



**T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
TİYATRO ANASANAT DALI  
TİYATRO PROGRAMI**

**KURUMSAL TİYATRO’NUN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA  
ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Hilal DOYRAN**

**Danışman  
Dr. Öğretim Üyesi Bülent SEZGİN**

**İstanbul – 2019**

**T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
TİYATRO ANASANAT DALI  
TİYATRO PROGRAMI**

**KURUMSAL TİYATRO’NUN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA  
ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Hilal DOYRAN**

**Danışman  
Dr. Öğretim Üyesi Bülent SEZGİN**

**İstanbul – 2019**

## LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

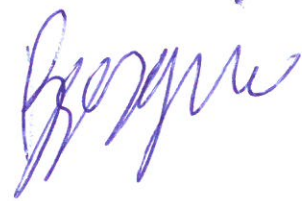
Tiyatro Anasanat Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Hilal DOYRAN tarafından hazırlanan **“Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri”** konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 24.06.2019

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

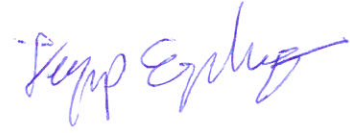
Jüri Üyesi : Dr.Öğr.Üyesi Bülent SEZGİN  
: Beykent Üniversitesi (Danışman)



Jüri Üyesi : Dr.Öğr.Üyesi Ayla KAPAN EZİCİ  
: Haliç Üniversitesi

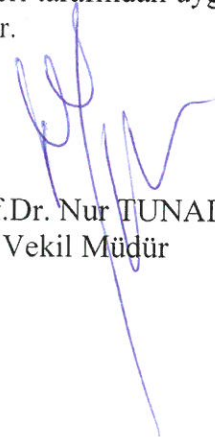


Jüri Üyesi : Dr.Öğr.Üyesi Fatma Zeynep EĞİLMEZ  
: Haliç Üniversitesi



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Nur TUNALI  
Vekil Müdür



Dr. Öğr. Bülent Serzgin

*[Handwritten Signature]*

Tez

ORIJINALLIK RAPORU

% **14**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **11**

İNTERNET  
KAYNAKLARI

% **2**

YAYINLAR

% **7**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Kadir Has University Öğrenci Ödevi	% <b>2</b>
2	remuziddinialem.blogspot.com İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
3	esgici.net İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
4	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
5	mimesis-dergi.org İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
6	kitap.global-led.net İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
7	Submitted to Hacettepe University Öğrenci Ödevi	<% <b>1</b>
8	umranvetiyatro.blogspot.com İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
9	tiyed.weebly.com İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>

24/06/2019

### **TEZ ETİK BEYANI**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Bülent Sezgin’in sorumluluğunda tamamladığımı, verileri kendim topladığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Hilal Doyran



## TEŞEKKÜR

Tezimin planlanması, içeriğinin oluşturulması, teze ait yorum ve düzeltmelerin yapılması, tezin her aşamasındaki katkıları, sabrı ve titizliğinden dolayı tez danışmanım değerli hocam, Sayın Dr. Öğretim Üyesi Bülent SEZGİN'e saygı ve şükranlarımı sunarım.

Çalışmanın gerçekleşmesindeki destekleri ve yüksek lisans eğitimimde akademik bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen Dr. Öğretim Üyesi Ayla KAPAN EZİCİ'ye,

Tezimin röportaj kısmında benimle bilgi, birikim ve görüşlerini paylaşan başta Dr. Uluç Esen'e, Tolga Yeter'e, Sitare Bilge'ye, Nezh Cihan Aksoy'a ve diğer röportaj yapığım kurum çalışanlarına,

Bu süreçte bana destek olan arkadaşlarıma ve bugüne kadar her konuda maddi-manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme sonsuz teşekkür ediyorum.

İstanbul, 2019

Hilal DOYRAN

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
<b>TEZ ETİK BEYANI</b> .....	<b>i</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>ii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>iii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. MESLEKİ UZMANLAŞMA BAĞLAMINDA AMATÖR VE PROFESYONEL TİYATRONUN TANIMLANMASI</b> .....	<b>5</b>
2.1. Amatör Tiyatro.....	5
2.2. Amatör Tiyatro Evrenindeki Tiyatro Organizasyonları.....	7
2.2.1. Okul Tiyatrosu.....	7
2.2.2. Lise Tiyatrosu.....	10
2.2.3. Üniversite Tiyatrosu.....	12
2.2.4. Sivil Toplum Kuruluşları Tiyatrosu.....	14
2.2.5. Çalışanlar Tiyatrosu.....	17
2.3. Profesyonellik ve Uzmanlaşma.....	18
2.4. Antik Yunan Dönemi'nden Günümüze Tiyatro'da Amatörlükten Profesyonelliğe Bir Bakış.....	21
<b>3. KURUMSAL ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE AMATÖR TİYATRO TOPLULUKLARI FAALİYETLERİ</b> .....	<b>28</b>
3.1. Kurumsal Şirketlerde Motivasyon.....	28

3.1.1. Çalışma Psikolojisi.....	28
3.1.2. Örgütsel Bağlılık.....	29
3.1.3. Motivasyon.....	32
3.2. Kurumsal Şirketlerde Bir İnsan Kaynakları Stratejisi Olarak Çalışanların Kültür-Sanata Katılımı.....	35
3.3. Kurumsal Şirketlerde Kurs ve Hobi Faaliyetleri Düzeyinde Tiyatro Sanatının İşlevi ve Etkisi.....	36
3.4. Kurumsal Şirketlerden Tiyatro Deneyimi Örnekleri.....	38
3.4.1. QNB Finansbank Çalışanları Tiyatro Deneyimi .....	40
3.4.2. Türk Hava Yolları Çalışanları Tiyatro Deneyimi.....	47
3.4.3. Ficosa International Çalışanları Tiyatro Deneyimi.....	54
3.4.4. Digtürk Çalışanları Tiyatro Deneyimi.....	60
<b>4. SONUÇ.....</b>	<b>68</b>
<b>5. KAYNAKLAR .....</b>	<b>71</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>76</b>



## KISALTMALAR

STK: Sivil Toplum Kuruluşları

İK: İnsan Kaynakları

THY: Türk Hava Yolları

TDK: Türk Dil Kurumu

S: Sayfa

İ. Ö: İsa'dan önce

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa No.

Şekil 1: Finansbank “Lüküs Hayat” oyununun davetiyesi.....	42
Şekil 2: Finansbank “Lüküs Hayat” müzikalinden.....	46
Şekil 3: THY “Kabin bir sahnedir” oyununun afişi.....	48
Şekil 4: THY “ Kabin Bir Sahnedir” oyunundan .....	52
Şekil 5: Ficosa İnternational “Bir Varmış Bir Yokmuş” oyundan.....	59
Şekil 6: Digitürk “Bekleme” oyununun afişi.....	63
Şekil 7: Digitürk “Bekleme” oyunundan bir kare.....	64
Şekil 8: Digitürk oyunundan bir kare.....	66

## GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Hilal DOYRAN  
Anasanat Dalı: Tiyatro  
Programı: Tiyatro  
Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Bülent SEZGİN  
Tez Türü ve Tarihi: Yüksek Lisans – Haziran 2019

## KURUMSAL TİYATRO’NUN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA ETKİLERİ

### ÖZET

Kurumsal, kurum ile ilgili olan anlamına gelmektedir. Bu çalışmada “kurumsal tiyatro” kavramıyla anlatılmak istenen kurumsal şirketlerde yer alan çalışan tiyatro organizasyonlarıdır. Amatör tiyatro evreninin alt başlıklarından olan çalışan tiyatrosu, bazı kurumsal şirketlerin de içerisinde yer almaktadır, Şirket çalışanlarının tiyatro deneyimlerine herhangi bir kaynakta yer verilmemiştir. Bu çalışmayla şirket çalışanlarının amatör ruhunun incelenmesi ve bu konuda literatüre katkıda bulunmak istenmektedir. Çalışanının örgütsel bağlılığını sağlayabilmesi için motive olması gerektiğinin bilincinde olan kurumsal şirketler, kurum içinde hobi faaliyetleri düzeyinde tiyatroya yer vermektedir. Amatör ruhu ile tiyatronun içinde var olan çalışanların üzerindeki etkileri incelemek ve kurumsal şirketlerdeki tiyatro deneyimlerini araştırmak bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Amatör Tiyatro, Çalışan Tiyatrosu, Örgütsel Bağlılık, Motivasyon

## GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname: Hilal DOYRAN  
Field: Theatre  
Department: Theatre  
Supervisor: Asst. Prof. Dr. Bülent SEZGİN  
Degree and Date: Master –June 2019

## THE IMPACT OF THE THEATRE ACTIVITIE OF CORPORATE FILMS FOR EMPLOYEE MOTIVATION

### ABSTRACT

The word of the corporate means something related to institution. In this research the term of corporate theater explains the employee theater organizations within companies. The corporate acting which is one of the subtypes of amateur theater exists among some of the corporate companies. Acting experiences of company employees have not been researched before. Thus, we wanted to analyze the amateur acting of the corporate employees and wished to contribute to the literature of corporate acting throughtout our research. Companies that are aware of the importance of boosting the motivation of their employees organize theater shows with in their organization that is performed by their own employees. Therefore, another goal of this research is to examine the impact of corporate acting on the employees.

**Key Words:** Amateur Theater, Employee Theater, Organizational Commitment, Motivation

## 1. GİRİŞ

Kurum, Türkçe'de “kurmak” fiilinden türeyen, eski dilde “müessese” kavramı ile eş anlamlı olan, bir şeyleri düzenli, devamlı ve kurallara uygun bir şekilde yapma metot ve yolları anlamına gelir (Türkkahraman, 2009: 26). J. Fichter “Sosyoloji nedir?” adlı kitabında *kurum* kelimesini: Bir toplumun temel ihtiyaçlarını ve faaliyetlerini (inanç, üreme, yetiştirme, paylaşma, düzen ve eğlenme gibi) karşılayacak bir şekilde oluşturulmuş bir değerler ve normlar seti olarak tanımlamıştır (Fichter, 2006: 140). Kurumsal ise; sıfat olarak kullanıldığında kurumla ilgili olandır. Aynı zamanda “değişik birim ve fonksiyonlarıyla, bir kurumun niteliklerine tam anlamıyla sahip olandır” (TDK, 2018).

Balay(2014: 3)'a göre; insanın temel ihtiyaçlarını sağlayabilmesi için oluşturulmuş olan başlıca kurumlar arasında iş kurumu yani meslek örgütleri bulunmaktadır. Meslek örgütlerinin en temel gereksinmelerinden biri, insanların kuruma çekilmesi, sistemde tutulması ve kurumsal gerekleri yerine getirmeleri için güdülenmeleridir. Çünkü kurumların varlığını koruması bu güdülenmeye bağlıdır. Bu yüzden de çağdaş kurumlar, kurumsal bağlılık kavramına önem vermekte bu konuda politikalar üretmektedirler. Bu politikalar arasında iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar yer almaktadır.

Meslek örgütleri, bugünün rekabetçi ortamında başarılı bir şekilde bir sonuca ulaşmak ve bunu devam ettirmek isterler. Bu nedenle de başarılarının en büyük belirleyicisi olan insan faktörünün üzerinde yoğunlaşmayı daha doğru bulmaktadırlar. Meslek gruplarında çalışan kişilerin çalışma koşullarına daha iyi adapte olması, stres altında çalışanlar için çözümler üretilmesi, sosyal çevrenin genişletilmesi ve etkileşimi güçlendirebilmek için çalışan kişinin psikolojisi gün geçtikte önem kazanmıştır.

Kurumsal şirketler, çalışanın iş psikolojisine bağlı olarak moral ve performansını yüksek tutabilmek, iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve çalışanın motivasyonunu sağlayabilmek için kurum içinde farklı faaliyetlerde bulunmaktadır. Fotoğrafçılık, gezi etkinlikleri, sinema, müzik, dans ve tiyatro gibi faaliyetlere yer veren şirketler, çalışanın moral ve motivasyonunu düşünerek kuruma olan aidiyetlik duygusunu da arttırmaya çalışır. Araştırmamızın konusunu oluşturan ise kurumsal şirketlerde/firmalarda motivasyon kaynaklarından biri olarak kullanılan tiyatro sanatıdır.

Tiyatro çalışması başlı başına kolektif ve takım çalışması kültürü yaratabilme potansiyeline sahiptir. Tiyatronun bu potansiyeli nedeniyle kurumsal şirketler çalışanlarına yönelik amatör tiyatro çalışmaları düzenler. Bu araştırmamızın da ana teması, amatör tiyatro alt evrenindeki çalışanlar tiyatrosunun, kurumsal şirketlerde yapılan örneklerini incelemektir.

Araştırmamız disiplinler arası bir çalışma olup, dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde mesleki uzmanlaşma bağlamında amatör ve profesyonel kavramlarının tanımlamaları yapılarak, amatör tiyatro ve profesyonel tiyatro açıklanmaya çalışılmıştır. Amatör tiyatro evreni, okul tiyatrosu (anaokulu, ilkokul, ortaokul), lise tiyatrosu, üniversite tiyatrosu, sivil toplum kuruluşları tiyatrosu ve çalışan tiyatrosu gibi farklı başlıklarla incelenmiştir. Bu başlıkları incelerken yayınlanmış ya da yayınlanmamış yazılı olan kaynaklar ve daha önce yapılan çalışmalardan da faydalanılmıştır. Çalışan tiyatrosu, kurumsal şirket faaliyetleri baz alınarak ele alınmıştır. Bu bölüm içerisinde ayrıca Dünya Tiyatro Tarihi ve Türkiye Tiyatro Tarihi dikkate alınarak tiyatro tarihi sürecinde amatörlük ve profesyonelleşmeye genel bir bakış gerçekleştirilmiştir. Antik Yunan Dönemi, Roma Dönemi, Ortaçağ Dönemi, Rönesans Dönemi, Klasik Akım Dönemi, Romantik Akım Dönemi, Realist Akım Dönemi, Modern Dönem ve Günümüz ayrı başlıklarla incelenmiş, son olarak Türkiye Tiyatro Tarihi'nin amatörlükten profesyonelleşmeye doğru geçirdiği evrime dair bilgiler verilmiştir.

Araştırmamızın üçüncü bölümünü oluşturan kurumsal şirketlerde çalışan motivasyonu ve amatör tiyatro faaliyetleri başlığında, insan kaynaklarının ayağını oluşturan; çalışan psikolojisi, örgütsel bağlılık, motivasyon kavramları başlıklar

halinde incelenmiştir. Kurumsal şirketlerde bir insan kaynakları stratejisi olarak çalışanların kültür-sanata katılımı ve kurumsal şirketlerde hobi faaliyetleri düzeyinde tiyatro sanatının işlevi ve etkisi ve buna bağlı olarak kurumsal şirketlerin tiyatro deneyimleri araştırmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Kurumsal şirketlerin tiyatro deneyimlerini inceleyebilmek için dört şirketin tiyatro faaliyetlerine yer verilmiştir. Bu araştırma sürecinde toplamda 10 kişi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Kurumsal şirketlerde tiyatro eğitmeni olarak çalışan kişiler, insan kaynakları yöneticileri ve kurum çalışanları ile tiyatro deneyimleri ile ilgili görüşme yapılmış olup nitel araştırma yöntemi esas alınmıştır.

Araştırmada yer verilmiş olan dört kurumsal şirketin seçilmesinde farklı sektörlerden olması belirleyici olmakla birlikte ulaşılabilirlik noktası da etkili olmuştur. Kurumsal şirketlerde hobi faaliyetleri düzeyinde tiyatro sanatı ve işlevinin incelendiği bu çalışmada derinlemesine mülakat yaparak, tiyatro deneyimlerine yer verilmiş olunan şirketler; QNB Finansbank, Türk Hava Yolları, Ficosa International ve Digtürk'tür. QNB Finansbank'da; tiyatro eğitmeni Sitare Bilge, insan kaynakları departmanından Buket Molla ve çalışan tiyatrosunda yer alan İlayda Kılınç ve Eyüp Emre Alptekin ile; Türk Hava Yolları'nda tiyatro eğitmeni Tolga Yeter ve çalışan tiyatrosunda yer alan Duygu Akın ile; Ficosa International'da tiyatro eğitmeni Nezh Cihan Aksoy, iş güvenliği uzmanı Lale Turan ve çalışan tiyatrosunda yer alan Ramadan Vatansever; son olarak ise Digtürk'de tiyatro eğitmeni olan Uluç Esen ile görüşülmüştür.

Araştırmada insan kaynakları yetkilisi, çalışan oyuncu ve tiyatro eğitmenleri ile görüşülmesinin amacı, kurumsal yapıların tiyatro deneyimlerine farklı perspektiflerden bakabilmektir. Örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için çalışanını mutlu etmek isteyen kurumsal yapılar, iş hayatı ve sosyal hayat arasında köprü kurmaya çalışırlar. Kurumsal şirketlerin bu politikasını anlayabilmek ve amatör tiyatro evreninin alt başlıklarından olan çalışan tiyatrosunu kapsayan bu alanı inceleyebilmek için, hobilerine zaman ayırmak isteyen çalışanlar ve kurumsal şirketlerde çalışan tiyatro eğitmenlerinin deneyimleri yer almaktadır.

Bu çalışmada 4 farklı kurumsal Şirket ile derinlemesine mülakat yapılarak amatör tiyatro deneyimlerinden yola çıkmak ve çalışma amaçları doğrultusunda sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir.





## 2. MESLEKİ UZMANLAŞMA BAĞLAMINDA AMATÖR VE PROFESYONEL TİYATRONUN TANIMLANMASI

### 2. 1. Amatör Tiyatro

Amatör kavramını tanımlamak amatör tiyatronun anlaşılabilirliği ve yorumlanabilmesi noktasında bir başlangıç noktası oluşturacaktır. Amatörün ilk olarak etimolojik kökenlerine bakıldığında, ‘amatör’ kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

1. Bir işi para kazanmak için değil, yalnız zevki için yapan, hevesli, meraklı kimse, profesyonel karşıtı. 2. Bir işi meslek veya alan uzmanı olmadan yapan. 3. Acemi. 4. Beceriksiz. (TDK, 2019)

İngilizce’de ise amatör kelimesi “hobi olarak yapılan, işiniz olmayan” olarak tanımlanmıştır (Cambridge, 2019).

Amatör tiyatro tanımı incelendiğinde, Aziz Çalışlar, kavramı genel ve dar olmak üzere iki farklı şekilde ele almıştır. Genel anlamda amatör tiyatroyu profesyonel tiyatronun karşıtı olarak görülmektedir. Çalışlar(1992: 11), amatör tiyatroyu, gönüllü tiyatro olarak adlandırmıştır. Parasal kazanca ve meslekten sanatçı kişilerin etkinliklerine bağlı olmayan tiyatro olarak tanımlamıştır. Bu anlamda, amatör tiyatro, tiyatronun kökenlerine kadar uzanır; antik tragedya ve komedya etkinlikleri, Ortaçağ Dinsel Tiyatrosu, 18. Yüzyıl Saray Tiyatrosu, öncü sanatlardaki tiyatral etkinlikler amatör tiyatro kapsamına girer.

Çalışlar, dar anlam olarak ise amatör tiyatrodan bahsederken; 18. yüzyıldan sonra, küçük kentlerde, tiyatro derneklerinin etkinlikleri olarak boy attığından; belli bir siyasal, sanatsal amaç ve eleştirel yönelim gütmeyen, tiyatro heveslilerince

sanattan tat almak için gerçekleştirilen etkinlikler olduğundan bahseder (Çalışlar, 1992: 11).

Kırsal tiyatro, köylü tiyatrosu, sözlü tiyatro da amatör tiyatro kapsamına girmektedir. Amatör tiyatro, 19. yüzyıldan sonra daha çok kültür politikası etkinlikleri bağlamında, işçi ve öğrenci tiyatroları olarak gelişme göstermiş; uyarma ve propaganda tiyatroları olarak kendi tiyatro kültürünü yaratmıştır. Bu anlamda, sokak tiyatroları, eylem tiyatrosu, işçi-köylü tiyatrosu, siyasal amatör tiyatronun örnekleridir. Öte yandan okul tiyatroları, üniversite tiyatrosu, çocuk ve gençlik tiyatrosu, günümüzde en yaygın amatör tiyatro biçimlerindedir (Çalışlar, 1992: 12).

Semt tiyatroları, yerel yönetim tiyatroları, sendika tiyatroları, kurum tiyatroları, cemaat tiyatroları da amatör tiyatro kapsamı içinde yer alır. Bu tür amatör tiyatro etkinlikleri, gerek siyasal, sanatsal ve kültürel yönelimleri, gerekse uygulamalarıyla profesyonel tiyatrolar karşısında güçlü seçenek oluşturdukları kadar, tiyatro sanatının yaygınlaşması bakımından da önem taşırlar (Çalışlar, 1992: 12).

Amatör Tiyatro'nun, profesyonel tiyatrolar karşısında güçlü olabileceği ile ilgili Yılmaz Onay, Mimesis Tiyatro Çeviri Araştırma dergisine vermiş olduğu bir söyleşide amatörlüğün, kapitalizmin tariflediği heveskârlıkla en ufak bir yakınlık göstermediğini dile getirmiştir. Seyirciye yönelik işleve dayalı bir amaçla yapılan tiyatrodaki amatörlük, bu işin, bir o kadar iş edinmiş olunması gerektiğini belirtirken bu anlamda aslında profesyonel olduğunu ve en az o düzeyde olmaya çalışan, ama ekmeğini başka bir alanda kazanarak tam bağımsız bir tiyatro yapabilmek adına amatörlüğü sürdüren kişilerin üstlendiği bir iş olduğunu belirtmiştir (Onay, 2012).

## 2. 2. Amatör Tiyatro Evrenindeki Tiyatro Organizasyonları

Amatör tiyatro evrenindeki tiyatro organizasyonlarına bakıldığında farklı başlıklarla karşılaşılmaktadır. Her dönemin kendine özgü farklı tiyatro organizasyonları ya da grupları bulunmaktadır. Günümüze bakıldığında amatör tiyatro evrenindeki tiyatro organizasyonları bu araştırmada şu şekilde şematize edilir:

**Tablo 2. 2. 1:** Amatör Tiyatro Evrenindeki Tiyatro Organizasyonları



Tabloda görülen amatör tiyatro organizasyonları arasında benzerlikler olduğu gibi kendi içlerinde amaç, hedef , profil ve organizasyon doğrultusunda farklılaşabilmektedirler.

### 2. 2. 1. Okul Tiyatrosu (Anaokulu, İlkokul ve Ortaokul)

Eğitim tarihine bakıldığı zaman okul tiyatrosu düşüncesinin ilk kez 1908’de, İkinci Meşrutiyet’in ilanından sonra gündeme gelmeye başladığı görülür. 1915 yılında, Maarif-i Umumiye Nezareti (Milli Eğitim Bakanlığı) okullarda sahne

çalışmaları yapılması için “Mekteb Temsillerinin Usul-i Tedrisi” başlığı ile yönetmelik çıkarmıştır (Nutku, 2006: 71).

Okul tiyatrosu amatör tiyatro organizasyonları içerisinde değerlendirilebilir. Kemal Oruç tarafından *Drama ve Okul Tiyatrosu* kitabında okul tiyatrosu şu şekilde tanımlanır:

Okullarda genellikle tiyatro kolu ya da kulübünde öğrencilerin, bir öğretmen ya da yönetmen eşliğinde, düzenli bir programla tiyatro çalışmaları yapması ve çalışmalar sonunda seyirciye oyunlarını sergilemesi anlamına gelir (Oruç, 2013: 129).

Özge Ayşegül Bayduz (2015: 27) ise okul tiyatrosunu *İstanbul’da Gelenegini Oluşturmuş Okul Tiyatrolarının Alternatif Tiyatro Alanında Var Olması* adlı yüksek lisans tezinde okul tiyatrosunun hümanist bir yaklaşımla yapıldığından bahsederek şu şekilde tanımlamıştır:

Okul tiyatrosu temelde kurumsal bir yapıya sahip olup, öncelikli amacı eğitsel değerlerle birlikte öğrencinin kendine alan yaratırken sorumluluk alıp gelişebileceği, bunları yaparken tiyatroyu tanıyıp, tiyatronun her alanında var olmayı öğreneceği ve yine kendi imkânları çerçevesinde bir ürün çıkartacağı alandır. Okul tiyatrosu profesyonel çocuk ve gençlik tiyatrolarından farklı, amatör tiyatro kategorisine girebilen ve canlandırmacı oyun, öğrenci tiyatrosu olarak da adlandırılan, okul içerisinde bir sanat formunun oluşturduğu tiyatro tavrıdır. Sahneleme biçimi olarak hümanist drama anlayışına yakındır. Okulun tiyatro kulübünde yer alan öğrencilerle diğer öğrenciler arasında sanatsal bir etkileşim olanağı sağladığından, okul kültürünün bir ögesi konumundadır.

Prof. Dr. İnci San (2005: 15), okul tiyatrosunun sadece klasik bir sahneleme yapısının olmadığını bunun dışında pek çok formunun da kullanılabileceğini ifade eder. Bunların arasında; figürler ve maskelerle tiyatro, kabare, pantomim, okul operası, müzikal, dans, birlikte yüksek sesle okuma, konuşma korusu, film, video filmi ve radyo oyunu gibi formlar bulunur. Öğrenciler kendilerini velilere, öğretmenlere ve yöneticilere gösterme fırsatı yaratır, onlara estetik haz verir. Çalışmalar, yaratıcı drama ile başlayıp, bedensel ve zihinsel etkileşim ve rol oynama olanakları alabildiğine kullanılabilir. Sosyalleşmeyi önemli ölçüde etkiler.

Her okul tiyatrosunun bir amatör tiyatro olduğuna değinen Dr. Öğr. Üyesi Kadir Çevik ise, okul tiyatrosuna “amatör tiyatro” denilmek istenmesinin önemini şu şekilde açıklar:

Okulda yapılan tiyatro, bizim tarihimiz itibariyle önemli bir yere sahiptir. Hemen hemen herkes okul yıllarında okulun tiyatro kolunda bir oyunda yer almış ya da okulda oynanan bir oyunu seyretmiştir. Bizdeki en önemli sorun okulda yapılan tiyatronun son derece basit bir uğraş olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Adı okul tiyatrosu ya da amatör tiyatro değil ‘müsamere’dir. Okulda yapılan tiyatroyu amatör tiyatro olarak tanımlamak isterim (Çevik, Aktaran: Oruç, 2013: 133).

Prof. Dr. Ömer Adıgüzel de okul tiyatrosu etkinliklerini amatör tiyatro kapsamında değerlendirerek okul tiyatrosunun, okul kültürünün de önemli bir ögesi olduğunu belirtir. Ayrıca öğrencilere sanatsal bir üretim içerisinde kendilerini ifade etme olanağı sunar (Adıgüzel, 2018: 288).

Okul tiyatrosu, her ne kadar amatör tiyatro olarak değerlendirilse de, oyunculuk çalışmalarında ve prova sürecinde özel ve bağımsız amatör tiyatrolarda yapılan uygulamalardan farklı olarak, öğrencilerin gelişim özellikleri göz önüne alınmalıdır. Okul tiyatrosundaki amaç, profesyonel oyuncu yetiştirmek değildir; bu yüzden öğrencinin yeteneğinden çok, sahneye çıkmadan önce geçirdiği süreç değerlendirilir.

Bu süreçte öğrenci;

- Beden, ses ve düşünce yapısını keşfeder.
- İnsanlar arası farklılıkları ve benzerlikleri keşfeder.
- Empati yeteneğini geliştirir.
- Grup bilincini ve paylaşmayı öğrenir.
- Yaratıcılığını geliştirir.
- Ortak ürün çıkarmayı, dolayısıyla sağlıklı toplumsallaşmayı öğrenir.
- Edindiği bilgiyi kullanmayı öğrenir.

- Diğer öğrencilerle ve öğretmenleriyle daha sağlıklı iletişim kurmayı öğrenir (Oruç, 2013: 139).

Son olarak amatör olarak değerlendirilen okul tiyatrosunun uygulama alanında öğrencilerin gelişim düzeylerinin önemli olduğu yorumu yapılabilir. Okul öncesinde, ilkokul döneminde, ortaokul döneminde, lise döneminde ve üniversite döneminde dikkat edilmesi gereken kurallar konusunda farklılık arz eder. Ayrıca okul tiyatrosunda yukarıda da değinildiği gibi amaç profesyonel olmak değil, bu süreç içerisinde öğrencinin yaşadığı öğrenme ve gelişim baz alınmaktadır.

### **2. 2. 2. Lise Tiyatrosu**

Amatör tiyatro organizasyonları kapsamında incelenebilecek bir alan da lise tiyatrosudur. Günümüzde, Türkiye’de ve özellikle İstanbul’da pek çok tiyatro kulübünün var olduğu bilinmektedir. Öğrenciler tiyatro etkinliklerini, okuldaki müfredatları dışında, kendi seçim ve isteklerine bağlı olarak gerçekleştirirler. Bu onlara hem yeni bir sosyal etkinlik alanı oluştururken hem de kendilerini geliştirebilecekleri ve ifade edebilecekleri bir alan oluşturur.

Kemal Oruç, lise dönemindeki tiyatro oyunlarının sanatsal açıdan değerli olduğunu şöyle ifade eder:

Lise dönemi oyunlarında hem söz hem de hareket dengeli ve doruktur. Öğrenci/oyuncular kurdukları her repliği rahatlıkla söyleyebilmekte ve sahnede her hareketi yapabilmektedir. Yazmaya ilgi duyan öğrencilerin ürettiği oyunlar nerdeyse sahnelenmeye hazır olgunluktadır. Bu öğrencilerin sürekli yazmasını sağlamak ise profesyonel tiyatro yazarlarının çoğalmasını ve tiyatronun daha da gelişmesini sağlayacaktır. Lise dönemindeki gençler belli tiyatro türlerini rahatlıkla kavrayabilir; dolayısıyla sahneledikleri oyunlar sanatsal açıdan değerlendirilebilir. Bu dönem oyunları 60-90 dakika sürebilir (Oruç, 2013: 153).

Özge Ayşegül Bayduz, *İstanbul’da Geleneğini Oluşturmuş Okul Tiyatrolarının Alternatif Tiyatro Alanında Var Olması* adlı yüksek lisans tezinde lise

tiyatrolarının tarihçesinden ve kendi içerisinde barındırdığı tiyatro topluluklarından bahseder:

1970'lerden beri İstanbul'da bulunan lise tiyatroları, 90'lı yılların ortasında başlamış olup ve günümüze dek devam eden sürekli bir artışa sahiptir. Pek çok okul gerek "müsamere" seviyesinde gerekse daha profesyonel bir biçimde, bir üsluba ve amaca hizmet eden çalışmalarla bu tarz tiyatro etkinliklerini kendi bünyesinde barındırmaktadır. Bu kendi bünyesine lise tiyatro topluluğu barındıran bazı okullar şunlardır: Ataköy Lisesi Tiyatro Topluluğu, Halkalı Toplu Konut Lisesi Tiyatro Topluluğu, Şişli Endüstri Meslek Lisesi Tiyatro Topluluğu, Beşiktaş Atatürk Anadolu Lisesi (Baal Sahnesi), Sakıp Sabancı Anadolu Lisesi Tiyatro Topluluğu, Kadıköy Anadolu Lisesi Tiyatro Topluluğu, Üsküdar Ahmet Keleşoğlu Anadolu Lisesi (2 Kalas 1 Heves Tiyatro Topluluğu), Otakçılar Lisesi Tiyatro Topluluğu, Tev İnanç Türkeş Lisesi Tiyatro Topluluğu gibi topluluklar 15–20 yılı aşkın süredir çalışmalarına devam etmektedir. Bunların dışında, FMV Erenköy Işık Lisesi, Hüseyin Avni Sözen Anadolu Lisesi, Esenyurt Kıraç İMKB Endüstri Meslek ve Teknik Lisesi gibi diğerlerine nazaran daha "yeni" tiyatro topluluklarının da varlığından söz edilebilir. Bu tiyatro toplulukları aynı zamanda kendi aralarında liselerarası tiyatro festivallerine de katılabilmektedir. Uzun yıllardır düzenlenen ve belirli geleneklere sahip bu liselerarası tiyatro festivalleri, tiyatro ekiplerinin de birbiriyle iletişim kurup kaynaşmayı sağlamakla birlikte kendi seyircileri dışında da yabancı bir seyirci kitlesinin karşısına çıkmalarına olanak sağlamaktadır. Lise tiyatrolarının kendilerine alan açmış olmaları festivalleri de beraberinde getirmiştir. Profilo Alışveriş Merkezi, İstek Vakfı DramaFest, Terakki Vakfı Gençlik Tiyatroları Buluşması gibi, özel kurumların düzenlediği festivallerin yanında Şehir Tiyatroları bünyesindeki Genç Günler de artık liselere sahnelerini açmaktadır (Bayduz, 2015: 36).

Bayduz bu tezinde lise tiyatrolarından bahsederken, aynı zamanda karşılaşılan problemlere ve dikkat edilmesi gereken bazı hususlara da değinmiştir. Bu tiyatro topluluklarının tiyatro alanında uzman olmayan edebiyat öğretmenlerinin ya da başka branş öğretmenlerinin çalıştırmasının yeterli olmayabileceği noktasındadır. Bu konuda çalıştıran kişinin bir tiyatro insanı olması gerektiğini belirtir. Fakat burada da dikkat edilmesi gereken bir başka husus, lise çağındaki gençlerle çalışmak için sadece öğretmenlik yetisinin ya da tiyatro bilgisinin yeterli olmadığıdır. Profesyonel anlamda tiyatro ile ilgilenen kişiler, tiyatroyu çok iyi biliyor olsalar da gençlerle iletişim konusunda yetersiz kalabilirler. Buradaki ilk amacı sadece oyun çıkarmak olup, öğrencinin bir ekipten beklentisini yerine getirememektedir. Öğrencilerden ayrı olarak ve genelde öğrencilerin anlamadıkları, bundan dolayı da ait hissetmedikleri bir sahnelemeyle sadece işini yapmış olmaktadır. Bir diğer durum ise kendi çalıştırıcılarını kendi içerisinden çıkararak lise tiyatro topluluklarıdır. Bu topluluklar arasında; *Üsküdar Ahmet Keleşoğlu Anadolu*

*Lisesi (İki Kalas Bir Heves Tiyatro Topluluğu), Beşiktaş Atatürk Anadolu Lisesi (Baal Sahnesi) ve Kadıköy Anadolu Lisesi Tiyatro Topluluğu (KALTT)* yer alır. Her ne kadar başlangıçlarında edebiyat öğretmenlerinden ya da profesyonel tiyatroculardan yardım olsa da ilerleyen süreçte kendi içlerinden, mezun öğrencilerle çalışmaya devam etmişlerdir. Bu durum ekip-çalıştırıcı arasındaki yaş farkının az olmasından dolayı iletişimde kolaylık sağlarken, kolektif bir çalışma alanında araştırma ve ortak imkân vermiştir. Bayduz son olarak tezinde yaptığı görüşmeler doğrultusunda çoğu öğrencinin akademik anlamda tiyatroya devam etmediği sonucuna ulaşmaktadır (Bayduz, 2015: 36-40).

Amatör tiyatro evreninden olan lise tiyatrosundaki amaç yukarıda da değindiğimiz gibi öğrencilerin kendilerini ifade edebilecekleri, farklı bir uğraşı içinde olacakları, sosyalleşmek için de ihtiyaç duydukları bir alandır. Bazı öğrenciler için lisede kalan bir etkinlik olsa da bazı öğrenciler de üniversitedeki farklı tiyatro topluluklarına katılabilmektedirler.

### **2. 2. 3. Üniversite Tiyatrosu**

Amatör tiyatro kapsamında önemli bir yere sahip olan üniversite tiyatrosu alternatif bir alan oluşturmaktadır. Konservatuar ve oyunculuk bölümü dışında farklı bölümlerde okuyan öğrencilerin oluşturmuş olduğu tiyatro organizasyonlarıdır. Üniversite tiyatrosu gönüllülük esasına dayalı bir kulüp ya da bir topluluk adı altında olabilmektedir.

Türkiye'deki en önemli üniversite tiyatrosu toplulukları arasında Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Ege Üniversitesi gibi tiyatro topluluklarını sayabiliriz.

Türkiye'de ve özellikle İstanbul'da amatör tiyatro alanını büyük kısmını oluşturan üniversite tiyatroları, bir yandan konservatuar ve oyunculuk bölümlerine karşı alternatif bir alan oluştururken diğer yandan profesyonel alanda var olan pek çok genç tiyatro ekibinin kadrolarını da oluşturmaktadır. Bu durum bir taraftan, Türkiye'deki eğitim sisteminin, gençler üzerinde yarattığı, çok genç yaşlarda



mesleğine karar verme baskısından kaynaklanırken bir yandan da, lisede tiyatro kulüplerinde olan ya da bir şekilde tiyatroyla ilgilenmek isteyen ancak konservatuvarı bunun tek yolu olarak görmek istemeyen öğrencilerden kaynaklanır. Günümüzde liselerde olduğu gibi, neredeyse her üniversitede de tiyatro kulübü bulunmaktadır. Bu sosyalleşmek için farklı bir alan sağlarken, öğrencilerin kendi alanlarını yaratmalarına da imkân verir (Bayduz, 2015: 47).

Yukarıda da Bayduz'un değindiği gibi günümüzde birçok üniversitede tiyatro kulüplerinin var olduğu bilinmektedir. Üniversite tiyatroları, 12 Eylül 1980 öncesinde ve hemen sonrasında, Türkiye'deki deneysel ve araştırmacı tiyatronun odağını oluşturmuştur. Bu alternatif bir tiyatro ortamı yaratmakla birlikte Türkiye'deki eğitim ve ekonomi ortamının, gençler üzerinde yaratmış olduğu erken yaşlarda meslek seçme zorunluluğunun oluşturması sonucunda farklı alanlara yönelmiş olabilme ihtimallerinden de ileri gelmektedir. Ayrıca üniversite tiyatrosunda yer alan kişiler lisede bir şekilde tiyatro kulübünde olan ya da eğitim almış olup, devam etmek için konservatuvarı şart görmeyip farklı bir bölümde okuyan kişilerden de oluşabilmektedir. Bunun dışında tiyatroya olan ilgilerinin devam etmesi sosyalleşme için de uygun ortamı sağlamakla birlikte kendini ifade etmesine de olanak vermektedir. Bu grupların arasında amatör tiyatronun bir adım ötesinde profesyonel işler yapmanın peşinde olan gruplar da bulunmaktadır (Bayduz, 2015: 47-48).

Tiyatronun araştırmaya ve çalışmaya dayalı olduğunun bilincinde olup, sadece oyuncu, rejisör, yazar değil aynı zamanda iyi bir seyirci olmaya da inanırlar. Yani sadece amaç sahneye çıkmak değildir. Ortak bir hedef doğrultusunda ortak bir sorumluluk üstlenerek üretmek meselesidir. Tek bir noktaya sahip olmayan bu tiyatro alanı, öğrencinin tiyatronun dinamiklerini oluşturan her öğeyi deneyimlemesine, istediği alanda verimli çalışmasına yardımcı olabilmektedir. Üniversite Tiyatrosunda sahneye çıkmak zorunlu olmadığı gibi, bu deneyimi yaşamasına herhangi bir engel oluşturmamaktadır. Herkes her sorumluluğu almakta özgür ve herkes kendi emeği doğrultusunda söz söyleme hakkına sahiptir (Bayduz, 2015: 47-48).

Amatör, bir işi para kazanmak amacıyla değil, oyalanmak, heveskarlık, ilgi ve aşk gibi duygular sonucunda yapan kişiler olarak, profesyonel ise bir işin uzmanı

ve bu işten kazancını sağlayan kişiler olarak tanımlanmıştı. Amatör tiyatro evrenine bakıldığında, üniversite tiyatrolarının en nitelikli ve gelişkin bir model olduğu görülebilir.

#### 2. 2. 4. Sivil Toplum Kuruluşları (STK) Tiyatrosu

Sivil Toplum kavramı incelendiğinde farklı birçok tanımlamayla karşılaşılmaktadır. Bazen zıt tanımlamalarla karşılaşılmış olursa bile yorumlamalar arasında ortak bazı anahtar sözcüklere rastlanmaktadır. Gordon Marshall *Sosyoloji Sözlüğü* kitabında sivil toplumu şu şekilde tanımlar:

Sivil toplumun anahtar nitelikleri olarak, özel yaşamdan ya da haneye dayalı etkinliklerden ziyade kamusal yaşama gönderme yapmasını, aile ve devletin yanına konmasını ve hukukun egemenliği çerçevesi içinde var olmasını sayabiliriz. Sivil toplum kavramı geçtiğinde çoğu otoritenin aklına gelen çerçeve, gönüllü dernekler, kitle iletişim araçları, mesleki dernekler, sendikalar ve benzeri kuruluşlardaki kamusal katılım alanıdır (Marshall, 2009: 662).

Sosyolojik olarak sivil toplum her zaman için toplumsal hareketin dinamiği olarak görülmüş ve onları kapsayan nosyon olmuştur. Yurttaşlık kavramının dinamik tarafı olarak görülen sivil toplum, kazanılan hak ve yükümlülüklerin birleşmesi haliyle, bunların sivil toplum düzeyinde pratiğe geçirilmesini, tartışılmasını, yenilenmesini ve yeniden tanımlanmasını somutlar (Marshall, 2009: 662).

Sivil toplum, devlet içinde var olmasına rağmen devletin müdahalesinden de arınabilmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının görevi; araştırma yapmak, tesis üretmek ve hizmet sağlamaktır. Bu kuruluşlar aynı zamanda kar amacı gütmeyen, proje üreten, kurumsal bir kimliğe sahip oluşumlardır. Bu oluşum ücretli çalışan personel ve gönüllü çalışanlardan oluşmaktadır (Uygur, 2017). Birçok dernekler, vakıflar, sendikalar, topluluklar, oluşumlar, halkevleri sivil toplum kuruluşları arasında yer almaktadır. Aralarında tiyatro oyuncularını derneği de bulunmaktadır.

Amatör tiyatro evreninde önemli bir yeri kaplayan STK tiyatrolarına bakıldığında Türkiye’de birçok oluşum yer almaktadır. Bu başlığı kaplayan sivil toplum kuruluşları amatör tiyatro toplulukları arasında; dernekler, halkevleri, sendikalar yer almaktadır. Birçok sivil toplum kuruluşları kendi içlerinde amatör olarak tiyatro oyunları çıkarabilmektedirler. Örneğin genellikle yöresel dernekler kendi tiyatro oluşumları sonucunda oyunlar çıkarmaktadırlar. Bunlardan bazıları; Adana Tiyatro Derneği, Ayvalık Sanat Derneği, Batman Sanat Tiyatrosu Derneği, Hatay Sanatçılar Derneği, Denizli Tiyatrosu, Sivas Sahne Sanatları Derneği, Van Bölge Tiyatrosu, Ankara Orta Oyuncuları Tiyatrosu, Bartın Sanat Tiyatrosu gibi birçok yöresel dernek sayılabilir. Bunun dışında gençlik tiyatroları da STK tiyatro arasında yer alırken birçok halkevi de hem tiyatro eğitimi verip hem de oyunlar oynamaktadırlar.

Sendika tiyatrosunu da bu başlık içerisinde incelerken verebilecek örnekler arasında; Büro Emekçileri Sendikası, Eğitim ve Bilim Emekçileri sendikası sayılabilir. Sendikaların oluşturduğu tiyatro grupları araştırıldığında ortaya çıkan, Büro Emekçileri Sendikasının 2007 yılında kurmuş olduğu “Tiyatro 657” adlı tiyatro grubudur (Tiyatro 657, 2008).

Servet Ertaş, Sendika Tiyatrosu Tiyatro Grubu ile ilgili 2008 yılında vermiş olduğu bir röportajda oynadıkları oyun olan “Ayak Bacak Fabrikası” ile ilgili ve karşılaşılan sorunları şu şekilde aktarır:

Ayak Bacak Fabrikası yazıldığı dönemi anlattığı kadar, günümüz Türkiye’sini ve halkımızın içinde bulunduğu durumu da aynen yansıtıyor. Şimdiye kadar pek çok kez sahnelenmiş ve çok büyük seyirci kitlesine ulaşmış olan Ayak Bacak Fabrikası, yeni başlayan amatör bir tiyatro topluluğu için zor ve riskli. Ancak, böyle büyük ve anlamlı bir oyunla başlamak bizler için ayrı bir motivasyon kaynağı oldu. Grubumuz kurulduğundan bugüne pek çok sorunla boğuşarak, zorluklara, olanaksızlıklara direnerek ayakta kaldı. Tiyatro grubu üyelerimiz arasındaki arkadaşlık ve dostluk bağı, tüm zorluklara karşı direnmemizde büyük bir etken oldu. Pek çok amatör tiyatro topluluğu gibi, bizim de yaşadığımız sorunların en başlıcası, yer sorunu oldu (Ertaş, 2008).

Sendika tiyatrosu olarak verilebilecek diğer bir örnek olan Eğitim-Sen’in kapsamı altında ve meslekleri eğitimcilik/öğretmenlik olan, mesai bitiminden sonra

tiyatro ile uğraşan sendika çalışanları tiyatrosu grubudur. Bu grupta üniversite yıllarında tiyatro ile ilgilenmiş ya da farklı tiyatro gruplarıyla da çalışmış kişiler olduğu gibi ilk kez tiyatro ile tanışan çalışanlar da bulunmaktadır. Eğitim-Sen sendika tiyatro grubunda, toplumsal rollerinin bilincinde olan, bir çalışan olarak sadece işe gitmek ve işten dönmek gibi bir yaşamı reddeden kişiler bulunmaktadır. Sendika çalışanları, hem toplumda olanlara karşı sesini duyurabilmek hem de iş dışında bir aktivitede bulunmak ve motivasyonlarını sağlayabilmek için kendilerine alternatif bir alan yaratmışlardır. Şu zamana kadar sahneledikleri oyunlar; Deli Bayramı, Sezuan'ın İyi İnsanı ve Çehov'un Torbası (Erdoğan, 2017).

Mimesis Tiyatro Araştırma Dergisinde Hüseyin Erdoğan'nun bu sendikada yer alan çalışanlarla yapmış olduğu bir röportajda, oyuncuların Erkan Bey, buradaki çalışma ilkelerinden ve hedeflerinden şu şekilde bahseder:

Kendimizi özgür hissettiğimiz bir yer burası. Öncelikli olarak bunu korumaya çalışıyoruz. Sanatsal üretimlerle sözümüzü söylemeye çalışıyoruz. Bazı hedeflerimiz var. Bu çerçevede eğitim ve araştırma süreçlerini takip ediyoruz. Teatral anlamda sürekli bir tık ötesine geçebilmek adına, stabil kalmadan, elimizden geldiği kadar, belli seviyenin üzerinde oyunlar yapmak istiyoruz. Farklı yönlerde kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz. Mesela geçen yıllarda müzik ve şan eğitimi aldık. Dans kursuna gittik. Buradaki çalışmalarımızda ritim çalışması koyduk (Erkan, Aktaran: Erdoğan, 2017).

Amatör tiyatro evrenindeki STK tiyatrolarına bakıldığında yelpazenin biraz daha geniş olduğunu görülmektedir. Sadece eğitim almak, kişisel gelişimini sağlamak, hobi amacıyla halkevlerinde, derneklerde tiyatro çalışmaları yapılabildiği gibi düşüncelerini ifade edebilmek, söz söyleme hakkına sahip olabilmek, örgütlenebilmek için alternatif bir alan olarak gördükleri sendika tiyatrolarının da var olduğu görülmektedir.

## 2. 2. 5. Çalışan Tiyatrosu

Bu araştırmanın ana eksenini oluşturan çalışan tiyatrosu, bir diğer amatör tiyatro alt başlıklarındandır. Dünya’da ve Türkiye’de birçok meslek grupları, şirket, dernek, sendika gibi benzeri oluşumlar çalışanlarını motive etmek ve çalışanlarına değer katabilmek için kurum içinde sosyal etkinlik kapsamında tiyatro çalışmalarına yer vermektedir.

Şirket çalışanları, muhasebeciler, doktorlar, öğretmenler, avukatlar, hemşireler gibi meslek grupları bu faaliyetleri yöneten gruplar arasında sayılabilir. Bu araştırmada hayatın akışı içerisinde hem mesleğini icra edip hem de çalıştığı kurum içerisinde tiyatro faaliyetlerine katılmış olan şirket çalışanları örneklem alanını oluşturacaktır.

Kendi mesleki yaşamına devam edip aynı zamanda tiyatro yapmaya çalışan kişilerin gün geçtikçe artmaya başladığını gözlemlemekteyiz. Bu kişilerin arasında kendi rutin hayatlarından sıkılanlar, kaçmaya çalışanlar olduğu gibi, okul dönemlerinde bir şekilde tiyatro faaliyetlerine katılmış fakat devam edemeyip tiyatro sevdasını hala içlerinde taşıyanlar da olabilmektedir. Bunun dışında sosyalleşme amaçlı kültürel bir aktiviteye katılmak isteyen kişiler de bulunmaktadır. Bu kişiler zaman ve mekân gibi sebeplerden dolayı kendi kurumları içerisinde tiyatro etkinliğine katılmayı tercih edebiliyorlar ve amatör bir ruhla düzenli bir şekilde katılım sağlıyorlar.

Bu tiyatrolarda görev alanlar genelde profesyonel tiyatro insanı değildir. Amaçları Bursa Devlet Tiyatrosu Sanat Yönetmenlerinden olan Bayraktutan’ın söylediği gibi (Bayraktutan, Aktaran: Toprak, 2017: 3); tiyatrocunun değil tiyatro aracılığı ile sosyalleşmek, mesleki sıkıntılarını sahnede aktararak rahatlamak, işveren ve çalışanlar arasında iyi bir iletişim sağlamak, iş hayatındaki sıradanlıktan biraz olsun uzaklaşmak, kendilerini daha iyi ifade edebilmek, motivasyonlarını artırmaktır. Böylece çalışanların psikolojilerinde pozitif etki yaratılarak iş üretkenlikleri artırılmış olması beklenmektedir.

### 2. 3. Profesyonellik ve Uzmanlaşma

Profesyonellik kavramının sözcük anlamına bakıldığında zaman TDK'da belirtildiği üzere İngilizce 'professional' kelimesinden türemekte olup "1. Bir işi kazanç sağlamak için yapan kimse, amatör karşıtı. 2. Ustalaşmış, uzmanlaşmış" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

Türkçe'de meslekleşme, uzmanlaşma olarak kullanılan profesyonelleşme, İngilizce sözlük anlamı (professionalism) profesyonel bir kişiden beklenen beceri ve yüksek performans olarak verilmiş olduğu görülür. Profesyonel ise (professional) özel bilgi, beceri ve eğitim isteyen bir işte çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır (Longman, 2009).

Profesyonelleşmenin Türkçe ve İngilizce sözlük anlamları karşılaştırıldığında, Türkçe'de profesyonel kavramı uzmanlık anlamına gelirken, İngilizce'deki karşılığını meslek sahibi olarak görülmektedir.

Sosyologlar profesyonel kavramını bir işi, bilgi bütünü ve uzmanlık gerektiren beceriler temelinde toplumun refahını arttırmak için hizmet götürmek olarak tanımlamaktadırlar (Mokk ve Ark. , Aktaran: Altıok ve Üstün, 2014: 151).

"Bir işin profesyoneli olmak" cümlesi sıklıkla duyulan bir cümledir. İsmail Haluk Gökçora(2005: 171), *Türkiye'de Bilimsel İletişim ve Bilim Yönetimi'nde Profesyonellik* adlı makalesinde, bir işin profesyoneli olmak cümlesiyle kastedilenin bir işi en ince ayrıntılarına kadar öğrenmiş olmak şeklinde ifade etmektedir. Toplumda bir görevi, bir mesleği, düzenli ve en az hata ile sürdüren kişiyi profesyonel olarak tanımlamaktadır. Eğitimiyle, deneyimiyle işini gerçekleştirerek karşılığında hak ettiği maddesel kazancı sağlayabilen kişiyi profesyonel olarak adlandırabileceğimizi belirten Gökçora, profesyonel tanımlarını maddeler halinde şöyle aktarır:

- Bir işi bir mesleği düzenli olarak sürdüren kişi,
- Bir etkinliği çok yetkin bir biçimde uygulayan kimse,

- Bir sporu yapmak veya kimi zaman öğretmek için para alan sporcu,
- Herhangi bir etkinlikte özel bir deneyi olan kimse.

Uzmanlaşma ise TDK'da uzman durumuna gelme olarak tanımlanırken, uzman kavramının tanımı da şu şekilde belirtilmiştir:

1. Belli bir işte, belli bir konuda bilgi, görüş ve becerisi çok olan (kimse), mütehassıs, kompetan.
2. Belli bir bilim dalında lisansüstü öğrenim becerisine sahip kimse.
3. Bilirkişi (TDK, 2018).

Amatörlük konusunda tanımlamalara ve yorumlamalara bakıldığında ortak tek bir görüşün olduğunu görülmektedir. O da yapılan iş sonucunda para alınmamasıdır. Buna aynı zamanda formel bir eğitim almamış olması da eklenebilmektedir.

Halkbilim alanında uzman olan Segeer'e göre; amatör ve profesyoneli birbirinden ayıran ekonomik temel; profesyonelin bir alanı meslek olarak benimsemesi, o alanda hayatını kazanmak için çabalamasıdır. Amatör ise bir merak ve bir hobi olarak uğraş vermektedir. Profesyoneli disiplinli, amatörü de görece disiplinsiz bir çalışan olarak mimlemektedir (Segeer, 1949: 107-113).

Gündelik hayata bakıldığında genellikle amatörlük konusunda olumsuz bir önyargının olduğunu görebilmektedir. Amatör deyince algıda oluşabilen özensiz ya da kalitesiz işlerken, profesyonel deyince daha özenli ve daha kaliteli işlerin akla geldiği söylenilebilir.

Barış Yıldırım, Mimesis Tiyatro Çeviri Araştırma Dergisi'nde paylaşmış olduğu bir yazıda kullanılan amatör ve profesyonel kelimelerinin etimolojik kökenine bakıldığında karşılaşılan farklı tabloyu şu şekilde belirtir:

Dil sözlüklerimizi etimoloji sözlükleriyle değiştirdiğimiz zaman işler amatörlüğün lehine dönüyor. Latince amatör, “seven kişi, âşık” anlamına geliyor. Profesyonel sözcüğünün ise dinsel bir kökeni var. Profess, özellikle dinsel bir tarikatla girilirken edilen “yemin” anlamına geliyor. Öyleyse, etimolojik düzlemde durup konuşacak olursak, amatörlük psikolojik, profesyonellik ise hukuki bir duruma işaret ediyor. Aralarındaki fark, bir işe aşkla bağlı olmak ile yeminle bağlı olmak arasındaki farka karşılık geliyor. Semantik düzlemde durduğumuzda ise amatörlük ve profesyonellik arasındaki fark ekonomik ve –bazılarına göre–pedagojik alanlarda ortaya çıkıyor. Bu ise bir işe parayla (ve eğitimle) bağlı olmak ile ekonomik olmayan bir ilgiyle bağlı olmak arasındaki fark. Aşk ve ilgi, para, eğitim ve yeminden daha ulvi kavramlar olarak amatörlüğün değerini yükseltiyor gibi görünebilir. Ama çalışan insanın uğraşı için para almasında da eğitim almasında da kötü, değersiz bir şey yok. Bu da bizi bir başka düzleme taşıyor: Değerler düzleminde hem ‘amatör’ hem ‘profesyonel’ kavramları hem olumlu hem olumsuz anlamlara sahip olabiliyor. Amatörlüğün olumlu yanı yapılan uğraşa sevgi duymada, heyecanını yitirmemede ortaya çıkarken profesyonelliğin olumlu yanı yaptığı işi bilimine uygun bir ustalıklarla yapmakta beliriyor. Amatörlük eğer bilgisizliğe ve sanatsal düzeydeki düşüklüğe; profesyonellik ise ilgisizliğe, kayıtsızlığa işaret ettikleri sürece olumsuz kavramlar (Yıldırım, 2011).

Bu açıklamalara bakıldığında amatörlüğün, ilgi, sevgi ve heveskârlıkla bağlantılı olduğu görülür. Aynı amatör kavramı gibi, amatör tiyatrolar da incelendiğinde bunun altında yatan en önemli nedenlerin arasında gönüllülüğün, bağlılığın, aidiyetlik duygusunun, tutkunun, heveskârlığın ve ilginin yattığı düşünülmektedir.

Bazı perspektiflere göre ise profesyonellik/uzmanlık bazı duygusalıkları göz ardı edebiliyor. Bir alana karşı olan heveskârlığı azaltabiliyor. Noam Chomsky, bu durumun sanat için de geçerli olduğunu belirtir. Bilgi üretirken ya da sanat yapılırken harcanan katıksız çabayı gözden kaçırmayı uzmanlaşma olarak tanımlar. Uzmanlaşma, heyecan duyma ve bir şeyler keşfetme duygusunu öldürür. Uzmanlık alanınızın gereklerine uyarak başkalarının sizden yapmanızı istediği şeyleri yaparsınız. Uzmanlaşan insan, eğitim sisteminde ne kadar yukarılara çıkarsa, o kadar dar bir bilgi alanıyla sınırlanmaktadır (Chomsky, 2007: 227-240).

İnsan uzmanlaşmaya başladıkça risk almaktan kaçınır, içinde olan o heyecan, heveskârlık ve ilgi ölür. Amatörler “acemi”, profesyoneller “mükemmel” ikilemi tartışılmalıdır. İster amatör ister profesyonel olsun, yapılan çalışmanın niteliğine ve toplumda yarattığı etkiye bakılması gerekir. Dünya ve Türkiye tiyatro tarihinde, amatörlük ve profesyonellik ikilemini farklı bağlamlarda tartışabilen onlarca örnek



mevcuttur. Bu yüzden de, önyargılı bir şekilde amatörler “acemi”, profesyoneller, “mükemmel” şeklinde bir analiz yapılması mümkün değildir.

## **2. 4. Antik Yunan Dönemi’nden Günümüze Tiyatro’da Amatörlükten Profesyonelliğe Bir Bakış**

Tiyatro’nun olmazsa olmaz iki ögesi oyuncu ve seyircidir. Tiyatro, mitoloji ve ritüelden gelişmektedir. Tiyatro seyircilere, bir öyküyü sahne olarak ayrılmış bir yerde, oyuncuların söz ve hareketleriyle canlandırma sanatıdır. Tiyatro yapma eyleminin düşünsel, estetik ve ahlaki anlamda amaçları ve içeriği değişse bile, tiyatro özünde canlı performansı baz alan seyirlik bir sanat türüdür (Sezgin, 2014: 128).

Tiyatro’nun ritüelden gelişmesiyle birlikte amatör bir aktörün nasıl geliştiği de görülmektedir. Oyunculuk sanatı var olmadan önce, oyunculuk sezgisi vardı; yani eğitilmiş profesyonel oyuncudan çok önce, oyunculuk yapan insan vardı. Dünyanın dört bir yanında ilkel insanlar, düşüncelerini ve duygularını anlatabilmek için önce harekete, sonra sese ve geliştikçe de söze başvurmuşlardır (Nutku, 1995: 21).

Antik Yunan’da profesyonel oyuncunun doğuşuna bakıldığında zaman, başlangıçta oyuncu ve yazar aynı kişiydi. Nutku, Antik Yunan’daki profesyonel oyuncunun ortaya çıkış sürecini yedi aşamada incelemiştir:

Oyunculuk tarihindeki ilk aşama profesyonel oyuncunun ortaya çıkışı, ikinci aşama karakter boyutlarının gelişmesiydi. Üçüncü aşama ise oyunculunun yazarlıktan ayrılması ve insan doğasının araştırılması oldu. Profesyonel oyuncunun dördüncü aşaması ise komedi oyuncularının ortaya çıkmasıyla beşinci aşama; oyuncuların da yazarlar gibi, ödüllü yarışmalara katılabilmeleridir. Altıncı aşama; Övripides’in ortaya çıkması ve sayesinde yeni bir şeyin keşfedilmesidir: İnsan gerçeği için gözlem ve kendi yaşam deneyimlerinden yararlanarak bir rolü işlemenin önemini bulmuşlardı. Antik Dönemindeki profesyonel oyuncunun yedinci aşaması ise bu mesleğin yaygınlaşması ve oyuncuların örgütlenmesidir. Atina Devleti’nde ve Makedonya İmparatorluğu’nda oyuncular sendikası diye adlandırılacak, onların çıkarlarını koruyan dernekler ve birlikler kurulmuştur (Nutku, 1995: 23-26).

Antik Yunan'da daha çok yazarların profesyonelleştiği, oyuncular ise bu dönemde daha çok amatör olmakla birlikte ilk profesyonel oyuncuların da ortaya çıktığı bir dönem olmuştur.

Roma Dönemi Tiyatrosuna bakıldığında bu dönem çeşitli eğlencelere damgasını vurabilmiş bir dönemdir. Yunanistan'da oyunculuk ritüelistik bir yücelik taşıırken, Roma'da oyuncu eğlencelik sayılıyordu. Bu oyuncuların çoğu gürültülü, okuma yazma bilmeyen, günü birliğine ekmek parasını çıkarmaya çalışan kişilerdi. Çoğu serseri ve başka işlerle uğraşan kişilerdi. Roma'da kendisine saygısı olan hiç kimse oyuncu olmak istemezdi. Roma oyuncularının amacı, oyun yazarının ana fikrini, noktelerini seyirciye iletmekten çok, türlü şaklabanlıklar ve ses cambazlıklarıyla seyirciyi güldürmekti. Bu nedenle Romalı oyuncular sahne ve güldürme hilelerini öğrenirlerdi. Roma oyunculuğu yalnızca komedyaya türünde oynanabilirdi. (Nutku, 1995: 31-33).

Roma dönemine bakıldığında oyuncuların çoğunun amatör olduğu görülmektedir. Para kazanıyor olsalar bile oyunculuk eğitimi almamış olmaları ve genellikle kaba bir güldürüyle seyircilerin karşısına çıkmaları, gladyatör savaşları nedeniyle bir acemilikten ve amatörlükten bahsedilebilir.

Ortaçağda kilisenin etkisiyle tiyatro gösterileri yasaklanmış olduğu için, tiyatro ile ilgili yeni bir düşünce üretilmemiştir. Tiyatronun zararlı olabileceği konusunda uyarılarda bulunulup, bu sanat suçlanmıştır. Hristiyan öğretisi, insanın ilgisinin öteki dünyaya dönük olması düşüncesi ile hareket eder. Bu durumda ise dünyasal gerçekler, duyumsal zevkleri kurcalayan sanatlarla uğraşması doğru olmaz. Sanat ancak dinsel öğretileri desteklediği zaman geçerli olabilir (Şener, 2010: 69-70).

Oyuncuların çoğu yerel toplumdaki, tüccarlardan ve işçi sınıfından seçilirdi ve bazen de rahipler ve soylular da oyunculara katılırdı. Karakterlerin birçoğu tiplendirildiğinden çok yetenekli oyunculara gereksinim duyulmuyordu. Ciddi karakterler sınırlıydı. 16. yüzyılda birçok oyuncu yönetmen olabilecek kadar ustalasmıştı. Fakat profesyonellik tartışmalıydı. Oyuncuların çoğu amatördü. Bazı oyuncular, esnaf loncalarında iş sahibi olmalarına rağmen temsillerden iyi para alıyorlardı. Ortaçağ'ın ilk dönemlerinde kilisenin baskısı nedeniyle tiyatro ve

oyuncularla ilgili fazla bir bilgi yoktur. Tiyatronun laikleşmesinden sonra oyuncuların çoğunun amatör olmasıyla birlikte bütün bunlara ek olarak Oscar Brockett'in da dediği gibi oyuncuların profesyonelleşmeye başladığı görülmektedir. (Brockett, 2000: 115-116).

“Yeniden Doğuş” olarak da adlandırılan Rönesans Dönemi, kilisenin egemenliğinin etkisini kaybetmesiyle birlikte birçok değişimlerin ve yeniliklerin olduğu bir dönem olmuştur. Rönesans, hümanizm ve klasik dünyaya ilginin artmasıyla da ilgilidir. Bu dönemdeki oyunculuğun amatörlik ve profesyonellik sürecine bakıldığında, Özdemir Nutku, *Oyunculuk Tarihi* kitabında bu dönemi amatörlikten profesyonelliğe geçiş dönemi olarak belirtir. Rönesans Döneminde tiyatronun İtalya'da yaygınlaştığını ve tiyatronun yarı profesyonel oyuncularının elinde olduğunu belirtir (Nutku, 1995: 57).

Rönesans Dönemi'nin tiyatro tarihindeki zirve noktasının Shakespeare ile birlikte İngiltere'de olduğu söylenmektedir. 16. yüzyılın İngiltere'sinde tiyatro, toplumsal ve eğitsel bir araç olarak kabul edilmiştir ve Özdemir Nutku, bu yüzyılın sonuna kadar İngiliz Tiyatrosu'nun amatörlerin mi profesyonellerin mi elinde olduğu konusunun tartışıldığını söyler (Nutku, 1995: 67).

17. ve 18. Yüzyıllara bakıldığında Klasik Akım döneminin etkileri görülür. Prof. Dr. Sevda Şener (2010: 90)'in *Dünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi* adlı kitabında bu dönem ile ilgili tiyatro düşüncesine göre, akla, toplumsal davranış kurallarına, ahlak değerlerine bağlılık ve biçim kurallarına uygunluk ister.

Bu dönemin oyunculuk tarihine bakıldığı zaman ise, Prof. Dr. Özdemir Nutku, bu dönemle ilgili meslekten oyuncunun olgunlaşım gelişme sürecinden olduğunu söyler. Tüm Avrupa'da profesyonel oyuncular parlak bir sürece girerken, Asya tiyatrosunda da, oyunculuk alanında yeni ve önemli gelişmeler olmuştur. Özellikle Fransız tiyatrosu incelendiğinde, 17. yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de, İspanya'da ve İtalya'da profesyoneller parlak bir süreçteyken, Fransa yaşadığı savaşlar nedeniyle bu durum gecikmeli yaşanmıştır. Fransız profesyonelleri arada sırada varlıklı kişilerin köşklerinde, soyluların şatolarında oynamalarına karşın,

toplumdaki yerleri çok kötüydü ve para kazanamıyorlardı. Oyunculuk sanatı ise daha çok hitabet sanatına dayanıyordu (Nutku, 1995: 75-86).

18. yüzyılın ortalarından sonra Romantik Dönemin de etkisiyle tiyatro sanatı parlak dönemini yaşamıştır. Romantizm akımının tiyatro düşüncesine bakıldığında, siyasal yaşamdaki özgürlük düşüncesinin, tiyatrodaki yankılanması olarak ortaya çıkmış olduğu ve klasik kurallardan bağımsız bir tiyatro anlayışını getirmiş olduğu görülmektedir. Modern tiyatronun yolunu açan romantizm, biçimsel kısıtlamaları aşma ve düş gücüne özgürlük tanımıştır. Romantizm bir uyum anlayışı getirerek, tiyatro sanatının tür farklılıklarında yansıyan ikilemelerini, korku ve acıma gibi, yanılsama ve ironi gibi birbirine karşıt etkilemeleri tutarlı bir biçimde görülebilmesi sağlanmıştır. Romantik akım tiyatro düşüncesinde tiyatroya, birey vicdanına ışık tutma, insanı uygarlaştırma görevi verilmiştir (Şener, 2010: 162).

Genellikle modern tiyatronun başlangıcı olarak kabul edilen gerçekçi akım dönemi, 19. yüzyılın ikinci yarısında güç kazanmıştır. Gerçekçi akımın modern çağın başlangıcı olarak kabul edilmesi, dünyanın bu dönemde büyük bir değişim içinde olması etkili olmuştur. Siyasal, toplumsal, ekonomik, bilimsel, düşünsel yeniliklerin art arda geldiği, insan yaşamında büyük hareketlerin başladığı bir çağdır ve durum tiyatroyu da etkilemiştir. Realizm ile birlikte oyun yazarlarında artış ve oyuncularında ise bir yükselme dönemi başlamıştır (Nutku, 1995: 141).

Profesyonel oyuncuların sayısının gittikçe arttığı realist dönemde gerçekçi üslup giderek daha çok oyuncu tarafından benimsenmeye başlanmıştır. Konservatuarlar giderek önem kazanır ve oyunculuga analitik ve bilimsel yaklaşılr (Brockett, 2000: 449).

19. sonunda tiyatro, bu döneme kadar geçirdiği tarihsel sürecin sonunda doğal ve mantıklı bir şekilde gelişmişti. 1875 yılından sonra ise çeşitli yazarlar ve yönetmenler geçmişteki gelişmelerin dışında yenilikler katarak modern tiyatronun başlangıcına neden oldular. (Brockett, 2000: 489)

Modern Dönemde, oyun yazarlığından, yönetmenliğe, oyunculuktan sanat tasarımına kadar tiyatronun tüm kısımlarına yeni biçim getiren anlayış, yani

Avangart Tiyatro ön plandadır. Fütürizm, Ekspresyonizm, Dadaizm, Sürrealizm gibi akımlar öncü gibi akımlar modern tiyatronun gelişme aşamasında üst noktalara ulaşmıştır. Dr. Tufan Karabulut *Modern Tiyatronun Analizi: Klasikten Post Moderne Oyun Yazımı ve Sahnelemedeki Yönelişler* başlıklı sanatta yeterlilik tezinde bu akımların, devrimci bir estetik anlayışını benimsediğini, radikal bir politik duruşla, toplumsal kuramlara ve sanatsal alışkanlıkların tümüne karşı çıkmışlardır. Avangart sanat akımları, modern dünyanın içinde bulunduğu, 1. Dünya Savaşı sonrasındaki insani değerlerin yitirilişinin ve kapitalist ve robotlaşan bir dünyanın getirdiği yalnızlaşmanın yarattığı sorunları sanatla dile getirir (Karabulut, 2010: 85).

Bu dönemde tiyatro geleneksel kalıplardan arınmaya başlamış ve yazarların, oyuncuların üstünlüğünü yavaş yavaş yönetmenler almıştır. Çağdaş tiyatro anlayışıyla birlikte alternatif tiyatro alanları da artmış ve modern dönemin başlangıcından günümüze doğru profesyonel oyunculuk ve amatör oyunculuk keskinleşmiştir.

Türkiye'deki tiyatronun amatörlükten profesyonelliğe geçiş sürecine bakıldığında tiyatro geçmişinin, 17. Yüzyıl ile başladığı görülmektedir. Profesyonel oyuncuların ortaya çıkışı ise 19. yüzyıla rastlar. Bundan önce, çeşitli oyunlara çıkanların tümü de başka uğraşları olan amatörlerdi. Çoğu esnafta ve ekmek paralarını kendi esas meslekleri olan esnaftan kazanıyorlardı. Şenliklerde ve çeşitli vesilelerle oyun oynayan amatör esnaf loncaları, kendi mesleklerini ilgilendiren sahneler oynarlardı. Halk gösterilerinde, güldürücü danslar yapan ya da dans edenlerin taklidini getiren maskaralar yani soytarılar bulunuyordu (Nutku, 1995: 96-97).

Osmanlı tarihine baktığımızda Abdülmecit'in tiyatroya olan ilgisi nedeniyle ilk saray tiyatrosu 1859 yılında açılmış ve bu tiyatrodaki oynanan ilk oyun ise ilk Türk tiyatro yapıtı sayılan İbrahim Şinasi'nin "Şair Evlenmesi" adlı oyunudur. Oyuncuların tümü de Osmanlıca konuşan Ermeni vatandaşlardır. Müslüman oyuncular bunu izleyen yıllarda ikişer üçer sahneye çıkmışlardır. Ancak Prof. Dr. Özdemir Nutku'ya göre bu yüzyılda, genel olarak tiyatro ve tiyatro yazını üzerine epeyce yazı yazılmış olmasına karşın, oyunculuk sanatı üzerinde hiç durulmamış, bu alanda hiçbir deneme yapılmamış; usta-çırak ilişkisiyle öğrenilen oyunculuk, batı

tiyatrosunu taklit etmekle yetinmiştir. 19. yüzyılda, batılı anlamda düzenli bir tiyatronun ortaya çıkmasını sağlayan ilk önemli topluluk, Ermeni tiyatrocusu Hagop Vartonyan, namı diğer Güllü Agop'un Gedikpaşa Tiyatrosu'nda kurduğu "Tiyatroyu Osmani" idi. Bu da sonradan Türk tiyatrosuna hizmet verecek oyuncuların ortaya çıkmasına da neden olmuş bir girişim olarak da önemliydi (Nutku, 1995: 192).

İlk Türk aktörleri 'Gedikpaşa Tiyatrosu'nda sahneye çıkmıştır. 19. yüzyılda sahnede ilk görülen önemli profesyonel sanatçıların birçoğu Ermeni vatandaşlarıydı (Nutku, 1995: 193). Müslüman oyuncular, ilk kez saray çevresinde 1847'de sahneye çıkmışlardır (And, 2014: 79).

Meşrutiyet dönemi ile ilgili oyun sorunlarından bahseden Metin And, bunlardan en önemlilerinin kadın oyuncu sorunu olduğu olduğunu belirtir. Geleneksel Türk Tiyatrosu'nda erkeklerin kadın kılığına giriyor, Tanzimat Döneminde ise Ermeni kadın oyuncular ya da farklı etnik kökene sahip olan Hristiyan kadınlar oynuyordu. Yazarların çoğunun kadının sahneye çıkmasını savunmasıyla birlikte 1920 yılında bu konuda öncü olan Afife Jale'ydi. İkinci önemli sorun oyunculuk amatörlükten öteye gidip bir iş niteliğine kavuşamamıştı (And, 2014: 120).

Metin And (2014), Cumhuriyet Döneminin tek adamının Muhsin Ertuğrul olduğunu ifade eder. Bu dönemdeki en büyük sorunlardan biri oyuncu yetiştirilmesi ve eğitimidir. Bu konudaki en önemli girişimler arasında devlet konservatuvarı kurulana kadar Muhsin Ertuğrul'un Darülbedayide kurduğu tiyatro okuludur (And, 2014: 169-177) .

Cumhuriyet Dönemi'nin en büyük katkısı Devlet Konservatuvarı ve bu kurumdan doğan Devlet Tiyatrosu'dur. Atatürk'ün sanata verdiği önem ve değer sayesinde MEB, 1934-1940 yılları arasında, müzik ve tiyatro sanatına modern anlamda bir öz ve biçim vermek üzere, Ankara'da "Milli Musiki ve Temsil Akademisi'ni kurdu. Bu da Devlet Konservatuvarının açılmasına destek sağladı. (Nutku, 2008: 344).

Devlet Konservatuari ilk mezunlarını 1941 yılında vermiştir. Bu mezunlardan yararlanabilmek halka temsiller verebilmek için “Tatbikat Sahnesi” kurulmuştur. Daha sonra ise 1 Ekim 1949 tarihinde iki sahnesiyle çalışmaya başlayan Ankara Devlet Tiyatrosu kurulmuştur (Nutku, 2008: 346).

Türkiye’de Batılı anlamda profesyonel ve konservatuar geleneği anlamında tiyatro ve oyunculuk eğitimi 1914’de Eski adıyla Darülbedayi olan bugünün şehir tiyatrolarının kurulmasıyla, 1936q’da Ankara Devlet Konservatuari’nin kurulmasıyla ivme kazanmıştır. Sahne sanatları alanında profesyonel oyuncu yetiştirme amaçlı bu kurumlara, 1958’de Ankara DTCF Tiyatro Kürsüsü ve 1976’da İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi’nin kurulması etkili olmuştur. 1950 yılında İstanbul’da özel tiyatroların başlangıcı olup 1960 yılından sonra özel tiyatro sayısında artış olmuştur. 1960 ve 1970’lerde amatör ve alternatif alanın gelişmesiyle geleneksel konservatuara alternatif yapılar ortaya çıkmıştır.

1990’larda ise, dizi ve televizyon sektörünün gelişmesiyle hem okullaşma hem de kurs sayısında ciddi bir artış söz konusudur. Türkiye Tiyatro Tarihi’nde, amatörlükten profesyonelleşmeye doğru giden gelişime bakıldığında, Cumhuriyet dönemi ile birlikte tiyatro kurumsallaşmaya başlamıştır. Darülbeydayi’nin açılışı, bunun akabinde Devlet Tiyatrosu’nun kurulması ile birlikte ülkemizde konservatuarlar yaygınlaşmaya başlamıştır. Şu anda yaklaşık olarak 40 tane konservatuar ve güzel sanatlar fakültesi bulunmaktadır. Konservatuarlar ve güzel sanat fakülteleri dışında alternatif tiyatro eğitimleri de profesyonel oyunculığa destek vermektedir.

### **3. KURUMSAL ŞİRKETLERDE MOTİVASYON VE AMATÖR TİYATRO TOPLULUKLARININ FAALİYETLERİ**

#### **3. 1. Kurumsal Şirketlerde Motivasyon**

##### **3. 1. 1. Çalışma Psikolojisi**

Çalışma; insanın varoluşundan başlayıp, yaşamın sürekliliğini sağlayan en önemli sosyal faaliyetlerdendir. İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma, geçmişten günümüze önemini korumuş ve gelecekte de korumaya devam edecektir (Keser, 2005: 361).

İnsanın zamanının önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminde temel gelişimsel görevlerinden biri olan çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Alptekin ve Demirel, Aktaran: Arslantaş, 2001).

Genellikle insanın çalışma amacının gelir elde etmek olduğu düşünülür. Fakat bunlar yeterli değildir. Çünkü çalışmak aynı zamanda bireylere, kimlik, statü, saygınlık ve bir yere ait olma duygusu verir.

İnsanın hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma, insan yaşamının 1/3'ü çalışarak geçmektedir. Çalışma ile birey aynı zamanda manevi kazanç da elde etmektedir. Çalışma bireyin hayatında önemli bir alana sahip olduğu için iş hayatında yaşanan olumsuzluklar, bireyin psikolojisini etkileyecektir (Keser, 2012: 58).

Meslek gruplarında çalışan kişilerin çalışma koşullarına daha iyi adapte olması, stres altında çalışanlar için çözümler üretilmesi, sosyal çevrenin genişletilmesi ve etkileşimi güçlendirebilmek için çalışan kişinin psikolojisi gün



geçtikçe önem taşımaktadır. Bunun için geliştirilmiş olan Psikoloji Bilim'inin bir alt dalı olarak nitelendirilen, iş yeri ve örgüt düzeyindeki uygulaması olarak değerlendirilen Çalışma Psikolojisi, çalışmanın kendisinin, birey üzerindeki etkisi ile birlikte güvenlik, sağlık ve iyilik haline katkısının geliştirilmesi amacıyla bilimsel çalışmalarda bulunan bir disiplindir (Roe, Aktaran: Güler, 2011: 210). Güler bu konudaki görüşlerine şöyle devam eder:

Çalışma Psikolojisi alanında araştırma yapanların buldukları konular şu şekilde özetlenebilir: Çalışanı motive etmek, daha iyi çalışma ortam ve koşulları tasarlamak için yapılması gerekenler, verimliliğin ödüllendirilmesi, iş ve birey arasındaki uyumun sağlanması için uygun eleman seçimi, tüm düzeylerde yaşanan değişimi yönetebilmek (Güler, 2012: 3).

İnsan kaynakları stratejilerinde çalışma psikolojisi, kurumsal şirketlerin üretim konusunda verimliliğin ve devamlılığın sağlanması ve çalışanların iş yerinde mutlu olabilmesi için başvurulan psikoloji biliminin önemli bir alt dalı olduğu yorumu yapılabilmektedir.

### **3. 1. 2. Örgütsel Bağlılık**

Örgütlerin temel amacı varlıklarını sürdürebilmektir. Bunu gerçekleştirebilmek için ürün üretmek zorundadırlar. Mal, hizmet ya da düşünce şeklinde gerçekleştirilen üretim sürecinin devam edebilmesi çalışanların donanımlı olarak seçilmesi ve yerleştirilmesi, işini nitelik ve nicelik olarak daha iyi yapılması yeterli gelmemektedir.

Balay'a göre, insanın temel ihtiyaçlarını sağlayabilmesi için oluşturulmuş olan başlıca kurumlar arasında iş kurumu yani meslek örgütleri bulunmaktadır. Meslek Örgütleri'nin temel gereksinmelerinden biri, insanların kuruma çekilmesi, sistemde tutulması ve kurumsal gerekleri yerine getirmeleri için güdülenmeleridir. Çünkü kurumların varlığını koruması bu güdülenmeye bağlıdır. Bu yüzden de çağdaş kurumlar, örgütsel bağlılık kavramına önem vermekte bu konuda politikalar

üretmektedirler. Bu politikalardan biri de iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarıdır (Balay, 2014: 3).

Örgütsel Bağlılık, hem işveren hem de çalışan için beş nedenden dolayı önemli bir konu haline gelmiştir.

Bu kavram ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel özelliklerle; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin durumlarla; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel durumlarıyla ve son olarak, bireylerin sahip olduğu grupsal bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilgilidir (Yüksel, 2018: 7).

Örgütsel Bağlılık alanında en çok bilinen ve geliştiren model Allen ve Meyer'e aittir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını duygusal, normatif ve devamlı bağlılık olarak üç boyutlu şekilde incelemektedir (Balay, Aktaran: Alcan, 2018: 29).

Bireyin örgütle olan duygusal ilişkisi durumunda birey, kendini örgütün bir parçası hissettiğinden örgüt çalışanın gözünde büyük bir anlam ve önem taşır. Bunun sonucunda da birey, beklenenden daha fazla gayret göstermeye istekli olur. Birey kendisiyle örgütü arasındaki duygusal ortak noktaları görerek, ona karşı yakınlık hisseder, ilgi gösterir ve böylece aralarında büyük bir sevgi oluşur. Duygusal bağlılıkta birey, kendisini çalıştığı örgütle birleştirir ve örgütü isteklerine karşı olumlu bir tutum oluşturur. Örgütsel bağlılık kavramı amaçlara uygun olarak çalışanların davranışsal tutumlarında kendilerini vermeleri, hem de özdeşleşme sonucunda örgütsel bağlılıkları söz edebilmek mümkündür (Baysal, Aktaran: Yüksel, 2018: 11).

Örgütsel bağlılığın bir başka boyutu olan devam bağlılığı, iş görenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılık olarak tanımlanmıştır. Bu durumda iş gören örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu

düşünmektedir. Örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağını bilen kişi, örgüte devamlı bağlılık duyar.

Normatif Bağlılık ise; çalışan kişinin kendisini örgütte çalışmayı bir görev olarak görmesi ve örgüte bağlı olmanın doğru olduğunu hissetmesidir (Bayram, 2008: 133).

Her bağlılık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif bağlığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, Aktaran: Yüksel, 2004: 91-92).

Yukarıda da değinildiği gibi örgütler, bireylerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak istemektedirler. Bu konuda çeşitli kurumlar çözüm üretebilmek için farklı politikalar üretmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, görevlerini yerine getirirken yüksek bir performansla çalışmakla kalmaz, örgütle ile olumlu bir iletişim halinde kalarak daha uzun süre üyeliklerini devam ettirirler.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü'nden Levent Bayram'ın *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık* makalesinde de değindiği gibi yöneticilerin, işgörelere örgütün değerli bir elemanı oldukları mesajının verilmesi, kararlara katılma konusunda cesaretlendirilmeleri, örgüt içi iletişimi iyi bir şekilde yürütmeleri örgütsel bağlılığın yürütülebilmesi için geçerli yöntemler olacaktır. Aynı zamanda işgörelere örgütsel bağlılığın kendilerine de yararlı olabileceği yönünde bir anlayışa sahip olacaklardır. Ayrıca Levent Bayram araştırmasına, örgütsel bağlılığı sağlamak adına yapılan faaliyetlerin sadece verimi arttırmaya yönelik olmadığını belirtir. Hayatının büyük bir bölümünü o örgütte geçiren insanların kişilik, değer, inanç ve yargılarını da hesaba katan bir yaklaşımla gerçekleşmesinin en doğru çözüm yolu olacağını ekler (Bayram, 2008: 137).

### 3. 1. 3. Motivasyon

Güdülenmenin İngilizce karşılığı olan “motivasyon”, Latince hareket anlamına gelen “mot” kökünden türemiştir. Psikoloji biliminde içten gelen itici güçlerle belli bir amaca doğru yönelen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2006: 1).

Literatüre bakıldığında “motivasyon” kavramı üzerine yapılmış birçok tanım ve çalışmayla karşılaşmaktadır. Fındıkçı'ya göre motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır (Fındıkçı, 2000: 373).

İşletme açısından ise motivasyon; hem işletmenin hem de işgörenlerin beklentilerine uygun bir iş ortamı oluşturup, kişinin istenilen davranışa geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Berkman, 2010: 250).

Pınar Tınaz, motivasyon kavramı ile ilgili yapılan tanımların temelinde üç ana unsurun olduğunu belirtmektedir:

1. Kişinin içinde gizli olarak var olan ve onun değişik şekillerde davranmasını sağlayan güçler ve bu güçleri harekete geçiren dış faktörler yoluyla davranışın başlatılması,
2. Belli bir amaç ve hedefe varmak üzere davranışın yönlendirilmesi,
3. Kişi tarafından algılanan hedef doğrultusunda davranışın devam ettirilmesidir (Tınaz, 2005: 7-8).

Demirci ve Doğan(2014: 48); *Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma*’ da motivasyon oluşturucu olan araçların içgüdüler, fizyolojik, psikolojik ve sosyal motivasyonlar olmak üzere sınıflandırılabilirliğinden bahsederlerken, konu hakkındaki görüşlerini şu şekilde ifade etmektedirler:

İçgüdü bireyleri doğal nitelik taşıyan gereksinimlere yönelten bilinçsiz ve öğrenilmemiş davranışlardır. Fizyolojik motivasyonlar, insanın yaşamını

sürdürebilmesi için gerekli olan temel ya da birincil gereksinimlerin elde edilmesine yönelmiş güdülerdir. Sosyal motivasyonlar, birey toplumun beğendiği davranışlara ulaşmak için güdülenmiş bir davranış biçimi içindedir.

Motivasyonun kişiye özgü bir durum olduğundan bahsedilmektedir. Herhangi bir kişiyi motive eden bir unsur, bir başka kişi kişiyi motive etmeyebilir. Örneğin biri kişiyi, çok para kazanmak motive ettiği gibi diğer bir kişiyi terfi beklentisi daha çok motive edebilir. Motive olan kişi ruh halini davranışlarında yansıtmış olur (Koçel, Aktaran: Ünsar, İnan, Yürük, 2010: 251).

Yöneticiler, çalışanlarıyla daha iyi iletişim kurup işgörenlerinin ne şekilde motive olacağını bilmesi gerekmektedir. Çalışana verilen değer, iş güvencesi sağlama, para, başarılı olma, kariyer imkanları sunmak, iyi bir çalışma koşulları sunmak, yönetime aktif bir şekilde katılmak, terfi olanakları gibi imkanlar önemli motivasyon araçlarıdır (Gümüş, 1995: 211).

Motivasyon türlerine bakıldığı zaman içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmış olduğu görülmektedir. İçsel motivasyon, işin kendisinin, kişinin davranışlarını şekillendirmektedir diye tanımlanmaktadır. Yani kişinin davranışlarını değiştiren harici bir kaynaktan söz edilemez. Bunun temelinde iş merkezli bir yaklaşım ve kişinin kendisini şekillendiren deneyimler bulunmaktadır. (Brief ve Aldag, Aktaran: Çapan, 2018: 54) Yani kişinin kendi gerçekleştirdiği emek sonucu yeteneklerini görmesi veya başkalarının görmesi sonucunda yaşadığı haz birer içsel motive edici unsurdur (Uyulgan ve Akkuzu, 2014: 8).

Bagner ise “İçsel Motivasyon Faktörler” ini şu şekilde sıralar:

- \*İş ve eğitim yaşantısından hoşnut olma
- \*Cesaretlendirici görevler
- \*Sırtını okşama
- \*Belli becerilerin üstesinden gelme arzusu
- \*Başarı fırsatlarını yaratma
- \*Çalışanın istekli olması

- \*Destekleyici çalışma
- \*Becerilerine inanma
- \*Kendini değerli hissetme
- \*Merak
- \*Güvenle merak etme (Bagner, Aktaran: Aksoy, 2018: 18).

Çalışanların sadece içsel kaynaklı motivasyonla motive olduklarını söylemek yetersiz kalacaktır. Diğer bir motivasyon türü olan dışsal motivasyonun da çalışanlar üzerindeki etkisinden söz etmek gerekir.

İsminden de anlaşılacağı üzere kişinin kendisinden değil fakat dışarıdan gelen uyarıcılarla motive olmasını sağlayan unsurlardır. Kişinin işi şevkle yapmasını sağlayan dışsal kaynaklardır. Örgütler çalışandan daha fazla verim alabilmek için dışsal motive edici olarak ücret, prim, tatil, alışveriş çeki gibi ekonomiye dayalı olabileceği gibi manevi unsurlar da olabilir. Örneğin; terfi, adil yönetim uygulamaları, karara katılma ve iş garantisi gibi (Dündar, 2007: 108).

Bagner, dışsal motivasyon faktörlerini olumlu ve olumsuz olarak iki aşamada sıralamıştır. Olumlu dışsal motivasyon faktörlerini şu şekilde sıralar:

- \*Performans Puanı
- \*Madalya
- \*Mükâfat
- \*Ödül
- \*Sertifika
- \*Kupa
- \*Tasdik edilme ve benimsenme duygusu
- \*Kulüp ve Dernek Üyeliği
- \*Arkadaş Baskısı (Bagner, aktaran Aksoy, 2018: 19-20)

Bagner, olumsuz dışsal motivasyon faktörlerini ise şu şekilde sıralar:

- \*Aşağılama
- \*Alay

\*Haklarını geri alma

\*Cezalandırma

\*Sözlü olarak incitme (Bagner, Aktaran: Aksoy, 2018: 19-20).

Yukarıda bahsedilen dışsal motivasyon bir yandan hakaret, azarlanma, cezalandırılma gibi nedenlerden dolayı kaçınma davranışını içerirken bir yandan da ödül almak, takdir edilmek gibi davranışları içermektedir.

Diğer bir motivasyon türü de sosyal motivasyondur. Diğer motivasyon türleri gibi çalışanlar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir.

Çalışanların kendini özgür hissettikleri ve kendilerini o örgüte ait hissettikleri bir ortamda daha mutlu ve daha başarılı olurlar. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını sadece bir görev insanı olarak görmemeli; değerli olduklarını, grubunun bir parçası olduklarını hissettirmelidir. Bu da yöneticilerin çalışanlar üzerinde sağlamış oldukları sosyal motivasyon yöntemlerindedir. İnsanların sosyal bir varlık olması nedeniyle sadece ekonomik faktörlerden etkilenmezler ve her bireyin farklı ilgileri olabilir. Bu ilgi ve eğilimler, hobiler, sosyal sorumluluk faaliyetleri, aile hayatına özgü edimler, dini ya da kültürel faaliyetler olabilir. Örgütler çalışanların iş dışındaki hayatına saygı göstermeli ve de iş yerinde ya da iş ile bağlantılı sosyal etkinlikler (moral geceleri, özel gün ve haftalar, doğum günleri, evlilik yıl dönümleri vb. ) düzenlenebilir. Böylelikle hem çalışanların kendi aralarındaki ilişki ve yaklaşmanın geliştirilmesi sağlanır hem de örgüt ile çalışanlar arasındaki sosyal bağlar güçlendirilir (Aksoy, 2018: 21).

Son olarak diğer bir motivasyon türü de psikolojik motivasyondur. Buradan yola çıkarak her kişinin farklı şekilde motive olma türünün varlığından söz edilmektedir. Küreselleşen Dünya'da kişinin verimli ve mutlu olabilmesi için motivasyon, giderek daha da önemli bir kavram haline gelmiştir.

### **3. 2. Kurumsal Şirketlerde Kültür-Sanat Katılımı**

Küreselleşen dünyada çalışan kişilerin günlük hayatı da derinden etkilenmektedir. Özel hayatı ve iş hayatı arasında gidip gelen kişi için bu durum günlük rutin halini alır. Bu da zamanla çalışanın kendisine ve sosyal ilişkilerine vakit ayıramamasına sebebiyet verir. Profesyonel hayat ve çalışanın verimliliği açısından

bunun bir sorun olduğunu fark eden bazı kurumsal şirketler, çalışanlarını motive de edebilmek için, buna alternatif bir çözüm üretmeye çalışmışlardır. Bu konuda Pegasus Şirketi'nde tiyatro eğitmeni olarak çalışan Arda Öztürk, kurum yöneticilerinin neden kültür-sanat katılımına önem verdiğini şu şekilde aktarır:

Her şeyden önce, çalışma şartlarının gitgide zorlaştığı bir dönemde, kurum yöneticilerinin, hayatı ev ve işyeri arasında sıkışan çalışanlarını sosyal aktivitelere yönlendirmesini mutlak bir gereklilik olarak görmekteyim. Çalışanların mekanik bir hayat biçiminden kurtulması, yaşamdan daha çok zevk almasını sağlayacak, bu olumlu hal çalışma hayatına da yansıtacaktır. Tiyatro, fotoğrafçılık, dans gibi sanatsal faaliyetler ise, eğitim sisteminin körelttiği yaratıcılık ve hayal gücü yetisinin yeniden uyarılmasına olanak tanıyor. Yaratıcılığın gelişmesi bireyin sadece sanatsal bağlamda değil, sosyal ve profesyonel hayatına olumlu yansımaları oluyor. Dramatik aksiyon çalışmalarında odaklanılan Amaç-Engel-Çatışma diyalektiğinin yarattığı farkındalık, kişinin profesyonel hayatta da çözüm üretimi ve kriz yönetimi gibi süreçlerde yaratıcı bir yaklaşıma sahip olmasına imkân sağlıyor. (Öztürk, Aktaran: Doyran, 2018)

Profesyonel hayat ve sosyal hayat arasında bir köprü kurulabilmesi için kültür ve sanat aktivitelerine yer veren bazı şirketler, çalışanlarını en büyük sermaye olarak görürler. Bu nedenle kurum içi iletişime önem vererek, çalışanlarının dışarıda da mutlu olabilmesi için hobi amaçlı tiyatro, konser, dans, fotoğrafçılık, gezi, bowling gibi sosyal aktiviteler ve atölyeler düzenlemektedirler. Böylece çalışanlarının da motivasyonunu sağlayarak kişisel gelişimlerine de destek vermektedirler. Ayrıca çalışan bulunduğu kuruma olan aidiyetlik duygusunu pekiştirir.

### **3. 3.Kurumsal Şirketlerde Hobi Faaliyetleri Düzeyinde Tiyatro Sanatının İşlevi ve Etkisi**

Global Dünya'ya bakıldığında kişinin hayatı çoğu zaman ev ve işyeri arasında geçmektedir. Bu döngü arasında da kişi sevdiği işlere yani hobilerine zaman ayırmak istemektedir. 'Hobi 'kelimesi sözlük anlamı olarak; *uğraşı, görev ve meslek dışında severek yapılan, dinlendirici, oyalayıcı uğraş* anlamına gelmektedir. (TDK, 2019)



Kurumsal şirketlerde çalışanın, profesyonel hayat ve sosyal hayat arasındaki dengeyi kurabilmesi, çalışanın aidiyet duygusunu pekiştirmesi, kişisel gelişimine katkıda bulunabilmesi için bir insan kaynakları stratejisi olan ve hobi amacı da taşıyan sosyal aktivitelerden biri de tiyatrodur.

Şirket çalışanlarının hobi olarak tiyatroyu tercih etmelerindeki nedenleri Pegasus kurumunun tiyatro eğitmeni olan Arda Öztürk, bu durumu şu şekilde aktarır:

Bunun birçok farklı tercih sebebi var. Bir kesim geçmişte zaten tiyatro ile uğraşmış olanlardan oluşuyor. Üniversite tiyatrosunda ya da buna benzer amatör yapılanmalarda tiyatro yapmış ve bu faaliyetini çalıştığı kurumda da devam ettirmek isteyen çalışanlar. İkinci bir kesim ise, hayatı boyunca hep tiyatroya ilgi duymuş ancak hiçbir zaman bunu deneyimleme fırsatı bulamamış kişiler. Dolayısıyla söz konusu çalışanlar ayaklarına kadar gelmiş olan bu fırsatı “bugün değilse ne zaman?” düşüncesiyle değerlendirmek istiyorlar. Bir kesim daha var ki, tiyatro eğitimini sanatsal bir faaliyet olmaktan ziyade “kişisel gelişim” doğrultusunda değerlendirmek istiyor. Diksiyon, ses-nefes, jest, doğaçlama çalışmaları üzerinden kurumsal alandaki olası eksiklerini (sunumlarda heyecanlanma, tek düze konuşma, özgüven eksikliği vs.) gidermeyi amaç ediniyorlar (Öztürk, Aktaran: Doyran, 2018).

Kurumun bir insan kaynakları stratejisi olarak tiyatroyu sosyal aktiviteler içerisinde dâhil etmesindeki nedenleri ise şu şekilde izah eder:

Tiyatro faaliyetini, bireysel yaklaşımın geri planında kalan kolektif bilincin keşfedilmesi açısından oldukça etkili bir etkinlik olarak görmek gerek. Çalışanın o döneme kadar sadece bir iş arkadaşı olarak gördüğü diğer çalışan (lar) ile sahne üzerinde “tek vücut” bir eylemde bulunması, kurum içerisindeki uyum ve kolektif bilincin de azami düzeye gelmesini sağlamakta. Ayrıca, özellikle “beyaz yaka” olarak tanımlanan kitleyi tek tipleştirmeye yönelttiğini düşündüğüm, sözde “kişisel gelişim programı” başlığı altında dayatılan kurallar silsilesinin aksine, tiyatro yoluyla kurum çalışanlarına kişisel özgüven ve ifade gücüne yönelik daha özgür bir araştırma alanı da sağlanabilmektedir. “Her iş günü lanet ederek uyandığım yatağımdan, tiyatro çalışmasının olduğu gün daha enerjik ve heyecanlı uyanıyorum” demişti bir çalışan. Yukarıda bahsettiğim tüm bu unsurlar monotonlaşan hayatlara farklı bir renk katmakla kalmıyor, kişinin belki o yaşına dek fark etmediği birçok yanını keşfetmesine de olanak tanıyor. Ayrıca çalıştığım arkadaşlarımda gözlemediğim başka bir olumlu yan ise, tiyatro eğitimleri sırasında oluşan sinerjinin ve “keyif alma” halinin ertesi gün kurum içerisine de nüfuz etmesi (Öztürk, Aktaran: Doyran, 2018).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, kurumsal şirketteki bir hobi faaliyeti taşıyan tiyatro, çalışanın aidiyetlik duygusunu yükselterek kurum içi iletişimin

artmasına fayda sağlamaktadır. Ayrıca tiyatro, çalışanın kişisel gelişimine de büyük bir katkı sağlayarak; kişinin özgüvenin artmasına, kendini daha iyi ifade edebilmesine, çalışanların kurum içinde kendilerini birey olarak hissetmesine yardımcı olmaktadır. Tiyatro kulübüne katılan çalışanlar, çalışma mekanlarında kendi kişisel özelliklerini de yansıtabildikleri için motivasyonu yüksek bireyler haline gelirler. Kurumsal şirketler adına ise bir tiyatro kulübüne sahip olmak bu dinamizm sayesinde şirkete yeni değerler katmaktadır.

### **3. 4. Kurumsal Şirketlerden Tiyatro Deneyimi Örnekleri**

Amatör tiyatro evrenindeki çalışan tiyatrosu kapsamına kurumsal şirketlerdeki tiyatro organizasyonları da dahildir. Türkiye’de ve Dünya’da pek çok kurumsal şirket bu organizasyonlara yer vermektedir. Ülkemizde bu anlamda tiyatro kulübüne ve çalışmalarına yer veren kurumsal şirketlerden bazıları şunlardır:

- İş Bankası
- QNB Finansbank
- Turkcell
- Digitürk
- Türk Hava Yolları
- Pegasus
- Eczacıbaşı Holding A.Ş.
- Ficosa International A.Ş.
- Bosch Bursa Dizel ve Benzinlik Sistemleri
- İstanbul Bosch A.Ş.
- Uludağ Elektrik Dağıtım A.Ş.
- Zorlu Center
- BP Castrol
- Borusan Lojistik
- Aras Kargo
- AvivaSA Emeklilik
- Eureko Sigorta

- Mercedes
- Denizbank
- Akbank
- Yapı Kredi Bankası
- Garanti Bankası

Yukarıda bulunan kurumsal şirketlerdeki tiyatro kulüpleri gün geçtikçe artmaktadır. Derinlemesine mülakat yapılan 4 kurumsal şirket tablo üzerinde isim, sektör, toplumsal sınıf ve tercih edilen oyun türleri üzerinden şematize edilmiştir:

Tablo 3.4.2. Kurumsal Şirketlerde Tiyatro Deneyimi Örnekleri Şeması

KURUMSAL ŞİRKETLER	SEKTÖR	SINIF	ŞEHİR	OYUN TÜRÜ
QNB FİNANSBANK	Bankacılık	Beyaz Yakalılar	İstanbul	Klasik Müzikal Oyunları
TÜRK HAVA YOLLARI	Ulaşım	Beyaz Yakalılar	İstanbul	Özgün Metin ve Klasik
FİCOSA İNTERNATİONAL	Otomotiv	Mavi Yakalılar	Bursa	Özgün Metin
DİGİTÜRK	İletişim	Beyaz Yakalılar	İstanbul	Özgün Metin

### 3. 4. 1. QNB Finansbank Çalışanları Tiyatro Deneyimi

Amatör Tiyatro kapsamındaki çalışan tiyatrosu içerisinde araştırmamızın örneklem alanlarından bir tanesini Finansbank Çalışanları Tiyatro Kulübü oluşturur. Burada çalışan iki oyuncu, bir eğitmen ve bir de yönetici ile görüşme yapılmıştır.

Şirketler, çalışanlarının işe alım sürecinden sonra onların, kurum içindeki aidiyetlik duygularını da pekiştirmek istemektedirler. Bunun yolu da çalışanını mutlu etmekten geçiyor. Bu nedenle hem çalışanlarının motivasyonunu arttırmak hem de iş hayatı ve sosyal hayatı arasında bir köprü kurabilmek için kurdukları Finclub<sup>1</sup> ile her yıl farklı bir müzikal oyun sergilemektedirler. Finansbank'ta İnsan Kaynakları yöneticilerinden biri olan Buket Molla, motivasyon kavramının tanımını yaparak, sanatın çalışanlar için neden önemli olduğunu şu cümlelerle açıklamıştır:

Motivasyon, kişinin var olan yetenek ve arzularının açığa çıkması için izlenen doğru yolun bir sonucudur. Kişiye göre farklı şekilde motive etme (harekete geçirme) yöntemleri olabilmektedir. Temelde; istek ve beklentilere cevap verebilmek vardır. Motivasyon, şirket politikalarında işe alım süreçlerinden sonra tutundurma politikasında önem arz eder. İşini motive olarak yapan çalışanlar mutlu bireylerdir ve verimli işler ortaya çıkarırlar. Kurumumuzun da bu konuda çok sevdiğim bir mottosu var; "İşimiz rakamlarla değil insanlarla." FinClub dediğimiz iç oluşumumuzda çalışanlarımızın iş ve sosyal hayatı arasında bir bağ kurmayı amaç edindik. Özellikle bankacılık gibi yoğun çalışma şartlarında farklı görüşlere de hâkim olabilmeleri sanat ve sanatın kattıklarıyla, kişisel gelişimlerine de katkı amaçlı; tiyatro, konser, müzikal, gezi gibi birçok kültürel ve sanatsal faaliyetlerle çalışanlarımızı buluşturuyoruz. Tiyatro tabii ki motivasyon kaynağıdır. Tiyatronun belirli bir konusu ve sınırlaması yoktur. Tiyatro, hemen her konuya yer verebilmekte; canlı göz teması kurabilen, mesaj kimi zaman örtülü olsa da aslında direkt izleyiciye aktarıldığı yegâne sanat dallarındandır. Kurumumuzda, müzikal ve dans kulübümüzle çalışanlarımız yıl boyu, büyük emekle, her hafta sonlarını ayırarak, kimi zaman iş çıkış saatlerinden sonra bile provalar yapmakta, uzman eğitimcilerimizden eğitimler alarak, yılsonunda bir oyunu sahneye koymaktadırlar (Molla, Aktaran: Doyran, 2018).

Finansbank'ın tiyatro kulübünde çalışanlara eğitim veren ve onları sahneye çıkmaya hazırlayan Bilge, İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuarı öğretim üyelerindedir. Aynı zamanda on yıldır Finansbank'ın tiyatro eğitmeni ve yönetmeni

---

<sup>1</sup>FinClub Yaşam Atölyesi, çalışma hayatı ile sosyal hayat arasında bir köprü görevi görmek adına Kurum içi İletişim Bölümü bünyesinde hizmet vermektedir. FinClub bünyesinde faaliyet gösteren sosyal kulüpler ortak ilgi alanını paylaşan çalışanları bir araya getirir. Finansbank Çalışanlarından oluşan gönüllü ekiplerle şekillenen kulüp çalışmaları şu şekildedir: Sağlık ve Yaşam Stili Kulübü, Sanat ve Hobi Kulübü, Gezi Kulübü, Sosyal Etkinlik Kulübü, Fotoğrafçılık Kulübü, Satranç Kulübü, Sosyal Sorumluluk Kulübü, Müzikal ve Dans Kulübü

olarak da çalışmaktadır. Buradaki amatör ruhtan bahseden Sitare Bilge, bu duygunun konservatuarda okuyan öğrencilerden daha farklı ve daha heveskâr olduğundan bahseder:

Her pazar koşa koşa gidiyorum. Çünkü o amatör ruh çok ayrı bir şey. Konservatuarda yarı profesyonellerle çalışıyoruz. Bunu meslek olarak yapacak insanlara yarı profesyonel olarak bakıyorum ben. Finansbank'ta onuncu yılımız. Uzun yıllardır gelenler var. Pazar günleri buluşuyoruz ve uzun bir prova yapıyoruz. Müzik direktörümüz var. Koreografimiz var. Ayrı ayrı. Yani ikişer üçer saatlere bölüyoruz çalışmalarını. Eş zamanlı olarak çalışıyoruz. Ama oldukça uzun yani bazen altı saat bazen sekiz saat de sürdüğü oluyor. Finansbank çok büyük bir kurum. Her yerde çalışanları var. Şubede çalışanlar var. İnsan kaynaklarında çalışanlar var. Gebze tarafında çalışanlar var. Dolayısıyla Gebze'den gelmesi çok zor. O kadar kısa prova, müzikal için yetmez. Belki bir tiyatro için olabilir. Yani sırf sözel bir oyun için. Ama müzik için içine girince dans girince çarpı üç prova saatine ihtiyacımız var. O yüzden her pazar geliyorlar. İnanılır gibi değil. Pazarlarını bize vakfediyorlar. Bir tek cumartesileri kalıyor dinlenebilecekleri. Dolayısıyla inanılmaz emekleri var. Çok da severek geliyorlar. Yani bir gelen tekrar geliyor. Bizim için de özel olan amatör ruhu kaybetmiyor olmaları. İnanılmaz profesyonel oyunlar çıkıyor. İki sene önce Damdaki Kemancıyı yaptık. En iyi Kurum Tiyatrosu ödülünü aldı. Yani bu çok büyük başarı. Dekor olarak, kostüm olarak oldukça profesyonel çalışıyoruz. İşini herkes çok severek yapıyor (Bilge, Aktaran: Doyran, 2018).

Kurumun amaçları arasında yer alan çalışanlarını motive edebilmek için, onları sosyal aktivitelerle desteklemek, kurum içi iletişimi arttırabilmek, sosyal dayanışmayı sağlamak konusunda Sitare Bilge, bütün bu çalışmaların sonucunda ekipte bir sinerji yakalandığını ve bunu iş hayatlarının dışına da taşıdıklarından ve kurum içindeki hiyerarşinin de tiyatro sayesinde ortadan kalktığından bahseder:

Müthiş arkadaşlıklar kuruluyor. Yani mesela o gruplar yazın birlikte tatile gidiyorlar. Birlikte yemek yemeye gidiyorlar. Bazen ben de katılıyorum. İnanılmaz bir sinerji var aralarında. Çok birleştirici bir şey yani. Biz çok severek yapıyoruz. Bir de şöyle bir şey var call center operatöründen genel müdür yardımcısına kadar geniş bir skala var ve o hiyerarşi o kapıdan girince bitiyor. Dolayısıyla o insanlar oyun için Finansbank çatısı altında bütün kimliklerini ceketlerini bırakıp o oyunda rol kişisi oluyorlar (Bilge. Aktaran. Doyran. 2018).

2015-2016 yılları arasında Finansbank'ta oyunculuk yapmış olan İlayda Kılınç, yorucu iş temposu nedeniyle sosyal hayatına zaman ayıramadığını ve işine engel olmaması için kurum içi bir alanda tiyatroya katılmak istediğini belirtmiştir:

Kurum içi iletişim ile tiyatro oyununda oynamak isteyenler her yıl başvurabiliyor ve her başvuran oynayabiliyor. Yorucu iş temposu, sosyal hayatıma zaman ayıramamak, işime engel olmaması yani zaman ve mekân gibi sebepler nedeniyle kurum içi bir yerde bir sosyal aktivite de yer almayı tercih ediyorum. Tiyatroyu seçmem rastgele değildi. Daha önce eğitim almaya başladım. Fakat özel nedenlerle devam edemedim. Sahneye olan ilgim ve stresli bir çalışma yaşamım olduğundan, kafa dağıtabilmem için böyle bir şey katıldım. Tiyatroyu sevdiğim için, hafta sonu bir gününü ayırmamın zor gelmediğini söyleyebilirim. Sahnede olmanın hazzı çok farklı ve ileride kendi işimi bırakıp tamamen tiyatroya yönelmek en büyük hedeflerimden biri (Kılınç. Aktaran: Doyan.09. 12. 2017).



**Şekil 1:** Finansbank “Lüküs Hayat” oyununun davetiyesi  
**Kaynak:** İlayda Kılınç’ın kişisel arşivi 2019

Bir diğer görüşme olarak Finansbank çalışanlarından Eyüp Emre Alptekin, on yıldır bu kurumda çalışmakta ve her yıl oynanan oyunlara devam etmektedir. Eyüp Emre Alptekin provaları heyecanla beklediğinden ve bu tiyatro sürecinin kendisinde yaratmış olduğu olumlu etkilerinden bahseder:

Kurum dışında farklı bir tiyatro topluluğâ katılmam zaman açısından zor. Burada kendi iş arkadaşlarımla birlikte sahnede olmanın daha keyifli olduğunu söyleyebilirim. Akşamları prova saatinin gelmesini heyecanla beklemekteyim. Daha önce bu konuda eğitim almadım. Tiyatro sayesinde müşterilerle olan ilişkilerimin geliştiğini, özgüvenimin arttırdığını ifade edebilirim (Alptekin, Aktaran: Doyan, 2017).

Finansbank çalışanlarından biri olan Emre Alptekin ile olan görüşme baz alındığında kurumun çalışan üzerindeki motivasyon hedeflerinden biri olan çalışanın iletişimini güçlendirmek ve özgüvenini arttırmak gibi olumlu etkilerin gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Ayrıca kurumdaki çalışan oyuncuların görüşleri değerlendirildiğinde zaman ve mekan gibi nedenlerden dolayı tiyatroyu farklı bir eğitim kurumu ya da farklı bir tiyatro grubu yerine kendi kurumunun içindeki tiyatro grubunu tercih etmekte olduğu yorumu yapılabilir.

Finansbank'ta çalışanlar gönüllü olarak ve amatör bir ruhla tiyatroya başlıyorlar ve hafta sonu tatillerinden bir gününü de bu prova sürecine/eğitime ayırıyorlar. Finansbank'ta gösterilen oyunların her ne kadar amatör bir ruh taşıdığını söylemiş olsak bile kurum, profesyonel bir oyunun sergilenebilmesi için maddi imkânlarını kullanabiliyor ve çalışanlar amatör ruhla da disiplinli çalışarak sonunda profesyonel bir iş çıkarmış oluyorlar:

Çok profesyonel dekoru var. Çok profesyonel bir orkestra var. Orkestrayla şarkı söylemek zaten inanılmaz bir lütf. Sahnede her yıl altı yüz ile sekiz yüz arası kişinin önüne çıkıyorlar. Sahne kiralanıyor ve genelde Caddebostan Kültür Merkezini kullanıyoruz bunun için. Bir seferinde Mustafa Kemal Kültür Merkezi'nde yaptık. Bin kişilik bir salon ve sekiz yüz elli kişi geldi. Bu nedenle biz buna sadece eğitim olarak bakmıyoruz. Bize çok profesyonel bir dekor kurabilmek için, operanın, balenin dekorcuları geliyor. Kuruyorlar, çiziyorlar. Bir tasarım var ortada. Orkestra keza devlet tiyatrolarından arkadaşlarımdı. Profesyonel piyasanın içinde olan insanlar. Müzikal tiyatro da olmazsa olmaz olan head setler kiralanıyor. Sonra da kostümler derken oldukça profesyonel. Hazırladığımız oyunu başka mekanlarda oynayabiliriz Öyle ki örneğin Keşanlı Ali'yi oynayan arkadaşşıma şunu söylüyorum ben oynasam bu kadar iyi oynar mıydım emin değilim. Hakikatten o rolü çok iyi çıkardı. Çok çok yetenekli insanlar var (Bilge, Aktaran: Doyran, 2018).

Her yıl kalabalık bir seyirciye karşı oynanan bu oyunlar, aynı zamanda bir sosyal sorumluluk projesinin de bir parçası olmaktadır. Oyunlar, kapalı organizasyon olarak oynanıyor ve bilet satışları kurum içinde yapılıyor. Oyunlardan elde edilen gelir, Türkiye Eğitim Vakfı, Çocuk Esirgeme Kurumu gibi kurumlara bağışlanmaktadır.

Finansbank çalışanlarından tiyatroya katılanlar arasında genellikle daha önce kendini keşfetmemiş, herhangi bir yerden tiyatro eğitimi almamış ya da oyunlarda yer almamış kişiler yer alıyor. Bazen lisede ya da üniversitede herhangi bir tiyatro grubunda yer almış olan kişiler de katılabiliyor. Oyuna hazırlanış süreçlerinin amatör bir ruh taşıdığını; ama aynı zamanda profesyonelce ve disiplini sağlayarak devam ettirdiklerinden bahsedilmişti. Bu amatör ruhun yaratmış olduğu heveskârlık ve ilgi o kadar yoğun ki kurumdan ayrılanlar olsa bile kurumun tiyatro kulübünden ayrılmak istemeyenler de olabiliyor. Sitare Bilge ile olan röportajımızda tiyatroya mesleki olarak yaklaşmaya başlayan oluyor mu sorusunun cevabına ise şu şekilde karşılık vermektedir:

Finansbank'tan ayrılıp kulübe devam etmek isteyenler çok oldu. Ancak, provaların sonuna gelindiğinde işten ayrılan bir kişi olursa o şekilde devam edebiliyor. Örneğin, bir arkadaşımız Damdaki Kemancıda oynadı. Sonra iş değiştirdi. Son iki yıldır her provamıza geliyor. Notlarını alıyor. O bizim sahne asistanımız. Sahneye çıkmıyor; ama her pazar geliyor. Tiyatrocu olacağım diye akıllarından geçen var. Ama hep şunu söylüyorum bence bu şekilde yapmak çok daha keyifli. Ama bazen profesyonel de yapınca mesleki deformasyon oluyor. En güzeli bu ruhla yapıyor olabilmek. Kurumda çalışanlar arasında gerçekten tiyatro okulu bitirebilecek ve piyasada oynayabilecek kişiler var. Kurumsal bir alan Finansbank, biz burada stres atmak niyetindeyiz. Tiyatroculuk profesyonel olarak zaten stresli bir ortam, kaç ve savaş psikolojisi var. Tiyatro içinde geçerli tiyatro okuyup bir daha tiyatro yapmayan kişiler var. Çünkü o psikolojiyi kaldırabilmek gerekiyor. Kurumsal şirketlerde stresli bir ortam ama biz tiyatroyla stresi atmış oluyoruz. Yani stres getirmek değil amacımız stres atmak. İşte biz bunu müzikal tiyatro ile yapıyoruz (Bilge, Aktaran: Doyran, 2018).

Yukarıda Sitare Bilge'nin de değindiği gibi kurum içerisinde yapılan tiyatronun amaçlarından birinin çalışanların günlük hayatındaki ve iş hayatındaki streslerini azaltabilmek gibi bir etkisinin olduğu söylenilebilir. Burada dikkat çekilen bir diğer nokta ise tiyatroyu mesleki olarak; yani profesyonelce yapmak aynı zamanda farklı bir stresi de ortaya çıkarıyor. Buradan hareketle çıkarılan sonuçlardan biri, profesyonel ve amatör tiyatroyu karşılaştırıldığında profesyonel tiyatronun daha stresli bir yönünün olduğu, amatör tiyatronun ise stresi giderici bir yönünün olduğu yorumu yapılabilir.



Finansbank Çalışanlar Tiyatrosu Kulübü'nde eğitimler, prova esnasında oluyor. Yani çalıştıkları oyunun gerekleri doğrultusunda bir eğitim sürecinden geçmiş oluyorlar. Sitare Bilge, çalışanların tiyatro eğitim sürecini şu şekilde aktarır:

Prova esnasında oluyor eğitimler. Çünkü hem temel bir eğitim alma hem de prova yapacak zamanımız olmuyor. Ama şans dersimiz var. Ses ısıtma gibi bir eğitim süreci oluyor. Herkes şarkılarını ve koro parçalarını çalışıyor. Sonra oyunculuk üzerinden gidiyoruz. Doğaçlama egzersizleri de yaptırıyorum ama bu textlerin gerektirdiği bir şey. Kendi rolünü bulmakta zorlandıkları için, onu bulmaya yönelik bir süreç. Her yıl gelen farklı katılımcılar oluyor. Dolayısıyla her yıl gelen aynı katılımcılar da oluyor. Temel oyunculuk eğitimi verirsem eğer beş sene gelen de var. Onlar için bir tekrar olur ve bu da sıkıcı olacaktır. Oyun üzerinden çalıştırıyorum. Böylelikle herkes farklı bir süreçten geçmiş oluyor (Bilge, Aktaran: Doyran, 2018).

Kurumun çalışanları için neden bir tiyatro kulübüne ihtiyaç duydukları hakkındaki soruyu yanıtlayan Bilge, bunun tamamen aidiyetlik duygusunu sağlamaya yönelik olduğunu ve sadece müzikal için bile orada kalmak isteyenlerin olduğundan bahseder.

Her yıl farklı bir müzikal oyunu çıkararak Finansbank Çalışanları Tiyatro Kulübü'nde oyun seçimi Bilge tarafından yapılıyor. Genellikle Ülke Kültürüne ait oyunları seçtiğini ve oyun seçiminde kadro sayısının, kadın ve erkek dağılımının önemli bir husus olduğunu belirtir:

Erkek kadın sayısına bakıyorum genelde. Kadınlar daha fazla olduğu için kadınların daha fazla olduğu oyunları seçmeye çalışıyorum. Bir Broadway Müzikali yaptık. Damdaki Kemancı. Bir Yahudi oyunu olmasına rağmen Türklere yakın ezgileri var. O yüzden çok beğeniliyor hikâye ve çok tatlı. Onun dışında Türklere ait ezgileri daha çok sevdikleri için, Türk eserleri seçmeye çalışıyorum. Artık yurtdışındaki müzikaller çok biliniyor ama bizim geleneğimizde olan şeyler unutulmaya başlandı. Bu arada Haldun Dormen'in bir tanesi kendi yazdığı Hisseli Harikalar Kumpanyası, diğeri yönettiği Lüküs Hayat oyunları da burada sahnelendi. Haldun Hoca gelip en önden izledi amatör bankacıları. Haldun Dormen de bize çok destek veriyor ve sahneye çıkıp onlarla birlikte Lüküs Hayatı söyledi (Bilge, Aktaran: Doyran, 2018).



**Şekil 2:** Finansbank “Lüküs Hayat” müzikalinden

**Kaynak:** <https://ikmagazin.com/isveren-markasi/finansbank-calisanlari-lukus-hayat-ile-sahnedede/>

Kurum Tiyatrosu’nun öneminden bahseden ve sadece kendisinin değil Haldun Dormen gibi yönetmenlerin de desteklediğini belirten Bilge, bu amatör ruhun çok önemli olduğunu ve çoğu profesyonel oyuncunun da bu amatör ruhtan geldiğini açıklar:

Birçok insan amatör tiyatrodan gelmektedir. Mesela Kumbaracı50 amatör bir ruhtan geliyor. O amatör ruhu kaybetmediğin zaman çok profesyonel oluyorsun dolayısıyla. O yüzden bence kurum tiyatrosunun amatör ruhu çok önemli (Bilge, Aktaran: Doyran, 2018).

Amatör tiyatro evrenindeki çalışanlar tiyatrosunun “Finansbank Çalışanlar Tiyatro Kulübünü” kapsayan bu kısımdaki görüşmeler sonucunda amatör ruhun sonunda maddi bir kazancı olmasa bile yapılan çalışmalar sonucunda profesyonel oyunlar da yapılabileceği sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca kurumun amaçlarından olan motivasyon sağlamanın aşamalarından olan aidiyetlik duygusunun tiyatro aracılığı ile arttırılmış olduğu gözlemlenmektedir.

### 3. 4. 2. Türk Hava Yolları Çalışanları Tiyatro Deneyimi

Amatör tiyatro evrenindeki çalışan tiyatro gruplarından örnek gösterebileceğimiz bir diğer tiyatro kulübü de Türk Hava Yollarına ait. Bu kurumun tiyatro deneyimini inceleyebilmek için, İstanbul Şehir Tiyatroları Genel Sanat Müdür Yardımcısı, oyuncu, kurum tiyatro eğitmeni Tolga Yeter ve THY kabin memurlarından Duygu Akın ile görüşme yapılmıştır.

Türk Hava Yollarının tiyatro grubunun oyuncularını kabin ekiplerinden oluşmaktadır. 2017 yılında başlayan tiyatro grubunun oyuncu kadrosu on sekiz kişidir ve Şehir Tiyatroları Genel Sanat Yönetmen Yardımcısı Tolga Yeter'in yönetimindedir. İlk oyunları "Kabin bir sahnedir." Uçakta yaşanan yolcu ve ekip arasındaki diyalogları mizahi bir dille anlatan skeçlerden oluşmuştur. 30 yıldan 2 yıla kadar farklı tecrübeler ve farklı kurumsal hafızaya sahip kabin memurları, skeçleri kendileri yazmaktadırlar. Uçuş esnasında yaşanan olaylardan yola çıkarak yapılan doğaçlama skeçler şu ana kadar 2500 izleyici ile buluşmuştur. Bunun dışında sezgisel öğrenme mottosuyla çıktığı yola, klasik bir müzikal olan "Hisseli Harikalar Kumpanyası" ile devam etmektedir.



Şekil 3: THY “Kabin bir sahnedir” oyununun afişi.  
Kaynak: Duygu Akın’ın kişisel arşivi 2019

THY’da oyun provalarına geçmeden önce kurumun tiyatro eğitmeni olan Tolga Yeter’in, oyuncuların sahneye çıkabilmesi için geçirdikleri süreden söz ettiği şu ifadeler önemlidir:

Temel eğitim veriliyor önce. Yaklaşık 6-8 haftada verilen bir eğitim. Sahnede durmaları için, sahnede kendilerini ifade edebilmeleri için gerekli olan altı veya sekiz haftayı var etmeye çalışıyorum. Benim yöntemim bu. Sahnede duruş, sahnede konuşma, sahnede duyguyu ifade edebilme. Bu en baz haliyle, ekibin ruhuna, şirket politikasına, benim düşünce ve estetik yapıma uygun üçünün harmanlandığı bir oyun seçiliyor ve bu oyunun çalışmalarına başlanıyor. Provalarına başlanıyor. Oyunun kast düzenini, oyunun çalışma prensiplerini; yani sahne sahne mi çalışılacak, bir oyunda herkes mi olacak, herkesin programını da alarak ben; bazı arkadaşlarımızın seyahatleri olabiliyor, başka işleri olabiliyor, bunların programlarını halledip, yaklaşık 6 ve 8 ay arası bir sürede, yine haftada bir gün üç saatle başlayıp son 15- 20 gün çalışmaları her güne çıkartıp, programı daha da sıklaştırarak, bildiğimiz şuanda amatör tiyatrolarda sergilenen oyunlar kıvamında oyun çıkarıyoruz (Yeter, Aktaran: Doyran, 2019).

Çalışanlarla birlikte yazdıkları ve sahneledikleri ilk oyun olan “Kabin Bir Sahnedir” oyunu interaktif bir oyundur ve eğitim odaklıdır. THY tiyatro grubunun eğitmeni olan Tolga Yeter, bu oyunla ilgili şunları aktarır:

THY’da iki oyun çıkardım. Biri ‘Kabin Bir sahnedir’, diğeri ise ‘Hisseli Harikalar Kumpanyası’dır. “Kabin bir sahnedir” oyununu çıkarma sebebim aslında bunun bir hizmetiçi eğitim olarak gösterilmesidir. Kendi kabininde yaşadıkları çıkan sorunlar, yolcu ile yaşadıkları sorunlar, üst amirleriyle, alt çalışanlarıyla yaşadıkları sorunların tamamını irdeleyen, hicveden, yanlışları doğruları göstermeye çalışan skeçlerden, bölümlerden oluşan bir oyun haline geldi. Bunun da amacı bu grupta olmayan insanların “bakın böyle olmayın” ya da “böyle olun”, “böyle ilişkiler kurarsak daha iyi oluruz” mesajını vermektir. Seyircisi tamamen çalışanlardı. Yani bir kapalı devre. Dolayısıyla bu onlar için çok faydalı bir eğitim oldu (Yeter, Aktaran: Doyran, 2019).

Tolga Yeter, ikinci oyunu olan Hisseli Harikalar Kumpanyası’nın sezgisel öğrenmeye dayanan bir oyun olduğunu ve aynı zamanda grubu daha dinamik tutmaya da yönelik bir oyun olduğunu belirtir:

Ardından orada var olan yirmi kişilik yirmi beş kişilik ekibi bir arada tutabilmek için ve bu sorunlarla yoğurulmuş insanlarla Hisseli Harikalar Kumpanyası oyununu yaptım. Kendilerini o kulüpte var edebilmek için başka bir şeye de ihtiyaçları vardı. Bu da nedir? Kendilerini var etmeyi düşündükleri anda başka güzel, onların ilgisini çekebilecek, bir kast yaptım ve ardından provalara başladık. O da yaklaşık dört dört buçuk ay sonra sahnelenmeye başladı. Her iki oyun da ayda bir kez oynanmak üzere, sahneleniyor (Yeter, Aktaran: Doyran, 2019).

Burada diğerkurum görüşmeleriyle karşılaştırıldığında, bir farklılık dikkat çekmektedir. Diğerkurumlarda genelde oyunlar bir kez sahnelenirken, THY’da her ay bir temsil olmaktadır.

10 yıldır THY’da kabin memuru olarak çalışan Duygu Akın, diğerkurum çalışanlardan farklı olarak tiyatroyla THY’de tanışmamış, daha önce birçok özel

kurumda tiyatro eğitimi almış ve tiyatro atölyelerine katılmıştır. Daha sonra Beykent Güzel Sanatlar Fakültesi Oyunculuk Bölümü'nde eğitim almaya karar vermiş ve şu anda 3. sınıf öğrencisidir. THY'da tiyatro fikrinin nasıl ortaya çıktığını ve çalıştığı kurumda tiyatro yapabilmenin olumlu ve olumsuz taraflarını şu şekilde aktarır:

THY'deki tiyatro projesi aslında sezgisel öğrenme projesiyle ortaya çıktı. Yani kabin personeli tarafından hazırlanıp "kabin bir sahnedir" adı altında bir tiyatro gösterisi. Tiyatronun ben de yarattığı olumsuz etki ben biraz fazla tiyatro aşığı olduğum için şeyi sorguluyorum. Ayda iki temsilse neden bu ay dört temsil yok. Kurumda işlerimiz bazen çok yoğun oluyor. Sezon çok yoğun olunca tek temsil yapıyoruz. Çalışan olarak bize ihtiyaç oluyor. Uçuş yaptığımız için olumsuz düşüncem bu oluyor. Çünkü sahneye çıkmak, alkışlanmak, takdir görmek herkesi motive eden bir şey. Bunun dışında olumlu etkisi daha fazla. Çünkü davranış modeliniz artıyor. Yani şimdi kabin bir sahnedir ile sahneye çıkıyorsunuz, kabinde yapılmaması gereken şeyler simile edilerek komedi haline getirilerek sahnelendi. Ve bu sayede farkındalığınız artıyor. Ekip arkadaşlarına karşı farkındalığın artıyor. Bu yüzden olumlu yönleri çok daha fazla (Akın, Aktaran: Doyran, 2019).

Duygu Akın, THY'da çalışma arkadaşlarıyla, tiyatro sahnesinde olabilmenin, çalıştığı kurumda bu işi yapabilmenin olumlu etkilerini anlatırken aynı zamanda tiyatronun hayatına kattığı pozitif etkileri de açıklamalarına ekler:

Hayatımda birtakım değişiklikler oldu. Konuşmam daha iyi oldu. Kendimi ifade edebilme yeteneğim arttı. Tiyatroya bakışımda değişiklikler oldu. Eskiden seyirci olarak film izler gibi izliyordum. Şimdi artık daha fazla tekniğine bakıyorum. Artık oyuncu gözünden bakmaya başladım. Şimdi bakıyorsunuz oyunu kim yazmış. Oyuncular kim? Kimle oynuyor? Daha önce ne yapmış? Bu sefer derinliklerine iniyorsunuz işin. Böyle değişiklikler oldu. Bir de şöyle bir değişiklik oldu. Amatör gruplara daha çok destek vermeye çalışıyorum. Daha çok tiyatroya destek vermek gençlere ve daha çok yüreklendirmek. Bundan sonra hayatımda devam edecek. Bence ben hangi mesleği yaparsam yapayım tiyatro benim hayatımda olacak (Akın, Aktaran. Doyran, 2019).

Çalışanların gözünden bakıldığında tiyatronun olumlu etkilerinin fazla olduğu gözlemlenmektedir. Kurumların gözünden bakıldığında ise kurumiçi bir tiyatro fikrinin nereden doğduğunu ve hangi amacı güttüğü ile ilgili birçok kurumsal

şirkette eğitimlik yapan Yeter, Türk Hava Yollarını da baz alarak Şu açıklamaları yapar:

İnsanların belli hayalleri var, istekleri var. Bunu kurumsal firmalar da, çalıştıkları kk Şirketler de olsa bu firmalarda, hayatın akıŐına göre yönlendirmek zorunda oluyorlar ve gençlikte, niversite çağlarında, niversite sonrası iş arama süresince bu hayallerine kavuŐabilmek için yeterli imkna sahip olmuyorlar. Yeterli imkna sahip olabilmeleri için kurumsal firmalar ona bu hayallerini gerçekleŐtirmek için ön ayak oluyorlar. nkn  insan kaynaklarının çalışanına nasıl değer vereceği ile ilgili ortaya koymak istediği Şey çok açık. Ben alıŐanı mutlu edersem, mutlu olursa iyi verim alırım. Dolayısıyla kurumsal firmalarda buradan yola çıkıyor. Ya da bununla beraber hobi kursları diyebileceğimiz Şeyler insanların ayrıca dıŐarda zaman ayırıp, bulabilecekleri imknlar hem kendilerinin sosyoekonomik durumları hem de buldukları yer itibariyle imkân bulamayabilirler ve insanlar oradan kendilerine ait hobileri bulabiliyorlar. Çalıştıkları Şirketlerde, alıŐma saatlerinin dışında, hatta bazı firmalarda çalışma saatlerinin içinde. THY yolları da böyle. Kabin memurları bunu tamamen kendi iŐleriymiŐ gibi, yani iş saatinde yapıyor. Günde doldurmaları gereken uçuş saatleri planlamaları yapılarak böyle ynlendiriliyorlar ve sonuca varıyorlar (Yeter, Aktaran: Doıran, 2019).

THY tiyatro çalışmalarını mesai saatleri içerisinde Şirket bünyesindeki konferans salonunda yapıyor. Zaman zaman da hem kabin memuru hem de oyuncu olan Duygu Akın'ın da belirttiği gibi oyuncuların sahne heyecanını daha iyi prova edebilmesi adına Tiyatro Karnaval' da olabiliyor (Akın, 2019).



Şekil 4: THY “Kabin Bir Sahnedir” oyunundan

Kaynak: <http://www.airkule.com/haber/THY-KABIN-MEMURLARINDAN-MUHTESEM-TIYATRO-GOSTERISI/27035>

Kurum içinde tiyatro yapmanın olumsuzlukları ile ilgili Tolga Yeter, ortak dengelerin sağlandığı sürece bir sorun olmadığını şu şekilde belirtiyor:

Nasıl davrandığınıza çok bağlı. Nasıl yönlendirdiğinize çok bağlı. Burada eğitimcinin önemli bir faktör olduğunu düşünüyorum. Önce geliş amacınızı ve sebeplerinizi, insanlara doğru açıklayabildiğiniz sürece oradan ben bir sıkıntı çekmedim açıkçası. Ama kendi aralarında tabii ki küçük de olsa böyle şeyler yaşanıyor. Alt pozisyondaki bir arkadaşım, üst pozisyondaki bir arkadaşımıza sıkıntı olabiliyor. Sahnede korkabiliyor. Prova çalışmaları için ortak bir zaman bulmak en zorlandığım kısımlardan biri ayrıca. Şöyle güzel şeyler oldu. Birliktelikler, evlenmeler, gerçekten öyle şeyler oldu. Bu nereden baktığınıza bağlı. İnsanların kaynaşması sosyalleşmesi için de bir araç oldu. Sonu evlilik ile biten birliktelikler benim için kutsal (Yeter, Aktaran: Doyran, 2019).

Tiyatronun bir sosyalleşme aracı olduğunu aktaran Tolga Yeter, aynı zamanda çalışan tiyatrosunda, sahnenin hazzını aldıktan sonra kendi işini bırakıp profesyonel olarak tiyatroya başlamak isteyen örneklerle karşılaştığını da belirtir:



Kurumsal firmada çalışan biri, bizle çalıştıktan sonra kendini tiyatroya verdi. Ben yapma dedim. Yapma dememin de temel sebebi Türkiye'deki ekonomik durum. Yani tiyatroyla insanların hayatlarını geçindirmesi dahi söz konusu bile olamaz; ama o bunu tercih etti ve bıraktı. Herkesin kendine göre sebebi vardır. Bıraktı işini ve yaptı. Hatta bunu yapan iki kişi oldu. Biri çok başarılı oldu. Birisi de şuanda kendini mutlu ediyor. Emekli olan oldu. Emekliliği gelip, emekli olup artık tiyatrolarda çalışmaya başladı. Dolayısıyla böyle portföylerle de karşılaştım. Benimle beraber 2008'den beri, üç farklı firmaya geçmesine rağmen, üç farklı firmada beraber benimle birlikte bu işte olan arkadaşlarım da oldu (Yeter, Aktaran: Doyran, 2019).

Amatör tiyatro ve profesyonel tiyatro karşılaştırıldığında, bu kavramların tanımını yapan Tolga Yeter, amatör tiyatro ile ilgilenmenin daha kıymetli olduğunu, hayatımızla ilgili maddi beklentilere girdiğimizde amatörlük ruhunun kaybedildiğini şu şekilde dile getirir:

Bence tiyatroyu sevmek, bir amaç gözetmeden, sadece kendi amacına özel, ben tiyatroyu izlenilmek ve beğenilmek için yapıyorum. Ben asla şeylere inanmıyorum. Ben tiyatroyu halk için yapıyorum. Ben tiyatroyu sanat için yapıyorum. Ben buna inanmıyorum. Kimsenin de böyle yaptığını düşünmüyorum. Bunu yapmak isteyenler varsa hayır kurumlarına gidip bağış yapsınlar. STK'larda çalışsınlar. Oradan gerçekten gönüllü olarak çalışanlar bunu yapıyor. Ama tiyatro yapmak isteyen bir insanın kendisi için yaptığını kendisine söylemesi gerekiyor. Dolayısıyla bu amatör. Bundan maddi bir beklentimiz varsa; ekmek almak, sigara almak, çay içebilmek, evinin kirasını ödeyebilmek. Arabasının benzinini koyabilmek ile iş devam ediyorsa profesyonelliğe girer. Yani yaptığı işi para karşılığında satmak. Çünkü biz tiyatrocular kendi duygularımızı bize biçimlendirme şekli belirtilerek satan insanlarız. Biz dolayısıyla insanları duygulandırmak için, insanları var edebilmek için çalıştırılmış kişileriz. Sonuçta biz böyleyiz. O yüzden evet oradaki kişilerin amatör ruhuyla çalıştıklarına inanıyorum fazlasıyla ve amatörlerden daha fazla verim aldığımı söyleyebilirim. İşin içine hayat gayesi girmeye başlayınca iş gerçekten bozuluyor. Aşkı da bozuyor, evi de bozuyor, işi de bozuyor. İyi ya da kötü fark etmez. Bazen iyiye doğru da bozuyor (Yeter, Aktaran: Doyran, 2019).

Tiyatro eğitmenliğini, global dünyanın yansımalarının daha net görülebildiği kurumsal şirketler gibi bir alanda yapmak, kurum içinde çalışan tiyatrosunu yapabilmenin diğer özel tiyatro kurumlarından, diğer tiyatro gruplarından ayıran noktaları Yeter şu şekilde belirtir:

Her kurumun tiyatroyu, sanatı ya da başka alanı benim gibi anlamasını bekleyemem. Herkesin bir bakış açısı var. Siz o dünya içerisinde yaşıyorsanız ve var olmak istiyorsanız, siz kendi işinizi onların, görüş ve isteğine bağlı olarak kabul ediyorsunuz demektir. Yoksa siz o kurumu değiştirmeye girmemelisiniz. O kurumun bazı kuralları varsa bakarsınız, o kurallar tiyatronun kurallarıyla, sizin tiyatro kurallarınızla örtüşüyorsa yap, örtüşmüyorsa yapma. Bana kimse hiçbir iş için zorla silah dayamıyor. Tiyatroyu insanların anlamaları için önce eğlenceli olması gerektiğine inanıyorum. İnsanlar ağlayarak da eğlenebilir yani haz duyar. Dolayısıyla bunları karıştırmamak lazım. Oradaki amatör ruhlarının da gönül olarak hoş tutmanız gerekiyor. Bu demek değildir ki her dediklerini yapmak. Yaptıkları işi keyifli hale getirmek bence yönetmenin işidir. Onlarla doğru ilişkileri kurabilmek, durmaları gerektiği yerleri, hayal güçlerini dinamik hale getirmek aslında bir yönlendirici vasıtasıyla yapmak gerekiyor. Yoksa sizin hayal dünyasında kurduğunuz şey bir amaç olur araç olmaz. Ama unutmamız gereken bir şey var ki bu bir amaç araç değil. Siz araçsınız. THY yaptığım işi tamamen şirket politikasına uygun, oradaki çalışanları baştaki yönetici grubunu mutlu etmek için yapıyorum. Neyi nereye yaptığımı iyi bilmek gerekiyor (Yeter, Aktaran: Doyan, 2019).

Yeter'in de belirttiği gibi, bir eğitimci açısından kurumsal bir alanda amatör tiyatro evreninin başlıklarından çalışan tiyatrosu gruplarında yer almak, şirket politikasının ve eğitimcinin dünya ve tiyatro görüşü arasında bir dengenin oluşmasının beklenmesi ile birlikte, en büyük amaç tiyatro aracılığıyla çalışanı mutlu ederek motive etmektir.

### **3. 4. 3. Ficosa International Çalışanları Tiyatro Deneyimi**

Amatör tiyatro evrenindeki çalışanlar tiyatrosu içerisindeki bir diğer örneklem alanını oluşturan Ficosa International kurumuyla bir eğitimci, bir yönetici ve bir oyuncuyla görüşme yapılmıştır.

Ficosa International, Türkiye'de Bursa ve Gemlik'de otomatik yedek parça üreten, bir çok ülkede fabrikaları olan global bir şirkettir. Finansbank'tan farklı olarak buradaki çalışanların çoğu mavi yakalıdır<sup>2</sup> ve tiyatro kulübünün başlangıç noktası diğer şirketlere göre daha farklıdır. Ficosa'nın tiyatro eğitmeni olan Nezhir Cihan Aksoy, Boğaziçi Üniversitesi Oyuncuları kökenlidir ve profesyonel olarak

---

<sup>2</sup>Mavi yakalılar kalifiye olan ya da olmayan ve üretim, madencilik, inşaat, mekanik, servis, teknik kurulum ve diğer fiziksel çalışma şekillerinden oluşan bir sınıftır. Mavi yakalılar daha çok ayakta ve fiziksel güç kullanmak zorunda kalabilmektedirler. Mavi yakalılar saat ücretli ya da parça başı ücret sistemlerine göre ücretlendirilirken; beyaz yakalılar proje-bazlı ya da aylık ücrete tabidirler. Ücretlendirme yöntemleri uzmanlaşma ve tecrübeye göre farklılaşmaktadır.

oyunculuk, sunuculuk ve eğitimlik yapmaktadır. Burada dikkati çeken bir diğer noktanın kurum eğitmeninin de amatör bir ruh taşıyan üniversite tiyatrosundan geldiğini görülür.

Bu kurumdaki tiyatro kulübünün oluşum aşamasını diğer kurumlara göre daha farklı olduğunu belirtilmişti. Çünkü buradaki tiyatro çalışmaları iş güvenliğinin önemine dikkat çekilebilecek bir oyun fikrinden ortaya çıkmıştır. Bu fikrin sahibi ise Ficosa International'da İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışan Lale Turan'dır. Lale Turan daha önce kurumda motivasyon amaçlı herhangi bir kulübün kurulmadığını belirtiyor. Bu oyunun çalışan motivasyonunu nasıl etkilediğini şöyle aktarır:

Çalışanlar, bu yıl tasarladığım tiyatro etkinliği sayesinde motivasyonlarını arttırdı. Planlanma, senaryonun oluşumu, oyuncularının seçimi, adapte olmaları, hazırlıklar, kıyafet seçimleri, salona adaptasyon baştan aşağı bir motivasyon kaynağı (Turan, Aktaran: Doyran, 2018).

Ficosa International kurumunun tiyatro eğitmeni ve yönetmeni olan Nezh Cihan Aksoy ise tiyatro oluşumunun fikir sürecini şu şekilde aktarır:

Ficosa şirketinde iş güvenliği uzmanı olarak çalışan Lale Hanım'ın amacı iş kazası oranlarını düşürmek. Burası üretim yapan bir şirket olduğu için eğitim alanında elinize çay bile dökülse iş kazası sayılıyor. Dolayısıyla başka bir sürü süreç olduğunu fark ettim. Lale Hanım çok güçlü ve işini iyi yapan bir profil. Neleri farklı yapabilirim diye düşünmüş. İş güvenliği konusundaki çalışanların bilincinin çok yüksek olması lazım. Burası da kurumsal bir firma. İnsanların bilinçlerini yükseltmek için bir tiyatro yapmaya karar vermiş. Bir arayışa girmişler. Yolları benimle kesişti. Dolayısıyla burada çalışanlara fayda sağlayacak bir değer üretme motivasyonu var aslında (Aksoy, Aktaran: Doyran, 2018).

Burada Nezh Cihan Aksoy'un da belirttiği gibi aidiyetlik duygusunu oluşturabilecek bir motivasyondan çok çalışanlara fayda sağlamak, iş güvenliği konusuna dikkat çekebilmek ve bu konuda bilinçlendirebilmek için bir değer yaratma motivasyonunun olduğu görülür. Bu anlamda tiyatronun eğitim amaçlı kullanıldığı yorumu da yapılabilir.

Mavi yakalı çalışanların tiyatro kulübüne olan ilgisini eğitmenimiz şu şekilde açıklar:

Bu motivasyonla bir tiyatro kulübü çağrısı yapıldı. İlgilenenler geldi. Neler yapacağımı anlattım. Yaklaşık 18 kişiyle başlayan kadro bir buçuk ay sonra 10 kişiye düştü. İş dışı bir hobi. Hobi bile olsa iş dışında düzenli olarak bir yere gitmek çok zor. Çünkü siz sekiz saat zaten çalışıyorsunuz. Büyük şehirlerde daha da zor. Yola ayrılan bir zaman da var. İnsanlar bir an önce eve gidip rahatlamak istiyorlar. Hele büyük şehirlerde. Dolayısıyla böyle bir şeyi devam ettirmek kolay değil. İş dışı bir faaliyet olarak yürütmek çok zor. Bu düşünüş biraz bununla ilgili. Bir de tiyatro da zor. Sahneye çıkmak çok zor bir şey. Görünür olmak zor bir şey. Mesela bir arkadaş var grupta. O şirketin komiği. Yani kıvrak, espriler, şakalar yani tiyatroyu bilmedikleri için insanlar, şöyle zannediyorlar. Digital ortamda her şeye çok hâkim. Filmler, diziler, televizyondaki formatıyla güldür güldürülerle yapabileceklerini zannediyorlar. Günlük hayattaki enerjilerinin, yaptıkları şeylerin sahnede de izlenebileceğini zannediyorlar. Öyle bir arkadaş geldi. Sonra bir ay sonra bıraktı. Çünkü sahnede kitlendi. Sahnede kitlendi, kaldı. Çünkü tiyatro ayrı bir disiplin. O daha başka bir şeye alıştırmış kendini, yapamadı. Çünkü benim görmek istediğim şeyler var. Onu zorluyorum. Zorladığım zamanda kolay değil. İnsanın egosunun açık olması lazım. Tiyatrocular bilir. Sen kendini teslim edeceksin ki oradan bir malzeme çıksın. Kendini teslim etmezsen yürüyemezsin. O da buna yanaşmadı. Ayrıldı. Biz on kişi kaldık (Aksoy, Aktaran: Doyran, 2018).

Kurumsal şirketlerdeki tiyatro kulüpleri amatör bir ruhla hobi olarak yapılıyor olmasına rağmen, çalışanlara tiyatronun disiplin gerektiren bir sanat dalı olduğu düşüncesi üzerinde durulması gereken önemli bir konu oluyor. Çünkü artık çalışanlar, tiyatro grubu olarak birbirine, eğitmenine ve kuruma karşı bir sorumluluk almış oluyor. Prova süreçlerine devam eden kişiler de bunu göze alarak devam ediyorlar. Ayrıca kendilerini eğitmenlerine teslim etmeyi de öğrenerek kendi içlerindeki potansiyeli de keşfetmeye yönelik bir yolculuğa çıkmış oluyorlar. Burada çalışan işçilerin boş zamanını değerlendirmesi konusunda tiyatroyu görebilmesi de bir diğer dikkat çekilebilecek konular arasında. Evde ailesiyle birlikte vakit geçirmek ya da dışarıda başka bir etkinliğe katılmaktan ziyade kendi kurumunun bir etkinliğine katılmayı tercih edebiliyorlar. Daha önce hiç tiyatro eğitimi almamış, sahnede oyun oynamamış çalışanlar bir tiyatro kulübüne katılmış oluyorlar.

Şuanda mavi yakalılar ile çalıştığı Ficosa International ile daha önceki yıllarda beyaz yakalılarla çalıştığı Zorlu Enerji'yi karşılaştıran Nezih Cihan Aksoy, çalışanlara yönelik olan motivasyon amaçlarının farklı olduğunu belirtir:

Ficosa'da tiyatronun amacı iş güvenliği konusundaki farkındalığı yaratmaktır. Tiyatro buradaki bir araç ve burada çalışanların ihtiyaç duyduğu o motivasyonu sağlamaktır. Diğer çalıştığım yer de tek amaç motivasyondur. Ve ben şirket tiyatrosunu biliyorum. Bütün şirketler çalışanları motive etmek amacıyla tiyatro kulüpleri kurmaktadır. Fotoğrafçılık kulübü var. Gezi kulübü kuruluyor. Şirketlerin çalışan bağlılığını arttırmak için yaptıkları faaliyetlerden bir tanesi tiyatro kulübü. Kurumlar çalışanın bağlılığını arttırmak ister. Bence çok mantıklı. Çünkü insana yatırım yapıyor. Bir sürü şirkette var. Mesela uzun yıllardır devam eden Turkcell var. Burada şirket yatırımcı gibi. Yatırımcıyı getiriyor, mekânı tutuyor, kostümü buluyor vs. para harcıyor yani (Aksoy, Aktaran: Doyran, 2018).

Çalışanların grup tiyatrosuna yatırımcı olan şirketler, belli bir fon oluşturuyorlar. Prova süreçlerinin yapılacağı ve oyunun sahneleneceği yerler kurumun imkânları doğrultusunda tasarlanıyor. Bu süreçte çalışanların uygun olan ortak saatleri baz alınarak prova süreci başlatılıyor. Ficosa, vardiyalı bir çalışma sistemine sahip olan bir kurumdur ve haftada bir ortak bir uygun saatte provalar alınmaktadır.

Ficosa'nın iş güvenliği konusunda farkındalık yaratmak için başlayan tiyatro süreci, özgün bir oyun oluşturma fikrini de beraberinde getirmiştir. Nezih Cihan Aksoy, tiyatrodaki ve özellikle tiyatro gruplarında oyun metninin bulunmasının zor bir süreç olduğunu belirterek, bunun genel bir sorun olduğu üzerine dikkat çeker. İş güvenliği ile ilgili oyunu yazarken de nasıl bir süreçten geçtiklerini şu şekilde ifade eder:

Ficosa da yaptığım toplantıda yönetici olan Lale Hanım sahnede birinin ölmesini, bundan etkilenmelerini ve bir daha da tehlikeli işler yapılmamasını istemişti. Dolayısıyla dramatik bir etki yaratmam gerekiyordu. Bunun peşine düştüm ben. Kafamda bir sahne belirledi. Bir işçi kazası sonrası, oranın çalışanlarının başında durduğu, ailesinin geldiği bir cenaze sahnesi. Bunu çok az replik kullanarak müzikle, ışıkla, imgeler kullanarak kafamda zaten tasarlamıştım. İş güvenliği için bir oyun yazacağımıza dair Facebook'ta bir ilan verdim. Bunun üzerine bana çeşitli mesajlar geldi. Sonra bana şöyle bir cümle geldi: *Farazi bir ülkede padişah iş*

*güvenliği eğitimlerini zorunlu tutar. Popüler kültürü kullanmamız gerekiyordu. Dizileri mesela. Bunları çok takip ediyorlar çünkü. Hem diziler komik bir etki yaratıyor. Hem de malzeme çıkartabiliyor. Hem de kırılma yaratan bir yapı. Gelenekselliği kullanmak istiyorum mesela. Gelenekselliğin samimi bir tarafı var. Bizim elimizde de farazi bir ülkeden padişah iş güvenliği eğitimlerini zorunlu tutar vardı. Helvacı, kırıkçı işsiz kalır. Protesto gösterisi yapar. Bizim elimizde de bu vardı. Bunun üzerine oturduk yazdık. Oyun açık biçim bir oyun oldu. Dekor, kostüm, aksesuar hep sahnede olacak (Aksoy, Aktaran: Doyran, 2018).*

Ficosa'nın mavi yakalı çalışan tiyatrosu grubu, temel bir tiyatro eğitimi almadıkları için oyunun sahneleme kısmında özellikle açık bir oyun biçimini tercih etmesinin süreci kolaylaştırdığını Nezih Cihan Aksoy, şu şekilde belirtir:

Sayımız az olduğu için oyuncular kivrak olarak kullandırmam gerekiyor. Kalabalık sahneler var. Böylece giriş çıkışlara gerek kalmadı. Bu durum enerjiyi de yükseltiyor. Oyuncular daha disiplinli oluyor. O yüzden koro kullandım. Oyun 40 dakika sürüyor. Müzikli koreografiler var. Dans ettiler. Bir müzik de yaptık. *Haydi, Ficosa güvenli günlere* diye. Hem eğlenceli hem de bir sahne var ki herkesin gözünü dolduran bir sahneydi. Seyircilerden çok güzel tepkiler aldık. Bu muhteşem bir şeydi. Metal işçilerinin sendikasında yarışıyor bu oyun. Finale kaldı ve oylamada şuan. Katılanlar hem tiyatronun nasıl bir şey olduğunu öğrendiler. Hem gerçekten kişisel gelişim seminerine de döndü bir anda. Çünkü ben olayı hep kişisel gelişimle keştiştiriyorum. Şirketler genelde mavi yakalılarına yatırım yapmıyorlar. Bu yüzden onlar için çok iyi oldu. Onların gözündeki bu heyecanı görmek çok mutlu ediyor. Ficosa, benim hayatımda çok önemli bir yere sahip hale geldi. Hem işçi tiyatrosu olması anlamında hem hiç sahneye çıkmamış insanları sahneye hazırlamak anlamında. Çok iyi bir oyun oldu. Geldiğimiz noktada iş güvenliği için böyle bir katkı yok ülkemizde (Aksoy, Aktaran: Doyran, 2018).

Çalışan tiyatro gruplarının, çalışanlar için, kurum içerisinde bir kişisel gelişim ve bir motivasyon aracı olduğunu bu görüşler sonucunda da doğrulanmaktadır. Ayrıca çalışanların tiyatroya olan algısı da gelişmektedir. İleride oyunculuğa devam etmeseler bile iyi birer seyirci olabilme potansiyeline sahip olmaktadır.



**Şekil 5:** Ficosa İnternational “Bir Varmış Bir Yokmuş” oyundan  
**Kaynak:** Nezih Cihan Aksoy’un kişisel arşivinden (2019)

Ficosa’da hem çalışıp hem de kurumun tiyatro grubunda yer alan Ramadan Vatansever, tiyatro sayesinde kuruma olan aidiyet duygusunun arttığını ve tiyatroya olan algısının değiştiğini şu şekilde ifade eder:

İçinde bulunduğum hem kendime hem de firmaya katkısının olduğunu düşündüğüm bir projede yer almak firmaya olan aidiyet duygumu kesinlikle arttırdı. Tiyatro oyunumuzun konusunun iş güvenliği temalı olması bu konudaki farkındalığımı oluşmasını sağladı ve olumsuz olarak her hangi bir etkisi olmadı. Bu konuda hocamız Nezih Cihan Aksoy’un da çok büyük katkıları var. Daha önce de izlemeyi ve katılmayı çok sevdiğim bir etkinlikti tiyatro, bu kurumla birlikte bu düşüncelerim daha da arttı (Vatansever, Aktaran: Doyran, 2018).

Ficosa International kurumunda da Finansbank tiyatro kulübünde olduğu gibi öncesinde bir temel oyunculuk eğitimi alınmıyor. Prova sürecinde ses ısıtma, nefes çalışması ve oyunculuklar üzerinde düzeltmeler yapılarak ilerleniyor. Nezih Cihan Aksoy, tiyatro grubundaki her çalışandan kendini tanıtan bir dakikalık video isteyerek, oyuncuları daha iyi tanımak istediğini belirtir. Böylece var olan kişilerle daha rahat bir oyun çıkarabildiğini aktarır. Bu süreçte karşılaşılan olumsuzlukları şu şekilde ifade eder:

Beni prova sürecinde zorlayan bir şey oldu. Başladıktan yaklaşık birkaç hafta sonra bir kişi daha ayrıldı. On bir kişiydik, on kişiye düştük. Onun yerine birini adapte etmem gerekti. Bir yapı kuruyorsun. O yapıdan biri eksilince kadın erkek dengesi de bozuluyor. Ama bir şekilde telafi ediyorsun. Başka biri geldi. Şirkette de büyük sorunlarla uğraştık. Vardiyalı çalışıyorlar ve insanların vardiyalarına denk getiremediği zamanlar oluyor. Şirket bu çalışmaların önemini herkese anlatamadı bu süreçte. Şirket kültürünün böyle süreçleri hemen alması kolay olmaz. Bu oyunun çıkması için normalden çok daha üst düzeyde bir emek verdiler (Aksoy, Aktaran: Doyran, 2018).

Ficosa International'da tiyatro eğitmeni ve çalışanlar iş güvenliği için bir oyun sahneleyerek konuya dikkat çekmişlerdir. Ayrıca buradaki tiyatro organizasyonu çalışanların üzerinde bir değer yaratma motivasyonu sağladığı için önemlidir. Bu süreçte ortak zaman konusu olumsuz bir etki yaratmış olsa bile çalışanlar mutlu olduğu için büyük bir emek vererek çalışmalara dahil olmuşlardır.

#### **3. 4. 4. Digtürk Çalışanları Tiyatro Deneyimi**

Amatör tiyatro evrenindeki çalışan tiyatro gruplarından örneklem alanını oluşturan bir diğer kurum Digtürk. Digtürk çalışanlarının tiyatro deneyimini inceleyebilmek için 2010-2013 yılları arasında Digtürk'teki tiyatro grubunun eğitimciliğini ve yönetmenliğini üstlenen Beykent Üniversitesi'nde ve Bahçeşehir Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışan Dr. Uluç Esen ile görüşme yapılmıştır.

Digtürk'de ilk tiyatro kulübü 2010 yılında kuruluyor. Esen'e göre çalışan tiyatro gruplarının oluşumu çalışanların gönüllülükleri ile oluşan bir yapı ve o dönemde 2010 yılında başlayan amatör tiyatro faaliyeti 2013 yılında sonlanıyor. Devamını sağlayamamasının nedenini Esen şu cümlelerle açıklıyor:

Şirketlerin bünyesinde bu tarz faaliyetler oluyor, bu tarz faaliyetlerin bir kısmı daha kurumsal bir yapı kuruyorlar. Kendi kurdukları yapılar değil de daha çok çalışanların önayak olduğu çalışmalar oluyor benim gözlemlediğim kadarıyla. Çalışanların dirayeti devam ettiği sürece o çalışmalarda sürüyor, uzun soluklu oluyor. Fakat şirketlerin önünde şöyle bir dezavantaj da var; şirket çalışanları o



şirkette belirli yıllar arasında çalışıyorlar. Ya iş değiştiriyorlar. İş dünyasının sirkülasyonu özellikle özel şirketlerde fazla olabiliyor. Onun için çok da uzun soluklu olamıyor. Aynı kadro sanat faaliyetlerine devam edemiyor. Benim gözlemlediğim kadarıyla devam edenlerde ancak şirket içerisindeki grubun oluşumuna önyak olmuş kişiler oluyor (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

Burada belirtilen olumsuzluk kurumda yaşanan iş değişiklikleri kalıcı bir grubun oluşmasına engel teşkil edebildiği noktasındadır. Ayrıca burada bahsedilen diğer çalışan tiyatrosu gruplarından farklı olarak tiyatro fikri yönetim kısmından değil, çalışanların kendi aralarında oluşturdukları ortak bir istekten oluşabiliyor.

Digitürk'te daha önce tiyatro eğitimi almamış ve bu çalışan tiyatro grubuna dâhil olan kişiler ilk önce Esen eğitmenliğinde temel bir oyunculuk eğitimi almışlardır. Aynı zamanda yapılan bu eğitimler, çalışmalar sahneye çıkmak için hazırlanacak bir oyuna hizmet edebilecek bir nitelikte oluyor.

Bu konuda Digitürk tiyatro eğitimcilerinden olan Esen, oyuncuyu hazırlama aşamalarından şu şekilde bahseder:

Bir araya gelen ilk grubun demokratik yapısı çok farklıydı ve tiyatro geçmişi olan neredeyse kimse yoktu aralarında. İster istemez biraz eğitim odaklı çalışmalarla başladı ama bunlar yapacağımız sahne çalışmalarından çok uzak değildi. Daha doğrusu biz iki arkadaş başlamıştık eğitmen olarak: Cüneyt Yalaz ve ben. Baştan itibaren aslında şöyle bir yapı kurduk; öyle şeyler yapalım ki yapacağımız çalışmalar aynı zamanda sergileyeceğimiz oyuna da hizmet etsin. Bunu direk olarak dile getirmediğimiz ama oynayacağımız oyuna yönelik bir ön hazırlık gibi eğitim çalışması yaptık. Hiç sahneye çıkmamıştı gelen şirket çalışanları, biraz temel oyunculuk çalışmaları yaptık ama bu temel oyunculuk çalışması dediğimiz şey biraz paradoksal şöyle bir şey barındırır içerisinde aslında profesyonel oyuncuların da yapabildiği çalışmalardı bunlar. Örneğin, bir fiziksel eylem yapmak. Belli bir temada fiziksel eylem yerine getirmek gibi. Buna vokal kişilendirme, fiziksel kişilendirme, duygusal yönelim bulma meselesi bir profesyonel oyuncunun da yaptığı şeydir aslında. Bu temel çalışma bir oyunun küçük bir parçasına tekabül eder bir profesyonel için ve zaten bu şekilde ilerlenir (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

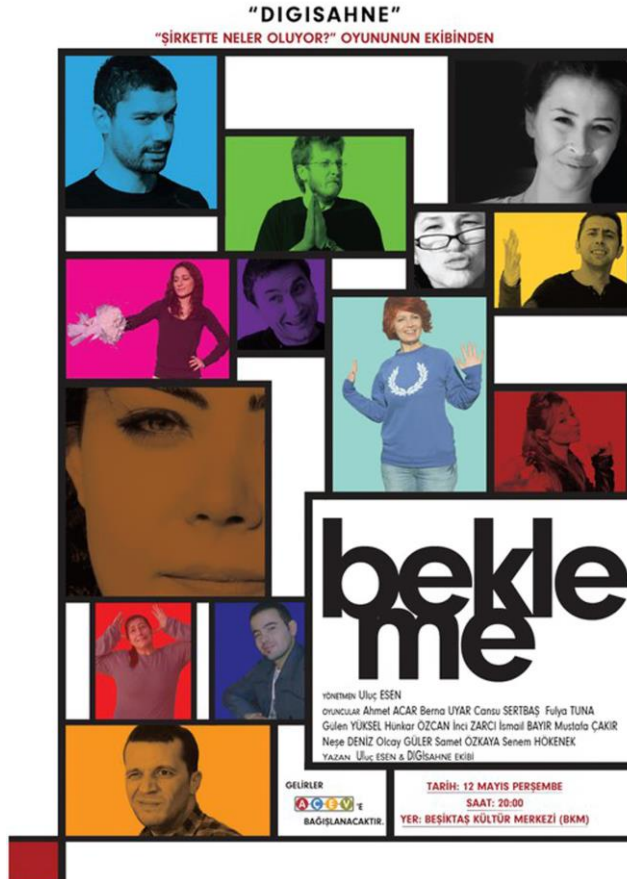
Yukarıda değinilen aslında her ne kadar amatör bir ruhla başlamış olan bir çalışan tiyatro grubu olsa da alınan eğitim, profesyonel oyuncuların aldığı eğitim ile benzerdir. Burada aynı zamanda her ne kadar çalışan tiyatro gurubunu sahneye hazırlamaya yönelik bir çalışma olduğu belirtilse de içeriğinde fiziksel ve duygusal olarak kişinin kendisini bulabilmesi yani bir kişisel gelişim de olduğu yorumunu yapabiliriz.

Esen, bu temel çalışmaların içeriğini ve oyunculuğun oluşmasındaki kendi yöntemini şu şekilde aktarır:

Stanislawskiye diyelim, fiziksel eğitim, fiziksel aksiyon çalışmalarını 20 yıl boyunca yaptım. Hem eğitmen olarak hem de aktif olarak bunun bir parçası olarak sahnede icra ettim. Bence zaten çok temel bir şeydir. Bir profesyonel oyuncunun da yapması gereken bir şeydir. Çünkü bir rolü de o şekilde icra edersin oyuncu olarak. Hamlet değildir mesele ben hep onu örnek veriyorum. Hamlet'in sahneye nasıl girdiğidir ilk, o nasıl yürüyecek ve sahnede olan mizansenindeki yerine nasıl gelecek? Bu bir fiziksel aksiyon çalışmasıdır zaten. Onun ruh halindeki, babasını kaybetmiş, annesi amcası ile evlenmiş bir prens, salondaki konumuna, duracağı yere yürüyüşü nasıl olur? Zaten budur yani bu yürüyüşte başlar ve o yürüyüşte biter zaten Hamlet karakteri. O yürüyüşü bulduğun anda Hamlet karakterini bulmuş oluyorsun bence. Oyunculuğu ben hep hayatım boyunca bu şekilde aldım. Mesela ilk eylemi bulma meselesidir. O eylem boşsa ondan sonrakilerin dolacağı ne malumdur çünkü. Bu şekilde bir çalışma bence çok temeldir. Hem eğlenceli bir hale getirme şansında var bu çalışmayı hem de aslında bunu ciddiye alıp yaptığın zaman oyunculuğunda çok ciddi inşa eden bir çalışma. Biz bu çalışmalara çalışanlarla haftada bir gün bir araya gelerek başladık. Çok kısıtlı bir zamanımız vardı. Hafta içi akşamları iş çıkışlarında şirket içerisinde küçük bir toplantı odası formundaki bir yerde. Toplantı odası ama sandalyeleri ve konumu sahne ve seyirci gibi (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

Temel eğitim sürecinden sonra oyun hazırlık aşaması ile ilgili Esen, verdiği bilgilere göre hazır bir oyun metninden yola çıkılmadığı doğrultusundadır. Amatör tiyatro grubu olarak, Digitürk çalışan tiyatro grubu kendi oyun metinlerini kendileri hazırlamıştır. Bu süreci Dr. Uluç Esen, oyun metnini derslerdeki doğaçlama etkinlikleri aracılığıyla oluşturulduğunu şu şekilde aktarır:

Eğitim çalışmalarında yaptığımız çalışmaların bir kısmı doğaçlama çalışmalarıydı. Bu eğitim çalışmalarında belli sinopsisler üzerinden doğaçlamalar yapıyorduk ve bu doğaçlama çalışmalarını da metne alıyorduk biz. Ben istiyordum metne almalarını. İlk sene biraz benim ağırlıkta yazdığım zaman zaman onların doğaladığı bir text oluşturduk. "Şirkette neler oluyor?" diye bir şirket komedisiydi. Digtürk şirketinde çalışan insanlar ve hazırladığımız oyunda aslında bir prodüksiyon; bir dizi prodüksiyonu bir film prodüksiyonu şirketi içerisindeki komik ve polisiye olayları ele alan enteresan bir oyun oldu. Bu yer yer doğatı ve metine geçirildi diğer yerlerde aslında kafada bir çatı var bunu önerirken. Ben bunu direk nermedim fakat yavaş yavaş parçalar halinde oluşturduğum çalışmalar içerisinde sonrasında bunları bir oyuna evrilttik. "Bir oyunculuk çalışması nasıl sahnelenir" meselesi aslında bu. Bir oyun, o işin içerisinde çalışan insanlara da fazla yük olmadan nasıl sahnelenir aslında. Çünkü ocuk tiyatrosundan deneyimliyim onun faydası oldu. Bu Şekilde ilk oyunumuzu sahneledik. İkinci oyunumuz biraz daha onlardan doğaçlama beklediğim bir oyun oldu. O da yine sinopsisler önerdiğim fakat kısa hikyelerden oluşan bir oyundu. Onun adı da "Beklemek"ti. Aslında beklemek teması üzerinde Őekillenmiř dört ayrı hikâye, anlatıyorduk oyun boyunca. Aynı temada farklı farklı hikyeler yan yana geliyordu. Bunda aslında çalışanların yazılı olarak da katkısı oldu. Yapılan doğaçlamaları ekleme de yaptılar yazılı hale getirdiler. Aslında oyunun sadece oyuncu olarak değil yazarı olarak da katkıda bulundular. (Esen, Aktaran: Doyran, 2018)



**Şekil 6:** Digtürk "Bekleme" oyununun afişi  
**Kaynak:** Dr. Uluç Esen'nin kişiisel arşivi (2019)

Digitürk'ü diğer örneklem alanını oluşturan Finansbank ve Ficosa International kurumları ile karşılaştırıldığında, burada çalışan tiyatro grubundaki katılımcıların aynı zamanda oyun yazarlığı konusunda da kendilerine bir değer katmış olduklarına dair bir yorumda bulunabilir. Bunun dışında sadece hazır bir metin üzerine çalışmak yerine çalışan tiyatro grubunun, doğaçlama becerilerini de geliştirebilecekleri bir alanları olmuştur.



**Şekil 7:** Digitürk “Bekleme” oyunundan bir kare  
**Kaynak:** Dr. Uluç Esen’in kişisel arşivi (2019)

Esen’in de belirttiği gibi Digitürk tiyatro ekibinde diğer kurumlarda olduğu gibi oyun günü için bir sahne kiralanıyor. Digitürk çalışan tiyatro grubunun oyunlarının sahnelenişi Beşiktaş Kültür Merkezi’nde gerçekleştiriliyor. Oyuna şirket çalışanları ve oyuncuların yakınları katılım sağlayabiliyor. Buradan elden edilen gelir yine diğer kurumlarda olduğu gibi bir sosyal sorumluluk projesi adı altında bir sivil toplum kuruluşuna bağışlanıyor. Kurumdaki çalışan tiyatrosunun olumlu katkılarını Uluç Esen şu şekilde aktarır:

Ben genel açıdan bakarsam olumlu olduğunu düşünüyorum. En büyük olumlu yanı şu; insanlar şirketlerde çalışıyorlar ve ancak öğle tatillerinde kafeteryalarda bir araya gelebiliyorlar en fazla, sohbet edebiliyorlar. Tiyatro onlara bunun haricinde bir bağ kurma fırsatı yaratıyor. Bu herhangi bir kişisel gelişim ya da şirketin gelişim kursunun yapamayacağı bir şey. Burada oyunlar üzerinde konuşmakla kalmıyorsun ister istemez bir şey ürettiğin için bir bağ kuruyorsun insanlarla. Buna dostluk diyebiliriz üretme bağı diyebiliriz ya da bir platformda buluşmuş arkadaşlık ilişkisi diyebiliriz. Bu bağ var. Bunun yanında sadece bu işi üretmekle kalmıyorsun. Grup aynı zamanda belli faaliyetlere oyunlara filmlere organize olup gidebiliyorlar bence en büyük etkisi bu oluyor. Bu şirket dünyasının içinde olmayan bir sosyal imkân sağlıyorsun onlara. Aslında bir paralel evren yaratıyorsun (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

Tiyatronun içerisinde kendinizi teslim etmeniz gerekir ki yaratıcı çalışmalar ortaya çıkabilsin. Kişinin bu çalışmalardan gelişim sağlayabilmesi, motive olabilmesi için çalıştığı kurumdaki sosyal rollerinden olan unvanını da geride bırakabilmesi gerekir. Kurumlardaki hiyerarşik yapıyı da göze aldığımızda, bu yapının çalışan tiyatro gruplarında bir olumsuzluk yaratıp yaratmadığı konusundaki görüşlerini ve gözlemlerini Esen, şu şekilde belirtir:

Her kişi tiyatro denen mesleğe şöyle başlar; kendisinin bulunmaz nimet olacağını düşünür, keşfedileceğini düşünür ve harikalar yaratacağını düşünür ya da sessiz sakin olduğunu ve böylece açılacağını düşünür. İki örneğimizde de böyle olmadığını anlaması bir ay sürer. Bir tiyatro çalışmasında bu bir aylık bir zaman dilimidir. Bir ay sonunda kendinin bulunmaz bir nimet olmadığını anlarsın. Aslında meselenin kendi pısrıklığı olmadığını anlar. O zaman dengeler kurulmaya başlar. Bu biraz tiyatro kolektif yapılanma, iş olduğundan dolayı biraz da tanışma meselesi. Birlikte iş üreteceğin insanlarla tanışmak için bir iki aylık süreç olduğunu düşünüyorum. Mesele ilk iki ayda eğitim vermek değil zaten. Tanışmak. Ben senden rahatsız olmadan o sahneye çıkıp kendimi güldürmem lazım. Ya da ciddi bir şey yapıyorsam öteki arkadaşım ne der diye düşünmemem gerekiyor. Bunun geçmesi için bir iki aylık tanışma süreci gerekli. O tanışma merhaba nasılsın gibi bir tanışma değil. Birbirinin ne yaptığına dair kem gözle bakmayacağını anlaması ve hissetmesi insanların. Yaptığımız ısınmalar, küçük parçalar tanışma çalışmaları. - Kişisel becerilerimizi geliştirdiğimiz değil kolektif bir çalışmayı kabul ettiğimiz yerler. Onun nasıl geçirileceği önemli. Ben bunu herkesin yapabileceğini düşünüyorum. Tiyatroyu da herkesin yapabileceğini düşünebiliyorum. Herkes rol yapıyor. Gündelik hayatında rol yapıyorsan sahnede de yaparsın sadece bunu düzene koyma işi (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

Burada çalışan tiyatro gruplarının amatör ruhu ile hiyerarşik kurumsal yapının da bu çalışmalarla birlikte bir süre sonra ortadan kalkabildiği yorumu yapılabilir. Kişinin grup içerinden kendisini rahat hissedebilmesi, orada var olabilmesi için geçen belli bir süreden sonra amatör ruh ile birlikte ortak bir çalışmanın yapılabildiği gözlemlenmektedir.



**Şekil 8:** Digtürk oyunundan bir kare  
**Kaynak:** Dr. Uluç Esen'in kişisel arşivinden (2019)

Şirketlerin çalışan tiyatro gruplarında disiplin açısından olarak zorlanmadığını belirten ve birçok amatör ve profesyonel grupların eğitimciliğini yapan Dr. Uluç Esen, en yaratıcı çalışmaları amatör gruplarla yaptığını ifade eder. Özellikle de çalışan tiyatro gruplarıyla. Bunun üzerine de şaşırtıcı bir yorumda bulunur. En zorlandığı çalışmaları profesyonel olmaya hazırlanan konservatuvar öğrencileriyle yaptığını şu şekilde belirtir:

Hayatımda en zorlandığım oyunculuk çalışmalarını konservatuvarlarda yapıyorum. Yani yaratıcı bir şey yapmadığımı hissediyorum. Okul öncesinde, ilköğretimlerde, üniversite topluluklarında ve yetişkinlerde çalışan insanlarla beraber tiyatro yaptım. Yoksun kalmış insanlarla, problem yaşayan insanlarla çalışmalar yaptım. Pek çok

kesimle çalışmalar yapmış bir insan olarak en çok zorlandığım çalışmaların konservatuvar çalışmaları olduğunu çok net söyleyebilirim. O sahneye çıkışların hiçbir zaman gönüllü olarak yapıldığını hissetmiyorum. Çok nadirdir onlar. Hafta içi bazı üniversitelerde tiyatro kulüplerinde oyunculuk çalışmalarım oluyor. Orada amatör bir grupla çalışma yapıyor farklı bölümlerden öğrencilerle. Benim iki aydır daha sahneye çıkartamadığım öğrenciler var konservatuvarda tiyatro bölümünde. Sınava girmiş üçüncü sınıf olmuş insanlardan bahsediyorum. İki ay boyunca sahneye çıkmadılar. Ben oynayayım o zaman dedim. Çıkmak istemiyorlar. Bugün geldiğim amatör toplulukta altmış öğrenci var. Bana altmış kişi lazım dediğimde sahneler. Ne yapacaklar? Sadece koşmalarını istedim etkinin nasıl olacağını merak ediyordum. On beş dakika boyunca koşular hiçbir şey diyen olmadı. Bu arada devasa bir fark var (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

Burada profesyonel olma sürecinde olan konservatuvar öğrencileri ve farklı bölümlerde okuyan amatör üniversite tiyatrosundan bahseden Dr. Uluç Esen, aradaki gönüllülük, heveskârlık farklarından bahsetti. Amatör tiyatro grupları bu gönüllülük hissini kaybetmediği için daha heyecanlı ve daha istekli olabiliyor. Bu amatör ruhla birlikte aslında amatör demek kalitesiz demek olan önyargıları da siler nitelikte olduğu gözlemlenmektedir.

Konservatuardaki öğrencilerin ilgisinin azalmasının nedenine Esen, farklı bir yorum daha getirir:

Ben yıllardır amatörlerle çalışıyorum. Benim ilk kez karşılaştığım bir şey değil bu. Yıllardır bunu yapıyorum. Üniversitelerdeki arkadaşlarıma da söylüyorum. ‘Bakin arkadaşlar çağırayım amatör tiyatrodan arkadaşları orada ne yapıyorum burada ne yapıyorum bir bakın’ diye. Böyle olmayınca ne sen onlara bir şey katabiliyorsun ne de zevkli bir çalışma yürütebiliyorsun. İş bir kere ders vermeye ders almaya dönüştüğü zaman o iş ölüyor. Sanat ölüyor. Konservatuarda iyi oyuncu olmasını çok da imkânlı görmüyorum ben. Sen ders olarak gördüğün not olarak gördüğün müddetçe dersi o bir sanat olmuyor o bir ders oluyor (Esen, Aktaran: Doyran, 2018).

Buradaki yorumlama sonucunda konservatuvar öğrencilerinin ilgi ve heyecanın azalmasının bir zorunluluk sonucundan oluştuğu yorumu yapılmaktadır. Dersi verme mecburiyeti, ders fikri, not alma zorunluluğu gibi sebepler o kişinin ilgisini, heveskârlığını kaybetmesine ve yaratıcı düşünmeyi engellemesine sebebiyet verebiliyor.

## 4. SONUÇ

Küreselleşen Dünya’da, iş yaşamı ve gündelik yaşam arasındaki dengelerin çalışanların aleyhine değiştiği görülmektedir. 1900’lerin başından itibaren iş sürelerindeki uzama bireylerin kendilerine daha az zaman ayırmasına neden olmaktadır. Bu süreçte kişiler, hoşlandığı, ilgi duyduğu sevdiği aktivitelere zaman ayırmakta zorluk çekebilmektedirler. Özellikle İstanbul metropolünde trafik sorunları nedeniyle çalışanların kurs ve hobi faaliyetlerine de zaman ayırması zorlaşmaktadır. Bu yüzden de kurumsal şirketler çalışanlarına şirketin binası içinde, şirket İK’ları aracılığıyla alternatifler sunmaktadır.

Oscar Wilde “Tiyatroyu tüm sanat biçimleri arasında en yücesi olarak kabul ederim çünkü o insanoğlunun, neyin insani olduğu duygusunu bir başka kişi ile en dolaysız olarak paylaşabileceği yoldur.” demiştir. Bu sözden de anladığımız gibi kişiler arasında dolaysız bir iletişim için ve aynı zamanda kişinin bireyselleşmesine yardımcı olabilmesi için tiyatronun öneminin büyük olduğunu söyleyebiliriz.

Kurumsal şirketler, şirket verimliliğini sağlayabilmek ve performansı arttırmak için çalışanlarının *mutluluğuna* önem vermektedirler. Bunun için de örgütsel bağlılığı sağlayabilmek, çalışanın kuruma olan aidiyetlik duygusunu arttırmak ve bunu korumak birincil görevlerindedir. Bunu da çalışanın motivasyonunu sağlayarak yapabilmektedir. Bu nedenle kurumsal yapılar sosyal hayatı ve iş hayatı arasında bir denge oluşturmak isteyen çalışanına kurum içinde farklı aktiviteler düzenlemektedir. Bu aktiviteler arasında maliyeti düşük olması ve sosyalleştirici etkisiyle çoğunlukla tiyatro tercih edilmektedir. Çünkü tiyatro kişiye bir özgürlük alanı yaratmaktadır.

Amatör tiyatronun alt başlıklarından olan çalışan tiyatrosunun arasında kurumsal şirketlerdeki tiyatro grupları da yer almaktadır. Her geçen gün tiyatro



deneyimleriyle çalışanına değer katmak isteyen kurumların sayısı artmaktadır. Yapılan araştırmalar ve röportajlar sonucunda kurum çalışan personellerinin, tüm yaşantılarında olumlu anlamda bir gelişme olduğu görülmüştür. Hatta sahnede olmayı özgürlük olarak nitelemişlerdir. Kurum tiyatrosu sayesinde kuruma karşı aidiyet duygusunun arttığını belirtmektedirler. Kurum yöneticileri ise, kurumdaki tiyatro çalışmalarının, kurum çalışanlarını motive ettiğini, kurumlarında işgücünün ve eğitim kalitesinin arttığını belirtmişlerdir.

Tiyatro çalışmalarının, şirket politikalarında, işe alım süreçlerinden sonra, çalışanları kuruma tutundurma politikasında önem arz ettiğini, özellikle onlardan gelen yorumlarda -yoğun, yorucu fakat çok keyifli anılar ile dolu bir yıl boyunca verdikleri emeklerin sonucunu sahnede aldıkları gururlu alkışlarla- iyi karşıladıklarını, çalışanların kuruma karşı saygısının arttığını belirtmişlerdir. Kişisel görüşmeler sonucunda, tiyatro faaliyeti içerisinde yer alan farklı statüdeki çalışanlar arasında hiyerarşinin de azaldığı doğrultusunda yorumlamalar yapılmıştır. Tiyatro eğitmenleri kurum personel kişilerle çalışmaktan keyif aldıklarını belirtmişlerdir. Çünkü o amatör ruhun çok önemli olduğundan, çalışmalara büyük bir hevesle katıldıklarından ve bunun sonucunda da verimli/yenilikçi tiyatro çalışmalarının olabildiğini dile getirmişlerdir. Yöneticiler tiyatro çalışmalarında, oyun giderlerinin karşılanmasında yaşanan zorlukları ve çalışmaların verdiği yorgunluğu; tiyatro eğitmenleri ise çalışanlar arasında ortak bir zaman diliminin yaratılmasını olumsuz olarak nitelemişlerdir.

Şirket çalışanları temel oyunculuk eğitimlerini oyun provaları öncesinde birkaç haftadan oluşan bir zaman diliminde ya da direkt prova sürecinde de sahne üzerinde alabilmektedirler. Seçilen oyunlar klasik müzikal oyunları olduğu gibi, şirket politikasına uygun bir şekilde çalışanına mesaj veren, şirket ortamında yaşanan özgün olayları baz alan oyunlara da yer verilmektedir.

Bazı kurumsal şirketlerdeki tiyatro grupları, amatör tiyatro adı altında olsa bile o amatör ruhun getirdiği aşk ve şirketlerin sunduğu alt yapıları ile birlikte profesyonel tiyatrolara benzer bir performans sergileyebilmektedirler.

Kurumsal şirketlerin çalışan tiyatrosuna yer vermesinin nedenlerinden biri de çalışanın kişisel gelişimini de baz alan tiyatronun öğretici etkisidir. Bu noktada, tiyatro sanatının öğreticiliği her zaman tartışılan bir konu olmuştur. Global Dünyamızda toplumsal değişim yapılarıyla birlikte eğitimde de geleneksel bir normla ilerlemek gittikçe zorlaşmaktadır. Bu nedenle alternatif eğitim yöntemleri gün geçtikçe artmaktadır. Günümüze baktığımızda da tiyatro ve drama alternatif bir eğitim yöntemi olarak kullanılmaktadır.

Aristoteles'den beri tiyatronun öğreticiliği üzerinde durulmuş olsa da 20. yüzyılda Brecht ile birlikte bu durum değişmiştir. Dr. Bülent Sezgin, "*Brecht, Boal, Heathcote ve Bolton Açısından Tiyatronun ve Dramanın Öğretici Niteliği*" makalesinde; tarihsel olarak tiyatro pedagojisi anlamında ortaya çıkan iki eğilimden bahseder. "Verili toplumsal sistemi kabullenme" ve "Verili toplumsal sistemi dönüştürme" şeklinde olduğu söylenerek iki farklı adlandırma yapılması gerektiğinden bahseder. Birincisi; Dünya'nın 'değiştirilemeyeceği' ve 'anlamlandırılmayacağı' noktasından hareketle post-modern felsefe etkisindeki tiyatro-performans, ikincisi ise Dünya'nın 'değişebileceğine olan inanç' ve 'sahne üzerinde anlam oluşturma' çabası içindeki tiyatro-performans (Sezgin, 2013: 36). İkinci seçeneğin daha özgürlükçü bir tiyatro anlayışından yola çıktığı için, bunu kurumsal çalışan tiyatroları için söylememiz şirket politikaları gereğince doğru bir yorumlama olmayacaktır.

Şirket politikalarına eleştirel bir bakış açısıyla baktığımızda örüntüler sistem içi bir anlayışla şekillenmektedir ve bunun yansımalarını tiyatrodan da görmekteyiz. Her ne kadar tiyatronun bir özgürlük ortamı oluşturduğunu dile getiriyor olsak bile hem çalışan hem de tiyatro eğitmenleri şirket politikalarına ve reklam mantığına uyum sağlamak zorundadırlar. Kurumsal şirketlerde yapılan amatör tiyatro etkinliklerinin hobi düzeyinin ötesine geçemediğini söyleyebiliriz. Bu nedenle gerçek bağımsız ve özgür bir amatör tiyatrodan tam anlamıyla bahsetmemiz mümkün değildir.

## 5. KAYNAKLAR

### Kitaplar

Adıgüzel, Ö. (2018). *Eğitimde Yaratıcı Drama*. (1. Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Brockett, G. O. (2000). *Tiyatro Tarihi*. S. Sokullu, S. Dinçel, T. Sağlam, S. Çelenk, B. Öndül, B. Güçbilmez, (Çev). (1. Baskı). Ankara: Dost Kitabevi.

Chomsky, N. (2007). *Demokrasi ve Eğitim*. (1. Baskı). İstanbul: BGST Yayınları.

Çalışlar, A. (1992). *Tiyatro Kavramları Sözlüğü*. (1. Baskı). İstanbul: Boyut Yayınları.

Güler, B. (2012). *Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi*. Karatahta İş Yazıları. 3, 1-25.

İpşiroğlu, Z. (1992). *Tiyatroda Yeni Arayışlar*. (1. Baskı). İstanbul: Düzlem Yayınları.

Marshall, G. (2009). *Sosyoloji Tarihi*. (3. Baskı). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları

Nutku, Ö. (1995). *Oyunculuk Tarihi Başlangıcından XIX. Yüzyıla*. (1. Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Nutku, Ö. (2006). *Oyun, Çocuk, Tiyatro*. (2. Baskı). İstanbul: Özgür Yayınları

Nutku, Ö. (2008). *Dünya Tiyatro Tarihi 2*. (3. Baskı). İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.

Oruç, K. (2013). *Drama ve Okul Tiyatrosu*. (1. Baskı). İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları.

Pekman, Y. (2010). *Çağdaş Tiyatromuzda Geleneksellik*. (2. Baskı). İstanbul: Mitos-Boyut Yayınları

Sevengil, R. A. (2015). *Türk Tiyatrosu Tarihi*. (1. Baskı). İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Sezgin, B. (2015). *Oyun-Tiyatro-Drama İlişkisi*. (1. Baskı). İstanbul: Bgst Yayınları

Şener, S. (2010). *Dünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi*. (6. Baskı). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

### **Sürelî Yayınlar**

Altıok , H. ve Üstün, B. (2014). Profesyonellik: Kavram Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. , Sayı: 7 151-155

Ateş F. , Sözen, C. , Yeloğlu, O. , (2014). *Çalışanların Eşitsizliğe Yönelik Algı ve Tepkileri: Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların Üzerine Bir Araştırma*. İşletme Araştırmaları Dergisi.

Gökçora İ. H. (2005). Profesyonelliğe Saygı. *Üniversite Ve Toplum Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, Sayı: 5.

KESER, A. (2005). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 1, S. 361-377

Levent, B. (2013). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*. Sayı: 59. S. 125-135

Sezgin, B.(2013). Brecht, Boal, Heathcote ve Bolton Açısından Tiyatronun ve Dramanın Öğretici Niteliği. *Tiyatro Araştırma Dergisi*, Sayı: 36.

Suner, L.(1995). Cumhuriyet Dönemi'nde Tiyatroların Kurumlaşması. *Tiyatro Araştırmaları Dergisi*. Sayı: 12

Türkkahraman, M. (2009). Teorik ve Fonksiyonel Açısından Toplumsal Kurumlar ve Kurumlararası İlişkiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2 S. 25-46

## Tezler ve Yayınlanmamış Çalışmalar

Arslantaş, S. G. (2013). *Çalışma Psikolojisi Açısından Kurumsal İtibar*. Yüksek Lisans Tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi.

Bayduz, Ö, A. (2015). *İstanbul'da Geleneğini Oluşturmuş Okul Tiyatrolarının Alternatif Tiyatro Alanında Var Olması*, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Karabulut, T. (2010). *Modern Tiyatronun Analizi Klasikten Postmoderne Oyun Yazımı ve Sahnelemedeki Yönelişler*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tiyatro Anasanat Dalı, Sanatta Yeterlik Tezi.

Toprak, N. (2017). *Kurumsal ve Meslek Grupları Tiyatrosu'na Bir Örnek; İstanbul TDP (Toplum Destekli Polislik) Şube Müdürlüğü*. Maviler Tiyatrosu. Yayınlanmamış Makale. İstanbul: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## İnternet Yayınları

Erdoğan, H. (2017). *Bir Çalışanlar Tiyatrosu Deneyimi Örneği*. Erişim Tarihi: 25. 03. 2019 <http://www.mimesis-dergi.org/2017/11/bir-calisanlar-tiyatrosu-deneyimi-istanbul-egitim-sen-3-nolu-sendika-tiyatrosu/>

Ertaş, S. (2008). Bir Sendika Tiyatrosu: 657, Erişim Tarihi: 25 Mart 2019 <https://www.evrensel.net/haber/229731/bir-sendika-tiyatrosu-tiyatro-657>

Finansbank İK Magazin, Erişim Tarihi: 5 Aralık 2017, <http://www.ikmagazin.com/N-1547-Finansbank-Calisanlari-Lukus-Hayat-IleSahnedede.Html>,

Finansbank İnsan Kaynakları, Erişim Tarihi: 7 Ocak 2018 <https://www.qnbfinansbank.com/insan-kaynaklari/politikalari/kurumici-iletisim.aspx>

Mantu, V. (2012). *Yılmaz Onay ile Amatör Tiyatro ve Telif Tartışması Üzerine*. Erişim tarihi: 12. 11. 2018 <http://www.mimesis-dergi.org/2012/12/yilmaz-onay-ile-amator-tiyatro-ve-telif-uzerine/>

THY Kabin Memurlarından Muhteşem Tiyatro Gösterisi, Erişim Tarihi: 27 Nisan 2019, <http://www.airkule.com/haber/THY-KABIN-MEMURLARINDAN-MUHTESEM-TIYATRO-GOSTERISI/27035>

Uygur, S. (2017). Sivil Toplum Kuruluşları, Erişim Tarihi: 25. 03. 2019 <https://serkanuygur.com.tr/2017/12/13/sivil-toplum-kuruluslari/>

Yıldırım, B. (2011). *Amatör ve Profesyonel*. Erişim Tarihi: 13. 11. 2018 <http://www.mimesis-dergi.org/2011/05/amator-versus-profesyonel/comment-page-1/?cat=34>

### **Kişisel Görüşmeler**

Akın, D. Aktaran: Doyran, H. -Türk Hava Yolları Çalışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 28. 04. 2019. İstanbul.

Aksoy, C. Aktaran: Doyran, H. -Ficosa International Tiyatro Eğitmeni. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 27. 10. 2018. İstanbul.

Alptekin, E. Aktaran: Doyran, H. -Finansbank Çalışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 12. 2017. İstanbul.

Bilge, S. Aktaran: Doyran, H. -Finansbank Çalışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 22. 11. 2018. İstanbul.

Esen, U. Aktaran: Doyran, H. -Digitürk Tiyatro Eğitmeni. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 24. 11. 2018. İstanbul.

Kılıncı, İ. Aktaran: Doyran, H. -Finansbank Çalışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 12. 2017. İstanbul.

Molla, B. Aktaran: Doyran, H. -Finansbank Çalışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 12. 2017. İstanbul.

Öztürk, A. Aktaran: Doyran, H. -Pegasus Tiyatro Eğitmeni. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 01. 2018. İstanbul.

Turan, L. Aktaran: Doyran, H. -Ficosa International Çalışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun Çalışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 01. 2019. Bursa.

Vatansever, R. Aktaran: Doyran, H. -Ficosa International alışanı. “Kurumsal Tiyatro’nun alışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 12. 2018. Bursa.

Yeter, T. Aktaran: Doyran, H. -Türk Hava Yolları Tiyatro Eğitmeni. “Kurumsal Tiyatro’nun alışan Motivasyonuna Etkileri” konulu kişisel görüşme. 26. 04. 2019. İstanbul.



## ÖZGEÇMİŞ

1990 yılında İstanbul'da doğdu. Ortaöğretimini Oruç Gazi İlköğretim Okulu'nda, lise öğrenimini Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyoloji Bölümünden 2012 yılında mezun olmuştur. Lisans eğitiminden mezun olduktan sonra üç yıl boyunca özel bir şirketin İnsan Kaynakları departmanında çalışmıştır. 2016 yılında Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tiyatro Ana Sanat Dalı Tiyatro Bölümü'nde Yüksek Lisans eğitime başladı. Yüksek Lisans eğitiminin 2018 bahar dönemini Çek Cumhuriyeti'nin Brno şehrinde Janáček Academy of Music and Performing Arts (JAMU) okulunda oyunculuk eğitimi olarak tamamladı. Şuanda tez aşamasındadır. 2010 yılından beri farklı tiyatro gruplarında yetişkin ve çocuk oyunlarında oyuncu olarak yer almakta olup 2018 yılından itibaren Doğa Koleji Sarıyer ve Bahçeköy kampüslerinde kadrolu olarak Drama ve Tiyatro eğitimcisi olarak görev yapmaktadır.