

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DUYSAL TASARIM PROGRAMI
Müzik Yöneticiliği Dalı

Operada Hiyerarşik Yapılanma -
Müzikal ve Toplumsal Etkileşme

Yüksek Lisans Tezi

Arş. Gör. Esin Kaleli de Thorpe Millard

Danışman: Prof. Dr. Ahmet Yürür

İzmir-2007

T.C.
EGE UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
AUDIO DESIGN PROGRAM
Music Administration Branch

**Hierarchy In Opera – Management of a Musical
Interaction with the Masses Through Music**

Master's Thesis

Esin Kaleli de Thorpe Millard

Advisor: Prof. Dr. Ahmet Yürür

İzmir-2007

1.Giriş

1.1.Opera Üzerine

Çeşitli sanatlar anlatım yöntemleri ve kullandıkları gereçler bakımından farklılıklar gösterirler. Tiyatro söze ve devinime dayalıdır, bale hemen-hemen sadece devinimi temel alır. Operada şarkı, yani ezgili söyleyiş asıl yükü taşır. Tiyatro ve balede söz ve devinimin üstlendiğini, operada ezgili söyleyiş üstlenmiştir. Dans tiyatrosu, bale ve tiyatronun sıkı bir işbirliğidir. “Müzikal” türü tiyatroyla operanın yakınlaştığı bir tür “danslı ve şarkılı tiyatro”dur. Burada, tiyatrodan alınan “hareket”le operadan alınan “şarkı” ve “dans” birleşmiştir.

“Türler arasındaki geçirgenlik” gereği, çeşitli alanlar, birbirlerine ödünç gereçler verirler. Bir yapıtın özel doğasından ötürü, bir başka sanat dalının gereçlerine gerek duyulmuş olabilir. Bir tiyatro oyununda şarkı, bir operada dans gerekebilir. Sanatlar böylece birbirlerinin gereçlerini kullanırlar. Ama, hangisinin öbürüne neler verdiğini saptamak ancak bir yapıtın içinde yer alan öğeleri ayrıştırarak saptanabilir ve bu her yapıya göre de değişkenlik gösterir. Ama, tüm sanat dallarının kapılarını birbirlerine açmış olduğunu günümüzde daha rahat söyleyebiliriz. Çünkü teknoloji, her türlü gereci kolayca kullanabilmeye yetecek olanağı sağlayabilmektedir.

Her sanat dalı, temel olarak, belli bir gerece ya da gereçler grubunun kullanımına ağırlık vermiştir. Şarkının temel görevi üstlenmesine karşın devinim operada biraz geriye çekilmiş bir gereç gibidir. Belki de, bu bir zorunluluktan kaynaklanır: insan vücudundan

“iyi” tınlayan bir “opera sesi” elde edebilmek için, onun, sabit ya da az hareketli olması gerektiği düşünülür.

Her alanda olduğu gibi, operada da kullanılan gereçlerin çokluğu bu sanatın mutlak bir kolaylıklar ortamı olduğu anlamına gelmez. Her araç için olduğu gibi, kötü kullanılan bir araç, bu geniş olanaklar anlatımı kolaylaştırmaktan çok zorlaştıran, işe yaramaz kalabalıklar haline gelirler. Bir opera yapıtında, dekor ve kostüm ne kadar önem taşırsa taşırsın, devinim öğeleri ne kadar iyi yerleştirilmiş olursa olsun, buradaki söylem, gücünü şarkılı söyleyişten aldığı oranda, opera yapıt olarak önem kazanabilir. Buradaki şarkılı söyleyişin etkisini dengeli olarak kurgulayabilmek için, besteciler, orkestra ve vokal partilerin dengesi, koro ve solistler dengesi gibi, teknik dengeleri de göz önünde bulundururlar. Bu dengeleri sağlamak için düşünülenler, daha sonraki sahneleme aşamasında uzmanlarca yeniden tasarlanarak, bestecinin tasarladığı anlatımı verebilmek için yollar aranır.

Klasik opera geleneğinde, asıl görev solistlere yüklenmiştir. Koro ise, kurgunun gereklerine göre yerleştirilir. Buradaki solist ve koristler bir orkestranın çalgıları gibidirler, kostümleri içinde, hareket edebilen çalgılar gibidirler. Sahne teknolojisi ve ışık gibi görsel öğeler duysal iletişimi bazen desteklerler, bazen de, iletişimin birincil öğeleri olarak, sanat ortamıyla etkileşimde bulunurlar.

Şarkı, bir sözlü anlatım yolu olsa da, onu yalın sözel anlatımdan çok farklı kılan bir yanı vardır. Söze geniş bir “jest” kazandırmak isteyen besteci onu iki türlü genişlemeye

uğrattır. Besteci, sözün her bir hecesini ayrı bir yapı olarak alıp, ona her boyutta yeni biçimler kazandırmak ister. Bu anlamda, besteci duysal tablolar yapan bir ressam sayılabilir. Sözel anlatımın sağladığı sözel iletişim müziğin dokusuyla aktarılan birçok özellik yoluyla genişler. Keza, zamanın çeşitli parametrelerinin kullanımıyla da, sözel iletişim genişletilir. Bu durum, operada hareketin tiyatrodakinden çok daha az oluşunun da nedeni olmalıdır. Yani, bir fikri sözle söylemek ve şarkıyla söylemek arasında fark vardır. Zamanın çeşitli parametrelerinin kullanımıyla yaratılan “iç zaman” operada hareketin önemini azaltmış ve asıl görev şarkıya yüklenmiştir. Bu açıdan bakıldığında, müzik sanatının “iç dünya”ya, görsel sanatların ise, “dış dünya”ya ağırlık verdiği düşüncesi önem kazanmaktadır. Operaya özgün karakterini kazandıran onun “iç dünya” ya hitap eden yönüdür; “arya durumları” bu yönün doruğa çıktığı anlardır.

Metin ve librettoda, denge öğelerinin üstünde duracak olursak; bir operada, bestecinin tüm müzik kurgusunu üzerine oturtacağı bir metni seçme çalışması bu yaratı sürecinin ilk adımıdır. Etkili bir müzik kurgusu için, etkileyici bir konu, kişiler ve ilişkiler çok önemlidir. Çünkü bunlar, bestecinin müziksel iletişim öğelerini üzerine serpiştireceği ağı oluşturacaklardır. Bestecinin, müzikle anlatacağı konunun dengesine göre, müziğin doruk noktalarını koyabileceği yerleri belirlemesi işini çok kolaylaştırır.

Bir opera için uygun metni bulmak tüm opera bestecileri için zor bir süreç olmuştur. Özellikle 19. yy. sonlarında, bu alandaki malzemelerin çokça tüketildiği bilinmektedir. Librettocuların işi yalnızca metni yazmakla sınırlı değildi. Onlar, besteciye müzikle ilgili bazı öğütlerde de bulunarak, onun işini kolaylaştırırdı.

1.2. Opera Sanatçıları Üzerine

20. yüzyıl teknolojisindeki olağanüstü aşamaların etkisini opera sanatında da gösterdiği, sinema, televizyon ve radyo, gibi buluşların bu sanat türü çevresindeki ilgi düzeyini etkilediği hepimizce bilinen bir gerçektir. Beri yandan, yüzyılların emeğini, estetik ve güzellik anlayışını yansıtan, pek çoğu “her çağın duygu ve düşününe seslenme” niteliği taşıyan, zengin bir verim, gene sayısı hiç de küçümsenmeyecek opera dostları tarafından, sevilip izlenmektedir.

Operalar sahnelenirken uygulanan türlü denemeler bu sevgiyi taze tutma amacını güderken, plak endüstrisi de büyük bir üretimle aynı çabayı desteklemektedir. Yalnız ABD’de pazarlanan plakları gösteren *Schwan* kataloğunun Puccini bölümünü açarsak, örneğin, *Madama Butterfly* adlı operanın ayrı-ayrı on bir prodüksiyonu, Verdi bölümüne bakarsak, *La Traviata*’nın gene ayrı-ayrı kadrolarla ve on iki ayrı prodüksiyonuyla, satışta olduklarını görürüz. Sonuç; opera gerek gösteri yoluyla, gerekse dinlenebilen yönüyle, gene milyonları çekebilmekte, bu sanatın öteden beri açık özelliği olan “yıldız sistemi” yürürlükte bulunmaktadır. Ses yıldızlarının yaşamlarıyla ilintili haberlerin uyandırdığı yankılar bu gerçeğin başlıca kanıtıdır.

Opera gösterilerinde teknik olanaklar kullanımının henüz pek fazla olmadığı yıllarda, özellikle geçen yüzyılın ikinci yarısıyla yüzyılımızın başlarında, “yıldız sistemi” en görkemli çağını yaşamış, Batı ülkelerinde *primadonnalar* günümüzün ünlü kadın film yıldızlarını kiskançlıktan çıldırtacak kadar büyük ilgi görmüşlerdir.

Geçen yüzyılın ikinci yarısında, opera yıldızlarının çokluğu ile orantılı olarak, bazı unutulmaz emprezaryolar da yetişmiş, bunlardan Max Maretzek ve Amerikalı Albay James Mapleson gibileri gösteri tarihine ad bırakmışlardır. Albay Mapleson çağının büyük *primadonnası* Adelina Patti'ye ait şu anısını anlatırmış:

Boston'da tek bir *La Traviata* temsili için Adelina Patti'yi angaje ettim bir tarihte... Bu tek oyuna beş bin dolar ödeyecektim. Patti'nin ücretini oyundan altı saat önce almak prensibiydi. Nitekim oyuna tam altı saat kala sekreteri Signor Franchi göründü. Kasamda dört bin dolar vardı, ancak o kadar derleyebilmişim, durumu bildirdim Franchi'ye. Adam fena halde kızdı. Bayan Patti ile ilgimizi kesmemiz gerektiğini bildirip çıktı, gitti. Oturmuş, kötü-kötü düşünmeye koyulmuşum. İki saat sonra kapı açıldı, Franchi girdi, ve bayan Patti'nin iyi bir gününde olması nedeniyle, dört bin doları alacağını, tam vaktinde temsile hazır bulunacağını, ancak ayakkabılarını geri kalan bin doları aldıktan sonra giyeceğini haber verdi. Parayı ödedim, temsil saati yaklaşırken gişeye koştum, biriken sekiz yüz doları alıp Franchi'ye gönderdim. Adam kısa süre sonra tekrar göründü, bu defa Bayan Patti'nin tek ayakkabısını giydiğini, geri kalan ikiyüz doları aldıktan sonra ötekini de hemen giyeceğini söyledi. Temsilin başlayacağını bildiren ziller çalarken, iki yüz dolar daha gönderdim. Bayan Patti, biraz sonra her iki ayakkabısını giymiş, sahneye yönelmişti...

Bu olay opera dünyasında "*primadonna*'nın ayakkabıları" adıyla bilinir. Olayın kahramanı Adelina Patti 1843 yılında Madrid'de doğmuştur. Annesi ve babası çağın tanınmış şarkıcıları arasındaydı. Adelina onaltı yaşında NewYork'un

İtalyan Operası sahnesinde *Lucia di Lammermoor* adlı eserle ün yapmış, ilki marki, ikincisi tenor ve üçüncüsü baron olan üç koca değiştirmiş, İngiltere’de bir şato satın alarak, son yıllarını bu binada geçirmiş ve 76 yaşında ölmüştür. (Yener, 1990: 84)

Primadonna saltanatı, eskisi gibi değilse bile çağımızda da sürüyor. Yunan asıllı soprano Maria Callas, “kaprisli *primadonnalar*” ailesinin son temsilcilerinden biriydi. Türlü davranışları, garip sözleri ile daima ilgi çekmiş, bu ilgiyi sürdürmesini gerçekten de iyi bilmişti.

Ününü yaptığı ilk yıllarda, ünlü İngiliz orkestra şefi Sir Thomas Beecham ve piyanist Victor Borge ile bir televizyon programına katılır Callas. Sir Thomas *primadonna*nın kısa süre önce duyulan bir davranışını hatırlatmak ister: “Birinin kafasına bira şişesi atmışsınız öyle mi?” Callas cevap verir: “İnanmayın, gazete uydurması bu...” Sir Thomas sürdürür konuyu: “Yoksa şampanya şişesi miydi?” Callas sinirlenir hafiften: “Kimsenin kafasında şişe kırmadım ben ama aslında isterdim böyle bir iş yapmayı.” Sir Thomas ısrar eder: “Herhalde bir fırsatı kaçırmış olacaksınız?” Callas ateş saçan gözlerle bakar şefe: “Çok mu fena olmuş fırsat kaçırmam? Biliyor musunuz, bu konuşmamız sürerse, galiba kaçırdığım fırsatı yakalayacağım.”

Bir keresinde şöyle demişti gazetecilere, Callas: “Başarıları kutlamaktan nefret ederim. İnsan, çok yüksek bir kaidede uzun süre durmak zorunda kalır. Şimdi de, sözde yeni başarılarımı görmek için tekrar sahneye çıkmamı istiyorlar. Oysa

bunu isteyenler, aslında, eski başarılarımın gölgelenmesi umudunu besleyenlerdir. Besteci olarak en çok Puccini'yi sevdiğimi sanıyorsanız aldanırsınız. Puccini'yi sevmem, ama ne yaparsınız ki; onun eserleri plaklarda bana en çok parayı sağlıyor.” (Yener, *ibid*: 85)

Çağımızda, Callas gibilerinin yanı-sıra *primadonnaya* benzemeyen “*primadonna*”lar da, yaşıyor. Bunlardan biri, yine Callas’ın yaşında, 1923 doğumlu Victoria de Los Angeles. Bu ünlü İspanyol şarkıcısı kendisiyle yapılan bir konuşmada şunları anlatıyor: “İtalyan oyun yönetmenlerini sevmem. Nedeni açık; çok kaprisli oluşları, ne istediklerini doğru dürüst bilmeyişleri, ve daima irticale kaçışları. Bir süre önce aynı zamanda ünlü film yönetmeni olan Franco Zeffirelli *Cavalleria Rusticana* da başrolü oynamamı istedi benden. Bu rolü pek tutmam, kabul etmedim. Derken Londra’da Covent Garden Kraliyet Operası çağırdı; gene *Cavalleria Rusticana* ve *Palyoçalar* için. Gittim, ertesi gün Zeffirelli çıkmaz mı karşıma yönetmen olarak. Üç gün sürdü provalar, bunalmıştım. Bir ara bana:”Siz oyunda nişanlınızın sevgilisi Lola’dan nefret ediyorsunuz, bunu belirtmeniz gerekir.” dedi... “Nefret etmek nasıl olur?” diye sordum, karşı soruyla cevapladı beni: “Siz hiç nefret etmediniz mi hayatınızda?” “Hayır, diye bağırdım, ben hayatımda kimseden nefret etmedim.” Çok şaşırdı bu sözüm üzerine zavallı. Sonra Visconti çağırdı *La Boheme* için Roma’ya .. Gitmedim, gitmek içimden gelmedi. (Yener, *ibid*: 86)

George London 54 yaşında olduğu sıralarda, opera sahnelerinin en çok aranan baritonlarındandı. Kanada’da doğan, Birleşik Amerika’da yetişen sanatçı, “*primadonna*”lar çevresinde anılarını açıkladığı bir yazısında şöyle diyor:

Çağımızın başlıca *primadonnaları* oyun arkadaşım oldu. Onlarla daima iyi geçindim, davranışlarını daima hoşgörü ile karşıladım. Nedenlerini sayayım; önce kadınlar yaşamımızın ev tatlı yaratıklarıdır, *primadonnalar* da kadındır. İkincisi sesim bariton olduğu için *primadonna*’ların atış hedefine girmem. Üçüncüsü, boyum bir metre seksen beş santim olduğundan ötürü beni oyunda ikinci plana atmak güçtür. Bir *primadonna* ’ya sarıldığımda bana göğsüm yeterli yer ve soluk alma olanağı kalır. Dördüncüsü ise, şu slogana inanırım: “Şarkıyı söyle ve söylet!” Bu nedenlerle sahnede güçlüklerle pek karşılaşmadım. (Yener, *ibid*: 86)

Yine George London bir yazısında, şu anısını anlatıyor:

Soprano İrmgard Seefried’le Birleşik Amerika’da bir turne yapıyorduk. Piyanist Paul Ulanowsky eşlik ediyordu. Güney eyaletlerinden birinde çok zengin bir kadın onurumuza büyük parti düzenlemişti. Koca eve yaklaştığımızda partinin çoktan başlamış olduğunu anladık. Merdivenleri çıktık, kapıda bizleri bizzat ev sahibesi karşıladı, sonra viskinin büsbütün açıp tizleştirdiği sesiyle diğer konuklara seslendi: “İşte sanatçılarımız burada! Şimdi size onları tanıtıyorum; Bayan İrmgrad Siegfred, Bay Jack London ve Bay Paul Alexander.” Kahkaha atmamak için kendimizi zor tuttuk. Kadın Seefred adını Siegfred’e dönüştürmüş,

beni büyük yazar Jack London ile karıştırmış, piyanistimize de tanınmış komedyen Paul Alexander'in adını vermişti. (Yener, *ibid*: 87)

Yakın geçmişin büyük orkestra şefi Bruno walter "*Tema ve Çeşitlemeler*" adlı kitabında şu anıya yer verir:

1934 yılı Salzburg Şenliğinde yöneteceğim *Don Giovanni* operasında başrol için ideal bir şarkıcı bulamamıştım. Benim için bu rolde ses kadar görüntü de önem taşıyordu. Bazı dostlarım o yıllar bu rolü Metropolitan Operasında başarı ile oynayan Ezio Pinza adlı şarkıcıyı önerdiler. Kendisine bir mektup yazarak ve gününü de bildirerek beni New York'daki evimde görmesini rica ettim. New York'a Bohemyalı aşçımızı da getirmiştik. Pinza ile buluşacağımız gün kapı çalındı, biraz sonra o orta yaşlı, her zaman ağır başlı ve mahçup görünümlü Anita kızara bozara eşime yaklaşıp: "Sayın bayan, dedi, kapıda çok yakışıklı, çok güzel bir adam bekliyor, Bay Walter'i görecekmış..." O zaman "Galiba *Don Giovanni*'yi buldum.." diye düşündüm, bulmuştum da.. (Yener, *ibid*: 87)

Bas Ezio Pinza 1892 yılında doğmuştu. Önce bisiklet yarışçısı olmak istemiş, bir yandan da şarkı dersleri alarak 1914'de opera sahnesine çıkmıştı. I. Dünya Savaşı boyunca İtalyan Ordusunda Topçu Subayı olarak görevlenen Pinza savaştan sonra tekrar opera sahnesine dönmüş, dünya Ölçülerinde ün yapmış, filmlerde görünmüş, müzikli oyunlarda rol almıştı. Ona dair şu öyküyü anlatırlar:

Hollywood’da bir partide yakışıklı bir şarkıcı olağanüstü güzel sesiyle bazı parçalar söyleyip bitirince partide bulunan çok zengin bir film prodüktörü ev sahibesine şöyle der: “Şu şarkıcıya söyleyin, büroma gelsin. Sanırım ona bir şeyler yapabilirim.” Kadın “Aman Tanrım der, bu şarkıcının kim olduğunu bilmiyor musun? Ezio Pinza” Prodüktör cevaplar: “Sen işin o yönünü düşünme şekerim, adını değiştiririz olur, biter.” (Yener, *ibid*: 88)

Don Giovanni rolünün en başarılı temsillerinden biri de, gene İtalyan bas Cesare Siepi idi. Bu uzun boylu yakışıklı sanatçı Londra’nın Covent Garden Kraliyet Operasında *Don Giovanni* temsili provalarında “Commendatore” rolündeki İngiliz bas ile karşılaşır. Oyun gereği aralarında “flöre” denilen kılıç türü ile düello yapacaklardır. Siepi daha ilk hamlede adamın bu alandaki acemiliğini görünce flöre’yi eline ilk defa alıp almadığını sorar. İngiliz bas flöre’yi sadece opera çalışmalarında tanımıştır. Sahneyi bir daha denerler, flöre uçar İngiliz’in elinden, bir daha aynı sonuç, tekrar edildiğinde yine aynı sonuç. Siepi provayı bırakır gider, İngiliz bas şaşkın dururken oyun yönetmeni yanına yaklaşır: “Azizim”, der, “dikkat et bir tarafın kopmasın.” Karşındaki adam 1936 Berlin Olimpiyatlarında italyan eskrim takımındaydı... Zavallı İngiliz şarkıcı korkudan titremeye başlarken uzaklaşır. (Yener, *ibid*: 90)

1.3. Türkiye’de Opera Sanatının Sorunları

1.3.1. Bina ve Sahne

Cumhuriyetle başlayan kültürel yaratıcılık, çok seslilik tekniği ile biçimlenmiş olduğundan, Doğu-Batı müziğinin sentezini gerektiği gibi yapmakta geç kalındığı için kültürel alanda yaratıcılığı çağdaş anlamda sürdürmekte büyük güçlüklerle karşılaşmıştır. Atatürk döneminde merkezden çevreye doğru başlayan kültürel gelişme, güzel sanatların tüm dallarında girişilen reformlarla birlikte düzenli bir gelişme göstermiştir. Ancak, kültür yaşamının çevreden merkeze doğru; sosyo-ekonomik nedenlerle kırsal kesimden kentsel kesime doğru hızlı göçün getirdiği piyasa sanatı yoluyla değişmesi, en çok ağırlığını müzik alanında göstermiştir. Böylece, yüzeysel sanata ödün verilerek, bugünkü ortama gelinmiştir. Bugünkü ortamın temelinde yatan Cumhuriyetle başlatılan güzel sanatların yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmalar, devlet politikası olmaktan çıkmış, piyasanın değerlerine de uyum sağlayamamıştır. Bu kurumlarda yetişenler, gene de, etkinliklerini sürdürmeye çalışmışlardır.

Kültür ve sanat kurumlarımızın içinde buldukları durumları görmezden gelmek, kuşkusuz olası değildir. Sanat kurumlarımızın çeşitli sorunlarına karşın, üretmek için bu kurumlarca gösterilen çabaları da görmezden gelinmemelidir. Müzik, bütün dallarıyla konumuzun içinde, çağdaşlaşmamızda en önemli etkin sanat dallarımızı oluşturmaktadır. Ulusal bağımsızlık savaşı, ulusal bir devlet kurulmasını gerçekleştirdi. Mustafa Kemal’in “ulusal egemenlik” görüşü, “Teşkilat-ı Esasiye Kanununu”, yani 1921 Anayasasının, “Egemenlik kayıtsız şartsız ulusundur, Hükümet ulusun kaderini doğrudan doğruya kendisinin yönetmesi esasına dayanır.” esasıyla gerçekleştirildi.

Daha sonra yapılan 1924 anayasası, kültür ve sanat kurumlarımıza yön verdi. Cumhuriyet döneminde kurulan Türk Opera ve Balesi, işte böyle bir yasa ile gerçekleştirildi. 1961 anayasası, sahne sanatlarının tümünü etkilemiş, bilinçlenme ile çözümlene işlemleri devinim kazanmıştır.

Ülkemizde sahne sanatlarının temelinde operanın Türkiye’de başlangıcından itibaren bina ve sahne sorunları yatar. Bina ve salon, eğitim kadar önemlidir. Aslında bu olgu birbirine bağlı olan değerler dizisi gibi düşünülmelidir. Konservatuarsız opera ve bale düşünülemeyeceğine göre, önce eğitimi tüm sorunlarıyla birlikte çözmek gerekir.

Altyapısız eğitimin gerçekleştirilmesi olanaksızdır. Opera ve balenin eğitiminde bina ve sahne sorunu, bu kurumlarımızın kuruluşundan beri hep olagelmıştır.

Çağdaş anlamda opera ve bale çalışmaları gösterimleri için, modern bina yapımı yetmiyor. Sorun günümüz teknolojisine uygun donanımı da beraberinde getiriyor.

Ülkemizde varolan opera binalarını yetersizlikleri bilinen bir gerçektir. Bina ve sahne sorunlarını çözüme kavuşturmak için, yeni ve çok işlevli kültür ve sanat merkezleri gerekiyor. Ulusal kültürümüze ve sanatımıza katkıda bulunacak, uluslararası kültür ve sanat etkinliklerinin düzenlenmesine cevap verecek çok işlevli yapılar gerekiyor. Bina ve sahne sorunlarını, ancak bu sözünü ettiğimiz binalarla çözüme kavuşturabileceğiz.

Büyük kentlerde, özellikle İstanbul, Ankara ve İzmir’de anılan biçimde gereken binalar, bugün için kaçınılmaz boyutlara varmıştır. Opera ve bale için bağımsız bina ve çalışma olanakları sağlandığı zaman, bugünkü verimin çok üstüne çıkılacak. Konser salonu, tiyatro salonu, sinema salonu, deneme salonu, laboratuvar ya da atölye tiyatrosu, opera ve

bale için de geçerli olan yapılardır. Çünkü, bunlar denemelerini bu tür salonlarda gerçekleştirecektir. Konservatuar ise, kendi binasında gösterimlerini sağlayabilecek düzeyde kurulacaktır.

1. Elverişli bir salon akustiği'nin sağlanması.
2. Mimari bakımdan, opera izleyicisinin sahneyi rahatça görmesinin, "lüks" sayılmayacak fakat yeterli ölçütle konforlu ve göze hoş gelen bir ortamda temsili izlenmesinin sağlanması.
3. Salonun dinleyici kapasitesine uygun genişlikte giriş-çıkış geçitlerinin ve güvenlik çıkışlarının yapılması.
4. Yeterli bir salon aydınlatması ile temsil sırasında sahnede kullanılan bir ışıklandırma tesisatı.
5. Sahnedeki elektro-mekanik tesisler (kaldırma, döndürme, yürütme düzenleri).
6. Sahne ve salonda, kaza ve yangınlara karşı önleyici ve söndürücü güvenlik tesisatı.
7. Isıtma, serinletme, havalandırma ve nemlendirme sistemi.
8. Daha birçok çeşitli teknik donanımlar (yedek dizel-jeneratör ve diğerleri).

Bu konularda doğabilecek teknik sorunları, aynı sırayla ve kısaca inceleyelim:

1. Bir operada müziğin, temsilin başarısına etkisi tüm öteki faktörlerden daha önemlidir. Özellikle, sahnedeki sürekli değişken konumları bakımından, Konser Salonlarına oranla çok daha karmaşık akustik sorunlar getiren operadaki solo, koro ve orkestra partilerini seslendiren müzikerlerin durumu bunu nedenidir.

Genellikle opera salonlarında beklenen akustik nitelikler şöylece özetlenebilir.

a) Salonun herhangi bir noktasında oturan izleyicinin kulağına, ses enerjisi düzgün olarak ve hemen her noktada eşit düzeyde gelmelidir. Özellikle, sahneden uzaktaki dinleyiciler için bu durum mutlaka gerçekleşmelidir.

b) Salonun “reverberasyon” karakteristiği, opera binalarında deneyerek bulunmuş ve uygun (optimal) değerler dolayında gerçekleştirilmelidir. Bu değer, 1500-2000 kişi kapasiteli opera salonları için 1.1-1.3 saniye arasındadır.

c) Salondaki direkt yankılanmalar, uzun zaman aralıklı yansımalar, tekrarlanan yankılar, sesin yoğunlaştığı ve gölgelendiği noktalar, ses genliğinin oktavlar boyunca farklılıklar göstermesi (yani frekans spektrumunda genlik distorsiyonu oluşması) ve salonda ses rezonansı (duran dalga) gibi olayların önlenmesi ön koşuldur.

d) Dinlemeyi etkileyen yabancı seslerin, gürültünün ve titreşimlerin salona sızması kesinlikle önlenmelidir.

e) Duvarların iyi bir ses difüzyonu sağlayacak ve sesi yumuşak biçimde yansıtacak kaplamalarla örtülmesi gerekir.

f) Balkonların ince profilli olması ve sahneden gelen sesleri gölgelememesi sağlanmalıdır.

g) Karşılıklı duvar yüzeyleri arasında “paralellikten” özellikle kaçınılmalıdır.

2. Belli bir izleyici kapasitesine göre salon büyüklüğü (hacmi), ancak kritik limitler arasında değiştirilebilir. Ayrıca, bu kritik limitler, salonun kullanma amaçlarına bağlı olarak da değişkendir. Opera salonlarında, rahatça oturup sahnedeki temsilin izlenebilmesini sağlamak için salondaki izleyici başına düşen “birim hacim” genellikle

4.5-7 m/kişi olarak saptanmalıdır. Burada verilen büyük değer büyük, küçük değer ise küçük kapasiteli salonlarda geçerlidir. Konser salonları için bu birim hacimler biraz daha büyük değerde seçilmelidir.

3. Yangın veya panik yaratacak herhangi başka bir olayın çıkması halinde içindeki insanların en kısa sürede salon dışına çıkabilmesini sağlamak için gerekli olağan durum ve güvenlik kapılarının yer ve genişliklerinin yeterli olması zorunluluğu vardır. Salondaki oturma yerlerinin ve ara geçitlerinin bu amaca uygun olarak düşünölüp planlanması ön koşuldur. Özellikle, Türkiye'deki opera salonlarında bu konu hemen hiç dikkate alınmayan bir husustur.

4. İyi bir salon aydınlatması, izleyicilerin yerlerini kolayca bulması ve birbirlerini uzaktan görüp tanımları için gereklidir. Ankara Devlet Operası salonunda bu sorun yeterince olumlu çözümlenmiş ise de, Atatürk Kültür Merkezi'nde karanlık bir opera salonu görünümü vardır.

Sahnenin ışıklandırılması, temsilin ışık programına göre isteğe bağlı ve çok değişken türden olduğu için, eldeki teknik olanaklar olabildiğince geniş tutulmalı ve birçok yedek ışıklandırma üniteleri bulundurulmalıdır.

5. Sahnedeki elektro-mekanik tesislerin çokluğu, çeşitliliği ve kullanma kolaylığı sağlayacak biçimde kurulması, opera temsilinin etkileyici ve inandırıcı dekorlarla gerçekleştirilmesini sağlar. Her ne kadar, bazı sahne yönetmenleri dekorların görevini

ikinci planda görmek eğiliminde olsalar da, bir sahne temsilinin aslına yakın dekorlarla oynanması esastır; ileri ülkelerde de böyle yapılmaktadır. Sembolik dekorlar kullanılması, izleyiciyi sürüklemeyen, onun temsile olan ilgisini azaltan bir yöntemdir. Sahnelerde teknik olanakların bolluğu, yönetmene daha geniş gösteri fırsatları sağlayan, temsilin başarısını arttıran bir öğedir.

6. Özellikle 100 kişiden daha büyük kapasitede inşa edilen opera binalarında, sahnede veya salonda doğabilecek kazaları, yangın başlangıçlarını anında sorumlu ve görevli kişilere duyuran, her türlü güvenlik tesislerini “alarm” durumuna geçiren, salondaki izleyicilerin paniğe kapılmasına yol açmaksızın olayı daha başlangıcında ve kimseye duyurmaksızın önleyen sistemler geliştirilmiştir. Bu sistemler sayesinde bir yangın başlangıcı, birkaç saniye içinde yeri kestirilerek hemen söndürülebilmektedir.

Türk opera tarihinde unutulmayacak, acıklı bir anı olan, 1971 yılında Atatürk Kültür Merkezi'nin açılışından kısa süre sonra yanması olayının gelişimi, bu işlerin bilincindeki kişileri daha çok üzmüştür. Hatırlanacağı gibi, olayın başlangıcı salonda ancak alevlerin görülmesiyle anlaşılabilmiş, “yangın alarmı” düzeni sinyal vermeden önce binanın dışından alevleri görenler tarafından itfaiyeye telefonla haber verilmiş, sahnenin üst bölümündeki “sofito” da çıkan yangını bastırmak amacıyla bulundurulmuş su dolu deponun hiç kullanılmadığı anlaşılmış, otomatik su püskürtmesi gibi gereken düzenler ise çalışmamıştır.

İşin daha garibi, yangın yüzünden oluşan ilk şaşkınlık geçip binanın enkazı kaldırıldıktan ve yeniden inşaata başlandıktan sonra, hiç de başarılı bir sınav vermemiş bulunan eski güvenlik alarmı sistemlerinin aynı kuruluşlara yeniden sipariş edilmiş olmasıdır.

7. Bina çevresindeki atmosferle ilişkisi tümüyle kesilen bu gibi kapalı salonlarda iyi bir havalandırmanın yapılması, bu maksatla salona verilen havanın ısıtılması veya serinletilmesi, gerekirse nemlendirilmesi, amacıyla iklimlendirme (air condition) tesisatı kurulmalıdır, izleyicilerin sağlığını en iyi biçimde koruyarak, temsili konforlu koşullarda izleyebilmelerini sağlamak için yapılacak böyle bir tesisin temsil sırasında izleyicilere rahatsızlık vermesi de önlenmelidir. Örneğin, tesisatın üfleme veya emme kanallarından, müziğin “pianissimo” pasajlarında kolayca işitebilen gürültülerin gelmesine karşı önlem alınmalıdır. Ayrıca, kanallardan üflenmiş havanın, izleyicilerin üstüne doğrudan doğruya gelerek üşümelerine yol açması durumu da giderilmelidir.

Ülkemizde opera geleneğinin ancak son 45 yıllık dönemde başlamış olduğu ve yeni olarak inşa edilen sadece bir tek yapının bulunduğu düşünülürse, bu alanda söz sahibi kişilerin pek az olmasını olağan karşılamak doğaldır. Yalnız, burada üzerinde durulacak bir nokta, aslında opera olarak yapılmamış binaların sonradan bu amaçla değişiklikler yapılarak kullanılmasıdır. Örneğin, Ankara Operası Sergievi’nden, İzmir’inki ise, sinemadan dönüştürülmüştür. Bu nedenle, ne akustik koşulları bakımından ne de işletme gereksinimleri yönünden amaçlara elverişli değildir. Üstelik yeniden yapılan

binanın durumu da yukarıda değinildiği gibi olduğuna göre, Türkiye’de henüz gerçekten opera izleme kıvancını sağlayacak, yeteri niteliklere sahip sahnelerin bulunmadığı açıkça görülmektedir.

1.3.2. Opera Sanatçılarının Eğitimi

Operanın eğitimdeki yerini saptamada hareket noktası, eğitimin kendi tanımında bulunmaktadır. Eğitim, bireyin davranışlarında istendik yönde değişim meydana getirme sürecidir. Eğer eğitimde yaygın olma hedeflenmişse, söz konusu olan, birey değil, bireyler olmaktır. Yani yaygın eğitimde hedef, kitlenin davranış değişikliğidir. İşte, operanın eğitimdeki yeri denilince kitlenin davranış değişikliği sürecindeki yeri anlaşılmalıdır. Öyleyse opera, davranış değiştirme gücü olan bir sanat dalı ve aynı zamanda kitlede davranış değişikliğini hedeflemiş bir sanat kurumudur.

Operanın davranış değişikliğini hedeflediği ilk kitle ise, şüphesiz kendi iç bünyesindeki sanatçı ve diğer hizmet gruplarıdır. Yani burada söz konusu olan, hizmet içi eğitimidir. Hizmet içi eğitimde ise, ilk hedef kitle, sanatçı kitesidir. O halde opera yapıtları sergilemeye hazırlanırken sanatçıları da birlikte eğitmektedir. Ya da eğitmelidir. Eğitmelidir, çünkü sergilediği yapıtları ile de bir yandan dış kitleye eğilmekte yani seyircisinin davranışında değişiklik meydana getirmekte, öte yandan ise, sanatçı yetiştiren kurumlardaki eğitim düzeyini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle operadaki sanatçının bilgi, teknik, sanatsal ve kültürel düzeyi, sanat eğitimi yapan kurumlardaki öğrenciler için başarı bazı oluşturmakta ve öğrenci, kendi başarısını, operadaki sanatçılara göre, hele de başarılı olmayan sanatçılara göre

saptamaya kalkışmaktadır. Ve opera kurumu yeterince gelişmemiş sanatçı adayları ile böylece karşı karşıya kalmaktadır. Opera kurumu, dış kitleyi, sergilediği yapıtların yanı sıra bu yapıtlarla ilgili tanıtım broşürleri, program dergileri ile de eğitmektedir. Ancak bu araçların gerek nicel, gerekse nitel olarak yeterli olmadıkları da gözlenmektedir. Sayısal olarak yetersizdir. Çünkü, program dergisinin dışında bilgilendirme kaynaklarına pek rastlanmamaktadır. Oysa yıllıklar, el kitapları, yıllık program dergileri basılı kaynaklar olarak; röportajlar, açık oturumlar, seminer, konferans, sergi ve tartışmalar ise, canlı ya da yayın biçimindeki kaynaklar olarak halka sunulmalıdır. Nitel olarak yetersizlikler ise, yapıtlar hakkında bilgi vermek adına program dergilerinin bol fotoğraflarla doldurulmasından kaynaklanmaktadır. Oysa bu program dergileri yapıtın konusu, tarihsel dönemi hakkında bulguları içeren, çağın ve yaratıcının sanat çizgisini belirleyici bilgileri yansıtan niteliğe sahip olmalıdır.

Prof.Carl Ebert ve Dame Ninette de Valois gibi dünyaca ünlü kişiler tarafından kurulmuş olan Opera'mız ve Bale'miz, çok hızlı bir ilerleme ve gelişme göstererek kısa bir sürede oldukça üstün bir düzeye erişmişti. Ancak bu gelişme, ne yazık ki; uzun süre devam edemedi. Zaman-zaman duraklamalar, hatta gerilemeler oldu. Gerçi ara-sıra çok başarılı günler yaşanmakta. Ama genelde göze çarpan durum, Opera ve Bale'mizin bir kriz içinde bulunduğu, bunun da huzursuzluk ve hoşnutsuzluk yarattığıdır. Bu üzücü durumun pek çok sebepleri vardır. Bunların en başında ise, eğitim ve yönetim sorunları gelmektedir.

Opera ve Bale kurumlarına eleman yetiştiren başlıca kaynaklar, konservatuarlar ve benzeri okullardır. Konservatuarlarımızın olanakları, eskiye göre çok daha fazladır. Ancak eğitim düzeyi, olanaklara paralel olarak artmamış, hatta düşüş göstermiştir. Bunun başlıca sebebi, öğretim elemanlarının çoğunun istenen düzeylerde olmayışlarıdır. Bir başka sebep ise, konservatuara alınan öğrencilerin seçilmesinde titizlik gösterilmemesi, akrabalık ve eş-dost hatırı gibi faktörlerin öğrenci seçiminde etken oluşudur.

Bu arada ders programlarındaki yetersizliklere ve öğrencilere kuvvetli bir genel kültür verilmeyişine de dikkat çekilmelidir. Bazı çok önemli dersler ya programda hiç yoktur, ya da öğretim elemanı bulunamamasından ötürü boş geçmekte veya adet yerini bulsun şeklinde yapılmaktadır. Buna bir örnek olarak, nefes tekniği ve anatomi derslerini gösterebiliriz. Bütün şarkıcı, çalgıcı ve oyuncular için son derece önemli olan bu dersler, yıllardan beri program dışı bulunmaktadır. Ayrıca bütün şarkıcıların en önemli meselelerinden biri olan prozodi de, ayrı ders olarak okutulmakta, sadece müzikli diksiyon dersinde bu konuya bir parçacık kenarında veya köşesinden değinilmektedir. Bu derste de konuşma ve teganni dillerinin her zaman ayrı olmadıkları, farklı olduğu, nedense umulmakta, “ı” ve “ğ” gibi şarkı söylemede hiç uygun düşmeyen sesler üzerinde ısrarla durulmaktadır.

Konservatuardaki öğretim elemanlarının çoğu, sahnelerde faal olan sanatçılardan oluşmaktadır. Bunların pek azı, aslında öğretmen niteliklerine sahiptirler. Ayrıca konservatuarlardan yeni mezun olmuş kişiler de, bir asistanlık devresi geçirmeden

doğrudan doğruya hoca olabilmektedirler. Batı ülkelerinde ise, bu durum bizdekinden tamamen farklıdır. Oralarda sahne sanatçılığı ile öğretmenliğin aynı uzmanlık alanları olduğu baştan kabul edilmiş olduğundan, konservatuar veya benzeri okullardaki öğretmenler çoğunlukla, sahnelerde faal olarak çalışan kişiler değildirler.

Batı ülkelerinin müzik eğitimine verdikleri önem, bilinen bir gerçektir. Bunun için bu ülkelerde müzik eğitimi alanında yapılan uygulamalara bir göz atmak yeterli olur. Müziğin ileri ülkelerde bu denli yaygın ve toplumun her katmanıyla kaynaşmasının nedeni, kitle eğitimine verilen büyük önem ve bireylere yeteneklerini geliştirilebilme olanaklarının verilmesidir. Bunun başlıca nedeni, bu ülkelerin müziğin bir ülkenin gelişiminde önemli rol oynadığına inanmalarıdır.

Ülkemizde Devlet Opera ve Bale kuruluşlarının sayısı, etkinlikleri ve nitelikleri bellidir. Genel olarak kitle eğitiminde en önemli katmanı, çocuk eğitimi oluşturur. Türk toplumu gibi uluslar arası sanat müziğine yabancı olan bir toplumda, kitle eğitiminde opera ve balenin kullanılması bir çoğuna komik gelmektedir. Ancak çocuk müzik eğitiminde bu alanda yapılan çalışmaları rahatlıkla ülkemizde uygulayabileceğimiz görülmektedir. Bu çalışmaların en çarpıcı örneği, Sovyetler Birliği'ndeki "Çocuk Müzik Tiyatrosu" dur. Müzik yaratısını diyaloglar ve dekor desteğinde sunmak, bir çok genç izleyicinin müzik kültürüne önemli katkılarda bulunur.

Ülkemizde bu alanda Sovyetler Birliği'ndeki gibi kapsamlı boyutlarda olmasa da, 1930'lu yıllarda birtakım çalışmalar yapılmıştır. 1934 yılında Muhsin Ertuğrul'un

abalarıyla başlatılan ‘‘ocuk Tiyatrosu’’ alışmaları, 1935-36 sezonunda (1 Ekim 1935) ilk ürününü vermiştir. Bu tip oyunlar için özel olarak orkestra ve dans toplulukları oluşturulmuştu. 1930’lu yıllar aynı zamanda Darülbedayi’de operet döneminin başladığı yıllardır. Bu dönemin sonunda ocuk Opereti adı verilen oyunlar sahnelenmeye başladı. Yurdumuzda opera severlerin nüfusa oranla az olması, bu sanat dallarının halk kitlelerine ulaştırılamamış ve onlara, opera zevklerinin ajite edilememiş olmasını göstermektedir. Bunu nedenleri:

- a) Opera sanatçısı yetiştiren kurumların yurt içinde yayılmamış olması,
- b) Opera sanatının icrasında küçük şehir merkezlerine ulaşılmamış olması,
- c) Opera sanatçısı yetiştiren ğretim kurumundaki eğitimin, yetiştirilen sanatçıların kalitesinin ve sayısının istenilen düzeyde olmaması,
- d) Türk opera yazarlarının sayısını azlığı,
- e) Opera sanatının icrasında geniş lde alana (yere, mekana) ve kostme gereksinim bulunması,
- f) İleri dünya ülkelerine göre repertuarın çok sınırlı olmasıdır.

Bu olumsuz etkenler nedeni ile, yurdumuzda opera sanatının bireyler üzerindeki eğitimsel işlevi son derece sınırlı kalmıştır. Bu konuda olumlu ve yeterli bir çizgiye gelinmesi ise,

- a) Türk opera yazarlarının sayılarının artması için gerekli önlemlerin bir an önce alınması,

- b) Türk opera yazarlarının, seçenekleri konularda, günümüzde kendi insanlarımızın günlük yaşamlarından yararlanmaya özen göstermelerinin, bu sanat dalını daha çok sevdirecek olması gerçeğinin göz ardı edilmemesi,
- c) Opera sanatçısı yetiştiren öğretim kurumlarının yurt sathında yayılıp, daha çok sayıda ve daha kaliteli elemanlar yetiştirilmesi,
- d) Opera elemanlarına, öğrencilik süresince, kendi partiyonlarını eşlikli olarak çalabilme düzeyinde piyano öğretilmesi,
- e) Radyo, televizyon gibi telekomünikasyon araçları ve basın aracılığı ile opera sanatını insanlarımızı sevdirmeye yönelik düzenli ve akılcı çalışmaların yapılması,
- f) Opera sanatının icrasında gerekli olan yer, mekan konusunun çözümü ve bu sanat dalının Türkiye içinde yaygınlaştırılması için, ilgili devlet görevlilerinin bir an önce faaliyete geçmeleri ile mümkün olacaktır.

1.3.3. Finans

Finans sorununu iki ana başlık altında toplayabiliriz:

1. Personel

2. Finans

Geçmişte opera kurumları, müşteriler ve pazar konusunda rekabet ederlerdi. Şimdi ise, en iyi çalışanları bulmak konusunda rekabet ediyorlar. En iyi çalışanları bünyesinde toplayabilen be ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda onları yüreklendiren, eğiten bir kurum yalnızca profesyonel anlamda yetkin değil, duygusal anlamda da yetkin sayılır. Bu anlayışla çalışan kurumlar, “kurumdaşlık” adını verebileceğimiz

kültüre sahiptirler. Kurumdaşlık, herkesin sorumluluk, bağlılık, inisiyatif, güven ve enerji sergilediği özel bir bağlılık türüdür. Bu personeller yaptıkları iş ne olursa olsun ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar. İşe yüreklerini koyarlar. Bu kalitede ve anlayışta personel ile devlet elindeki sanat kurumları memur zihniyetinden kurtularak veya kurtarılarak gerçek sanat kurumu, üretken sanat kurumu niteliğine kavuşurlar. Finans, bir kurumun en önemli taşıdır. Organizasyon, kendini yenileme, gelişim, kalite, üretim, yayılma, rekabet gibi olması gereken ana unsurlar ancak finansın kuvvetli olması ile mümkündür. Bunların olmaması durumunda pek çok konuda ödün verilebildiği gibi, başarılar da kalıcı olmayıp, kişisel çıkışlardan ileri gidemez. Finansın ve alt yapının güçlü olduğu sektörlerde başarıların sıklaşması hiç de yadırganmayacak bir hadisedir. Özellikle ülkemizde Opera ve Balenin Osmanlı'dan bu yana konumuz açısından hangi aşamalardan geçtiğine kısaca bir bakmakta fayda var.

Eldeki en eski belgelere göre ülkemizde görülen ilk opera temsili 1797'de Topkapı Sarayı'nda III. Selim huzurunda sergilenmiştir. 1826'da II. Mahmut'un batı örneği bir bando oluşturmak için İtalya'dan yönetici getirtmesi ve pek çok İtalyan müzik öğretmenin bu izleyerek İstanbul'a gelmesine neden olmuştur. Tanzimat'tan sonra İstanbul'da yapılan tiyatro binalarında İtalyan opera toplulukları tarafından Verdi operalarının temsilleri verildi. 1840'ta Galatasaray Lisesi karşısında Bosco adlı bir İtalyan tarafından Yapılan ilk tiyatro binasında metinleri Türkçe'ye çevrilerek operalar oynanmaya başlanmıştır. Dört yıl sonra o dönemin girişimcilerinden olan Naum Efendi'ye devredilen tiyatro yirmi altı yıl İstanbullulara hizmet vermiştir. Daha sonra Naum Efendi bugünkü Tokatlayan İş hanının bulunduğu yörede yeni bir tiyatro

kurmuştur. Naum Efendi yabancı dillerde yapıtlar sahneleyebilmek için imtiyaz almış ve o dönemin yeni bestelenmiş operaları bir-iki ay sonra burada sahnelenebilmiştir. Ayrıca Naum Efendi'nin Libretto yazarlarına ve bestecilere sipariş vererek tiyatrosu için opera yazdırdığı da bilinmektedir.

Abdülmecit zamanında Dolmabahçe Sarayı Tiyatrosu (bugünkü Dolmabahçe'deki İnönü Stadı yerine) adı altında bir opera binası, daha sonra Abdülmecit II tarafından da ikinci saray tiyatrosu da yaptırılarak Yıldız Sarayı'nda temsiller verildi.

Saray dışındaki opera çalışmalarının en önemlisi yukarıda da belirtildiği gibi Beyoğlu'nda Naum Efendi Tiyatro'sunda yer aldı. Bu arada 1860'da Gedikpaşa'da kurulan Osmanlı Tiyatrosu'nda bir çok İtalyan operasının oynandığı, dönemin gazetelerinden bilinmektedir. 1870'lerden sonra birkaç opera tiyatrosunun bir arada etkinlik göstermesi İstanbulluların operaya ilgisini arttırmıştır. (Verdi'nin *Aida* operasının aynı gecede üç ayrı sahnede oynanmış olduğu bilinir.) Bu arada azınlıkların kurduğu opera kumpanyaları da ayrı bir önem taşır. Dikran Çuhacıyan'ın Güllü Agop'un Küçük İsmail ile Mınakyan'ın kumpanyaları bunların arasında en önemlileridir. 1885 yılından sonra duraklama dönemine giren bu sanat dalında Cumhuriyet döneminde (yaklaşık 1930'lu yıllar) yeniden önem kazanıncaya kadar hiçbir gelişme olmamıştır.

Cumhuriyet döneminde 1930'lu yıllardan sonra Avrupa'daki müzik eğitimi tamamlayarak yurda dönen genç müzisyenler bu sanat dalında yeni bir dönemin

açılmasına neden olmuşlardır. Daha sonra bizzat Atatürk'ün direktifleri ile alt yapıya önem verilmiş ve Devlet Konservatuarı kurulmuştur. Yine devlet politikası olarak yurt dışından ünlü hocalar getirilerek sağlam ve güçlü bir alt yapı yapma çabasına girilmiştir. (Paul Hindemith ve Carl Ebert gibi) 1947/48 yılları arasında Sergi Evi binası ünlü Alman mimar Bonatz tarafından Tiyatro ve Opera binasına dönüştürülmüş, 1949 yılında da özel bir yasa ile Devlet Operası çalışmalarına başlanmıştır. 1959/60 yıllarında İstanbul'da opera kurma çalışmaları sonuçlanmış ve Tepebaşı Dram Tiyatrosu'nda İstanbul Şehir Operası kurulmuştur. Bu kuruluş daha sonra 1970 yılında özel bir yasa ile devlete bağlanmıştır. Günümüzde devlete bağlı beş adet opera sahnesi bulunmaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti dönemleri opera tarihi açısından kısaca özetledikten sonra finans açısından şu konular dikkatimizi çekmektedir.

1. Operanın ilk dönemlerinde sarayın öncülüğü ve mali desteği tamdır.
2. Yeni gelişen bu sektörde mali yapılan güçlü ve bu işten kazanç sağlamayı bilen girişimciler vardır.
3. Yeniliğin getirdiği avantaj ve gayrimüslimlerin desteği sektörün yayılmasını ve ayakta kalmasını sağlamıştır.
4. İstanbul'un en önemli Avrupa başkentlerinden biri oluşu ve talep; dışarıdan gelen sanatçılar için kazanç kapısı olmuştur.
5. Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküş dönemine girmesi ile bozulan mali yapılar ve ardı sıra gelen uzun savaş dönemleri küçük köşklere, saraylarda verilen özel piyano eşlikli konserleri dışında bu sanat dalına tam bir durgunluk çağı yaşatmıştır.

6. Cumhuriyet döneminde Batı'ya açılma ve yeni kültür yönlendirme çabaları devletin öncülüğünde ve girişimciliği ile başlanmıştır.
7. Cumhuriyet döneminde özel sektör hiçbir şekilde bu işin içinde yer almamış, tamamen devlet desteği ile yürütülmeye çalışılmıştır.
8. Kaliteli yabancı eğitimciler getirilmiş ve bunun güzel sonuçları kısa sürede alınmıştır.
9. Yeni oluşumlarla girişimlerde bulunulmuş yerel yönetim desteği ile de İstanbul Şehir Operası kurulmuştur.
10. Son yıllarda her şey dışında devletin desteğine ve kaynaklarına bırakılmış. Özel bazı oluşumlar hariç; Cemal Reşit Rey İstanbul Belediyesine ait konser salonu gibi.)

Son beş yılda da bu oranlar ortalama olarak sabit kalmış Kültür Bakanlığı'nın payı Genel Bütçe içerisinde %0.5 den yukarıya, Devlet Opera ve Balesi payı da Kültür Bakanlığı içerisinde %17 den yukarıya çıkamamıştır. Devlet Opera ve Balesi bütçesi içerisinde en büyük payı personel giderleri oluşturmaktadır. Bütçe giderleri, sabit giderler ve zorunlu harcamalar çıktıktan sonra neredeyse geride personele hiçbir şey kalmamakta ve bu çok kısıtlı bütçe ile gerçek anlamda inanılmaz şeyler başarılmaktadır. İşin gereği opera uygulamalarında daha rahat mali kaynaklarla çok daha iyilerinin yapılacağı tartışılmaz bir gerçektir.

En büyük payı alan personel giderlerinin bütçenin yüzde kaçını oluşturduğu hakkındaki veriler şöyledir:

Pers.gid.	1991/mio	1992/mio	1993/mio	1994/mio	1995/mio	1996/mio
	129.872	260,000	429,000	700,000	1,020,000	2,180,000

D.O.B.bütç.	143.022	281.587	469,190	762,690	1.116.799	2.366.701
Oranı	%90.80	%92.30	%91.40	%91.80	%91.30	%92.10

1997/mio	1998/mio	1999/mio	2000/mio	2001/mio
4.900.000	9.115.000	16.000.000	21.901.100	28.000.000
5.342.500	10.025.000	17.864.000	24.798.100	32.574.165
%91.70	%90.90	%89.60	%88.30	%86

Personel sayılarının il müdürlüklerine ve unvanlarına göre dağılımı şöyledir:

Pozisyon unvanı	Ankara	İstanbul	İzmir	Mersin	Antalya	Toplam
Sanatçı	475	415	223	114	114	1341
Dekoratör	11	26	10	5	4	56
Sanat Uygulaticıları	20	16	12	8	9	65
Sahne Uygulaticıları	188	175	69	38	28	498
TOPLAM	694	632	314	165	155	1960

Toplam 1960 kadro karşılığı sözleşmeli personel mevcuttur.

Bu tabloya yalnızca kadro karşılığı sözleşmeli memurlar alınmış olup diğer hizmetlerde çalışan memurlar dahil değildir.

Bu kadar yüksek oranda gidere karşılık sağlanan gelirler çok cüz'î miktarda kalmakta, kaynak artırımı için bütçedeki payın büyümesi beklenmektedir.

Gelir getirici unsurlar temsil ve konser gelirleri, diğer gelirlerden oluşmaktadır. 2001 yılı bütçesinden bir örnek vermek gerekirse; 2001 yılı bütçesinde temsil ve konser gelirleri 500.000 YTL, turne gelirleri 50.000 YTL, dergi ve broşür gelirleri 40.000 YTL, diğer gelirler 30.000 YTL dir. Gelir ve gider arasında nasıl bir uçurum olduğu ortadadır. Ancak dünyanın her yerinde opera ve balelerin sübvansede edilerek hayatiyetlerini devam ettirdikleri de bir gerçektir. Burada yapılması gereken bütçe içerisindeki paylar veya oranlar aynı kalsa bile kaynak ıslahı yapılarak, yatırıma, üretime ve yayılmaya daha çok kaynak ayırabilmektir. Bunu da iki ana başlık altında toplamak gerekir:

1. Mevcut durumun korunarak yeniden yapılanma ve iyileştirme yapılarak kaynağı arttırmak,
2. Yeni kaynak arayışları ve bunların hayata geçirilmesi ile devletin katılım payını dolaylı yoldan düşürmek.

Birinci maddeyi ele alırsak; burada öncelikli bütçeden en büyük payı alan personel giderlerinin düşürülmesidir. Operaların norm kadrolarla çalışması ve personel fazlasının bir şekilde eritilmesi gerekmektedir. Bunun için en reel çözüm olarak iyileştirilmiş yeni bir emeklilik yasasının çıkması ve bunun için de yasal düzenlemelerin yapılması

üzerinde durulmaktadır. Eldeki personel fazlasının ilgili başka alanlarda kullanılabilmesi ise, başka bir çözüm yolu olabilir.

İkinci maddeye gelince, her şeyden önce Devlet Opera ve Balesi'nde, sanat ile işletmenin birbirinden ayrılması ve işletmenin profesyoneller tarafından yapılması daha doğru olacağı üzerinde son zamanlarda çok durulmaktadır. Günümüzde gerek sektörel alanda, gerekse bilimde daha da özel dallara ayrıldığı düşünülürse bunları birbirinden ayırmak işlerin daha sağlıklı yürümesi açısından önemlidir. Örneğin, hastanelerde başhekim sadece sağlık sorunları ile ilgilenmekte, hastane müdürü ise, işletme yükümlülüğünü yerine getirmektedir. Buna bağlı olarak, opera işletmeciliğinde yine profesyonellerden oluşan finans, pazarlama, reklam ve halkla ilişkiler departmanları kurulmalıdır. Bu departmanların her biri kaynağı arttırıcı hedefler belirlemeli ve bu yükümlülükleri yerine getirebilmelidir. Sponsorluk, her kurum için ciddi gelir kaynağıdır. Ancak bu son yıllarda deforme edilmeye başlanmıştır. Bu kaynak aynı veya nakdi olarak düşünülebilir. Neye karşılık diye sorulduğunda; bu bir hizmet karşılığı olabileceği gibi, reklam karşılığı da olabilir. Her tür sanat ürünü ve faaliyeti pazarlanabileceği gibi, reklamın kullanılabileceği her alanda bu anlamda değerlendirilmelidir. Tabii ki bu faaliyetler, günümüzde yapılan uygulamaların dışına çıkmasını gerektirebilir. Ancak, bunları aşılması gerekir. İşte, pazarlama ve reklam departmanı için profesyonel kadrolara bu anlamda ihtiyaç vardır.

1.3.4. Personel Çalıştırma Sistemi

Devlet Opera ve Balesinin 657 Sayılı Yasaya göre çalışan memurları dışında büyük bir çoğunluğu “sözleşmeli statü” de görev yapmaktadır. Görev tanımlarına göre A, B ve C pozisyonlarında çalışan sözleşmeli elemanlar stajyerlik sonrası 65 puanla göreve başlamakta ve 100 puana kadar yükslebilmektedir. Puan artışına paralel olarak ve yıllık bir puan için belirlenen bir ücrete göre sözleşmeli personelim maaşı da artmaktadır. Bu düzenleme bir sanat kurulu için teorik olarak doğru gözükmemektedir. Ancak uygulamanın bu güne kadar sağlıklı yapılamaması bu sistemi hedefinden uzaklaştırmıştır. Sonuçta doğru düşünülen bir sistem, uygulanış biçimi ile ilgili sağlıklı kriterler oluşturulmadığı için, beklenen sonucu vermemiştir. Bu konuda Devlet Opera ve Balesi müdürlüklerine çok büyük sorumluluk yüklenmiş, yönetim kadrosunun inisiyatifine bırakılan bu uygulama bazı durumlarda kişisel ilişkilere dayalı haksız sonuçlara neden olmuştur.

Mevcut sistem içinde çözüm, Genel Müdürlük veya Bakanlık düzeyinde hazırlanacak yönergenin uygulamaya konulması ile mümkün olacaktır. Hazırlanacak puan ve teşvik ikramiyesi yönergesinde, puan artışı ve indirimi, teşvik ikramiyesinin verilmesine yönelik koşullar objektif kriterlere oturtulmalıdır. Yönetim kadrosu bu konudaki yetkisini yönergenin öngördüğü koşullar çerçevesinde kullanmalı böylece hedef olmaktan kurtulmalıdır.

Aslında puantaj sistemi, doğru uygulandığı takdirde, sözleşmeli elemanların üretime katkıları ve başarıları ölçüsünde değerlendirilmelerine ve ödüllendirilmelerine elverişlidir. Bu nedenle personel çalıştırma sisteminde ödemelere yönelik aksaklıklar

sistemden değil, uygulanış sisteminden kaynaklanmaktadır. Sözleşmeli personelin özlük haklarına yönelik ve sorun olarak tanımlanabilecek en önemli konu “emeklilik” konusudur. Bu sorunun çözümü yasa değişikliği gerektirmektedir. Mevcut yasaya göre emekliliğe ayrılan sözleşmeli personelin aylık geliri çok düşmekte, bu nedenle personel emeklilik için yaş haddinin dolması beklenmektedir.

Başta bale dansçıları olmak üzere, bazı sanat dallarında görev yapmakta olan sanatçıların meslekleri gereği belli yaştan sonra üretime katkıda bulunamamaları veya verimli olamamaları, hem sanatçıya, hem kuruma, hem de devlete zarar vermektedir. Bu nedenle emekliliğe yönelik zorunlu hizmet süresinin sanat dallarının özelliklerine göre yeniden düzenlenmesi ve sözleşmeli personelin emekliliğe özendirilmesi birçok yönden kurumun yararına olacaktır.

1.3.5. Yönetim ve Sanat Prodüksiyonu

Yönetim

Devlet Opera ve Balesi'nin bugünkü idari işleyişi ile ilgili başlıca sorun yöneticilerin çok fazla yetki ile donatılmış olmasıdır. Bu saptama yöneticilerin yetkileri kısıtlansın anlamında değil, böylesine geniş kapsamlı yapı içerisinde yetki akıllıca kullanılmadığı takdirde yöneticinin aleyhine işlemekte ve yapılan her yanlışta yönetici hedef olmaktadır. Bu nedenle yönetici, özellikle eser seçimi, rol dağılımı, personel puantaj sistemi, gibi son derece önemli ve kritik konularda inisiyatifini mümkün olduğunca az kullanmaya çaba göstermeli, bu nedenle, işlemlerini nesnel ilke ve kurallardan oluşan bir mevzuata göre yürütmelidir.

Yetki ve sorumluluk paylaşımı yolu ile ekip çalışmasının her geçen gün daha da önem kazandığı çağımızda akılcı çözümlerle Devlet Opera ve Balesi'nde süregelen gereksiz iç çatışmalar sona erdirilebilir.

Yönetimin daha verimli çalışabilmesi için kesinlikle bir sistem kurulmalıdır. Böylece kurumun sanatsal gelişimi de sağlıklı bir zemine oluşturulabilecektir.

Sanat

Kurumun sanatsal gelişimine yönelik atılan ilk adım kuşkusuz personel alımı ile başlamaktadır. Personel alımı için kurulacak sınav komisyonlarının yetkin ve tarafsız olması en önemli koşullardır. Alınacak personel hangi kuruma olursa olsun, sınav komisyonlarının Türkiye'de mevcut tüm Opera ve Bale kurumlarından oluşmuş olmasında yarar vardır.

Opera ve Bale solistlik sınavlarının kuruma giriş sınavlarından ayrı tutulması gerekmektedir. Genel Müdürlüğün son yıllardaki yaklaşımı da bu yöndedir.

“Solistlik” unvanı, sanatçının bu düzeyi koruyabildiği sürece geçerli olmalıdır. Aksi takdirde, Devlet Opera ve Balesi'nde bu gün olduğu gibi üretime hiç katkıda bulunmayan solist sanatçıları çoğalmasa kaçınılmazdır. Bu doğrultuda yapılacak yeni bir düzenleme ile belli sınav ve aşamaları geçen sanatçılara “solist” unvanı verilmeli ve performanslarını koruyabildikleri sürece bu unvan geçerli olmalıdır. Bu bağlamda solist sanatçıların tavan puanları 100'ün üzerine çıkartılmalı veya görev aldıkları eser başına

prim almalıdırlar. Kurumun sanatsal gelişimine yönelik yapılması gereken en önemli düzenlemelerden birisi budur.

Devlet Opera ve Balesi'nin yurt çapında daha verimli çalışabilmesi için solistlik, orkestra şefliği, rejisörlük kadrolarının Genel Müdürlüğe bağlanmasında büyük yarar vardır. Özellikle eser seçiminde kurumlara büyük bir esneklik ve güç kazandıracak olan bu uygulama mevcut tüm opera ve bale kurumlarımızın sanatçılarından yararlanabilmelerine olanak sağlayacaktır. Böylece solist sanatçılar, rejisörler ve orkestra şefleri etkinliklerini ve sanatsal yarışmalarını daha geniş platformda sürdüreceklendir.

2. Kavramlar

2.1. Sosyolojik Yaklaşım

Kavramlar, sosyal bilimlerin toplumsal fenomenleri analiz etmek, gözlemlenen dünyanın nesnelere sınıflandırmak, bu fenomenleri açıklayarak bir anlam yüklemek ve bu gözlemler temelinde üst düzey önermeler formüle etmek amacıyla başvurdukları terminolojik araçlardır. Pek çok biçimde kategorize edilmiştir. Örneğin; doğrudan gözlemlenebilir fenomenleri tanımlayan kavramlar ile çıkarılmış fenomenleri ifade eden tanımlar arasında bir ayrım yapılmaktadır. Kavramların oraya buraya çekilmesini gösteren başka bir şey, bu tanımlar konusunda bir sürü tartışma yapılması, daha doğrusu “özünde ihtilafli kavramlar” denilen bir kavramlar sınıfı bulunmasıdır. Sosyal bilimlerdeki pek çok kavram hem betimleme, hem değerlendirme amaçlıdır ve pek çoğu duygusal ya da kuramsal çağrışımlarla yüklüdür.

Her bilim incelediği olgular (konular) arasında anlaşılır, kavranılır ilişkiler aramayı önerir ya da, kendine amaç edinir. Ya da, incelediği belirli bir konuyu, ilişkilerine göre anlaşılır, kavranılır kılmaya çalışır. Böyle olması da gerekir. Çünkü, her bilim, belirleyicilik (determinizm) arar ve ortaya çıkmaya çalışır. Olgular arasında anlaşılır, kavranılır ilişkiler vardır demek, belirtilebilen ilişkiler vardır, yani, karışıklık olmadan tanımlayabileceğimiz ilişkiler vardır demektir. Şu halde, terimleri (adları) tanımlanabilen ilişkiler vardır. Anlaşılır, kavranılır ilişkilerin terimleri, ancak kavramlar olabilir. Her şeyden önce ve en basit tanımıyla kavram, düşünce tarafından tasarlanan fikirdir, nesnedir. Başka bir deyişle, her kavram, bir ortak niteliği, yani ortak gerçeği gösterir. (Ergun, 1984: 183)

Sosyolojik kavram, sosyolojik bir ortak niteliği, yani sosyolojik bir ortak gerçeği gösterir. Örneğin toplum kavramı, kısaca, doğaya karşı insanların bir arada olmasını gösterir; daha doğrusu, toplum kavramının ortak gerçeği, insanların doğaya karşı bir arada olmasıdır. Ancak doğaya karşı değişik bir arada olmalar, değişik toplum tiplerini oluşturmuştur. (Ergun, *ibid*: 183)

Başka kavramlarda da olduğu gibi, her sosyolojik kavram, başka sosyolojik kavram, başka sosyolojik kavramlarla olan ilişkilerine göre tanımlanır. Kısaca kavram, hem ilişki gösterir, hem başka ilişkiler tarafından tanımlanır.

Sosyolojide belirli bir konuda araştırma yapmak istendiğinde, ancak bir ön araştırma sonunda kurulabilecek varsayım kapsamında ve doğrultusunda, en bilimsel yöntem uygulanırken araştırma teknikleri, belirlenen konuya uygun olarak geliştirilebilir ve uygulamanın her evresinin ayrı teknikler gerektireceği de bilinmelidir. Yani, her varsayım, bir bilgi (bilimsel bilgi), tecrübe (bilim adamı, araştırmacı tecrübesi) ve sezgi karışımı bir öneri olarak oluşur. Varsayımlar, araştırma boyunca gelişebilirler ya da araştırmanın gelişmesiyle değişebilirler; değişen varsayımlar da, araştırmanın yönünü değiştirebilirler. Sosyolojik kavram oluşturmaya gelince, araştırma konusunun bütün boyutlarıyla ilgili, mümkün olduğu kadar çok bilgi toplanacak, bu değişik veriler içinden ortak niteliklerin soyutlanması da kavramları meydana getirecektir. Her kavram, bir ortak niteliği göstermek içindir. Başka bir deyişle her kavram, bir grup gerçeği, daha doğrusu bir grup toplumsal şeyi, bir grup toplumsal olayı gösterir. Araştırmanın konusuna ve alanına göre bu grup, sosyolojik bir bütün olabilir (eğer araştırma konusu,

belirli bir toplumun yapısı ise). Sosyolojik kavramlar, aslında, düzey, aşama, bütünlük, yönseme, görev, yapı vb. kavramları olacaktır. Araştırma konusu gerçeği anlamak, oluşturulan kavramlar arasındaki ilişkileri açıklamakla olacaktır. Benzer kavramalar, benzer gerçekleri kapsarlar. Fakat, araştırması yapılmış ve açıklanmış başka gerçekleri gösteren kavramların kalıplarına, araştırması yapılmamış gerçekleri sığdırmaya kalkışmak, zaten, araştırmaya başlamamak, araştırma yapmamak demektir.

2.2. “Müzik Sosyolojisi” Kavramı

Sosyolojini dallara ayrılmış olmasının nedenleri ve bu arada müzik sosyolojisinin özel bir sosyoloji olarak ortaya çıkmasının nedenleri; her toplumun sorunları ve giderek onun müzikle ilgili sorunlarını incelerken, karmaşık ve dirik yapısı olan toplumun ele alınan sorunlarında veya müzik konusu olduğunda daha ayrıntılara inme gereksinimi duyulması gösterilebilir. Müzik sosyolojisi, toplumda sadece, müziğin sorunlarını değil, müziğin toplumdaki yerini ve etkilerini de araştırır. Sosyolojik araştırmalar kültürün tüm değişkenleri üzerinde ayrı-ayrı yapılabilmektedir. Fakat her alanın kendine özgülüğü araştırmacılardan bu özel alana ilişkin bilgi ve ilgi beklemektedir. Müzik alanında çalışmalar yapmak isteyen bir sosyologun bu alanın veya özel olarak düşündüğü müzik alanının bilgi, görgü, kavram ve sınırlarına ulaşmış olması gerekir. Böylece, ayrıntılara inebilen çalışmalar yanında derinleşme ve sağlıklı çalışma olanakları bulunabilir. Araştırmacılar eliyle gerçekleştirilen bu tür çabalar, sosyolojinin müzik alanına uyum sağlaması, esneklik kazanması yanında, müzik alanına ilişkin bilgilerimizin sağlamlaşp zenginleşmesine, yeni görüşlerin doğmasına neden olabilir.

Bu da mzk alanında yeni bir uzmanlık alanı atığından özel bir sosyoloji, mzk sosyolojisi doğmuş olmaktadır.

Konuya bu kez mzk alanından sosyolojiye doğru bakarsak, müzikte uzmanlaşmıő bireyin, genel sosyoloji ile ilgili bilgi ve becerilerin, bilimsel araştırma yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgi ve beceri deneyimlerin yanında sosyoloji ile ilgilerinin köklü olması gereği dőnlmelidir. Böylece başarı Şansı artabilecek, yanılma olasılıkları ile betimsel zorlamalar ve acemilikler azalabilecektir. Bu görüş bir anlamda, her iki alanın da uzmanlığını gerekli kılar.

Müzik sosyolojisinin ülkemizdeki geliőmesinin de, her iki alandaki bilgilerin geliőmesi, iki alanın birbirleri ile iliőkilerinin daha baőarılı bir bićimde kurulması, daha ćok ortak bilginin bilimsel arařtırmalar sonucunda elde edilmesiyle gerćekleőebileceđi ortadadır. Müzik, bireysel olduđu kadar, bireylerin ićinde büyüdükleri kültürce bićimlenmiőlikleri nedeni ile bestecisi, seslendiricisi ve her ćeőit tüketicisi ile toplumsal iliőkiler, kuruluőlar yolu ile oluőan bir görünüm vermektedir. Bu nedenle, müziđi sosyolojiden ayrı tutmak ve düőünmeye ćalıőmak boőunadır.

2.3. M¼zik Sosyolojisinin İřgör¼leri (fonksiyonları)

Sosyolojinin ve m¼zik sosyolojisinin işgr¼lerini (fonksiyonları) söyleyebilmek için, genelde bilimin işgr¼lerinin neler olduğuna bakmak gerekecektir.

Bunları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

1. Betimleme
2. Açıklama
 - a) Gerçekleme
 - b) Yanlışlama
 - c) Yorumlama
3. Yordama
4. Denetleme
5. Yayma
6. İzleme

Bilim insanları, kısaltılmış ve maddeleştirilmiş olan bu bilim fonksiyonlarını yerine getirmeye çalışarak, k¼lt¼r¼n bir kurumu olan bilime ve bilimin bulguları ile ilgilenen kurum, kuruluş ve bireylere hizmet etmeye çalışırlar. Böylece bilimler, araştırmacı bilim insanları eliyle amaçlarına ulaştırmaya çalışırlar.

2.4. “Müzik Sosyolojisi”nin “Siyaset” ile ilişkilerinde Yer Alan Kavramlar

Araştırmacı olarak, yaşadığımız çevrelerdeki olayların siyasi ve müzik sosyolojisine özgü özelliklerini sezme ve bilinçlenme, bunlar üzerinde analizler, değerlendirmeler yapabilmek için olaylara dikkatle siyaset açısından bakmak gerekir. Eğer zihnimizde belli kategorilere ayrılmış başlıklar varsa, ayrıntıları kaçırmayız ve gözlemlerimizi daha kolay yapabiliriz. Bu nedenle müzikte siyaseti ve siyasete müziği nerelerde arayabileceğimizi bilmemiz gerekir. Bunları aşağıdaki maddelerde özetleyebiliriz:

1. Kurum ve kuruluşlarda aramak
 - a) Devlet kuruluşlarında
 - b) Özel kesim kuruluşlarında
2. Müzik üretiminde aramak
 - a) Bestecide
 - b) Eserinde
3. Seslendiricide aramak
4. Tüketici kitlesinde aramak
5. Teknolojik üretim birimlerinde aramak
6. Toplumsal yapıda, olaylarda, kültürel değişimlerde aramak
7. Konser organizasyonları aracılığı ile aramak
8. Medyada aramak
 - a) Güncel yayınlarda
 - b) Tarihi kaynaklarda

2.5. “Müziğin Siyasal Gücü”ne İlişkin Kavramlar

Müzik; bireyden bireye, zamandan zamana, yaratıdan yaratıya değişik etki düzeyleri gösterse de, genelde dikkat çekici ve etkileyici olabilmektedir. Bazı koşullarda ise, büyüleyici, coşturucu olabilmekte, kendini güçlü bir biçimde duyumsatmaktadır. Bu etkileyici güçten devlet, siyasal kuruluşlar (siyasal partiler), siyasal olmayan yardım amaçlı toplumsal kuruluşlar (sivil toplum örgütleri), yararlanabilmektedir. Uluslararası kültür anlaşmaları çerçevesinde, ülkelerin karşılıklı olarak sanatçı değişimleri belli kurallara bağlanmış siyasetin göstergeleridir. Bir siyasal otoritenin katkıları olmaksızın uluslar arası özel konser organizasyonları aracılığı ile gerçekleşen seslendiricilerin konser turneleri, bestecinin ve/veya seslendiricinin seçkinliğinden güç alır. Sonuçta, yine siyasi bazı etkileşimlerin gelişmelerine yol açabilir.

2.6. “Sosyal Rol” Kavramı

“Rol” terimi, sosyolojinin olduğu kadar, sosyal psikoloji, antropoloji, çalışma sosyolojisi gibi pek çok yakın branşın veya sosyolojinin alt disiplinlerinin de asli kavramları arasındadır. Bir bakıma, toplumsal hayatı açıklayan en önemli fenomenleri, “sosyal ilişkileri” ve “sosyal yapıyı” işaret etmektedirler. Durkheim (1858-1917), Weber (1864-1920), Merton (1910-2003) gibi sosyal teoriye değerli katkılarda bulunmuş bilim adamları, teorilerini yoğun bir şekilde bu kavramları kullanarak inşa etmişlerdir. Kısaca, sosyal rol ve iş bölümü modern sosyal hayatta görülen iki önemli toplumsal fenomendir. Herhangi bir çalışma ortamında iş bölümünü ve rol dağılımını etkileyen muhtelif faktörler bulunmaktadır. Rol dağılımı sadece teknik bir fenomen

olmayıp, sosyolojik ve sosyal psikolojik faktörlerin önemli ölçüde etkisi altındadır. Çalışma sosyolojisinde, rol dağılımıyla ilgili değerlendirmeler yapabilmek için, bu kavramların ana hatlarıyla ortaya konulması gerekmektedir.

Öte yandan, sosyal yapının karmaşıklığı nedeniyle bu iki kavrama atfedilen anlamlar birbirine karışmakta ve böylece sosyal sistemin anlaşılmasında güçlük çekilmektedir. Herhangi bir iş ortamındaki çalışma sisteminin iş bölümü ve sosyal rollerinin neler olduğu ve nasıl teşekkül ettikleri ortaya çıkarılarak birbirinden ayrılabilirdiği takdirde, iş yerlerindeki ya da çalışma guruplarındaki pek çok problemin de önüne geçilebilir.

“Rol”, sosyolojide çok sık kullanılan esas terimlerden biri olarak dinamik bir kavramdır. “Bir grup veya sosyal durum içinde yer alan belli bir statü tarafından belirlenen spesifik haklar ve görevlerin yol açtığı davranış biçimleri” olarak anlatılabilir. Sosyal hayatta mevcut olan her bir statüye ait bir dizi davranış beklentileri vardır. Bu beklentiler, hem o rolü ifa eden şahıs hem de toplum için, aynıdır. Tavrı kavramı ise, inançların, duyguların ve niyetlerin bir karışımı olarak tanımlanmaktadır (Allport, G. W. 1935: 7) Böylece, belirli bir rol, belirli bir statünün tüm kültürel özellikleriyle bütünleşmektedir.

Öte yandan “davranış” ile “rol” terimleri arasında bu bakımdan bir fark yoktur. Her ikisi de eş anlamlı olarak, belirli bir statüye has ve uyulması gereken kurallardan kaynaklanan fiilleri ifade etmektedirler. Babalık veya annelik statüsüne ait davranışlar, aynı zamanda bu statülere ait rollerdir. Toplum tarafından müsaade edilen ve hoş görülen davranış biçimleri bir araya gelerek bir kurallar (norm) dizisi oluşturmaktadırlar. Böylece, fert sosyal hayat içinde nasıl hareket edebileceğini veya bir başka insanın nasıl hareket edeceğini bilmekte ve bu şekilde sosyal bir düzenin

kurulması ve idamesi mümkün olmaktadır. Davranış standartlarının olmadığı, korku, karmaşa ve belirsizliğin hüküm sürdüğü ortamda bir düzenden söz edilemez. Sosyal yapıda, belirli bir statüdeki insanın nasıl hareket etmesi gerektiğine dair toplumda yansıyan mecburiyetlere uyulmaması, rol ihlali veya davranış bozuklukları olarak adlandırılır.

2.7. “İşbölümü” Kavramı

İş bölümü, belirli bir alandaki uzmanlaşma kadrosunu işaret etmektedir. Mesela bir meslekte, endüstride, toplumda veya ailede mevcut uzmanlıkların listelenmesi o sahadaki iş bölümünü ortaya koymaktadır. İş bölümü ancak, bir davranış sahası, bu davranışın farklılıkları ve bu davranışı sergileyen bir dizi insan belirlendikten sonra ortaya konabilir (Biddle, 1966: 40).

Toplum, belirli amaçları ve görevleri olan ögelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin sosyal bir bütünü oluşturduğu yapılanmadır. Bu çerçevede söz konusu olan bütünü meydana getiren unsurlarının ayrışmasını “iş bölümü” bu unsurların birbirleriyle olan ilişkilerinde beklenen davranış biçimlerini ise “sosyal rol” olarak kabul etmek mümkündür. Böylece sosyal roller, iş bölümünün bir sonucu olmaktadır. İş bölümü ise, toplumun bütünlüğünü meydana getiren çeşitli unsurlar arasında gerçekleşir.

Sistemin bütünlüğünü rol ve iş bölümü açısından biraz daha açmakta fayda vardır. Rol, toplumsal ilişkide yüz yüze geldiğimiz olgudur, onun gerisinde iş bölümü yatmaktadır. Öte yandan bir “bütün” ortak özelliklerin bir araya gelmesiyle meydana gelmektedir. Burada “özellik” kavramından kastedilen, farklı ögelerde aynı şeyin, ya da aynı amacın,

mevcut olması halidir. Aynı özelliği taşıyan değişik unsurların bir arada bulunmalarıyla, bir bütün oluşmaktadır. Böylece, bir bütünde, başka bir ifadeyle sosyal sistemde, hem ortak özellikler hem de farklı özellikler bulunmaktadır. Kısaca bütün, ortak özelliklerin veya amaçların belli bir anlam ifade edecekleri şekilde bir araya gelerek oluşturdukları yapıdır.

İş bölümü, sosyal sistemi meydana getiren aynı amaca yönelik, fakat, farklı özelliklerin bir sonucudur. Bu hususa bir örnek olarak, “tıp” konusunu kullanabiliriz. Sağlığı (ya da tıbbi) bir sistem olarak düşünürsek, doktor, hasta, hemşire, hastabakıcı, eczacı, hastane idarecisi ve teknisyenler bu sistemin birer unsurlarıdır. Bu sıfatlar aynı zamanda sağlık bütününe oluşturan birer iş bölümüdür. Sağlık olgusunu sağlamak için toplum iş bölümüne gitmiştir. Bu amaca yönelik bir kısım görev, yetki, sorumluluk ve bilgiler doktorlara, bir kısmı hemşirelere, bir kısmı eczacılara ve öteki ilgili kesimlere dağıtılmıştır. Bu şekilde bir iş bölümü sağlanmıştır. Eğer tıbbın fonksiyonu olan tedavi etme rolünü bir tek mesleğe, mesela doktorluğa atfetmiş olsaydık, bu alanda diğer çalışanlar sadece doktorların istediklerini yapan birer hizmetli olurlardı.

Öte yandan, her bir kesim, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için yükümlendikleri ve sadece kendilerine özgü olan görevlerini yerine getirmektedirler. Bunlar aynı zamanda o konumda bulunanlardan beklenen davranış biçimleridir; başka bir deyişle sosyal rollerdir. Böylece top-yekün bir çalışmayla sistemin ortak amacı gerçekleştirilmektedir. Sosyal yapıyı ve onu oluşturan tavırlar, ya çevre faktörlerinin etkisiyle kendi kendilerine şekillenmektedir (Hewstone, 1986: 96), ya da grup içi ilişkiler ve tercihler nedeniyle, grup içi veya dışı özellikler ne olursa olsun, iş bölümü evrensel bir idraktır.

Sosyal statüler ve bağılı rol dizileri birçok faktörün etkisiyle teşekkül etmekte ve zaman içinde de değişmektedir. Bir ferдин statüsü ile ilgili olarak eğitim, gelir, meslek, aile ve diğer sosyal çevre faktörleri karşılıklı etkileşim içindedirler. Mesleklerin tasnifi, statülerin ölçümlenmesi ve prestijlerinin sıralamaları birçok araştırmalarda yapılmıştır.

İş bölümü veya meslekler, tarih boyunca tespit edilmiş olan her toplumda görülebilmektedir; fakat endüstriyel dönemin en önemli karakteristiği iş bölümü ve uzmanlaşmanın olağanüstü artmış olmasıdır. Tarım toplumu dönemindeki bir köyde en çok birkaç meslek sayılabilecekken, günümüzde, Amerikan Çalışma Bakanlığının yayınladığı Meslekler Sözlüğünde 12,000'den fazla meslek tanımlanmaktadır.

Sosyolojideki iş bölümü ise, burada sözü edilen mesleklerden çok daha fazla anlam taşımaktadır. Durkheim, Weber, Marx, Parsons gibi sosyal bilimciler, modern toplumlardaki yoğun uzmanlaşmanın sosyal birliğin bozulması yönünde potansiyel bir tehlike taşıdığı görüşündedirler. Bu kadar yoğun iş bölümü sonucu, her bir işçi işin çok küçük bir kısmını yapmakta ve ortak kültüre de son derece sınırlı bir şekilde katılmaktadır. Böyle bir durumda, ortak değerlerin üretilmesi ve paylaşılması oldukça güçleşmektedir.

İş bölümü ve rol sadece teknik bir fenomen değildir. Sınırsız sayıda sosyal psikolojik nüanslar da taşımaktadır. İş bölümü kavramında karşılıklı etkileşim vardır. Bir görevin veya bütünün paylaşımı veya yükümlenilen katkı anlaşılmalıdır. Bütünün sahip olduğu özellik iş bölümünde de görülür. Katılımcılık, pay sahibi olma veya aynı işi yapma söz konusudur. İş bölümü veya meslekler, toplumun ürettiği sosyal rollerden doğrudan etkilenmektedirler. Sosyal rol ise, bir dizi normlara bağılı kalarak fertlerin

sergiledikleri davranışlardır. Sosyal etkileşim esnasında rol veya fonksiyon içinde bulunulan duruma ve ferdin kişiliğine göre değişmektedir. Ferdin mobilize olması, iş bölümü ve rol imkanını artırmaktadır.

Sosyal roller iş bölümünden kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle, her sosyal rol bir iş bölümüne tekabül etmektedir. Bu anlamda iş bölümü, rolün teknik bir tanımıdır. Bazen ortaya çıkan teknik farklılıklar rol problemleri yaratabilmektedir.

İş bölümü aynı zamanda hiyerarşik bir yapılanmadır. İşe yeni başlayan birisi bu hiyerarşinin en altından işe girmekte ve çalışıkça ve teknik gelişmelerle birlikte mesleki olarak yukarıya doğru hareket etmektedir. Teknoloji geliştikçe bir kısım görevler daha alt kademedekilere aktarılmaktadır. Meslekler ve insanlar belirli sınırlar içinde ikmal edilmekte, yenilenmekte, eksikleri giderilmekte ve yeni gelişmelerle donatılmaktadırlar. Mesela hemşireler zaman içinde doktorların birçok görevlerini devralmaktadırlar ve bilgi birikimi, teknik ve görev bakımından doktorların bulunduğu konuma yaklaşmaktadırlar (Hughes, 1971: 311).

Bu anlamda ise, iş bölümü dinamik olarak sürekli yeniden yapılanmaktadır.

Toplumlardaki işbölümü, örgütlenmişliğin bir sonucu ve göstergesidir. Müzikte işbölümü ise, müzik gruplarında, çoksesli müzik yaratıları seslendirilirken, yaratımın bir bütün olarak ortaya çıkması, her partinin hem doğru olarak ve aynı zamanda varsa şefe göre ve diğer partilerle uyum sağlayabilecek biçimde seslendirilmesi ile sağlanır. Bu dinleyicinin izlediğidir. Bir de başarılı sonuçları alınmasında hizmetleri geçen, görünmeyen kişiler vardır. Bir amatör orkestrayı düşünelim: Provalar nerede

yapılacaktır, arşive kim bakacaktır, sanat yönetmeni kimdir, dinleti programlarını kimler yapacaktır, dinletiler nerelerde verilecektir, orkestra oralara nasıl ulaşacaktır, halkla ilişkiler nasıl kurulacaktır, program nerede bastırılacaktır, mali destek nasıl sağlanacaktır.. Bu gibi işler ve belki burada saymayı unuttuklarımız için işbölümü ve verilen görevin sınırları belirlenmiş olmalıdır. Bu işler küçümsenmemelidir. Bazen kontrabası taşınması sorun olur, bazen sehpa unutulmuş olabilir. Bazen de konser yerine gitmek için kiralanmış minibüs zamanında gelmeyebilir ya da hiç gelmez.

2.8. “Toplumsal Biçim” ve “Otorite” Kavramı

“Toplumsal yapı” varlığını ve sorununu hiç gözetmeksizin, toplumu, birleşmesi ancak bir rastlantı (bir şans) olan bireyler arası ilişkiler bütünü olarak tanımlayan Weber (Ergun, 1984:113), bu tanımıyla zaten biçimcilikten başka bir şey yapmıyordu. Devlet gibi, aile gibi toplumsal biçimleri de, bireylerin belirli bazı davranışlarının belirli terimleri olarak tanımlaması da, onun, bireysel ilişkilerin görünümünün verdiği biçimlerden hareket ettiğini gösteriyordu. Weber, böyle bir biçimciliği hem kendisi geliştiriyor, hem de “Alman Sosyoloji Okulu” diyebileceğimiz biçimci sosyolojinin öncülerinin etkisi altında kalıyordu.

Almanya’daki biçimci sosyolojinin en tanınmış temsilcileri olarak şu üç düşünür sayılabilir: George Simmel (1858-1918), Ferdinand Tönnies (1855-1935) ve Leopold Von Wiese (1876-1969).

Simmel'in ilk işi, sosyolojinin bağımsız bir bilim olmasını istemek olmuştur. Onun, bağımsızlıktan amacı, öteki özel toplumsal bilimlerin konusu olmayan, kendine özgü bir konunun, sosyoloji tarafından seçilip incelenmesidir. Simmel'e göre, toplumsal içeriği yani toplumsal gerçeğin ya da toplumsal olguların ekonomik, siyasal, hukuksal, ahlaksal, dinsel vb. yanlarını ya da boyutlarını, özel toplumsal bilimler incelemelidir. Ve Simmel'e göre, sosyolojinin konusu toplumsal biçimler olmalıdır; yani içeriğinden arınmış, içeriği soyutlanmış toplumsal biçimler. Bunlar; "işbölümü", "egemenlik", "uyrukluk", "çatışma", "toplulukların nicel belirlenmesi", gibi, bireylerin karşılıklı ilişkilerinden doğan toplumsal biçimlerdir.

Bir toplumdaki toplumsal ilişkileri birbirine karşıt iki toplumsal biçime indirgeyen Tönnies'e göre bu iki biçim (cemaat ve cemiyet) kamu ve toplumdur.

Tönnies'e göre, "toplum biçimi", bir amacı gerçekleştirmek için irade ve seçime bağlı olarak bireyler arası ilişkiler sonucu kurulan topluluktur; seçimli bir toplumsal biçimdir; sözleşmelidir. Böyle bir toplumsal biçim, bireysel çıkarlara göre kurulur ve bireyleri birbirine hasım yaparak birleştirir. Örneğin, bütün ekonomik ilişkiler, Tönnies'in toplum dediği bu toplumsal biçimle belirlenir. (Ergun, 1984: 114)

Simmel gibi sosyolojiyi bağımsız bir bilim kılmak isteyen Von Wiese, insanlar arası ilişkilerin: 1) Toplumsal ilişkiler ve 2) Toplumsal bütünler (zümreler) arası ilişkiler, olmak üzere iki kısımda incelenmesi gerektiğini ileri sürmüştü ve savunmuştur. Ona göre toplumsal ilişkiler, çeşitli derecelerde bireyler arası yaklaşma ve uzaklaşmayı gösteren

ilişkilerdir. Toplumsal bütünleri, yığınlar, gruplar ve soyut topluluklar diye ayırt eder. Soyut topluluklar, kiliseler, devletler, toplumsal sınıflar, uluslardır. Bütün biçimlerin yaptığı gibi, Von Wiese de bu ilişkileri toplumsal içeriğinden soyutlayarak inceler ve üstelik, bunu, kesinlikle böyle olması gerektiğini savunur. (Ergun, *ibid*: 115)

Nominalizm (adcılık), biyolojik evrimcilik, bireycilik gibi değişik görüş ve yaklaşımların etkisi altında kalan bu biçimci Alman düşünürlerin ortak özelliği şöyle özetlenebilir: Bunlar, toplumsal gerçeği, temel toplumsal içeriğinden–temel kurucu öge ve boyutlarından–soyutlayarak, yalnız bireyler arası ilişkilere indirgemişler; toplumun, sadece bireyler arası ilişkilerin bütününden olmadığını savunmakla yetinmişlerdir.

“Çatışmalar (toplumlardaki çatışmalar), sosyolojisinin belli başlı temsilcilerinden biri” olarak sunulan Dahrendorf’un kurmak istediği kuramsal modelin iki amacı vardır: biri, “çatışma gruplarının biçimlenmesini açıklamak”; öteki de aynı “toplumsal sistem” içinde, bu çatışma gruplarının eyleminin yarattığı ya da getirdiği yapı değişmelerini açıklamaktır. Toplumsal çatışmalar çıkar çatışmaları olduğundan, bu çatışmaların zorunlu olarak iki grubu ve yalnız iki grubu karşı karşıya koyduğunu (zıtlastırıldığını) anlamıştır. Çatışmanın, tarihin başlıca hareketlendiricisi olduğunu anlamıştır. Toplumsal değişmeleri sınıf çatışmasıyla açıklayarak toplumsal değişmenin yapısal etkenlerinin araştırılması için yol açmıştır.

Toplumları açıklamak için oluşturmaya çalıştığı kuramsal modelin kökeni ya da kaynağı olarak “otorite” kavramını ele alan Dahrendorf, gerek kuramsal olarak, gerekse uygulama bakımından, otorite ve otorite dağılımı olmadan toplumsal örgüt

düşünülemeyeceğini ileri sürmektedir. Ve böylece, Dahrendorf'a göre, toplumsal örgütün belli başlı ögesini otorite olması, çatışmanın toplumlarda her zaman var olduğunun bir kanıtıdır; ve yine ona göre, "toplumsal yaşantıdaki çatışmanın sürekliliği, çatışmanın yapısal kökeni ile açıklanır." Şu halde ona göre, otorite ve otoritenin dağılımı, toplumsal sistemin yapısına ve işleyişine "ilişkin zorunluluklar"dır ve aynı zamanda "toplumsal sistemi durmadan etkilerler ve değiştirirler."

Bu otoriteyi ve otoritenin dağılımını "otoritenin iki bölümlü dağılımı" terimiyle açıklamaya çalışan Dahrendorf'a göre otorite öyle bir şeydir ki; "kimileri onu paylaşırlar, kimileri de ondan tamamen yoksundurlar." Ve otoritenin iki bölümlü dağılımı olarak adlandırdığı bu durum, ona göre, toplumları açıklamanın temel ögesidir. Otoritenin iki bölümlü dağılımının sonucu olarak, otoriteye sahip olanlarla, otoriteye boyun eğenler arasında "bir çıkarlar çatışması" meydana geldiğine göre; otoriteye sahip olanların, otoriteye boyun eğenlerle paylaşamayacakları ortak çıkarları vardır; tersine, boyun eğme durumunda olanların da ortak durumlarının gerekli sonucu olarak kendi aralarında paylaştıkları çıkarlar vardır. Dolayısıyla, çıkarlar çatışması "kişiler ya da gruplar bütünü" her zaman karşı-karşıya koyar. Emredenlerin çıkarı, düzeni değiştirmemek; boyun eğenlerin çıkarı, düzeni değiştirmektir.

2.9. Müzik Alanında "Toplumsal Rol" Kavramı

Toplumsal rol, günümüz sosyolojisinin temel kavramlarından biridir. Bu nedenle, genelde kalarak açıklandığı gibi, müzik alanında da örneklendirilmeli ve tartışılmalıdır.

İnsan, içinde yaşadığı toplumda kültürlenirken kazandığı tutumlar davranışlarına yansır. Yansıma toplumun normlarına göre düzenleniş olur. Normlar ise, dayanaklarını ya bireyin sahip olduğu statülerden ya da o toplumdaki göreneklerden ve geleneklerden alır. Öyleyse toplumsal rolleri yalnızca resmi statülere dayandırmak yanlış olacaktır. Genç bir adam kent içi otobüste oturarak yolculuk ederken, hamile kadınların, yaşlı insanların ayakta kalmaları söz konusu mudur? Oturmakta olan “genç adam” resmi olmayan bir statü sahibidir. Bu genç adamın toplumsallaşırken bu gibi durumlarda ne yapması gerektiğini (rolünü) öğrenmiş olması gerekir. Yer verme görevini yerine getirdiğinde, bu davranışının karşılığında onun beklediği bir ödül vardır, bu ödül onun hakkıdır; bir tebessüm, bir teşekkür sözü... Demek ki, roller karşılıklı oynanmaktadır. Rollerin toplumda taraflarca karşılıklı olarak yerine getirilmeleri, rollere bağlanan değerlerin birbirleri ile karşılaştırılmalarını ve yerlerinin belirlenmelerini de beraberinde getirmektedir.

Toplumsal rol, herhangi bir biçimde kazanılmış, sınırları belli olan statüye uygun davranışları, belli mekan ve zamanda, belli toplumsal ilişkilerde göstermektir.

2.10. Toplumsal Rollerin Önemi

Bir insanın değişik ortamlarda, bu ortamlara göre çeşitli rolleri bulunabilmektedir. Bir rolün, nerede, ne zaman ve nasıl oynanması gerektiği belirli olmalıdır. Roller, ilgili davranışın genelde yönünü saptar. Bu nedenle roller insandan insana, zamandan zamana ve mekandan mekana seçkinlik farklılıkları gösterirler. Müzik tarihinin büyük yaratılarından birini ele aldığımızda, onun pek çok orkestra ile seslendirilmiş olduğunu

görürüz. Bu aynı rolü, değişik zaman ve mekanlarda oynamış olan orkestraların seçkinlik derecelerini bulmamıza yardımcı olabilir. Bazı seslendiriciler ödül almışlardır. Bazıları unutulur, bazıları unutulmaz seslendiriler olarak kalır. Sanat yaşamının doruğunu 1920-1930 yılları arasında yaşamış olan Alman keman virtüözü Fritz Kreisler'in Beethoven keman konçertosu için yazmış olduğu kadans bu yaratı için yazılmış olan en güzel olanıdır. Keman virtüözü besteci (statü) görevini (rolünü) seçkin bir biçimde yerine getirmiş olmaktadır. En çok tercih edilen kadans budur ve C. Flesch'in kadansı onu çok gerilerden izlemiştir, belki de unutulmuştur.

Rol ile kişilik arasında ilişkiler vardır. Rol, insanın kişiliğini etkiler ve kişilikten etkilenir. Roller belli bir sosyal sistemin ürünü olarak o ortamda doğarlar. İnsan davranışlarının rollere uygun yönde gelişmesini etkilerler. Ayrıca roller, toplum değerleri ile de etkileşirler, yeni değerlerin oluşmalarına neden olabilirler. Roller, öğrenme süreçleri ile gerçekleşirler. Öğrenmeler kendiliğinden, kültürlenme biçiminde olabildiği gibi, belli bir programa göre formel olarak da gerçekleşebilirler. Sonuçta, rollerin çeşitleri ve gerçekleştirilme seçkinlikleri statüleri de etkiler. Toplumsal sistem içinde, onun işleyişinde önemli etkileri olduğu görülür.

2.11. Rol Çeşitleri

Rolleri statülere bağlı olarak düşündüğümüzde, bireyin çeşitli statüleri yaşarken yerine getirmekle yükümlü olduğu değişik görev davranışları olduğunu görürüz. Evde anne statüsünde olan, evin iç işlerini yöneten, çocuklarla ilgilenen, bunlarla ilgili uygun roller üstlenmiş olan kimse; bir koroda görevli olabilir. Orada korist statüsünde olarak bu kez

farklı rolleri üstlenmiş olur. Korist rollerinin bir kısmı; partisini iyi bilmek, isteniyorsa ezberlenmiş olmak, provalara ve dinletilere istenilen zamanda ve gereken kıyafetlerle gelmek, seslendirilerde şefe bakmak, aynı partiyi seslendirilen diğer koristlerle ve kronun diğer üyeleri ile müzikal uyum içinde olmak, günlük yaşamını işinin gereklerine göre düzenleyip yaşamak biçiminde örneklendirilebilir.

2.12. “Bireysel Roller” – “Kolektif Roller”

Bireysel roller tek kişi tarafından ortaya konulan rollerdir. Konser vermekte olan piyanist (statü), tek başına çalmakta ve seslendirdiği yaratıların gerektirdiği davranışları (roller) sergilemektedir.

Kolektif roller, birçok kişinin aynı rolü ortaya koymasdır. Koroda soprano grubu, aynı partiyi grupça, aynı müzikal bütünlük içinde, sanki tek kişi söylüyormuşçasına seslendirme ile yükümlüdür. Diğerleri, alto, tenor ve bas grupları da aynı biçimde kendilerine düşen görevleri yaparlar. Çoksesli müzik yaratılarının bir niteliği olarak dört partinin birbiri ile kaynaşarak, bir bütüne dönüşmesi gerektiğinden şef ve her korist ayrıca bu bireşime dikkat ederler. Bu örnekte iki çeşit kolektif rol görülmektedir. Birincisi, her partinin seslendirilişindeki üyelere düşen görevler, diğeri ise, her bireyin, partinin ve koro şefinin eseri bütünleştirmekte üstlendikleri görevlerdir. Tek-tek bireylerce ve gruplarca yapılan görevler belli bir amacın gerçekleştirilmesinde işe koşturuluyorsa, bu tür kolektif çalışmalar konumuzu ilgilendirmektedir. Tek sesli müzik yapan gruplar da kolektif bir çalışma içindedirler. Müzikle ilgili olsun olmasın, bir de görünenlerin arkasında hizmet veren gizli kahramanları ve amacın gerçekleşmesinde

uyulan kuralları unutmamak gerekir. Roller ve normlar açık-seçik biliniyor ve uygulanabiliyorsa kolektif çalışmalar başarı şansını yakalayabilirler.

2.13. Roller ve Hiyerarşi

Toplumda rollerin ortaya konulmaları, hiyerarşik düzene göre olabilir, bazı gruplarda ise, kesin kurallara bağlanmışlık vardır. Çarpıcı örnek asker ocağı olabilir ya da zamanımızda çağdaş anlayışla çalışan şirketler ve diğer kuruluşlarda da ilginç hiyerarşi örnekleri görülebilir. Kuruluştaki statüler ve onlara bağlı roller açık-seçik belirlenmiş ise, hiyerarşik ilişkiler de düzgün bir biçimde gerçekleştirilebilir. Böylece bireyler nerede, hangi pozisyonda, nasıl ve ne kadar rol üstlenebileceklerini bilirler. Operada bayan sanatçılar, oyun tarihlerinin belirlenebilmesi için sorumluluk yüklenmiş bayan arkadaşlarına, kendi takvimlerine uyan günleri bildirirler. Bir konservatuarda öğrenciler her sorunu gelişi-güzel bir biçimde rasgele kişilere açamazlar, her sorunu müdüre giderek çözmeye çalışamazlar. Hiyerarşiye uyulmazsa, kuruluştaki düzen, rahatlık, güven, iyi bir çalışma ortamı yaratılamaz. Rollerini gerçekleştirmenin, statülere ve belirlenmiş aşamalara göreliği yanında, rollerin ortaya konulduğu zaman ve mekanın da önemli olduğu unutulmamalıdır.

2.14. “Rol” Terimine Farklı Yaklaşımlar

“Rol” terimini iki farklı yaklaşımla kavramlaştırmak olasıdır:

1. Yapısal (statüye bağlı) yaklaşım
2. Sosyal psikolojik yaklaşım

Statüye bağı roller, insanların toplum içindeki mevkilerini ele alarak, onların ortaya koymak zorunda oldukları görev davranışlarını(roller), bunlarla ilgili haklarını incelemektir.

Sosyal psikolojik yaklaşım ise, rollerin ortaya konulma süreçlerindeki insanlar arası iletişim ve etkileşimleri araştırır.

Rollerin aktörlerce kabulü, yerine getirmelerindeki özen ve içtenlik; rollerin işleyişlerindeki dinamiklerle ilgili olup yaşana her ilişkide farklı tonlarda olabilirler. Bazı kuruluşlarda orkestra provaları seyirciye açık olarak yapılmaktadır. Bu çeşit ortamlarda, şefin orkestradan istekleri, jestlerin ve mimiklerin yanında, sözlü olarak da ifade edildiğinden, orkestra üyelerinin söyleyecekleri varsa, onlar da sürece katkıda bulduklarından izleyici, yalnızca yaratıyı baştan ona izlemekten farklı olarak aydınlanabilmektedir. Orkestradan beklentiler sözlü olarak ifade edilmekte, orkestra verilen görevi istenilen niteliklerde yapmaya çalışmaktadır. Nasıl ve ne derecede başarı sağlanabildiği, ayrıca şef tarafından belirtilmektedir. Şef tarafından istenilen roller çalgılar arası ilişkilerde de olabilmekte, yaratının hangi yorumsal görüşlerle seslendirilmekte olduğu açıkça anlaşılabilir. Bu nedenle provalara, çalgı derslerine gözlemci olarak katılmak yararlı olmaktadır. İlişkiler; sözlerle (jestler, mimiklerle) ve (müziksel) seslendirilerle sözlerinin örtüşme olanaklarının denetlenmeleri ile kurulmaktadır. Böylece rollerin oluşumlarında toplumsal ve psikolojik boyutlar gözlenebilmektedir. Provaları izleyenler, yaratıyı daha önceden tanımışlar ise, bir de konsere giderek prova ve konser sonuçlarını orada gözlemleyip

karşılaştırırlarsa, toplumsal yapı içindeki işleyişin ürünlerini saptayabilirler. Böylece hem sürece bakarak, hem de süreç-ürün etkileşimini gözlemleyip karşılaştırarak daha sağlıklı sonuçlara varılabilir.

2.15. Hiyerarşi Kültürü

Her organizasyonda üyelerin davranış kalıplarını oluşturan, elle tutulmaz ama hissedilebilir ve gözlemlenebilir bir kültür söz konusudur. O, organizasyona dahil olan her birey bu kültürden etkilenir, bazen de etkiler .

Eskiden bu yana örgüt kültürünü etkileyen bir çok mekanizmanın olduğu biliniyor. Bunlar arasında en önemlilerinden biri “yönetim kademesinde bulunanların paradigmaları”dır.

2.16. Hiyerarşik bakış açısının temelini ne oluşturur.?

Paradigmalardan en eskisi olan, ama hale geçerliliğini büyük ölçüde koruyan “hiyerarşik bakış açısı”nda kurallar önceden belirlenmiş ve katıdır.

Her birey hiyerarşi içindeki görevi dışında hiç bir şeye karıştırılmaz Herkes haddini bilir! Bireyler hiyerarşi içinde astlarını daima kontrol altında tutmalıdır. Çünkü insanlar daima kaytarmaya eğilimlidir! (Bu yargı Mc Gregor'un XYZ teorisinde açıklanır.)

Kişiler arası bireysel ilişkiler hiyerarşiye göre belirlenir. Herkes kendisiyle eşit durumdaki kişiyle muhatap olur. Asta fazla yüz verilmez. Üste karşı ise daima uyanık olunmalıdır ki sizi yakalamasın.

Bu liste çeşitli kaynaklarda uzayıp gider. Bir örgüt (okul, aile işyeri) içinde kişilerin davranışlarını bunlar belirliyorsa hiyerşi kültürü egemendir.

2.17. Bu tür bir kültürü savunanlar ne iddia ederler ?

Hiyerarşi kültürünün temelinde itaat olduğundan işler hızlı yürür. Bu model sürekli kontrol gerektirdiğinden hatalar en aza iner.

Sürekli kontrol kişilerin motivasyonlarını olumsuz etkiler. Kişi her işinde hata yapmama korkusu yaşarken daha fazla hata yapar, ve işler yavaşlar.

İtaat kültürü farklı fikirlerin dile getirilmesini engeller konuşup neden göze batayım? Duygusu hakimdir. Bu durum karşılaşılan problemlerle ilgili alternatifleri azaltır.

Psikoloji biliminin endüstrinin hizmetine daha fazla girmesi, bu arada da insan kaynakları yönetiminin popülerleşmesi sayesinde hiyerarşik modellerin zararları ve olası alternatifler daha fazla bilinir ve kabul edilir oldu. Ancak örgütler biraz da moda uyararak bu modelden çıkmaya çalışır görünseler de, gerçek, en azından bu topraklarda, fazla iç açıcı değildir.

2.18. Sanatta Hiyerarşik Yapılanma

Yapılanma bir süreçtir. Bu süreç eskiyen ve değiştirilmesi gereken bir yapının yerine yeni bir yapıyı, oluşumu gerçekleştirmeyi kapsar. İki cümleyle tanımladığımız bu süreç aslında çok uzun ,çok çetin ve çoğu zaman da acı doludur.Çünkü eski yeniye direnir.Yeni bilinmeyendir ve her zaman korku yaratır. Hele yıllarca süregiden bir yapının değişimi söz konusu olunca iki yapı arasındaki mücadele çatışmaya,vuruşmaya, kamplaşmaya dönüşür. Ülkemizdeki tüm yapılanma süreçleri bu doğrultuda gelişmiştir. Doğal olarak sosyal yasa ve diyalektik sonucu değişim bu karmaşa içinde yaşanmış,akan nehirde sürüklenen ve başkalarının kurduğu oyunlarda rol alan oyuncular olarak herkes yaşamda bir noktaya doğru savrulmuştur. Biz ulus olarak hep yaşanan olaylardan sonradan dersler çıkarmayı, üzerine kitaplar yazmayı,"vay anasını demek böyle olmuş ha!" demeyi çok severiz. Oysa birileri bizi hep uyarır. Bu uyarılar bizim içimizdendir ama biz kulak asmayız,çok fazla rahatsız ederlerse de asarız, keseriz, süreriz, içeri atarız. Oysa içimizden birileri bize değişimi hep haber verir.

Yapılanma süreci, bizim gibi bir türlü kendi dinamiğinin farkına varamayıp gelişemeyen ülkelerde çok acılı ve sancılı olur. Bu yapılanma ister sosyal, ister ekonomik,isterse de kültürel boyutta olsun değişmez. Ülkelerin gelişmişlik ve gelişmemişlik düzeyini de bana göre, o ülkenin bütçesinden eğitime,sağlığa ve kültüre ayırdığı pay belirler. Eğitime, sağlığa, kültüre ayırdığı pay en az sanayi, silahlanma ve dini harcamalara ayrılan kadar hatta daha çok olan ülkeler yapılanma sürecini barışçıl ve demokratik bir şekilde aşar. Çünkü bu ülkeler çok önceden toplum içindeki uyarıları

fark etmiş ve gelen değişimi sezmiştir. Değişimi bir kere fark ettikten sonra gerekirse nehrin yolunu değiştirir, onun içinde oradan oraya savrulmazsınız.

Her ülkede uyananlar bulunur. Bunlar aydınlardır. Kimi sanatçı, kimi bilim adamı, kimi öğretmen, kimi öğrencidir. Bu ülkeler aydınlarmı öldürerek, işkence ederek, sürerek, hapislerde çürüterek yok etmez. Onlara kulak verir. Bu ülkelerde yasama ve yürütme organları aydınlarmın önerilerini dikkate alır ve bunları yasal zeminde değişikliklerle günlük yaşama uyarlar, dener kimilerini kalıcı kılar, kimilerini ise yeniden değiştirir. Bu dinamik süreç o toplumu sürekli diri ve ayakta tutar. Bu toplumların eğitim sistemleri de deneyci ve araştırmacıdır. Sanat eğitimi veren kurumları da sürekli olarak değişik eğitim yöntemleri denerler. Bunların verilerini istatistik olarak değerlendirirler ve sonra yeniden denerler.

Ülkemizde sanatsal yapılanma genellikle sosyal demokrat iktidarlar sırasında gündeme gelmiştir. Sosyal demokratlar hem sosyal, hem de demokrat olduklarından iktidara geldiklerinde mutlaka bir şey yapmak zorundadırlar ve ülkemizde en kolay “yapılabilecek” şey de, sanattır. Örneğin, bizim kültür bakanlarımız hep sanatla “iştiğal etmiş” zat-ı muhteremlerdir. Kimi gençliğinde ud dersi almıştır ve çok yakın bir tiyatrocü arkadaşları vardır. Kimisi lisede veya öğrenci derneğinde sahneye çıkmıştır ve hatta oyun da yazar. Bu bakanlarımız ilk iş olarak sanatı yapılandırmaya başlarlar. Ama yasalardan habersiz olduklarından bir bürokrati dahi görevinden almayı normal yasal süreçleri işleterek beceremedikleri için laftan başka hiçbir şey yapamadan sürelerini tamamlar ve geride eskisini de aratacak bir yapı bırakarak giderler. Muhafazakar ve

milliyetçi ve liberal partilerimizin programlarında ise kültür en son sırada yer alır. Hele devletin kültür kurumlarına hiç tahammülleri yoktur. İlk fırsatta bakanlığı kapatmaya veya ne ilgisi varsa turizm bakanlığı ile birleştirmeye çalışırlar. Bunlar ülkemizin on binlerce yıllık kültür mirasını görmezden gelerek Kültür Bakanlığı'nı azaltılacak bakanlıklar arasına alırlar. Sanat alanındaki sivil toplum kuruluşları ve kültür sendikaları ise hala fraksiyonel kafa kol ilişkileri içinde, birbirine dirsek atarak günlük kavganın içinde boğulmakta, sanatsal alanın yapılanması, gerçek meslek örgütlerinin kurulması ve hükümet tarafından tanınması, sendikal alanda farklı iş kollarına göre farklı sendikal örgütlenmelerin oluşturulması konusunda gözle görülür hiçbir çaba sarf etmemekte, tüm mücadeleyi “memura verilecek zamma” endekslemektedir. Sanat alanındaki yapılanma sorunlarına bilimsel araştırmalar yönünden ışık tutacak sanat eğitimi veren Güzel Sanatlar Fakülteleri ve üniversitelere bağlı Konservatuarlarda yapılanma konusunda bırakın çabayı belli dönemlerde sanat eğitimi açısından kurultaylar veya ortak seminerler düzenlenmesi bile son 30 yılda parmakla sayılacak kadar azdır. Sanatsal yapılanmayı devletin yapılanmasından soyutlamak ve tek başına başarılacak bir olgu olarak düşünmek de bizi yanılgıya götürür. En basit örneği, yıllardır çıkarılmak istenen Devlet Tiyatroları yasa tasarılarıdır. Çıkartılmak istenen yasalar ya meclis komisyonlarında bürokratlar ve siyasiler tarafından engellenmiş, ya da komisyonlara bile gelmeden Devlet Tiyatrolarının içinde oluşan gruplar tarafından bakanlık koridorlarında durdurulmuştur. Sanat alanında bugün varolan yapının değişimi için öncelikle devletin yapısında değişim şarttır.

Günümüzde, devletin merkeziyetçi yapısının değiştirilmesi gerekmektedir. Artan ülke nüfusu, her seçim sonrası siyasi çıkarlar için birbiri ardına eklenen iller sonunda merkeziyetçi yapı zorlanmaktadır. Artık her şey Ankara'dan idare edilemez. Mali ve idari yetkiler yapılacak anayasal değişikliklerle seçilerek gelmiş valilere, il genel meclislerine, belediyelere ve belediye meclislerine verilmelidir. Vergilendirme sistemi illere ve bölgelere göre değişmelidir. Toplanan vergilerin en büyük kısmı il genel meclisi ve belediye meclisi bütçelerine aktarılmalıdır. Bölgeler ve iller artık her şeyi Ankara'dan beklemeksizin kendi iç dinamiklerini harekete geçirmelidir. Seçim sisteminde yapılacak değişikliklerle meslek kuruluşlarının temsilcilerinin meclisteki partilerde orantılı bir şekilde temsili sağlanmalıdır. TBMM müteahhitlerin ,iş takipçilerinin, hortumcuların veya katillerin dokunulmazlık zırhına bürünmek için sığındıkları bir yer olmaktan çıkarılmalıdır. Tüm bunların oluşumu için sanatçılara ve aydınlara büyük görev düşmektedir. Bizler bıkmadan, usanmadan, korkmadan her yerde hayatın her alanında bunları anlatmalıyız. Tüm sanat kurumu yöneticileri, ödenekli veya ödeneksiz, bir araya gelerek meclisi, hükümetleri, Kültür Bakanları'nı bu değişimlere zorlamalıdır. Atatürk bu nedenle "sanatçı, ışığı altında ilk hisseden insandır" demiştir. Çek Devlet Başkanı bir yazardır ve ülkesinde çağın en büyük değişimini kan dökmeden gerçekleştirmiştir. Bizde neden olmasın? Tabii önce devekuşu gibi kafamızı kuma gömmekten vazgeçmeli veya bir koltuk uğruna en yakınımızdaki insanları satmaktansa, küçük şeyleri kaybetmeyi göze almalıyız. Türkiye'de yapılması gereken ikinci değişiklik devlet personel yasasında yapılacak değişikliktir. Devlet memuriyeti ancak devlet güvenliği açısından çok önemli olan birimleri kapsamalıdır. Bunun dışındaki tüm devlet birimlerinde çalışanlar sözleşmeli personel olmalıdır. Buna bağlı olarak, Emekli

Sandığı, Bağ-Kur, SSK birleştirilmeli ve tek tip sosyal güvenlik sistemine gidilmelidir. Ardından tüm kamu çalışanlarına grevli-toplu sözleşmeli sendikal hak verilmelidir. Türkiye’de sanatın her alanında her türlü yasal düzenlemeyi yapmak üzere her sanat dalından temsilcilerin, sanat kurumu yöneticilerinin, kültürel sendika temsilcilerinin, sivil toplum kuruluşu ve mesleki birlik temsilcilerinin, Kültür Bakanlığı temsilcilerinin, hukukçuların bir araya geldiği Türk Sanat Konseyi toplanmalı ve öncelikli olarak Türkiye Güzel Sanatlar Yasasını çıkarmalıdır. Yasa, sanat alanında Türkiye’deki yapılanmayı, ekonomik, demokratik ve sosyal hakları, sendika, dernek, vakıf, meslek odası kuruluşlarını, sanat kurumlarının (ödenekli veya ödeneksiz) devletle ve özelde Kültür Bakanlığı ile olan ilişkilerini, yetki ve sorumluluklarını düzenleyerek yasal zemine oturtmalıdır. Ardından her sanat dalının temsilcilerinden oluşan komisyonlar kendi sanat dallarına ait yasal düzenlemeleri yapmalıdır. Örneğin, yapılacak düzenlemelerden birisi de Türk Tiyatro Yasası ve Devlet Tiyatroları Yasası olmalıdır. Yukarıda değinmeğe çalıştığım yasal ve yapısal düzenlemelerin ana odağı özerklik ve özgürlük olmalıdır. Öncelikle bu bir bilinç sorunudur. Özerlik düşüncesine yıllardır Türkiye’nin üniter devlet olduğu ve kurumların özerkliğinin devlet yapısı içinde yeri olamayacağı savunularak karşı çıkılmıştır. Oysa sanatsal özerlikle devletin üniter yapısı arasında bağ kurmak gelişmeden ve ilerlemeden korkmaktır. Sanat insanı konu alır. Siyasi erkin güdümünden bağımsız olarak gelişen sanat bu ülke insanını özgür, yapıcı ve barışçıl olarak geliştirecek ve bu gelişme sonunda topluma ve ülkeye hizmet edecektir. Özerk olmak devlet karşısında sorumlu olmamayı getirmez, aksine bireylere daha fazla sorumluluk yükler. Özerkliğin yok olduğu toplumlarda, herkes her şeyi devletten bekler, hatta özel sektör bile ve en sonunda hortumlanan da yine devlet

olur. Yasal düzenlemelerin gerçekleşmesinden sonra atılması gereken adım illerde il genel meclislerine bağlı olarak İl Kùltür Senatoları'nın oluşturulmasıdır. Bu senatoda tùm sanat dalları genel birimleri ile temsil edilmeli, ilin sanatsal yaşamı bu senato tarafından yönlendirilmeli, yine bu senato, ilin sanatsal bütçesini ve proje ödeneklerini il bütçesinden oluşturmalıdır. Senatonun diğer bir görevi de ildeki tùm sanatsal birimlerin yöneticilerini seçip atamak olmalıdır. Kùltür Bakanlığı'nın devletin sanat kurumları üzerindeki yönetsel yetkileri kaldırılmalıdır. Bakanlık bu kurumlar üzerinde, İl Kùltür Senatosu'ndaki temsilcisi aracılığı ile (İl Kùltür Müdürü) denetleme, organizasyon ve eş-güdüm görevini üstlenmelidir. Böylece devlet kùltür ve sanat alanında emreden ve buyuran tek merkezci yapıdan, denetleyici, düzenleyici ve birimler arası birlikte çalışmayı kolaylaştırıcı demokratik bir yapıya kavuşacak, sanatsal birimler gelişimlerini kendi iç dinamikleri ile oluşturacak ve her şeyi devletten beklemeyecek, giderek bu ùlkenin bireyleri devletin kendinin dışında soyut bir kavram olmadığını aksine devleti devlet yapan en önemli unsurun 21. yy.da bireyin kendisi ve bireylerin oluşturduğu kurumlar olduğunu görecektir. Bu noktada, artık ortaçağ düşüncesinden ve kast sisteminden kaynaklanan hiyerarşik yapılanma yavaş-yavaş terk edilerek, yatay yapılanmaya ve akışkan yöneticiliğe geçilecektir. Bütùn bunların oluşabilmesi ise, öncelikle bilinçte demokrasinin onaylanmasına bağlıdır.

Demokrasi bir kurallar bütünü değil yaşamın her anında içimize sindirmemiz gereken bir yaşam biçimidir. Aşama aşama anlatmaya çalıştığım ve yıllardır tartışılan özerklik ve yapılanma kavramları bir gün benimsenip uygulamaya geçilecek olursa, unutulmaması gereken en önemli nokta, yapılanma yalnız bir kurumun, örneğin, yalnız Devlet

Tiyatroları'nın değil, Türkiye'nin sorunudur. Bu yolda atılacak yanlış ve zamansız bir adım, varılacak hedeflerde gözden kaçırılacak küçük bir ayrıntı, yarın onarılması güç yaralar açar. Kavramları kullanırken ve düşüncelerimizi savunurken, onların içini boşaltmadan, anlamlarını kendi bireysel çıkarlarımızın üzerinde tutarak savunmak ve yaşama geçirmek zorundayız.

Yapılanma süreci yıllar alabilir. Çünkü bu süreç yalnızca yasal maddeler zinciri değil, aynı zamanda ve her şeyden önemlisi bilinç sorunudur. Demokrasiyi ve özgürlükleri içimize ne kadar sindirdiğimizle ilgilidir. Onun için işe karşımızdakini dinlemekle başlamalıyız. Hatta bize tamamen karşı olanları bile... Düşündüklerimizi ve savunduklarımızı başkalarının düşünceleri ile bir potada eritmeye, geliştirmeye hazır ve açık olmalıyız. Kendi dönemimizde gerçekleşsin diye atacağımız bir yanlış veya aceleci adım daha önce yaşananlarda olduğu gibi varılacak hedefi anlamsız hale getirebilir. Türk sanat yaşamının bizimle başlamadığının ve bizimle de bitmeyeceğinin bilincinde olarak soğukkanlı, planlı ve birleştirici adımlar atmamız gerekir.

2.19. Orkestra Şefi ile Rejisörün İşbirliği

Bugün operalarda liderlik yarışında, "iki başlı iktidar" problemi yaşanmaktadır.

Dünyanın pek çok operaları "ikili iktidar" kavgasından endişe duyar ve tüm sanat yaşamını etkiler. Bu kavganın nedeni nedir? Kim başlıyor bu kavgaya ve ne amaçla?

Şefin görevi ile rejisörün görevleri arasındaki ihtilafa sebep nedir?

Konstantin Sergeyewich Stanislavsky şefe der ki: Siz temsilin dış görünüşü ile ilgili fantezilerinizi çalıştırıp düşünemezsiniz, bu rejisörün görevidir... Ama her karakterin iç yaşantısının yükselişini mutlaka bilmelisiniz. (Neimetzade, 2002, sayfa: 123)

Ünlü reformcunun bu sözleri aslında “iki başlı iktidar” hırsını operaya sokanlara bir cevaptır. Bu sözleri yanlış da anlayabilirsiniz. Yani şef, sadece müziğin seslendirilmesinden ve karakterlerin iç yaşantısından; rejisör ise, temsilin dış görünüşünden sorumludurlar. Hayır, kesinlikle değil. Evvela rejisör, temsilin dış görünüşünü yaratmakla hükümlü değildir.

Tasarımın kendisi müzik dramaturgisine dayalı yorumlanır. Sahnedeki her şey genel atmosfer, renkler, ışık, kostümler, bütün bunlar müzik dramaturgisinin sayesinde yaratılır. Daha önemlisi karakterlerin psikolojisini ve ruh yorumunu da müzik verir. Puccini, *Tosca* operasında, birinci perdesinin final sahnesinde, *Scarpia*'nın kiliseye gelişini betimlerken, sert akorlarla korku, riyakar, zalim olduğunu vurguluyor.

C. Giuseppe Verdi'nin *Otello* operasını ele alalım. *Otello* ile *Desdemon* birinci perdenin sonundaki düetinin dopdolu bir anlamı vardır. Deniz dalgaları üzerinde sıralanan romantik düşünceler, sevinç dolu lirik bir müzik iki insanın sonsuz aşk düetindeki tema, opera literatüründe eşi bulunmayan nadir bir örnektir.

Opera şefinin görevi bu düetin müzikteki derin anlamını bulmak, buna yorum getirmektir. Tiyatroda bu sahnedeki diyalogda aktör sözün anlamına inecek, psikolojik

iç yaşantısını gerçek olarak yaşatacaktır. Müzikteki bu anlam, sanatçının söyledikleri şanla ifade edilir. Şefin görevi de şanla ifade edilecek anlamı bulmakta şan sanatçısına yardım etmektir. Şef ve rejisör birlikte hareket edecek sözün anlamı üzerine bestecinin yazdığı müziğin ruhunu, atmosferini nasıl ifade ettiğini aktöre anlatacaktır. Önemli olan rejisör ve şef bir beden in iki eli olarak çalışmalılar, beden ise, bestecinin yazdığı müzik gibi algılanmalıdır. Buna göre de, operada rejisörün müzisyen olmasında yarar vardır, aynı zamanda şef de rejisör gibi düşünecek, yeni sergilenecek operanın yorumunu birlikte sanatçılara aşılacaklar.

2.20. Yönetmenler Arasında İhtilaf

Opera şefi, operanın iç özelliklerini, sırlarını, türünü, bu sanat dalının kurallarını, prensiplerini, sanatın ruhunu anlarlar, operayı senfoniden ayıran sanat türü olduğunu bilirler. Opera, senfoniden farklı olduğu gibi opera şefi de opera dramaturgisini, operadaki dramatik kurguyu senfoniden daha farklı görür, düşünür, rejisör düşüncesine farklı yaklaşır, onun görüşleri doğrultusunda yorum getirir. Müzik tarihinde istisna olan ünlü şefler de olmuştur: A. Arthur Toscanini, H.V Korajan vs. Bunlar bir deha, tanrı tarafından yaratılmış ender simalardır, büyük müzisyenlerdir. Çok nadir bulunan yeteneğe sahiptirler. Yüzyılda bir tane ya olur, ya da olmaz. Opera şefi yeteneğinin tabiatı operanın yaratılışına eştir.

Rejisörle şefin işbirliği ilk olarak sergilenen yeni operanın ana amacı etrafında yoğunlaşır: idea nedir, neden operayı sergiliyoruz, seyirciye hangi mesajı veriyoruz? Daha sonra rejisör şefle birlikte bütün piyanistleri toplar, yeni operanın karakterlerini,

ana amacı ile ilgili geniş sohbet eder. Bu konuşmada bütün roller analize olunur, araştırılır, her rolün ana amacı, ana yolu, çelişkisi tüm ayrıntıları ile açığa çıkar. Şef, rejisörün yorumu doğrultusunda müzikteki tempoları piyanistlere anlatır, gerektiğinde piyanoda çalar, böylece tempoların, vurguların doğru olup olmadığının nabzını tutar. Ünlü şefler ilk dersten başlayarak sanatçılardan tıpkı temsilde olduğu gibi coşkulu okumayı, aktif olmayı, karakterin ana amacına inerek temsildeki gibi söylemeyi talep ederler. Bana göre en doğru olanı bu olmalı. Şef, rejisörün tüm isteklerini bol-bol dinlemiştir, piyanistler de bu bilgileri müzik içerisinde sanatçılara anlatırlar, duyguların doğru bulmalarına yardım ederler. Opera tarihinde ün kazanan hakiki şefler rejisörün gözlemi dahilinde sahnede yaşanan dramatik gerilimin ortaya çıkması için çalışmışlardır. Eski plaklar, radyodaki kayıtlar bunun ispatı değil mi? Bu bantları dinlediğimiz zaman sanki bir müziği değil, sahne olayını görüyoruz. Şefin operaya böyle ciddi yaklaşımı rejisörün müzikten akan canlı hareket olayını sanatçıların bulmasına yardım eder. Rejisörün amacı sahnedeki olayları müziğin isteği üzerine yükseltmek, aktörün sahne performansı sayesinde müzik seslerinin ifade ettiği insan ruhunun hayatını vücut plastiğinin güzelliği ile canlandırmaktadır. Şan sanatçıları ile çalışan şef müziğin her cümlesinde hareket olayını görmüyorsa, ahengi duymuyorsa, yaratıcı bir şekilde aktörlerin hayal güçlerini kullanmalarını saklamıyorsa, müzikle hareketin uyumunu yaratamıyorsa bu iş rejisörün üzerine düşecek, o yapacaktır. Yetenekli rejisör teşebbüs gösterecek, şancı-aktörlerin şarkı söyleyişine ifade kudretini bulacaktır. Bu da haklı olarak rejisörün rahatsızlığına sebep olur. Temsilin dramatik konusunun açılması için sahne provaları sürecinde devamlı olarak müzik üzerinde denemeler yapmak, müziğin ruhuna, içine sokulmak şarttır. Prova süreci dahilinde

müzik dramaturgisinin sahnede yarattığı dramatik olaylar doğru yorum bulmuyorsa demek ki temsil müziğe rağmen yaratılır.

Şancı-aktör şarkıyla hareketin kaynaşması için her iki yönetici şef ve rejisörün günlük pratik çalışmalarında cesaret, metanet göstermeleri büyük önem taşır. Operalarda müzikle sahne arasındaki ayrılık yalnız bu yolla kalkacaktır. Buna göre seyirci temsilden sonra “müzik daha güzeldir”, yahut ta “sahne daha güzeldir” ifadelerini kullanmamalıdır. Sanatçılar arasında dolaşan bazı seyirciler (bunlar sanatçıların yakınları, akrabaları oluyorlar) farkına varmadan “müzik çok güzeldir, şef bir harikadır”, bazen de “rejisör güzel hareketler çizmiştir” , veya “bu temsilde sesler ve dekor harikadır”, yolunda sanatçıya, şefe, rejisöre ve ressama sözler ederler. Bu “dedikodu”lar rüzgar gibi operada dolaşırlar, zayıf, riyakarlıkla ayakta kalmaya çalışan sanatçılar için malzeme olurlar.

Yeteneksiz şef, rejisör, ressam, sanatçıların kolaylıkla dedikodu yapan zayıfların tuzağına düşerler. Sonuç, şefle rejisör arasında çelişkiler başlıyor, “kim daha güçlüdür” kavgaları başlıyor.

2.21. Primadonna Saltanatı

Opera yıldızlarınının kaprisli davranışlarına ilişkin, ağızdan-ağıza dolaşan çok öyküler vardır.

Napolyon yılda yüzbin frank gibi bir para teklif etmişti soprano Angelica

Catalani'ye. Yüz bin frank o çağ için çok, ama çok büyük bir paraydı ve ünlü

primadonna yıl içinde sadece beş opera temsiline katılacaktı. Ne var ki, Angelica Catalani İmparatoru sevmiyordu hiç. Teklifi kabul etmemiştir. Avrupa’da büyük kentleri dolaşıyor, kraliçeler gibi ağırlanıyordu. Ve bir Pazar günü, Münih’de, beklemediği bir olayla karşılaştı Catalini.. Kilisedeki ayine gitmiş, ön sıralarda yer bulup oturmuştu. Kısa süre sonra Bavyera saray mabeyincilerinden biri belirmiş, o yerin bir prenses için ayrıldığını söyleyerek kalkmasını rica etmişti. *Primadonna* yerinden hırsla fırlamış bir daha Münih’e ayak basmayacağına dair and içmişti. Kaldığı “Kara Kartal” adlı otele gelince arabasından kapıya kadar halı döşetmiş, içeri girerken boyundaki şalı çıkarıp ayak basmamaya karar verdiği topraklara hakaret dolu bir tavırla fırlatmış, ertesi gün gene halı döşetip arabasına binmiş, lanetlediği şehirden ayrıлып gitmişti.

(Yener, 1990: 202)

Primadonna tarihi, opera tarihinin bir parçasıdır ve belki en az sıkıcı bölümünü kapsar. İtalyanca opera terimlerinde *primadonna* “baş kadın” anlamına geliyor. Gene operada “baş erkeğe” *primo uomo* deniyor.

Primadonna yüzyıllar boyu bazı batı uluslarında çağın ve toplumun bir ürünü olarak hüküm sürmüş, yüceltilmiş, tanrıçalaştırılmış, bir tür doğa dışı üstün yaratık gibi karşılanmıştır. Hayranları tarafından ölçsüz bir sevgiyle şımartılırken, rakibelerinin ölçsüz kin ve düşmanlığını derlemiş, operanın büyü, halkın sevgilisi olurken düşmanlarının da kabusu olmuştur.

Oysa *primadonna*, bu onur ve ünün karşılığını daima acılar ve huzursuzluklarla ödemiş durmuştur. Çünkü, tek bir kötü notun bile bütün onur ve ünü bir anda yok edeceğini daima bilmiştir. Bu nedenle karşısında hep düşmanlar hayal etmiş, hep suçlu aramaya alışmıştır. Orkestraya karşıdır, çünkü yüksek sesle eşlik eder, orkestra yöneticilerine karşıdır, çünkü şarkı tekniğini bilmezler, rakibelerinden korkar, çünkü yerini almak için beklemektedirler, tenkitçilere kızar çünkü kadın gibi geveze ve dedikoducudurlar, erkek meslektaşlarına içerler, çünkü onu sevmemektedirler, halka bile düşmandır, çünkü halk kendisine ihtiyaç duymadığı anda silecektir defterden. İşte böyle bir gelirin içinde ve binlerce dinleyici karşısında bir üst “do” sesi çıkarmak çelik gibi sinir, cesaret, güven ve moral ister. Herkes bu sesi belemekte, bu anı kollamaktadır. Tıpkı sirklerde tehlikeli bir numara seyrederek dinleyiciler nefeslerini tutmuştur. İşte o an *primadonna* yalnızdır, yapayalnız. Ona bu korkunç saniyelerde kimse yardım edemez. Üst “do” sesi uzun yılların sonucu, kolay dirilemez bir çabanın ürünüdür. Orkestra susmuş, kulislerde berberden, itfaiyeciye dek, herkes susmuştur. Ve üst “do” sesi *primadonna*’nın içinden bir lav gibi fişkirir, görünmez kıvılcımlarla yayılır. Bu en mutlu andır. Evet, *primadonna* işini başarmıştır.

Primadonna opera kadar eski bir olay değildir. 16. yüzyıl sonlarında Floransa’daki aydın ve insancı çevrenin antik trajedileri tekrar yaşatmak amacıyla düşünüp uyguladıkları ilk operalardan adı kalan tek kadın şarkıcı Vittoria Archilei’dir. Sonra, 17. yüzyıl başlarında Monteverdi’nin eserleriyle tanınmış bir diğer kadın şarkıcı ortaya çıkar: Adriana Baroni.. O yıllarda gördüğü hayranlık ve sevgi büyük olmuş, kişiye özgü niteliklerin bir simgesi

olarak karşılanmış Baroni... Belki de ilk *primadonna* oydu. Fakat bu yeni temaşa sanatı Venedik, Napoli ve Paris'e sıçradıktan sonra tipik *primadonna* örnekleri belirmeye başlamış, örneğin 14. Louis'in sarayında oynanan Barok operaları Marthe le Rochois adlı bir şarkıcının parlamasına yetmişti. Çirkin bir kadıymış Le Rochois, 48 yaşında sahneyi bıraktığında kral tarafında soylu payesi verilmiş, emekli geliri bağlanmış. İki de rakibesi varmış; Desmatins ve Maupin... Desmantins korkunç dişiymiş, bir rakibesinin yüzünü kezzapla yakmış, bir diğerini zehirlemek istemiş. Maupin'in iş yaşamı ise, geçirdiği serüvenler bakımından Michel Zevaco'nun romanlarında farksız. Erkek elbisesiyle gezer düellolar yaparak adam öldürür, manastırları ateşe verirmiş. Yakalanıp idam cezasına çarptırılmış, cezadan kurtulup tekrar opera sahnelerine dönmüş, 34 yaşında ölmüş. (Yener, *ibid*: 203)

Büyük Alman bestecisi George Friedrich Haendel, Londra'ya yerleşmiş, Napoli opera okulu etkisinde verimiyle geçinmeye koyulmuştu. Haendel besteci olduğu kadar iyi bir *impresario*, mükemmel bir iş adamıydı. 1725 yıllarında sahnesi için iki yıldız birden tutmuştu; Faustina Bordoni ve Francesca Cuzzoni... Faustina Bordoni tanınmış bir ailedendi, güzeldi, kibardı, Francesca Cuzzoni yoksul bir ailenin kızıydı, şişman, kısa boylu, çirkindi. Her ikisi de *bel canto*'nun gerçekten iki usta temsilcisi idi. İkiye ayrılmıştı Londra halkı; bir kısmı Bordoni'yi tutan Lady Pambake'in, bir kısmı da, Cuzzoni'yi tutan Lady Burlington'un çevresinde toplanmış, iki ayrı cephe kurmuşlardı. İki şarkıcı yıldız bir süre dost geçinmişlerdi ama dostluk kısa sürede düşmanlığa dönüşmüş, aralarında büyük

bir gerilim baş göstermişti. Haendel, ikisini de idare etmeye çalışıyor, tatsız bir olayın çıkmasını önlüyordu. 1727 yılında Bononcini'nin *Astianatte* adlı operasında korkulan sonuç baş gösterdi; iki kadın bir ara sahnede birbirine saldırdılar, saç saça baş başa dakikalarca dövüştüler, güçlükle ayırdıklarında her ikisinin de yüzü kan içindeydi, saçları havada uçuşuyordu. Bordoni yurduna döndü, ünlü opera bestecisi Johann Adolf Hasse ile evlendi, mutlu bir yaşam sürdürdü. Cuzzoni ise gazeteler tarafından kocası müzikçi Sandoni'yi öldürmekle suçlandı, 1770 yılında yokluk içinde son nefesini verdi. (Yener, *ibid*: 204)

İtalya göklerinde parlayan Giulia De Caro gibi yıldızlara rağmen Barok çağı operası boyunca *primadonna* saltanatına gölge düştü. Erkek asıllı *castratolar*, yani hadım şarkıcılar sahnelerde başarıdan başarıya koşuyor, kadınların adı anılmıyordu. 18. yüzyıl ortalarında *castrato* saltanatı da sona ermeye başlamış, *primadonnalar* tekrar halkın sevgilisi, lüks yaşamın tatlı simgeleri olmaya başlamışlardı. “*Primadonnalar Çağı*” bütün parlaklığı ile doğmuştu artık...

O çağdan sonra yazılan operalarda bazı bestecilerin “bir operada bir soprano nimet, iki soprano felakettir.” Gerçeğine kulak asmadıkları da görülüyor. Mozart bu sözün önemini *Don Giovanni* ve *Sihirli Flüt* ün provalarında, Wagner *Tannhauser* ve *Walküreler* adlı eserlerinde anlayacaklardı. Verdi ve Puccini bu konuda dikkatli davranmışlar iki soprano için eşdeğerli parti yazmamışlardı. Fakat yüzyılımızın Richard Strauss gibi cesur bir besteci çıkmış, *Güllü Şövalye*,

Ariadne ve *Arabella* gibi eserlerinde iki, hatta üç eşdeğerli soprano partileri yazmaktan çekinmemiştir.

19. yüzyılın ilk yıllarında *primadonna* niteliklerinin hemen tümüne sahip bir şarkıcı belirmiştir; yazının başında bahis konusu ettiğim Angelica Catalani. Ününü Fransa'da İmparatorluk çağında yapmıştı bu şarkıcı ve devrim liderleriyle Napoleon'un düşmanı olarak kaldı. Bu arada "de Vallabregue" adlı bir Fransız diplomatıyla evlendi. Fakat yaşamında büyük yankılar yapan aşk serüvenleri de eksik olmadı.

1824 yılında New York kenti 18 yaşında bir şarkıcının sesi ve güzelliği ile büyülenmişti. Maria Malibran adlı bu şarkıcı Rossini'nin *Sevil Berberi* operası ile ün yapmıştı, tipik *primadonna* kapris ve davranışlarından uzaktı. Bir melek kadar iyi, tatlı ve alçak gönüllüydü. Pazar günleri halk arasına karışıp kilise korosunda şarkı söylüyor, kazandığı parayı fakirlere dağıtıyordu. Maria Malibran'ın 28 yaşında vakitsiz ölümü o çağlarda opera severlerin aylarca yas tutmasına yol açmıştı.

Gene o yıllar Giuditta Pasta Güney Avrupa'nın ses tanrıçasıydı. Rossini, Bellini ve Donizetti gibi besteciler hayrandı bu kadına. Kuzeyde ise, Henrietta Sonntag ve Wilhelmine Schroder-Devrient yüceldikçe yüceliyordu. Özellikle Sonntag, sesi ve üslubuyla pek seviliyordu. 25 yaşında sahneden ayrılıp Rossi adlı bir

İtalyan diplomatiyle evlenmiş, 1848 devrimlerinde kocasının servetini kaybetmesi üzerine 43 yaşında tekrar operaya dönerek başarısını sürdürebilmişti.

Aynı yıl bu defa daha kuzeyden bir güneş doğdu; “İsveç Bülbülü” adı ile ün yapan Jenny Lind. Bu şarkıcı alışılmamış bir primadonna tipiydi. Sahneyi sevmiyor, her türlü entrika ve dedikodulardan nefret ediyordu. Erdemli, hatta tutucu bir yaratıktı. Yalnız *Liedler* söylüyor, oratoryo yorumlarına katılıyordu. Hele 29 yaşından sonra operalarda hiç görünmedi. Amerika’da kraliçeler gibi karşılandı, verdiği konserlerden bir gecede onaltı bin dolar aldı, servetinden büyük kısmını yoksullara dağıtmaktan çekinmedi. (Yener, *ibid*: 205-206)

2.22. “Primadonna Geleneği”nin Sonu

Çağımızın operasında *primadonna*’nın yeri yok sayılır. Gerçi gene çağımızın ürünü olan sinema sanatında *primadonna* tipine yakın simalar göründü ama “yıldız sistemi” nin iflası şarkı söylemeyen *primadonnaların* sanatına da son verdi. Günümüzde değişen toplum şartları artık bu gibi yaratıklar için uygun ortam yaratmıyor. Kapris ve yaşam düzeniyle eski *primadonna* okulunun tek temsilcisi kalan Maria Callas 1977’de genç yaşta ölüp gitti. Bu olaydan yıllar önce çekilmişti sahneden Callas. Beri yandan elektronik biliminin de bu sonucu hazırladığını kabul etmek gerekir. Plak, radyo ve televizyon hiçbir hatayı bağışlamayan en sağlam tenkitçi olarak doğup gelişti. Bu nedenle şarkıcılar çok çalışmak zorunda. Bir takım kaprislere de kimsenin kulak astığı yok. Ayrıca yalnız ses de yetmiyor, güzellik, incelik, oyun ustalığı ve gerçek müzik kültürü aranıyor. Çok şarkıcı yetişiyor, gerektiğinde genel müdürler, oyun ve müzik

yöneticileri “Amasya’nın bardağı” deyip çıkıyorlar işin içinden. Bütün bu nedenler bizlere en iyi eğitilmiş sesleri dinlemek fırsatını da hazırlamış bulunuyor. Evet, *primadonnalar* artık büyük yankılar yapan olayların kahramanı olamıyorlar, küçük sürtüşme ve itiş-kakışlarla yetiniyorlar.

New York’un Metropolitan Operası genel müdür yardımcısı Francis Robinson’un anlattıklarına bakılırsa temsillerde görevli baş kadın sanatçılara ayrılan on numaralı soyunma odası işte böyle nedenler yol açan bir neden...Örneğin, matinede yer alan oyundaki primadonna bu odaya girer girmez kendi makyaj malzemesiyle, maskotları ve aile fotoğraflarıyla donatıyor. Oyun bittikten sonra da başta makyaj kokusu olmak üzere bazı ufak eşyaları bırakıyor. Gece görevli *primadonna*’nın bu koku ve eşyaya direnmesi düşünülebilir mi? İşte o zaman protesto ve tartışmalar başlıyor hemen... Odanın temizlenmesi ve eşyaların kaldırılması yolundaki istekler genel müdüre kadar yansıyor, zavallı yönetici işi gücü bırakıp on numaralı, odanın düzen ile ilgilenmeye koyuluyor. Ne yapsın, tam sakal-bıyık benzeri bir öykü...(Yener, *ibid*: 207)

Ama durum bundan elli yıl önceki gibi değil. O zamanların olayları *primadonna* tarihinin en ilginç sayfalarında yer almış. Günümüzde de, tümüyle vazgeçilmemiş bir alışkanlık gene yürürlükte o yıllarda; perde boyunca görevli başrol sanatçıları oyun ve ses yeteneklerini kullanıp türlü gösteriş kurnazlıklarından yararlanarak oyun arası alkışı derliyorlar. Eski Metropolitan sahnesi çağın ünlü sopranosu Maria Jeritza ve tenor Benjamino Gigli oyun arasında gene böyle alkışları topluyorlar, tenorun şansı daha fazla o gece... Perde

kapanır kapanmaz Maria Jeritza tenorun gerisine müthiş bir tekme indiriyor, can acısıyla gözü dönen Gigli hemen dönüp güçlü bir tokat patlatıyor kadına...
Sonra? Sonra ne oluyor biliyor musunuz? Ünlü soprano perde önüne çıkıyor, yaşlı gözlerini silerek şöyle diyor seyircilere: “Ey sevgili seyirciler, içerde ne oldu biliyor musunuz? Mr. Gigli bana hakaret etti, tokatladı....” Ve temsil halkın kahkahalarıyla sona eriyor.

Aradan birkaç yıl geçer, aynı sahnede soprano Ljuba Welitsch amerikalı bariton Lawrence Tibett’le *Toscanın* ikinci perdesinde karşı karşıyadır... Bir ara polis müdürü scarpia rolündeki Tibett oyun heyecanına kapılıp *Tosca* rolündeki Welitsch’i kolundan tutup yere şiddetle fırlatır, kadın ünlü ariası *Vissi d’arte*’yi söylemek için nefesini güçlkle bulur... fakat perdenin sonu intikam için mükemmel bir fırsat hazırlamıştır primadonna’ya. Scarpia’yı bıçaklayıp öldürdükten sonra oyun gereği baş ucuna iki şamdanı koyar, sözde nefretini belirtmek için karnına öyle bir tekme atar ki bariton Tibett’i iki doktor üç gün tedavi etmek zorunda kalırlar.

“Eğer bana gönderilen çiçeklerin ücreti kadar param olsaydı milyoner olurum.”
Demişti Nellie Melba...Melba, primadonna saltanatının son yıldızlarından biriydi. 1861 yılında Avustralya’da doğmuştu, yetmiş yaşında öldü... Parlak yıllarında bir temsil için üç bin dolar alıyor, ipekler içinde yaşıyor, bir yere trenle gideceği zaman katara ek vagon konuyor, içi evindeki salon gibi döşeniyordu. Yaşamında bir defa sevmiştir. Büyük aşkı, Fransız soylusu, Orleans

Dükü Philippe idi. Her şeye sahipti Melba; en pahalı mücevherler, en lüks otolar, evler, giysiler... Londra'da Savoy Oteli aşçısı onun için kremalı, şeftali kompostolu dondurma yaparak adını veriyor, aynı adı taşıyan parfümler yapılıyor, ana-babalar çocuklarını aynı adla vaftiz ediyorlardı. İngiltere Kralı VII. Edward başta olmak üzere bütün taç ve taht sahipleri onun dostluğu ile övünüyorlardı... (Yener, *ibid*: 208-209)

Nellie Melba prova yaparken hiçbir yönetici kesemez, onun üslup ve temposuna uyarmış. Ünlü yıldız bu konuda bir defa, Manhattan Opera evindeki bir prova sırasında tanınmış yönetici Campanini önünde baş eğmiş, otoritesine saygı göstermiş... Tenor John Mc Cormack Londra'da Covent Garden sahnesine çıkmak için oyundan sonra Melba ile aynı anda perde önüne çıkmayı baş koşul olarak öne sürmüştü. Oysa Melba'nın bu konuda bir iddiası yokmuş, derler. *Primadonna* prensip olarak sahne önüne daima oyun arkadaşlarıyla beraber çıkar, hele ara alkışlarına çok kızarmış. İtalya'da Milano'nun ünlü La Scala operasında Puccini ile bir "Tosca" temsili seyredilerken Tosca rolündeki sanatçı ünlü ariya *Vissi d'arte* yi söyledikten sonra alkış kopmuş, kadın oyunu bırakıp sahne önüne gelmiş, halkı selamlamış, sonra ariyayı tekrarlamış. Melba derhal eserin bestecisi Puccini'ye dönerek böyle bir durumu neden hoşgördüğünü sorunca besteciden şu cevabı almış: "Eğer bir italyan operasında halk "bis" diye bağırp bazı parçaları tekrarlatmazsa o eser başarısızlığa uğramış demektir." Aradan iki gün geçmiş, bu defa Melba aynı sahnede Donizetti'nin *Lucia di Lammermoor* adlı operasında başrol oynarken, birinci perde sonlarına

doğru Lucia-Edgardo düetinde orkestra birden durmuş ve İtalyan ulusal ezgisini çalmaya başlamış... Edgardo rolündeki İtalyan tenor hemen saygı duruşuna geçmiş ve Melba'ya fısıldamış: “Şu anda kraliçe locaya girdi. Bu İtalya'da bir töredir.” Ezgi sona erince orkestra operaya devam etmiş, tenor ve Melba kaldıkları yerden aşk sahnesine girmişler. Soprano şöyle demiş oyundan sonra: “Kendini çok aptallaşmış hissettim. İnsan böyle bir sahnede nasıl durup sonra aynı heyecanla sürdürebilir.” Evet, ünlü yönetici Arturo Toscanini'nin kaldırdığı bu alışkanlık bazı ülkelerde, bu arada bizim devlet operalarımızda da hala geçerlidir. Gönül bir eserin havasını bazen bu türlü davranışlardan kaçınılmasını ne kadar istiyor. (Yener, *ibid*: 209)

Melba'nın çağdaşı bir diğer ünlü *primadonna* da, İspanyol şarkıcı Adelina Patti'dir. Bu sanatçı opera tahtında uzun yıllar oturmuş, o da dünyada elde edilebilecek her şeye sahip olmuş, yaşamını İngiltere'de Wales eyaletindeki muhteşem şatosunda tamamlamıştı. Patti sahneden çekildikten sonra, şatosundaki yaptırdığı iki yüz kişilik özel tiyatrodaki yalnız yakınları için gösteriler düzenlemiş, yalnız onlar için şarkı söylemişti.

Maria Callas'ın uyandırdığı olağanüstü ilgide, diğer kişiliğinin yanı sıra, başka nedenler de vardı kuşkusuz... Örneğin, yüzyılımıza özgü bir teknik anlayışın ürünü olarak yorumlayabileceğimiz üstün nitelikte pek çok sanatçının tek düzeli, adeta bürokratik nitelikteki icralarından sıkılan seyircilerin can sıkıntısını mı zorladı böyle bir sanatçının doğumunu, acaba? Neden bu da olsa, sonuç genel

inancı ve alışkanlığı değiştirmedi. “Kaplan” diye bilinen Callas’a karşılık bir başka simge, “Güvercin” adıyla bilinen Renata Tebaldi çıktı ve zafer “Güvercin”de kaldı...

şimdi meraklıları düşündüren başka bir nokta var; acaba günümüzün sakin yaşamlı fakat gerçek müzikle seçkinleşmiş *primadonnaları* birer virtüöz müze bekçisi olarak mı kalacaklar, yoksa geçmiş ve geleceği kapsayan muhteşem bir gösteri edebiyatına yeni bir ruh ve üslup getirmeyi başarabilecekler mi? Bu sorunun cevabı kuşkusuz “opera” dediğimiz sanat türünün de yaşamıyla da çok yakından bağlı...Bana sorarsanız görüp okuduklarım operanın geleceği konusunda ne kötümser, ne de iyimser olmayı gerektiriyor. Opera salt müziğin değil, bilinç ve çağdaş estetiğin etkisiyle pekleşmiş oyun devriminin içinde. Bu devrimin liderleri oyun yöneticileri, erleri ise, başta *primadonna* ve *primoumo*’lar olmak üzere tüm sahne görevlileri. Devrim giderek yaygınlaşıp, alışılmış, eskimiş tutucu kalıpları kırarak yavaş fakat güvenli adımlarla uzay çağı insanına seslenmeye çalışıyor. (Yener, *ibid*: 210-211)

2.23. şef ile şancı – Aktör’ün İşbirliği

Opera temsilinin baş kahramanı ifadesi kudretli olan sanatçı-aktörün olduğunu şef unutmamalıdır. Rejisöre kendi düşüncelerini, fikirlerini, yorumunu açıklayan şef anlamadır ki, seyirci ile ilk teması, yani sahne ile salonu birleştiren köprü sahnedeki sanatçıdır., yani aktördür. Biz biliyoruz ki, müzik şefin denetimindedir. şef sahnedeki olaylar akışından, aktörlerin karakterlerinin doğru ifade etmelerinden de o sorumludur.

Çünkü temsil zamanı şef aynı zamanda rejisördür. Sanatçı ile sıkı işbirliği sayesinde şan vasıtasıyla rolün, yaşamın, karakterin rejisörün talebi doğrultusunda anlatır. Gerçek yaşamı, müzisyenleri doğru, düzgün, temsilin isteğine uygun ifade etmek yine şefe bağlıdır. Operanın konusunun gerçekleşmesi sanatçısı-aktörün üzerine düşer. O nedenle şef aktörlerden rollerinin iç hayatı ile yaşamasını ister. Opera, bale ve tiyatro kahramanları, olayların dramatik çelişkisi arasında hareket ederler. Buna göre temsilin ana amacı, rejisörün yorumu çerçevesinde aktörlerin bağımsız olmaları şarttır. Şef eğer aktörün şarkısını yönetiyorsa, o zaman çağdaş müzikli tiyatronun genel ilkelerinden olan şarkı ile hareketin kopmasına eden olacaktır. Sahnede aktörün şarkısından ve duruşundan memnun kalan şefin opera tiyatrosunda çalışması suçtur.

Şefin şancı-aktörlerle çalışma yöntemi koro ve orkestra ile çalışma prensiplerinden farklıdır. Çünkü koro ve orkestrayla prova sürecinde şef müstesna hallerde şancı-aktörlerle ilgilenebilir. Ona göre aktörlerin müzik partisi orkestra provalarına kadar bitmelidir. Bu aşamada temsilin genel yorumu bir bütün olarak sentezde birleşir, burada *ensemble* in bütünlüğü önem taşır, koro ile orkestranın uyum içinde olması ve şan aktörlerin de bu birleşime dahil olması üzerinde çalışır. Aktörler bu çalışmaya fevkalade hazır olmaları lazımdır.

3. Metod: “Liderlik” ve “Hiyerarşi”ye İlişkin Olguların Gözlenmesi

Araştırmanın amaçları bakımından kullanılan yöntem şudur: Opera kurumunun şu anki idari kadro hiyerarşisi'nin ortaya çıkarılmasını amaçlayan, durum belirleyici (monografik) bir araştırma ile durum tarif edilmiş, veriler toplanıp kategorize edilmiştir.

“ ‘Liderlik’ ve ‘Hiyerarşi’ sisteminin sanata, sanatçıya ve opera seyircisine etkileri” olarak ifade edilebilecek bu araştırma metodu ile, Opera kurumunun yönetimi, sanatçıları ve izleyici kitlesi, toplumsal ve kültür- siyasetine ilişkin birçok açılardan incelenmiştir.

3.1. Örneklem ve Veriler

Araştırmanın evreni; Türkiye’deki opera kurumlarının yönetim sistemidir. Örneklemine ise; evreni temsil eden İzmir Devlet Opera ve Balesi kurumu oluşturmaktadır. “İzmir Devlet Opera ve Balesi kurumunda opera sanatı hangi tür hiyerarşik yapılanmalar göstermektedir?” sorusuyla elde edilen verilerle, bu hiyerarşilerin opera sanatına ve sanatçısına nasıl yansdıkları ortaya çıkarılacaktır.

3.1.1. İzmir Devlet Opera ve Balesi Kısa Tarihi

İzmir Devlet Opera ve Balesi, 1982 yılında kuruldu. Tam yirmi beş yıldır İzmir kentinin adını, şartlar ne olursa olsun, ödün vermediği nitelikli opera ve bale eserleriyle dünya kültür ve sanat platformunda duyuruyor, Batı uygarlığının beşiği Ege’den, önce ülkemize, sonra da, dünyaya kapılarını açmaktadır. Bireylerin ve toplumların arasındaki sevgi, dostluk, karşılıklı güven duygularının büyüdüğü; yine bireyleri ve toplumları

bütünleştiren en sağlam köprünün kültür ve sanat olduğuna inanılan bir dünyada yaşıyoruz. Bunun bilinciyle, bu köprüleri sağlamlaştırmayı ilke edinen İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin çalışmaları yalnızca opera ve bale eserlerini sahnelemekle sınırlı kalmamakta, şan resitalleri ve orkestra konserleriyle, çoksesli müziğin yaygınlaşmasına katkıda bulunmakta; insanları kültür ve sanatın bazen denendiği gibi bir çatışma odağı olmaktan çıkarıp, onun bütünleştirici, geliştirici özelliğinden yararlanılmasını sağlamaktadır.

1982 yılından bu yana, tarihsel olduğu kadar güncel, bireysel olduğu kadar toplumsal, zengin içerikli, çok boyutlu, evrensel temaların işlendiği eserleri repertuarına almıştır. İzmir Devlet Opera ve Balesi kurumu, sahne sanatlarının ve çoksesli müziğin toplumsal dokuda özgün bir yer tutmasını hedeflemektedir.

İzmir Devlet Opera ve Balesi, kuruluşundan bu yana, kent merkezinde bulunan tarihi Elhamra binasında sanatseverlerle buluşmaktadır. 1912 yılında inşa edilen, eski adıyla Milli Kütüphane Sineması, veya Elhamra Sineması, olarak bilinen, bugün Elhamra Sahnesi olarak kullanılan bu bina kentimizin, tarihi eserleri kapsamında değerlendirilen, en orjinal yapıları arasındadır.

Elhamra, 20.yüzyıl başlarından Cumhuriyet'in ilk yıllarına kadar geçen sürede moda olan ve öncülüğünü Mimar Kemalettin ve Vedat Beylerin yaptığı, Neo-klasik Türk Mimarisi tarzına uygun olarak yapılmıştır. Bina, hem dış cephe, hem de iç yapısı itibariyle orijinal ve estetik özellikler taşıyan bir yapıdır. Binanın üst örtüsünde kubbe bulunur. Zeminden kubbeye geçerken, kubbenin ağırlığını hafifleten, hem mimari hem de estetik güzellikte, zarif görünlü bir ağırlık kubbesi bulunur. Zeminde ise, iki

mermer sütunla ayrılmış, sivri kemerli üç ahşap kapı yer almaktadır. Kapının üstünde geniş saçaklı yağmurluk ve üzerinde de sekizgen geçmeli ahşap pencere parmaklıkları dikkati çeker. Kütüphane ile sahnenin kesiştiği duvarın dış orta kesiminde bu durumu hareketlendiren mermerden yapılmış oyma işlemeli bir niş yer almaktadır. Elhamra'nın iç yapısı ve süslemeleri, dış cephe kadar dikkat çekicidir. Salonun ışıklandırılması binanın mimarisiyle uyumlu, stilize edilmiş şark tipi avizelerle donatılmıştır. Tam ortada bulunan büyük avize bu uyuma egzotik bir hava verir. Salonun yan duvarlarını, ressam Naci Kalmukov tarafından yapılmış, türk ve batı temaşa sanatlarını konu alan dört tane fresk pano süslemektedir. Balkonun altını oluşturan tavan ise tamamen Türk nakışlarıyla bezenmiştir. (Huyugüzel, *İzmir Milli Kütüphanesi*, 1997, İzmir Milli Kütüphane Vakfı, İzmir)

3.1.1.1. Milli Sinema'dan Elhamra Sineması'na

Ahmet Adnan Saygun'un babası Mehmet Celal Saygın (1874-1954), İzmir'de okuma ihtiyacını duyan insanlara hizmet için bir genel kitaplık kurulmasını düşünenlerin başında gelmektedir. "İzmir Milli Kütüphanesi"nin oluşmasına doğru giden yolda, bir umumi kütüphane kurma fikrini zamanın Eytam (yetimler) Müdürü'ne açmış ve bağımsız bir kütüphanenin yaşayabilmesi için gereken sürekli gelirin sağlanması için, sinemanın o dönemde İzmir'de çok rağbette oluşundan yararlanılarak, bir sinema işletmesi kurulması ile, sinema ve kitaplık yeri için, tanınmış hayırsever olan "Salepçioğulları"na başvurması, tavsiyesini almış. Kütüphanenin gelirinin sağlanması için, ilk olarak bugün Kültür Matbaası'nın (Ekmekçibaşı lokantası karşısı) bulunduğu arsa, Salepçioğulları'nın yardımıyla, açık hava sineması haline getirilmiştir.

İzmir'in kurtuluşundan sonra, 1923 yılı yaz aylarında, Celal Hoca'nın girişimleriyle, film işleri ile uğraşan İsmail İpekçi, bugünkü "Opera ve Bale" binasının bulunduğu sinemanın yapımını üstlenmiştir. O dönemde "Milli Sinema" adını taşıyan sinema daha sonra "Elhamra" olarak değiştirilmiştir. (Senan, Ferruh, www.saygunsemineri.tripod.com.id17.html)

1980 yılında Kültür Bakanlığı tarafından kiralanarak, operaya uygun bir biçimde restore edilen Elhamra; İzmir Devlet Opera ve Balesi'ne verilmiştir. Yapılan atamalar ve çalışmalar sonucu, İzmir Devlet Opera ve Balesi 21 Ekim 1982 günü yerleşik kadrosuyla sahnelediği, Ferit Tüzün'ün *Çeşmebaşı* balesi ile sanat yaşamına "merhaba" demiştir. Kurulduğu günden bu yana, her sezon kendini yenilemiş, kentin sanatına yeni bir boyut getirmiştir. Sahnelediği ilk temsilden bugüne değin, yüzlerce temsil gerçekleştiren ve binlerce izleyiciyle buluşan İzmir Devlet Opera ve Balesi sanatçıları, opera ve bale repertuarının önemli ve tanınmış yapıtlarını sanatseverlere sunmakta ve Elhamra'nın önemli bir sanat merkezi haline gelmesine katkıda bulunmaktadır. Geçen yıl fuayesi, salonu yenilenen Elhamra sahnesi, İzmir Devlet Opera ve Balesi faaliyetlerine ev sahipliği yapmaktadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi kuruluşundan bu yana, yaklaşık 50 opera, 40 bale, 10 operet, müzikal ve 15 çocuk oyunu sahnelemiş ve bir çok konser gerçekleştirmiştir.

Yapıtlar arasında şunlar vardır:

Opera yapıtları:

Menotti, *Konsolos*,

Lortzing, *Çar ve Dülger*,

Verdi, *La Traviata*, *Rigoletto*, *Il Trovatore*, *Macbeth*, *Maskeli Balo*, *Nabucco*, *Falstaff*,

Puccini, *Madam Butterfly*, *La Boheme*, *Tosca*,

Donizetti, *Aşk İksiri*, *Lucia Di Lammermoor*,

Bizet, *Carmen*,

Rossini, *Sevil Berberi*, *İtalya'da Bir Türk*,

Mozart, *Saraydan Kız Kaçırma*, *Figaro'nun Düğünü*, *Sihirli Flüt*, *Don Giovanni*,

Çaykovksi, *Yevgeni Onyegin*,

Beethoven, *Fidelio*,

Ferit Tüzün, *Midas'ın Kulakları*,

Selman Ada, *Ali Baba ve 40 Haramiler*,

Offenbach, *Hoffmann'ın Masalları*,

Bellini, *Norma*,

Sabahattin Kalender, *Nasreddin Hoca*,

Gounod, *Faust*,

Wagner *Uçan Hollandalı*.

Bale eserleri:

P.I. Tchaikovsky, *Uyuyan Güzel*

Adolphe Adam, *Giselle*

Nevit Kodallı, *Hurrem Sultan*

Boris Asafiev, *Bahçesaray Çeşmesi*

Turgay Erdener, *Afife*

Sergei Prokofiev, *Romeo & Juliet*, *Cinderella*

Herold/Lanchbery, *Şımarık Kız*

P.I. Çaykovski, *Fındıkkıran*, *Kuğu Gölü*

Giuseppe Verdi, *Üç Silahşörler*, *Kamelyalı Kadın*

Alexandre Borodin - Rimsky Korsakov - Modest Mussorgsky, *Jivago*

Ahmed Adnan Saygun, *Bir Kumru Masalı*

Ludwig Minkus, *La Bayadere*

Operet ve müzikaller:

Franz Lehar, *Şen Dul*, *Tebessümler Diyarı*

Emmerich Kalman, *Çardaş Fürstin*

Frederick Loewe, *My Fair Lady*

Johann Strauss, *Venedik'te Bir Gece*, *Yarasa*, *Çingene Baron*

Cole Porter, *Kiss Me Kate*

Orkestra konserleri ise:

Orff, *Carmina Burana*

Beethoven, *9.Senfoni*

Nevit Kodallı, *Atatürk*

Ahmed Adnan Saygun, *Yunus Emre*

Ali Hoca, *Çanakkale Oratoryoları*

Verdi, *Requiem*

Mozart, *Requiem*

Rossini *Stabat, Mater*

İzmir Devlet Opera ve Balesi; İstanbul, İzmir ve Aspendos gibi uluslararası festivallere katılarak antik kentlerde eserler sahnelediği gibi, Yunanistan, Almanya, Bulgaristan ve Kıbrıs'a da turneler düzenlemiştir.



Milli Kütüphane (Elhamra Sineması)

3.1.1.2. Opera ve Bale Kurumunda Halkla İlişkiler

1309 sayılı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Kuruluş Kanunu'nun kabul edilmiş tarihi 14 Temmuz 1970'dir. Bu yasaya ek Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Yönetmeliği'nin yayınladığı tarih de 23 Eylül 1971'dir. Yani yasayı takip eden yıl yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğin ikinci maddesi aynen şöyle:

“Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, opera, bale ve müzik sanatını halka tanıtmak, yaymak gayesiyle opera, operet, bale temsilleri ile konserler verir, yurt içi ve yurt dışı turneler tertipler, milli ve milletlerarası festivaller düzenler.”

Devlet Opera ve Balesi Kurumu Yönetmeliğinin birinci maddesi kurumu tanımlıyor; ikinci maddesi de, aynen yukarıda belirtildiği gibidir. Yani, Türkiye Cumhuriyeti Devleti Opera ve Bale'yi kurarken; bu kurum opera ve bale yapar demekle kalmamış, bu kurumu opera ve baleyi halka tanıtmak ve yaymakla da görevlendirilmiştir. Bunu yapan anlayış, bu tanıtmak ve yaymayı gerçekleştirecek olan ara emeği hesaba katmış mıdır?

Herhangi bir şeyi (bu şey bir madde olabilir, bir düşünce olabilir, bir sanat yaratısı olabilir vs.) tanıtırken ilkel bir bakışla, bir sunu-istem dengesi gereklidir. Yani bir şeyi yaratacaksınız -üreteceksiniz ve bu yarattığınız – ürettiğiniz şeyi de birileri alacak. Bu basit genel kural, sanat üretenlerle sanat tüketenler için de geçerlidir. Yaratılan – üretilen bir düşünce veya sanat yapıtı, birileri tarafından alınmıyor veya tüketilmiyorsa, bu doğası gereği bir yanı eksik – olmayan – herhangi bir şeydir. O şeyin anlamlı olabilmesi, yaşıyor olabilmesi için, mutlaka birilerince alınması, görülmesi gereklidir.

İşte, bu üretilenler-tüketilenler arasında ilişkiyi oluşturma görevini iletişimciler üstlenirler.

Genel tanım olarak halkla ilişkiler; bir kurumun, bir girişimin ilişkide bulunduğu ve bulunabileceği bireylerin ilgi ve desteğini çekmek ve bu ilgi ve desteğin sürekliliğini sağlamayı üstlenen bir yönetim görevidir. Bu görevi yerine getirirken, üretilen değeri tanıtmaya, anlamaya yanı sıra, iletişim içinde bulunan kitlenin eğilimlerini bilmek, bu eğilimlere yanıt verecek yol ve yöntemlerin retim birimlerine önermek de esas işlevlerindedir. Yani üretilenin tanıtılarak tüketilmesini sağlamak yetmemekte, halkla ilişkiler, tüketicinin eğilimlerini de hesaplamak durumundadır.

Halkla ilişkiler kavramı olarak ilk kez 19. yüzyılın başlarında Amerika'da kullanılmış; çağdaş anlamda ilk halkla ilişkiler departmanı 1889 tarihinde yine, Amerika'da George Westinghouse tarafından kendi şirketinde meydana gelen bir kriz, gerek devlet kuruluşları gerekse özel işletmelerin halkla ilişkilerin önemini keşfetmelerinin en önemli nedenlerinden biridir. Zira yaşanmakta olan kötü gidişi durdurmak veya kötü gidişten kurtulmak halkın yardımına bağlıdır. Halkla ilişkiler, bizde de ilk olarak Devlet Planlama Teşkilatı'nda 1960 yılında kurulmuştur.

Devlet bu yasayı-yönetmeliği çıkarırken neden iletişimi, iletişim görevlilerini hesaba katmamıştır? Diyelim ki, otuz yıl önce kentler günümüzdeki kadar kalabalık, çok işlevli değildi; iletişim günümüzdeki kadar zor değildi. Öyleyse bu fark edildiğinde, yeterince ciddiye alınmış mıdır? Ne yazık ki bu sorunlara olumlu yanıtlar verilememektedir.

Müzik ve Sahne Sanatlarını halka tanıtmak ve yayma ödevini yapmakla görevli birimler, bugün bile yasada ve yönetmelikte tanımlanmış değildir. Bu görevi üstlenenler pek çok yerde bir veya iki kişiden oluşmakta ve sahne uzmanı, sahne amiri, protokol müdürü, sekreter, konservatuar mezunu sanatçı, dramaturg, memur, idare müdürü, daktilograf, tiyatro müdürü, arkeolog, gibi birbirinden çok farklı kadroları işgal etmekte.

Tanıtmaya ve yayma eylemini “Halkla İlişkiler” boyutunda değerlendirilince: Halkla ilişkiler uygulamaları her sektör için farklılıklar gösterir. İnsanları yaşamdan edindikleri birikimle duygu ve düşünce alış-verişlerinin gerçekleştiği sanatın, sanat etkinliklerinin halkla ilişkilerini yapmak, herhangi bir sektöründen çok daha farklıdır. Zira insanlara tüketmelerini önerdiğiniz şey soyut bir değer, “beğeni”dir.

Sanat kısaca; “bir duygunun, bir tasarımın veya güzelliğin ifadesinde kullanılan metotların tümü; bu metotlarla ulaşılan üstün yaratıcılık” olarak tanımlanıyor. Kültürün iki değişmezi, bilim ve sanat, bir topluluğu tanımlamada en önemli göstergedir. Sanat, geçmişi, bu günü, geleceği içinde barındıran ve insanlıkla kurulan bir iletişimdir.

Üretilen-yaratılan değerın alıcıları, alıcılara ulaştığı yol, alıcılara ilettiği ileti ve alınan tepki sanatın bütünselliğini meydana getirir. Sanatın tanıtım faaliyetlerini üstlenenler, sanat üretenler-yaratanlarla tüketenler arasındaki iletişimi sağlayanlardır.

Halkla ilişkilerde temel işlev tanıma ve tanıtmadır. Genel olarak tanıtmaya amacıyla kullanılan yöntemleri şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Kitle iletişim araçları kullanılarak tanıtmaya (yazılı basın, radyo-televizyon, sinema ve internet...)
2. Hedef kitleye yönelik olarak hazırlanan ve denetimi kuruma bağlı araçlarla tanıtmaya (kurum içi yayınlar, danışma birimleri, konferanslar...)
3. Hedef kitleye yönelik olarak hazırlanan ve denetimi kuruma bağlı araçlarla tanıtmaya (kurum içi yayınlar, danışma birimleri, konferanslar...)
4. Halkla birebir ilişki kurarak tanıtmaya

Müzik ve Sahne Sanatları özelinde halkla ilişkiler görevlilerinin en önemli görevleri; gösterinin hedef kitlesine ulaşması, geniş kitlelerce izlenmesi için gösterinin sürekli gündemde tutulması, insanların gösteriye gelmeleri için yönlendirilmesidir. Bugün bu başarılabilir mi? Belki çok azı bir ölçüde başarıyor. Peki bunu yapabilmek için yeterince kaynak var mıdır? Elbette ki yoktur.

İzmir Devlet Opera ve Balesinin 2000 yılı bütçesi 4.255 trilyondur. Bu bütçenin 3.8 trilyonu ücretlerdir. Bu bütçeden tanıtım için kullanılmış miktar yalnızca 4.2 milyardır. Yani toplam yıllık bütçenin ancak binde biri tanıtıma harcanmıştır. Bu da, aylık program, tanıtım broşürü, afiş gibi basılı materyallere harcanmıştır. Böyle bir bütçe ile tanıtım yapılabilir mi? Kaldı ki, tanıtmak durumunda olunan şey, “beğeni”dir. Beğeni, insanın kültürüne; eğitimden ekonomiye, bilime, yaşanan çağa vs. göre değişmektedir.

Tanıtılan ülkemiz insanının yaşamında çok az olan bir sanat ürünü olması da tanıtıcının görevini büsbütün zorlaştırmaktadır.

Nitelikli sanat etkinliklerini tanıtma görevini üstlenenler, ilişkide bulunulan kitleler ile dürüst ve sağlam bağlar kurmak-geliştirmek, o kitlelerin sunulan etkinliğe karşı duyarlılıklarını belirleyip üretim birimlerine iletmek durumundadırlar. Ve bu, karşılıklı yarar sağlayan ilişkilerin sürdürülmesi ancak planlı bir çaba ile olanaklıdır. Bu çabaları tanıtımı üstlenen görevlilerin yanı-sıra o kurumda görevli herkes göstermelidir.

Sanatçıların, sanat etkinliği gerçekleştiren kurumların ilişki içinde buldukları kişi ve grupları basitçe sıralayalım: Sanatçı veya sanatçıların kişisel çevreleri, sanat eğitimi yapan kişi veya kuruluşlar, demokratik kitle örgütleri, devlet yöneticileri, kentteki yabancı ülke temsilcileri, üniversite öğrencileri, öğretim kadroları, basın ve yayın kuruluşları, sponsor kuruluşları, iş adamları ve örgütlü-örgütsüz diğer topluluklar gibi.

Bir sanat kurumunun tanıtımcıları, kurumun yönetimini üstlenenlerin de yönlendirmesiyle; tanıtılanın tanımlanması, planlanıp programlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini yürütürler. Bu yürütmeyi, yukarıda sayılan kişi ve kuruluşlarla gerçekleştirirler.

Tüm bu kişi ve/veya kuruluşlarla, dürüst ve sağlam bağlar kurmak-geliştirmek için, tanıtım görevlisinin eğitilmiş deneyimli, bilgi birikimi olmasının yanı-sıra mutlaka

kapsamlı arşiv bilgilerine gereksinmesi vardır. Peki günümüzde sanat kurumlarımızın arşivleri ne ölçüde yeterlidir? Buna verilecek yanıt ne yazık ki, son derece olumsuzdur.

Dünyanın başka ülkelerinde, herhangi bir operaya ait bilgileri incelediğinizde, bir şey dikkatinizi çekecektir: 150-200 yıl evvel yazılmış bir operanın prömiyer tarihini, aynı eser birkaç kez değiştirilerek oynanmışsa, her oynanışa ait tarihleri bulmak olanaklı iken; ülkemizde sadece 40-50 yıl önce oynandığı halde prömiyer tarihleri bilinmemektedir. Yine aynı şekilde dünyanın başka ülkelerinde, 150-200 yıl öncesine ait oyunların kitap, broşür gibi basılı materyalleri, dekorları, kostümleri mevcutken ve bunlar pek çok yerde sergilenerek bir gelire dönüştürülürken, bizde ne yazık ki, fotoğraflar dahi bulunamamaktadır.

Bunun gibi bir durum da, 1986-1987 sezonunda İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin izleyici profilini saptamak amacıyla, yapılan bir araştırmanın dört- beş yıl sonra bir görev değişikliğinin sonunda, ne araştırma sonuçları, ne de araştırma anketlerini bulunamaması şeklinde sonuçlanmıştır.

Kurumlaşma, kurumsal bir kimliğe sahip olmanın en olmazsa olmaz koşullarından biri kurumun bir belgeliğin olmasıdır. Kurumlaşma, hedef kitleyi tanımakla; hedef kitle ile sürekli dürüst, sağlam ilişki kurmakla; sorunları cesurca-saklamadan - ortaya koymakla; hedef kitlenin taleplerine duyarlı olmakla daha bir duyarlı olmakla daha bir hız kazanacaktır.

Bir İtalya yurttaşının, bir Alman yurttaşının, bir Fransa yurttaşının yaşamında opera bale gibi sanatların yeri ve önemi bizimle kıyaslanabilir mi? Buna karşın Roma'da, Berlin'de, Paris'te yaşayanlar kentteki tüm iletişim araçları kullanılarak sanat etkinliklerini izlemeye yönlendirilmekte; gazetede, radyoda, televizyonda, kent meydanlarında, sokakta, metro istasyonlarında sürekli olarak sanat etkinlikleri duyurulmaktadır. Bu da elbette ki, bir büyük bütçe ile yapılmaktadır.

Bu karşılaştırmaları yaparken; ülkemiz gerçekleri ile de yüzleşmek zorundayız. Toplumların niteliğini tanımlarken, dünyayı sadece önüne çıkanla sınırlı görmeyen, havalanıp yukarıdan bakmayı başaran bireylerin çokluğu dikkate alınmaktadır. Önüne çıkanla yetinmeyen bireyler, ancak bilim ve sanatla yönlendirilmektedir.

Ülkemiz, kişi başına 16 dolar bilgi teknolojisi harcamasıyla Avrupa ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır. Ülkemizde yılda 3774 bilimsel makale yayınlanırken, bu sayı altı milyon nüfuslu İsrail'de 9167, onaltı milyon nüfuslu Hollanda'da 19.598' dir. Ülkemizde 400.000 den fazla kahvehane bulunduğu halde, yalnızca 1394 kütüphane vardır. Ülkemiz insanının müzik beğenisine ilişkin bir araştırma sonucu da şöyle: Çalışan gençlerin %30'u Ferdi Tayfur, % 18'i Müslüm Gürses, % 8.8' i İbrahim Tatlıses dinliyor. Bilim ve sanat üretenler, bu gerçeklerle mutlaka yüzleşmek durumundadırlar.

Tüm dünyada herhangi bir yerleşim biriminin kent diye tanımlanabilmesi için orada bilimin kent diye tanımlanabilmesi için orada bilimin ve sanatın üretilip tüketilmesidir

ölçü. Yani bilim ve sanat üretmeden-tüketmeden kentli olmak olanaklı değil. Bilim, sanat üretenler kadar, tüketenler de duyarlı olmak zorundadırlar.

Nitelikli sanat nitelikli sanatçılarla yapılmalıdır. Her proje hep en iyi sanatçılar hesaba katılarak planlanmalı ve yaşama geçirilmelidir.

Gösteri mekanlarının donanımları ve sunulan yan hizmetler kusursuz olmalı; tüm görevliler görevlerinin gerektirdiği hizmeti mutlaka eksiksiz yapmalıdırlar.

Kurumlaşma süreci sanat üreten birimler kentlinin yaşamında vazgeçilmez bir yer edindiklerinde ancak tamamlanacaktır. Bunun için şu an üretilenle yetinilmemeli, mutlaka daha çok sayıda ve farklı gösteri yılın geneline yayılarak gerçekleştirilmelidir.

İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin sayısal açıdan eriştiği düzey; bir sezonda 100 gösteri ile toplam 40-45 bin seyircidir. Haziran-Ağustos döneminde turnelerin yanı sıra kentteki ve kente yakın yerlerdeki açık hava mekanlarında; modern teknoloji ürünü ses-efekt ve ışık sistemlerinden de yararlanılarak gösteriler sunulmalı; bu çalışmalar arttırılarak yakın gelecekte bir ulusal veya uluslararası İzmir Opera ve Bale Festivali gerçekleştirilmelidir.

Tiyatro, opera bale, senfoni orkestrası gibi nitelikli sanat üreten kurumlar, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve eğitim kurumları ile işbirliği yapmalı; bu işbirliği sayesinde çok daha geniş halk kitlelerine ulaşılmalıdır.

Gösterilerin sunulduğu binalar, dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi sürekli etkinlikler dışında ziyarete açılmalı; dekor, kostüm, aksesuar ile yayınlar sergilenmelidir.

Gösterilerin ses ve görüntü kayıtları, teknolojinin tüm olanaklarından yararlanılarak yapılmalı; bu kayıtlar satılmalıdır.

Kentin meydanları, caddeleri, sokakları, metro istasyonları, nitelikli sanat etkinliklerini tanıtan afiş panoları ile donatılmalıdır.

Yeni bir yasal düzenleme hemen yapılmalı; düzenlemede Halkla İlişkiler Birimi profesyonel görevlilerden oluşturulmalı; görevlilere, görevin gerektirdiği yetki ve sorumluluklar verilmelidir.

Sponsorluk, son zamanlarda çok sık ve yerli-yersiz kullanılmış; bu nedenle de, eskitilmiştir. Bu olaya daha objektif bir bakış açısıyla yaklaşılmalı, sponsorluk yapan kuruluşlara (reklam olarak) daha fazla getirisi olan yöntemler bulunmalıdır.

Besteci Selman Ada'nın hazırladığı *Türk Opera ve Balesi Eser Kılavuzu* adlı yayında, 1920'den günümüze Türk bestecilerinin 33 adet opera, 11 adet operet, 42 adet de bale yarattıklarını görüyoruz. Belki bu konu ile az ilgili olabilir ancak, daha geniş kitlelere ulaşmak amacıyla, Türk eserleri daha çok sahnelenmelidir.

Tanıtım için mutlaka bir bütçe ayrılmalı ve bu bütçe toplam giderin binde biri değil, en az yüzde onu kadar olmalıdır.

3.1.3. İzmir Devlet Opera ve Balesi Seyirci Analizi / 2000

Bu çalışma İzmir Devlet Opera ve Balesi'nde 2000 yılı, Aralık ayında Elif Ülkü Demiray ve Özlem Targal tarafından yapılmıştır. Bu araştırma, İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin sunduğu opera, operet, bale, konser gibi olabildiği ölçüde farklı nitelikteki gösterilere gelenler üzerinden yapılmış bir araştırmadır. İki bine yakın izleyicinin görüşleri alınmıştır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin oturdukları semtlere göre dağılımı şu şekildedir:

Karşıyaka	: % 24.7
Hatay	: % 21.7
Bornova	: % 10.2
Buca	: % 9.3
Alsancak	: % 5.2
Balçova	: % 4.0
Konak	: % 4.0
Güzelyalı	: % 3.4
Göztepe	: % 3.4
Gaziemir	: % 2.8
Narlıdere	: % 2.6
Diğer	: % 7.1

Buradan görüldüğüne göre; İZDOB seyircisinin yarısı Karşıyaka ve Hatay' da oturanlardan oluşmaktadır.

İzmir Devlet opera ve Balesi izleyicilerinin %71'ini kadınlar, % 29'unu erkekler oluşturuyor. Kadın izleyicilerin %69.2'si bekarlardan, % 30.8'i evlilerden oluşuyor. Erkek izleyicilerin evli ve bekar oranları % 50'dir. Kadın-erkek tüm seyircilere bakıldığında bekarların oranı % 63'tür. İzmir Devlet Opera ve Balesi seyircilerinin % 50'si bekar kadınlardan oluşmaktadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin yaş gruplarına göre dağılımı şu şekildedir:

18-24 arası yaş grubu : % 29.1

36-50 arası yaş grubu : % 25.5

25-35 arası yaş grubu : % 19.7

51-65 arası yaş grubu : % 14.0

18' den küçük : % 9.1

İzleyicilerin yarısını (% 48.8' ini) genç ve orta kuşak diyebileceğimiz 18-35 yaş arasındakiler oluşturmaktadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin öğrenim durumlarına göre dağılımı şu şekildedir:

Üniversite mezunu : % 56.6

Lise mezunu : % 26.0

Lisans üstü : % 9.1

İzleyicilerin % 65.7'si lisans ve lisans üstü eğitim almışlardan oluşmaktadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin mesleklere göre dağılımı şu şekildedir:

Öğrenciler : % 32.2

Eğitimciler : % 15.0

Emekliler : % 13.8

Serbest meslek Mens. : % 10.2

Memurlar : % 6.2

İzleyicilerin % 32.2 ile üçte biri öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencileri eğitimciler ve emekliler izliyor.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin aylık gelir dağılımı şu şekildedir:

250-500 milyon TL : % 27.6

100-250 milyon TL : % 24.1

100 milyon TL den az : % 16.2

Yanıtlamayanlar : % 15.5

500-750 milyon TL : % 10.5

750 milyon TL üzeri : % 6.0

İzleyicilerin % 27.6' sını aylık 25500 milyon TL gelire sahip olanlardan oluşmaktadır. 100 milyonun altında olanlar birkaç istisna dışında öğrencilerdir. Genele bakıldığında izleyicilerin % 67.9' u aylık 500 milyon TL sınırın altında gelire sahip olanlardan oluşmaktadır. Bu durumda şunu söylemek olanaklıdır: İzmir'de opera-bele izleyicilerinin büyük çoğunluğu orta gelir düzeyindedir.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin düzenli olarak takip ettiği günlük gazeteler:

Hürriyet : % 21.5

Milliyet : % 17.2

Cumhuriyet : % 16.9

Sabah : % 12.1

Radikal : % 9.6

Yeni Asır : % 2.8

Yeni Binyıl : % 1.0

İnternet : % 1.2

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin temsil izleme sıklıkları:

Ayda 1 veya 2 kez izleyenler : % 35.3

Yılda 1 veya 2 kez izleyenler : % 31.2

Tüm temsilleri izleyenler : % 18.3

İlk kez izleyenler : % 15.2

İzleyicilerin önemli bir bölümü İzmir Devlet Opera ve Balesi temsillerini düzenli olarak izlemektedir. Temsilleri ilk kez izleyenlerin oranı % 15.2'dir.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin temsillerden haberdar olma yolları:

Aylık programlardan öğrenenler : % 33.3

Çevre/arkadaş önerisi : % 24.3

Afiş : % 14.0

Gazete/dergi ilanı : % 9.8

Afiş ve çevre önerisi : % 4.5

Afiş ve gazete/dergi : % 3.3

Gazete/dergi ve çevre : %2.4

Diğer : % 8.4

İzleyicilerin % 33.3 oranıyla önemli bir bölümü temsilcileri programla takip etmektedir. % 31.2 ile izleyiciler çevrenin yada arkadaşlarının önerileriyle hareket etmektedir. İzleyiciye ulaşmada afişler programlardan sonra en önemli araçlardır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin % 56.2' si tanıtım çalışmalarını yetersiz, % 43.8'i de yeterli bulmaktadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin temsil seçimlerini etkileyen faktörler:

Eser-yönetmen-oyuncu	: % 54.7
Çevrenin beğenisi	: % 14.3
Hepsi	: % 6.2
Afiş tasarımı	: % 5.5
Eser-yönetmen-çevre	: % 3.4
Afiş-eser-yönetmen	: % 2.4
Diğer	: % 13.5

% 54.7 oranıyla izleyicilerin çoğunluğu eser, yönetmen ve oyuncularını dikkate alarak seçimlerini belirliyorlar. İzleyicilerin % 23.9'u da çevre ve arkadaşlarının yönlendirmeleri ile hareket ediyorlar.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin tercih ettikleri gösteriler:

Bale	: % 26.7
Opera	: % 24.0
Senfonik konser	: % 15.8
Müzikal	: % 11.8
Operet	: % 10.5
Şan konseri	: % 6.4
Hepsi	: % 4
Diğer	: % 0.8

İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin sahnelediği gösteriler içinde izleyicilerin ilk tercihi % 26.7 oranı ile bale, ikinci tercihi de, % 24 ile operadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi izleyicilerinin İzmir Devlet Opera ve Balesi dışında sürekli izledikleri etkinlikler:

Sinema : % 33.6

Tiyatro : % 28.7

Konser : % 20.4

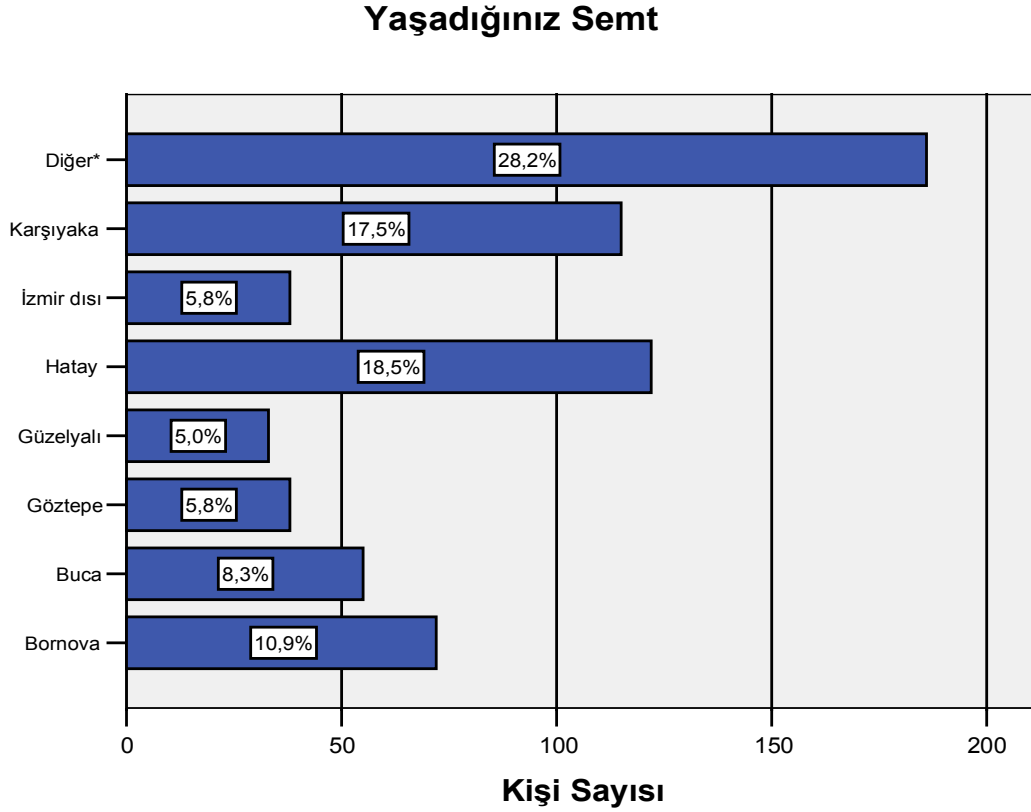
Sergi : % 9.3

Söyleşi-panel : % 6.0

İzleyicilerin opera bale dışında takip ettikleri etkinlikler sinema, tiyatro ve konser olarak sıralanmaktadır.

3.1.4. İzmir Devlet Opera ve Balesi Seyirci Analizi / 2006

1. Yaşadığınız Semt



* Diğer ile ifade edilen ve oranı % 5' in altında kalan semtler sırasıyla: Alsancak, Balçova, Konak, Gazimir, Narlıdere, Bostanlı, Çiğli, Bozyaka, Güzelbahçe, Karabağlar, Şirinyer, Bayraklıdır.

** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 124)

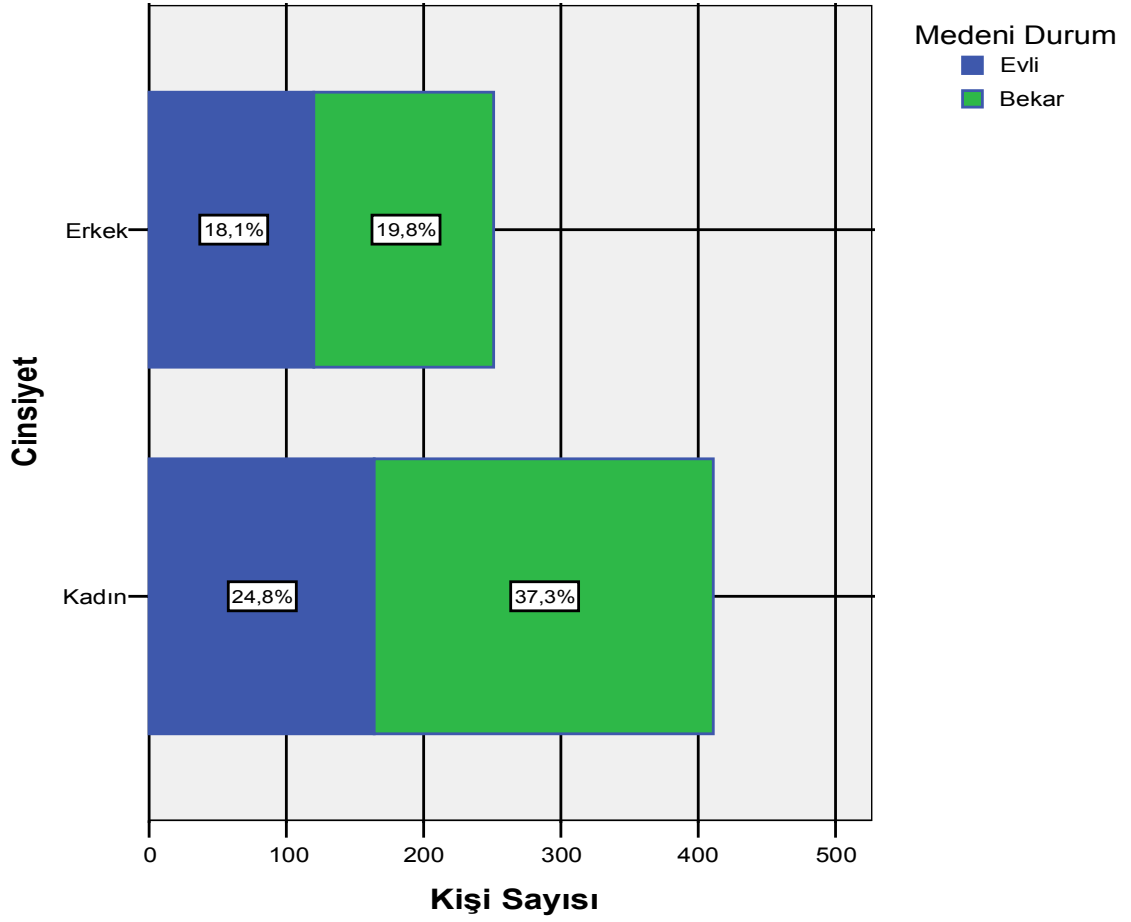
İZDOB izleyicileri ağırlıklı olarak Hatay ve Karşıyaka semtlerinde yaşayanlardan oluşmaktadır. Bu iki semtte yaşayan izleyiciler toplam izleyicilerin % 36'sını oluşturmaktadır. Bu iki semti % 10 ile Bornova' da yaşayanlar izlemektedir

İzleyicilerin % 5,8' i temsil izlemek üzere İzmir ili dışından geldiklerini belirtmişlerdir. Bu izleyicilerin geldiği yerlere baktığımızda; Urla, Tire, Dikili, Menemen, Seferihisar gibi İzmir'in

diğer ilçelerinin yanı sıra İstanbul, Aydın (Kuşadası, Nazilli), Muğla(Bodrum), Manisa, Balıkesir gibi diğer illerden ve yurt dışından (Berlin) gelen izleyiciler bulunmaktadır.

2.Cinsiyetiniz

3. Medeni Durumunuz

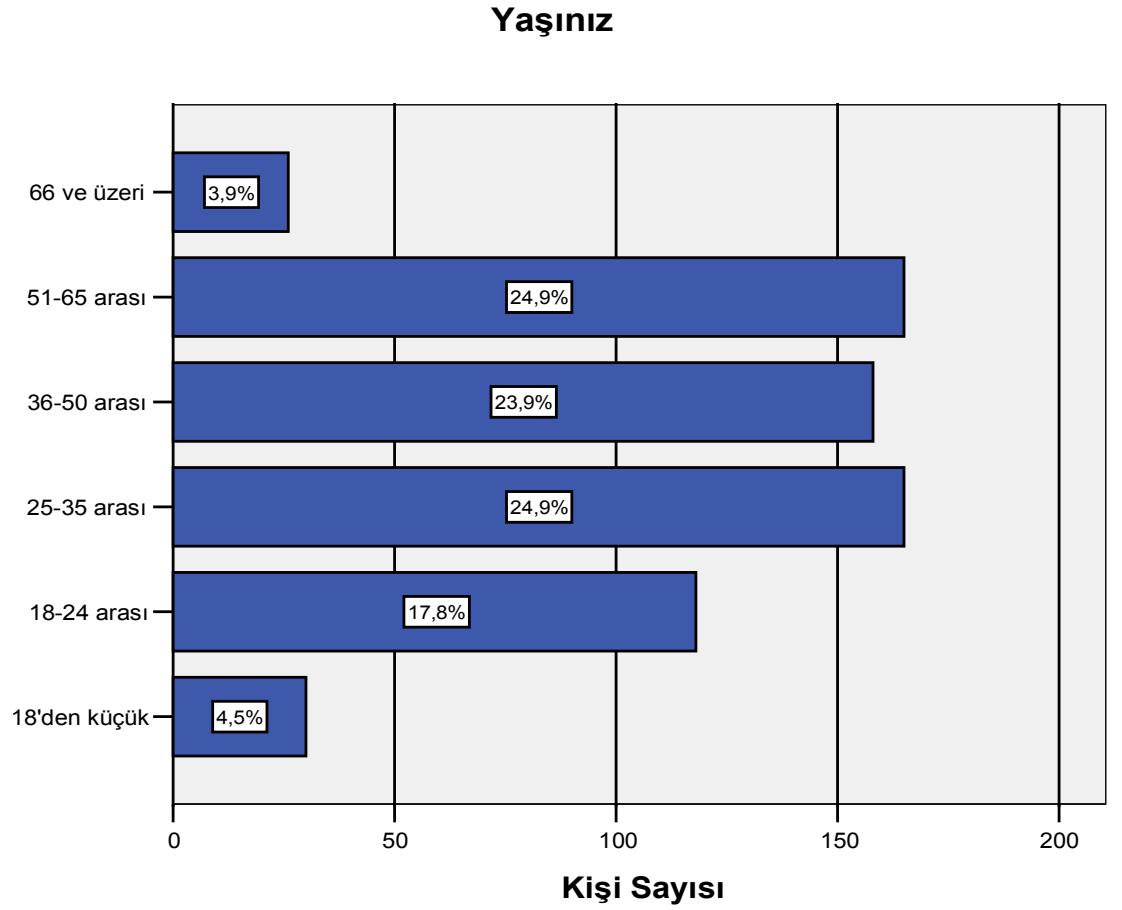


** Cinsiyet ve Medeni Durum belirten kişi sayılarına ait detaylara ve karşılaştırmalı Çapraz Tablolara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa,125)

Toplam izleyicilerin % 62,08' Kadın, % 37,92' si Erkektir. Medeni durumlarına baktığımızda ise izleyicilerimiz % 42,90 oranında Evli, % 57,1 oranında Bekardır.

Yukarıda Erkek ve Kadın izleyicilerimizin kendi aralarında Evli ve bekar olma oranları görünmektedir. Bekar Kadın izleyicilerin % 37,3 oranıyla çoğunlukta olduğu söylenebilir.

4. Yaş



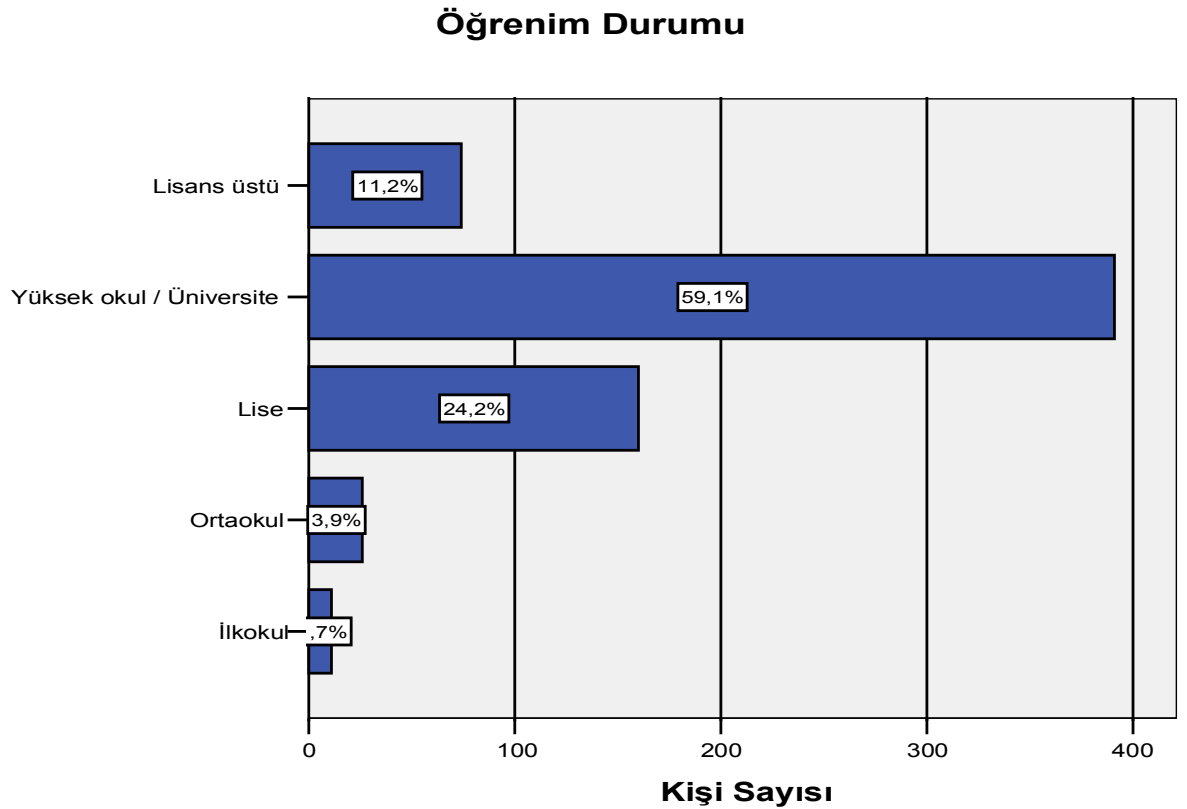
** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 125)

İzleyicilerin %73,7' si 18-65 yaş aralığındadır. 25-35 yaş aralığında ve 36-50 yaş aralığında yoğunluk gözlenmektedir.

% 42,7 oranıyla 18-35 yaş aralığı ile gençler, % 48,8 oranıyla yetişkin izleyiciler yaklaşık yarı yarıya dağılım göstermektedir.

Bu çalışma çocuklara yönelik temsilleri kapsamadığı için genel izleyici kapsamında çocukların da % 4,5 oranında İZDOB temsillerine ilgi gösterdiğini söyleyebiliriz.

5. Öğrenim Durumu



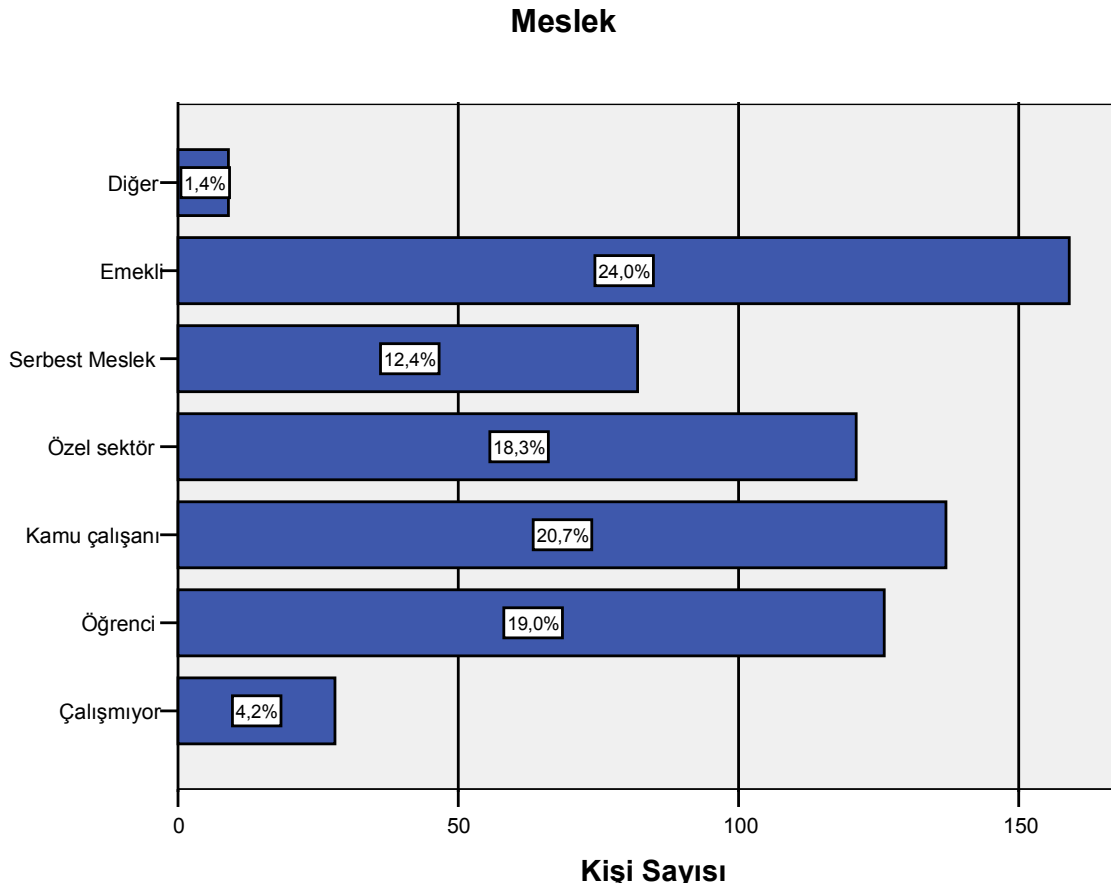
** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 126)

İzleyicilerin büyük çoğunluğu % 70,3 oranıyla Yüksek Okul/Üniversite Mezunları ve Lisans Üstü eğitim görmüş kişilerden oluşmaktadır.

İlkokul, Ortaokul ve Lise mezunlarının % 14,00'ü 18 yaş altı ve % 40,00'min öğrenci olduğu göz önünde bulundurularak bu kişilerin çoğunlukla öğrenimlerinin devam eden kişiler olduğu görülmektedir. İlkokul, Ortaokul ve Lise mezunu olup meslek sahibi olan (çalışmadığını ve öğrenci olmadığını belirten) kişilerin toplam izleyiciler arasındaki oranı % 15'tir.

Genel olarak bakıldığında İZDOB izleyicisinin öğrenim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

6. Mesleğiniz

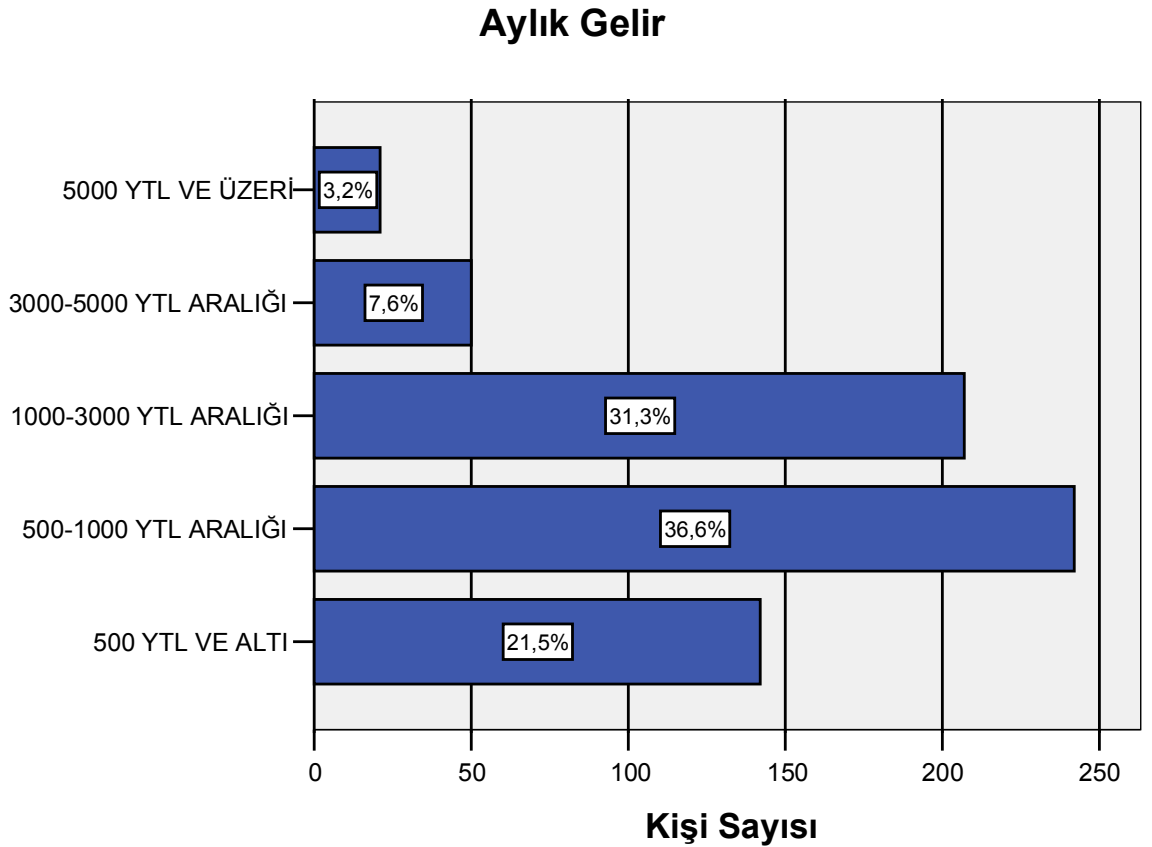


** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 126)

İzleyicilerin % 24' ü Emekli olup, % 19 ile bu grubu öğrenciler takip etmektedir. 51 yaş üstü izleyici oranı toplam izleyicilere oranı% 28,8' dir bu gruptaki izleyicilerin % 24'ünün emekli olduğu görülmektedir.

Çalışmadığını belirten % 4,20 oranındaki izleyicilerin yarısı (% 51,06 oranında) İlkokul, Ortaokul ve lise mezunu olduğunu belirtmişlerdir. Bu kişilerin de öğrenimlerine devam etmekte olduğu tahmin edilmektedir.

7. Aylık Geliriniz

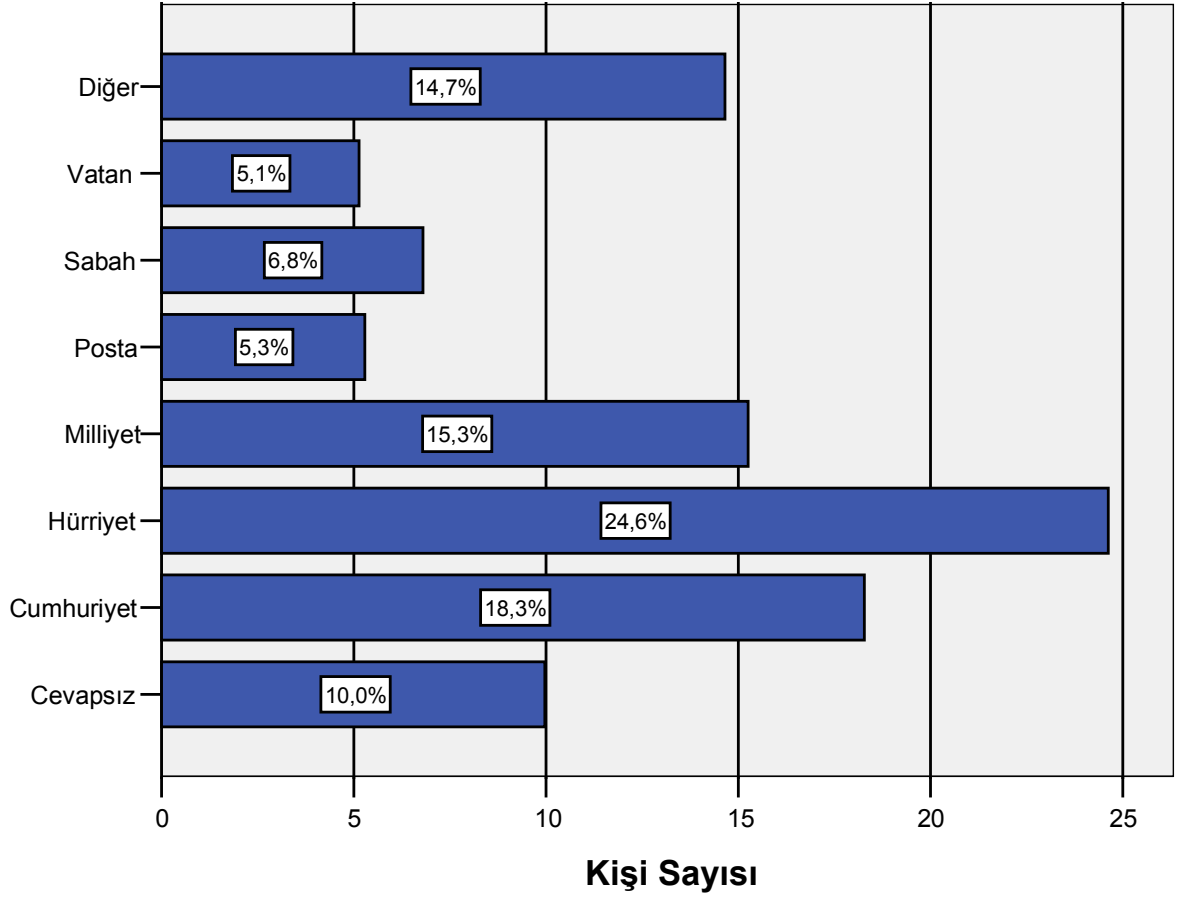


** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 126)

İzleyicilerin % 36,6' sını 500-1000 YTL gelire sahiptir. 500 YTL ve altı gelire sahip izleyicilere bakıldığında büyük çoğunluğunun öğrencilerden oluştuğu gözlenmektedir. Genele bakıldığında izleyicilerin %89,8'i oranıyla tamamına yakını 3000 YTL ve altında gelire sahiptir.

8. Düzenli olarak takip ettiğiniz günlük gazete/dergi

Düzenli takip edilen gazete/dergi



* Diğer ile ifade edilen ve okunma oranı % 5' in altında kalan gazete/dergiler sırasıyla; Yeni Asır, Radikal, İzmir Life, Akşam, Evrensel, Bugün, Zaman, Tempo, Takvim, Picus, Atlas, Yapı, Tercuman, Penguen, Hey Girl, Fotomaç, Chip

** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 127)

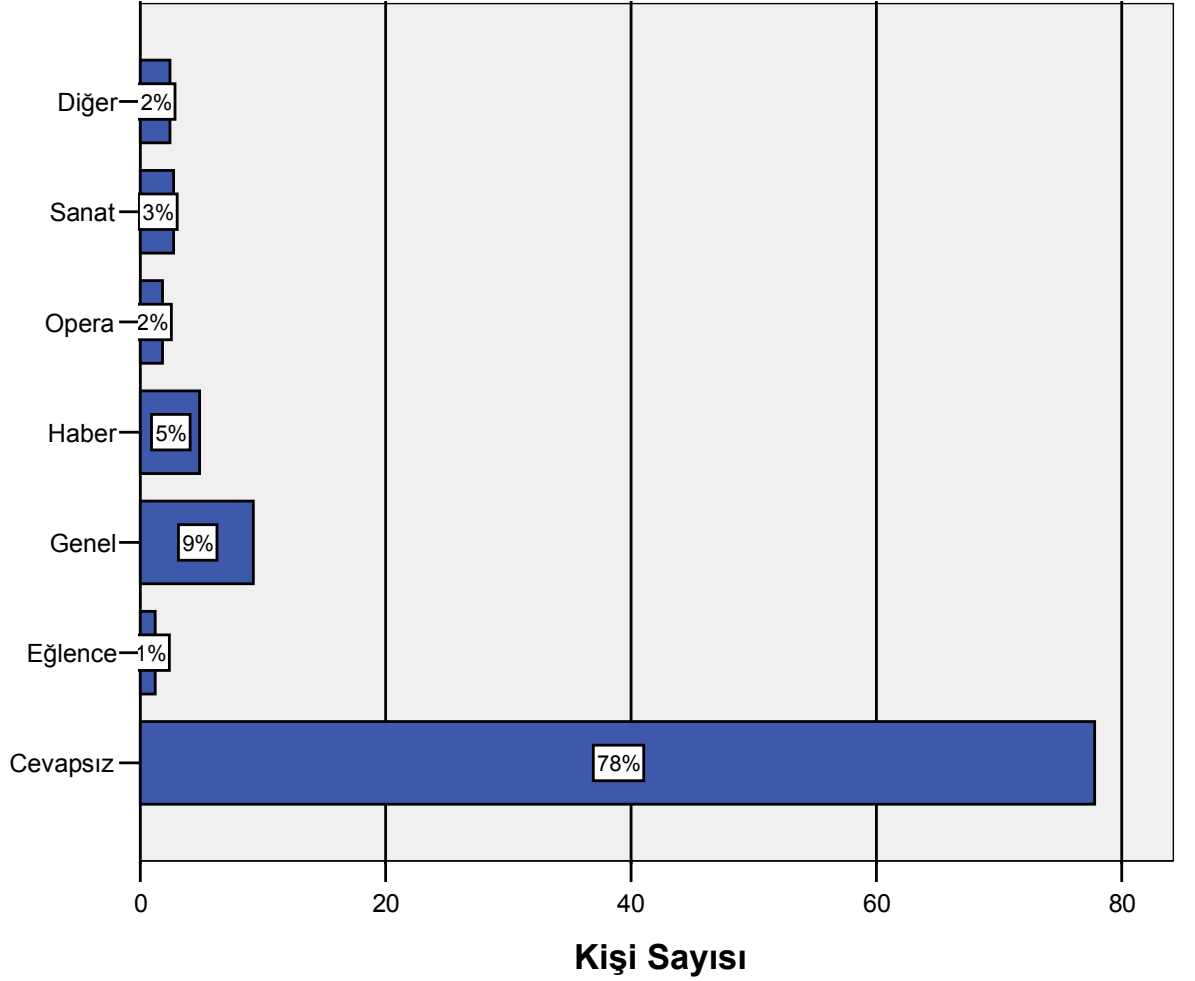
İzleyiciler tarafından en çok okunan günlük gazete % 24,6 oranıyla Hürriyet gazetesidir, Hürriyeti Cumhuriyet ve Milliyet gazeteleri takip etmektedir.

Okuduğu gazeteyi belirtmeyen izleyiciler toplam izleyicilerin % 10'unu oluşturmaktadır. Bu soruda birden fazla günlük gazete/dergi belirten izleyicilere göz attığımızda; izleyicilerin % 34'ü ikinci bir günlük gazete/ dergiyi düzenli olarak takip etmektedir. İkinci olarak takip edilen günlük gazete/ dergiler; % 6,19 ile Milliyet % 4,08 ile Cumhuriyet ve %3,8 ile Hürriyet gazetelerinde yoğunlaşmaktadır.

İzleyicilerin sadece % 6,95' i üçüncü bir günlük gazete/ dergiyi düzenli olarak takip ettiğini belirtmiştir.

9. Düzenli olarak ziyaret ettiğiniz web siteleri

Düzenli takip edilen web sitesi



* Diğer ile ifade edilen ve takip oranı%1' in altında olan web siteleri sırasıyla; Sağlık, Bilim, Kariyer, Müzik ve eğitimidir.

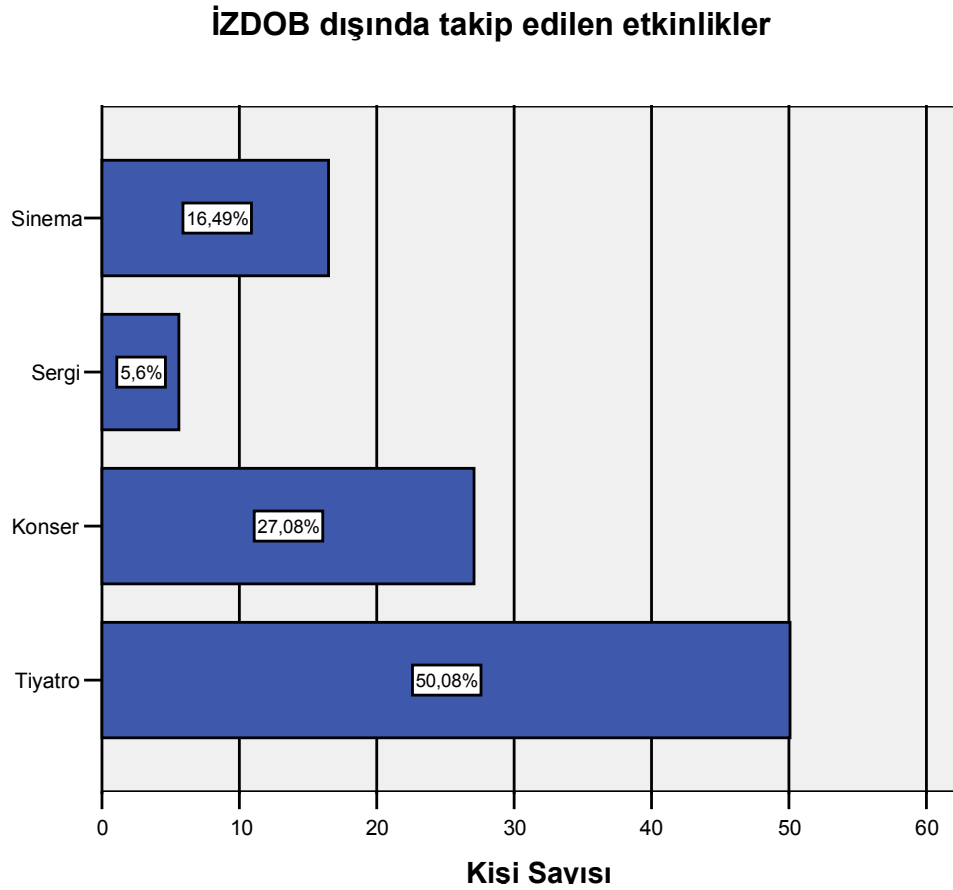
** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 127)

İzleyicilerin % 22'sinin düzenli olarak web siteleri takip ettiklerini belirtmiştir. Düzenli olarak web siteleri takip edenlerin % 9'u Google, Yahoo, MSN vb. Portalları ziyaret etmektedir.

Sanat ile ilgili siteleri takip eden toplam % 5'lik dilimin % 2'lik bir kısmı özellikle operaya ilişkin siteleri takip ettiklerini; bu kişilerin çoğu İZDOB web sitesini düzenli olarak ziyaret ettiğini belirtmiştir.

İzleyicilerin sadece % 4,8'i ikinci bir web sitesi, %0,5'i ise üçüncü bir web sitesini düzenli olarak takip ettiğini belirtmiştir.

10. İZDOB dışında sürekli takip ettiğiniz etkinlikler



** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 128)

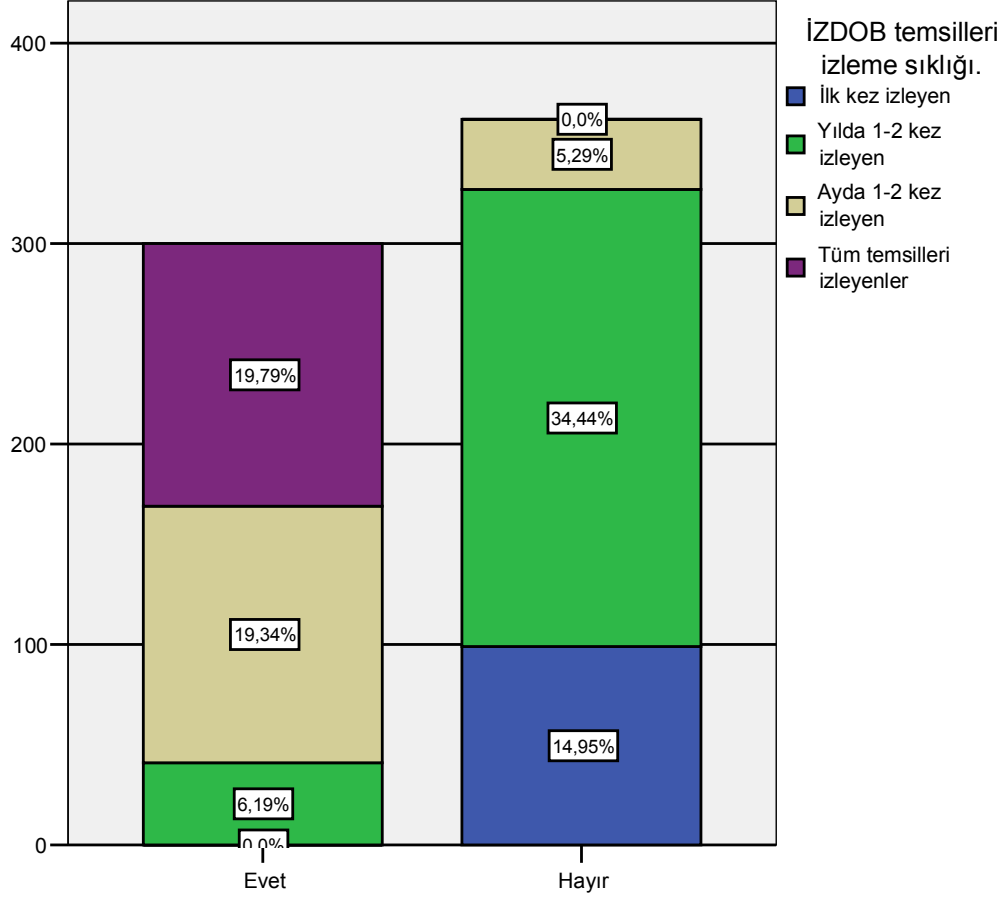
İzleyicilerin birden fazla cevap verebildikleri bu soru için yukarıda yer alan grafikte ilk sırada tercih edilen etkinliklere yer verilmiştir.

% 50,08'lik bir oranla İZDOB izleyicisinin aynı zamanda tiyatro izleyicisi olduğu söylenebilir. Bu etkinliği Konserler ve Sinema takip etmektedir.

Bu soruda ikinci bir etkinlik belirten izleyicilerin % 40,42'si Konser, % 33,02'si Sinema cevabını vermiştir. Üçüncü bir etkinlik belirten izleyicilerin yarısından fazlası ise Sinema cevabını vermiştir.

11. İZDOB Temsillerini Düzenli olarak izliyor musunuz?

12. İZDOB Temsillerini ne sıklıkta izliyorsunuz?



İZDOB temsilleri düzenli takip edilme durumu

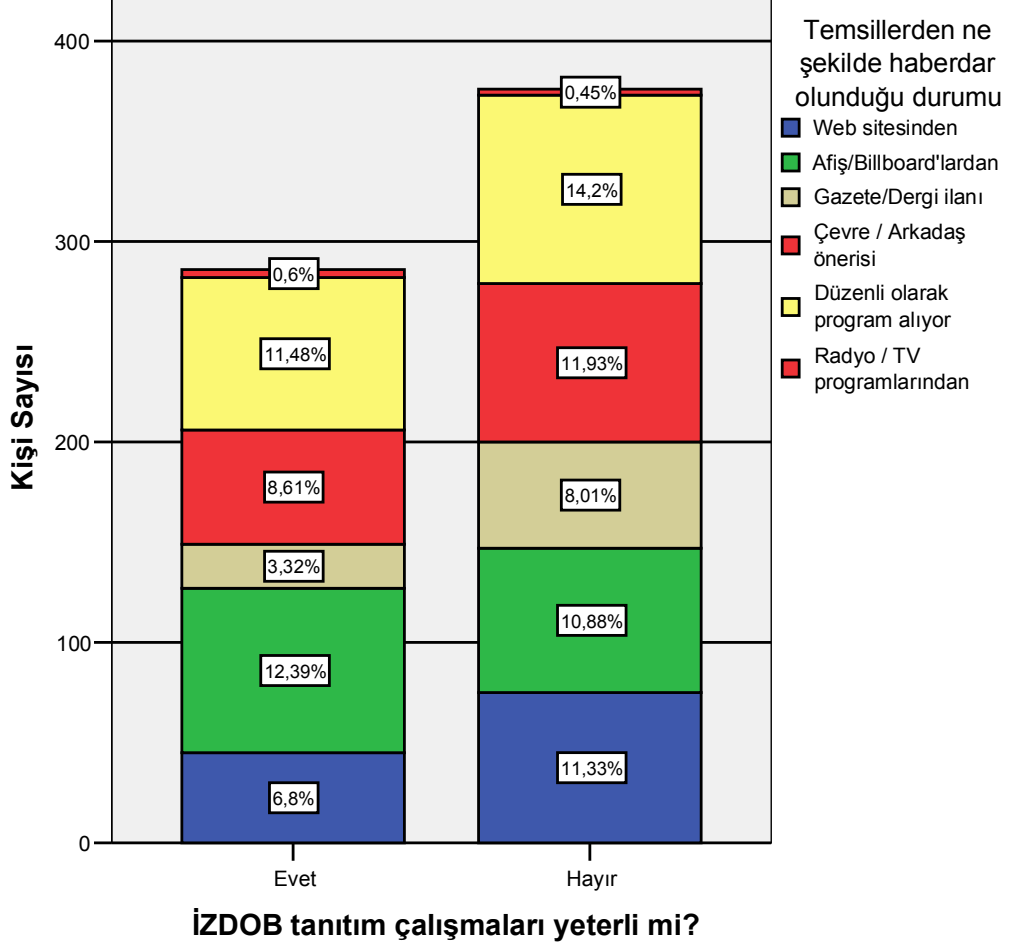
** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 128)

İzleyicilerin % 45,50'i İZDOB temsillerini düzenli olarak izlediklerini, % 54,50'i ise düzenli olarak takip etmediklerini belirtmişlerdir.

Bu veri temsil izleme sıklıkları ile birlikte değerlendirildiğinde; İZDOB temsillerini düzenli olarak izleyenler ayda 1-2 kez izlemekte ya da tüm temsilleri takip etmektedirler. Düzenli olarak izlemediğini belirten izleyiciler genellikle yılda 1-2 temsil izlemektedir.

13. İZDOB Temsillerinden ne şekilde haberdar oluyorsunuz?

14. İZDOB tanıtım çalışmalarını yeterli buluyor musunuz?

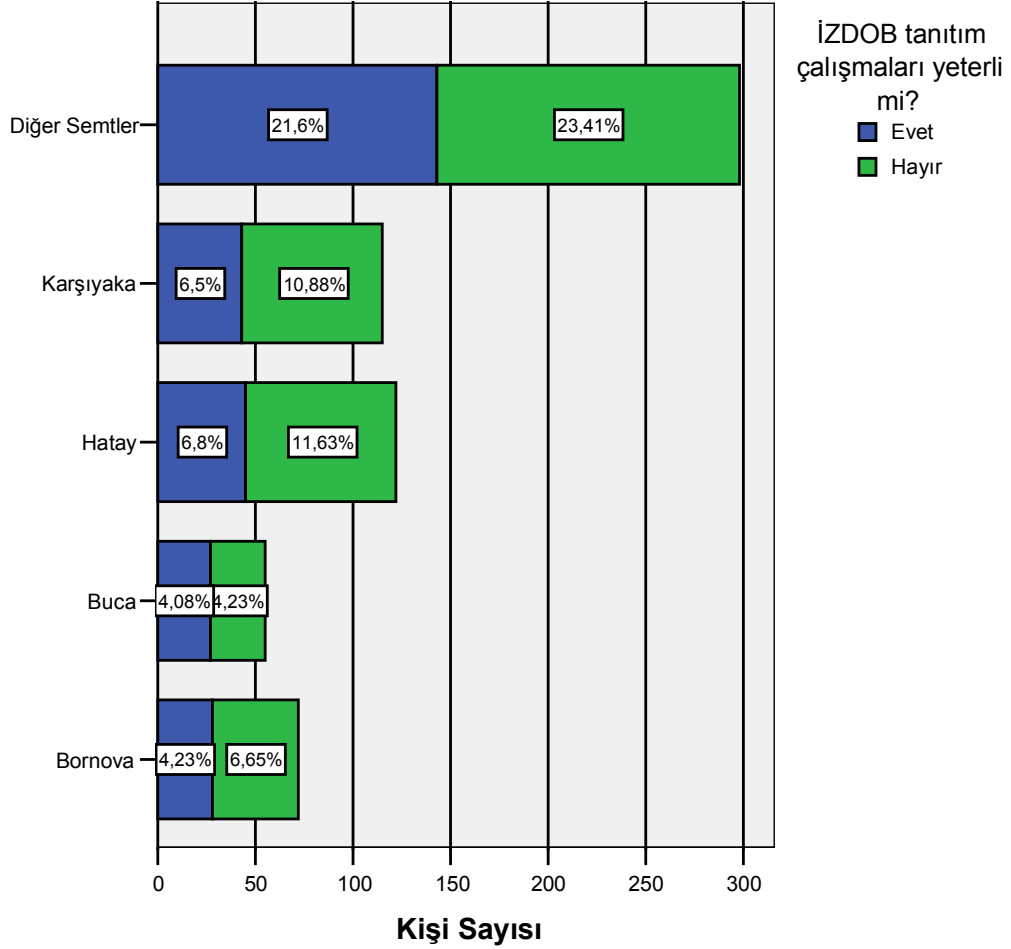


** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 128-129)

İZDOB tanıtım çalışmalarını yeterli bulan izleyici oranı, % 43,2 tanıtım çalışmalarını yeterli bulmayanların oranı ise % 56,8'dir.

İzleyicilerin %25,68'i düzenli olarak program almaktadır. Bu yöntemi % 23,22 ile Afiş/Bil-board takibi izlemektedir. % 20,54 oranıyla Çevre/Arkadaş önerisi İZDOB izleyicisinin temsil seçiminde rol oynamaktadır.

15. Semtlere göre İZDOB tanıtım çalışmaları yeterli mi?



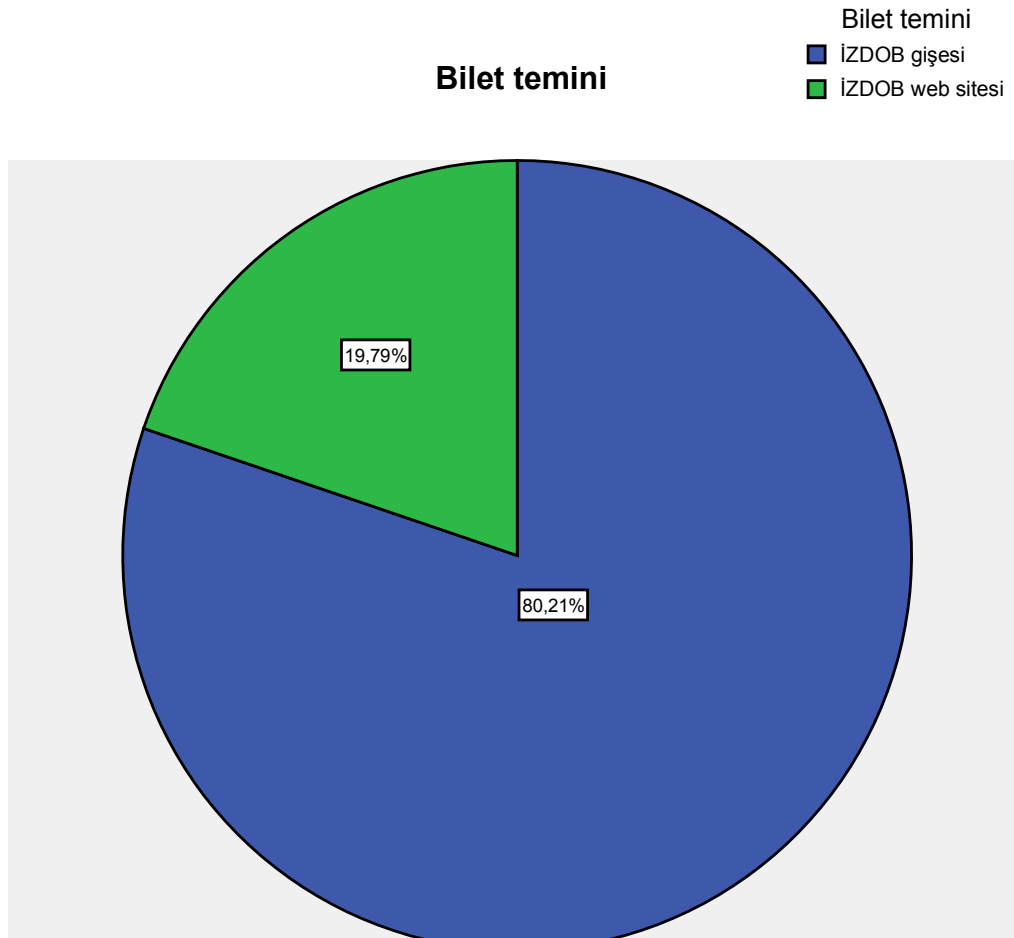
** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 129)

İZDOB tanıtım çalışmalarının semtlere göre yeterli bulunma oranları grafikte yer almaktadır.

Semtlere göre temsililerden haberdar olma biçimlerine baktığımızda özellikle Karşıyaka, Hatay ve Bornova'da yaşayan izleyicilerin Düzenli olarak program aldığı ya da

Afiş/Billboard'lardan takip ettiği gözlenmektedir. Diğer semtlerde ise ağırlıklı olarak temsiller Web Sitesi aracılığıyla takip edilmektedir.

16. Biletinizi ne şekilde alıyorsunuz?



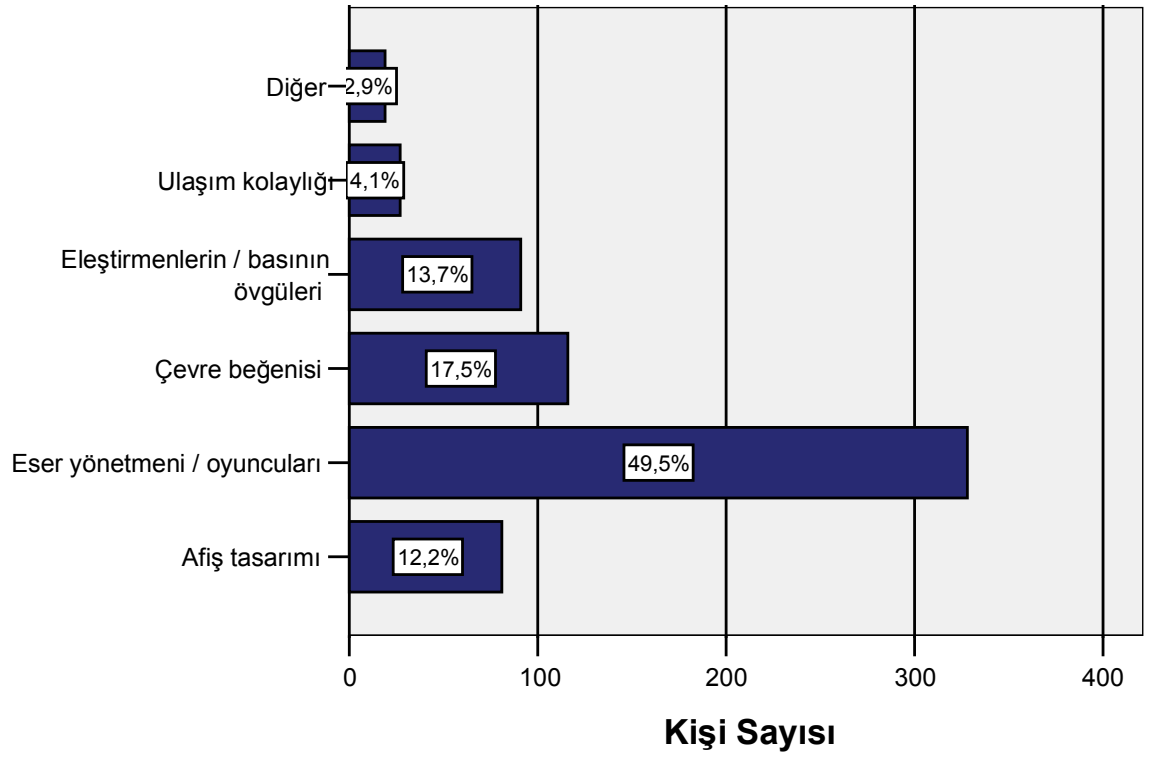
** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 129)

İzleyicilerin % 80,21 ile çoğunluğu biletini İZDOB gişesinden almayı tercih etmesine karşılık % 19,79'u bilet almak için İZDOB web sitesini tercih etmektedir.

Biletini İZDOB gişesinden almayı tercih eden izleyicilerin % 22,62'si eleştirilerinde bilet bulmakta güçlük çektiğini belirtmiştir. Bu oran İZDOB web sitesinden bilet alanlarda % 16,74'tür.

17. Temsil seçiminizi etkileyen faktörler

Temsil seçimini etkileyen faktörler

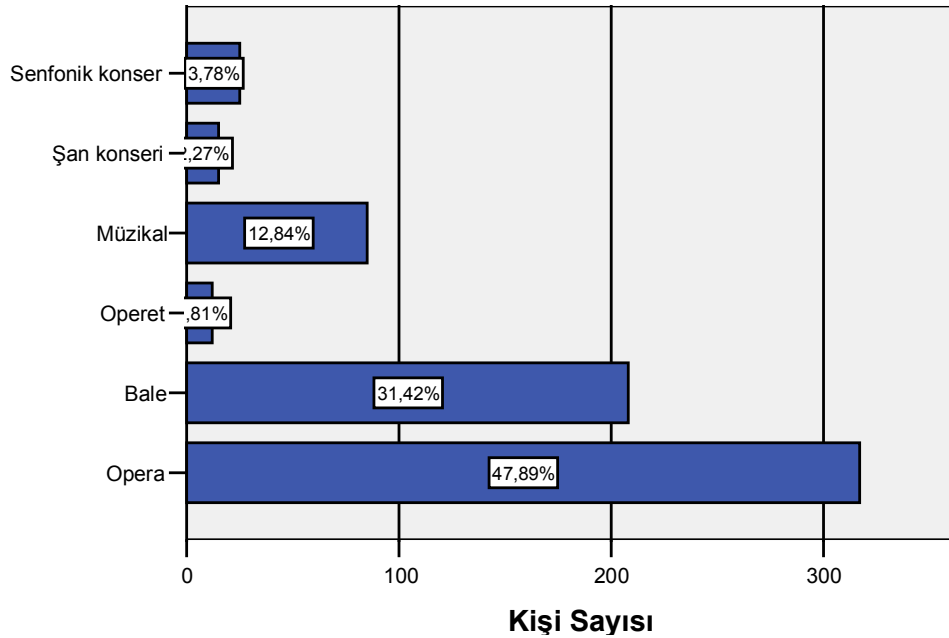


** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 130)

% 49,5 oranıyla izleyiciler temsil seçimlerini Eser yönetmeni/ oyuncularını göz önünde bulundurarak yapmaktadır. Bunu % 17,5 ile çevrelerinin beğenisi doğrultusunda temsil seçimini gerçekleştiren izleyiciler takip etmektedir.

18. İZDOB gösterilerinden en çok tercih ettiklerinizi sıra belirterek işaretleyiniz.

Gösterilerden en çok tercih edilenler



** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 131)

İzleyicilere İZDOB temsillerinden hangilerini tercih ettiklerini sorduğumuzda öncelikli tercihin % 47,89 ile opera olduğunu görmekteyiz.

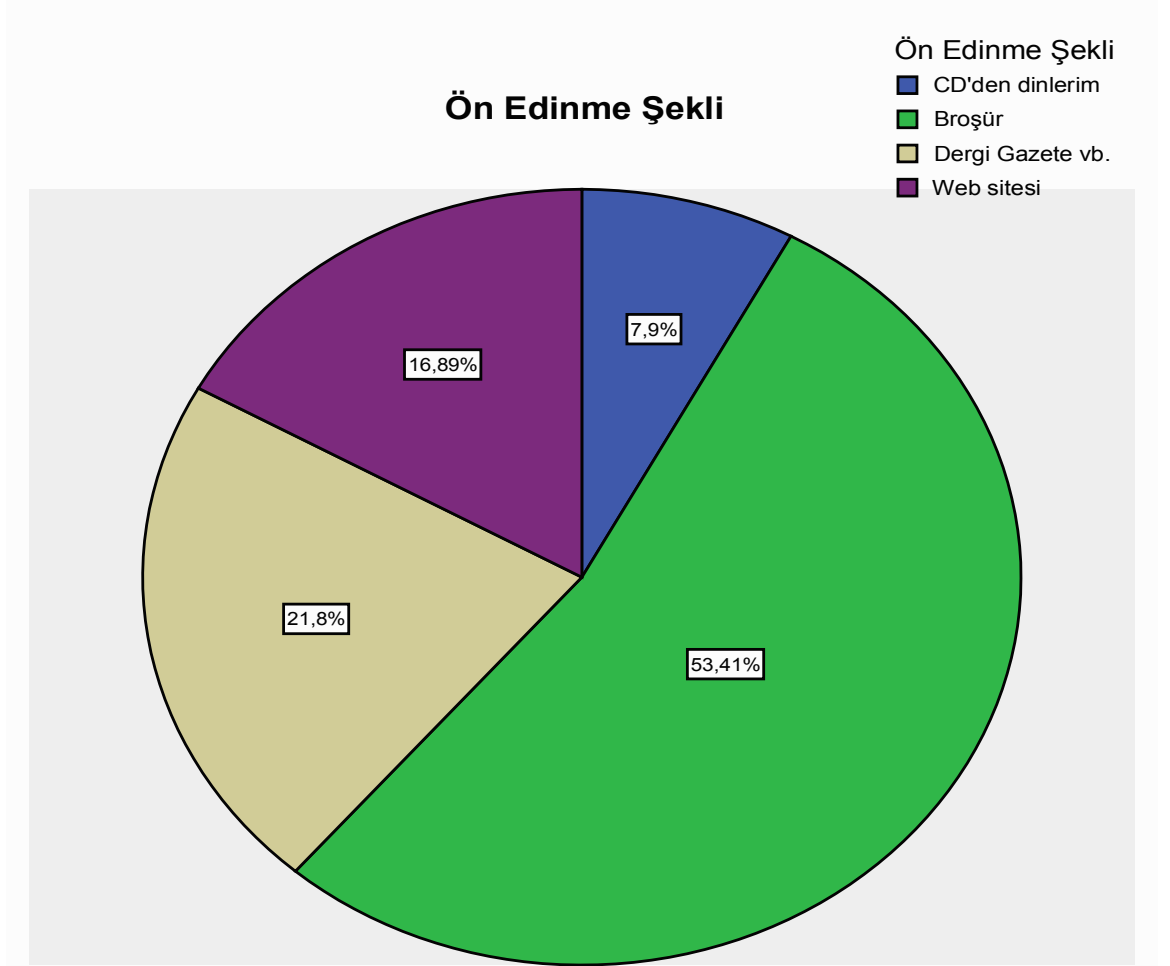
İzleyicilerin birden fazla tercih yapabildikleri bu soruda % 44,05 oranında ikinci, % 33,00 oranında üçüncü bir temsil türü belirtilmiştir.

İkinci sıradaki tercihlere bakıldığında % 38,05 ile balenin çoğunlukta olduğunu görmekteyiz. İkinci tercihlerde baleyi % 23,01 ile müzikaller takip etmektedir.

Üçüncü sırada belirtilen tercihlerin % 32,93' ü müzikaldır.

19. İzleyeceğiniz temsil hakkında ön bilgi edinir misiniz?

20. Ne şekilde bilgi edindiğinizi belirtiniz



** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 132)

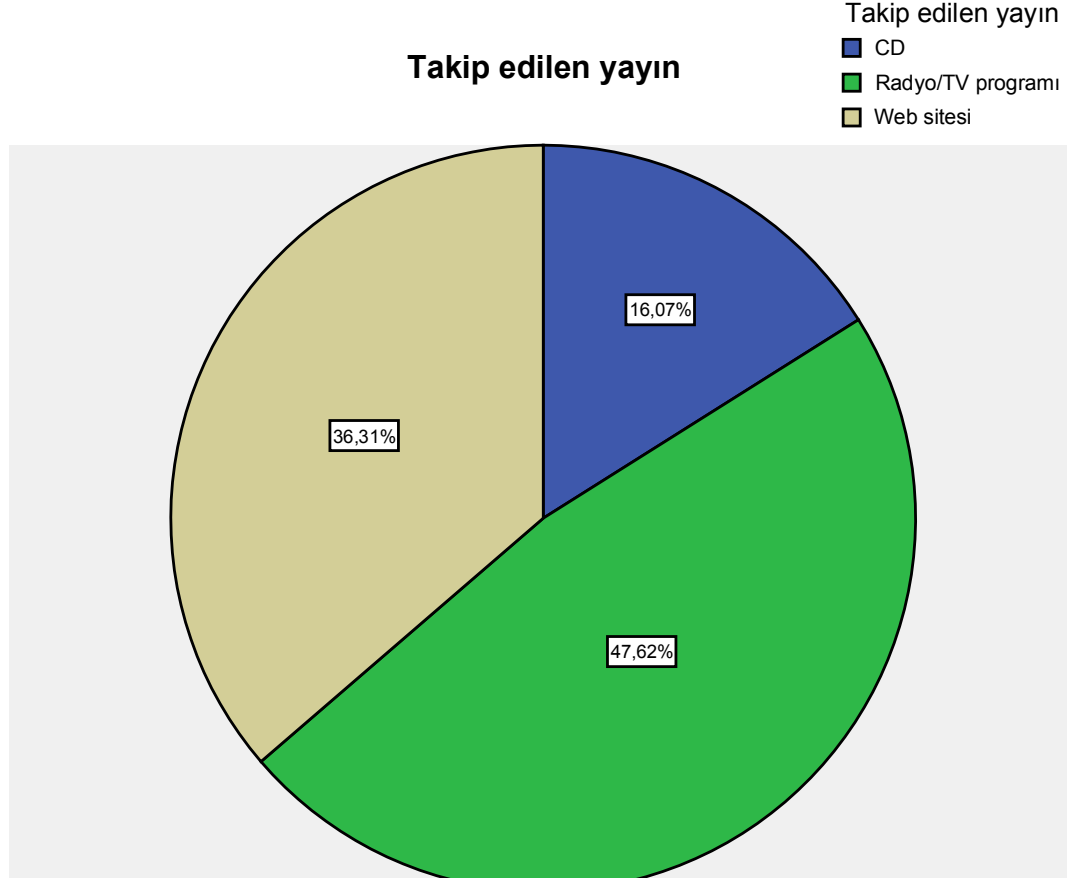
İzleyicilerin % 40,83'ü izleyecekleri temsil hakkında ön bilgi edinmekte, kalan %59,17'si ön bilgi edinmemektedir. Temsiller hakkında ön bilgi edinen izleyicilerin % 53,41'i İZDOB broşürlerinden yararlanmaktadır.

Temsiller hakkında Broşürlerden bilgi alan izleyicilerin kendi içinde % 40,30' u tanıtım çalışmalarını yetersiz buluyor, aksi yönde düşünenlerin oranı ise % 59, 70'dir.

Dergi gazete vb. yayınlardan ön bilgi edinen izleyicilerin % 36,25' i İZDOB tanıtım çalışmalarını yeterli bulmaktadır.

Web sitesinden ön bilgi edinen izleyicilerin % 33,87'i tanıtım çalışmalarını yeterli bulmaktadır.

21. Opera ve Bale ile ilgili yayın, CD, Radyo-TV Programı, Web Sitesi takip ediyor musunuz?

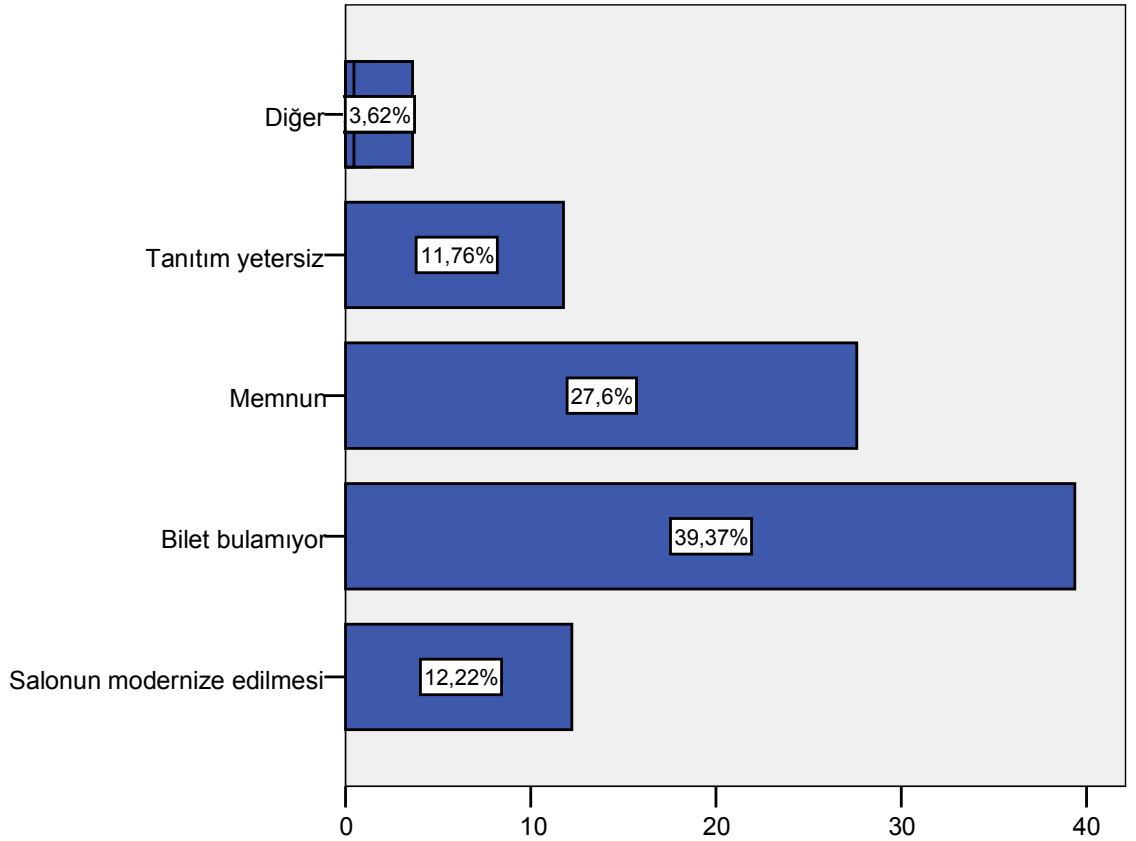


** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 132)

Opera ve Bale ile ilgili yayın, CD, Radyo-TV Programı, Web Sitesi takip ediyor musunuz sorusuna izleyicilerin % 59,00'u olumlu yanıt vermiştir. Olumlu yanıt verenlerin % 47,62'si Radyo-TV Programı takip etmektedir. İzleyiciler TRT 2 Televizyonu, TRT 4 Radyosu, İZDOB Web Sitesi vb. kanalları takip ettiklerini belirtmiştir.

22. Genel olarak İZDOB hakkında eleştirileriniz/önerileriniz

Eleştiri / Öneriler



Diğer ile ifade edilen ve oranı % 3'ü altında kalan başlıklar ile aşağıda bilgi verilecektir.

** Kişi Sayılarına ait detaylara Frekans Tabloları bölümünden ulaşabilirsiniz. (Sayfa, 132)

Genel olarak İZDOB hakkında eleştiri ve önerilerin sorulduğu açık uçlu bu soru izleyicilerin % 33,40' ı tarafından cevaplanmıştır.

İzleyicilere genel olarak İZDOB hakkında eleştiri ve önerilerini sorduğumuz açık uçlu bu soruya alınan cevaplar belli başlıklarda yoğunlaşmaktadır. Eleştiri ve önerilerin yoğunlaştığı konular yukarıdaki grafikte yer almaktadır. İzleyicilerin eleştirileri % 39,37 ile bilet bulamamak üzerinde yoğunlaşmaktadır. İzleyicilerin % 27,60'sı İZDOB'a ilişkin memnuniyetlerini ifade etmişlerdir.

Diğer ile ifade edilen yanıtlar sırasıyla; Temsillerin öğrencilere/gençlere hitap etmesi, yeni eserlere ve solistlere yer verilmesi, TV, Radyo programlarında tanıtımlara yer verilmesi, ek bir salonun hizmete girmesi.

Sıklık göstermemesi nedeniyle grafikte yer almayan bazı eleştiri ve öneriler;

1. Bilet fiyatlarının yüksek bulunması.
2. Tuvaletlerin yetersiz kalması, temiz bulunmaması.
3. Eser sürelerinin uzun bulunması.
4. Eser sürelerinin programda yer alması.
5. Biletlerin bir ay önce satışa sunulması.
6. Web Sitesinden bilet satışından duyulan memnuniyet.
7. İnternet'ten öğrenci bileti alınamıyor olması.
8. Semt panolarında ilanların olması.
9. Sahnenin küçük olması nedeniyle sahne arkası hareketlerin dikkat dağıtmasından duyulan rahatsızlık.
10. Okullarda özel tanıtım yapılması.
11. Temsil sayısının arttırılması.

12. Biletlerin mevsimlik/ kombin satılması.
13. Opera ve operetlerin alt/üst yazı ile Türkçe olarak sahnelenmesi.
14. Enstrümanların bakımının yapılması(Liet'den Jazz'a temsili ile ilgili)
15. Modern Dans topluluğunun kurulması, temsillerde Modern Dans gösterilerine yer verilmesi. Arka koltuklarda sahnenin görülmesinde güçlük yaşanması.
16. Zaman-zaman broşürlerin tükenmesi.
17. Geç kalanlar için fuayede Plazma TV bulunması.
18. Temsil sırasında gürültü yapılmamasını sağlamak amacıyla uyarı levhalarının bulunması.

Frekans Tabloları

1. Yaşadığımız Semt

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Alsancak	30	% 4,5	% 4,5
Balçova	26	% 3,9	% 8,5
Basinsitesi	7	% 1,1	% 9,5
Bayraklı	2	% 0,3	% 9,8
Bornova	72	% 10,9	% 20,7
Bostanlı	15	% 2,3	% 23,0
Bozyaka	10	% 1,5	% 24,5
Buca	55	% 8,3	% 32,8
Çiğli	13	% 2,0	%34,9
Gaziemir	22	% 3,3	% 38,4
Göztepe	38	% 5,7	% 44,1
Güzelbahçe	9	% 1,4	% 45,6
Güzelyalı	33	% 5,0	% 50,6
Hatay	122	% 18,4	% 69,0
İzmir dışı	38	% 5,7	% 74,8
Karabağlar	7	% 1,1	% 75,8
Karşıyaka	115	% 17,4	% 93,2
Konak	22	% 3,3	% 96,5
Naridere	18	% 2,7	% 99,2
Şirinyer	5	% 0,8	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

2. Cinsiyet

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	411	62,1	62,1
Erkek	251	37,9	100,0
TOPLAM	662	100,0	

3. Medeni Durum

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	284	42,9	42,9
Bekar	378	57,1	100,0
TOPLAM	662	100,0	

Cinsiyet * Medeni Durum Çapraz Tablo

		Medeni Durum		TOPLAM
		Evli	Bekar	
Cinsiyet	Kadın	164	247	411
	Erkek	120	131	251
TOPLAM		284	378	662

4. Yaşınız

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
18'den küçük	30	% 4,5	% 4,5
18-24 arası	118	% 17,8	% 22,4
25-35 arası	165	% 24,9	% 47,3
36-50 arası	158	% 23,9	% 71,1
51-65 arası	165	% 24,9	% 96,1
66 ve üzeri	26	% 3,9	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

5. Öğrenim Durumu

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
İlkokul	11	% 1,7	% 1,7
Ortaokul	26	% 3,9	% 5,6
Lise	160	% 24,2	% 29,8
Yüksek okul / Üniversite	391	% 59,1	% 88,8
Lisans üstü	74	% 11,2	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

6. Meslek

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Çalışmıyor	28	% 4,2	% 4,2
Öğrenci	126	% 19,0	% 23,3
Kamu çalışanı	137	% 20,7	% 44,0
Özel sektör	121	% 18,3	% 62,2
Serbest Meslek	82	% 12,4	% 74,6
Emekli	159	% 24,0	% 98,6
Diğer	9	% 1,4	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

7. Aylık Gelir

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
500 YTL VE ALTI	142	% 21,5	% 21,5
500-1000 YTL ARALIĞI	242	% 36,6	% 58,0
1000-3000 YTL ARALIĞI	207	% 31,3	% 89,3
3000-5000 YTL ARALIĞI	50	% 7,6	% 96,8
5000 YTL VE ÜZERİ	21	% 3,2	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

8. Düzenli takip edilen gazete/dergi

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
	66	% 10,0	% 10,0
Akşam	6	% 0,9	% 10,9
Atlas	2	% 0,3	% 11,2
Bugün	3	% 0,5	% 11,6
Chip	1	% 0,2	% 11,8
Cumhuriyet	121	% 18,3	% 30,1
Evrensel	3	% 0,5	% 30,5
Fotomaç	1	% 0,2	% 30,7
Gazete	1	% 0,2	% 30,8
Hey Girl	1	% 0,2	% 31,0
Hürriyet	163	% 24,6	% 55,6
İzmir Life	7	% 1,1	% 56,8
Milliyet	101	% 15,3	% 72,1
Penguen	1	% 0,2	% 72,2
Picus	2	% 0,3	% 72,5
Posta	35	% 5,3	% 77,8
Radikal	29	% 4,4	% 82,2
Sabah	45	% 6,8	% 89,0
Takvim	2	% 0,3	% 89,3
Tempo	2	% 0,3	% 89,6
Tercüman	1	% 0,2	% 89,7
Vatan	34	% 5,1	% 94,9
Yapı Dergisi	1	% 0,2	% 95,0
Yeni Asır	31	% 4,7	% 99,7
Zaman	2	% 0,3	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

9. Düzenli takip edilen web sitesi

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
	515	% 77,8	% 77,8
Bilim	5	% 0,8	% 78,5
Eğitim	1	% 0,2	% 78,7
Eğlence	8	% 1,2	% 79,9
Genel	61	% 9,2	% 89,1
Haber	32	% 4,8	% 94,0
Kariyer	1	% 0,2	% 94,1
Müzik	4	% 0,6	% 94,7
Opera	12	% 1,8	% 96,5
Sağlık	5	% 0,8	% 97,3
Sanat	18	% 2,7	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

10. İZDOB temsilcileri düzenli takip edilme durumu

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	301	% 45,5	% 45,5
Hayır	361	% 54,5	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

11. İZDOB temsilcileri izleme sıklığı.

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
İlk kez izleyen	99	% 15,0	% 15,0
Yılda 1-2 kez izleyen	267	% 40,3	% 55,3
Ayda 1-2 kez izleyen	161	% 24,3	% 79,6
Tüm temsilcileri izleyen	135	% 20,4	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

12. Temsilcilerden ne şekilde haberdar olunuyor

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Web sitesi	120	% 18,1	% 18,1
Afiş/Billboardlar	154	% 23,3	% 41,4
Gazete/Dergi ilanı	75	% 11,3	% 52,7
Çevre / Arkadaş önerisi	136	% 20,5	% 73,3
Düzenli olarak program alıyor	170	% 25,7	% 98,9
Radyo / TV programlarından	7	% 1,1	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

13. İZDOB tanıtım çalışmalarını yeterli buluyor mu?

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	286	% 43,2	% 43,2
Hayır	376	% 56,8	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

14. Temsillerden ne şekilde haberdar olunuyor?

İZDOB tanıtım çalışmaları yeterli mi?

		İZDOB tanıtım çalışmaları yeterli mi?		TOPLAM
		Evet	Hayır	
Temsillerden ne şekilde haberdar oluyor	Web sitesi	45	75	120
	Afiş/Billboardlar	82	72	154
	Gazete/Dergi ilanı	22	53	75
	Çevre / Arkadaş önerisi	57	79	136
	Düzenli olarak program alıyor	76	94	170
	Radio / TV programlarından	4	3	7
TOPLAM		286	376	662

15. Bilet temini

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
İZDOB gişesi	531	% 80,2	% 80,2
İZDOB web sitesi	131	% 19,8	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

16. Temsil seçimini etkileyen faktörler

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Afiş tasarımı	81	% 12,2	% 12,2
Eser yönetmeni / oyuncular	328	% 49,5	% 61,8
Çevre beğenisi	116	% 17,5	% 79,3
Eleştirmenlerin / basının övgüleri	91	% 13,7	% 93,1
Ulaşım kolaylığı	27	% 4,1	% 97,1
Diğer	19	% 2,9	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

17. Gösterilerden en çok tercih edilenler- İlk sırada

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Opera	317	% 47,9	% 47,9
Bale	208	% 31,4	% 79,3
Operet	12	% 1,8	% 81,1
Müzikal	85	% 2,8	% 94,0
Şan konseri	15	% 2,3	% 96,2
Senfonik konser	25	% 3,8	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

Gösterilerden en çok tercih edilenler- İkinci sırada

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Opera	91	% 13,7	% 16,1
Bale	215	% 32,5	% 54,2
Operet	57	% 8,6	% 64,2
Müzikal	130	% 19,6	% 87,3
Şan konseri	31	% 4,7	% 92,7
Senfonik konser	39	% 5,9	% 99,6
Opera	2	% 0,3	% 100,0
TOPLAM	565	% 85,3	
Cevapsız	97	% 14,7	
TOPLAM	662	% 100,0	

Gösterilerden en çok tercih edilenler- Üçüncü sırada

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Opera	60	% 9,1	% 14,6
Bale	44	% 6,6	% 25,4
Operet	102	% 15,4	% 50,2
Müzikal	135	% 20,4	% 83,2
Şan konseri	22	% 3,3	% 88,5
Senfonik konser	43	% 6,5	% 99,0
Çocuk müzikali	4	% 0,6	% 100,0
TOPLAM	410	% 61,9	
Cevapsız	252	% 38,1	
TOPLAM	662	% 100,0	

18. Temsil Hakkında ön bilgi edinme durumu

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	366	% 55,3	% 55,3
Hayır	296	% 44,7	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

Ön Bilgi Edinme Şekli

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
CD'den dinlerim	29	% 4,4	% 7,9
Broşür	196	% 29,6	% 61,3
Dergi Gazete vb.	80	% 12,1	% 83,1
Web sitesi	62	% 9,4	% 100,0
TOPLAM	367	% 55,4	
Cevapsız	295	% 44,6	
TOPLAM	662	% 100,0	

Temsil Hakkında ön bilgi edinme durumu * Ön Edinme Şekli

		Ön Edinme Şekli				Total
		CD'den dinlerim	Broşür	Dergi Gazete vb.	Web sitesi	
Temsil Hakkında ön bilgi edinme durumu	Evet	28	196	80	62	366
	Hayır	0	0	0	0	296
TOPLAM						622

19. Opera ve Bale ile ilgili yayın, CD, radyo-TV programı, web sitesi takip ediyor mu?

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	168	% 25,4	% 25,4
Hayır	494	% 74,6	% 100,0
TOPLAM	662	% 100,0	

20. Takip edilen yayın

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
CD	27	% 4,1	% 16,1
Radyo/TV programı	80	% 12,1	% 63,7
Web sitesi	61	% 9,2	% 100,0
TOPLAM	168	% 25,4	
Cevapsız	494	% 74,6	
TOPLAM	662	% 100,0	

21. Eleştiri / Öneriler

	Frekans (Kişi Sayısı)	% Yüzde	Birikimli Yüzde
Öğrencilere hitap etmeli	8	% 1,2	% 3,6
Salonun modernizasyonu	27	% 4,1	% 15,8
Bilet bulunmuyor	87	% 13,1	% 55,2
TV/Radyo Programları	3	% 0,5	% 56,6
Yeni solistler, eserler	8	% 1,2	% 60,2
Memnun	61	% 9,2	% 87,8
Tanıtım yetersiz	26	% 3,9	% 99,5
Ek salon	1	% 0,2	% 100,0
TOPLAM	221	% 33,4	
Cevapsız	441	% 66,6	
TOPLAM	662	% 100,0	

3.1.5. İzmir Devlet opera ve Balesi 2000 – 2006 Yıllarında Yapılan Seyirci Analizi

Karşılaştırması

3.1.5.1. Yüzdeler

1) Yaşadığınız Semt

Semt	2000	2006	Fark
Karşıyaka	17,5%	28,2%	+10,7%
Hatay	21,7%	18,5%	-3,2%
Bornova	10,2%	10,9%	+0,7%
Buca	9,3%	8,3%	-1,0%
Alsancak	5,2%	4,5%	-0,7%
Balçova	4,0%	8,5%	+4,5%
Konak	4,0%	3,3%	-0,7%
Güzelyalı	3,4%	5,0%	+1,6%
Göztepe	3,4%	5,7%	+2,3%
Gazimir	2,8%	3,3%	+0,5%
Narlidere	2,6%	2,7%	+0,1%

2) Cinsiyet

Cinsiyet	2000	2006	Fark
Kadın	71,0%	62,1%	-8,9%
Erkek	29,0%	37,9%	+8,9%

3) Medeni Durum

Medeni Durum	2000	2006	Fark
Evli	30,8%	42,9%	+12,1%
Bekar	69,2%	57,1%	-12,1%

4) Yaş Grupları

Yaş Aralığı	2000	2006	Fark
18 den küçük	9,1%	4,5%	-4,6%
18 - 24 arası	29,1%	17,8%	-11,3%
25 - 35 arası	19,7%	24,9%	+5,2%
36 - 50 arası	25,5%	23,9%	-1,6%
51 - 65 arası	14,0%	24,9%	+10,9%
66 ve üzeri	3,0%	3,9%	+0,9%

5) Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu	2000	2006	Fark
İlkokul	1,8%	1,7%	-0,1%
Ortaokul	6,5%	3,9%	-2,6%
Lise	26,0%	24,2%	-1,8%
Yüksekokul - Üniversite	56,6%	59,1%	+2,5%
Lisans Üstü	9,1%	11,2%	+2,1%

6) Meslek

Meslek	2000	2006	Fark
Çalışmıyor	4,0%	4,2%	+0,2%
Öğrenci	32,2%	19,0%	-13,2%
Kamu Çalışanı	6,2%	20,7%	+14,5%
Özel Sektör	-	18,3%	+18,3%
Serbest Meslek	10,2%	12,4%	+2,2%
Emekli	13,8%	24,0%	+10,2%

7) Seyircilerin Ortalama Aylık Gelirleri

2000		Yüzde Oran	2006		Fark
Aylık Gelir			Aylık Gelir		
milyon TL	YTL (Enflasyon oranı göz önüne alınarak 2006 yılındaki YTL karşılığı verilmiştir)		YTL	Yüzde Oran	
100 ve daha az	411 ve daha az	16,2%	500 ve daha az	21,5%	+5,3%
100 - 250 arası	964 - 981 arası	24,1%	500 - 1000 arası	36,6%	+12,5%
250 - 500 arası	1910 - 2059 arası	27,6%	1000 -3000 arası	31,3%	+3,7%
500 - 750 arası	2866-3089 arası	10,5%	3000 -5000 arası	7,6%	-2,9%
750 ve daha fazla	3089 ve daha fazla	6,0%	5000 ve daha fazla	3,2%	-2,8%

8) Düzenli Takip Edilen Gazete

Gazete Adı	2000	2006	Fark
Cumhuriyet	16,9%	18,3%	+1,4%
<i>Hürriyet</i>	21,5%	24,6%	+3,1%
<i>Milliyet</i>	17,2%	15,3%	-1,9%
<i>Sabah</i>	12,1%	6,8%	-5,3%
<i>Radikal</i>	9,6%	4,4%	-5,2%
<i>Yeni Asır</i>	2,8%	4,7%	+1,9%

9) İZDOB Temsillerinin Düzenli Takip Edilme Durumu / İzleme Sıklığı

İzleme Sıklığı	2000	2006	Fark
İlk kez İzleyen	15,2%	15,0%	-0,2%
Yılda 1-2 kez izleyen	31,2%	40,3%	+9,1%
Ayda 1-2 kez izleyen	35,3%	24,3%	-11,0%
Tüm Temsilleri İzleyen	18,3%	20,4%	+2,1%

10) İZDOB Temsillerinden Ne Şekilde Haberdar Olunuyor?

Haberdar Olunma Şekli	2000	2006	Fark
Afiş	14,0%	23,3%	+9,3%
Gazete/Dergi İlanı	9,8%	11,3%	+1,5%
Çevre/Arkadaş Önerisi	24,3%	20,5%	-3,8%
Aylık Programlar	33,3%	25,7%	-7,6%

11) İZDOB Tanıtım Çalışmalarını Yeterli Buluyor mu?

E/H	2000	2006	Fark
Evet	43,8%	43,2%	-0,6%
Hayır	56,2%	56,8%	+0,6%

12) Temsil Seçimini Etkileyen Faktörler

Faktör	2000	2006	Fark
Eser-Yönetmen-Oyuncu	54,7%	49,5%	-5,2%
Çevrenin Beğenisi	14,3%	17,5%	+3,2%
Afiş Tasarımı	5,5%	12,2%	+6,7%
Ulaşım Kolaylığı	2,4%	4,1%	+1,7%
Eser-Yönetmen-Çevre	3,4%		-3,4%

Afiş-Eser-Yönetmen	2,4%		-2,4%
--------------------	------	--	-------

13) İZDOB Gösterilerinde En Çok Tercih Edilenler

Gösteri Tipi	2000	2006	Fark
Bale	26,7%	31,4%	+4,7%
Opera	24,0%	47,9%	+23,9%
Senfonik Konser	15,8%	3,8%	-12,0%
Müzikal	11,8%	2,8%	-9,0%
Operet	10,5%	1,8%	-8,7%
Şan Konseri	6,4%	2,3%	-4,1%

14) Temsil Hakkında Ön Bilgi Edinme Durumu

E/H	2000	2006	Fark
Evet-Ediniyor	85,0%	55,3%	-29,7%
Hayır-Edinmiyor	15,0%	44,7%	+29,7%

15) Eleştiriler / Öneriler

Eleştiriler / Öneriler	2000	2006	Fark
Tanıtım Yetersiz	9,7%	3,9%	-5,8%
Eserler Yetersiz	5,3%	1,2%	-4,1%
Salon Yetersiz	7,1%	4,1%	-3,0%
Gişe Yetersiz-Bilet Bulunmuyor	5,7%	13,1%	+7,4%
Memnun	55,9%	9,2%	-46,7%

3.1.5.2. Artan / Azalan

1) Yaşadığınız Semt

% Azalanlar	% Artanlar
Alsancak	Bornova
Balçova	Gaziemir
Buca	Göztepe
Hatay	Güzelyalı
Konak	Narlıdere
Karşıyaka	

2) Cinsiyet

% Azalanlar	% Artanlar
Kadın	Erkek

3) Medeni Durum

% Azalanlar	% Artanlar
Evli	Bekar

4) Yaş Grupları

% Azalanlar	% Artanlar
18 den küçük	25-35 arası
18 - 24 arası	36 - 50 arası
	51 - 65 arası
	66 ve üzeri

5) Öğrenim Durumu

% Azalanlar	% Artanlar
Lise	Yüksekokul-Üniversite
	Lisans Üstü

6) Meslek

% Azalanlar	% Artanlar
Öğrenci	Kamu Çalışanı
	Emekli
	Serbest Meslek

7) Seyicilerin Ortalama Aylık Gelirleri

% Azalanlar	% Artanlar
3000 -5000 arası	500 ve daha az
5000 ve daha fazla	500 - 1000 arası
	1000 -3000 arası

8) Düzenli Takip Edilen Gazete

% Azalanlar	% Artanlar
Cumhuriyet	Milliyet
Hürriyet	Radikal
Sabah	Yeni Asır

9) İZDOB Temsillerinin Düzenli Takip Edilme Durumu / İzleme Sıklığı

% Azalanlar	% Artanlar
İlk kez İzleyen	Yılda 1-2 kez İzleyen

Ayda 1-2 kez İzleyen	Tüm Temsilleri İzleyen
----------------------	------------------------

10) İZDOB Temsillerinden Ne Şekilde Haberdar Olunuyor?

% Azalanlar	% Artanlar
Çevre/Arkadaş Önerisi	Afiş
Aylık Programlar	Gazete/Dergi İlanı

11) İZDOB Tanıtım Çalışmalarını Yeterli Buluyor mu?

Seyirci her iki analizde de İZDOB tanıtım çalışmalarını yetersiz buluyor

12) Temsil Seçimini Etkileyen Faktörler

% Azalanlar	% Artanlar
Eser-Yönetmen-Oyuncu	Afiş Tasarımı
	Çevrenin Beğenisi
	Ulaşım Kolaylığı

13) İZDOB Gösterilerinde En Çok Tercih Edilenler

% Azalanlar	% Artanlar
Operet	Opera
Müzikal	Bale
Şan Konseri	
Senfonik Konser	

14) Temsil Hakkında Ön Bilgi Edinme Durumu

Seyirci her iki analizde de temsil hakkında yeterli ön bilgiyi edinemediğini düşünüyor.

15) Eleştiriler / Öneriler

% Azalanlar	% Artanlar
Tanıtım Yetersiz Diyenler	Memnun Olanlar
Yeni Solistler ve Eserler İsteyenler	Öneri ve Eleştirisi Olmayanlar

3.1.1.6. İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin Sorunları

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü'nün aynı zamanda Ankara Devlet Opera ve Balesi müdürü olması nedeniyle, genel müdürlerin diğer opera müdürlükleri ile sağlıklı bir koordinasyon sağlaması çok güçtür. Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'nün ayrı birim oluşturulmasıyla sağlanacak daha verimli koordinasyon toplantıları sonunda yapılacak sanat ve finansman programı, İzmir Devlet Opera ve Balesi'nde daha verimli bir çalışma ortamı sağlayacaktır.

Devlet Opera ve Balesi'nin özel konumu göz önünde bulundurularak mutlaka yeni bir emeklilik yasası çıkarılmalıdır.

Kurum çalışanlarına belirli yaptırımlar getirilmelidir. Örneğin, solist sanatçılar için başrol olursa 15, orta rol olursa 20, küçük rol olursa 25 defa sahneye çıkma zorunluluğu gibi. Ayrıca solistler rotasyona tabii tutulmalı, diğer operalarda da görev alabilmelidirler. Bu örnek diğer çalışanlar için de düşünülmelidir.

Devlet Opera ve Balesinde çalışan memurlarımız sözleşmeli personel statüsünde değerlendirilmeli, işin niteliği gereği denge sağlanmalı ve memurlarımızdan daha geniş ölçüde yararlanılmalıdır.

Şu anda uygulamada olan “sanatçı, uygulatıcı uzman memur, uzman memur” kategorisi terk edilmeli, kişiler yaptıkları işler göre (örneğin dansçı, opera solisti, reji asistanı, korist, dramaturg vb.) sözleşme imzalamalıdır.

Sanat Kurulu’nun bugünkü yapısı daha aktif hale getirilmeli, yetkileri arttırılmalıdır. Teknik Kurul ise, bir danışma kurulu gibi ele alınmalıdır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi, Elhamra sahnesinde, bir eseri hazırlayabilmek için beş ayrı binada çalışmaktadır. Dekorlar, Bayraklı’daki atölyelerde boyanırken, koro SSK İşhanı üçüncü katında egzersiz yapmaktadır. Bu özel durum hem zaman yitirilmesine yol açmakta, hem de koordinasyon sorununu ortaya çıkarmaktadır. Çalışma alanlarının birleştirilmesi gibi bir zorunluluk ortaya çıkmaktadır.

İzmir Devlet Opera ve Balesi’nin dekor ve kostümlerini saklayabileceği sağlıklı bir deposu yoktur. Bu malzemelerin milyarlarca lira harcanarak ortaya çıktığını düşünürsek, konunun önemi daha bir belirginleşecektir.

Bu sorunlar çoğaltılabilir kuşkusuz. Asıl önemli olan, İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin ana sorunu, uluslararası bir standarda uygun bir binaya sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu kongre böyle bir binanın yapılması için, bir vesile olmalıdır; bundan önce yapılan çalışmalara bir ivme kazandırmalıdır. Bu yalnızca bizim sorunumuz değil, senfoninin, tiyatronun da sorunudur. "İzmirliyim" diyen herkes, çağdaş bir opera binasına kavuşabilmek elinden geleni yapmak zorundadır. Çünkü elindeki kadrosuyla özveriyle çalışan ve büyük başarılarla imza atan İzmir Devlet Opera ve Balesi, teknolojik donanımlara sahip bir binada çalışmalarını sürdürmesi beklenmektedir.

Bu noktada, 1-6 Kasım 1981 tarihleri arasında Ankara Devlet Opera ve Balesi'nin Elhamra temsilleri sırasında yayımlanan broşürdeki yazısında eski Kültür Bakanı Cihad Baban şöyle diyor:

İstanbul Atatürk Kültür Merkezi'ni biliyorsunuz Çeyrek asra yakın zamanda yapıldı. Son bir gecede yandı ve yenilenmesi için yine seneler geçti. Sanatın doğmasıyla binaların onu kucaklaması arasındaki fark sanattaki hamleciliğimizle, hayatta bürokrasiyi sanatın aleyhinde kullanmamız arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Bu fark, Atatürkçülük anlayışı içinde bir ilerencilik anlayışı değildir. İzmir'de de aynı şey oldu. Mümkün mü ki, dünyada İzmir gibi bir büyük medeni ve dünya merkezlerinden biri tanesi haline gelmiş bir şehir, tiyatro ve opera binasından yoksun olsun. Bu eksiği kapatmak üzere, 1958 yılında, yani bundan 23 yıl önce Konak Meydanı'nda temeli atılan bina, şimdilik konserleriyle, tiyatrosuyla, balesiyle, operasıyla küçücük Elhamra sinemasında

Izmir halkına hizmet etmekte kendini teselli etmeye devam edecektir. (Koç, *İzmir Opera ve Balesi 2000'li Yıllarında Neler Yapılmalı?*, İzmir I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-30 Mart 2001)

Izmir Devlet Opera ve Balesi, 1958'den bu yana 43 yıl geçmesine karşın Elhamra'dan başka bir binaya ulaşamamıştır. Bu sorun mizahi bir noktaya ulaşmıştır. Ancak çok karamsar olmamak da gerekir.

3.2.1. “Karizmatik Liderlik” ve Max Weber

İlk etapta kavramın yaygın kullanımında zaman-zaman ortaya çıkan durum gibi, Weber'in karizma kavramını kullanımında da, bunun olumlu mu, olumsuz mu olduğu konusunda, yaygın bir muğlaklık olduğunu belirtelim. Karizmanın genel-geçer tanımı “bir şahıstaki olağan üstü güçlü yetenekler, cazibeler ve özellikler”e atıfta bulunur. Modern bir toplumun siyasal yapısı “karizmayı aşmış, rasyonel örgütlenme biçimlerine ulaşmış,” olarak tanımlanır, dolayısıyla karizma, aşılmış veya aşılması gereken, geleneksel dünyaya ait, olumsuz bir özellik olarak düşünülür. Bu durumda, karizmatik liderlik aşamasında bulunan toplumlardan bahsedilebilir, ama bu, o toplumun geri olduğunu da göstermiş olur. Çünkü, liderini demokratik ve rasyonel yollarla iktidara getirmemiş veya liderine rasyonel ve demokratik gerekçelere dayanarak itaat etmemekte, aksine, bir liderdeki olağanüstü yeteneklere bel bağlamakta, bir lidere veya bir toplumsal harekete bağlılık da rasyonel gerekçelere değil irrasyonel motivasyonlara dayanmaktadır. Karizmanın bu “modernist” kurgusunda hem şahısların bu tür özel

yetenekleri olduğu düşüncesi olumsuzlanır, hem de yönetimin karizmayı dışlayan bir rasyonel örgütlenmeye dayanması gerektiği öngörülür.

Oysa, karizmanın daha popüler kullanımı yüzünden, çoğu kez ona olumlu bir nitelik olarak atıfta bulunulur. Genellikle, bir kişisel özellik olarak gündeme geldiğinden, bunun bir şahıstaki mevcudiyeti veya yokluğundan bahsedildiğinde paralel bir puanlama kaynağı olarak olumlu bir nitelik kazanır. Aslında bir liderin vasfı olarak olumlu olan bu kavram, kitlelerin bağlanma biçimlerinin indirgenildiği bir eylem biçimi olarak olumsuzlanır. Çünkü süresizdir, karizmatik lider yok olduğunda ona bağımlı olan eylem biçimleri de yok olup gider.

Aslında Max Weber'in modernleşme veya kapitalistleşmenin yarattığı "demir kafes" bürokrasisi hakkındaki bütün kötümser değerlendirmelerine rağmen, kapitalizmin gelişimiyle ilgili analizlerinin toplamına bakıldığında, karizma rasyonellik öncesi bir toplumsal yapının tipik bir eylem, meşruiyet ve hakimiyet biçimi olarak görünür. "Ne kadar çok tarihe gidersek, o kadar çok karizma görürüz" (Weber, 1958: 245). Ancak Weber'in kavrama bakışının yine de onun kapitalizme bakışındaki "hem giden hem ağlayan ikileminin" bir benzerini sürekli taşıdığını kabul etmek gerekiyor. Ayrıca onun karizmayı geçmişe ve belli formlara indirgeyen bu nitelermeleri, günümüzde karizmanın kullanım alanları açısından çok dar kalmaktadır. Karizmanın geçmişe ait bir sosyolojik olgu sayılması, aynı olgunun değişik tarz ve bileşimlerde ortaya çıkan şekillerini göz ardı eder. Zaten böyle bir tez, modernleşme tezlerine eşlik eden basit bir argüman olarak kalır; insanlığın çok temel bazı formlarının modernleşmeyle birlikte tarihe gömüldüğünü iddia eden basit bir tarih tezidir.

Weber'in karizma kavramı, aslında kısmen Durkheim'in din sosyolojisindeki kutsal kavramının bir uyarlamasıdır. Buna göre karizma sıra-dışı bir nitelik veya Weber'in dediği gibi insanlara, hayvanlara, bitkilere ve bazı nesnelere atfedilen gündelik hayatın dışında bir şeydir. İlkel insanın dünyası sıradan ve istisnai şeyler arasında bir ayırma veya Weber'in Durkheim'i uyarlama biçimiyle kutsal ve dindışı arasındaki bir ayırma dayanır (Aron, 1970: 271). Weber, kavramı otorite, meşruiyet ve davranış biçimleri hakkındaki genel sosyolojik çerçevesine uyarlar. Yer-yer karizmaya karşı nostaljik göndermeleri varsa da, onun genel tarih görüşü içinde karizmanın modern otorite, meşruiyet ve davranış biçimleri karşısında aşılması beklenen eski zamanlara özgü, negatif yüklemelerle dolu olduğu görülür. Dolayısıyla karizma olgusunun ortaya çıkışında her zaman bu türden bir ikilem olduğu izlenimine kapılır insan. Wolfgang Mommsen, bu ikilemi kavram hakkındaki şu tanımla ifade eder: "Karizma gündelik hayatın gerçekleriyle az çok tezat teşkil eden öte-dünya ideallerine yönelik bir ruhsal enerji biçimidir. Bu yüzden bu idealler ya devrimcileştirilmelidir veya kendilerinden kurtulunmalıdır." (Mommsen, 1991: 163).

Özetlemek gerekirse, üç çeşit hakimiyet biçimi vardır:

1. Rasyonel
2. Geleneksel
3. Karizmatik hakimiyet.

Rasyonel olanı, kuralların yasallığına ve hakimiyeti uygulayanın unvanlarının yasallığına inanmaya dayanır. Geleneksel olanı, uzun süren geleneklerin kutsal niteliklerine ve onları uygulamak üzere göreve gelenlerin meşruiyeti inancına dayanır. Buna karşılık “karizmatik otorite” ise, bir şahsın kutsal niteliği veya kahramanlık gücüne ve örnek şahsiyetine ve onun tarafından açıklanan veya yaratılan düzene olağanüstü bir adanışa dayanır. Bu hakimiyet biçimlerinin her biri kendine tekâbül eden bir meşrulaştırma düzenine sahiptir. Örneğin, geleneksel hakimiyet meşruiyetini geleneğin otoriter gücüne, vahyedilmiş olduğu düşünülen bir metne veya bu vahyi alan kişiye dayanır. Rasyonel otorite ise yine bilimsel veya rasyonel yollarla meşrulaşır. Kurallara uymak veya lidere tabi olmak, karmaşık bir yasal rasyonel prosedürle haklılaştırılır. Ancak, burada karizmatik otoritenin meşruiyetini tam olarak nereden alması gerektiği çok açık değildir. Bir şahsın olağanüstü özelliklerinden mi, yoksa pekala geleneksel otoriteyle kişisel bir takım meşruiyet kaynaklarına da sahip midir?

Otorite ve meşruiyet düzenekleri kadar Max Weber’in eylem tarzları arasında da, karizmatik davranış biçimi ayırt edilebilir. Bu eylem biçimi Weber’in tasvir edip tanımladığı biçimiyle rasyonel davranış biçimlerini, hatta bir ölçüde geleneksel eylem biçimlerini de dışlar. Weber’e göre karizmatik davranış biçimi ile bürokratik eylem biçimleri birbirine taban tabana zıttır. Bürokratik eylem rasyonalite ve metodolojik hesaplamalara dayanırken, karizma her türlü ekonomik hesabı ve davranış biçimini dışlar (Weber, 1958: 247). Karizmatik şahsiyet ücretsizdir, düzenli bir eğitimden geçmemiştir ve bilinen rutin davranış biçimlerinin hiçbirine bağımlı değildir. Bu arada

karizmanın etrafında oluşan cemaatler de genellikle her türlü ekonomik, rasyonel ve geleneksel pederşahi bağlardan bağımsız, bir çeşit varoluşsal göçmenlik durumundadırlar. Bu da, Weber'in rasyonelleşmiş, bürokratik kurumları tesis olunmuş modern toplumun ötesinde, daha doğrusu öncesinde bir durumdur. Weber, karizmanın şu veya bu özelliklerle birlikte ortaya çıkabileceğine ihtimal vermekle birlikte, onun bahsettiği saf karizmanın, kendi sosyolojisinin önemli bir yöntemi olan ideal-tiplemeyle kurulduğu konusunda bizi uyarır. Aslında Weber'in bahsettiği anlamda saf karizmanın gerçekten de herhangi bir yerde bulunmasının ilk anda çok zor gelmesi bundandır. O, ideal-tiplemeleri aracılığıyla belli kurumlar veya sosyolojik fenomenlerle ilgili matrisleri ortaya koyar.

Bu bağlamda, Weber'in saf karizmaya atfettiği diğer bir özellik, onun istikrarsızlığı ve kısa ömürlülüğüdür. Karizma bir insanın kişisel gücüne dayandığı için, o kişinin gücünün yükseliş ve düşüşüne de bağımlıdır. Etrafında toplanan teveccühlerin azalması veya artması da belirleyici bir faktör olarak otoritesini azaltır veya artırır. Ancak, hiç bir zaman temel vasfı gayr-ı şahsilik olan bir rasyonel bürokratik örgütlenmenin gerektirdiği sürekliliğe ve istikrara sahip olamaz. Her ne kadar geleneksel bir formalizme de bağlı olsa, kadı-adaletinin, İslam'da ihtilafları çözücü meşruiyetini büyük ölçüde karizmatik otoritesinden aldığını düşünen Weber, bu adalet biçiminin keyfilğine de vurgu yapmayı ihmal etmez. Bu noktada aslında Weber'in karizma kavramını, diğer bir çok konuda yaptığı gibi, Avrupa'da gelişen rasyonelleşmenin sınırlarını koymak üzere istihdam ettiğini görebiliyoruz. Tıpkı İslam'da, bir burjuva sınıfının eksikliğine, bir tam teşekküllü şehrin gelişmemişliğine, kalkınmacı motivasyon

olarak gerekli bir ideolojinin yokluğuna vurgu yaparak doğuyu bir “yoklar” diyarı olarak tanımladığı gibi, aynı doğuya tamamen negatif yüklemelerle dolu olan karizmayı atfederek, “oryantalistik” bir doğu resmini tamamlamış olmaktadır. Fakat burada amacımız Weber’in karizma sosyolojisinin içindeki oryantalist izleri sürmek olmadığı için bu konuya daha fazla yoğunlaşmak gereksiz, aksine amacımız zaman-zaman “tamamen tarafsız olarak ele aldığı”nı söylediği karizma kavramının açıklayıcı gücüne başvurmaktır.

Weber’in karizma teorisini günümüz şartlarına uyarlamaya çalışan Trice ve Beyer, bu teoride, özetle, beş unsuru ayırt etmek gerektiğini kaydediyorlar:

1. Sıra-dışı özellikler verilmiş bir şahsiyet;
2. Bir toplumsal bunalım veya acı durumu;
3. Bu krize radikal bir çözüml sunacak bir düşünceler dizisi;
4. Söz konusu müstesnâ şahsiyetin cazibesine kapılarak onun aşkın güçleriyle doğrudan irtibatlandığına inanan bir izleyici kitlesi;
5. Bu şahsiyetin sıradışı özelliklerinin tekrarlayan başarılarla geçerlilik kazanması.

Trice ve Beyer, Weber'in karizma sosyolojisinden yola çıkarak, bir sosyolojik görümlü olarak karizmanın bu beş unsurun etkileşimi sonucunda ortaya çıktığını bu fenomenin ortaya çıkabilmesi için her birinin değişik derecelerde de olsa bulunması gerektiğini kaydediyorlar (Trice & Beyer, *Charisma and its Routinization in two Social Movement Organizations*, CT: JAI Press, 1986)

Karizma veya karizmatik şahsiyetle ilgili sıkça sorulan veya akla takılan sorulardan bazıları, bu özet içerisinde yeterince cevaplanabiliyor. Örneğin; karizma olgusu, atfedilen bir şey midir, verilen bir şey midir? Başka bir ifadeyle karizmatik addedilen bir şahsiyetin bütün büyü kendisine izleyicileri tarafından atfedilenden ibaret sayılabilir mi? Kültürümüzdeki "şeyh uçmaz, müritleri uçurur" özdeyişi, bu konudaki önemli bir gözlemi özetliyor, ancak müritler niçin başka kimseyi değil de belli bir kişiyi şeyh bilerek uçururlar? Bu sorunun cevabı, kuşkusuz en azından bazı insanların diğerlerine nazaran daha cezbedici bir potansiyelleri olduğu açıklamasıyla cevaplanabilir, ki bu da karizmanın bizzat kendisidir. Burada bu soruyu sorduran şey, çoğu kez, karizmanın herkes tarafından kabul edilmesini gerektiren nesnel özellik olup olmadığıyla ilgili öznel karardır. Örneğin düşüncelerine inanılmayan bir insanın karizmatik olduğunun da kabul edilmesine yanaşılmaz. Oysa karizma nesnel bir potansiyel olarak insanları cezbedebilme kapasitesidir. Bir partiye mensup olanlar kendi liderlerini karizmatik bulurlar da, çok daha fazla sayıda taraftar toplayan başka bir lideri karizmatik bulmuyorsa, burada karizma kavramının basitçe öznel bir kullanımı söz konusudur. Karizmanın içerdiği büyü, ona inananlar tarafından her derde deva bir büyü olsa da, ona inanmayanlar için hiç bir anlam ifade etmeyebilir. Büyü kavramının kendisi de büyük ölçüde böyle değil midir zaten? Büyüye inanmayan kültürlerde büyüünün tutmaması, ona inanmayla alakalı değil midir?

Yukarıdaki tanımda dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta, karizmada söz konusu olan "şahsiyetin sıra-dışı özelliklerinin tekrarlayan başarılarla geçerlilik kazanması"dır. Karizmatik bir liderliğin veya hareketin takipçilerinde liderlerine veya hareketlerine

karşı besledikleri aşırı bağlılık ve güven başka insanların kolaylıkla çok başarısız veya yanlış bulabilecekleri tavır ve davranışları bile iyi niyetle liderin veya hareketin lehine olacak şekilde yorumlamaya eğilim duyarlar. Bu da, bir kez oluşmuşken karizmanın kolaylıkla, bir-kaç başarısızlık örneğiyle sarsılamayacağını gösterir. Çünkü karizma sayesinde belli sayıda insan ortak bir gerçekliği zihinsel olarak inşa ederler. Olan biten her şey bu gerçeklik açısından bir anlama kavuşturuldukça bu zihinsel kurgunun gerçekliği daha da pekişmiş olur. Etnometodoloji, insanların ortak bir gerçeklik algısını nasıl kurdukları ve bunu nasıl sürekli olarak besledikleriyle ilgili çok faydalı analizler sunar. Ancak, etnometodolojinin temel varsayımı dış dünyada nesnel bir gerçekliğin mevcut olduğu konusunda hiç bir kesinliğin bulunmadığı, hatta dış dünya hakkındaki algılarımızın beraber yaşadığımız insanlarınkiyle aynı olduğu yönünde bile kesin bir delilimizin bulunmadığıdır. İnsanlar birbirleriyle aynı gerçekliği algıladıkları rolünü yaparlar, çünkü böyle davranmakla kaotik bir gerçekliğin katlanılmazlığını giderirler. Bu en iyi karizmatik dinî veya ideolojik hareketlerde gözlemlenebilir bir durumdur. Kimse kralı çıplak olarak algıladığını itiraf etmek istemez, çünkü, bu algının itirafı kendisini diğer insanların algı-öncesi kabulleriyle kurulmuş dünyanın düzeninden dışlayacaktır.

Dolayısıyla, karizmatik hareket içinde başarısızlığı bile bir ölçüde hazmedebilecek bir meşrulaştırma mekanizması vardır. Ancak, yine de bunun bir sınırı vardır. Belli bir birikimden sonra en azından bu harekete görece daha yüzeysel olarak bağlanan kitleler karizmayı sorgulamaya başlarlar. Karizmanın etkili bir biçimde sürebilmesi için kritik anlarda isabetli kararlar ve başarılı adımlarla sürekli olarak beslenmesi gerekir.

Bir yandan da karizma, liderlik konumundaki hemen her kişinin elindeki bir fırsat olarak görülebilir. Kendi liderlik konumunu yoktan işleyerek var eden kişiliklerin karizmatik özellikleri çoğunlukla tartışılmaz. Onlar bunu fazlasıyla ispatlamışlardır. Ancak belli bir makama atanarak gelen insanların fazladan bir avantajları olur. İnsan toplumsallaşması genellikle önde olana, lider olana, popüler olana kendiliğinden bir karizma atfetmeye meyyalıdır. Kişisel yeterliliği ne durumda olursa olsun, bir öğretmenin öğrencileri nezdindeki kendiliğinden karizması, bir işyerindeki yöneticinin memurları nezdindeki karizması, bir rahibin cemaati nezdindeki otoritesi, konumundan dolayı verilmiştir. Hiç bir özel çabada bulunmazlarsa da, hiç bir özel niteliğe sahip olmasalar da, salt bu konumlarından dolayı elde bir karizmaları vardır. Kuşkusuz bu niteliğin bir de kazanılan, belli başarılarla tekrarlayan bir boyutu tamamen kişisel bir özelliktir. Weber, kişilerin görev konumlarından kaynaklanan karizmalarıyla, kendi kişisel özellikleri sayesinde elde ettikleri karizmadan da bahseder. Aslında potansiyel olarak çok karizmatik niteliklere sahip bir çok insan, salt uygun bir toplumsal statüyle buluşamaktan dolayı açığa çıkamayabilmektedir. Karizma potansiyelinin açığa çıkabilmesi için bazen bu vasıflara sahip kişilerin uygun pozisyonlara getirilmesi önemlidir. Postmodern diyebileceğimiz işletme yöntemlerinin, işyerlerindeki verimliliği artırmak için karizma arayışı içinde olmaları bu açıdan şaşırtıcı olmamaktadır.

Bu konudaki sayısız araştırma arasında, Fiol ve arkadaşlarının ki, karizmatik liderlik vasıflarının nasıl tespit edilebileceği ve bunun arzulanan toplumsal değişim yönünde nasıl istihdam edilebileceği yönünde bilimsel bir ölçek geliştirmeye çalışıyor.

Araştırmaları karizmatik liderliğin bir srec modelini geliştirebilmek üzere toplumsal anlam teorilerine dikkat çekiyor. Modellerinin empirik sonuçları, karizmatik liderliğin toplumsal değişimi etkileyebilmek üzere tutarlı bir iletişim stratejileri dizisi kullandığını gösteriyor. Bir liderlik süreci içerisinde o liderin bağlılarıyla o liderin kendisinin belli davranışlarını kodlayarak bir puanlama sistemi getirilmekte ve karizma seviyesinin ölçülebileceği varsayılmaktadır. Bu yolla tespit edilen bir karizma seviyesi ile liderlik sürecindeki başarı arasında genellikle pozitif bir ilişki bulunduğu tespit ediliyor. Fiol ve arkadaşları karizmatik addedilen liderliği, izleyicilerinin davranışlarından yola çıkarak şu noktalarda tespit etmeye çalışıyorlar:

1. Lidere yüksek derecede bir sadakat ve adanış;
2. Liderle ve liderin misyonuyla zdeşleşme;
3. Liderin değerlerini, amaçlarını ve davranışlarını gıpta ile taklit etmek;
4. Lideri bir ilham kaynağı olarak görmek;
5. Lider ve liderin misyonu ile ilişkilerinden yüksek bir kendine-saygı duygusu türetmek;
6. Lidere ve onun inançlarının doğruluğuna olağanüstü düzeyde bir güven (Fiol, Harris ve House, 1999: 466).

Burada, karizmanın izleyici-merkezli bir tespiti söz konusudur. Kuşkusuz bir de, liderin kendi özelliklerinden yola çıkan bir tespiti söz konusudur, ama vurgunun daha ziyade birincisinin lehine olması, karizmanın önemli bir kısmının izleyicilerin yönelimlerine bağımlı olduğunu göstermektedir.

Burada karizma, neredeyse bir liderlik bağlamına indirgenmiş durumdadır. Oysa karizma kavramı, Weber'in kullanımında bile salt bir liderlik olgusu olarak değil, aynı zamanda toplumsal hareketlerin genel havasını, enerjisini ve dinamiğini tasvir etmek üzere de kullanılmaktadır.

3.2.2. Davranış Bilimleri Açısından “Karizmatik Liderlik”

Bilgi toplumu olarak adlandırılan günümüzde, hızlı değişme ve gelişmeye paralel olarak hızla eriyen insani değerler, kalabalığın içinde kimsesiz, gürültünün içinde sessiz hisseden, en başta kendileriyle barışı bozulmaya başlamış insanların, geçmişte pek görülmeyen bireysel ve toplumsal bir çok sorunları vardır. Günümüz insanının maddi, sosyal ve duygusal sorunlarını çözmek için klasik yönetim yaklaşımları yetersiz kalmaktadır. Bu ihtiyaç, olsa-olsa insan odaklı bir liderlik tarzını gerektirir. Şu halde aradığımız, karizmatik yönü olan liderlerdir. Bu durumda klasik bir yönetici ile lideri nasıl ayıracağız? Klasik anlayıştaki yönetici; aday olduğu koltuğun emrine girer, kendisine biçilmiş olan rolü oynar, rolün dışına çıkmamayı büyük başarı sayar, tanımlanmış olan görevi gerçekleştirir, otoritesinin kaynağı yasalardır, düzenin devamına çalışır, istikrar ve dengeyi amaç edinir. Oysa ki lider; aday olduğu koltuğa renk verir, olaylar ve şartların gerektirdiği farklı rolleri kolayca benimser, farklılığı, yeniliği, değişimi, dinamizmi yaşar ve yaşatır, insanları etkiler, peşinden sürükler, rutinin dışına çıkmayı sever, çevresindekiler için bir çekim merkezi olur. Çekim merkezi olmasının nedeni, parası, nüfuzu, ailesi ve benzeri değil, kendi kişilik özellikleridir, otoritesinin kaynağı ise karizmasıdır. Ortalama bir yönetici, çerçevesi çizilmiş bir iş tanımının yine çerçevesi çizilmiş yasalar doğrultusunda gerçekleşmesine

aracılık eder.

Burada işe yön veren, tanımlanmış beklentilerdir. Liderlik, kişiliğin derinliklerinden gelen bir başka türlü bakış, duyuş, duruş, hissediş olması yönüyle bir sanattır ve kişiye özeldir. Mevcut resim ekollerini bu ekollerin kuralları ışığında tekrarlayarak resim çizilebilir ama ressam olunmaz. Notalara dökülmüş bir melodiyi seslendirmekle de müzik sanatçısı olunamaz.

Resimde farklı bir tarz, müzikte değişik bir yorum getirebilerseniz bu konuda liderliğinizden söz edilebilir. Gemisi batan yönetici kaptan, yönetmeliklerde yazıldığı biçimde hazırlıklarını yapar ve gemi batmadan ayrılır. Lider kaptan ise, bunların dışında son ana kadar daha ne yapılabiliye kafasını yorar, çözüm ve kurtuluşu zorlar, rasyonel (IQ) verilerden hareket ettiği kadar, gemisiyle birlikte ölümü göze alacak kadar derin bir duygusallığı (EQ) da yaşar. Tercih edilecek kişilerin, liderlik ve özellikle karizmalarını, kişisel çıkarları doğrultusunda mı yoksa toplum yararına mı kullandıkları da önemlidir kuşkusuz. Dolayısıyla, liderlik özelliğine sahip olunması yetmez, bunu toplum yararına sunma becerisi de önemlidir. Sade bir vatandaş olarak seçmenin, yönetim işine uygun karizmatik liderleri tanıması ve anlaması mümkün müdür? Evet. Çaba gösterilirse yönetici adayının lider olup olmadığı anlaşılabilir. Kurumun başarısı için yönetici adayları arasında en uygun olanını seçmeye çalışan patron gibi, kızına talipler çıkan bir baba gibi seçmenin de tercih için ciddi bir çalışma yapması gereklidir. Nitekim işi bilmek, o işin çekirdeğinden gelmek, o işi yönetmek için gerekli ancak yeterli değildir.

Ayrıca, seçilecek yöneticilerin başarısı, onu seçenlerin de başarısıdır. Klasik bir yönetici için görev adamlığı öne çıkarken, liderin iç motivasyonu yüksektir, iş aşkı gelişmiştir. Lider, dürüstlüğü ve ahlakı önemser, bütün çabalarının odağına insan ve insani değerleri yerleştirir. İkna kabiliyeti yüksek, başarıma arzusu gelişmiştir, başta kendisi olmak üzere çevresini başarı için zorlar. Vakur, mert, ince ruhlu, iç barışı gelişmiş, yapıcı, adaletli ve en önemlisi vefa duygusu çok gelişmiştir. Paylaşmayı ve özellikle danışmayı sever, öz yaşantısı ile örnektir, yeni teknolojilere duyarlıdır, değişime direnç göstermez, en önemlisi insan ilişkilerinde yumuşak, dinleme becerisi gelişmiştir. Çok çalışkan, kişisel gelişim ve öğrenme merakı yüksek, sorun çözme kabiliyeti gelişmiş, çevresindekilere umut olabilmektedir. Kısacası liderlik, talip olunan işi yüksek bir aşk, heyecan ve istekle kucaklama sanatıdır. Bu sanatı gerçekleştiren kişi sayısı azdır ama yok değildir. Bu açıdan seçmen kadar, lider adaylarını değerlendirme konumundaki parti yetkililerinin de işi kolay değildir. Bir yandan liderliği fark edecek bir liderlik alt yapısına sahip olmaları, diğer yandan bu konudaki akademik değerlendirme enstrümanlarını ve objektif ölçüm metotlarını kullanabilmeleri gereklidir. Bütün bunlara bakılarak lider için ideal insanın özelliklerini sıraladığımız düşünülebilir. Doğrudur, herkesin liderliğe soyunmaması ancak bu ehliyete sahip olanların, yani ideal veya buna yakın insanların tercih edilmeleri gereklidir. Tarihte olduğu gibi, günümüzde de, bu sanatı, bütün incelikleriyle gerçekleştiren liderlerimizin giderek çoğalması, önemli ve sevindirici bir gelişmedir.

3.2.3. Türkiye’de Kamu Yönetiminde “Liderlik” ve “Lider Yöneticilik”

21.yüzyıla girilmesine, Avrupa Birliği’ne giriş için kamu personel yönetimi yönlü müktesebat plan, programları ve yasal düzenlemeleri için çalışmalara girişilmesine karşın, ülkemiz kamu yönetimi işleyişi içinde “liderlik” kavramına verilen önem ve çağın getirdiği yeni kavramlardan birisi olan “lider yöneticiliğe” yönelme yokedecek kadar azdır. Diğer yandan uzun yılların birikintisi olan bürokratik yapılanma, işleyiş sorunlarının, merkezîyetçilik olgusunun ve siyaset-yönetim ilişkilerinde siyasilerin sistemi deforme edici uygulamalarının sonucu Türkiye kamu personel yönetimi sistemi; içinden çıkılmaz ve reform çabalarıyla zor düzeltililebilir bir yapıya dönüşmüştür.

Türkiye kamu yönetimi sistemi; motivasyon, iş tatmini, stresle başa çıkma yolları, kalite geliştirme, bilgi teknolojilerini kamu yönetiminde uygulama becerileri ve tatbiki, eşgüdüm, takım çalışması yapmak, iletişime önem vermek, toplantılara ve kararlara her düzeyden personelin katılımı vb. açılardan, gelişmiş ülkelerin hatta ülkemizdeki özel sektör kuruluşlarının gerisinde bir yerde kalmıştır. Küreselleşme sürecinde enformasyon ve bilgi teknolojilerinden çok daha artan oranda yararlanılarak; gelişmiş ülkeler düzeyinde bir kamu personel sistemine ve kamu yönetimi örgüt yapısına sahip olabilmek artık çok önemli bir gereklilik durumundadır.

Ayrıca bilinmektedir ki, örgütlerde bazı değişiklikler fazla rahatsızlık vermez, çünkü örgütsel büyüme, gelişme ve yenilik sürecinin bir göstergesi olarak ortaya çıkarlar. Bazı değişimler ise örgütsel yaşamı dolayısıyla personelin yaşamını etkileyebilir ve kalıcı

değişiklikler oluşturabilir. Yeni rakipler, teknolojik değişme, liderlik tarzındaki değişiklikler, örgüt yaşamında köklü yenilikleri getirirler. Bu durumda örgüt bir takım çalışmalar yapmak zorunda kalabilir. (Artan, 1997: 103)

İşte bu açıdan kamu yönetiminde “liderlik ve lider yöneticilik vasıfları” önemli bir konu olmaktadır.

Bu nedenle aşağıdaki çalışmada “liderlik” ve “lider yöneticilik” üzerine bilimsel görüşlere yer verilmiş ve Türkiye kamu yönetimindeki mevcut “yöneticilik” anlayışı eleştirilerek, bu konuda yeni öneriler getirilmiştir.

3.2.3.1. Liderlik Kavramı, Gelişimi ve Lider Tipleri

Lider, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için insanları etkileyen, yönlendiren, örgütte eşgüdüm sağlayan kimsedir. Bir örgütte şu etkenler bulunur: (Mc Gregor, 1970: 130)

1. Örgütün amaçları, yapısı, görevleri
2. Liderin kişisel özellikleri
3. Personelin gereksinimleri, kişisel özellikleri ve davranışları
4. Toplumsal, ekonomik ve siyasal çevre

Liderlik, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için, örgüt personelinin gereksinimlerini, bireyler, gruplar ve çevre arasındaki ilişkileri düzenleyen, bireyler ve birimler arasında iletişim, etkileşim ve eşgüdümü sağlayan bir süreçtir. Liderlik için zeka, eğitim

ve deneyim önemlidir. Liderler sadece yeni grupların oluşmasında değil, aynı zamanda üyelerinin karşıt mesleki bağlılıkları nedeniyle parçalanabilecek duruma gelmiş grupları birleştirip, bir arada tutmak için de görev yaparlar.

“Liderlik davranışları” ile “lider davranışları” arasında fark vardır. “Liderlik davranışları” belirli bir davranış grubuna girmesine karşın, “liderin davranışları” hem liderlik, hem de liderin davranışlarını kapsar. Liderlik davranışları, ortak bir sorunun çözümü için etkileşim yapısı kurmak, lider ile grup üyeleri arasındaki ilişkileri, iletişim kanallarını ve örgütün işleyişini belirtmek, örgüt içinde güven, saygı, içtenlik ve arkadaşlık oluşturarak, yönetim anlayışını gerçekleştirmeyi gerektirir. Liderliğin etkili ve verimli olabilmesi için, liderin grup amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunması, rolünün iyi belirtilmesi ve kabul edilmesi, grup kararı ve eylem yollarını doğru seçebilmesi, grup gereksinimlerini karşıladığının üyelerce görülmesi, grubun yaşama ve başarısını sağlaması gerekir.

Örgütte planlama eksiklikleri, değişen çevre koşulları, örgütün havası, iletişim sistemi, kararlara katılma, toplumsal denetim, statü ve roller gibi örgütün iç dinamikleri ile örgüt üyelerinin diğer örgütlerle ve dış çevre ile ilişkileri, sürekli değişiklik istekleri, örgüt üyelerinin beklentileri ile güdüleri arasındaki uyumsuzluk örgütte lidere duyulan gereksinimin başlıca nedenleridir.

Max Weber, lider tiplerini şöyle belirtmiştir:

1. Geleneksel lider: Geleneklere bağlı lider tipidir.
2. Karizmatik lider: Belirli bir toplumun tarihsel, geleneksel, ekonomik, toplumsal

ve kültürel koşulların hazırladığı bir ortamın adamıdır. O, devrimci niteliğe sahiptir.

“Doğuştan” yada “doğal lider” de denilir.

3. Yasal lider: Yönetme ve emretme gücünü yasalardan alır.

4. Teknokratik lider: Bir konudaki uzmanlığı ile kendini kabul ettirir.

Bir başka görüşe göre lider tipleri aşağıdaki gibi ayrılmaktadır:

1. Ürkek tip lider: İnsana ve üretime ilgisi az, vaktini başarısızlık korku ve endişesiyle geçiren liderlerdir.

2. Arkadaş tipi lider: İnsana çok değer veren, insanla arkadaşlık kurmak isteyen, astlarının kendisini sevmesini ve işlerinde mutlu olmasını isteyen lider tipidir.

3. Kurnaz tip lider: Üretim ve insana ilgiyi belli düzeyde ve dengede tutmak isteyen uzlaşmacı bir tutum isteyen lider tipidir.

4. Başaran tip lider: Hem insana, hem de üretime fazla değer veren, bir işi bitirince yeni işler arayan, örgütte karşılıklı güven ve saygı ilişkisi içinde işleri yürütmek isteyen lider tipidir.

Yukarıdaki örneklerinde görüldüğü gibi, çok değişik özellikler taşıyan lider tiplerine rastlanır. Buna göre lider tipleri şöyle belirtilebilir: (Sabuncuoğlu ve Tokol, 1987: 119)

1. Liberal lider: İnsana ve üretime pek değer vermeyen, sadece özgürlüğü savunan lider tipi.

2. Hümanist lider: İnsana aşırı önem veren, üretimi ikinci plana iten lider tipi.

3. Tatlı-sert lider: İnsana ve üretime eşit ölçüde önem veren ve biraz da paternalist lider tipi.

4. Demokratik lider: İşe ve kişiye maksimum düzeyde önem verilmesini savunan lider tipi.

Diğer taraftan liderlik, insanların grup olarak yaşamaya başladığı çağlarda ortaya çıkmıştır. Gruplar halinde yaşayan insanların güç mücadelesi yada liderlik yarışı sürekli varlığını hissettirmiştir. (Özalp- Koparal-Berberoğlu, 1996: 123-126)

Lider özellikleri yaklaşımı: 1930 ve 1940'lı yıllarda liderlikte etkinlik sağlanabilmesi için, fiziksel görünüm, ileriye görebilme, üstün enerji, karşı konulamaz etkileme gücü gibi özellikler üzerinde durulmuştur. Daha sonraki dönemlerde motivasyon ve belirli yetenekler önem kazanmıştır: Özgüven, inisiyatif kullanabilme, akılcılık, kararlılık, mücadele adamı, riske girebilme gibi.

Liderlik davranışı ile ilgili yaklaşım: Bu yaklaşımda liderin izleyici yada astları ile ve amaca yönelik faaliyetler ile ilişkileri ele alınır. Bu yaklaşımın ana düşüncesi, lideri etkili ve başarılı yapan unsurun liderlik davranışı olduğudur.

Davranışsal yaklaşım çerçevesinde: Liderin izleyicileri ile etkileşim biçimi, yetki devri yaklaşımı, amaçların ve kararların ne şekilde ortaya konduğu vb. incelenir.

Liderlik tarzı, yöneticinin astlarını motive etmek için yetki ve gücü kullanım biçimi, karar alma sürecindeki tutumu ve örgüt içindeki tercihlerinin bir karışımıdır.

Liderliği davranışsal açıdan açıklayan diğer unsur "karar alma süreci"dir.

“Otokratik liderlik” tarzı, kararların yalnızca yönetici tarafından alındığı bir ortamı ifade eder. “Katılımcı liderlik” tarzının temelinde astların karar sürecine katılması vardır.

Otokratik yönetim: Yönetici kararları alır ve astlarına bildirir. Yönetici kararları açıklar. Yönetici kararları bildirir ve soruları dinler.

Katılımcı yönetim: Yönetici değişime uğrayacak öneri niteliğinde kararlar sunar. Yönetici sorunları ortaya koyar, verileri sunar ve karar verir.

Serbest yönetim: Yönetici çalışanların kendisi tarafından belirlenen sınırlar içerisinde faaliyet göstermesine izin verir. Astları bağımsız davranmaya ve inisiyatif kullanmaya teşvik eder.

Her ortam için en uygun bir liderlik tarzından söz edilemeyebilir. Çünkü bu ortama göre değişir. Liderlik tarzını etkileyen unsurlar; örgütün içinde bulunduğu koşullar, astların nitelikleri ve yeterliliği, üstlerin yaklaşımı, üst yönetimin yaklaşımı, toplumsal ve kültürel değerlerdir ve bunlar “liderlikte durumsallık” olarak belirtilebilir.

3.2.3.2. Liderlik yaklaşımları ve uygulamaları

Davranışsal açıdan liderlik yaklaşımını araştıran bir başka sınıflandırma, yöneticinin örgüt içindeki tercihleri ile ilgilidir. Bu sınıflandırma, işe yönelik ve bireylere yönelik liderlik modellerini ele alır. Bu modeller 1945’te Ohio Üniversitesinde başlatılan çalışmaların sonucudur.

Bir yöneticinin yapmadığı halde olumlu liderlik davranışı açısından üzerinde durulması gerekenler:

1. Astlardan yardım/görüş istememek,
2. Astların niteliklerinden çok kuralları dikkate almak,
3. Geri besleme sonuçları üzerinde yeterince durmamak,
4. Astların eleştiri ve şikayetlerini duymamayı tercih etmek,
5. Astları bilgilendirmemek,
6. Astlarda sorumluluk bilincinin geliştirilmesine önem vermemek.

Yukarıda belirtilenler ülkemiz kamu yönetimi sisteminde yöneticilik açısından çoğunlukla karşı karşıya bulunulan durumlardır. Bu maddelerde belirtilenleri uygulamak yöneticiyi, personeli arasında istenmeyen yönetici konumuna getirdiği gibi; personelinin motivasyonunu düşürüp, iş stresini artıran yeni bir faktör olarak da gelişebilmektedir.

3.2.3.3. Lider Yöneticilik ve Nitelikleri

Günümüzde liderler ve lider yöneticiler, klasik yöneticilere göre farklı nitelik ve özelliklere sahiptir. Çünkü çağımız, örgütsel ve yönetsel bakımdan karmaşık ve bütünlük bir yapı arz etmektedir. (Peker ve Aytürk, 2000: 55-61)

Lider yöneticilik, öğrenilebilen, bilimsel ve sanatsal boyutu olan bir meslektir. Lider yöneticilikte, bireysel akıl yerine ortak akıl; birey yerine ekip; emir yerine koç'luk; yöneticilik yerine liderlik; sonuç odaklılık yerine süreç odaklılık; çok çalışmak yerine

akıllı çalışmak esastır. Lider yöneticilik, vizyon yaratabilen ve yaşatabilen; arzulanan gerçeğin ve hedefin fotoğrafını çekebilien; bu hedef ve amaç tablosunun görünürlüğünü sağlayabilien; söz konusu görüntüyü erişilir ve uygulanabilir kılan kişidir. Nitekim Leroy Eims'in de ifade ettiğı gibi lider, başkalarından daha çok şey gören, başkalarından daha uzağı gören ve başkalarından önce gören kişidir. Diğer yandan lider, eğilip birine yardım edemeyecek kadar büyük değildir, becerilerini başkalarıyla paylaşamayacak kadar bilmiş değildir. Kurallara uymayacak, yasalara boyun eğmeyecek kadar korkusuz değildir.

Kaybetmenin ne gibi duygular getireceğini unutacak kadar kazanacak değildir. Lider; "Birlikte olağanüstü işler başarabiliriz." diyen kişidir.

Liderlerin ve lider yöneticilerin genel nitelikleri ve özellikleri şöyle sıralanabilir:

1. Karizmatik olmak
2. Misyon sahibi olmak
3. Vizyon sahibi olmak
4. Güçlü olmak
5. Girişimci, yenilikçi ve yaratıcı olmak
6. Hırslı ve heyecanlı olmak
7. Etkili iletişim kurmak
8. Üstün bir kişilik sahibi olmak; olgun ve dürüst olmak
9. Pozitif (olumlu) olmak
10. İnançlı olmak
11. Azimli ve çok çalışkan olmak

12. Başarılı ve olumlu bir imajı olmak
13. Etkili konuşma yapmak ve iyi bir hatip olmak
14. Güven duymak ve güvenilir olmak
15. Genel kültür sahibi olmak
16. Cesur, dayanıklı, sağlıklı, sabırlı ve soğukkanlı olmak
17. Kararlı ve tutarlı olmak
18. Alçak gönüllü ve hoşgörülü olmak
19. Ciddi, samimi, açık sözlü ve güler yüzlü olmak
20. Hataları tekrarlamamak ve tecrübelerden ders almak
21. Zamanı iyi kullanmak
22. Özel yaşamı düzenli ve düzeyli olmak

Liderlik aslında kişide ya vardır ya da yoktur. Fakat liderlik vasıflarının sonradan geliştirilebildiği de bilinen bir gerçektir. Bu liderlik, yönetici geliştirme programlarına katılma ve takip etme ile ve biraz da bu konuda istek ve azim gösterme neticesinde geliştirilebilir.

3.2.3.4. Lider Yöneticilerin İşlevleri ve Görevleri

Aşağıda lider yöneticilerin işlevleri ile görevleri sıralanmıştır. Bunlar şöyle belirtilebilir: (Peker, 1995: 61-66)

1. Amaç ve politika belirlemek, ilke ve hedefleri tespit etmek
2. Temsil niteliği taşımak
3. Ekip kurmak ve ekip çalışması yapmak

4. Sorun çözmek
5. Karar vermek
6. Hakemlik yapmak
7. Koordinatör olmak
8. İlham vermek ve güdülemek
9. Önerilerde bulunmak
10. Örnek olmak
11. Öncü ve rehber olmak
12. İnsan odaklı olmak
13. Sosyal yönlü ve dışa dönük olmak
14. Disiplinli olmak ve disiplini akıllıca kullanmak
15. Fırsatları değerlendirmek
16. Dinlemek
17. Hizmet etmek ve hizmete önem vermek
18. Güvenlik sağlamak
19. İşbirliği sağlamak
20. Baskı gruplarını önemsemek
21. Paylaşımçı ve katılımcı olmak
22. Risk almak
23. Sorumluluk almak
24. Takdir etmek ve tecziye etmek
25. Liderliği korumak

Geleceğin yöneticilerinin bu gibi kriterlere dikkat etmeleri gereği bulunmaktadır.

3.2.3.5. Lider Yöneticilerin Yönetim Biçimleri ile Yönetmel Özellikleri

Lider yönetici örgütte insana, insan kalitesine, insanın eğitime ve gelişimine önem verir. (Peker, 1995: 66-68)

Lider yönetici için:

1. Örgütte insanın mevki, statüsü, rütbesi, kadrosu, unvanı, görevi, yetkisi ne olursa olsun, önce onun “insan” olduğu önemlidir.
2. Personelin, mal/hizmet alan vatandaşın yaşam kalitesi, tatmini ve memnuniyeti önemlidir.
3. İşyerinde çalışanların sağlığı, huzuru, mutluluğu ve yaşamlarının anlamı önemlidir.

Lider yönetici:

1. Üretilen mal/hizmetlerden sorumlu olduğu kadar, çalışanların kalitesinden ve gelişmesinden de sorumludur.
2. Çalışanların hataları üzerine değil, iyi davranışları ve başarıları üzerine yönelir. Hataları cezalandırmaya değil, düzeltmeye çalışır; iyi davranışları ödüllendirir.
3. Kapısı herkese açıktır. Personelinin odasına, bürosuna gider, personeliyle işyerinde görüşür ve toplantı yapar.
4. Astlarını adları ve unvanlarıyla tanır, onlara daima adlarıyla hitap eder.
5. Personelinin özel, ailesel ve sosyal yaşamıyla ilgilenir.
6. Merkezde/taşra örgütünde bulunan en uç personelle bile doğrudan temas kurar,

görüşür ve kendisine önem verdiğini gösterir.

7. Kendi söz ve hareketleriyle çalışanlara örnek ve rehber olur. Sözünü davranışına yansıtmaya ve tutarlı olmaya önem verir.

8. Herkese karşı adil olmaya özen gösterir. Herkesi tarafsız olarak değerlendirir.

9. Çalışanların daha iyi yetişmesini ve gelişmesini sağlamak için eğitim programları, kurslar, konferanslar, paneller ve seminerler düzenler. Çalışanların gelişmesini ve yükselmesini temin eder.

10. Sosyal yönlüdür, dışa dönüktür. Örgüt içinde sosyal etkinlikler düzenler ve düzenlenenlere katılır.

11. Örgütsel ve kişisel sorunların çözümüne yardımcı olur.

12. Çalışanlara yol göstermeye, rehberlik etmeye ve yöneltmeye çalışır. Astlarına inisiyatif tanır, sorumluluk almalarını sağlar.

13. O, tek adam değildir, ekip oluşturur, ekibiyle çalışır, bir koordinatördür.

Bu konuda Konosuke Matsushita şöyle demektedir:

100 çalışanınız olduğunda öne geçersiniz, sizi takip ederler. 1 000 çalışanınız olduğunda ortada olursunuz ve onları ortadan idare edersiniz. 10 000 çalışanınız olduğunda, arkada kalırsınız ve onları arkadan sevk ve idare edersiniz.

(Özsalmanlı, *Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik ve Lider Yöneticilik*, DEÜ, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü)

3.2.3.6. Lider Yöneticiliğin Meslek Olması ve Geliştirilmesi

Günümüzde sanayi işletmelerinde bile “patron yönetici” yerini “profesyonel yönetici”ye bırakmaktadır. Artık yönetici; dinamik, riskten korkmayan, yükselmeye açık ve para ile çalışan kimsedir. Profesyonel yönetici, örgüt personelinin ve uzmanları eşgüdümleyen, kararları onaylayan, politikalara daha az karışır. Konusunda iyi bir eğitim görmüş, bilimsel araştırma planlama ve insan ilişkilerine güvenen, liderlik davranışlarını yönetici davranışlarıyla uzlaştırmaya çalışan kişidir. (Ergun ve Polat, 1978: 157-158)

Liderlik kavramı, başta yönetim bilimleri olmak üzere siyaset bilimi, toplum bilimi, psikoloji ve eğitim bilimlerinin ilgi alanındadır. Liderlik süreci ve liderlikten söz edilebilmesi için;

1. Koşullar ve amaçlar
2. Lider kişilik
3. İzleyicilerin bir araya gelmesi gerekir.

Bu bağlamda “liderlik süreci”nin başlaması için bir takım koşullar ve ulaşılmak istenen amaçlar olmalıdır. Bunlar bir örgütün finansal kriz dönemi, değişim dönemi, yeniden yapılanması ile ilgili durumlar olabilir. Ayrıca liderin kişisel özellikleri, amaca ve ortama göre değişiklik göstermekle beraber, aşağıdaki gibi genel bir açıklama da yapılabilir:

1. Fiziksel özellikler: Görüntü, enerji, dinamiklik
2. Zeka ve yetenek: Kararlılık, amaca ulaşma, bilgi, akıcı konuşma

3. İşe yönelik özellikler: Başarı güdüsü, mükemmelleme, sorumluluk duygusu, görev bilinci
4. Toplumsal özellikler: İkna yeteneği, işbirliği sağlama, popüler ve prestij sahibi olma, toplumsal ilişkilerde rahatlık, değişen durumlara uyum.

Liderliğin söz konusu olabilmesi için, izleyicileri olmalıdır. Liderlik edilecek, yönlendirilecek ve bunu benimseyerek yapacak bir izleyici grubu olmalıdır. Aksi durumda liderin, tek başına olması bir şey ifade etmez. Liderin personelini amaçlara yönlendirmek için kullandığı araç güçtür. Güç, başkalarını etkileyebilme yeteneğidir ve kişiseldir. Yönlendirilebilme yeteneği/güç kaynakları ise, karizmatik özellikler, bilgi, uzmanlık; para, ceza, ödül, fiziksel güç olarak belirtilebilir. (Özalp- Kopal- Berberoğlu, 1996: 120-122)

Lider yönetici geliştirilmesindeki amaç, profesyonel bir yöneticiye başarısını etkileyen unsurları belirleyebilme, onları görebilme, değerleyebilme, ileriye görebilme; isabetli karar verme davranışı gösterebilme yeteneği kazandırmaktır. Burada yöneticinin, yöneticilik yapacağı örgütün özelliklerini anlaması ve değerlemesi önemlidir. Bu yönü ile kişiseldir, bu faaliyetlerin örgüt tarafından düzenlenmesi beklenemez. Her yönetici sürekli olarak kendini bu konularda geliştirmek zorundadır. Kalitenin sürekli iyileştirilmesi, müşteri memnuniyeti hedefli toplam kalite yönetimi başta yaratıcılık olmak üzere, müşteri odaklılık, sürekli gelişme (süreç odaklılık), istatistik, katılımcı yönetim, sıfır stok, önleyici kalite çemberleri, iyileştirme çemberleri, kalite komiteleri, işe en yatkın olanın o işi en iyi bildiği ve onu geliştirebileceği gibi pek

çok kavramı veren yeni yönetim anlayışı ülkemiz yönetimi, siyasal parti örgütleri, kamu örgütleri ve mal üreten örgütler için geçerli ve bir fırsattır. (Peker, 1995: 31 ve 251)

3.2.3.7. Yönetim ile Liderlik Arasındaki İlişkiler

P.F. Drucker, verimliliğin işi doğru yapmak, etkinliğin ise doğru işi yapmak olduğunu söylemektedir. Yönetimsel verimlilik ise, yöneticinin planlama, örgütlenme, yürütme, eşgüdüm sağlama ve denetim işlevlerin yerine getirip yönetim faaliyetlerinde en az girdiyle, en fazla çıktıyı almasıdır. Açık, kabul edilebilir bir amaç ile rasyonel, esnek, optimal bir zamana sahip, dengeli ve örgütün gücüne uygun bir planı, ancak liderlik özelliklerini taşıyan bir yönetici yapabilir. Planların uygulamaya konulabilmesi için örgütlenme de istenen biçimde gerçekleşmelidir. Yönetici hiçbir zaman faaliyetlerin planlara denk bir biçimde yürüyeceğini düşünmemelidir. Çünkü onlar tahminidir. Planlardan sapmalar mümkündür. (Bingöl, 1996: 247-250)

Faaliyetlerin uyumlaştırılması evresinde ise yöneticinin eşgüdüm sağlayabilme yeteneği devreye girer. İyi bir liderin özellikleri arasında, kişiler arası iletişim kurma da yer alır. Diğer yandan gerek personel seçimi, eğitimi ve yükseltilmesi; gerekse ücretlendirme, halkla ilişkiler, başarımların değerlendirilmesi ve diğer hususlarda liderlik, kendini açıkça gösterir. Sonuç olarak örgütlerin asli ve tali amaçlarına ulaşabilmesi için birinci koşul, ya liderlik özelliklerine sahip kişilerin yönetim kademelerine getirilmesi ya da yönetim kademelerine getirilmiş kişilerin “liderlik” özelliklerini kendilerinde taşımalarıdır.

3.2.3.8. “Yönetici” ve “Liderlik” Kavramlarının Karşılaştırılması

Yönetici ve liderin ortak özelliği, ikisinin de başkalarını yönlendirme çabasında bulunmasıdır. İki kavramın birbirinden ayrıldığı nokta ise kullandıkları araçlardır. Yönetici yetkisini, astlarını amaçlara doğru yönlendirmek için kullanır. Yetki; başkalarını amaçlar doğrultusunda yönlendirme, emir verme ve karşılığında itaat bekleme hakkıdır.

Liderse, gücünü/izleyicilerini yönetme yeteneğini kullanır. Yani yönetici, yetki; lider ise güç sahibidir. Lider, liderliğini sürdürebilmek için, izleyicilerinin amaçlarına hizmet etmek durumundadır. Her yöneticinin astlarını amaçlara yönlendirmek için yasal yetkisinin yanında yeteneğinin de olması aranır. Bu durumda yöneticilik ile liderlik özellikleri aynı kişide toplanmıştır. “Lider” kavramı, gerçek anlamı ile kullanıldığında ortada yasal bir yetki yoktur. Liderin yasal bir pozisyona gelerek yönetme hakkını elde etmesi “liderliğin kurumsallaşması süreci” olarak ifade edilebilir. Örgütlerde artık hızla lider tipi davranışlar tercih edilmektedir. İnsanlar artık yönetilmek istememekte ve kendilerine yol gösterilmesini beklemektedir. (Özalp- Koparal- Berberoğlu, 1996: 122-123)

3.2.3.9. Grup ve Liderlik Oluşumu

Biçimsel olmayan gruplarda liderlik oluşumu atama ile değil, grup üyeleri arasından birinin kişilik gücü ile kazanılır. Hemen her grubun informel bir lideri vardır.

Bu liderin sahip olduğu statü ve yetki gruptaki diğer bireyler tarafından kabul edilerek benimsendiği ölçüde, üyeler bu liderlere itaat ederler. İnförmel gruplarda, grupla lider

arasında sürekli bir ilişki vardır. Grup lideri, grup içinde farklı fikirde olan üyeler arasında anlaşma sağlar; grubu sendika, diğer gruplar ve nezaretçilere karşı temsil eder ve savunur. Bazı durumlarda grup içinde birden fazla lider olabilir. Örneğin grup, ücret sorunu ile ilgili konularda bir üyesini lider olarak seçerken; insan ilişkileri ve eğlence programlarının düzenlenmesinde de başka bir üyesine liderlik görevi verebilir. Bu yönüyle grup içinde her an bir üye başka bir etkinliğin lideri olabilir. Grup liderlerinin grubu idare biçimi de grup bağlılığını etkileyebilir. Faydalı bir lider; üyeler arasındaki uyuşmazlıkları çözümler, gruba yeni katılanlara yardımcı olur, bireyler arası etkileşimi artırır. (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1997: 129-130 ve 118)

Ast personelin “hakkındaki bir konu ile ilgili” yöneticilerine soru bile sormadığı, unvanı ne olursa olsun, kıdem ve unvan açısından yükselse de, hatta nice başarılar ve kurumuna katkılar getirse de; yine o atanmış üstlerince dikkate alınmadığı bir yapı oluşmuştur.

İşte bunlar kamu kurumlarında “liderliğin” ve “lider yöneticiliğin” olmamasının sonuçlarıdır. Bu amaçla yukarıda; burada değinilen bu tür olaylara bir çözüm ve öneri olarak düşünülen liderlik ve lider yöneticilikle ilgili bir çalışma sunulmuştur.

Sistem o hale gelmiştir ki; ya sistemin işleyişine uyulacak yada kişi bu sistemi terk edecek veya hak arayışına girerek/sistemi düzeltmek isteyecek ve tabii ki sonuçta sistemden çıkarılmayla karşılaşacaktır. Bu da biz kamu yöneticileri adına, Türk kamu yönetimi için çok üzücü durumlardır.

Bu konularda itiraz ve konuşma fırsatları arandığında personel; üste karşı gelmek, saygısızlık etmekle suçlanabilmektedir. Personel orta vadeli bir karar alarak, sadece susarak, haksızlıkların telafisini ve hak olarak geri dönüşünü zamana bırakmaktadır. Bilinmektedir ki; kamu kuruluşlarında genellikle kurumsallaşma sağlanamamakta ve kişisel politikalar hakim kılınmaktadır. Kişi sesini çıkarır ise, haklıyken haksız duruma düşebilir ve hakkını ararken bir de siciline olumsuz bir puan alabilir. Bu yönüyle personel başarı değerlendirmelerinin (sicil) gizli biçimde; kurul olmaksızın yapılması ve subjektif değerlendirmeleri ortaya çıkarması üzücüdür. Sonuçta personel de orta yolcu bir memur davranışı sergilemek durumunda kalabilmektedir. Ne yazık ki, bu sorunlar, sistemimizde yoğun olarak görülmekte ve hissedilmektedir.

Kısaca liderlik yetisini taşımayan yöneticiler, maalesef sistemimizde çoktur.

Liderlikten yoksun yöneticilik uygulamaları; önce astlara, sonra kuruma ve dolayısıyla yönetimin çevresindeki tüm faktörlere ve nihayet Kamu Personel Yasası sistemine zarar vermektedir. İşte bunların sistemden acilen uzaklaştırılması ve yukarıdaki çalışmada belirtilen özelliklere haiz lider yöneticilerin ve çoğunlukla gençlerin getirilmesi sistemin reforme edilmesi açısından çok faydalı olacaktır.

3.3. Devlet Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yapıları

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Kemal Atatürk'ün bu genç Devlete yeni yüz ağartan ve çağdaş bir kimlik verebilmek için geliştiği inkılap hareketleri içinde, Müzik İnkılabı çok önemli bir yer tutar. Bugünkü çok sesli müzik kurumlarımızın atası sayılabilecek olan ve Sultan II. Mahmut tarafından kurulan Muzika-i Humayûnu Ankara'ya getiren,

onu halka konserler veren bir orkestraya dönüştüren, Musiki-i Muallim Mektebini ve onun devamı olan Devlet Konservatuarını kuran, bunların başına Nazi rejiminden kaçan değerli Alman Müzikçilerini ve yeni yetişen Türk gençlerini getiren O'dur. 1930'ların tek orkestraları Türk Müzik yaşamından günümüze bir sıçrama yapıp, bugünkü orkestralarımızın bir envanterini yapacak olursak durumumuzu şöyle saptayabiliriz. Bugün için Ankara, İstanbul, İzmir, Çukurova, Bursa ve Antalya'da olmak üzere altı Devlet Senfoni Orkestramız, Ankara, İstanbul, İzmir, Mersin ve Antalya'da olmak üzere beş Opera ve Bale Orkestramız vardır. Buna Samsun da eklenirse bu sayı altı olacaktır. 1940'lı, 50'li yıllardaki, üç olan orkestra sayısı bugün on-oniki'ye çıkmış durumdadır. Bu durum artık şu sonuca götürmektedir. Hepsi devlet tarafından taşınan bu orkestraların ortak bir statüye göre yönetilmesi zamanı gelmiştir. Bundan kırkbeş-kırk altı yıl önce o zamanın koşullarına göre düzenlenmiş statüler, bugünün gereksinmelerini karşılamaktan çok uzaktır.

Orkestralarımızın yönetmeliklerinde hala üstün yeteneğe set çekici, orkestranın solistik mevki sınavlarına başka orkestralardan müracaatı önleyecek tekelci maddeler vardır.

Bütün orkestralarda prensip olarak üyelerin stajyerlikten asalete geçirmelerinde prova yılı esas olmalıdır. Prova yılı sonunda gerekirse stajyer üyeye düzeltmesi gereken husus veya hususlar hakkında ikazda bulunmalı ve prova yılı bitiminden üç ay önce Orkestra Genel Kurulu'nun açık olarak yapılacağı oylamayla üyenin asalete geçirilmesi veya orkestradan ayrılmasına karar verilmelidir. Genel Müzik Direktörlüğüyle yapılan angajmanlar, Türk olsun veya olmasın mutlaka zamanla sınırlı olmalıdır. Orkestranın

mütalaasına göre, iş veren yani bizim durumumuzda Kültür Bakanlığı, bu zaman içinde orkestradan alınan sonuç, verimlilik ve bunun gibi faktörleri göz önüne alarak, şefin kontratını yenilemeli veya kontratına son vermelidir.

Senfoni orkestralarımızda programlar genellikle genel müdür direktörünün sorumluluğunda olmakla beraber angajmanlar, diğer sanatsal işler ve disiplin konuları orkestra içinden seçilmiş bir yönetim kurulu tarafından yürütülmelidir.

Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası'nda şimdiye kadar uygulanan bu sistemde orkestranın idari, mali ve sanatsal sorumluluğu yönetim kurulu içinden seçilen ve Bakanlık tarafından onaylanan orkestra müdürü ve yardımcısına aittir. Türkiye'nin bugünkü koşulları göz önüne alındığında bu sistem bundan sonrası için de korunmalıdır. Batıdaki sistemlerle, genellikle Orkestra Yönetim Kurulu dışında orkestra ve işveren tarafından seçilen ve onlarla işbirliği halinde olan bir menajer Almanya'da orkestranın mali ve organize işlerini yürütür. Bizim senfoni orkestralarımızda da aynı zamanda orkestradaki icracılık görevlerini yapmak zorunda olan yönetim kurulu üyelerinin üzerinden konser salonu ve binasının bakımı, reklam, propaganda, halkla ilişkiler, turne organizasyonu ve bunun gibi işlerin yükünü almak ve bu işlere yönetim kuruluyla işbirliği halinde ve onun gözetimi altında yürütmek üzere bir idare amirliği veya idari yöneticilik makamının ihdası yerinde olacaktır. Orkestranın kendini sanatsal kalite ve verimliliği daha çok verebilmesi ve devamlı olarak bir seçim ortamında bulmaması için, yönetim kurulu seçiminin iki yılda bir yapılması doğru olur. Alman Orkestraları Yönetmeliği'nde bu süre iki ile üç yıl olarak hesaplanmıştır. Alman orkestraları

konusunda bir iki belirtme yapmak istiyorum. İki Almanya'nın birleşmesinden sonra bugün Almanya'daki Kültür Orkestrası sayısı 145'dir. Kültür orkestraları kapsamına ciddi müzik yapan orkestralar, bu bağlamda Senfoni Orkestraları, Opera Orkestraları ki, bunlar Filarmoni Orkestrası adı altında muntazam konser de yaparlar. Almanya, Avusturya ve İsviçre'de sadece opera çalan bir orkestra yoktur; radyo orkestralarıdır. Opera sayısı ise son duruma göre yaklaşık olarak 95'tir. Doğal ki bu orkestraların hepsinin taşıyıcısı devlet değildir. Bir bölümü devlet, büyük bir bölümü belediyeler ve eyaletler, küçük bölümü de dernekler tarafından finanse edilir. Bu her orkestra veya operanın geleneğini oluşturduğu bir durumdur. Radyo orkestraları bunun dışında kalmak üzere ki bunların sayısı en fazla on üç-on dört kadardır ve ayrı statüleri vardır. Geriye kalan 131-132 orkestra, çeşitli ücret kategorilerine sahip olmakla beraber bir tüzüğe göre yönetilirler. Bütün bu orkestraların bağlı olduğu sendika Alman Orkestralar Birliği Hamburg şehrinde. Bu yönetmelikte orkestra yönetimine ait en ufak ayrıntı dahi düzenlenmiştir. Ayrıca Alman Orkestralar Birliği "*Das Orkestra*" adı altında aylık bir dergi çıkarır. Bu dergide orkestra ve opera yaşamıyla ilgili aktüel haberler, müzikle ve çalgılarla ilgili teknik makaleler ve orkestralardaki münhal yerler yayımlanır ve bu dergi her ay bütün orkestra üyeleri için topluca orkestralara gönderilir. Her orkestrada kendi içinden üç ile beş kişilik bir yönetim kurulu seçilir ve uygun görüldüğü sayıda genellikle iki yedek üye ve ayrıca Yönetim Kurulundan ayrı olarak bir ile iki Orkestralar Birliği Delegatesi seçer. Bu delegeler genellikle her iki yılda bir toplanıp bu genel yönetmeliği yeniden gözden geçirir, değiştirilmesi veya bazı ilaveler yapılması gerekli maddeler varsa, bunları müzakere edip yaşama geçirirler ve bu değişiklikler basılıp en kısa zamanda bütün orkestra üyeleri için toplu olarak orkestralara gönderilir.

Opera sanatçılarının statüsüne bakacak olursak, burada da, önemli bir iki noktaya işaret etmek gerekir. Orkestra müzikçilerinin prova yılını atlattıktan sonra kontratları genelde devamlıdır. Buna rağmen işveren, bir müzikçinin kontratını, onbeş yıl aynı orkestrada çalışmış ve kırk yaşını doldurmuş ise, ancak çok önemli bir neden olduğunda feshedebilir. Buna karşın opera sanatçıları içinde, solist şarkıcıların kontratları bir veya iki yıl gibi zamanla sınırlı kontratlardır. Şarkıcının kontratının bitiminde opera idaresinin o şarkıcıya karşı, hiçbir yükümlülüğü yoktur. Kontratı uzatıldığı takdirde kalır, uzatılmazsa şarkıcı kendine başka bir yer aramak durumundadır. Operaların sayıca çok olması hemen iş bulamadığı takdirde bir yıl işsizlik parası ve işsizlik durumu devam ediyorsa, sosyal yardım alabilmesi, bu sert şartları biraz hafifleten unsurlardır. Koro sanatçılarının kontratları da kontrata taraf olanlardan biri tarafından kontratın feshi istenmedikçe kendiliğinden yıldan yıla uzayan kontratlardır. Eğer Opera İdaresi bir koro sanatçısının kontratını uzatmak istemiyorsa bunun gerekçelerini de bildirerek gerekli süreler içinde Koro Yönetim Kuruluna ve ilgili sanatçıya yazılı olarak bildirmek, sanatçının ve Koro Yönetim Kurulu'nun savunmasını almak zorundadır. Ancak bu arada hem solist, hem de koro sanatçıları için genel bir güvence vardır. O da bir sanatçı on beş yıl aynı operada kesintisiz olarak çalışmışsa, onun kontratı feshedilemez. Ancak kapsamı değiştirilebilir. Örneğin görevi, kurumun yönetimi altında veya ilişkisi olan başka bir sahneye nakledilebilir. Veya muvafakatı alınarak kendisine sahne dışında başka bir görev verilebilir.

Ömrü daha kısa olan bale sanatçılığı ile ilgili olarak onların işten ayrılma ve emeklilik durumları hakkında gene ayrı bir yönetmelik vardır.

Doğal ki, Almanya gibi profesyonel orkestra, opera, bale ve tiyatro yoğunluğunun çok fazla olduğu bir ülkenin, kendi şartlarına göre uyarlama statülerini Türkiye şartlarında olduğu gibi uygulamak zorunda değiliz. Deneyimleri olan bu batı ülkelerinin statülerinin ışığı altında kendi koşullarımıza göre kendi statülerimizi yapmalıyız.

Orkestra üyelerinin koro, solo, bale ve tiyatro sanatçıları emekli oldukları zaman ortaya çıkan eski ve emekli aylıkları arasındaki büyük farkı önlemenin en tekin çaresi de adı geçen sanatçılar için Emekli Sandığı dışında ikinci bir emeklilik kasasının kurulmasıdır.

Bunun uygulaması şöyle olacaktır: Sanatçının aylığından çalıştığı sürece Emekli Sandığı keseneğinden başka kurulacak bu ikinci emeklilik kasası için de bir meblağ kesilecek. Yalnız bu kesintinin %50'si sanatçının aylığından, %50'si de işveren tarafından ödenecek. Sanatçı emekli olduğu zaman Emekli Sandığı'ndan alacağı emekli aylığına ilaveten bu ikinci kasadan da o zamana kadar birikmiş olan keseneklerin tutarıyla orantılı olarak belli bir formüle göre ikinci bir emeklilik geliri sahibi olacaktır. Bu Almanya'da da çok iyi işleyen bir sistemdir. Bu sayede 30 yıl kadar kesintisiz çalışmış bir sanatçının emekli aylığı çalıştığı zamanki aylığının altına düşmemektedir.

Opera binası ve konser salonlarımızın durumuna gelince, kısa vadede Ankara ve İzmir Operası'nın kapsamlı bir revizyona, orta vadede daha büyük kaliteli ve ileri teknik donanımlı yeni bir opera binasına gereksinim vardır.

Ayrıca yerleşik operalarımızın konuk olarak temsil verebilecekleri, orkestralarımızın konser verebilecekleri civar il ve büyük ilçelerimizde bu etkinliklere olanak verebilecek teknik donanıma sahip olan çok maksatlı etkinlikler için inşa edilmiş salonlara

gereksinim vardır. Her orkestra veya opera yakın mesafelerdeki konser ve opera için yeterli donanımı olan birkaç salonda zaman zaman konserler, temsiller vermeli ve bu şekilde kaliteli müzik dinleyebilme olanağı sadece birkaç büyük kentimizdeki mutlu bir azınlığa ait olmamalıdır.

Kültür Bakanlığı'na bağlı müzik ve sahne sanatları kurumlarımızda halen mevcut olan veya ortaya çıkabilecek kadro şişkinliğini önlemek için yaşlılık, hastalık, sakatlık veya gerekli çalışmayı yapamamak nedeniyle sahneye çıkamayan veya gösterdiği randıman uzun süreli olarak beklenenin çok altında olan sanatçılarımızı fazla mağdur etmeden, örneğin ayrıldığı takdirde hizmeti 10 yıldan azsa kesilmiş olan emeklilik keseneklerini kendine geri ödeyerek eline yeni bir öğrenim ve girişim için bir kapital vermek, ancak bu durumda kendisinin branşında başka hiçbir kuruluşta çalışmayacağını taahhüt etmesi gerekir. Hizmeti daha fazlaysa Bakanlığın aynı branşta veya değişik bir branşta başka bir kurumuna nakletmek veya branşında öğretmen olarak ondan faydalanmak. Daha da yaşlıysa bir prim ödeyerek erken emekliliğe özendirmek gibi bir takım çözümler üzerinde düşünebiliriz. Bu sanatçılarımızın kendilerini de umarım böyle bir çözümü bir operada, balede, orkestrada veya tiyatrodaki işinin gereğini yerine getiremeden maaş almaya yeğleyecektir. Kültür Bakanlığının çok sesli müzik ve sahne sanatları kadroları için göstermesini gereken titizliği aynı şekilde kendine bağlı olan geleneksel Türk Müziği Koroları içinde göstermesidir. Bu koroların sayıları ve kadroları ve maaşları makul ölçüler içinde tutulmalıdır. Çok Sesli Klasik Müzik, Çok Sesli Türk Müziği, Türk Halk ve Sanat Müzikleri ve hatta Pop ve Caz Müziği Türkiye'de yaşayan evrensel Türk müzikleri mozağının renkli taşlarıdır. Yalnız dengelemesi iyi yapılmalıdır.

Son olarak da, bütün müzik kurumlarımız ve bunların dışında halkımızın ve gençliğimizin müzik beğeni ve eğitim yönünden yaşamsal önemi olan okul ve amatör müzik eğitimi konusunun önemini belirtmek gerekir. Bir ülkede dinlenen, söylenen ve alınan müziklerin cinsinin ve kalitesinin o müzikleri dinleyen, söyleyen ve çalan bireylerimiz ruhsal, sinirsel sağlıkları, çalışma tempoları, iş dürüstlükleri hatta iş ve aile çevresindeki davranışları üzerinde ilk bakışta algılanamayacak kadar büyük etkisi vardır. Bir ülkedeki müzik yaşamını bir piramide benzetebiliriz. Senfonik orkestralar, oda orkestraları, profesyonel korolar, solistler ve operalar, ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar, bir yerde üst yapı kurumlarıdır. Bunların önemini kmsememekle birlikte bu kurumları aşağıdan besleyecek olan bir piramidin tabanını teşkil eden kurumlardan en önemlileri okul öncesi ilk, orta, yüksek ğretim kurumlarında, okullarında veya bu ocuk ve gençlerimize okul dışında müzik eğitimi verebilecek kurumlardır. Uzak bir bakış açısından ülkemizin müzik yaşamında görebildiğim en büyük eksiklik çok sesli müzikte okul ve kitle eğitiminde günümüzdeki yetersizliktir. Okullardaki çok sesli müzik eğitim konusunda Cumhuriyet'in kurulmasından sonra Atatürk inkılaplarının verdiği hızla kazanılan ivme 20-25 yıl sonra biraz tavsamaya başlamış ve hızı giderek yavaşlayarak bugünlere gelinmiştir. O devirlerde halkevleri de gençlik ve amatör müzik eğitiminden çok önemli bir rol oynamıştır.

Müzik yapmak sadece profesyonel mzikileri değil, bütün insanları ilgilendiren bir konudur. Nasıl ki, sporun görevi sadece bir iki olimpiyat şampiyonu, bir iki güzide futbol takımı yetiştirmek değil de kitle sporunu her türü ile geniş halk kitlelerine yaymak olduğu gibi. Bu bakımdan okul öncesinde çocuklarımızın ilk, orta ve yüksek

öğretim devrelerinde bir yandan normal okul eğitimini yaparken bir yandan da bir çalgı veya ses sanatını öğrenebileceği, toplu müzik yapabileceği ve bir miktar teorik müzik bilgisi alabileceği Devlet, belediyeler, özel sektör, sponsor ve öğrenciler tarafından finanse edilen çok sayıda müzik okuluna gereksinimiz vardır. Bu okulların öğretmen gereksinimi diğer müzik ve sahne sanatları kurumlarımızda iş bulma şansını elde edememiş veya bu kurumlarda çalışmış fakat yaş, sağlık veya kişilik tercih nedenleriyle öğretmenlik yapmayı yeğleyen müzikçi ve sanatçılarımızdan karşılanabilir. Normal öğretimlerinin, öğrenimlerinin yanında bu okullara devam eden çocuk ve gençlerimizin küçük bir bölümü belki yarının profesyonel müzikçilerini fakat büyük bir bölümü de yarının dinleyicisini ve boş zamanının bir bölümünü dünyanın en güzel uğraşlarından biri olan müzikle değerlendiren, evine geldiği zaman iş hayatının stresini atmak için kemanını, viyolonselini veya flütünü eline alan, piyanosunun başına oturan ve onun gibi müzik yapan iki-üç arkadaşıyla bir araya gelip bir piyanolu üçlü veya yerli çalgılar dördlüsü yapan veya bir amatör orkestrada çalan doktorlarını, hukukçularını, bürokratlarını ve parlamenterlerini oluşturacaklardır.

3.4. Devletin Topluma Sunduğu Çokseslik Hizmetleri

Bir müzik eseri ritm ve ezgi olmak üzere iki temel öğeden oluşur. Ritm; ses sürelerinin, ezgi; ses yüksekliğinin müzikal ifadesidir. İnsan, yüzyıllar önce bu iki temel öğeye üçüncü bir öğe daha eklenmiştir: Armoni. Armoni, duyulan farklı sesler zinciridir ve bir başka anlatımla çok seslilik demektir. Çok sesli bir müzik eserinde birbirinden bağımsız en az iki ezgi vardır. Bu farklı ezgiler aynı anda tınlar. Yani iki insan, bir şarkıyı, birlikte bağımsız anlatımlarla seslendirebilir. Ritm ve ezginin yanında şarkıya katılan bu

“üçüncü boyut” kuşkusuz anlatımı zenginleştirir ve yaşanan süreç paylaşıldığı için ayrıca önem kazanır.

Çok seslilik bugün ülkemizde hemen her alanda karşımıza çıkan çok boyutlu ciddi bir sorundur. Tamamen farklı anlatımların birlikteliği olan bu oluşum, her şeyden önce uyum ve uzlaşmadır. Uyum ve uzlaşma bir paylaşım sürecidir ve bu kavramlar günlük yaşantı içinde de oldukça önemli kavramlardır. Bildiğimiz gibi kişilikler farklı koşullarda biçimlenir ve buna rağmen bir arada yaşarız. Hatta çok farklı düşünen zıt görüşte insanlar, bazen aynı ortamı paylaşmak durumunda kalır. Çok seslilik bu konuda “birbirine rağmen bir arada” anlamını taşır ve kuşkusuz sağlıklı bir sonuçtur.

Bugün ülkemizde çok sesliliğin yeterince anlaşılmadığını, anlam karmaşası nedeniyle bu alanda en azından belirsizlik yaşandığını söylemek mümkündür. Bugün büyük bir çoğunluk tarafından, sayıca çok ses ve çalgının seslendirdiği herhangi bir eser çok sesli kabul edilmekte, aynı anda çalıp söyleyen kalabalık grupların müziği, ezgi yalın olsa bile çok seli gibi değerlendirilmektedir. Günlük yaşantımızın bir parçası olan bir etkinliğin bu denli yanlış anlaşılacak göz ardı edilebilmesi, sanatçı ve sanat eğitimcileri adına doğrusu düşündürücüdür. Belki bu bağlamda, ülkemizde bir sanatçı-halk ikileminden bile söz edilebilir. Şu yadsınamaz gerçeği bir kez daha vurgulamak gerekir: Çok seslilik öncelikle insanın iç dünyasına yaşanan, iç oluşumunu biçimleyen uzun bir deneyim, bir aşamadır ve okul müzik eğitiminin bir parçasıdır.

Akademik sanattan sıkılan Avrupa, ondan kurtulmanın yollarını aramayı moda haline getirirken yüze yakın “izm” lerle yeni sanat akımları ve müzik sistemlerini denedi. İnsan ruhuna çok yabancı kalan bu müzik sistemlerine genelde ülkemizde de heves edilmesi çok sesli müziğin yeterince sevdirmesini güçleştirdiği de bir gerçektir. Sanatçının, Avrupa'nın modacı sanat akımlarına mı, yoksa yeni dönemin çok sesli Türk müziğine mi hizmet edeceği pek anlaşılamamıştır. Uzun yıllar ve çalışmalardan sonra geriye baktığımızda çok sesli müziğin halkın uzanıp alabileceği yakınlığa koyulamadığını görüyoruz.

Eğitim ve kültür politikası tartışmaya açılınca, alışkanlıkları belli bir yaştan sonra katılaştıran kişiler yerine, henüz yetiştirme çağındaki gençlerden söz edilmesi daha doğru olur. Yine alışkanlıkları oturmuş kişilerin, kültür katındaki toplu dönüşüm adına açılmış, yeni ve değişik ilgi alanlarına karşı kayıtsız kalmaları bilinen bir gerçektir. Oysa, henüz yetiştirme çağındaki kuşaklar, bu tür yatırımlara olabildiğince açıktır. Bu açıdan bakınca, ülkelerin yararına dönük yatırımları, doğal olarak gençler üstünde ağırlık kazanmaktadır. Nitekim, yüzyılımızda Milli bütünlüğümüz ve Ulusal Bilincine verilen önemin, gençlerin düşünce ve duyarlılığına gelişme imkanı sağlayan kültür politikamızla kaynaşması gerekir. (Kongar, 1985: 43)

Bugün uygarlık seviyesine kendimize özgü çok sesli müziğimiz ile çıkılmalı ve bunu yaparken de bir taraftan halktan kopmamaya, onunla bütünleşmeye çalışmalı bir taraftan da lirik tiyatro konusunda da halk daha çok bilinçlendirilmelidir.

Geride bıraktığımız yirminci yüzyıl müziğini kimi eleştirmenler, müzik tarihinde bir “geçiş dönemi” olarak ele alıyor; kimi eleştirmenler “müziğin geçirdiği en büyük fırtına” olarak niteliyordu. Kimileri de müziğin vardığı en yüce, doruk bir nokta olarak görüyor. Yirmi birinci yüzyıla bu çağdan aktarılan nelerdir?

Çok sesli Türk müziğinin gelişim çizgisi Cumhuriyetle birlikte 80 yıllık bir geçmişe dayanmaktadır. Ve bu süre içinde, mevcut koşullarda göz önüne alınırsa başarı küçümsenemeyecek derecededir. Bu 80 yıllık çok sesli geçmişin derinliklerinde de günümüze kadar gelen Türk-İslam medeniyetlerinin kültür mirası bulunmaktadır. Cumhuriyet rejiminin başlangıçtaki sanat politikasına göre, bu miras, bizim çok sesli Türk müziği çalışmalarımızla gelecek nesillere aktarılacaktır. Geleneksel Türk müziği yaşadıkça çok sesli Türk müziği de gelişerek yükselecek, milli değer kazanarak medeniyet seviyesine ulaşacaktır. Bu bağlamda ile çok sesli çağdaş Türk müziğini, geleneksel Türk müziği ile ayrı düşünmek doğru bir değerlendirme sayılmaz.

Bu nedenle Türk bestecinin görevi zordur. İki büyük uygarlıktan birinin kültür uzantı çizgisi üzerinde bulunmak, yaratıcılara büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumlulukların üstesinden gelebilmek için geleneksel, yani; tek sesli müziği kesinlikle küçümsememek ve hatta gelişmesine yardımcı olmak gerekir. İşte Cumhuriyet döneminden bu yana çağdaş Türk müziğinde bir şeyler yapıldığı görülüyorsa, bu sağlam temellere dayalı Türk-İslam uygarlığı kültürünün bize kalan mirasının korunabilmesi ile olmuştur. Bu şekilde milli değer kazanan eserlerin gelecekte evrensel boyutlara ulaşmaması için görünürde aşılamayacak engel bulunmamaktadır.

Öte yandan, bir görüşe göre, müzik; resim, edebiyat ve diğer plastik sanatlardaki gibi devamlı yeniliğe ihtiyacı olan bir sanat değildir. Müzikteki yenilikler, büyük bir yapı değişiklikleri yerine yorumlanma biçimlerindeki değişikliklerden kaynaklanarak çağın başına kadar gelmiştir. Günümüze kadar da hem yapı, hem de yorum olarak yeniliğini sürdürüyor ise de, bu yenilik onu dinleyenler üzerine bıraktığı etkiler ölçüsünde geçerliliğini göstermektedir. Çağımızda ortaya atılan müzik yöntemlerine karşı yapılan itirazlar devamlılığını korumaktadır. Çoğu yaratıcı da yenilik diye ortaya attığı yöntemlerin sorumluluğu altında ezilmiştir. İnsan yaşamında büyük bir yer kaplayan müzik, onu dinleyenlere ulaştığı sürece daima yeni kalır. Bu nedenle müziğe kuşku ile bakan bir toplum meydana getirmemek gerekir. Bu da yaratıcının sorumluluğundadır. Meydana çıkan eser dinlendiğinde insan ruhu üzerinde tahribat yapmamalı, zevk bir an bile, yerini eziyete bırakmamalıdır.

Sanatta uygarlık seviyesine ulaşabilmesi, ancak Batı'nın fikir ve anlayışı ile birleşen tekniğini, milli değerlerimiz bünyesinde geliştirmekle mümkündür.

İnsanlar yarattıkları tarih içinde kültürel şahsiyetlerine, milli bakımdan önem verirler. Milli değer ölçüleriyle, ahlak kavramlarıyla içe ve dışa dönüklüğün her ikisi birden sağlanarak kendi öz varlığımız dünyaya bağlanır. Bir milletin kültürü, onu bekleyen halk dilimlerine inebilme imkanı bulduğu kadar yükselir. Yükselme istidadı gösteren her şeyin altında da sağlam temeller aranır. İşte onun içindir ki, ulu önder Atatürk "Türkiye Cumhuriyetinin temeli kültürdür" demiştir. (Kongar, *ibid*: 146)

Kültür, genelde sanat, düşünce ve bilim ürünlerini içine alan bir kavram olduğuna göre, sanatın kültür hizmetlerindeki önemi şüphesiz ağır basacaktır. Kültürel gelişme ise, ancak yeniliklerle devamlılığını sürdürüp yayılması ile gerçekleşebilir. İnsan toplulukları ve bölgeler arasındaki değişim yayılmayı gerçekleştirirken yayılma hızı da her ortama göre değişir. Atılan yeni adımlar devamlılığını sağlarken yayılma hızına da belirli ölçüde etkileyecektir.

Ülkemizin aydın kesimleri arasında yaygınlaşan: Köy-kent farklılığından doğan alt kültür kavramları ile Cumhuriyet Türkiye'sinde toplumsal farklılaşmaları ortadan kaldırmak, ortadan kaldırmak, köylerde hakim olan ideolojik kültür ile şehirlerde ağırlık kazanan teknolojik kültürün birbiriyle kaynaşıp bir bütün oluşturmalarını sağlamak ülkemizin kültür seviyesinin bilinçli yükselmesi açısından amacımız olmalıdır, düşüncesi Opera'nın ülkemizde yaygınlaşması için verilen çabaların itici güçlerinden biri olagelmıştır. Kültürel yayılmanın hızına etki eden faktörlerden biri de ortamdır. Verilen kültür, halkın alabileceği şekilde olmalıdır. İşte Lirik tiyatroların programları incelendiğinde kurduğu oyun düzeninden de anlaşılacağı gibi yapılan hizmet aynı zamanda milli kültürümüzün üst yapı öğelerinin de saygınlık kazanmasına yardımcı olmakla birlikte, kendi kültürünü kendi sanatçılarıyla halkına dönüştürebilen bir kurum niteliğini de birlikte kazanır.

Kültürel yayılma genelde kültür çatışmasını da birlikte getirir. Çatışma, kültürle ilgili temel kavramların bilimsel yönden bünyesinde taşıdığı bir olaydır. Kültür farklılıklarından doğan yayılma söz konusu olduğunda çatışma kaçınılmaz olur. Bu

nedenle yayılma ile çatışma birbirini öteleyen iki unsurdur. Kùltür çatışması, kùltürel yayılma anında az gelişmiş kùltürün ana prensiplerini temelden sarsacak şekilde uygulamasıyla başlar. Lirik tiyatrolarımızın bir kurum olarak niteliği, önce öngördüğü oyun düzeni, daha sonra bunu uygulamadaki titizliği ile bilinen bir gerçektir. Toplumun kùltür seviyesi ile uyum sağlayan oyun seçiminde, özlemlerimizle gerçek arasındaki bu hassas sınır da göz önüne alındığında, kùltürel yayılmanın beraberinde getireceği kùltür çatışması da en alt düzeye inmiş olacaktır.

Oysa günümüzde insan, içindeki çatışma öğelerini içermeyip toplumdaki hiçbir çelişkiyi yansıtmayan ve toplumdaki alamadığı doyumları bir *fantasia* olarak sunan müzik türleriyle karşı karşıyadır. (Ünsal, 1982: 52)

Sanatın her zaman bir ideolojik yönü olduğu, toplumun belirli tabakalarının özelliklerini yansıttığı ve bir amacı olduğu kesindir. Böylece Lirik Tiyatroların sorumlu ve boyutlu bir sanat anlayışı ile amacına yakın zamanda ulaşması kaçınılmazdır.

Seyircinin günümüzde birdenbire işveren durumuna gelen sermayeyi elinde bulunduran köy ve kasaba kökenli toplumun nicelikle kazanılmış saygınlığın yetmediğinin bir zaman sonra algılamasıyla, kendilerindeki bu nitelik eksikliğini opera ve bale izlemeye gelerek biçimsel olarak oluşan boşluğu gidermeye çalışmaktadır.

Seyirciler, kendi kültürlerine yabancılaşmış bu sermayenin sahipleriyle sınırlandırmak doğru olmaz. Diğer bir seyirci grubunun varlığı yadsınamaz genelde az gelişmiş ya da gelişmekte olan toplumlarda yaratıcı işlevlerini, varolan Batı kültürünü yayararak yerine getiren aydınlardır. Atlanmaması gereken bir diğer “seyirci” kitlesi daha vardır. Bunlar ailelerinden gelen bir alışkanlıkla opera ve bale gösterilerini sürekli izleyen seçkinler grubudur. “Seyirci”lerin bir başka grubunu da eğitim çağındaki çocuklar ve gençler oluşturmaktadır. Kişilikleri daha yeni yapılanma aşamasındaki bu öğrenci gençler oluşturmaktadır. Kişilikleri daha yeni yapılanma aşamasındaki bu öğrenci gençlerde yukarıda değinilen grupların özelliklerini taşırlar. Yani dolayısıyla da kendi içlerinde katmanlaşmış bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Öyleyse günümüzde “seyirci”nin toplum içindeki konumlarına göre çok çeşitlilik gösterdiği yadsınamaz.

1960 yılında Prof. İbrahim Yasa Ankara gecekondü aileleri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Operaya gidenlerin sayısı %20’dir. Prof. Ruşen Keleş’ in Ankara şehir merkezinde yaptığı araştırmanın sonucu ise, %70’dir.

Ortaya çıkan sonuç, opera izlemeye gitmek gibi yüksek gelirli kent ailesi alışkanlığı gecekondü halkı arasında da ilgi yaratmıştır. Gecekondü insanın opera izlemeye gitme alışkanlığı bir yandan ekonomik, diğer yandan da eğitim ve kültür durumları ile sınırlandırılmıştır. Diğer bir sonuç da, Devlet Opera Bale gibi modern eğlence ve kültür kuruluşları başkentlilerin sık-sık gitmedikleri yerlerdir. Opera ve bale izlemeye sık sık gidenlerin, batılı fikir kalıplarının içerisinde yetişenlerin olduğu sonucu yaygındır.

Yapılan araştırmaya göre; Devlet Opera ve Balesi'nin 1949-1960 yıllarında seyirci sayısı 88141 kişidir. Eldeki sayısal bilgilerin azlığı, ciddi opera ve bale seyirci araştırmalarının yok sayılacak kadar az olması bu konuya gereken önemin verilmediğini göstermektedir. Devlet Opera ve Balesi'ndeki en kısa zamanda seyircilerin sosyo-ekonomik durumlarını sosyal gruplarını, eğitim düzeylerini, opera ve baleyi izlemeye yönelten etkileri, beğenilerini konu, tür seğimleri kesin olarak saptanmalıdır. Ciddi kuruluşlara bu yönde araştırmalar yaptırılmalıdır. Ortaya çıkacak sonuçlar ile potansiyel seyircilere ulaşmanın yol ve teknikleri de kesinlikle bulunmalıdır. (Tamer, Ayšın, *Türkiye'de Opera Sanatının Yaygınlaşması Giriřimlerinin Sorunları ve Uygulamalarına Eleřtirel Bir Yaklaşım ve Alternatif neriler*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Sahne Sanatları Anabilim Dalı, 2002)

3.5. Devlet Opera ve Balesi Kurumunun Yönetmeliğine Göre “Hiyerarşik Yapılanması”

Kültür Bakanlığı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, 1309 sayılı Yasa ile kurulmuş, tüzel kişiliği olan, kamu hukuku hükümlerine göre bir Genel Müdür tarafından temsil ve idare edilen kamu kuruluşudur.

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, opera, bale ve müzik sanatlarını halka tanıtmaq ve yaymaq gayeriyle opera, operet, bale temsilleri ile konserler verir, yurtiçi ve yurtdışı turneler tertipler, milli ve milletler arası festivaller düzenler.

Bunlar: Sanat Kurulu, Teknik Kurul ve Disiplin Kurullarıdır. Bu kurullar içerisinde bütün görev ve sorumluluklar ayrı bölümlerce ve ayrı kişilerce üstlenilmiştir. Birim ve kişiler tanımlanmış görevleri ile sorumludurlar. Bütün bu <Z kurullar, bölümler ve bu bölümlerde görev alan alt birimler Genel Müdürlüğün yetkisi altında çalışmaktadırlar.

Genel Müdür :

Devlet Opera ve Balesinin her türlü sanat, teknik ve idare işlerinin birinci derecede sorumlusu olup, bütün kuruluşun düzenli ve iyi bir şekilde çalışmasını sağlar.

Genel Müdürün başlıca görevleri şunlardır :

- a) Kuruluşun, sanat, teknik ve idare yönlerinden, her türlü faaliyetinin, Devlet Opera ve Balesine yakışır, en iyi şekilde yürütülmesini sağlamak;
- b) Genel Müdürlük bütçe taslağını hazırlamak ve bütçe ita amirliği yapmak;
- c) Devlet Opera ve Balesi kurul, bölüm ve servisleri arasında işbirliği kurmak, bütün sanatçı, memur ve müstahdemlerin iyi ve verimli çalışmalarını, gelişmelerini, işlerin vaktinde ve yolunda yürütülmesini ve disipline aykırı eylemlere meydan verilmemesini sağlamak;
- d) Devlet Opera ve Balesi kadrosunda aylıklı, ücretli, sözleşmeli vesaire suretle görev alan yerli ve yabancı bütün görevlileri, kuruluşa en verimli olacak şekilde çalıştırmaktır.

Genel Müdür Yardımcısı :

Genel Müdür tarafından kendisine tevdi edilen işlerin düzenli şekilde yürütülmesini sağlar, bu işlerden doğrudan doğruya Genel Müdüre karşı sorumludur.

Genel Müdür Yardımcısının başlıca görevleri şunlardır :

- a) Devlet Opera ve Balesinin çalışmalarında Genel Müdüre yardım etmek;
- b) Genel Müdür tarafından verilen yetkiye göre tahakkuk ve ita amirliği yapmak;
- c) Genel Müdür tarafından verilen yetkiye göre evrakı havale ve onun namına imza etmek.

Müdürler :

Başında buldukları Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğünün, her türlü sanat, teknik ve idare işlerinin birinci derecede sorumlusu olup, kuruluşun düzenli ve iyi bir şekilde çalışmalarını sağlarlar.

Müdürlerin başlıca görevleri şunlardır:

- a) Müdürlüğün sanat, teknik ve idare yönlerinden her türlü faaliyetinin, Devlet Opera ve Balesine yakışır, en iyi şekilde yürütülmesini sağlamak;
- b) Müdürlük bütçe taslağını hazırlamak ve ita amirliği yapmak;
- c) Müdürlüğün kurul, bölüm ve servisleri arasında işbirliği kurmak, bütün sanatçı, memur ve müstahdemlerin iyi ve verimli çalışmalarını, gelişmelerini, işlerini vaktinde, yolunda yürütülmesini ve disipline aykırı eylemlere meydan verilmemesini sağlamak;
- d) Müdürlüğün kadrosunda aylıklı, ücretli, sözleşmeli ve sair suretle görev kabul eden yerli ve yabancı bütün görevlileri kuruluşa en verimli olacak şekilde çalıştırmak;

Müdür Yardımcıları :

Müdürler tarafından kendilerine tevdi edilen işlerin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlarlar; bu işlerden doğrudan doğruya müdürlere karşı sorumludurlar.

Müdür Yardımcılarının başlıca görevleri şunlardır :

- a) Müdürlük çalışmalarında Müdüre yardım etmek;
- b) Müdür tarafından verilen yetkiye göre tahakkuk ve ita amirliği yapmak;
- c) Müdür tarafından verilen yetkiye göre evrakı havale ve onun namına imza etmek.

Sanat ve teknik işleri yürütecek görevliler genel müzik direktörü ve müzik işleri yöneticisi :

Genel Müzik Direktörü ve Müzik İşleri Yöneticileri, Genel Müdür veya Müdürlüklerce verilen direktiflere göre eserlerin sahneye konmasında müzik çalışmalarını yürütmek, sanatçıların müzik yönünden yetiştirilmelerini sağlamak ve orkestra sanatçılarının çalışma tertibini, düzenini, disiplinini, *konsertmaister*lerle görüşerek kurmak ve birinci derecede mesleki tezkiye amiri sıfatıyla, opera sanatçıları ve uygulamacı uzmanlar hakkında müzikal yönden her yıl Mayıs ayı sonuna kadar sicil vermekle görevlidirler.

Başrejisörler :

Genel Müdürlük veya Müdürlüklerin direktiflerine göre, opera eserlerinin sahneye konmasını sağlayacak bütün reji çalışmalarını yaparlar.

Başrejisörlerin diğer başlıca görevlerin şunlardır:

- a) Eserlere ait dekor, kostüm işleri, yetkililerle anlaşmak suretiyle Sanat Teknik Müdürlüğüne bildirmek;
- b) Rol dağıtımı ve sahne faaliyeti ile ilgili olarak rejisörler ve sanatçılar tarafından ileri sürülecek istekleri incelemek ve bunlardan çözüm yolu bulunamayanlar hakkında Genel

Müdürlük veya müdürlüklerin kararını almak;

Rejisörler :

Genel Müdür veya müdürlüklerce verilen görev gereği sahneye koydukları eserin, temsil yönünden hazırlanmasını sağlar ve oynanmasına nezaret ederler.

Orkestra şefleri :

Genel Müdür veya Müdürlüklerce kendilerine verilen görev gereği sahneye konulan eserin müzik yönünden hazırlanmasını sağlar ve eseri idare ederler.

Koro Şefleri :

Koro şefleri, Genel Müdür veya müdürlüklerce kendilerine görev olarak verilen eserlerin koro çalışmalarını yaptırır ve eserin temsilinde koroya nezaret ederler. Birinci derecede mesleki tezkiye amiri sıfatıyla koro sanatçıları hakkında, sanat disiplini ve sanat yetenekleri yönünden, her yıl en geç Mayıs ayı sonuna kadar sicil vermekle görevlidirler.

Baş Korrepitörler :

Sahneye konulması kararlaştırılan eserlerde rol alan sanatçıların müzikal yönden çalıştırılmalarını sağlar ve korrepitörlerin çalışmalarına nezaret ederler.

Korrepitörler ve Şan öğretmenleri :

Yapılan program gereği opera sanatçılarının öğrenimleri ile ilgili çalışmalarını düzenli bir şekilde yürütmekle görevlidirler.

Bale baş koreografları :

Sahneye konan bale ve opera eserlerinin, koreografi çalışmalarını, Genel Müdür ve Müdürlüklerin direktiflerine göre, yürütür ve koreografların çalışmalarına nezaret ederler.

Bale koreografları :

Genel Müdür ve Müdürlüklerce, kendilerine verilen ödev gereği koreografisini yaptıkları bale ve opera eserlerini hazırlamak ve oynanmasına nezaret etmekle görevlidirler.

Bale başöğretmenleri ve bale öğretmenleri :

Bale sanatçılarının teknik yönden hazırlanmalarını ve eğitilmelerini sağlarlar; sahneye konulan eserin koreografına yardımcı olurlar.

Kordöbale şefleri :

Kordöbale sanatçılarının teknik yönden hazırlanmalarını, eğitilmelerini sağlar ve sahneye konan eserin koreografına yardımcı olurlar.

Sanat teknik müdürü ve sanat teknik yöneticileri:

Sanat teknik müdürü ve sanat teknik yöneticilerinin görevleri şunlardır:

- a) Sahneye konan bütün eserlerin kroki ve maketlerini hazırlamak;
- b) Lüzumlu malzemenin, atölye şefleri ve dekoratörler tarafından gösterilen ihtiyaç listesini düzenlemek; alınmalarını veya atölyelerde yapılmasını sağlamak;
- c) Atölyeleri idare etmek ve atölyeler arası işbirliğini sağlamak;

- d) Dekor, kostüm ve aksesuarın iyi şekilde muhafazasını sağlamak;
- e) Hazırlanan dekorların sahneye düzenli bir şekilde uygulanmasını sağlamak;
- f) Atölyelerde çalışan bütün teknisyen personelin devamlarını takip ve kontrol etmek;
- g) Sahne ile ilgili olan bütün araç ve gereçlerin birinci derecede sorumlusu sıfatıyla, bunların, temsil mevsimi devamınca işler halde bulundurulması, devamlı surette bakımları, vukua gelen veya gelmesi düşünülen arızalarının giderilmesini sağlamak için her türlü tedbirleri zamanında almak ve tatil devresinde revizyonlarını yaptırmak; sahnenin bakım, emniyet ve onarımını sağlamak;

Baş dekoratör ve dekoratörler:

Sahneye konan eserlerin dekorlarının hazırlanmasını ve sanat teknik müdürü veya yöneticisi ile işbirliği yaparak sahneye uygulanmasını sağlarlar.

Orkestra müdürleri:

Orkestra müdürünün görevleri şunlardır :

- a) Prova ve temsillerde, orkestra yönünden çalışmaların düzenli bir şekilde yürütülmesi için gereken tedbirleri almak.
- b) Orkestradaki bütün elemanların devam işlerini izlemek ve kontrol etmek;
- c) Orkestra faaliyetinin, haftalık çalışma programına göre, düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve muhtemel aksaklıkları ilgililerle görüşerek önlemek;
- d) Orkestra elemanlarından hastalananların durumlarını Sahne Müdürlüğüne bildirerek gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak;

e) Haftalık çalışma programlarında görevi belirtilen orkestra sanatçılarında, engeli olmadığı halde işinin başına geç gelmiş veya hiç gelmemiş olanlarla, görevlerini vaktinden önce bırakanlar haklarında gerekli işlem yapılmak üzere Genel Müdürlük veya müdürlüklere yazı ile bildirmek.

Sahne müdürleri:

Sahne Müdürü, Devlet Opera ve Balesinde temsil edilecek eserler ve verilecek konserlerle ilgili her türlü sahne faaliyetinin düzenli ve disiplinli bir şekilde yürütülmesi için gerekli bütün tedbirlerin alınmasından sorumludur.

Sahne Müdürünün başlıca görevleri şunlardır:

- a) Sanatçı, uygulamacı uzman ve uzmanların devam işlerini izlemek ve kontrol etmek;
- b) Sahne faaliyetinin, haftalık çalışma programına göre düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak, muhtemel aksaklıkları ilgililerle görüşerek önlemek;
- c) Sahne müdürlüğüne bağlı servislerde çalışanlar arasında işbirliği sağlamak;
- d) Sanatçı, uygulamacı uzman ve uzmanların hastalanmaları halinde, bunları muayene ve tedavi için kuruluş doktorlarına göndermek ve alacakları raporlara göre işlem yapmak;
- e) Kuruluşta görev yapan hastabakıcıların çalışma düzenini, daire amiri ve idare müdürü ile işbirliği yaparak sağlamak;
- f) Haftalık çalışma programlarında görevi belirtilen sanatçı ve uygulamacı uzmanlardan engeli olmadığı halde işinin başına geç gelmiş veya hiç gelmemiş olanlarla, görevlerini vaktinden önce bırakanları, haklarında gerekli işlem yapılmak üzere Genel Müdürlük veya Müdürlüklere yazı ile bildirmek.

İdare Müdürü ve İdare Amirleri:

Devlet Opera ve Balesinin emniyet ve bakımı ile ilgili olan işlerin düzenli bir şekilde yürütülmesinden İdare Müdürü ve İdare Amirleri sorumludurlar.

İdare Müdürü ve İdare Amirlerinin başlıca görevleri şunlardır :

- a) Devlet Opera ve Balesi binaları ile bağlantılarının emniyet ve genel korunmasını, bina ve tesislerin yangına karşı korunması için idari ve teknik yönden zorunlu tedbirlerin alınmasını sağlamak ve bu işleri devamlı olarak denetlemek;
- b) Sahneye ve sahne gerisine görevlilerden başka hiç kimsenin girmemesini sağlamak;
- c) Sözleşmeli görevlilerin dinlenme yerlerini tespit, büfenin ne şekilde kullanılacağını düzenlemek ve denetlemek
- d) Binalar ile bağlantılarının iç ve dış temizliğini gereken şekilde yaptırmak, bahçelerin tanzim, tertip ve bakımını kontrol etmek, kalorifer ve klima tesisleriyle telefon santralinin iyi bir şekilde bakımını ve düzenli bir surette çalışmasını sağlamak, binaların sahne ile ilgili ışık tesisatı dışında kalan elektrik tesisatına bakan elektrikçilerin görevlerini tespit, devam ve çalışmalarını kontrol etmek;
- e) Broşürlerin satışını yaptırmak ve hesabını muhasebeye vermek;
- f) Kuruluşa ait dekor ve kostümlerin iyi bir şekilde korunması için ilgililere yardımda bulunmak;
- g) Temsillerin devamı süresince görevi başında bulunarak düzeni sağlamak;
- h) Her gün gişelerin kapanma saatini müteakip, gişe memurlarının satışa çıkardıkları biletler ile bilet kontrolörleri tarafından müşterilerden alınan kontrol kuponlarını, muhasip veya muhasibin yetki vereceği memur, veznedar ve gişe memuru ile

müştereken kontrol ederek bilet satışlarını tespit etmek ve bu konuda düzenlenecek zaptı imzalamak;

Sanat yönetimi ve disiplini ile ilgili kurullar

Teknik Kurul:

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Teknik Kurulu, Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcısının Başkanlığında, genel müzik direktörü, başrejisör, başkorrepetitör, koro şefi, baş koreograf, bale baş öğretmeni, sanat teknik müdürü, baş dekoratör ile iki yılda bir solo, bale, orkestra ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlükleri Teknik Kurulu müdür veya müdür yardımcısının başkanlığında, müzik işleri yöneticisi, başrejisör, başkorrepetitör, koro şefi, baş koreograf, bale baş öğretmeni, teknik işler yöneticisi, baş dekoratör ile iki yılda bir orkestra, solo, bale ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Teknik Kurulun görevleri şunlardır:

- a) Değerlendirmelerini yapmak,
- b) Devlet Opera ve Balesine alınacak sanatkar uygulamacı uzman ve uzman memurlarla stajyerleri imtihan etmek,
- c) Bilgi ve görgülerini arttırmak üzere yurt dışına göndermek,
- d) Yurt içinde kabil olmayacağı sıhhi kurul raporuyla tespit edilen Devlet Opera ve

Balesi mensuplarının tedavilerini yurt dışında yaptırmak,

e) Görevlerinin özelliği bulunan elemanları uzman sınıfına almak,

f) Çalışmakta olan sanatçıların, uygulatıcı uzmanların ve uzmanların sonraki sözleşme döneminde alacakları ücret miktarını kararlaştırmak,

g) 1309 sayılı Kanununun 13. maddesinde belirtilen ek ücret tespit etmek,

h) 657 sayılı Kanunla, değerlendirme, sınav ve ödül kurullarına verilen görevleri yapmak.

Sanat Kurulu:

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Sanat Kurulu, Genel Müdürün Başkanlığında, genel müzik direktörü, başrejisor ve bale baş koreografi ile iki yıllık süre için Genel Müdürlükçe seçilen bir sanatçıdan oluşur.

Devlet Opera ve Balesi Müdürlükleri Sanat Kurulu, Müdürün Başkanlığında müzik işleri yöneticisi, başrejisor ve bale baş koreografi ile iki yıllık süre için Müdürlükçe seçilen bir sanatçıdan oluşur.

Bir danışma organı olan Sanat Kurulunun görevleri şunlardır:

a) Genel Müdür ve müdürlere, istenilen konularda yardımcı olmak ve görüşlerini bildirmek,

b) Repertuvarın hazırlanmasında görüşlerini bildirmek;

Disiplin Kurulu:

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Disiplin Kurulu, Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcısının Başkanlığında, hukuk müşaviri, genel müzik direktörü, başrejisor,

baş koreograf, bale ğretmeni, sanat teknik müdür ile iki yılda bir solo, bale, orkestra ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Devlet Opera ve Balesi Müdürlükleri Disiplin Kurulu, Müdür ve yardımcısının başkanlığında, hukuk müşaviri, müzik işleri yöneticisi, başrejisör, baş koreograf, bale başğretmeni, teknik işler yöneticisi ile iki yılda bir solo, bale, orkestra ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Disiplin Kurulu, yetkili merciler tarafından uygulanan disiplin cezalarına ait hükümler mahfuz kalmak şartıyla, disiplin suı işleyenler hakkında kovuşturma yaparak disiplin cezaları verilir.

Disiplin Kurulu, soruşturmayı toplu halde yürütebileceği gibi üyelerinden bir veya birkaçını bu işle görevlendirebilir.

Sanatçılar:

Verilecek görevleri resmi niteliklerinin gerektirdiği saygınlıkla sürdürürler. Sanatçıların Kurum dışında gerçekleştirecekleri her türlü sanatsal faaliyet Genel Müdürlüğün yazılı izini ile mümkündür.

Kostüm Kreatrleri:

Kostüm Kreatrleri sahnelenecek eserlere ait kostümlerin esaslarını belirleyip, eskizlerini çizmek ve terzi atölyesinde yapımını denetlemekle yükümlüdürler.

Bale Notatrleri:

Teknik Kurul kararına dayanılarak Genel Müdür veya Müdür tarafından göreve alınırlar.

Bale notatörleri, koreografların bale sanatçılarına gösterdiği hareketleri özel defterine kaydetmekle ve tekrarlanacak eserlerin sahneye konuluşunda hazırladıkları defterlerle repetitörlere yardımcı olmakla yükümlüdürler.

Şan Pedagogları:

Solist ve koro sanatçılarının ses tekniği bakımından gelişmelerini sağlamakla yükümlüdürler.

Repetitörler:

Repetitörler, oynanmış veya oynanacak bale eserlerinin çalışma yada yeniden sahnelenmesi sırasında, koreograflarla birlikte, koreografin bulunmadığı zamanlarda ise bizzat sahne çalışmalarını aslına uygun olarak yürütmek ve denetlemekle yükümlüdürler.

Baş Realizatör:

Dekoratörler ve kostüm kreatörlerinin, tasarımlarını, dekor ve kostüm eskizlerine bağlı olarak resimlendirilmek üzere realizatörlerin çalışma sonuçlarını, dekor kostüm ve diğer sahne unsurlarının oluşumunu sağlayacak ilgili atölyelere tevzi etmekle, sorumluluğunda bulunan realizatörlerin çalışmalarını denetlemek, koordine etmek ve aralarındaki iş bölümünü düzenlemekle yükümlüdür.

Baş ışık Uzmanı:

Dekoratör tarafından planlanmış eserin sanatsal ışıklandırması ve renklendirilmesi ile ilgili olarak ışık ayarlarını, projektör yerlerini, ışık uzmanlarının iş bölümünü düzenlemekle, temsil süresinde ışık kontrolünü idare ederek elektronik beyin

programlarının hazırlamak ve uygulamakla yükümlüdür. Baş ışık uzmanı ışıkla ilgili bütün araç ve gereçten, Bunların bakım ve onarımından sorumludur.

Baş Perukacı:

Baş perukacı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğünde veya Müdürlüklerde sahnelenen eserlere ait makyaj, saç, sakal, bıyık, peruka, ilave saçlar, saç boyaması, saç taranması, başlıkların giydirilmesi işlerini dekoratör ve kostüm kreatörünün istekleri doğrultusunda yapmakla yükümlüdür.

Baş Dramaturg:

Repertuarın oluşması için gerekli araştırmaları yapmak, oynanması düşünülen eserlerin dramaturglara dağılımını sağlamak, alacağı raporları Sanat Kuruluna sunmak, dramaturgların çalışmalarını koordine etmek, denetlemek ve aralarındaki iş bölümünü düzenlemekle yükümlüdür.

Dramaturglar:

Dramaturglar, Baş dramaturgca dağıtımı yapılan yerli yada çeviri eserleri geliş sırasına göre Genel Müdürlüğün amaçları ışığında inceleyip, sanat ve teknik açıdan değerlendirmekle yükümlüdür. Dramaturglar inceleme sonuçları ile ilgili olarak baş dramaturg' a iki nüsha rapor verirler. Raporların birer nüshası sıra numarası ile Opera ve Bale arşivinde saklanır.

Teknik Müdür:

Atölye ve sahnelerde hazırlık ve temsil faaliyetlerinin; sağlıklı ve emniyetli bir şekilde gerçekleşmesinden sorumludur. Teknik Müdür, tüm atölye, sahne tesis araç ve

gereçlerin tekniğine uygun ve emniyetli bir şekilde hizmet verebilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Suflörler:

Oynanan veya oynanacak eserlerde sanatçıların eseri daha düzenli bir akış içinde götürmelerine yardım etmekle, sahnede özel olarak belirlenmiş yerlerinden eseri sürekli izleyerek oyunculara hatırlatmalarda bulunmakla yükümlüdürler.

Luthierler:

Luthiyeler, orkestraya ait tahta veya yaylı sazların yapım ve onarımı ile görevlidirler.

Kondüvitler:

Kondüvitler eserlerin prova ve temsillerinde başlangıçtan bitimine kadar olan süre içinde, oyunu başlatmak, sanatçıların sahneye antrelerini temin etmek, prova ve oyun raporlarını tutmakla yükümlüdürler.

Bale Piyanistleri ve Korrepetitörler:

Bale piyanistleri, bale çalışmalarında ve provalarda eşlik müziğini sağlamakla; Korrepetitörler, opera solistleri ve koro sanatçılarına oda ve sahne çalışmalarında eşlik müziğini sağlamak ve sanatçıları esere hazırlamakla yükümlüdürler.

Realizatörler:

Realizatörler dekoratör ve kostüm kreatörlerinin tasarımlarını, dekor ve kostüm eskizlerine bağlı kalarak resimlendirmekle yükümlü sahne ressamlarıdır. Realizatörler ayrıca, baş realizatör tarafından kendilerine verilen branşlarıyla ilgili diğer işleri ve boya işlerinin denetimini yapmakla da yükümlüdürler.

Işık Uzmanları:

Işık Uzmanları, sahnelenen eser süresince, kararlaştırılan ışıklandırma planını, baş ışık uzmanının direktifleri doğrultusunda eksiksiz biçimde yürütmekle, sahne üzerindeki ışık ve elektrik donatımı ile ilgili bakım ve onarım işlerini yürütmekle yükümlüdürler.

Perukacılar:

Peruka atölyesinde sorumlu baş perukacı denetiminde, saç işleme, tres nizampile işlerini yapmak, prova ve temsillerde sanatçıların ve figüranların sakal, bıyık, peruka ve ilave saçlarını takmak ve sahnede makyaj işlerinde sanatçılara yardımcı olmakla görevlidirler.

Atölye Şefleri:

Atölye Şef ve yardımcıları, idareleri altındaki atölyelerde işlerin zamanında, planlarına uygun ve en ekonomik Şekilde yapılmasından iş bölümünden, ihtiyaçların temininden sorumlu ve ilgili atölyelerde yönetimi düzenlemekle görevlidirler.

Butaforlar:

Oyunlarda kullanılacak oyunla ilgili gerçek görünüşü bozulmayan, erimeyen, her türlü sahneyi destekleyen, eşyaları hazırlayan, onaran ve depo işlerini düzenleyen görevlilerdir.

Kaşörler:

Kaşörler, alçı, plastik, kağıt, bez, polyester gibi çeşitli malzemelerle sahnede kullanılacak heykel, kabartma, çatı örtüleri, ağaçlar, dekor-plastik işleri türündeki çeşitli sanatsal uygulamaları yapmakla yükümlüdürler.

Kostümcüler:

Sahne kostümlerinin dikilmesi, bakılması ve onarımı, temizliğinin sağlanması ile sanatçıların giydirilmesi işlerinden sorumludurlar.

Sahne Marangozları:

Eserler e ait bütün ahşap işlerinin yapım, bakım ve onarım işlerini yürüten görevlilerdir.

Sahne Demircisi:

Eserlere ait bütün demir işlerinin yapım, bakım ve onarım işlerini yürütmekle görevlidirler.

Sahne Makinistleri:

Sahneye konulan eserlerin provalarından başlayarak önce marke dekorlarını, sonra gerçek dekorları yerleştiren, bakan, onaran, eser süresince disiplin içerisinde değişimlerini sağlayan görevlilerdir. Sahne makinistleri, dekorların taşınması ile ilgili olarak kendilerine verilecek diğer görevlerin de yapmakla yükümlüdürler.

Kopistler:

Kopistler, nota yazım işlerini, eserlerin şef, parti türünden çıkarılıp her orkestra elemanı için ayrı-ayrı çoğaltılmasını, koro ve solo partilerinin şan piyano partilerinin yazılmasını, tercümelerinin partiler üzerine işlenmesini, yıpranan notaların yenilenmesini ciltlemesini ve kütüphanelerdeki müzikle ilgili bütün kitapların periyodik bakım ve kontrollerini yapan görevlilerdir.

Akortçular:

Akortçular kurumdaki tüm piyanoların bakım, onarım, temizliğini ve akortlarını yapmakla yükümlüdürler.

Desinatörler:

Desinatörler, Sanat Teknik Müdürlüğüne ait teknik resimleri ve maketleri yapmakla görevlidirler.

Makyajcılar:

Makyajcılar, sanatçı ve figüranların sahne ile ilgili makyajlarını yapmakla yükümlüdürler.

Aksesuarcılar:

Aksesuarcılar, butafor, kaşör, marangoz, demir ve diğer atölyelerde eserlerde kullanılacak bütün aksesuar malzemelerini alarak kullanmaya hazır halde tutan görevlilerdir.

Sahne Uzmanları

Sahne ile ilgili, dallarındaki uzmanlıklardan yararlanan görevlilerdir. Çalışma yer ve süreleri, görev biçimleri Sanat Teknik Müdürü veya Sanat Teknik Yöneticisi tarafından belirlenir, ilgili birim amiri emrinde çalıştırılırlar.

Opera Yardımcı Sınıf Elemanları :

Opera yardımcı sınıf elemanları sahne ve sanat işleri ile ilgili olarak Sanat Teknik Müdürünün veya yöneticisinin ihtiyaç görmesi, Genel Müdürlüğün veya Müdürlüğün

olumlu görüşü üzerine, asgari ilkokul mezunları arasından, Teknik Kurul tarafından yapılacak sınav sonucuna göre görevi ile ilgili olarak ünvanlandırılarak işe alınırlar.

Personel Müdürü:

Kurum personelinin atama, terfi, nakil gibi özlüğe ilişkin tüm muamelelerini, kurumdan aylık ve ücret alan memur, sanatçı, teknik eleman, yabancı ve yerli uzmanların maaş, ücret, yolluk vb. özlüğe ilişkin tahakkuk işlemlerini yürütür, kurum personelinin ve bakmakla yükümlü oldukları kimselerin ilaç, hastane ücreti gibi işleri ile ilgili tüm muamele işlerini yürütmekte ve bunları ilişkin tahakkuk işleri yapmakla yükümlüdür.

Muhasebe Müdürü:

Kurumun gelirlerini tahsil etmek, para ve değerlerini sağlamak, giderleri istihak sahiplerine ödemek ve bu işlerle ilgili her türlü göndermeler ile bunlara bağlı bütün işlemleri yapmak ve zamanında idari hesabını sayıştaya vermek, bütçe uygulamasını yürütmek, ödenekleri saymanlıklara göndermek ve para hareketlerini yürütmektir.

Bütçe ve Planlama Müdürü:

Genel Müdürlüğün Bütçe Taslağını hazırlar, hazineden Genel Müdürlüğe verilen ödenekleri takip eder.

Levazım Müdürü:

Kurumun alma-satma, yaptırma, keşfettirme, kiraya verme, kiralama ve bunlara benzer diğer işlerini mevzuat hükmüne göre yürütmektir.

Ayniyat Müdürü:

Kurum mallarının alınmasını, saklanmasını, mevzuat hükümlerine göre dağıtılmasını ve harcanmasını sağlar, bunlara ait işlemleri yapar.

Genel Evrak Müdürü:

Kuruma gelen ve kurumdan çıkan evrakların kayıtlarını tutar ve arşiv işlemlerini yürütür.

Sosyal İşler Müdürü:

Kurum personelinin ve bakmakla yükümlü oldukları kimselerin kurum doktoruna ve hastanelere sevk işlemlerini yapar, bunlara ilişkin dosyaları tutar

Dış İlişkiler Müdürü:

Yurtdışından getirtilen yabancı uzmanların genellikle emniyetle olan ilişkilerini yürütür, işleri yönünden Müzik İşleri Genel Sekreterliğine karşı sorumludur.

3.6. Devlet Opera ve Balesi Kurumunda Görev Yapan Kurullar ve Aralarındaki

Hiyerarşik İlişkiler

1. Sanat Kurulu

Genel Müdür - Müdür

Baş rejisör

Genel Müzik İşleri Yöneticisi

Bale Baş koreograf

Baş Korrepetitör

Genel Müdür Yardımcısı – Müdür Yardımcısı

Modern Dans Topluluğu Temsilcisi

Konzertmeister

Orkestra Müdürü

Baş Dekoratör

Sanat Teknik Müdürü

İdari Mali İşler Daire Başkanlığı

Sanat Danışmanı

2. Teknik Kurul Üyeleri

Genel Müdür – Müdür

Baş Rejisör

Genel Müzik Yöneticisi

Bale Baş koreograf

Bale Baş ęretmeni

Başkorrepetitör

Baş Dekorator

Koro Şefi

Sanat Teknik M¼d¼r

Orkestra Temsilcisi

Bale Temsilcisi

Solist Temsilcisi

Koro Temsilcisi

3. Disiplin Kurulu Üyeleri

Genel M¼d¼r Yardımcısı – M¼d¼r Yardımcısı

Hukuk M¼řaviri

Baş rejisör

Bale Baş koreograf

Bale Baş ęretmeni

Genel M¼zik Yöneticisi

Teknik M¼d¼r Orkestra Temsilcisi

Solist Temsilcisi

Koro Temsilcisi

Bale Temsilcisi

4. Liderlik ve Hiyerarşik Yapıya İlişkin Yorumlar

Bizde ne yazık ki “Böyle gelmiş, böyle gider” inancı ve “idare-i maslahat” kolaycılığı bir hayli yaygın. Devletin müzik kurumları da bu anlayıştan nasibini yeterince almış durumdadır.

Bazı kurumlarımızda gerçekten “böyle gelip böyle gitmeyeceğinin” bilincine varanlar da çıkmaktadır. Bugün artık aklı başında herkes, müzik kurumlarının hiyerarşik yapılanması ve liderlik anlayışında, çağdaş işletmecilik ve yönetim sisteminin egemen olması gereğine inanmaktadırlar..

4.1. Reel Gerileme

Atatürk’ün, imparatorluğun Muzıka-yı Hümayun’ununu Ankara’ya taşıyıp , Riyaset-i Cumhur Filarmoni Orkestrası’na dönüştürmesiyle başlayan yolculukta, 78 yılda ulaşılan devlete ait orkestra, opera-bale sayısı kimilerince yeterli görülebilir. Gerçekten de Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana, sanat kurumlarımızın sayısında hatırı sayılır bir artış olmuştur. Ancak artan nüfusla kıyaslandığında "reel" olarak bir gerileme söz konusudur.

Atatürk'ün uygar, “sanata duyarlı” bir toplum inşa etme hedefine ulaşmak için çalışılırken, 1950’den itibaren eğitim sisteminde geriye gidişler ve giderek dinsel yaklaşımların ön plana çıkarılmasıyla, fiilen bir “karşı devrim” süreci başlatılmıştır. Ne yazık ki, bu süreci başlatanlar önemli mesafe almayı da başarmışlardır.

4.2. Kültür Bakanlığı'nda Düzenleme Gereksinimleri

Uygar ve sanata duyarlı bir toplum hedefine ulaşma çabalarında, devlete ait müzik kurumlarının önemli görevleri bulunmaktadır. Ama zaman içerisinde bu görevler unutulmuş, salt siyasal amaçlarla, oy hesaplarıyla yeni bazı kurumlar oluşturulmuştur. Siyasetin zaman zaman "seçmene iş bulma aracı" olarak kullanıldığı Türkiye'de ne yazık ki, Anadolu'nun çeşitli kentlerinde bu amaçla "sanatçı kadrolu" Türk Sanat Müziği ve Türk Halk Müziği koroları oluşturulmuştur. Bazı sanat kurumlarında, esas gereksinim duyulan sanatçılar yerine idari kadrolar şişkinleştirilmiş, sanatçı kadrolarına bu unvanı hak etmeyen bazı kişiler atanarak, kurumlar yozlaştırılma tehlikesiyle karşı karşıya bırakılmışlardır.

Hep rnek alınan tüm Batı dünyasında ve bizden yıllar sonra oksesli müzik serüvenine atılan ama gerek altyapı, gerekse üretimde bizi fersah-fersah geçen Japonya'da, koristleri maaşlı yaygın devlet koroları bulunmamaktadır.

Buralarda devlet, dernekler çevresinde oluşmuş koroları özendirmek amacıyla bazı desteklerde bulunmaktadır. Tıpkı bu yıl Kültür Bakanlığı'nın bazı amatör koroları bu yıl yurtdişı yarışmalara gönderdiği, ve bugünlerde Anadolu'da kurulu bazı amatör koroları yaşatma ve yenilerinin kurulması için "destek" kararı aldığı gibi desteklerde bulunmaktadırlar.

Batı'da, bizdeki gibi bazıları maaş almak dışında pek iş yapmayan oluşumlar söz konusu değildir. Kültür Bakanlığı öncelikle, yılların birikimiyle gelinen bu noktada

radikal tedbirler alarak, iş üretenle yatanın aynı kefeye konulduğu bu haksızlığa bir son vermelidir.

Bakanlığın, kurumların bağılıklarında temel disiplinleri göz önüne alarak süratle bir düzenleme yapması zorunluluktur.

Ankara Devlet Opera ve Balesi Şefi Naci Özgüç, dünyada hiçbir opera kurumu yapısında genel müdür ya da müdür ile sanat yönetmenliğinin aynı kişide olmadığını, idari yapının başında müdür, sanatsal yapının başında genel sanat yönetmeninin olduğunu, yani hiyerarşik düzende opera kurumunun idari ve sanatsal olarak iki ayrı kuleden oluştuğu ve bu kulelerin yöneticilerinin ayrı kişiler olması gerektiğini belirtiyor. Bu konuda özellikle Ankara Devlet Opera ve Balesi kurumunun müdürünün aynı zamanda tüm Devlet Opera ve Balesi kurumlarının da genel müdürü olması sebebiyle İzmir, İstanbul, Mersin, Antalya Devlet Opera ve Balesi kurumlarının daha özerk kalabildiklerini, Ankara Devlet Opera ve Balesi müdürlüğünün, Devlet opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'nden ayrı yapılması gerektiğini düşünüyor. (Ek:4, sayfa:59)

Plastik sanatlar ile müzik eğitim ve icra itibariyle birbirinden tümüyle farklı birer disiplin olmalarına karşı, yıllardır orkestralar ve korolar ısrarla, Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı tutulmaktadır. Ressamın eline keman verip “çal” demek, kemancının eline fırça-palet tutuşturup “resim yap” emrini vermek ne denli ters ve mantıksız ise, bakanlıktaki yönetim şemasında orkestra ve koroları plastik sanatlarla görevli Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı tutmak o denli ters ve mantıksızdır.

Orkestralara uygulanan Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası yasasında da bu yönde bir zorunluluk da bulunmamaktadır. Şu halde, konu hemen bir bakan kararıyla çözüme kavuşturulabilir, orkestralar kendileriyle ilgili bir üst oluşum yasayla belirleninceye kadar, müsteşar yardımcılarında birine bağlı olarak etkinliklerini sürdürebilirler. Ancak bakanlık, bu terslikte ısrar etmektedir.

4.3. Görev ve Sorumluluklar

Müzik kurumlarına ilişkin yasal düzenlemeler yapılırken, “görev sorumluluğu” gözden kaçırılmamalı, bu kurumların çoksesli müziğin yaygınlaştırılmasına ve toplumun eğitilmesine ilişkin çalışmaları yasayla verilmiş bir “görev” olarak tanımlanmalıdır. Yani yapılması “zorunlu” hale getirilmelidir. Elbette sanatçıların, “vakıflardaki katip”ten farklı statüleri olacaktır. Ama “devlet memurluğu” devam edeceğine göre, sanat kurumunun ve sanatçının görev ve sorumlulukları da açıkça belirtilmeli, böylece kurumların “verimliliği” arttırılmalıdır.

Bu görev ve sorumluluk çerçevesi içinde, ulusal edebiyatımızın, müziğimizin en iyi biçimde değerlendirilmesi, tanıtılması yönünde etkinlikler de zikredilmelidir. Koskoca bir yıl boyunca göstermelik birkaç parça dışında Türk bestecilerinin eserlerinden adeta “kaçan orkestra”ların yerini, bu eserleri seslendirmek için yarışan topluluklar almalıdır.

Bu çerçevede Kültür Bakanlığı’nın 15 besteciye yapıt siparişinde bulunmasını takdirle karşılamak gerekir. Tarihe baktığımızda pek çok ünlü yapıtın, prenslerin, kralların, imparatorların, belediyelerin, bakanlıkların siparişi sonucu yaratıldığını görürüz.

Sipariş doğru kişilere doğru biçimde yapıldığı taktirde, düzeyli yapıtlar kazanmanın en kestirme yoludur.

Türk eserlerinin nota yazımı ve telif sorununa da bakanlıkça bir çözüml getirilmeli, böylece orkestraların “telif ödeyemediğimiz için çalamıyoruz” mazeretinin veya “orkestra yazısı kötü, okunmuyor” gerekçesinin ardına sığınmalarının önüne de geçilmelidir.

4.4. Eşgüdüm Zorunluluğu

Orkestralar arasında program, şef ve solistler açısından eşgüdümü sağlamak ve planlamada ortaklık yapabilmek için, orkestra müdürleri ve genel müzik direktörlerinin de katılacağı, bir üst kurul yararlı olabilir. Ayrıca, orkestra ve koroların özerk yönetimlerinin bağlı bulunacağı bir Müzik İşleri Genel Müdürlüğü düşünölmelidir.

Özetle; Orkestraların yıllık konser, turne, gösteri miktarlarına doyurucu bir “taban” konulmalıdır.

Müzik kurumlarının repertuar belirlemelerinde Türk yazar ve bestecilerinin eserlerine belirli oranda yer vermeleri zorunluluğu getirilmelidir.

4.5. Özerk Yapılanma

Müzik kurumlarının genel statüsü “özerk yapılanma” olarak düşünölmeli, ancak iyi çizilmiş bir çerçeve ile, şef, solist, rejisör konumundaki sanatçıların sadece kadrolarının bulunduğu kurum değil, tüm kurumlar tarafından değerlendirilmeleri gereği, yasa ile esaslara bağlanmalıdır.

Bu konuda sanatçıların kadrolarının bulunduğu yerde görev yapmaları, kurumlar arası ihtiyaç olduğunda değişimler yapılması konusunda İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürü Alpaslan Mater, yönetici olarak, eser seçimi ve kastların belirlenmesi sürecinde solist sanatçıların eserin ihtiyacına göre kurumlar arası değişimini söz konusu olduğunda ortaya çıkan, bazen kurumlar arası rekabet dolayısı ile, bile-bile bu yardımlaşmanın yapılamadığını belirtiyor. (Ek: 3, sayfa: 36)

Yılda bir konserle yetinen solistler, yıllarca oyun koymayan rejisörler, yılda birkaç konser yapıp yıllarca tek bir rol almadan “solist” kadrosu işgal eden şancılar-dansçılar dönemi kapanmalıdır.

Orkestralarda yönetsel işlerden sorumlu yönetim kurulları için seçim yöntemi uygulanırken, günümüz koşullarında “profesyonel işletmecilik” yaklaşımının geçerlilik kazanması için uygun bir yol aranmalıdır.

Müzik kurumlarında çalışanların 657’e göre bir “temel maaş”ı olmalı, ancak bunun artıları yeteneklerine, gösterdikleri performansa, topluluğa katkılarına göre ayarlanmalıdır. 657’ye göre bir sözleşmeli statü geliştirilebilir. Böylece “yatan” ve

“ciddiye almayan” ile “çalışan” ve “işini kaliteli yapan” şimdi olduğu gibi aynı kefeye konulmuş olmaz.

Opera ve Bale kurumunda sanatçısından verim alabilmesi konusunda İzmir Devlet Opera ve Balesi müdürü Alpaslan Mater, sanatçıların performanslarının değerlendirilmesi gerektiğinde, mevcut yasa ile gerçekleştirilmesi gerektiği görüşündedir. Örneğin, tutti grubu sanatçısı ile, solist sanatçının değerlendirilmesinin ancak yasada belirtilen kaba hatları ile yapılabildiği için, sağlıklı bir sonucun ortaya çıkmadığını belirtiyor. (Ek: 3, sayfa: 37)

4.6. Gönüllü ve Res’ en Emeklilik

Halen sanat kurumları, özellikle de tiyatro ve Ankara-İstanbul gibi eskimiş opera-bale müdürlükleri “Nuhun gemisi” gibidir. Hiçbir görev yapmadan sanatçı kadrosundan maaş alarak 65 yaşının dolmasını bekleyen çok sayıda insan vardır.

Yeni bir düzene geçmeden önce, bu yararsız fazlalıkların kendileri de fazla zarar görmeden emekli olmalarını sağlayacak bir sistem uygulanmalıdır. Bu bir kereye mahsus uygulanacak “gönüllü ve re'sen” emeklilik sistemi olabilir. İsteyen kendi ayrılır, kurumların ayrılmasında yarar gördükleri de re'sen yasadan yararlandırılır. Böylece kadrolar açılmış olur.

Sonrası için de, çalışırken alınanla emeklilikteki maaş arasındaki fark azaltılarak, yorulanların emekliye ayrılmasını özendirecek bir sistem oluşturulmalıdır.

Ayrıca fiilen görev alamayanların mutlaka kurumlarda sanatsal bilgi isteyen yan işlerde ve okullarda eğitim sürecinde değerlendirilmeleri hususu da yasayla düzenlenmelidir. Bu yasanın titizlikle yapılması çok önemlidir. Çünkü sonunda “Bezelye ayıklayan tenor” başlıklı gazete haberindeki gibi trajik öykülerin ortaya çıkması kaçınılmaz olabilir. (Ek:7, gazete haberi no:23, sayfa: 174)

Bu konu ile ilgili olarak İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürü Alpaslan Mater, Opera ve Bale kurumunda sanatçıdan en iyi performansı alabilmenin sanatsal seviyesi açısından verilen eserlerle, yıpranma döneminde sanatçıdan en iyi şekilde verimi alabilmek için ise, yasa değişikliklerinin yapılması ile olabileceğini belirtiyor. Örneğin, orkestra, koro sanatçılarının 60-65 yaşına kadar görevini yerine getirebildiğinin, ancak bale ve solist şan sanatçıları için bu durumun tamamen kişilerin kendine iyi bakması ile orantılı olduğunu söylüyor. (Ek: 3, sayfa: 39)

Yetenekli ve çalışkan olan, kendini geliştiren “ün”, “para” ve “deplasman olanakları”nı bir arada kazanacaktır. Bu yöntem aynı zamanda sanatsal yarış da kamçılar. Çalışan, kendini geliştiren hem statü, hem de parasal yönden kazançlı çıkacak, bu da genel verimi, dolayısı ile, kurumun kendi bütçesine katkısını da olumlu yönde etkileyecektir. Buradaki “deplasman” özellikle solistler ve opera şarkıcıları için geçerlidir. Uluslararası alanda rahatlıkla her operada söyleyebilecek şancılarımız, her orkestrayla çalabilecek solistlerimiz mevcutken, bunların Türkiye’yle sınırlı kalmamaları için sanat kurumlarının uluslararası ajanslarla ve empozaryolarla işbirliği yapabilmelerine olanak sağlanmalıdır.

4.7. Ana Hedefler

Müzik kurumlarının etkinlik programları kapsamında başlıca hedefler şunlar olmalıdır:

1. Mümkün olduğunca çok kişi yararlandırılmalı ve etkilenmeye çalışılmalıdır.
2. Yetişkin izleyici-dinleyicinin hazırlanabilmesi için eğitim kurumlarıyla işbirliği ve düzenli eğitim konserleri, temsilleri “göstermelik” olmaktan çıkarılmalı, sayısı arttırılmalıdır... Bu konser ve temsiller, o sırada “pas” geçen sanatçılarla oluşturulacak küçük gruplar halinde bizzat okullara gidilerek de düzenlenmeli, eğitim amacı konser salonlarıyla sınırlı tutulmamalıdır.
3. Kurumlar , “kent kurumu” biçiminde değil, “bölge kurumu” biçiminde algılanmalı, etkinlik programları da yıl boyu çevreyi de kapsayacak kısa turneler göz önüne alınarak düzenlenmelidir. Bazı müzik kurumlarımızın kadroları, kendi salonunda konser veya temsil yaparken, dinlenenlerin başka mekanlarda dinleti veya temsil sunmasına fazlasıyla yetecek kadar kalabalıktır.
4. Programlar yeni eser verecek Türk yazar ve bestecilerini caydırıcı değil, özendirici nitelik taşımalıdır.

Sanat kurumlarının her yıl genel sistem içerisinde Kültür Bakanlığı çatısı altında aldıkları bütçenin yanı sıra bir döner sermayeye sahip olmaları yararlı olacaktır. Böylece şimdi dernek ve vakıflar aracılığıyla yürütülmeye çalışılan destekler, kurumlar tarafından kazanılıp kotarılabilecektir.

Özellikle dış turneler, CD yapımları, sponsorluklardan gelecek destekler bu döner sermaye yapısı içinde değerlendirilebilir. Sanat kurumları, kişisel olarak alınacak “kaşe”lerin ötesinde kurumsal olarak para kazanmanın ve bunu kendini geliştirmede değerlendirmenin hazzını yakalayabilirler.

Opera-bale ile orkestralarımız dış ilişkilerde, Türkiye'nin tanıtımında ve evrensel sanatların icrasında ulaşılan noktayı sergileme bakımından daha şanslı kurumlarımızdır. Bunların belirli eserlerle, ya da içlerinden süzülecek daha küçük topluluklarla daha sık dış turne yapmaları, uluslararası festivallere gönderilmeleri, festivallere davet alan solistlerin desteklenmesi, bu alanda Türk varlığının uluslararası alanda daha çok hissedilmesini ve algılanmasını sağlayacaktır.

4.8. Birleşik Yapılar

Yeniden yapılanma arayışları içerisinde bir önemli nokta da, kentlerde “birleşik yapı”ların gündeme getirilmesi gereğidir.

Diyelim ki, Trabzon'a ayrı bir orkestra ve ayrı bir opera-bale kurmak yerine, bu ikisini tek çatı altında kurarak verimlilik sağlanabilir. Aynı kentte konservatuarın da kurulması söz konusu olmalıdır. Böylece öğretmen kaynağı kendiliğinden sağlanmış olacaktır. Pek çok Avrupa ülkesinde bir kentte bir tek orkestra bulunmaktadır. Bu orkestra haftada bir -iki opera için çalmakta, haftalık senfonik konserini yapmakta, ayrıca içinden çıkan oda orkestrası da haftada bir konser vermektedir.

Opera-Bale ve Senfoni orkestrası kurumlarını tek çatı altında toplama fikri Antalya Devlet Opera ve Balesi ile Antalya Senfoni Orkestrası arasında yapılmaya çalışılmıştır. Ancak Avrupa'da uygulanan bu sistem Antalya'daki kurumlarda çalışan sanatçılar tarafından benimsenmemiştir. (Ek: 2, sayfa:26)

4.9. Devlet ve Özel Sektör Kurumlarının Rollerini

Türkiye'de müzik ve sahne sanatları kurumları devlet desteğiyle yönetilmektedir. Böyle olması doğaldır, çünkü gelişkin ülkelerde de opera ve bale birimleri ya da senfoni orkestraları, devletin ya da köklü kuruluşların uzun vadeli sponsorluğuyla yaşatılır. Ülkemizde bu işlevi Kültür Bakanlığı üstlenmiştir. Opera-bale kuruluşlarımız, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğüne, senfoni orkestraları ve korolarımız ise Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne bağlıdır. Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne bağlı orkestra ve korolar şunlardır: Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası, İstanbul Senfoni Orkestrası, İzmir Senfoni Orkestrası, Çukurova Devlet Senfoni Orkestrası, Antalya Devlet Senfoni Orkestrası, Bursa Bölge Devlet Senfoni Orkestrası, Ankara Devlet Çoksesli Müzik Korosu, Ankara Devlet Çoksesli Çocuk Korosu. Niteliği bakımından ve sayı açısından gelişkin ülkeler ile boy ölçüşen düzeyde bulunan opera-bale kuruluşlarımız şu kentlerimizde sürekli etkinlik sergilemektedir: Ankara, İstanbul, İzmir, Mersin, Antalya. Devlet Senfoni Orkestralarımız ise, Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Antalya'da haftalık konser programlarını uygulamaktadır.

Ülkemizde özel kuruluşlar da orkestralar kurarak müzik yaşamına katkıda bulunmaktadır. Bu senfonik orkestraların önde gelenleri, Bilkent Senfoni, Borusan Filarmoni ve Cemal Reşit Rey Senfoni'dir. Tanınmış oda orkestralarımız arasında, Akbank Oda Orkestrası, Enka Oda Orkestrası, Ancyra Oda Orkestrası, Karadeniz Oda Orkestrası vardır.

Türkiye'de koro müziği de, yaygındır. Uluslararası yarışmalarda birçok ödül alan korolarımızın başarısında, TRT Ankara Radyosu Çoksesli Korosu ve Kültür Bakanlığı Devlet Çoksesli Korosu gibi iki profesyonel topluluğun, Çoksesli Müzik Derneği ile Polifonik Korolar Derneği gibi ülkemizde koro müziğinin gelişmesine katkıda bulunan örgütlerin payı vardır. Kültür Bakanlığı, çok sayıdaki ilimizde çocuk ve gençlik korolarının kuruluşuna öncülük etmiş, bu toplulukların çalışmalarını desteklemiştir.

Türkiye'de müzik eğitimi, özellikle cumhuriyetimizin kuruluş döneminde önemsenen bir kültür sorunu olarak ele alınmış, müzik öğretmeni yetiştiren okullara ve profesyonel müzikçiler kazandıran konservatuvarların eğitsel düzeyine özen gösterilmiştir. 1924'te açılan Musiki Muallim Mektebini ve 1926'da İstanbul'da konservatuvara dönüştürülen Darülelhanı, süreç içinde çok sayıda müzik öğretmenliği okulunun ve konservatuvarın kuruluşu izlemiştir. Müzik öğretmeni yetiştiren okullar günümüzde üniversitelerin eğitim fakülteleri kapsamında öğretim vermektedir ve sayısı 16'ya yükselmiştir.

Konservatuvarlarımız ise şu üniversitelere bağlı bulunmaktadır: Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Mimar Sinan Üniversitesi, 9 Eylül Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Bilkent

Üniversitesi. Ayrıca, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Gaziantep Üniversitesi kapsamında Türk müziği devlet konservatuarları da eğitim vermektedir.

Öte yandan, müzik eğitiminin yurt yüzeyinde yaygınlaşması bakımından önemli işlevi olan “Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi” adı altındaki okullarımıza her yıl yenileri eklenmektedir. Bu okulların sayısı 40’ı aşmıştır.

Ülkemizde müzikoloji geleneğini akademik düzeyde sürdüren bölümler, üniversitelerimizin güzel sanatlar fakültelerine bağlı bulunmaktadır: 9 Eylül Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi. Bu üniversitelerdeki güzel sanatlar fakültelerinin yanı sıra, Mimar Sinan, İstanbul Teknik ve Hacettepe Üniversiteleri kapsamındaki konservatuarlarda da müzikoloji öğretimi yapılmaktadır.

Türkiye’nin müzik yaşamına canlılık getiren başlıca öğelerden biri, uluslararası müzik festivalleridir. Her yıl düzenlenen bu geniş organizasyonları, ülkemizin önde gelen kültür ve sanat vakıfları gerçekleştirmektedir. İstanbul Kültür ve Sanat Vakfı, bu büyük kentimizde hem klasik müzik, hem caz festivali düzenlemektedir. Sevda-Cenap And Müzik Vakfı, Ankara Müzik Festivali’ni, İzmir Kültür, Sanat ve Eğitim Vakfı, İzmir Müzik Festivali’ni üstlenmiştir. Kültür Bakanlığı ise Antalya’da başlattığı “Aspendos Opera ve Bale Festivali”ni başarıyla sürdürmektedir. Bursa’da etkinlik gösteren “Bursa Kültür, Sanat ve Turizm Vakfı”, UNESCO’ya bağlı bulunan “Uluslararası Altın Karagöz Halk Dansları Yarışması”nı da içeren bir festival düzenlemektedir.

4.10. Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yeniden Yapılanması

Kültür Bakanlığı'na bağlı etkinlik gösteren sanat kurumlarımızın bu verimsizlik ve dağınıklığının beş temel nedeni bulunmaktadır:

1. Yanlış Örgütlenme
2. Eşgüdüm noksanlığı
3. Denetimsizlik (Özellikle mesleki denetim eksikliği)
4. Yarışma (rekabet) ortamının olmayışı
5. Bilimsel eleştiri eksikliği

Ülkemizdeki müzik ve sahne sanatları kurumları bu ölçütlere göre bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bunların belirli bir düzeye ulaşmış olmalarına karşın, önemli yapısal sorunlarının olduğu görülmektedir. Bu kurumların kuruluşundan işleyişine, kadrolaşmasından meslek içi eğitimine kadar planlayıp denetleyecek bir “Üst Meslek Örgütü”nden yoksun olması, en büyük eksikliğidir. Bu nedenle, gerek Türkiye genelinde, gerekse bölgesel düzeyde bir mesleki örgütlenmeye gidilerek, tıpkı Almanya'dakine benzer bir örgütlenme modeli benimsenerek, özerk statüde bir “Türk Müzik ve Sahne Sanatları Konseyi” oluşturulması en ivedi çözümlenmesi gereken temel sorunumuzdur.

Alanlarının önde gelen uzmanlarından, demokratik katılım ile oluşturulacak böyle bir konsey, ülkemizin müzik yaşamını A'dan Z'ye yeniden örgütleyerek, onların daha rasyonel ve ülkemizin sanatsal kalkınmasını hedef alan bir eşgüdüm içerisinde çalışması sağlayacaktır. Bir tür üst meslek grubu olan böyle bir konsey, özerk bir kuruluş olarak

Ülkemizin müzik kurumları ile müzik ve sanat yaşamından birinci derecede sorumlu ve yetkili olmalıdır. Ayrıca, politik müdahale ve tercihleri önlemenin yolu da, yine böyle akılcı ve demokratik örgütlenme modelinden geçmektedir. Konsey, “Bölge Müzik ve Sanat Konseyleri” ile yurt düzeyinde örgütlenmeli, ayrıca dünyadaki benzer örgütlerle de işbirliğine girerek, uluslararası müzik ve sanat ilişkilerini güçlendirmelidir.

Bu bilimsel saptamaların ışığında, müzik ve sahne sanatları yaşamımızın kalkınması için yapılması gerekli somut öneriler de, kendiliğinden netleşmektedir:

1. Müzik ve sanat kurumlarımızın sağlıklı bir yapılanmaya kavuşabilmesi için, her Şeyden nce Kültür Bakanlığı’nın girişimi ile özerk statüde bir “Türk Müzik Konseyi” kurulmalıdır.

Yeni sanat kurumlarının oluşturulması, kadrolaşma, yükselme ve ödüllendirme, verimliliğin ve işleyişin denetlenmesi yaşışmalar düzenlenmesi ve benzeri gibi müzik ve sanat yaşamımıza ilişkin tim kararlar söz konusu konsey ve bölge konseyleri tarafından alınmalıdır. Ayrıca, sanat kurumlarının özelliklerine göre yeni bir personel politikası geliştirmek; sanat dallarına göre yaş sınırını belirlemek, (rneğin, bale ve üflemeli alđı sanatçıların yaş sınırları, öteki sanat dallarından daha az olmalıdır.) sanatçıları yaptıkları işin niteliğine göre sınıflandırmak gibi teknik konular da yine bu konseyin yetki ve sorumluluğunda olmalıdır. Sanat kurumlarımızın yöneticileri de yine bu konseyler tarafından belirlenmeli ve denetlenebilmelidir.

2. Bugünkü personel sistemi, sanat kurumlarımızı maalesef KİT'leştirmiştir. Çalışan ile çalışmayan, yetenekli ile yeteneksizin, başrol oynayan ile figüranlık yapanın aynı parayı aldığı, bugünkü "memur sanatçı" sistemi; tembelliği, nemelazımcılığı ve sıradanlığı yüceltmış, hatta söz sahibi yapmıştır. Bu sistemden, birinci önerideki yol izlenerek bir an önce vazgeçilmelidir. Ayrıca, sanat kurumlarımıza katma bütçenin yanı sıra kendilerine kaynak yaratma ve harcama yetkisi verilmelidir. Sözgelimi son dönemlerde üniversitelerde yapıldığı gibi, vakıf işletmeleri aracılığıyla ek bütçe yaratılarak, hem devletin yükü azaltılmalı, hem de kurumlar verimlilik esasına göre çalışmaya özendirilmelidir.

3. Rekabetin esas alınacak bu yeni yapılanmada sanatçılar, periyodik aralılarla (2 ya da 3 yılda bir olabilir) mesleki sınavdan geçirilerek, yeni durumuna göre ücreti belirlenebilmelidir. Verimi düşen sanatçılar, önce daha düşük bir statüye kaydırılmalı, sonra da emekli edilmelidir. (şimdi olduğu gibi, herkese en yüksek baremden maaş, ikramiye ve teşvik ikramiyesi verilerek tembellik ve verimsizlik özendirilmemelidir.) Bu işleri de şimdiki gibi kurum yöneticileri değil, Türk Müziği Konseyi veya ona bağlı Bölge Müzik Konseyleri yürütmeli, kurum yöneticileri de, bu kuruluşa karşı mesleki yönden sorumlu olmalıdır. Çünkü, bugünkü verimsiz sistemin en önemli nedenlerinden birisi de, daha önce denildiği gibi mesleki denetimin olmayışdır. Unutulmamalıdır ki, denetim olmadan "kaliteye ve çağdaş verimliliğe" ulaşmak hayaldir.

4. Sanat kurumlarımız, gelişmiş Batı ülkelerinde olduğu gibi yaptıkları işin niteliğine göre sınıflandırılmalı; örneğin, şimdi olduğu gibi, amatör topluluk görünümdeki tek sesli

korolar ile opera ve senfoni orkestraları, kesinlikle aynı statüye alınmamalıdır. Ayrıca bu konulardaki sanatçılar da, yine yaptıkları işin niteliğine ve güçlük derecesine göre (belki eğitim düzeyine de) gerçekçi ölçütlerle sınıflandırılmalı ve ona göre eleman alınmalıdır. Sanatçılar, kesinlikle memur statüsünde istihdam edilmemelidir. Çünkü “sanatçı” ile “memur” kavramları bağdaşmaz!

5. Sanat kurumlarındaki kadro tıkanmasını önlemek için de, daha önce de belirttiğim gibi, yaş sınırları sanat dallarına göre belirlenmeli, verimsiz olanlar ayıklanabilmelidir. Böylece genç ve yetenekli sanatçıların önü açılmış olur. Ayrıca, asıl işinden çok piyasada para kazanmaya yönelenlerin de kurumla ilişkisi kesilmelidir.

6. Sanat kurumlarımızdaki halen geçerli olan “sanatçı”, “sanat uygulamacısı”, “repetitör”, “sahne uygulamacısı”, “notist”, “akordör” gibi unvanlar kaldırılarak, yerine tanımı daha açık-seçik yapılmış sanatsal unvanlar konmalıdır.

7. Eğitim veren müzik kurumlarının tek bir çatı altında toplanması. Batı Müziği, Türk Müziği, sanatçı eğitimi, müzik eğitimi ayırımı yapılmaksızın; tüm birimlerin aynı kurum içinde örgütlenmesi aklın gereğidir. Bu kurumların adı ABD’de olduğu gibi “Müzik ve Sahne Sanatları Fakültesi” olarak üniversitelerde yer almaya devam edebileceği gibi, Almanya ve Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde olduğu gibi, bağımsız bir “Müzik Üniversitesi” de olabilir. Bu kurumları bir “Müzik ve Sahne Sanatları Fakültesi”ne ya da bir başak adlandırmayla “Güzel sanatlar Üniversitesine” dönüştürmek, nihai hedef olmalıdır.

8. Eğitim veren müzik kurumlarında, olanaklar ölçüsünde müziğin tüm türleri yer almalı, ayrıca bilimsel araştırma yapacak müzik bilim bölümleri ya da araştırma enstitüleri de mutlaka bulunmalıdır.

9. Sanat kurumlarına alınacak sanatçı elemanlar şimdi olduğu gibi ilgili sanat kurumlarına bırakılmamalıdır. Bu sınavlar, konsey tarafından oluşturulacak özel ve yetkili jürilerce merkezi sistemde yapılmalıdır. Böylelikle sınavlara “standart ve güvenilirlik” getirilmiş olacaktır.

10. “Devlet Sanatçılığı” gibi, artık çağdışı kalmış unvanlar kaldırılmalıdır. Bunun yerine uluslar arası başarılar elde eden sanatçılar, maddi ve manevi yönden ödüllendirilerek, sanatçıların yaratma ve üretme hırsları özendirilmelidir.

5. Verilerin Değerlendirilmesi

5.1. Görüşme Raporlarının Karşılaştırılması

Opera ve Bale Kurumunun İşleyişi

Operada sezon öncesi eser seçimi nasıl oluyor?

Ortak kriterlerin başında seyirciyi operaya çekebilecek eserler olması göz önünde tutuluyor. Yönetici olarak Alpaslan Mater “Gişe yapabilecek” , Naci Özgüç ise, sanatçı gözüyle, “seyircinin iyi reaksiyon verebileceği” olarak tanımlıyor. Alpaslan Mater, kendi adına eser seçiminde politik olarak, popülist bir yaklaşımla % 60-65 civarında seyircinin nabzını tutan eserler, % 35 de ise, hedef olarak belirlediği Wagner operaları gibi büyük opera eserleri rotasında eserler seçmeye çalıştığını belirtiyor.

İkinci ortak kriterleri, kurumda bulunan seslerin kullanılabilmesi eserlerin öncelik taşıdığı konusunda Alpaslan Mater, “sanatçıların rantable kullanılabilmesi”, Naci Özgüç ise, solistlerin olmaması durumunda “kurumlar arası değişimin mümkün olması”, diğer kriter ise, sahne ve teknik imkanların göz önünde bulundurulmasıdır. Bu üç madde, hem Alpaslan Mater’in hem de Naci Özgüç’ün ortak kriterleridir. Bunlara ilave, yönetici olarak Alpaslan Mater daha çok kriter ortaya koyuyor. Bunlar:

- a) Maliyet açısından mutlaka altından kalkılabilecek,
- b) Partitür, orkestra partileri gibi materyallerin temin edilebilir olması,
- c) Mümkün olabildiğince telif olaylarının içine girilmeyeceği,

d) Kurumdaki sanatçıların niteliği açısından üstesinden gelebileceği düzeyde olması olarak değerlendiriyor.

Opera eserlerinde oynayacak kастlar nasıl belirleniyor?

Alpaslan Mater ve Naci Özgüç bu konuyla ilgili olarak eserlerin seçimi aşamasında buna paralel olarak oynayacak kастların da kabaca ortaya çıktığını söylediler.

Naci Özgüç, daha sonra küçük rollerin, varsa koroya veya dansa ilişkin konuların, eseri yönetecek orkestra şefi, rejisör, koro şefi, korepetitör gibi uzmanlıkların kararlarının verildiğini belirtiyor. Bu çalışmaların genellikle bir önceki sezonun Mayıs ayında başlar, eylül ayı ise, önce korrepetitör, sonra orkestra şefi ile başladığını belirtti.

Kendi yönettiği eserlerin çalışma programını şu şekilde anlatıyor:

Solistlerle tek-tek çalışmalar alıyorum, daha sonra *ensemble* çalışmalarını başlıyorum. *Ensemble* çalışmalarını ile paralel olarak, orkestra çalışmalarına başlıyorum. Orkestra çalışmalarına, nota temini, grup şefleri ile teknik arşe çalışması, gibi ön çalışma sonrası başlamayı tercih ediyorum. Her zaman yapılmayan şeyler ama, ben özellikle buna göre zaman ayırmaya çalışıyorum ki, orkestra çalışmalarında bana zaman kazandırsın. Daha sonra *ensemble* ve orkestra ile, reji olmadan, “oturma provası” dediğimiz provalarla devam ediyorum. Bu provalar her kаст için ayrı-ayrı yapılıyor. Rejili sahne provası ve genel provadan sonra, prömiyer gecesinde eser sahnelenmeğe başlıyor.

Operalarda nasıl bir personel seçimi ve çalıştırılması sistemiyle daha başarılı olabilir?

Naci Özgüç, bu kadro sistemini tamamıyla yanlış bulduğunu dünyanın hiçbir operasında özellikle solist şan sanatçısı, baş dansçı olmadığını belirtiyor.

Alpaslan Mater, ise, personel diye başlayınca, yönetici olmasından kaynaklanan durumdan dolayı sanatçı olan personelden önce teknik, idari ve alt yönetim kadrolarındaki personel seçme, çalıştırma, verim alma konularındaki sıkıntılardan söz ediyor. Örneğin, bir marangozun dekor yapabilecek bir eğitimi alabileceği bir okul olmadığı için usta-çırak sistemi ile yetişmek zorunda olduğu için çıraklık döneminde verim alınmadığını belirtiyor.

Sanatçılar arasında ise, bu konuda en problemler yaşanan kısmın bale ve solistlerde olduğunu, kendine iyi bakan bir bale sanatçısında 40 yaşından sonra yararlanma şansını iki aşamada belirtiyor:

1. Sanatsal seviyesi açısından en iyi dönemde en iyi şekilde kullanma, bu verilen eserler ile olur.
2. Sanatsal seviyesi açısından yıpranma yaşadığında en iyi şekilde yararlanma da, yasa işidir.

Orkestra ve koro eğer deformasyona uğramamışsa, 60-65 yaşına kadar görev alabileceğini, solist şan sanatçıların ise, tamamen kişinin yaşamı ve anatomik deformasyonu ile doğru orantılı olduğunu belirtiyor.

Performans değerlendirmesi konuna gelince de, Alpaslan Mater, bu konu ile ilgili olarak bir takım yasa değişikliklerine ihtiyaç olduğunu, günümüz uygulamalarında “tutti” elemanı denilen orkestra ve koro elemanlarının performansı aynı kefedede değerlendirilmesinin doğru bulmadığını, “teşvik ikramiyesi” gibi kaba hatlarıyla yapılan değerlendirme kıstaslarının da tam anlamını bulmadığını düşündüğünü söyledi.

Performans değerlendirmesi ile ilgili olarak, Avrupa’daki örneklerin incelenip, bu örneklerin tamamen uygulanması ya da esinlenilerek mevcut yapıya uygulanabilecek uygun bir model oluşturulması ve uygulanması gerektiğini düşündüğünü söyledi.

Bu konuda Naci Özgüç, 657 sayılı Devlet Memuru kanunu hediyesi olarak bir elemanın performansında memnun olunmaması durumunda bile kurumda bir kambur olarak kalması gerektiğini, oysa yurt dışındaki operalarda, sanatçıların iş bulmak için performanslarını hep formda tuttıklarını, sözleşmelerinin belli periodlar arasında olduğunu, gerekli görüldüğü durumda üç ay sonra “sizin performansınızdan memnun değiliz” diye ayrılmalarını da isteyebiliyorlar. Ama bu durumun bizde bir sene staj sonunda, genellikle kadro onaylanması ve devam etmeleri şeklinde olduğu için sanatçılardan istenilen performansın alınmadığını belirtti. Bu konuyla ilgili olarak

Çalışanların hakları olması gerektiği, ama kaliteyi tutmak için gereken “radikal yapı değişiklikleri yapma yetkisi” ne sahip olmaları gerekliliğini belirtti.

Yurt dışındaki operalarda, bilet fiyatları kastların popülerliğine göre değişmektedir. Böyle bir durum Türkiye’de uygulanabilir mi? Nasıl bir sonuç alınabilir?

Alpaslan Mater, bu konu ile ilgili olarak, bürokratik açıdan bu konu için engeller olduğu, bilet fiyatlarının her sezon başında Bakanlık tarafından belirlendiğini, bu konu iki aşamalı olarak düşünüldüğünde özel temsiller için bilet fiyatlarını Bakanlık makamına farklı olarak sunulabileceğini fakat bunun prosedürünün oldukça uzun olduğunu belirtti. Dünyanın hiçbir yerinde bilet fiyatları haricinde ek sponsor veya gelir olmadan sadece bilet satışı ile solistin kaşesinin karşılanamayacağını belirtiyor.

Bu konu ile ilgili olarak Alpaslan Mater ve Naci zg’n ortak paylaştıkları düşünce ise, seyircinin solist ayrımı yapabilecek bilince ulaşmamış olduğu düşüncesindedir. Bu konuda seyircinin bilinçlenmesi, solistleri tanınması ve seçici olması gerektiğini söylediler. Buna ek olarak, Naci zg, eskiden Eralp Kıyıcı, Feryal Türkoğlu, Nilgün Akgerman gibi solistler için istek mektupların geldiği dönemler de olduğunu belirtti.

Opera müdürlerinin idareci kimliği – sanatçı kimliği

Operada “sanatsal yönetim” ile “genel günlük yönetim” aynı yöneticinin sorumluluğundadır. Bunların ayrı yöneticiler tarafından yürütülmesi uygun mudur?

Naci zgç, bir dönem 6-7 ay kadar Genel Müzik Direktörlüğü görevi yaptığı dönemde grup çalışmasına çok önem veren biri olduğu için, bir grup kurduğunu, bu grubun, program koordinatörü, idari koordinatör, çok iyi yabancı dil bilen bir dış ilişkiler koordinatörü, baş rejişr yardımcısı ve sekreterden oluştuğunu ve bu grupla, bir görev-yetki dağılımı yapmış olduğunu belirtti. Genel olarak, operanın içinde idare edilen tüm ara birimlerin yetkilerinin verilmesi önemlidir. Alt görevinizde olan kişilerin işlerinin uzmanı olduklarını düşünüp, onlara o yetkiyi vermeniz gerekir ve, sonunda olmadığı zaman, “ben sana yetkiyi verdim, neden olmadı?” diye sorma hakkınız olur, diye düşündüğünü söyledi. Evrensel kültürde, birimlerde “işlevsellik” var. Sanat dünyanın birbiriyle iletişim kurmasını sağlayan evrensel kültürdür, dedi.

Alpaslan Mater ve Naci zgç’n bu konudaki ortak görüşleri ise, opera yönetiminin “idari kule” ve “sanatsal kule” olarak iki ayrı yapıda yönetim olması gerektiği, halkla ilişkiler, reklam,muhasebe, satın alma gibi konular idari kulenin ilgilenmesiyle sanatsal kararların diğer kuleden alınması sonucu işbirliği içinde yapılan çalışmaları Türkiye’deki opera kurumlarını oldukça rahatlatacağı fikrini paylaşıyorlar.

Hiyerarşik yapılanmada, sorumluluk ve yetki dağılımını alt kademelere doğru yapılmasının sağlıklı bir yönetim şekli olabileceği görüşünü paylaştılar.

Opera müdürleri aynı zamanda sanat yönetmenliği gibi bir görevi de yerine getiriyorlar. Bu durumun kolaylık ve zorlukları nelerdir?

Naci Özgüç, zaten idari yapının değişmesi gereğinin burada önem kazandığını belirterek, dünyadaki hiçbir opera kurumunda müdürlük ve sanat yönetmenliğinin aynı kişide olmadığını artistik direktör ve müdürün ayrı yönetim kadrolarından oluştuğunu belirtiyor. Bu konuya Alpaslan Mater, sanatın ve idarenin bir yerde birleşmesini bir yere kadar doğru buluyor, ancak tepedeki bir yöneticinin altında sanat yönetmeni ve işletme yönetmeni olarak iki alt yönetim biriminin oluşturulması gerektiğini düşünüyor.

Sonuç

Opera sanatı, 17. yy'da ortaya çıkışından 20. yy'a dek, bir kitle sanatı olmuştur. Sinema, televizyon, video, internet, gibi güçlü iletişim ortamlarının operanın yerini almalarından sonra, günümüzde, opera sanatı, devlet korumacılığı yoluyla ayakta tutulmasına çalışılan bir müze haline gelmiştir. Opera'nın yeniden kitlelere hitap edebilmesi için, gerek sanat kavramları açısından, gerekse kurumsal açıdan, büyük bir yeniden yapılanmaya gereksinme vardır.

1309 sayılı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Kuruluş Kanunu'na ek olarak, 23 Eylül 1971'de yayınlanan yönetmeliğe göre:

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, opera, bale ve müzik sanatını halka tanıtmak, yaymak gayesiyle opera, operet, bale temsilleri ile konserler verir, yurt içi ve yurt dışı turneler tertipler, milli ve milletlerarası festivaller düzenler.

Bu maddeden yola çıkarak, opera ve bale sanatının halka sevdirilip, benimsetilmesine hizmet edecek tedbirler arasında, eğitim sisteminde yapılacak köklü değişimler önem taşımaktadır. Alışkanlıkları belli bir yaştan sonra katılaştan, yeni ve değişik ilgi alanlarına kayıtsız bir tavır takınan yetişkinlere yönelmektense, henüz yetişmekte olan çocuklardan ve gençlerden yola çıkmak uzun bir yolmuş gibi görünse de genç nüfusu oldukça yüksek olan ülkemizde, opera sanatının geleceğini aydınlatılabilmek için en önemli adımlardan biri olacaktır. Bu tür çalışmalar, özellikle henüz yetişme çağındaki kuşaklar üzerinde odaklanmalıdır. Bu konuyla ilgili olarak, opera ve bale ile ilgili

eğitim programlarının ilk ve orta ğretim mzık dersi müfredatlarında yer almaları gerekmektedir.

Halkın ve geniş kitlelerin operaya ilişkin beğenisini besleyebilecek, aynı zamanda beğeni düzeylerini yukarıya çekebilecek, halk kültür yapısına uygun eserlerin sezon programlarına alınması, bu tür yeni oyunlar yazılması ve sergilenmesi, provaların kitle iletişim araçları kullanılarak sunumu, kısa, güldürü ağırlıklı, halkın içinden çıkmış konuların ele alındığı operet ve müzikal ağırlıklı temsillerin oynanması, opera sanatının hedef kitlesi olan genç topluma benimsetilmesi bu çabanın araçları olacaktır.

Bina ve sahne, eğitim, finans, halkla ilişkiler, personel alıştırma sistemi gibi bir çok sorunları olan opera ve bale kurumları için devlet ve özel sektör desteğinin arttırılması, özerk bir yapı kazandırılması gerekmektedir. Bununla birlikte, sanat eğitiminin ve sanatların mesleki donanımlarının kalitelileştirilmesi için, sanat yetiştiren kurumların ve eğitim sisteminin geliştirilmesi ile opera ve bale sanatının nnn açılması sağlanmalıdır.

Opera ve Bale sanatının popüler bir kimliğe kavuşabilmesi, özellikle gençliği hedef kitle olarak, izleyici kitlesinin arttırılması çalışmaları yapabilecek, profesyonel bir halkla ilişkiler dairesinin oluşturulması gerekmektedir.

Devlet Opera ve Balesi Kurumlarında, sanat ile işletmenin birbirinden ayrılması ve işletmenin bu konuda profesyonel kişiler tarafından yapılması daha doğru olacaktır.

Sektörlerin ve bilimin özel dallara ayrıldığı günümüzde, bunları birbirinden ayırmak işlerin daha sağlıklı yürümesi açısından önemlidir. Böyle bir uygulama ülkemizdeki opera ve bale kurumları arasında tatlı bir rekabet getireceği gibi, yönetim kademesinde yer alanların, kaynak kullanımında bilgi, beceri, koordinasyon, organizasyon ve üstün düzeyde verimliliği sağlamaktaki farklılıklarını da, ortaya çıkaracaktır.

Tüm bunların yanında, en büyük sorunlardan biri olan finans sorununa, reklam, tanıtım, sponsorluk desteğinin artırılması, özellikle bu konularda, kurumların elini-kolunu bağlayan bürokratik zorlukların yumuşatılması, opera ve bale kurumunun finans kaynaklarının devlet bütçesinin haricinde de kuvvetlendirilmesinin yolu açılmalıdır.

Devlet Opera ve Bale kurumları “norm kadro”lara bağlı olarak çalışma gerektiğinden dolayı, personel fazlasının ortadan kalkması, yeni emeklilik yasasının çıkması, gereksiz personel ilgili başka alanlarda aktif görevler verilmesi ile olabilir. Ayrıca, özellikle sanatçı kadrolarının verimliliği için en reel çözüm, mevcut yasada yapılabilecek ufak değişikliklerle performans değerlendirmeleri yapılması yoluyla, yeniden yapılandırmaaktır.

Kaynakça

Kitaplar

Allen, Mary, *A House Divided*, Simon & Schuster, UK, 1998

Allport, G. W., *Attitudes. in a Handbook of Social Psychology*, (ed. C. Murchison.)
Worcester, MA: Clark University Press, 1935.

Altar, C. Memduh, *Opera Tarihi*, Cilt I, Kültür Bakanlığı Yayınları, İstanbul, 1989.

Altun, Ganime, **Kentli Gençlik ve Yeni Müzik Ankara Belediyesi'nin Uluslararası
Yeni Müzik Festivali**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Eğitim Bilimleri ve ğretim (Güzel Sanatlar Eğitimi) Ana Bilim Dalı, 1997

Aron, Raymond, *Main Currents in Sociological Thought II*, Garden City: Anchor
Books, 1970.

Artan, İnci, "**rgtsel Gelişme ve Değişme**", *Endüstri ve rgt Psikolojisi*,
Tevruz, Suna (Edt.), Şelale Matb., Ankara, 1997.

Biddle, B. J. ve Thomas, E. J., *Role Theory: Concepts and Research*. New York: John
Willey & Sons., 1966.

Bingöl, Dursun, *Personel Yönetimi*, 2. baskı, Bata Basım Yay. Dağ. İstanbul, 1996.

Deleon, Jak, *Opera, Bale, Tiyatro Yazıları*, İmge Yayınları.

Ergun, Doğan, *Yüz Soruda Sosyoloji*, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1984.

Ergun, Turgay ve Polat, Aykut, *Kamu Yönetimine Giriş*, TODAİE Yayını, Ankara, 1978.

Fiol, Marlane C. & Harris, Drew & House, Robert, *Charismatic Leadership: Strategies for Effecting Social Change*, Leadership Quarterly, cilt 10, sayı: 3, 1999.

Günay, Edip, *Müzik Sosyolojisi, "Sosyolojiden Müzik Kültürüne Bir Bakış"*, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 2006.

Hartt, P. K., ve C. C. North, *Jobs and Occupations: A Popular Evaluation*, Opinion News, 1947.

Henri, T., *Human Groups and Social Categories*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

Hess, B. B., E. W. Markson ve P. J. Stein, *Sociology*. NY: McMillan, 1988.

Hewstone, M. ve R. Brown, *Contact and Conflict in Intergroup Encounters*. Oxford: Blackwell, 1986.

Hodge, R. W., P. M. Siegel ve P. Rossi, *Occupational Prestige in the United States*, 1925-63, American Journal of Sociology, v.70, 1964).

Hughes, E. C., "Studying the Nurse's Work". *The Sociological Eye: Selected Papers*. New York: Aldine, 1971.

Huyugüzel, Prof. Dr. Ö. Faruk, *İzmir Milli Kütüphane*, İzmir Milli Kütüphane Vakfı, İzmir, 1997.

Kongar, Emre, *İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı-2*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1985.

Mc Gregor, Douglas (1970), *Örgütün İnsan İlişkileri Yönü*, Çev. Doğan Energin, ODTÜ Yayını, Ankara, s.130'dan aktaran: Genç Turan, 1998.

Miller, D. C., *Handbook of Research Design and Social Measurement*. New York: David McKay Comp., 1970.

Mommsen, Wolfgang, *Max Weber's Political Sociology and his Philosophy of World History*, cilt I, London & New York: Routledge, 1991.

Neimetzade, Doç. Dr. Eflatun, *Opera Sanatı*, Seçkin ., Ankara, 2002.

Özalp, İnan- Kopalal, Celil-Berberoğlu, Güneş, *Yönetim ve Organizasyon*, AÜ. AÖF. Yay. No 951, Eskişehir, 1996.

Özkalp, Enver ve SABUNCUOĞLU, Zeyyat, Özkalp, Enver (Edt.), **Örgütlerde Davranış**, AÜ. AÖF. Yayınları,1997.

Özsalmanlı, Yrd. Doç. Dr. Ayşe Yıldız, **Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik ve Lider Yöneticilik**, DEÜ, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, 2002.

Peker, Ömer ve Aytürk, Nihat, **Etkili Yönetim Becerileri**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2000.

Peker, Ömer, **Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği**, TODAİE Yayını no 258, Ankara, 1995.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tokol Tuncer, **İşletme I, II**, Örnek Kitabevi, Bursa, 1987.

Swingewood, Alan, **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayıncılık, Ankara, 1998.

Strunk, Oliver, **The Baroque Era**, Norton&Company.inc., New York, 1965.

Şatır, Sabri, **Operada Gerçekçilik ve Beş Gerçekçi Opera**, Pan Yayınları, İstanbul, 1998.

Tamer, Ayşin, *Türkiye’de Opera Sanatının Yaygınlaşması Girişimlerinin Sorunları ve Uygulamalarına Eleştirel Bir Yaklaşım ve Alternatif Öneriler*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Sahne Sanatları Anabilim Dalı, 2002.

Trice, H. M., & Beyer, J. M., **Charisma and its Routinization in two Social Movement Organizations**, B. M. Staw & L. L. Cummings (ed.), *Research in Organizational Behaviour*, Greenwich, CT: JAI Press, 1986.

Weber, Max, *From Max Weber: Essays in Sociology*, H. H. Gerth & C. Wright Mills, New York: Oxford University Press / Galaxy Books, 1958.

Yener, Faruk, *Şu Eşsiz Müzik Sanatı*, Cem Yayınevi, İstanbul, 1990.

İnternet Adresleri

Fındıkçı, İlhami, *Davranış Bilimleri Açısından “Karizmatik Liderlik”*

<http://www.elegans.com.tr/arsiv/65/haber014.html>

Güneş, Yard. Doç. Dr. İsmail, *Avrupa Ülkelerinde Yerel Yönetimlerin Eğitim ve Kültür Hizmetleri*, www.idari.cu.edu.tr/gunes/yerel/egitim6.htm

Özkök, Mehmet Cüneyt, *Sosyal Rol ve İşbölümü*, www.felsefe.gen.tr.

Senan, Ferruh, *Ahmet Adnan Saygun'un Ataları ve Mehmet Celal Saygun,*

www.saygunsemineri.tripod.com.id17.html

Bildiriler

Aygün, Erol, Devlet Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yapılanma ve İşleyişinde
Çağdaş Modeller, Görüşler, *Müzik Kurumlarının İşleyişleri*, Sempozyum Bildirisi.

Birkan, Üner, Devlet Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yapılanma ve İşleyişinde
Çağdaş Modeller, Görüşler, *Müzik Kurumlarının Yapıları Hakkında Görüşler*,
Sempozyum Bildirisi.

Ergüven, Mehmet, Devlet Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yapılanma ve
İşleyişinde Çağdaş Modeller, Görüşler, *Opera ve Bale Kurumlarının İşleyişi*,
Sempozyum Bildirisi.

Gedikli, Prof. Dr. Necati, *Müzik ve Sahne Sanatları Yaşamımızın Kalkınması için
Yeni Bir Yapılanma Modeli*, İzmir I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-
30 Mart 2001.

Gökmen, Rengim, *Türkiye'de Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yeniden
Yapılanması*, İzmir I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-30 Mart 2001.

Kahramankaptan, Şafak, *Müzik Kurumlarının Yapılanmasında Yeni Arayışlar*, İzmir
I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-30 Mart 2001.

Kahramankaptan, Şafak, *Devlet Sanat Kurumlarında Yapılacak Yasal Düzenlemelere İlişkin Görüş ve Öneriler*, Uluslar arası Sempozyum, Ankara, Ekim, 2000.

Koç, Gökhan, *İzmir Opera ve Balesi 2000'li Yıllarında Neler Yapılamalı?*, İzmir I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-30 Mart 2001.

Mater, Alpaslan, *Operada Kaynak Yaratma*, İzmir I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-30 Mart 2001.

Okyay, Dr. Erdoğan, Devlet Müzik ve Sahne Sanatları Kurumlarının Yapılanma ve İşleyişinde Çağdaş Modeller, Görüşler, *Müzik ve Sahne Sanatlarında Yeni Modeller*, Sempozyum Bildirisi.

Öztürk, Erdoğan, *Opera ve Balenin Tanıtımı*, İzmir I. Ulusal Müzik ve Sahne Sanatları Kongresi, 28-29-30 Mart 2001.

Görüşmeler

Mater, Alpaslan, İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürü, Mart-Mayıs-Haziran, İzmir, 2006.

Özgüç, Naci, Ankara Devlet Opera ve Balesi Orkestra Şefi, Nisan-Kasım, Ankara, 2006.

Sümen, Meriç, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü, Nisan, Ankara, 2006

Özet

Opera üzerine yazılmış olan kaynaklar, genellikle, opera sanatında yüzyıllar boyunca ortaya çıkan yenilikleri, opera kompozitörlerini, opera tarihini oluşturan çeşitli olguları incelemiştir. Bu çalışma tarzı operaya dışardan bir bakış içermektedir. Oysa, operanın iç yapısı, çok çeşitli sanat dallarının ve sanat anlayışlarının birlikte çalışmalarını gerektiren, katmanlaşmış bir niteliktedir. Öte yandan, opera, pahalı bir sanat dalı olduğundan, müzik-dışı otoritelerin de desteğine muhtaçtır. Bu yüzden, opera sanatı hiyerarşi mücadelesinin ağırlık taşıdığı bir alandır. “Hyerarşi sisteminin sanata, sanatçıya ve opera seyircisine etkileri” olarak ifade edilebilecek bu tezde, opera kurumlarını karakterize eden bu hiyerarşi mücadelesinin pratikteki yansımaları gözlenecektir.

Araştırmanın evrenini; “Türkiye’deki opera kurumlarının yönetim sistemi”, örneklemini ise; “İzmir Devlet Opera ve Balesi Kurumu” oluşturmaktadır. “Başka ülkelerde opera sanatı hangi tür yapılanmalar göstermektedir?” sorusunun gündeme getirilmesiyle, araştırmanın kapsamı genişletilmektedir. Ortaya çıkan verilerin değerlendirilmesi amacıyla, değişik hiyerarşi sistemleri hakkında mevcut literatür incelenmiş, konuya ilişkin kavramlar tanımlanmıştır.

Birinci bölümde, opera sanatının ve opera kurumunun yönetim kadrosu içerisindeki hiyerarşi yapısını betimleyen monografik bir araştırma ile, mevcut tablo çizilmekte, kurumda ortaya çıkan sorunların içerdiği neden-sonuç ilişkileri incelenmektedir.

İkinci bölümde, konuya sosyolojik bir yaklaşımla, müzikte toplumsal- siyasal bir hiyerarşik sistemin ortaya çıkışına değinilmektedir. Müziğin “siyasal”, “toplumsal” ve “hiyerarşik” kavramları, teorik düzeyde sunulmaktadır.

Üçüncü bölümde, İzmir Devlet Opera ve Balesi Kurumunun Yönetmeliği’nde öngörülen mevzuat ele alınmakta, “liderlik” ve “hiyerarşi” kavramlarının dayandığı hükümler gözlemlenmektedir. “Lider Yönetici” ve “Karizmatik Yönetici”lik statüleri incelenmekte, hiyerarşik üstünlüğe sahip kişinin, başarılı olabilmek için, hangi koşulları yerine getirmesi gerektiği sorgulanmaktadır. İzmir Devlet Opera ve Balesi seyirci kitlesinin profili çizilmekte, bu kitlenin, eser seçiminde olsun, oynayacak solistlerin seçiminde olsun, karar alma mekanizmaları üzerine olası etkilerinin belirlenmesine çalışılmaktadır. Seyircilerin sosyo-kültürel özelliklerinin ve tercih ettikleri değerlerin anlaşılması için, 2000 ve 2006 konser sezonlarına ait bazı istatistiki veriler tahlil edilmekte ve birbirleriyle karşılaştırılmaktadır.

Dördüncü bölümde, Kültür Bakanlığı Opera ve Bale kurumlarındaki güç dengeleri tartışılmakta, “liderlik ve hiyerarşik yapı”ya ilişkin yorumlar yapılmaktadır.

Beşinci bölümde ise, yapılan görüşmelerin raporlarının karşılaştırılması yolu ile veri değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Abstract

Sources on opera have generally examined various innovation trends, composers and various facts that make up the history of this art. Such an approach is an outsiders's look to opera. However, opera has an internal structure where a struggle for hierarchy makes itself felt. Opera has a stratified structure made up of many fields of art and a variety of artistic conceptions that need to operate in an interconnected manner. Moreover, as an expensive branch of art, opera always needs the auspices of non-musical patrons. Thus, opera has become a field of power-play. This thesis will look at "The effects of a hierarchical system on art, artist and opera audience" as well as observe the reflections of this inherent struggle for hierarchy on the outcome of the company's efforts.

The research topic is narrowed down to "Management system of the opera houses in Turkey" and the "İzmir State Opera and Ballet House" is the sample selected for this study, although, later in the thesis, the question of "What kind of power structures do operas have in other countries?" is raised, to broaden the scope of the research.

Reference is made to literature assessing various hierarchical systems, in order to define the concepts used.

In the first chapter, in order to describe how hierarchy operates presently in the management of an opera house, a monographic survey was held and the cause-effect relationship behind the problems in the institution was investigated.

In the second chapter, it was pointed out that, from a sociological point of view; a socio-political hierarchical system emerges in music. The concepts of “political”, “social”, and “hierarchical” in music were defined at a theoretical level.

In the third chapter, the procedures applied at the İzmir State Opera and Ballet House in accordance with the official regulations were discussed. The concepts of “leadership” and “hierarchy” ushered in by the regulations were analyzed. Such identities as “a leader manager” and “a charismatic manager” were discussed. The qualifications required for success in a supervisor were itemized. A profile of the audience of İzmir State Opera and Ballet House was drawn and the effect of the audience on the administration’s decision-making processes in selecting both the repertoire and the cast was studied. To fully understand the socio-cultural characteristics and priorities of the audience, some statistics of 2000 and 2006 concert seasons were analyzed comparatively.

In the fourth chapter, the structure of power within the Ministry of Culture and the Opera and Ballet companies is viewed and connections between “leadership” and “hierarchical structure” are made.

The closing fifth chapter includes a comparative review of the interviews transcribed, as well as an assessment of the data obtained.

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DUYSAL TASARIM PROGRAMI
Müzik Yöneticiliği Dalı

Operada Hiyerarşik Yapılanma -
Müzikal ve Toplumsal Etkileşme

Yüksek Lisans Tezi

Esin Kaleli de Thorpe Millard

Danışman: Prof. Dr. Ahmet Yürür

İzmir-2007

T.C.
EGE UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
AUDIO DESIGN PROGRAM
Music Administration Branch

**Hierarchy In Opera – Management of a Musical
Interaction with the Masses Through Music**

Master's Thesis

Addenda

Esin Kaleli de Thorpe Millard

Advisor: Prof. Dr. Ahmet Yürür

İzmir-2007

Ekler

İçindekiler

1. Opera'nın Türkiye Açısından, Kısa Tarihi	1
1.1. Opera Sanatının Doğuşu	2
1.2. Durgunluk Dönemi ve Yeniden Canlanış	12
2. Meriç Sümen ile Görüşme Raporu	14
3. Alpaslan Mater ile Görüşme raporu	33
4. Naci Özgüç ile Görüşme Raporu	56
5. Yerel Yönetimler ve Eğitim-Kültür Hizmetleri	75
5.1. Avrupa Ülkelerinde Yerel Yönetimlerin Eğitim ve Kültür Hizmetleri	77
5.2. Londra Belediyesinin Eğitim ve Kültür Hizmetleri	79
5.3. <i>Covent Garden</i> Kraliyet Opera Kurumu Yapısı ve Organizasyonu	82
5.4. <i>The Royal Opera House</i> 'da Hiyerarşik Açından Yönetim Birimleri	85
5.5. Toronto Belediyesi'nin Eğitim ve Kültür Hizmetleri	90
5.6. Tokyo Belediyesi'nin Eğitim ve Kültür Hizmetleri	92
6. Benedetto Marcello " <i>Il teatro alla moda</i> " Makalesi	96
7. Opera ve Bale Kurumları ile ilgili Gazete Haberleri	117
7.1. Sabah – <i>Doğu Opera ve Bale ile Tanışacak</i>	120
7.2. Radikal – <i>Operadaki Hayalet Sahneler</i>	122
7.3. Radikal – <i>Bu kez Arıkan görevden alındı</i>	123
7.4. Radikal – <i>Az olsun dev proje olsun</i>	124
7.5. Sabah – <i>Opera ve Baledede kriz bitti mi?</i>	128

7.6. Sabah – <i>Bakan'ın 105 kiloluk baleti</i>	131
7.7. Yeni Asır – <i>Bakan Koç'un Müjdeleri "Dev Kültür Sitesi"</i>	134
7.8. Hürriyet – <i>Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü Meriç Sümen</i>	135
7.9. Yeni Çağ – <i>Meriç Sümen ile Opera ve Bale</i>	137
7.10. Yeni asır – <i>Sanat kurumlarımızın nitelik sorunu</i>	139
7.11. Haber Express – <i>Opera'ya gittiniz mi?</i>	140
7.12. Hürriyet – <i>Ukraynalı dayakçı tenora çalışma yasağı konuldu</i>	144
7.13. Hürriyet – <i>Sanata ne lüzum var!</i>	145
7.14. Hürriyet – <i>Aspendos'ta tenorlar yumruklarını konuştu</i>	147
7.15. Yeni Asır – <i>Tartışılan oyuna İzmir' de yasak yok</i>	149
7.16. Hürriyet – <i>Sanat aracılığı ile bir şey söylemek isteyen haptı yutar</i>	151
7.17. Hürriyet – <i>Ali Baba' da aryalı reklam</i>	152
7.18. Sabah – <i>Operaya reklamı ihtiyaçtan aldık</i>	154
7.19. Art live on – <i>Basketbol dünyasının kaybı, operanın kazancı: Hakan Aysev</i>	155
7.20. Milliyet – <i>Ankara'ya Opera Yerine Selçuklu Parkı</i>	163
7.21. Yeni Asır – <i>Tartışmalı Opera Sahnelendi</i>	166
7.22. Andante Dergisi – <i>Kadıköy Belediyesi'nde Opera Çalışmaları</i>	167
7.23. Hürriyet - <i>Bezelye ayıklayan opera solisti</i>	171

Ek: 1

Opera'nın, Türkiye Açısından, Kısa Tarihi

1. Opera'nın, Türkiye Açısından, Kısa Tarihi

1.1. Opera Sanatının Doğuşu

Latince “yapıtlar” anlamına gelen “opera” sözcüğü ile bildiğimiz sanat türü, Rönesans ürünlerinden biri olarak kabul edilir. Tarihsel oluşumuna göz atarsak, operanın Rönesans’la bağlantısını gözleriz kolayca; bu sanatın doğum yeri Floransa, doğum tarihi 1597’dir. Daha önceleri de, opera tanımına pek uymamakla birlikte, müzikli sahne yapıtlarının her çağın gösteri türleri arasında yer aldığı biliniyor. Eski Yunan’ dan başlayarak oyunlara müzik katıp, olaylara, günlük yaşantıyı, duygusal tepkileri, sahnede daha etkin vermek, öteden beri insanlığın başvurduğu gösteri düzenlerinden biri olarak kullanılmıştır. İtalya’da özellikle Roma çağından sonra, Ortaçağda ve onu izleyen yüzyıllar boyunca *Commedia del Arte*’nin, klasik italyan tiyatrosunun, müzik katılımlı örnekleri yaygınlaşmış, 12. ve 13. yüzyıllarda ise, opera anlamına daha yakın örnekler doğmuştur. Bunlardan biri Fransız bestecisi Adam de la Halle’in bir oyunudur, elimizde bulunan belgeler bu oyunun opera tanımlamasına oldukça uyarlı bir yapıt olduğunu göstermektedir.

Rönesans’ın gelişiminden sonra coşkun kültür ve düşün hararetleri saray toplantılarına yol açmıştı. Bunlardan en önemlisi, *Camarata Fiorentina*, genellikle sanatla ilgili bir topluluktur. Grupta, çağın bazı bestecileri, ozanları, düşün adamları, Kont Bardi’nin sarayında toplanmış, Eski Yunan’ dan sonra, müzikli oyun türlerini inceleyerek, o çağın zevkine, anlayışına uygun bir yapıtın doğup doğamayacağı konusunda tartışmalara girişmişlerdi. Bunların arasında ozan Ottavio Rinuccini’nin yazdığı ve Jacopo Peri adlı besteciye verdiği metin taslağı, Peri’nin de 1597 yılında besteleyip Kont Bardi’ye sunduğu *Dafne* adlı opera yapıtı Palazzo Pitti’de oynanmıştır.

İnsanlık, ne yazık ki bu operanın ne metnine, ne de notasına sahip bulunuyor. Peri, 1600 yılında ikinci bir yapıtın çalışmalarına başlamış, ilk yapıtın verdiği esin ve güçle *Euridice* adlı bir opera daha doğmuştur. Konular, genellikle Eski Yunan' a dönüş özlemine yansıtılmaktadır, mitologyayla ilintilidir. Bu özlem uzun sürecek, Batı insanları opera sahnelerinde yüzyıllarca bu tür konuları izleyecektir. *Euridice*, elimizde partiyonu ve metni bulunan, ilk operadır. Çalgıları Rönesans çalgılarıdır. Ses partileri, arya kalıpları, üslup ve yapı biçimi, klasik operaya uyarlı plan gösterir ve, bu nedenledir ki, operanın ilk örneği olarak kabul edilir.

Opera, sahnelere girdikten sonra hızla yaygınlaşmış, bu yeni gösteri türüne karşı İtalya'da gelişen ilgi, yavaş-yavaş, Avrupa' ya yayılmaya başlamıştır. 1618 yılında Salzburg'da, 1626' da Viyana' da 1627' de Prag'da, ilk opera temsilleri görülmüş, genellikle İtalyan operası etkisindeki yapıtlar halk tarafından ilgiyle karşılanmıştır. 1627 yılında Venedik'te açılan *San Casiano* adlı bir sahne, opera sanatını daha geniş biçimde tanıtmaya yolunda çaba göstermeye koyulmuştur. Başlangıçta sarayda doğan opera, belirli bazı sınıfların, bu arada soyluların, varlıklarının tekelinde kalan sanat türü olarak yorumlanmıştır. Venedik'te görülen bu davranışla, opera ilk kez halka dönük bir sanat türü haline gelmiş, opera sahnelerinin başlıca kentlerde şaşıllacak hızla yer aldığı görülmüştür. Günümüzün sineması gibi, Avrupa'da halkın başlıca eğlence gereksinmesini artık opera karşılar bir duruma gelmiştir.

İlgisi giderek yoğunlaşıyordu. Ses sanatçıları günümüzdeki sinema oyuncularını gibi karşılanıyor, her birinin ünü kentten kente ulaşıyor, ülkeden ülkeye yayılıyor, değişen

zevklere uygun yeni opera örnekleri doğuyordu. Opera kendi içinde gelişim, oluşum ve aşama çabasını yüzyıllar boyunca sürdürerek çağımıza değin geldi . Bu arada İtalya’da önceleri mitolojik konularla işlenen metinler, daha sonra günlük olaylara doğru kaymaya başlamış, büyük *opera seria* (ciddi opera) doğmaya koyulmuştur. Bu operaların temsilleri arasında, *intermezzo* denilen küçük, gülünçlü müzikli oyunlar sunulmaya başlanmış, böylece *opera buffa* denilen türün ilk örnekleri belirmişti. *Opera Buffa* İtalya’da G.B Pergolesi ile, Fransa’ da J.J Rousseau ile örneklerini vererek, halkın pek sevdiği bir oyun türü oluvermişti.

İtalya’da opera sanatı genellikle 19. yüzyılın ilk yarısında, Akdeniz kültürel değerlerine ve *Commedia del Arte* beğeni geleneğine uygun anlayışla, kendine özgü kalıplar içinde süredursun, Avusturya ve Almanya’da opera sanatına katkıda bulunan, Chr. W. Gluck ve W. A Mozart’dan sonra özellikle L. Van Beethoven ve C. M. Von Weber’in etkisiyle büyük aşamalar görülmüş sonunda, Richard Wagner’ in “müzikli dram”larıyla, italyan operasından radikal olarak farklı bir “alman operası” kavramı doğmuştur.

Opera güneyde varlığını korur, kuzeyde Wagner’le büyük yetkinliğe varırken, bazı çevrelerde kuşkular baş göstermişti. G. Verdi ve R. Wagner’ in operalarının temsil ettikleri yüce değerler opera sanatında alternatifi olmayan doruklar haline gelirken, bir yandan da, yeni atılışları engelleyen bir tutucu tavra yol açmışlardır. Daha sonraları, 20. yüzyılın beğenisi opera türünü toplumsal olayların etkilerine sürüklemiş, yeni denemeler yapılmaya başlanmıştır. Böylece, tüm sanat akımlarının paralelinde bir opera anlayışı doğmuştur. Bu anlayışın ürünleri bugün kompozitörler tarafından ortaya

konmakta; opera sanatının kimlik arayışı hala sürdürmektedir. Günümüzde, opera işletmeciliğinin sorunları daha çok sanatçıların yeteneklerine, büyük ödemelere, finansman paradigmalarına, dayanmaktadır. Bu durum 19. yüzyıl ortalarına doğru belirmişti. Aynı yüzyılın başlarında halka inmiş olan opera, ikinci yarısından sonra artık kendini besleyemez bir gösteri türü durumuna gelmiş, yetersizliği özellikle parasal alanda belirmiş, sanatçıların yıldız sistemine kaymaları bu durumu hazırlamıştı. Bu sonuç, lirik dram sanatını sarayların, şirketlerin, varlıklıların koruyuculuğuna doğru kaydırmıştır. Günümüzde, bu tür bir patronajın sağlanamadığı ülkelerde ise, opera, büyük ölçüde devlet himayesinde, devlet yardımıyla yürümekte olan gösteri biçimidir.

Opera sanatı kendi tarihini yaratırken, Türkiye’de de, opera ile ilintili bazı hareketler belirmeye başlamıştır.

Bu yeni türün Türkiye’de duyulması nasıl olmuştu? Bu konuda eldeki belgeler 17. yüzyıla uzanıyor. Sultan IV. Mehmet’in kızı Hatice Sultan’la ikinci vezir Mustafa Paşa’nın düğünleri nedeniyle Köprülü Fazıl Ahmet Paşa, 17. yüzyılın sonlarında Venedik elçisi Giacomo Querini aracılığıyla Venedik’ten bir opera trupu getirtilip İstanbul’da gösteriler yaptırmıştı. Bir başka söylenti de, bu gösterinin 1675 yılında Şehzade Mustafa’nın (daha sonra Sultan II. Mustafa) sünnet düğünü nedeniyle yapılması istendiği yolundadır. Venedik’ten o çağda bir opera trupunun, şarkıcılarıyla, korosuyla, orkestrasıyla kalkıp gelmesi büyük bir organizasyondur. Yapılan çağrıyla düğün tarihi arasında çok kısa bir süre vardır. Bu yüzden, Venedik’ten İstanbul’a bir trupun getirilip İstanbul’da temsiller düzenlenmesi gerçekleşemez. Bu olayı o çağda

İstanbul'daki Fransız elçisi Marquis de Nointel'in Paris'e yazdığı bir rapordan öğreniyoruz. Elçi olayı bildirirken: "İşte", diyor, "bu insanlar da, görüyorsunuz, operaya ilgi göstermeye başladı." Ve biraz da alaycı bir deyişle " Nasıl olur da Türkiye'de opera oynanır? Ben de hayretler içerisinde kaldım..." diye ekliyor. Türklerin opera konusunda ilk bilgileri 1670 yıllarında edindikleri düşünülmektedir. 1670 yıllarında, Eremia Kömürcüyan adlı bir Ermeni'nin şiirinde geçiyor "opera" sözcüğü. Şiirde Hıristiyan bir Arnavut, sevgilisine Eflak Prensi'nin başkentinde kutlayacakları görkemli düğünlerini anlatırken şöyle diyor: "Bezedup evler, divanhaneler/ Mum donanmalar ve operalar/ Sohbet ve meclis şöhret bulalar/ Baka gör bir seyran-azimi, dostum!"

Opera hakkında Türklerin daha ciddi düzeyde bilgilenişi 1719 yılında yirmi sekiz Çelebi Mehmet Efendi'nin Paris elçiliği ile başlar. Paris'e Sultan III. Ahmet tarafından Çelebi'nin seyahatnamesini ya da operaya ait olan bölümünü okumuş olanlar bilirler, elçi, o zaman 9 yaşında bulunan, Fransa kralı XV. Louis tarafından kabul edilir, ağırlama töreni boyunca bir de opera gösterilir. Çelebi, büyük olasılıkla J.B. Lully'nin bir eseri olan, bu gösteriye hayran kalmıştır. Saraydaki operada neler gösterildiğini, dekorların birbiri ardına nasıl değiştiğini, dansları uzun-uzun anlatır, opera türünün parasal bir iş olduğunu da ekler sefaretnamesinde. Çelebi Mehmet Efendi'nin anlattıklarından sonra, diğer bazı elçilerimizin de Avrupa'daki görevleri boyunca operalara gittikleri, gerçekten etkilenip memleketlerinde olması özlemini duyarak İstanbul'a bildirdikleri kesindir. Bunlardan biri, 1748 yılında Sultan I. Mahmut'un Avusturya İmparatoriçesi Maria Theresa'ya gönderdiği Mustafa Hattı Efendi, operayı Viyana'da seyretmiş, uzun-uzun bu sanat hakkındaki düşüncelerini yazmıştır. 1757

yılında, Sultan III. Mustafa'nın gene Viyana' ya gönderdiği Giritli Ahmed Resmi Efendi de, mektuplarında opera sanatından bahsediyor. 1797 yılında III. Selim' in Berlin'de elçi olarak görevlendirdiği Ahmed Azmi Efendi, gördüğü operalara hayran kalmıştır. Bu sanatın çok hoşuna gittiğini, bunların memleketinde de gerçekleşmesinin ne kadar yerinde olacağını Babıali'ye bildirir. 19. yüzyılın başında, Sultan III. Selim' in Petersburg'a gönderdiği Rasih Efendi de, opera hakkında bilgi verir. 1806'da III.Selim'in Napoleon'a gönderdiği Seyid Mehmet Emin Efendi'nin seyahatnamesi ve Babıali'ye verdiği rapor elçilerimizin opera sanatı hakkında yansıttıkları bilgilerin sonuncusudur.

Opera gerçeği ilgi çekmektedir. Fakat İstanbul, nasıl bir tür olduğu konusunda kesin bir bilgi edinememiştir. Bu sanata ilk büyük eğilimi gösteren, giderlerini de göze alarak, bir opera trupu getirtip sarayında oynattıran Sultan III.Selim'dir. Resmi belgelere göre, III. Selim 1797 yılında Türkiye'de opera seyreden ilk padişahdır. Elimizdeki kayıtlarda, saray sır katibinin yazdığı şu notlara rastlanıyor: “Dün gece Topkapı'da, Alay yerinde, “opera” adlı ecnebi oyun gösteren frenklerin temaşa ettirdikleri çalgılı-çengili oyun ve konuşmaları, dimağa sıkıntı ve nezle getiren is ve pasları ve taklitleri hatırlanıp, söylenilerek eğlenildi.” Operayı seyreden saray halkı pek hoşlanmamıştı. Alıştıkları seslerin dışında bir müzik, halka, o zamana değin rastlamadıkları, görmedikleri bir gösteri türü olarak gelmişti.

19. yüzyılın ilk yıllarından beri Osmanlı Devletinde Batılılaşma hareketi de başlamıştır. 1826 yılında Sultan II. Mahmut'un Yeniçeriliği kaldırmasından sonra, batı gelenek ve eğilimine uygun bir askeri müziğin doğması zorunluluğu baş göstermiş, Mehter müziği

geçmişe itilmiştir. Asker, batı düzeninde, uygun adımlarla yürüyecektir, uygun adımla yürümeyi sağlamak için “bando” denilen topluluk gereklidir. Bandoların kurulması için İtalya’ dan öğretmenler getirilmeye başlanır. Bu müzikçiler sarayda bazı sultanlara da müzik dersi verirlerken, 1839 yılında Mustafa Reşit Paşa tarafından “Gülhane Hatt-ı Hümayunu” okunur. Bu önemli olayın sağladığı haklardan yararlanmak isteyen bazı yabancılar, İstanbul’ da Batı tipi sanat hareketlerine girişme yürekliliğini bulurlar.

Elimizdeki kayıtlara göre, İstanbul’a ilk opera trupunu getirterek halka oynatma olanağını Venedikli Giustiniani adlı bir İtalyan sağlamıştır. Yıl 1830, Gülhane Hatt-ı Hümayunu’ nun okunmasına yakın günler. Fakat girişim geçici bir iki temsilden öteye gidemez. 1840’ ta Bosco adlı bir İtalyan, bugünkü Galatasaray Lisesi karşısında bir tiyatro binası yaptırır. Binanın gereksinmeye yeterli sahnesi ve 400 kişilik salonu vardır. O çağın İstanbulluları için bu davranış büyük önem taşımaktadır. Bosco tiyatroyu açtığında her sınıftan insana seslenebilecek bir oyun türü olarak operayı düşünmüş, İtalya’ dan bir trup derleyerek, temsillere başlamıştır. 1841 yılında devletin resmi gazetesi “Ceride-i Havadis” tiyatro ve opera sanatı çevresinde eğitici ve öğretici bir yazı yayımlayarak opera ve tiyatronun ne olduğunu anlatır, bunların nasıl seyredilmesi gerektiği üzerine de uzun öğütlerde bulunur.

Bosco’ nun tiyatrosu ilgi uyandırmış, seyircisi çoğalmaya başlamıştır. Türkçe’ ye çevrilen ilk oyunlar da opera metinleridir. Bosco, oynanan yapıtların Türkler tarafından anlaşılabilmesi için, metinleri Türkçe’ ye çevirip “risale” biçiminde bastırarak dağıttırmaktadır. Bu alanda ilk örnek Donizetti’ nin *Belisario* adlı operasıdır. Bosco,

ilgiye karşılık, mali olanaklarını pek geliştirememiş, sahnesini yaşatmak için giriştiği çabalar olumlu bir sonuç getirmemiş, yurduna dönerken tiyatro binasını Halepli Tütüncüoğlu Mihail Naum Efendi'ye devretmiştir. Tütüncüoğlu Mihail Naum Efendi, Türkiye'de opera sanatı açısından çalışmalarıyla yararlı olmuş bir insan, Türk sanat tarihinde saygıyla anılması gereken bir kişidir. 1844 yılında, operanın az tanındığı ülkede tiyatro satın almak, tiyatroyu aldıktan sonra İtalya'dan truplar getirtip sürekli, düzenli oyunlar verdirebilmek, o zaman için yüreklilik isteyen bir davranıştır. Naum Efendi ilk olarak Donizetti'nin *Lucrezia Borgia* 'sını sunar. Sonra Rossini'nin *Sevil Berberi*'ni oynatır. *Sevil Berberi*, İstanbul'da 19. yüzyıl boyunca opera yapıtlarının en sevileni olarak kalacaktır. Mahail Naum sahnesinin açık olduğu yıllarda *Sevil Berberi*, *Berber Operası* adıyla defalarca oynanmış, büyük ilgiyle izlenmiştir.

Mihail Naum Efendi, günümüzde "show business" denilen uğraşı alanına tutku ile hizmet etmiştir. Tüm us, düşün ve zekasını kullanarak operasını yaşatma yolunda çarelere başvurmakta, Ramazan günleri özel temsiller vermekte, İstanbul tarafından gelenler için ayrı seanslar düzenlemekte, bu arada sarayla ilgi kurup, Sultan Abdülmecid'den yardım koparmaya çalışmaktadır. Sultan Abdülmecid batı müziğini seven, bilindiği gibi Franz Liszt'i sarayında dinleyen, bu arada şehzadelerine, sultanlarına, batı müziği eğitimi veren padişahdır. Naum Efendi'ye yardım etmekten geri kalmaz, zaman-zaman elli bin kuruşa kadar yükselen bağış ve yardımlarda bulunur, gala konserlerine, yeni gelen trupların ilk temsillerine ilgi gösterip locasında yerini alarak destekler, yüreklendirir. Tiyatroda kadrolar, özellikle solistler her yıl değişmektedir. Fakat "müdür", "idare müdürü", "sanat ve müzik yönetmenleri" ayrı kişilerdir. Lanzoni

adlı bir İtalyan sanat yönetmenliği, daha sonra Paşa rütbesi verilen Guatelli ise müzik yönetmenliği yapmaktadırlar.

Naum Efendi'nin tiyatrosu programlarını, başarıyla, 1846 yılına dek sürdürür, düzenli temsiller verir. Bina aynı yıl yanar, Naum Efendi yılmadan çalışmalara koyulur, padişahın sağladığı yardımlarla iki yıl sonra ikinci tiyatrosunu kurar. Bu tiyatro bugün Tokatlıyan İşhani'nin bulunduğu yerdedir. Sahnesi Verdi'nin *Macbetto* adlı operasıyla açılır. Sultan gelir, açılışta bulunur, tiyatro derhal ilgi toplar.

Oynanan yapıtlar arasında, örneğın Verdi'nin *Giovanna d'Arco*'su, ve Donizetti'nin *Don Pasquale*'si, bestelendikleri ve İtalya'da oynandıkları yıllardan hemen bir-iki ay sonra partiyonlarının gönderilmesi yoluyla, sahneye konmakta, Naum Efendi'nin repertuarına girmektedirler. Programlarda *primadonna*'nın adı "başhanende"dir, baş erkek şarkıcı "başmukallık", orkestra şefi "başsazende"dir. Aynı zamanda halka bazı öğütler verilmekte; uşakların nerde bekleyeceği, arabaların ve atların nerde duracağı, nerde tütün içilebileceği, nerde yemek yenilebileceği, madde-madde belirtilmektedir. Böylece Naum Efendi halkın tiyatro ve opera eğitime yardımcılık da etmektedir.

Abdülmeçid öldükten sonra, Naum Efendi'nin işi bozulmaya başlamıştır. Yerine geçen Sultan Abdülaziz batı kültürüyle, opera sanatıyla ilgisi olmayan, sarayda daha çok geleneksel Türk temaşa sanatına yer veren bir padişaktır. Buna karşılık 1866 yılında istek ve yakarışları kırmaz, tiyatroya gelerek Verdi'nin *La Traviata*'sını seyreder, bağışlarda bulunur.

1867 yılında yeni ekonomik koşullar Naum Efendi'nin güç durumda kalmasına yol açar. Bu arada operayı yaşatmak isteyen bazı zenginler bir araya gelerek İtalya'dan trup getirtmeye kalkarlar. İşin tüm ödemesini üzerlerine almışlardır. Bu truplar Naum Efendi tiyatrosunun yeniden açılmasını sağlar. 1869 yılında İstanbul'da resmi konuk olarak karşılanan İngiliz veliahdı Naum tiyatrosunda opera seyreder 1869 eylül ayında ise, İmparatoriçe Eugénie İstanbul'un konuğudur. Üçüncü Napoleon'un eşi, Sultan Abdülaziz' in çağrısı üzerine İstanbul'da bulunmaktadır. İmparatoriçe'nin tiyatroya geleceği bildirilir, Naum Efendi büyük hazırlıklar yapar, fakat kadın İstanbul'da opera temsili görmekten kaçınır, her nedense. 1869 Kasım ayında da, Avusturya İmparatoru Franz Joseph, Naum Efendi'nin tiyatrosunda Verdi'nin *Il Travatore* operasını seyreder.

Naum Efendi'nin sahnesinde son oyun, 1870 baharında, Auber'in *Portici'li Dilsiz Kız* adlı operasıdır. Aynı yıl, haziran ayında, Feridiye semtinde çıkan bir yangın, Beyoğlu'na doğru yayılır, bu arada Naum Efendi'nin tiyatrosunu da kül eder. Tiyatronun dekor ve aksesuar parçalarını da, yıllar sonra, Yeşilköy'de ve Bakırköy'de bulurlar.

1.2. Durgunluk Dönemi ve Yeniden Canlanış

19. yy sonlarında ve 20. yy başlarında İstanbul'da opera gösterileri uzun süre durmuştur. Bundan sonra İstanbul' a gelenler kısa süre temsiller veren birkaç İtalyan trupu, Birinci Dünya Savaşı'nda o zamanki müttefikimiz olan Almanya ve Avusturya'dan gönderilen operet truplarıdır. Ayrıca İstanbul'da 1930'larda bazı azınlık evlerinde piyano ve küçük çalgı grupları eşliğinde amatörce opera temsilleri verildiği biliniyor.

1938 yılında, büyük oyun yönetmeni Karl Ebert'in gözetiminde Ankara Devlet Konservatuvarı Tatbikat Sahnesi kuruluncaya kadar Türkiye' de sürekli bir opera çalışmasına rastlamıyoruz. Ankara' da Atatürk'ün emri ve işaretiyle kurulan bu sahnenin gelişimi, 1949 yılında özel bir yasa ile çalışmalarına başlamış bulunan Ankara Devlet Opera ve Balesi ile, bu kurumun kolu halinde kurulan İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nin çeşitli kadro ihtiyacını, devlet konservatuarından mezun olan sanatçılarla karşılayabilme imkanı elde edilmiştir.

Ankara Devlet Operası'nın kuruluşunda önemle yer alması gereken opera orkestrası ile korusu ve balesinin de, 1950/53 yıllarından itibaren organize edilmelerine başlanmış olması, bu üç ayrı ünitenin zamanla üstün düzeyde bir bütün oluşturmasına imkan sağlamıştır ve bunlardan bale okulu, 1947 yılında İngiltere'den davet edilen ünlü bale uzmanı Dame Ninette de Valois'nın katkısıyla, önce İstanbul'da Yeşilköy'deki pansiyonlu ilkokulda kurulmuş ve değerli bale uzmanlarının eğitimi altında yetiştirilmiş bulunan ilk baleciler, üç yıllık bir eğitim ve öğretimden sonra, öğrenimlerini 1950 yılında, Ankara Devlet Konservatuvarı'nda kurulan bale bölümünde sürdürmüşlerdir. İlk mezunlarını da 1956/57 yılında vermiştir.

Devlet Tiyatroları'nın ilk genel müdürü Muhsin Ertuğrul'dan sonra, göreve 1951'de Cevat Memduh Altar getirildi. Altar, operada "repertuar" sistemi ile "yıldız" sistemine önem vererek, dünya sahnelerinin ünlü kişilerini davet etti.

1958'de tiyatro ile opera ayrılıp iki farklı Genel Müdürlük olunca, Ankara Devlet Opera ve Balesi'nin ilk genel müdürlüğüne de Necil Kazım Akses getirilmiştir. 1959/60

yılında İstanbul'da da opera kurma çalışmaları sonuçlandı ve Aydın Gün, Tepebaşı Dram Tiyatrosu'nda İstanbul Şehir Operası'nı kurdu. 1970'te özel bir yasayla devlete bağlanan bu kuruluş halen İstanbul Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğü olarak etkinliklerini Atatürk Kültür Merkezi'nde sürdürmektedir. Ankara Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak İstanbul'dan sonra 1983 yılında İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğü, 1992 yılında Mersin Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğü ve 1999 yılında da, Antalya Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğü kurulmuştur.

Ankara'da Atatürk'ün emri ve işaretiyle kurulan bu sahnenin sonraki on yıllarda nasıl görev yaptığını, ürünlerini nasıl vermekte olduğunu, günümüzde, Ankara, İstanbul, İzmir, Mersin ve Antalya Devlet Operaları göstermektedir.

Ek: 2

Meriç Sümen ile Görüşme Raporu

2. Meriç Sümen ile Görüşme Raporu

Tarih: 06.04.2006

Yer: Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü - Ankara

1. Operada sezon öncesi eser seçiminde genel müdürlüğün yetki ve sorumlulukları nelerdir?

Opera müdürlükleri, Genel Müdürlüğün bütün hep yetki ve sorumluluklarının aynısına sahiptir bu aşamada. Genel Müdürlük hiçbir şekilde operadaki eserler konurken başlarında olmaz, hiç alakası yok!

2. Yurt dışındaki operalarda, bilet fiyatları kastların popülerliğine göre değişmektedir? Türkiye’de böyle bir durum uygulama yapılabilir mi? Nasıl bir sonuç alınır?

Bizim burası devlet kurumu, o nedenle yapamıyoruz. Biz devlete bağlıyız, kültür kurumlarıyız, bir şey yapamayız. Aspendos festivaline biz sponsorlarla birlikte, yurtdışından getirdiğimiz sanatçılara kaşe ödüyoruz. Diğer Türk operalarının, benim arkadaşlarımla, aynı festivalde ortaya koyduğu operalar, niye aynı fiyat onlar çok mu kötü mü? Alakası bile yok, ben onlara kaşe ödemiyorum ki, onlar harcırahlarını alıyorlar, geliyorlar, ulaşımaları festivaller ödüyor o kadar. Biz devlet memuruyuz. İşte burada kanun çıkıyor önüne. Ben istemez miyim arkadaşlarıma da şakır-şakır festivallerde söyleyen, birinci sınıf rolü oynayan arkadaşlarıma bir kaşe veriyim. Çok şık bir şey ama veremem.

3. Opera müdürlerinin sahip oldukları yetkilerin sınırlayıcı bir nitelikte olduğu söyleniyor. Müdürlerin yetkilerinin arttırılması yoluyla kurumların olumlu yönde ilerlemeleri sağlanabilir mi?

Yetkileri şu canım: Sen devlet memuru olduğun için bakanlığa bağlısın. Yetkilerin sana çizilmiştir. Verilen yetkilerin dışına çıkmazsın, kanun bana ne göstermişse onu yapmakla mükellefim. Ben kanun yaratamam ki, ama ilişkilerim içersinde iyi bakarak, “efendim mesela bu böyle ama, işte mesela bakın bu böyle işlemiyor” o nedenle acaba bu açıklığı yapabilmek gibi bir teatide bulunabilirim bakanlığa. Genel müdür olarak da, bulunuyorum zaten. O bana bir yol gösteriyor, mesela öyle deme de, böyle de diyor. Veyahut da işte efendim 70 den bu yana gelmiş, oturmuş, o zaman burada 130 kişiyken şimdi 1000 kişiyiz. Bina dar geliyor, yeni binalar, yeni repertuarlar, arkadaşlarım temsil yapamıyorlar. Temsil adetleri az ama benim binam yok sahnem yok bu durumdayım. Mesela, Antalya’da Haşim İşcan’ı son anda yakaladım. Bugün Haşim İşcan operası bir kültür merkezi açıldı. Son anda yakaladım, yalvardım.

4. Operalardaki eserlerin kastlarının belirlenmesi genel müdürlüğün onayından geçiyor mu?

Baş rejisör kim, baş koreograf kim, müzik direktörü, onlar kendi aralarında toplanırlar. Teknik de, sahneyi kim ne kadar alabilir, onları ben bilmem onlar çalışırlar. Şu kadar ayda hangi eser çıkar, bu kadar bilmem ne hangi ışıkla; “hayır teknik orda müsait değildir”, “teknik öbür dekora girmiştir”. Koyamazsın, koydun, bunların pazarlıkları yapılır. Yani, eser koymakla olmuyor iş. Bir de kişilere göre eser koymak var, bir de eğitim için eser koymak var, bir de halka eser koymak var. Ben şimdi bunların hepsini

arkadaşlarıma iletmişimdir. Bunları güzel alın, halkın sevdiği eserlere gelirsek, halk üç tane eserin dışında bir eseri neden koyuyorsunuz der. Olmaz, özel bir şey veriyorum. Fındıkkıran balesi! Fındıkkıran balesi dünyanın her tarafında sadece *Christmas* için oynanan bir eserdir, sadece “noel balesi”dir. Ve her sene dünyanın her tarafında temcit pilavı gibi hiç kalkmadan, *Christmas* balesi oynanır.

Paris veya Londra Operalarına gidin, nereye gidiyorsanız gidin bir program alın, bakın bakalım “Fındıkkıran” ne kadar oynuyor? Seyirciye çok güzel bir Fındıkkıran çıkardı Mehmet Balkan, hakikaten tablo gibiydi. Burası hem eğitim hem opera balesi. “Ama bizim bilmediğimiz baleleri operaları niye koyuyorsunuz?” öğreneceksiniz. “Ama hep bizim bilmediğimiz operalar var” Gel, bir kere de korkma, bilmediğine gel. Beğenme ama gel. Ben seyircinin ayaklarına inemem! Seyirciyi yukarıya omuzlarıma çekmek mecburiyetindeyim. Benim görevim bu!

5. Opera müdürlüğü görevine genellikle solist şan sanatçılarının getirildiği görülüyor. Bunun sebebi ne olabilir?

Gelenek bence, alışkanlık, evet, tamamen bizde alışkanlık olarak öyledir, yani insanlar her zaman için alışkanlıklarına düşüncesiz devam eder. Aslında opera sanatçısından da, müdür olmaz diye de bir şey kesinlikle yok. Opera sanatçılarından da olur, solistten de olur, orkestradan da olur. Ulvi Yücelen, efendim, Rengim Gökmen Genel Müdürlük yaptılar. Opera müdürleri de olurlar. Onun için yani baleden belki ben ilk olduğum için, bir şaşırma olmuştur, ama bale çok genç mesleğidir. Onlar buraya zaten yaşlarını almış olarak geliyorlar. Ve seneleriyle daha evvel bale bölümünden herhangi bir kişiden evvel

opera müdürü veya genel müdür olmak kimliklerine yaşları ve eğitimleri durumundan daha kolay geliyorlar. Ama balecinin genel müdür olması için zaten baleci buraya 17–18 yaşında geliyor. Müdür olması için 35 yaşına... 35 yaşına gelmiş bir dansçı, dansın en zirvesindeyse, müdür olmaya bakmaz bile. İlgilenmez bile. Teklif de gelse –bana geldi İzmir operası için- reddettim ben o zaman yani ben dans ederken niye gidiyim müdürlük yapıyım. Böyle bir şey mümkün olmaz yani sanat için. Çünkü sanatı her zaman ön planda tutandır sanatçı, yani bilmem idari görevler bir sanatçıya... herhangi bir sanatçıya demiyorum, bir sanatçıya diyorum! Bazı sanatçılarımıza müdürlükler cazip geliyor. Bu nedendir? Kendi sanatında etken olmadığı içindir! Çok nadirdir. Çok-çok nadirdir. Bunlardan bir tanesi Cüneyt Gökçen'dir. Hem sanatında en iyi noktasındayken, genel müdürlüğünü de en uzun götürendir. Yani, o rolünü fevkalade güzel oynamıştır.

6. Operalarımız nasıl bir personel seçimi ve çalıştırılması sistemiyle daha başarılı olabilir?

Sanat kurullarında operalarda çalışan personel işleriyle ilgili olanlar sanatçılardan seçilir. Yani sanatı ek olarak yapmış, bu personeldeki personel eğitimi, mali işler eğitimini de almış insanlar, muhakkak ek sanat dersleri almış kişilerden seçiyorlar. Çünkü sanatın personeli başkadır. Sanatçıyı idare etmek başka olduğu gibi, personelin maliyesi, her şeyinin normal bir bakanlık gibi işlemesi mümkün değildir. Yani o zaman burası opera bakanlığı olur. Bizim perdelerimizin kapanmaması için biz olağan gayreti maddi olarak da burada genel müdürlük olarak da, onlara hiç yoktan var edip eğer kendi bütçemizden alıp İzmir'e, Antalya'ya para atmak görevindeyiz. Neden? Bu belki

bürokrasi olarak yanlışdır, ama perdelerin kapanması diye böyle yanlışlıkları bazen yapmamız lazımdır. Çünkü sonra başka gelir o parayı ona denkleriz. Dekorlar kostümler... bunlar biliyorsunuz büyük maliyete çıkıyor. Yani parasız sanat yapılmıyor ki! Bir tarafta da hesap giriyor işin içine ama bu anlayış içinde olan bir personel dairesi hakikaten gerekliliği olan, yani bürokraside yanlış ama gerekliliği doğru olana inanan personel ve personel dairesi olması lazım geliyor.

Peki sanatçı çalışmalarına gelince. Yani mesela bir sanatçı bir kere kadro sınavına giriyor onu kazandıktan sonra sonuna kadar gidiyor.

Maalesef 657, yani kanun bu, kanunları değiştirmek Türkiye’de fevkalade zor bir şey, ki ben şahsen, yıllar evvel kendi mesleğimi şikayet ediyormuş gibi kaç tane belki 20 tane Kültür Bakanına gitmişimdir. “Efendim bu bale bölümü için yanlışdır efendim. Kesinlikle biz 65 yaşına kadar olmayız efendim” diye ben kendim bölümümü şikayet ettim yani. Bize çok güzel şık bir emeklilik yapın, biz 45 yaşında gidelim.

Birçok sanatçı için “Bankamatik memurları” diye gazetelerde haberler çıktı.. (Ek: 7.6: 131)

Her zaman bir sanatçının, her prodüksiyonda rolü alması diye bir şey yok. Bir sanatçı 3 tane prodüksiyonda arka arkaya oynarken, öbürü iki tane oynuyor bir tanesinde oturuyor, “vay niye oturuyor?” vay niye oturuyor, bunun muhakemesi yok ki!

Orkestra için de, performans denemeleri olsa, performans sınavları olsa, bir arkadakinin öne gelme ihtimali olabilir, ya da eğer performansı beklenin altındaysa, sizin dediğiniz gibi güzel bir emeklilikle siz artık buyurun gidin.. bunlar olabilse keşke değil mi?

Diyebilsek! Keşke olabilse, ama yok yani ben inan şimdi uğraşmıyorum. Sana yemin ediyorum ki şu anda uğraşmıyorum. Yani bunun en aşağı bir 20, en aşağı minimum bir 20 yılı var. İyi güzel, devlete girmişiz, maaşımız iyi tamam güzel alıyoruz ama, bir de, iş yapmak önemli. Bunu yaşamak lazım, o zaman bizim içimize gelecek birisi, bunu bizle yaşayacak, ve bunu daha geçen gün Maliye Bakanlığı'na gittiğimde, Maliye Müsteşarıyla fevkalade konuşma yaptığımda, “istirham ediyorum dedim. Artık kantin büfeleri kahve oldu. Saygı duyuyorum arkadaşlarıma ama insanlar dedim burada enerjiden sinir tüpüne döndüler”. Çünkü bir şey yapamama ve oturma şeyi insanları çok rahatsız eder. Ama beşinci derecedeki sanatçı, ama birinci derecedeki sanatçı.

Oturmayan da var, oturan da var, zaman-zaman oturan da var, zaman-zaman oturmayan da var, yani bunlar bizim programla ilgili bir şey. Ama oluyor yaş aldıkça sanatçı arkadaşlarıma, yeni gelen gençler tarafından alerjik bakılıyorlar. Onlar da diyorlar ki “niye bu kadar saygısız davranıyorlar bize?”, gençler de diyor ki içinden belki “niye geliyor bunlar? Bunlar gitsin de biz buraya kadrolu olarak alıalım” ne oldu belki bundan 20 sene evvel bunlar olmuyordu, zaten olmuyordu böyle bir şey. Ama dedim ki dikkat edin. Ben yine yazın proje hazırlıyorum. Emekli etmek mecburiyetindedesiniz. Siz bu şeyi gösterin olacaktır. Zaten işe, çalışan yarıyorsa, 65 yaşında olacaktır. Ama eminim ki dedim çok kişi emekli olacak. Bekliyor çünkü herkes. Hani verdiğiniz de muhteşem bir maaş değil ki, hani fantastik bir para verirsin de, zaten sen o kadar yani

burada biz beş birim yanılmıyorsam 1860 kişiyiz sanatçı. Bunun Türkiye de 1860 kişi nedir? Yani nedir? Hiçbir şey. Kimlere emeklilik, kimlere paralar çıkmıyor bu ülkede? Türk operaları sanatçıları, 500 kadar da personel. Yani 1-2 fazla 2 eksik bir şey. 500 kadar da galiba personel var. Nedir yani bu?

Ve dün değil evvelsi gün, Salı günü, maliye bakanının çok beyefendi bir müsteşarı var, gelir ben bale opera ve nefesli sazlar için ayrıcalık çıkması lazım. Bakın kendim gene demiyorum tüm orkestra için. Şimdi bir yerde tiyatroyu da demiyorum. Çünkü bir yerde bir şekilde götürüyor. Götürür 65 e kadar. Piyano da götürür. Ama nefesli götürmez, bale götürmez, opera götürmez. Bak, her şeyi doğru konuşmak lazım. Herkes 45 yaşına kadar dans eder ama, 45 yaşından sonra herkes oturur. Herkes hoca olmak, koreograf olmak, eğitici olmak mecburiyetinde değil ki!

7. Opera müdürleri, aynı zamanda, sanat yönetmenliği gibi önemli bir görevi de yerine getiriyorlar. Bu durum yurt dışındaki opera ve bale kurumlarında böyle olmuyor. Bu konuyla ilgili olarak ne düşünüyorsunuz?

Sanat yönetmenliğinin eğitimi vardır. Opera ve Bale Kurumunda sanatsal yönetimi ve genel yönetim, aynı yöneticinin sorumluluğundan almak gerekir. Kesinlikle dünyada da böyle yani. Sen repertuarını hazırlarsın, öbür kısım alır bakar, bütçe çalışmaları yapar. Burada her şey iç içe geçmiş tabii bunun da zorluğu var, yurt dışında bunun için ayrı. Zaten onların opera işleyişleri bizden çok-çok farklı. Orada müdürlük ve sanat yönetmenliği çok farklı birimlerdir.

Burada, yapılan repertuarların harcamaları mali işlerle ilgili olan personel, diğer taraftan Avrupa'da direktörlük dediğimiz iş idari ve mali işlerin aktığı ve sorumlu olan ayrı birimler vardır. Bizde de öyle bir sistem olsa, ben o zaman, sadece sanatla uğraşabilirim. Şimdi ben uğraşamıyorum ki, ben tuvalete gidemiyorum şurada şu provayı dinleyeceğim, daha biraz bakıyım diyorum, beni bir oraya çekiyorlar, bir buraya. Buraya bilmem ne yazı geldi, bilmem Bakanla toplantı var... Benim sanatla hiç ilgim yok burada. İsterdim ama yapamıyorum. Belki Ankara Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğünü ayırabilirsem, belki diyorum en azından belki İzmir'e giderim de 3-4 gün sabah 9'da girerim akşam 10'da çıkarım o zaman belki biraz o birimleri o operaları tersliklerini yanlışlıklarını güzelliklerini kendi gözümle görebilirim ki, onların ben genel müdürlüğünü yapıyım. Nedir bu şimdi ben her şeyin genel müdürlüğünü nedir yani... Ama bu böyle kurulmuş ve her şey çok kanunun çıkmasıyla ilgili ve kanunun değişmesi çok zor. Hiçbir şey yani yanlışlıkları çabuk değiştiremiyoruz biz. İnşallah çalışıyorum yani ne olacak hepimiz buralardan gelip geçeceğiz, bir gün ben de gideceğim Ahmet gelecek... herkes birileri gelip geçiyor buradan. Her arkadaşım da, eminim ki, bir şeyler üretmek bir şeyler yapmak çabasıdadır. Ama kanuna, bazı şeylere karşı koyamıyorsun. Onun için sanatçı arkadaşlarımı, durumu bilmedikleri için çok doğal karşılıyorum. Ben de aynı şeyi yaptığım için fikir beyanları, kritikleri istemlerin sonu bitmez. Çünkü kendilerine göre onlar öyle düşünüyorlar. Ama durup düşünmeleri lazım. Orda oturan da insan, sonra bunu düşünür yahu onu bilir der. Bu olmuyorsa olmuyordur. Çünkü ben olabilir her bir şeyi sonuna kadar mücadele eden bir tipim ama benim önümde hiç baş edemeyeceğim

şeyler geliyor. İmzam. Benim her yerde imzam geçmiyor ki, ben sadece doğru anlatıp doğru iletmekle mükellefim burada bakanlığımıza karşı. Ve sayın bakanımız son derece açık ve son derece iyi bir insan, benim iyi bir arkadaşım ve ona her şeyi söylüyorum. Yanlışlıkları da söylüyorum ki, beni doğru yönlendirsin. Ben bilmiyorum kelimesini de çok seviyorum. Ben her şeyi bilmem zaten. Bilmekle de mükellef değilim. Zaten her şeyi bilen bir insan var mıdır yani? Onun için ben biliyorum demiyorum. Ben hayır bilmiyorum diyorum. Ben bilmediğim bir şeyi bilmiyorum ve öğrenmek hiç sonu olmayan bir şey. Onun için “sayın bakanım ben bunu dedim bu yanlış galiba” dedim. Gülüyor “doğru yanlış”. Ne var bunda şimdi hiçbir şey yok ki ben sayın bakanım demeyi bile unutuyorum “Atilla Bey” filan dedim birkaç defa... çünkü “Sayın Bakanım” filan o kelimeleri de alışık değilim. “Benimle sen istediğin gibi konuş, sizden o biçimi beklemeyiz” dedi bana en sonunda. Yani son derece açık ve rahat bir insan olduğum için gerek sanatçı arkadaşlarıma, hepsi benim çocuğum yaşında çok var zaten, eh benim yaşıma yakın kardeşlerim var paylaştığım onlara her şeyi, herkese her şeyi anlatıyorum. Bilin, öğrenin ben gideceğim, siz de bilin. Onun için bu suallerinizi cevaplamak için ben sizle zaten bir ön konuşma yaptım, bu ön konuşma yaptığımda da, sizin bu suallerinizin cevaplarını alıyorsunuz.

8. Daha önce görevdeki Kültür Bakanlığı'nın Gaziantep, Samsun, Van ve Giresun'da Devlet Opera ve Balesi kurumunun açılması projeleri vardı. **(Ek: 7.1: 120)** Hükümetin değişikliği ile, bu proje rafta kaldı. Böyle bir proje hakkında sizin görüşleriniz nedir?

Gaziantep, Samsun hayır hiçbir şekilde açılmadı. Şu an hiçbirine karşı sıcak bakmıyorum. Yani, yeni arkadaşlarım bana darılmasınlar. Çünkü, gördüğünüz gibi, henüz daha Mersin ve Antalya'yı ayakta tutamamışız. Kanı akıyor. Samsun'a açacaksın. "Sayın genel müdürüm biz burada ne oynayacağız? Sayın Genel Müdürüm temsili ver. Sayın Genel Müdürüm hocamız yok" diye orada oturacaklar çay, kahve, gazoz ile zaman öldürecekler.

9. Opera ve Bale kurumunun program notları, program dergileri dışında yayınları var mı?

Yayınımız yok, çünkü bütçemiz yok. Bizim program notları da, çok güzel değildi. Yeni-yeni düzeltmeye başladık. En güzel Mersin Operasının biliyor musun? Bütün orda koreografi çocuklar bir yapıyor! Bak bunu yapmak bir meslektir. Şimdi ben bilir miyim, afiş hazırlamak nedir? Devlet afişi de sen yap diyor. Fakat birimim yok ki, böyle bir şey yapacak! Basın diyorum, basın nedir? Gazeteye çıkar programlar işte şu oynanıyor, bu oynanıyor, onu görüyor o kadar, hiçbir şeyi yok genel müdürün. Personel dairesinin de bu konuda bir bileni yok. Kasabadan gelmiş devlet memuru oturmuş, ne anlar ki sanatın işleyişinden? bilmez ki. Yani işlevsiz bir kurumu işletmek var ya, ne kadar zor biliyor musun? Yani bir gelsin, bir Paris Operası müdürü burada müdürlük yapsın da, ben de Paris Operasında müdürlük yapıyım hakikaten kıyaslamak istiyorum . Ben operamızın 1970'deki durumunun hala 2005'e gelmesine sıkılıyorum. Biz 1970'de böyle olabilirdik, 1970'de 100 kişiydik!

10. Sanatçılarda genellikle üç büyük şehirde çalışma isteği var. Bu sebeple diğer şehirlerdeki kadroları İzmir, İstanbul veya Ankara'daki kurumlara geçmek için basamak olarak kullandıkları görülmektedir. Bu konudaki görüşlerinizi alabilir miyim?

Evet doğrudur. Görüş şu: şimdi Ankara'da ve İstanbul'da ve İzmir'de okullar var yani eğitim veren okullar var! Bu eğitim veren okulların aileleri nerde? Ankara'da, İzmir'de. Sen zaten burada doğuyorsun o okula gidiyorsun. Kalkıp da Antalya'ya gider misin? Tabi ki bu operaya girmek istersin. Yani istem sadece burada, çünkü çocuğun daha yemek parası yok anasının babasının yanından oturuyor. Bir de bu şekil var: kadroya giriyor, Antalya'ya gitmiş kadroya girmiş, evini tutmuş, orda mutlu. Ama mutlu olmayan da var olan da var. İyi ki ben buraya geldim diyor.

O da var. Mesela bugün şimdiye kadar yapılmış bir geçici görevler var. Bana da ters geliyor. Geçici görev 15 sene olmaz, geçici görev 10 sene olmaz. Geçici görev bir sene olur, iki sene olur ama ismi üstündedir "geçici görev" yani "*you have to go back*" dönmek zorundasın.

O zaman işte Mersin gibi Antalya gibi operaların açıkları da hiç kapanmayacak. Bir an doluyor, bakıyorsunuz tekrar boşalıyor.

Tabi ben aslında, buna o kadar da kapalı bakmıyorum. Oradaki sanatçılar da, gelip bu büyük sahnelerde oynasın isterim. Yalnız, onların yerine birilerinin buradan gönderilmesi lazım. Ben buradan sanatçı gönderemiyorum, çünkü herkes kendi evini

yuvasını yaşadığı şehirde yapmış. Yoksa neden oradaki arkadaşlarım buradaki sahnelerde oynamasın niye o çocuklara yazık değil? Diyorum. Nedir 6 sene, 7 sene orda çalışmış büyük şehirlere gelsin tabi. Mesela tiyatrodaki böyle bir şey var 6-7 sene çalıştıktan sonra merkezlere geliyorlar tiyatrodakiler. Ama bizde öyle bir kanun yok ama onun yerine hadi çocuklar siz gidin şey yapın falan. Bu sefer evi olmadığı için ikinci bir evi orda tutamıyor. Çünkü kadrosu burada ben ona diyorum git Antalya'ya bir sene orda çalış, gelen oldu isteyen oldu çalıştı, güzel dans etti mesela buradaki rolleri hafif veya direktörüyle hocasıyla pek anlayamamış. Bir sene oturacak mı? Gitsin orda oynasın ne kadar güzel bir şey değişik arkadaşlarla değişik sahne... Oluyor fakat maddi olarak olamıyorum. Yani mantıken oluyor madde olamıyor. Madde de eriyor ev tutamıyor. Burada da çünkü evi var kapatamıyor çünkü esas buranın memuru o!

Antalya Opera ve Balesi'nin Antalya Senfoni Orkestrası ile birleşme projesi vardı.

Konserleri berber veriyorlar ama kurum olarak ayrılır.

Hep konserleri beraber veriyorlar. Evet ben dinledim orkestrasını, senfoni elemanlarına

baktım, bizim operadan da orda çalanlar var. Aslında şu var, hoşuma da gitti, neden?

Hani bu orkestracının çukurda kalma psikolojisi vardır biliyorsun. Burada da arada bir konser veriyorlar. "Eser koymayalım siz konser verin sizin hakkınız" diyorum.

Zannediyorum ki, onları, o opera orkestrası da, biraz sahnenin üzerine çıkıp bir tatmin

oluyor. Hani bir ferahlıyor bak. Bu da psikolojik bir durum. Haksızlar ama, ama

kızmayacaksın psikolojik bir şey.

Bunlar bizim aramızda birbirimizi çok iyi denetleyip çok sevip çok bağlanmalıyız. Ben orkestraya taparım ve benim çok sevdiğim arkadaşlarım var halen onlarla gezerim. Çünkü benim için orkestra operayla balenin canıdır damarıdır. Biz onları tutmazsak, orkestramız olmazsa mahvoluruz. Ben onların bütün kaprisini çekerim ve onlar da benim bütün kaprisimi çeken arkadaşlarım oldu yıllarca.

11. “Açık kadro” statüsü nedir? Aralık 2005’de tüm Türkiye’de aynı gün bir sınav yapıldı ve yeni sanatçılar kuruma kazandırıldı. Bu sınavın aynı gün olmasının bir amacı var mıydı?

Bittim ağladım altı aydır, hala Antalya için ağlıyorum ben. Nihayet Bakan geldi, aldık binayı kendi bünyemize, biz kiraladık, şimdi çok güzel bir sahneleri var. Antalya opera balesinin, orkestra odası, muhteşem bir çalışma odası, bale salonu hepsi var. “Allahım” dedim, yani “Allahım sana şükürler olsun” ki, bunu ben yapabildim. Altı ay içinde, dokuz ay oldu pardon. Kadroları çıkardım, onu aldım, müdürlüğü çıkardım. Bunlar çok eksiklerdi yıllar yılı. Ama diyorum yani o kadrolar çıktı iki günde, gırtlığımda şey kalmadı, konuşamadım iki gün. Altı saat konuştum bi günde. Anlata-anlata... bittim..... bekle yılbaşından sonra.... Hayır dedim hayır. Türkiye’de gece yatıyorsun sabah başkaları var. Çok kızarlar, sana bir sürü mektuplar gelecek, tehdit edecekler seni, gelsin, gelecek!

Bu sene sınavların aynı günde olmasının sebebi yok. Şu var 30 gün içinde, yani 31'e girmeyeceği için, 30 günde hiçbir şekilde yayamıyorum imtihanları. Maliye bana bunu 30 gün değil de 2,5 ay evvel verseydi, 2,5 aydaki rahatlığı ayrı-ayrı başka günlerde açıp, hatta ben gidip fırlayabilecektim. Fakat 2 riskim vardı.. ya 30 günde ben bunu aynı zamanda açıp ben bu olayı mutlak alacağım, çünkü gidiyor elimden. Veyahut da, peki yılbaşından sonra olsun da 3 ay içinde veriyim bunları. O risklere giremem. O zaman kaybedecektim. Şimdi dedim yanlışıyla doğrusuyla bunu biz alalım. Alalım artık çünkü bıçak kemiğe dayanmış, bunu kaybedersek herkes cinnet geçirir.

Sınavlarını denkleştirenler de oldu. Mesela Mersin için geldi, imtihana girdi, akşam uçakla İstanbul'a gitti, ertesi gün imtihana girdi. Çok oldu yani. Çok giden gelen oldu.

12. Açık kadro statüsü üç büyük şehir ve diğer kurumlara göre nasıl farklılık gösteriyor? Hiç öyle bir şey yok ki, açık kadro filan, şimdi mesela bizde emekli olan ve ölen 150 kadar kadro toplandı yine. Eldekileri bile kullanma izni vermiyor maliye. yanlış anlıyor herkes onu. Ama çok emekli var. Çok da ölen oluyor yani. Bir defa teknikten çok emekli oluyor neden? Teknik bir c kategorisindeki bir olay kazanmış, emekli olduğu zaman daha çok maaş alıyor. Bir şeyden kazanmışlar onlar öyle dedi maliye bilmiyorum onu ben tam anlatamam sana, dolayısıyla da erken emekli olup ikinci bir iş tutmak için teknikten çok emekli var. Bakın teknikten emeklilik hizmetimizi çok bekletiyor. Çünkü dışardan aldığım marangozdu demirciydi derhal buraların işlerini yapamıyor. Yani usta çırak işi başlıyor gene burada. Marangoz, demirci ama bizde eğitim görmesi lazım öyle her marangoz olmuyor. Tamam diyorum buralar açılıyor işime geliyor. Bu sefer de oraya koyacak adam yok.

13. Ankara Devlet Opera ve Balesi müdürlüğü olarak, genel müdürlükten ayrı bir yönetim olması projenizi daha önceki röportajlarınızda belirtmişsiniz. (Ek: 7.8: 135) Bu konuyla ilgili son durum nedir? Yıllardır süregelen bu durumu değiştirme düşüncenizin sebepleri nelerdir?

Tabii, ben bütün sanatçıların şu anda genel müdürlükten neler beklediğini tahmin edebiliyorum. Genel müdürlüğün yapması icap ettiği, genel müdürlüğün bunları görmesi icap ettiği felsefeleri zamanında ben de yaptım. Ama masaya oturduktan sonra, özellikle genel müdürlük görevi, sanatla hiç ilgisi olan bir görev değil, bunu söylemek istiyorum. Çünkü genel müdürlüğüm burada, genel müdürlüğe sualler soruyorsunuz, birimlerim burada. Buradaki üzüntüm de, sanat birimleriyle yakinen ilgilenememem. Ankara Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğü'nü Genel Müdürlükten ayırmaya çalışıyorum. Müdürlük çıkarsa, benim yükümü bir müdürlük, bir genel müdürlük tarafı alırsa ben o zaman sanat birimlerindeki repertuar yanlışlığı, sizce herkese göre bir şeyler yanlıştır, herkese göre bir şeyler doğrudur, herkesin kendi bakış açısına saygı duyuyorum, bir de kendilerinin bakış açıları var ... Operadaki repertuarları, baledeki... sadece Ankara değil, sadece Ankara diye bir şey yok. Düşünün diğer şehirlerdeki operalara benim gitmem imkansız oluyor bazen, ve oradaki sorunları bana soruyorlar. Ben oradaki birimlerin içinde değilim ki orda baş repetitörleri var, baş rejisörleri var, baş koreografları var. Bu başlar niye konmuş? O bölümlerim mesul kişileridir. Repertuarlardan oynayan kişilerden sorumlu sualli kişi onlardır. Genel müdür değildir. Genel müdür bilmez ki sorun ne olsun! Ha genel müdür, onların eserlerini para ve ödeme ve yasal olarak kağıda geçmek nedeniyle altına imza atar. Yoksa eserler konsun,

kalksın diye imza atmaz. Ha bir eser çok siyasi içeriklidir, bir eser çok seksüel içeriklidir, bir eser hepimizin alışageldiği bir stilden farklıdır. O zaman o bu farklılık için gene müdürle bu nedenlerle görüşülebilir. Aksi takdirde bir baş rejisör bir baş koreograf niye seçilsin ki?

Bütün birimlerin müdürleri var, Ankara operasının müdürü yok! Böyle bir şey olur mu? Müdürü olmayan genel müdürlük olur mu? Böyle bir mantık olur mu? Hani niye olmamış şimdiye kadar. Nasıl yani olmamış. Ben *genius* falan mıyım? Bunu kimse sorsam güler yani!

Burada nasıl olsa herhalde oturan birisi var diye şey yaptılar, yani bu onu da yapsın. Ama dediğiniz gibi büyük bir sorumluluk.

Büyük bir sorumluluk ve sen beş birim açmışsın, bunları Genel Müdüre bağlarsan ben de o beş birimlerin hiçbirini bilmiyorsam, gidemiyorsam o zaman senin bir suçun var. Beni buradan ben hiçbir yere çıkamıyorum. Bir temsile gidip İzmir operasını seyredip balesini seyredip ertesi gün gelmek genel müdür gel temsil seyret. Ne oluyor? Etsem ne olacak, etmesem ne olacak! Hiçbir şey anlamıyorum ki ben. Ne var orda ne soruyorlar ne güzellik var bilmiyorum!

Bilmiyorum yani, girerim sanatçılarla bir kahve içeriz dinlerim, çocuklar şunu böyle mi yapalı. Yani ben de sanatçı olduğum için, zaten sanatçıların içinden çıkmıyorum ki hiç. Ama yok yapamıyorum.

Ankara Devlet Opera ve Balesi Mdrlg son durumu, imza aşamasında. Yani bakan imzalayacak, bakanlar kurulundan çıkacak, o da, Şu anda bizim bir kadro değişiklik sorunumuz var. Tabi böyle bir kadro değişikliği durumunda, her dakika her istediğinizle ilgili maliyeye bunu ver,Şunu ver diyemiyoruz. Bir Şeyleri biriktirip de söylememiz gerekiyor. Müdürlük de, onun içinde bu kadro değişikliği durumunu bekliyor. Mesela, baleden bir sanati arkadaŐımız, uzun yıllar dans ettikten sonra hoca olmuş, mesela öğretmenlik kadrosuna onu geçirsem, onun dans kadrosu kalıyor, en azından oradan bir ocuk o kadroya gelir, hani böyle bir hesapları yapıp, müdürlük kadrosu verdik. Yani, bunlar hep maalesef benim de hiç tipim değil huyum da değil. Ama devlette bürokrasi yavaş iŐliyor. Benim de, tahammülüm yok aslında.

14. Alsancak Tekel sigara fabrikasının restore edilmesi ve İzmir Devlet Opera ve Balesini barındıracak bir kültür sitesi haline getirilmesi yolundaki projeyi gazetelerden okuduk. (Ek: 7.7: 134) Bu konuyla ilgili son durum nedir?

Bu fabrikanın restorasyonuna gittik biz, çok heyecanlandım fakat fabrika olduğu için tavanları çok ortadan çok kesiyor tavanlarda gezdim ben. Mühendisler gönderdiler, ortadaki tavanların kesilmesi söz konusu olabilir. Tavanların yüksek olması gerekiyor... Onun için orda çalıŐıyorlar ama ne yapıyorlar bilmiyorum.



Meriç Sümen, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü, 06 Nisan 2006, Ankara

Ek: 3

Alpaslan Mater ile Görüşme Raporu

3. Alpaslan Mater ile Görüşme Raporu

Yer: İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürlük Makamı

Tarih: Nisan-Mayıs 2006

Opera ve Bale kurumunun işleyişi

1. Operada sezon öncesi eser seçimi nasıl oluyor?

Eser seçiminde her kurumun özerkliği var. Bu bir anlamda kurumlar arası tatlı bir rekabeti de oluşturuyor. Bu rekabete saygıyla ve bilinçli bir şekilde yaklaşıldığında daha güzel oluyor.

Kurumlarımızda “hedef” konusu eksik. Esere seçimi, yönetim için en zor dönemlerden biridir. Her sene eserler tartışılır. Ama beş sene sonra şu eseri yapmayı hedefleyip, o hedefe ulaşmak için hangi aşamalardan geçilmeli? diye düşünmezler o sezonu kotarmayı düşünürler. “Hedef” doğrultusunda kendi adıma yönetimdeki ilk yılım hariç hep belirli bir period izlemeye çalıştım ve bu doğrultuda şu an İzmir Opera ve Balesi kurumunda Wagner operası sahnelendi. Bu hedefe direkt giden bir yol varken bazen kurumdaki koşullar sebebiyle dolambaçlı yollardan gitme durumunun gerektiği de olabiliyor.

Eser seçimi sırasında bazı kriterlere uymak gerekmektedir:

1. Mümkün olduğunca sanatçılarınızı *rantable* kullanabileceğiniz,
2. izleyicilerin ilgi duyacağı eserler, yani gişe yapabileceğiniz,

3. Kurumun sahne imkanlarına göre yapılabilirliği olan,
 4. Sahnenin teknik imkanlarının kaldırabileceği,
 5. Maliyet açısından mutlaka altından kalkabileceğiniz,
 6. Mümkün olduğu kadar telif olaylarının içine girmeyeceğiniz,
 7. Partitür, orkestra partileri gibi materyallerin temin edilebilirliği olan,
 8. Sanatılarınızın niteliği açısından onların üstesinden gelebileceği düzeyde olması ki,
- kademe arttırarak hedefe doğru gitme çabasında önemli bir noktadır.

Hedefe doğru hazırlanmak için, kendi adıma eser seçiminde politik olarak, popülist bir yaklaşımla %60-65 civarında seyircinin nabzını tutan eserler , % 35 de ise, hedefin rotasından eserler seçmeye çalışıyorum. Bu durum, her yıl daha st seviyeye çıkılarak dolayısıyla, seyircinin niteliği, kurumun içindeki niteliği dolayısıyla kurumu ve toplumu sanat adına zorlamış oluyor. Bu güzel harmanlamayla da, İzmir Opera ve Balesinin misyonu olan seyirci kitlesini her yıl bir üste çıkarmayı başarıyoruz. Popülist yaklaşımla sanatçının nabzını tutmuş oluyorsun, daha kolay yapılabilirliği olduğu için kurumu relax hareket ettirebiliyorsun. Gişede başarı sağlıyorsun. Diğer % 35 lik kısım ile de, seyircinin kendi içindeki kalitesini yükseltiyor, kurumun kendi içindeki niteliğini zorunlu olarak yükseltiyor. Bu güzel bir harman olunca, İzmir Devlet Opera ve Balesi olarak üstlendiğimiz misyon bu ve istediğimiz noktaya gelmiş durumdayız. Daha önce dediğim gibi, mdrlğmn ilk yılında sezon ortasına doğru göreve gelmiş olduğum için hayata geiremedim ama sonraki üç senede her sene üstüne koyarak bugüne kadar gelindi. İzmir Devlet Opera ve Balesinde kim hayal ederdi? “Wagner Operası

sahnelenebileceği!” Hayal bile edilemezdi. 60 yıllık Opera tarihinde kimsenin hayal edemediği *Falstaff* operası yapıldı. Bu küçük sahnede *Kuğu Gölü* kimsenin aklına gelmezdi. Biz yaptık ve başarılı da oldu. Sanat açısından, izleyici niteliğini de yakalayınca, otomatik olarak gişe başarısı da beraberinde geliyor. Bu eser seçimine yeni bir madde ekleyebiliriz. O da, malum bir çok şeyi sponsorlar yardımıyla yapıyoruz. Yapacağın işin anlatılabilir, ticari anlamda pazarlama gücü olan eserleri ön plana çıkarıyorsun. İzmir’ de mümkün olduğu kadar ilkleri yapmaya çalışıyoruz. Birinci tercihimiz özümüzden “Dünya Prömiyeri” yapmak. Bestecilerimizi desteklemek adına önemli bir konudur. Şimdiye kadar seneye “3. Dünya Prömiyeri”ni yapacağız. Sonraki tercihimiz “Türkiye Prömiyeri”, o da olmazsa İzmir’ de ilklere imza atmak. Eser seçimi kurulunda Müdür, Müzik Direktörü ve danışmanlar var.

2. Opera eserlerinde oynayacak kастlar nasıl belirleniyor?

Eserleri seçerken o sırada onları da düşünüyöruz ve kастlar da bu süreçte ortaya çıkıyor. Eser seçiminde kurumda olan sesler göz önüne alınıyor. Bu konuda kurumlar arası iyi bir şeyler yapmak için birbirine yardımcı olması lazım. Bazen gerçekten bile-bile diğer kurumda yapılması diye gelmemezlik yapıldığı oluyor.

3. Operalarımız nasıl bir personel seçimi ve çalıştırılması sistemiyle daha başarılı olabilir?

Öncelik tabii ki sanat bölümü, ama sanatçı bölümünü bir kenara bırakırsak, teknik, idari ve alt yapıyı oluşturan diğer bölümlerde yetişmiş eleman bulmak kolay değil; bu gibi kişileri yetiştirecek okullar yok. Bilgi, görgü ve usta-çırak çalışmasıyla gerçekleşen bir eğitim sistemi bulunmaktadır. Bu bakımdan bu sistemin bir şekilde devamı sağlanacaksa, mutlaka sürekli olarak eleman tazelemeli ve işin devamıyeti açısından belirli bir çarkın oluşması gerekliliği vardır. Usta-çırak ilişkisine bağlı olduğu için, bütün ustaların emekli olduğunda çırakların hiçbir şey yapamaz durumunu düşünün. Marangozluk var ama, o işi realize etmek, sahne ölçülerinde, dekoratörün tarifleri doğrultusunda, sahenin teknik donanımını göz önüne alarak üretilmesi için o kişinin bir eğitim sürecinden geçmesi gerekiyor. Bu arada mutlaka alttan taze kana da ihtiyaç olacaktır. Böylece burası bir okul gibi çalışmaları devam edecek.

Sanatçı boyutu ise, şu bilinmeli ki; dört yıldır müdürlük görevimde şunu çok net gördüm: Her yerde, hangi kesimde olursa olsun, halk iyiye, nitelikli sunumlara, nitelikli temsile; ana hatlarıyla iyiye her zaman duyarlı. Bu koşullarda bizim gerek sanatımızı yapmamız, gerek geniş halk kitlelerine ulaşabilmemiz, onlarda beğeni seviyesini yükseltmemiz açısından bunu mümkün kılmak için, yani, iyiyi yakalayabilmek için:

- a) İyi mekanlara
- b) Kaliteli, iyi donanımlı sanatçılara ihtiyaç vardır.

Tabii, beraberinde iyi dekorun, iyi koreografin da getirisi var ilk planda. Sanatçı ve mekanın donanımı iyi olacak. Bunun için konservatuarlardan bu kurumlara bu çerçevede içerisindeki arkadaşlarımızın gelmesi gerekir. Bu arkadaşların gelmesi için, kurumun çalışma koşullarının cazip hale getirilmesi gerekir. Eğer konservatuara talebi

sağlayamazsak, sadece bunu kişilerin kendi arzularına bırakmış gibi duruma geliriz. “Ben çok iyi şarkı söylemek istiyorum.” Gibi kişinin kendi iradesi ile ortaya çıkar Mesleki olarak burayı tercih etmeleri gereken cazibelerin olması gerekir. Belirli dönemlerde, bazı meslekler “hit” yapmıştır. Kimi zaman tıp, eczacılık, endüstri mühendisliği, siyasi bilimler, dış politika gibi. Aynı şekilde opera ve bale kurumunda çalışmanın cazip hale getirilmesi gerekir. Nasıl akıllı çocuklar belki içinde doktor olma arzusu var ama “ben bilgisayar mühendisliği yapayım.” diyor. Çünkü o dönemde o meslek grubu cazip durumda. Kurumun tercih edilir nedenleri olmasıyla konservatuara başvuru sonucunda, bizim kurumumuza bir eleman olarak gelmesi döngüsünün oluşması gerekir.Öncelikli olarak kurumun ihtiyaçlarının iyileştirilmesi gerekiyor. Bu ihtiyaçlar:

a) İş Güvencesi: İnsanların tercihinde çok önemli.

b) Ekonomik koşullar: Ekonomik koşulların iyi olması her zaman tercih sebebidir.

Bunlar gerçekleştikten sonra ister istemez seçme şansını çok olduğu yerde yarışma, yarışmanın olduğu yerde değer yükselmesi oluşur. Bundan kimsenin kuşkusu olmaz. Üç kemancı arasından seçmek başka, elli kemancı arasından seçmek başkadır. Daha iyiyi seçme olasılığı fazlalaşır. Sanat, malum bir yetenek işidir. Bu sanatın her bölümünde geçerli olan bir olaydır. Kimi vardır, 70 yaşında aynı yeteneği devam ediyor, kimi vardır, 40 yaşında fiziki koşullar sebebiyle yeteneğini kullanamıyor. Sanatçıyı “en iyi şekilde kullanma” ve “*rantable*” kullanma durumları olabilir. En iyi şekilde kullanma ihtiyacı ancak “işgörür” elemanlar arasında olur. *Rantable* olarak kullanma ihtiyacı ise, ancak bazı yasalara dayanan bir olaydır. Bunu biraz açarsak, şu anlamda söylüyorum: daha öncede dediğim gibi, sanatsever, iyiye duyarlı. İster-istemez bu bir doğa olayı gibi.

Hepimiz bir ivme kazanıyoruz, bir yere geliyoruz, daha sonra bu ivme düşüşe geçiyor. Bu doğmak, büyümek, yaşlanmak ve ölmek gibi bir durum. Hiçbir uçak hep havada kalmaz. Bu sürecin uzunluğu-kısalığı kişinin yaptığı göreve, işe ve yaşayış biçimine göre değişiyor. Kendine iyi bakan bir bale sanatçısı 40 yaşını kolay-kolay geçemez. Bu kişiden 40 yaşından sonra da, yararlanma şansı iki aşamada değerlendirilebilir:

1. Sanatsal seviyesi açısından en iyi dönemde en iyi şekilde kullanma. Bu verilen eserler ile olur.
2. Sanatsal seviyesi açısından yıpranma yaşadığında en iyi şekilde yararlanma da, yasa işidir.

Bu bale, orkestra, solist ve koro sanatçısı için böyledir. En sorunlu bölge bale ve solistler arasındadır. Çünkü, neticede çalma yeteneğini kaybetmediği sürece bir orkestra sanatçısı 65 yaşına kadar bir şekilde görevini yerine getirir. Koroda da, söyleme yeteneğini kaybetmemiş ve kişisel deformasyona uğramayan bir sanatçı da, 65 yaşına kadar görev alabilir. Orkestra ve koro, nitelik açısından bakıldığı zaman, kişisel deformasyona uğramamışsa, 60-65 yaşına kadar çalışır. Bu durum bale ve solist sanatçılar için böyle değil. Solist sanatçı ise, tamamen kişinin yaşamı ve anatomik deformasyonu ile doğru orantılıdır. Yaşamı kaliteli olan sanatçının ister-istemez sanat kalitesi de, daha uzun olur. Yaşam kalitesi derken, kendine dikkat eden, iyi bakan demek istiyorum. Kendine iyi bakmamış ise, bu süreç bu duruma göre değişir. İkinci aşaması ise, kişiyi anatomik yapısı ile ilgilidir. Bir bakıyorsunuz, bir kişi 40 yaşında astım hastalığına tutulmuş. Bu durumda, onun eski niteliğinde sanatına devam etme şansı ortadan kalkıyor. Bu da mevcut şartlarda gerçekleşebiliyor. Teknik için ise, yine üç aşağı beş yukarı aynı durumlar geçerlidir. 25 yaşında dekor taşıyıcısı

alıyorsunuz, civan gibi. Aynı kişi 60 yaşında aynı performansı veremiyor ama bu arada kadro işgal ediyor.

Performans değerlendirmesi istendiğinde, bir takım yasa değişikliklerine ihtiyaç vardır. “Tutti” grubundaki bir sanatçının, bir solist sanatçı ile mukayese edildiğinde, sahnede iki aya söyleyen bir solistin performansı bir “tutti” sanatçının tüm bir sezon çalışmasına denktir. Bu durumda solist sanatçı, bale sanatçısı, orkestra sanatçısı ve koro sanatçısı performanslarının aynı kefe içinde değerlendirmesi zor ve yanlıştır. Örneğin, “teşvik ikramiyesi” için, “sahne almış mı?”, “bir aydan fazla rapor kullanmış mı?”, “kendine uygun eser verildiği halde eser bırakmış mı, bırakmamış mı?” gibi kaba hatlarıyla bir değerlendirme kıstasları vardır ama bunlar tam anlamıyla değerlendirmeye yeterli değildir. Solist bir sanatçının iki solo rolü, orkestra sanatçısının 60 temsiline bedeldir. Aynı şekilde koronun 80 performansına bedeldir.

Bu değerlendirmeyi mevcut şartlarda yapmak çok zor. Yasa işidir. Oturup Avrupa’daki örnekler incelenebilir, bu örneklerden biri tamamen uygulanması yerine bu örneklerden esinlenerek yapımıza uygun bir model ortaya çıkarılabilir. Bu hemen olabilecek bir değişiklik değildir bir zaman alabilecek bir çalışmadır. Mevcut sistem de koşullar değiştirilerek daha verimli hale dönüştürülebilir ama bunu Genel Müdürlük, Bakanlık ve tüm mdrlklerdeki st kurumların buna sıcak bakması ve elini taşın altına koymasđ gerekmektedir. Bakanlığın arkamızda olmasıyla bu mevcut düzen içinde bile, bir çıkış noktasđ bulunabilir.

Bu durum temsile çıkmak veya çıkmamakla ilgili de değil. Öyle bir sezon geçiriyorsunuz ki, X iyi sanatçınıza maalesef o sezon düzgün bir rol veremiyorsunuz. Bazen böyle durumlar olabiliyor. O zaman performans değerlendirmesine göre “teşvik ikramiyesi” vermeyecek misin? Olur mu böyle bir şey? Öyle bir dönem oluyor ki, yıllarını bu işe vermiş, kendini defalarca kanıtlamış, ismi üzerinde asla tartışılmayan bir kişiye sahneye çıkmıyor diye “teşvik” vermiyorsunuz. Örnek mi? Genel müdürümüz Meriç Sümen. Beş yıl önce normal dansçıyken performans göstermiyor, sahneye çıkmıyor diye teşvik vermeyecek miyiz? Bu “teşvik” işi çetrefilli bir konu işin içinden çıkılmaz. Başka bir sistem bulmak gerekli. “Bana görev verilmediği için sahneye çıkmadım, eğer görev verilseydi ben sahneye çıkardım.” Diyor. Mahkemeye gidiyor ve kazanıyor.

İyi bir mezzo soprano var. Üç satırlık bir rolde o kişiyi değerlendiremezsin, ayıp olur. Küçük roller veremezsin. Niteliğine, vizyonuna, kariyerine bakılınca o rolde değerlendirmek doğru olmuyor. Ama o sezon eserlerde onu tatmin edecek bir rol yok. O zaman “teşvik” vermeyecek misin?

4. Yurt dışındaki operalarda, bilet fiyatları kastların popülarlığına göre değişmektedir? Böyle bir durum Türkiye’de uygulanabilir mi? Nasıl bir sonuç alınır?

Uygulanamayacak bir şey değil. Ama bu konuda yine iki olay var. İki aşamalı düşünmek gerek. Bürokratik engel var bu konuda. Bu aşıldığında neden olmasın? Her sezon başında Bakanlıktan bilet fiyatı oluru alırız.

Bunun dışında şansımız yine var. Örneğin, özel bir temsildir. Bilet fiyatını Bakanlığa farklı sunma şansımız var. Ama sunmadan önce, alt yapıyı oluşturmak lazım. Önce onay alıp mı bağlantı kurmalı, önce bağlantı kurup mu onay almak lazım. Garip bir durum, ikisinin de kendine göre avantaj ve dezavantajları var. Onun için bu iş Türkiye koşullarında bu konuda İstanbul'u hariç tutuyorum. Seyircinin buna hazır olduğunu düşünmüyorum. İstanbul'da ünlü bir mezzo soprano getirip *Carmen* oynatabilirsin. Bilet fiyatlarını da 50-60 YTL. Dersin. Bu olası ama, İzmir'de bu işi yapamazsın. Bu olası ama İzmir'de bu işi yapamazsın. Aspandos için *Aida* götürürsün, *Domingo*'yu solist olarak getirisin, bilet fiyatına 100 YTL dersin. Bunlar olası şeyler ama spesifik şeyler. Rutin hale gelmez. Solistleri takip eden kitle çok az, onun için bu iş biraz zor. Bilet fiyat belirlemesi konusunda biraz daha rahatlık sağlanması gerektiği düşünülebilir. Neticede sadece solistin ismine veya kaşesine bakarak fiyat arttırılsa bile, gişeye geliri o solistin kaşesini karşılayamaz. Mutlaka reklam furyasından, sponsorlardan karşılayabilirsiniz. Dünyanın hiçbir yerinde bilet fiyatı solistin kaşesini karşılayamaz.

5. Alsancak Tekel sigara fabrikasının restore edilmesi ve İzmir Devlet Opera ve Balesini barındıracak bir kültür sitesi haline getirilmesi yolundaki projeyi gazetelerden okuduk. (Ek: 7.7: 134) Bu konuyla ilgili son durum nedir?

Ŗu anda biz tüm gerekli olan isteklerimizi, çalışma yerleri, atölyeler gibi tüm gereksinimlerimizi Anıtlar Müdürlüğü'ne bildirdik. Onlar da Kültür merkezleri ve Saraylar Dairesine bildirdi. Onlar da buradaki Tütün fabrikasının durumuna göre ve bizim ihtiyaçlarımız doğrultusunda proje yapacaklar. Proje ile Koruma kurulundan onaylanması gibi uzun bir süreci olan bir proje.

6. Program notları, program dergileri dışında opera kurumunun yayınları var mı?

Tabii, kitap ayralarımız, tanıtım kartlarımız var. İki aylık program, yıllık program, afişlerimiz var. Ayrıca eserlere ait dergiler var.

Opera ve Bale Müdürünün Yetkileri

7. Sanat kurulu kimlerden oluşur? Nasıl göreve gelirler? Görevleri nelerdir?

Bu konuya ilişkin mevzuat şoyledir:

Madde 28- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Sanat Kurulu, Genel Müdürün Başkanlığında, genel müzik direktörü, başrejisör ve bale başkoreografi ile iki yıllık süre için Genel Müdürlükçe seçilen bir sanatçıdan oluşur.

Madde 29- Devlet Opera ve Balesi Müdürlükleri Sanat Kurulu, Müdürün Başkanlığında müzik işleri yöneticisi, başrejisör ve bale başkoreografi ile iki yıllık süre için Müdürlükçe seçilen bir sanatçıdan oluşur.

Sanat kurulunun en önemli özelliklerinden biri, bir danışma niteliğinde olmasıdır. İdari mekanizma içerisinde herhangi bir yaptırım, sorumluluğu söz konusu değildir. Tamamen danışma mahiyetindedir. Çok önemli bir kuruldur. İşleyişi tamamen müdürün yetkileri dahilindedir. Müdür resen karar verebildiği gibi, sanat kurulu kararı ile de, verebilir. Tabii ki, etik olan sanat kurulu kanalıyla karar verilmesidir. Müdür, yetkileriyle “şunu yapıyoruz!” deme yetkisine sahiptir. Sanat kurulunun içeriği: genel müdür veya müdüre yardımcısı olmak, görüşleri bildirmek, repertuar hazırlanmasında görüşlerini bildirir. Fikir birliği olmadığı durumda salt çoğunluk geçerlidir. Ama genellikle bir şekilde görüş birliğine varılır. Sanat kuruluna seçilecek olan sanatçıda aranan kriterler ise,

1. İyi bir sanatçısı olması
2. İdari mekanizmayı az-çok biliyor olması
3. Kurum içerisinde mesaisini paylaşabileceğin frekansta olan birisinin olması
4. İnsanlar üzerinde, genel ortamda nitelik açısından kabul edilir olması
5. Kişiler arasındaki diyalogu, empatiyi, sempatiyi kurabilecek olması

İdeali bu kriterlere sahip bir sanatçıyı sanat kuruluna seçmektir. Bazen bu kriterler birebir oturmadığı oluyor. Maksimum düzeyde bu ideale ulaşmak gerekiyor. Genellikle solist sanatçılar arasından seçim yapılır. Bu süregelmiş bir durumdur. Genelde şöyle bir

yaklaşım oluyor: İllerde olan kurumlar için, bale baş koreografi zaten balenin içinde, dolayısıyla balenin sorunlarını taşıyan biri var, orkestra müdürü orkestra sorunlarını, koro ve solonun içinde bulunduğu durumu temsil edecek, iletişimi sağlayacak bir eleman görev ünvanları arasında yok gibi. Örneğin, sahne müdürü veya dramaturg arasında bu niteliklerin olması zordur. Genellikle solo'dan seçilmesi, koro ve solo'nun müdürlük ile arasında köprü olması amacı açısından ben kendi adıma solistler arasından seçiyorum. Baş rejisör, sanat teknik, kreatör, dekoratör ve sanatçılar arasındaki genel bağlantıyı kuracak kişidir. Her kurulda rejisör kadrolu olmadığından genellikle idare tarafından atanır. Bu sebeple beklenen her işi yapamayabilir. Baş rejisörlük için gerçekten bir rejisör olması gerektiğine inanıyorum. Ama genellikle böyle uygulanıyor. Başka unvandaki kişiler baş rejisör unvanı alır. Sanat danışmanlığı konusunda da, genellikle solistlerden seçerim ama ben sanat danışmanı kullanmıyorum.

9.Teknik kurul kimlerden oluşur? Nasıl göreve gelirler? Görevleri nelerdir?

Bu konu mevzuattaki şu maddelerle belirlenmiştir:

Madde 23- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Teknik Kurulu, Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcısının Başkanlığında, genel müzik direktörü, başrejisör, başkorrepetitör, koro şefi, baş koreograf, bale baş öğretmeni, sanat teknik müdürü, baş dekoratör ile iki yılda bir solo, bale,

orquestra ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Madde 24- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlükleri Teknik Kurulu müdür veya müdür yardımcısının başkanlığında, müzik işleri yöneticisi, başrejisör, başkorrepetitör, koro şefi, başkoreograf , bale baş öğretmeni, teknik işler yöneticisi, başdekoratör ile iki yılda bir orkestra, solo, bale ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Teknik kurulun seçimleri genellikle Eylül ayı içerisinde yapılır ve iki yılda bir tekrarlanır. Her teknik kurul üyesi bir daha seçilme hakkına sahiptir. Seçimlerde, gruplar arasında yapılan seçimlere müdahale etmem. Grupların hür iradeleri söz konusudur.

Kendi aralarından bir kişiyi seçerler. Teknik kurul:

1. Kurumun yıl sonu değerlendirmesini yapar.
2. Devlet Opera ve Balesine alınacak sanatçı (A kadrosu), uygulatıcı uzman (B kadrosu), ve uzman (C kadrosu) olarak atanacak memurların sınavını yaparlar.
3. Bilgi-görgü arttırmak üzere yurt dışına gidecek sanatçıların kararlarını alırlar.
4. Yurt dışı tedavileri için eskiden yetkileri vardı ama yeni yasa ile şu an uygulanmıyor.
5. Eğer kurum içinde bir takım boş kadrolarda yeterli eleman bulur ise, sınıf içi değişimleri, kadro atlamalarını yapacak yetkileri vardır.

6. Yeni sınavla giren kişilerin o dönem için alacakları ücretlerin tespiti (yasa çerçevesinde), puanlama yaptığı için de, tüm çalışanların bir sonar alacakları maaş durumunu belirlerler.

Bunların dışında yasada yazan diğer maddeler geçerliliğini yitirmiş durumdadır.

10. Disiplin kurulu kimlerden oluşur? Nasıl göreve gelirler? Görevleri nelerdir?

Bu kurulun çalışması mevzuatta şu şekilde belirtilmiştir:

Madde 32- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Disiplin Kurulu, Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcısının Başkanlığında, hukuk müşaviri, genel müzik direktörü, başrejisör, başkoreograf, bale öğretmeni, sanat teknik müdür ile iki yılda bir solo, bale, orkestra ve koro sanatçılarından kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Madde 33- Devlet Opera ve Balesi Müdürlükleri Disiplin Kurulu, Müdür ve yardımcısının başkanlığında, hukuk müşaviri, müzik işleri yöneticisi, başrejisör, başkoreograf, bale baş öğretmeni, teknik işler yöneticisi ile iki yılda bir

solo, bale, orkestra ve koro sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşur.

Kurula seçilen temsilciler, Teknik kurul ve disiplin kurulunda ayrı veya aynı kişiler de olabilir. İkisindeki yetki ve sorumluluklar farklıdır.

Yetkili merciler tarafından disiplin suçu işlediği belirlenen kişiler hakkında soruşturma yapma ve hakkında ceza verme yetkisine sahiptir.

Toplu halde olabileceği gibi, üyelere bir veya birkaç kişinin görevlendirilmesi ile gerçekleşebilir. Tüm dokümanları hazırladıktan sonra karar verme aşaması toplantı yapılarak olur. Kurumu veya kurum şahıslarını kurum içi ilişkileriyle sınırlı kalmak koşuluyla kurumdaki kişilerin şikayetiyle olur. Somut bir şey varsa, gereken işlemler müdür tarafından yapılır, daha sonra disiplin kuruluna gönderir. Kişilerin şikayetine ilişkin çalışan bir mekanizmadır. Salt çoğunlukla toplanır ve karar verilir. Üç toplantıya özürsüz olarak katılmayan kurul üyesi çekilmiş sayılır. Toplantıların bir rutini yoktur.

11. Opera müdürlerinin sahip oldukları yetkilerin sınırlayıcı bir düzeyde olduğu söyleniyor. Müdürlerin yetkilerinin artırılması yoluyla kurumların olumlu yönde ilerlemeleri sağlanabilir mi?

Opera müdürlerinin yetkilerinin diğer kurumların müdürlerinin yanında aksine fazla olduğunu düşünüyorum. Ama budansın anlamında söylemiyorum. Çalışma sahası geniş. Bu ölçüde yetkileri de geniş. Diğer devlet kurumlarının müdürlükleri ile karşılaştırıldığında yetkileri çok daha geniş olduğunu görüyoruz. 1330 sayılı kendi

kuruluş kararı ile kurulduğu için kurumun bu yasa ile almış olduğu avantajlar var. En önemlisi özerkliği olmasıdır. Genele bakıldığında müdürlüklerin genel müdürlüğe veya bölge müdürlüğüne bağlı olarak çalıştığını görüyoruz. Bu anlamda bizim kendi özerliğimiz, geniş çalışma avantajlarımız var. Örneğin tiyatro ile bile kıyasladığımızda, onların Ankara’da yılda bir yapılan “repertuar toplantıları” vardır. Biz, kendi repertuarımızı kendimiz yapar ve uygularız. Biz de, sadece bu konuda genel müdürün önerisi olabilir. Bütçe, çalışan elemanlar açısından kendi koşullarımızı kendimiz belirleriz.

Fakat yeni çıkarılan yasalar ile sınırlamalar getirildi. Daha önceleri müdürlük olarak direkt Bakanlıklarla yazışmalarımızı yapardık. Örneğin, boş kadrolar için doğrudan Maliye Bakanlığına yazı yazılıp, sınav açılırdı. Yeni yasa ile, Müdürlükten Genel Müdürlüğe, Genel müdürlük Kültür Bakanlığına, Kültür Bakanlığında Maliye Bakanlığında yazılar gidiyor, daha sonra Personel Daire başkanlığından sınav açma izni alınıyor, böylece sınav açılıyor. Emeklilik ile boşalan kadroları yine izin çıktığında ancak kullanabiliyoruz.

Opera müdürlerinin sanatçı kimliği- idareci kimliği

12. Opera müdürleri aynı zamanda sanat yönetmenliği gibi önemli bir görevi de yerine getiriyorlar. Bu durum sizin çalışmalarınıza getirdiği kolaylıklar ve zorluklar nelerdir?

Öyle bir konu ki, anlatacak çok şey çıkar ortaya. Sanatın ve idarenin aynı kişide birleşmesi belirli noktaya kadar iyi, doğru, ama işleyiş açısından çok zor bir durum. Yine aynı kişide toplanır ama altında mutlaka bölümlere ayrılır. Şematik olarak iki şekilde düşünülebilir. Tepede bir yönetici, altında sanat yönetmeni ve işletme yönetmeni olarak ikiye ayrılmış. Bunlar kendi içlerinde belirli bir kurul içerisinde hareket edecek ve birbirlerine sorumlu olacaklar. En baş olmasa da olur ama bir denge unsuru da olabilir bir yandan. Denge unsuru olabilmesi için tabii bu kişinin hem işletmeden, hem de sanattan anlaması lazım. Böyle birini bulmak da pek kolay değil. Şimdi yaşanan sıkıntıların en büyüğü tek sorumlunun müdür olması, bu kadar sorumluluk bir kişiye yüklenemez. Alt kollara da sorumluluk paylaştırılmalı, herkes kendi sınırları dahilinde yetki ve sorumluluğa hayiz olmalı. Ben biraz işletme bilgilerimden kaynaklanarak, biraz yetki yanında sorumluluk da verdim. Bu yasal çerçeve içerisinde değil ama uygulamada bu şekilde yapıyoruz. Örneğin, evvelden baledeki sanatçıdan orkestra sanatçısına, koro sanatçısında idari memurlara herkesin günlük izinleri bile müdür önüne geliyordu. Müdür onlarla uğraşamaz. Kurumun politikası, gideceği yol, vizyonu var, onun için çalışmalar yapmak lazım. Ayrıca kurumun bir temsil gücü var, kim temsil ediyor? Müdür edecek. Dışarıda kurum temsil edilmeli. Hiçbir kurumla iletişim kurmayan, 24 saat kendini kuruma hapseden müdür düşünün. Belki kurum içi bazı şeyleri düzeltme şansı var ama kurum dışında onu kimse tanımıyor, bağlantı kuramıyor, böyle bir şey olamaz. Onun için bunların dengeli dağılması lazım. Kurumda izinle müdür uğraşırsa hapı yuttu. Örneğin, şimdi orkestra izinleri orkestra müdürünün sorumluluğunda, oraya başvuruluyor, orkestra müdürü bana “sakıncası yoktur.” demişse, ben de uygundur diyorum. Böylece bu tür işler benim

günlük on dakikamı bile almıyor. Neticede ilgili birimden izin çıkıyor, bir terslik çıktığında da “neden?” diye sorabiliyorsun. Yetki kullandığı için dolayısıyla sorumluluğu da almış oluyor. Kendi içimizde böyle bir hiyerarşik düzen yarattık.

13. Operada sanatsal yönetim ile genel günlük yönetim aynı yöneticinin sorumluluğundadır. Bunların ayrı yöneticiler tarafından yürütülmesi uygun mudur?

Kurumların bir sanat yönetmeni, bir işletme yönetmeni olmalı, ikisi birbirine karşı sorumlu olmalıdır. Nasıl? Çok basit izahıyla, işletme sanattan anlamaz. Sanat kurulu, hangi eserler olması gerektiğini, sanatçıların hangi eserlerde, nasıl görevlendirileceği gibi konuları, işletme ayağı da, halkla ilişkiler, reklam, muhasebe, satın alma gibi konuları düzenler. Eseri ortak ortaya çıkarmak vardır. İşletme ayağı der ki: “Öyle eserler seçin ki, ben bu eserlerin gişesinden maliyetin % 25 ini karşılamak istiyorum. % 75 i ben sana bulacağım.”

Dünyanın hiçbir yerinde “sübvansiyon”suz bir iş olmaz. Avrupa’da ya eyalet tarafından, ya ülkenin prensi-kraliçesi tarafından, ya iş adamları, valiliği tarafından sübvansiyon edilir. Bunun oranı önemlidir. Gişe % 25 in altına düştüğünde başarısızlık sanat kuruludur, %75 bulunamayıp eser kaldırmak zorunda kalındığında da başarısızlık işletme kuruludur. Birbirini hem destekleyen, hem regüle eden, hem de onaylayan bir sistem benim kafamdaki. İşletme ve sanat birbirinden ayrılmalı. Özellikle Devlet Opera ve Balesi gibi kurumlarda bu yasa ve yönetmeliklerle kurumlar idare edilmeye çalışılıyor. Avrupa’daki bir sistemle buradaki başarılı yöneticiler çok daha rahat eder. Avrupa sistemi Türkiye koşullarına uygulanırsa yöneticiler çok daha rahat ederler. Bu bürokrasi

ile işimiz çok zor. Risk almazsan iş yapamazsın, başarılı olamazsın. Bu makamlar öyle makamlar...

Mümkün olduğu kadar görev dağılımını alt kademelere doğru vermeli, hiyerarşik yapı içerisinde sorumluluk ve yetkiyle beraber, ama kendi sorumluluk ve yetkisini unutmadan, aşağıya doğru dağıtmalı...

Opera ve Bale kurumu-Sponsor işbirliği

14. Sponsor şirket veya toplum kurumlarınız kimlerdir?

Bazı sponsorlar kendini göstermek istemiyor.

15. Sponsor sağlama konusunda operanın kendi içinde bir halkla ilişkiler birimi var mı?

Başka bir halkla ilişkiler şirketi ile mi çalışılıyor? Sponsorlar hangi yolla sağlanmaktadır?

Sponsorlarla ilgili çalışmalar yapan birimler olmalı ama operada öyle bir birim yok. Bir birim olmalı, bu birim profesyonel çalışmalar yapmalı ve kuruma katkı sağlamalı. Maalesef opera içinde hiç kimse kimseye bu konuda yardım etmez. “Yapsın da görelim” mantığı var.

Tamamen kişisel ilişkiler, kişisel çabalar ile oluşmaktadır. Çok nadir bir belki birisi iyi niyetli davranırsa ne ala. Sponsorluk olayı farklı bir olay, kalite olayıyla doğru

orantılıdır. Örneğin, bir koreograf getirteceksin, devletin verdiği X lira, bu yasa ile sınırlıdır. Ama senin o X liraya koreografi bulma şansımız yok. Artı olarak Y lira daha bulmak gerekiyor. Devlet bu Y lirayı “bul ve kuruma koy” diyor. Bu Y lirayı bulsan da yine aksaklıklar ortaya çıkıyor. Bu arada bu Y lirayı bulduğunda otomatik olarak sanat adına kaliteyi de yükseltiyorsun. Ama bulmak için mevzuat içinde sağa-sola kafayı vuruyorsun. Bu nedenle kurumlar lehine mevzuat değişiklikleri yapılması gereklidir.

16. Bu sponsorların repertuar seçiminde eser veya solist olarak tercihleri oluyor mu?

O bilinç yok. Ama daha önce bahsettiğim gibi, sen o eseri ne kadar cazip kılırsan sponsor için o kadar cazip hale geliyor. İzmir’de tercih yapabilecek bilinç ve yetiye sahip ancak bir yada iki firma sayabilirim. Ne sunarsan onu alıyorlar, tamamen senin pazarlama gücüne bağlı. Eserlerin seçimi sırasında pazarlanabilirliğini de kriter olarak alabiliriz.

Opera ve Bale kurumunun seyirci kitlesi

17. İzmir Devlet Opera ve Balesi seyircisi hangi ekonomik, kültürel, sosyal çevrelerden oluşmaktadır? Bu konuda istatistiksel bir çalışma yapıldı mı?

Evet yapıldı. Ayrıntılar Erdoğan Beyde.

18. Seyirci gideceği gösteriyi seçeceği sırada, hangi kadronun oynadığı konusunda bilgi sahibi olabiliyor mu?

Sadece yakın çevresi olanlar bu konuda bilgi sahibi olabiliyorlar. Türkiye’de kurumlarımız öyle bir noktada ki, ancak iki aylık program yapabiliyoruz. Üçüncü defa yıllık program çıkardık bu sene. Bu İzmir Devlet Opera ve Balesi için çok önemli. Bu sezon yıllık programı % 100 doğruluk payında oynadık. Bu oranı yakalamak çok zor. Biz bu sene bir temsil değiştirdik. O da kendi isteğimizle: bu sene konser olarak yapacağımıza, seneye oyun olarak yapalım diye karar verdik ve seneye erteledik. Onun dışında yıllık programda hiç aksama olmadı. Ama distribüsyonlar pek çok defa değişti. Öyle zamanlar oluyor ki, solistler sebebiyle son anda eser değiştirme zorunluluğu olduğu durumlar bile gelişebiliyor. O nedenle her zaman bir A planına karşılık mutlaka B planınız olması gerekir. Her temsil ayrı bir risk, kalp çarpıntısı...

Eğer, % 100 program ve distribüsyonları uygulayabilsen ki, imkansız. Kurum ve seyirci çıtasını yükseltmiş olacaksın. Bu örnek teşkil edecek, gelecek sezonlarda da uygulama şansının yüksek olması lazım. Çünkü olmadığı takdirde, hayata geçiremediğin takdirde, kurumda ve seyircide sıkıntılar başlayabilir. X günü olan temsilde A, Y günü olan temsilde B, oynayacaktır. Sanatçı programı eline aldığıında, boş zamanına konser bağlantısı yapmış olabilir. Gelemem diyebilir. Bu sebeple temsil günü A,B,C kastları her an temsile gelmeye hazır olmak zorunda.

19. Daha önce görevdeki kültür bakanlığının Gaziantep, Samsun, Van ve

Giresun’da Devlet Opera ve Balesi kurumunun açılması projeleri vardı. (Ek:7.1:

120) Tabii hükümetin değişikliği ile bu proje de rafta kaldı. Böyle bir proje hakkında sizin görüşleriniz nedir?

Yurt sathına yayılmak çok güzel. Konservatuarlarda yetişen gençlerin zaten “istihdam sorunu” var. Bu sorunun çözümü için bir durum olabilir. Ancak, alt yapısı oluşturulmamış, şu an bile mevcut kurumların çektiği sıkıntılar ortada. Hangisi daha akılcı? İyi düşünmek lazım. Şu an Antalya, Mersin Operaları ciddi sıkıntılar içinde.. Bir şeyler yapılırken iyi kurgulamak gerekir. Mesela, bir şehirde Kültür-Sanat Festivali kuruyorsun ama o şehirde festivali kurarken gerekli alt yapı, en basiti mekan olarak hazır değil. Nerede yapacaksın? Taşıma suyla değirmen döndürmeye çalışıyorsun. Çeşitli tarihi yerleri, meydanları kullanıyorsun ve bunu da belirli bir zaman aralığı içinde yapmaya çalışıyorsun. Her şey hazırken yapmak da çok kolay dersene, o da doğru. Bir şeylerin de atılımcı, cesur olması lazım. O zaman yine de bomboş bir zemin üzerinde tepede ne kadar iyi organizasyonunu yaparsan yap, alt yapı olmayınca olmaz. Bu şehirlerin toplamına 155 kadro verilecekti. Ankara 650, İzmir 450, İstanbul 750 kişi civarında, bunların içinde “bankamatik” olanlar da var ama İzmir için bu % 10’u geçmez. Bu arada “bankamatik” sanatçı olayına gelince 55 yaşına gelmiş bir bale sanatçısını nerede, nasıl kullanacaksın? Bu sebeplerle özellikle balede maalesef böyle sanatçılar olmaktadır. Diğer duruma bakıldığında 155 kişilik kadroda kaç orkestra, kaç teknik, kaç koro sanatçısı alabileceksiniz? Bu kadro içerisinde nitelikli iş yaparak halka bu sanatı sevdireceksiniz ve devamıyeti sağlayacaksınız. Bu durumda uygulanabilirliği zaten çok azdı.

Ek: 4

Naci Özgüç ile Görüşme Raporu

4. Naci Özgüç ile Görüşme Raporu

Yer: Ankara Devlet Opera ve Balesi

Tarih: 07.04.2006

1. Operada sezon öncesi eser seçimi nasıl oluyor?

Ankara Operası eser seçiminde bazı parametreler söz konusudur. Dikkat edilen bu parametreler:

- a) Seyirci; Seyircinin hangi esere nasıl reaksiyon verebileceği düşünülür, eserin ağır olması, olmaması. Örneğin, çoktandır bir komedi eserinin, balenin konulup konmadığı
- b) Bu konulabilecek eserlerdeki ses renklerinin operada mevcut olması konusu; Seçilen eserlere solistlerimiz yeterli mi, daha önce söylemiş olan solist var mı, solist değişimi yapılabilir mi? Örneğin, *Madam Butterfly* özellikli bir ses, solist konusunda zorluk çekildi. Ayşe Tek'i İzmir Devlet Operasından davet ettik.
- c) Eserin teknik gereklerinin nasıl sağlanacağı konusu; Örneğin, Wagner Operası sahne tasarımı, dekor, maliyet ve zaman açısından değerlendirmeler yapılmaktadır.

Bu üç aşamalı parametreler değerlendirildikten sonra seçilen eserler, dördüncü aşamada, Opera Genel Müdürü başkanlığındaki Sanat Kurulu'nun onayına sunulur.

2. Opera eserlerinde oynayacak kастlar nasıl belirleniyor?

Kastların belirlenmesi, zaten o eserlerin seçimi sırasında, "kimler oynar?", "ana roller kimlere verilir?" gibi yönleriyle bir önceki eser seçimi aşamasında kabaca belirlenmiş

oluyor. Sonra küçük rollere, varsa koroya, dansa ilişkin konular belirleniyor. Eserde görev alacak orkestra şefi, rejisör, koro şefi, korrepetitör, gibi uzmanlar hakkındaki kararlar geliyor. Genellikle, Mayıs ayında gelecek sezonun programı ile ilgili çalışmalar yapılır ve görevli olacak kişilerin bilgisine sunulur. Eylül ayı ile, ilk eser çalışmaları başlar. Önce korrepetitörlerle, sonra orkestra şefiyle çalışmalar başlar.

Eser seçimi sırasında, sahnelenecek eserler arasındaki denge çok önemlidir. Repertuarda bir büyük opera, bir operet, bir bale oluyor; yanında da, komedi veya müzikale yakın birşey oluyor ki, mutfak zengin olsun.

Ben hangi eser için görevliysem, kendi çalışmalarına başlıyorum. Solistlerle tek-tek çalışmalar alıyorum, daha sonra *ensemble* çalışmaları başlıyor. *Ensemble* çalışmaları ile paralel olarak, orkestra çalışmalarına başlıyorum. Orkestra çalışmalarına, nota temini, grup şefleri ile teknik arşe çalışması, gibi ön çalışma sonrası başlamayı tercih ediyorum.

Her zaman yapılmayan şeyler ama, ben özellikle buna göre zaman ayırmaya çalışıyorum ki, orkestra çalışmalarında bana zaman kazandırsın. Daha sonra *ensemble* ve orkestra ile, reji olmadan, “oturma provası” dediğimiz provalarla devam ediyorum.

Bu provalar her kast için ayrı-ayrı yapılıyor. Rejili sahne provası ve genel provadan sonra, prömiyer gecesinde eser sahnelenmeğe başlıyor.

3. Opera müdürü veya Genel Müdürün aynı zamanda sanat yönetmeni ve sanat kurulu başkanı olması sebebiyle, özellikle bu yöneticiler solist şan sanatçısı iseler, kast seçiminde kendilerini ön plana, gibi müdahaleler yapıyor mu?

Yanışlık zaten orada başlıyor. Dünyanın hiçbir operasında genel müdür ya da müdür ile sanat yönetmenliği aynı kişide değildir. Müdür idari yapı, genel sanat yönetmeni varsa o

ayrı bir yapının başında. Burada genel müdürün idari, mali veya opera vitrini hakkında müdahale yetkisi vardır. Buna karşılık, artistik direktörün işi “eserde kim söyleyecek?” gibi konulardır, ama bu bizde yok. Bizim operalarda, futboldan örnek verirse, operada kulübün başkanı da, kulübün antrenörü de, aynı kişidir. Böyle olamaz tabii. Kulüp başkanı mali işler, reklam yapar, transferler, alt yapıyı güçlendirme, gibi işlere bakar, ama sahada kimin oynayacağı, hangi teknikle oynanacağı, teknik direktörün işidir. Teknik direktör o takımın sahada başarı göstermesinden sorumludur. İkisini aynı kişinin yapması beklenemez.

Hiyerarşik düzende, opera iki kuleden oluşur.

- a) İdari kule
- b) Sanatsal kule

Türkiye’de bu iki kulenin başındaki aynı kişidir. Zaten idare ve sanatın birleştiği yegane kurum opera ve tiyatrodur.

Dolayısıyla, aslında başlangıçta hatalı olan Türkiye’deki genel müdürlük sistemindedir. Hiçbir devlet kurumunda Genel müdürlük üzerinde kimse tanınmaz, genel müdürlükten sonraki üst direkt olarak Kültür Bakanlığıdır. Devlet memuru olarak muhatabınız genel müdürlüktür. Bakanlık da Genel Müdürlüğü sorumlu tutar.

Müdürlükte hiç kimse artistik direktör ile müdürlüğü kendinden ayırmaz. Geçiş noktası, imza, karar, son söz yetkisinin her zaman Genel Müdür veya Müdürde olmasını ister.

Fakat, yapı olarak, olmaması gereken şeydir.

Berlin Filarmoni Orkestrasının, Metropolitan Operasının veya *Covent Garden*'in, müdürünün adını kimse bilmez ama, genel müzik direktörlerinin adını herkes bilir. Dolayısıyla, belli ki; Avrupa'da operaları müzik direktörleri götürür. Müdürün sanatsal kapasitesini düşünün! Müzik direktörü, rejisörü, baş koreografi gibi kurmayları olduğunda, hiyerarşi piramidinde yetkiler ve sorumluluklar yerine oturmuş olur. Sanatsal işler ve idari işler birbirinden ayrılmış olur.

Bizde müdür olunca, müdahale olabiliyor. Son söz müdürde. Beraberlik halinde de, müdürün iki oyu var. Müdür, istediği şey çıkmazsa, veto eder veya sorun çıkarabilir. Ama ideali, artistik yönetim ve idarenin birbirinden ayrı sorumluluklara sahip olmalarıdır.

“Ankara Devlet Opera ve Balesinin Opera ve Bale Genel Müdürlüğünden ayrılması” projesi: bir ara duymuştum. “Genel Müdürlük ayrı, Ankara Operası Müdürlüğü ayrılacak,” diye çalışmalar yapılmaktaydı ama gelişmeleri bilmiyorum. Fikrimi sorarsanız, kesinlikle gerekli. İzmir operasının müdürü müdür, ama kurumların müdürü aynı zamanda Ankara müdürü. Bu tür bir görev dağılımı birincisi iş yoğunluğu açısından gerekli. İkincisi de, Ankara Operasının hem avantajı, hem de dezavantajı vardır. Avantajı tüm bakanlıkların ve elçiliklerin Ankara'da olmasıdır. Dezavantajı ise, Bakanlık telefonu kaldırdığında, karşısına Ankara Operası çıkıyor olmasıdır. Göz önünde olan Ankara Operası, çünkü genel müdürlük burada. Herhangi bir durumda müdahale Ankara Operasına oluyor. Göz önünde olan Ankara Opera ve Balesidir. İzmir, İstanbul Opera ve Balesi daha özerk kalabiliyor. Ankara Devlet Opera ve Balesi, Genel Müdürlükten ayrılırsa, özerkliğine kavuşmuş olur.

4. Operada, orkestra Şefinin hiyerarşik yapıdaki yeri nerededir?

Orkestra Őefi bu hiyerarŐik yapıda, doğal olarak sahnelenmesine karar verilmiŐ olan eserin baŐarılı bir Őekilde sahnelenmesi ile, opera temsilinin mŪzikal anlamda en iyi Őekilde sahneye koymasını ile sorumludur. Burada bir takım Őartlar sŖz konusudur.

Sıkıntılar var, Orkestra Őefi, sahnenin uygun olmamasını, yŖneteceĐi solist sanatçılarını o arada baŐka temsillerinin de olması, veya orkestranın baŐka bir esere de hazırlanıyor olması, gibi nedenlerle, tasarladığı prova zamanlarını bulamayabiliyor. Alt yapılarda, ŖrneĐin, “bu fagotçu veya bu kemancı ile çalıŐmak istemiyorum,” diyorsunuz, iŐte burada yine mŪdahale baŐlıyor. Orkestranın kendi iç dinamikleri burada iŐin iŐine giriyor. İdeali tam yakalayamıyorsunuz. Avrupa’da, mŪzisyen kalitesi konusunda sorun yok, zaten sorunlu mŪzisyen orada iŐe alınmıyor. Prova zamanlarında aksaklıklar oluyor. Koro zamanında hazırlanamıyor, ya da distribŪsyonlar çakıŐıyor, solistlerle çalıŐmalarınızı denk dŪŐremiyorsunuz. Yine de, sonuça, Ŗyle-bŖyle çalıŐıp bir Őey ortaya çıkıyor.

Yetki anlamında, mŪzikal olarak tŪm yetki ve sorumluluk baŐtan sona orkestra Őefindedir. Provaların baŐından sonuna, yorum konusunda, kaslardan birinci gece kimin, ikinci gece kimin sŖyleyeceĐi, konusunda kavga baŐlar. Orkestra Őefinin gŖrŖŐŪ bazen azınlıkta kalabiliyor . Genel MŪdŪr, veya MŪdŪr, doĐal olarak, belirli dengeleri saĐlamak, yani her çocuĐunu doyumak gibi bir durumda olduĐundan, burada orkestra Őefi kendi prodŪksiyonunun baŐarısını dŪŐŪnŪyor, diĐer yandan mŪdŪr, baŐ rejisŖr iŐin iŐine giriyor. Politika yapılıyor bir Őekilde, politika zaten bir ŖdŪn sanatı...Sonunda, bir

şekilde orta yol bulunuyor. Kötü anlamda değil. Olması gereken zaten oturup konuşmak; bir orta yol bulmak gerekir.

5. Orkestra şefinin orkestra ve solist arasında denge sağlaması gerektiği durumlar oluyor mu? (çukur sendromu)

Arayı bulma gereği bazen oluyor. Eskiden, daha önceki gelenekte, bu konuda bir güçler dengesi gelişmiş. Benim annem opera solisti Müfide Özgüç. O zamandan da bildiğim şey bu. Şöyle: şef yeteri kadar işini bilen yetkin biri ise, hem orkestradan hem de solistlerden saygı görür. Şef işinde yeteri kadar yetkin değilse, solistler hegemonyayı ellerine almaya çalışırlar. Bunun ideali orkestra şefinin her zaman pilot olmasıdır. Kimse ona niye bu kadar yüksekte uçuyoruz, niye birden hızlandık gibi sorular soramaz. Pilot gereğinde uçuşu iptal etme, gereğinde başka bir alana inme, yetkisine sahiptir. Ama şoför ise, “Şurada dur, bir kilo bir şey alalım...” diyebilirler. Takım oyununda herkesin görevi vardır. Ama, görev karmaşası olursa, orada bir kişinin karar yetkisi vardır, o da orkestra şefidir. Dramatik anlamda da rejisördür.

6. Operalarımız nasıl bir personel seçimi ve çalıştırılması sistemiyle daha başarılı olabilir?

Tabii, devlet sistemi söz konusudur. Benim gördüğüm kadarıyla, Avrupa’da, B-C sınıfı operaları hariç, hiçbir operada solist kadrosu yoktur. Solistler kadrolu olmazlar. Esere

göre davet edilirler. Sözleşme yapılır. Ankara Operasında 70 solist var. Ses grubu da dengeli değilse, eser rollerine dağılım yapılmasında da zorluklar yaşanmaktadır.

Kadro lu orkestra, koro, bale, olur ama, kadro lu solist, baş dansçı, olmaz. 10 tane solist kadro lu olsa, onların yan rollere dağılımını yaparsın. Fazlası, bir yerde, kambur oluyor.

Sahne üstünde yeterince görev alamadıklarından dolayı, onlar da mutsuz oluyorlar.

Kadro sistemini bu sebeplerle yanlış buluyorum. “Peki bu kişiler ne olacak?” konusu da, devlet burada yeni operalar, korolar kuracak ve bu kişileri oralarda istihdam edecek.

7. Alınan sanatçıların performansları nasıl değerlendirilmektedir?

Yine, 657 sayılı Devlet Memuru kanununun bize hediyesi bu. Yurt dışında yüzlerce müzik okulu, konservatuar var. Orada istediğin kalitede eleman bulursun. İş bulabilmek için sürekli çalışıp, performanslarını hep formda tutuyorlar. Zaten, orada iş bulmaları “ömür boyu o işte çalışacaklar” anlamına gelmiyor. Sözleşmeleri belli zaman periodları arasında oluyor, veya, gerekirse üç ay sonra sizin performansınızdan memnun değiliz diye ayrılmalarını da isteyebiliyorlar.

Bizde ise, bir sene staj sonunda, genellikle kadro onaylanıyor ve devam ediyorlar. Süper bir eleman alıyorsunuz, iki sene sonra eski verimliliği kalmıyor, eski performansını göstermiyor. Böyle durumda, yeni eleman almak istiyorsunuz ama, diğerini de atamayacağınıza göre, yani kadroda yığılma başlıyor. Garanti olan her yerde, performans düşer. “Opera özelleşsin...” de demiyorum, Avrupa’daki çoğu opera “vakıf operaları”dır. Tabii, bu operaların gelirleri milyon dolarlar oluyor. Operalarımızın devlet koruması altında, ama kesinlikle özerk olmaları gerektiğini düşünüyorum.

Çalışanların hakkı olmalı, ama yönetim kaliteyi tutmak için gereken “radikal yapı değişiklikleri yapma yetkisi”ne sahip olmalıdır.

8. Yurt dışındaki operalarda, bilet fiyatları kastların popülerliğine göre değişmektedir? Böyle bir durum Türkiye’ de uygulanabilir mi? Nasıl bir sonuç alınır?

Bizim şehir-şehir dolaşan opera sanatçılarımızın ne kadar tanındığına bakmak gerekir.

Seyirci, “Ben o gece hangi solistin söyleyeceğini bilmek isterim...” diyor. Bu sanatçının ne kadar popüler olduğuna bağlı. Solist veya şeflerin bazıları tanınıyor. Seyirciye solist ve şef seçimini yapması için şans vermek gerekir. Bunun için de, ortamı yaratmak gerekir. Seyirciyi bilinçlendirmek lazım, sanatçıları tanıtmak lazım. Gazetelerde isim reklamı yapmak lazım. Örneğin; “Ayşe Tek Ankara Operasına Madam Butterfly söylemek üzere geldi.” diye haber vermek gerekir. Seyirci Madam Butterfly performansıyla Ayşe Tek’ i tanımış olur.

Yurt dışında Pavarotti’nin temsil başına ücreti 1000 dolar ise, bir başka solistin temsili 100 dolar. Bizde, kast değişimlerinde fiyat farkı yok, eğer temsil iptal ediliyorsa bilet paraları iade ediliyor.

Yani, bu iş için, önce bilinçlendirme ortamlarının yaratılması gerekir.

Eralp Kıyıcı, Feryal Türkoğlu, Nilgün Akgerman için, bir dönem, istek mektupları geliyordu. Onların özel bir kitlesi vardı. Her şeyden önemlisi, bilinçlendirmek, tanıtmak gerekmektedir. Chicago Orkestrasında, her konser programı dergi olarak çıkar. O, içinde raporajları, makaleleri ve felsefi yazıları ile, kütüphanenize koyabileceğiniz

kalitede bir dergidir. Para ile alırsınız. Dikkatimi çeken, her konser programında, bir orkestra üyesi ile, o sanatçıyı tanıtmak amacıyla yapılmış röportajlar vardır. İşte, bu seyirciyi bilinçlendiren önemli bir çalışmadır. Bizde ise, bir güruh şeklinde Devlet Opera ve Balesi var. Bizler de, devlet memurlarıyız.

9. Opera eserlerindeki aryalarda, soliste göre küçük değişiklikler veya aktarımlar gibi değişiklikler yapılmakta mıdır?

Dünya geleneğinde çok örnekleri var. Opera eserleri, yazıldıkları çağdan beri oynanana oynana belirli aksaklıklarla ilgili değişimlere uğradı. Büyük rejisörler bu değişiklikleri yaptı, isimlerin büyük olması sebebiyle, kimse “neden bu yapıldı?” diyemedi ve bu değişiklikler başka rejisörler tarafından da kullanıldı. Eserin yapıldığı çağda 20 dakika olan dekor değişimi, şimdi 30 saniye olunca, bestecinin bu arayı doldurmak için yazdığı yerler genellikle çıkarılıyor.

İkinci olarak, sahnelerin akustik yetersizliği sebebiyle yapılan değişiklikler vardır. Kötü akustik sanatçıyı iki misli daha çok yorar. Dolayısıyla, bir aryayı 15 dakika söylemek yerine, sanatçıyı yormamak adına, bir atlama yapılması göze alınır. Eğer, örnek CD den veriliyorsa, CD’de bu yapılmaz, nota-nota her şey çalınır. Çünkü CD üç saatte yapılmaz, üç günde, belki de otuz günde yapılır. Çünkü kalıcı bir şeydir. Örneğin, Jose Carreras, Metropolitan Operası ile *La Boheme* I. Perde aryasını yarım ses pes söylüyor, orkestra yarım ses pes çalıyor. Çünkü arya sonunda gelen do natürel sesine Jose Carreras çıkamaz; o sebeple, yarım ses pese alınır. Aslında önemli olan, solistin baştan

sona performansıdır ama, biz bu kültürsüzlüğü yaparız ve operaların üç saatlik performanslarını değerlendirirken, o “tiz nota”ya en büyük önemi veririz.

10. Program notları, program dergileri, dışında opera kurumunun yayınları var mı?

Program dergisi her eser için çıkar. Eserin hikayesi, rejisörün veya çeşitli yazarların eser ile ilgili felsefi yazıları olur. Program dergilerinde, kast listesi, özgeçmişleri, fotoğrafları bulunur. O akşam oynayacak kastların o gün basılmış bilgileri de, program dergisinin arasına konur. Seyirci o akşam söyleyecek soliste göre bilet almak istiyor. Bunun için afişler her solist için ayrı yapılmalı, gazetelere ilanlar önceden verilmelidir. Bir opera eserinin çıkması ve devam etmesi o kadar çok değişkene bağlı ki, bir anda bir şey oluyor “tenor sesim çıkmıyor...” diye rapor alıyor. Seyirciye vaat verildiği takdirde, bu vaadi yerine getirememeye riskiniz oluyor.

Bizde aylık veya eser için yapılan programların içeriksiz olmalarının bütçeyle ilgisi yok, tamamen kültür, vizyon meselesidir. Burada nerelere para akıtılıyor, ne kaprislere para yetiştiriyor...

11.Opera müdürlerinin sahip oldukları yetkilerin sınırlayıcı bir düzeyde olduğu söyleniyor. Müdürlerin yetkilerinin arttırılması yoluyla kurumların olumlu yönde ilerlemeleri sağlanabilir mi?

Bu konular daha çok malidir. Bir festival düzenlemek istersiniz, ödenek çıkmaz. İyi bir şef veya solist getirip örneğin bir *Aida* temsili yapmak istersiniz, o parayı vermezler. Ya da, bir koreograf bir bale eseri sahneye koymak ister, sanat kurulu bu eseri uygun bulmaz. Koreograf Bakanlık’tan bir tanıdık bulur, müsteşardan

bir telefon gelir, ve o bale eseri sahnelenir. Tecrübelerime dayanarak bu anlamda sınırlayıcı durumlar olduğunu söyleyebilirim.

12. Operada “sanatsal yönetim” ile “genel günlük yönetim” aynı yöneticinin sorumluluğundadır. Bunların ayrı yöneticiler tarafından yürütülmesi uygun mudur?

Ben 6-7 ay kadar Genel Müzik Direktörlüğü görevi yaptım. O zaman, Genel Müdür Remzi Buharalı idi. Ben, grup çalışmasına çok önem veren biri olduğum için, bir grup kurdum. Bu grup program koordinatörü, idari koordinatör, çok iyi yabancı dil bilen bir dış ilişkiler koordinatörü, baş rejisör yardımcısı ve sekreter’den oluşuyordu. Bu grupla, bir görev-yetki dağılımı yaptık. Her Cuma, akşamüzeri, beyin fırtınası seansları şeklinde “o hafta neler oldu?”, “nasıl bir hafta geçirdik?”, “yapılanlar ve yapılması gerekenler nelerdi?” gibi konularda değerlendirme toplantıları yapardık. Bir eser çıkarmak istediğimde program koordinatörü “o eser o tarihte şu-şu sebeplerden dolayı çıkamaz”, diyorsa, onların sözünden çıkmazdım. Yetkileri kişilerin üzerine bırakırsanız o kişi daha canla-başla çalışır. Yetkiyi onlardan alırsanız, 20 yaş dışı gibi, veya apandisit gibi, işlevsiz kalırlar, motivasyonları kalmaz. Son söz söylenecekse, o yetkiyi elinizde tutabilirsiniz ki, ben 6 ay boyunca bunu hiç kullanmadım. Beğendirmedik kendimizi o ayrı konu ...

Genel olarak, operanın içinde idare edilen tüm ara birimlerin yetkilerinin verilmesi önemlidir. Alt görevinizde olan kişilerin işlerinin uzmanı olduklarını düşünüp, onlara o yetkiyi vermeniz gerekir ve, sonunda olmadığı zaman, “ben sana yetkiyi verdim, neden olmadı?” diye sorma hakkınız olur. Üst bile olsanız, sizin altınızdaki kişilerin o işin uzmanı oldukları yolunda bir saygı taşımak zorundasınız. Zincirin arasındaki halkaların önem kazanması gerekir. Sahne üstünde, rejisörden önce kondüvit vardır. Kondüvit Allah’tır ona o yetkiyi vereceksiniz: solisti, koroyu, baleyi sahneye çağırarak, ışık odasından ışığı ayarlayacak. Temsilin başından sonuna tüm koordinasyonu kuracak. Rejisör kondüvit’e gereken yetki ve sorumluluğu vermek durumundadır. Bizde herkes forvet olmak ister, gol atmak ister; 11 kişilik oyun olduğunu unuturlar. Evrensel kültürde, birimlerde işlevsellik var. Sanat dünyanın birbiriyle iletişim kurmasını sağlayan evrensel kültürdür.

13. Opera müdürleri aynı zamanda sanat yönetmenliği gibi önemli bir görevi de yerine getiriyorlar. Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Ayrılması gerekir tabii. Hem iş yoğunluğu açısından, hem de uzmanlaşma konuları bu olmadığı için mutlaka ayrılmalıdır. Aslında vizyon meselesi bu, ürünü

tahtın en üstüne koyacaksın. “Nasıl bir opera hayal ediyorum?”, “Nasıl bir eser ortaya çıkarmak istiyorum?” Bunun için tüm şartları kademe-kademe ortaya çıkarmak gerekir. Tabii, sizin “iyi” dediğiniz benim için iyi olmayabilir. Öyle vizyonsuz idareciler gördük ki, senfoni orkestralarında, opera-balelerde..Onların “süper oldu...” dediğine biz bakmıyorduk, izlemiyorduk bile. Konuyu kesinlikle uzmanlarına bırakmak gerekir.

14. Daha önce görevdeki Kültür Bakanlığı'nın Gaziantep, Samsun, Van ve Giresun'da Devlet Opera ve Balesi açma projeleri vardı. (Ek: 7.1: 120) Tabii, hükümetin değişikliği ile, bu proje de rafta kaldı. Böyle bir proje hakkında sizin görüşleriniz nedir?

Gereksiz olduğunu düşünüyorum. Opera kültürü popüler kültür olarak değerlendirilmemelidir. Geçen gün bir gazeteci ile söyleşim sırasında şöyle bir şey söyledi: “Bu hükümet bu sanatı Batı sanatı, Hıristiyan sanatı, kilise müziği, olarak görüyor...” Şöyle cevap verdim: O zaman Avrupa Birliği görüşmelerine giden Hükümet görevlileri smokin giymesin o da bir Hıristiyan icadıdır, şalvarla gitsinler ya da Olimpiyatlar deyince Atletizm, basketbol gibi sporlara niye yatırım yapıyorlar! Onlar da, Hıristiyan toplumlarının sporu. Siz ciritle, yağlı güreşle katılın.

Türkiye'nin yöresel ve evrensel ayırma problemi var. İngilizce'ye hala İngiliz dili diyen bir toplumuz; oysa İngilizce'nin artık evrensel bir dil olduğunu anlamamız gerekir. İngiliz kökenlidir ama, dünyanın her yerinde konuşulabilen evrensel bir dildir.

Dünya Bağlama orkestrası kurmak istesenez, Türkiye dışından kaç bağlamacı gelir? Dünya gayda orkestrası kurmak istesenez, İskoçya dışından kaç gaydacı gelir? Dünya Tar orkestrası kurmak istesenez, Azerbaycan dışından kaç tarcı gelir? Ama Dünya Senfoni Orkestrası kurmak istesenez, keman dünyanın her yerinde kemandır.

Yöresel kültür ile evrensel kültür arasındaki farkı koymak lazım. Bu kültürün içinde plastik sanatlar, dans her şey giriyor. Şimdilerde “halk istemiyor” diye bir şeyin arkasına saklanılıyor. Bana söyler misiniz halkın her istediği oluyor mu? Halk trafik kuralını istemiyor, ama, yine halkın iyiliği için, kaza yapmalarını önlemek için bu kurallar konmuştur.

Devlet politikasında çocuklar ilkokuldan itibaren resim, şiir, müzik gibi alanlardaki yeteneklerini keşfetmeğe yöneltile, sanat eğitimine yeteri kadar önem verilse, o zaman bu illerde operaya ihtiyaç duyulur. Şu an buralarda opera kurmak “showman”lik olur. Kadro istihdamı olarak iyi ama, devlet eğitimini yapmazsa, insanlarda bir talep yaratılması için çalışmazsa, siz istediğinizi arz edin.

O zaman “halk istemiyor...” olur. Bu tip girişimler güzel, Türkiye’nin her yerinde olması gerekir. Dünya kültürünü veremezseniz, bu kültürü talep edecek, klasik müziği talep edecek toplum bulmazsınız.

15.Şu an faal olan sahnelerdeki açık kadro sayıları:

Ankara:41

İstanbul:72

İzmir:23

Mersin.10

Antalya: 11

Bu tabloya göre üç büyük şehirdeki kadro açığı daha fazla görünüyor olsa da; genelde sanatçılarda bu üç büyük şehirde çalışma isteği vardır? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Bazıları Antalya veya Mersin operasını daha rahat programları olduğu için tercih ediyor olabilirler. Başka bir neden olarak ta, İstanbul, Ankara operaları gibi solist kadroları kalabalık olan operalarda rol alma şansı düşük olanların kendilerine aktif bir sanat hayatı sağlamak arzusu düşünülebilir. Tersine, küçük yerlerdeki operaların tercih edilmemesinin de, çocuğunun daha iyi bir okulda olmasını istemesi, daha aktif bir sanat hayatı olan İstanbul gibi bir yerde yaşama isteği, gibi sosyal sebepleri olabilir. Ankara operasının 110-120 kişilik orkestra kadrosu var. Mersin’e 35 kişi orkestra kadrosu verilir, daha fazlası verilmez. Antalya’da Opera ve Senfoni orkestrası birleştirilmeden bir konser, ya da temsil, yapılamamaktadır. Ben, Ankara operasında, 16 yıl önce Orkestra şefi olarak göreve başladım. Şimdi İstanbul veya İzmir operası için teklifte bulunulsa, oturup “benden neler götürür, neler kazandırır?” diye düşünürüm. Genel olarak problemsiz, kendi içinde daha az rekabeti olan ortamlarda çalışmak istenir.

Tercih sebepleri çok değişik olabilir. İdaresiyle problemleri vardır.

Bu açık kadroların ne kadarı orkestra?, ne kadarı koro? Aradaki bu denge de çok önemli aslında.

16. Opera ve Bale seyircisi sizce hangi ekonomik, kültürel, sosyal çevrelerden oluşmaktadır?

Benim gözlemlediğim bir çekirdek seyirci var. Yıllardır operaya gelen, belirli bir yaşın üzerindeki bu kişiler bir misyoner gibi, konser dinlemenin sosyal olarak bir üst sınıfın göstergesi olarak kabul edildiği dönemlerden kalma bir alışkanlığa sahipler. O grup belli bir terbiye ile yetişmiş, ona göre giyinen, alkışlayacağı yeri bilen, konserin nasıl izleneceğini bilen bir kalite var.

Onun dışında, çok fazla dikkat etmemekle beraber, fanlar var. Örneğin, Mozart sevenler var. *Saraydan Kız Kaçırma* dördüncü senesinde hala salonu olduruyor. O eserdeki Osmanlı hicvini sevenler var. Bale seven, genellikle *Kuşu Gölü*, *Uyuyan Güzel* gibi büyük baleleri seven kitle var. Müzikale gelen var.

Sosyo-kültürel açıdan bakılınca, kalitenin çok düştüğü görülüyor.

O seyircinin, o dönemde, tek kanal televizyonu vardı. “İnternet” diye bir şey yoktu. Şimdi artık seyirci, eline kumandayı aldığı zaman istediği eğlence veya konseri izleyebilir. Sosyal etkinlik olarak, sinema, konser, tiyatroya gitmek çürüdü. O dönem, insanların gidecek yeri yoktu. Şimdi teknoloji kurbanı olmuş durumdayız. “Ben ne çekeceğim Ankara operasını, bende o eser Karajan’dan var” diyor. En iyi ses sistemini de evinde kurmuş, istediği eseri CD’den dinliyor.

Biz geri kaldık aslında. Bizim kendi iç eğitimimiz, disiplinimiz sulandı. Bunun sebebi de, yeteneksiz, vizyonsuz idarecilerdir. Bu koltuğa oturup, gitmek istemeyen, politika yapmak isteyen, idareciler sebep olmuştur. Sonra seyirci kalitesi doğal olarak düşer tabii. Takım futbol oynamıyorsa, seyirci “yönetim istifa!” diye bağırır.

Sanatçıyı motive eden sosyal hakları, maaşı, zamanında aldığı ikramiyeleri var. Bunlar işlerine sarılmaya yöneltecek şeylerdir. Bunun dışında alkış var, tatmin var. Konservatuar eğitiminin kalitesi de yerlerde, bunun da etkisi vardır mutlaka. Buna rağmen, hevesle çalışmaya gayretli yeni sanatçılar da var. Konservatuarlarda, eskiden, tekniğe yönelik bir eğitimin yanı-sıra, ahlak da öğretilirdi. Konsere nasıl giyinileceği, akort sırasında “la” nasıl alınır, sahnede nasıl oturulur, konser nasıl dinlenir, nasıl giyilir, bunlar da öğretilirdi.

Devletin bir kültür politikası yok. Müzikal koyarak seyirci çekmeye çalışmak da, olmaz. Sanatçı seyirciye inerse, fonksiyonunu yitirir. Sanatçı seyirciden önde olmalıdır. Popüler kültürün sanatçı dediği kişilerin, para kazanmak için, halka inmeleri şarttır.

Biz, salon dolmasa, temsil iptal olsa da, maaşımızı alıyoruz, dolayısıyla biz lüksüz.

Sanat sevgisini topluma vereceksin ki, o da buna ihtiyaç duyabilsin. Goethe'yi bilmeyen, öğretilmediği bir ortamdan gelen, ondan zevk almayan bir kişiye Rigoletto'yu sevdiremezsiniz. Gerçek anlamda entellektüeller için, sanat aktivitelerine katılmak kültürel bir boşalımdır, buna ihtiyaç duyarlar.

17. Temmuz ayında yaşanan Beyhan Murphy olayından sonra yaşanan çekişmelerden sonra Meriç Sümen'in Genel Müdürlüğe gelmesi ile, bale sanatı ön plana çıkmış gibi görünmektedir. Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Birincisi ben olayları dışarıdan biliyorum, tartışmaları uzaktan duydum. İkincisi, "bir koreografin olayı ile genel müdürlüğe balerin bir kişi geldi", diye düşünmüyorum. Genel müdürlük kriterleri çok önemli, kendisi devlet sanatçısı, yurt içinde ve dışında kendini ispatlamış, başarılarla imza atmış bir kişidir. "Ayinesi iştir kişinin", ne yapacak? bilmiyoruz. Açıkçası, hayati derecede bir faaliyeti yok henüz. Şu ana kadar, kan akışını değiştirecek, bir şeyleri sarsacak bir olay olmadı.

Bale sanatının, opera içinde olma zorunluluğu vardır. Ayrı bir bale orkestrası kurma projesi olduğunu duymuştum, ama hangi durumda olduğunu bilmiyorum. Operada en çok çalışan grup orkestradır. Orkestra operaya, baleye, müzikale, her şeye çalar. Korosuz opera olur, ama asla orkestrasız bir opera olmaz. Orkestra üzerinde büyük bir yük vardır.

17. Opera müdürlüğü görevine genellikle solist şan sanatçılarının getirildiği görülüyor. Bunun sebebi ne olabilir?

Bu politik bir olay. Sanat seviyesinde verilen kararlar değil. Politik mercilerde verilen kararlardır. 25 yıl önce, opera-tiyatro bir genel müdürlüğe bağlıydı. Cüneyt Gökçer hükümdarlığı vardı. İyi sanatçı olması, "iyi idareci" olması anlamına gelmiyor. Sahnede kendisini ispatlamış her bir kişinin Genel Müdür olması gerektiği gibi bir kriter olması gerektiğini düşünmüyorum.

Ek: 5

Yerel Yönetimler ve Eğitim–Kültür Hizmetleri

5. Yerel Yönetimler ve Eğitim – Kültür Hizmetleri

Kentli gençliğin yaşamına merkezi hükümetlerin pek fazla katkıda bulunamayacağı anlaşıldıkça, toplumsal güçlerin yöneleceği başka alternatif iktidarların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Böyle bir anlayışta, ilk akla gelen belediyelerdir.

Belediye seçimlerinin kazanılmasında en etkili etmenler “kent hizmetleri”dir.

Milletvekilleri seçiminde başarının “hamasi edebiyat” sayesinde elde edildiği düşünülünce, yerel seçimlerde seçmenlerin çok daha gerçekçi bir değerlendirme yaptıkları anlaşılmaktadır. Milletvekili seçimlerini, genellikle, boykot etmekte olan gençliğin, yerel seçimlerde büyük bir katılım gösterdiği, ve bu yüzden, katılım yüzdesinin her zaman daha yüksek olduğu da bir gerçektir. (1994 mahalli seçimlerinde oy verme oranı %89.3’tür, oysa 1991 ve 1995 milletvekili seçimlerinde oranlar %83.9 ve %85.2’de kalmıştır.)

Kültür Bakanlığı'nın ve üniversitelerin icraatları, siyasal ya da bürokratik nedenlerden sık-sık felce uğramaktadır. Bu yüzden yerine getirilemeyen bir çok hizmetler için, alternatif merci olarak, karşımızda belediyeler belirmektedir. Belediyelerin kültür etkinlikleri, bakanlıktaki, YÖK'teki gibi, bürokratik engellerle kısıtlanmış değildir. Bir etkinliğin olacağı varsa hızla olur, olmayacaksa, fazla sürüncemede bırakılmadan dosya kapatılır. Belediyeler pratiğe daha fazla yöneliktirler. Siyasal açıdan, belediyeler koalisyona dayanan yapılara sahip değildirler. Kitlenin belediyeler üzerinde dolaysız, çabuk işleyen bir denetim gücü vardır.

Ülkemizde, Kültür ve Sanat projelerine önem veren bir belediye yönetimi olan Kadıköy Belediyesi'nin son projesi, eski Süreyya Sineması'nı opera binasına dönüştürme girişimidir. (Ek: 7, gazete haberi: 22, sayfa: 170, *Kadıköy Belediyesi'nde "Opera" Çalışmaları*)

Kent kültürünün belediyelerden aldığı destek, giderek, artacaktır. Kültüre ilişkin konular seçim kampanyalarında işlevsel olmaya başlayacak, özellikle gençliğin oyunu isteyen adaylar kültür projelerine ağırlık verecektir.

Gençliğin doktrin çatışmaları içerisinde bölünmesi, yaşlı kuşakların işine yarayacak bir taktiktir. Kemalist-şariatçı kutuplaşmasının egemen olduğu günümüz siyasetinde, kent gençliğine çekici gelecek kültür politikaları üreten bir siyasal güç ortaya çıkabilse, doktriner partileri gölgede bırakan başarılar kazanabilir. Bu tür bir siyasal gücün başlıca

kaynağı “seçkin öncü”ler olmak zorundadır. Kentli gençlik kitlelerine bir araya gelme ve iletişim içine girme fırsatını sağlayacak festivaller önümüzdeki dönemin en popüler etkinlikleri olacaktır.

5.1. Avrupa Ülkelerinde Yerel Yönetimlerin Eğitim ve Kültür Hizmetleri

Dünya ülkelerindeki yerel yönetimlerin yapılanması bir bütünlük göstermemektedir. Özellikle batı ülkelerinde yerel yönetimler, büyüklüklerinden yönetim makamlarıyla ilişkilerine, mali güçlerinden görev ve yetki alanlarına kadar, birbirinden farklı yapılanmalara sahiptirler. Örneğin, Hollanda’da belediye başkanı, seçimle değil, İçişleri Bakanı’nın teklifi üzerine Kraliçe tarafından atanmaktadır. İtalya’da ise, belediye başkanlarının ve belediye meclisi üyeleri seçimi, tek dereceli olarak, doğrudan halk tarafından gerçekleştirilmektedir. Yine Kuzey Avrupa ülkelerinde, “ekonomiklik” ölçütü esas alınarak, yerel yönetim birimlerinin sayısı azaltılmaya çalışılırken, Güney Avrupa ülkelerinde “vatandaşa yakınlık” ilkesi temel ölçüt kabul edilerek yeni yerel yönetim birimleri oluşturulmuştur.

Yerel yönetimlerin toplam kamu harcamaları içindeki payı konusunda da büyük farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Danimarka’da bu pay % 65, Norveç’te % 43, ve Fransa’da % 27 iken, aynı pay Yunanistan’da % 6.5’tir. Türkiye’de ise, kamu harcamaları içindeki yerel yönetimlerin payı % 10 dolaylarında seyretmektedir. Yerel

yönetimler tarafından sunulan hizmetlerin, bu yönetim birimlerinin bütçeleri içindeki, oranları da ülkeden ülkeye farklılık gösteren bir durumdur.

Eğitim ve kültür hizmetlerine ait görevlerin yönetimler arasındaki dağılımı ülkeden ülkeye değiştiği gibi, ülkelerdeki büyük kent belediyelerinin alt kademe yönetimleri ile yetki ve görev paylaşımında da bazı farklılıklar bulunmaktadır. Avrupa, Amerika ve Uzak Doğu ülkelerindeki büyük kent yönetimlerinin yürüttüğü eğitim ve kültür hizmetleri hakkında bazı bilgileri incelemekte yarar vardır.

Bazı ülkelerdeki yerel yönetim birimlerinin eğitim ve kültür içerikli hizmetlerini; hazırlanması, sunuluşu ve denetimi gibi çeşitli yönleriyle incelemek, Türkiye'deki uygulamalarla karşılaştırılması bakımından önemli bir yarar sağlayabilir. Bu bağlamda, Londra, Toronto ve Tokyo yerel yönetimlerinin kültür hizmetleri incelenmiştir. Bu yapılırken, örneklem olarak da, *Royal Opera House* incelenmiştir.

5.2. Londra Belediyesi'nin Eğitim ve Kültür Hizmetleri

Londra'da "*metropolitan*" yönetim sistemi, Londra "*county*" sisteminin genişletilmiş bir şekli olarak, 1960'ların başında kurulmuştur. İngiltere'nin tümünde geçerli bir metropolitan yönetim modeli ise, ancak 1974'de kurulmuştur. Bu yönetim modeli 1 Nisan 1986 tarihine kadar yürürlükte kalmış ve, bu tarihten itibaren, yeni bir model

yürürlüğe girmiştir. Yeni model çerçevesinde, metropolitan yönetimlerin görevlerinin büyük bir bölümü özel amaçlı kuruluşlara, bazıları da alt (yerel) birimlere aktarılmıştır.

1965 yılında, eski Londra iline, çevresindeki bazı yerleşim yerleri de katılarak, 8 milyon nüfusa sahip 1.607 kilometrekarelik bir alanda Yeni Büyük Londra Yönetimi kurulmuştur. Bu alan, birçoğunun nüfusu 200.000-300.000 arasında değişen, 32 belediyeye (borough) bölünmüştür. Söz konusu alanda, Büyük Londra Meclisi (*The Greater London Council*) ve ikili yönetsel yapıya (*two-tier*) sahip 32 yeni Londra Belediye Meclisi (*London Borough Council*) bulunmaktadır. Londra Belediyeleri, Londra şehrinin yönetim alanında İç Londra Belediyeleri (12) ve Londra Dışındaki Belediyeler (20) olmak üzere ikiye bölünmüştür. Eğitim hizmetleri açısından, bu ayırım oldukça önemlidir. İç Londra Belediyeleri (*Inner London Borough*) ve kent merkezindeki yetkili kuruluş olan İç Londra Eğitim Kuruluşu'nun (*Inner London Education Authority*) kendi bölgelerindeki eğitim hizmetlerinden sorumludurlar. Londra dışındaki belediye meclislerinin ise, bölgesel eğitim hizmetleri ile ilgili sorumlulukları bulunmamaktadır.

Büyük Londra Meclisi'nin özel bir komitesi niteliğindeki İç Londra Eğitim Kuruluşu (*ILEA*) 12 *borough* ve 13 milyon nüfusu kapsayan bölgede eğitim hizmetlerini yürütmekte ve bu alanda yapılan harcamalar *precept* denilen paylar yolu ile alt

birimlerden alınmaktadır. Londra dışında ise, her alt yönetim kendi görev alanındaki eğitim hizmetlerini yürütmektedir.

Büyük Londra yönetimi, eğitim, kültür, spor ve sosyal faaliyetler alanında, tüm bölge düzeyinde sorumluluk taşımaktadır ve yerel gelirlerin % 2'sine eşit miktarda ödeneği serbestçe harcama yetkisine sahiptir. Bu yetkiye dayanarak, yönetim *Covent Garden*'daki Kraliyet Operası'na (*Royal Opera*) ve bazı kültür topluluklarına destek vermektedir.

“Büyük Londra Yönetimi” sisteminin görevlerinde yeterince açıklık olmadığı, fazla politize olduğu, diğer belediyelerin yetki ve görevlerine müdahale ettiği, çeşitli görev uyuşmazlıklarının işlerin gecikmesine ve kaynak israfına yol açtığı, ayrıca yönetimin Çevre Bakanlığı'nca tespit edilen ilkelere uymadığı, gibi gerekçelerle kaldırılmasına karar verilmiştir. 1986 yılında diğer altı metropolitan yönetim ile birlikte kaldırılan Büyük Londra Yönetimi'nin yetkilerinin büyük bir kısmı 20 kadar farklı kuruluşa dağıtılmış, ancak 1/3'ü belediyelere ve merkezi kente devredilmiştir. Ayrıca, kültür işlerinden sorumlu olarak da, “*South Bank Board*” adında özerk bir kuruluş oluşturulmuştur. Büyük Londra Yönetimi ile sıkı ilişkiler içinde bulunan ve on iki İç Londra ilçesinde eğitim hizmeti sağlayan İç Londra Eğitim Kuruluşu da, özel amaçlı bir kuruluş olarak varlığını sürdürmektedir.

Günümüzde, Büyük Londra alanında yaşayanların tümü için eğitim hizmetlerinden, özel toplumsal hizmetlerden, rekreasyondan, konuttan, yerel yollardan, yerel planlama ve diğer hizmetlerden sorumlu tek bir yerel yönetim bulunmaktadır. Bu yeni düzenlemenin ülkedeki diğer bazı bölgelerde halen uygulanan iki kademeli sisteme oranla daha anlaşılabilir ve basit olduğu savunulmaktadır.

Mary Allen, *A House Divided* adlı kitabında Royal Opera House hakkında söyledikleri şöyledir:

5.3. Covent Garden Kraliyet Opera Salonu Yapısı ve Organizasyonu

Covent Garden Kraliyet Opera Salonu, Kraliyet Opera Salonu olarak da bilinir, kayıtlı bir yardım derneğidir. Kendi tiyatrosuna sahip olup, koro, orkestra ve bale bölümlerinden oluşan üç performans grubu vardır. Kraliyet Opera ve Kraliyet Balesi ayrı işbirlikler gibi düşünülse de, yapısal ve kurumsal olarak Kraliyet Opera Salonuna bağlıdır. Kraliyet Balesinin ayrı idarecileri olup bunlar aynı zamanda Birmingham Kraliyet Balesi ve Kraliyet Bale Okulunun refahından da sorumludur. Kraliyet Balesi idarecileri, Kraliyet Opera Salonu idare heyetine yönetim yetkisi verir.

Kraliyet Opera Salonu gönüllü bir yönetim kurulu tarafından idare edilir. Benim dönemimde, Kraliyet Opera Salonundaki yönetim kurulu üye sayısı 7-9 arasındaydı. Kurul üyeleri, Kültür, Basın ve Spor Bakanlığı ve Sanat Konseyi'nce seçilir, ancak, yeni kurul üyeleri sadece kurul tarafından önerilir. Aynı şekilde, başkan da, kurulun kendi üyeleri arasından seçilir. Ek olarak, bir kaç yıl boyunca iki yardımcı kurul da görev yaptı: Opera ve Bale Kurulu. Lord Chadlington'ın başkanlığı döneminde, bu kurullar görevleri ve yapıları tekrar düşünölmek üzere askıya alındı. Sir Colin Southgate onları tekrar kurdu. Bu günlüğün içerdiği dönemde, ana yönetimin üç alt komitesi vardı: Finans ve Hesaplar komitesi, Ödeme komitesi, Yapılandırma komitesi.

Yirmi yılı aşkın süredir, yapılandırma sürmektedir. 1975'te Covent Garden alanının yeniden düzenlenmesini sağlamak, tiyatronun özelliklerini geliştirmek, Kraliyet Balosunun *Baron's Court*'taki kiralık yerinden taşınıp geleceğı stüdyo ve ofisleri açıp, *Covent Garden*'daki diğer birimlere katılmasını sağlamak için, hükümet yeni bir yer satın aldı. 1981 de, bu alan *Developmet Land Trust* adındaki, Kraliyet Opera Salonu ve Sanat Konseyinden oluşan iki mütevellisi olan, bir şirkete verildi. Yapılandırma'nın denetimi, sadece satış ve kiralama işlerinde Hükümet ve Sanat Konseyinin de görüşü alınmak üzere Kraliyet Opera Salonu'na verildi.

Bu yapılandırma “Kraliyet Opera Salonunun Yapılandırılması Ltd.” tarafından üstlenildi. Bu günlüğün kapsadığı periyotta, yapılandırma, Kraliyet Opera Salonu Yönetim Kurulu’nun Yapılandırma Yönetimi Komitesince denetlendi. Aynı zamanda, iç tasarımın ayrıntılarına bakan ve *catering* gibi işlevsel işleri üstlenen “Tasarım Alt-Grubu” vardı.

Yapılandırma projesi, 1995 yılında, Milli Piyango gelirlerinden sanata ayrılan £78.5 milyonluk pay ile mümkün oldu. Buna ek olarak, yardım arayışları (ilk hedef £100 milyon) ve ticari anlamda kullanılacak olanların bazılarının satılması, kaynakları artırdı. Amaç sadece yapılandırmanın tamamına yetecek kadar finansman sağlamak değil, aynı zamanda yeni tiyatroyu yürütecek gelirin de sağlanmasıydı.

Covent Garden’ın ortakları ayrıca kurulmuş bir organizasyondur. Bir de, Opera Salonu’na para toplamaya çalışan bağımsız bir kurum olan Kraliyet Opera Salonu Gelir İdaresi vardır. Hem gelir işleri için (prodüksiyonlar, diğer projeler ve işletme giderleri) hem de yapılandırma giderleri için para toplamıştır. Floral Yardım kurumu da, bu bağlamda yardımcı olmuştur.

Kraliyet Opera Salonu’ndan ayrıldığım zaman, yukarıda anlatılan yapı komitelerle, ana kurulun ilişkilerini basitleştirmek amacıyla incelemeler sürmekteydi. Bu yüzden, bu tanımlama 1997 sonlarında 1998 başlarına aittir.

İngiltere Sanat Konseyi ile Kraliyet Opera salonu arasındaki ilişkiyi de özetlemek doğru olacaktır. Sanat konseyi, kaynağı yıllık olarak hükümetten gelen, bağımsız yetkileri olan bir halk örgütüdür. Her yıl, sanat konseyi, finanse edeceği sanat organizasyonunu, gelir durumunu ve karşılığında elde edeceği sonuçları düşünüp, kararlaştırır. Bu, diğer hedeflerle beraber, yazılı bir anlaşmaya dökülür. Bununla birlikte, sanat konseyi herhangi bir ödeme yapmadan, gelir şartını koşar ve finanse edilecek organizasyon da, ona göre yıllık bir bütçe oluşturur.

Sanat konseyi, aynı zamanda Piyango'dan gelen sanatsal olaylara da finansman sağlar. Piyango'nun bağışları daha detaylı, daha sıkı diğer bir dizi şartlar altında kabul edilir. Bazıları tüm ödülleri kapsayan standart bir şekilde yapılırken, diğerleri bireysel olarak değerlendirilir.

Finanse edilen her organizasyonun, iki kurum arasındaki ilişkilerden sorumlu olan bir sanat konseyi memuru vardır. Kraliyet Opera Salonunda, bu işi Genel Sekreter yardımcısı yapar. Kraliyet Opera Salonu, bu memurun Sanat Konseyinin üst yönetiminden bir temsilcinin de bulunduğu, tek finanse edilmiş organizasyondur.

5.4. *The Royal Opera House*'un Hiyerarşik Açıdan Yönetim Birimleri

Sahibi/HRH The Prince of Wales

Müzik Yönetmeni

Opera Yöneticisi

Oyuncu Yöneticisi

Genel Müdürü

Şirket Müdürü

Şirket Müdür Yardımcısı

Müzik Başkanı

Müzik Yöneticisi

Anlaşmalardan Sorumlu Müdür

Personel Yöneticileri Başkanı

Personel Yöneticileri

Kıdemli Sahne Müdürü

Sahne Müdürü

Sahne Müdürü Vekili

Sahne Müdürü Yardımcıları

Anlaşmalardan Sorumlu Yönetici

Eğitim Müdürü

Finansman Denetçisi

Pazarlama

Pazarlama Yöneticisi

Pazarlamadan Sorumlu Başkan

Gişe Müdürü

Görevlendirme Editörü

Yayımlar Müdürü

Reklamdan Sorumlu Başkan

Basın ve Halkla İlişkiler

Basın ve Halkla İlişkiler Yöneticisi

Ortaklarla İletişimden Sorumlu Başkan

Bale Basınından Sorumlu Başkan

Opera Basınından Sorumlu Başkan

İç ilişkiler Müdürü

İnternet Editörü

Eğitim

Eğitim Yöneticisi

Yapılanma

Yapılanmadan Sorumlu Yönetici

Yapılanmadan Sorumlu Başkan

Yapılanma İşlerinden sorumlu Başkan

İş Yapılanmasından Sorumlu Başkan

Ana Bağışlardan Sorumlu Başkan

Üyelikten Sorumlu Başkan

Üye Promosyonlarından Sorumlu Başkan

Finansman Denetçisi

Finans

Finans ve İş ilişkileri Yöneticisi

Finansman Yöneticisi Vekili

Muhasebe Müdürü

Çalışma Yöneticisi

Kıdemli Finansman Denetçisi

Teknik İşler Başkanı

Teknik İşler Müdürü

Teknik müdürler

Kiralama Müdürü

Işık Müdürü

Işık Danışmanı

Takım Müdürleri

Kıdemli Sahne Müdürleri (Bale ve Opera ayrı olarak iki tane)

Sahne Müdürü

Ses Teknik ve Yayın Müdürü

Kostüm ve Peruk Desteğinden Sorumlu Başkan

Yeniden Gösterim ve Kiralama Koordinatörü

Gösteri Koordinatörü

Çalışma Odası Koordinatörü

Peruk ve Makyaj Koordinatörü

Yapımdan Sorumlu Başkan

Yapım Müdürleri

Kostüm Yapımından Sorumlu Başkan

Kostüm Danışmanı

Erkek Kostüm Odasından Sorumlu Başkan

Şapka ve Mücevherattan Sorumlu Başkan

Saç ve Kostüm Boyamadan Sorumlu Başkan

Zırh Tamirinden Sorumlu Başkan

Sahne Yapımı Başkanı

Dekor Yapımından Sorumlu Başkan

Sahne Sanatçılarında Sorumlu Başkan

Bina Müdürü

Bina Müdür Vekili

Bina Müdürü Yardımcıları

Bilişim Teknolojileri Başkanı

Dış-alım ve Ticaret Müdürü

Personel

Personel Yöneticisi

Sağlık ve Emniyetten Sorumlu Başkan

Sağlık Danışmanı

5.5. Toronto Belediyesi'nin Eğitim ve Kùltür Hizmetleri

Kanada'da metropolitan ve yerel kademeler arasındaki görev ve yetki dağılımı her metropolitan bölge açısından bir ölçüde değişik olmakla birlikte, ÷lkedeki metropolitan yönetimlerin en eskisi ve ünlüsü Toronto'dur.

632 km² alana ve 1991 sayımına göre 2.275.771 kişilik nüfusa sahip Toronto Metropolitan Yönetimi 1953'de kurulmuş, diğer Kanada metropolitan yönetimleri ise 1960'ların sonlarında ve 1970'lerin başlarında oluşturulmuştur. Altı belediyeden oluşan Toronto Metropolitan Yönetimi'nin en yüksek yasama ve yürütme organı Toronto Metropolitan Meclisi'dir. Meclis, alt birim belediye başkanlarından, belediye meclislerinin seçilmiş üyelerinden ve metropolitan meclisin üyeleri tarafından belirlenen başkandan oluşmaktadır.

Toronto Metropolitan Yönetimi modelinde, metropolitan yönetim ile yerel belediyeler arasında rekabet ve sürtüşmeler asgari bir düzeye indirilmiştir. Genellikle bu model yerel çıkarlarla, metropolitan bölge çıkarlarının sağlıklı bir biçimde dengelenmesine olanak sağlamaktadır.

Toronto Metropolitan Yönetimi'nin organizasyon yapısına bakıldığında, özellikle kültür alanındaki hizmetlerin diğer hizmetler içinde önemli bir konuma sahip olduğu görülmektedir. Nitekim büyük kent meclisine bağlı dört üst komisyondan ikisinin "Kültür İşleri Komisyonu" ve "Kütüphaneler Komisyonu" olması bunun bir göstergesidir. Diğer iki üst komisyon ise, "Toplu Taşıma Komisyonu" ve "Polis Zabıta Komisyonu"dur.

Sosyal hizmetler, ulaşım, fen işleri ve park ve bahçe hizmetlerinden sorumlu alt komisyonlar ise büyük kent başkanlığına bağlı olarak çalışmakta ve ilgili hizmet birimleri aracılığıyla hizmet sunmaktadırlar. Toronto Metropolitan Yönetimi'nin yıllık bütçesinin yarısına yakın bir bölümü, eğitim hizmetleri dışındaki toplumsal ve aileye yönelik harcamalara ayrılmaktadır. Bu hizmetleri koruma, ulaştırma ve çevre hizmetleri izlemektedir. Kültürel alanlardaki hizmetler çok düşük bir orana sahiptir.

Eğitim hizmetleri Toronto'da bağımsız, doğrudan halk tarafından seçilmiş "Yerel Eğitim Kurulları"na (*The Local School Boards*) yönetilmektedir. 10 yıllık temel eğitim laik (kamu) ve dinsel (Roman Katolik) olmak üzere iki farklı sisteme ayrılmaktadır. Her taşınmaz mal vergisi yükümlüsü, kendi vergisinin bunlardan hangisine verileceğine

karar verebilir. Toronto’da dinsel eğitime sadece temel eğitim düzeyinde yer verilmektedir. Dinsel eğitimin yönetimi ayrı olarak yapılmaktadır.

Tüm büyük kent alanında dengeyi ve tekdüzeliği sağlamak üzere altı yerel kurul temsilcilerinden oluşan “Ana Kent Eğitim Kurulu” bulunmaktadır. 1954 yılında kurulan bu birim yeni okulların yapımından ve okul harcamalarının dengeli olmasının sağlanmasından sorumludur. Eyaletin ve ana kentin eğitim için ayırdığı fonlar bu kurul aracılığı ile dağıtılmaktadır.

Toronto büyük kent yönetimi, tüm gelirlerinin büyük bir kısmını Ana Kent Eğitim Kurulu’na aktarmanın dışında, eğitimin planlanması, ders programları ve denetim gibi eğitim yöntemleri ile ilgili konularda kesinlikle söz sahibi değildir. Hatta sorumlu kurullarda temsil dahi edilmemektedir. Ancak gerek eğitim hizmetlerinin başka yerel hizmetlerle olan ilişkisi, gerekse kaynak aktarımı, eğitim kurulları ile büyük kent yönetiminin sıkı işbirliğini zorunlu hale getirmektedir.

5.6. Tokyo Belediyesi’nin Eğitim ve Kültür Hizmetleri

1991 yılı itibariyle 11.8 milyon kişinin yaşadığı Tokyo, Japonya’nın toplam nüfusunun yaklaşık % 10’unu barındırmaktadır. Nüfus yoğunluğu bakımından da dünyanın en yoğun nüfuslu kentlerinden birisidir. Kentte kilometrekareye düşen insan sayısı 5.506’dır. Japonya’nın genelinde ise kilometrekare başına 326 insan düşmektedir.

Tokyo metropolitan yönetimi Japonya'daki diğer iller gibi geniş bir bölgeyi kapsayan bir yerel yönetim birimidir. Bu açıdan diğer illerden önemli bir farkı yoktur. Ancak ülkenin metropolü olarak Tokyo yönetimi farklı bir yönetsel sisteme sahip bulunmaktadır. Yerel hizmetlerin bir bölümü, 23 alt bölgeyi kapsayan böyle büyük bir kentte hizmetlerde bütünlüğü sağlamak amacı ile Tokyo metropolitan yönetimince yönetilmektedir. Bu durum özel alt bölgelerle (ilçelerle) ilişkileri açısından Tokyo yönetimine farklı bir konum kazandırmaktadır.

Tokyo'nun yönetim sistemi, yasama (Tokyo Metropolitan Meclisi) ve yürütme (Vali, yönetsel komisyonlar ve görevliler) organlarından oluşmaktadır. Tokyo Metropolitan Meclisi; metropolitan alanını kapsayan kurallar koymak, bu düzenleyici kuralları değiştirmek ve yürürlükten kaldırmak, bütçeyi yapmak ve kesin hesapları onaylamak, seçim işleri komisyonu üyelerini seçmek ve seçimle belirlenen Vali'nin, vali yardımcısını atamasını kabul edip etmemek haklarına sahip bulunmaktadır. Ayrıca yine Tokyo halkının yasal temsilcisi olarak Meclis, yürütme organının yaptığı işleri denetleme ve soruşturma yetkilerine de sahiptir.

Vali ise, bir yerel yönetim birimi olan Tokyo metropolündeki hizmetlerin yönetiminden ve temsil edilmesinden sorumlu olan en üst yetkili durumundadır. Vali, iki ayrı kategoride işlerin yürütülmesinden sorumludur ve bu konularda yetki sahibidir. Bunlardan ilki yerel yönetim biriminin işleyişinden sorumluluk, diğeri de yasa veya Bakanlar Kurulu kararları ile kendisine verilmiş ulusal nitelikli işlerden sorumluluktur.

Japonya'daki bütün kolej ve üniversitelerin %20'si, kolej ve üniversite öğrencilerinin %34'ü Tokyo'da bulunmaktadır. Eğitim hizmetleri Tokyo'da büyük kent yönetiminin ve alt yerel yönetim birimlerinin temel görevlerindedir. Bu hizmetler, yönetimlerden bağımsız olarak, özel eğitim kurullarınca yürütülmektedir. Beşer üyeden oluşan bu kurullar, yöneticilerin önerileri üzerine Tokyo Metropolitan Meclisi tarafından atanmaktadır.

Dokuz yıllık zorunlu temel eğitim okullarının hemen hemen tamamı yerel yönetimlere aittir. Ayrıca tüm liselerin %40'ı büyük kent yönetiminindir. Büyük kentin teknik alanda eğitim veren iki yüksek okulu, üç ön lisans okulu, bir üniversitesi ve özel eğitim veren çok sayıda kurumu bulunmaktadır. Eğitim Kurulu'nca yönetilen bu okullara ek olarak, doğrudan yöneticiye bağlı ve yaygın eğitim yapan 600 kadar büyük kent eğitim kurumu yetişkinlere eğitim hizmeti sunmaktadır.

Eğitim örgütünün başında, Eğitim Kurulu'na bağlı olarak görev yapan uzman personeller bulunmaktadır. Büyük Kent Eğitim Müdürü, Eğitim Bakanlığı'nın onayı ile Büyük Kent Eğitim Kurulu tarafından atanmaktadır. Alt yerel yönetim birimlerinin eğitim müdürlerinin göreve getirilmeleri ise, Büyük Kent Eğitim Kurulu'nun onayı ile yerel yönetim kurulları tarafından yapılmaktadır.

Sonuç olarak, eğitim ve kültür hizmetlerinin, demokratik ülkelerin tamamına yakınında büyük kent belediyelerinin öncelikli görevleri arasında olduğunu belirtmek mümkündür. Özellikle birçok ülkede; okul öncesi, ilk ve ortaokul düzeyindeki bütün örgün eğitim ve

öğretim hizmetlerinin ve bunun yanında çeşitli mesleki eğitim hizmetlerinin yürütülmesi görevinin sadece yerel yönetimlere verildiği görülmektedir. Hatta kimi büyük kent yönetimleri (Tokyo Büyük Kent Yönetimi örneği), ön lisans ve lisans eğitimi ile ilgili hizmetleri de yürütmektedir. Ancak genel olarak yükseköğretim kurumlarının oluşturulması ve çalışmalarının yürütülmesinden daha çok merkezi yönetim sorumlu bulunmaktadır. Ayrıca ulusal kültürün korunması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmaların da yine merkezi yönetimler veya onların görevlendirdiği çeşitli kurumlarca yürütüldüğü tespit edilen diğer bir durumdur.

Ek: 6

Benedetto Marcello “*Il Teatro alla Moda*” Makalesi

6. Benedetto Marcello “*Il Teatro alla Moa*” Makalesi

1686’da Venedik’te aristokrat bir anne babadan dünyaya gelen Marcello hem yazar, hem de besteci olarak öne çıkmıştır. Onun en önemli ve en tanınmış müzik yapıtı, her biri elli dize için sekiz bölümden oluşan *basso continuo* ve birkaç enstrüman için bestelenmiş *Poetico-Armonico*’dur. Marcello aynı zamanda bir enstrümantal müzik bestecisidir.

Edebi eserleri arasında, opera sanatı ile alay ettiği “*Il teatro alla moda*” (1720) en tanınmış olanıdır. Eserde, İtalyan tiyatrosunda müzikal tiyatroyla ilgilenen herkesin onu sırf kendi çıkarları, hevesleri için kullanmaya çalışan-şarkıcı, besteci ve tüm sahne adamlarına karşı tepkisinin altı çizilmiştir. İki yüzyıldan fazla süre geç bu nükteli eser ilgisinden hiçbir şey kaybetmemiştir.

“*Il teatro alla moda*” dan

(1720)

“*The Theather a la mode*”

veya,

Çağdaş icraata göre, italyan operaları usulüne uygun bestelemenin ve sahnelemenin basit ve güvenilir yöntemleri

Bu eserde şairlere, bestecilere, şarkıcılara, opera müdürlerine *impresariolara*, müzisyenlere, koreograflara, kostümcülere, figüranlara, komilere, yazıcılara, koruyuculara, bayan şarkıcıların analarına ve tiyatroyla ilgilenen herkese gerekli ve faydalı tavsiyeler de bulunulmuştur.

Kitabın Yazarı tarafından bestecisine atfedilmiştir.

Şairlere...

İlk olarak çağdaş şairin eski Latin ve Yunan yazarları okumasına ya da okumuş olmasına gerek yoktur. Çünkü eski Yunanlılar ve Romalılar bile çağdaş yazarları okumadılar.

Aynı şekilde İtalyan nazım ve ölçüsü hakkında bir şeyler bilmesine de gerek yoktur. Sadece bir dizenin yedi veya on birlik hece düzeninde olması gerektiği temel bilgisi yeterlidir. Çünkü bu kural yardımıyla kendi zevkine göre 3, 5, 9, 11 hatta 15'lik hece ölçüsüyle yazabilir.

Fakat o, matematik, resim, kimya, tıp gibi bütün çalışmalarını takip ettiğini ancak dehasının onu şairliğe sürüklediğini söyleyecekti. Bunu söylerken ancak bu sayede düzgün bir şive yada uyak kullanabilmek ... vs. değil, çoğunlukla olduğu gibi şairlik eğitimiyle hiçbir alakası olmayan diğer bilimlerdeki bazı terimleri şairlerine sokmaktır.

Buna paralel olarak Dante, Petrarch, Ariosto... vb. gibilerini anlaşılması zor, sıkıcı şairler olarak niteleyecek ve onlarla hiçbir işinin olmadığını veya birazcık taklit edilebilir olduklarını söyleyecektir. Fakat, çeşitli çağdaş şiirlerden oluşan büyük bir *impresario*'nun güneşi yada ayı onuruna stoku olacak ve onlardan düşünceler, duygular hatta bazı dizeleri tamamen alacaktır. Nasıl olsa hırsızlıkla taklit aynıdır.

Çağdaş şair, operasını besteledikten önce sahnelerin sayısı ve kalitesi hakkında *impresario*'sundan kesin bilgiler almanın yollarını arayacaktır ve onların hepsine operasında yer verecektir. Bu arada oyunun etkisini arttıracak görkemli ziyafetler, kurban merasimleri, cennet manzaralarını vs. oyuna dahil etmeye çalışacaktır. Sahne kadrosuyla da kaç *dialogues* (diyalog), *soliloquies*, *ariettas*... vs. olacağını kararlaştıracaktır. Tiyatronun ekonomik gücünü zayıflatmak seyirciyi sıkma riskini de göze alarak sahnelemeye çalışacaktır.

Seyircinin dönen dolapları anlamayıp sonuna kadar merakta kalması amacıyla tüm operayı hiçbir tema formüle etmeden basitçe satır-satır besteleyerek yazacaktır. her şeyden öte, bırakın iyi modern şair tüm karakterlerinin sık-sık görünmesine, sonra da, geleneksel *canzonetta*'yı söyleyerek varlıklarını teker-teker hissettirmelerine dikkat etsin.

Şair, aktörün meziyetlerini araştırmaz. Fakat daha çok *impresario*'nun iyi aslana, iyi bir ayıya, bülbüle, yıldırımlara, depremlere ve şimşek patlamaları vb. sahip olup olmayacağını sorgulayacaktır.

Oyunun ortasında seyircinin dışarı çıkmamasını garanti altına almak için, operanın sonunda çarpıcı bir şekilde oyuncuların çıkışıyla muhteşem bir sahne sunacak ve alışlagelmiş koroyla finali yapacaktır.

Şair, kitabını bir büyük şahsiyete atfederken, kültürlü birinden ziyade zengin birini bulmaya çalışacak. Diyelim ki bu ahçı veya bu koruyucunun kendisinin “baş domo”su olabilir. Bunu yaparken de hasılatın üçte birini almak gibi bir paznelığa girecektir. Bu koruyucusundan ilk olarak başlık sayfasında onun isminin yanında yer alacak unvanların sayısını ve derecesini ortaya çıkaracak ve bu bahsedilen unvanları vs.’leri ekleyerek sürekli çoğaltacaktır.

Bu koruyucusunun atalarının ailesini ve asaletini göklere çıkaracak, bunun için onlara “cömert ruh”, “liberallik” gibi terimlerle niteleyecektir. Bazen olduğu gibi eğer bu koruyucusuna övgü de bulunmamışsa o zaman da, onun alçak gönüllülüğünü incitmek için sessiz kaldığını söyleyecek fakat bu zengin koruyucusunun bahsettiği şaşaalı trompetlerle sağlanan şöhretli dünyanın bir ucundan diğer ucuna kendi adının ölümsüzlüğünü haykıracaktır. En sonunda da sonsuz derin saygının işareti olarak “ekselansları'nın köpeği”nin ayağındaki pireleri öptüğünü söyleyerek bitirecektir.

Modern şair için okuyuculara karşı bu operayı en taze yıllarında bestelediğini iddia etmek en yararlı iş olacaktır. Hele bir de (üzerinde birkaç yıldan fazla çalışmış olsa bile) onu birkaç günde bitirdiğini de eklerse bu çok güzel bir çağdaş dokunaklılık yaratacaktır. Ama tabii ki bu onun eski öğretileri tamamen reddettiğini gösterecektir.

Böyle bir durumda o, oluşabilecek daha ciddi işlerin sorunların hafifletmek için, sadece kendi zevki için bir şair olduğunu, aslında bu eserini yayınlamak gibi bir düşüncesinin olmadığını, bu işi sadece arkadaşlarının tavsiyesi ve sponsor'unun baskısıyla yaptığını ve en ufak bir kazanç ya da şöhret arzusunun olmadığını söyleyecektir. Ve dahası kadrosunun mümtaz ustalığı, müziğin bestecisinin bilinen sanat kabiliyeti, figüranlarının maharetleri oyunun açıklarını kapatacaktır.

Şiir sanatı ve tragedya öğretisi ile ilgili tartışmalarda, "Horace", "Aristotle", "Euripides", "Sophocles" gibilerinin fikirlerini takip ederek uzun-uzun fetvalar verecektir. Sonunda da, tiyatronun hafif meşrepliği, orkestra şeflerinin abartıları, müzisyenlerin münasebetsizlikleri ve figüranların hassaslığı gibi konularla dejenere olmuş günümüz ruhuna kendini adapte etmek için modern şairin bütün iyi kuralları terk etmesi gerektiğini ekleyecektir.

Fakat bu arada izin verin de bütün dramalardan en önemli olan üç noktasını da ihmal etmemeye özen göstereyin; "yer", "zaman" ve "olay". Önüne gelen her yerin tiyatro olduğunu, zamanın akşam sekizden gece yarısına kadar olduğunu ve olayında opera müdürünün iflası olduğunu gösterecektir.

Operanın konusunun tarihi olması da çok önemli değildir. Nasıl olsa bütün Yunan ve Latin hikayeleri eski Yunanlılar, Romalılar ve çağımızın seçkin İtalyan' ları tarafından işlenmiştir. Modern şairin görevi yeni kurgu keşfetmek, orada kehanetlerin cevabını bulmak kraliyet gemisinin batışı, fasaryadan şeytani fallar gibi konularla uğraşmaktır. Sadece bazı dram yapıtı şahsiyetlerin isimlerinin anılması yeterli olacaktır. Gerisi tamamen yazarın zevkine kalmıştır. her şeyden önemlisi metin, arylar dahil biraz az veya çok 1200 mısranın üzerinde olmamalıdır.

Daha sonra, operasına büyük şöhret kazandırmak için, modern şair operasına bir karakterden ziyade oyundaki önemli olayın adını verecektir. Örneğin, Amadis, Buovo veya Kamptaki Bertha yerine o "Aşırı Nankörlük", "Cenaze Merasiminde İntikam", "Teknedeki Ayı" ismini kullanacaktır.

Operadaki olayların ayrıntıları, hapishaneler, kamalar, zehirler, ayı avları, yaban öküzünü avlamak, depremler, kurbanlar, sözleşmelerin tanzimi, çılgın sahneler... vb. olacaktır. Çünkü böyle beklenmedik şeyler halkı aşırı derecede heyecanlandırır. Eğer sahneye bir ormanda yada bahçede karakterlerden bazıları oturmasını diğerleri de uykuya dalışını koyarsa tema da onların hayatına karşı işlenmişse, ve sonra uyanırlarsa (böyle bir şey İtalyan tiyatrosunda hiç görülmemiştir) işte o zaman heyecan doruk noktasına ulaşır.

Modern şairin, dramının tarzıyla fazla işi yoktur ki kalabalık tarafından duyulsun ve anlaşılsın. Onun arzusu oyunu anlaşılabilir yapmak için alışlagelmiş parçaları bir

kenara bırakıp uzun cümleler kullanmak ihtiyaç duyduğunda da bazı ezberden okunan mısralar ve *canzonetta*'larla araları doldurmaktır.

Çok sayıda eski operalar temin edecek, konularını ve dekorlarını onlardan alacaktır.

Bunu yaparken sadece birkaç karakterin ismini ve şiiri değiştirecektir. Fransız dramasını İtalyan dramasına, düzyazıyı şiire, trajediyi komedyaya ya uyarlarken de aynı şeyi yapacak, *impresario*'nun gereksinimlerine göre bazı karakterler ekler çıkarır.

Başka kaynak bulamazsa, opera bestelemeye büyük entrikacı oluverir. Başka bir şairle güçleri birleştirir. Konuya ve şiirlerin yazımına biraz katkıda bulunur. Bir anlaşmayla da atfedilen zenginlerden ve eserin yayımlanmasından elde edilecek hasılatı paylaşır.

Ama kendi kesinlikle asla şarkıcının geleneksel *canzonetta*'yı söylemeden sahneyi terk etmesine izin vermez. Hele-hele dramadaki bir değişiklikte en son kişinin ölmesi, intihar etmesi yada zehir içmesi gerekiyorsa....

O, asla tüm operayı *impresario*'ya okumaz, onun yerine bazı sahnelerden alıntılarını ezberden söyler ve zehir, kurban, sandalyelerden yada ayılardan aynı parçaları ezberden tekrarlar durur ve arkasından da böyle bir sahnenin onun beklentilerine cevap vermeyecekse o zaman daha fazla opera yazmanın bir yararı olmadığını ekler.

Bırakın iyi bir modern şair müzikten hiç anlamamaya özen göstere, nasıl olsa "Strabao", "Pliny", "Plutarch" gibilerine göre böyle bilgi müzisyeni şairden yada şairi

müziyenden asla ayrı düşünemeyen eski şairlerin özelliğidir. Aynı “Amphion”, “Philammon”, “Demodocus”, “Terpander” gibi.

Aryaların ezberden okunması da gerekmez, fakat şair onların içinde çoğunlukla kelebek–sivrisinek, bülbül–bıldırcın, yasemin–karanfil, tava–tencere, aslan–kaplan, balina–ıstakoz vs., vs. terimleri takdim etmeli ki, böylece teşbihlerinde kendisinin hayvanların, bitkilerin, çiçeklerin vs. özelliklerini bilen iyi bir filozof olduğu ortaya çıksın.

Opera sahneye konmadan önce, şair şarkıcılara, *impresario*’ya, orkestraya, figüranlara... vs. övgüler yağdırmalıdır. Eğer daha sonra opera kabul görmezse, aktörlere karşı kim bunu, sadece şarkı söylemiş gibi operanın ruhuna uygun icra etmedi, besteciye karşı “kim tüm dikkatini arialara yoğunlaştırarak sahnelerin gücünü algılayamadı”; *impresario*’ya karşı “kim bu kadar bolluk içinde bu kadar zayıf dekoru sahneye koydu”, ve müzisyenlere ve figüranlara karşı “hanginiz her gece ayyaş-ayyaş sahneye çıktınız” gibi şiddetli tenkitlerde bulunmalıdır. Daha da ileri giderek onun operayı farklı tarzda bestelediğini, özellikle “açgözlü *primadonna*” başta olmak üzere emrindekilerin kaprisleri yüzünden bazı eklemeler ve çıkarmalar yapmaya izin verdiğini, orijinal versiyonunun okununca o halini kendinin bile tanımakta zorluk çektiğini söyleyecektir. Operanın provalarını, her şeyi kendi yöntemleri ile yapabilirler düşüncesi ile niyetini hiçbir oyuncaya açıklamaz

Opera gereksinimleri şirketin üyelerinden birinin dışarıda kalmasını gerektirirse, virtüözün yada sponsorun istemesi durumunda onun yerine birini ekler, zaten bu tür eklemeler ve değişiklikler için elinde yüzlerce arya hazırdır. Bu arada libretto' yu satır aralara sıkıştırılmış bol miktarda nazımla doldurmayı ihmal etmez.

Eğer bir karı- koca hapisaneye düşer ve biri hapisten çıkıp ölürse kaçınılmaz olarak diğeri arya söylemek için geride kalmalıdır. Bu aryanın sözleri canlı olmalıdır ki seyircinin üzüntüsünü hafifletsin ve bunun sadece bir eğlence olduğunu anlamalarını sağlasın.

İki karakter aşk hakkında konuşur yada komplo veya pusu planlarsa, buna her zaman sayfaların ve figüranların eşliğinde yapmalıdır.

Oyunculardan birinin bir şey yazması gerekirse, şair hemen sahneyi değiştirir, küçük bir masa ve bir koltuk getirilir. Yazma işi bittikten sonra üzerinde yazı yazılan masa, daha fazla dekorun bir parçası olarak düşünülmesin diye hemen sahneden kaldırılır. Söz konusu taht, sandalyeler, kanepeler, otlar, tabure... vb. olunca yine aynı uygulamayı yapar.

Bahçıvanların dansını kraliyet sarayının salonunda, saraylıların dansını da bahçelerde sunacaktır. Ve Pire'lilerin dansının da salonda, mahkemede, İran'da, Mısır'da ... vb. sunulması gerektiğini de bilecektir.

Modern Şair Şarkıcının yanlış telaffuz ettiğini fark ederse onu düzeltmemelidir, çünkü Şarkıcının hatasını düzeltip düzgün konuşması librettonun satışına zarar verebilir.

Kadrosundaki sanatçılar sahneye nereden girip çıkacaklarını, konuşurken nereye bakacaklarını sorduklarında onlara kafalarına göre takılmalarını söyleyecektir.

Arya'ların ölçüleri besteciye memnun etmezse Şair onu hemen değiştirecektir. Onlara rüzgarlar, fırtınalar, Akdeniz rüzgarları vs. ekleyecektir. Aryaların çoğu o kadar uzun olmalıdır ki, sonuna gelmeden başı unutulmalıdır.

Opera sadece altı karakterle sunulmalıdır ve iki yada üç karakterin sunulmasına öyle dikkat edilmelidir ki gerektiğinde oyuna zarar vermeden kesilip atılabilsinler.

Baba yada hükümdar baş karakter olduğuunda *castrati*'ye emanet edilmeli, tenorlar ve baslar baş muhafıza, kralın adamlarına, çobanlara, elçilere vb. ayrılmalıdır.

Kredisi olmayan bir Şair malikaneleri, kortları sahne yapacak, bunu bedavaya getirecek, bölümlerin kopyası, basımını onlara yıkacak ve sonrada arkalarından atıp tutacaktır.

***Primadonna*'yı sık-sık ziyaret edecektir, çünkü tiyatronun başarı yada başarısızlığı ona bağlıdır. Operayı ona göre uyarlayacak, gerekirse onun rolünü kısaltacak yada uzatacaktır. Fakat operadaki entrikalarla ilgili konularda asla ona güvenmeyecek. Modern virtüözün bu konudan anlamasına gerek yoktur. Onun yerine annesine, babasına, kardeşine vb. konu hakkında biraz bilgi vermesi yeterli olacaktır.**

Besteciyi çağırarak, ona oyunu defalarca okuyacak ve ezber kısımlarının nerede *lento*'ya , nerde *presto*'ya, yada *appassionato*'ya vb. çevrileceğini söyleyecektir. Çünkü modern bestecinin bunlardan anlaması beklenemez. Sonra da aryaları kısa-kısa *ritornelli* ve pasajlarla dolduracaktır, zaten bunların çoğu da tekrarlardan ibarettir. Böylece şiir daha çok beğenilecektir.

Orkestra üyelerine, kostümcülere, figüranlara, komilere vb. çok kibar davranmaktır çünkü operasını onlara teslim edecektir.

Kompozitörlere... (To The Composers Of Music...)

Birkaç evrensel kural dışında modern bestecinin iyi beste yapmanın kuralları hakkında bilgi sahibi olmasına gerek yoktur.

Müziğin oranlarını, karşıt seslerin mükemmel etkisini, triton'un yada altılı majörün ters bağlantısını bilmesine gerek yoktur. Makam ya da tonların sayılarını, ya da isimlerini, nasıl sınıflandırıldığını, özelliklerini bilmeyecektir. Daha doğrusu, o bu konuda sadece iki makam vardır: majör ve minör. Eski bestecilerin majör ve minörden neyi kastettiğini de anlamadan üçlü majörü olan, üçlü minörü olana minör dür deyip geçecektir.

Diatonic, *chromatic* ve *enharmonic* türlerini birbirinden ayırt edemeyecektir. Ama bu modern karmaşayla kendini ayrı tutarak bu üçünün karışımını *canzonetta*'da kullanacaktır.

Majörü ve minörü kendi özgür ifadesine göre tesadüfen kullanacaktır. Aynı şekilde *chromatic* yerine *enharmonic* işaretleri kullanacak ve ikisinin de aynı şey olduğunu söyleyecektir. Çünkü ikisi de sadece küçük bir *semitone* (semiton) ekler. Böylece *chromatic* işaretinin sadece tonlar, *enharmonic* işaretinin de sadece yarım tonlar arasında olduğundan tamamen habersiz olduğunu göstermiş olacaktır. Bu sebeple, günümüz kompozitörünün böyle konularda tamamen kapalı kutu olması gerekir.

Sonuç olarak, okuma – yazmayı biraz bilecektir ve bu yüzden latince’yi hiç bilmeyecektir. Kilise müziği bestelerse bile orada kullanacağı *sarabandes*, *gigues*, *courantes* gibi terimler yerine, onları *fugues*, *canons*, *double counterpoints* diye adlandıracaktır. Tiyatro tartışmamıza dönersek, modern müzik, maestro şiiirden hiç anlamayacaktır. Konuşmaların anlamlarını bilmeyecek, kısa ve uzun heceleri ayırt edemeyecek, sahnelerin etkisini de bilmeyecektir. Aynı şekilde eğer *harpsichord* çalarsa telli ve üflemeli çalgıların kendine has özelliklerini algılamayacaktır. Telli bir çalgı çalıyorsa da, bu defa *harpsichord*’u anlamak gibi bir kaygısı olmayacak ve bu enstrümanı tanımadan da modern tarzda iyi bir besteci olunabileceğine kendini inandıracaktır.

Günümüz kompozitörünün yıllardır bir keman veya viyola çalgısı olmasının da, başka bir besteci den kopya yapmasının da veya orijinal operaları, serenatları elinde bulundurup ondan aryalar, uvertürler, ritornelli, koro... vb. için fikirler çalmasının da hiçbir sakıncası yoktur.

Bu yüzden şairden bir opera alırken, ona ariaların satır sayıları ve ölçüleri hakkında önerilerde bulunacak, hatta hiçbir noktayı, virgülü, soru işaretini... vs. dikkate almayacaktır.

Operaya el atmadan önce etrafındaki kadınları toplayacak ve onların zevkine göre *furlanette*, *rigadoons*'larla, *arie senza bassi* 'lerle kemanlar ve figüranlar eşliğinde opera'yı sunacaktır.

Kafasının karışmaması için operanın tümünü okumayacak, ama ariaları satır-satır kullanacak ve değiştirecektir ama çoğunlukla olduğu gibi uyumsuzluk olduğunda yine şairin başına musallat olacaktır.

Bütün ariaları aynı nota ve aynı değerlerde oluşuna dikkat ederek enstrümanlar için besteleyecektir, bu değerlerin dörtlük, sekizlik, yada onaltılık olması önemli değildir. Günümüz kompozitörü için uyumdan daha çok, gürültülü çok sesli olması önemlidir.

Bırakın, o, operanın sonuna kadar ariaların canlı ve dokunaklı olduğunu görsün yeter, kelimeler, makam yada sahnenin özelliği önemli değildir. *Arya da Padre*, *Impero*, *Amore*, *Arena*, *Regno* gibi isimler veya *No*, *Senza*, *Gia* gibi zarflar ve diğerleri geçecek olursa modern besteci onları Paaa, mpeeee, Amoooo, Areeee, Reeee...vb. veya Nooo, Seeeeen, Giaaaaa... vb.şeklinde uzun pasajlara dayandıracaktır. Amaç eski tarzdan kurtulmaktır çünkü onda önemsiz isim ve zarflardan daha çok *Tormento*, *Afflanno*, *Canto*, *Volar*, *Cader*... vb. gibi hareketlide ve ihtiras, duygu yoğunluğu içeren kelimelerde vurgu vardır.

Ezber kısımlarının modülasyonu bestecinin muhayyilesine kalmıştır, mümkün olan her frekansta başı kullanacaktır. Her sahne bestelendikten sonra da karısına dinletecektir. Bir virtüözle evlenmişse ona yoksa hizmetçisine yada sekreterine olabilir.

Tüm *ariette*'lerden (*ariettas*) önce kemanlar eşliğinde çok uzun ritornelli gelecektir ki bu sekizlik yada onaltılık notalarla bestelenmiştir ve *mezzo piano* ile çalınacaktır. Bu *ariette*'leri daha modern ve daha az can sıkıcı hale getirecektir. Tabii ki, takip eden aryaların *ritornelli* ile hiçbir alakasının olmamasına da dikkat edecektir. Dahası *arietta*'lar opereti hep yüksek seste tutmak için *senza basso* ile ilerleyecektir. Bunun yanında tek sesli (unison) kemanlar ve viola' larda birkaç bass tonu da eşlik edecektir ama bu şart değildir.

Müzikte durgu olduğunda, besteci enstrümanları susturacak ve virtüözün dilediği gibi devam ettirmesini isteyecektir.

Düetlere veya koro'ya pek kafa yormayacak hatta onları çıkarıp atmanın yolunu bulacaktır.

Geriye ne kalacak? Günümüz kompozitörü diyecektir ki o seyirciyi tatmin etmek için az bir çalışma ve sayısız hatalarla beste yapmıştır. Bu formülle seyircini zevkini yargılayacaktır. Seyirci güzel olsun olmasın duyduğunu beğenir. Kaldı ki, daha iyisini duymak için bir fırsatı da olmayacaktır.

Emprezaryo (*impresario*) için çok az bir paraya çalışacaktır. Çünkü virtüözlerin masrafları ve diğer giderleri düşünecektir. Ve onların içinde hemen-hemen en azını alacaktır, tabii ki figüranlardan ve komilerden de kötü değil.

Şarkıcılarla özellikle *castrati* ile yürürken onların en aşağısı olduğunu hatırlayarak onu solunda ve bir adım arkasında tutacaktır, şapkasını da elinde, en azından kendini kraliyet yada kraliçe ordusunun bir generali yada kaptanı gibi hissedecektir.

Bütün *canzenotta*'lar aynı şeylerle yapılmalıdır yani oldukça uzun pasajlar, ani ritm değişiklikleri, hecelerin değişmeleri, *amore, amore, impero, europa europa...* vb. gibi anlamsız kelime tekrarlarıyla. Sonuç olarak, modern bir besteci bir opera yazarken daha etkili olması için kendi icat ettiği bu şeyleri göz önünde bulunduracaktır yoksa hiçbir aryanın sonu gelmez ve artık kullanılmayan varyasyonlardan uzaklaşamaz.

Perdede ezber kısmın sonuna doğru aniden kendi imzasını taşıyan üç yada dört diyez'li bir arya sokacaktır ve sonra tekrar kaldığı yerden devam ettirecektir. Bu sırf modernlik içindir.

Aynı şekilde, günümüz kompozitörü kelimenin anlam ve duygusunu da bölecektir. Müzisyen ilk mısrayı çalacak ki, bunun tek başına bir anlamı yoktur sonra hemen araya keman yada viola... vs. için uzun bir *ritornello* sokuşturacaktır.

Çağdaş besteci operadan bir virtüöze ders verecek olsa onu kötü telaffuzlarla donatmaya dikkat edecek, bu amaçla ona çok sayıda kelimeleri bölmeyi, incelikleri öğretecek ki hiçbir kelimesi anlaşılmasın ve böylece müzik daha iyi göze çarpsın ve takdir edilsin.

Müzisyenler *harpicordssuz bass* veya *double bass* çalarken, “sonuçta sestir bass veya kontra bas, ikisi de telli çalgı” deyip operetin bölümüne sokar. Bu genelde, tenorların, basların veya contralto’nun aryaları esnasında olur.

Çağdaş besteci *canzonette*’de bestelemelidir, özellikle contralto ve mezzo–soprano için. Burada aynı notaları düşük oktavda çalan baslar ve yüksek oktavda çalan kemanlar da eşlik etmelidir. Bütün bölümler bütünüyle notayla yazılacaktır.

Çağdaş besteci dört bölümlük bir beste yapmak isterse, bunlardan iki bölümü kesinlikle unison’da veya oktavlarla ilerlemelidir, aynı zamanda da o konudaki hareketleri çeşitlendirecektir. Örneğin, bir bölüm yarım yada dörtlük notalarla devam ederken diğer bölüm sekizli yada onaltılık olmalıdır.

Dörtlük notalarla devam eden baslar çağdaş besteci tarafından *chromatic basses* diye adlandırılacaktır, çünkü onun *chromatic* kelimesinin anlamını bilmesi için de çabalayacaktır. Çünkü bu tür bir bilgi “Pindar”, “Arion”, “Orpheus”, “Hesiod” gibi eski müzisyenlerin işidir ki onlar Pausanias’lılara göre en mükemmel şairlerdir.

Seyirciyi pizzicati veya marine, trompetler, ziller gibi sessiz çalgılarla büyüleyecektir.

Çağdaş besteci *impresario*'dan aldığı ücret yetmezmiş gibi bir de şair isteyecektir. Ondan istediği gibi yararlanacak, o parçayı yazar yazmaz hemen alıp arkadaşlarına okuyacak ki, onlar da ondan hiçbir şey anlamayacak ve onların fikirlerine göre *ritornelli*'yi pasajları, *appoggiaturas*'ları, *enharmonic sharpları*, *chromatic* perdeleri düzenleyecektir.

Bırakın çağdaş besteci geleneksel *chromatic* veya eşlik edecek resital kısımları ihmal etmesin, ve kendine sunulan şairi o bölümleri kurban sahneleri, çılgın sahneler, hapisane sahnesi... vs. ile doldurmaya zorlayacaktır.

Kafasında demode olduğunu düşünerek modern besteci asla basso solo *obligato* ile ariyalar bestelemeyecektir. Dahası böyle bir şey yapması gerekirse enstrümanların eşlik ettiği bir düzine ariya besteleyebilecektir.

Baslarla ariyalar bestelemek istediğinde bazıları iki veya üç notadan oluşturacaktır. Sürekli tekrarlarla veya beraber bağlantılı olacaktır.

Daha sonra *impresario* müzikten şikayet ederse, bu defa yaptığının haksızlık olduğunu haykıracak opera'nın bunun üç katı daha nota gerektirdiğini ve onları bile bestelemenin 50 saat aldığını isyan edecektir.

Bir arya virtüöz'ün yada sponsorun hoşuna gitmezse, çağdaş besteci bunun tiyatro sahnesinde kostümler, ışıklar, figüranlar... vs. eşliğinde dinlenmesi gerektiğini söyleyecektir.

Her ritornello'nun sonunda, kondüktör virtüözün girmesi gereken yerlerde başıyla işaret edecektir, zira o bunu asla kendisi bilemez. Çünkü geleneksel uzunluk ile onun yaptığı ritornello'nun uzunlukları oldukça farklıdır.

Soprano ve kontralto tarafından söylenmesi için bas tarzda da bazı aryalar besteleyecektir.

Çağdaş besteci *impresario*'yu çok sayıda keman, obua ve trompet vs. almaya zorlayacaktır. Kontrbas'tan tasarruf edilebilir çünkü o giriş bölümünden başka bir yerde pek kullanılmayacaktır.

Senfoni üçlü majörlü tarzdaki sekizlik notalardan meydana gelen bir tempo *francese* veya *prestissimo*'dan oluşacak ve üçlü minörlü aynı tarzda bir piano tarafından takip edilecek ve yine majör tarzda bir *menüet*, *gavotte* veya *gigue* ile sonuçlanacaktır. Böylece çağdaş uygulamada yeri olmayan tamamen eski üsluba ait füg'lerden süspansiyonlardan kaçınmış olacaktır.

Çağdaş besteci en iyi aryalarla *primadonna*'ya düşesini sağlayacaktır ve opera'yı kesmek gerekirse aryaların yada ritornelli'nin çıkarılmasına izin vermeyecek onun yerine depremeler gibi tüm ezber sahnelerini çıkarmayı tercih edecektir.

İkinci bayan kendisine *primadonna*'dan daha az notalardan oluşan bir bölüm düştüğünden şikayet ederse aryalardaki, *appoggiatura*'larda ki pasajları arttırarak onu yatıştırarak ve operayı daha zevkli hale getirecektir.

Çağdaş besteci diğer ülkelerde bestelenen eski aryalardan da yararlanacaktır. Böylece müzikseverlere de, virtüözün koruyucusuna da, figüranlara ve tüm sahne tayfasına da büyük bir lütufta bulunmuş olacaktır.

Canzonetti'nin değişmesi gerekirse, o asla daha iyisini yapamayacak ve beğenilmeyen *ariette* olduğunda o aslında bunun bir başyapıt olduğunu ama müzisyenlerin berbat ettiğini veya halkın takdir etmediğini söyleyecektir.

Çağdaş besteci operanın tüm virtüözlerine büyük özen gösterecek, tüm eski *cantata*'ları onların seslerine uygun halde değiştirecek ve buna ilaveten her birine ayrı-ayrı operanın başarısının ona ait olduğunu söyleyecektir. Aynı şeyi tüm oyuncu kadrosuna, orkestranın tüm üyelerine, her bir figürana ayrı-ayrı söyleyecektir.

Her akşam yanında maskeli ücretsiz misafir getirecek ve onu orkestra partilerindeki bir yere oturtacak ve, misafirinun hatırına, celloyu veya kontrabası bir gece dışarı alacaktır.

Tüm çağdaş besteciler sahne kadrosunun anonsunun altında yer alan şu kelimeleri kullanmaktadır.

Müzik gelmiş-geçmiş en yüksek kutsallığa Signor N.N, orkestranın şefi, konserlerin, dansın ustası... vs. tarafından bestelenmiştir.

Ek: 7

Opera ve Bale Kurumları ile ilgili Gazete Haberleri

7. Opera ve Bale Kurumları ile ilgili Gazete Haberleri

1. 30 Ocak 1998 – **Sabah** – *Doğu Opera ve Bale ile Tanışacak*
2. 21 Şubat 2005 – **Radikal** – *Operadaki Hayalet Sahneler*
3. 12 Haziran 2005 – **Radikal** – *Bu kez Arıkan görevden alındı*
4. 25 Haziran 2005 – **Radikal** – *Az olsun dev proje olsun*
5. 17 Temmuz 2005 – **Sabah** – *Opera ve Baledede kriz bitti mi?*
6. 07 Eylül 2005 – **Sabah** – *Bakan'ın 105 kiloluk baleti*
7. 20 Ocak 2006 – **Yeni Asır** – *Bakan Koç'un Müjdeleri "Dev Kültür Sitesi"*
8. 19 Şubat 2006 – **Hürriyet** – *Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü Meriç Sümen*
9. 26 Şubat 2006 – **Yeni Çağ** – *Meriç Sümen ile Opera ve Bale*
10. 30 Nisan 2006 – **Yeni asır** – *Sanat kurumlarımızın nitelik sorunu*
11. 30 Mayıs 2006 – **Haber Express** – *Opera'ya gittiniz mi?*
12. 10 Ağustos 2006 – **Hürriyet** – *Ukraynalı dayakçı tenora çalışma yasağı konuldu*
13. 28 Haziran 2006 – **Hürriyet** – *Sanata ne lüzum var!*
14. 30 Haziran 2006 – **Hürriyet** – *Aspendos'ta tenorlar yumruklarını konuşturdu*
15. 30 Eylül 2006 – **Yeni Asır** – *Tartışılan oyuna İzmir' de yasak yok*
16. 08 Ekim 2006 – **Hürriyet** – *Sanat aracılığı ile bir şey söylemek isteyen hapı yutar*
17. 26 Kasım 2006 – **Hürriyet** – *Ali Baba' da aryalı reklam*
18. 28 Kasım 2006 - **Sabah** – *Operaya reklamı ihtiyaçtan aldık*
19. 20 Aralık 2006 – **Art live on** – *Basketbol dünyasının kaybı, operanın kazancı:*
Hakan Aysev
20. 26 Aralık 2006 – **Milliyet** – *Ankara'ya Opera Yerine Selçuklu Parkı*
21. 14 Ocak 2007 – **Yeni Asır** – *Tartışmalı Opera Sahnelendi*

22. Mart – Nisan 2007 – **Andante Dergisi** – *Kadıköy Belediyesi'nde Opera Çalışmaları*

23. 04 Mayıs 2007 – **Hürriyet** - *Bezelye ayıklayan opera solisti*

7.1. Doğu Opera ve Bale ile Tanışacak

30 Ocak 1998, Sabah gazetesi, şule Türker, Ankara

Van, Gaziantep, Sivas ve Antalya'da Opera ve Bale Genel Müdürlükleri kurulacak.

Konu ile ilgili Bakanlar Kurulu kararı Cumhurbaşkanı tarafından onaylandı.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu, opera ve bale ile tanışacak. Zaman-zaman turnelerin gerçekleştirildiği doğu illerinde artık opera ve bale sürekli perdelerini açacak.

Kültür Bakanı İstemihan Talay'ın opera bale müdürlüklerinin sayısının arttırılması, dolayısıyla daha çok kitleye bu sanat dallarının ulaşması amacıyla başlattığı çalışmalar olumlu sonuç verdi. Talay'ın talimatıyla hazırlanan ve Bakanlar Kurulu'nda imzaya açılan 4 ilde daha opera ve bale müdürlüklerinin kurulmasını öngören Bakanlar Kurulu kararı Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel tarafından da onaylandı. Böylece Van, Gaziantep, Sivas ve Antalya illerinde devlet opera ve balesi müdürlüklerinin kurulmasının yolu açıldı.

Perde açılacak

Kültür Bakanı İstemihan Talay İstanbul, İzmir, Ankara ve Mersin'den sonra hizmete girecek olan dört yeni opera ve bale müdürlüklerinin kısa sürede oluşturulacağını Van, Gaziantep, Sivas ve Antalya'da perdelerin kısa sürede açılacağını bildirdi. Talay, sanatın her dalının Türkiye'nin dört bir yanında tanınması ve izlenmesi amacıyla olduklarını belirterek, "Elimden geldiğince bu hedef doğrultusunda çalışacağım" dedi.

Kültür Bakanı Talay'ın girişi sonucu 8 yerde bulunan Devlet Tiyatroları

Müdürlükleri'nin sayısı da 12'ye çıkmıştı. Bakan Talay Erzurum, Konya, Sivas ve Van'da Devlet Tiyatrosu birimlerini hizmete açmıştı. Türkiye'nin opera, bale ve tiyatro envanteri şöyle:

Opera ve Bale: İstanbul, İzmir, Ankara ve Mersin'de opera ve bale müdürlükleri var.

İstanbul'da toplam bin 700 kişi kapasiteli 2 salon, İzmir'de 450 kişilik tek salon,

Ankara'da bin 67 kişilik 2 salon, Mersin'de 600 kişilik tek salon bulunuyor.

Devlet Tiyatroları: İstanbul, İzmir, Ankara, Adana, Bursa, Trabzon, Diyarbakır,

Antalya, Erzurum, Konya, Sivas ve Van'da Devlet Tiyatroları bulunuyor. İstanbul'da 2

bin 202 kişi kapasiteli 4 salon, İzmir'de 639 kişilik 3 salon, Ankara'da 3 bin 259 kişilik 9

salon, Bursa'da 595 kişilik 2 salon, diğer 8 ilde ise birer salon bulunuyor. Adana (368),

Trabzon (400), Diyarbakır (378), Antalya (339), Erzurum (235), Konya (436), Sivas

(620), Van (486) kapasiteli.

7.2. Operadaki hayalet sahneler

19/02/2006

Radikal – Ankara

Hiçbir kadrosu bulunmayan, kâğıt üzerinde varlığını sürdüren Gaziantep, Samsun, Sivas ve Van operalardaki kadrolarda hayalete dönüştü. CHP Antalya Milletvekili Feridun Baloğlu'nun, sorusunu yanıtlayan Kültür ve Turizm Bakanı Atilla Koç opera ve balenin personel açığını ve bir türlü kurulamayan sahnelerin varlığını ortaya koydu.

Başbakanlık ve Maliye Bakanlığı'ndan izin aldıktan sonra Devlet Opera ve Bale Genel Müdürlüğü, 234 kadro için 2005 sonunda sınav açtı ve 201 personel atayabildi. Bakanın açıklamalarından bu personel alımının gayet yetersiz kaldığı görülüyor. Devlet Opera ve Bale Genel Müdürlüğü'nün tüm kadrosu toplam 3 bin 192 kişi. Halen bunların 2 bin 88'i dolu. Boş olan 1104 kadronun 777'si ise “sanatçı kadrosu”.

Gaziantep, Samsun, Sivas ve Van'daki Opera ve Bale Müdürlüklerinde ise hiçbir dolu kadro yok. Bu dört ilin her birinin 155'şer “sanatkar memur, uygulatıcı uzman memur ve uzman memur” kadrosu, 28'er adet düz memur kadrosu var; ama tüm bu kadrolar boş. Yani kâğıt üzerinde Devlet Opera ve Balesi'nin dört sahnesi daha olmasına rağmen bu sahneler tamamıyla hayali. Nitekim Opera ve Bale'nin internet sitesinde de bu dört il yer almıyor. Faal olan sahnelerdeki açık kadrolar ise şöyle: Ankara 41, İstanbul 72, İzmir 23, Mersin 10, Antalya 11.

7.3. Bu kez Arıkan görevden alındı

12 Haziran 2005, Radikal Gazetesi, İstanbul

Şu sıralar İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nde (İDOB) hayli çalkantılı günler yaşanıyor. Hafta içinde, üç ay önce başkoreograf olarak atadığı Beyhan Murphy'yi görevden alan genel sanat yönetmeni Suat Arıkan, bu kez kendisi görevden alındı. Arıkan'ın yerine bale kökenli Meriç Sümen atandı. Yarın yeni görevine başlayacak Sümen, böylece İDOB'un bale kökenli ilk genel sanat yönetmeni oldu. Opera çevrelerinde Sümen'in Beyhan Murphy'yi yeniden başkoreograf olarak ataması bekleniyor. Görevden alındığını doğrulayan Suat Arıkan "İdari görevler bunlar. Bizim gerçek görevimiz sahneye çıkmak. Biliyorsunuz ben opera solistiyim sahneye çıkmaya devam edeceğim. Genel sanat yönetmenliği, başkoreograflık, başrejisörlük bunlar gelip geçici idari görevler sanatçılık kalıcı" diye konuştu.

7.4. Az olsun dev proje olsun

25 Haziran 2005, Radikal Gazetesi, İstanbul, Zeynep Aksoy

İDOB'un ilk bale kökenli müdürü Meriç Sümen, tartışmalı atama ve görevden almalarla ilgili 'Tasadüf' diyor. Sümen'in hedefi İDOB'da dev prodüksiyonlar sahnelemek.

Sezon kapandı ve hemen ardından İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nde (İDOB) idari bir hareketlilik yaşandı. Önce başkoreograf Beyhan Murphy görevden alındı, sonra onu görevden alan müdür Suat Arıkan'ın yerine devlet sanatçısı Meriç Sümen geldi. Sümen Türk balesinin ünlü sanatçılarından biri. Bolşoy Balesi'nde başrol oynayan ilk yabancı balerin olmak gibi pek çok başarıya imza atmış bir isim. Meriç Sümen şimdi de İDOB'un başına geçen ilk bale kökenli kişi olarak tarihe geçmiş oldu.

Sümen olayların üst üste gelmesinin tamamen bir tesadüf olduğunu söylüyor ve opera-balenin geleceği için bütün imkânsızlıklara rağmen, güzel hayaller kuruyor.

Göreve yeni geldiniz. Neler yapmak istiyorsunuz?

Sahneleyeceğimiz eserler içeriği ve görselliği ile güzel prodüksiyonlar olmalı diye düşünüyorum ama bütçe kapasitem çok dar. Bir muhteşem eser 150 bin dolara çıkabiliyor. Sonra o eserler bizim kapasitemize, tekniğimize uygun mu onlara bakmak lazım. Onun için de büyük hayaller kurmamaya çalışıyorum.

İDOB'a neden daha önce bale kökenli bir müdür atanmadı. Bu repertuvaya nasıl yansıtacak?

Bale kökenli olmamın opera sanatını etkilemesi diye bir şey olamaz. Ben sanatçuyım, 'baleci' değil ve sanatın her koluna âşığıım.

Son haftalarda yaşanan trafiği, atamaları, görevden almaları nasıl yorumluyorsunuz?

Tamamen yanlış tesadüflerin bir sonucu. Bu görev bana iki ay önce teklif edilmişti, ben de düşünüp kabul ettim. Suat beyle Beyhan hanımın anlaşmazlığı, ki çok doğaldır, benim de tayinim aynı anda olduğu için, üçü birbirine çarpıştı. Ne Suat beyin alınmasının benimle ilgisi var, ne de Beyhan hanımın alınmasıyla Suat Arıkan'ın ilgisi var.

Anlaşmazlıklar mı yaşandı?

Ben de geçmişte burada müdürlük yapmış arkadaşlarımla başkoreografken anlaşamadım. Yüzde yüz anlaşmaz ki insan, çok doğal. Biz anlaşmasak da çalışmaya mecbur muyuz? Diyorlar ki hep kavga ediyorsunuz. Biz burada yaramaz kardeşler gibiyiz. Opera, bale, orkestra, teknik. Dört kardeşiz biz burada, gırtlak gırtlığa da oluruz, kahve içip sevgi sözcükleri de söyleriz birbirimize. Çok doğal, bu kurumlar böyle çalışır. Çünkü biz heyecanlı insanlarız, sanatçuyuz. Dışarıdakilere garip geliyor galiba, biraz tımarhane gibi burası belki, ama böyle...

Modern dans kökenli başkoreografin klasik baleye köstek olması söz konusu olabilir mi?

Olur mu hiç böyle mantık. Çünkü ortada dans var. Önemli olan balenin başına modern danstan gelen herhangi bir arkadaşımın, Beyhan Murphy ya da başkasının, dans

birikiminin, eğitiminin doğru olması ki iyi seçimler yapabilsinler. Ve biz burada yıllardır klasiklerle beraber modern dansları da oynuyoruz. Gene oynayacağız. Hep aynı eserler oynanırsa dansçıları boğarız.

İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nin kadrosuzluk gibi baş edilmesi güç sorunları var. Hem de çok. Bizim bağırmanız mesleklerimizin kısa ömürlü olmasından kaynaklanıyor. 10 senelik başrol oyuncusu kadroya giremiyebiliyor. Bunlar gençlik sanatları çünkü. Gerçi opera biraz daha şanslı, çünkü onlar daha ileri yaşlarda da şarkı söyleyebiliyorlar. Ama balenin dans ömrü çok kısa. Orkestrada çalanların da yarısından fazlası yövmiyeli. İşin üzüntülü tarafı onlara bir cevap verememek. Uğraşacağız.

Eski müdür Suat Arıkan'ın popülist bir yaklaşımı vardı. Opera ve baleyi kitlelere sevdirecek popüler eserleri tercih eden, sokak konserlerini önemseyen... Siz nasıl bakıyorsunuz?

Zaman-zaman olması iyidir ama her zaman değil. Denge şart.

Doğaları gereği biraz daha kendi içine kapalı, izleyici için de belli bir eğitim gerektiren sanatlar değil mi bunlar?

Evet. Biz Ankara'da genç bale sanatçılarıyken bilet bulabilmek için sabah beşte, altıda sıraya girerdi izleyici. Onun için tanıtmak, yaygınlaştırmak gibi bir problemimiz olmadı. Hem Antalya'da, Mersin'de İzmir'de opera ve bale var. Bu yaygınlaştırmaya çalışmanın faydaları görülmüş mü incelerim, ama fazla yararı yoksa sanatçıları yormam. Çünkü çok güzel bir merkez var burada, sahne var, olabildiğince iyi işler

yapmaya gayret ediyoruz. Temsil adetlerini de artırmaya çalışıyoruz ve biletlerin çoğu satılıyor.

Uzun vadede sizin getirmek istediğiniz yenilikler neler?

Aslında büyük prodüksiyonlar. Üç tane şöyle böyle eser değil de, bir tane güzel eser istiyorum. Hem opera hem de bale için. Bizim sanatçılarımıza eğitsel açıdan çok daha faydalı olabileceğine inanıyorum. Rejisör, koreograf, eğitici olarak bizim çok üstümüzde gruplarla çalışmak da bizi geliştirir. Demi-klasik, güzel bir draması, hikâyesi olan bir bale olabilir, hiç oynanmamış çok güzel bir opera olabilir diye hayal kuruyorum. Benim gönlümü soruyorsanız, orada çok şey var. Gönül ister ki örneğin İstanbul'un Anadolu yakasında bir AKM 2, Ankara'da muhteşem bir opera binası olsun.

7.5. Opera ve Bale'de kriz bitti mi?

17 temmuz 2005, Sabah Gazetesi

Devlet Opera ve Balesi yönetiminde yaşanan görev değişiklikleri genel müdürlük koltuğuna Meriç Sümen'in getirilmesiyle duruldu. İstifa eden eski genel müdür Remzi Buharalı'ya göre bu değişiklikler tamamen 'tesadüf'...

Koltuklar bir gitti, bir geldi

Devlet Opera ve Balesi'nde bir aydır 'jet' görev değişiklikleri yaşanıyor. Eski genel müdür Remzi Buharalı'ya göre hem kendi istifası hem de diğer görev değişiklikleri tamamen bir 'tesadüf'.

Devlet Opera ve Balesi'nde tarihi günler yaşanıyor. 55 yıllık geçmişe sahip kurumda, genel müdürlük koltuğu ilk kez bir kadına emanet. Beş yıllık bir çalışma sürecinin ardından istifa eden Remzi Buharalı'nın yerine Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü olarak devlet sanatçısı, ünlü balerin Meriç Sümen atandı. 5 Temmuz'da gerçekleşen devir teslim öncesinde yaşanan süreç ise 'başdöndürücü' nitelikte. Öyle ki, yaklaşık bir ay içinde Devlet Opera ve Balesi'nde 'tesadüfler' birbirini izledi ve Meriç Sümen üç hafta içinde önce İstanbul Devlet Opera ve Balesi (İDOB) Müdürü, ardından da Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü oldu.

Önce Beyhan Murphy Gitti

Devlet Opera ve Balesi'nde yönetimdeki isimlerin birbiri ardına değiştiği çalkantılı süreç, İDOB Başkoreografi Beyhan Murphy'nin İDOB Müdürü Suat Arıkan tarafından

görevden alınmasıyla başladı. Kulislere yansıyanlara göre neden, "klasik bale-modern dans ekseninde sanat anlayışındaki farklılık"tı. Beyhan Murphy, Ankara Devlet Opera ve Balesi bünyesindeki Modern Dans Topluluğu'nun (MDT) kurucusu ve 13 yaşındaki MDT'de "Seyahatname", "Post", "Afife" gibi ilgiyle izlenen yapıtlara imza atmış bir isim. Murphy'nin MDT'nin ardından İDOB Başkoreografi olarak çalışırken görevinden alınması, kamuoyunda da yankı buldu. Murphy'nin ardından bu kez Suat Arıkan'ın görevden alınıp yerine Meriç Sümen'in getirilmesi ise dikkat çekici bir gelişme olarak gözlerden kaçmadı. Asıl sürprizi ise 4 Temmuz'da Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü Remzi Buharalı yaptı. Bir dönem Kültür Bakanlığı Müsteşar Yardımcılığı görevini de üstlenen Hüseyin Akbulut'un ardından 11 Nisan 2000'de genel müdürlük koltuğuna oturan Buharalı, 4 Temmuz'da görevinden istifa ettiğini açıkladı. Buharalı'nın yerine ise 10 Haziran'da İDOB Müdürü olarak atanan Meriç Sümen getirildi. Halef-selef genel müdürler, 5 Temmuz'da ortak bir açıklama yaptı ve sanatçıların 'devir teslim'i Ankara'da opera binasında gerçekleşti. 44 yıldır sanat yaşamını sürdüren Meriç Sümen, "yerinde duramayan bir genel müdür" olacağından emin. İDOB müdürlüğünün ardından yeni görevinin kendisine büyük bir onur verdiğini söyleyen Sümen, "Ben hep zıplayıp dans ettiğim için yerinde duramayan bir genel müdür olacağım. Devamlı burada oturmak yerine opera ve bale müdürlüklerini gezeceğim. Kim bilir, bir gün yine sahneye çıkabilirim" diyor. 62 yaşındaki Meriç Sümen, üç yıl sonra emekli olacak. "O tarihe kadar genel müdürlük görevimi devam ettirmeyi istiyorum. İlk kadın ve ilk bale sanatçısı genel müdür olmak büyük bir şeref" diyen Sümen, yeni İDOB Müdürü'nü de açıkladı; orkestra sanatçısı Kerim Soysal. Meriç Sümen'in genel müdür olarak iki önemli projesi var. Biri Ankara'ya yeni bir opera binası kazandırmak, diğeri de

İstanbul'u ikinci AKM'ye kavuşturmak. Sümen, uzun yıllar sanatseverleri selamladığı Ankara'daki Opera Sahnesi'nin başkente yakışmadığı görüşünde; "Ankara'da opera binası olmamasını aklım almıyor. Küçük sahnemiz, opera ve bale sanatına yatkın değil."

Bakanla Bir Anlaşmazlık Yok

Trombon sanatçısı olarak orkestradaki görevini sürdürecektir olan Remzi Buharalı ise Beyhan Murphy ve Suat Arıkan'ın görevden alınıp ardından da istifa etmesinin tamamen "tesadüfler" sonucu üst üste geldiği görüşünde. Göreve getirildiğinde kendisine beş yıllık bir hedef belirlediğini ve bu sürenin sonunda kendi isteğiyle istifa ettiğini söyleyen Buharalı, "Sayın Bakan'ın göreve gelmesinden sonra aramızda iletişim bozukluğu, anlaşmazlık olmadı. Son olarak da kendisiyle çok keyifli bir görüşme yaptık. Bu, benim için önceden belirlenmiş bir süredir. Bakanın isminin Atilla Koç olmasıyla ilgisi yoktur" diyor. Buharalı'ya göre İDOB'daki görev değişimleriyle de yönetim krizi ortadan kalktı: "Türkiye genelindeki müdürlüklerimiz bir müdür tarafından idare edilse de Devlet Opera ve Balesi'nin bir genel sanat yönetmeni vardır. Genel Sanat Yönetmeni'ne danışılmadan, sorulmadan çok önemli kadrolardaki değişimler yapılmamalıdır. Beyhan Murphy'nin tam bir açık ve net gerekçe olmadan görevinden alınması süreci sonunda Suat Arıkan da görevden alınarak, yönetim krizinin ortadan kaldırılması zorunluluğu doğmuştur."

7.6. Bakan'ın 105 kiloluk baleti

07 Eylül 2005, Sabah Gazetesi, Özlem Yılmaz

Kültür Bakanı Koç'un "110 kiloluk balerin var" dediği kişi Kurtlar Vadisi'nin Mito'su balet Tayfun Savlıoğlu.

Bakan Koç'un sözleriyle tartışma gündemine gelen kişiyi buldu: İstanbul Devlet Opera ve Bale sanatçısı Tayfun Savlıoğlu... Bu sezon üç oyunda rolü olan 47 yaşındaki balet...

Kiloyla Değil Yürekle

Savlıoğlu ile ekimde sahnelenecek Ağır Roman balesinin provalarında görüştük:

Bakan'ın sözlerini okuyunca çok kırıldım. Sanat yürekle yapılır, kiloyla değil. Dava açmayı düşünüyorum."

Bizim Gibiler de Lazım

"Dört operada çalışan tek sanatçiyim. İdareciyken kendime özen gösteremedim. Bize de ihtiyaç var. Örneğin bir yoğurtçuyu genç bir dansçı nasıl sergilesin?"

"Sanat yürekle yapılır, kiloyla değil"

105 kiloluk sanatçı Tayfun Savlıoğlu "Bakanın sözlerini duyunca çok üzüldüm. Sanat yürekle yapılır, kiloyla yapılmaz" dedi.

Kültür ve Turizm Bakanı Atilla Koç'un "110 kiloluk balerinimiz var" sözleri ortalığı karıştırdı. İstanbul Devlet Opera ve Balesi sanatçısı 105 kiloluk Tayfun Savlıoğlu, Sabah'a yaptığı açıklamada, "Bu sözleri okuyunca çok üzüldüm ve kırıldım. Alın teri döken bir insan için bu sözler çok üzücü. Belki Sayın Bakan'ın dili sürçmüştür. Çünkü sanat yürekle yapılır, kiloyla yapılmaz" dedi.

Özür Dilemek Erdemdir

27 yıldır Devlet Opera ve Balesi'nde görev alan Savlıoğlu, "Bir özür bekliyor musunuz?" sorusuna ise, "Sayın Bakanımızın kendi vicdanına kalmış, özür dilemek büyük erdemdir" cevabını verdi. Bu sezon İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nde "Ağır Roman", "Fantastik" ve "Guguk Kuşu" adlı eserlerde rol alan, aynı zamanda aldığı izinle "Kurtlar Vadisi" dizisinde gizli servisin başı Mito'yu oynayan Savlıoğlu, "Dansçıların kiloyla değil, yaptıkları işle, yürekle, emekleriyle gündeme gelmesinde yarar var. Herşeyden önce bizler Atatürk'ün kurduğu bir kurumdaki sanatçılar olarak görevimize devam etmekteyiz. Ulu önder Atatürk'ün 'Hayatta herşey olabilirsiniz, ancak sanatçı olamazsınız' sözlerini hatırlatmak, bu duyarlılıkta, bu sevgide olmak gerekir. Sayın Bakanımızın belirli araştırmalar yapmadan yaptığı bu açıklamayı acele verilmiş bir karar olarak nitelendiriyorum. Bu kurum kolay kurulmadı, herkesin emeği, alın teri ve yılları var" diye konuştu.

Her Yaşta Sanatçı Lazım

"Ağır Roman"ın provasında özel izin alarak konuştuğumuz Savlıoğlu, eserde hem 'Yoğurtçu'yu, hem de "Genelev Patronu"nu canlandırıyor. 27 yıldır sanat dünyasında alın teri döktüğünün altını çizen Savlıoğlu, sözlerini şöyle sürdürdü: "Ben 1979 Ankara Devlet Konservatuvarı mezunuyum. Atatürk'ün kurduğu Musiki Muallim Mektebi'ni bitirdim. 4 operada çalıştım, emek verdim. En son Mersin Operası'nda Bale Baş Öğretmenliği yaptım. Geçen sene idari kadroydaydım. Ayda 5-6 temsilde görev aldım. Şu zor şartlarda birbirimize sarılmamız gerekirken, halkı ve seyircimizi yanlış

yönlendirmek, kafalarda soru işareti yaratmaktan öteye gitmez." Kurtlar Vadisi dizisinden de tanındığı için Bakan'ın bu açıklaması karşısında ilk akla gelen isimlerden olan Savlıoğlu, "47 yaşındayım. İstanbul'da bu yaşta bu kiloda bir tek ben varım. 105 kilo civarındayım. İdarecilik yaptığım dönemde aktör rollerine ağırlık verdiğim için benim gibi sanatçılara da ihtiyaç var. Herkes yaşına, konumuna göre rol alır. Bunca yıl idare kadrosunda çalışan insanlara da sahnede ihtiyaç sözkonusu" diyerek görüşlerini özetledi.

Kilo Değil Görev Önemli

Savlıoğlu, şöyle konuştu: "Özellikle 'Guguk Kuşu' eserinde hep 37 yaş üstü dans ediyor. Bu ay böyle, önümüzdeki ay başka oyunlar olabilir. Kurtlar Vadisi devam edecek mi, bilemem. Öncelikle buradaki işimiz gelir. Evliyim, iki çocuğum var. Ailem de şaşırđı bu tür haberlere. Bu açıklama, sanırım bana değil, İzmir ve Ankara'daki arkadaşlar için söylendi. Ama Kurtlar Vadisi'nde oynadığım için herkes benim adım üzerine yöneldi. Alper Kafa, 'Ben 110 kilo değil, 87 kiloyum' demiş. Burada önemli olan kilonun ağırlığı değil, görevini yapıp yapmaman önemli."

BAKAN KOÇ'UN MÜJDELERİ

Dev kültür sitesi

Kültür ve Turizm Bakanı Attila Koç, Özelleştirme İdaresi'nden devraldıkları Alsancak'taki Tekel Sigara Fabrikası'nı restore ederek, kültür sitesi haline getireceklerini söyledi. Koç, "Bu olmazsa, bakanlığın diğer genel müdürlüklerinin amaçlarına yönelik kullanacağız. Ama burada İzmir'de altı ayrı yerde çalışan Devlet Opera ve Balesi'ni toplamak istiyoruz" dedi.

7.8. Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü Meriç Sümen

19. Şubat. 2006 - Hürriyet



Masabaşı benim için büyük ıstırap şışmanlıyorum

Meriç Sümen, Kültür ve Turizm Bakanı Atilla Koç'un "Sanata hanım eli değsin" diyerek getirdiği, iki kadın genel müdürden birisi. Kariyeri başarılarla dolu. Moskova Bolşoy Balesi'nde dans ederek, Bolşoy tarihinde başrol üstlenen ilk yabancı Prima Balerin. Devlet Opera ve Balesi'nin de ilk kadın genel müdürü.

Remzi Buharalı'nın beklenmeyen istifasının ardından, genel müdürlük koltuğuna oturması bir çok kişi için sürpriz oldu. Hatta "Ben evimde, mutfağında yemek yapıyordum. Hiç böyle bir şey beklemiyordum" sözleriyle kendisi için de öyle olduğunu ifade ediyor. Yıllar boyunca dans etmeye alışkın Sümen, makam koltuğunda sabitlendiğini dile getirerek asıl yerini, Opera binasının sahnesini eliyle işaret ederek gösteriyor. Genel Müdür olduktan sonra ilk kez Hürriyet'e konuşan Sümen, röportaj süresince de yerinde duramıyor. Koltuğundan kalkıyor, oturuyor, odanın içerisinde dolanıyor...

1986 yılında ayrıldığı Ankara'ya, 2005 yılında tekrar genel müdür olarak geri dönen sanatçıyı odasının penceresinden kar manzarasını izlerken yakalıyoruz. Manzara karşısında 20 yıl öncesinde dans ettiği binada ve şehirde anılarının canlandığını belirten Sümen, geçmiş ve bugüne dair sorularımızı yanıtlıyor:



■ Umud ERDEM
uerdem@hurriyet.com.tr

■ **Ankara'da geçirdiğiniz sanatçılık yıllardan bahsedebilir misiniz? Yine bu binada dans ediyordunuz. Ne gibi izler bıraktı size?**

1986 yılında Ankara'dan İstanbul'a gittim. Gereke dansçı, gerek yönetici olarak görevlerimi yaptığımı düşünüyorum. Bizim zamanımızdayken bu binanın altı katlarında fâreler koşuyordu. Kâloriferler patlıyordu. İkişli 15 derece soğukta çalışmak zorunda kalıyordum. Fâreleşmeyi giyer, kafalarımızda sapkalar, elimizde eldivenlede çalışır, sahneye çıkar Kuşu Gölü oynardım. Ağrı, tutkuydu, gençlikti. Bütün engelleri aşarak, temsil vermek benim bîrşey olarak görevimdi. Ondan önce ve yaşam tarzım böyleydi.

■ **Bu olumsuz çalışma koşullarının ilerleyen yıllarda sanat hayatınızda bir etkisi oldu mu?**

- Tabii, gösterdiğim hassaslıktan dolayı, beni bir anda çok yıpratı. Bunun farkında da değildim. Allah korusun, ayağım kafam da kanımadı. Bir tek üşüyordum. Provalar çok iyi geçiyordu; ama sahnedeki bir saniyede de hayatım kayabili. Risk alınmadan da bir yekene geliyordum. Benden sonra çok ilaveler yapıldı. Benim inancsızlığım bu çocuklar da çöksünler asla demiyorum. Onların her zaman arkasındayım.

■ **Peki şimdiki öğrencilerinizi veya dansçılarızın durumu nasıl? Sizin onlar sizin yaşadığınız olumsuzlukları yaşamıyorlar...**

- Çocuklar iyi eserler çıkarıyorlar, iyi oynuyorlar. Bazen de oynamıyorlar. Bu da çok doğal. Ama bakay açları çok farklı ve çok fazla idealisti değiller. İstekler çok değişik. Onların yerine koyuyorum kendimi, dünya zenginliği balamından bu alternatifler, bu kârdancı cebzedici ürünler, yaşam tarzları hâzide yoktu. Çoğunun şu anda arabası var.

Ne ben, ne de babam arabaya alma gibi bir imkana sahip değildim. Araba almak da çok zordu. Bütün milletvekillerinin siyahı arabaları tek tek geçirdi Ankara'ları. Şimdi ise, sahip olamayınca çok üzülüyorlar, ama ben çok isemedim. Karşıda bir cıvıls duruşu vardı. Bir tanecek cıvıls geçirdi. Başka türlü evime gitmenin imkanı yoktu.

■ **Sizin zamanınızla sahip olduğunuz değerlerin, bugün farklı bir boyutta taşındığını söyleyebiliriz o zaman...**

- İyey, benim için değerler başkaydı. Benim kanaatimce sanata tamin kadar hiçbirşey güzel olamaz. Belki de ben bu aşkı, tutkuyu yakaladım diye, kendimi dünyadaki en zengin insan olarak görüyorum. Hiçken de ayazını söyleyebilirim. Sıhhatim olduğu sürece, başaramayacağım şey yoktur. Ama elimi kolumu tutarlar, vururlar bilmem. Her zaman öğrenime açık, herşeyi soran bir insanım. Ama sıklıkla yılmadığıca yapıyorum. Mübâhâkâk en doğruyu yapana kadar zorlanm. İyi bir sanatçı olmak için çok çalışmak lazım. İyi bir sanatçıyla ilgilenmekle, sanatçı olunmaz. Bir çok sanat dalında bilgili olmak lazım. Kitap okumak, müzik dinlemek, resime ilgilenmek gerekiyor.

■ **Ne zaman balç prova salonuna gidip hazırlıkları izlesem, dansçılar farklı bir dünyada yaşıyorlar izlenimi kalır bende. Böyle midir sizce de?**

- Onlar binatama kapanınca kar mı yağmış, şimşek mi çakıyor, ihtilal mi olmuş farkında olamazlar. Ben gün içim bilmezdim. Sabahleyin kârdanlıkta girerdim, algarıyımın bir çıkardım her taraf kapkaranlık olmuş. Şaraya borçlu kârdanmış, derlerdi. Umrumda değildi, duymazdım bile. Öyle bir dünyadır ki sanat dünyası, onu arlamak, bilmek için içinde yaşamak gerekir. Evime otobüsle giderdim. O zaman saatlik sürede, operada gün boyunca

yapınların analizi yapardım.

SAYIN KOÇ'LA ÇALIŞMaktan ÇOK MUTLUYUM

■ Bugünlere geldiğimizde, hiç beklenmeyen bir anda Renzi Buharalı İstifa etti ve Kültür ve Turizm Bakanı Atilla Koç sizi genel müdür olarak atadı. Bu birçok kişi için sürpriz bir karar oldu. Siz heklıyor muydunuz böyle bir atamayı?

- Benim için de sürpriz bir karardı. "Sayın bakanım beni nereden seçtiniz, ne güzel çalışıyordum kızlarla" düşünceşine salıpsın. "Nereden geldin ben buraya" dedim. Haberim bile yoktu, yemek yapıyordum. İdari görevle ilgilenseydim zaten simdiye kadar ceketim olmuştum. Böyle bir düşünceşim yoktu.

■ Hareketli bir yasama sahip bir sanatçı için, yöneticilik yapmak zor olmuyor mu?

- Benim için ne kadar büyük bir sırapı masanın başında oturmak. Çünkü hayatında masbaşısızca oturmadım. Spunuluyorum. Ama niye yapıyorum bunu, madalya takılacak diye mi? Kendi insiyatiflerimi kullanıyorum. Burada benim birim amirlerim var onlarda sürekli değişim halindeyim. Soruçlarını şeyket oluyor, yol gösteriyorlar. Ama ben her şeyden önce sanatçıyım. Genel Müdürlük bana ne umvanır, ne de başka birşey. Ben bu görevi kabul ettim, yapmaya çalışıyorum. Benim ekim aşağıda (saftında), Şimdi kilo oldum, aydılarım şışiyor. Sayın bakana bunu anlınca çok güliyor bana. Ne yapabilirim. "Tamam tamam" diyor.

■ Geldiğiniz dört aydan beri Devlet Opera ve Balesi'nde ne gibi değişiklikler yaptınız?

- Şimdiye kadar çok gerek dırılmadı ama bana göre çok yanlış giden bir durum vardı. Ankara'da müdürlüğümüz yoktu. İnşallah yakın bir zamanda olacak. Antalya Devlet Opera ve Balesi'nin kurulduğundan bugüne kadar, yerleşik bir çalışına yerleşki yoktu. Orkestra partide çalışıyordu. Bale, salon kiralari verilerek, spor salonlarında çalışıyordu. Antalya'yı sadece turistik deniz, kum ve güneş özelliğinden de korurmak istiyorum. Antalya sosyal yönü çok kuvvetli olan bir şehirdir. Devlet Opera ve Balesi, dokuz senedir boş kadroların kullanımına izin verilmediği için, çok büyük bir zlezele geçiyordu. Onu düzenleme, 295 boş kadromuz vardı. Kadrolar konusunda çalışmalar devam ediyor. Başladım mı yapam. Çekinmem hiçbir şeyden, taşın altına koyarım elimi. Daha da koşuracağım. Sayın bakan da bana çok yardımcı oluyor. Kendisiyle çalışmaktan da çok mutluym. Kendisine çok şey soruyorum. Akal veriyor, yönlendiriyor.

■ Yönetim sisteminizin merkezine oturduğunuz bir anlayış var mı?

- Çok hızlı giden bir insanın ve her şeyin de benim gibi hızlı olmasını istiyorum. Ama burada kavpa çıkıyor. Daha sabırlı olunması gerekiyor sanırım. Zaman içerisinde de olabilirim. Dans ederken de böyleydim. Her şeyin süratle yapılmasını istirdim. Bir hatayı bir daha asla yapmam. Halbuki insan bilmediği şeyde tabii ki hata yapacak, öğrenecek ama, çabuk dönmek lazım. Bunlara biraz üttüküluyorum.



BU BİNAYA TAPIYORUM AMA ARTIK OLMUYOR

■ Operanın en büyük sorunlarından bir tanesi de bina eksikliği. Yıllardır sergicivinden bozma bir binada gösteri sahneleniyor..

- Burada benim ayağınan üzerinde durmayı öğrendiğim bina, yapıyorum ama artık çok küçük geliyor. Opera binası, bir ülkenin olmazsa olmaz binasının başında gelir. Hep başkentime, Ankara'na yalaya bir opera binası hayal ettim. Hayallerim gerçekleşecek de, olursa çok güzel olur. Bu

sahnece ve Resim Heykel Müzesinde hiçbir şey yapamaz hale geldik. Eser düşünürken, sahne küçüklüğünden büyük prodüksiyonlara geçemiyorum. Diyecem ki "Bir zamanlar Kültür Güllüden Aids'ansa kadar siz burada büyük eserler oynadınız". Çok zor şartlar altında oynuyorduk. Ama bir o zaman böyle yüzlerce kişi değildik. Bakan bile simdi 120 kişi. O zaman 50 kişiydi. Çıkanları bütçeler yetirdi değil. Buraya tapıyorum ama artık yok, olmuyor.



YEVMIYELİLER KADROYA ALACAGIZ DIYE BİR ŞEY YOK

■ Devlet Opera ve Balesi'nin en büyük sıkıntısından birisi de yevmiyeli sayısının çok fazla olması...

- Okuldan mezun olmaş alınız, alınız, delezir sermede bir tane bile kadro verilmemiş. Agresif oluyor istenince çocuklar, İnlanmama başladılar. Yevmiyeli imtihan d yapmayı düşünüyorum Herkes ümit dünyasında yaşıyor, yalan da söylemeyeelim. Yevmiyeli girmele, muhakkak sem kadrolu alacağım demek de değil ki. Biz zaten onlarda çalışırken belli miktarda masş veriyoruz. Sen kadroya gireceksin diye bir şey yok. Ama çocuklar ümitleniyor, çok üzülüyorum. İsteyip de efinde inkanı olmadıği için alamadığını yetenekli dansçılar görülm ve çok üttüküm.

7.9. Meriç Sümen ile Opera ve Bale

Meriç Sümen ile opera ve bale...

Zarafet ve Estetiğin müzikle buluştuğu, müthiş bir performans ve sahne gösterisi bale sanatı ve bu sanatın en başarılı dansçılarından biri dansın gerçek sultanı sevgili Meriç Sümen dansçı kimliğiyle değil Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü olarak, yönetici kimliğiyle bugün sütunumuzun konuğu.

Sn.Meriç Sümen; Türk balesine isminizi altın harflerle yazdıran bir sanatçısınız. Seyirci sizi başarılı dansçılığınızın yanı sıra baleyi izleyici'ye sevdiren sanatçı olarak ta tanıyor. Şimdi ise sizi başka bir yönünüzle idareci kimliğinizle tanıyoruz sizi. Kurumunuzu hak ettiği uluslararası sanat arenasına taşımak için yeni projeleriniz nelerdir? Türk opera ve balesi bugün konum olarak nerededir.

Birçok ülkenin sanat kurumlarında zaman zaman iniş ve çıkışlar yaşanır, bu çok normaldir. Mesela ben 1 ay kadar önce Viyana'dan döndüm. Geçen sene Viyana'da bale kapatılmış, herhalde hükümet ödenekleri nedeniyle, kimse detayları bilmiyor. Bu doğal olarak büyük üzüntüye sebep olmuş. Sonra tekrar açılmış. Örn: İtalya'da da değerli sanatçımız Leyla Gencerle zaman zaman konuşuyorum. "Milano da arzu edilen Opera artık seyredilmiyor" dedi. Dünya teknik ve ekonomik olarak çok ilerliyor birçok sahada bu böyle, bakış açıları değişiyor. Bizim Opera ve Balemiz Avrupa Standartların da zaten. Dünya basınında ilgi odağı haline gelen Aspendos festivali yapıyoruz, bu büyük bir organizasyon. Bodrum bale festivalimiz var. Yabancı seyirci de geliyor ilgi çok büyük ve bilet bulmak çok zor.

Basına yansıyan bazı duyumlar var; bir kısım sanatçılar boş oturuyor ya da oturtuluyor diye bu ne derecede doğrudur?

Efendim her konan eserde illa'ki tüm opera ve bale sanatçıları oynayamaz. Bazen birer perdelik opera ve bale eserleri sahneye konur, bunlarda herkes rol alamaz. Bazen de büyük prodüksiyonlar olur bunlarda da herkese görev - rol düşer. Örn: Kuğu gölü, uyuyan güzel, Madam Butterfly, La Tosca gibi sanatçılarımızı Sabah 9:00, Akşam 17:00 mesai saatleri içerisinde faaliyet gösteren memur gibi düşünmeyiz. Öyle düşünürseniz, biz her akşam, her bay-

ram ve yıla başı geldiğinde görev başlıyoruz. Bununla ilgili çalışmalarına karşı 2 ay tatilimiz vardı. Şimdi o da yok. Tüm sanatçılarımız ve teknik uzman ekiplerimiz yaz boyunca festivalden festivale koşuyoruz. İstirahat edecek zaman kalmıyor. Tam tersi çalışılmıyor deniyor ya bunca performansla vücutlar nasıl dayanır diye ben endişe duyuyorum.

Konservatuvarlarımızdan mezun olan sanatçı adayları var. Bunlarında kadro sorunları var. Bu konuyu hep gündem de. Bu yığılmayı nasıl çözmeyi düşünüyorsunuz?

Bu dedikleriniz yıllardır bizim aramızda konuşuluyor. Bu göreve gelmeden önce hocalık döneminde de çok konuşulmuş bir sorununuzdur ama kısmen çözdük. 9 senedir verilemeyen kadroları verdirdim. Ben bütün bunları Sn. bakanıma ilettim. Bale sanatçıları hiçbir zaman sahnede 65 yaşına kadar aktif olarak oynayamaz. Bunu herkeste bilir. Bu durumu Sn. bakanıma şöyle izah ettim; "Bale sanatçılarımızın 1 yılını 1,5 yıl sayarak 45 yaşına gelince güzel bir parayla onore ederek emekli olmalarını sağlamak gerekir." dedim. Eğitimci ve koreograf olarak bazı bale sanatçıları devam edebilir ama onlarda 5-6 yıl geçmez. Opera ise ileri yaşlarda da sahne performansı bakımından bizden (baleden) daha öte gidiyor. Opera sanatçıları söylüyor az sayıda da olsa söylüyor. Örn: Ayhan Baran gibi Mete Uğur gibi, müfide Özgüç gibi Suna Korat, Leyla Gencer gibi... Örn: Tiyatro, ben tiyatro sanatçıları'nın 65 yaşında emekli olmasını doğru bulmuyorum. Tiyatro sanatçıları ileri yaşlarda bile oynayabiliyorlar. Çünkü; her yaş ve karakter için tiyatro da oyuncuya ihtiyaç var. Örn: Macide Tanır emekli oldu ama hala oynuyor. Bu sanatçılar genç nesillere örnektir. Ben mesleğim de nasıl bir uçsam Macide Tanır da öyle uç. Örn: Kordo bale, büyük eserlere genç dansçıları korsunuz tabii ki performans önemli gerçekten kordo bale zordur. Diğer sanatçılarımızı da değerlendiririz. Örn: Bir perdelik operalar ve baleler de var. Ayrıca sahne de aktif olmayan sanatçılarımızın geride mutfak ta çok büyük çalışmaları var. Kimisi repetitörlük yapıyor, idarecilik yapıyor.

Şimdiki seyirci potansiyelimizle sizin dans ettiğiniz yıllardaki seyirci potansiyeli ve baleye ilgi aynı mı yoksa daha mı fazla?

Şimdi ilginin daha fazla olduğunu düşünüyorum, aslen sahnemiz çok küçük ilk oynadığımız yıllarda bize büyük gelirdi, ama şimdi 600-700 kişilik salonun dolmaması zaten imkansız diye düşünüyorum. Bale'ye ilgi oldum olası zaten vardır. Sadece eski zamanlarda basın ilgisini biraz daha fazlaydı. Kim ne oynamış takip ed erlerdi. Birde sahne çıkışında imza almak için bekleyen seyircimiz olurdu. Şimdilerde sadece onları görmüyorum. Ama şimdi seyircimiz yine çok ilgili genç, orta yaş herkes ilgili İstanbul'da, İzmir'de seyirci potansiyelinden memnunlar.

Bizde Sayın Sümen'in heyecanına katılıyor güzel dilek ve rüyalarını hayata geçirmesini tüm kalbimizle diliyoruz. Her şey sanat içindir. Sanata her zaman Evet diyoruz. Teşekkürler...

Sanat kurumlarımızda nitelik sorunu

Bir sanat ürününün, özellikle de müzik ve sahne sanatları gibi, sinema gibi geniş kitlelere yönelik olarak üretilen sanat ürününün, tamamlandıktan sonra elden geldiği kadar çok sayıda sanat alıcısıyla buluşturulmak istenmesi doğaldır.

Seyirci bulamadığı için birkaç temsilden sonra sahneden kaldırılan bir tiyatro oyunu; dinleyicinin gelmediği bir konser; izleyicilerin ilgi göstermedikleri bir film genelde başarısız sayılır. Bunun tersi gerçekleştiğinde izleyicilerin, dinleyicilerin ilgi gösterdikleri, kapalı gişe oynayan tiyatro yapımları, filmler ve konserler bir başarının göstergeleridir.

TANITIM

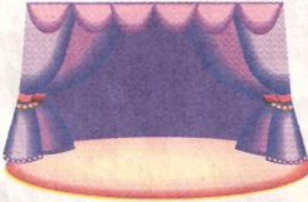
Sanat yapıtlarına olan ilginin yaratılması ve sürdürülmesi sanatçılarımızın ve sanat kurumlarımızın bir nicelik sorunu. Daha çok sayıda sanat alıcısına ulaşmak elbette istenilen bir şey. Özellikle de herhangi bir ödenek almadan yaşamalarını gişe gelirlerine bağlamış organizasyonlarda, sanat alıcısının sunulara rağbeti bir cansuyu gibi önemli. Sanat olgusuna bu tür yaklaşımlar genelde popüler sanat ortamının sloganlarını beraberinde getirir ki bu da çoğu kez sanatın varoluş mantığının temelinde yatan **"Niteliğin yükseltilmesi"** olgusunun görmezlikten gelinmesine ya da ikinci plana alınmasına yol



açıyor demektir.

Elbette nicelik ve niteliğin birlikte yükseltilmesi idealdir. Ama sanat kurumlarının bir yandan seyirci, dinleyici sayısını arttırmaları; bir yandan da gişe endişelerinin ötesine geçerek bu kitlelerin beğeni düzeylerini, giderek yaşam kalitelerini yükseltecek uygulamaları gerçekleştirebilmeleri kolayca dengelenecek bir iş değildir.

Orta ve uzun vadeli planlamaları, çok özenli eser seçimlerini, yüksek düzeyde sanat işçiliğini ve uzmanlığı gerektirir.



Devletin ödenekli sanat kurumları açması, bu kurumların gereksindiği sanatçıları yetiştirecek okulları örgütlemesinin mantığı da burada. Sanatın yurt düzeyine yayılması, tanıtılması ve sevdirilmesi elbette isteniyor. Ama sanat kurumlarımızın nitelikten çok niceliğe yönelik çalışmalarına ağırlık vermek zorunda kalmaları, vatandaşlara okuma yazma öğretip ilkokul kitaplarından öteye geçir-

memekle de eş anlamlı bir kısır döngü olmuyor mu?

Okuma zevki okuma yazma öğrenmekle başlar, orkestrayı, tiyatroyu operayı tanımak önemlidir ama daha yüksek eserler izlemekle gelişir.

Tanıtmak, sevdirmek kadar yükseltmek de bir önemli anayasal görev değil mi?

HAYAL

Kuşkusuz evet demekle, yasaya görev diye yazmakla iş bitmiyor. Sanatta daha nitelikli olana geçebilmenin koşulları ağır. Her işin daha nitelikli gerekiyor. Daha nitelikli sanat öğreticileri, çağdaş teknolojinin ürünleriyle donatılmış salonlar; sanatta daha yüksek basamaklara çıkabilmiş rejisörler, orkestra şefleri, solistler, koreograflar, eserler gerektiriyor. Kaliteyi isteyen bedelini öder ilkesi sanatın evrensel dünyasında da adamakıllı geçerli.

Devletin vatandaşlarının beğeni ve kültür düzeylerini, giderek yaşam kalitelerini yükseltmek için verdiği ödeneklerle bu kurumların sadece personel ve temel altyapı giderleri karşılanabiliyor. Bu kadarının bile devlet bütçesine yük olduğu, bu kurumların tümüyle özelleştirilmesi gerektiği fikirlerinin uluorta konuşulduğu bir ortamda devletin sanat kurumlarından daha nitelikli ürünler vermelerini beklemek bir tatlı hayal gibi geliyor gelmesine de; ah şu sanatta ileri gidemeyen geri gider ilkesi olmasa!..

7.11. Opera'ya gittiniz mi?

30 Mayıs 2006, Haber Express, Yaşar Eyice

Son zamanlarda "tiyatro" kelimesi ve ilanları gazetelerde çok fazla yer alıyor. Bunun etkisinde kalarak, dün, daha önce birkaç kez uğradığım, İzmir Devlet Tiyatrosu Müdürlüğü'ne dün yine gittim. Ve dün yine ne müdürü, ne de yardımcısını buldum. Halbuki saat öğleye yaklaşıyordu. Ne zaman, "Vatandaş Yaşar!" diye uğrasam, burada bir yetkiliyi ne buldum, ne de yakaladım.

Ben de program değiştirerek bu kez İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürlüğü'nü aradım. Zaten programımda, bir süredir, o da vardı. Yakın zamanda, öğrencilerle ilgili bir çalışma yapmışlar, onun e-mailini almıştım. Şimdi, "Sıradan bir vatandaş olarak gideyim, bakalım ne yapacaklar" dedim.

Çoğunluk, "Böyle balık olur mu?" diyen kadına Picasso'nun verdiği yanıtı bilir: "Bu balık değil ki; Resim!"

Peki, opera nedir?

Buna Ed Gardner şöyle yanıt vermiş:

"Adamın biri bıçaklandığında, kanayacağı yerde şarkı söylüyorsa, o, operadır."

Opera özetle, baştan sona bestelenmiş, sololu, korolu, orkestralı sahne oyunu olarak adlandırılıyor.

Sordum soruşturdum, İzmir Devlet Opera ve Balesi Müdürü'nün önce "Elhamra Sineması", daha sonra "Elhamra Tiyatrosu" olarak bildiğimiz binanın yanındaki cam binada olduğunu öğrendim.

Beşinci kata çıktığımda, o benden bir iki dakika önce dördüncü kata inmiş. Bayana sordum, "İnin!" dedi. "Telefon edip, bir vatandaş geldi, görüşmek istiyor, diye ayaküstü randevu alamaz mısınız?" diye sordum, "Edemem, alamam!" diyerek kestirip attı.

Eh iş yine bana düşmüştü. İndim baktım... Müdür... Müdür... Yine müdür veya benzeri yetkili odaları. Not alıp, can sıkmam istemedim.

Çünkü; yıllardır "sanatçılardan", hatta "torpillilerden" iyice bıktığım için, bunaltıcı sıcakta hır çıkarmak istemedim.

Hani nasıl "Dünyayı ben yarattım!" diyen ve burunlarından kıl aldırmayan bürokratlar var ya, "sanatçı!" diye geçinen bazılarının da aynı havada olduklarını, bırakın seni beni, kendi arkadaşlarını ve müdürlerini bile beğenmediklerini gayet iyi biliyorum.

Konuşurlarken, üçüncü yanlarından ayrılır ayrılmaz başlarla onu çekiştirmeye. İçlerinde fesat olanlar, Bizans entrikalarını iyi bilenler vardır. Bir şey oldu mu da, hemen insan değil, sanatçı kimliklerini ortaya çıkarırlar.

Şimdi bu konuda bir iki isim vereceğim, olmayacak. Hemen "Ha içimizdeki ispiyoncuyu bulduk" diyecekler. Önceki akşam mason üstatlarından Nahit Uytun'un gönderdiği son kitabı okurken, benzer sorunları işlediğini gördüm. O mühendislerin ve işletmecilerin birbirlerini nasıl yediklerini, kıskandıklarını, yaşamdan kesitler halinde sunmuş.

Bir süre önce karşılaştığımızda bu üstada, "Tanıdığım ve en çok güvendiğim Ankara'daki en üst bürokratlardan rahmetli Ergun Orçun, sizin için iyi referans verdiğinden benim için de geçerli" gibisinden sözler etmiştim.

Çünkü; Ergun Orçun'un başkanlığında gerek Amerika, gerekse Avrupa ülkelerinde Türkiye'nin menfaatini ne kadar ciddi ve sıkı pazarlıklarla diş diş koruduklarını, yıllar önce pis ve terbiyesiz bir Amerikalı üst yöneticinin tavrı üzerine, tüm siyasi baskı ve iradeye rağmen "Türk teknik heyetini toplantıdan geri çektiğini" biliyordum.

Tam İzmir Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü'nün bulunduğu odaya giriyordum ki, henüz tanışmadığım bir beyden telefon aldım. "Bornova Belediyesi'ndeki değişiklikleri biliyor musun?" dedi. "Haberim yok!" deyince, ses tonundan anladığım kadarıyla sevinç içerisinde "Selma Nalbantoğlu gitti!" dedi. Şaşırmıştım. Bu başkan yardımcısıyla yıldızlarımız barışık değildi ama, yine de üzuldüm. Sonra ilave etti, "İzmir Büyükşehir Belediyesine Danışman olmuş.... Şimdi orayı karıştırır!"

"Yok... Yok... Orada cambaz çok. Ona nefes bile aldırılmazlar" dedim. Gülüştük... Görevli hanıma, "Müdür beyi görmek istiyorum!" dediğim anda, Erdoğan Öztürk "Buyrun... Buyrun..." diyerek içeri aldı. İki oda iç içeydi ve ikisinin de kapıları açıktı. Müdür Alpaslan Mater kendini tanıttı ve "Kimle görüşüyorum?" diye sorunca, "Vatandaş Yaşar! Emekliyim!" dedim. Ve "operayı bilmediğimi ve bilgi almak istediğimi" söyledim.

Aslında geçenlerde dersimi çalışmıştım. Oyuncuların her şeyi şarkılarıyla anlattığı oyunun metnine "libretto" denildiğini, oyun süresinin çoğunu sözlü bölümlerin oluşturduğunu, Sözlerin konunun akışına göre belli başlı müzik türleri içinde bestelendiğini öğrenmiştim. Bir kişinin duygu ve düşüncelerini "arya" nın yansıttığını, düet, kuartet, kentet vb. iki, üç, dört, beş kişinin duygu, düşünce ve konuşmalarını iletildiğini arada sokuşturacaktım. "Resitativ kişilerin sözlerini konuşurcasına bir şarkıyla söyledikleri bölüm, koro ise oyundaki kamu vicdanının sesini ortaya koyar" diye

bilgiçlik de taslayacaktım. Uvertürden (giriş parçası), Richard Wagner'e gelecektim.

Bana imkan tanımadı.

"İlk opera eserinin Jacopo Peri'nin 'Dafne' operası 1597 yılında İtalya'da (Floransa kenti) sahnelenmesinden sonra, bu sanat dalı Avrupa'da hızlı gelişti ve yayıldı. Ancak ülkemiz uzun süre opera sanatına kapalı kaldı" diyerek konuşmasına başlayan Müdür Alpaslan Meter anlattıkça anlattı. Ben ve odanın sahibi Erdoğan Öztürk dinledik.

Sonra dost olduk. Elhamra'nın artık İzmirli sanatseverlere yeterli gelmediğini, İzmir'de çok önemli eserlerin sahneye konduğunu, İzmir Devlet Opera ve Balesi'nin dört ayrı binada konuşlandığını, dekorların 15 kilometre uzaklıktan getirilip götürüldüğünü öğrendim. Üzüldüm. Hatta bu arada Müdür Alpaslan Mater'in "sponsor peşinde" koştüğünü da duyunca şaşırdım. Aslında bizim yeğen tiyatro sanatçısı- yönetmen Doğan Yağcı'nın "ustası" (öğretmeni) olduğunu da laf arasında duyunca, "Siz ne yapıyorsunuz?" demekten vazgeçtim...

Ukraynalı dayakçı tenora çalışma yasağı konuldu



MERSİN Devlet Opera ve Balesi'nde (MDOB) sözleşmeli görev yapan Ukraynalı tenor 38 yaşındaki Andrey Bloshchvnsky, kendisiyle aynı statüde

görev verilen Bulgar tenor Kamen Chaney'i dövünce işinden oldu ve Türkiye'deki devlet opera ve balelerinde çalışmasına yasak getirildi.

Antalya 13'üncü Uluslararası Aspendos Opera ve Bale Festivali'nde Verdi'nin 'Il Trovatore' adlı operasını sahneleyen ekipteki 'Şair - şövalye Manrico' rolü Bloshchvnsky'den alınarak Bulgar meslektaşı Kamen Chaney'e verildi. Bloshchvnsky, kaldıkları otelde tartıştığı Kamen Chaney'i dövdü. Chaney'in şikâyeti üzerine gözaltına alınan Bloshvnsky, tutuksuz yargılanmak üzere serbest bırakıldı. ■ Mustafa ERCAN,(DHA)

7.13. Sanata ne lüzum var!

28 Haziran 2006, Hürriyet Gazetesi, Tufan Türeñ

Dünkü yazımda senfoni orkestralarının hali pürmelalinin perişan durumda olduğunu yazmıştım. Bugün öteki kurumlara değineceğim. Ankara, İstanbul, İzmir, Mersin, Antalya opera ve balelerinin de ödenekleri kesildi. Bu kurumlar, orkestralarını yönetecek yabancı şef getirmekte zorlanıyorlar. Bazıları “Yabancı şefe ne gerek var canım?” diye düşünebilirler. Dünyadaki bütün sanat kurumları, yabancı sanatçılara yer verir. Bu yolla kurumların performansı, motivasyonu olumlu yönde etkilenir. Ayrıca sanatsal iletişim ve etkileşim sağlanır. Bunu uluslararası bilimsel toplantılar, kongreler gibi düşünmek gerekir. Opera ve balelerin yeni prodüksiyonlar için de ciddi ödeneklere gereksinimi vardır. Bu prodüksiyonlar pahalıdır. Bizde ödenekler çok az olduğu için zaten yeni temsiller sponsor bulunmadan gerçekleştirilemiyor. Ödenekler tamamen kesildiği için artık yeni prodüksiyonlar da azalacak. Görüldüğü gibi ödeneksizlik, opera ve balelerin de elini kolunu bağlıyor.

Bu kurumların da tıpkı senfoniler gibi kadro sorunu var. Kadro bekleme süresi 9 yılı buluyor. Ankara'daki sanatçılar biraz daha şanslı. Bu konuda büyük bir adaletsizlik söz konusu. Bunun önlenmesi gerekiyor. Ancak ödenekleri kesen bakanlıkta bazı uygulamalar var ki saç baş yolduracak cinsten. Örneğin, bir sanatçı başka bir kentteki operaya müdür olarak atanıyor ama ayrıldığı kentteki operada kendisine oyuncu olarak rol veriliyor. Bu nedenle provalar ve oyunlar için gidip geliyor. Atandığı kentte ise 5 yıldızlı otelde kalıyor ve ödenekleri kesen bakanlık bu sanatçının giderlerini ödüyor. Bu

ve buna benzer bir sürü örnek var. Bunların dışında ahbap çavuş ilişkileri nedeniyle sanatçılar arasında kayırmacılık, eser seçimlerinde bir sürü yanlışlıklar yapılıyor. Bu nedenle sanatçı kadrosunda derin bir moralsizlik egemen.

Biraz da bu kurumların çalıştıkları binalardan söz edelim. Buralarda da durum felaket. Sorun yine ödeneksizlik. Bu binalar Batıdakiler gibi bakımlı, pırıl-pırıl değil. Bizdeki lobiler, salonlar, sahneler ve kulisler dökülüyor. Yöneticiler insanüstü bir çaba harcıyorlar ama başarılı olmuyorlar. Örneğin, benim de sık-sık gittiğim Atatürk Kültür Merkezi'nin durumu gerçekten de içler acısı. Ne zaman Avrupa'da bir sanat etkinliği izlesem içim hüznle doluyor. Sanatsal mekânların güzelliği, bakımı ve gelin gibi süslü hali insanı derin bir kıskançlığa sürüklüyor. Atatürk Kültür Merkezi'nin bırakın gelin gibi süslenmesini, temizliğinin yapılması için bile ödenek bulunamıyor. Gerisini siz düşünün. Sayın Mumcu, çok ihmal edilmiş, sorunlarla dolu bir bakanlığın başına geldi. Merak ediyorum, o sivri kişiliği ile nasıl bir tutum sergileyecek? Bakalım soruna mensubu olduğu partinin anlayışıyla mı, yoksa bir Kültür Bakanı duyarlılığıyla mı yaklaşacak?

7.14. Aspendos'ta tenorlar yumruklarını konuşurdu

30 Haziran 2006, Hürriyet gazetesi, Umut Erdem, Ankara

Bu yıl Antalya'da 13'üncüsü düzenlenen Uluslararası Aspendos Opera ve Bale Festivali, 2 yabancı tenorun kavgasına sahne oldu. Mersin Devlet Opera ve Balesi'nin sahneye koyduğu Verdi'nin "Il Trovatore" operasında Manrico rolünü oynayan Ukraynalı Andrey Bruşensko, kendisinden daha iyi olduğu gerekçesiyle yerine getirilen Bulgar tenor Kamen Chaney'i dövdü.

Uluslararası 13'üncü Aspendos Opera ve Bale Festivali kapsamında 20 Haziranda sahnelenecek olan Verdi'nin *Il Trovatore* operası öncesi, iki yabancı tenorun yumruk yumruğa kavga ettiği ortaya çıktı. Mersin Operası'nın sözleşmeli tenoru olan ve *Il Trovatore*'de Manrico rolünü oynayan Ukraynalı Andrey Bruşensko, daha iyi olduğu gerekçesiyle tenor Kamen Chaney'in Bulgaristan'dan getirilmesine tepki gösterdi.

Bruşensko, Aspendos Festivali'ne özel olarak yerine getirilen Chaney'i, 20 Haziran'da, provalar öncesinde otel odasında feci şekilde dövdü. Çenesi ağır hasar alan Chaney'in diline dikiş atıldı.

Polis Muşta Buldu

Ukraynalı tenor geceyi karakolda, Bulgar tenor ise hastanede geçirdi. Bruşensko'nun sarhoş olduğu ve "kıskançlık" nedeniyle Bulgar tenor Chaney'i dövdüğü iddia edildi. Ayrıca polis, olay yerinde kanlı gömleğin yanında muşta buldu. 2 tenorun da sahneye

çıkamayacak durumda olması nedeniyle Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü olaya el koydu.

Yerine İtalyan Tenor

Genel Müdürlük yetkilileri, jet hızıyla da İtalya'dan yeni bir tenor getirdi. Böylece Aspendos'ta sahnelenen *Il Trovatore* 'nin başrolü olan Manrico'yu İtalyan tenor Rubens Pelizzari oynadı.

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, yaşanan olaylar sonrasında Ukraynalı tenorun sözleşmesini feshetmek için hazırlıklara başladı. Sözleşmenin iptali için savcılıktan bilgi gelmesi bekleniyor. Bulgar tenor Kamen Chaney'in Ukraynalı meslektaşından şikayetçi olmaması da dikkatleri çekti.

Şair-şövalye

Ukraynalı ve Bulgar tenorların kavgası nedeniyle *Il Trovatore*'deki şair-şövalye Manrico rolünü jet hızıyla getirilen İtalyan tenor Rubens Pelizzari oynadı. İktidar mücadelesinin özellikle altının çizildiği ve günümüze göndermeler yapıldığı *Il Trovatore*' operasını, Aspendos Festivali'nde İtalyan şef Victor Dumenescu yönetti.

IDOMENEO OPERASI BERLİN'DE İPTAL EDİLMİŞTİ

Tartışılan oyuna İzmir'de yasak yok

İZDOB Müdürü Mater, "Kesik paygamber başı, yönetmenin kişisel yorumu. Eserde böyle bir sahne bulunmuyor" dedi



Dünyaca ünlü besteci Mozart tarafından 1781 yılında yazılan "İdomeneo" adlı oyunun Berlin Operası tarafından hazırlanan gösteriminde peygamberlerin kesik başları yer alıyordu. Radikal dincilerden çekinip Almanya'da iptal edilen "İdemeneo" adlı operada Girit Kralı İdomeneo, çuvalın içinden "Bu da Hz. İsa'nın, bu da Hz. Muhammed'in kelleleri" diyerek kesik başlar çıkarıyordu. Bu sahne nedeniyle çok tartışılan opera, İZDOB tarafından 13 Ocak 2007'de Türkiye galasını gerçekleştirecek. Oyunun orijinalinde böyle bir sahne bulunmadığını kaydeden İZDOB Müdürü Alparslan Mater şunları söyledi:

'Ülkemiz için önemli'

"Eserde M.Ö. 12. yüzyılda Girit Kralı İdomeneo'nun yaşamından bölümler anlatılıyor. Olay örgüsünün M. Ö. 12. ve 13. yüzyıllarda geçtiği dikkate alınırsa burada hiçbir din ya da peygamberin tartışma konusu olamayacağı açıktır. Berlin'de tartışmaya yol açan İdomeneo ise sahne yönetmeninin yorumundan kaynaklanmaktadır. Eserin aslına uygun şekilde sahnelenmesinin ülkemiz operasının bulunduğu düzeyi göstermek bakımından önemlidir."

Alparslan Mater, oyunun 13 Ocak 2007'de Türkiye galasının gerçekleştirileceğini söyledi.

Bilim adamları ikiye bölündü

Bir sakınca yok

Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi'nden Prof. Murat Tuncay: "Bir defa bilgi eksikliği var. Çünkü İdomeneo, Girit Kralı'dır ve oyun tek tanrılı dinlerden önce yazılmıştır. Peygamber'le ilgili hiçbir konu yoktur. Bence bu nedenle Türkiye'de sahnelenmesinde hiçbir sakınca da yoktur."

Sansürlenmeli

Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi'nden Prof. Özdemir Nutku: "Mozart İdomeneo'yu, Osmanlı İmparatorluğu'nun Viyana Kuşatması sırasında İmparator'un gözüne girmek için yazmıştır. Bu oyunda Peygamber düşman olarak anlatılmaktadır. Oyun sansürlenerek sahnelenmeli."

ALMANYA'DA SANSÜRLE GÜNDEME GELEN **IDOMENEO OPERASI'NI** SAHNELEMeye HAZIRLANAN İZDOB REJİSÖRÜ **MEHMET ERGÜVEN**

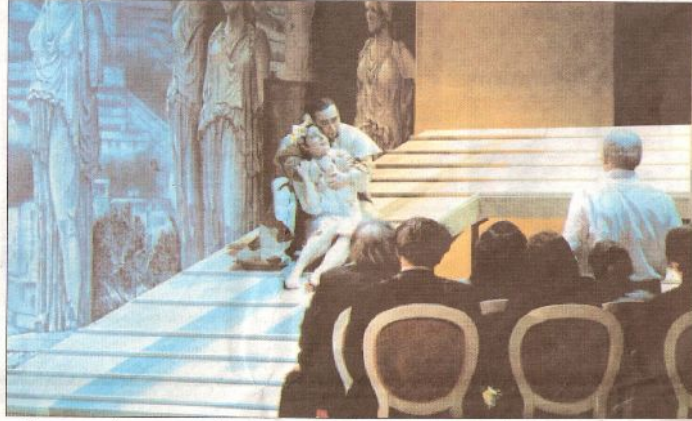
Sanat aracılığı ile bir şey söylemek isteyen hapı yutan

Almanya'nın başkenti Berlin'deki Alman Operası'nın geçtiğimiz haftalarda radikal dincilerin saldırısına uğrayabileceği gerekçesiyle Mozart'ın Idomeneo Operası'nı sahnelemekten vaz geçmesi çeşitli tepkilere neden olmuştu.

Berlin Operası'nın iptal kararıyla ilgili yayımladığı bildiriye, Hz. Muhammed karikatürleri yüzünden çıkan olaylar hatırlatılmış ve oyunun bir bölümünde Hz. İsa, Buda ve Hz. Muhammed'i temsil eden kesilmiş başları yer alması sebebiyle radikal İslamcıların esere tepki gösterebileceği ileri sürülmüştü.

Bu olay bir yanda sanata sansür tartışmalarını gündeme getirirken Türkiye'de de gözler bir anda İzmir Devlet Opera ve Balesi'ne çevrilmişti. Çünkü Idomeneo İZDOB'un 2006-2007 repertuarında bulunuyordu. Opera yönetimi bir açıklama yaparak eseri sahnelemekten vaz geçmediklerini ve 2007 yılının ilk aylarında perdeyi açacaklarını belirtti.

Idomeneo'yu İzmir'de sahneye koymaya hazırlanan rejisör Mehmet Ergüven ile yaşanan son gelişmeleri ve Alman meslektaşını konuştuk.



Berlin'deki Alman Operası'nın Idomeneo'su

■ **Mozart'ın Idomeneo Operası bir anda Almanya'da sansürlenmesinin sansürlemesiyle gündeme geldi. İZDOB'un 2006/07 repertuarında da var Idomeneo ve sahneye siz koyacaksınız. Eserde Hz. Muhammed ile ilgili böyle bir bölüm var mı yoksa bu yönetmenin provokatif bir tutumunu?**

-Tamamen yönetmenin kişisel yorumundan kaynaklanan bir durum söz konusu burada. 1970'lerin ikinci yarısından itibaren sahnelediği her oyunla olay yaratan Hans Neuenfels, Almanya'nın yarınamaz çocuğudur. Belli ki, bu kez de yuhalanmaktan korkarak Idomeneo'yu sahnelemiş. Gerçeği kabul edelim: Berlin'deki bir çalışması Türkiye'de bu denli spekülasyona yol açtığına göre amacına ulaştığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Başka türlü olsa, olayın geçtiği tarihten bir küste yıl sonra doğan Peygamberlerin kellesini çuvala sokmazdı.

■ **Eserin bu şekilde yorumlanması yanlış değil mi, gerçekliğini zedelemeye mi? Ya da böyle yorumlanabilir mi, bir yönetmenin buna yetkisi var mıdır?**

-Eğer "açık yapıt" politikasını ciddiye alıyorsak, bir yapıtın nasıl yorumlanacağına yalnızca yorumlayanın karar vereceğini baştan kabul etmemiz gerekiyor. Yorumun, o kişi ve o defaya mahsus olma gibi bir ayrıcalığı vardır. Bu bağlamda yorumlama sürecinde belirleyici olan şey doğru/yanlış karşılığı değil, tutarlı olmaktır. Bir başka deyişle, sanat eseri sadece kendine karşı sorumlu ise, burada ne doğru ne de yanlışın söz edilebiliriz. Buna göre, kendi içinde tutarlı olma koşulu ile pekala Peygamberlerin de kafası kesilip çuvala sokulabilir, ama böyle bir gelişim yalnızca çok belkidentisi ile gündeme geliyorsa, o zaman olan Peygamberlere değil, olsa olsa sanata olur. Buna da kimsenin hakkı yoktur sanıyorum.

BEN YORUMA KARŞIYIM

■ **Idomeneo'yu siz nasıl sahneye koymayı planlıyorsunuz, nasıl bir yorum getireceksiniz?**

-Önce şu gerçeğin altını çizeyim, ben yoruma karşı biriyim; çünkü özünde sanatın ifade özgürlüğüne çekince takan yorum, herhangi bir



Mehmet Ergüven

mesaja flört ettiği andan itibaren sonuçta slogatı tuzağına düşer ister istemez. Dolayısıyla ben yorum yapmak yerine yapıda cilveleşip, sonuçta ortaya çıkan yorumunu izleyiciye bırakıyorum. Sanat aracılığı ile bir şey söylemek isteyen hapı yutar. Ne var ki, bu gerçeği kabul ederek yapıtı yaklaşırsanız, sizi yanı yolda bırakmayan yapıtı derhal söyleyeceğini söylemeye başlar. Aksi takdirde yapıt aracılığı ile kendini sahneleme olanakını yitirmeniz bile için değildir.

■ **Almanya'daki olay gündeme geldiğinde eseri sahnelemekte tereddütünüz oldu mu?**

-Hayır, kesinlikle olmadı. Kimsin başyapıtlara söz geçiremez, hele politikacılar asla. Shakespeare, Mozart, Goethe, Beethoven vs. isimler karşısında bize düşen tek şey, önümüzü illdeyip saygı duruşuna geçmektir.

TANRININ BİZİMLE OLMAMASI İÇİN HİÇBİR NEDEN YOK

■ **Idomeneo bugüne kadar Türkiye'de neden sahnelenmedi sizce?**

-Aslında ayrıntılı bir açıklama gerekirken bu soruyu kısaca yanıtlamaya çalışayım. Büyük ölçüde Barok estetiğinin geçerli olduğu Idomeneo, köhlenmiş repertuar operalarının ötesinde, bambaşka bir sahneleme manzari şart koşuyor. Örneğin aynı düzeyi defalarca söyleyen bir oyuncuyu hareket ettirmek başlı başına bir sorundur burada. Oyle ki, üç saat süren Idomeneo'nun kostümleri konserde döndürmesi an meselesidir. Bilenler bilir: Anlamsız olanla işbirliğine girmekten korkan bir sahne yönetmeni, Idomeneo ve benzeri yapıtlarda sürekli çuvallamaya mahkumdur. Dolayısıyla Idomeneo'yu sahnelemek yürek ister, en azından kaybetmeyi göze alamayanın el sürmemesi gereken bir yapıt söz konusudur burada. Ne zamandır kendini fedâ edecek biri aranıyordu, sonunda panamağımı kaldırdım. Aksi takdirde, aşırı tekrarla cillo çıkan, artık adını bile duymaya tahammül edemediğim operaların tuzağına düşecektim. İzmir'deki Idomeneo'da sansasyon amacıyla Peygamberleri işin içi katmayacağıma göre Tanrı'nın da bizimle beraber olmaması için hiçbir neden yok!

7.17. Ali Baba'da Aryalı Reklam

27 Kasım 2006, Hürriyet Gazetesi, Umut Erdem, Ankara

İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nin sergilediği 'Ali Baba ve Kırk Haramiler'in ilk gösteriminde bir sahnede 'Goldaş Altın' adı geçince ortalık karıştı. Şef Selman Ada "Provalarda bu yoktu. Sanırım benden izinsiz idare yapmış. Derhal kaldırttım" dedi.

Orkestra Müdürü Arzu Sugüneş'in sanatçılara 'göğüs çatallarını' göstermemeleri konusunda yaptığı uyarının karıştırdığı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü şimdi de sanatçıların 'Goldaş' aryası söylemesiyle çalkalanıyor.

İstanbul Devlet Opera ve Balesi, Selman Ada'nın orkestrasını yönettiği ve bestesini yaptığı 'Ali Baba ve Kırk Haramiler' adlı eseri 3 Ekim'de sergiledi. Dünyaca ünlü klasik eserin prömiyerinde, Ali Baba'nın Haremilerin mağarasından altınları evine getirdiği sahneden sonra görülmemiş bir olay yaşandı. Altınları eşine gösteren Ali Baba, eşinden, opera sanatçısı Bülent Atak'ın canlandırdığı kardeşi Kasım'dan altınları tartmak için bir ölçek almasını istedi. Ölçeği veren Kasım'ın eşi ise ne tartıldığını merak ederek, altına bal sürdü. Ölçek geri geldiğinde ise Kasım, bala bir altının yapışmış olduğunu görüp 'Goldaş Altın' diye bağırdı.

Küplere Bindim

Ünlü şef Selman Ada, yaşanan olayı "Oyunun ilk temsilinde benden izinsiz olarak böyle bir olay yaşandı. Küplere bindim ve derhal kaldırttım. Provalarımızda hiç böyle bir şey

yapılmıyordu. Sanırım idare yapmış" diyerek değerlendirdi. Goldaş'ın sponsorluğunun karşılığında sahnelenen eser için, 30 bin dolar alındığı iddia edildi. Libretto (metin) sahibi Tarık Günersel'in esere yapılan eki onayladığı öğrenilirken, 'Goldaş Altını' sözlerini söyleyen sanatçı Bülent Atak'ın ise ısrarlar üzerine bu eylemi gerçekleştirdiğini belirttiği öğrenildi.

7.18. Opera'ya reklamı ihtiyaçtan aldık

28 Kasım 2006, Sabah Gazetesi

"Ali Baba ve Kırk Haramiler" operasına 30 bin YTL'ye Goldaş Altın'ın reklamının alınması üzerine yetkililer "Seyirciyle buluşabilmek için yardıma gerek vardı" dedi.

İstanbul Devlet Opera ve Balesi'nde sahneye konulan "Ali Baba ve Kırk Haramiler" adlı eserde bir sanatçının okuduğu aryaya reklam almasının yarattığı şaşkınlık sürüyor. İstanbul Devlet Opera ve Balesi Müdürü ve Sanat Yönetmeni Kerim Soysal, eserin sadece gala gecesinde geçerli olmak üzere, libretto yazarı Tarık Günersel'in onayı alınarak "Goldaş altınları bunlar" cümlesinin kullanıldığını, daha sonra oyunun orijinal şekilde sahnelendiğini bildirdi.

Bir defaya mahsustu

Soysal, "Bu, galada davetli olan yani bilet almadan gelenlerin önünde yapılmıştır. Ondan sonra eserin sergilenmesi orijinal şekliyle devam etmektedir" diye konuştu. Soysal, "Bu tür eserlerin içine reklam alınmasını onaylıyor musunuz" sorusu üzerine ise "Katiyen tasvip etmiyorum, ancak eserimizin seyirciyle buluşabilmesi için böyle bir yardıma gerek vardı" dedi. Soysal, sponsorluk anlaşmasının 30 bin YTL olduğunu da ifade etti. Goldaş yetkilileri ise sponsorluk bedeli karşılığında tanıtım materyallerinde firmanın logosunun kullanılması, 20 ücretsiz davetiye ve librettoya reklam hakkını aldıklarını söyledi. Firma yetkilileri, yanlış anlama ve yorumlara yol açılmaması için değişikliğin kaldırılması talebine hazır olduklarını kaydetti.

7.19. Basketbol Dünyasının Kaybı, Opera Dünyasının Kazancı : Hakan Aysev

20 Aralık 2006, Artliveon.com, Seval Deniz Karahaliloğlu

“O zamanlar, basket oynamaya düşkün, uzun, cılız ve sipsivri bir çocuktum.

Konservatuardaki şan hocam Mustafa Yurdakul’a çok şey borçluyum. Konservatuardaki arkadaşlarım benimle ‘düdük’ tenor diye dalga geçerlerdi. Buna karşın, şan hocam bana inandı, güvendi ve destekledi. Hatta, iyi bir sanatçı olacağım konusundaki öngörüsü konusunda beni bile ikna etti. Eğer o yanımda olmasaydı, belki ben şu anda bir basketbol oyuncusu olacaktım” diyor Hakan Aysev. Kendimi bir tenor ile yapacağım görüşmeye öyle hazırlamışım ki neredeyse şaşkınlıktan elimdeki teybi düşürüyordum. Düşünsenize, basketbol dünyası ve opera dünyası arasında bir o yana, bir bu yana çekiştirilen yeni yetme bir çocuk. Sonuç, opera dünyası kazanıyor. İyi de yapıyor. O harikulade sesin basket potalarının altında kaybolup gitmesi gerçekten çok yazık olurdu. Türk Opera dünyasının güçlü seslerinden Hakan Aysev şu aralar sessiz sedasız çıkardığı Opera CD’si ile deyim yerindeyse ‘sanat severlerin kulaklarında bir bayram havası estirecek’. Lila Müzik’ten piyasaya çıkan ‘Ünlü Aryalar ve Napolitenler’ CD’si, prodüksiyonu tamamıyla Türkiye’de yapılan ilk opera CD’si olma özelliğinin yanı sıra, aynı zamanda ilk defa bir opera sanatçısı tarafından çıkartılan ‘Opera Albümü’ olma özelliği de taşıyor. Çeşitli operalardan sevilen aryaların yer aldığı CD, Hakan Aysev’in insanın içine işleyen sesi ve yapımındaki profesyonel yaklaşım ile müzikseverlerin arşivlerindeki yerini alacak. Hatta arşivlerde en iyi ilk on CD arasına girmeye şimdiden aday. Hakan Aysev ile okul yıllarından başlayarak basketbol macerasına, okuldaki meşhur lakabına, hayatının dönüm noktasını belirleyen hocasına, altı ay hastanede

yattıktan sonra sahnelere tekrar dönüşüne, kendine adanan besteye, Pavarotti'nin öğrencisi olduğu dönemlere ve temsil sırasında sahne boşluğuna düştüğü için nasıl olup da tüm bir temsilin sil baştan değiştirilerek onun sandalyesi çevresinde döndüğüne kadar birbirinden ilginç anıyı konuştuk.

Kadife gibi yumuşak fakat kristal kadar berrak sesiyle dinleyenleri büyüleyen hatta opera 'sevmeyenlere' zorla operayı sevdiren o harika sesin sahibinin okuldaki lakabının 'düdük tenor' olduğuna kim inanır? (Bu arada, hiç opera sevmeyen bir kişinin Hakan Aysev'in konserinden sonra opera dinlemeye başladığına ben bizzat şahidim.) Sahi nedir bu 'düdük' meselesi?

Gerçeği söylemek gerekirse, altı yıllık konservatuvar öğrenimim boyunca ilk dört yıl tek kelime ile vasattı, sanatçı olarak bu mesleği seçmemdeki etken son iki yıl boyunca kaydettiğim gelişmedir. Ben konservatuvara küçük yaşta girdim. O yıllarda, arkadaşlarım benimle 'düdük tenor' diye dalga geçerlerdi. İlk zamanlarda sesim bir felaketti. Bazen ben bile kendime katlanamıyordum. Ama bu dönemde, şan tekniğinin ve tecrübenin bir opera sanatçısı için ne kadar önemli olduğunu öğrendim. Tüm söylenenlere karşın dört yıl boyunca direndim. Benim hayatımı değiştiren 'doğru şan hocası' ile birlikte çalışıyor olmalı. Hocam Mustafa Yurdakul her zaman beni çok destekledi. Ve 'direnmelisin' dedi. Zaman hocamın ne kadar haklı olduğunu ortaya çıkardı.

Bir de sizin basketbol tutkunuz var değil mi? Az daha sizi basketbol oyuncusu olarak sahalara veriyorduk galiba?

Aslında benim en büyük hayalim basketbol starı olmaktı. Ben 10 ile 17 yaşları arasında tam yedi yıl boyunca basketbol oynadım. Hatta profesyonel bile oldum. Bu dönemde,

Şekersporda oynadım oradan TEK Basketbol takımına (Türkiye Elektrik Kurumu) transfer oldum. Bu arada hocam devreye girdi ve birden hayatımın tek amacının NBA'de oynamak değil La Scala'da ve Viyana'da şarkı söylemek olduğunu fark ettim.

Uzun yıllardır sahnedesiniz. Bu süre içinde, sizde çok özel anısı olan bir olay varmı?

O kadar çok ki... Ama bir tanesi gerçekten çok özel. Besteci Selman Ada'nın 'Mavi Nokta' eserinde, 'tenor' aryası bestelenirken hep bestecinin yanında olduğum için besteci bu eseri bana ithaf etmiştir. Ve 'Mavi Nokta' eserinin dünya prömiyerinin ben yaptım. O nedenle, bu olayın bende büyük anısı vardır. SDK - Okuldan sonra yurt dışına çıktınız ve mesleki kariyerinize Avrupa'da devam ettiniz değil mi? Hakan Aysev - 1988'de okuldan mezun olduktan sonra, Viyana'ya gittim ve orada Mozart'ın 'Cosi fan Tutte' Operası'ndaki 'Ferrando' rolü ile Avusturya, Hollanda ve Almanya'yı kapsayan bir turneye çıktık. Ertesi yıl Salzburg Festivali kapsamında, Haydn'ın 'Acis ve Galatea', Offenbach'ın 'Les Bavardes' operalarında baş rolleri oynadım. Ama benim için en büyük mutluluk 1990 yılında Viyana Operası'nda R. Strauss'un 'Rosenkavalier' operasında oynadığım 'Tenor' rolü oldu. Arkamda Viyana Devlet Operası vardı ve ben sahnede Viyana Senfoni Orkestrası eşliğinde söylüyordum. Sonra, 1991 yılında Koblenz Devlet Operası'na geçtim. Orada birçok eserde baş rol üstlendim. 95 ile 97 arasında Dramstadt Devlet Operası'nda birçok başrol ve major rol aldım. 1997 Mart ayında Norveç'te 'Rigoletto', Ağustos Fransa'da 'Carmen' operalarında sahneye çıktım. Fakat bunlar arasında, benim için en önemlileri, 1998'de Fransa'nın Nansy şehrinde, Wozzec Operası'nda oynadığım major rollerden biri olan Tambour, Basel'de Othello

Operası'nda oynadığım Othello ve 2000 yılında, Tiflis Senfoni Orkestrası eşliğinde seslendirilen, Doğu- Beyazıt'ta İshak Paşa Sarayında sahnelenen 'Ağrı Dağı Efsanesi'nde oynadığım Memo rolleridir. SDK- Opera sanatçısı olarak ses renginizi nasıl tanımlıyorsunuz ve ses rengine çok uyduğunuzu düşündüğünüz operalar var mı? Hakan Aysev - Müzik eleştirmenleri benim ses rengimi 'Lirico Spinto Tenor' olarak tanımlıyorlar. Aslında seslendirdiğim bütün operaları seviyorum fakat doğal olarak içlerinde bazıları var ki benim için çok özel. Onları seslendirirken zaman zaman sanki benim ses rengim için yazılmış gibi hissediyorum. Mesela, Palyaço'daki Canio, Otello'da Otello ve Carmen Operasındaki Don Jose rollerini çok severek oynuyorum.

Bu süre içinde, çok sevdiğiniz operadan uzak kaldığınız kısa bir dönem yaşadınız galiba.

Evet, Koblenz Operası'nda sahnelenecek olan 'Palyaço' operasının sahnelenmesine 20 gün kala çok ciddi bir trafik kazası geçirdim. Araba kullanırken birden önüme çıkan güvercine çarpmamak için direksiyonu kırdım ve direksiyon hakimiyetini kaybederek araba ile yolda 5 takla attım. 6 ay boyunca hastanede kaldım. O dönem benim için gerçek bir kabus oldu. Çünkü bir daha arya söyleyip söyleyemeyeceğimi bilmiyordum. Hastaneden çıktıktan ve kazdan tam altı ay sonra, sahneye ilk defa merhaba dediğim eser yine Palyaço Operası oldu. Bu nedenle, Palyaço Operası bütün eserler arasında çok özel bir yere sahip.

Çok tez canlı bir insansınız. Bu nedenle sık-sık kazalar yaşıyorsunuz sanırım.

Evet, 2000 senesiydi. Ankara’da Carmen’i sergiliyoruz. Yine, bir temsile yetişmek için evden hızla çıkmak için aceleyle merdivenlerden inerken kaydım ve düştüm. Ayak bileğimdeki tendonları yırttım. Yedeğimde yok. Mecburen Carmen operasında koltuk değneklerimle oynamak durumunda kaldım. Ama bu, opera meslek hayatım boyunca en çok alkış aldığım üç temsilden biri olmuştur. Sonra, 1991 yılında Koblenz Operası’nda yaşadığım bir olay var. Verdi’nin İl Travatore Operası’nda Manrico rolünü oynuyorum. Temsil sırasında, sahnede söylediğim arya bitti. Sahne arkasına geçtim ve sahne arkasında iskelenin devamı olan bir bölüm vardı. Onu kaldırmışlar. Benim haberim yok. Karanlık olduğu için göremedim ve boşluğa düştüm. Ayak bileğimi sakatladım. Ayakta durmam imkansız ama temsil devam ediyor. Yapılacak hiçbir şey yok. Seyircilere bir açıklama yapıldı ve ben sahnede bütün bir opera boyunca iskemle üzerinde oturarak oynadım. Bütün operayı iskemlenin çevresinde yeniden kurguladık. Mesela, ben aşkıma iskemle üzerinde ilan ettim, savaşa iskemlenin üzerinde gittim filan. Fakat sonuçta, hayatımın en büyük alkışını aldım. Onu hiç unutamıyorum.

Bir çok ünlü ile birlikte sahne aldınız. Bunlar arasında unutamadıklarınızdan bahsedebilir misiniz? Nerede ve hangi eserlerle sahne aldınız?

Viyana’da Operası’nda çalıştığım dönemlerde üç büyük sanatçı ile aynı sahneyi paylaşma şansım oldu. Ben bir sanatçı olarak, Pavarotti, Carereas ve Domingo’dan önce insan olmayı öğrendim. O büyük sanatçılarda tevazuyu gördüm. Temsil günü, kulise gelirler en küçük figürandan başrol oyuncusuna kadar tek tek herkesin elini sıkarak başarı dilerlerdi. Sahne arkasında, kesinlikle ‘büyük star havasında’ değillerdi. Son derecede doğal davranıyorlardı ve temsil aralarında sahne arkasında diğer sanatçılarla birlikte sohbet ederlerdi. Mesela, 1990 yılında, Viyana Devlet Operası’nda, Domingo

ile Carmen operası temsilinde birlikte çalışma fırsatı buldum. Carmen’de Don Jose rolünü oynamıştım. 1991 yılında, Koblenz Devlet Operası’nda, Carreras ile birlikte Aida operasında sahne almıştım. Orada, Piero Capucilli rolünü oynadım. Sonra 1990’da yine Viyana Devlet Operası’nda, Samson ve Dalila’da oynadım. SDK - Bu sanatçılar arasında Luciano Pavarotti ile özel bir anınız var değil mi? Hakan Aysev - Viyana Operası’nda çalışırken Pavarotti temsiller için sık sık oraya geliyordu ve ben de ondan beni dinlemesini rica etmiştim. ‘Peki’ dedi. Puccini’nin ‘La Boheme’ Operasından ‘Rodolfo’nun aryasını seslendirmemi istedi. İsteddiği ses aralığını belirtti. Aryayı istediği gibi Do sesinde söyledim. Kesti, piyanoyu çalan sanatçıya döndü. İtalyanca bir şeyler söyledi. Benden aryayı tekrar söylememi istedi. Aynı olay üç kez üst üste tekrarlandı. Ve sonunda alkışlamaya başladı ve yanıma gelerek ‘Bravo, İşte tenor’ dedi. Sonradan öğrendim. Her seferinde, piyaniste yarım ses daha tizden almasını istemiş. Yani parçayı Do, Do diyez ve Re’de üç kere söylemişim. Eser zaten tenorların korkulu rüyası olan zor bir parça fakat ben Pavarotti’nin karşısında öylesine heyecanlanmıştım ki, heyecandan öylesine titriyordum ki., her seferinde yarım ses tiz söylediğimin farkında bile değildim.

Galiba Pavarotti sonradan hocanız oldu.

Evet, bu olay üzerine bana hocalık yapmayı kabul etti. Her Viyana’ya gelişinde beraber çalışıyorduk Ondan altı defa ders aldım. Ders dışında, mutfağa çok düşkün bir insandı. Doğrusunu isterseniz vaktimizin çoğunu mutfakta geçiriyorduk. O bana çeşitli spagetti sosları öğretti. Ben de ona ‘imam bayıldı’ nasıl yapılır onu öğrettim. Türk yemeklerine

bayılıyordu. Bu nedenle, her gelişinde ona Türk Mutfağından çeşitli yemekler hazırlıyordum.

Peki size opera teknikleri, şan ve aryaları seslendirme konularında ne gibi önerileri oldu.?

Pavarotti ilk önce bana ‘sanatçı olmak için ilk önce insan olmayı başarmak gerektiğini’ öğretti. Bu da ‘alçakgönüllü’ olmayı bilmekten geçiyor. Bütün bu dersler boyunca, ben ondan ‘kültürlü şarkı söylemeyi’ öğrendim. Pavarotti’ye göre, sadece aryaları seslendirmek önemli değil ilk önce dinlemesini bilmek çok önemli. Bu nedenle, üzerinde çalıştığımız aryaları oturup defalarca dinliyor, ilk önce parçayı birlikte çözümlüyor, üzerinde ses analizleri yapıyor sonra da çeşitli seslendirme teknikleri ve yorum tekniklerini parçaya uyguluyorduk. Farklı açılardan aryaı inceledikten sonra parçanın nasıl en iyi biçimde yorumlanabileceğini tartışıyorduk.

Gelelim piyasaya yeni çıkan ve sevilen Operalardan aryalara içeren CD çalışmanıza. Burada hangi eserleri seslendirdiniz?

Bu CD’de tenor repertuarının vazgeçilmez bütün aryalara yer alıyor. Eserler Bilkent Senfoni Orkestrası eşliğinde seslendirildi. Orketrayı Polonyalı Şef Maciej Niesiolowsky yönetiyor. CD’de Puccini’nin Turandot Operası’ndan Callaf’ın aryası gibi önemli parçalar yer alıyor. Tosca’dan Cavaradossi’nin aryası gibi. Opera severler için CD’de yer alan parçalardan örnekler verecek olursak, Turandot operasından Nessun Dorma, Tosca’dan Elucevanledtelle, Leoncavailo’dan Pacciocci, L’arlesana’dan Frederico gibi eserleri bu albümde dinleyebilecekler.

Daha önce herhangi bir CD çalışması yaptınız mı?

Evet, daha önce 1997 yılında, Almanya’da Karlsruhe Senfoni Orkestrası ve Korosu eşliğinde seslendirilen Verdi’nin Requiem’inin CD kaydını gerçekleştirmiştim. 1998 yılında ise Frankfurt’ta, Frankfurt Oda Opera sı’nda canlı kayıt olarak yapılan bir CD çalışması oldu. Avrupa Atatürkçü Düşünce Derneği tarafından desteklenen bu kayıt ‘Hakan Aysev ve Aryalar’ olarak çıktı. Bu çalışmada, Bariton Sedat Öztoprak ile besteci ve piyanist Selman Ada eşliğinde tanınmış operalardan sevilen ariyaları seslendirdik. ‘Ünlü Arya ve Napolitenler’ ise üçüncü çalışmam oluyor.

Son olarak, gelecek planlarınızdan bahsedebilir misiniz?

Şu sıralar, yaz ortası yada sonlarına doğru çıkması planlanan 4. CD ’im üzerine yoğunlaşıyorum. Bu albümde, Anjelika Akbar ve Can Atilla’nın benim için özel olarak bestelediği eserleri seslendireceğim. Bu çalışmanın amacı, operayı sevdirmek ve geniş kitlelere tanıtmak olduğu için albüm biraz da ‘Andre Bocelli’ tarzında bir çalışma olacak.

7.20. Ankara'ya Opera Yerine Selçuklu Parkı

26 Aralık 2006, Milliyet Gazetesi, Can Dündar

Yarın Atatürk'ün Ankara' ya gelişi kutlanacak.

Mustafa Kemal Paşa, 1919' da geldiği bu küçük kasabayı 4 yılda başkente dönüştürdü ve Ankara'yı hayalindeki modern Türkiye' nin örnek mekânı haline getirdi.

O hayalin bir örneği, 1937' de Alman mimar Bruno Taut' a ismarladığı opera binasıdır.

İtfaiye meydanına kurulacak olan opera, dönemin parasıyla 2.5 milyon liraya mal olacak ve 1500 dinleyici alacaktı.

Proje, Atatürk' ün ölümüyle suya düştü.

Ama o bina, 70 yıl sonra bugün hâlâ yapılmaya çalışılıyor.

Konu, önceki hafta Çankaya'da toplanan "Milli Komite" nin gündemindeydi.

"Geçen 70 yılda ne yapıldı?" diye sorarsanız söyleyeyim:

Bol-bol toplantı yapıldı.

Ata'nın ölümünden sonra 10 yıl kimse ilgilenmedi.

1947'te Milli Eğitim Bakanı, ayrı bir opera binası yapılamayacağını anlayınca mimar

Paul Bonatz'dan İtfaiye Meydanı'ndaki Sergi Evi'ni operaya dönüştürmesini istedi.

Sergi Evi'nden bozma bir opera yapıldı.

1980'de "Atatürkçü idare" konuyu gündeme aldı.

Ankara' ya bir "Atatürk Kültür Merkezi" kurulması kararlaştırıldı.

Bu amaçla kurulan Milli Komite, Gençlik Parkı'nı ve Hipodrom' u da kapsayan büyük alanın 1. bölgesi için mimari proje yarışması açtı.

Birinci olan Özgür ve Azize Ecevit'in projesi başkente yaraşır bir sanat vahası yaratıyordu:

Kentin merkezinde müze, sergi salonu ve kütüphanenin yanı sıra konser, tiyatro, opera, bale için ayrı-ayrı salonlar yapılacaktı.

Ancak 160 milyon dolarlık proje parasızlıktan uygulanamadı.

Hipodrom' un bir bölümüne daha önce yapılan Atatürk Kültür Merkezi adlı piramit de çürümeye ve kaderine terk edildi.

Tabii proje uygulanmayınca başkent'in göbeğindeki devasa boş arazi iştahları kabartmaya başladı.

2004'te Ankara Belediyesi bölge için yeni bir proje hazırladı.

Buna göre AKM kaldırılacak; Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi projesi iptal edilecek; oraya Orta Asya'dan bu yana Türk tarihinin, Selçuklu, Osmanlı, cumhuriyet dönemlerinin sergileneceği bir "Türk Tarih ve Kültür Parkı" yapılacaktı.

Projeye bir de "Kurtuluş Savaşı Müzesi" eklenerek, kararı verecek olan Milli Komite'nin askeri kanadı memnun edildi.

Ve önceki hafta Milli Komite sessiz sedasız belediyenin önerisini benimseyerek piramidin yıkım kararını onayladı.

Şimdi, belki İstanbul Atatürk Kültür Merkezi'nden önce Ankara Atatürk Kültür Merkezi yıkılacak; arazi temizlenip Melih Gökçek' e teslim edilecek.

Aslında hükümet ve belediye, projedeki kültür merkezini de iptal ettirip operayı yeni yaptırılan CSO inşaatına eklenecek olan küçük bir binaya sıkıştırmak istiyordu; ama bu, Opera Solistleri Derneği'nin ve sanat gönüllülerinin çabaları sayesinde gerçekleştirilemedi.

O konu, Köşk' ün el değiştirmesinden sonraya bırakıldı.

Başkentte halen Opera adlı bir semt var, ama hâlâ modern bir opera, bale binası, konser salonu yok. Sadece başkentte mi? Türkiye' de yok.

Hükümet ödenek ayırır da proje uygulanırsa Türkiye'nin tek opera binası o alanda kurulacak.

Ödenek ayrılmazsa o alandaki tek kültür sanat merkezi de yıkılacak yakında...

Yarın Ata'nın Ankara'ya gelişini değil, Ankara'nın elden gidişini ansak daha iyi olacak galiba...

Tartışmalı opera sahnelendi

2006 yılında çeşitli tartışmalara konu olan "Idomeneo" operasının Türkiye galası, İzmir Devlet Opera ve Balesi tarafından yapıldı

● NİHAT DELİBAŞI-ERCAN AKGÜN

Austuryalı ünlü besteci Wolfgang Amadeus Mozart'ın "en sevdiğim operam" dediği, 2006 yılında çeşitli tartışmalara konu olan "Idomeneo" operasının Türkiye galası, Arkas Holding'in sponsorluğunda İzmir Devlet Opera ve Balesi (IZDOB) tarafından yapıldı. İzmir Devlet Opera ve Balesi 25. yılına bu oyunla "merhaba" dedi.

IZDOB Elhamra Sahnesi'nde yapılan galaya, Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkanı Lucien Arkas, Fransız Kültür Merkezi Müdürü Jean Luc Maeso, Kültür eski Bakanı Suat Çağlayan ile çok sayıda davetli



IZDOB'un sahnelediği operada Troya savaşı anlatılıyor.

ve müziksever katıldı. Sahnenin önünde yoğun güvenlik önlemleri ve çevik kuvvet ekiplerinin bulunması dikkati çekti.

IZDOB Müdürü Alpaslan Mater,

Arkas Holding'e sponsorluğu için teşekkür ederken, "Figaro'nun Düğünü'nün ardından sanata ve kültüre yaptıkları desteği sürdürmeleri bizi gururlandırdı" dedi. Arkas Holding yetkilileri de sosyal sorumluluk programı çerçevesinde kültür ve sanat etkinliklerine destek olmaya devam edebileceklerini kaydettiler.

Idomeneo'yu İzmirli sanatseverlere ilk kez izlettirmenin mutluluğunu yaşadıklarını ifade eden Mater, "Almanya'da geçen eylül ayında yaşanan olaylar nedeniyle opera ilgi çekti. Oyunda tartışılan konular yok ki biz çıkaralım" dedi. Idomeneo, 16 ve 31 Ocak ile 3 Şubat 2007 tarihlerinde yeniden sahnelenecek.



Operayı (soldan) Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkanı Lucien Arkas ve eşi Esra Arkas, Fransa'nın İzmir Fahri Konsolosu Zeliha Toprak ile Fransız Kültür Merkezi Müdürü Jean Luc Maeso birlikte izledi.

7.22. Kadıköy Belediyesi'nde "Opera" Çalışması

Mart-Nisan 2007, Andante Dergisi, Ersin Antep, İstanbul

Ödül dosyası hayli kabarık bir belediyeye sahip. Son günlerde, bir ödül İzmir Gazeteciler Cemiyeti'nden, iki kez Nokta Dergisi'nden "Yılın Başarılı Yöneticisi" ödülleriyle layık görülen Kadıköy; TÜSİAD-Bilişim Vakfı e-Devlet Bilişim Yarışması Birincilik Ödülü ile İnternet Medyası'nda Yılın En Başarılı Belediyesi unvanlarına da değer görüldü. Biz de Kadıköy Belediyesi ve çalışmaları hakkında bilgileri birinci ağızdan aktaralım istedik. Doğrusu semt gönüllü oluşumları ile gerek sağlık, gerek spor ve gerek kültür-sanat alanında aktif sivil örgütlenmeye de sahip olan Kadıköy'de, son dönemde yapılanlar, adımların hızlandığını işaret ediyor.

Kadıköy'ün kültür-sanat alanında durumunu ve bu alanda sizin geleceğe dair planınızı öğrenebilir miyim?

Yönetime gelmeden öncesinden bu yana gözlemlerimiz; Kadıköy'ün kültürel alanda çok yoğun bir gündeme sahip ilçe niteliğinde olduğunu işaret ediyor. Sanat üreten bir ilçedir adeta. Müziğin, tiyatronun vb. sanat dallarının önde gelen isimleri Kadıköylü'dür. Ancak burada ürettiklerini, İstanbul'un Avrupa yakasında sergilerler. Bu değerleri Kadıköy'e de çevirmemiz gerekiyordu. Potansiyeli arttırmak için mekanlar yaptık. Bu konuda gayret ediyoruz. Caddebostan Kültür Merkezi ciddi bir misyona sahip ve önemli bir görev üstleniyor. Eski Süreyya Sineması'nı opera binasına dönüştürme girişimimiz; attığımız en ciddi adımlardan olacak. Gerçek şu ki; ben bir yöneticiyim, müzisyen değilim. Bu konuda uzman kişilerle çalışıyorum. Süreyya'da da böyle olacak. Bir

düşünsenize; Opera Binaları ve Türk Bestecileri'nin eserlerine ağırlık verilen mekanlar çok olsaydı; bugün sizce Saygun gibi yurtdışında da ün kazanmış olan büyük müzik adamlarının devamı gelmez miydi?

Elbette gelirdi.

Kadıköy'de, uzmanların görüşlerini aldıkça projeler de büyüyecek ve çoğalacak. Biz bu potansiyele sahibiz ve gerekeni de yapma azmindeyiz.

Anladığım kadarıyla Süreyya Operası'nın yalnız opera ve operet temsillerine ev sahipliği yapması ile yetinmeyeceksiniz.

Süreyya'da opera ve operet temsillerinin yanında her yıl düzenlenecek Türk Bestecileri konseri ve yarışmalar olsa... Bunu bir düşünsenize... Becerikli besteci ve nitelikli eser ortaya çıkışında önemli bir rol oynar.

Haklısınız! Peki belediyenin adını taşıyacak koro ya da orkestra kurmayı düşünüyor musunuz?

Koro ve orkestra konusunda bir inancımı paylaşmalıyım. Bir profesyonel kuruluşu oluşturup sorumluluğunu üstlenmektense, amatörlerini kurup eğitimini vermeyi yeğlerim. Belediye kurslar açmalı ve tiyatro kurmalı. Bu tür durumlarda destek vermenin daha doğru olacağını düşünüyorum. Belediyenin destek olmayı; temel görevi ve çabası olarak görmesi gerektiğine inanıyorum. Bu düşünceyle spor alanında, kulüpleri kapatıp çocuklara (basketbol, voleybol) eğitim verecek imkanlar tanımaya özen gösterdik. Belediyeye bağlı profesyonel spor kulüplerini kapattık, yerine çocuklara ve gençlere eğitim verecek kompleksler oluşturduk. Böylelikle gücümüz oranında 20-25

kişilik profesyonel bir takımın maddi giderine eş değer harcamayla, 1500-2000 çocuğun spora bilinçli başlamasını sağladık. Tıpkı sporda olduğu gibi müzikte de aynı düşünceyi uyguluyoruz. Gurur duyduğumuz Kadıköy Belediyesi Filarmonia İstanbul gibi bir kurulmuş orkestraya destek olmayı yeğlerken, kendi kadromuz içinde bir orkestra veya koro kurmayı düşünmüyoruz.

Sanat kurumların sorumluluğundansa, eğitim yükünün altına girmeyi uygun buluyorsunuz. Değil mi?

Evet! İlkokul çağındaki çocuklara müzik eğitimi verilmesi ile ilgili de çalışma yapıyoruz. İlkokuldan itibaren çocuk keman, piyano veya gitar çalsın. İleride aralarından virtüözler çıksın. Bir çalgı çalması, gelecekte müziği meslek olarak seçmese de; o bireyin sağlıklı bir beyin yapısına ve güçlü bir karaktere sahip olmasına etki edecektir.

Caddebostan Kültür Merkezi'nin bugünkü durumu; eski halini bilenler tarafından övgüyle anlatılmaktadır. Hedefleriniz arasında yeni merkezlerin olduğu bilgisini müjdeleyebilir miyiz?

Caddebostan Kültür Merkezi bizim için iyi bir deneyim oldu. Laf aramızda bu kadar prim yapacağını ben de düşünmüyordum. İnsanların yoğun olarak kullanımından ve bakışından, bize ilettiklerinden, ne kadar ihtiyaç olduğunu da bir kez daha anladık.

Şimdi bu konuda kollarımızı biraz daha sıvadık. Kozyatağı'nda 300-350, Ataşehir'de ise 2000 kişilik birer salon yapmayı planlıyoruz. Bana göre Kadıköylü; Dünyada ve Türkiye'de sahnelenecek eserleri izleyebilecek mekana sahip olabilmeli. Her oyunun ya da etkinliğin kapasitesine uygun, mutlaka bir özel salonu olmalı. Bu salonların kentin

farklı yerlerinde olmasının önemini ve yararını zamanla kavradık. Örneğin; Halis Kurtça ve Barış Manço Kültür Merkezleri'nin gördüğü ilgi bizi hayli şaşırttı ve bu konunun özel önemiyle çalışmalarımızı arttırma gereğini benimsetti. Maalesef Acıbadem, Koşuyolu gibi yerleşimini tamamlamış muhitlerde belediyeye ait yer olmamasından ötürü; bu tür kültürel ve sosyal alan kurma girişimlerimizde sıkıntı yaşıyoruz. Yine de çözüm arayışlarımız var, bu muhitler için çeşitli alternatifleri inceliyoruz. Her muhite mutlaka bir kültür merkezi yapılmalı! Bunlar da adeta halk eğitim merkezi gibi bir işleve sahip olmalı!

Peki sahip olduğunuz kültür merkezlerine dair uzun süreli etkinlik projeleriniz var mı?

Ben kendi alanımda çok rahat proje üretebiliyorum. Proje bekliyoruz, açığız. Proje getirenleri destekliyoruz, ortak ediyoruz, ancak bu konuda henüz istediğimiz kaliteye ulaşamadık. Profesyonel, destek verip gerçekleştirebileceğimiz nitelikli yapımlar gelmiyor.

Eklemek istediklerinizle sohbetimizi noktalayalım.

Kültür ve sanatın yoğun olduğu yerde Belediye Başkanlığı yapmak inanılmaz mutluluk verici. Sizi kolay anlıyorlar. Siz de onları rahat anlıyorsunuz. Yani sosyal iletişim ve bilinç yapısı hayli değişiyor. Kültürel ve sanatsal etkinliklere, bu gözle yaklaşılması inancını taşıyorum. Kadıköy'de her şey; Kadıköylülerin ortak projesidir. Kültür-sanat alanındaki yaklaşımımızın da Kadıköylülerin bu konudaki ihtiyaçlarına cevap vermesini hedefleyerek çalışıyoruz ve umarız ki geldiğimiz bu noktayı daha da geliştiririz.

7.23. Bezelye Ayıklayan Opera Solisti

04 Mayıs 2007, Yurtsan Atakan, Hürriyet gazetesi

Sokakta dalgın-dalgın yürürken, kaldırımda bezelye ayıklayan iki seyyar satıcıya takıldı gözüm.

Biri zaten yıllardır tanıdığım Enginaracı Eyüp'tü. Selamlaştık.

Yanıdaki bezelyeciyi ise algılayamadım. Kıyafetiyle, tıraşıyla, bakışıyla çerçevenin içine oturmuyor ama bir yandan da çok tanıdık geliyordu.

Üstelik o da bana gülümsüyor, "N'aber Yurtsan", diyordu.

Yirmi yıl öncesine, üniversite öğrencisiyken sık-sık takıldığımız Bebek'teki Kalem Bar'a ışınlandım.

Kalem Bar akşamlarına, gece 12'den sonra aşka gelip söylemeye başladığı arylarla neşe katan, saygıyla dinlenen İstanbul Devlet Operası sanatçısı, Danimarka'dan Devlet Ödülü almış Tenor Ömer Ali Otar'dı karşımdaki bezelye ayıklayan, vakur adam.

Hani Oray Eğin vasata teslim olduk diyor ve ben de vasatı geçtim lümpene teslim olduk diye destek veriyorum ya.

Tenor Ömer Ali Otar'ı, kaldırımda 15 YTL yevmiye karşılığı bezelye ayıklamaya mahkum kılan da, bu lümpene teslim olmuşluktan başka bir şey değil.

Ben utandım, o gözünü kaçırmadan anlattı hikayesini.

1999'da, yani vasatın iktidarda olduğu dönemde başlamış yaşamındaki dramatik U dönüşü. Daha önünde 20 yıllık bir sanat kariyeri varken, pekçok opera sanatçısıyla birlikte zorla, erken emekli edilmiş İstanbul Devlet Operası'ndan.

Küsüp, cebinde 1200 dolarla ABD'ye gitmiş. Günde 16 saat çalışma pahasına dört yıl ABD'de karnını doyurmayı başarmış.

2003'te Mersin Devlet Operası'ndan dinleti hakkı kazanınca, vatan ve sanat özlemi ağır basmış, Türkiye'ye dönmüş.

İkinci darbe 2005'te, lümpenin iktidara geçtiği dönemde gelmiş. Kazandığı dinleti hakkı, iki yıl çalıştıktan sonra 2005'te elinden alınmış.

"Adeta kanım yerde kaldı Yurtsan", diye sessizce haykırıyor bana, "Ben o sahneye ait bir tenorum ve çok acı çekerek yaşıyorum"...

O noktadan sonra herşeye isyan etmiş ve küsmüş. "Doğup büyüdüğüm semtte bezelye ayıklamakla daha mutlu oluyorum, lümpenin bir sürü haset, fesat ve entrikalarıyla boğuşmaktansa", diyor.

Kaldırımında günlük 15 YTL yevmiye karşılığında bezelye ayıklayan, 20 yıl önceki mutlu günlerinden hatırladığım güleç yüzünü herşeye rağmen karartmayan Ömer Ali

Otar Avusturya Lisesi, Belediye Konservatuarı Koro Bölümü, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunu, çok iyi derecede Almanca ve İngilizce biliyor.

Türkiye'nin dev şirketlerine çaycısıyla odacısına danışarak pazarlama iletişimi danışmanlığı veren, gazetedeki köşesinden hedef kitlesine ayar çeken, lise mezunu olmasına rağmen üniversitede hocalık yapabilen, kendisini guru gibi pazarlayan, kriz yönetimini ağızından düşürmeyen ama magazincileri aşağılayarak kendi krizini bile yönetemeyen, fikire fikirle cevap veremeyince, hemen küfüre sarılacak seviyedeki "Ali"lerin prim yaptığı Türkiye'de, Sanatçı Tenor Ali gibileri de işte ne yazık ki bu durumda...

Çıkış yolu mu? Dur bir balıkçıya sorayım...

