

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ PROGRAMI**

**TÜRKİYE’DE KORO ŞEFİ VE ORKESTRA ŞEFİ
YETİŞME SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

YİĞİT KARABULUT

**ANKARA
TEMMUZ, 2022**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ PROGRAMI**

**TÜRKİYE’DE KORO ŞEFİ VE ORKESTRA ŞEFİ
YETİŞME SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

YİĞİT KARABULUT

**DANIŞMAN: PROF. DR. AYŞE ÇAKIR İLHAN
EŞ DANIŞMAN: PROF. DR. AYTEKİN ALBUZ**

**ANKARA
TEMMUZ, 2022**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Yiğit Karabulut adlı öğrencinin hazırladığı “Türkiye’de Koro Şefi ve Orkestra Şefi Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışma Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı / Güzel Sanatlar Eğitimi Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan	Prof. Dr. Ayşe ÇAKIR İLHAN	
Üye	Prof. Dr. Aytekin ALBUZ	
Üye	Prof. Dr. Arif ALTUN	
Üye	Prof. Dr. Ayşe OKVURAN	
Üye	Doç. Dr. Salim SEVER	
Üye	Doç. Dr. Gülşah SEVER	

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından 01.07.2022 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....
Prof. Dr. İlhan YALÇIN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdür V.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.



Yiğit Karabulut

ÖZET

TÜRKİYE’DE KORO ŞEFİ VE ORKESTRA ŞEFİ YETİŞME SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

KARABULUT, Yiğit

Doktora Tezi, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ayşe Çakır İlhan

Temmuz, 2022, xiii + 71 Sayfa

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de koro şefi ve orkestra şefi olma sürecinin, şeflik için gerekli alan yeterliklerinin, devlete bağlı sanat kurumlarına şef olarak atanma ölçütlerinin, bir şefin yetişme sürecinin değerlendirilmesidir. Araştırmada nitel yöntemlerden “anlatı araştırması” yaklaşımı kullanılmıştır. Anlatı araştırması, öncelikle deneyimleri ve yaşantıları anlamamanın bir yolu olmakla birlikte aynı zamanda bir araştırma metodolojisi. Araştırmanın çalışma grubunu, devlet sanat kurumlarında TRT, Kültür Bakanlığı, Devlet Opera ve Balesi, orkestra ve koro şefi, topluluk yöneticisi olarak görev yapmakta olan bireyler oluşturmaktadır. Bu bireylerden 15 yıl ve üzeri deneyim sahibi olan, araştırmaya katılmaya gönüllü, çalıştığı topluluktaki diğer şefler arasından kıdemli, 1 senfoni orkestrası şefi, 3 çoksesli koro şefi, 2 Türk halk müziği topluluğu şefi, 2 Türk sanat müziği topluluğu şefi ile görüşme yapılmıştır.

Çalışmada, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak katılımcılar ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler aracılığı ile bireylerin yaşam öyküleri derinlemesine incelenebilmektedir. Kod-kategori-temalar oluşturulurken titizlik ve nesnellik temelinde veriler analiz edilmiş, aynı zamanda örüntüler ve farklılıklar gözden kaçırılmayarak bütüncül yaklaşmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; şeflerin neredeyse tamamı bir müzik topluluğunda ses veya saz sanatçısı görevinin ardından şefliğe başlamıştır. Şeflerin büyük çoğunluğu çocuk yaşta amatör olarak müzik eğitimi almaya başlamış, az olabilecek bir kısmı mesleki müzik eğitimi/şeflik eğitimi almıştır. Şefler kendilerine bir rol model belirlemiş, bir şefe özenmiş ve bu durum şeflik kariyerlerinin temellerini atmıştır. Şef olarak atanma, göreve başlama durumları kurumlar ve müzik türleri özelinde değişiklik göstermektedir. Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Orkestra şefliği, Türkiye Radyo Televizyon

Kurumu Çok Sesli Koro şefliği, Kültür Bakanlığı Çok Sesli Koro şefliği alanları hariç diğer alanlarda şef olarak görev yapabilmek için mesleki müzik eğitimi/şeflik eğitimi almış olmak şart değildir.

Anahtar Sözcükler: Koro şefi, Orkestra şefi, şef, Müzik, Eğitim



ABSTRACT

EVALUATION OF TRAINING PROCESS OF CHOIR CONDUCTOR AND ORCHESTRA CONDUCTOR IN TURKEY

KARABULUT, Yiğit

Dissertation, Department of Fine Arts Education

Supervisor: Prof. Dr. Ayşe Çakır İlhan

July, 2022, xiii + 71 Pages

The aim of this study is to evaluation the process of becoming a choir, orchestra conductor, the field qualifications required for conducting, the criteria for being appointed to state art institutions as a conductor, and the training process of a conductor in Turkey. The "narrative research" approach, one of the qualitative methods, was used in the research. Narrative research is primarily a way of understanding experiences and experiences, but also a research methodology. The study group of the research consists of individuals who work in state art institutions as TRT, Ministry of Culture, State Opera and Ballet, orchestra, choir conductor and ensemble manager. Among these individuals, interviews were conducted with 1 symphony orchestra conductor, 3 polyphonic choir conductors, 2 Turkish folk music ensemble chiefs, 2 Turkish classical music ensemble chiefs, who have 15 years or more of experience, volunteer to participate in the research, and are senior among the conductors in the ensemble they work for.

In the research, interviews were conducted with the participants using a semi-structured interview form developed by the researcher. Through interviews, the life stories of individuals can be examined in depth. While creating code-category-themes, the data was analyzed on the basis of rigor and objectivity, and at the same time, patterns and differences were not overlooked, and a holistic approach was approached.

According to the results of the analysis, almost all of the conductors started conducting after working as a vocal or instrumental artist in a music ensemble. Most of the conductors started to receive music education as an amateur at a young age, and a small number of them received vocational music education/conducting education. Conductors set a role model for themselves, emulated a conductor, and this laid the foundations of their conducting careers. The status of being appointed as a conductor and

taking title varies according to institutions and music genres. It is not necessary to have professional music education/conducting training in order to be a conductor in other fields, except for the Presidential Symphony Orchestra Conductors, Turkish Radio Television Corporation Polyphonic Choir Conductors, Ministry of Culture Polyphonic Choir Conductors.

Key Words: Choir Conductor, Orchestra Conductor, Maestro, Music, Education



ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze kadar müzik kavramı toplumsal yaşamda hep önemli bir yere sahip olmuştur. Müzik topluluklarının şefleri müziğin üretimi, yaygınlaşması ve temsili noktasında topluluklarına rehber olan, başı çeken liderler olarak saygın bir konumda görülmektedir. Bu nedenle Türkiye'nin sanat kurumları olan TRT, Kültür Bakanlığı ve Devlet Opera Balesi bünyesinde görev yapan şeflerin, şef olma öykülerinin incelenmesi önemli görülmüştür. Şef olma süreçlerinin nasıl oluştuğunun araştırılmasının hem bu kurumlara katkı sağlayacağı hem de şef adaylarına yol göstereceği düşünülmektedir.

Akademik hayatım ve tez çalışmam boyunca her zaman beni destekleyen, rehberlik ederek yolumu aydınlatan, akademik anlamda rol modelim olan ve birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli tez danışmanım Prof. Dr. Ayşe Çakır İlhan'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Doktora eğitim sürecimden çok uzun zaman önce mesleki müzik eğitimi yaşantımın temellerini atmamda çok büyük emeği olan, doktora sürecimde de desteğini esirgemeyen eş danışmanım Prof. Dr. Aytekin Albuz'a teşekkürlerimi sunuyorum. Doktora eğitim sürecimde kişisel ve mesleki gelişimimde büyük katkısı olan, engin bilgi, birikim ve deneyimlerini her zaman paylaşan, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve aynı ortamda çalışmaktan büyük memnuniyet duyduğum ve feyz aldığım değerli hocam Doç. Dr. Salim Sever'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez izleme komitemde yer alarak değerli görüş ve önerileriyle çalışmama katkı sunan saygı değerli hocam Prof. Dr. Arif Altun'a çok teşekkür ederim. Jüri üyesi olarak sunduğu katkıdan ötürü kıymetli hocam Prof. Dr. Ayşe Okvuran'a, kıymetli katkılarından ötürü Doç. Dr. Gülşah Sever'e teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında desteğini gördüğüm arkadaşım Dr. Semih Kaynak'a desteklerinden dolayı minnettarım. Doktora sürecim boyunca her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Derya Can Karabulut'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışma vesilesiyle üzerimde emeği olan ve adını anamadığım herkese içtenlikle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
GÖRSELLER DİZİNİ.....	xiii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Şefliğin Tarihsel Gelişimi.....	1
Günümüzde Şeflik	9
Türkiye’de Şeflik	12
Amaç	16
Önem.....	17
Sınırlılıklar	17
BÖLÜM 2.....	18
KURAMSAL ÇERÇEVE	18
Sosyal Sermaye.....	18
Kültürel Sermaye	19
Simgesel Sermaye.....	20
Rol Model	20
Liderlik.....	21
Liyakat	23
BÖLÜM 3.....	24
YÖNTEM	24
Çalışma Grubu	25
Veri Toplama Araçları	26
Verilerin Toplanması	27

Verilerin Analizi	27
BÖLÜM 3.....	30
BULGULAR VE YORUMLAR	30
Koro Şefliğine, Orkestra Şefliğine Yönelme Süreçlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	30
Sosyal Sermaye	31
Kültürel Sermaye.....	33
Rol Model.....	36
Koro Şefi, Orkestra Şefi Olmak İçin Gerekli Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	38
Liderlik.....	38
Şeflik İçin Gerekli Kültürel Sermayenin Bileşenleri	40
Koro Şefliği, Orkestra Şefliği Yaşantılarında Göreve Başlamada Mesleki Atanma Ölçütlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	47
BÖLÜM 4.....	57
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	57
KAYNAKÇA	64
EKLER	68
EK 1. Etik Kurul Onayı	69
BENZERLİK BİLDİRİMİ	70
ÖZGEÇMİŞ.....	71

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Çalışma Grubu	26



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Analiz Süreci	28
Şekil 2. Temalar.....	30
Şekil 2. Sosyal Sermaye	57
Şekil 3. Kültürel Sermaye.....	59
Şekil 4. Kültürel Sermaye Çeşitleri	60



GÖRSELLER DİZİNİ

Görsel	Sayfa
Görsel 1. J.S.Bach Kantat Yönetirken.....	4
Görsel 2. Guiseppe Verdi Aida Operasını Yönetirken.....	6
Görsel 3. Carl Maria Von Weber İyi Avcı Operasını Yönetirken.....	7
Görsel 4. Şef Çubuğu- Baton.....	8



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Şefliğin Tarihsel Gelişimi

Müzikte şeflik kavramının ortaya çıkışı birbirini takip eden devamlılığı olan ve birbirine bağlı süreçlerden meydana gelmediği görülmektedir. Hem orkestra hem de koro için şeflik kavramı farklı ülkelerde farklı biçimlerde oluşmuş ve gelişmiş, bu durum uzun bir sürece yayılmıştır. Günümüzde yönetilen topluluğa göre isimlendirilen şeflik kurumu tarihsel oluşumu ve gelişimi içerisinde farklı isimler almıştır.

“Orkestrayı Yönetme” kavramı incelendiğinde ‘İlkel insanlar toplumunda dini ayinler sırasında bir takım vücut hareketlerinin yanı sıra bilenmiş taş ya da sopa kullanarak dansları yöneten “şeflerin” olduğu bilinmektedir (Golodnyuk, 2003, akt., Hüseynova, 2013).

Tarihsel süreç Asur, Mısır ve Antik Yunan çağlarına kadar uzanmaktadır. Şeflik konusunda günümüze ulaşan en eski belge M.Ö. 709 yılında yazılmış Antik Yunan tableti olarak karşımıza çıkmakla beraber, “Asur ve Mısır’lılara ait bulunan kabartmalarda, müzik guruplarının önünde ellerinde asas ile gurubu yöneten ve yönlendiren birinin resmedildiği görülür” (Bayramoğulları, 2014).

Eski Mısır hiyerogliflerinde, çalgıları yönetmek için çalgıcıların önünde çömelmiş bir şekilde, elleriyle ritim değişikliği ve melodileri ifade eden kişileri tasvir edildiği görülmektedir.

Eski Yunan tragedyalarında müziğin varlığı kadar temsillerde müziği “yöneten” birinin de varlığı bilinmektedir. Bowen (2003) M.Ö. 709 tarihini taşıyan bir belgede, “ritim verici Patras’lı Ferekides” adındaki, bilinen ilk Orkestra Şefi’nden söz edildiğine değinmektedir (akt., Tura, 2010). 1825 yılında Profesör Murchard tarafından çözümlenen bu tablet üzerindeki kabartmalarda “Değneği eşit hareketlerle yukarı aşağı vurun ki, herkes birlikteliğe uysun” yazdığı ortaya çıkmıştır (Akkaya, 2012).

Bayramoğulları (2014), koro şefliğinin ilk örnekleri olarak Antik Yunan’da, koroyu yöneten kişilerin, ayaklarındaki, metal parçacıklar monte edilmiş sandaletlerle ritim tuttuklarını belirtir.

Müzikal dilde artan karmaşıklıklarla sadece ritim vurmak değil müzik karakterini ifade etmek için şefliğin ilk formu olan heyronomiya (chironomia) doğar. Heyronomiya, sanatçı gruplarında yönetmenin, parmakları ve ellerinin hareketleri ile tempo, ölçü, ritim ve melodiyi yönlendiren bir işaret sistemidir (Rich, 1849, akt., Hüseynova, 2013).

Roma’da ise hayvan kabukları ya da böcek kabuklarını birbirine vurarak tempo tuttukları bilinir. M.S 95 yılında Romalı yazar Marcus Fabius Quantilianus (MS 35-MS 100), “Instutio Oratoria” adlı kitabında, müzik topluluklarına önderlik eden kişilerin ellerini ya da ayaklarını vurduğunu yazar (Kılıçaslan, 2010).

Ortaçağ’da, müzik gruplarını yöneten şef kavramı bulunmamakla beraber, şarkıcıların kulağına “daha yavaş, çok bağırma” gibi çeşitli uyarılarda bulunan ve “tenorista” adı verilen deneyimli müzisyenlerin varlığından söz edilmektedir. Antik Yunan müziğinde kullanılan “cheironomia” yöntemi, Ortaçağ Avrupasında kilise müziğinde de kullanılmış, bu yöntemde koroyu yöneten kişinin, kol ve parmaklarıyla koroya ritmi, tempoyu ve ezgisel yönü aşağı-yukarı olarak göstererek yönettiği belirtilmektedir (Şatana,2015).

M. S. 11. yüzyılın sonlarında resmedilen bir figürde ise elindeki asayı yere vuran bir kilise korusu şefi tasvir edilmekte; 12. yüzyılda nota yazısının bulunmasının ardından koro şeflerinin ellerini kürsüye vurarak idareyi sağladığı belirtilmektedir (Say, 1985, akt., Akkaya, 2012).

Ortaçağda koro yönetenler sağ elleriyle koroyu yönetirken sol ellerinde asaya benzer resmi bir simge bulunmaktadır. Değnek kullanımına dair en eski bilgi ise bir Katolik Manastırında rahibelerin nasıl müzik icra ettiklerini anlatan 1594 tarihli belgede yer almaktadır, burada müzik görevlisi rahibenin elindeki iyi cilalanmış uzun silindir bir değnek ile müzisyenleri yönetmesi anlatılmıştır (Bowen, 2003, akt., Tura, 2010). Bu kişilerin yüksek statüye mensup olduklarını simgeleyen süslenmiş ağır değnekler, zamanla yönetme aracı olan battuta’ya dönüşmüştür. (Schultz, 2001, akt., Hüseynova, 2013).

Vural (2010), kilise müziğinde yorum sorunlarının, ya da şarkıcıların beraberliğini sağlamayla ilintili sorunların, şefin el hareketleriyle, çoğunlukla ellerin öne ve geriye kımıldatılmasıyla çözülmeye çalışıldığını, şarkıcıların ilgisi toplamak amacıyla değnek, mendil, (kimi kere de değneğe bağlanmış bir mendil) gibi araçlara başvurduğunu da vurgulamaktadır. Bu türlü şeflik 16.y.y.’a kadar sürmüştür.

Orkestranın ortaya çıktığı 17.yy. başlarından Barok döneme kadar, orkestranın birliği, sürekli bas ya da cembalo çalıcısının verdiği tempolarla sağlanmaktadır. Johann

Stamitz, orkestrasını yönetirken sadece el kol hareketlerinden faydalanmış, Lully ise orkestrayı elinde tuttuğu büyük bir asa yardımıyla idare etmiştir (Yöndem, 2005).

Yöndem (2005)'e göre ortaçağdan 17.yy'a kadar gerçek anlamda orkestra şefi yoktur. Başlıca görevi birliği sağlamak olan şef, el veya kol hareketleriyle topluluğun genel temposunu koruyan, çoğunlukla besteci ve şefliği ellerindeki kağıt rulolar yardımıyla yapan kişilerdir. Hatta “Lully, orkestrasını elindeki asayı yere vurmak suretiyle “yönetiyordu”, 1687 yılında “Te Deum” adlı eserinin icrasını böyle yönetirken asayı kazara ayağına vurması sonucu kangren olmuş ve iki ay sonra da hayatını kaybetmiştir.” (Tura, 2010).

17. yüzyılda çalgıların gelişimi ve orkestra kavramının oluşmaya başlamasına paralel olarak şeflik kimliği de büyük ölçüde önem kazanmıştır. Orkestrayı baton ile idare eden ilk şefin aynı zamanda Manheim Okulu'nun kurucusu olan J. W. Stamitz olduğu belirtilmektedir (Akkaya, 2012).

Şeflik birbirinden oldukça farklı uygulamaların eş zamanlı olarak görüldüğü bir geçiş süreci ile gelişmiştir. 17.yy başlarında operanın gelişmesiyle birlikte, opera ve vokal eserlerde klavsenci ve başkemancının birlikte yürüttüğü, “Eş-Yönetim” olarak adlandırılabilen sistemde klavsenci tempo tutarak, başkemancı da orkestra eşliğini yayının hareketleriyle yönlendirmekteydi.

Bu yönetime ek olarak elinde bir kâğıt rulo veya asa yardımıyla bütün ekibin önünde durarak yöneten üçüncü bir yönetici tipi ortaya çıkmıştır. Bu tekniğin en büyük ustalarından biri Venedik operasının başında olan ünlü besteci Claudio Monteverdi'dir. Bununla eş zamanlı olarak Almanya'da oratoryoların gelişmesiyle kilise orgu çalan sanatçılar aynı zamanda da eserleri yönetmekteydi. Bu yöntemin en önemli temsilcileri Bach ve Händel'dir (Bayramoğulları, 2014).

18.yy sonu 19.yy başlarında şefler yalnız konser salonlarında değil operalarda da aktif rol almaya başlamışlardır. 19.yüzyılın ilk yarısı boyunca, bir yandan yeni yazılan eserlerin daha komplike bir yazı stiline sahip olmasından, çalgısal müziğin zenginleşmesi, yeni türlerin ortaya çıkmasından doğan ihtiyaç üzerine ilk orkestra şefliği deneyleri gerçekleşirken, diğer yandan eski gelenekler de devam etmekteydi. Bu dönemde yönetenler sadece teknik yöntemler kullanmaktan uzaklaşıp, sanatsal yöntemlere de yönlenmişlerdir. Ritim tempo ve girişlerle sınırlı kalmayıp; ses uyumu, farklı renkleri belirtme, farklılıkları ön plana çıkarmanın yanı sıra ifadeyi de ortaya koymaya çalışmışlardır (Bayramoğulları, 2014).



Görsel 1. J.S.Bach Kantat Yönetirken

Şefliğin gelişmesinde Mendelssohn'un uygulamaları önemli yer tutmaktadır. 1830'lu yıllarda Mendelssohn, ilk önce orkestranın başkemancı tarafından yönetilmesini yeterli görmesine ve orkestrada değnek kullanımı için tereddüt etmesine rağmen, daha sonraları klavsen şefliğini kaldırarak değnek ile şef kürsüsünü kullanmaya başlamıştır. Mendelssohn, değneği ilk olarak İngiltere'de, daha sonraları Gewandhaus orkestrasında da kullanmıştır (Şatana,2015).

Romantik dönemde hem bestecilikleri ile hem de şeflikleri ile müzikte yenileşmenin önünü açan besteciler Liszt ve Wagner'dır. Liszt'in her ne kadar

orkestrasını yönetirken kullandığı yöntemler, o günün şartlarına göre garip ve sıra dışı olarak karşılansa da bugünkü şeflik modelinin temelini atarak günümüz şeflik kavramının önünü açmıştır (Şatana,2015).

Wagner ise Liszt'in aksine bir şekilde, yeni bir hareket dili kullanma metodu yerine, icracılarla diyalog yöntemini uygulayarak, önem vermiş olduğu yorumlama yöntemini uygulamak için ilk olarak eserlerde temponun ayarlanmasına önem vererek öncelik vermiştir. Wagner, orkestrada kullandığı vuruş tekniklerini Spontini'den öğrenmiş, ancak Spontini'nin aksine vuruşlarında, önkoldan gelen hareketleri kullanmak yerine, bilek hareketlerini kullanmayı tercih ederek orkestrasını yönetmiştir (Şatana,2015).

Bu gelişmeler şefliğin ayrı bir alan olarak ortaya çıkması ile yönetim biçimleri, orkestra elemanları ile ilişkiler, eğitim gibi konuların da şeflik alanının özgül içeriğine katıldığını gösterir niteliktedir.

İlk öncülerinin ardından Orta Avrupa, İngiltere, Fransa gibi bölgeler, orkestra şefliğinde kendilerine özgü metot ve gelenekler geliştirmişlerdir. Bu bölgelerde ortaya çıkan en önemli orkestra şefleri Orta Avrupa geleneğine bağlı olan Hans von Bülow ve Felix Weingartner'dır.

1865 yılında Münih Saray Operası'nda göreve başlayan Hans von Bülow burada opera hazırlık sürecinde yenilik getirmiş, şancıları söyleyecekleri partiye hazırlayacak olan eşlikçileri eğitmeye başlamış, bu ilk aşamanın ardından şancılar piyano eşlikli sahne ve ensemble çalışmalarına katılmışlardır. Orkestra provalarına da değişiklik getiren Bülow, çalışmaya başlanmadan evvel grup çalışmalarında ısrar etmiş, tüm orkestra ve tüm şancı kadrosu ayrı ayrı hazır olduğu zaman da sahne aksiyonu olmaksızın gerçekleşen oturma provalarını (Almanca: "Sitzproben") sabitlemiştir. Bu provaları daha sonra sahne ve sonunda genel provalar izler. Bülow'un oluşturduğu bu çalışma düzeni günümüzde tüm dünyada uygulanmaktadır (Tura,2010).

Orta Avrupa'nın yetiştirdiği önemli bir şef olan ve aynı zamanda besteci kimliğine de sahip olan Weingartner, opera şefliği kariyerini uzun yıllar sürdürmüş ve ünü Avrupa ile sınırlı kalmayıp Amerika kıtasında da sürdürmüştür. Şefliği boyunca edindiği deneyim ve bilgileri, bugün bile hala önem arz eden ve Wagner'in ardılı sayılabilecek olan "Über das dirigieren / Şeflik Üzerine" adlı kitabında kaleme almıştır. Wagner'in kitabıyla aynı ismi taşıyan kitabında Weingartner, Wagner gibi orkestra şefliğinde yorumlamaya önem vermiştir.

Besteci Gustav Mahler (1860-1911) de önemli bir opera şefi olarak tarihte yerini almıştır, Viyana Saray Operası'nda görev yaptığı dönemde özellikle Mozart operalarına yeniden hayat vererek, kurumu daha üst düzeylere çıkarmak için çaba sarf etmiştir. Yine ünlü bir besteci olan Richard Strauss (1864-1949) da her ne kadar çoğunlukla (her biri senfonik orkestralar için basamak sayılacak) kendi eserlerini yönetse de, bu alandaki teknolojinin ilk yıllarından itibaren yaptığı ses kayıtlarıyla kanıtları günümüze ulaşan azımsanmayacak bir şeflik kariyerine sahiptir (Tura, 2010).



Görsel 2. Guiseppe Verdi Aida Operasını Yönetirken

19. yy.'ın ilk yarısında Bellini, Donizetti, Rossini ve Verdi, İtalyan operasına altın dönemini yaşatmışlardır. Bu dönemde, secco recitavito'ların operalardan kalkmasıyla, klavsen gereksiz konuma düşmüş; orkestra şefliği kavramı, Barok dönemden beri devam eden "Eş-Şeflik" kavramı karşısında önem kazanmaya başlamıştır. İtalya'da ilk orkestra şefliği denemelerinde, orkestra müziğini yönetmek için şefin elini sehpanın kenarına vurulması yolu izlenirken, yeni temsil edilen bu operada, eserin bestecisi şef olarak görev yapmaktaydı. Ancak, bu durum uzun sürmemiş ve başkemancı üstünlüğü ele geçirmiştir (Şatana,2015).

19. Yüzyılın ikinci yarısında İtalya’da temsil edilmeye başlanan, Paris operaları ile İtalyanlar o günlere değin tekdüze eşliklerle yetinen orkestranın daha etkileyici kullanımı ile tanıştılar. Tam da bu zamanlarda ünlenen Angelo Mariani (1821-73) yönettiği operalarda şefin mutlak hâkimiyetini temin etmiş, günümüzün yıldız şeflerine özgü büyüleyici özellik ve çekiciliğini kullanarak, bağlantısını mükemmelen sağladığı sahne ve orkestranın yanı sıra izleyicileri de peşinden sürüklemiştir. İtalya’da gerçekleştirilen ilk Wagner temsillerinin yanı sıra, operalarının başarısını en az prima donna kadar orkestra şefine de bağlı bulan Verdi’nin pek çok prömiyerini de Mariani yönetmiştir (Bowen, 2003).

19. yy sonlarına gelindiğinde sanatın gelişmesiyle, şeflik sanatı da meslek olarak kendi varlığını kabul ettirmiştir. Avrupa’nın birçok ülkesinde şeflik eğitimi ayrı bir dal olarak ele alındığından, gelişmiş ve çok iyi şefler bu dönemde yetişmiştir (Bayramoğulları, 2014).

Bugünkü modern orkestra şefliği 19. yy.’da kişilik kazanmaya başlamıştır. İlk modern orkestra şefi olarak Carl Maria von Weber (1786-1826) kabul edilmektedir. Louis Spohr (1784-1859) ise 1820’de Londra Filarmoni Orkestrasının şefliğine getirilmiştir (Kılıçaslan,2010).



Görsel 3. Carl Maria Von Weber İyi Avcı Operasını Yönetirken

İlk modern orkestra şefi olduğu kabul edilen Carl Maria von Weber'i, 19. yüzyılda Almanya'da Gewandhaus Orkestrası'nı yönetmekte olan Felix Mendelssohn Bartholdy, Fransa'da orkestra şefliği üzerine teorik çalışmalar yapan Hector Berlioz ve ilk ezberden yöneten şef Richard Wagner gibi besteci-orkestra şefleri izlemiştir (Say, 2002).

Günümüzde şeflerin en büyük sembolü olan şef çubuğu (baget) 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Gelişimini tamamlamadan önce şef çubuğu çok ağır, kalın ve hantaldı. Daha önceleri özellikle küçük oda müziği gruplarını, 1. kemancı oturduğu yerden yayı ile yönettiği için, şef çubuğunun da buradan esinlenildiği düşünülmektedir. Şefin durduğu yer de dönemden döneme değişmiştir. Önceleri sahnenin üzerinde, yüzü şarkıcılara, arkası orkestraya dönük otururken, sonra müzisyenlerin ortasında yer almıştır (Kılıçaslan,2010).



Görsel 4. Şef Çubuğu- Baton

Mimaroğlu (1987)'nin belirttiği üzere, Tempoyu el yerine değnek yardımıyla vermek 19. yy'dan günümüze kadar, kimi zaman yaygınlıkla başvurulan, kimi zaman da unutilan bir yöntem olmuştur. Beethoven, Mendelsohn ve Weber'in değnek kullanarak orkestrayı yönettikleri, buna mukabil Ludwig Spohr Londra'da değnekle yönettiğinde, dinleyiciler yepyeni bir şey görmüş gibi şaşırdıkları bilinmektedir. 19.yy.'ın sonlarında değnek kullanan şef sayısı az iken 20.yy.da değnek sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır.

Günümüzde halen değnek ile ve değneksiz yöneten orkestra şefleri mevcuttur. Değnek kullanmanın temel amacı temponun daha net olarak icracılar tarafından görülebilmesini sağlamaktır. Elleri ile yöneten şeflerin temel görüşü ise sağ ellerini çubuğun kullanışsız hale getirdiğidir. Değneksiz yönetirlerken elleri ve parmakları ile müziği daha iyi anlattıklarını düşünmektedirler. Stokovski de bir baton yerine parmaklarını kullanarak on batona sahip olduğunu söyleyen şeflerdendi (Feridunoğlu, 2004, akt., Vural, 2010).

Günümüzde Şeflik

Tarihsel gelişimi aktarılan şeflik kavramının günümüzdeki tanımlarına değinmek yerinde olacaktır.

Bu doğrultuda ilk olarak orkestra şefinin tanımı:

“Orkestra şefi, orkestrada eşgüdümü sağlayan ve çalgı sanatçılarını müzikal anlatım bakımından yönlendirip yönetmek üzere onlara önderlik eden müziktir. Topluluğun sanatsal sorumluluğunu üstlenen orkestra şefi, ritmik hareketi vuruşlarıyla belirtmek, tempoları uygulamak, çalgı sanatçılarının kendi partisine girişini işaret etmek, müzikal dinamikleri sağlıklı biçimde elde etmek, seslendirme hatalarını çözümlemeye yardımcı olmak ve bütün bunların üzerinde tınsal dengeleri gözeterek ortaya çıkan yorumun açık, anlaşılır, duyarlı bir müzikal bütünlük içinde sunulmasını sağlamak gibi temel bir sanatsal yükümlülüğü gerçekleştirir” (Say,2002).

Orkestra şefinin eğitiminin altyapısı iyi bir müzik eğitimi gerektirir. İyi bir orkestra şefi, orkestrada çalınan tüm çalgıları iyi tanır, bir ya da birkaçını çalabilir. İyi bir orkestra şefinin en önemli değeri onun eğitilmiş kulağıdır. O, hem orkestradaki müzisyenlerin hepsinin ürettiği tüm karma sesleri duymakta, hem de çalınan her notayı teker teker ayırt etmektedir. Her notayı ayırt edebilen orkestra şefi, geç ve erken girişleri anlar ve bilir. Seslendirilecek olan eserin bir parçasını dahi bir an olsun unutmaz (Commins, 1961).

Orkestra şefliği ve koro şefliğine ait kapsamlı eğitim ve öğretim sistemleri tarihsel süreç içerisinde oluşmuştur. Şef adayları üniversitelerde şeflik bölümlerinde ve konservatuvarlarda şeflik eğitimi alabilirler. Amerika’da 10 üniversitede lisans düzeyinde şeflik eğitimi programı bulunmaktadır. Bu üniversiteler Boston University, Michigan State University, Northwestern University, Temple University, University of Oregon,

Texas Tech University, University of Northern Iowa, Portland State University, University of Michigan, University of Washington'dır. Avrupa da ise orkestra ve koro şefliği ayrı eğitim programları olarak verilmektedir. Büyük çoğunlukla Avrupa'da kompozisyon lisans eğitiminin ardından yüksek lisans olarak orkestra şefliği, koro şefliği eğitimi verilmektedir. Avrupa'da lisans düzeyinde müzik eğitimi veren 125 üniversite bulunmakta bunlardan 7 tanesi yüksek lisans düzeyinde şeflik eğitimi vermektedir (U.S.Statistics,2022).

Ayrıca yaz kampları ve eğitim festivalleri, workshoplar gibi öğrencilere geniş bir yelpazede müzik icra etme fırsatı veren çeşitli eğitim programları da bulunmaktadır. Şefler adaylarının klasik müziğin ana dönemleri de dahil olmak üzere müzik tarihi ve müzik teorisi hakkında geniş bir eğitim almaları gerekir. Birçok orkestra şefi, piyano veya org gibi tuşlu bir enstrüman çalmayı öğrenir; bu, orkestra şefliğine erişmeden önce senfonileri analiz edebilmelerine ve yorumlarını deneyebilmelerine yardımcı olan bir beceridir. Birçok orkestra şefi bir orkestrada çalma veya bir koroda şarkı söyleme deneyimine sahiptir; bu, onlara orkestraların ve koroların nasıl yönetildiği ve prova edildiğine dair iyi bir fikir veren bir deneyimdir (U.S.Statistics,2022).

2014 yılında ABD'deki eğitim programlarında şeflik lisans dereceleri (B.Mus. veya B.M olarak anılır), şeflik dersleri, amatör orkestra deneyimi ve müzik tarihi, müzik teorisi derslerini içeren dört yıllık programlardır. Öğrenciye kapsamlı bir eğitim verir. Orkestra şeflerinin orkestra ve koro eserlerinde prova yapabilmeleri ve koroları yönetebilmeleri beklenir. Bu nedenle, orkestra şeflerinin koro yazımında kullanılan ana dilleri (diğerlerinin yanı sıra Fransızca, İtalyanca ve Latince dahil) bilmesi ve bu dillerin koro şarkı söyleme bağlamında doğru diksiyonunu anlamaları gerekir. Bunun tersi de geçerlidir: bir koro şefinden koro ve orkestra için eserler icra ederken bir yaylı çalgılar orkestrası veya tam orkestranın provasını yapması ve yönetmesi beklenir. Bu nedenle, bir koro şefinin enstrüman bölümlerini nasıl prova edeceğini ve yöneteceğini bilmesi gerekir. Öğrencilerin üzerinde çalıştıkları bir diğer konu da operada kullanılan dillerdir (U.S.Statistics,2022).

Şeflik alanında yüksek lisans derecesi (M.mus.) özel şeflik dersleri, topluluk deneyimi, koçluk ve müzik tarihi ve müzik teorisi lisansüstü derslerinden ve bir veya iki konserden oluşur. Müzik alanında yüksek lisans derecesi (M.Mus. veya M.M. olarak anılır) genellikle şeflik profesörü olmak isteyen kişiler için gerekli olan asgari yeterlilik belgesidir(U.S.Statistics,2022).

Müzik Sanatları Doktoru (D.M.A., DMA, D.Mus.A. veya A.Mus.D olarak anılır) şeflik dereceleri, genellikle ek 54+ kredi saat gerektiren en yüksek sanatsal ve pedagojik düzeyde ileri eğitim için bir fırsat sağlar. Yüksek lisans derecesinin ötesinde (lisans derecesinin ötesinde yaklaşık 30+ kredi). Bu nedenle, kabul oldukça seçicidir. Müzik tarihi, müzik teorisi, kulak eğitimi/dikte sınavları ve giriş sınavı ve seçmeler yapılması zorunludur. Öğrenciler, eşlik eden bir doktora tezi, ileri düzey kurslar ile birlikte konferans, tarafından yürütülen bir konser de dahil olmak üzere bir dizi yürütülen konser gerçekleştirir. Öğrenciler minimum bir B ortalamasını korumalıdır. Bir DMA, bir derecedir ve bu nedenle kolejlerde, üniversitelerde ve konservatuarlarda öğretmenlik yapmaya hak kazanır. Akademik çalışmalara ek olarak, birçok şef için eğitim yolunun bir başka parçası da gençlik orkestraları, okul orkestraları ve topluluk orkestraları gibi amatör orkestraları yönetmektir(U.S.Statistics,2022).

Orkestra şefliği eğitimi ülkemizde çok yakın bir geçmişe dayanmaktadır. 1990'ların ikinci yarısına kadar şef adayları, sadece büyük şeflerin himayesinde çalışmalar yapmakta yurt dışı eğitimi sonrasında müzikal hayatta yerlerini almaktaydılar. 1997–1998 öğretim yılından itibaren Hacettepe Üniversitesi Devlet Konservatuvarında, Sanatta Yüksek Lisans sınıfını açılmış ve 1999 yılında ise ilk orkestra ve koro şefliği mezunları verilmiştir. Sonraki yıllarda Bilkent Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Kocatepe Üniversitesi ve Mimar Sinan Üniversitesi bünyesinde açılan lisans ve yüksek lisans sınıfları ile bölüm yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu bölümlerde orkestra şefinin temel müzik gereksinimlerini karşılamak üzere temel şeflik teknikleri, üflemeli, yaylı ve vurmali enstrümanlara ait teknik bilgiler, 20. yy bestecilik teknikleri, korrepitasyon gibi dersler verilmektedir (Vural,2010).

Koro şefliği için ise öncelikle, belirli kurallar içinde birlikte (toplu olarak) şarkı söyleme sanatına, koro denir. Bu insan sesinden oluşan topluluğu eğiten ve yöneten birey koro şefidir.

Koro şefi öncelikle bir eğitici'dir. O, yönettiği topluluğun lideridir. Koro üyeleri arasında, birlikte müzik yapmaktan kaynaklanan ve özünü müzik sevgisinden alan, dostluk, kaynaşma, dayanışma, etkileşme ve paylaşma duygularının gelişerek pekişmesi, ancak onun etkileyici, yönlendirici ve güven verici kişiliğiyle gerçekleşebilir (Çevik, 1997).

Çevik'e (1997) göre, koro yöneticisi eğitsel formasyonu yanında, yönetim tekniklerini etkin ve estetik bir görünüm içinde kullanabilmelidir. Koroda ses eğitimi gerçekleştirilebilmelidir. Zengin bir koro dağarına (repertuvarına) sahip olmalıdır. Koro

müziği ve tarihsel dönemlerin üslup özelliklerine ilişkin bilgi birikimine ulaşmış olmalıdır. Ana dilini kullanmada dikkatli ve özenli, iyi bir diksiyona ve artikülasyona sahip, dil- müzik ilişkileri (prozodi) konusunda bilgili olmalıdır. İyi bir işitme yeteneğine ve müzik belleğine sahip olmalıdır.

Türkiye’de Şeflik

Türkiye’de şeflik, yer yer Batı müziğindeki standartlar ile örtüşmeyen farklı bir gelişim süreci izlemiştir. Türkiye’de şeflerin günümüzdeki konumlarını anlamak, ele almak için geçmişten günümüze toplulukların ve şeflik müessesesinin değişimi, gelişimi ve var olma durumunu açıklamak gerekmektedir. Cumhuriyet öncesi dönemde müzik topluluklarının yapısı ve cumhuriyetin ilanından sonra ne gibi değişimler görüldüğü, şeflerin topluluklarda yer alma veya almama durumları, müzik eğitiminin içerisinde yer alma durumu gibi konuları Türkiye’de şeflik ile ilgili tarihsel süreci inceleyerek ele alabiliriz.

Bu süreci incelerken Türk musikisi geleneğinde yer alan müzik topluluklarındaki şefliğin varlık biçiminden bahsetmek yerinde olacaktır. Musikinin eğitiminde ve sunuluşunda topluluğa hitap eden bir yöneticinin hep bulunduğu dikkati çekmektedir. Türk müziğinin nesilden nesile aktarımı meşk adı verilen bir eğitim yöntemi ile süregelmiştir. “Enderun-u Hümayun, Mehterhane-i Hümayun, Mevlevihane’ler, musiki esnaf loncaları ve özel meşkhaneler olmak üzere başlıca beş değişik grupta meşkler yapılırdı” (Tanrıkorur, 2003). Bu okullarda öğrenciler ustalarının kontrolü altında yetişmekteydiler.

Şeflik bakımından ise cami musikisinde, ser-müezzinin elinde bir baget ya da asa olmaz ama diğer müezzinlerle beraber oturarak grubun idareciliğini üstlenir. Tekke musikisinde ser-zakirân (zakir başı), Mevlevihanelerde kudümzen başı ve neyzen başı grupların yönetimlerini, eserlerin giderlerini, usûl değişimlerini, başlangıç ve bitişleri işaret ederler. Fasıl musikisinde elinde tefi ile ser-hanende söyleyerek ve ritim vurarak faslı yönetir. İnce saz takımlarında da ser-sazendeye bakılır, onun icrası diğer sazandelere rehber niteliği taşır. Bu örneklerdeki yönetim stili Ortaçağ’da, müzik gruplarını yöneten, şarkıcıların kulağına “daha yavaş, çok bağırma” gibi çeşitli uyarılarda bulunan ve “tenorista” adı verilen deneyimli müzisyenlerin yönetim stiline benzemektedir.

Türkiye’de cumhuriyet öncesi dönemi incelediğimizde, saraya III. Selim öncülüğünde giren batı müzik kültürünün, 19. yüzyılda eğitimi alınan, resmî kurumlarda icra edilen bir tür hâlini aldığı görülmektedir. Ayangil(2006)’ya göre Enderûn’un bitmesi, Muzika-i Hümayun’un kurulması, Dede Efendi’nin yerine Guatelli Paşa’nın marşlarının rağbet görmesi gibi büyük değişimler, bir zevk, bir yönelim, bir eğilim değişimini işaret etmektedir.

Müezzin ve sazende ekipleri Mızıka-ı Hümayun çatısı altında birleştirilmiş, saray orkestrası, harem bandosu gibi ekiplerin repertuarında batılı eserler yer almaya başlamıştır. Avrupa müziğinde doğal olarak yer alan koro ve orkestra yapılarına karşılık, Türk müziği topluluklarında bu yapıların uygulanmaya çalışılması dikkate değer bir değişimdir.

Türk Müziği’nde gerçekleşen ilk koral icra, Ali Rıfat Çağatay yönetiminde 1920 yılında halka açık olarak yapılan ‘Cemil konseri’’dir. Çağatay bu konserde koronun önüne çıkıp bagetle yöneticilik yapan ilk müzisyendir (Özer, 1995).

Yirminci yüzyıl başlarında Mesud Cemil Bey idaresindeki koro icralarında, nüans anlayışı, goygoysuz okuma, kadın ve erkek okuyucuların ortak ses sahalarına hitap edebilen ahenklerin kullanılmış olması dikkatleri çekmektedir (Aksoy, 2006). Zamanında geleneksel çevrelerden tepki görmüşse de Mesud Cemil Korusu, yurttan zamanla başka koroların da kurulmasına emsal teşkil etmiştir. Bu koro oluşumlarının başlaması şeflik ihtiyacını doğurmuştur.

Cumhuriyetin ilanından sonraki süreçte 1924’te, Osmanlı döneminde kurulan Muzika-i Hümayun Atatürk’ün emri ile İstanbul’dan Ankara’ya taşınmıştır. Cumhuriyet tarihinin ilk kurumu olan orkestranın şefliğini Osman Zeki Üngör yapmıştır.

Bu gelişmeleri takiben, sanat ve müzik eğitimi alanında gerçekleşen yenilikler ve gelişmelerden biri olarak radyolar önemli bir yere sahiptir zira radyolarda yapılan icralarda resmi olarak olmasa da topluluk içerisinde doğal olarak oluşan bir şeflik müessesesi söz konusudur.

06 Mayıs 1927’de İstanbul Radyosu ardından 1928 yılında Ankara Radyosu ilk yayınlarını yapmıştır. Bu dönemde İstanbul Radyosu’nda görev alan sanatçıların pek çoğu Ankara’ya davet edilmiş, Cumhurbaşkanlığı Fasil Heyeti’nin bazı üyeleri Ankara Radyosu’na nakledilmiştir. Saz sanatçıları tasnif edilerek, Klasik Türk Müziği icrasında “Klasik Koro”, “İnce Saz” ve “Küme Faslı” gurupları oluşturulmuştur. Bu guruplar ve yeni toplulukların oluşması şeflik açısından önem taşımaktadır, her oluşan topluluk için bir yönetici gereklidir.

1941 yılında Ankara Radyosunda A Bürosu (Milli Musiki Kolu) ve B Bürosu (Batı Musikisi Kolu) bulunmaktaydı. 1947 yılında Yurttan Sesler Topluluğu, Türk Sanat Müziği (TSM) korosundan ayrılarak kurum içerisinde yeni bir kimlik kazanmış resmi olarak göreve başlamıştır böylece TSM korosunun yanı sıra Türk Halk Müziği (THM) korosu da oluşmuştur (Güney,2010).

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT), devlet adına radyo ve televizyon yayınlarını gerçekleştirmek amacıyla, 01 Mayıs 1964'te, özel yasayla özerk tüzel bir kişiliğine sahip olarak kurulmuştur. TRT kurulurken hali hazırda Ankara Radyosu bünyesinde oluşmuş olan Türk Sanat Müziği ve Türk Halk Müziği koroları da kuruma dahil olmuş ve ardından zaman içerisinde Hikmet Şimşek ve Muammer Sun'un çabaları ile TRT Ankara Radyosu Çoksesli Korosu, Türkiye'nin ilk profesyonel acapella korosu olarak 1970 yılında TRT Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulmuştur. Böylece TRT bünyesinde THM, TSM ve ÇSM olmak üzere 3 müzik türüne ait topluluk yer almıştır. Bu 3 topluluğun oluşması Türkiye'de şeflik için önemli bir yere sahiptir, zira bu 3 topluluğu da yönetecek şefler de görevlendirilmiştir.

Radyolar yapılanmaya devam ederken 1934 yılında Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası (CSO)'nun başına A. Adnan Saygun getirilmiştir. 1957-86 tarihleri arasında Hikmet Şimşek, Şef yardımcısı olarak orkestrayı yönetmiş, 1974'de orkestraya şef yardımcısı olarak atanan Gürer Aykal, 1988'de 6940 sayılı özel yasa hükümlerine göre 1. şefliğe getirilmiştir.

Tarihsel süreç doğrultusunda ele alınan, oluşum, değişim, gelişim süreçlerine değinilen şeflik kavramı ile ilgili Türkiye'de müzik topluluklarının oluşması ve şeflik kavramının oluşması durumu topluluktan topluluğa farklılık göstermektedir.

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu bünyesinde “Yurttan Sesler Topluluğu”, “Türk Sanat Müziği Topluluğu” bulunmaktadır. Bu topluluklar orkestra ve koroyu aynı anda barındıran, unison müzik icra eden oluşumlardır. THM ve TSM müzik oluşumları, topluluk olarak adlandırılmış, bunları yöneten bireylere de “Şef” denilmiştir.

TRT Ankara Radyosu Çoksesli Korosu tam anlamıyla “Koro” kelimesinin karşılığını sağlayan bir yapıda oluşmuştur. Bu koroyu yönetenler ise “Koro Şefi” olarak adlandırılmıştır.

Kültür Bakanlığına bağlı olan ve batı müziği icra eden profesyonel orkestraların başında “Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası” gelmekte ve İstanbul, İzmir, Çukurova, Antalya, Bursa “Devlet Senfoni Orkestraları” da bulunmaktadır. Senfoni orkestrası

adında devlete bağılı 6 orkestra bulunmakta ve bu orkestraların yönetenlerine “Orkestra Şefi” denmektedir.

Kültür bakanlığı bünyesinde, TRT’deki adlandırmaya benzer biçimde topluluk adı altında, “Ankara Türk Dünyası Müzik Topluluğu”, “İstanbul Tarihi Türk Müziği Topluluğu”, “İstanbul Devlet Modern Folk Müzik Topluluğu”, “İstanbul Devlet Türk Müziği Topluluğu”, “İstanbul Devlet Türk Müziği Araştırma ve Uygulama Topluluğu”, “Edirne Devlet Türk Müziği Topluluğu”, “Konya Türk Tasavvuf Müziği Topluluğu”, “İzmir Devlet Türk Dünyası Dans ve Müzik Topluluğu” olarak 8 adet Türk Müziği topluluğu bulunmakta ve bunları yönetenlere “Topluluk Sanat Yönetmeni” denmektedir.

Kültür bakanlığı bünyesinde “Ankara Devlet Çoksesli Müzik Korosu” tam anlamıyla “Koro” kelimesinin karşılığını sağlayan bir yapıda yer almakta ve bu topluluğun şefi “Koro Şefi” olarak görev yapmaktadır.

Oluşumları gereği koro olarak adlandırmanın doğru olamayacağı, içerisinde orkestra da bulunan ama yıllardır korolar adı altında Kültür bakanlığı bünyesinde yer alan, “Ankara Devlet Türk Halk Müziği Korosu”, “İstanbul Devlet Türk Halk Müziği Korosu”, “Sivas Devlet Türk Halk Müziği Korosu”, “Şanlıurfa Devlet Türk Halk Müziği Korosu”, “Cumhurbaşkanlığı Klasik Türk Müziği Korosu”, “İzmir Devlet Klasik Türk Müziği Korosu”, “Ankara Devlet Klasik Türk Müziği Korosu”, “Bursa Devlet Klasik Türk Müziği Korosu”, “Diyarbakır Devlet Klasik Türk Müziği Korosu”, “Elazığ Devlet Klasik Türk Müziği Korosu”, “Samsun Devlet Klasik Türk Müziği Korosu”, “Mersin Devlet Klasik Türk Müziği Korosu” olarak 12 adet oluşum bulunmaktadır. Bu oluşumlar her ne kadar “Koro” yönetenleri de “Koro Şefi” olarak adlandırılırsa da orkestra ve koroyu aynı anda barındıran ve unison müzik yapan oluşumlar olmaları sebebiyle “Koro” dan farklı yapılarıdır. Bu müzik topluluklarını “Topluluk” olarak adlandırmak, yönetenleri de “Topluluk şefi” olarak adlandırmak kavramsal olarak daha uygun olabilir.

Geçmişten günümüze müzik oluşumlarının adlandırılması ile ilgili de birtakım eksikler olduğu görülmektedir. Koro şefi, Orkestra şefi, şef, sanat yönetmeni, topluluk şefi kavramları arasındaki fark, zamanımızda yeni yeni gündeme gelmeye başlamıştır. Örneğin, sanat yönetmeni “yöneticiyi (şefi)” denetleyen, fikir veren, uzman bilir kişi görevini üstlenir yani şeflik yapmaz ama kültür bakanlığının toplulukları, “Topluluk sanat yönetmeni” tarafından yönetilmektedir bu adlandırma kavramsal olarak eksik ve yanıltıcı. Bu kavramlar henüz tam olarak bilinmemekle birlikte, sıklıkla birbirine karıştırılmaktadır.

Kavramsal eksikliklerin yanında, şeflerin hazır bulunuşluk, mesleki yeterlilik ve eğitim konularında da bir takım aksaklık, eksiklikler görülmektedir. Örneğin, Türk müziği topluluklarını yöneten topluluk şeflerinin mesleki hazır bulunuşluk düzeylerinin değişim ve gelişim gösteren müzikal yapı ile birlikte ele alınması sonucunda, sadece yöresel ya da makamsal yeterliliklerinin değil, müzikal yeterlilik, yönetim teknikleri, icrada nüans, müzikalite, armoni, orkestrasyon bilgisine sahip olma vb. yeterliliklere sahip olmalarının yönetim teknikleri ve şeflik mesleği için faydalı olabileceği düşünülebilir. Şefin bu temel prensiplere hâkim olma durumunun yöresel ve makamsal yeterliliklerin, kişisel deneyim, bilgi birikimi, kendini yetiştirmiş olma durumları paralel olmaması mümkündür. Bu yeterlilikler usta-çırak ilişkisi, seminer, kendini yetiştirme gibi informal yollar ile kazanılamayabilir. İdeal olarak “Türk Müziğinde Şeflik” alanında eğitim alınmış olması, asgari olarak mesleki müzik eğitimi alınmış olması gerekmektedir.

Senfoni orkestrası ve çoksesli koro icraları ise yüzyıllar boyu süre gelen bir geleneğin, kültürün birikimi olarak varlığını sürdürmektedir. Orkestra şefleri bir orkestra yönetmeden önce nitelikli ve uzun soluklu bir eğitimin ardından orkestra karşısına şef sıfatı ile geçebilmektedir. Orkestra şefliği eğitiminin ardından yardımcı şef olarak belirli bir süre görev yapmakta ve ardından şef sıfatı kazanmaktadırlar. Koro şefleri ise insan sesini tanıma, eğitme, yönetme sürecini bir bütün olarak benimseyerek eğitimini alarak bu mesleği icra edebilmektedir. Çok sesli müzik topluluklarının şeflerinin bu bağlamlarda geleneksel müzik topluluklarının şeflerine göre mesleki müzik eğitimi almış olmak konusunda daha yeterli oldukları düşünülmektedir.

Giriş bölümünden buraya kadar yapılmış olan açıklamalar sonucunda şeflik görevini icra etmekte olan bireylerin şeflik için gerekli alan yeterliklerinin, devlete bağlı sanat kurumlarına şef olarak atanma ölçütlerinin, bir şefin yetişme sürecinin değerlendirilmesi doğrultusunda problem cümlesi şu şekildedir oluşturulmuştur; “Türkiye’de koro şefi, orkestra şefi yetişme süreci nasıldır?”

Amaç

Araştırmanın amacı Türkiye’de orkestra, koro şefi olma sürecinin, şeflik için gerekli alan yeterliklerinin, devlete bağlı sanat kurumlarına şef olarak atanma ölçütlerinin, bir şefin yetişme sürecinin değerlendirilmesidir. Giriş bölümünden buraya kadar yapılmış olan açıklamalar sonucunda amaç cümlesi şu şekilde

oluşturulmuştur; “Türkiye’de koro şefi, orkestra şefi yetiştirme süreci nasıldır?” Bu amaca ulaşmak için aşağıda sıralanan sorulara yanıt aranmıştır. Koro, orkestra şefinin;

1. Koro şefliğine ve orkestra şefliğine yönelme süreçleri nasıldır?
2. Koro şefi ve orkestra şefi olmak için gerekli özellikler nelerdir?
3. Koro şefliği ve orkestra şefliği yaşıntılarında göreve başlama sürecindeki mesleki atanma ölçütleri nasıldır?

Önem

Bu çalışma, şeflik olgusunun gelişim sürecini tarihsel arka planı, sosyolojik boyutları ve teknik gereklilikleri bağlamında ele alıp, Türkiye özelindeki süreçlerle birlikte analiz etmesi bakımından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın bulgularının müzik alanındaki eğitim ve sanat kurumlarında uygulanacak iyileştirme ve yeniden yapılandırma çalışmalarına ve şeflik eğitimi üzerine yapılacak programlara kaynak olabilme potansiyeli bakımından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma TRT, Kültür Bakanlığı, üniversitelerde görev yapmış/yapmakta olan koro şefleri ve orkestra şeflerinin konuya ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamında çalışma grubunda bulunan şefler ile yüz yüze görüşme yapılması planlanmıştır. Ancak yaşanan COVID-19 pandemisi nedeniyle görüşmelerin bir kısmı yüz yüze, bir kısmı ise çevrim içi uygulamalar (Zoom, Google Meets) aracılığıyla sesli veya görüntülü yapılmak durumunda kalmıştır.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal Sermaye

Bourdieu'ya göre sermaye kavramı “toplumun biriktirilmiş tarihi”dir (Bourdieu 1983). Sermaye ya materyal şeklinde ya da içselleştirilmiş 'katılmış' şekilde biriktirilmiş iştir. Her bir aktör ya da grup tarafından sermaye şahsen ve özel olarak öğrenilir ki bu şekilde metalaştırılmış ya da canlı iş şeklinde sosyal enerjinin sahiplenilmesi de mümkündür (Bourdieu,1983).

Bourdieu sermaye konusu üzerine çalışmalar yapmış olup belli sınıflamalar içerisinde sermayeye tanımlamalar getirmiştir. Bourdieu 4 çeşit sermaye tanımlı yapmaktadır. Bu sermaye tipleri şu şekildedir; kültürel sermaye, sosyal sermaye, simgesel sermaye ve ekonomik sermayedir (Köse,2004).

Bourdieu sosyal sermayeyi, karşılıklı tanınırlık veya grup üyeliği ile belli derecede kurumsallaştırılmış ilişkilere dayanan, devamlı ve kalıcı ağlarla elde edilen, gerçek ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlamaktadır (Bourdieu, 1986).

Coleman'a göre ise sosyal sermaye, içinde karşılıklılık beklentilerinin bulunduğu ve ilişkilerin yüksek dereceli bir güvenle ve ortak değerlerle oluştuğu, böylece bir bireyin iletişim ağlarının ötesine geçtiği, bir kaynağı temsil eder (Field, 2008).

Putnam ise Coleman'dan farklı olarak sosyal sermaye kavramını daha çok toplumsal bir düzeyde ele almıştır. Onun sosyal sermaye kavramında vurguyu, iletişim ağlarına aktif katılıma ve bu katılımdan hâsıl olan karşılıklılığa ve yine burada ortaya çıkan karşılıklı toplumsal güvenirlilik normlarına yaptığı söylenebilir (Field, 2008).

Putnam sosyal sermayeyi “içlerinde koordine hareketleri kolaylaştırmak yolu ile toplumun başarı kabiliyetini iyileştiren güven, normlar ve ağlar gibi sosyal organizasyon özellikleri” şeklinde tanımlamıştır (Roller, 2007).

Bu bağlamda sosyal sermaye şeflik için gerekli altyapının, eğitim alma olanağının, kültür sanat ortamı içinde bulunma durumunun sağlayıcısı olarak düşünülebilir.

Kültürel Sermaye

Bourdieu, kültürel sermayeyi üç farklı biçimde ele almaktadır. Bunlar, içselleştirilmiş (embodied) kültürel sermaye, nesneleşmiş (objectified) kültürel sermaye ve kurumsallaşmış (institutionalised) kültürel sermaye biçimleridir.

İçselleştirilmiş kültürel sermaye, konuşma (şive, belagat), kurallara uygun yemek yeme ve bedensel duruş (kendine güven, denge, cesaret) gibi meşru kültürel tavırları, tercihleri ve davranışları içerir ve sosyalizasyon sürecinde içselleştirilir. Erken yaşlarda dinlenen saygın müzik, müze ziyaretleri ve evinin duvarında gördüğü tablolar, tiyatro, bale, drama gibi etkinliklerde öğrenilen müzik, sanatsal ve bedensel estetiğe ilişkin kodlar ve hitabet örnekleri değerli ve kullanışlı unsurlar olarak içselleştirilmiş kültürel sermayeye örnek verilebilir. Kişinin doğal hali olarak asla eğreti/sonradan öğrenilmiş gibi durmaz ve kişiyi başkalarına göre becerikli yapar. Müzik, yüksek kültür ve sanat donanımıyla sembolik sermaye biçiminde bir algı da oluşturur.

Kurumsallaşmış kültürel sermaye, içselleştirilmiş kültürel sermayeyi belgeleyecek nitelikte örneğin okulla edinilen diploma ve sertifikaları içerir. Örneğin akademik dünyada unvan ve nitelikler akademik kişiyle, kendini eğitmiş (autodidact) kişi arasındaki farkı belirler. Bu sayede kişi akademik bir düzeyde güç kazanmış olur ve akademik pozisyonlara başvuru, medyaya uzman sıfatıyla demeç verme, kitap anlaşması imzalama gibi imkanlara sahip olur. Kendini eğitmiş kişi ise “kendi fikirlerini söyleyen” olarak nitelenir ve söyledikleri tamamen doğru da olsa, okuyup biriktirdikleri ile kültürel sermaye edinmiş de olsa, akademik kişinin kurumsal kültürel sermayesi ile baş edebilecek pozisyona sahip olamaz.

Nesneleşmiş kültürel sermaye, kitap ve resim gibi devredilebilir, aktarılabilir ürünler içerir. Orijinal bir tablo satın aldığımızda madde halinde, nesneleşmiş bir kültürel sermayeye ulaşılmış oluruz. Ünlü ressamların çeşitli tablolarını alıp evimizin duvarını bu kültürel zenginlikler ile donattığımızda ise sembolik sermayeye dönüştürmüş oluruz. Satın aldığımız bir tek tablo üzerine tarihsel, teknik, sanat akımları içindeki yeri vs. konularda konuşmaya başladığımızda yine bunu bir sembolik sermayeye dönüştürmüş oluruz. Bu bakımdan nesnelleştirilmiş sermaye zaman ve mekândan bağımsız olamaz; nesnelleştirilmiş sermayenin değeri, alanda sürmekte olan oyunun kuralları bağlamında kullanılabilirliğine bağlıdır (Sever,2015).

Bourdieu düşüncesinde kişilerin konumları iki farklılaştırma ilkesine dayanmaktadır. Bu farklılaştırma ilkeleri ekonomik sermaye ve kültürel sermayedir.

Kişiler sahip oldukları konumlarını ekonomik sermaye ve kültürel sermayelerinin ağırlığına göre almaktadırlar (Bourdieu,1995). Bourdieu'ya göre kültürel sermaye toplumsal uzam üzerindeki eyleyicilerin konumlarını ekonomik sermaye ile belirleyen bir sermaye türü olarak ifade etmektedir. Kültürel sermaye kişilerin doğduğu andan itibaren kazandığı sermaye türüdür. Kültürel sermaye eyleyenin doğumundan itibaren eğitim kurumları ve aile kurumları başta olmak üzere toplumsal uzamdaki sosyal yaşamı boyunca edindiği pratikler pekiştirdiği tüm donanımı şeklinde ifade edilmektedir.

Simgesel Sermaye

Bourdieu simgesel sermaye kavramını sermayenin çeşitlerine yönelik olarak yaptığı analitik ayrım doğrultusunda kullanmıştır. Simgesel sermaye diğer sermaye türleri ile devamlı karşılıklı etkileşim içinde tanımlanmaktadır. Bourdieu simgesel sermayeyi ampirik araştırmalarında geliştirerek kullanmaktadır. Simgesel sermaye ekonomik dünyanın dışında kalan ve simgesel düzeyde işleyen alanları çözümlemek amacıyla kullanılan bir sermaye türüdür. Simgesel sermaye ile üretimin, pazarın, metaların, egemenliğin, iktidarın ve bunlara bağlı olarak meydana gelen şiddetin simgesel olduğu toplumsal yaşamın bu soyut, simgesel boyutunda, simgesel düzeyde işleyen mekanizmaların işleyişlerini ortaya koyma amacı gütmek amacı taşımaktadır (Kaplan,2020).

Simgesel sermaye ele alınan alanda sermayenin dağılım yapısının ürünü olan algılama kategorilerinin ürünü olan bölünme ilkelerine göre ilkelerine, sınıflandırma sistemlerine, sınıflandırıcı kalıplara göre algılandığı an itibariyle ekonomik, kültürel ya da toplumsal sermaye olarak ifade edilmektedir (Bourdieu, 1995).

Rol Model

Rol modeller, bireylerin hayranı olduğu ve onları taklit ettikleri, bireysel başarı ve özelliklere sahip olan bireylerin, karar verme davranışı üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkileri bulunan kişilerdir (Bandura, 1977; Run vd., 2010). Davranışları, kişisel özellikleri veya sahip oldukları bazı özel niteliklerine başkaları tarafından özenilen kişilerdir (Ricer, 1998; Karaoğlu, 2012). Onlar gibi olmak, mevcut konumları itibariyle onların yerinde

olmak istediklerimizdir (Paice ve Moss, 2002; Karaoğlu, 2012). Taklit edilen ve onun gibi olunmak istenen' ve 'örnek veya değerli olarak algılanan' kişidir (Vescio vd., 2004).

Bandura'ya (1989) göre rol modeller bireyler tarafından oluşturulurken, modelin bireye uygunluğu önemlidir. Birey rol modelle ne kadar yakınlık duyarsa ve modellenen davranışı, ne kadar gözlemlerse o kadar benimseyecek ve gerçekleştirecektir.

Liderlik

Liderlik, yaşamın her alanında yer alan bir kavramdır. *Oxford İngilizce Sözlükte*, lider kelimesinin varlığının 1300'lere kadar dayandığı ama liderlik olgusunun yeni bir kavram olup, 19.Yüzyıl'ın ilk yarısında ortaya çıktığı belirtilmektedir (Bresctick, 1999).

Liderlik örgütsel davranışların üzerinde önemle durduğu unsurların başında gelmektedir. Grup içerisinde insan unsurunun en temel birim olduğu düşünülürse, organizasyon içerisinde birey ihtiyaçlarının karşılanması ve amaçlarına ulaşılmasında grubun örgütlenmesi zorunluluğu, liderlik ve yöneticilik kavramının gelişmesinde en önemli husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Koz, 2007).

Liderlik, İngilizce bir kelime(*leadership*) olup kelimenin aslı fiil olarak “*lead*” şeklindedir, anlamı; “yön göstermek, yol göstermek kılavuzluk etmek, öncülük etme, rehberlik” yapmaktır. “*Leader*” kelimesi ise; rehber, kılavuz, önder, baş, lider, reis anlamlarını taşımaktadır (Redhouse, 1997). Türkçede ise liderlik olgusunun karşılığı olarak “önderlik”, “yederlik”, “yönderlik” kelimeleri önerilmişse de ulusal literatürde “liderlik” kelimesi daha yaygın olarak kabul görmekte ve kullanılmaktadır (Şişman, 2002) Buna bağlı olarak “liderlik”, “liderin görevini, lider olma durumunu” ifade etmektedir.

İnsanları belli bir yolu takip etmeleri konusunda etkileme faaliyetidir (Adair, 2004). Bu tanımları artırmak mümkündür. Yazgan'a göre en sade tanımıyla liderlik, insanları etkileyebilme gücü veya sanatıdır (Yazgan, 2007).

Lider, uygun vasıflara ve teknik ya da mesleki olmaktan daha öte durumdaki bilgilere sahip olan bir kişidir (Adair, 2004).

Lider, yapılacak işin odak noktasında olup astlarının gücü onda toplanır. Lider, astlarının istek ve ihtiyaçlarından etkilenirken, bunun bir karşılığı olarak; astlarının

dikkatlerini kendi üstünde toplayarak onların arzu ve enerjilerini kendi istediği bir amaca yönlterek bu hedef doğrultusunda davranışa yöneltten kişidir (Arıkan,1997).

Ralph M. Stogdil, liderlik teorileri ve araştırmaları neticesinde liderlik kavramını tanımlamaya çalışan insanların toplamı kadar liderlik mevcuttur, diyerek liderliğin tek ve evrensel bir tanımını olamayacağını ancak liderlik için üç önemli faktörün bulunduğunu vurgulamıştır (Stoner ve Wankel, 1986).

Birincisi liderlik diğer insanların (astların ve izleyicilerin) varlığını gerektirmektedir. Grup üyeleri, liderin yönlendirmelerini istekli olarak kabul ederek, liderin statüsünün belirlenmesine yardımcı olmakta ve liderlik işlevini kabul edilebilir hale getirmektedir. Astların olmadığı bir yöneticinin liderliğinden bahsetmek mümkün değildir.

İkincisi lider ve astları arasındaki güç dengesinde bir eşitsizlik mevcuttur. Liderin, astlarının bazı faaliyetlerini yönlendirme yetkisi olmasına rağmen astların böyle bir yetkisi yoktur.

Üçüncüsü liderler yasal olarak emir ve talimatlar verebilme yetkisine ilave bazı güçlerini de kullanarak astlarını etkileyebilmektedirler.

Güç yalnızca örgütün hiyerarşik yapısı içinde kişinin sahip olduğu makamdan ibaret değildir. John French ve Bertram Raven hiyerarşik düzen içerisinde ki mevki için beş temel güç kaynağı tanımlamışlardır (Stoner ve Wankel, 1986).

Ödüllendirme gücü (Reward Power) liderlerin, arzu ve isteklerinin yerine getirilmesi karşılığında astlarını ödüllendirme imkân ve kabiliyetleridir.

Zorlayıcı Güç (Cocercive Power) ödüllendirici gücün aksine astların lider tarafından istenilen davranışları yerine getirmemeleri durumunda ki cezalandırma imkânı ve kabiliyetidir. Astlar ceza veya işlerini kaybetme korkusu ile liderin isteklerini yerine getirirler. Zorlayıcı güç genellikle astların asgari standartlarda performans ve uyumlarını sağlamak için kullanılır.

Yasal Güç (Legitimate Power) Bireyin örgüt içindeki hiyerarşik pozisyonundan kaynaklanan ve bu nedenle bazen de “otorite gücü” olarak ifade edilen güçtür. Yasal güç, astların itaat etmeleri gerektiğine inandıkları güç kaynağı olarak da görülebilir. Otorite ile eş anlamlı olarak kullanılır. Astların belli sınırlar içinde liderin gücünü kabullenmesidir.

Uzmanlık Gücü (Expert Power) Astlar, belli konularda lider kadar bilgi ve tecrübeye sahip olmadıklarına inanırlar. Uzmanlık gücü sadece belirli bir konuyu kapsayan dar bir alan için geçerlidir. Astlar liderin bu konudaki bilgi ve tecrübesine güvenerek görevlerini yerine getirirler.

Karizmatik Güç (Referent Power) Asların, liderlerin kişisel özelliklerini ve yeteneklerini taklit ederek onlar gibi olmak isteğinden kaynaklanmaktadır. Karizmatik gücün etkisi liderin sahip olduğu mevkilerden ve asların onlara olan hayranlıklarından kaynaklanmaktadır.

Liyakat

Liyakatin birbirine belli ölçülerde benzeyen birçok tanımı mevcuttur. Buna göre “liyakat”; görevi başarıyla yapabilme gücü olarak bir şeylere layık olmayı ve bir şeyleri hak etmeyi içermektedir (Canman, 2000). O halde liyakat, başarılı olma karşılığında “hak etme” anlamını taşımaktadır (Yüksel, 1998). Aynı zamanda Arapça kökenli layık, uygun, yeterli anlamına gelen ve Batı dillerindeki “merit” terimine karşılık olarak kullanılan bir sözcüktür (Güler,2005). Liyakat kavramını en net biçimde karşılayan kavramlardan biri de “yetenek”tir (Göze,2000).

Terminolojinin yönetsel yönden ele alınması gerekirse “liyakat”, içinde yapılandığı Batı tarihinde, kamu yönetimi içinde aristokrasinin siyasal ve yönetsel ayrıcalıklarına son verme amacından doğmuş ve liyakatin esasları (modern anlamda) ilk defa 18.yüzyılın ilk yarısında Almanya’da Prusya Kralı İkinci Friedrich tarafından konularak devlet memurluğuna girişte öğrenim ve sınav usulü kabul edilmiştir (Ergun,2004).

Liyakat sistemi ise, kamu hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarında görev alacak personele; göreve çağrılmada, göreve alınmada, ilerleme ve yükselmelerde, yer değiştirmelerde, görevden uzaklaştırma ve çıkarmalarda, tüm şartlarda ehliyetin esas tutulması prensibidir (Aykaç,2003). O halde, liyakatin uygulanabilmesi için, göreve en uygun ve o görevi yapabilecek güce sahip kişilerin seçilerek işe alınması önem taşımaktadır (Ergun,2004).

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Koro şefi ve orkestra şeflerinin yetiştirme süreçlerinin, şeflerin kendi hikayeleri üzerinden incelendiği bu çalışmada nitel yöntemlerden “anlatı araştırması” yaklaşımı kullanılmıştır (Creswell, 2016). Anlatı araştırması, öncelikle deneyimleri ve yaşantıları anlamamanın bir yolu olmakla birlikte aynı zamanda bir araştırma metodolojisidir. Yaşantılarının anlatısal olarak araştırılması, bireylerin deneyimlerinin zaman ve bağlam içerisinde yakından incelenmesine olanak sağlar. Anlatı araştırmasını kullanan araştırmacılar bir yandan yer, zaman ve sosyallik olmak üzere üç boyutta bireylerin yaşam öykülerini yakından incelerken diğer yandan her öyküyü daha geniş kültürel, sosyal ve kurumsal anlatılar açısından yorumlama ve anlamlandırmaya çalışırlar. Ancak yalnız araştırmacılar değil aynı zamanda katılımcılar anlatı araştırmalarında aktif rol alırlar ve araştırmacı-katılımcı etkileşimi hikâyeyi yaratır (Clandinin ve Caine, 2008). Böylelikle bireylerin yaşamları ve deneyimleri hem katılımcı hem de araştırmacının katılımı ile birlikte keşfedilir (Kramp, 2004). Anlatı araştırmalarında biyografik çalışma, otoetnografi, otobiyografi, yaşam öyküsü veya sözlü tarih gibi çeşitli dizaynlar kullanılabilir (Creswell, 2016). Yapılan araştırmada, bu dizaynlardan “biyografi” tekniği kullanılmıştır. Biyografik anlatı araştırması şeklinde adlandırılan (Wengraf, 2001) bu çalışmalarda, genellikle görüşme tekniği kullanılarak (qin Zhao ve Poulson, 2006) katılımcıların yaşam deneyimleri incelenir. Kendi yaşamlarının anlatıcısı pozisyonunda olan katılımcılar, araştırmacının soruları ile birlikte belli bir tarafa yönlendirilerek araştırmanın odağının korunması sağlanır (Atkinson, 2007). Bir anlatımı, hikâyeden ziyade bir anlatı araştırması yapan “şey”, odağın korunması, bireylerin yalnızca bağlantı ve uyum arama istekliliği değil, aynı zamanda farklı bakış açılarının, seslerin ve deneyimlerin var olduğunu ve bilgi sağlayabileceğini kabul etmesidir (Barrett ve Stauffer, 2009). Bu durum katılımcının yaşam deneyimlerinin çok daha geniş bir perspektifte ele alınmasını sağlarken katılımcının hikayesinin bütüncül olarak ele alınmasını olanaklı kılar.

Her disiplin, anlatı araştırması metodolojisini kendi alanında uygulayarak anlatı araştırmasının çeşitli kullanımlarını oluşturur ve bu alanı derinleştirir (Clandinin ve Caine, 2008). Anlatı araştırmaları birçok disiplinde olduğu gibi, müzik eğitimi alanında

da özellikle son yıllarda giderek önem kazanmıştır (McCarthy, 2007). Bu alanda, özellikle genç kariyer araştırmacıları müzik alanındaki deneyimli müzik eğitimcileri veya icracılarının yaşam hikayelerine odaklanarak kariyer yolculuklarını resmetmeye çalışırlar (Stauffer ve Barrett, 2009).

Bu çalışma özelinde düşünüldüğünde, biyografik anlatı araştırmaları ile ilgili alanyazın temelinde, koro ve orkestra şeflerinin koro veya orkestra şefi olmalarına ilişkin kariyer yolculukları diğer bir ifade ile kariyer hikayeleri araştırılmıştır. Araştırma sürecinde, Bochner ve Riggs (2014) tarafından anlatı araştırmaları için tanımlanan ilkeler takip edilmiştir. Bu ilkeler aşağıda sunulmuştur:

- Araştırmacı, araştırma verilerinin bir parçasıdır.
- Bir sosyal bilim metni her zaman belirli bir yerdeki belirli biri tarafından yazılır; yazmak ve/veya araştırma yapmak sorgulamanın bir parçasıdır.
- Araştırma hem araştırmacıların hem de katılımcıların duygusallığını ve öznelliğini içerir.
- Araştırmacılar ve katılımcılara arasındaki ilişki demokratik olmalıdır.
- Araştırmacılar, üzerinde çalıştıkları ve hakkında yazdıkları insanlara yönelik etik yükümlükleri olduklarını kabul ederler.
- Araştırmacıların yazdıkları kendileri hakkında olduğu kadar katılımcılar için de yazılmalı, araştırmacılar ve katılımcılar birbirlerine karşı sorumlu olmalı, araştırmacının sesi katılımcıların seslerine hâkim olmamalıdır.
- Araştırma ne veya nasıl olabileceği hakkında olmalıdır (sadece ne olduğu hakkında değil).
- Okuyucu izleyici olarak değil, ortak katılımcı olarak düşünülmeli ve araştırma öyküsü (veya bulguları) ile düşünme fırsatları verilmelidir.

Yukarıda yer alan ilkeler temel alınarak araştırma yönetilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, devlet sanat kurumlarında (TRT, Kültür Bakanlığı, Devlet Opera ve Balesi), orkestra, koro şefi, topluluk yöneticisi olarak görev yapmakta olan bireyler oluşturmaktadır. Bu bireylerden 15 yıl ve üzeri deneyim sahibi, araştırmaya katılmaya gönüllü, çalıştığı topluluktaki diğer şefler arasından kıdemli, farklı müzik türüne sahip topluluklarda görev yapmakta olan 1 senfoni orkestrası şefi, 3 çoksesli

koro şefi, 2 Türk halk müziği topluluğu şefi, 2 Türk sanat müziği topluluğu şefi ile görüşme yapılmıştır.

Tablo 1

Çalışma Grubu

	Kurum	Müzik Türü	Alan	Deneyim
Şef 1	C.S.O./Akademi	Batı Müziği	Orkestra Şefi	37 yıl
Şef 2	Kültür Bakanlığı	Türk Halk Müziği	Koro Şefi	27 yıl
Şef 3	Kültür Bakanlığı	Batı Müziği	Koro Şefi	15 yıl
Şef 4	TRT	Türk Halk Müziği	Şef	21 yıl
Şef 5	TRT	Batı Müziği	Koro Şefi	28 yıl
Şef 6	TRT	Türk Sanat Müziği	Şef	37 yıl
Şef 7	TRT	Türk Sanat Müziği	Şef	25 yıl
Şef 8	TRT/Akademi	Batı Müziği	Koro Şefi	38 yıl

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak orkestra, koro şefliğine ilişkin temel kavram ve konuları incelenmek üzere yazılı kaynaklar taranmış ve bu kaynaklara başvurulmuş ve devlet sanat kurumlarında, üniversitelerde, orkestra, koro şefi, topluluk yöneticisi olarak görev yapmakta olan bireyler ile görüşmeler yapılmıştır. Anlatı araştırmalarında bireyin hayat öyküsünü araştırmanın en güzel yolu bireyle yapılan görüşmelerdir (Connelly ve Clandinin,1990). Görüşmeler aracılığı ile bireylerin yaşam öyküleri derinlemesine incelenebilmektedir. Bu görüşmelerin rastgele bir biçimde yapılmasından ziyade, bir odak çerçevesinde oluşturulması ise yarı yapılandırılmış görüşme formları ile olmaktadır (Atkinson, 2012). Bu kapsamda, araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur.

Görüşme formu araştırmanın amacına ulaşabilmek için gerekli verileri toplamak üzere ölçme değerlendirme, müzik eğitimi, sanat eğitimi alanında uzman bireylerden görüş alınarak hazırlanmış ve görüşmeler bu sorular çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada 16 soru hazırlanmış ardından tez izleme komitesi toplantısında sorular ve nitelikleri tartışılarak soru sayısı 5'e indirilmiştir. Görüşmelerde tez izleme komitesinde mutabık kalınan 5 soru kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Veriler araştırmacı tarafından yüz yüze ve çevrimiçi (görüntülü) bir şekilde toplanmıştır. Verilerin bu şekilde toplanması neticesinde katılımcılar öğrenme deneyimlerini, gözlemlerini, duygularını, geçmiş ve geleceğe dair düşüncelerini sözlü yaşam öyküsü biçiminde ifade etmişlerdir. Veri toplama sürecinin görüşmeler temelinde yürütülmesi, anlatı araştırmalarında Atkinson'un (2012) belirttiği avantajların öne çıkarılmasını sağlamıştır. Bu avantajlar:

- Bireyin yaşantısı ile ilgili daha net bir bakış açısı geliştirilmesini ve bireyin duygularının daha iyi anlaşılmasını sağlamıştır.
- Bireyin yaşamına ilişkin iç görüşü hakkında bilgi edinilmiştir.
- Bireyin kendince önemli gördüğü olayların öncesi ve sonrası diğer bir ifade ile kronolojisi anlaşılmıştır.
- Bireyin yaşam öyküsü dinlenirken, geçmişin muhasebesi ve yaşamından memnuniyeti hakkında fikir edinilmiştir.

Tüm bu avantajlar düşünüldüğünde veri toplama sürecinde araştırmacının rolü bireyin hayatını araştıran bir dedektiften ziyade “araştırma temelli arkadaşlık” şeklinde betimlenmiştir.

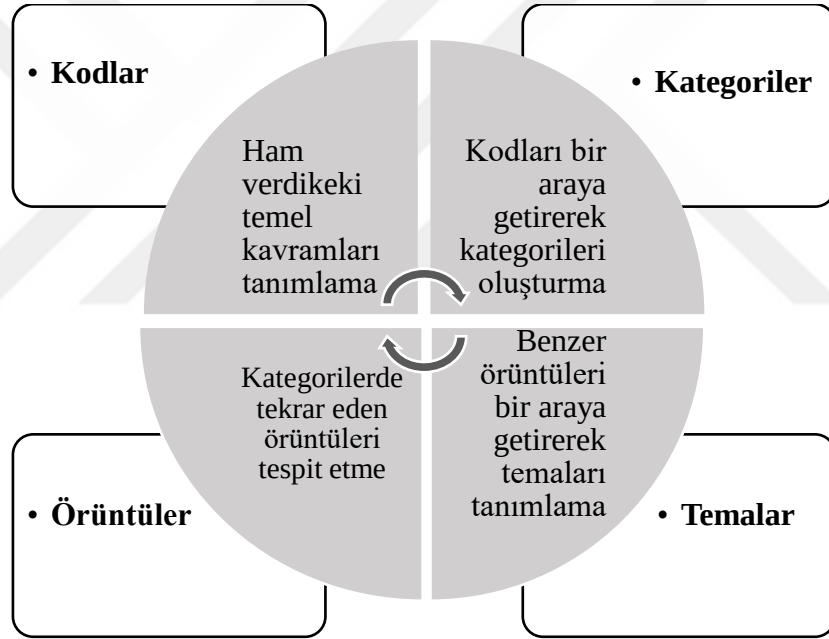
Görüşmecilerin verdikleri cevaplara kısıtlama getirilmeden, konuyla ilgili olarak öne sürdükleri fikirlerini yansızlıkla yansıtmalarına olanak sağlanmıştır. Görüşmecilerle birbirlerinden bağımsız, ayrı zaman ve mekânlarda görüşmeler yapılmıştır. Görüşmecilerin izni alınarak yapılan görüşmelerin ses kaydı veya video kaydı alınmıştır.

Verilerin Analizi

Nitel araştırmalarda veri analizi için farklı araştırmacılar farklı yaklaşımlar önermekle birlikte analiz süreçleri genelde bir aşama izlemektedir (Creswell ve Poth, 2016). Nitel verinin ilk aşaması veri setinin analiz için düzenlenmesini, araştırmacının veriyi birden çok kez okuyarak veriye hakimiyet oluşturmasını içermektedir (Dey, 2003). Bu kapsamda araştırmada elde edilen ses ve görüntü kayıtları birden çok kez araştırmacı tarafından dinlenmiş, notlar alınmış, katılımcıların yaşam öykülerine dair anlattıkları araştırmacının zihninde canlandırılmıştır. Böylelikle araştırmacı her bir katılımcının

yaşam öyküsüne dair derin bir iç görü ve bilgi edinmiştir. Bu bilgi ve iç görü edinme aşamasından sonra verilerin analizine geçilmiştir.

Herman (2009) anlatı araştırmalarında, araştırmacının nesnellğine ve titiz bir şekilde veriyi analiz etmesi gerektiğine vurgu yaparken, diğer yandan anlatı araştırmalarında araştırmacının post-yapısalcı rolüne vurgu yapmaktadır. Çünkü anlatı analizi sadece bireylerin yaşam öykülerini biriktirme değil, birden çok birey ile yapılan görüşmeler sonucunda örüntüleri ve farklılıkları keşfederek yaşamın doğasına uygun bir şekilde bireyleri anlamamıza olanak sağlar. Buna göre kod-kategori-temalar oluşturulurken hem titizlik ve nesnellik temelinde veriler analiz edilmiş, aynı zamanda örüntüler ve farklılıklar gözden kaçırılmayarak bütüncül yaklaşılmıştır. Analiz sürecine ilişkin süreç Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Analiz Süreci

Maxqda programı kullanılarak yapılan nitel analiz aşamasında ilk olarak görüşmeler deşifre edilmiş, ardından deşifre edilen görüşmelerin satır satır analiz basamağı başlamıştır. Bu aşamada her bir görüşmeciye ait veri ayrı ayrı ele alınarak kendi içerisinde kodlama süreci sürdürülmüştür. İlk görüşmeci verisinin kodlaması tamamlandıktan sonra ikinci görüşmeci verisinin kodlaması yapılırken örüntüler belirmeye başlamış, süreç tekrar ettikçe örüntü sayısı artmış temalar belirmeye başlamıştır.

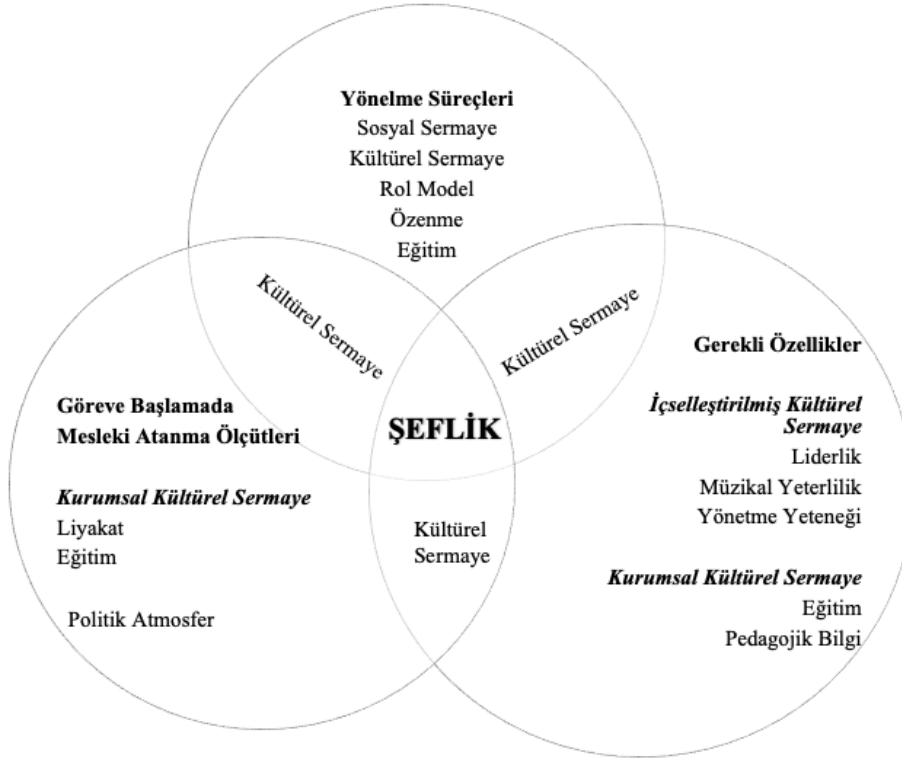
Araştırmanın analizi sonucu ortaya çıkan kod- kategori- temaların güvenilirliğini sağlamak amacıyla, alanında uzman 2 müzik eğitimcisine, katılımcıların görüşmelerinden rastgele olarak seçilmiş 9 sayfa görüşme verilmiş ve analiz etmeleri istenmiştir. Uzmanların analizleri sonucu ortaya çıkan kod-kategori-temaların araştırmacının elde ettiği kod-kategori- temalar ile örtüştüğü tespit edilmiştir.



BÖLÜM 3

BULGULAR VE YORUMLAR

Bulgular bütünsel olarak aşağıdaki biçimde şematize edilmiştir.



Şekil 2. Temalar

Koro Şefliğine, Orkestra Şefliğine Yönelme Süreçlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcıların şefliğe yönelme süreçlerine ilişkin yaşam öyküleri incelendiğinde birbirinden farklı “deneyim” odaklı durumlar ortaya çıkmıştır. Bu durumların analizi sonucu “sosyal sermaye”, “kültürel sermaye”, “rol model”, “özenme” ve “eğitim” durumları öne çıkmaktadır.

Sosyal Sermaye

Bourdieu sosyal sermayeyi, karşılıklı tanınırlık veya grup üyeliği ile belli derecede kurumsallaştırılmış ilişkilere dayanan, devamlı ve kalıcı ağlarla elde edilen, gerçek ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlamaktadır (Bourdieu, 1986).

Şef 1'in şefliğe başlama süreci ile ilgili aktardıklarından ilk olarak şefliğe başlamak için ne gerektiği ile ilgili paylaşımda bulunuyor burada "şans" diye adlandırdığı durumun sosyal sermaye içerisinde var olduğu düşünülebilir:

"Orkestra şefliğine başlamak için aslında birkaç şey gerekli, ilk olarak arzu, ikinci olarak şans, üçüncüsü yetenek, dördüncüsü azim bütün bunların gelmesi bu süreci yaşatabiliyor insana." şeklindedir.

Şef 1 ailesinin sanat çevresinde olması durumundan bahsetmiştir. Bu durum da sosyal sermayenin önemini gösteriyor:

"Benim hem tesadüfler hem de konuyla olan isteğim, ailemin müzik ve sanat ile iç içe olan, annemin profesyonel opera sanatçısı, babamın tiyatro sanatçısı olmasına karşın çok müziksever bir insan olmasıyla küçük yaşlarda beni konservatuvara yönlendirdiler." diyerek konuyu aktarıyor.

Şef 1'in şefliğe başlamasında konservatuvara girdikten sonra hocalarının da yönlendirmelerinin etkili olduğunu aktarıyor ve yine burada "şans" diye adlandırdığı durumun sosyal sermaye içerisinde var olduğu düşünülebilir:

"Çaba ve şans ile kompozisyon bölümüne yönelmem ve Adnan Saygun'un dikkatini çekmem, İlhan Baran ve Adnan Saygun'un hocalarım olması benim hayatımda çok büyük rol oynadılar." sözleri ile aktarıyor.

Şef 2 şefliğe başlama sürecinde bir fırsat doğması durumundan bahsediyor bu durumun sosyal sermayesi kapsamında gelişmiş olduğu görülmektedir. Şef 2 şefliğe başlamasını:

"89-90 yıllarında da Şanlıurfa Devlet Türk Halk Müziği korusu kuruldu, hasbelkader ben oraya saz sanatçısı olarak girdim. 1994 senesinde korumuzun şefi geçici görevle ayrılmak durumunda kaldı, Urfa'dan bana teklif geldi bu konuda yani yapar mısınız? diye. Düşündüm tabii ki olabilir dedik, bir şekilde birazcık böyle bu içinde duran o şeyin bir fırsatı doğdu sanki bir düğmeye basacaktı, öyle oldu." diyerek aktarıyor.

Şef 5'in sürecinde eğitim ve sosyal sermayenin önemi dikkat çekmektedir fakat burada önemli bir bulgu olarak kendisi şefliğe başlama sürecini "Tesadüf" olarak değerlendirse de aslında durum sosyal sermaye, yönlendirme unsurları göz önünde bulundurularak "tesadüf" olarak adlandırılmayabilir. Coleman'a göre sosyal sermaye, içinde karşılıklılık beklentilerinin bulunduğu ve ilişkilerin yüksek dereceli bir güvenle ve ortak değerlerle oluştuğu, böylece bir bireyin iletişim ağlarının ötesine geçtiği, bir kaynağı temsil eder (Field, 2008). Şef 5 şefliğe başlama durumunu:

"Ben 6 yaşında müzik okuluna piyano bölümüne gittim, ardından piyanist olarak piyano bölümüne girecektim. Giriş sınavlarında jüride bizim ünlü bestecimiz Vasıf Adıgüzel vardı, o zamanda o kolejin müdürüydü aynı anda. Ben çaldım gayet güzel, falan sonunda artık çıkacaktım şöyle bir çağırdı "Kızım diyor bir şöyle bir iki dörtlük yöneltebilir misin?" İçine mi doğdu? Ne olduysa bilmiyorum. Yönettim şöyle bir, ondan sonra üç dörtlüğü, dört dörtlüğü, altı sekizi, böyle bir şey yaptı biraz, bende zannediyorum ki, bunlar bana ritim soruyorlar zannediyorum falan. Şöyle yönettim şöyle bir müzik marş ya da ne bilim ne bir yönetebilir misin? Çaldılar yönelttim, vallahi çok güzel dedi aynen öyle, ben dedi size bir şey teklif edeceğim şu anda koro şefliği bölümünde kontenjanımız var, siz oraya girin. Ay ben bir üzüldüm, bir üzüldüm, ben şimdi kendime piyano hazırlıyorum, piyanist olacağım tamam mı ondan sonra oraya nasıl neden filan bak kızım sen beni dinle ne kadar ısrar etti nasıl, şimdi çok büyük bir otoriteydi. O zaman yani başka birisi söyleseydi belki ben şey yapmazdım ve o gün gerçekten tüm hayatımın değişti. Bak tamamen tesadüf hiç ben bunu düşünmüyordum şef olacağımı." sözleri ile aktarıyor.

Burada Şef 5'in küçük yaşta müzik eğitimine başlamış olması doğrudan sosyal ve kültürel sermayesi ile ilgili ve bir sınavda jüri tarafından yeteneğinin keşfedilmiş olması sosyal sermayesinin bir avantajı olarak görülebilir.

Şef 6 eğitim aldığı konservatuvarın ilk kurulduğu yıllardan itibaren öğrencisi olduğunu, eğitim hayatındaki hocalarının desteği ile devlet korosuna geçtiğini ve ardından şef yardımcısı olduğunu aktarıyor bu durum sosyal sermayesi ile açıklanabiliyor:

"Sonra ben İstanbul'a o zaman İstanbul Türk müziği devlet konservatuvarıydı, sonra o okul İTÜ ye bağlandı o okulun ilk hani kurulduğu yıllardaki öğrencilerinden biri olarak devam ettim. Bir icra heyeti sanatçılığım var bir yıl, misafir olarak kadro veremediler, ertesi yıl kadro verilmek üzereyken devlet korosuna Nevzat Tatlı hocanın devlet korosuna geçtim, desteğiyle orda bu defa İstanbul Teknik üniversiteni ki o zaman bizim konservatuarla bağları yok ama bir şekilde İnci çayırılı oranın şefiydi o yönetiyordu sonra benden rica etti. Ben İnci çayırılıya yardımcı olarak İTÜ korosunun 1976-77-78 üçü yani üç yıllarda hem şef yardımcılığı yaptım."

Şef 8'in "mesleki deneyim" konusunda sosyal sermayesi önemli zira öğretmeni kendisini şeflik yapması için yönlendiriyor:

"Benim koro eğitimciliğine başlamam şöyle oldu, TRT ye girdikten sonra 2 yıl sonra askere gittim. Öğretmenim Saip Egüz beni çağırdı, 1. Sınıflara koro eğitimi yönetimi dersine girmemi istedi ben yapamam dedim ben sana yardımcı olacağım dedi 1973 yılında. Askerken başladım, çok enteresan izin çıktı Gazi de ders vermem için hiç beklemiyorduk. Ben Saip Egüz gözetimi ve denetiminde Gazi'de ondan da aldığım bilgiler eşliğinde koro eğitimciliğine başladım 1973-74 öğretim yılının sanıyorum 2. Döneminde başladım. TRT'de sanatçayım o sırada TRT de izin verdi ama o anda askerdim, askeriye izin verdi askerlik bittikten sonra TRT ye geçtim geri bir süre TRT izin vermedi. Sonra izin problemi aşıldı."

Kültürel Sermaye

Bourdieu düşüncesinde kişilerin konumları iki farklılaştırma ilkesine dayanmaktadır. Bu farklılaştırma ilkeleri ekonomik sermaye ve kültürel sermayedir. Kişiler sahip oldukları konumlarını ekonomik sermaye ve kültürel sermayelerinin ağırlığına göre almaktadırlar (Bourdieu,1995).

Şef 3'ün şefliğe başlama sürecinde kültürel sermayesi, eğitimi önemli bir yere sahip, burada önemli bir husus da Şef 5'in sürecinde de aynı derecede öneme sahip olması ve iki şefin aynı müzik türü (çoksesli koro) alanında şeflik yapmalarıdır. Araştırma'nın önemli temalarından biri olan "eğitim" kendini çok sesli müzik alanında diğer müzik türlerine göre daha belirgin ve formal eğitim olarak gösteriyor. Şef 3 şefliğe başlama sürecine ilişkin:

"Şöyle oldu koroda söyleyerek, Alman lisesi mezunuyum, orada Alman hocalarımız vardı birkaç yıl korolarda söyledim orkestralı konserler de yaptık sonra Boğaziçi üniversitesine girdim ve Boğaziçi'nin klasik müzik korosuna girdim sonra şef ayrıldı sen yapar mısın? dediler bende bir bakalım derken kendimi orda buldum." aktarımında bulunuyor.

Burada koroda veya orkestra da yer alma durumunun önemi ortaya çıkmaktadır. Şef 1 ve Şef 6 müzik topluluklarında çalgı veya ses olarak yer almış bireyler bu durum şef 3 için de aynı yani bireyler şeflik yapmadan önce topluluklarda yer alıp ses veya enstrüman icrasında bulunduktan sonra şefliğe başlıyor süreç içerisinde.

Şef 3'ün şefliğe başlama sürecinde kültürel sermayenin yeri ve önemi çok belirgin, şef 3 lisans eğitimi öncesinde dahi sürekli bir müzik eğitimi aldığını belirtiyor:

“Bu süreçte hep bir yandan sürdürdüğüm bir müzik eğitimim vardı gitar, piyano çalardım, şan eğitimim vardı ama o döneme kadar bir konservatuvar eğitimim yoktu. Daha sonra kendimi şeflik için Almanya’daki koro şefliği sınıflarına gidip gelerek geliştirmeye başladım. 5 sene Boğaziçi üniversitesinin şefliğini yaptım, sonra İTÜ MİAM’a girdim şeflikte müzik teorisi diye bir bölüm yani ikisini birden yaptım. Orada 3 sene master yaptım sonra 6- 7 sene doktora yaptım ama yani açıkçası koro şefliği ile ilgili öğrendiğim her şeyi yurtdışında öğrendim. En az 20 tane masterclass’a gitmişimdir. Şimdi bu sene Graz Üniversitesinde Avusturya’da koro şefliği üzerine postdoc yapıyorum.”

Bu aktarımlarda çok önemli bir detay dikkat çekiyor, araştırma için de büyük önem taşıyan bu husus ülkemizde koro şefliği ile ilgili bir eğitim programının bulunmaması. Şef 3 bunu “*koro şefliği ile ilgili öğrendiğim her şeyi yurtdışında öğrendim*” sözleri ile belirtiyor ve bu alandaki eğitim programındaki boşluğa değiniyor. Ülkemizde lisans düzeyindeki ve lise düzeyindeki müzik eğitimi veren kurumlarda her ne kadar koro dersi, koro ve yönetimi dersi yer alsada bir eğitim programı olarak “Koro Şefliği” programının yer almaması çok sesli koroları yönetecek şef adaylarının eğitim alma durumlarına engel teşkil etmekte olup, mesleki müzik eğitimi kurumlarından mezun bireylerin kendi imkanları ile aldıkları eğitim sonucu koro şefi olmaları durumunun önünü açmaktadır. Bu sebeple her bireyin fırsat, olanak olarak eşit olmaması durumu göz önünde bulundurulursa koro şefi yetişme sürecinin sağlıklı olmadığı ve bireysel imkanlar ile yürüdüğü düşünülebilir.

Şefliğe başlama sürecinde şeflerin yaşam öykülerini incelediğimizde her birey için sürecin, yaşantıların ayrı olduğunu ortak nokta olamayabileceği görülmekte. Buna örnek olarak Şef 4 kendi sürecini:

“1981 yılında, TRT Ankara Radyosu Yurttan Sesler topluluğuna yetiştirilmek üzere sanatçı sınavını kazanarak ses sanatçısı olarak girdim. İşletme yüksek okulu mezunuyum. 2000 yılında Yurttan Sesler topluluğu şefliği sınavını kazandım. Yani seri olarak geçiyorum senin konuyla alakalı bölümler. 2000 yılından beri Yurttan Sesler topluluğunu yönetiyorum.” olarak aktarıyor.

Şef 5’in TRT gençlik korosuna girmesinin şeflik sürecinde çok önemli yere sahip olduğu görülmekte zira bu süreç TRT sanatçılığı ve şeflik sürecinin de önünü açıyor bu durum sosyal ve kültürel sermayesi olarak açıklanabilir:

“1989 yılında Ankara Radyosunda Türk Sanat Müziği Gençlik Korosuna girdim. Gençlik Korosunda çalmaya başladım. 91 yılında açılan sınavla istisna akitli sanatçı olarak çalışmaya başladım. 93 yılında da kadroya geçtim. 91’den itibaren Ankara Radyosunda görev yapıyorum çok çeşitli kademelerde görev yaptım. İdari görevlerim oldu, Radyo Müdür Yardımcılığım oldu, Türk Sanat Müziği, Türk

Halk Müziği müdürlükleri yaptım. 2010 yılında da Türk Sanat Müziği Topluluk Şefi olarak görevlendirildim. 2010'dan bu yana da bu görevi sürdürüyorum. Bugünde yaklaşık bir buçuk yıldır Türk Sanat Müziğinin tek şefi olarak Ankara Radyosunda görev yapıyorum.” olarak aktarmakta.

Şef 6'nın şefliğe başlama sürecinde kültürel sermayesi doğrultusunda ortaokul, lise döneminden gelen müzik birikimi, merakı, çalgı hakimiyeti ve amatör topluluklar yönetmek için karşısına çıkan fırsatları dikkat çekiyor.

“Koro şefliğine başlamam Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrenciliğim sırasında oldu. Tabi daha önceden ben melodika, mandolin, bağlama, akordiyon gibi birçok çalgıyı çalmıştım. Ortaokul, lise çağlarında hatta besteler yapmaya başlamıştım, 13 yaşından itibaren ve yani müzikle çok içli dışlıydım. Orta Doğu Teknik Üniversitesine girdikten sonra oranın Türk müziği topluluğu da vardı. Erol Sayan şefliğinde çalışmalar yapardı. Tanbur'a da orada başladım. Arkadaşlarımdan bir tanesi İsmail dedi ki bana biz Aydınlikevler lisesli mezunları TSM korusu kuracağız yardımcı olur musun? Tabi yardımcı olurum dedim biz 73,74'te orda başladık, ben Orta Doğu Teknik Üniversitesi korosunda öğrendiğim çaldığım eserlerden daha hani böyle hafif olanların koronun söyleyebileceği basitlikte olanları aldım geldim, hatta konser verdik. Daha sonra ODTÜ'deki çalışmalar devam ederken. Erol Sayan İstanbul'a tayin oldu sonra şeflik bana kaldı.” sözleri ile aktarıyor.

Şef 7 şefliğe başlama öyküsünde kültürel sermaye dikkat çekiyor, şef 7 süreci anlatırken müzik eğitimi almadığını, fakat müziğin dolaylı olarak hep hayatında olduğunu belirtiyor:

“1969 yılında Ankara'da doğdum tüm öğretim hayatımı Ankara'da sürdürdüm aslında benim eğitim hayatım hiç müzik üzerine olmadı. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Biyoloji bölümünü bitirdim. Üzerine Eğitim Fakültesini bitirdim ve Genetik üzerine yüksek lisans yaptım ama müzik hep hayatımda oldu bir şekilde.”

6 yaşında aldığı müzik dersinin sürecin temellerini oluşturduğunu ve çalgı eğitiminin de pekiştirdiğini belirtiyor bu aktarımlardan “kültürel sermaye” ve “eğitim” konuları dikkat çekiyor:

“6 yaşında ilkokulda, Ted Ankara Kolejinde eğitim görürken rahmetli Muzaffer Erkindan orff dersleri aldık. 5 sene boyunca biz Muzaffer hocayla çok ciddi bir çalışma yaptık, yani küçük yaşlardan itibaren sonra lise birinci sınıftan itibaren de tambur çalmaya başladım, ben tambur dersleri almaya başladım.”

Şef 8'in yaşantısında “eğitim” konusu ve kültürel sermayesi dikkat çekiyor, sanatçı olarak seçildiğinde müzik eğitimi alıyor oluşu ve kuruma girdikten sonra da eğitim alması önemli. Şef 8 in deneyimleri TRT çok sesli korosunun kuruluşu ve ilk

sanatçı istihdamı, Türkiye’de koro müziğinin geçmişteki durumu ve gelişimi konuları açısından önemli:

“Muammer Sun, Hikmet Şimşek ve Saip Egüz öncülüğünde insanlar bir araya geliyor, TRT de çok sesli koro kurulması gündeme geldi biz de öğrenciyiz, Gazi müzikte. 1970 haziran ayında bir jüri Anadolu’daki 10 kadar radyoda genel duyuru yaptı tahmini söylüyorum, 1000 civarında insan 10 radyoda sınava girdi, jüri önünde bunların içerisinde 120 kişiyi seçtiler. Bu 120 kişinin içerisinde 10 tane müzik eğitimi görmüş olan vardı gerisi görmemişti yok çünkü eğitim kurumu yok. Bu 10 kişinin içindeydim ben de. 120 kişi sonra 60’a indi 60 kişinin içinde 10 kişi var eğitim almış olan geriye kalan 50 kişi, sesi iyi olan, işitmesi iyi olan bireylerdi. Önce bir kursa tabi tutulduk, yetiştirilmek üzere sanatçı olarak alındık. Hikmet Şimşek şefimiz oldu 2 yıl o çalıştırdı ardından Walter Strauss geldi ondan önce şefsiz kaldık çok önemli şefsizlik dönemleri yaşadık.”

Bourdieu’ya göre kültürel sermaye toplumsal uzam üzerindeki eyleyicilerin konumlarını ekonomik sermaye ile belirleyen bir sermaye türü olarak ifade etmektedir. Kültürel sermaye kişilerin doğduğu andan itibaren kazandığı sermaye türüdür. Kültürel sermaye eyleyenin doğumundan itibaren eğitim kurumları ve aile kurumları başta olmak üzere toplumsal uzamdaki sosyal yaşamı boyunca edindiği pratikler pekiştirdiği tüm donanımı şeklinde ifade edilmektedir.

Rol Model

Şef 1 in aktarımlarından en dikkat çeken durumlardan biri özenme, rol model alma olduğu söylenebilir. Rol modeller davranışları, kişisel özellikleri veya sahip oldukları bazı özel niteliklerine başkaları tarafından özenilen kişilerdir (Ricer, 1998; Karaoğlu, 2012). Şef 1 kendisi bu konuyu:

“Süreç içerisinde birkaç tesadüfi bu kıvılcımı ateşleyen olay var, bunlardan bir tanesi Zubin Mehta yönetiminde L.A. Filarmoni orkestrasının Ankara’da bir konser vermesi olmuştur. Rahmetli annem sayesinde sahne arkasından şefi önden izlerken böyle bir mesleği yapmayı arzu edebileceğimi hissetmişim.” diyerek anlatıyor.

Şef 2’nin kendi sürecine dair aktardıklarından yola çıkarak, özenme durumunun şeflik mesleğine başlamadaki etkisine değinebiliriz:

“Şefliğe girmem, aslında şefliğe özenmemle başlasak belki daha yerinde olacaktır. Bu benim lise yıllarım 82-83 lü yıllarda Sabri Yener hocamız vardı, lisede benim müzik öğretmenimdi. Okulda çok sesli koro, klasik Türk müziği korusu, halk

müziği korusu kurardı. Gazi mezunu olduğu için bu alanda güzel çalışmaları vardı ve disiplinli bir insandı çokta iyi bir eğitimciydi kendisi beni çok etkilemişti.”

Şef 2’nin şef olma fikrinin temellerini atan lise müzik öğretmeni olmuş ve bu durum lisans eğitiminde de pekişerek devam etmiş ve şef olmak fikir olarak kendisinde olgunlaşmış burada rol model alma durumu büyük önem taşıyor, rol modeller, bireylerin hayranı olduğu ve onları taklit ettikleri, bireysel başarı ve özelliklere sahip olan bireylerin, karar verme davranışı üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkileri bulunan kişilerdir (Bandura, 1977; Run vd., 2010). Şef 2 süreci şöyle aktarıyor:

“İTÜ Türk Müziği Devlet Konservatuarına girdim. Oradaki koro çalışmaları Nida Tüfekçi’nin okul korolarındaki faaliyetlerinde bulundum. 88-89 dönemlerinde Adnan Ataman’ı tanıdıktan sonra bu olay birazcık daha kafamda şekillendi. Halk müziğinde bugün en iyi şeflerden bir tanesi olarak gördüğüm kişidir ve müthiş bir Halk Müziği birikimi ve aynı zamanda iyi bir koro yönetimi tekniğini gördüm kendisinde. Bu beni etkiledi tabii ki.”

Bandura’ya (1989) göre rol modeller bireyler tarafından oluşturulurken, modelin bireye uygunluğu önemlidir. Birey rol modelle ne kadar yakınlık duyarsa ve modellenen davranışı, ne kadar gözlemlerse o kadar benimseyecek ve gerçekleştirecektir. Bu durumda şefler, şef olmadan önce topluluklarda yer alarak çoğunlukla kendilerini çalıştıran şefleri rol model belirlemişlerdir.

Katılımcıların şefliğe başlama süreçlerine ilişkin yaşam öykülerinin analizinde birçok değişkenin söz konusu olduğu, şefliğe başlama sürecinde birbirinden farklı tetikleyici unsurlar olduğu dikkat çekmektedir. “Tesadüf, şans, orada bulunuyor olmak” olarak aktarılan durumların aslında öyküler incelediğinde sosyal sermaye, kültürel sermaye ye karşılık geldiği düşünülebilir.

Burada ulaşılan en önemli unsurun bir tane olduğunu söylenemez fakat sosyal sermaye, kültürel sermaye, özenme, rol model alma ve eğitim durumlarının birbiri ile bağlantılı süreçler olduğu ve “şefliğe başlama” sürecini oluşturmada önemli bir yere sahip olduğunu söylenebilir.

Önemli bir bulgu olarak, müzik türü ve şeflik türü fark etmeksizin şeflerin tamamının topluluklar içinden geldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun şeflik mesleği için bir gereklilik olduğu düşünülebilir zira bir toplulukta ses veya enstrüman olarak görev almış bireylerin bir çalgı veya şarkı söyleme yeteneğine sahip olduğu ve üyesi olduğu topluluğun dinamiklerine aşina olduğu düşünülebilir. Ayrıca toplulukta icracı olarak yer alma durumunun şef olma ihtimalini de sosyal sermaye açısından desteklediği bulgusuna

ulaşılmıştır zira birden fazla şef toplulukta görev yaptıkları sırada şefin ayrılması sonucu şeflik görevine geçtikleri belirlenmiştir.

Koro Şefi, Orkestra Şefi Olmak İçin Gerekli Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Şef olmanın bireylerde ne gibi değişimlere neden olduğunu incelerken katılımcıların deneyimleri doğrultusunda kendilerinde gördükleri değişimler ile bağlantılı olarak şeflik için gerekli özellikler ortaya çıkmakta. Çalışma alanları Batı müziği ve Türk müziği olmak üzere 2 müzik türü altında gruplanan şefler bu alanlar altında da birbirinden farklı özellikte topluluklar yönetmekteler. Burada öne çıkan unsurlar, “Liderlik”, “Kültürel Sermaye”, “Müzikal yeterlilik”, “Psikoloji bilgisi” oldu. “Müzikal yeterlilik”, “Psikoloji bilgisi” vd. şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak belirlenmiş ve bu bağlamda ele alınmıştır.

Şefler farklı oluşumları yönetmelerine karşın, topluluk üyesinden şefliğe geçtikten sonra yaşadıkları değişiklikler ve şeflik için gerekli özellikler konusunda birbiri ile benzer olabilecek birçok görüşe sahipler.

Liderlik

Şef 1 şefin liderlik özelliğini kendi tanımı ile şu şekilde aktarmaktadır:

“Orkestra ve şef bir bütündür ama birbirini iten 2 kutuptur, orkestra ve şef anlaşılan iki arkadaş, aynı yöne bakan bir grup değildir, daima doğasında bir çatışma olan ve bu çatışmayı ileriye doğru taşıyacak bir enerjiye dönüştüren iki kutuptur. Dolayısıyla şef liderdir ve topluluğu istediği şekilde yoğuran yönlendiren ve onları göstermiş oldukları dirençle birlikte bir enerji potasının altında toplayan bir liderdir.”

Bu aktarımda görüldüğü gibi şefin liderlik vasfı bir şefte olması gereken özelliklerden en önemlilerinden biridir. Adair’ e göre liderlik, insanları belli bir yolu takip etmeleri konusunda etkileme faaliyetidir (Adair, 2004). Yazgan’a göre en sade tanımıyla liderlik, insanları etkileyebilme gücü veya sanatıdır (Yazgan, 2007).

Şef 1 sözün devamında şefliğe başladıktan sonraki süreci şeflik mesleğinin özellikleri ve şefin sahip olması gerektiği nitelikler bakımından şöyle aktarıyor:

“Ama şeflik öyle bir meslektir ki, her zaman sivri bir meslektir, herkesin dikkatini çeken paratoner gibi tüm şimşekleri üzerinde toplayan, ukala bir meslektir o bakımdan ukalaca algılanmamak için hem tevazu sahibi olmak hem çok bilgili olmak hem insanları kucaklamak hem de insanlar üzerinde liderlik vasıflarını göstererek otorite kurabilmek zor bir şeydir. Bu dengeleri her zaman kurabilmek kolay olmaz, bu bakımdan yaşantımda bu dengeleri kurmanın çabasını her zaman gösterdim.”

Şef 2 bir şefte liderlik vasfının gerekliliğini şöyle aktarıyor:

“Şeflikte iki önemli faktör var. Birincisi insan yönetimi, diğeri de şeflik tekniği. Bu ikisi birbirinden kopmaz bir bütün dolayısıyla bir yönetici ne olması gerektiğini bana göre bu noktada liderlik vasfı öne çıkıyor demek ki o zaman benim bir iyi bir lider olmam gerektiği kanaati hasıl oldu.”

Şef 2 müzikal yeterliliğin, insan psikolojisi bilgisinin önemini:

“Çünkü hâkim olmanız gerekiyor hem müzik sanatına hem de insan varlığına dolayısıyla, bu ikisini birleştirmenin yolu çok kolay olmadı o zaman ne oldu ben daha ağırbaşlı her şeye öyle atlayan ya da değil araştıran, öğrenen ve kendini geliştiren sürekli bir yöneticinin, müzik yöneticisinin ve müzik açısından bilmem gereken ve müziğe genel anlamda çok daha iyi hâkim olmam gerektiği düşüncesini bende ortaya koydu ve bir sürü sorumluluk yükledi her şeyden önce.” sözleri ile anlatıyor.

Lider özelliklerinden biri olan *Uzmanlık Gücü* (Expert Power) astların, belli konularda lider kadar bilgi ve tecrübeye sahip olmadıklarına dayanır. Uzmanlık gücü sadece belirli bir konuyu kapsayan dar bir alan için geçerlidir. Astlar liderin bu konudaki bilgi ve tecrübesine güvenerek görevlerini yerine getirirler. Şef 2’nin müzikal yeterlilik ile ilgili aktarımı da Liderlik özelliklerinden “Uzmanlık Gücü” kapsamında düşünülebilir.

Şef 3 koro şefinin liderlik vasfını liderlik olarak değerlendirmeyerek durumu:

“... liderlik vasfı, bunu liderlik olarak ele almayalım kabul karizması diyebiliriz. Topluluk yönetiminde önemli bir ölçüt diye düşünüyorum, sınıf yönetimi diyoruz eğitimde burada ortam yönetimi o anı yönetmek psikoloji insanların birebir ve toplu psikolojileri koroyu tanınması gözünden anlaması” sözleri ile açıklıyor.

Şef 4 şeflik yapmaya başladıktan sonra kendinde gördüğü değişiklikler ile ilgili ilk olarak liderlik özelliğinin önemini ve sanatçı şef arasındaki ilişkiyi anlatıyor:

“Aslında kendimde gördüğüm değişiklik aynı işi yapıyoruz biz. Şu var şimdi sanatçı kesimini yönetmek zordur. Sanatçı hassas insandır. Sanatçı becerikli insandır. Sanatçı yeri geldiğinde egosu yüksek bir insandır. Duygusaldır. Yeri geldiğinde mızızlanır canı iş yapmak istemez. Onlardan biri olarak onları

anlarsanız, onlarla birlikte iş yapmak konusunda onlardan biri olduğunuz için yani onun bildiği her şeyi bilmek zorundasınız yoksa size itaat etmez ama öyle bir şey ki yani onu yönetecekken sonuç odaklı düşünürüz biz.”

Şef 4 şefin liderlik özelliği altında insanları bir amaç için bir arada toplama yetisine değiniyor ve bu durum zaten liderlik tanımlarında mevcut:

“...aslında her insan tabiri caizse otomobil gibi düşünün, nasıl ki her otomobil ayrı bir anahtarla çalışıyorsa, her insan da ayrı bir yöntemle işler. Başlı başına bağımsızdır. Özeldir. Onların o ayrı ayrı insanlardan aynı yetenekleri olduğu için onların hepsini bir araya toplayarak bir iş yapıyorsunuz. Onları anlarsanız, onların nasıl rahat edeceğini, nasıl çalıştırırsanız iyi sonuç alacağınızın hesabını yaparsanız tabi bunu öğrenmekte sizi eğitiyor aslında.” sözleri ile aktarıyor.

Lider, yapılacak işin odak noktasında olup astlarının gücü onda toplanır. Lider, astlarının istek ve ihtiyaçlarından etkilenirken, bunun bir karşılığı olarak; astlarının dikkatlerini kendi üstünde toplayarak onların arzu ve enerjilerini kendi istediği bir amaca yönlterek bu hedef doğrultusunda davranışa yöneltten kişidir (Arıkan,1997).

Şef 7 liderlik vasfının, müzikal yeterliliğin, güncel olmanın, bir şefte bulunması gerektiğini:

“Kesinlikle liderlik vasfı olan birisinin, olması lazım yani bir duruşu olması lazım. Bunu bir tarafa koyduktan sonra mesleki anlamda söylemem gerekirse repertuarının çok geniş olması gerekiyor. Yani sürekli çalışan birinin olması. Her gün repertuarına yeni eser katması gerekiyor.” sözleri ile aktarıyor.

Şeflik İçin Gerekli Kültürel Sermayenin Bileşenleri

Şeflik için gerekli özellikler olan eğitim, müzikal yeterlik, psikoloji bilgisi ve pedagoji kavramları şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak ele alınmıştır.

Şef 2 Türk Halk Müziği alanında şeflik eğitimi olmaması durumuna değinerek koro ve orkestra yönetim teknikleri bilgisinin yani müzikal yeterliliğin şefte olması gereken özelliklerden biri olduğunu aktarıyor burada kurumsal kültürel sermaye eksikliği kendini gösteriyor:

“...çünkü bir eksiklik var Türk Halk Müziği alanında şef eğitimi olan bir kurum yok ve bu anlamda biz kendimizi mecburen kervan yolda düzülür misalinden kendimizi yetiştirmemiz ve bunun dünya nasıl yapıyor ise biz bunu kendi eğitimimizi araştırarak, yaşayarak ve de öğrenerek ve gözlemleyerek yapmamız gerektiğini bilincini o bana verdi. Dolayısıyla ben yönetim tekniği konusunda

arkadaşlarımızda da genellikle söylerler farklı bir yapım vardır, çünkü şunu öğrendim baktım ben orkestra şefi değilim, ben koro şefi de değilim, sonra bir baktım ki hem orkestra şefiyim hem de koro şefiyim, o zaman hem orkestra yönetim tekniklerine hâkim olmam gerekiyor, bir taraftan da koro yönetim tekniklerine hâkim olmam gerekiyor.”

Şef 3 şeflik yapmaya başladıktan sonra kendinde gördüğü değişiklikler ile ilgili ilk olarak çok bir değişiklik olmadığını zaman zaman bir koro üyesi olarak şarkı söylemeye devam ettiğini bir topluluk üyesi olduğunu aktarıyor.

“Temelde bir şey değişmedi bence, çünkü o tarafa da geçiyorum. Ben çok severim koroda söylemeyi hatta Viyana’ya gittiğimde eğitim için koroda söylüyorum. Hocanın korosunda iç içe olan bir şey bu benim birçok şef arkadaşım da meslektaşım da yaşça benden çok büyük olanlar da kendi vokal gruplarında korolarında aynı zamanda söylüyorlar.”

Bu aktarımda batı müziği eğitimi almış koro şeflerinde kültürel sermaye ihtiyacının da farklılaştığı görülmekte. Şeflerin hali hazırda kültürel sermayesi var ama koroyu daha derinlikli anlamak üzere özellikle kaliteli bir koroda karşı tarafa geçiyorlar. Yani Türk Müziği şefi şeflik öğrenmek için çabalarken, hali hazırda bilen batı müziği şefi derinlikli müzikal anlayış arayışında. Bu durum kültürel sermaye ihtiyacının iki farklı düzeyini ortaya koyuyor.

Şef 3 ardından şeflik özellikleri bakımından sözüne devam ediyor:

“Fakat tabi şu değişti bir yandan da bir topluluk psikolojisine daha hemhal oldum yani nasıl bir toplulukla çalışmak lazım, nasıl bir vizyon koyup yönlendirmek gerekiyor, insanlar hangi şartlarda bir araya geliyor nasıl motive oluruz bu tarz konularda daha farkındalık oluşuyor.”

Şef 3 kültürel sermayesi ile bağlantılı olarak, koro şefinin için koroda şarkı söylemiş olmasının önemini:

“... koroda söyleyerek, yani koro şeflerinin benim Avrupa’da da çok tanıdığım bu şekilde, koroda söyleyerek içerden yetişen birçok insan var ve koro müziği özelinde, orkestra için de böyle orkestra da çalan birinin orkestra şefi olarak gözlemleriyle tamamen dışardan birinin çok farklı olacağı gibi koroda da öyle içerden gelen birinin çok daha farklı avantajları oluyor, o havayı biliyor solumayı biliyor, nefesi biliyor, topluluk olmayı biliyor.” diyerek aktarmakta.

Şef 3 koro şefliğinin müzik üzerine daha fazla düşünmeyi gerektiren bir alan olduğunu, belirli bir kültürel sermaye ve bunun içerisinde müzikal yeterlilik gerektirdiğini şu sözler ile anlatıyor:

“...mesela çok sesli olduğu için zaman zaman 16 sese bölünüyor koro sadece 4 ses değil, tabii ki tüm ses gruplarına hâkim olmalı, orkestra partiyonuna hâkim olmalı, koristin böyle bir sorumluluğu yok kendi partisini uyumlu şekilde seslendirmesi lazım. Biz burada 25 tane senfonik konser yapıyoruz, öncesinde çalışıyoruz bu çalışma sırasında şefin tüm senfoniye, oratoryoya hâkim olması ona göre koroyu hazırlaması lazım, girişler çıkışlar nerde nasıl nefes alınacak gibi o yüzden müzik üzerine daha fazla düşünmeyi gerektiren bir alan.” sözleri ile aktarıyor.

Şef 4 şefin topluluk içinde ses ya da saz sanatçısı olarak yer almış olmasının gerekliliğini, bunun avantajları olduğunu ve enstrüman bilgisi olmayan bir kişinin şeflik yapamayacağını açıklıyor, bu durum kültürel sermaye olarak adlandırılabilir:

“Ama şöyle bir şey var mesela, ses sanatçısı olan bir arkadaşın bir enstrümanı icra ediyor olabilmesi büyük bir avantajdır. Çünkü mesela bizde şefler şu vardır: Ses sanatçısı kökenli olanların icralarında sesler daha rahat eder. Saz sanatçıları daha rahat eder. Zaten enstrüman tanımayan kişi şef olamaz isterse dünyanın en iyi solisti olsun.”

Şef 4 şefin en önemli özellik ve içselleştirilmiş kültürel sermaye olarak bir şefin el hareketleri ile yönetim kabiliyeti olması gerektiğini belirtiyor bu durum:

“En önemlisi yönetebilme kabiliyetinin olması lazım, müzisyenliğinin dışında. Sanatçılığının dışında. Bir evet sanatçı olacaksanız, bu işi bilen biri olacaksanız, müzisyen olacaksanız ama bunların ötesinde mesela çok iyi müzisyenler bilirim, müziğinde çok iyi müzisyenliğinde çok iyi bağlamacıdır, ağzınız açık kalır. Çok iyi okur. Fakat yöneticiliği çok kötüdür.”

Şef 4 içselleştirilmiş kültürel sermaye olarak şefin müzikal yeterliliğin yanında liderlik özelliği içerisinde tutarlı, kararlı ve iradeli olması gerektiğini bunların önemini:

“Şef olmak bir bedeldir. Bazı şeyleri eğer bunu göğüsleyemiyorsanız olmaz. Topluluğa baktığınızda hem sevginiz olacak hem saygınız olacak ama sizin işinize saygınız işinize dönük iradeniz, kararlılığınız çok net olması lazım. Şefseniz eğer yönettiğiniz topluluğun size saygı duyacak kadar tutarlı olmanız gerektiğini unutmayın. “sözleri ile aktarıyor.

Şef 5 şeflik yapmaya başladıktan sonra kendinde gördüğü değişiklikler ile ilgili bir aktarımında bulunmuyor çünkü 6 yaşında piyano bölümünde eğitime başlamasının ardından 16 yaşında koristliğe ve koro şefliği alanında eğitime başlamış. Bu durumda süreç Şef 5 için eğitimi ile orantılı ilerlemiş. Şef 5 koro şefliği için koroda söylemiş olmanın kesinlikle gerekli olduğunu çok net bir biçimde belirtiyor ve bu durum içselleştirilmiş kültürel sermayenin oluşturucularından:

“On altı yaşında ben o koroda söylemeye başladım. Şimdi şunu söyleyeyim siz soruyorsunuz ya koro şefi olmak için kesinlikle, bundan eminim herkese söylüyorum koro şefi, gerçek bir koro şefi olmak için koroda söylemeniz lazım.”

Şef 5 şef olmak için müzikal yeterlik ve pedagojik yönün bütün olarak önemli olduğunu ve gerekli olduğunu:

“El sallamak yönetmek değil. Çok iyi bir koro şefi olabilirsin teknik, teori, kitap gibi koro önüne geçiyor skandal hiçbir şey yapamıyor. Pedagojik yönü yok sıfır. Böyle örnek çok var. Bakarsan çok iyi şef ama koro karşısında hiç sıfır.” sözleri ile aktarıyor.

Şef 5 şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak insan psikolojisi ve iletişim yeteneklerinin gerekliliğini:

“İnsandan anlamak diplomat olmak lazım, psikolog olmak, her şey biz mesela psikiyatri dersi geçtik koro şefliği bölümünde, bizde zorunluydu Freud. Bakışa kadar bize öğretmişler. Nasıl koriste bakman lazım.”

Şef 5 şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak müzikal yeterlilik ve eğitimin şeflik için gereklilik olduğunu belirtiyor:

“Otoriteyi koymak lazım, nasıl olacak kesinlikle eğitimle. Bakın diyorsunuz ya şeflik yaparken en önemli yollar şimdi onu diyorum. Benim zorluğum şöyleydi en genç bendim koroda, daha genç yoktu köklü bir koro gencecik bir kız çıkıyor şef oluyor. Nasıl otoriteyi tutacaksın ondan sonra bilgi, eğitim, her soruya cevap vermek zorundasınız.”

Şef 6 müzikal yeterlilik, konsantrasyon, şeflik tanımı unsurlarından bahsederek aktarımda bulunuyor:

“Şeflik, bir grubun topluluğun uyum içinde aynı sesleri basarak aynı yorumu yaparak icra etmesini sağlayan bir makamdır mevkidir. Demek ki şeflik denildiği zaman hani başa oturup da bir tane es vurup ondan sonra herkes ne söylerse söylesin ne çalarsa çalsın değildir. Maalesef günümüzde o hale geldi. Şeflik adeta uzay mekiğini aya indirir gibi bütün eser ve konser boyunca başka kafasında hiçbir şey düşünmeden kendisinin tamamen öndeki notaya ve beyinde düşündüğü yorumu koroya saz sanatçılarına icra ettirmektir. Şef orda başka hiçbir şey düşünmeyecek, tamamen düşüneceği önünde ki notayı hep birlikte tek ağızdan söyler gibi bir hani koro ne amaçlar bir kişinin söylediği şekilde ama kaç kişi varsa o kadar kişiden oluşan dev bir kişinin dev bir insanın tek başına söylediği zaman ki icrasını yapmak şeklinde yapar.”

Şef 6 şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak şefin dikkatli ve yönetme kabiliyetinin iyi olmasının önemine değiniyor:

“Bizim dalda şef koroyu dikkatle inceleyecek, herkesi dikkatle inceleyecek veya başka bir şey söyleyeyim, orda olur ya insanlık hali biri sallanıp düşecek mi? diye onu bile gözlemesi lazım. Yani çok büyük bir yoğun bir dikkat içinde olması lazım, işte koro şeflikleri bunu veriyor veya hani örnek vardır ya çok kabiliyetli adam işte yürürken sakız çiğneyebiliyor diye yani bu espri tabi de, ama burada da böyle olacak işte giyiminden kuşamından, genel özellikleri, eğitim formasyonu diğer özellikleri el işaretlerini, el hareketlerine kadar nasıl vermeli burada hani bir çok video var, buradan bu hususta söyleyebileceklerimi çıkarabilirsin.”

Şef 7 şeflik yapmaya başladıktan sonra kendinde gördüğü değişiklikler ile ilgili şeflik yapmanın kendisinin bazı yönlerini değiştirdiğini belirtiyor bu değişimler daha çok kişisel özelliklerdeki değişimlere işaret ediyor:

“Ya tabii çok önemli değişiklikler var aslında. Şöyle söyleyeyim ben özellikle gençlik yıllarımda, hatta yani otuzlu yılların ortalarına kadar çok çekingen bir yapıya sahip olan bir insandım. Şeflikle topluluk önüne çıkınca ve bir topluluğun sorumlusu olarak çıkınca, birtakım şeylerde yumruğunuzu vurmamak zorunda kalıyorsunuz. Ben hayatımda inanılmaz böyle kırk yaş civarında ilk defa bir şeye hayır dedim, böyle bir konserle ilgili hayır dedim ondan sonra o gece ben nasıl karşımdaki insana “hayır” dedim diye düşündüm. Fakat sonra görüyorsunuz yani zaman zaman çok sert gitmek zorundasınız. Her şey böyle öyle bir idare etmek zorundasınız ki ne aşırı sert olacaksınız ne aşırı yumuşak olacaksınız onun için kendi hislerimi daha çok frenlemeye başlayabildiğimi gördüm. Yani hep bakıyorum genellikle olumlu etkileri oldu. Ha olumsuz etkileri de yok değil.”

Şef 7 şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak şefin çalıştığı topluluğa hâkim, müzikal yeterlilik sahibi olması gerektiğinin üzerinde duruyor:

“Enstrümanların sınırını çok iyi bilmesi gerekiyor. Hani alt sesi nedir, üst sesi nedir, kaç sestene taksim yaparsen sıkıntıya düşer, kaç ses rahat ettirir her enstrüman için böyle bir bilgiye de sahip olması var yani aslında mesleki donanımının oldukça fazla olması gerekiyor. Ben enstrüman dedim ama aynı şey tabii ki insan sesi için de geçerli, artı birlikte çalıştığı insanların seslerini de çok iyi tanıyıp ne yapabileceklerini iyi kötü kestirmesi gerekiyor.”

Şef 8 şeflik özellikleri ile ilgili olarak koro şefi teriminin eksik olduğunu yapılan işin koro eğitimi ve yönetimi olduğunu bu bağlamda koro eğiticisi yöneticisi olarak adlandırmanın daha makul olacağını aktarıyor:

“Şef demek lider, önder, falan demek ama eğiticisi demek değildir. Şef dediğiniz zaman eğitmez, o sadece çalışmayı yürütür dolayısıyla koro şefi terimi yanlış bir terim daha doğrusu eksik bir terim. Şöyle ki koro şefi dediğiniz kişiler dünyanın her tarafında önce korosunu eğitir sonra yönetir belki yönetim aşamasına konserden bir iki çalışma öncesine kadar eğittiği korosunu dinleti sırasında yönetmesine şeflik denilebilir ama öbürü yanlış bir terim o zaman düzeltelim koro şefi ağzımız öyle alışmış olsa bile hep şöyle anlaşılmalı koro eğiticisi, yöneticisi

olarak. Bizde alıştık bende koro şefi diyorum ama öyle değil doğrusu koro eğiticiyi yöneticisi.”

Şef 8 şefin temel müzik bilgilerini yaparak yaşayarak bilmesi gerektiğini aktarıyor:

“Bir koro eğiticiyi, yöneticisi, temel müzik bilgilerini yaparak yaşayarak biliyor olacak, armoni, kontrpuan, kulak eğitimi, prozodi hepsi olacak iyi düzeyde, piyano çalacak, sesi iyi olacak, pedagojik özellikler olacak, şef başka koro eğiticiyi başka, psikoloji de bileceksin, 80 kişiyi gözünün içine bakarak anlayacaksın ve ona göre davranacaksın.” sözleri ile aktarıyor ve bu durum içselleştirilmiş kültürel sermayeye kapsamında.

Şef 8 şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri olarak şefin koro müziği türleri ile ilgili detaylı bilgi sahibi olunması gerektiğini, en önemlisi koro şefliği eğitimi alınmış olması, müzikal yeterlilik ve kültürel sermaye gerektiğini belirtiyor:

“Müziği bilecek genel olarak, özel olarak koro müziğini bilecek, yapmış, yaşamış olacak 65 türü bilecek, bilmesi lazım, tercihen ninni ile marş arasındaki farkı bilecek mesela, missa ile motet arasındaki farkı bilmeden profesör olmuş emekli olmuş arkadaşlar var. Ayıplamıyorum ortam böyle ben bunu yaşadım koro profesörü sordum, yahu missa ile motet arasındaki temel farkı söyler misin söyleyemedi bilmiyor, lütfen dedim alınma bende bilmiyordum dedim, TRT çok sesli korosunda öğrendim dedim şimdi o mesela bunu bilmeden profesör oldu ne diyeyim eksik biliyor, daha iyi olması lazım koro literatürüne hakim olması lazım. Dünya koro edebiyatının örgün eğitimde verilmesi lazım, müzikalite vb. ayrıntılar verilmezse eksik olur. Şu anda Türkiye’imizde idareten yürüyor ama olması gereken bu değildir. İdeal olan bir koro şefliği eğitimi alınmasıdır.”

Şef olmanın bireylerde ne gibi değişimlere neden olduğu incelendiğinde, her şefin bireysel yaşantılarından yola çıkarak ortaya şeflik mesleği ile ilgili tanımlar ve şeflik için gerekli özellikler çıkmıştır. Her şef kendi müzik türü ve şeflik türü ile ilgili aktarımda bulunsa da birçok ortak nokta belirmiştir.

Bu özelliklerin tümü ve diğer araştırma sorularında verilen yanıtların tümü incelendiğinde Şef olmakla ilgili en temel kavramın/kategorinin kültürel sermaye olduğu ortaya çıkmaktadır. Kavram eğitim, sahip olunan müzikal ve teknik donanım ve bununla bağlantılı durumlar olarak kurumsal sermaye, bu özelliklerin şefte vücut bulması ve şef tarafından taşınması bakımından içselleştirilmiş kültürel sermayeye işaret etmektedir

Türk müziği topluluk şeflerinin ifadelerinde görülen bu özelliklerden bazılarının olmaması hali ve bunların tamamlanma/ikame edilme biçimleri de yine şeflik için kültürel sermayeye duyulan ihtiyacı gözler önüne sermektedir.

Şeflik kültürel sermayesinin bileşenlerinin başında liderlik vasfı gelmektedir, şefler profesyonel birer enstrümanist veya solist olarak yer aldıkları toplulukların karşısına geçtiklerinde ilk beliren durum şefin liderlik vasfı olmaktadır. Üyesi oldukları topluluğu yönetme durumu içerisinde bulunduklarında ilk ölçüt bireyde liderlik vasfının bulunuyor olması gerektiğidir. Liderlik sadece liderin sahip olması gereken bir özellik değil, topluluğun da lideri kabul etmesi de demektir.

Ralph M. Stogdil, liderlik teorileri ve araştırmaları neticesinde liderlik kavramını tanımlamaya çalışan insanların toplamı kadar liderlik mevcuttur, diyerek liderliğin tek ve evrensel bir tanımını olamayacağını ancak liderlik için üç önemli faktörün bulunduğunu vurgulamıştır (Stoner ve Wankel, 1986).

Birincisi liderlik diğer insanların (astların ve izleyicilerin) varlığını gerektirmektedir. Grup üyeleri, liderin yönlendirmelerini istekli olarak kabul ederek, liderin statüsünün belirlenmesine yardımcı olmakta ve liderlik işlevini kabul edilebilir hale getirmektedir. Astların olmadığı bir yöneticinin liderliğinden bahsetmek mümkün değildir.

İkincisi lider ve astları arasındaki güç dengesinde bir eşitsizlik mevcuttur. Liderin, astlarının bazı faaliyetlerini yönlendirme yetkisi olmasına rağmen astların böyle bir yetkisi yoktur.

Üçüncüsü liderler yasal olarak emir ve talimatlar verebilme yetkisine ilave bazı güçlerini de kullanarak astlarını etkileyebilmektedirler.

Kültürel sermaye kuramı doğrultusunda ortak özelliklerden en önemlilerinden birisi de şeflerin tamamının üyesi oldukları topluluk veya başka bir toplulukta ses veya enstrüman sanatçısı olarak yer alıyor olmaları. Bu konuda şeflerin tamamı topluluk içerisinde gelmenin faydalı olacağı, gerekliliği ve mesleki açıdan yeterliliği sağlamadaki önemi üzerinde durmuştur.

Bir şefte bulunması gereken özelliklerden en temel olan yönetme yeteneğidir. Zira yönetme yeteneği bir enstrüman veya ses alanı gibi bir yetenek alanıdır. Birey iyi bir enstrümanist, iyi bir solist olabilir fakat şeflik esnasında el hareketleri, jest, mimikleri ve vücudunu kullanarak topluluğu yönlendirme, yönetme yeteneği esas olandır ve bu yetenek ses veya enstrüman yeteneği ile doğru orantılı olmayabilir. Yönetme yeteneğine sahip olmayan bir bireyin şeflik mesleğini layığı ile icra etmesi mümkün değildir.

Şef, şeflik kültürel sermayesinin bileşenlerinden biri olarak müzik bilgisine üst düzeyde hâkim olmalıdır, müzik türleri, alanı özelinde müzik türleri, müzik teorisi, tarihi, armoni, kontrpuan, prozodi, müzik teknolojileri, sahne sanatı alanlarında bilgi birikimi

bulunmalıdır. Müzik yorumlarına hâkim olmalı, klasik literatürün yanı sıra güncel eserler ile ilgili de fikir sahibi olmalıdır. Bu özelliklerin tamamına müzikal yeterlilik denebilir.

İçselleştirilmiş kültürel sermaye bileşenleri kapsamında, bir şefin topluluk ile iletişimi sağlıklı olmalı, bireylere yaklaşımı kapsayıcı, olumlu olmalıdır. Eğitimci kimliği şefin kimliğinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bunun altyapısını da pedagojik bilgi oluşturmaktadır. İnsan iletişimi, topluluk ile bir bütün olabilme, çözüm odaklı olmak, topluluğun güvenini, kabulünü kazanmak şeflik mesleğinin gerekliliklerindendir.

Koro Şefliği, Orkestra Şefliği Yaşantılarında Göreve Başlamada Mesleki Atanma Ölçütlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Şeflerin resmi olarak orkestra, koro veya topluluklarda görev alma süreçleri kurumlara göre farklılık göstermektedir. Her kurum için değişik bir giriş sınavı veya atanma ölçütü mevcut veya hiçbiri mevcut değil. Şefler bir şefte bulunması gereken temel özellikleri mesleki deneyim, birikimleri doğrultusunda aktardılar. Bu özellikler devlet kurumlarında uygulanan atanma/görevlendirilme ölçütleri ile örtüşüyor mu veya benzer mi? Bunun yanıtının arandığı bu kısımda, birbirinden farklı kurum bazında değişiklik gösteren ve zaman içerisinde de değişiklik göstermiş ölçütlere ulaşıldı. Şeflerin mesleki deneyim süreleri bu konuda çok belirleyici olmakta zira zaman içerisindeki değişimleri çok belirgin olarak aktarmaktalar. Bu alanda beliren unsurların başında kültürel sermayenin bileşenleri olan “Liyakat”, “Eğitim” ve “Liderlik” gelmekte ayrıca “Simgesel sermaye”, “Sosyal Sermaye”, “Politik Atmosfer” unsurları da ortaya çıkmıştır.

Şef 1 atanma ölçütleri ve giriş sınavı ile ilgili Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası için bilgi aktardı ve bu aktarımda çok önemli detaylar mevcut, şef 1 orkestra şefinin 5 ya da 10 dakika veya yarım saatlik bir yargılama ile seçilemeyeceğini aktarıyor:

“Orkestra şeflerinin sınavları çoğunlukla deneme yoluyla olur, benimki de öyle oldu çünkü orkestra şeflerini 5-10 dk. veya yarım saat de yargılayamazsınız.”

Şef 1 orkestra şefinin orkestra şefliği eğitimi almış olmasının koşul olduğunu belirtiyor ardından kendisine verilen bir eserin tamamını yöneterek seçilme süreci gerçekleşmekte:

“Çoğunlukla eğitim sürecini tamamlamış genç şeflere konser verilir ya da bir prodüksiyon verilir, opera da bana ilk defa 1982 yılında La Traviata eseri verilmişti, 83 de Madame Butterfly yönettim, bu eserleri bütünüyle

sorumluluğunu alarak yönettikten sonra bana müzik direktörlüğü teklif edildi yani benim sınavlarım yönettiğim bu iki eser oldu.”

Şef 1 ölçüt olarak yurt dışı veya yurt içinde önemli bir şefin yanında şef yardımcısı olarak 2 yıl görev yapmış olmak şartının da bulunduğunu ama esas olanın şefin verilen bir eseri tamamı ile yönetmesi yani deneme yoluyla sınanma olduğunu belirtmiştir. Burada liyakat yoluyla seçim yapıldığı görülmektedir. Ayrıca şef 1’ in aktarımından sosyal sermaye ve kültürel sermaye varlığı göze çarpmaktadır:

“Benim için de öyle oldu, tüm şefler için de öyle olur, ölçüt vardı aslında daha sonraki yıllarda oluşturulan ölçütler var mesela CSO yasa ve yönetmeliğinde yurt dışında veya yurt içinde önemli bir şefin yanında 2 yıl görev yapmış olmak gibi bir ölçüt vardır. Yasa ve yönetmeliğe bakarak görebilirsiniz ama CSO ve diğer senfoni orkestralarında da her zaman önemli olan şefin yönetimi olmuştur ve bir konser verilerek yapılmıştır bu deneme. Ben tabi ilk görevim müzik direktörü olarak ondan sonra, İzmir devlet senfoni orkestrası genel müzik direktörü olarak, ardından CSO genel müzik direktörü olarak uzun yıllar orkestra şefi olarak görev yaptım ardından idari kadroda yer aldım. Benden sonra atanan bütün genç arkadaşlarımız deneme yoluyla sınanmış değerlendirilmişlerdir.”

Şef 2 atanma ölçütleri ve giriş sınavı ile ilgili Kültür Bakanlığı Toplulukları için bilgi aktardı ve araştırmanın bu kısmında uzunca bir aktarımda ve serzenişte bulundu. Zira mevcut sistemde bir bireyin Kültür Bakanlığı Türk Halk Müziği veya Sanat Müziği topluluklarını yönetmesi için mesleki müzik eğitimi almış olması şartı mevcut değil ve giriş sınavı da yok. Bu durumlar kültürel sermayenin eksikliğinin göstergesi, kültürel sermayesi eksik liderin kabul görmesi durumunu olumsuz yönde etkiliyor ve liyakat ilkesine uygun değil.

Liyakat sistemi ise, kamu hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarında görev alacak personele; göreve çağrılmada, göreve alınmada, ilerleme ve yükselmelerde, yer değiştirmelerde, görevden uzaklaştırma ve çıkarmalarda, tüm şartlarda ehliyetin esas tutulması prensibidir (Aykaç,2003).

Şef 2 bu durumun topluluk içinde sorunlara yol açtığını, eğitim ve giriş sınavı olması gerektiğini şu sözler ile belirtiyor:

“Ölçüt, tabi olması gerekiyor kesinlikle sınav da olması gerekiyor. Ben Mehmet Özbek hocadan sonra hasbelkader, halef selef olarak bu koroyu yönettim. Buraya geldiğim zaman tabii ki de taşradan gelmiş bir genç arkadaş olarak önümüzdeki arkadaşlarımız ilk dönemlerde hazmetme noktasında zorluklar çekti. Bir yönüyle belki haklılardı. Tanımıyorlar, bilmiyorlar, halen kabul etmeyen yine olabilir. Eğitim olmuş olsaydı ya da bu kuruma şeflik sınavıyla, bir sınav barajıyla ki

geçmiş olsaydık kimse bir şey söyleyemeyecekti. Adam sınavını vermiş ve de uygun görülmüş, geçmiş denecekti.”

Bu topluluklarda şef topluluk içerisinde Kültür Bakanlığı ilgili birimi tarafından atanıyor. Yani bir sınanma, mesleki bilgi birikim, eğitim durumu gözetilerek, ölçme değerlendirmeye tabi tutularak değil bürokratik yollar ile seçilerek ve atanarak şef olunuyor. Kültürel sermaye şef pozisyonuna gelebilmenin meşruiyet zeminidir. Eğer bu meşruiyet yoksa, o zaman zeminsiz meşruiyetin dayanağı sınavda aranıyor fakat bu uygulamada sınav dahi yok bu daha büyük eksikliğe yol açıyor. Şef 2 bu konuda kendisi de sosyal sermayesi sayesinde doğrudan atanmış olmasına rağmen serzenişte bulunuyor:

“Atama yoluyla geldik biz tabii ki. Ben beş kişi on kişinin arasından seçilmeyi arzulardım. Atamayla ben tecrübeme dayanarak, geçmiş deneyimim benim orada çünkü Şanlıurfa Devlet Halk Müziği Korosunda 2008 yılına kadar on altı on yedi yıllık bir tecrübeye geldim buraya. O tecrübeye dayanarak zaten atadılar beni. Oradaki çalışmalarımı bildikleri için beni atadılar buraya.”

Şef 2 Kültürel sermaye eksikliğini dile getiriyor ve bunun giderilmesinin şart olduğunu belirtiyor. Giriş sınavı ve olması gerektiğini ve eğitim alınmış olması gerektiğini aktarıyor. Bu gereklilikler liyakat ve liderlik vasıflarını tamamlayacağı için giriş sınavında aranmalı. Şef 2 ölçütler ile ilgili şunları aktarıyor:

“Giriş sınavı ve ölçüt kesinlikle olması gerekir. Ne olursa olsun. Yani aklın yolu birdir bu konuda. Şimdi her şeyden önce bir şef lider olması gerekiyor. Bu vasfını ortaya koymuş olması gerekiyor. Yönettiğimiz topluluk hele bir kültür müziğiye halk müziği için söylüyorum. Halk müziğine ait bir Türk halk müziğini eğitimi aldığımız bir okul eğitiminiz var. Şart yani. Konservatuar eğitiminiz. En az lisans düzeyinde ve yüksek lisansını da yapmış olması gerekir çok şükür ki ben yüksek lisansımı bu bağlamda yapmıştım. Bir konservatuar eğitimi bir liderlik vasfı başta olması gerekiyor. Bir pedagojik formasyonu olması gerekiyor. Bu pedagojik formasyonu almış olması gerekiyor kesinlikle çünkü insan yönetecek. Müzik tekniği konusunda zaten imkân varsa en azından okulda yani okul mezunuysa şeflik bölümünden mezun olması gerekiyor.”

Şef 3 atanma ölçütleri ve giriş sınavı ile ilgili Kültür Bakanlığı Devlet Çoksesli Korosu için konuyu aktardı, bu koroya şef olarak atanmak için şeflik bölümünden mezun olmak ve 3 sene şeflik tecrübesine sahip olmak ölçütleri aranmakta bu durum kurumsal kültürel sermayeye bir örnek. Şef 3:

“Ölçüt şöyle var, 3 sene tecrübe arıyor çok sesli için konservatuvar şeflik bölümü mezunu arıyor onun dışında ölçüt yok.”

Giriş sınavı ise örneği Türkiye’de olmayan ve araştırmada önemli yere sahip bir yöntem, gelenek ile yapılıyor. Kurumsal kültürel sermayeye hali hazırda sahip olan şef adayının “liderlik, iletişim becerileri ve müzikal yetileri, yani içselleştirilmiş kültürel sermayesi değerlendiriliyor koro tarafından. Koroyu yönetmesi için birçok şef davet ediliyor çalıştırma, yönetme sürecini koro kendisi takip ediyor ve koro içerisinde seçilen sanat kuruluna çalışmak istediği şefi bildiriyor, sanat kurulu şefi genel müdürlüğe bildiriyor ve atama bu yolla yapılıyor. Koronun çalışmak istediği şefi demokratik bir yöntemle kendisi seçtiği bu yol Avrupa’da da kullanılmakta olup koro şef uyumunu sağlamakta ve şeffaf bir seçim yöntemi olmakta. Tam anlamıyla liyakat arandığı söylenebilir çünkü hem eğitim hem performans hem de uyumluluğa bakılıyor. Şef 3 bu süreci şöyle aktarıyor:

“Bu konuda Kültür Bakanlığı Devlet Çoksesli Korosu kendi öz seçiciliği var, gerçekten bu koroya has bir şey, çalışacağımız şefle mutlaka deneme yapıyoruz. Davet ediyoruz, diyoruz ki siz bize bu hafta bir konser yapın, o hafta o şefle çalışıyoruz bakıyoruz nasıl sonuca ulaştı. Koro daha sonra bunu değerlendiriyor ama o arada başka şeflere de bakıyoruz. Avrupa’da da böyledir koro bir araya gelir konuşur seçer. Ben Cemi beyle 4 sene kadar yardımcı şef olarak çalıştım kadroda değildim ama geldim gittim yüzlerce proje yaptık beraber ardından da koronun isteği, sanat kurulu vardır önemli bir yapıdır sanat kurulu seçilir gelenek olarak içerden seçimle gelir. Sanat kurulunun talebi ile genel müdürlük atanma için yazı yazar.”

Şef 4 atanma ölçütleri ve giriş sınavı ile ilgili TRT Ankara Radyosu Türk Halk Müziği Topluluğu (Yurttan Sesler) için bilgi aktardı, bu koroya şef olarak atanmak için eğitim şartı aranmıyor fakat topluluk içerisinde ses veya saz sanatçısı olarak 10 yıl çalışmış olmak ve giriş sınavında başarılı olmak şartları aranıyor. Bu 10 yıl kurum içinde çalışmış olma durumu kültürel sermaye edinme çabası, kurumsal kültürel sermayeyi topluluk üyesi olarak ile ikame etmek olarak değerlendirilebilir. Şef 4 süreci şöyle aktarıyor:

“Şimdi topluluğa başladığınızda, koroya başladığınızda, solist olarak başladığınız zaman buradaki işleyişin bir gün size de buna benzer bir görev ya da bu ihtiyacın birileri tarafından karşılanacağını görüyorsunuz. Eğer kendinizde böyle bir özellik görebiliyorsanız, böyle bir şey yapabileceğini düşünüyorsanız, buna dönük bir hazırlığınız bir birikiminiz bir çabanız oluyor. Bu amatör toplulukları çalıştırarak olabilir. Bu kendi koronuz içindeki gözlemlerinize olabilir. Belli bir aşamaya geldiğinizde yanlış hatırlamıyorsam en az 10 yılı geçmiş olmanız lazım şeflik sınavlarına müracaat edebilmeniz için öyle bir şey vardı. Belki 15 de olabilir. O süreyi geçmeden şeflik sınavına müracaat edemiyorsunuz. Ancak bizde şöyle bir

şey var. Bu işin okulu olmadığı için, bu işin standardı da olmadığı için, görerek yaşayarak öğreniyorsunuz.”

Burada daha çok usta çırak ilişkisi odaklı bir değerlendirme ve seçim süreci ön planda zira toplulukta yer alan birey ses veya saz sanatçısı olduğu süre içerisinde mevcut şefi/şefleri izliyor, birlikte çalışıyor ve belirli bir birikimin ardından sınanıyor. Kültür Bakanlığı Devlet Türk halk müziği topluluğunda doğrudan atanma ile kıyaslandığında TRT’de uygulanan sistem daha objektif ve belirleyici olarak değerlendirilebilir. Zira burada sözlü ve yazılı bir sınavın ardından belirlenen bir programı şef topluluk ile icra ediyor ve deneme yoluyla seçilmiş oluyor. Burada giriş sistemi liyakate ve kurumsal sermayeye dayanıyor denebilir.

TRT bir okul olarak kurumsal kültürel sermayeyi kendi içinde üretebiliyor. Eğitim ayağını “Toplu icra geleneğinden gelme”, büyük ustaların gözetim ve değerlendirmeleri oluşturuyor. İçselleştirilmiş kültürel sermaye ise konser programı hazırlama ve 2 yıllık deneme sürecine yayılarak hem kazandırılıyor hem de değerlendirmeye tabi tutuluyor. Şef 4 sınav sürecini şöyle anlatıyor:

“Zaten bunun detaylı olarak sınavı yapılıyor. Notasından, nota yazımından, geçmiş siciliniz dahil olmak üzere bunların hepsi hesaba katılıyor. O işte mesela ustalar bizim, şimdi o dönemki sınavımızda Yücel Paşmakçı, Behçet Bostan, Yaşar Aydaş vardı. O günün büyük hocaları yıllarını vermiş insanlardan oluşan bir jüri, sizi tamamıyla irdeliyor. Bu işi yapabilir mi? Ondan sonra sözlü sınavlar mülakatları geçtikten sonra Yurttan Sesler topluluğunun önüne bir program yapıyorsunuz. O programı onların önünde yönetiyorsunuz. Yine o kıdemli ustaların önünde. Bunun sonucunda onlar şuna karar veriyor: Bu adam bu koroyu yönetebilecek potansiyeldedir. Ondan sonra demin dediğim 2 yıllık süreç başlıyor. 2 yıl gerek canlı yayın gerek bant kayıtlarında yayınlar üretiyorsunuz. Bu 2 yıllık görevlendirmenin sonucunda ortalama yüzde seksenin üzerinde bandınızın denetimden geçmesi lazım. Eğer denetimden geçmezse şefliğinizin süresi uzuyor ve alınıyor. Uygulamalı 2 yıllık sınav süresi. Ama mesela çok iyi gidiyorsa o 2 yılın sonunda yazı gelmeden direkt şef olabiliyorsunuz ya da direkt yazı da gelebiliyor. Bir yılın sonunda da bakıyor, diyor ki mevcut potansiyel yaptığı başarı grafiğine bakıyor oradan bize şunu da diyebiliyor, daha erken kaldırıp şef yardımcılığını direkt şef olarak görevlendiriyor.”

Buradaki süreçte ise farklı bir unsur söz konusu, birey 10 yıllık sanatçılık süresinin ardından sınava başvurup, başarılı olup şef olarak görevlendirilse dahi kadrosu sanatçı olarak kalıyor. Yani bireyler şeflik mesleğini icra edip sanatçı özlük haklarına sahip oluyorlar bu bakımdan TRT’de uygulanan şeflik sisteminin eksik olduğu düşünülebilir zira şefin görev ve sorumlulukları ile sanatçının görev ve sorumlulukları aynı

olmadığından özlük haklarının aynı olması adil olmayabilir. Şef 4'ün açıklamaları konu ile ilgili detayları içeriyor:

“Sarisözenler döneminde ilk başlarda sanatçılar solist sanatçılar olarak alındıkları için böyle bir topluluk olma, daha sonra böyle bir koral faaliyet genel orkestrasıyla birlikte aslında o gün bunun hesabı yapılmadığı için sanatçılar normal sanatçı olarak alınmış, zaman içinde kıdem ve o tür becerilerle birlikte sınava tabi tutulmuş. Bunlar aynı zamanda topluluk, koro şefi olarak görev yapmışlar. Kadro karşılığında sadece devlet şeyindeki yapılandırma sınıflandırmada yani sanatçı karşılığı var ses sanatçı kadrosunda çalışıyorum ama görevlendirme şef olarak görevlendiriliyorum, sanatçı solistliğimin yanında diğer tarafta orkestra şefi kadrosu yok TRT’de. Halbuki bu çok zor bir şey değildi. Aslında bu sınıflandırma Kültür Bakanlığında yapıldı hiç de sıkıntı olmadı. Bütün aşamaları geçiyorsunuz görevlendirmenin hepsi şef. Bütün işlerde sorumlulukların, mesuliyetlerin yapamadığınızda hesap veriyorsunuz artı bunun karşılığında ekstra bir ücret almıyorsunuz. Yani sanatçı kadro karşılığı neyse onu alıyorsunuz. Bundan yana bir şikâyetimiz olduğundan değil. Biz bu grubun içinde elimizden ne geliyorsa onu yapacağız. Tanım anlamında diyorum. Şefin yaptığı bütün işlerden eğer eksik yanlış bir şey varsa bütün bunların hepsinden mesulsünüz ve bunların hepsinin hesabını verirsiniz.”

Şef 5 ilgili TRT Ankara Radyosu Çoksesli Korosuna kendi giriş süreci için bilgi aktardı, kendi giriş sürecinin davet üzerine olduğunu zaten yurt dışında bir koronun şefi olduğunu şu sözlerle aktarıyor:

“...size üzücü bir haberim var dedi koro şaşırdı sonra siz şefinizi kaybettiniz dedi bende şöyle baktım herhâlde zarafet ediyor dedim, ben bu şefi Türkiye’ye götürüyorum dedi. Kültür bakanlığı resmi yazı yazmış koro şefinizi Türkiye’ye istiyoruz diye Fikri Sağlardı adı. 3 davet yolladılar Polat Bey beni çağırdı ne oluyor yahu dedi bize de koro şefi lazım dedi hayır dedi. TRT çok sesli korosu şefsiz 6 aydır şefsiz kalmış Strauss gidince neredeyse maaş alamayacaklar koronun da kurucusu Hikmet Şimşek olduğu için kurtarmak istiyor.”

“...Fikri Sağlar dönüyor Polat beye, böyle bir şey vardı sonra Polat bey bizim de koro nasıl şefsiz kalsın 70 kişi koro daha yeni aldık genç eleman diyor, Hikmet Şimşek’in zekasına bakın o ara bakıyor ki hayır diyor Polat bey bir anda diyor ki, biz ömür boyu istemiyoruz ki 2 ay gelsin bir workshop yapsın gösterebilir gitsin diyor. Polat bey ben 2 ay bilmiyordum 2 ay için problem yok gelsin diyor ve ardından ben 2 aylık geliyorum ve 28 sene geçti. Bakın buna şans mı dersiniz kader mi dersiniz kısmet mi dersiniz? “

TRT Kurumunun mevzuatı incelendiğinde TRT Çoksesli korosuna şef olarak atanmak için herhangi bir müzik lisans programından mezun olmak ve yapılacak yazılı/sözlü/uygulamalı sınavda başarılı olmak ölçütlerini yerine getirenlerin genel müdür tarafından koro şefi olarak atandığı bilgisine ulaşılmakta.

Şef 6 atanma ölçütleri ve giriş sınavı ile ilgili TRT Ankara Radyosu Sanat Müziği Topluluğu ve diğer TRT Toplulukları için bilgi aktardı, şef 6'nın mesleki deneyimi ve TRT kurumunda çalışma süresinde idareci, şef, sanatçı kadrolarında görev yapmış olması araştırma için süreç ve TRT özelinde değişim gelişimleri anlatması açısından çok belirleyici. TRT'nin okul olma sürecinin başlangıcı ve büyük üstatlar ve gözetimlerindeki sanatçılar arasından seçtikleri şefler. Ardından 10 yıl şartı ve sınav mevzuatı hazırlama süreci.

Şef 6 TRT de şefliğin ilk örneklerini ve şefliğe seçilme durumlarını şu sözlerle aktarıyor:

“Mesela fasıl ne derlerdi eskiden biz yetişmedik ama mesela bizim Ankara radyosunda Fahri Kopuz varmış, Fahri Kopuz idaresinde Ankara radyosu fasıl heyetini dinleyeceksiniz, bu akşam sizlere Nühüft makamından bir fasıl taktim edecekler ara taksimnin bilmem kim yapacak, böyle anonslarla da enteresan şeylerle öyle öyle başlıyor şeflik. Ankara radyosu 1938 de açıldıktan sonra herkes buraya geliyor Ankara'ya geliyor cumhuriyet artık sağlamlaşmış kurumlar yerleşmeye başlamış herkes burada çünkü başka yerde radyo yok ve bu radyoyu okul haline getiriyorlar o zaman da tabi şimdi Mesut Cemili kim imtihan edecek de şeflik yap diyecek? Münir beye kim diyecekte o sıra kendiliğinden temayüz etmiş, herkesin saygı gösterdiği hocalar şefliğe başlıyor, bu hatta mesela Muzaffer İlkar gibi bir müdür var 20 yıl müdürlük yapıyor TSM müdürlüğü yapıyor Ankara radyosunda ondan önce yine çok önemli bir hem idari şef hem fasıl şefliği yapan bir Cevdet Kozanoğlu var mesela, Cevdet Kozanoğlu konuya da hakim her şeye hakim siz diyor şeflik yapın, yani evladım çoğu küçük olduğu için evladım sen şeflik yap daha sonra Muzaffer bey de aynı şeyi söylüyor, 1979 yılına kadar hatta 1980lere kadar bu şefliklerle ilgili yine böyle sen yap sen yap gibiydi.”

Şef 6 TRT kurumu tarihinde şeflik sınavlarının başlangıcı ile ilgili şu aktarımda bulunuyor:

“...1926'dan beri fasıl heyeti var öyle bir isim 1980li yıllarda bu mevzuatın ilk şekli yazılıyor yani belli bir şey getiriliyor zaman mesela şöyle diyebiliriz 1976-77-78 lerde falan böyle sınavla alınmaya başlıyor şefler.”

Şef 6 TRT kurumu tarihinde şeflik sınavlarının içeriklerinin oluşturulduğu dönemi:

“Yani bu 78 ile 80 arası şimdi tam nokta yıl söyleyemiyorum, daha sonra benim önce sanat sonra uzman müdür, vekili müdür olarak o girdiğim yıllarda da rahmetli Zihni bey müzik dairesi başkanıydı, Zihni beyle biz bu konuda gece evlerde özellikle ben kurşun kalemle, gibi yok bilgisayar yaz sonra gönder, o sana göndersin, yok sonra o okuya ben yaza o okuya ben yaza, biz bir sistem haline getirdik öyle ki ne sorulacağı, hangi katsayının neyle çarpılacağı, şeflik hareketlerinin yüz üzerinden ne kadar etkili olacağı bundan en az ne alınması

lazım, bundan okumalar yani solfej yazma deşifre gibi sorular hazırladık.” sözleri ile aktarıyor.

Şef 6 TRT kurumu tarihinde şeflik için gerekli ön koşullar ve teorik, uygulamalı sınav ile ilgili aktarımlarda bulunuyor. Burada kurumsal kültürel sermayenin bileşenleri olarak seçim ilkelerinde liyakat söz konusu hem deneyim hem de içselleştirilmiş kültürel sermaye bileşeni olarak yetenek bekleniyor. Şef 6 kurumsal kültürel sermayenin oluşturulması için kendisi de girişimde bulunmuş ve şeflik ile ilgili konferanslar, eğitimler düzenleyerek bu alanda katkı sağlamış. Şef 6 süreci:

“Teori mesela bir şef girecek ne dalını seçtiniz klasik koro bize hicaz makamında bir klasik koro detayı hazırlayın. Kişilik olarak arkadaşları arasında saygınlığı olan biri olmalı. Çalgıcı şarkıcı değil sadece gerekirse makamını orda en güzel tarif eden biri olacak. Yapılamayan yeri sesiyle gösterecek sazıyla gösterecek. Şimdi biz şöyle yaptık ön koşul sınava girebilmek için en az 10 yıl çalışmış olmalı dedik en az. Şeflik hareketleri el işaretleri belirgin net ve güzel olacak yumruğunu sık böyle havaya elinin birinide böyle gördük,, çok gördük, ellerini böyle iki elini sallayan evet sinek yakalar gibi hava gidenler onun için ben yöneticiliğim döneminde batı müziği şeflerinden arkadaşlarımıza şeflik hareketleriyle ve şeflik Teknikleriyle ilgili konferanslar verdirdim, eğitim planları yaptım eğitim dairesine başvurdum ben de bulundum başlarında.” sözleri ile aktarıyor.

Şef 6 kurumsal kültürel sermayenin oluşturulması kapsamında TRT sınavında başarılı olunmasından sonraki idari süreci de detayları ile aktarıyor:

“Sınavı kazanırsa şef yardımcısı olur, en az iki üç sene bir şefin yanında çalışır daha sonra şeften bir teklif alırız çünkü onay genel müdüre aittir. Genel müdüre sunmadan önce şef der ki tamam uygundur, yaptığı yani gerekirse nota taşımada, notaları gidip orda okunaklı değilse okunaklı notayı bulmadan, gerektiğinde de orda arkadaşları çalıştırmada. Müzik daire başkanlığı TRT’de müziğin bütün şeylerini müzik dairesi başkanlığı yapar daire başkanlığı uygun görüşle arz eder, genel müdür yardımcısı müzik dairesinin bağlı olduğu genel müdür yardımcısı da onu şey yapar imzalar. İmzalar yani müzik dairesinin görüşüne katılır aşağıda genel müdür olur diye zaten biz onu yazarız olur diye üstüne imzayı attığı zaman o iş şeye göre artık mevzuata göre müzik dairesi başkanlığının yöneteceği yürüteceği denetleyeceği bir mevzuat haline gelir.”

Şef 7 atanma ölçütleri ve giriş sınavı ile ilgili TRT Türk Sanat Müziği Korosu için konuyu aktardı, şef 7 sınav süreci ile ilgili standart prosedürün kurum içi bazı problemler dolayısıyla izlenmediğini aktarıyor. Bu hususta politik atmosferin kurum içi şef atamalarına, seçimlere etkisi görülmekte. Şef 7:

“2010 yılında da Türk Sanat Müziği Müdürlüğüm devam ederken Müzik Dairesi başkanlığından bir yazı geldi, yeni şef atamalarıyla ilgili. O dönemde üç tane

şefimiz vardı. Dediler ki “yine şef yardımcısı alınacak Suat beyi de şefliğe aktaracağız.” Biz birkaç isim bildirdik yukarıya. Normal şartlarda şeyle olması lazım bir komisyon kurularak olması lazım şeflik sınavlarının hep öyledir. Fakat bizim o dönemde biraz sıkıntılı durumlar vardı. Şimdi emekli olacağım diyen şefler vardı, ileriye dönük yetiştirmek gerekiyordu. Denildi ki “sınav sürecini atlayalım biz direk sizi kaldırıp denize atalım.” icralarınıza göre bir görelim ve bana Müzik Dairesi Başkanlığından 2010 yılında direk şef yardımcısı olarak görevlendirme geldi”

Şef 7 sürecin şef yardımcısı olarak başladığını ve bir değerlendirme süreci olduğunu aktarıyor. Belirli bir sürecin ardından gereklilikleri tamamlayarak göreve başlaması liyakat koşulunu sağladığını gösteriyor. Şef 7:

“Tabii şöyle bir şey de var daha önceki çocuk korosu, gençlik korosu şefliklerinizi de göz önünde bulundurarak iki yıl süreyle şef yardımcısı olarak görevlendirildiniz. İki yıl boyunca yapacağınız, yöneteceğiniz bantlar değerlendirilecek, iki yıl sonunda şef olup olamayacağınıza karar verilecek diye ve 2012 yılına kadar ben pek çok program yönettim canlı program olsun, bant program olsun pek çok program yönettim ve iki yılın sonunda bana denildi ki “evet sen bu işi becerdin”. “Şef yardımcılığın kalktı artık şefsin.” Biz o dönem altı şef çalışmaya başladık, sonra işte bir buçuk yıl kadar önce bir TRT’deki emeklilik furyası ile beraber beş şefimiz birden emekli oldu ve ben tek başıma kaldım bir buçuk yıldır da tek başıma bu işi sürdürmeye çalışıyorum. “

Şef 7’nin aktarımlarından TRT kurumunda ihtiyaç halinde atanma ölçütlerinin esnek olarak kullanılabildiği daha çok idari inisiyatif ile sürecin ilerletilebildiği görülmekte. Bazı olağanüstü durumlar sınavla ikame edilen meşruiyet gereksinimini ortadan kaldırıyor. Ama TRT’nin okul olarak oluşturduğu kültürel sermaye üretme biçimi 10 yıl deneyim, toplu çalma geleneğinden gelme ve içselleştirilmiş sermayenin 2 yıllık deneme süreciyle sınanması aynen korunuyor.

Şef 8’in TRT de şefliğe başlama süreci giriş sınavı ile değil TRT çok sesli korosundan önce TRT gençlik korosunu çalıştırarak olmuş, kendisi çok sesli koroda sanatçı iken aynı zamanda Gazi Üniversitesinde Koro derslerini yürütmekte tam bu sırada TRT çok sesli gençlik korosu kuruluyor. Şef 8’in eğitim almış olması, ardından sanatçı olması ve eğitimci yönünün de bulunması kurumsal, simgesel ve içselleştirilmiş kültürel sermayesinin varlığını gösteriyor. Şef 8 süreci şöyle aktarıyor:

“1983’de TRT Ankara Gençlik korosu kuruldu onun şefliği bana kurucu şefliği bana (eğitici-yöneticiliği) verildi bu benim meslek hayatımın gerçekten en değerli dönüm noktası çünkü gerçekten hem bir laboratuvar uygulama da yaptım bant kayıtları da yaptım konser dışında. Çok kaliteli hakem denetimli kayıtlar yapmak ve onları konserler de kullanmak ve hatta radyo yayınlarında kullanmak gibi bir

olanak geçti bu bir şef için olağanüstü bir imkân. Orada biraz şey yapalım bir gerçek var gönderdiğim denetim bantlarından 276 eser yayınlanır aldı bu bir Türkiye rekoru muhtemelen varsa belki İstanbul gençlik korusu bu sayıya yakındır.”

Şef 8’in TRT Çoksesli korosuna şef olarak atanmak için herhangi bir müzik lisans programından mezun olmak şartını sağlıyor fakat şef 8 in çok sesli koro şefliğine başlaması durumu sınav ile değil kurum yönetiminin kendisine şeflik görevini uygun görmesi ile oluyor. Şef 8 sermaye türleri bakımından yeterli ve liyakat sahibi olsa dahi koro ile uyumda problem yaşıyor. Liderlik vasıflarından uzmanlık gücü ve karizmatik güç kabul görmüyor. Yasal güç söz konusu ve uyumsuzluğun buradan kaynaklandığı düşünülebilir. Şef 8 süreci şöyle aktarıyor:

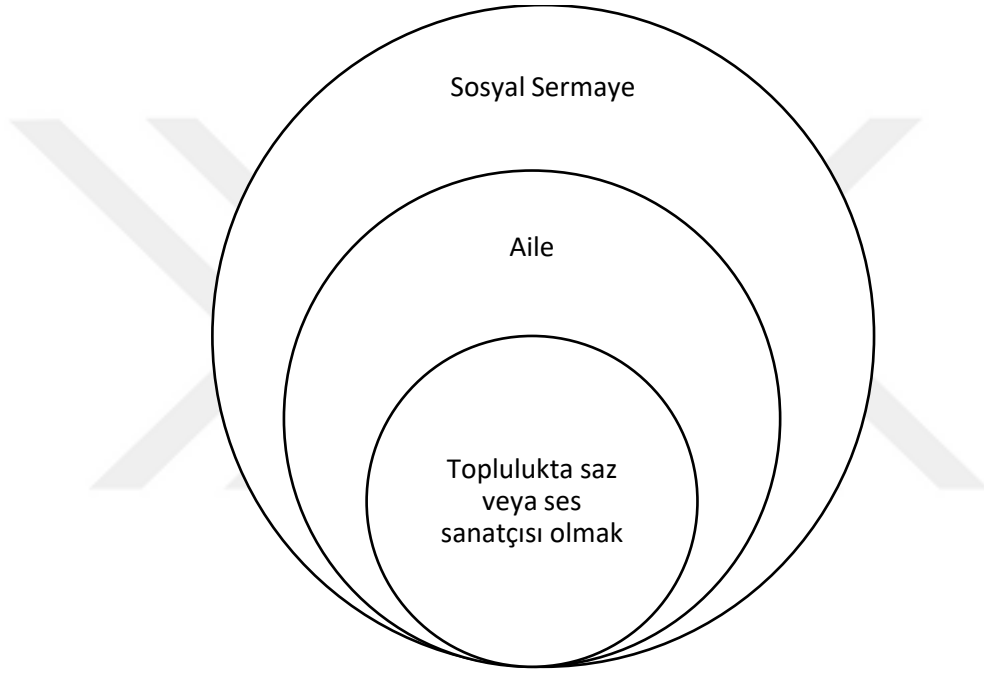
“Şu kısmı tekrar anımsatayım, Türkiye’de koro müziğinin gelişmesi yalnızca TRT ile olmaz. TRT gençlik korusu çalışmalarına başladım az önce anlattığım biçimde başarılı gidiyor. TRT çok sesli korosunun şefi yok bana görev verdiler, TRT çok sesli korosunu yönetme görevi çok itiraz ettim, çok ayrıntı var ama bilmiyorum çok şey olmasın ben itiraz ettim çünkü ben arkadaşlarımla bu sürekli 20 yıl beraber olduğum arkadaşlarımla bu verimi alamam dedim. Tehdit bile ettiler en yetkili kişiler bu görevi ya yaparsın ya da Kerim Aydın Erdem genel müdür sözleşmeni imzalamayız dediler. Ben de dedim ki ben yapmak istemiyorum madem emrediyorsunuz istemediğimi şerh olarak yazarsanız sorumluluğu almadan yaparım dedim. Koroya geldim ben sizinle çalışmak istemiyorum dedim genel müdürlüğe dilekçe yazdım istemiyorum diye arkadaşlara okudum çünkü arkadaşlarımla psikolojik durumları bana sürekli karşı çıkan bir yapıdaydı, büyük bir kıskanç grup vardı, başarılarımı tebrik etmiyorlardı, bu yüzden istemedim. Resmi olarak bütün bu sorunlara rağmen 5 ay üstümde gözüktü ama 2 ay çalıştırdım çok sesli koronun şefi oldum 13,5 dakikalık bant kaydı çıkardım.”

Şef 8’in sürecinde şef 7 ile benzer bir durum olarak yönetim, idarenin yönlendirmesi, görevlendirmesi durumu göz önünde bulunuyor. Şef 8 kendisi şeflik yapmayı talep etmemesine rağmen TRT kurumu üst yönetimi, dönemin TRT genel müdürü görevi kabul etmemesi durumunda sanatçı olarak da sözleşmesinin uzatılmayacağını belirterek şef 8’i görev almaya yönlendiriyor.

BÖLÜM 4

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Katılımcıların şefliğe başlama süreçlerine ilişkin yaşam öyküleri doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkarak şef olma süreçlerinin bir anda gerçekleşen bir durum olmadığı tespit edilmiştir.



Şekil 2. Sosyal Sermaye

Şeflik mesleğine başlamanın alt yapısı ve uygun durumlar büyük ölçüde şeflerin sosyal sermayeleri doğrultusunda biçimlenmiştir. Sosyal sermaye günlük hayatta formal ya da informal biçimlerde kurulmuş bağlantı ve sosyal ağlara (network) sahip olma durumudur. Bir ağ olarak aile mensubiyeti, kişiye yakınlarından gelecek bir iş teklifi veya prestijli bir soyadı olarak belirli imkanları sağlayabilir. İster aile gibi informal, ister iş organizasyonları gibi formal sosyal sermayeler emek ve iş piyasasıyla bağlantı kurmayı ve farklı sosyal ağlarda bulunmayı kolaylaştırırlar.

Şeflerin şans, fırsat, tesadüf vb. olarak adlandırdığı durumların aslında sosyal sermayeleri olduğu görülmektedir. Şef 1'in ailesinin sanatçı bireyler olması, şef 2'nin enstrümanist olarak bulunduğu toplulukta fırsat doğması, şef 5'in ailesinin kendisini 6

yaşında müzik eğitime başlatması, şef 6'nın eğitim aldığı konservatuvarın ilk kurulduğu yıllardan itibaren öğrencisi olması sonucu hocalarının desteği ile devlet korosuna geçmesi, şef 8'in TRT'de sanatçı olmasının ve okuldaki koro öğretmeninin kendisini şefliğe yönlmesi durumları şeflerin sosyal sermayeleri sayesinde gelişmiş, oluşmuş, biçimlenmiş durumlardır.

Bir müzik topluluğunda ses, saz olarak görev alma durumları incelendiğinde katılımcıların eğitim hayatlarında, çocukluk dönemlerinde müzik ile tanıştıkları ve bir kısmının bu doğrultuda müzik eğitimi alarak hayatına devam ettiği sonucu ortaya çıkmakta. Şeflerin müzik ile tanışma durumlarında en önemli unsurlardan biri sosyal sermayeleri, ailelerinin sanat, müziğe yaklaşımı, sanat ortamının içinde bulunabilme durumlarıdır.

Şefler çoğunlukla yönettikleri topluluklarda ses, saz sanatçısı olarak görev yapmanın ardından şeflik görevine gelmekte fakat bu her şef veya her topluluk için standart olmayabilir. Bu durum da şeflerin sosyal sermayelerinin bir göstergesi. Bir şef kendi yönettiği topluluğunda değil başka bir müzik topluluğunda ses, saz olarak çalışmış olup başka bir topluluğa da şef olarak gelebilmekte. Bu durumda şefliğe başlamak için ilk koşulun ses, saz icracılığı olduğu ortaya çıkmakta. Bir enstrüman çalmayan veya şarkı söylemeyen bir bireyin şef olarak görev alması mümkün olmayabilir.

Şeflerin eğitim hayatlarında dahil oldukları, koro, orkestralar ve buradaki şefler büyük öneme sahip. Müzik eğitimi alırken üyesi oldukları toplulukların şeflerini rol model alarak, özenerek şeflik mesleğinin temellerini zihinsel olarak oluşturuyorlar. Gerek amatör topluluklarda gerekse müzik eğitimi alırken içinde bulundukları topluluklarda, şeflerin büyük çoğunluğunun geçmişlerinde bir şefi rol model almış, özenmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

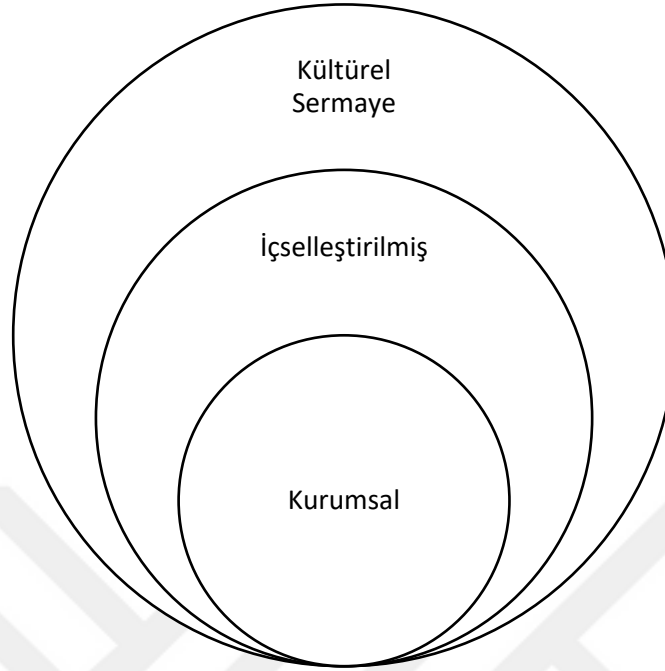
Koro, orkestra şefi olmak için gerekli özellikler ve göreve başlama sınavı ve atanma ölçütleri ile ilgili bulgular doğrultusunda kültürel sermayenin bu durumları belirleyici unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kültürel sermayenin 2 türü burada belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Bunlar içselleştirilmiş kültürel sermaye ve kurumsallaşmış kültürel sermayedir.

İçselleştirilmiş kültürel sermaye, konuşma, kurallara uygun yemek yeme ve bedensel duruş (kendine güven, denge, cesaret) gibi meşru kültürel tavırları, tercihleri ve davranışları içerir ve sosyalizasyon sürecinde içselleştirilir.

Kurumsallaşmış kültürel sermaye, içselleştirilmiş kültürel sermayeyi belgeleyecek nitelikte örneğin okulla edinilen diploma ve sertifikaları içerir. Örneğin

akademik dünyada unvan ve nitelikler akademik kişiyle, kendini eğitmiş (autodidact) kişi arasındaki farkı belirler.



Şekil 3. Kültürel Sermaye

Şeflik için gerekli özellikler incelendiğinde şeflik için gerekli kültürel sermayenin bileşenleri ortaya çıkmıştır. Bu hususta en belirgin sonuç şefin lider konumu, topluluğun içinden gelmesi gerekliliği, müzikal yeterliliğin gerekliliği olmuştur.

Şefin liderlik vasfını göstererek topluluk üzerinde otorite kurabilme durumunu ve bunu yaparken insan psikolojisi, denge kurma, iletişim hususlarını da göz önünde bulundurması gerekmektedir. Müzikal bilgi, beceri şeflik mesleğinin icrası için vazgeçilmez gereklilikler fakat bunların yanında şefin pedagojik yönden de yeterli, donanımlı olması gerekiyor. Bu hususlar içselleştirilmiş kültürel sermayeye dahildir.

Şefin mesleğini icra edebilmesi için şüphesiz en önemli unsur yönetme kabiliyeti zira birey iyi bir çalgıcı, ses sanatçısı olabilir, müzik bilgisi yönünden donanımlı da olabilir fakat yönetme kabiliyeti bunlardan bağımsız bir yetenek alanıdır ve şeflik mesleği için en temel gerekliliktir. İyi çalgıcı, ses sanatçısı olmak yönetme yeteneği olduğu anlamına gelmeyebilir bu durum böyle ele alınmalıdır.

Koro şefliği alanında birey insan sesini diğer şeflik alanlarından daha iyi tanımalı müziği yaparak yaşayarak öğrenmiş olmalıdır, topluluk şefleri enstrüman ve insan sesini bir arada tanımalıdır, yönetmelidir, orkestra şefleri enstrüman ve insan sesini tanımalı,

yönetmelidir. Burada çok sesli koro şefi esasen koro eğitici- yöneticisi konumundadır yani korosunu hem eğitir hem yönetir, sadece yönetim yapmaz. İnsan ses gruplarının oluşturduğu topluluk türü olan çok sesli korolar hem eğitim hem yönetim süreçlerine tabidirler ve bu koroların yüzyıllardır süre gelen gelenekleri bu şekildedir.



Şekil 4. Kültürel Sermaye Çeşitleri

Türk Halk Müziği ve Türk Sanat Müziği alanında icrada bulunan topluluklar ise kuruldukları dönemin koşullarına göre oluşturulmuş, zaman içinde değişim gelişim geçirmiş topluluklardır. İcra ettikleri müziğin türü, dinamikleri gereği THM, TSM toplulukları şefleri hem enstrüman hem de insan sesi bilgisine hâkim olmak durumundadır. Yönettikleri topluluklar oluşumları ve icra ettikleri müzik türü gereği ne bir çoksesli koro ne de bir klasik müzik orkestrası değildir bu bağlamda türlerinin nadir örnekleri olan bu toplulukların yönetim süreçleri ve bunları yöneten şeflerin bilgi beceri, müzikal yeterlik, eğitim durumları ziyadesiyle önem taşımaktadır.

Kurumsallaşmış kültürel sermaye doğrultusunda şeflik mesleği ile ilgili en önemli gereklilik kuşkusuz eğitimidir. Şeflik ile ilgili özelliklerin belirli bir standart ile sağlanabilmesi formal bir eğitim programı ile mümkün olabilir bu da kurumsallaşmış kültürel sermayenin gerekliliğidir. Ülkemizde hali hazırda orkestra şefliği alanında eğitim veren konservatuvarlar olsa da bunlar sadece batı müziği alanında bir orkestra şefliği eğitimi vermektedir ve yüksek lisans düzeyindedir. Bu alanda dahi lisans düzeyinde eğitim veren bir şeflik eğitimi programı henüz yer almamaktadır. Koro şefliği alanında ise eğitim veren bir program bulunmamaktadır bu durum koro şefi olarak görev yapan bireylerin kendi imkanları doğrultusunda kendilerini yetiştirmeleri sonucunda koro şefliği yapmaları duruma yol açmaktadır ve ideal olan bir durum değildir. Türk Halk Müziği ve Türk Sanat Müziği topluluklarını yöneten şefler için de durum aynıdır, şefler zamanın koşullarında kendi imkanları ile müzik bilgisi anlamında kendilerini geliştirerek meslek yaşantılarına başlamış, şeflik alanında formal bir eğitime tabi olmamışlardır. Türk Müziği topluluklarını yöneten şefler için de şeflik eğitimi önemli bir gerekliliktir.

Batı müziği eğitimi almış koro şeflerinde kültürel sermaye ihtiyacının da farklılaştığı görülmektedir. Şeflerin hali hazırda kültürel sermayesi var ama koroyu daha derinlikli anlamak üzere özellikle kaliteli bir koroda korist olarak yer alıyorlar. Yani Türk Müziği şefi şeflik öğrenmek için çabalarken, hali hazırda bilen batı müziği şefi derinlikli müzikal anlayış arayışında. Bu durum kültürel sermaye ihtiyacının iki farklı düzeyini ortaya koyuyor.

Şeflerin resmi olarak orkestra şefi, koro şefi, şef olarak görev yaptıkları kurumlarda giriş sınavı, atanma süreçlerine ilişkin bulgular doğrultusunda bu durum ile ilgili birbirinden farklı ve belirli bir standardı olmayan sonuçlara ulaşılmıştır. Temelde batı müziği topluluklarında şef seçimi, sınav ve atanması durumu için ilk gereklilik lisans düzeyinde bir müzik eğitimi, şeflik eğitimi alınmış olması gerektiğidir. Fakat Türk Müziği topluluklarında bu gereklilik yer almamaktadır bu durum kurumsal kültürel sermaye açısından eksikliklerdir.

CSO kurumuna orkestra şefi alınırken lisans düzeyinde veya yüksek lisans düzeyinde orkestra şefliği eğitimi alınmış olması gerektiği koşulu, yurt dışı veya yurt içinde önemli bir şefin yanında şef yardımcısı olarak 2 yıl görev yapmış olmak koşulu mevcut. Bu koşulların sağlanmasının ardından şef adayı kendisine verilen bir konser programı veya eserin tamamını yöneterek seçilme sürecine tabi oluyor. Konser programı,

eser yönetme sürecinin başarı ile sonuçlanması durumunda şef adayı şef olmaya hak kazanıyor.

Kültür Bakanlığı Devlet Türk Halk Müziği veya Türk Sanat müziği topluluğu için ise şef olarak atanmak için eğitim almış olmak veya herhangi bir koşul, ölçüt mevcut değildir, topluluk üyesi bir birey Kültür Bakanlığı ilgili birimi tarafından atanarak şef olmaktadır. Bu durum kültürel sermaye ve kurumsal kültürel sermaye açısından büyük bir eksiklik olarak düşünülebilir. Bu durumun toplulukların gelişmesi, standartlara sahip olması, müzikal icranın ilerlemesi açısından dezavantajlı olduğu ortaya çıkıyor çünkü şef müzikal yeterliği, yönetme yeteneği vb. yeterlikleri ölçülerek, sınanarak değil, şeflik yapması atanma yoluyla uygun görülerek şef oluyor.

Kültür Bakanlığı Devlet Çoksesli Korosu için ise örneği az bulunan bir şeflik seçimi süreci mevcut ve kurumsal kültürel sermayeye sahip bir süreç. Öncelikle şeflik alanında lisans veya yüksek lisans eğitimi ve 3 yıllık şeflik tecrübesi aranmakta. Giriş sınavı araştırmada önemli yere sahip bir yöntem, gelenek ile yapılıyor. Koroyu yönetmesi için birçok şef davet ediliyor çalıştırma, yönetme sürecini koro kendisi takip ediyor. Koro üyeleri sanat kuruluna çalışmak istediği şefi bildiriyor, sanat kurulu şefi genel müdürlüğe bildiriyor ve atama bu yolla yapılıyor. Bu değerlendirme yöntemi hem müzikal bilgi becerilerin, yönetme kabiliyetinin ölçülmesi hem de koro-şef uyumunun ön görülebilmesi açısından şeffaf ve nitelikli bir seçim süreci olarak görülmektedir.

TRT Türk Halk Müziği (Yurttan Sesler) Topluluğunda ve TRT Türk Sanat Müziği Topluluğunda şef olmak için müzik eğitimi almış olmak şartı aranmıyor, TRT'nin okul olarak oluşturduğu kültürel sermaye üretme biçimi olarak topluluk içerisinde ses veya saz sanatçısı olarak 10 yıl çalışmış olmak, giriş sınavında başarılı olmak şartları yer almakta. Burada daha çok usta çırak ilişkisi odaklı bir değerlendirme ve seçim süreci ön planda zira toplulukta yer alan birey ses veya saz sanatçısı olduğu süre içerisinde mevcut şefi/şefleri izliyor bu yolla şefliği deneyimliyorlar. Şef adayı sözlü ve yazılı bir sınavın ardından şef yardımcısı olarak 2 yıl süre ile topluluk ile şeflik görevini icra ediyor ve deneme yoluyla seçilmiş oluyor. Bu durum da içselleştirilmiş kültürel sermayenin sınanması oluyor. Bu deneme döneminde hem müzikal yeterlik hem yönetme yeteneği hem topluluk ile iletişim değerlendirme sürecine tabi olduğu için yazılı ve sözlü sınavın ardından tabi olunan bu 2 yıllık şef yardımcılığı sürecinin esas belirleyici olduğu görülmektedir. 2 yılın ardından şef olarak atanan bireyler şeflik mesleğini icra edip sanatçı özlük haklarına sahip oluyorlar bu bakımdan TRT'de uygulanan şeflik sisteminin

eksik olduğu düşünölebilir zira şefin görev ve sorumlulukları ile sanatçının görev ve sorumlulukları aynı olmadığından özlük haklarının aynı olması adil olmayabilir

Költür Bakanlığı Devlet Türk halk müziği topluluğunda doğrudan atanma ile karşılaştırıldığında TRT’de uygulanan sistem daha objektif olarak değerdendirilebilir. Fakat TRT kurumunda da yönetim/idare gerekli gördüğu ve ihtiyaç olduğu takdirde sözlü yazılı sınav sürecini uygulamayarak doğrudan şef ataması yapabiliyor ve bu durum müzik eğitimi almak şartı da olmadığından herhangi bir belirleyici etken bırakmamış oluyor. Bu gibi olağanüstü durumlarda politika etkisi söz konusu olmakta ve bu durumlar költürel sermaye, kurumsal költürel sermaye açısından eksiklik yaratmaktadır.

TRT Çoksesli Korosuna şef olarak atanmak için herhangi bir müzik lisans programından mezun olmak ve yapılacak yazılı/sözlü/uygulamalı sınavda başarılı olmak ölçütlerini yerine getirenlerin genel müdür tarafından koro şefi olarak atandığı görölmektedir. Fakat ihtiyaç halinde çoksesli koroda da yazılı/sözlü/uygulamalı sınav es geçilerek şef atanması yapılabilmektedir.

Şeflik alanının temel gerekliliği yönetme kabiliyetidir. Bu kabiliyet içselleştirilmiş költürel sermayenin bir parçasıdır. Bu kabiliyet mesleki müzik eğitimi, pedagojik eğitim, entelektüel bilgi birikim ile harmanlanarak şeflik mesleği icra edilmelidir. Herhangi kurum olursa olsun şeflik mesleği için mesleki müzik eğitimi/şeflik eğitimi almış olmak temel gereklilik olarak yer almalıdır. Bunun üzerinde yapılacak sözlü, yazılı ve uygulamalı sınav sürecinden sonra bireyler koro şefi, orkestra şefi, topluluk şefi olmalıdır.

Ölke költürüne hizmet eden, yaşatan, gelecek nesillere aktaran müzik topluluklarımızın niteliklerinin artması, bu toplulukları çalıştıran, yöneten, yönlendiren bireylerin niteliklerinin artması ile mümkün olacaktır. Geçmiş dönemlerin imkansızlıkları ve var olan durumlar sebebi ile kabul görmüş fakat günümüzde geçerliliğini yitirmiş, güvenilir olmayan şef seçimi, atama, görevlendirme ilkelerinden vazgeçilmeli, çağdaş, demokratik, eğitim odaklı, uluslararası meslek standartlarına sahip, şeffaf, sorgulanabilir giriş sınavları yapılmalı ve orkestra, koro, topluluk şefleri bu yolla seçilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2004). *Etkili Stratejik Liderlik*. İstanbul: Babali Kültür Yayıncılığı.
- Akkaya, E. (2012) *Orkestral Viyola Repertuarı İçin Çalışma Kılavuzu*, (Yayımlanmış Sanatta Yeterlik Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Aksoy, B., Kızıltuğ, F., Torun, M., Ayangil, R. (2006). Musikinın Üretimi ve İcrası Yönünden Batı Musikisinin Etkileri – *Türk Musikisinde Modernleşme Paneli.BÜTMK Boğaziçi Üniversitesi Türk Müziği Kulübü Musikşinas Dergisi Özel Eki*, Sayı; 8, s:1, 5, 12, 15, 21.
- Arıkan, M. (1997). *Liderlik Prensipleri Performans Göstergeleri*. Ankara: Kara Harp Okulu.
- Atkinson, R. (2007). *The life story interview as a bridge in narrative inquiry*. Handbook of narrative inquiry: Mapping a methodology. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Atkinson, R. (2012). *The life story interview as a mutually equitable relationship*. In J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti, & K. D. McKinney (Eds.), *The Sage handbook of interview research: The complexity of the craft* (2nd ed., pp. 115–129). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Aykaç, B. “Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Notları”, 2002- 2003, Ankara
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*-American Psychological Association, 44 (9): 1175-1179.
- Barrett, M. S., & Stauffer, S. L. (2009). *Narrative inquiry: From story to method*. In *Narrative inquiry in music education* (pp. 7-17). Dordrecht: Springer Publications.
- Bayramoğulları, N. (2014). *İlyas Musin ve Rus Orkestra Şefliği Okulu*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Bochner, A. P., & Riggs, N. A. (2014). *Practicing narrative inquiry*. In P. Leavy (Ed.), *The Oxford handbook of qualitative research* (pp. 195–222). Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (1983). *Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital*. Hrsg: Kreckel, Reinhard, (pp. 183-198). *Soziale Ungleichheit, Soziale Welt, Sonderband 2*. Göttingen.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In *Handbook of theory and research for the sociology of education*. edited by J.G. Richardson, (pp.241-258). Westport, CT: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1995). *Pratik Nedenler*. İstanbul: Kesit Yayıncılık.

- Bowen, J. A., Mackerras, C., Holden, R., Rose, M., Barber, C., Botstein L. ve diğeri. (2003). *The Cambridge Companion of Conducting*. J. A. Bowen (Ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bresctick, E. T. (1999). *Yönetim Düşüncesinin Evriminde Liderliğin Gelisimi ve Dönüştürücü Liderlik ve Bir Uygulama Örneği*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Occupational Outlook Handbook, Music Directors and Composers, at <https://www.bls.gov/ooh/entertainment-and-sports/music-directors-and-composers.htm> (visited June 10, 2022).
- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Clandinin, D., & Caine, V. (2008). *Narrative Inquiry*. In Lisa M. Given (Ed.), *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. (pp. 542-545). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Commins, B.D. (1961). *All About The Symphony Orchestra and What it Plays*. New York: Random House Inc.
- Connelly, F. M., & Clandinin, D. J. (1990). Stories of experience and narrative inquiry. *Educational researcher*, 19(5), 2-14.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. London: Sage Publications.
- Çevik, S. (1997). *Koro Eğitimi ve Yönetimi Teknikleri*. Ankara: Doruk Yayıncılık.
- Dey, I. (2003). *Qualitative data analysis: A user friendly guide for social scientists*. London: Routledge.
- Ergun, T. (2004). *Kamu Yönetimi: Kuram, Siyasa, Uygulama*. Ankara: TODAİE Yayınları
- Field, J. (2008). *Sosyal Sermaye*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Göze, A. (2000). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*. İstanbul: Beta Yayın.
- Güler, B. A. (2005). *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Güney, E. (2010). *Türk Halk Müziğinde Koro Uygulamalarının İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Herman, D. (2009). *Basic elements of narrative*. John Wiley & Sons.
- Hüseyinova G. (2013). Senfoni Orkestrasının Kısa Tarihçesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 1, Sayı: 1.
- Kaplan, M., Yardımcıoğlu, M. (2020). Alan, Habitus ve Sermaye Kavramlarıyla Pierre Bourdieu. *HABITUS Toplumbilim Dergisi*, (1), 23 – 37.

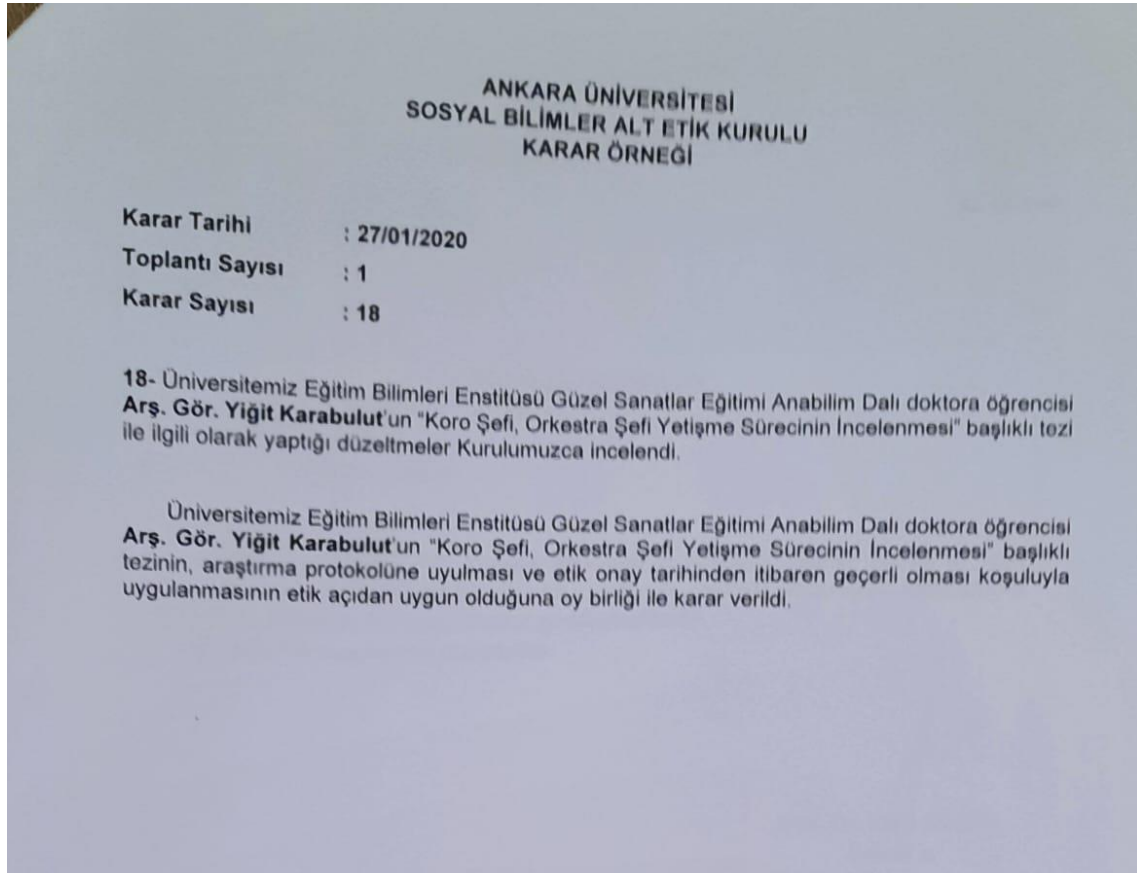
- Karaoğlu, N. (2012). Tıp Eğitiminde Rol Modellik ve Aile Hekimliği için Önemi. *Turkish Journal Of Family Medicine and Primary Care (Tjfmpe)*, 6(2): 30-35.
- Kılıçaslan, A.E. (2010). *Türkiye’de Senfonik Orkestralarda Görev Yapan Başkemancıların Türk Müzik Kültürü içindeki Yeri*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye.
- Koz, K. A. (2007). *Siyasal Karikatürlerde Lider İmajı: 1987 Genel Seçimleri Bağlamında Parti Liderlerinin Türk Basınında Karikatürize Edilişi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Köse, H. (2004). *Bourdieu Medyaya Karşı*. İstanbul: Papirüs Yayınevi.
- Kramp, M. K. (2004). *Exploring life and experience through narrative inquiry*. deMarris, K. ve Lapan, S. D. (Ed.) *Foundations for Research Methods of Inquiry in Education and The Social Sciences* (ss. 119-138). London: Routledge.
- McCarthy, M. (2007). Narrative inquiry as a way of knowing in music education. *Research Studies in Music Education*, 29(1), 3-12.
- Mimaroglu, İ. (1987). *Müzik Tarihi*. İstanbul: Varlık Yayıncılık.
- Özer, İ. (1995). *Türk Müziği İcrasında Yönetim*. Sanatta Yeterlik Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Paice E, Heard S. ve Moss F. (2002). How Important are Role Models in Making Good Doctors? *British Medical Journal*, 325(7366): 707.
- Redhouse Sözlüğü. (1997). İstanbul: Redhouse Yayınevi.
- Ricer, R.E. (1998). Defining Preceptor, Mentor, and Role Model. *Family Medicine*, 30(5): 328
- Roller, E. (2007). *Robert D. Putnam in Zusammenarbeit mit Robert Leonardi und Raffaella Y. Nanetti, Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy*. Hrsg: Kailitz, Steffen, (pp. 379-382). Schlüsselwerke der Politikwissenschaft, VS Verlag, Wiesbaden.
- Run, E. C., Butt, M. ve Nee C. Y. (2010). The Influence of Role Models on Young Adults Purchase. *Jurnal Kemanusiaan*, 15, 70-81.
- Say, A. (2002). *Müzik Sözlüğü*. Ankara: Müzik Ansiklopedisi Yayınları.
- Sever, S. (2015). *Ankara Rock Scene Rock Grup ve Müzisyenlerin Habitusu*. Ankara: Murat Kitabevi
- Stauffer, S. L., & Barrett, M. S. (2009). *Narrative inquiry in music education: Toward resonant work*. In *Narrative inquiry in music education* (pp. 19-29). Dordrecht: Springer.
- Stoner, J. A. F. ve Walken, C. (1986) *Management*. New York.

- Şatana, E. B. (2015). *Orkestra Şefliğinde Yönetme Teknikleri Üzerine Bir İnceleme*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tanrıkorur, C. (2003). *Osmanlı Dönemi Türk Musikisi*. İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Tura, H. N. (2010). *Opera Şefliği ve Senfonik Orkestra Şefliği Arasındaki Teknik Farklılıklar ve Güçlüklerin Karşılaştırmalı Analizi*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Vescio, J. A., Crosswhite, J. J. & Wilde, K. (2004). The impact of gendered heroism on adolescent girls and their sport role models, paper presented at the Pre-Olympic Congress, International Congress on Sport Science, Sport Medicine and Physical Education, Thessaloniki.
- Vural, T. (2010). *Lider Olarak Orkestra Şefi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Yöndem, Ö. (2005). *Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönü ve Orkestra Psikolojisi Üzerindeki Etkileri*, (Yayımlanmış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.
- Yüksel, Ö. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Qin Zhao, H., & Poulson, L. (2006). A biographical narrative inquiry into teachers' knowledge: An intergenerational approach. *Asia Pacific Education Review*, 7(2), 123-132.
- Wengraf, T. (2001). *Qualitative Research Interviewing, Biographic Narrative and Semi-Structured Methods*. London: Sage Publications.



EKLER

EK 1. Etik Kurul Onayı



BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Koro Şefi, Orkestra Şefi Yetiştirme Sürecinin İncelenmesi” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihal Tespit Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Yedi sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan alıntılar” ve (4) “Lisansüstü tezim ile ilgili yapmış olduğum kendi yayınlarım ve yararlandığım mevzuat metinleri gibi kaynaklar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 26.07.2022
Gönderim Numarası	: 1875455482
Sayfa Sayısı	: 69
Sözcük Sayısı	: 18522
Karakter Sayısı	: 123940
Benzerlik Oranı	: % 9
Savunma Tarihi	: 01.07.2022

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihal Tespit Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin, tek bir kaynakla eşleşme oranının ise %2’den fazla olduğunun belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Yiğit KARABULUT

Tarih: 26.07.2022

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Yiğit KARABULUT

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Arş. Gör.	Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi	2012-2015
Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi	2015-

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Opera - Koro	Ankara Üniversitesi	2006-2011
Yüksek Lisans	Müzik Eğitimi	Atatürk Üniversitesi	2012-2015
Doktora	Güzel Sanatlar Eğitimi	Ankara Üniversitesi	2015-

Yayınlar:

“TRT Sanatçılarının Müzik Eğitimi Durumlarının İncelenmesi” Atatürk Üniversitesi
Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi, Sayı 35 (2015), ISSN: 1300-9206

“TRT Sanatçılarının Mesleki Müzik Eğitimine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi”
Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, Sayı 55 (2016), ISSN:
1300-9052

"Anadolu Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri Müzik Bölümlerindeki Program Değişiklikleri"
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 51, Sayı 3 (2018), ISSN:
1301-3718