

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu kısımda, araştırmanın dayandığı problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar, araştırmanın amaçları ve önemi üzerinde durulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Çok sesli müzik tutkunlarının dinlemekten daima büyük keyif aldığı senfonik orkestralar, yapıları bakımından pek çok müzisyenin katılımıyla oluşan büyük seslendirme topluluklarıdır. Rönesans'tan günümüze kadar gelişen, teknoloji, sanat ve estetik anlayışı, besteleme teknikleri, çeşitli ekoller, toplumsal olaylar ve insanda var olan duygu dünyasının gereksinimleri, orkestranın ortaya çıkmasına ve yapı bakımından gelişmesine, büyümesine neden olmuştur. Tarihçesini ve yapısını aşağıda ayrıntılı bir şekilde inceleyeceğimiz orkestra, insanlardan kurulu bir topluluk olması bakımından, insana dair her türlü olguyu bünyesinde barındırmaktadır. Bu durum orkestraları, belirli gün ve saatlerde bir araya gelerek prova ve konser yapan, koyu renk kostümleri içinde ciddi bir tablo oluşturan, sadece ellerindeki çalgıları çalmaya çalışan mekanik bir topluluk olmanın ötesine taşımaktadır. Üyelerinin sanatçı özellikleri taşımasının yanında, yaptıkları işin önemi ve zorluğu, duygu ve düşünce yoğunluğu, psikolojik açıdan incelenmeye değer bulunmuştur. Uzun süren bir eğitimin ardından, zorlu bir sınavla girebildikleri orkestra kadrolarında, hiç durmadan çok sesli müzik edebiyatının en güzel örneklerini başarıyla seslendirebilmek ve öncelikle kendilerinin, daha sonra orkestra şefi ile dinleyenlerin beğenisini kazanabilmek, orkestra üyelerinin ortak amaçlarındandır. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için bir orkestra üyesinin sürekli çalışması gerekmektedir. Böylesine bir sorumluluğun altında olan orkestra üyeleri, kendilerine provalarda yol gösterecek, bilgisi ve tecrübesiyle zor eserlerin

seslendirilmesinde kendilerine rehberlik edecek bir yöneticiyle çalışmak ve onunla, sağlam bir çalışma ve iletişim bağı kurmak durumundadırlar. Araştırma, şefle orkestra arasında kurulan bu bağı, eğitimcilik ve psikolojik yönden orkestra üzerindeki etkilerinin merak edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Her kültür katmanına göre değişkenlik gösterebilen psikolojik etkiler ve durumlar, müzik gibi evrensel bir dile sahip disiplinlerde benzerlikler gösterebilmektedir. Bu nedenle, farklı kültür yapılarında olsalar da, orkestralar ile şefler arasındaki iletişim ve ilişki, benzer özellikler barındırmaktadır.

Araştırmanın problem durumunu oluşturan, orkestra şefinin eğitimcilik yönü ve orkestra psikolojisi üzerindeki etkilerini inceleyebilmek için, öncelikle bazı kavramları açıklamak yerinde olacaktır.

ORKESTRA

Çoksesli yada teksesli müzik icra eden ve birbirinden farklı çeşitli çalgılardan oluşan geniş seslendirme topluluğuna orkestra denmektedir. Araştırmada sözü edilen orkestra kavramı, çoksesli müzik icra eden ve senfonik yapıda bulunan seslendirme topluluğu olarak incelenecektir.

Randel, orkestrayı, eski Yunan’da oynanan tragedyalara eşlik etmek üzere kullanılan çalgıların yerleştirildiği alan olarak tanımlamıştır. “Orkestra, Antik Yunan’da koro, dansçılar ve şarkıcıların bulunduğu sahnenin önünde bulunan alana denirdi. Ortaçağ ile birlikte bu isim, sahnenin kendisine denilmeye başlandı” Randel (1969).

“Orkestra bir bakıma, bir çobanın kavalı elinde, bir lavtacı ile karşılaştığı ve seslerini şarkıcılar gibi birbirine akort ettikleri gün doğmuştur” Hunsberger (1992).

“Gerçek anlamıyla orkestra, 400 yıllık bir geçmişe sahiptir. İlk orkestralar opera sanatında kullanılmış, onun ilk örneği ise İtalyan besteci Monteverdi’nin 1607 yılında sahnelenen “Orfeo” operasında kullanılmıştır. Bu orkestrada yer alan 36 çalgının 20 si yaylıydı; ötekiler, 2 klavye, 2 lavta, 4 trombon, 2 org, 1 arp, 1 regal, 2 kornet, 1 flageolet, 1 boru şeklinde dağılıyordu. 17. yy. orkestralarının en tanınmış, Fransa kralı 14. Louis’nin kurduğu “Les vingt-quatre violons du Roy” dur. Yaylı çalgılardan oluşan bu saray orkestrasında kimi zaman üflemeli çalgılar da kullanılıyordu” Say (2002).

17. yy. başlarında doğan opera sanatı, şarkıcıların arylarına eşlik etmek için kurulan küçük kadrolu çalgı topluluklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Amacı operaya eşlik etmek olan bu küçük çalgı gruplarına, bulundukları yerin adı verilerek orkestra denmeye başlanmıştır. Bu yüzyılda Fransa kralı 14. Louis’nin hizmetine giren Lully, sarayda kurduğu orkestra ile bir model oluşturmuş, bu orkestra, şarkıcılara ve dansçılara eşlik etmenin yanında, aynı zamanda bağımsız çalgı müziği de icra eden bir topluluk olmuştur. Lully orkestrasında yaylılarla birlikte, 2 flüt, 2 obua, 1 fagot, 1 klavsen, 2 trompet ve timpani kullanmıştır. Lully, orkestrasında gereksiz süslemeleri kabul etmeyerek, bireyselliğin karşısında, toplu çalma disiplini yerleştirmiştir.

Rameau tarafından geliştirilen ve klasik senfoni orkestrasına doğru yaklaşan Lully orkestrasında, kilisenin kabul etmesiyle, trombon ve kornet sıklıkla kullanılmaya başlamıştır. 18.yy.da çalgıların ve besteleme anlayışının gelişmesi ile, dönemin bestecileri Bach ve Haendel orkestraya yeni çalgılar eklemişlerdir. Zaman içinde yaylılar dörtlüsüne nefesliler dörtlüsünün de katılmasıyla, orkestranın evriminde çok önemli bir yeri olan “Mannheim Okulu” na ulaşılmıştır. 1742’de Johann Stamitz tarafından Almanya’nın Mannheim eyaletinde, dönemin valisinin desteği ile bir araya gelen ünlü müzisyenlerin oluşturduğu bu topluluk, klasik dönem orkestrasına son şeklini vermiştir. Nüans, refleksler ve homojenite açısından çok iyi yetişmiş ve icra yeteneği çok güçlü olan bu orkestra ile Stamitz, kendisinden sonra gelen bestecilere geniş ufuklar açmıştır.

Klasik dönem orkestrası, Stamitz'ten etkilenen Haydn, Mozart ve Beethoven'in eserleriyle, nefesli vurmali ve yaylılardan oluşan geniş bir kadroya ulaşmıştır. 19. yy.'a gelindiğinde, orkestranın evrimi, 1828'de Paris'te kurulan "Konservatuvar Konserleri Derneği Orkestrası" ile yeni bir boyut kazanmıştır. Sanayi devriminin etkisiyle, çalgı yapımındaki ilerlemeler, tahta ve bakır nefesli çalgıların yapısındaki yeni arayışlar ve askeri müziğin kazandırdığı yeni vurmali çalgılar, orkestranın yapısını oldukça geliştirmiştir. Nefesli ve vurmaliilerdaki bu artış, yaylıların sayısının da artmasına neden olmuştur. Bu dönemde Berlioz, çalgı mucitlerinin arayışlarına destek olmuş, çalgı tınıları ve dengeleriyle birlikte, akustik ve mekansal özelliklere de önem vermiştir. Romantik dönemin yaşandığı 19.yy.'da yetişen bir çok besteci, gelişen besteleme ve orkestrasyon anlayışlarıyla dikkat çekmektedir. Bu bestecilerin en önemlilerinden birisi olan Wagner, bestelediği operalarda yeni nefesli çalgılar kullanmıştır. Sakshorn adıyla bilinen ve bakır alaşımlı olan bu çalgılar, sanayileşmenin doğal ürünleridir. 20.yy. başlarında, Mahler, R.Strauss, Bruckner, Stravinsky, Orff, Bartok, Schostakovich gibi besteciler eserleriyle, orkestrayı günümüzdeki konumuna getirmişlerdir.

Günümüzde senfonik bir orkestranın kadro genişliği, nefesli çalgıların sayılarına göre, ikili ve üçlü orkestra şeklinde bilinmektedir. Senfonik orkestranın kuruluşu aşağıdaki gibidir:

ORKESTRA

Yaylı Çalgılar Gr.	Nefesli Çalgılar Gr.	Tuşlu Çalgılar Gr.	Vurmali Çalgılar Gr.
I. Keman	Tahta Nefesli		
II. Keman	Bakır Nefesli		
Viyola			
Viyolonsel			
Kontrabas			

ORKESTRA ŞEFİ

Yukarıda kısaca gelişimine değinilen ve yaylı, tahta-bakır nefesli ile vurmali çalgı gruplarından oluşan orkestranın, kusursuz performansa ulaşabilmesi için, müzikal açıdan yeterli bir yönetici gerekmektedir. Orkestrada eşgüdümü sağlayan ve çalıcıları müzikal anlatım bakımından yönlendirerek yöneten, eserin doğru performansı için onları çalıştırarak adeta öğretmenlik yapan bu müzik adamına orkestra şefi denilmektedir. Orkestra şefi, günümüzde bilinen şekliyle, orkestra ile birlikte ortaya çıkmamış, zaman içinde gelişen besteleme anlayışının gerektirdiği geniş kadrolu orkestraların belirmeye başlamasıyla şimdiki halini almıştır.

“Orkestra şefi, orkestrada eşgüdümü sağlayan ve çalgı sanatçılarını müzikal anlatım bakımından yönlendirip yönetmek üzere onlara önderlik eden müzikçidir. 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 tınısal dengeleri gözeterek ortaya çıkan yorumun açık, anlaşılır, duyarlı bir müzikal bütünlük içinde sunulmasını sağlamak gibi temel bir sanatsal yükümlülüğü gerçekleştirir” Say (2002).

“Müzisyen, bilgin, yönetici, iletişimci, eğitmen, diplomat, disipliner, planlamacı, bütçe uzmanı, menajer, rehber, lider, hayalperest v.b. gibi özellikler, ideal bir şefte bulunması gereken niteliklerdir” Demaree, Moses (1995).

Demaree ve Moses’in yukarıda sıraladığı orkestra şefinde bulunması gereken özellikler, genel anlamda bir liderin özellikleri ile örtüşmektedir. Bununla birlikte tüm bu özelliklerin temelinde müzisyen ve müzik bilgini olmak yatmaktadır. Teknik anlamda

tam bir yeterliliğe sahip olması gereken orkestra şefi, bunun yanında diğer özellikleri de taşımalıdır görüşü, yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı gibi, ideal bir şefi işaret etmektedir.

İlk bakışta görülen, orkestra şefinin partitür doğrultusunda orkestraya verdiği ritm ve tempo belirleyici el-kol hareketleridir. Orkestra şefliği bütünüyle ele alınıp incelendiğinde görülecektir ki, tek başına bu faaliyet, bu işin başlangıcını ve temelini teşkil etmektedir. Orkestraya çaldıracağı eserin mükemmel bir performansa dönüşebilmesi için orkestra şefinin teknik olarak tam bir yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Orkestra şefinde bulunması gereken bu teknik özelliklerin başında, partitür okuyabilme ve çalabilme, mükemmel işitme yeteneği, çok iyi orkestrasyon, form, biçim, kompozisyon, stil bilgisi ve geniş bir müzik ve genel kültür alt yapısı ile eksiksiz müzik tarihi bilgisine sahip olması gelmektedir. Bunların yanı sıra kusursuz bir ritm ve tempo anlayışı ve bunları anlaşılır bir biçimde orkestraya aktarabilmek, çalgılara eser içerisindeki girişlerini verebilmek, ilk bakışta olması gerekli teknik yeterliliklerin bir kısmıdır.

Orkestranın insanlardan kurulu bir çalışma topluluğu olduğu düşünüldüğünde, bu topluluğa önderlik yapan orkestra şefinin aynı zamanda bir lider konumunda bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Görevi sanat icra etmek olan bir liderin, sanatsal özelliklerinin yanında, başka özelliklerinin de olması gerekmektedir. Eğitimci-öğretmen, bilgin, iletişimci, diplomat, disiplinli, hoşgörülü, bütçe uzmanı, dikkatli ve iyi bir dinleyici olması orkestra şefinde bulunması beklenen diğer özelliklerin bazılarıdır.

“Günümüzde bilinen şekliyle orkestra şefliği kavramı, tarihsel açıdan orkestra ile birlikte ortaya çıkmamış, çok daha sonra belirmiştir. Ortaçağdan 17.yy. a kadar gerçek anlamda orkestra şefi yoktur. Başlıca görevi birliği sağlamak olan şef, el veya kol hareketleriyle topluluğun genel temposunu korumaya çalışırdı.

Aynı zamanda besteci de olan bu dönemin şefleri, bu işi ellerindeki kağıt rulolar yardımıyla yaparlardı” Khan (1980).

Orkestranın ortaya çıktığı 17.yy. başlarından Barok döneme kadar, orkestranın birliği, sürekli bas yada çembalo çalıcısının verdiği tempolarla sağlanmaktadır. Johann Stamitz, orkestrasını yönetirken sadece el kol hareketlerinden faydalanmış, Lully ise orkestrayı elinde tuttuğu büyük bir asa yardımıyla idare etmiştir. Bununla birlikte orkestra şefliği, senfonik orkestralar için yazılan eserlerin giderek daha geniş kadrolar gerektirmesi sebebiyle, 19.yy.dan itibaren gerçek kimliğine kavuşmuştur. Bu dönemde, Hans von Bülow, Wagner, Carl Maria von Weber, Louis Spohr, Mendelssohn ve Berlioz gibi besteciler, orkestra şefliğinin başlı başına bir uzmanlık alanı olduğunu kanıtlamışlardır.

Bu araştırma, orkestra şefinde bulunması gereken özelliklerin en önemlilerinden olan eğitimcilik özelliğini de incelemektedir.

“Eğitim, bilindiği gibi batı dillerinde kullanıldığı şekliyle “education” terimi, Latince “educare” (beslemek) kökünden gelmektedir. Bununla birlikte, “etki etmek, etkide bulunmak” gibi anlamları da içermektedir. Eğitim, her kuşağın kendisinden sonra gelenlere, o güne kadar ulaşılmış gelişme aşamasını korumak ve yükseltmek niteliğini kazandırmak amacıyla verdiği kültürdür” Güler (1997).

Eğitimci ise bilgi ve tecrübesiyle hitap ettiği kitleye bu kültürü kazandıran kişidir. İdeal bir eğitimcide bulunması gerek özelliklerin başında, sabırlı olma, içtenlik, teknik yeterlilik, alçakgönüllülük, hoşgörülülük, tutarlılık, yönlendiricilik ve yol göstericilik gelmektedir.

Açıkgöz'e (2003) göre, eğitimci rolleri şunlardır:

- Öğretim uzmanlığı
- Güdüleyicilik
- Yöneticilik
- Liderlik
- Rehberlik
- Model olma

Bununla birlikte, Sönmez'e (2001) göre, açık fikirlilik, dürüstlük, güvenilir olma, sevecenlik, insanlara saygı duyma, sabırlılık, eleştiriye açıklık, tutarlılık, çalışkanlık, esneklik, uyumluluk, problem çözebilme ve üretkenlik eğitimcide bulunması gereken özelliklerdir.

Araştırmanın 1. alt probleminde ayrıntısıyla incelenen orkestra şefinin eğitimcilik yönü, yukarıda aktarılan özellikler bağlamında ele alınmıştır. Orkestra şefi, bir eserin seslendirilmesi sırasında orkestraya bilgisini ve tecrübesini aktarması, değerlendirmeler yapması, yönlendirici ve öğretici olması bakımından eğitimcilik özelliğini taşımaktadır diyebiliriz.

Doğal olarak bu güne kadar orkestraların sanatsal açıdan gösterdikleri başarılar yada başarısızlıklar, performanslarındaki yeterlilikler yada yetersizlikler ele alınmış ve pek çok eleştiriler yapılmıştır. Ancak toplu çalma ve çalışma geleneğine sahip olan orkestraların, eleştirilere konu olan bu türden özellikleri, yoğun psikolojik gerilimler altında yaşadıkları göz ardı edilmektedir. Bu bağlamda, orkestra sanatçılarından oluşan büyük bir çalışma grubu olarak orkestra, yaşamsal özellikleri de olan canlı bir yapıdır. Bu özelliklerin başında psikoloji gelmektedir. Araştırmada orkestra psikolojisi kavramı, sosyal psikolojinin alt dallarından olan grup psikolojisi bağlamında incelenmiştir. Orkestra psikolojisini ve orkestranın, orkestra şefine karşı olan tutumunu belirlemek için

üç ölçek geliştirilmiş ve orkestra sanatçılarına uygulanmıştır. Araştırmanın yöntem bölümünde ayrıntısıyla üzerinde durulacak olan ölçek geliştirme, orkestra üyelerinin konuyla ilgili görüşlerini ve önerilerini almak ve bu alanda daha sonra yapılacak araştırmalara ışık tutmak amacıyla yapılmıştır. Çalışma ve grup psikolojisinin, orkestra psikolojisiyle örtüştüğü noktalara, kaynaklar ışığında betimleme yoluyla değinilmiştir. Ölçek oluşturulurken, bu iki psikoloji dalında bulunan yaklaşımlardan ve orkestralarda görülen psikolojik yapılanmalardan yola çıkılmıştır. Bunun yanı sıra orkestra şefinde bulunması gereken özellikler ve şeflerin orkestraya karşı tutumlarını belirlemek için ulaşılabilen orkestra şefleriyle görüşmeler yapılmıştır.

Orkestra şeflerinin psikoloji, çalışma ve grup psikolojisi gibi kavramları bilmeleri ve bunu, orkestra üyeleri ile olan ilişkilerinde hayata geçirmeleri, performans ve motivasyon açısından büyük önem taşımaktadır. Teknik yeterlilik ve yeteneğin yanı sıra, insani ilişkileri ve iletişimi bozmadan, müzik yaptığı sanatçıların bir bütün içinde yüksek motivasyonla çalıştırılması, yönetilmesi ve yönlendirilmesi, tecrübeyle kazanılabilmektedir. Orkestra şefinin bu tecrübeyi kazanmak için, öncelikle çalışma ve grup psikolojisi konusunda temel bilgilere sahip olması gerekmektedir.

Yaptıkları iş ne olursa olsun, bütün çalışma gruplarında motivasyonu ve performansı olumsuz yönde etkileyen faktörler bulunmaktadır. Alt problemlerde ayrıntısıyla incelenecek olan bu faktörler, belirli oranda benzerlikler göstermektedir. Genel anlamda çalışma koşulları ile ilgili olan bu olumsuzluklar, çalışma gruplarının verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışma koşullarının yanı sıra, yönetim ve üyeler arasında yaşanan iletişim problemlerinin çözülmesi, çoğunlukla yöneticinin yada yöneticilerin yaklaşımlarına bağlı olmaktadır. Sanatsal açıdan orkestranın yöneticisi konumunda bulunan orkestra şefi, bu tür problemlerin aşılmasında da önemli roller üstlenmektedir. Psikolojik açıdan gereksinimleri karşılanmayan orkestra üyelerinin performansları başarıyı etkileyecek oranda düşük olabilmektedir. Orkestra üyelerinin bu olumsuz durumu geneli de etkileyeceğinden, bir çalışma grubu olarak orkestra başarısız

performanslar sergileyecektir. Bununla birlikte, psikoloji bilen ve eğitimcilik özelliklerini gerek performans, gerekse iletişim anlamında orkestraya doğal bir şekilde yansıtabilen bir orkestra şefi, başarıyı yükseltebilecektir.

Araştırma, orkestraların performans başarısını doğrudan etkileyen grup-çalışma ve orkestra psikolojisini irdelemekte ve bunun sanatsal açıdan önemini vurgulamaktadır. Başarı kadar başarısızlıkların, kazanımlar kadar kaybedilenlerin paylaşıldığı bir işbirliği ortamı, orkestra bütünlüğünün kazanılmasında önemli bir yer tutmaktadır. Yönettiği topluluğun dinamiklerine değer veren ve saygı duyan bir lider, karşısında kendisini ilgiyle izleyen üyeler bulacaktır.

Orkestra üyelerinin çalgılarında gösterdikleri performansın teknik ve artistik açıdan yeterliliği, orkestra şefinin sabırlı, hoşgörülü ve yönlendirici bir yaklaşım tarzını izlemesiyle oluşmaktadır. İdeal bir eğitimcinin temel özelliklerinden olan bu tür yaklaşımlar, orkestra psikolojisini olumlu yönde etkilemektedir.

Konuyla ilgili tüm kaynaklarda, spesifik bir orkestra psikolojisi kavramının ve orkestra şefi ile orkestra arasındaki iletişimin psikolojik örüntülerinin yer almaması, bu alanda önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu bağlamda, orkestra psikolojisi kavramı, grup psikolojisiyle birlikte ele alınarak, hem orkestra üyelerinin hem de orkestra şeflerinin faydalanabileceği bir model oluşturulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, ideal bir eğitimcide bulunması gereken özelliklerin, bir müzik eserinin başarıyla seslendirilmesi için orkestraya önderlik eden orkestra şefiyle örtüşüp örtüşmediği araştırmada incelenen konular arasındadır.

Araştırmayla, sanat-psikoloji-eğitimcilik disiplinleri bir triloji şeklinde ele alınmış, aralarında anlamlı bir ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, disiplinler arası yapılan bu araştırma, nitel ve nicel yönden ele alınarak gerçekleştirilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Orkestra şefinin eğitimcilik yönü ve bunun orkestra psikolojisi üzerindeki etkilerinin incelenmesi bu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Bununla birlikte orkestra şefinin orkestrayla olan iletişimi ve bu iletişim doğrultusunda orkestra performansının psikoloji paralelinde başarı durumunun irdelenmesi, problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.3. Alt Problemler

1.3.1. Orkestra şefliğinde eğitimcilik yönü var mıdır?

1.3.2. Orkestra psikolojisi nedir?

1.3.3. Orkestra şefinin eğitimcilik yönünün, orkestra performansı üzerindeki etkileri nelerdir?

1.3.4. Orkestra şefinin eğitimcilik yönünün, orkestra psikolojisi üzerindeki etkileri nelerdir?

1.3.5. Orkestra üyelerinin bir çalışma grubu olarak, orkestra psikolojisine ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?

1.3.6. Kategorize edilerek tablo haline getirilen uzman görüşleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Çoksesli müziğin vazgeçilmez unsuru olan orkestraların performansını ortaya çıkartan, bilgi, beceri ve tecrübesiyle çalınan eseri orkestraya öğretmek kusursuz performans için yöneten orkestra şefinin yapmış olduğu bu faaliyetlerde eğitimcilik özelliğini ortaya çıkartmak ve bu özelliğin orkestra üzerindeki psikolojik yansımalarını irdelemek,

Ülkemizde ve yurtdışında orkestra şefliği eğitimi alan müzikçilerin bu eğitimleri boyunca psikoloji ve pedagoji alanlarında da eğitim almalarının gerekliliğini araştırmak,

Orkestralara uygulanan anketler ve orkestra şefleri ile yapılan olan görüşmeler sonucunda elde edilecek veriler kapsamında, bu alanda eğitim alan müzikçilere nicel ve nitel veri sağlamak,

Orkestra psikolojisi irdelenerek, kusursuz bir performansın elde edilebilmesi için, orkestra üyelerinin orkestra şeflerinden beklentilerini ve bunun psikolojik etkilerini ortaya çıkartmak,

Orkestra şefinin provalarda orkestraya bir eser çalıştırırken, ideal eğitimci özelliklerini göstererek, orkestra psikolojisini ne yönde etkilediğini incelemek, araştırmanın amaçlarını oluşturmaktadır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Konserlerde orkestraları yönetirken izlediğimiz orkestra şeflerinin, yaptıkları işin yalnızca el-kol sallamaktan ibaret olmadığı, bunun ötesinde çok güç ve bir o kadar da sorumluluk gerektiren eğitimcilik vasfıyla, çalınan eserlerin püf noktaları üzerinde orkestra üyelerine ipuçları vererek ortaya bir sanat eseri çıkarttığı, müzik eğitimi almış olan her müzikçi tarafından bilinmektedir. Orkestra şefi ve orkestranın iletişimde eğitimcilik boyutunun ortaya çıkartılması ve bunun çalışanlar üzerindeki psikolojik yansımalarının belirlenmesi, genç orkestra şefleri ve orkestra üyelerinin mükemmel performansa erişebilmeleri açısından önemli görülmektedir.

Sosyal psikolojinin alt dallarından olan grup psikolojisi kapsamında değerlendirebileceğimiz orkestra psikolojisi, şimdiye kadar üzerinde durulmamış bir

kavram olmasının yanı sıra, psikoloji ve pedagoji ile grup psikolojisini bilmeyen bir liderin (orkestra şefi) yönetiminde başarı, olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Araştırma, orkestra psikolojisi kavramını aydınlatması açısından önem kazanmaktadır. Orkestra şefliği ve eğitimcilik olgusu birlikte ele alınarak, eğitimciliğin, orkestra şeflerinde bulunması gereken en önemli niteliklerden birisi olduğunun vurgulanması, araştırmanın bir diğer önemli tarafıdır.

Temel olarak araştırma, disiplinler arası ilişki kurulması bakımından ve psikoloji-sanat, psikoloji-eğitim, sanat-eğitim gibi farklı boyutlara değinilmesi açısından önem taşımaktadır.

Orkestra üyelerinin belki de ilk defa kendilerine uygulanan bir anket vasıtasıyla, psikolojik yansımaları ile orkestra şeflerinden performansla yönelik beklentilerini ortaya çıkartan araştırma, bu kurumların insani boyuttaki işleyişlerini irdelemesi bakımından önemlidir.

Ayrıca bu araştırma, bu alanda yazılmış Türkçe hiçbir kaynağın bulunmadığı ve çok az sayıda yabancı kaynağın olduğu göz önünde tutulduğunda, önemli bir başvuru kaynağı niteliğini de taşımaktadır.

1.6. Sayıtlar

1.6.1. Araştırma süresince kaynak taraması sonucu, konuyla ilgili elde edilen tüm veriler yansızdır.

1.6.2. Araştırma süresince kaynak kişilerle yapılan görüşmeler yansızdır.

1.6.3. Araştırma süresince yapılacak anketlere verilen cevapların içten olduğu kabul edilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

1.7.1. Araştırma, Türkiye’de bulunan ve ulaşılabilen orkestra şefleri ile sınırlıdır.

1.7.2. Araştırma, Türkiye’de bulunan ve ulaşılabilen orkestralar ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde, araştırma süresince yararlanılan kaynaklara yer verilmiştir. Kısaca açıklanan kaynaklar aşağıda yer almaktadır.

Nilüfer ACAR (2002) “Grupla Psikolojik Danışmada Alıştırmalar, Deneyler” adlı kitabında, grup psikolojisine değinerek, grupla yapılan terapötik alıştırmalar ve deneylere yer vermiştir. Acar kitabında ayrıca grup özelliklerine de değinmiştir.

Nilüfer ACAR (2001) “Grupla Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri” adlı kitabında, grup psikolojisi ile birlikte, grup terapileri ve grup psikolojisine değinerek, grupla yapılan görüşmelerin teknik ve ilkelerine yer vermiştir.

Kamile AÇIKGÖZ (2003) “Etkili Öğrenme ve Öğretme” kitabında öğrenme ve öğretme süreçlerinden yola çıkarak, etkin ve etkili öğretim konusunu geniş bir şekilde ele almıştır. Etkili öğrenmenin ve öğretmenin ilkelerinin bulunduğu kitap, aynı zamanda eğitimciler için bir rehber kitap niteliği taşımaktadır.

John ADAİR (2003) “Giz Veren Lider” kitabında, genel anlamda liderlik kavramını konu edinmiştir. Küçük gruplardan, büyük topluluklara kadar her seviyedeki liderde bulunması gereken nitelikleri ayrıntılı bir şekilde ele almıştır.

Sibel ARKONAÇ (1999) “Psikolojide Yeni Tartışmalar” adlı kitabında, psikolojide yeni yaklaşımları konu edinmiştir.

Sibel ARKONAÇ (2001) “Sosyal Psikoloji” kitabında, psikolojinin alt dallarından olan sosyal psikoloji kavramını ele alarak bu alanda sayılı kaynaklar arasına girmiştir. Sosyal psikolojinin alt başlıklarına da değinen yazar, insan ilişkileri ve toplum psikolojisi gibi konuları da işlemiştir.

İsmail BAŞARAN (1992) “Yönetimde İnsan İlişkileri” kitabında, sanayi devrimi ile birlikte gelişen fabrikalar küçük üretim merkezleri ve her alandan çalışma gruplarından örnekler vererek insan ilişkilerine yer vermiştir. Bunun yanında, çalışanlar ve yönetim arasındaki iletişim süreçlerine de değinerek, psikolojik yaklaşımlar getirmiştir.

Neil CARLSON (1991) “Psychology of Behavior” kitabında davranış psikolojisine değinmiştir. İnsan davranışlarını klinik deneylerle inceleyen çeşitli araştırmalara yer veren yazar, tutum özelliklerini de ele almıştır. Davranış ve tutumları her yönüyle inceleyerek insanın toplumdaki yerini ve toplumla olan ilişkisini vurgulamıştır.

Rudolph DEMAREE ve Don MOSES (1995) “The Complete Conductor” adlı kitaplarında, orkestra şefliği, koro şefliği ve bando şefliğini en temel teknik konulardan başlayarak ele almışlardır. Bir ders kitabı olmasının yanında, oldukça geniş açılımlara ağırlık vererek, basitten-zora ilkesini gözetip, şefte olması gereken özelliklere de yer vermişlerdir. Müzik tarihinden bütün ekollerin örneklerinin bulunduğu kitapta, bu eserlerin yönetim tekniklerini de göstermiştir. Her dönemin müzikal dinamikleri ile birlikte, kullanılan çalgılar ve koro repertuarını da ele almış ve örneklerle gösterilmiştir.

Durmuş EKİZ (2003) “Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş Nitel, Nicel ve Eleştirel Kuram Metodolojileri” adlı kitapta, eğitim bilimlerinde araştırma teknikleri ile nitel ve nicel yöntemleri ele alarak örnek yaklaşımları vermiştir.

Sıtkı ERİNÇ (1998) “Sanat Psikolojisine Giriş” kitabında, sanata psikolojik yaklaşımlar doğrultusunda eğilmiştir. Sanatın psikoloji ile olan bağlantılarının ve paralelliklerinin altını çizen yazar, yaratma ve icra ekseninde psikolojinin etkilerini ele almıştır.

Ali GÜLER (1997) “Eğitimin Tarihi ve Sosyal Temelleri” kitabında, eğitim tarihini, aydınlanma dönemi düşünürlerinden yaptığı alıntılarla günümüze kadar getirmiştir. Eğitime sosyal açıdan yaklaşan yazar, sosyolojik gelişmelerin eğitimle olan eşgüdümünü irdelemiştir. Kitapta eğitimin kapsamlı bir tarifine de yer verilmiştir.

Deer HUNSBERGER (1992) “The Art of Conducting” adlı kitabında, orkestra yönetim sanatı üzerinde durmuştur. Orkestra şefliğinin teknik boyutlarının yanında, müzikal ve sanatsal dinamiklerine de değinmiştir. Şefte bulunması gereken özellikler, ekollerin teknik alt yapıları ve çalgı bilgisi kitapta yer alan diğer konular arasında bulunmaktadır.

Emil KHAN (1980) “Elementi Dirijirovaniya” kitabında, orkestra yönetiminin temel özelliklerini ele almıştır. Teknik bilgilerle birlikte, dönem özellikleri, vuruş teknikleri, eser analizi gibi konulara, didaktik bir üslupla yer verilmiştir.

Charles MORGAN (1977) “A Brief İntroduction to Psychology” adlı kitabında, psikolojiye giriş niteliğinde bilgilere yer vermiştir. Psikolojinin temel konularıyla birlikte, insan tutum ve davranışları ile uyum, güdülenme gibi kavramlar da açıklanmıştır.

Charles MUNCH (1990) “Ben Bir Orkestra Şefiyim” kitabında, orkestra şefliğine kendi yaşam öyküsü penceresinden bakmıştır. Döneminin ünlü orkestra şeflerinden olan Munch, şefliğin püf noktaları ile orkestra, orkestra içindeki ilişkiler, program hazırlama,

konser etkinliği, prova teknikleri ve Őeifte bulunması gereken nitelikler hakkında akıcı ve ayrıntılı bilgiler vermektedir. Anılarının bir bölümüne de yer veren yazar kitapta, bu mesleğe yeni başlayan genç Őeflere de bir takım öneriler sunmaktadır.

N,ÖNER (1997) “Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler” adlı kitapta, çeşitli araştırmalarda, kliniklerde ve psikoloji enstitülerinde kullanılan başlıca testlere yer vermiştir.

Yılmaz ÖZAKPINAR (1987) “Psikolojinin Temel Mefhumları” kitabında, psikolojiye giriş yaparak, başlıca özelliklerine ve kullanım alanlarına değinmiştir. Ders kitabı niteliğinde ele alınan kitap, sistemli bir öğretim biçimiyle yazılmıştır.

İbrahim Ethem ÖZGÜVEN (1999) “Psikolojik Testler” kitabında, kullanılan psikolojik testleri ele alarak, örnekler vermiştir.

Andre PREVİN (1985) “Orchestra Rehearsal” adlı görsel çalışmasında, orkestra yöneterek açıklamalar yapmıştır. Ünlü bir orkestra Şefi olan Previn, orkestrayla olan performansının ardından, yönettiği eser ve Şeflik hakkında bilgiler vermiştir. Ayrıca müzik dönemlerinden de bahseden sanatçı, anlattığı konuları uygulamalı olarak göstermektedir.

Don Michael RANDEL (1969) “The New Harvard Dictionary of Music” adlı kitabını bir müzik sözlüğü olarak hazırlamıŐtır. Sözlükte, müzik tarihinin ilk çağlarından günümüze kadar uzanan bir zaman periyodunda kullanılan müzik tanım ve terimleri ile müzikal kavramlara alfabetik bir sırayla yer vermiştir.

Max RUDOLF (1966) “Orchestra Yönetme Tekniği” adlı çalışmasında , orkestra Şefliğini teknik boyutta ele alarak, orkestraya bir eseri çaldırmanın ince ayrıntılarını ele

almıştır. Tempo, akustik, müzikal dinamikler, iletişim, akort gibi temel konulara da değinmiştir.

Z. SABUNCUOĞLU (1984) “Çalışma Psikolojisi” kitabında, psikolojinin alt dallarından olan çalışma psikolojisine değinmiştir. Çalışanların sorunları ve beklentilerini psikolojik yaklaşımlarla ele alan yazar aynı zamanda, yöneticilerin çalışanlar üzerindeki etkilerini de konu edinerek karşılıklı psikolojik etkileşimlere yer vermiştir.

Ahmet SAY (2002) “Müzik Sözlüğü” adlı kitabında, müzik terimlerini, tanımlarını ve müzikal kavramları sistemli ve alfabetik bir sırayla açıklamıştır.

Carl SCHURICHT (1963) “Genç Orkestra Şefine Mektup” adlı çalışmasında, orkestra şefliği deneyimlerini aktarmaktadır. Deneyimlerine göre, orkestra yönetim teknikleri, prova teknikleri, akort bilgisi ve iletişim gibi kavramlara değinmektedir.

SEASHORE (1967) “Psychology of Music” kitabında, müzik psikolojisine geniş bir şekilde yer vermiştir. Orkestra psikolojisinin yer almadığı kitapta, müziğin psikolojik açılımlarına dikkat çekmiştir.

Nuray SENEMOĞLU (2004) “Gelişim Öğrenme ve Öğretim” adlı kitabında, insan gelişimini doğumdan ölüme kadar ele almış, bu süreçte gelişim, öğrenme ve öğretim kavramlarını bilinen kuramlara göre açıklamıştır. Ayrıntılı ve didaktik bir yaklaşımla yazılan kitap, tüm kuramlar değinmektedir.

A SEYYAR (2004) “Davranış Bilimleri Terimleri” kitabında, insan davranışlarından yola çıkarak, bilimsel bir yapıya kavuşan davranış bilimlerinde kullanılan terimlere alfabetik olarak yer vermektedir.

George SOLTI (1995) “United Nation 50. Anniversary Selebration Concert and Rehersal” adlı çalışmasında, Birleşmiş Milletler’in 50 kuruluş yıldönümü nedeniyle düzenlenen konsere ve provalara yer vermiştir. Provalarda eserler ve şeflik konusunda açıklamalar yapmıştır. Bu açıklamalarda anılarıyla birlikte, şeflik deneyimlerini de aktarmıştır.

Veysel SÖNMEZ (2001) “Öğretmen El Kitabı” adlı kitabında, öğretmenlere yönelik, program yapma ve günlük-haftalık ders planları örnekleri ele alınmıştır. Öğretmenler için rehber olarak hazırlanan kitapta, eğitimci ve öğretmen nitelikleri de bulunmaktadır.

A TEZBAŞARAN (1997) “Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu” kitabında, ölçek türlerinden Likert tipi ölçek hakkında ayrıntılı bilgilere yer vermiştir.

Mahir ULUSOY (1999) “Sosyal Araştırma Yöntemleri” adlı kitabında, sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda kullanılan tekniklere yer vermiştir.

T VOSS (2002) “Lider Yöneticilik” kitabında, her alanda liderlik kavramına değinerek, lider yöneticinin özelliklerine yer vermiştir. Lider yönetici adaylarına öneriler getiren yazar, çeşitli çalışma gruplarından örnekler oluşturmuştur.

D WRENCH (1973) “Psychology, a Social Approach” adlı kitabında, psikolojiye sosyal yönden yaklaşarak, sosyal psikoloji kavramını irdelemiştir. Sosyal psikolojinin alt dallarını da anlatan yazar, sosyal ilişkiler, iletişim, grup psikolojisi gibi temel kavramları da ele almıştır.

Ali YILDIRIM ve Hasan ŞİMŞEK (1999) “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri” adlı kitaplarında, sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemlerine değinerek, çeşitli tekniklere yer vermektedirler.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama yöntemleri ve veri çözümleme yöntemleri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, beş alt problem cümlesini çözümlmek üzere kurgulanmıştır. Birinci ve ikinci alt problemin çözülebilmesine yönelik olarak, nitel araştırma yöntemlerinden, kaynak taraması ve nitel araştırma yöntemlerinden görüşme teknikleri kullanılmıştır. Üçüncü, dördüncü ve beşinci alt problemlerin çözümünde ise, nicel araştırma yöntemlerinden ölçek geliştirme ve anket uygulaması sonucunda nicel değerlendirmeler yapılmıştır.

3.2. Evren

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bulunan tüm senfoni orkestraları ve orkestra şefleri oluşturmaktadır.

3.3. Örneklem

Araştırmanın örneklemine, Türkiye’de bulunan toplam 10 devlet ve özel senfoni orkestrası arasından rastgele seçilen Bursa Bölge Devlet Senfoni Orkestrası, Antalya Devlet Senfoni Orkestrası ve Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Senfoni Orkestrası oluşturmaktadır.

Orkestra şefleri evreninden örnekleme yapılmamış, şeflerin tümüyle görüşülmeye çalışılmıştır. Orkestra şefleriyle yapılan görüşmelerde, % 50 oranında katılım olmuştur.

3.4. Veri Toplama Yöntemleri

Bu araştırmada veriler, nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın problem cümlesiyle doğrudan yada dolaylı ilgili olabilecek literatür taraması yapılarak, yazılı kaynaklar, dergiler, makaleler, görsel-işitsel kaynaklar taranmıştır. Bununla birlikte, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme teknikleri kullanılarak birinci ve ikinci alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler elde edilmiştir.

Araştırmada görüşme tekniği olarak yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın amacına ulaşabilmek için gerekli verileri toplamak üzere araştırmacı tarafından görüşme soruları hazırlanmış ve tüm görüşmeler bu sorular çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilerin verdikleri cevaplara kısıtlama getirilmemiş, konuyla ilgili olarak öne sürdükleri fikirlerini yansızlıkla yansıtma olanağı sağlanmıştır. Görüşmecilerle birbirlerinden bağımsız, ayrı zaman ve mekanlarda görüşmeler yapılmıştır. Ulaşılabilen ve görüşmeyi kabul eden beş görüşmeci ile görüşmeler yapılarak araştırma ile ilgili veriler toplanmaya çalışılmıştır. Eklerde görüşme sorularının tümü verilmiştir. Bu alanda uzman olan görüşmecilerin bir kısmı ile yapılan görüşmelerde, mikro kasetlere izin alınarak kayıtlar yapılmış, zaman ve mekan açısından uygun olmayan durumlarda ise internet ve telefon aracılığı ile iletişim kurulmuştur. Elde edilen tüm görüşler ayrı bir yere yazılarak tasnif edilmiştir.

Araştırma içerisinde görüşme yapılan kişilerin isimleri verilmemiş, bunun yerine, açılımı veri çözümleme bölümünde verilen bir kodlama yapılmıştır.

Araştırmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci alt problemlerine veri sağlamak amacıyla, nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Konuyla doğrudan ilgili olan

orkestra sanatçılarının tutumlarını, görüşlerini ve orkestra şefleriyle olan etkileşimleri ile orkestra psikolojisini ortaya çıkartmak amacıyla üç ayrı ölçek geliştirilmiştir. İlgili kaynaklar ışığında, Likert ölçek türünde geliştirilen ve eklerde tamamının yer aldığı ölçekler aşağıda verilmiştir.

Ölçek A : Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönünün Orkestra Performansı Üzerindeki Etkileri, 119 Madde

Ölçek B : Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönünün Orkestra Psikolojisi Üzerindeki Etkileri, 118 Madde

Ölçek C : Orkestra Üyelerinin Kendilerini ve Orkestra Psikolojisini Değerlendirme Ölçeği, 50 Madde

Üç ölçek için ayrı ayrı hazırlanan toplam 287 madde, 32 orkestra sanatçısının katıldığı ön teste tabi tutulmuş, güvenilirliği yüksek çıkan maddeler, son test için yeniden yazılmıştır. Ön test uygulanan bu deneklerden:

22 kişi İzzet Baysal Oda Orkestrası,

3 kişi Bursa Bölge Devlet Senfoni Orkestrası,

5 kişi Adana Devlet Senfoni Orkestrası,

1 kişi Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası

1 kişi Antalya Devlet Senfoni Orkestrası sanatçılarından oluşmaktadır.

Farklı orkestralarda çalışan sanatçılar, isim belirtmeksizin kendi görüşlerini birbirlerinden yada herhangi bir durumdan etkilenmeden, tamamen bağımsız ve yansız olarak yansıtmışlardır. Yansızlığı sağlamak amacıyla denekler Türkiye'nin ulaşılabilen farklı orkestralarından seçilmiştir. Her orkestranın birbirinde farklı dinamikleri, çalışma ilkeleri, fiziki-sosyal-ekonomik koşulları dikkate alındığında, bu farklılıklara rağmen

sanatçıların aynı işi yapmak için bir araya geldikleri görülmektedir. Ulaşılabilen orkestraların bu farklı yapılanmaları, ön test için yansız veriler sağlamıştır.

Uygulanan ön test sonucunda ulaşılan veriler, güvenirlik katsayılarının elde edilmesi, yüksek güvenirliğin sağlanabilmesi ve bunun sonucunda güvenirliği yüksek çıkan maddelerden anketler hazırlanması amacıyla aşağıdaki sıraya göre işleme tabi tutulmuş, ölçek maddelerinin şıklarına ayrı puanlar verilmiştir. Buna göre:

Çok iyi etkiler – 1

İyi etkiler -----2

Fikrim yok-----3

Kötü etkiler-----4

Çok kötü etkiler-5

Şeklinde puanlandırılmıştır.

Ölçek A

- Birinci ölçek için hazırlanan 119 madde, bilgisayara aktarılmıştır.
- **1.Turda**, bu maddelerden 20 şerli gruplar alınarak, her 20 maddenin korelasyon matrisleri çıkartılmış ve tüm değerler mutlak sayılara dönüştürülmüştür.
- Korelasyon matrisleri alınan her 20 madde grubunun alpha güvenirlik katsayıları çıkartılmıştır.
- Her 20 madde grubundan farklı alpha güvenirlik katsayılarına ulaşıldı. Yüksek güvenirlik katsayısı çıkan grubun olması durumunda, bu grubun her defasında farklı 20 şerli grupla korelasyon matrisi çıkartıldığından ve onlarla da güvenirlik katsayıları elde edildiğinden, bu aşamada bu türden yüksek güvenirlik dikkate alınmamıştır. Ancak tüm maddeler birbirleriyle

korelasyona tabi tutulduktan sonra yüksek güvenilirliğe ulaşmak için maddelerden elemeler yapılmıştır.

- Her maddenin diğer maddelerle arasındaki korelasyon katsayısının aritmetik ortalaması (r) alınmıştır.
- Her 20'li gruptan korelasyon katsayısının aritmetik ortalaması $r = .20$ den düşük olan toplam 30 madde elenmiş, $r = .20$ den yüksek olan maddeler bir kağıda yazılmıştır.
- **2. Turda**, $r = .20$ 'nin üzerinde olan 89 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .20$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .20$ 'nin altında kalan 8 madde elenmiştir.
- **3. Turda**, kalan 81 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .30$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .30$ 'un altında kalan 38 madde elenmiştir.
- **4. Turda**, kalan 43 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .40$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .40$ 'ın altında kalan 33 madde elenmiştir.
- Elemeler sonunda, kalan 10 maddenin güvenilirlik katsayısı, $.73$ olarak hesaplanmış ve bu 10 madde uygulanmak üzere yeniden yazılmıştır.

Ölçek B

- İkinci ölçek için hazırlanan 118 madde, bilgisayara aktarılmıştır.
- Birinci ölçek için uygulanan tüm işlemler, ikinci ölçek için sırayla uygulanmıştır.
- **1. Turda**, $r = .20$ 'nin altında olan 31 madde elenmiş ve $r = .20$ 'nin üzerinde olan 87 madde yeniden işleme tabi tutulmuştur.

- **2. Turda,** $r = .20$ 'nin üzerinde olan 87 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .20$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .20$ 'nin altında kalan 27 madde elenmiştir.
- **3. Turda,** kalan 60 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .30$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .30$ 'un altında kalan 9 madde elenmiştir.
- **4. Turda,** kalan 51 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .40$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .40$ 'ın altında kalan 40 madde elenmiştir.
- Elemeler sonunda kalan 11 maddenin güvenilirlik katsayısı, .73 olarak hesaplanmış ve bu 11 madde uygulanmak üzere yeniden yazılmıştır.

Ölçek C

- Üçüncü ölçek için hazırlanan 50 madde, bilgisayara aktarılmıştır.
- Birinci ve ikinci ölçek için uygulanan tüm işlemler, üçüncü ölçek için sırayla uygulanmıştır.
- **1. Turda,** $r = .20$ 'nin altında olan 11 madde elenmiş ve $r = .20$ 'nin üzerinde olan 39 madde yeniden işleme tabi tutulmuştur.
- **2. Turda,** $r = .20$ 'nin üzerinde olan 39 maddeye, yukarıdaki tüm işlemler uygulanmış ve $r = .25$ sınırı kullanılarak yeniden güvenilirlik katsayıları çıkartılmış, $r = .25$ 'nin altında kalan 30 madde elenmiştir.
- Elemeler sonunda kalan 9 maddenin güvenilirlik katsayısı, .88 olarak hesaplanmış ve bu 9 madde uygulanmak üzere yeniden yazılmıştır.

Yukarıda aktarılan işlemlerin sonucunda, senfoni orkestrası sanatçılarına uygulanmak üzere üç ayrı ölçek elde edilmiştir. Orkestra sanatçılarının orkestra şeflerinden ve orkestra üyelerinden beklentilerini doğrudan alabilmek amacıyla ölçekleri

de içeren soru formuna çok şıklı maddeler eklenmiştir. Ölçek A için 2, ölçek B için 4, ölçek C için 5 adet olarak hazırlanan ek maddeler ölçek oluşturulurken ve hesaplamalar yapılırken dikkate alınmamıştır. Ölçek oluşturulduktan sonra eklenen bu maddeler için deneklere, birden fazla şık işaretleyebilecekleri konusunda açıklama yapılmıştır.

Elde edilen anketler farklı tarihlerde örnekleme yer alan üç orkestraya uygulanmıştır. Maddelere toplam 139 sanatçı isim belirtmeden yanıt vermiş, katılım % 100 olarak gerçekleşmiştir.

3.5. Veri Çözümleme Yöntemleri

Araştırmada kullanılan nitel araştırma yöntemleri ışığında, elde edilen veriler, betimsel çözümleme yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın sanat-psikoloji-eğitim disiplinleri arasında bir bağ oluşturduğu düşünüldüğünde, bu disiplinleri kapsayan alt problemlerin çözümü için kuramsal veri çözümlemesine yer verilmiştir. Yerli ve yabancı kaynakların araştırma konusuyla ilgili bölümleri taranmış ve ulaşılan veriler, araştırmanın kuramsal yönünün aydınlatılmasında kullanılmıştır. Konuyla ilgili süreli-süresiz yayınlar incelenmiş, alt problemlerin çözümüne ilişkin kaynakların değerlendirilmesi kategorilere ayrılarak yapılmıştır. Yerli ve yabancı müzik dergilerinde ve psikoloji dergilerinde yer alan konuyla ilgili makalelerden doğrudan alıntılar yapılarak ilgili alt problemler çözümlenmeye çalışılmıştır. Görsel ve işitsel kaynaklardan VHS kasetler, VCD ve CD'lerin incelenmesi sonucu elde edilen veriler gruplandırılarak ilgili alt problemlerin çözümünde kullanılmıştır.

Yapılandırılmış görüşme tekniğiyle elde edilen veriler yazılı birer metin haline getirilmiştir. Birinci ve ikinci alt problemlerin çözümüne ilişkin görüşmecilerden alınan veriler ilgili alt problemlerde kategorize edilerek değerlendirilmiştir. Aydınlatılması istenilen konular, kaynak taramasından elde edilen veriler ile birlikte, görüşmecilerden elde edilen verilerle desteklenerek irdelenmiştir. Görüşme notlarının hangi görüşmeciye

ait olduğunu belirtmek amacıyla araştırmacı tarafından bir kodlama sistemi kullanılmıştır. Alt problemlerde yer verilen görüşmeciler verileri bu kodlama sistemine göre yazılmıştır. Parantez içinde görüşmenin hangi görüşmeciye ait olduğu, kaçınıcı sayfa ve kaçınıcı satırlar arasında olduğu belirtilmiştir.

Örnek: (G.A., 1, 1-3)

G: Görüşme

A: Görüşme yapılan orkestra şefi

1: Görüşme sorusunun bulunduğu sayfa numarasını gösterir.

Nicel araştırma yöntemlerinden survey (tarama) yöntemi kapsamında, Likert ölçeklendirme methodologyyla hazırlanan ölçeklerden, alpha güvenirlik katsayıları yüksek olan maddeler yeniden yazılmıştır. Kapalı uçlu ve derecelendirme sorularından oluşan üç ayrı ölçek, ankete dönüştürülerek orkestralara uygulanmıştır. Üç ayrı orkestranın sanatçıları birbirlerinden ayrı zaman ve mekanda, maddelere tarafsız ve içtenlikle cevap vermişlerdir.

Ölçek bilgileri bilgisayara girilmiştir. Buna göre:

- A Ölçeğinin 10, B ölçeğinin 11, C ölçeğinin 9 maddesi içinde yer alan olumsuz soru türlerinin puanları 1→5, 2→4, 3→3, 4→2, 5→1 şeklinde dönüştürülmüştür.
- Elde olan değişkenlerden yeni değişkenler türetilmiştir.
- Her denek için üç ölçeğin toplam puanları hesaplanmış ve hazırlanan üç ölçek Likert tipi olduğundan, yani puanlar ordinal ölçüm düzeyinde olduğundan, değerlendirilme puanları gruplandırılarak yapılmış, puan ortalamaları kullanılmamıştır.

- Orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansı üzerindeki etkilerinin ölçüldüğü A ölçeğinde 10 madde bulunduğundan, ulaşılan puanlardan 10-50 arasında bir gruplama yapılmıştır.
- 10-20 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansında çok olumlu bir etkisi olduğu yönünde,
- 21-25 aralığına düşen puanları, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansında olumlu bir etkisi olduğu yönünde,
- 26-30 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansına olan etkisinin net olmadığı yönünde,
- 31-35 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansında olumsuz bir etkisi olduğu yönünde,
- 36-50 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansında çok olumsuz bir etkisi olduğu yönünde değerlendirilmiştir.
- Orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisi üzerindeki etkilerini ölçen B ölçeğinde 11 madde bulunduğundan, ulaşılan puanlardan 11-55 arasında bir gruplama yapılmıştır.
- 11-28 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine çok olumlu bir etkisi olduğu yönünde,
- 29-32 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine olumlu bir etkisi olduğu yönünde,
- 33-35 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine olan etkisinin net olmadığı yönünde,
- 36-39 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine olumsuz bir etkisi olduğu yönünde,
- 40-55 aralığına düşen puanlar, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine çok olumsuz bir etkisi olduğu yönünde değerlendirilmiştir.
- Orkestra üyelerinin kendilerini ve orkestra psikolojisini değerlendirdiği C ölçeğinde 9 madde bulunduğundan, ulaşılan puanlardan 9-45 arasında bir gruplama yapılmıştır.

- 9-21 aralığına düşen puanlar, orkestra üyesinin diğer orkestra üyeleriyle olan etkileşiminin çok olumlu olduğu yönünde,
- 22-24 aralığına düşen puanlar, orkestra üyesinin diğer orkestra üyeleriyle olan etkileşiminin olumlu olduğu yönünde,
- 25-27 aralığına düşen puanlar, orkestra üyesinin diğer orkestra üyeleriyle olan etkileşiminin net olmadığı yönünde,
- 28-30 aralığına düşen puanlar, orkestra üyesinin diğer orkestra üyeleriyle olan etkileşiminin olumsuz olduğu yönünde,
- 31-45 aralığına düşen puanlar, orkestra üyesinin diğer orkestra üyeleriyle olan etkileşiminin çok olumsuz olduğu yönünde değerlendirilmiştir.
- Bu işlemlerin ardından bilgisayarda, yukarıda anlatılan puanların yüzdeleri alınıp, her ölçek için ulaşılan tüm değerler tablolara dönüştürülmüştür.
- Üç ölçek içinde bulunan tüm maddeler ayrı ayrı yüzdeleri alınarak tablolara dönüştürülmüştür.
- 3, 4 ve 5. alt problemlerin aydınlatılması için, bu tablolar ışığında yorumlar getirilmiştir.
- Ölçekler içerisinde yer alan ve ölçek hesaplamalarına dahil edilmeyen çok şıklı maddeler, ait oldukları alt problemlerde değerlendirilmiştir. Bu maddeler, deneklerin en çok işaretledikleri şıklar dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Araştırmada uygulanan yöntem, yukarıda ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Nitel ve nicel yöntemler ışığında elde edilen tüm veriler yorumlanmıştır. Ölçek sonuçları tablolar halinde ilgili alt problemlerde gösterilirken, yüzdelerin önünde S ve K harfleri kullanılmıştır. S harfi “satır”, K harfi ise “kolon” anlamına gelmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde, kaynak taraması, kaynak kişilerle görüşmeler ve geliştirilen ölçeklerden oluşturulan anketlerden elde edilen veriler ışığında, alt problemlerin çözümüne gidilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu alt problem, alt başlıklar şeklinde irdelenmiş, öncelikle eğitim, eğitimcilik ve özellikleri ele alınarak buradan orkestra şefinin eğitimcilik özelliğine gidilmiştir.

4.1.1. Eğitimcilik ve Özellikleri:

Güler'e (1997) göre, eğitim, insan davranışlarında bilgi, beceri, anlayış, ilgi, tavır, karakter ve önemli sayılan kişilik nitelikleri yönünden belli değişimler sağlamak amacıyla yürütülen düzenli bir etkileşimdir. Her kuşağın kendisini izleyecek olanlara o güne dek ulaşılmış gelişme aşamasını korumak ve mümkünse yükseltmek niteliğini kazandırma amacıyla verdiği kültüre eğitim denmektedir.

İnsanın tutum, davranış, kültür ve bilgi birikiminin ait olunan kültürel çevrenin gereksinimleri doğrultusunda değiştirilmesi, yenilenmesi ve temellendirilmesi, eğitimin amaçlarındandır.

“Eğitim, her felsefi sisteme ve psikolojik yaklaşıma göre değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımların pek çoğu, eğitime bir amaç yüklemiştir.

İdealistler eğitimi Tanrı'ya ulaştırma için yapılan etkinlikler, Realistler insanı toplumun başat değerlerine göre yetiştirme süreci, Marxistler çelişkiyi en aza indirip üretimde bulundurma süreci, Pragmatistler ise, yaşantılar yoluyla kişide istendik davranış değişikliği oluşturma süreci, Varoluşçular ise insanı sınır durumuna getirme süreci olarak ele almışlardır. Bilgi, beceri ve duygularla ilgili mesajlar beyine elektrik akımı olarak geliyor ve beyindeki sinir sisteminde biyokimyasal değişiklikler oluşturuyor ve kodlanıyor. Buradan hareketle, eğitim, fiziksel uyarımlar sonucu, beyinde istendik biyo-kimyasal değişiklikler oluşturma süreci şeklinde tanımlanabilir” Sönmez (2001).

Yukarıdaki alıntılardan da anlaşılacağı gibi kısaca eğitim, kişide istendik davranışlar geliştirmek üzere yapılan uygulamalar sürecidir.

Eğitimcilik kavramı bir çok alanı kapsamasının yanı sıra, bünyesinde ortak özellikleri ve yapılanmaları barındırmaktadır. Genel olarak davranış ve tutum özellikleri olarak tanımlanabilen bu özellikler, muhatap olunan bireyler yada gruplar üzerinde olumlu etkiler uyandırmaktadır. Yapılacak olan işin başarıya ulaşabilmesi, yeterli ve yetenekli bir yol göstericinin rehberliğiyle olabilmektedir. Kendi alanında yol gösteren, ideale ulaşma ülküsünde bireyleri yada grupları eğiten bir lider olarak eğitimci, aynı zamanda sorumluluk sahibi bir idarecidir.

Senemoğlu'na (2004) göre eğitim, istendik davranış değiştirme yada oluşturma sürecidir. Eğitimin tanımına göre, istendik davranışların bireyin kendi yaşantısı yoluyla meydana getirilmesi gerekmektedir. Bireyin kendi yaşantısı yoluyla davranışında meydana gelen değişme ise öğrenmedir. Diğer bir deyişle eğitim, geçerli öğrenmelerin oluşturulmasıyla gerçekleştirilmektedir. O halde eğitime kısaca, istendik öğrenmeleri oluşturma süreci demek de mümkündür. Eğitim ister kasıtlı olarak okullarda yapılsın (formal eğitim), isterse gelişigüzel bir biçimde bireyin içinde yaşadığı tüm çevrede

yapılsın (informal eğitim), sadece istendik nitelikte davranış değişmelerinin oluşturulmasını yani geçerli öğrenmeleri kapsar.

“Eğitimciler, insanların başarı için uğraştığına inanmalıdırlar. Usta eğitimciler, disipline inanırlar. Usta eğitimcilik rastgele bir durum değil, disiplin isteyen bir iştir. Usta eğitimcide bulunması gereken temel nitelikler, denge, somutluk, sorumluluk, saygı, biçimdir” Voss (2002).

Açıkgöz’e (2003) göre, eğitiminin önemli rollerinden birisi de öğrenmeyi kolaylaştırmaktır. Sabırlılık, tutarlılık, uyumluluk, problem çözebilme, hoşgörülü olma, açık ve net olma, esneklik, çalışkanlık, yeterlilik, planlı olma, güdüleyicilik, model olma, coşku, içtenlik, saygınlık gibi kavramlar ideal eğitmeni tanımlayan kavramlardır.

Sönmez (2001) ideal bir eğitimcide olması gereken özellikleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Öğrencilerle sürekli göz iletişimi kurmalıdır.
- Öğretmen-eğitmen, gereksiz el, kol jest, mimik ve vücut hareketleri yapmamalıdır.
- Öğretmen-eğitmen ana dilini çok iyi bilmelidir. Açık, anlaşılır, yalın bir ifade kullanmalıdır.
- Öğretmen-eğitmen eğitim ortamında demokratik bir hava yaratmalıdır.
- Öğretmen-eğitmen öğreteceği konuları basitten karmaşığa, kolaydan zora, somuttan soyuta doğru işlemelidir.
- Öğretmen-eğitmen zamanlama konusunda duyarlı olmalıdır.
- Öğretmen-eğitmen eğitim ortamında yol gösterici, tutarlı bir orkestra şefi gibi davranmalıdır. Bilgiyi bulan, yapan değil, bunlarla birlikte daha çok bulduran, yaptıran, çözdüren olmalıdır.

Yukarıdaki tanımlamalarının sonunda eğitimciyi bir orkestra şefine benzeten Sönmez, ideal eğitimcinin, bilgi ve tecrübesiyle yol gösterdiğini ve bilgiye ulaşmada rehberlik ettiğini vurgulamaktadır.

4.1.2. Orkestra Şefinin Orkestra Performansına Yönelik Eğitimcilik Yönü:

Araştırmanın giriş bölümünde tanımına ve tarihçesine yer verilen orkestra şefliği, içinde bir çok niteliği barındıran sanat dallarındandır. Senfonik müzik alanında, tarihsel bir süreç içerisinde görülen pek çok gelişmeyle birlikte ortaya çıkan ve önemi bu gelişmelere paralel olarak artan orkestra şefliği, zaman içerisinde müzikte ayrı bir uzmanlık dalı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. 20. yy.'da yazılan modern orkestra yapıtları, gelişen yeni çalgılar ve orkestrasyondaki yeni arayışlarla birlikte genişleyen orkestralar, orkestra şefliğine gerçek kimliğini kavuşturmuştur. Orkestra şefinin eğitimcilik yönü ile ilgili olarak sorulan soruya görüşmeciler aşağıdaki gibi yanıtlar vermişlerdir:

Orkestra şefinin “Eğitimcilik” niteliği var mıdır? Bu bağlamda orkestra şefinin orkestraya öğrettiği davranışları kalıcı duruma getirmek için uyguladığı unutmayı önleyici pekiştireçlere ilişkin özellikler nelerdir?

Eğitimcilik niteliği kesinlikle vardır. Ancak bunu bir öğretmen tavrıyla değil, daha yumuşak, anlatıcı rolüyle yapmalıdır. (G. A. s,1)

Orkestra Şefi yönetimi altında olan orkestraya kendi yorumunu yaptırmaktadır. Orkestra Şefinin eser ile ilgili felsefesi orkestra çalgısı üzerinde ses bulacaktır. Dolayısı ile bu yorumu orkestraya aktarırken teknik jestler kullanmanın yanı sıra, müzikal isteklerinin akademik-teorik temeller üzerinde oturtmalıdır. Bu isteklerin orkestra tarafından kolayca alınmasının en önemli kısmını Orkestra Şefi'nin konu hakkındaki üst

düzey bilgisi oluşturmaktadır. Orkestra Şefi bilgisi ile orkestra için eğitimcidir. (G. B. s,1)

Orkestra şefi bir bakıma orkestranın öğretmeni sayılabilir. Yani eğitimcilik niteliği vardır. Diğer soruya gelince; unutmayı önleyici pekiştireçler olarak uygulanabilen, tekrarlar olabilir. Ancak çok sık olmamak kaydıyla. İstenildiği gibi performans elde edildiğinde bunu takdir etmek olabilir. (G. C. s,1)

Şef aynı zamanda eğitimcidir. Çünkü eserlerin nasıl çalınması gerektiğini orkestraya öğretiyor. Ama bu özelliğini orkestra provasında orkestraya çok belli etmeden yapmalı. Orkestra sanatçıları kendilerinin öğrenci gibi görülmesinden pek hoşlanmazlar. Çok iyi ayarlanmış bir üslupla orkestrayı eğitmek lazım. Orkestranın bir şeyi unutmaması için belki onlara nota üzerine yazdırmak olabilir. Bir de takip etmek gerekir. Yani istediğiniz bir şey unutulmadan yerine getiriliyor mu getirilmiyor mu diye. (G. D. s,1)

Tabii ki eğitimci yanı var. Orkestraya bir eser öğretiyor. Yalnız tabii bu özelliğin uygulaması her şefe göre değişebilir. Herkesin ayrı bir tarzı olabilir. Unutmayı önleyici pekiştireçlere gelince, yine her şefe göre değişir. Her orkestraya göre de değişir. Bazı orkestralar verileni anında yapar ve unutmaz. Ama unutulmaması için zaman zaman bu pasajlara yeniden dönülüp tekrarlar yaptırılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken şey çok tekrar yaptırılmaması, çünkü bu sıkılganlık yaratabilir. (G. E. s,2)

“Üstün müzikal nitelikleriyle şef, orkestra üyelerinin doğallıkla öğretmenidir. Otoritesini orkestraya kabul ettirmek için derin müzik kültürünün kazandırdığı ivmeyle uyum içinde sürdürülen prova disiplini yeterlidir. Orkestra şefinin başlıca vasıflarından biri olan otorite kurma özelliği, hak edildiği oranda kabul gören, saygınlık kazanan bir olgudur. Kimi yerde bir anlık bakış bile ifadeyi dile getirebilir” Say (2002).

Orkestra şefi, bir eseri yönetme sürecinde, orkestra sanatçılarına o eseri aynı zamanda öğretmektedir. Zor pasajları orkestraya çaldırabilmek için çeşitli yöntemler uygulamaktadır.

“Bütün orkestra şefleri müzik eğitimcisidirler. Müzisyenlerin icra sırasında en iyiye ulaşabilmesi, şefin eğitimcilik yönlerini de kullanabilmesiyle oluşmaktadır. Hazırlanacak repertuar bir eğitimci duyarlılığı ve titizliliği ile müzisyenlere sunulmalıdır. Provalarda yapılan çalışmalar, sabırla sürdürülmelidir. Orkestra üyelerinin ve dinleyicilerin seslendirilecek eser üzerinde eğitilmesi orkestra şefinin görevidir. Orkestra üyeleri bir yana, iyi bir performansı değerlendirebilecek nitelikteki dinleyicilerin hazırlanması, orkestra şefinin misyonlarındandır. Eser içinde bulunan pasajların tek tek yada grup olarak çalıştırılmasında, orkestra şefi bir eğitmenin prensiplerini benimsemelidir. Bu prensiplerin çok çeşitli yönleri bulunmaktadır” Demaree, Moses (1995).

Orkestra şefi, bir eseri orkestraya öğretirken, eğitimcilik özelliklerini kullanabilmektedir. Eğitimsiliğin orkestra performansına olan etkisine yönelik, -Orkestra şefinin eğitimcilik yönü performansı ve motivasyonu ne şekilde etkiler? Sorusuna görüşmeciler aşağıdaki yanıtları vermişlerdir.

Belirli bir oranda etkiler, bütünüyle değil, orkestranın eseri daha iyi öğrenmesini etkiler, motivasyonu kısmen etkiler. (G. A. s,6)

Olumlu şekilde etkiler. Eğitimsiliğin özellikleri hem performansta hem de motivasyonda yani psikolojide önemli etkiler sağlar. Ancak bu özellik orkestra şefinin aynı zamanda bir sanatçı olduğunu da unutturmamalıdır. Eğitmeni yaklaşımı hissettirilmeden kendiliğinden gelişmelidir. Eğer böyle olursa çok önemli katkılar sağlar. (G. B. s,7)

Orkestra şefi sanatçıdır. Eğitimcilik özelliği bu sanatçının özelliklerinden birisidir. Performansı ve motivasyonu olumlu yönde etkiler. (G. C. s,7)

Bence çok iyi etkiler. (G. D. s,7)

Çok önemli bir özellik. Şefin diğer pek çok özelliğinin yanında öne çıkıyor. Şef bu özelliği sonradan kazanıyor ama etkili oluyor. Olumlu etkileyeceği çok açık. (G. E. s,7)

“Üstün müzikal nitelikleriyle şef, orkestra üyelerinin doğallıkla öğretmenidir. Otoritesini orkestraya kabul ettirmek için derin müzik kültürünün kazandırdığı ivmeyle uyum içinde sürdürülen prova disiplini yeterlidir. Orkestra şefinin başlıca vasıflarından biri olan otorite kurma özelliği, hak edildiği oranda kabul gören, saygınlık kazanan bir olgudur. Kimi yerde bir anlık bakış bile ifadeyi dile getirebilir” Say (2002).

Orkestra şefi, eserin performansında, yol gösterici, yönlendirici ve sabırla açıklayıcı tarzıyla orkestra üyelerine bilgisini aktarabilmekle birlikte, çalınan eseri her yönüyle bilmek ve analiz etmek durumundadır. Müzikal yeteneği ve yeterliliğiyle, orkestra üyelerinden gelebilecek her türlü soruyu cevaplaması gereken orkestra şefi, liderlik özelliğiyle de orkestrayı yönlendirebilmektedir.

Orkestrada kullanılan tüm çalgıları teknik kabiliyetlerini bilmesi gereken şef, orkestra üyelerini bir eser üzerinde çalıştırırken, çalgının zorluklarını bilerek aydınlatmalıdır. Eserin gerektirdiği orkestra kadrosuna göre, hitap ettiği müzisyen sayısının çokluğu dikkate alındığında orkestra şefi, böylesine büyük bir çalışma grubunu ancak tecrübesi, bilgi birikimi ve liderlik yetileriyle kendisine bağlamaktadır. Çalınan eser hakkında çoğunlukla kendi partisi dışında çok az bilgiye sahip olan yada olması gereken orkestra üyeleri, orkestra şefinin eşgüdüm sağlamasıyla birlikte, eseri tanımaya ve performansını daha iyi sergilemeye başlayacaktır. Provalarda orkestra şefi, orkestra

üyelerinin çaldığı partiler üzerinde daha iyi verimi alabilmek ve tını kalitesini yükseltebilmek için kısa açıklamalar yapabilir, ayrıca yanlışlıkların düzeltilmesi konusunda çalıcıya öneriler verebilir. Orkestra şefinin daha iyi performans için getireceği bu öneriler, orkestra üyesi üzerinde çeşitli etkiler yaratabilmektedir. Bu etkiler bireysel olabileceği gibi, tüm grubu yada orkestrayı kapsayan türde de olabilmektedir. Prova sırasında orkestra üyesi yada orkestra üzerindeki bu etkiler, orkestra şefinin sinirli, sabırsız, anlayışsız ve yetersiz olması yada orkestra üyesinin aynı özellikleri taşıması halinde bir çok olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar, kişiler arasında zaman zaman hiç istenmeyen sonuçlar doğurabilmekle birlikte, performansı da kötü yönde etkileyebilmektedir.

“Orkestra şefi teriminin içinde, hükmetme, yönetme ögesi vardır. Ama kuru kuruya komut vermekten çok daha önemli olan, o komutların içeriğini açıklayabilmek, onları benimsetebilmektir. Bunu da nutuk atarak değil, davranışlarınızla, devinimlerinle, gerçek etkileme gücünüzle, açık seçik ve karşı konulmaz bir ışınlamayla başarabilirsiniz. Düşüncelerinizi çevrenize yaymakla, onları karşınızdakilerin benliğine iyice sindirmekle yükümlüsünüzdür. Bu işi de öyle açık seçik yapmalısınız ki, orkestra üyeleri sizinle aynı anda aynı isteği duysunlar, o düşünceleri hemen uygulamaktan kendilerini almasınlar ” Munch (1990).

Yukarıda sözü edilen sabır, anlayış, hoşgörü, yeterlilik, ideal eğitimci tanımına giren kavramlardan bazılarıdır. Orkestra şefi ile orkestra arasındaki bilgi alış-verişi ve iletişim, sözü edilen kavramlar göz önünde tutularak yapıldığında, performansta tam bir birliktelik ve uyum sağlanabilmektedir. İdeal bir eğitimcide bulunması gereken özellikler, yaptığı işin nitelikleri düşünüldüğünde, orkestra şefinde de bulunması gereken özelliklerdir. Bununla birlikte, orkestra şefinde bulunması beklenen bu özellikler, orkestra ile olan iletişimde bir öğretmen-öğrenci ilişkisi şeklinde düşünülmemelidir. Çünkü, orkestra üyeleri öğrenci değil, profesyonel çalgı sanatçılarıdır.

4.1.3. Orkestra Şefinin Orkestra Psikolojisine Yönelik Eğitimcilik Yönü:

“Orkestranın kalbi nasıl kazanılabilir? Bu iş için her şeyden evvel mesleğinizin ehli olmanız ve karşınızdaki sanatçılara sevgi ile muamele etmeniz şarttır. Karşılıklı sevgi ve saygı kurulması hiç de zor olmayan olgulardır. Öncelikle işe bunlarla başlamak gerekir” Schuricht (1963).

Orkestra şefi, orkestra üyelerinin yeteneklerine inanarak ve onları yapabilecekleri konusunda cesaretlendirerek daha iyi sonuçlar alabilmektedir. Prova sırasında aşılmaya çalışılan zorlu pasajlar, şefin orkestra üyesinin kapasitesini iyi değerlendirmesi ve çalışma anında destek olması sayesinde seslendirilebilir. Bununla birlikte orkestranın yapabileceklerine inanmayan ve bunu orkestraya gösteren bir şef, beklediği performansı orkestradan alamayacaktır. Orkestra psikolojisini olumlu yönde etkilemek için orkestra şefinin yapması gerekenler ile ilgili,

-Orkestra psikolojisini olumlu etkilemek için orkestra şefinin yapması gerekenler nelerdir? Bireysel yada grup hatalarını, grup psikolojisini bozmadan yapıcı yönde düzeltmesi, ne tür davranışlarla gelişmelidir? Sorusuna verilen yanıtlar:

Orkestrayı kendi becerisine inandırmak. Ortada bir hata varsa bunu yapanla ilgilenmelidir. Tüm grupla değil. (G. A. s,6)

İşini iyi anlamda yapan, yetki ve sorumluluklarının bilincinde olan, ayrıcalıklarına hakim bir şefin yalnızca işini yapması gerekmektedir. (G. B.s,6)

Yeteneğini gösterebilmesi, liderlik vasfını da kullanarak eğitimci duyarlılığında olması. Hataları sert değil daha yumuşak bir tarzla aşmalı. (G. C. s,6)

Psikoloji bilmesi, prova zamanını iyi kullanması, zamanında bitirmesi, orkestrayı gereksiz yere yormaması gerekir. Yapıcı yönde düzeltmeler, hatayı yerinde ve zamanında görerek olur. Bir de doğru kişiye uyarı yapılması gerekir. Bu uyarı düzeltme yönünde olmalı. İşte burada da yine eğitimcilik özelliğini kullanmalı. (G. D. s,6)

Orkestra şefinin orkestrayla iyi bir iletişim kurması lazım. Orkestranın ona güvenmesi ve “bu adamın yaptıkları doğrudur” demesi lazım. Grup psikolojisi bozuşmadan yapılan düzeltmeler hep anlaşılır ve özenli olmalı. (G. E. s,7)

“Orkestra yönetmenin hareketle ilgisi yoktur. Onun ilgi kurduğu, kişiliktir bir kişinin müzisyenleri ile iletişim kurma ve düşüncelerini onlara aktarma yeteneğidir. Performans gücü bu sürece kendinizi ne kadar kattığınızla ilgilidir. Orkestrayı kucaklayan ve orkestraya yardım elini uzatan siz olmalısınız. Bana göre en etkin liderlik, liderliğe benzemeyen liderliktir. İnsanlara açılmaya cesaret etmeniz gerekmektedir. İnsanları ayartmanız gerekmektedir. Ama ürkütmeden sizi izlemelerini sağlamanız gerekmektedir. İşte o zaman büyük bir lider olduğunuz anlaşılır” Adair (2003).

İkinci alt problemde açıklanan güdüleme ve güdülenme kavramlarının, orkestra şefinde bulunması gereken en önemli özellikler olduğu anlaşılmaktadır. Orkestra üyelerini seslendirecekleri eser için güdüleme ve uyarma, motivasyonu olumlu etkileyebilmektedir. Dikkati çalınacak eser üzerinde toplayarak gerekli uyarılma ortamının sağlanmasıyla provaya başlandığında, verim artabilmektedir. Orkestra üyelerinin şef tarafından güdülenmesi, yukarıda açıklanmaya çalışılan cesaretlendirme, inanma ve destek olma yoluyla yapılabilmektedir.

“Bir orkestra şefinin sanatı, müzisyenlerle iletişim kurması ve bunun da ötesinde, ilham verici bir performansı onlardan tatlılıkla almasıdır. Ben bu meslekte iyi bir şefle muhteşem bir şef arasında nasıl bir fark olduğunu

yeterince gördüm. Çünkü muhteşem şef, orkestra elemanlarını istediği gibi çaldıran ve aynı ilhamı izleyiciler üzerine de aktarabilendir. Özellikle de büyük müzisyenlerle işbirliği yapabilecek yeteneğim varsa, işte o zaman sınıırım gökyüzü olabilir” Solti (1995).

Orkestra üyelerine bilgi ve tecrübesiyle adeta bir rehber olan şef aynı zamanda liderlik vasıfları da taşıyan bir müzisyen olduğu anlaşılmaktadır. Bilgi birikimi ve yeteneğiyle orkestra üyelerine model olma niteliği de taşıdığı görülmektedir. Bununla birlikte, problem çözebilme, çalışkanlık, tutarlılık, adalet duygusu, başarıyı takdir etme, sabırlılık, hoşgörü, netlik, anlaşılabilirlik ve denge, ideal bir orkestra şefinin niteliklerinden olduğu kaynaklar ışığında tespit edilmiştir.

4.1.4. Provalarda Orkestra Şefinin Eğitimcilik Özellikleri:

Orkestra şefi, orkestra üyeleri ile provalar dışında çalışabilmekle birlikte, orkestra provalarındaki toplu çalışma fırsatını, planlamacılığı ile çok iyi değerlendirmek durumundadır. İyi bir planlamayla orkestra şefi çaldıracağı eserin provalarını daha verimli duruma getirebileceği gibi, orkestra üyelerinin enerjilerini en üst düzeyde tutabilecektir. Plansız yapılan provalar, orkestra şefi için aşılması gereken zorluklara yenilerini ekleyebilmektedir.

“Orkestra şefinin en az baget tekniği kadar detaylar üzerinde konuşma kabiliyeti ve toleransı, orkestra üyeleri üzerinde yaratılması gerekli atmosferin tesisinde rol oynamaktadır. Provaları yönetme tekniğinin her orkestra şefinin kişiliğine, alışkanlıklarına, beğeni seviyesine, müzik ve psikolojik alandaki tecrübesine göre değiştiği görülmektedir. Provalar, bir programın hazırlanışına hizmetin yanı sıra, müzisyenlerin birbirini anlamalarını sağlayacak bir eğitim olmanın ileri görüşlülüğünü kapsamalıdır. Şayet eğitim insanların ufkunu genişletme sanatı ise – pek tabii bilinen anlamda eğitimcilik dışında ve

müzisyenlerde gizli olan değerleri su yüzüne çıkartmak bakımından – şefin provalardaki fonksiyonu mutlaka eğiticiliktir” Rudolf (1966).

Provalardaki performans dinamizmi ile ilgili sorulan,

-Provalarda dinamizmi ve motivasyonu sürekli canlı tutabilmek için orkestra şefinin yapması gerekenler kısaca nelerdir? Orkestranın dikkatini toplayıcı ve algılamayı kolaylaştırıcı söz, mimik, jest, davranış ve egzersizler hangi özelliklerde olmalıdır? Sorusuna verilen yanıtlar,

Grup psikolojisini bilen bir şef, yaptığı işi iyi bildiği izlenimini vermesi gerekir. Planlı çalışarak, zamanı iyi kullanması, orkestrayı gereksiz oyalamaması, orkestraya inanması gerekir. Çok konuşmaması, pratik çözümler getirmesi gerekir. (G.A. s,2)

Provaların zamanında başlayıp zamanında bitmesi dinamizmin önemli bir noktasıdır. Provanın teknik kurallarına uymak en başta orkestraya kendi dinamizmini ve motivasyonunu ayarlama imkanı verir. Orkestra Şefi’nin eksiksiz mesleki ve partiyon bilgisi ve prova planını yapmış olması, orkestradan ne isteyeceğini tam olarak bilmesi ve bunu hissettirmesi orkestranın kendini devamlı istim üzerinde tutmasına olanak verir. Orkestra, kendini yöneten şefin seviyesinden kuşkulandığı anda tüm isteğini kaybeder. (G.B. s,2)

İşte burada şefin grup psikolojisi bilme zorunluluğu doğuyor. Bir kere şef provaya başlamadan önce planlama yapması gerekir. Provada dinamizm ve motivasyonun söndürülmemesi, şefin becerisine bağlıdır. Provalarda gereksiz konuşmalar yapmaması, zamana uyum sağlaması başta geliyor. Kararlı ve ne isteyeceğinden emin olmak, anlaşılabilir olmak çok önemli. Dikkati toplayıcı ve algılamayı kolaylaştırıcı davranışlar çok önemli. Bunun için çok açık ve anlaşılır bir üslup gerekli. Orkestra üyelerinin kafalarında bir soru olmamalı. Dikkatin dağıldığı noktalarda toparlamak için açık uyarılar yerine, o an için duruma uygun pozisyonlar yaratılabilir. Bir fıkra, anı olabilir. Jest ve mimikler çok karışık olmamalı. (G. C.s,3)

Orkestra dinamizmi enerji ve şefin hakimiyeti ile olur. Şefin hakimiyeti ise teknik yeterliliği ile oluşur. Orkestranın karşısına çıkan şef, prova saatine uymalı ve prova planlamasını mutlaka yapmalıdır. Yani ne yapacağını neyi ne şekilde isteyeceğini çok iyi bilmelidir. Bu böyle olursa, orkestra, karşısında ne istediğini bilen ve bunu sağlayan bir şefin dinamizmine uyum sağlayacaktır. Motivasyon bununla birlikte gelecektir. Şef orkestraya karşı çok anlaşılır olmalı. Bilgisiyle ve yeteneğiyle otoriteyi sağlamış bir şef dikkati de toplayabilir. Eğitimcilik yönü burada devreye giriyor herhalde. Çünkü algılamayı kolaylaştırıcı davranışlar şefin kendini ve müziği anlatabilirliği ile doğru orantılı. Anlaşılır jest ve mimikler, konuşmalar, açıklamalar algılamayı kolaylaştırabilir. (G. D. s,3)

Burada şefin lider özellikleriyle, psikoloji ve eğitimcilik bilgisi önemli. Bunları bilen bir şef çok zorlanmaz. Orkestranın dinamizmi ve motivasyonu için önce şefin dinamik ve yaptığı işe inanmış olması lazım. Zaman planlaması iyi olan ve orkestrayı gereksiz ayrıntılarla boğuşturmayan şef bunu sağlar. Açık seçik anlaşılır mimik ve jestler kullanmak lazım. Algılama için kolaydan zora doğru bir yol izlemek gerekiyor. (G. E. s,3)

- Provalarda orkestra şefinin orkestraya karşı tutumu nasıl olmalıdır? (Sabırlı-sabırsız, hoşgörülü-hoşgörüsüz, sert-yumuşak, v.b.)

Bir kral kadar otoriter, bir rahip kadar hoşgörülü, sabırlı, dengeli, saygın ve insancıl. (G. A. s,4)

Provalarda Orkestra Şefi'nin orkestraya karşı tutumu, orkestranın yapabilirliğini göz önüne alıp, mümkün olan tüm verimin alınmasını sağlama amacına göre olmalıdır. Makul verimi almak için nasıl olmak gerekiyorsa, orkestra şefi öyle olacaktır. (G. B. s,4)

Duruma göre değişir. Performansın mükemmel sağlanabilmesi için nasıl gerekiyorsa öyle olmalı. Her tutumun abartısı olumsuz sonuç verir. (G. C. s,5)

Bu durum da eğitimcilik ve liderlik özelliklerine giriyor. Her davranış şekli provada gerginlik yaratılmadan yapılabilmeli. (G. D. s,5)

Yeri geldiğinde sabırlı, sakin, hoşgörölü, yeri geldiğinde çok olmamakla birlikte sert, otoriter olmak lazım. Pozisyona göre değişir. Ama isteklerde ısrarlı olmak gerekli. Eğitimcilik ve psikoloji bilgisi lazım. (G. E. s,5)

Orkestra şefi eğitimcilik yönünü provalarda,

Eğitimcilik yönünü kesinlikle hissettirmeden kullanmalıdır. (G. A. s, 7)

Orkestra şefliğinin temelinde kusursuz olma gerekliliği yatmaktadır. Kusursuz bilgi Orkestra şeflerinin sahip olması gereken bir ayrıcalıktır. Orkestra şefi bu özelliklere sahipse, orkestra kısa bir sürede karşısındakini tahlil edecek ve üstün bilgi karşısında eğilecektir. (G. B. s,7)

Performansa yönelik kullanmalıdır. Zorlu pasajların öğretilmesi ama bunun çok hızlı yapılması gerekir. (G. C. s, 7)

Orkestraya eseri öğretme planları yapmalı. Yani zor yerlerde bunun yaptırılmasının planlarını. Çok sıkmadan doğru tespitler yaparak. (G. D. s,7)

Eğitimcilik tarafını fazla belli etmesi pek doğru değil. Ama orkestrayı çalıştırırken bu özellik ister istemez gereklidir. Orkestranın amacı eseri hatasız ve

müzikal çalmak olduğuna göre, şefin bu yöndeki isteklerini eğitimci gözüyle de değerlendirmesi lazım. (G. E. s,7)

Provalarda orkestranın hazırbulunuşluk düzeyinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Çalışmak üzere tüm orkestranın bir araya geldiği prova saatleri, orkestra sanatçılarının eseri öğrenmek ve çalmak için bilişsel algılarının açık olduğu zamanlar olduğu anlaşılmaktadır. Orkestranın içinde bulunduğu yüksek hazırbulunuşluk durumu karşısında orkestra şefi,

Orkestra şefi yöneteceği eseri çok iyi bilmeli. Yani teknik anlamda çok iyi hazırlanmış olmalı. Orkestranın karşısına bu şekilde çıkarsa ve orkestra bunu hissederse o zaman kendiliğinden güdüleyici bir durum söz konusu olur. Onların yapabildiklerini ortaya çıkartmak ve bunu yumuşak bir üslupla yapmak gerekir. Her eserde, her çalgı grubunu zorlayan zorlu pasajlar olabilir. Böyle yerlerde psikolojik yapılarını da düşünerek yaklaşmak lazım. Destekleyici sözler ve davranışlar sergilenebilir. Orkestranın karşısında şef yorgunluk belirtisi göstermemeli, daima orkestra dinamiğini yüksek tutmak için çaba göstermeli.

- Orkestra şefinin, orkestranın performans başarısını tetikleyici, güdüleyici ve gerektiğinde dinginleştirici başlıca tutum ve davranışları, teknik, psikolojik ve yorumsal özellikler bakımından nelerdir?

Enerjisini tasarruflu kullanmayı bilmelidir. Çok katı ve sert tutumlar çok hoş karşılanmayabilir. Gergin bir ortamı yumuşatmayı da bilmek gerekir. Dengeli olmak ve davranmak çok önemlidir. Tabii bu zor bir iş. Zaten kolay olsaydı herkes yapardı. (G. A.s,9)

Tam anlamıyla yetkinlik gerekli. Tecrübe ve kişinin kendisinde bulunan özel yetenekler başarıyı getirir. Psikoloji bilmesi, teknik anlamda nerede nasıl davranış

sergileyeceğini bilmesi, kalabalık bir sanatçı topluluğunu bilgisiyle güdülemesi gerekir. (G. B.s,9)

Orkestra şefi orkestrayla arasındaki uyuma göre hareket eder. Orkestranın ondan isteklerini ve beklentilerini bilmesi gereklidir. Bu duruma göre hareket tarzı belirlemelidir. (G. C. s,9)

Psikoloji bilmesi ve eğitimci yaklaşımları burada da çok önemli. Bunları bilen bir şef nasıl davranması gerektiğini de bilir. Nabızı iyi tutmak lazım. Her orkestranın yapısı değişik olduğu için şef bu değişkenlere de uymak durumunda. Orkestra üyelerinin iyi birer müzisyen olduklarını kendilerine çaldırarak göstermek güdüleyici ve tetikleyici olabilir. Başarıyla tamamlanan bir prova ve başarılı bir konser, bir sonrakilerin çok iyi olmasını sağlayabilir.

Tabii bunda da şefin büyük rolü var. (G. D s,9)

Orkestra üyelerine destek olmak lazım. Yani, çaldıklarının daha üstüne çıkmaları konusunda onları inandırmak lazım. Zaten orkestra provaya geldiğinde çalmaya hazırdır. Bu hazır oluşluğu şefte de görürlerse tetikleme oluşur. Güdülenme de kendiliğinden gelir. Şef burada etkin konumdadır. Her hareketiyle orkestraya kendi enerjisini vermesi gerekir. Onlara önlerindeki eseri hatasız çalabileceklerini göstermelidir. Yapılan her hatada durdurup yeniden başlatmak pek yerinde olmayabilir. Küçük hatalar görmezden gelinebilir. Ancak bu küçük hataların sık sık tekrarında da müdahale etmek lazım. (G. E. s,9)

“Sahip olduğum şevk ve yoğunlukla, provalarda insanları genelde kapasite sınırlarının ötesine iterim. İşin en güzel tarafı da, alınan riskin karşılığı olarak o kişinin kendisinde olduğunu bilmediği bir şeyi ansızın bulabilmesi” Solti (1995).

Orkestra şefi, eğitimcilik niteliği sayesinde orkestra sanatçılarına eseri öğretirken onlarda bulunan yetenekleri de ortaya çıkartabilmektedir. Böylece orkestra sanatçıları, yapabileceklerinin farkına vararak, motivasyonlarını en iyi seviyeye yükseltebilmektedirler.

Eğitimcilikte görülen davranış ve tutum özellikleri, orkestra şefinin yaklaşımını ve orkestrayla olan iletişimini belirleyebilmektedir. Başta gelen özelliklerine yukarıda yer verilen eğitimcilik, orkestra şefinin vazgeçilmez niteliklerinden birisidir. Seslendirilecek eserleri, bir çok müzisyenden kurulu büyük bir grup olan orkestraya tanıtmak, öğretmek ve belirli bir disiplin çerçevesinde çalıştırmak, orkestra şefinin başlıca görevleri arasındadır. Bu görevler, bir eğitimci duyarlılığı ve prensipleri ile yapıldığında, performansın başarısı artacaktır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Orkestra, aynı amaç için bir araya gelen büyük bir çalışma grubu olarak ele alındığında, orkestra psikolojisini Grup Psikolojisi ve Çalışma Psikolojisi kavramları ışığında açıklamak yerinde olacaktır. Belirli bir düzeyde müzik eğitimi almış ve bir müzik eserini lider (şef) yönetiminde seslendirmek amacını benimsemiş olan müzisyenlerin oluşturduğu bu topluluk, ortak amaç için bir araya gelmiştir. Çalışma-verim yada prova-konser bağlamında değerlendirilen orkestranın, insanlardan kurulu olduğu düşünüldüğünde, insana özgü psikolojik yansımaların ve yapılanmaların varlığı da görülmektedir. Bu bağlamda, aşağıda yer alan alt başlıklarda, orkestra psikolojisi, sosyal psikolojinin alt kollarından olan grup psikolojisi ve çalışma psikolojisi kapsamında ele alınmıştır.

4.2.1. Grup Psikolojisi

Sosyal psikolojinin alt kolu olan grup psikolojisinde incelenen grup, Arkonaç'a göre (2001) göre, kendilerini aynı grubun üyeleri olarak algılayan, dolayısıyla grup içerisinde diğerleri ile aynı psikolojik anlamı ve önemi paylaşan, grup üyeliğinin özellik ve değerleri hakkında sosyal bir anlaşmayı bir ölçüde sağlayan bireyler topluluğudur. Bununla birlikte, aralarında ortak amaçlar, ortak normlar olan ve sürekli etkileşim içinde bulunan en az iki kişinin oluşturduğu topluluğa, grup denilebilmektedir.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, en basit biçimde grup, ortak bir amaç için bir araya gelmiş insan topluluğudur. Bir grup olgusundan söz edebilmek için bazı temel özelliklerin bulunması gerekir:

1. En az iki kişinin varlığı
2. Üyelerarası iletişim, bilinçli topluluk
3. Her üyenin amaçların gerçekleştirilmesine katkısı
4. Amaçlara ulaşım konusunda anlaşma
5. Eylem biçimi üzerinde birleşme
6. Üyeler arasından grubu yönetmek üzere seçilen kişi konusunda anlaşma

Gruplar tıpkı bireyler gibi yapıcı ve birleştirici nitelikler taşıyan, fiziksel ve sosyal bir düzende faaliyet gösteren yapılardır.

Silahlı'a (2000) göre, Sosyolojik yönden bir grubun varlığından söz edebilmek için birden fazla insanın bir araya gelmesi gerekmektedir. Ancak, birden fazla insanın birlikteliği ile oluşan her kalabalığa grup denilmemektedir. Bir grubu oluşturabilmek için kişilerin bir arada bulunmaları yeterli olmamaktadır. Grubun oluşumu için üyeler arası sistemli, sürekli bir ilişkinin olması ve bir araya gelen kişilerin aynı özelliği taşımaları gerekmektedir.

Acar'a (2001) göre, genellikle grubun oluşmasındaki temel koşul, ortak ihtiyaçların bulunması ve bunları ekonomik biçimde karşılama duygu, düşünce ve davranışdır. İnsan yığınları arasında karşılıklı etkileşim ve anlayış yoksa orada bir grup varlığından söz edilemez.

Arkonaç'a (2001) göre, gruplar, üyeleri arasındaki ilişkilere göre birbirlerinden ayrılırlar:

Biçimsel Gruplar (Formal)'da gerçekleştirilecek ortak bir amaç, bu amacı gerçekleştirmek için işbirliği yapmaya istekli yeterli sayıda bireyler ve bu bireyler arasında etkileşimin bulunması gerekmektedir.

Biçimsel Olmayan Gruplar (İnfomal), kişilerin ortak ilgileri, arkadaşlık ilişkileri, sosyal ihtiyaçları ve ortak beklentileri doğrultusunda oluşan gruplardır. Bu tür gruplar daha çok biçimsel gruplar içerisinde oluşmaktadır.

İş Grupları, örgütsel bir görevin başarılması için bir araya gelen kişileri kapsamaktadır. Burada ortak bir amacın varlığı ve üyelerin birleşerek bu amacı gerçekleştirmek istemeleri esastır. Bu grup türünde üyeler, görev gerçekleştikten sonra dağılırlar.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, gruplar özelliklerine, büyüklüklerine, amaç ve işlevlerine göre farklı yapılara sahiptirler. Çok çeşitli ayrımlar söz konusu olmakla birlikte, grupları biçimsel ve doğal olarak iki ana yapı içinde incelemek olasıdır.

Biçimsel Grup, belirli bir ismi taşıyan, üyeleri ve kuralları belirlenmiş, sınırları çizilmiş bir grup türüdür. Böyle bir grupta yer alan üyeler, çizilen ortak amaçlara varmak için uğraşlarını ve ilişkilerini bilinçli bir biçimde düzenlemişlerdir. Her üye kendi görev,

yetki ve sorumluluklarını bilir. Biçimsel gruplar kendi içinde, **sürekli ve geçici** olmak üzere ikiye ayrılmaktadırlar.

Doğal Grup, biçimsel grupların yanında, bazen ona karşı, bazen de başka nedenlere dayalı olarak ve çoğu kez dışarıdan örgütlenmeksizin kendiliğinden oluşan gruplardır. Bu konuda yapılan araştırmalardan edinilen bilgilere göre, doğal gruplaşmanın nedenleri şöyle özetlenebilir:

- Grubun biçimsel amaçlarından çok üyelerin ortak çıkarları,
- Biçimsel yönetimin ve örgütsel düzenin yetersizliği,
- İletişim kanallarının iyi çalışmaması ya da sık sık tıkanması
- Günlük çalışma sırasında birbirleriyle sürekli ilişki içinde bulunulması,
- Başkaları üzerinde etki uyandıran, kişiliği ile saygı uyandıran, grubun çıkarlarını önde tutan, grubun amaçlarını gerçekleştirme konusunda başarılı ve yetenekli olan önderler, doğal grupların oluşmasındaki nedenlerdendir.
- Bireyleri etkileyen, davranışlarına yön veren ortak alışkanlıklar, inançlar, düşünceler, duygular, değer yargıları, gelenek ve töreler, ırk, cinsiyet, yaş, din, meslek yakınlıkları, eğlence, spor, özel günler ve aynı yöreden gelme gibi faktörler doğal grupların oluşmasında önde gelen nedenlerdir.

4.2.1.1. Grup Yapısı

Yukarıda geniş anlamlarıyla özetlenen grupların yapısını, **uyum, iletişim, iş, arkadaşlık, sevgi, statü, mevki, hiyerarşi, normlar ve roller** oluşturmaktadır.

Tolan, İsen ve Batmaz'a (1991) göre, grup yapısını, grup içindeki bireylerin statüsü, grup normları ve iletişim kanalları belirler. Biçimsel (Formal) gruplarda ilişkilerin yapısı, statülerin belirlenmesi, normların uygulanması açık sözleşmelere dayanmakta ve bunların yaptırımları da önceden saptanmış bulunmaktadır. Bu tür

gruplarda bir normun uygulanmaması, bir statünün gözardı edilmesi ya da iletişim kanallarındaki bir eksiklik, grup yapısını etkilemekte ve grubun verimliliğini büyük ölçüde düşürebilmektedir.

Uyum, bireyle grup veya lider arasındaki ilişkiyi belirleyen bir unsurdur. Uyum bireyin davranışını grubun sosyal etkisi doğrultusunda değiştirmesini, grup kararı ve davranışına uygun davranmasını ve grup beklentisi doğrultusunda kararlar almasını sağlayan bir etmendir. Silah'a (2000) göre, uyma, kişinin davranış ve tutumlarını içinde bulunduğu grubun davranış ve tutumlarına göre oluşturmaya denmektedir. Bir gruba üye olan bireyler, o grubun aldığı kararlara ve yaptığı eylemlere uymak durumundadırlar. Birey bunun aksini yapması halinde gruptan dışlanacağını ve reddedileceğini bilmektedir.

Morgan'a (1977) göre, gruplardaki insanlar, grup görüşüne uyma eğilimi gösterir. Gruptaki aynı görüşteki üyeler fazlaştıkça, uygun davranmaya zorlayan baskı da artar. Uygun davranmanın bir nedeni, uygun olmayan davranışın kişiye çoğunlukla pahalıya malolmasıdır.

Bireyin gruba uyumu üç şekilde olmaktadır:

*** İtaat**

İtaat sonucu uyma davranışının temelinde, uyulanın yani grubun ya da otoritenin uyanın üstündeki gücü veya kontrolü vardır. Birey gruba uymaması halinde, grubun yaptırım gücünden veya kontrolünden çekindiği, korktuğu için itaat eder. Bir başka deyişle itaatte, cezalandırılmamak ya da ödüllendirilmek güdüsü bulunmaktadır.

***Özdeşleşme:**

Özdeşleşme sonucu uyma davranışının temelinde, uyulanın (grubun) cazibesi veya değeri vardır. Özdeşleşmede birey uyma davranışını, gruba değer verdiği ve grup üyelerini sevdiği, saygı duyduğu ve onlara benzemek istediği için yerine getirmektedir. Uyulanın, uyanın gözündeki değeri devam ettikçe uyma davranışı devam etmektedir. Beğenilen bir başkası gibi olmak, özdeşleşmenin temelinde yatan faktörlerdendir.

***Benimseme:**

Benimsemede birey, grubun kararlarına ve eylemlerine gerçekten inandığı için uyum davranışı sergilemektedir. Bu davranışın temelinde, inanmak ve bunun sonucunda kabul etmek ile bireyin doğru bildiğini yapmak istemesi ve bundan zevk alması bulunmaktadır.

Büyük grupların bireyi uyma davranışına itici gücü daha fazla olmakla birlikte, sözbirliği etmiş bir grubun birey üzerindeki etkisi çok kuvvetli olmaktadır. Kendisine uyulan grubun yada liderin toplumsal statüsü ve saygınlığı ne kadar yüksekse, uyma davranışı da aynı oranda yüksek olacaktır diyebiliriz.

Başaran'a (1992) göre, grupta bireylerin uyma davranışını,

***Gerçekçilik:**

Gerçekçilik insanın, kendine ve çevresine ilişkin doğru veriler elde etmesi ve bunları nesnel olarak değerlendirebilmesidir. Gerçekçi bir insan, kendisine erişemeyeceği amaçlar seçmez.

***Özbenimseme:**

Özbenimseme, insanın kendisini olduğu gibi görüp, buna razı olmasıdır. Ancak insanın kendisini değerlendirmesi, gerçekçi olmalıdır. İnsan kendini değerlendirirken, aşâğılık, üstünlük, yeme, övme, suçluluk, haklılık gibi duyguların aşırılığına kapılmamalıdır.

*** Yüklenim:**

Gerçekleri gören ve kendisini bilen insanın hedefine ulaşmak için gereken eylem ve işlemleri yapma çabasına girmesine yüklenim denir. Yüklenim, işe sarılma, yapılacak eylem ve işlemlerin sorumluluğunu almadır.

Mevki grup yapısı içerisinde sosyal bir mertebelenendirme unsurudur. Fikir ve faaliyetleri başlatma eğilimi ile olumlu değerlendirilme, mevki belirleyici özelliklerdir.

Normlar (Kurallar), grup yapısını oluşturan bireylerin uyması gereken kurallar bütünü olmakla beraber, grup kimliğinin oluşmasını ve korunmasını sağlayan önemli bir yapı taşıdır. Grubun varlığını düzenleyen normlar, amaca ulaşmak için bireylerin faaliyetlerini bir koordine içerisinde yapmalarını sağlamaktadır.

Roller grup içinde her bireyin üstlendiği pozisyonlardır. Yapılacak işe yönelik rollerin belirlenmesiyle, grubun faaliyetleri hız kazanarak, sonucun başarılı olması kolaylaşacaktır. Gruptaki **hiyerarşi, statü ve liderlik** gibi kavramlar, roller belirginleştikçe ortaya çıkmaktadır.

Morgan'a (1977) göre, grup türleri, aynı zamanda yapıları, işleyişleri ve idareleri bakımından kendi içlerinde, otoriter, demokratik ve serbest yapıda olabilmektedirler.

4.2.1.2. Otoriter Grup Yapısı:

Otoriter grup yapısında, merkezileşme ve lider faktörleri görülmektedir. Bu yapının iletişim ağını merkezdeki otorite yada idare belirlemektedir. Daha çok devlet daireleri ve çalışma grupları bu yapıda olmaktadır. Merkezde bir lider bulunur ve lider tüm grup üyeleriyle iletişim halindedir. Bu yapıdaki gruplarda, bir liderin veya idarenin olmaması, tüm düzeni ve grubu bozmakta, yapılan iş başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

Lider tüm kararları kendisi aldığı gibi, bu kararların uygulanmasını da verdiği emirlerle sağlamaya çalışmaktadır. Grup üyeleri bu yapıyı tartışmasız kabul ederler, ancak tüm sorumluluk lidere aittir.

Otoriter grupta yapılan iş miktar olarak çok, kalite açısından ise düşük değerdedir. Bir süre için liderin yokluğu, işlerin düzenli yürümemesine yol açabilmektedir. Aynı zamanda bu yapıda üyelerin liderle olan ilişkileri, saygılı, pasif, boyun eğmiş durumda olmakla birlikte, üyeler kendi aralarında geçimsiz, saldırgan ve liderin gözüne girebilmek için birbirleriyle sürekli mücadele içinde oldukları söylenebilir. Yapılan işin engellenmesi durumunda grup içinde bir kargaşa oluşmakta ve üyeler birbirlerini suçlamaktadırlar.

4.2.1.3. Demokratik Grup Yapısı:

Demokratik grup yapısında merkezileşme çok azdır. Lider kararları kendisi vermez. Tartışma özgürlüğü içinde grup bir bütün olarak karar vermektedir. Her üye fikirlerini açıkça söylemekte özgürdür. Bu grupta iletişim ağı üyeler tarafından belirlenirken her üye birbiriyle iletişim halindedir. Yapılan iş miktar olarak az olmakla birlikte, kalite olarak yüksek değerdedir. Liderin kısa süreli ayrılması halinde, miktar ve kalitede azalma olmamakta, düzen bozulmamaktadır. Üyeler, liderle olan ilişkilerinde daha rahat, kendinden emin, kendi aralarında ise iyi geçinen ve birbirlerine yardımcı

durumundadırlar. Yapılan işe yönelik herhangi bir engel olması durumunda, bunun ortadan kaldırılması için ortak çaba göstermektedirler.

4.2.1.4. Serbest Gruplar:

Merkezileşmenin olmadığı bu yapıda lider dahil tüm üyeler serbest hareket etmektedirler. Alınan kararlarda liderin bir katkısı yoktur. Yapılan iş miktar olarak az, kalite olarak da düşük değerdedir. Üyeler kendi aralarında iyi geçinememektedirler.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler, her kültürde ve ortamda geçerlilik göstermemektedir. Örneğin çabuk karar verilmesi gereken bir tehlike anında, otoriter yapı tercih edilmektedir. Yapılan işin başarılı olabilmesi ve grubun devamlılık kazanabilmesi için, üyelerin beklentileri ile liderin davranışı ve grup yapısının bağdaşması, en ideal durum olarak gözükmemektedir.

4.2.2. Grup Dinamiği

Grup dinamiği konusu, birey- grup etkileşimi kapsamında değerlendirilmektedir. Grup içinde olmalarından dolayı bireyler sinirsel olarak uyarılırken, dikkatleri bir noktadan başka noktalara çevrililmektedir. Grup dinamiği, güdülenme, etkileşim, işbirliği ve iletişim yoluyla sağlanmaktadır. Özellikle çalışma gruplarının verimliliğini ve başarısını grubu oluşturan bireylerin gruba olan ilişkileri belirleyebilmektedir.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, bir grubu başarıya götüren faktörler özet olarak şöyle sıralanabilir:

- Ortak bir amaca inanmak ve yönelmek
- İşbirliği havası içinde ortak çaba harcamak
- Üyelerin güvenini ve desteğini kazanmış ortak bir lidere inanmak

- Üyeler arasında sağlıklı bir iletişim sistemi yaratmak
- Üyelerin moral düzeylerini olumlu yönde etkileyecek çalışma koşullarını sağlamak
- Grubun gönüllülük ruhunu ortaya çıkartmak

Grup dinamiğini ve başarısını sağlayan faktörler:

4.2.2.1. GÜDÜLENME

Güdülenme, özellikle çalışma gruplarında başarıyı olumlu yönde etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bilinçli bir güdülenmeyle, grup içinde yer alan üyelerin her biri ortak amaç doğrultusunda en yüksek düzeyde çalışma sergileyebilmektedir.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, güdülenme en kısa deyişle, iş konusunda bireyin davranışlarını tanımlar. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Amaçlara varmak için birey isteklerinin doyurulması gerekir. Güdülenme kavramının özünü güdü oluşturur. Güdü, bireyi bir harekette bulunmaya yada bir hareket yolunu diğerine tercih etmeye itecek şekilde etkileyen sürücü kuvvet ve faktörlere denir. Güdüler insan davranışlarında çok etkili bir yere sahiptirler.

Morgan'a (1977) göre, güdülenme terimi, bir hedefe yönelmiş herhangi bir davranış içerir. Bir güdü veya gereksinimle başlar, bu da hedefe ulaşmada araç olan davranış uyandırır ve sonunda güdü doyum bulur. Güdülerin varlığı bireyleri çeşitli yönde davranışlara itmektedir. Bu davranışlar, amaçlar doğrultusunda gelişme göstermekte ve gereksinim ortadan kalktığında, güdü ve davranış da ortadan kalkmaktadır. Ortaya çıkan her gereksinim, bireyde bir iç itme yada güdü oluşturmaktadır.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, güdülenmenin oluşma süreci:

Gereksinme – Uyarılma – Davranış – Doyum

aşamalarından oluşmaktadır. Güdülenmenin kaynağını gereksinimler oluşturmaktadır.

Güdülenmenin oluşma biçimi ve etkileri ise:

- Güdülenme, bireyi harekete geçirir ve belirlenen amaçlar yönünde uğraşların sürdürülmesini sağlar
- Güdülenme uyarlanmayı kolaylaştırır
- Güdülenme bireyi yöneltir, yönetim düzeni sağlar
- Güdülenme, bireyin algılama gücünü artırır ve düşünsel çabaların en etkili yönde gelişmesini sağlar

Wrench'e (1973) göre, güdü çeşitleri:

- İç güdüler
- Fizyolojik Güdüler
- Sosyal Güdüler
- Psikolojik Güdüler olarak ayrılmaktadır.

Morgan'a (1977) göre, güdüler:

- Birincil Güdüler (Açlık-susuzluk, cinsellik-analık, merak, yeterli olmak)
- Sosyal Güdüler (Sevecenlik-birlikte olma isteği, sosyal onay-kendilik değeri, başarı) gibi bölümlere ayrılmaktadır.

Yukarıda belirtilen güdü çeşitleri ve güdülenmenin oluşum süreci içerisinde birey, grup içerisinde grubun amacına yönelik çalışmaktadır. Bilinçli bir şekilde güdülenmiş ve bunun sonucu olarak uyarılmış bireylerden oluşan çalışma gruplarında yüksek bir başarı elde edildiği görülmüştür. Gruplarda güdülenmede, grup olarak, bulunulan konumdan daha iyi bir konuma yükselme, ortak bir ideale ulaşabilme, grup olarak tanınma, sosyal kabul görme gibi gereksinimler öne çıkmaktadır. Bu türden gereksinimlerin karşılanabilmesi için güdülenen bireylerden oluşan grup, ortak amaç gerçekleşinceye kadar çalışmaktadır. Grup içinde bulunan üyelerin gereksinimleri, temel güdü kaynağını oluşturmaktadır. Çalışma grupları psikolojisi üzerinde araştırmalar yapan Maslow ve Herzberg gibi bilim adamları, güdülenme faktörlerini, işte doyum sağlayanlar ve doyumsuzluk yaratanlar şeklinde iki grup halinde incelemişlerdir.

Buna göre doyum sağlayan faktörler:

- İş başarıma
- Tanınma
- Çalışma
- Sorumluluk
- İlerleme

Doyumsuzluk yaratan faktörler :

- İşletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluk
- Teknik gözetimden hoşnutsuzluk
- Ücret yetersizliği
- Kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan hoşnutsuzluk
- Çalışma koşullarında hoşnutsuzluk

Güdülenmeyi ve grup olarak yapılan işte hedefe başarıyla ulaşmayı kolaylaştıran yada zorlaştıran faktörlerin yanında,

- Saygınlık gereksinmesi
- Sosyal gereksinme
- Güvenlik gereksinmesi
- Fizyolojik gereksinmeler gibi gereksinmeler de güdülenmeyi sağlayan önemli faktörlerdendir.

Wrench'e (1973) göre, çalışma gruplarının iş doyumunu ve başarısını olumlu yönde etkileyen, aynı zamanda verimliği arttırmanın yanında çalışanların mutluluğunu da sağlayan faktörler:

- Yüksek ücret,
- Yeterli yükselme olanakları
- Katılımcı denetim
- İş arkadaşları ile ilişki kurabilme olanağı
- Değişik görevler
- Çalışma yöntemi ve hızının sıkı biçimde denetimidir

Bireyleri ve grupları, yapılacak iş için güdüleme araçları ise,

- Ekonomik Araçlar
 - Ücret artışı
 - Ekonomik ödül
- Psiko-Sosyal Araçlar
 - Çalışmada bağımsızlık
 - Sosyal katılma
 - Değer ve statü
 - Gelişme ve başarı

- Çevreye uyum
- Öneri sistemi
- Psikolojik güvence
- Sosyal uğraşlar

- Yönetmel Araçlar
 - Amaç birliğı
 - Yetki ve sorumluluk dengesi
 - Eğitim ve yükselme
 - Kararlara katılma
 - İletişim

4.2.2.2. İletişim:

Grup ve çalışma psikolojisinin temel yapılanmalarından olan iletişim, bireyler, gruplar ve gruplar içinde bulunan üyeler arasında ilişkiler kurmayı amaçlayan bir olgudur. İletişim, grup içinde uyum davranışının, psiko-sosyal araçlarından birisi olmasının yanında, aynı zamanda grup yapısı içerisinde öne çıkan faktörlerdendir.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, genel anlamda iletişim, toplumsal yapının temelini oluşturan bir sistem, örgütsel ve yönetmel yapının düzenli işleyişini sağlayan bir araç ve bireysel davranışları görüntüleyen ve etkileyen bir teknik olarak tanımlanabilir. Dar anlamda iletişim ise, bireylerarası düşünce, duygu ve bilgi alışverişi olarak tanımlanabilir.

Grup içi **iletişim** kanallarının iyi işlemesi, grup yapısını belirleyen önemli bir etmendir. Bireyler arasında iletişime zarar veren her şey, yapılan işe ve performansa

zarar vermektedir. Bu nedenle hangi tür grup olursa olsun üyeler arasındaki iletişim, grubun vazgeçilmez yapı taşıdır. Arkonaç'a (2001) göre, grup hedefine ulaşmak üzere yaptığı işleri başarmak için üyeleri arasında bir iletişim kurmak zorundadır.

Özellikle çalışma gruplarında verimliliğin artırılması ve çalışanların, iş bölümü, uzmanlaşma, monotonluk ve yabancılaşma gibi nedenlerle ilişkilerinin minimum düzeye inmemesi için üyeler arasında iletişimin sağlanması ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Günümüzde çalışma grupları arasındaki iletişimin önemini kavrayan büyük şirketler, çalışanlarını özel kamplara göndermekte ve grup birlikteliği ile takım ruhu kavramlarını yerleştirmektedirler. Grup içi iletişim, çeşitli yollarla sağlanabilmektedir. İletişim kanalları adı verilen bu düzenli yapı, aynı zamanda:

- Doğrudan,
- Dolaylı olarak iki ana başlık altında toplanabilmektedir.

Bununla birlikte,

- Liderin ya da yöneticinin merkezde olduğu ve tüm üyelerin liderle doğrudan iletişimde bulunduğu **tekerlek kanalı**,
- Lider ile birlikte tüm üyelerin birbirleri ile de iletişimde olduğu **bütün kanallar**,
- Lider gözetmeksizin üyelerin bir zincir şeklinde, bir ucu açık iletişim halinde olduğu **zincir kanalı**,
- Tüm üyelerin birbirleriyle dairesel bir yapıda olduğu **daire kanalı**, iletişimin grup içerisindeki yapılanmalarını göstermektedir.

Grup içi iletişim kanallarının açık olması ve üyelerin gereksinimlerini karşılayabilecekleri bir iletişim yapısına sahip olunması, grup olarak başarıyı sağlayan iletişim özellikleridir.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, iletişim, “bir verici-bir alıcı” yada “bir verici-çok alıcı” şeklinde oluşan **tek yönlü** yada verici ve alıcıların karşılıklı sürdürdüğü **iki yönlü** şekilde olabilmektedir.

İletişim kanallarının bu denli çeşitliliğinin yanında, grup içinde grubu bir ağ gibi saran diğer iletişim kanallarını ise:

- Dikey kanallar (yukarıdan aşağıya , aşağıdan yukarıya)
- Yatay kanallar
- Çapraz kanallar
- Dışa dönük kanallar şeklinde sıralamak mümkündür.

İletişim kanallarının kapalı olduğu , bir başka deyişle içerisinde iletişimin olmadığı bir grup, özellikle bir çalışma grubu, hiçbir başarı elde edemeyeceği gibi, süreklilikten de uzak olacak ve kısa sürede dağılacaktır. Grup psikolojisini her yönüyle etkileyen, belirleyen ve üyelerin grup kararlarına benimseme yoluyla uymalarını sağlayan en önemli faktör grup içi iletişimidir diyebiliriz.

4.2.2.3. Etkileşim:

Yukarıda açıklanmaya çalışılan ve grup dinamiğini oluşturan önemli faktörlerden birisi olan iletişim ile etkileşim arasında yakın ilişki bulunmaktadır.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre etkileşim, belirli amaçlarla bir araya gelen bireylerin çeşitli yön ve biçimde birbirlerini etkilemeleridir. İki yada daha çok kişinin belirli bir zaman içinde ilişki kurması her şeyden önce onların davranışlarında değişmelere yol açar. Bu açıdan bakıldığında bireyin grubu etkilediği ve sosyal bir varlık olarak gruptan etkilendiği görülmektedir.

Grup içinde birbirleriyle iletişim halinde bulunan bireyler, aynı zamanda bu iletişimin doğal bir sonucu olarak birbirlerini etkilemektedirler. Bu karşılıklı etkileşim, her zaman olumlu yönde gelişme göstermeyebilmektedir. Grup içindeki olumsuz etkileşim, grup dinamiğini bozabilecek ve grubun dağılmasına yol açabilecek faktörlerdendir.

Morgan'a (1977) göre, grup içinde olumlu yada olumsuz yönde etkileşimi doğuran davranışlar, üyeler arasında kurulacak olan iletişimin yapısına bağlıdır.

Grup içinde bireylerin uyma davranışı yada çalışma sürecinde verimliliğin artırılmasına yönelik faaliyetler, karşılıklı iletişimden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bir konuda olumsuz düşünen grup üyesi, grubun çoğunluğu yada bir kısmının olumlu düşüncesinden etkilenerek kararını değiştirebilir. Bununla birlikte bu durumun tersi de yaşanabilir. İletişimle gelişen karşılıklı etkileşim, güdülenmeyi ve motivasyonu etkileyen bir yapıda olmasının yanında, grup başarısını doğrudan etkileyebilmektedir.

4.2.2.4. İşbirliği:

Grup dinamiğini oluşturan ve özellikle çalışma gruplarında başarıyı olumlu yönde etkileyen faktörlerden olan işbirliği, aynı amaç için bir araya gelen bireylerin verimliliğini arttırmaktadır. Yukarıda açıklanan güdülenme, iletişim, etkileşim zincirinin son halkasını oluşturan işbirliği bazı kaynaklarda takım ruhunun en önemli ögesidir. İşbirliği sayesinde bireysel olarak yüklenilen görevler, daha kolay gerçekleştirilebildiği gibi, grup içi iletişim ve kişisel ilişkiler olumlu yönde gelişme göstermektedir.

Voss'a (2002) göre, grup içindeki işbirliği, lider-grup ilişkisi açısından son derece önemlidir. Liderin çalışmaya katılması yada üyelerin yönetime katılmaları, işbirliği ruhunun bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşbirliğinin sağlanması ve arttırılması, grup içi iletişimin ve etkileşimin açık ve olumlu yönde olmasının getirdiği doğal bir sonuç olmakla beraber, lider, bu yapının oluşmasında önemli katkılar sağlamaktadır. Ortak amacın gerçekleştirilmesinde işbirliği, maddi ve manevi yönden kazanımlar sağlamaktadır. Bununla birlikte işbirliği, grup yapısı ve üyelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin sağlamlaşması, grup birlikteliği ve bütünlüğünün korunması gibi grubu daha ileriye taşıyan olguların oluşmasında önemli bir yere sahiptir.

4.2.3. Grup Süreci:

Grup içinde yapılan faaliyetlerin tümüne grup süreci denilmektedir. Grup sürecinde iki amaç öne çıkmaktadır:

- İşi yapmak ve grubun amacını gerçekleştirmek,
- Grup birliğini, üyelerin sosyal-duygusal gereksinmelerini karşılayarak yaşatmak.

Ayrıca gruplar bu iki ana amacın yanında, aşağıdaki dört amacı da grup süreci içinde değerlendirmektedirler:

- Grup yeni durumlara uyabilmeli,
- Grup amacını gerçekleştirebilmeli,
- Grup kendisini bir bütün olarak koruyabilmeli, üyelerini bir arada tutabilmeli,
- Grup üyelerini teknik ve sosyal açıdan tatmin edebilmelidir.

Grupta olumlu tepkilerin olumsuz tepkilerden fazla olması, grubun dengeli olması grup sürecinin devamlı olabilmesi açısından önemlidir. Grupta herhangi bir üyenin öne çıkması ve sürekli lider tarafından ödüllendirilmesi diğer üyeler üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmekte ve gergin bir ortam oluşabilmektedir. Grup sürecinin

kesintiye uğramaması ve amacın gerçekleştirilmesi için grup bu türden durumları önleyici önlemler alabilmelidir.

4.2.4. Grup Verimliliği:

Grup içi katılım, grup verimliliğini olumlu yönde etkileyen önemli unsurlardan birisidir. Bunun en önemli güdüleyicisi ise yapılan işin, grubun diğer üyelerinin ve ortamın çekiciliğidir. Tolan, İsen ve Batmaz'a (1991) göre, amacın yada yapılan işin grup üyesi tarafından büyük ölçüde benimsenmesine "grup güdülenmesi", grup üyelerinin dostluğu ve özdeşleşmesine "bağlılık güdülenmesi", ortamın çekiciliğine ise "ortam güdülenmesi" denmektedir.

Grup üyelerinin bağlılığı, iç dayanışma ve eşgüdüm, gruptaki bütünlüğü oluştururken, bütünlüğün arttığı gruplarda verimlilik ve performans yüksek seviyede olmaktadır. Verimliliğin artması ve problemlerin çözümünün kolaylaşması, uyarılma, dayanışma ve dikkatin toplanması yoluyla gerçekleşebilmektedir. Grup üyeleri arasındaki etkileşim, sonuç üzerinde olumlu etki yapmakta, içinde bir çok çatışma, anlaşmazlık ve işbirliği eksiklikleri bulunan gruplar ise başarılı sonuçlara ulaşamamaktadırlar. İşbirliği, dayanışmayı oluştururken, yüksek moral ve güçlü güdülenme, çatışmaları azaltan faktörler olmuşlardır.

Başaran'a (1992) göre, çalışma gruplarının verimliliğini arttırmak için, aşağıdaki faktörler uygulanmalıdır:

- Üyelerin gereksinimlerini karşılamak
- Üyeleri yetiştirmek
- Üyelerin iş konusunda doyumu

Başarılı bir çalışma grubu, yukarıda sıralanan grup dinamiği faktörlerinin oluşmasıyla gerçekleşebilmektedir. Bunun yanı sıra,

- Grup üyelerinin birbirlerine olan güveni,
- Lidere karşı duyulan güven,
- İşin yapılmasına yönelik isteklerin karşılanması,
- Üyeler arasında kişisel sorunların bulunmaması,
- Grup içinde ayrımcılığın olmaması,
- Kayıplar kadar kazanımların da ortak paylaşımı,
- Yönetimin grup üyelerine karşı eşit ve adaletli bir yönetim tarzı benimsemesi,
- Gruba yeni hedefler verilerek, başarı durumunda ödüllendirmeye gidilmesi,
- Grup kararlarına uyma konusunda eşit davranış, v.b. gibi özellikler, grubun verimliliğini arttırabilmektedir.

4.2.5. Gruplarda Problem Çözümü:

Grup halinde yapılan işlerde çıkan teknik problemlerin, grup içinde öğrenmek yoluyla çözüme kavuşturulması zor olabilmektedir. Buna karşılık bu problem, grup üyelerinin önce bireysel olarak geliştirdikleri çözüm önerileri yada çalışmalarla, daha sonra grupta birlikte ele alınmasıyla çözülebilmektedir.

Grupta tüm bireylerin yaptıkları işe ve sonuçta ortaya çıkacak ürüne tam olarak inanmaları ve güvenmeleri, başarıyı olumlu yönde etkilemektedir.

Özellikle çalışma gruplarında karşılaşılan işe yönelik problemlerin çözülmesinde, yukarıda değinilen grup dinamiklerinden işbirliği süreci, önemli görülmektedir. Grup içi iletişim kanallarının açık olması ve grup dışından uzman yardımı alınması, teknik problemlerin çözülmesinde etkin olabilmektedir.

Wrench'e (1973) göre, gruplarda problem çözümlerini aşağıdaki sıralama ile çözmek mümkündür:

- İletişim
- Etkileşim
- İşbirliği
- Uzman yardımı
- Yüksek moral

4.2.5.1. Gruplarda Çatışma:

Grup içerisinde teknik yönden problemler oluşabileceği gibi, üyeler arasında çatışmalar da yaşanabilmekte ve bu durum grup yapısına zararlar verebilmektedir.

Sabuncuoğlu'na (1984) göre, gruplarda çatışma iki yönde gelişebilir:

- Grup üyeleri arasında görülen çatışma,
- Birey-grup çatışması

Grup üyeleri arasındaki çatışma, eğitim farklılığı, kişilik ve duygusal etkenler, çekememezlik, kıskançlık gibi nedenlerden kaynaklanan çatışmalar olup, her zaman görülebilir. Birey-grup çatışması ise, grubun amaçlarına kurallarına, gelenek ve alışkanlıklarına ayak uyduramamasından kaynaklanır. Bu çatışma sonrasında birey, grup standartlarını benimser yada grup dışına itilir. Grupların da canlı birer yapı olduğu düşünüldüğünde, diğer canlı yapılar gibi doğup, büyüyen ve yok olan bir yapılanma içerisinde oldukları görülmektedir. Grupların sona erişi, grup üstünde etkin olan güçlerin grubu dağıtması yada grup içinde bölünme, ayrılma durumunun söz konusu olmasına bağlı olabilmektedir.

4.2.6. Orkestra Psikolojisi:

Araştırmanın giriş bölümünde tanımına, tarihçesine ve yapısına yer verilen orkestra, bilindiği gibi, müzik eserlerini başarıyla seslendirmek amacıyla bir araya gelen müzisyenlerin oluşturduğu büyük bir çalışma grubudur. Araştırmanın bu bölümünde, orkestra psikolojisi kavramı, yukarıda geniş bir şekilde açıklanmaya çalışılan grup ve çalışma psikolojisi bağlamında, bunlara yapılacak göndermeler ve betimlemeler yoluyla irdelenecektir.

4.2.6.1. Grup Olarak Orkestranın Yapısı:

Çeşitli çalgı gruplarının oluşturduğu, büyük bir grup olan orkestra, grup psikolojisi alt başlığında yer verilen, Sabuncuoğlu (1984)'nın grup tanımına uymaktadır.

Ülkemizde, devlete bağlı olarak, beş senfonik, beş opera orkestrasının yanı sıra, sayıları yavaş ta olsa artış gösteren özel senfonik orkestralar faaliyet göstermektedir. Bu orkestraların yapıları ele alındığında, devlete bağlı orkestraların yapısı aşağıdaki gibi oluşmaktadır:

- Biçimsel (Formal) Grup Yapısı,
- Demokratik Grup Yapısı

Orkestra üyeleri, belli bir ortak amaç için biraraya gelerek, yaptıkları işin karşılığında maddi ve manevi yönden doyuma ulaşabilmelerinin yanında, yönetim tarafından belirlenen, düzenli bir çalışma programını yürütmek zorundadırlar. Bu yönüyle, biçimsel grup olmasının yanı sıra çalışma yada iş grupları özelliklerini de taşımaktadır. Benzer özellikleri özel orkestralarda da görmek mümkündür. Özel

orkestralarda üyeler, bir sözleşme ile yukarıda belirtilen çalışma koşullarına uyabilmektedirler. Grup yapısını oluşturan faktörler açısından incelendiğinde ise orkestra üyeleri, Tolan, İsen ve Batmaz(1991) ile Başaran (1992)'ın öngördüğü, **uyum** yada **uyuma** davranışını,

- Benimseme (Alınan kararlara inanarak ve bundan zevk alarak),
- Özdeşleşme (Gruba değer vermesi ve grup üyelerini sevip, saygı duyması ve onlara benzemek istemesi),
- Çoğunluğa uyuma (Grubun dışında kalmama güdüsü)
- Yüklenim (İşe sarılma, yapılacak eylem ve işlemlerin sorumluluğunu alma)

şeklinde göstermektedirler.

Orkestra içinde, grup yapısını oluşturan ve sağlamlaştıran **normlar**, yukarıda yer verilen uyuma davranışlarıyla korunmaktadır. **Mevki, roller, hiyerarşi, statü ve liderlik** gibi kavramlar, demokratik yapıda olan orkestralar için, kendiliğinden yada seçimle gerçekleştirilebilmektedir.

4.2.6.2. Orkestrada Grup Dinamiği:

Orkestrada grup dinamiğini oluşturan faktörler, aşağıdaki biçimde sıralanmaktadır:

- Müzik eserini başarıyla seslendirme amacı,
- İşbirliği,
- Lidere inanmak,
- Sağlıklı iletişim,
- Olumlu çalışma koşulları,
- Gönüllülük.

Orkestra dinamiğini ve başarıyı sağlayan **güdülenme**, Wrench (1973) ve Morgan (1977)'in öne sürdüğü **sosyal güdü** kapsamına girmektedir. Buna göre orkestra üyeleri, sosyal onay ve işbirliği içerisinde başarı kazanma, tanınma, çalışma, sorumluluk, mesleki ilerleme, saygınlık gibi güdüler çerçevesinde çalışabilmektedirler. Bununla birlikte, Wrench (1973)'in güdü kuramına getirdiği yaklaşım dikkate alındığında, orkestranın, ekonomik, psiko-sosyal ve yönetsel güdülenme araçlarıyla örülü olduğu görülmektedir. Bu araçların en önemlilerinden olan ekonomik gereksinimler, yeterli oranda karşılandığında, başarıyı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte yönetsel araçlar kapsamına giren çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yönetimin demokratik yaklaşımları, güdülenmeyi ve dolayısıyla başarıyı etkilemektedir.

Orkestrada **iletişim kanallarının** açık olması, üyelerin birbirleriyle ve liderle olan ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. İletişim **doğrudan** yada **dolaylı** olduğu gibi, diğer şekillerde de görülebilmektedir. Üyelerin kendi aralarında yada liderle üyeler arasında görülebilecek iletişimsizlik, grup olarak güdülenmeyi ortadan kaldıracabileceği gibi, başarısızlığı da beraberinde getirecektir. İçerisinde küçük grupları barındıran, büyük bir çalışma grubu olarak düşünüldüğünde orkestra, gruplararası iletişimsizlikten de olumsuz yönde etkilenecektir.

Etkileşim, orkestralarda güdülenmeyi ve motivasyonu yüksek düzeylere çıkartabilmektedir. Bir eserin seslendirilmesi sırasında teknik ve artistik seviyesi görece daha iyi olan üyelerden etkilenen diğer üyeler, bu etkileşimi olumlu olarak kullanabilmektedirler. Performansın daha iyiye ulaşabilmesi için orkestra üyelerinin birbirleriyle etkileşim halinde olmaları, grubun başarısını arttırabilmektedir.

İşbirliği, özellikle çalışma gruplarının vazgeçilmez dinamiklerindendir. Aynı grupta çalan orkestra üyeleri, işbirliği ile kendilerine olan güveni pekiştirmektedirler. Bununla birlikte, orkestra içindeki yönetsel yapının işlerlik kazanması da işbirliği

sayesinde olabilmektedir. İşbirliğinden yoksun olan çalışma grupları, başarılı olamadıkları gibi, dağılma tehlikesiyle karşılaşabilmektedirler.

4.2.6.3. Orkestranın Verimliliği:

Orkestra üyelerinin gereksinimleri doğrultusunda ortaya çıkan güdülenmelerin değerlendirilmesi sonucunda, verimlilik artabilmektedir. Tolan, İsen ve Batmaz (1991)'ın da belirttiği gibi, “grup güdülenmesi”, “bağlılık güdülenmesi” ve “ortam güdülenmesi” sonucu orkestranın gösterdiği performans, başarılı olabilmektedir.

Orkestra üyelerinin çalışma grubu olarak verimliliğinin artırılması, öncelikle birey ve grubun gereksinimlerinin bilinerek, karşılanmaya çalışılmasıyla gerçekleşebilmektedir. Grup güdülenmesi bağlamında ele alındığında, orkestranın verimliliği, üyelerin ortak amacı olarak görebileceğimiz seslendirme ve konser faaliyetini benimsemiş olmalarıyla sağlanabilmektedir. Tam bir konsantrasyon ve başarıya olan inanç, verimliliği arttırabilmektedir. Grup güdülenmesinin bazı üyelerde bulunmaması, verimliliği olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Orkestra üyelerinin birbirlerine olan bağlılık ve özdeşleşmeleri olarak görebileceğimiz bağlılık güdülenmesi yoluyla, verimlilik artabilmektedir. Bağlılık güdülenmesinde orkestra üyeleri, birbirleriyle olan ilişkilerinde, yakın, işbirlikçi ve paylaşımcı bir yapıda olmaktadır.

Munch (1990)'e göre, birbirleriyle iyi geçinemeyen ve kavga eden orkestra üyeleriyle müzik yapmak olanaksızdır. Bağlılık güdülenmesiyle üyeler, ait oldukları gruba uyum sağlayabilmekte ve birlikte müzik yapmanın gerektirdiği normlar kendiliğinden oluşabilmektedir. İletişimin vazgeçilmez unsurlarından olan bağlılık, beraberinde birlik ruhunu da taşımaktadır. Bununla birlikte, orkestra verimliliğini sağlayan diğer faktör ise ortam güdülenmesidir. Orkestra üyelerinin bulundukları, çalıştıkları ve konser verdikleri ortamın şartları ve görünümü verimliliklerinde doğrudan rol oynamaktadır. Fiziki şartları kötü olan çalışma ortamı, üyelerin performansını kötü

etkilediği gibi, motivasyonlarını ve buna bağlı olarak psikolojik durumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer üyelere ve yönetimle birlikte orkestra şefine olan güven duygusu ve ekonomik ihtiyaçların karşılanabilirliği, verimli bir ortamı sağlayabildiği gibi, ortam güdülenmesini de beraberinde getirebilmektedir.

Orkestra üyeleri arasında çıkabilecek anlaşmazlıklar, yönetimin yada orkestra şefinin üyeler arasında ayrımcılık yapması ve bunun sonucu olarak eşitsizlik duygusu, verimliliği ve orkestra psikolojisini olumsuz yönde etkilemektedir.

Sosyal onay ve başarıyı takdir etme gibi güdüleyici faktörler, çalışma gruplarının tümünde olduğu gibi, orkestra üzerinde de olumlu etki uyandırmaktadır. Verimlilik açısından ele alındığında, orkestra şefinin yada diğer grup üyelerinin başarıyı görerek takdir etmeleri, çalışmayı ve performansı motive edebilmektedir.

Provalarda zaman disiplinine uyum sağlanması, verimliliği arttıran önemli bir unsurdur. Provalarda, mükemmele ulaşma adına yaşanan yoğun gerilimler, zamanında verilecek molalarla giderilebilmektedir. Prova başlama ve bitiş zamanlarına mutlak bir uyum, orkestranın bir sonraki provaya yada konsere yüksek bir performans kalitesiyle çıkmasını sağlayabilmektedir. Orkestra üyelerinin benimsediği ortak konser hedefi ve bu hedefe ulaşma konusundaki ortak inanç, performans güdüleyicisi olarak görülebilmektedir.

Farklı psikolojik yapıdaki birçok müzikçiden oluşan orkestra, ortak amacın varlığı düşünüldüğünde, homojen bir yapı sergileyebilmektedir. Orkestradaki psikolojik homojeniteyi sağlayan en önemli unsur, birbirleriyle olan iletişimin yanında, orkestra şefinin demokratik ve otoriter yönlerini dengeli bir şekilde kullanabilmesi yoluyla oluşmaktadır.

Orkestranın verimliliği ve psikolojisini olumlu yönde etkileyen faktörler hakkında sorulan, - Orkestra psikolojisini olumlu etkileyen faktörler kısaca nelerdir? Sorusuna verilen yanıtlar,

Çalışma koşullarındaki iyileştirmeler, maddi ve manevi yönden olumlu gelişmeler. (G. A s, 6)

Bu soruya konu gereği Orkestra Şefi temelli bakıyorum. Kompleksiz, işini iyi yapan, orkestrayı tahlil edebilen, onun yapabilirlik ölçüsüne göre isteklerini belirleyen şef, orkestra psikolojisini olumlu yönde etkiler. (G. B s, 6)

Başta çalışma şartlarının iyi olması geliyor. Şefin yeterli olması, neyi nasıl yapacağını bilmesi, orkestraya güven vermesi. (G. C s, 6)

Orkestra şefi açısından cevaplarsam, şefin orkestranın beklentilerini karşılayacak türden yetenekli olması, zamanı iyi değerlendirmesi. (G. D s, 6)

Provaların orkestrayı sıkması lazım. Bunun için de şefin bu ortamı sunması gerekiyor. Tabii başka faktörler de var. Nota materyallerinin eksiksiz ve anlaşılır olması, şefin anlaşılır olması, gereksiz uzatmalar yapılmaması gibi.(G. E s, 6)

Orkestra verimliliğini ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen faktörler hakkında sorulan, - Orkestra psikolojisini olumsuz etkileyen faktörler kısaca nelerdir? Sorusuna verilen yanıtlar,

Kötü yazılmış nota, başkasının hatası yüzünden sürekli tekrar etmek, orkestra şefinin hatası yüzünden sürekli tekrar etmek. (G. A s, 5)

Bir çok faktör sayılabilir. Ancak konumuz Orkestra Şefi olduğuna göre bu konuda açıklama yapmak gerekir. Orkestra Şefi'nin orkestra ile iletişim kuramaması, partiyon bilgisi veya teknik zayıflıklardan ötürü meydana gelen hataları orkestraya mal

etmesi, orkestracının şefine güvenini kaybettirecek hareket ve davranışları görmesi bu faktörlerin en önemlilerindendir. (G. B s, 5)

Yetersiz bir şef olumsuz etkileyebilir. Bunun yanında elbette şefin dışında başka hususlar da olabilir. (G. C s, 6)

Burada kastettiğiniz galiba şefle ilgili. Şefin yeteneğinin sınırlı olması diyebilirim. Yani şefin yeteneğine güvenmeyen bir orkestranın psikolojisi de olumsuz etkilenebilir. (G. D s, 6)

Prova başlama ve bitiş saatlerine uyulmaması, bir kişi yüzünden yapılan tekrarlar, şefin gereksiz konuşmalar yapması, şefin bilgisizliği denilebilir. (G. E s, 6)

4.2.6.4 Orkestra Şefinin Orkestra Verimliliği Üzerindeki Etkileri:

Bir lider olarak orkestra şefinin orkestra karşısında sergilediği tutum, performansı, dinamizmi ve bir grup olarak orkestra psikolojisini doğrudan etkilemektedir. Orkestranın fiziki şartlarını ve çalışma koşullarını, her orkestraya göre değişebilen grup dinamiklerini ve orkestra içindeki iletişim kanallarını değerlendiremeyen bir orkestra şefi, orkestranın verimliliğini önemli oranda azaltabilmektedir.

Orkestra şefinin provalarda zamanı iyi değerlendirmesi, planlanan prova süresinin dışına çıkmaması, saatlerce aynı noktada oturan ve çalgısıyla zor pasajların üstesinden gelmeye çalışan orkestra üyeleri üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır. Görüldüğü gibi, belirli bir zaman diliminde yapılan provalar sırasında, şefin orkestranın dikkatini dağıtacak tarzda çok konuşması, üyeler arsında sıkıntı yaratacağı gibi, verimin de aynı oranda düşmesini sağlayacaktır. Performansa yönelik güçlüklerin aşılması adına

yapılacak olan kısa müdahaleler ve açık-net ifadeler, verimliliği arttıran önemli yaklaşımlardır.

“Prova yaptırma tekniği yanı sıra psikolojiyle ilgili sorunlara da sıra gelecektir. Orkestra şefi fikirlerini, müzisyenleri dinlemeğe ve kabule hazır şekle koyacak yolda düzenlemelidir. Orkestradan verim almak ancak bu yolla sağlanabilecektir. Gerektiğinde neye müdahale edip, neyi söylemeyeceği, bir orkestra şefinin psikolojik sezininin bir bölümüdür. Eleştiriyi nereye vardıracağını bilmek, ne zaman cesaret vermek gerektiğini hissetmek, gergin bir anın ne zaman küçük bir şaka ile yumuşatılacağını anlamak, yöneten ve yönetilen arasındaki bağıntıya etki eden hususlardır. Bununla beraber neden bir şefin orkestrasıyla iyi anlaştığı, bir diğerrinin ise anlaşımadığını izah edebilmek güçtür. Müzisyenler şeflerine saygı duymadıkça, onun için çalmayacakları söylenegelen bir laftır. Bu duygu karşılıklı olmalı ve şefin orkestrayla çalışırken sergilediği davranışıyla ortaya çıkmalıdır” Rudolf (1967).

“Orkestra üyelerinden, kapasitelerinin üzerinde performans beklemek ve bunda ısrar etmek, verimliliğe zarar verebilmektedir. Bununla birlikte, kapasitelerin çalıştırma yoluyla zaman içinde geliştirilebilmesi, mümkün gözükmeştir. Orkestra şefinin orkestra ile yapacağı provalarda planlı hareket etmesi, zamanın iyi kullanılması gibi olumlu sonuçlar getirebilmektedir. Orkestranın yapacağı en küçük hatalarda bile pek çok tekrarlar yaptırmak, şefin kendisinde oluşan hataları geçirirerek bunu orkestraya mal etmesi, verimliliği düşüren en önemli sebeplerdendir”(Previn, 1985).

“Orkestra üyelerine oturup uzun uzun nutuklar çekmeye gerek yoktur. Orkestra üyeleri oraya görevlerini yapmak üzere gelmişlerdir, konferans dinlemeğe yada bir orkestra sınıfında ders almağa değil. Bu yüzden gerekenleri birkaç sözcükle basitçe anlatmak zorundasınız. Orkestra üyeleri kendilerine ders verilmesinden

hiç mi hiç hoşlanmazlar. Sorumluluklarıyla karşı karşıya bırakın onları cesaretlerini kırmayın, sorunları olanlara yardım elinizi uzatın, yaptıkları yanlışlıklar üzerinde uzun uzadıya durmayın, arkadaşlarının yanında küçük düşürmeyin” Munch (1990).

Her türlü gereksinimleri karşılanmış, birbirleri arasında iletişim kanallarının açık olduğu ve her yönüyle provaya hazır durumdaki bir orkestranın verimliliğinin minimum yada maksimum düzeyde olması, orkestra şefine bağlıdır. Orkestra şefinin tutumu, verimliliğin düzeyini belirleyebilmektedir. Orkestralarda sürekli değişkenlik gösteren dinamikler göz önünde tutulduğunda, şefin orkestraya karşı, otoriter, demokratik, sert, yumuşak, ılımlı, hoşgörülü, sakin, telaşlı, heyecanlı, anlayışlı-anlayışsız, teknik açıdan yeterli-yetersiz, ilgili-ilgisiz, sabırlı-sabırsız v.b. gibi tutumları, verimlilik düzeylerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bununla beraber, orkestra şefinin, orkestra üyelerini tanıması, yeterliliklerini değerlendirebilmesi, motivasyon açısından önemli görülmektedir.

Grup psikolojisi bağlamında değerlendirilen orkestra psikolojisi, orkestra şefi tarafından çok iyi bilinmesi gereken bir kavramdır. Müzisyenlerin ve onların oluşturduğu büyük grubun psikolojik yapısını çözümlmek ve analiz edebilmek, orkestra şefi açısından yadsınamayacak bir olgudur. Psikoloji bilen, özellikle orkestrayı grup psikolojisi bağlamında değerlendirebilen bir orkestra şefi, grubun çalışma disiplinini sağlamakta güçlük çekmeyecektir. Orkestra üyelerinin sanat icrasını fiziksel bir aktivite sonucu gerçekleştirdikleri göz önüne alındığında, provalarda gerekli olan fiziksel enerji ile psikolojik yönden motivasyon düşüklüğünü gözlemleyerek anlayabilmek ve bu yönde tedbirler alabilmek, orkestra şefinde bulunması gereken ve verimliliği arttıran önemli özelliklerdir.

- Orkestra şefinin “Grup Psikolojisi” bilmesi gereklidir? Sorusuna verilen yanıtlar,

Gereklidir. (G. A. s,1)

Orkestra şefliği'nin en önemli noktalarından birisi, bu mevkiin prova anında elinde bulunan sınırsız gücü ve ortalama 70 kişilik kadrolara liderlik etme gerekliliğidir. Dolayısı ile Orkestra Şefi'nin grubuna hakim olabilmesi ve grubundan verim, başarı sağlayabilmesi için grup psikolojini bilmesi gerekir. (G. B. s,1)

Son derece gerekli görüyorum. Çünkü yapılan iş doğrudan grupla ilgili olduğu ve son derece dikkat isteyen, hata kabul etmeyen, bir faaliyet olduğu için psikoloji bilinmesi bence şart. (G. C. s,1)

Orkestra şefinin yönettiği orkestralar senin de bildiğin gibi, bazen 20 ile 70 kişi olabiliyor. Tabii bu rakam daha az veya daha çok olabilir. Bu kadar insanın bir arada yer aldığı ve bu insanların birlikte müzik yaptığı düşünülürse, bunları yöneten liderde de müzik bilgisi ve üstün yeteneği dışında başka özelliklerin de bulunması gerekir diye düşünüyorum. İşte bunların en başında psikoloji bilmesi geliyor. Bence çok gerekli. (G. D. s,1)

Çok önemli. Grup psikolojisi bilmeyen bir orkestra şefi bu kadar çok müzisyeni idare etmekte çok zorlanır. Orkestranın dinamiklerini çok iyi bilmelidir. Şefin grup psikolojisi bilmesi ve buna göre davranması mutlaka gerekiyor. Aksi halde idare edemez. (G. E. s,1)

Orkestra verimliliğini etkileyen faktörler arasında iletişimin de bulunduğu görülmektedir. Orkestra şefi ile orkestra arasındaki iletişim hakkında sorulan, - Orkestra şefinin, orkestra üyeleri ile iletişimi nasıl olmalıdır? (Doğrudan, dolaylı, mesafeli, yakın v.b.) Prova ve konserler dışında orkestra üyeleri ile bireysel ilişkileri ne yönde gelişmelidir?

Dengeli olmalı, duruma göre değişir. (G. A s, 4)

Orkestra Şefi'nin orkestracılar ile ilişkisi her zaman için mesafeli olmak zorundadır. Yakın olma özelliği mesafeli olma kuralını bozmaz. (G. B s, 4)

Mesafe olmalıdır. Sonuçta bir yönetici yönetilen ilişkisi var. (G. C s, 4)

Şef yakın olsa da aradaki mesafeyi koruyabilmeli. Prova ve konser dışında yakın olunabilir ama bu durum provalarda suiistimal edilmemelidir. (G. D s, 4)

Kendiliğinden oluşan bir mesafe vardır zaten. Herkes işini yaparsa sorun olmaz. (G. E s, 4)

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu alt probleme veri toplamak ve çözüme gitmek için orkestra sanatçılarına uygulanmak üzere bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek A adı verilen ve araştırmanın yöntem bölümünde anlatılan bu ölçekten, hesaplamalar sonucunda 10 madde elde edilmiş ve anket olarak orkestra sanatçılarına uygulanmıştır. Bununla birlikte, geliştirilen bu ölçeğin dışında, uygulanan anket içerisinde, orkestra sanatçılarının orkestra şefinden beklentilerini ve kendilerince orkestra şefinde bulunması gereken özellikleri sorgulayan çok şıklı maddelere de yer verilmiştir. Uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerin yüzdeleri alınarak her bir madde tablolar halinde gösterilmiş ve bulgular, bu tablolar ışığında yorumlanmıştır.

Aşağıda, bu alt probleme ilişkin geliştirilen A ölçeğinin genel tablosu ile her maddenin ayrı ayrı gösterildiği tablolar yer almaktadır.

Tablo 1 :Ölçek A, Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönünün Orkestra Performansına Olan Etkileri

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Total
2.00	f	14	1	2	17
S	%	82.4%	5.9%	11.8%	100.0%
K	%	27.5%	2.4%	4.3%	12.2%
	Toplam %	10.1%	.7%	1.4%	12.2%
3.00	f	24	28	33	85
S	%	28.2%	32.9%	38.8%	100.0%
K	%	47.1%	66.7%	71.7%	61.2%
	Toplam %	17.3%	20.1%	23.7%	61.2%
4.00	f	13	13	11	37
S	%	35.1%	35.1%	29.7%	100.0%
K	%	25.5%	31.0%	23.9%	26.6%
	Toplam %	9.4%	9.4%	7.9%	26.6%

TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

S : Satır, K : Kolon

Yukarıda verilen tabloda, 2, 3 ve 4 puanlar yer almaktadır. Çok iyi etkiler yanıtına verilen 1 puan ile çok kötü etkiler yanıtına verilen 5 puanın bulunmamasının nedeni, bu ölçekte bu şekilde bir yanıt verilmemesindendir.

Orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansı üzerindeki etkilerinin ölçüldüğü A Ölçeğinin genel tablosundan aşağıdaki sonuçlar çıkartılmaktadır.:

- Toplam 17 denek, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansı üzerinde iyi yönde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 12'si eğitimcilik yönünün performansı iyi yönde etkilediğini vurgulamışlardır.
- 17 deneğin, % 82.4'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası (1.00), % 5.9'u Bursa Senfoni Orkestrası (2.00), % 11.8'i Antalya Senfoni Orkestrası (3.00) sanatçılarıdır.

- Toplam 85 denek, bu etki konusunda fikirleri olmadığını belirtmişlerdir.
- 85 deneğin, % 28.2 si Eskişehir Senfoni Orkestrası, % 32.9'u Bursa Senfoni Orkestrası, % 38.8'i Antalya Senfoni Orkestrası sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 61.2 si, eğitimcilik yönünün performans üzerinde etkisi konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- Toplam 37 denek, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansı üzerinde kötü yönde etkili olduğunu belirtmişlerdir.
- 37 deneğin, % 35.1'i Eskişehir Senfoni Orkestrası, % 35.1'i Bursa Senfoni Orkestrası, % 29.7'si Antalya Senfoni Orkestrası sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 26.6'sı eğitimcilik yönünün performansı kötü yönde etkilediğini belirtmişlerdir.
- 1. Orkestranın % 27.5'i iyi etkilediğini, % 47.1'i fikrinin olmadığını, % 25.5'i kötü etkilediğini,
- 2. orkestranın % 2.4'ü iyi etkilediğini, % 66.7'si fikri olmadığını, % 31'i kötü etkilediğini,
- 3. orkestranın % 4.3'ü iyi etkilediğini, % 71.7'si fikri olmadığını, % 23.9'u kötü etkilediğini belirtmişlerdir.

Yukarıda açıklanan sonuçlara göre, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansı üzerindeki etkisi konusunda orkestra sanatçılarının % 61.2'si fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, % 12'si bu özelliğin iyi etkilediğini, % 26.6'sı ise kötü etkilediğini belirtmişlerdir. Bu alt problemle ilgili genel fikri içeren yukarıdaki tabloda, % 61.2 çıkan fikrim yok görüşü ile aşağıda maddelere ayrılarak verilen tablolardaki fikrim yok görüşü arasında bir çelişki görülmektedir. Bu durum, maddeler tek tek ele alındığında, aydınlığa kavuşmaktadır. Denekler, somut olarak algıladıkları kimi maddelere fikrim yok şıkkı dışında yanıtlar vermişlerdir. Bununla beraber genel kapsamda somut olarak algılanmayan bazı maddelerde ise fikrim yok yanıtı çoğunlukla işaretlenmiştir. Dolayısıyla tek tek ele alındığında fikrim yok yanıtı daha düşük çıkarken, genele bakıldığında yukarıda anlatılan ayrıntı nedeniyle fikrim yok yanıtı, görece olarak yüksek çıkmıştır.

Aşağıda, A ölçeğini oluşturan 10 maddenin her birinin sonuç tabloları ve yorumlar verilmiştir.

Tablo 2 : Orkestra Şefinin Eser Yönetirken Orkestra ile Göz Teması Kurması Performansınızı Nasıl Etkiler?

ORKESTRA			
1.00	2.00	3.00	Toplam

Çok iyi etkiler	f	21	9	17	47
S	%	44.7%	19.1%	36.2%	100.0%
K	%	41.2%	21.4%	37.0%	33.8%
Toplam	%	15.1%	6.5%	12.2%	33.8%
İyi etkiler	f	25	24	22	71
S	%	35.2%	33.8%	31.0%	100.0%
K	%	49.0%	57.1%	47.8%	51.1%
Toplam	%	18.0%	17.3%	15.8%	51.1%
Fikrim yok	f	4	9	7	20
S	%	20.0%	45.0%	35.0%	100.0%
K	%	7.8%	21.4%	15.2%	14.4%
Toplam	%	2.9%	6.5%	5.0%	14.4%
Kötü etkiler	f	1			1
S	%	100.0%			100.0%
K	%	2.0%			.7%
Toplam	%	.7%			.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Toplam	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 47 deneğin % 44.7’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 41.2’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 47 deneğin % 19.1’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.4’ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 47 deneğin % 36.2’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 37’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 12.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 71 deneğin % 35.2’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 49’u iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 71 deneğin % 33.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 57.1’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 17.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 71 deneğin % 31’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 47.8’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 20 deneğin % 20’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 20 deneğin % 45’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.4’ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 2’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 20 deneğin % 35’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.2’si fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 2'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 1 deneğin % 100'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 2'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır. Diğer orkestralarda bu şık işaretlenmemiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilikte bulunması gereken özellikler arasındaki eğitim verilen kişilerle göz teması kurulması ilkesi, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunması gereken bir özellik olarak değerlendirilebilmektedir. Orkestra şefinin bir eseri orkestraya çaldırırken orkestra sanatçıları ile göz teması kurması, performansın şef tarafından görsel olarak da takip edildiğinin bir göstergesidir. Bu durum sürekli olmamakla birlikte, belirli pasajlarda oluşabilmektedir.

Tablo 3: Orkestra Şefinin Sabırsız Oluşu Performansınızı Nasıl Etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
İyi etkiler	f	1			1
S	%	100.0%			100.0%
K	%	2.0%			.7%
	Toplam %	.7%			.7%
Fikrim yok	f	15	7	3	25
S	%	60.0%	28.0%	12.0%	100.0%
K	%	29.4%	16.7%	6.5%	18.0%
	Toplam %	10.8%	5.0%	2.2%	18.0%
Kötü etkiler	f	32	14	22	68
S	%	47.1%	20.6%	32.4%	100.0%

K	%	62.7%	33.3%	47.8%	48.9%
Çok	Toplam %	23.0%	10.1%	15.8%	48.9%
kötü					
etkiler	f	3	21	21	45
S	%	6.7%	46.7%	46.7%	100.0%
K	%	5.9%	50.0%	45.7%	32.4%
	Toplam %	2.2%	15.1%	15.1%	32.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 1 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 2’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır. Diğer orkestralarda bu şık işaretlenmemiştir.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 25 deneğin % 60’ını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 29.4’ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 10.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 25 deneğin % 28’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 16.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 25 deneğin % 12’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 6.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 68 deneğin % 47.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 62.7’si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 23’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 68 deneğin % 20.6’sını Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 33.3’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 10.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 68 deneğin % 32.4’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 47.8’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 45 deneğin % 6.7’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9’u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 45 deneğin % 46.7’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 50’si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 3’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 45 deneğin % 46.7’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 45.7’si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilikte bulunmaması gereken özellikler arasındaki sabırsızlık, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunmaması gereken bir özellik olarak değerlendirilebilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin bir eseri orkestraya çaldırırken sabırsız olması durumundan, performansın kötü etkilenebileceğini göstermektedir.

Tablo 4 : Orkestra şefinin prova ve konserde kendinden emin oluşu performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	26	21	19	66
S	%	39.4%	31.8%	28.8%	100.0%
K	%	51.0%	50.0%	41.3%	47.5%
	Toplam %	18.7%	15.1%	13.7%	47.5%
İyi etkiler	f	13	12	25	50
S	%	26.0%	24.0%	50.0%	100.0%
K	%	25.5%	28.6%	54.3%	36.0%
	Toplam %	9.4%	8.6%	18.0%	36.0%
Fikrim yok	f	12	9	2	23
S	%	52.2%	39.1%	8.7%	100.0%
K	%	23.5%	21.4%	4.3%	16.5%
	Toplam %	8.6%	6.5%	1.4%	16.5%
TOPLAM	f	51	42	46	139
SS	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 66 deneğin % 39.4'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 51'i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 66 deneğin % 31.8'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 50'si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 66 deneğin % 28.8'ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 41.3'ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 13.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 50 deneğin % 26'sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 25.5'i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 50 deneğin % 24'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 28.6'sı iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 50 deneğin % 50'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 54.3'ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 23 deneğin % 52.2'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.5'i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 23 deneğin % 39.1'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.4'ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 4'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 23 deneğin % 8.7'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.3'ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilikte bulunması gereken özellikler arasındaki kendinden emin olma ilkesi, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunması gereken bir özellik olarak değerlendirilebilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin bir eseri orkestraya çaldırırken kendinden emin olmasının, performansı iyi etkileyebileceğini göstermektedir. Kendinden ve çalışmasından emin olan bir şef, orkestraya güven vermekte ve çalışılan eserin daha kolay çıkmasını daha rahat bir çalışma ortamını sağlamaktadır.

Tablo 5 : Orkestra şefinin prova ve konserde tedirgin oluşu performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	7	4		11
S	%	63.6%	36.4%		100.0%
K	%	13.7%	9.5%		7.9%
	Toplam %	5.0%	2.9%		7.9%
Kötü etkiler	f	22	22	22	66
S	%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
K	%	43.1%	52.4%	47.8%	47.5%
	Toplam %	15.8%	15.8%	15.8%	47.5%
Çok kötü etkiler	f	22	16	24	62
S	%	35.5%	25.8%	38.7%	100.0%
K	%	43.1%	38.1%	52.2%	44.6%
	Toplam %	15.8%	11.5%	17.3%	44.6%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 5’te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 11 deneğin % 63.6’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 13.7’si fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 11 deneğin % 36.4'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.5'i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 66 deneğin % 33.3'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 43.1'i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 66 deneğin % 33.3'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 52.4'ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 66 deneğin % 33.3'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 47.8'i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 62 deneğin % 35.5'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 43.1'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 62 deneğin % 25.8'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 38.1'i çok kötü

etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 11.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 5'te görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 62 deneğin % 38.7'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 52.2'si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 17.3'ünü oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilikte bulunmaması gereken özellikler arasındaki tedirginlik, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunmaması gereken bir özellik olarak değerlendirilebilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin bir eseri orkestraya çaldırırken tedirgin olmasının, performansı kötü etkileyebileceğini göstermektedir. Tedirgin olan bir şef, orkestraya güven vermemekte ve çalışılan eserin daha zor çıkmasını sağlamaktadır.

Orkestra şefinin yaşadığı tedirginlik, orkestra sanatçılarına da yansıyabilmekte ve bu durum, gerek provalarda, gerekse konserde kötü sonuçlar yaratabilmektedir. Özellikle orkestra sanatçılarının tüm dikkatlerini partileri ve orkestra şefine verdikleri düşünüldüğünde, şefin bakışlarından, jest ve mimiklerine kadar yansıyabilecek her türlü durum performansı doğrudan etkileyebilecektir.

Tablo 6 : Orkestra şefinin prova ve konserde anlayışlı oluşu performansınızı nasıl etkiler?

ORKESTRA

		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	20	13	21	54
S	%	37.0%	24.1%	38.9%	100.0%
K	%	39.2%	31.0%	45.7%	38.8%
	Toplam %	14.4%	9.4%	15.1%	38.8%
İyi etkiler	f	19	21	20	60
S	%	31.7%	35.0%	33.3%	100.0%
K	%	37.3%	50.0%	43.5%	43.2%
	Toplam %	13.7%	15.1%	14.4%	43.2%
Fikrim yok	f	7	7	5	19
S	%	36.8%	36.8%	26.3%	100.0%
K	%	13.7%	16.7%	10.9%	13.7%
	Toplam %	5.0%	5.0%	3.6%	13.7%
Kötü etkiler	f	5	1		6
S	%	83.3%	16.7%		100.0%
K	%	9.8%	2.4%		4.3%
	Toplam %	3.6%	.7%		4.3%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 54 deneğin % 37’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 39.2’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 14.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 54 deneğin % 24.1’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 31’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 54 deneğin % 38.9’unu Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 45.7’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 60 deneğin % 31.7’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 37.3’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 13.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 60 deneğin % 35’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 50’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 60 deneğin % 33.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 43.5’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 14.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 19 deneğin % 36.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 13.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 19 deneğin % 36.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 16.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 19 deneğin % 26.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 10.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 6 deneğin % 83.3’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.8’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 6’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 6 deneğin % 16.7’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’ini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilikte bulunması gereken özellikler arasındaki anlayışlılık, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunması gereken bir özellik olarak değerlendirilebilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin prova ve konser sırasında bir eseri orkestraya çaldırırken anlayışlı olmasının, performansı iyi etkilediğini göstermektedir.

Tablo 7 : Orkestra şefinin provalarda öğretici olması performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler f		35	29	31	95
S	%	36.8%	30.5%	32.6%	100.0%
K	%	68.6%	69.0%	67.4%	68.3%
	Toplam %	25.2%	20.9%	22.3%	68.3%
İyi etkiler f		16	13	13	42
S	%	38.1%	31.0%	31.0%	100.0%

K	%	31.4%	31.0%	28.3%	30.2%
	Toplam %	11.5%	9.4%	9.4%	30.2%
Fikrim yok	f			2	2
S	%			100.0%	100.0%
K	%			4.3%	1.4%
	Toplam %			1.4%	1.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 95 deneğin % 36.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 68.6’sı çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 95 deneğin % 30.5’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 69’u çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 95 deneğin % 32.6’sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 67.4’ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 22.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 42 deneğin % 38.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 31.4’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 11.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 42 deneğin % 31’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 31’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 42 deneğin % 31’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 28.3’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 7’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 2 deneğin % 100’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.3’ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4’ünü oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılaçağı gibi, eğitimcilikte başta gelen özellik olan öğreticilik özelliğı, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunması gereken bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin prova ve konser sırasında bir eseri orkestraya çaldırırken öğretici olmasının, performansı iyi etkilediğini göstermektedir. Tablodan da anlaşılaçağı gibi, orkestra şefinin öğretici olmasının performansta çok büyük bir oranla olumlu etki yaptığı görülmektedir.

Orkestra şefi bilgi ve yeteneğinin yanında, tecrübesi ile orkestra sanatçılarına çalınan eseri öğretmektedir. Bu aşamada, zor pasajların icrası ve pekiştirilmesi, orkestra şefinin öğreticilik yeteneğı ile doğru orantıdadır diyebiliriz. Öğreticilik vasfı olmayan bir orkestra şefi, performansı kötü etkileyebileceğı gibi, bir yada iki provada çalınabilecek bir eser daha fazla zaman alabilecektir. Bu durum gereksiz enerji ve moral kaybına neden olabilmektedir.

Orkestra şefi öğreticilik özelliği ile orkestraya hedefler koyabilmekte, onları bu hedefler doğrultusunda güdüleyerek olumlu pekiştireçlerle eserin performansına önemli katkılar sağlamaktadır.

Tablo 8 : Orkestra şefinin prova ve konserde, jest ve mimiklerinin abartılı olması performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	5	6	7	18
S	%	27.8%	33.3%	38.9%	100.0%
K	%	9.8%	14.3%	15.2%	12.9%
	Toplam %	3.6%	4.3%	5.0%	12.9%
İyi etkiler	f	21	11	12	44
S	%	47.7%	25.0%	27.3%	100.0%
K	%	41.2%	26.2%	26.1%	31.7%
	Toplam %	15.1%	7.9%	8.6%	31.7%
Fikrim yok	f	7	12	15	34
S	%	20.6%	35.3%	44.1%	100.0%
K	%	13.7%	28.6%	32.6%	24.5%
	Toplam %	5.0%	8.6%	10.8%	24.5%
Kötü etkiler	f	12	8	10	30
S	%	40.0%	26.7%	33.3%	100.0%
K	%	23.5%	19.0%	21.7%	21.6%
	Toplam %	8.6%	5.8%	7.2%	21.6%

Çok	kötü				
etkiler	f	6	5	2	13
S	%	46.2%	38.5%	15.4%	100.0%
K	%	11.8%	11.9%	4.3%	9.4%
	Toplam %	4.3%	3.6%	1.4%	9.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 18 deneğin % 27.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.8’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 18 deneğin % 33.3’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 14.3’ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 18 deneğin % 38.9’unu Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.2’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 44 deneğin % 47.7’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 41.2’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 44 deneğin % 25’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 26.2’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 44 deneğin % 31’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 28.3’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 34 deneğin % 20.6’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 13.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 34 deneğin % 35.3’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 28.6’sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 34 deneğin % 26.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 10.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 30 deneğin % 40’ını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.5’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 30 deneğin % 26.7’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 19’u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 30 deneğin % 33.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.7’si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, Tablo 8’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 13 deneğin % 46.2’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.8’i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 43’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 13 deneğin % 38.5’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.9’u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 8’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 13 deneğin % 15.4’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.3’ü çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4’ünü oluşturmaktadır.

Deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinin bir eseri yönetirken jest ve mimiklerinin abartılı olması, performansı daha çok olumlu etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, olumsuz yönde etkilediğini belirten denekler de bulunmaktadır. Ancak çoğunluk iyi yönde etkilediğini vurgulamıştır.

Tablo 9 : Orkestra şefinin orkestraya karşı olumsuz önyargıya sahip olması performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	8	4	7	19
S	%	42.1%	21.1%	36.8%	100.0%
K	%	15.7%	9.5%	15.2%	13.7%
	Toplam %	5.8%	2.9%	5.0%	13.7%
Kötü etkiler	f	27	19	20	66
S	%	40.9%	28.8%	30.3%	100.0%
K	%	52.9%	45.2%	43.5%	47.5%
	Toplam %	19.4%	13.7%	14.4%	47.5%
Çok kötü etkiler	f	16	19	19	54
S	%	29.6%	35.2%	35.2%	100.0%
K	%	31.4%	45.2%	41.3%	38.8%
	Toplam %	11.5%	13.7%	13.7%	38.8%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 9’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 19 deneğin % 42.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 9’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 19 deneğin % 21.1’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 9’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 19 deneğin % 36.8’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.2’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 9’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 66 deneğin % 40.9’unu Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 52.9’u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 19.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 9’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 66 deneğin % 28.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 45.2’si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 13.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 9’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 66 deneğin % 30.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 43.5’i kötü

etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 14.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 9'da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 54 deneğin % 46.2'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.8'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 43'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 9'da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 54 deneğin % 38.5'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.9'u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 9'da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 54 deneğin % 35.2'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 41.3'ü çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 13.7'sini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilik özelliklerinden olan önyargılı olmama özelliği, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunmaması gereken bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin yöneteceği orkestraya karşı olumsuz önyargıya sahip olmasının performansı kötü etkileyeceğini göstermektedir. Olumsuz önyargı, şefin orkestraya karşı olan tutumundan belli olacağı gibi, çalışma sırasında performans başarısını önleyebilmektedir.

Tablo 10 : Orkestra şefinin provalarda ve konserde otoriter bir tutum izlemesi performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	6	2	1	9
S	%	66.7%	22.2%	11.1%	100.0%
K	%	11.8%	4.8%	2.2%	6.5%
	Toplam %	4.3%	1.4%	.7%	6.5%
İyi etkiler	f	20	16	29	65
S	%	30.8%	24.6%	44.6%	100.0%
K	%	39.2%	38.1%	63.0%	46.8%
	Toplam %	14.4%	11.5%	20.9%	46.8%
Fikrim yok	f	21	20	11	52
S	%	40.4%	38.5%	21.2%	100.0%
K	%	41.2%	47.6%	23.9%	37.4%
	Toplam %	15.1%	14.4%	7.9%	37.4%
Kötü etkiler	f	4	4	5	13
S	%	30.8%	30.8%	38.5%	100.0%
K	%	7.8%	9.5%	10.9%	9.4%
	Toplam %	2.9%	2.9%	3.6%	9.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 9 deneğin % 66.7’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.8’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 9 deneğin % 22.2’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.8’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 9 deneğin % 11.1’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.2’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 65 deneğin % 30.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 39.2’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 14.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 65 deneğin % 24.6’sını Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 38.1’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 11.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 65 deneğin % 44.6’sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 63’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.9’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 52 deneğin % 40.4’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 41.2’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 52 deneğin % 38.5’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 47.6’sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 14.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 52 deneğin % 21.2’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 13 deneğin % 30.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 13 deneğin % 30.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.5’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 10’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 13 deneğin % 38.5’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 10.9’u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, eğitimcilik özelliklerinden olan otoriter olma özelliği, deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinde bulunması gereken bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Anket sonuçları, orkestra şefinin yöneteceği orkestraya karşı otoriter bir yapıda olmasının performansı iyi etkileyeceğini göstermektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye fikrim yok şeklinde yanıt

verenler de olmuştur. Burada sözü edilen otoriterlik bilgiye dayanan, despotik olmayan ve aynı zamanda kararlılık da ifade eden bir özelliktir.

Tablo 11 : Orkestra şefinin provalarda çok tekrar yaptırması performansınızı nasıl etkiler?

		ORKESTRA			Toplam
		1.00	2.00	3.00	
İyi etkiler	f	1			1

S	%	100.0%			100.0%
K	%	2.0%			.7%
	Toplam %	.7%			.7%
Fikrim yok	f	12	4	5	21
S	%	57.1%	19.0%	23.8%	100.0%
K	%	23.5%	9.5%	10.9%	15.1%
	Toplam %	8.6%	2.9%	3.6%	15.1%
Kötü etkiler	f	34	22	28	84
S	%	40.5%	26.2%	33.3%	100.0%
K	%	66.7%	52.4%	60.9%	60.4%
	Toplam %	24.5%	15.8%	20.1%	60.4%
Çok kötü etkiler	f	4	16	13	33
S	%	12.1%	48.5%	39.4%	100.0%
K	%	7.8%	38.1%	28.3%	23.7%
	Toplam %	2.9%	11.5%	9.4%	23.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
SS	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 11’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 1 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 2’si iyi etkilendiğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 11’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 21 deneğin % 57.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 11’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 21 deneğin % 19’unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.5’i fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 21 deneğin % 23.8'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 10.9'u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 84 deneğin % 40.5'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 66.7'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 24.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 84 deneğin % 26.2'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 52.4'ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.8'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 84 deneğin % 33.3'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 60.9'u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.1'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 33 deneğin % 12.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 33 deneğin % 48.5'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 38.1'i çok kötü

etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 11.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 11'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 33 deneğin % 39.4'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 28.3'ü çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4'ünü oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin provalar sırasında çok tekrar yaptırması, performansı kötü yönde etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye fikrim yok şeklinde yanıt verenler de olmuştur. Bu sonuca göre, orkestranın çalmakta zorlandığı pasajların öğretilmesi sırasında yaptırılan tekrarlar çok fazla olmamalı, tekrarlara rağmen yapılamadığı takdirde orkestra provasından ayrı bir şekilde o grupla yada sanatçıyla ilgilenilmelidir.

Öğrenme ve öğretimde tekrar ilkesi uygulanırken aşırıya kaçmamaya özen gösterilmesi gerekmektedir. Aksi halde performansın kötü yönde etkileneceği anlaşılmaktadır.

Deneklere verilen A ölçeği içerisinde, ölçeğe dahil edilmeyen ancak yanıtlamaları istenen çok şıklı maddeler de yer almıştır. Bu maddelere verilen yanıtlar ise aşağıya çıkartılmıştır.

“Orkestra şeflerinin prova ve konserde ne tür bir tutum içinde olmaları performansınızı olumlu etkiler?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, deneklerin orkestra şeflerinden beklentileri arasında öğretici, sabırlı, iletişime açık, güler yüzlü, kendinden emin, saygılı ve ilgili gibi

tutumlar yüksek oranda işaretlenmiştir. Bununla birlikte yüksek oranda işaretlenen bu tutumlar, eğitimci özellikleri arasında da yer almaktadır.

Tablo 12 : Tutumlar

N -- 139	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Otoriter	14	16	11
Hoşgörülü	18	21	19
Öğretici	45	39	41
Sabırlı	41	36	31
Alçakgönüllü	11	7	14
Mesafeli	12	9	7
Samimi	14	12	9
İletişime açık	47	40	42
Güler yüzlü	39	37	40
Kendinden emin	42	38	41
Sakin	21	30	18
Nazik	25	31	21
Saygılı	42	39	40
Adil	19	14	15
Zor beğenen	14	11	9
İlgili	41	37	39

“Orkestra şeflerinin prova ve konserde ne tür bir tutum içinde olmaları performansınızı olumsuz etkiler?”

Tablo 13 : Tutumlar

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Sert	38	41	40
İletişime kapalı	47	42	40
Mesafeli	6	11	8
Asık yüzlü	43	41	44
Heyecanlı	5	8	4

Sabırsız	39	41	42
Saygısız	36	39	38
Kaba	40	38	37
Zor beğenen	17	10	15
Kolay beğenen	23	18	20
İlgisiz	35	40	38
Asabi	33	37	39

Tablodan da anlaşılacağı gibi, deneklerin orkestra şeflerinden beklemedikleri arasında sert, iletişime kapalı, asık yüzlü, sabırsız, saygısız, kaba, ilgisiz, asabi gibi tutumlar yüksek oranda işaretlenmiştir. Bununla birlikte yüksek oranda işaretlenen bu tutumlar, eğitimci özellikleri arasında da yer almamaktadır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu alt probleme veri toplamak ve çözüme gitmek için orkestra sanatçılarına uygulanmak üzere bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek B adı verilen ve araştırmanın yöntem bölümünde anlatılan bu ölçekten, hesaplamalar sonucunda 11 madde elde edilmiş ve anket olarak orkestra sanatçılarına uygulanmıştır. Bununla birlikte, geliştirilen bu ölçeğin dışında, uygulanan anket içerisinde, psikolojik açıdan orkestra sanatçılarının orkestra şefinden beklentilerini ve kendilerince orkestra şefinde bulunması gereken özellikleri sorgulayan çok şıklı maddelere de yer verilmiştir. Uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerin yüzdeleri alınarak her bir madde tablolar halinde gösterilmiş ve bulgular, bu tablolar ışığında yorumlanmıştır.

Aşağıda, bu alt probleme ilişkin geliştirilen B ölçeğinin genel tablosu ile her maddenin ayrı ayrı gösterildiği tablolar yer almaktadır.

Tablo 14 : Ölçek B , Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönünün Orkestra Psikolojisine Olan Etkileri

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
2.00	f	18	1	2	21
S	%	85.7%	4.8%	9.5%	100.0%
K	%	35.3%	2.4%	4.3%	15.1%
	Toplam %	12.9%	.7%	1.4%	15.1%
3.00	f	26	28	34	88
S	%	29.5%	31.8%	38.6%	100.0%
K	%	51.0%	66.7%	73.9%	63.3%
	Toplam %	18.7%	20.1%	24.5%	63.3%
4.00	f	7	13	10	30
S	%	23.3%	43.3%	33.3%	100.0%
K	%	13.7%	31.0%	21.7%	21.6%
	Toplam %	5.0%	9.4%	7.2%	21.6%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

Orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine olan etkilerinin ölçüldüğü B Ölçeğinin genel tablosundan aşağıdaki sonuçlar çıkartılmaktadır.:

- Toplam 21 denek, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisine iyi yönde etkili olduğunu belirtmişlerdir.
- 21 deneğin, % 85.7'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası (1.00), % 4.8'i Bursa Senfoni Orkestrası (2.00), % 9.5'i Antalya Senfoni Orkestrası (3.00) sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 15.1'i eğitimcilik yönünün psikolojiyi iyi yönde etkilediğini belirtmişlerdir.
- Toplam 88 denek, bu etki konusunda fikirleri olmadığını belirtmişlerdir.
- 88 deneğin, % 29.5'i Eskişehir Senfoni Orkestrası, % 31.8'i Bursa Senfoni Orkestrası, % 38.6'sı Antalya Senfoni Orkestrası sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 63.3'ü, eğitimcilik yönünün psikoloji üzerinde etkisi konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- Toplam 30 denek, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra performansı üzerinde kötü yönde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

- 30 deneğin, % 23.3'ü Eskişehir Senfoni Orkestrası, % 43.3'ü Bursa Senfoni Orkestrası, % 33.3'ü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 21.6'sı eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisini kötü yönde etkilediğini belirtmişlerdir.
- 1. Orkestranın % 35.3'ü iyi etkilediğini, % 51'i fikrinin olmadığını, % 13.7'si kötü etkilediğini,
- 2. orkestranın % 2.4'ü iyi etkilediğini, % 66.7'si fikri olmadığını, % 31'i kötü etkilediğini,
- 3. orkestranın % 4.3'ü iyi etkilediğini, % 73.9'u fikri olmadığını, % 21.7'si kötü etkilediğini belirtmişlerdir.

Yukarıda açıklanan sonuçlara göre, orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisi üzerindeki etkisi konusunda orkestra sanatçıları % 63.3 oranında fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, % 15.1'i bu özelliğin iyi etkilediğini, % 21.6'sı ise kötü etkilediğini belirtmişlerdir.

Aşağıda, B ölçeğini oluşturan 11 maddenin her birinin sonuç tabloları ve yorumlar verilmiştir.

Tablo 15 : Orkestra şefinin bir eseri yönetirken sizinle göz teması kurması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

ORKESTRA

		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	13	6	4	23
S	%	56.5%	26.1%	17.4%	100.0%
K	%	25.5%	14.3%	8.7%	16.5%
	Toplam %	9.4%	4.3%	2.9%	16.5%
İyi etkiler	f	36	35	41	112
S	%	32.1%	31.3%	36.6%	100.0%
K	%	70.6%	83.3%	89.1%	80.6%
	Toplam %	25.9%	25.2%	29.5%	80.6%
Fikrim yok	f	2	1	1	4
S	%	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
K	%	3.9%	2.4%	2.2%	2.9%
	Toplam %	1.4%	.7%	.7%	2.9%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 23 deneğin % 56.5’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 25.5’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 23 deneğin % 26.1’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 14.3’ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 23 deneğin % 17.4’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 8.7’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 112 deneğin % 32.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 70.6’sı iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 112 deneğin % 31.3’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 83.3’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 112 deneğin % 36.6’sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 89.1’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 29.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 4 deneğin % 50’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 3.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 4 deneğin % 25’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4’ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 15’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 4 deneğin % 25’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.2’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin orkestra ile göz teması kurması motivasyonu dolayısıyla orkestra psikolojisini iyi etkilemektedir.

Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye fikrim yok şeklinde yanıt verenler de olmuştur.

Tablo 16 : Orkestra şefinin provalarda güler yüzlü olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	25	15	14	54
S	%	46.3%	27.8%	25.9%	100.0%
K	%	49.0%	35.7%	30.4%	38.8%
	Toplam %	18.0%	10.8%	10.1%	38.8%
İyi etkiler	f	21	27	32	80
S	%	26.3%	33.8%	40.0%	100.0%
K	%	41.2%	64.3%	69.6%	57.6%
	Toplam %	15.1%	19.4%	23.0%	57.6%
Fikrim yok	f	5			5
S	%	100.0%			100.0%
K	%	9.8%			3.6%

	Toplam %	3.6%			3.6%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 54 deneğin % 46.3’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 49’u çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 54 deneğin % 27.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 35.7’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 10.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 54 deneğin % 25.9’unu Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 30.4’ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 10.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 80 deneğin % 26.3’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 41.2’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 80 deneğin % 33.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 64.3’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 19.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 80 deneğin % 40’ını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 69.6’sı iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 23’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 16’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 5 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.8’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin güler yüzlü olması, motivasyonu dolayısıyla orkestra psikolojisini çok iyi etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye fikrim yok şeklinde yanıt verenler de olmuştur. Prova ve konserlerde şefin güleryüzlülüğü psikolojiyi ve performansı çok iyi yönde etkilerken aynı zamanda izleyenler üzerinde de çok olumlu bir etki bırakmaktadır.

Tablo 17 : Orkestra şefinin prova ve konserde tedirgin oluşu motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	3			3
S	%	100.0%			100.0%
K	%	5.9%			2.2%
	Toplam %	2.2%			2.2%
Kötü etkiler	f	38	29	36	103
S	%	36.9%	28.2%	35.0%	100.0%
K	%	74.5%	69.0%	78.3%	74.1%
	Toplam %	27.3%	20.9%	25.9%	74.1%
Çok kötü etkiler	f	10	13	10	33
S	%	30.3%	39.4%	30.3%	100.0%
K	%	19.6%	31.0%	21.7%	23.7%
	Toplam %	7.2%	9.4%	7.2%	23.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 3 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 103 deneğin % 36.9’unu Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 74.5’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 27.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 103 deneğin % 28.2’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 69’u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 103 deneğin % 35’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 78.3’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 33 deneğin % 30.3’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 19.6’sı çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 70.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 33 deneğin % 39.4’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 31’i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 17’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 33 deneğin % 30.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.7’si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.2’sini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin prova ve konserlerde tedirgin oluşu orkestra psikolojisini çok kötü etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye üç denek fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir. Orkestra şefinin tedirgin olması, kendine yada orkestraya olan güvensizliğin, aşırı heyecanın, şefin iç dünyasındaki bir takım problemlerin bir sonucu olarak görülebilmektedir. Şefin bu durumu, orkestraya hemen yansımaktadır. Bu güvensiz ve tedirgin ortam performansı kötü etkileyeceği gibi orkestranın psikolojisini de olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla şefin tedirginliğinden orkestra sanatçıları da tedirgin olabilmektedir. Bu tedirginlik ilişkilerde de yansımaktadır.

Tablo 18 : Orkestra şefinin prova ve konserde anlayışsız oluşu motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	3		3	6
S	%	50.0%		50.0%	100.0%
K	%	5.9%		6.5%	4.3%
	Toplam %	2.2%		2.2%	4.3%
Kötü etkiler	f	39	34	24	97
S	%	40.2%	35.1%	24.7%	100.0%
K	%	76.5%	81.0%	52.2%	69.8%
	Toplam %	28.1%	24.5%	17.3%	69.8%
Çok kötü etkiler	f	9	8	19	36
S	%	25.0%	22.2%	52.8%	100.0%
K	%	17.6%	19.0%	41.3%	25.9%
	Toplam %	6.5%	5.8%	13.7%	25.9%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 18’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 6 deneğin % 50’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 18’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 6 deneğin % 50’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 6.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 18’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 97 deneğin % 40.2’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 76.5’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 18’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 97 deneğin % 35.1’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 81’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 24.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 18’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 97 deneğin % 24.7’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 52.2’si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 17.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 18’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 36 deneğin % 25’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 19.6’sı çok kötü

etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 70.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 18'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 36 deneğin % 39.4'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 17.6'sı çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 18'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 36 deneğin % 52.8'ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 41.3'ü çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 13.7'sini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin prova ve konserlerde anlayışsız oluşu orkestra psikolojisini çok kötü etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye altı denek fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir. Orkestra şefinin anlayışsız olması, orkestrayı psikolojik olarak kötü etkilemekte ve bunun doğal bir sonucu olarak performans olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Tablo 19 : Orkestra şefinin prova ve konserde aşırı heyecanlı olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f			2	2
S	%			100.0%	100.0%
K	%			4.3%	1.4%
	Toplam %			1.4%	1.4%
Kötü etkiler	f	39	35	44	118
S	%	33.1%	29.7%	37.3%	100.0%
K	%	76.5%	83.3%	95.7%	84.9%
	Toplam %	28.1%	25.2%	31.7%	84.9%
Çok kötü etkiler	f	12	7		19
S	%	63.2%	36.8%		100.0%
K	%	23.5%	16.7%		13.7%
	Toplam %	8.6%	5.0%		13.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 19’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 2 deneğin % 100’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.3’ü fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 19'da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 118 deneğin % 33.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 76.5'i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.1'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 19'da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 118 deneğin % 29.7'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 83.3'ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 19'da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 118 deneğin % 37.3'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 95.7'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 31.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 19'da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 19 deneğin % 63.2'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.5'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 19'da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 19 deneğin % 36.8'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 16.7'si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5'ini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin prova ve konserlerde aşırı heyecanlı oluşu orkestra psikolojisini çok kötü etkilemektedir. Tablodan

da anlaşılacağı gibi, bu maddeye iki denek fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir. Orkestra şefinin aşırı heyecanlı olması, orkestrayı psikolojik olarak kötü etkilemekte ve bunun doğal bir sonucu olarak performans olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Tablo 20 : Orkestra şefinin öğretici olmaması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	F	8	1		9
SS	%	88.9%	11.1%		100.0%
K	%	15.7%	2.4%		6.5%
	Toplam %	5.8%	.7%		6.5%
Kötü etkiler	f	39	37	32	108
S	%	36.1%	34.3%	29.6%	100.0%
K	%	76.5%	88.1%	69.6%	77.7%
	Toplam %	28.1%	26.6%	23.0%	77.7%
Çok kötü etkiler	f	4	4	14	22
S	%	18.2%	18.2%	63.6%	100.0%
K	%	7.8%	9.5%	30.4%	15.8%
	Toplam %	2.9%	2.9%	10.1%	15.8%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 20’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 9 deneğin % 88.9’unu Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 20’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 9 deneğin % 11.1’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4’ü fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 20'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 108 deneğin % 36.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 76.5'i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.1'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 20'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 108 deneğin % 34.3'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 88.1'i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 26.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 20'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 108 deneğin % 29.6'sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 69.6'sı kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 23'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 20'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 22 deneğin % 18.2'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 20'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 22 deneğin % 18.2'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.5'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 20'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 22 deneğin % 63.6'sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 30.4'ü çok

kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 10.1'ini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin öğretici olmaması, orkestra psikolojisini çok kötü etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye dokuz denek fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir. Orkestra şefinin öğretici olmaması, orkestrayı psikolojik olarak kötü etkilemekte ve bunun doğal bir sonucu olarak performans olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Tablo 21 : Orkestra şefinin kararlı olmaması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	3		1	4
S	%	75.0%		25.0%	100.0%
K	%	5.9%		2.2%	2.9%
	Toplam %	2.2%		.7%	2.9%
Kötü etkiler	f	45	35	38	118
S	%	38.1%	29.7%	32.2%	100.0%
K	%	88.2%	83.3%	82.6%	84.9%
	Toplam %	32.4%	25.2%	27.3%	84.9%
Çok kötü etkiler	f	3	7	7	17
S	%	17.6%	41.2%	41.2%	100.0%
K	%	5.9%	16.7%	15.2%	12.2%
	Toplam %	2.2%	5.0%	5.0%	12.2%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 21’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 4 deneğin % 75’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 21’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 4 deneğin % 25’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.2’si fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 21'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 118 deneğin % 38.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 88.2'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 32.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 21'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 118 deneğin % 29.7'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 83.3'ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 21'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 118 deneğin % 32.2'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 82.6'sı kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 27.3'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 21'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 17 deneğin % 17.6'sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9'u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 21'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 17 deneğin % 41.2'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 16.7'sini çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 21'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 17 deneğin % 41.2'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.2'si çok

kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5'ini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, orkestra şefinin kararlı olmaması, orkestra psikolojisini çok kötü etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bu maddeye dört denek fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir. Orkestra şefinin kararlı olmaması, orkestrayı psikolojik olarak kötü etkilemekte ve bunun doğal bir sonucu olarak performans olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bir eğitimcinin ve liderin en önemli özelliklerinden birisi de kararlılıktır. Sonuçtan anlaşılacağı gibi kararlılık orkestra şefinde de olması gereken bir özelliktir.

Tablo 22 : Orkestra şefinin performansınızı orkestranın önünde başkasıyla kıyaslaması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	F	1			1
S	%	100.0%			100.0%
K	%	2.0%			.7%
	Toplam %	.7%			.7%
İyi etkiler	f	1			1

S	%	100.0%			100.0%
K	%	2.0%			.7%
	Toplam %	.7%			.7%
Fikrim yok	f	8	4	12	24
S	%	33.3%	16.7%	50.0%	100.0%
K	%	15.7%	9.5%	26.1%	17.3%
	Toplam %	5.8%	2.9%	8.6%	17.3%
Kötü etkiler	f	28	27	31	86
S	%	32.6%	31.4%	36.0%	100.0%
K	%	54.9%	64.3%	67.4%	61.9%
	Toplam %	20.1%	19.4%	22.3%	61.9%
Çokkötüetk	f	13	11	3	27
S	%	48.1%	40.7%	11.1%	100.0%
K	%	25.5%	26.2%	6.5%	19.4%
	Toplam %	9.4%	7.9%	2.2%	19.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 1 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 1 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 2’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 24 deneğin % 33.3’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 24 deneğin % 16.7’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 9.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 24 deneğin % 50’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 26.1’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 86 deneğin % 32.6’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 54.9’u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 86 deneğin % 31.4’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 64.3’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 19.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 86 deneğin % 36’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 67.4’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 22.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 27 deneğin % 48.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 25.5’i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 27 deneğin % 40.7’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 26.2’si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 22’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 27 deneğin % 11.1’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 6.5’u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

Deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinin bir orkestra sanatçısının performansını başkasıyla kıyaslaması, motivasyonu kötü etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, bir denek çok iyi ve bir denek iyi etkilediğini belirtmektedir.

Tablo 23 : Orkestra şefinin, orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	3	1	1	5
S	%	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
K	%	5.9%	2.4%	2.2%	3.6%
	Toplam %	2.2%	.7%	.7%	3.6%
İyi etkiler	f	36	25	36	97
S	%	37.1%	25.8%	37.1%	100.0%
K	%	70.6%	59.5%	78.3%	69.8%
	Toplam %	25.9%	18.0%	25.9%	69.8%
Fikrim yok	f	11	15	9	35
S	%	31.4%	42.9%	25.7%	100.0%
K	%	21.6%	35.7%	19.6%	25.2%
	Toplam %	7.9%	10.8%	6.5%	25.2%

Kötü etkiler	f	1	1	2	
S	%	50.0%	50.0%	100.0%	
K	%	2.0%	2.4%	1.4%	
	Toplam %	.7%	.7%	1.4%	
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 5 deneğin % 60’ını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9’u çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 5 deneğin % 20’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4’ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 5 deneğin % 20’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.2’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 97 deneğin % 37.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 70.6’sı iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 97 deneğin % 25.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 59.5’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 97 deneğin % 37.1’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 78.3’ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 35 deneğin % 31.4’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.6’sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 35 deneğin % 42.9’unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 35.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 10.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 35 deneğin % 25.7’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 19.6’sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 2 deneğin % 50’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2’si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 23’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 2 denegin % 50’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 denegin % 0.7’sini oluşturmaktadır.

Deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinin bir orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi, motivasyonu iyi etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, 35 denek fikrim yok, 2 denek ise kötü etkiler yanıtı vermiştir.

Tablo 24 : Orkestra şefinin iyi bir eğitimci olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	23	8	6	37
S	%	62.2%	21.6%	16.2%	100.0%
K	%	45.1%	19.0%	13.0%	26.6%
	Toplam %	16.5%	5.8%	4.3%	26.6%
İyi etkiler	f	27	32	37	96
S	%	28.1%	33.3%	38.5%	100.0%
K	%	52.9%	76.2%	80.4%	69.1%
	Toplam %	19.4%	23.0%	26.6%	69.1%
Fikrim yok	f	1	2	3	6
S	%	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%
K	%	2.0%	4.8%	6.5%	4.3%
	Toplam %	.7%	1.4%	2.2%	4.3%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 37 deneğin % 62.2'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 45.1'i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 16.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 37 deneğin % 21.6'sını Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 19'u çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 37 deneğin % 16.2'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 13'ü çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 96 deneğin % 28.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 52.9'u iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 19.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 96 deneğin % 33.3'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 76.2'si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 23'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 96 deneğin % 38.5'unu Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 80.4'ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 26.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 6 deneğin % 16.7'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2'si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 6 deneğin % 33.3'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.8'i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 24'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 6 deneğin % 50'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 6.5'u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

Deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinin iyi bir eğitimci olması, psikolojiyi iyi yönde etkilemektedir. 6 denek bu madde fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir. Bununla birlikte araştırmanın problem durumunu oluşturan orkestra şefinin eğitimcilik yönünün orkestra psikolojisi üzerindeki etkisi, bu maddeye verilen yanıtlar ışığında çözümlenmektedir. Buna göre orkestra şefinin eğitimcilik yönü orkestra psikolojisini iyi yönde etkilemektedir. Eğitimciliğin özelliklerinin uygulanmasıyla, psikolojinin ötesinde iyi bir performansa da ulaşılabilmektedir.

Tablo 25 : Orkestra şefinin sabırlı olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	19	2	4	25
S	%	76.0%	8.0%	16.0%	100.0%
K	%	37.3%	4.8%	8.7%	18.0%
	Toplam %	13.7%	1.4%	2.9%	18.0%
İyi etkiler	f	29	33	42	104
S	%	27.9%	31.7%	40.4%	100.0%
K	%	56.9%	78.6%	91.3%	74.8%
	Toplam %	20.9%	23.7%	30.2%	74.8%
Fikrim yok	f	3	6		9
S	%	33.3%	66.7%		100.0%
K	%	5.9%	14.3%		6.5%
	Toplam %	2.2%	4.3%		6.5%
Kötü etkiler	f		1		1
S	%		100.0%		100.0%
K	%		2.4%		.7%
	Toplam %		.7%		.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 25’te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 25 deneğin % 76’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 37.3’ü çok iyi

etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 13.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 25 deneğin % 8'ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.8'i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 25 deneğin % 16'sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 8.7'si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 104 deneğin % 27.9'unu Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 56.9'u iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 104 deneğin % 31.7'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 78.6'sı iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 23.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 104 deneğin % 40.4'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 91.3'ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 30.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 9 deneğin % 33.3'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9'u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 9 deneğin % 66.7'sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 14.3'ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 25'te görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 1 deneğin % 100'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4'ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

Deneklerin yanıtlarına göre, orkestra şefinin sabırlı olması, motivasyonu iyi etkilemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, 9 denek fikrim yok, 1 denek ise kötü etkiler yanıtı vermiştir.

Deneklere verilen B ölçeği içerisinde, ölçeğe dahil edilmeyen ancak yanıtlamaları istenen çok şıklı maddeler de yer almıştır. Bu maddelere verilen yanıtlar ise aşağıya çıkartılmıştır.

“Orkestra şefinin performansınıza yönelik haklı bir eleştiri getirmesine nasıl tepki verirsiniz?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, deneklerin, orkestra şefinin haklı bir eleştirisine, sinirlenmem, üzülürüm, tekrar çalabilirim, hatamı düzeltmeye çalışırım gibi sergileyecekleri tutumlar yüksek oranda işaretlenmiştir.

Tablo 26 : Tutumlar N -- 139

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Sinirlenmem	23	18	29
Çok üzülürüm	7	9	4
Üzülürüm	45	39	41

Utandırım	16	21	11
Tekrar çalamam	4	6	3
Tekrar çalabilirim	35	31	39
Ona hak veririm	22	27	19
Hatamı düzeltmeye çalışırım	43	41	40
Hiç umursamam	4	6	3

“Orkestra şefinin performansınıza yönelik haksız bir eleştiri getirmesine nasıl tepki verirsiniz?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, deneklerin, orkestra şefinin haksız bir eleştirisine, çok sinirlenirim, üzülürüm gibi sergileyecekleri tutumlar yüksek oranda işaretlenmiştir.

Tablo 27 : Tutumlar

N -- 139

1. Ork. 2. Ork. 3. Ork.

Çok sinirlenirim	19	22	25
Sinirlenirim	21	17	22
Üzülürüm	34	30	33
Bende onu eleştiririm	26	21	19
Tekrar çalamam	7	4	8
Tekrar çalabilirim	23	21	26
Hiç umursamam	24	20	27

“Orkestra şefinin en önemli nitelikleri sizce nelerdir”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, denekler, orkestra şefinin en önemli özellikleri arasında eğitimci, iletişimci, iyi bir dinleyici, müzik bilimcisi, iyi bir müzisyen gibi nitelikleri yüksek oranda işaretlemişlerdir.

Tablo 28 : Özellikler

N -- 139

1. Ork. 2. Ork. 3. Ork.

Eğitimci	38	41	39
İletişimci	42	38	39
İyi bir icracı	11	5	9

Disiplinli bir yönetici	23	21	22
İyi bir dinleyici	25	28	29
Müzik bilimcisi	25	29	31
Deneyimli bir idareci	18	21	17
İyi bir müzisyen	47	42	43

“Orkestra şeflerinin prova ve konserde ne tür bir tutum içinde olmaları motivasyonunuzu olumlu etkiler?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, deneklerin orkestra şeflerinden psikolojilerine yönelik beklentileri arasında hoşgörülü, öğretici, sabırlı, iletişime açık, güler yüzlü, kendinden emin, saygılı ve ilgili gibi tutumlar yüksek oranda işaretlenmiştir. Bununla birlikte yüksek oranda işaretlenen bu tutumlar, eğitimci özellikleri arasında da yer almaktadır.

Tablo 29 : Tutumlar

N -- 139

1. Ork. 2. Ork. 3. Ork.

Otoriter	17	15	13
Hoşgörülü	34	33	37
Öğretici	43	41	42
Sabırlı	40	39	38
Alçakgönüllü	13	11	12

Mesafeli	7	9	6
Samimi	16	12	14
İletişime açık	46	41	43
Güler yüzlü	40	41	42
Kendinden emin	41	40	39
Sakin	26	28	23
Nazik	22	26	24
Saygılı	41	38	35
Adil	12	17	10
Zor beğenen	22	17	19
İlgili	38	34	38

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu alt probleme veri toplamak ve çözüme gitmek için orkestra sanatçılarına uygulanmak üzere bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek C adı verilen ve araştırmanın yöntem bölümünde anlatılan bu ölçekten, hesaplamalar sonucunda 9 madde elde edilmiş ve anket olarak orkestra sanatçılarına uygulanmıştır. Bununla birlikte, geliştirilen bu ölçeğin dışında, uygulanan anket içerisinde, psikolojik açıdan orkestra sanatçılarının, orkestra dinamiklerine ve orkestra içindeki iletişime yönelik görüşlerine çok şıklı maddeler hazırlanarak yer verilmiştir. Uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerin yüzdeleri alınarak her bir madde tablolar halinde gösterilmiş ve bulgular, bu tablolar ışığında yorumlanmıştır.

Aşağıda, bu alt probleme ilişkin geliştirilen C ölçeğinin genel tablosu ile her maddenin ayrı ayrı gösterildiği tablolar yer almaktadır.

Tablo 30 : Ölçek C, Orkestra üyelerinin kendilerini ve orkestra psikolojisini değerlendirme ölçeği

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
2.00	f	16	2	3	21
S	%	76.2%	9.5%	14.3%	100.0%
K	%	31.4%	4.8%	6.5%	15.1%
	Toplam %	11.5%	1.4%	2.2%	15.1%
3.00	f	28	33	31	92
S	%	30.4%	35.9%	33.7%	100.0%
K	%	54.9%	78.6%	67.4%	66.2%
	Toplam %	20.1%	23.7%	22.3%	66.2%
4.00	f	7	7	12	26
S	%	26.9%	26.9%	46.2%	100.0%
K	%	13.7%	16.7%	26.1%	18.7%
	Toplam %	5.0%	5.0%	8.6%	18.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

Orkestra sanatçılarının kendilerini ve orkestra psikolojisini değerlendirdikleri C ölçeğinde, toplam 21 denek, orkestra sanatçılarının birbirleri arasında iyi bir etkileşim olduğunu belirtmişlerdir.

- 21 deneğin, % 76.2'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası (1.00), % 9.5'i Bursa Senfoni Orkestrası (2.00), % 14.3'ü Antalya Senfoni Orkestrası (3.00) sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 15.1'i orkestra sanatçılarının birbirleri arasında iyi bir etkileşim olduğunu vurgulamışlardır.
- Toplam 92 denek, bu etkileşim konusunda fikirleri olmadığını belirtmişlerdir.
- 92 deneğin, % 30.4'ü Eskişehir Senfoni Orkestrası, % 35.9'u Bursa Senfoni Orkestrası, % 33.7'si Antalya Senfoni Orkestrası sanatçılarıdır.
- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 66.2'si, orkestra sanatçılarının birbirleri arasındaki etkileşim konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- Toplam 26 denek, orkestra sanatçılarının birbirleri arasında ki etkileşimin kötü olduğunu belirtmişlerdir.
- 26 deneğin, % 26.9'u Eskişehir Senfoni Orkestrası, % 26.9'u Bursa Senfoni Orkestrası, 46.2'si Antalya Senfoni Orkestrası sanatçılarıdır.

- Ölçek sonunda, toplamda 139 deneğin % 18.7'si orkestra sanatçılarının birbirleri arasındaki etkileşimin kötü yönde olduğunu belirtmişlerdir.
- 1. Orkestranın % 76.2'si iyi, % 30.4'ü fikrinin olmadığını, % 26.9'u kötü etkilendiğini,
- 2. orkestranın % 9.5'i iyi i, % 35.9'u fikri olmadığını, % 26.9'u kötü etkilendiğini,
- 3. orkestranın % 14.3'ü iyi etkilediğini, % 33.78'si fikri olmadığını, % 46.2'si kötü etkilendiğini belirtmişlerdir.

Yukarıda açıklanan sonuçlara göre, orkestra sanatçılarının birbirleri ile olan etkileşiminde % 66.2'si fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, % 15.1'i iyi etkilendiğini, % 18.7'si ise kötü etkilendiğini belirtmişlerdir.

Aşağıda, C ölçeğini oluşturan 9 maddenin her birinin sonuç tabloları ve yorumlar verilmiştir.

Tablo 31 : Kendi grubunuzda teknik seviyenizi nasıl tanımlarsınız?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi	f	11	5	6	22
S	%	50.0%	22.7%	27.3%	100.0%
K	%	21.6%	11.9%	13.0%	15.8%
	Toplam %	7.9%	3.6%	4.3%	15.8%

İyi	f	36	34	40	110
S	%	32.7%	30.9%	36.4%	100.0%
K	%	70.6%	81.0%	87.0%	79.1%
	Toplam %	25.9%	24.5%	28.8%	79.1%
Orta	f	4	3		7
S	%	57.1%	42.9%		100.0%
K	%	7.8%	7.1%		5.0%
	Toplam %	2.9%	2.2%		5.0%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, çok iyi diyen toplam 22 deneğin % 50’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.6’sı çok iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, çok iyi diyen toplam 22 deneğin % 22.7’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.9’u çok iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, çok iyi diyen toplam 22 deneğin % 27.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 13’ü çok iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, iyi diyen toplam 110 deneğin % 32.7’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 70.6’sı iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, iyi diyen toplam 110 deneğin % 30.9’unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 81’i iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 24.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, iyi diyen toplam 110 deneğin % 36.4’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 87’si iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, orta diyen toplam 7 deneğin % 57.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8’i iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 31’de görüldüğü gibi, orta diyen toplam 7 deneğin % 42.9’unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.1’i iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre toplam 139 deneğin % 79.1’i teknik seviye olarak kendisini iyi görmektedir. Bunun yanında % 15.8’i çok iyi, % 5’i orta seviyede olduğunu belirtmiştir.

Tablo 32 : Kendi grubunuzda artistik seviyenizi nasıl tanımlarsınız?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi	f	10	3	6	19
S	%	52.6%	15.8%	31.6%	100.0%
K	%	19.6%	7.1%	13.0%	13.7%
	Toplam %	7.2%	2.2%	4.3%	13.7%
İyi	f	41	39	40	120
S	%	34.2%	32.5%	33.3%	100.0%

K	%	80.4%	92.9%	87.0%	86.3%
	Toplam %	29.5%	28.1%	28.8%	86.3%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 32’de görüldüğü gibi, çok iyi diyen toplam 19 deneğin % 52.6’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 19.6’sı çok iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 32’de görüldüğü gibi, çok iyi diyen toplam 19 deneğin % 15.8’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.1’i çok iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 32’de görüldüğü gibi, çok iyi diyen toplam 19 deneğin % 31.6’sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 13’ü çok iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 32’de görüldüğü gibi, iyi diyen toplam 120 deneğin % 34.2’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 80.4’ü iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 29.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 32’de görüldüğü gibi, iyi diyen toplam 120 deneğin % 32.5’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 92.9’u iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 32’de görüldüğü gibi, iyi diyen toplam 120 deneğin % 33.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 87’si iyi olduğunu belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.8’ini oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre toplam 139 deneğin % 13.7’si artistik seviye olarak kendisini çok iyi görmektedir. Bunun yanında % 86.3’ü iyi seviyede olduğunu belirtmiştir.

Tablo 33 : Orkestra üyelerinin kişisel sorunlarını provalara yansıtması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	9	9		18
S	%	50.0%	50.0%		100.0%
K	%	17.6%	21.4%		12.9%
	Toplam %	6.5%	6.5%		12.9%
Kötü etkiler	f	40	30	44	114
S	%	35.1%	26.3%	38.6%	100.0%
K	%	78.4%	71.4%	95.7%	82.0%
	Toplam %	28.8%	21.6%	31.7%	82.0%
Çok kötü etkiler	f	2	3	2	7
S	%	28.6%	42.9%	28.6%	100.0%
K	%	3.9%	7.1%	4.3%	5.0%
	Toplam %	1.4%	2.2%	1.4%	5.0%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 33’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 18 deneğin % 50’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 17.6’sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 33’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 18 deneğin % 50’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 21.4’ü fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 33’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 114 deneğin % 35.1’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 78.4’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 28.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 33’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 114 deneğin % 26.3’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 71.4’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 21.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 33’de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 114 deneğin % 38.6’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 95.7’si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 31.7’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 33’de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 7 deneğin % 28.6’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 3.9’u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 33'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 7 deneğin % 42.9'unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.1'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 33'de görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 7 deneğin % 28.6'sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.3'ü çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestra sanatçılarının kişisel sorunlarını provalara yansıtmaları, orkestra psikolojisini kötü etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 18 olmuştur.

Tablo 34 : Orkestra üyelerinin birbirleri arasındaki iletişimin doğrudan olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	9	6	1	16
S	%	56.3%	37.5%	6.3%	100.0%
K	%	17.6%	14.3%	2.2%	11.5%
	Toplam %	6.5%	4.3%	.7%	11.5%
İyi etkiler	f	36	36	42	114
S	%	31.6%	31.6%	36.8%	100.0%
K	%	70.6%	85.7%	91.3%	82.0%
	Toplam %	25.9%	25.9%	30.2%	82.0%
Fikrim yok	f	4		3	7
S	%	57.1%		42.9%	100.0%
K	%	7.8%		6.5%	5.0%
	Toplam %	2.9%		2.2%	5.0%
Kötü etkiler	f	2			2
S	%	100.0%			100.0%
K	%	3.9%			1.4%
	Toplam %	1.4%			1.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 34’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 16 deneğin % 56.3’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 17.6’sı çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 34’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 16 deneğin % 37.5’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 14.3’ü çok iyi

etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 4.3'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 16 deneğin % 6.3'ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.2'si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 114 deneğin % 31.6'sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 70.6'sı iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 114 deneğin % 31.6'sını Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 85.7'si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 114 deneğin % 36.8'ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 91.3'ü iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 30.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 7 deneğin % 57.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8'i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 7 deneğin % 42.9'unu Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 6.5'i fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 34'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 2 deneğin % 100'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 3.9'u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestra sanatçılarının aralarındaki iletişimin doğrudan olması, orkestra psikolojisini iyi etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 7, kötü etkilediğini belirten denek sayısı ise 2 olmuştur.

Tablo 35 : Grubunuzda iletişiminizin olmadığı bir üyenin bulunması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
İyi etkiler	f	2			2
S	%	100.0%			100.0%
K	%	3.9%			1.4%
	Toplam %	1.4%			1.4%
Fikrim yok	f	12	1	5	18
S	%	66.7%	5.6%	27.8%	100.0%

K	%	23.5%	2.4%	10.9%	12.9%
	Toplam %	8.6%	.7%	3.6%	12.9%
Kötü etkiler	f	34	41	38	113
S	%	30.1%	36.3%	33.6%	100.0%
K	%	66.7%	97.6%	82.6%	81.3%
	Toplam %	24.5%	29.5%	27.3%	81.3%
Çok kötü etkiler	f	3		3	6
S	%	50.0%		50.0%	100.0%
K	%	5.9%		6.5%	4.3%
	Toplam %	2.2%		2.2%	4.3%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 2 deneğin % 100'ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 3.9'u iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 18 deneğin % 66.7'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.5'i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6'sını oluşturmaktadır

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 18 deneğin % 35.3'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 28.6'sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 18 deneğin % 5.6'sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.4'ü fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, ötü etkiler diyen toplam 113 deneğin % 30.1'ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 66.7'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 24.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 113 deneğin % 36.3'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 97.6'sı kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 29.5'ini oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 113 deneğin % 33.6'sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 82.6'sı kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 27.3'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 6 deneğin % 50'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 5.9'u çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 35'te görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 6 deneğin % 50'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 6.5'i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestra sanatçılarının iletişiminin olmadığı bir üyenin olması, orkestra psikolojisini kötü etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 18, iyi etkilediğini belirten denek sayısı ise 2 olmuştur. Orkestra sanatçıların arasında iletişimin bulunması, grup halinde yapılan performansı da olumlu yönde etkileyecektir.

Tablo 36: Orkestra içinde oluşan ayrımcılıklar motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Fikrim yok	f	2			2
S	%	100.0%			100.0%
K	%	3.9%			1.4%
	Toplam %	1.4%			1.4%
Kötü etkiler	f	36	35	46	117
S	%	30.8%	29.9%	39.3%	100.0%
K	%	70.6%	83.3%	100.0%	84.2%
	Toplam %	25.9%	25.2%	33.1%	84.2%
Çok kötü etkiler	f	13	7		20
S	%	65.0%	35.0%		100.0%
K	%	25.5%	16.7%		14.4%
	Toplam %	9.4%	5.0%		14.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139

S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 36’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 2 deneğin % 100’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 3.9’unu fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 36’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 117 deneğin % 30.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 70.6’sı kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 36’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 117 deneğin % 29.9’unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 83.3’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 36’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 117 deneğin % 39.3’ünü Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 100’ü kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 33.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 36’da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 20 deneğin % 65’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 25.5’i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 36’da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 20 deneğin % 35’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 16.7’si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5’ini oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestra içinde oluşan ayrımcılıklar, orkestra psikolojisini kötü etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 2 olmuştur. Orkestra içinde oluşan ayrımcılıklar, psikolojiyle birlikte, performansı da kötü etkileyebilmektedir.

Tablo 37: İlk defa çalacağınız bir salonda verilen konser motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	4			4
S	%	100.0%			100.0%
K	%	7.8%			2.9%
	Toplam %	2.9%			2.9%
İyi etkiler	f	38	29	41	108
S	%	35.2%	26.9%	38.0%	100.0%
K	%	74.5%	69.0%	89.1%	77.7%
	Toplam %	27.3%	20.9%	29.5%	77.7%
Fikrim yok	f	9	11	5	25
S	%	36.0%	44.0%	20.0%	100.0%
K	%	17.6%	26.2%	10.9%	18.0%
	Toplam %	6.5%	7.9%	3.6%	18.0%
Kötü etkiler	f		2		2
S	%		100.0%		100.0%
K	%		4.8%		1.4%
	Toplam %		1.4%		1.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 4 deneğin % 100’ünü Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 7.8’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 108 deneğin % 35.2’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 74.5’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 27.3’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 108 deneğin % 26.9’unu Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 69’u iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 108 deneğin % 38’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 89.1’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 29.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 25 deneğin % 36’sını Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 17.6’sı fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 6.5’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 25 deneğin % 44’ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 26.2’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 7.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 37’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 25 deneğin % 20’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 10.9’u fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6'sını oluşturmaktadır.

* Tablo 37'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 2 deneğin % 100'ünü Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 4.8'i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 1.4'ünü oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestranın ilk defa çalacağı konser salonunda vereceği konser, orkestra psikolojisini iyi etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 25, kötü etkiler yanıtını veren denek sayısı ise 2 olmuştur.

Tablo 38: Teknik seviyesi sizden daha iyi olan bir arkadaşınızla aynı sehpayı paylaşmak motivasyonunuzu nasıl etkiler?

		ORKESTRA			
		1.00	2.00	3.00	Toplam
Çok iyi etkiler	f	13		4	17
S	%	76.5%		23.5%	100.0%
K	%	25.5%		8.7%	12.2%
	Toplam %	9.4%		2.9%	12.2%
İyi etkiler	f	25	25	21	71
S	%	35.2%	35.2%	29.6%	100.0%
K	%	49.0%	59.5%	45.7%	51.1%
	Toplam %	18.0%	18.0%	15.1%	51.1%
Fikrim yok	f	12	17	20	49
S	%	24.5%	34.7%	40.8%	100.0%
K	%	23.5%	40.5%	43.5%	35.3%
	Toplam %	8.6%	12.2%	14.4%	35.3%
Kötü etkiler	f	1		1	2
S	%	50.0%		50.0%	100.0%
K	%	2.0%		2.2%	1.4%
	Toplam %	.7%		.7%	1.4%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 17 deneğin % 76.5’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 25.5’i çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 9.4’ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, çok iyi etkiler diyen toplam 17 deneğin % 23.5’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 8.7’si çok iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 2.9’unu oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 71 deneğin % 35.2’sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 49’u iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 71 deneğin % 35.2’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 59.5’i iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 18’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, iyi etkiler diyen toplam 71 deneğin % 29.6’sını Antalya Senfoni Orkestrası sanatçısı oluşturmakta, orkestranın % 45.7’si iyi etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 15.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 49 deneğin % 24.5’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 23.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 8.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 49 deneğin % 34.7’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 40.5’i fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 12.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 38’de görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 49 deneğin % 40.8’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 43.5’i fikrinin

olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 14.4'ünü oluşturmaktadır.

* Tablo 38'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 2 deneğin % 50'sini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

* Tablo 38'de görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 2 deneğin % 50'sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 2.2'si kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 0.7'sini oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestra sanatçılarının sehpalarını kendilerinden daha iyi olan diğer orkestra sanatçısı ile paylaşması, orkestra psikolojisini iyi etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 49, kötü etkiler yanıtını veren denek sayısı ise 2 olmuştur.

Tablo 39: Orkestra içindeki gruplaşmalar motivasyonunuzu nasıl etkiler?

ORKESTRA

1.00	2.00	3.00	Toplam
------	------	------	--------

Fikrim yok	f	8	5		13
S	%	61.5%	38.5%		100.0%
K	%	15.7%	11.9%		9.4%
	Toplam %	5.8%	3.6%		9.4%
Kötü etkiler	f	35	37	28	100
S	%	35.0%	37.0%	28.0%	100.0%
K	%	68.6%	88.1%	60.9%	71.9%
	Toplam %	25.2%	26.6%	20.1%	71.9%
Çok kötü etkiler	f	8		18	26
S	%	30.8%		69.2%	100.0%
K	%	15.7%		39.1%	18.7%
	Toplam %	5.8%		12.9%	18.7%
TOPLAM	f	51	42	46	139
S	%	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%
K	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Toplam %	36.7%	30.2%	33.1%	100.0%

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 13 deneğin % 61.5’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.7’si fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, fikrim yok diyen toplam 13 deneğin % 38.5’ini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 11.9’u fikrinin olmadığını belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 3.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 100 deneğin % 35’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 68.6’sı kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 25.2’sini oluşturmaktadır.

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 100 deneğin % 37’sini Bursa Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 88.1’i kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 26.6’sını oluşturmaktadır.

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, kötü etkiler diyen toplam 100 deneğin % 28’ini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 60.9’u kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 20.1’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 26 deneğin % 30.8’ini Eskişehir Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 15.7’si çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 5.8’ini oluşturmaktadır.

* Tablo 39’da görüldüğü gibi, çok kötü etkiler diyen toplam 26 deneğin % 69.2’sini Antalya Senfoni Orkestrası sanatçıları oluşturmakta, orkestranın % 39.1’i çok kötü etkilediğini belirtmekle birlikte, bu orkestra, toplam 139 deneğin % 12.9’unu oluşturmaktadır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre, orkestra içindeki gruplaşmalar, orkestra psikolojisini kötü etkilemektedir. Bununla birlikte bu maddeye fikrim yok yanıtını veren denek sayısı 13 olmuştur. Gruplaşmalar performansı da olumsuz yönde etkilemektedir.

Deneklere verilen C ölçeği içerisinde, ölçeğe dahil edilmeyen ancak yanıtlamaları istenen çok şıklı maddeler de yer almıştır. Bu maddelere verilen yanıtlar ise aşağıya çıkartılmıştır.

“Partisine çalışmadan gelmiş olan arkadaşınıza karşı tutumunuz nasıl olur?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, deneklerin partisine çalışmadan gelmiş olan arkadaşına karşı sergiledikleri tutumlar arasında, hoşgörülü, sabırlı, yol gösterici gibi tutumlar yüksek oranda işaretlenmiştir.

Tablo 40 : Tutumlar N -- 139

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Hoşgörülü	22	27	25
Sabırlı	28	25	33
Sinirli	4	2	7
Anlayışsız	2	1	
Yol gösterici	38	36	31
Eğitici	11	13	18
Önemsemem	16	12	19

“Orkestra provasını hangisine benzetirsiniz?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, denekler orkestra provasını yüksek oranla, iş ve eğlenceye benzetmektedirler.

Tablo 41 : Özellikler N -- 139

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Savaş	15	18	11
Bayram	8	11	9
Oyun	17	19	23
İş	37	31	35
Eğlence	31	28	32

“Konseri hangisine benzetirsiniz?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, denekler konseri yüksek oranla, bayram, iş ve eğlenceye benzetmektedirler.

Tablo 42 : Özellikler N -- 139

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Savaş	5	2	3
Bayram	26	24	21
Oyun	11	13	12
İş	33	29	34
Eğlence	37	36	39

“Grubunuzun aldığı kararlara uymanız ne şekilde olur?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, denekler grup kararlarına uymayı yüksek oranla, benimseyerek, çoğunluğa uyarak gerçekleştirmektedirler.

Tablo 43 : Tutumlar N -- 139

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
İtaatle	11	9	7
Benimseyerek	35	38	33
Çoğunluğa uyarım	36	38	39
Çok düşünürüm	24	21	19

“Üyesi bulunduğunuz orkestranın hangi yapıda olmasını tercih edersiniz?”

Tablodan da anlaşılacağı gibi, denekler üyesi bulundukları orkestranın, demokratik, işbirlikçi ve bütünleşmiş olmasını tercih etmektedirler.

Tablo 44 : Özellikler N -- 139

	1. Ork.	2. Ork.	3. Ork.
Demokratik	33	39	36
İşbirlikçi	35	37	40
Otoriter			
Bütünleşmiş	43	41	41

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar :

Bu alt problemde, yapılandırılmış görüşmeler yapılarak elde edilen uzman görüşleri, kategorilendirilerek tablo halinde verilmiştir. Eğitimcilik, grup psikolojisi, performans ve orkestrayla iletişim gibi kategorilere göre ayrılmış uzman görüşlerinin yer aldığı tablo aşağıda bulunmaktadır.

Tablo 45 : Kategorilenmiş uzman görüşleri, eğitimcilik

Uzman Görüşmeci	Eğitimcilik
G. A.	Şefin eğitimciliği orkestranın eseri daha iyi öğrenmesini etkiler. Orkestra şefi eğitimcilik yönünü kesinlikle hissettirmeden kullanmalıdır. Eğitimcilik niteliği kesinlikle vardır. Ancak bunu bir öğretmen tavrıyla değil, daha yumuşak, anlatıcı rolüyle yapmalıdır.

G. B	Orkestra Şefi bilgisi ile orkestra için eğitimidir.
	Eğitimcilik olumlu şekilde etkiler. Eğitimciliğin özellikleri hem performansta hem de motivasyonda yani psikolojide önemli etkiler sağlar. Ancak bu özellik orkestra şefinin aynı zamanda bir sanatçı olduğunu da unutturmamalıdır. Eğitimci yaklaşımı hissettirilmeden kendiliğinden gelişmelidir. Eğer böyle olursa çok önemli katkılar sağlar.
G. C	Orkestra şefi bir bakıma orkestranın öğretmeni sayılabilir. Yani eğitimcilik niteliği vardır.
	En önemli özelliklerden liderlik ve eğitimcilik sayılabilir. Bilimsel tutum ve davranışlar çok gerekli değildir. Ancak bu eğitimcilikle ilgili bilgi sahibi olursa iyi olur.
	Orkestra şefi sanatçıdır. Eğitimcilik özelliği bu sanatçının özelliklerinden birisidir. Performansı ve motivasyonu olumlu yönde etkiler.
G. D	Şef aynı zamanda eğitimidir. Çünkü eserlerin nasıl çalınması gerektiğini orkestraya öğretiyor. Ama bu özelliğini orkestra provasında orkestraya çok belli etmeden yapmalı. Orkestra sanatçıları kendilerinin öğrenci gibi görülmesinden pek hoşlanmazlar. Çok iyi ayarlanmış bir üslupla orkestrayı eğitmek lazım. Orkestranın bir şeyi unutmaması için belki onlara nota üzerine yazdırmak olabilir. Bir de takip etmek gerekir. Yani istediğiniz bir şey unutulmadan yerine getiriliyor mu getirilmiyor mu diye.
G. E	Eğitimcilik çok önemli bir özellik. Şefin diğer pek çok özelliğinin yanında öne çıkıyor. Şef bu özelliği sonradan kazanıyor ama etkili oluyor. Olumlu etkileyeceği çok açık.
	Tabii ki eğitimci yanı var. Orkestraya bir eser öğretiyor. Yalnız tabii bu özelliğin uygulaması her şefe göre değişebilir.
	Eğitimcilik tarafını fazla belli etmesi pek doğru değil. Ama orkestrayı çalıştırırken bu özellik ister istemez gereklidir. Orkestranın amacı eseri hatasız ve müzikal çalmak olduğuna göre, şefin bu yöndeki isteklerini eğitimci gözüyle de değerlendirmesi lazım.

Tablo 45’te, eğitimcilik ile ilgili uzman görüşlerine yer verilmiştir. Uzmanların görüşlerinden anlaşılabacağı gibi, eğitimcilik özelliği orkestra şefinde bulunması gereken

önemli bir özelliktir. Şefler eğitimcilik yaklaşımlarını yaptıkları işe yansıtmaktadırlar. Bununla beraber eğitimcilik, şeflerin bilerek uyguladıkları bir özellik olmamakla beraber, pratikte yaptıkları işin temelini teşkil etmektedir. Orkestra şefliği eğitimi içerisinde, eğitimcilik üzerine müfredatta bir ders olmamasının yanında, bu özellik profesyonel meslek hayatında edinilen deneyimler sonucu kazanılan bir özellik olabilmektedir. Orkestrayı çalıştırırken yararlanan eğitimci yaklaşımları, uzmanlara göre çok önemli görülmektedir.

Tablo 46 : Kategorilenmiş uzman görüşleri, psikoloji

Uzman Görüşmeci	Psikoloji
G. A.	Şefin psikoloji bilmesi gereklidir. Grup psikolojisini bilen bir şef, yaptığı işi iyi bildiği izlenimini vermesi gerekir. Psikolojiyi kötü etkileyenler, kötü yazılmış nota, başkasının hatası yüzünden sürekli tekrar etmek, orkestra şefinin hatası yüzünden sürekli tekrar etmek. Psikolojiyi iyi etkileyenler, orkestrayı kendi becerisine inandırmak. Ortada bir hata varsa bunu yapanla ilgilenmelidir. Tüm grupta değil. Çok katı ve sert tutumlar çok hoş karşılanmayabilir. Gergin bir ortamı yumuşatmayı da bilmek gerekir. Dengeli olmak ve davranmak çok önemlidir.

G. B	Orkestra şefliği'nin en önemli noktalarından birisi, bu mevkiin prova anında elinde bulunan sınırsız gücü ve ortalama 70 kişilik kadrolara liderlik etme gerekliliğidir. Dolayısı ile Orkestra Şefi'nin grubuna hakim olabilmesi ve grubundan verim, başarı sağlayabilmesi için grup psikolojini bilmesi gerekir. Psikolojiyi olumsuz etkileyenler, orkestra şefi'nin orkestra ile iletişim kuramaması, partiyon bilgisi veya teknik zayıflıklardan ötürü meydana gelen hataları orkestraya mal etmesi, orkestracının şefine güvenini kaybettirecek hareket ve davranışları görmesi bu faktörlerin en önemlilerindendir. Psikoloji bilmesi, teknik anlamda nerede nasıl davranış sergileyeceğini bilmesi, kalabalık bir sanatçı topluluğunu bilgisiyle güdülemesi gerekir.
G. C	Psikoloji bilmesini son derece gerekli görüyorum. Çünkü yapılan iş doğrudan grupla ilgili olduğu ve son derece dikkat isteyen, hata kabul etmeyen, bir faaliyet olduğu için psikoloji bilinmesi bence şart. Şefin grup psikolojisi bilme zorunluluğu vardır. Psikolojiyi olumlu etkileyenler arasında, başta çalışma şartlarının iyi olması geliyor. Şefin yeterli olması, neyi nasıl yapacağını bilmesi, orkestraya güven vermesi.
G. D	Orkestra şefinin yönettiği orkestralar senin de bildiğin gibi, bazen 20 ile 70 kişi olabiliyor. Tabii bu rakam daha az veya daha çok olabilir. Bu kadar insanın bir arada yer aldığı ve bu insanların birlikte müzik yaptığı düşünülürse, bunları yöneten liderde de müzik bilgisi ve üstün yeteneği dışında başka özelliklerin de bulunması gerekir diye düşünüyorum. İşte bunların en başında psikoloji bilmesi geliyor. Bence çok gerekli. Şefin yeteneğine güvenmeyen bir orkestranın psikolojisi de olumsuz etkilenebilir.

G. E	Burada şefin lider özellikleriyle, psikoloji ve eğitimcilik bilgisi önemli. Bunları bilen bir şef çok zorlanmaz. Orkestranın dinamizmi ve motivasyonu için önce şefin dinamik ve yaptığı işe inanmış olması lazım. Zaman planlaması iyi olan ve orkestrayı gereksiz ayrıntılarla boğuşturmayan şef bunu sağlar. Grup psikolojisi bilmeyen bir orkestra şefi bu kadar çok müzisyeni idare etmekte çok zorlanır. Orkestranın dinamiklerini çok iyi bilmelidir. Şefin grup psikolojisi bilmesi ve buna göre davranması mutlaka gerekiyor. Aksi halde idare edemez.
-------------	---

Tablo 46’da, psikoloji, grup psikolojisi ile ilgili uzman görüşlerine yer verilmiştir. Orkestra şefinin psikoloji bilmesi gerektiğine vurgu yapan uzmanlar, özellikle grup psikolojisine yönelik açıklamalar getirmişlerdir. Orkestra psikolojisini olumlu yada olumsuz şekilde etkileyen faktörleri de sıralayan uzmanlar, performansın ve çalışma ortamının bu faktörlerden etkilendiğini belirtmektedirler. Orkestra şefliği eğitimi sırasında müfredatta bulunmayan psikoloji bilgisinin, profesyonel meslek yaşamında edinilen deneyimler sonucunda kazanılabildiği görülmektedir.

Tablo 47 : Kategorilenmiş uzman görüşleri, performans

Uzman Görüşmeci	Performans
----------------------------	-------------------

G. A.	Performansın başarısı için, orkestrayı kendisine inandırmak ve zaman planlamasını çok iyi yapmak. Orkestra şefi yöneteceği eseri çok iyi bilmeli. Yani teknik anlamda çok iyi hazırlanmış olmalı. Orkestranın karşısına bu şekilde çıkarsa ve orkestra bunu hissederse o zaman kendiliğinden güdüleyici bir durum söz konusu olur. Onların yapabildiklerini ortaya çıkartmak ve bunu yumuşak bir üslupla yapmak gerekir. Her eserde, her çalgı grubunu zorlayan zorlu pasajlar olabilir. Böyle yerlerde psikolojik yapılarını da düşünerek yaklaşmak lazım. Destekleyici sözler ve davranışlar sergilenebilir.
	Orkestranın karşısında şef yorgunluk belirtisi göstermemeli, daima orkestra dinamiğini yüksek tutmak için çaba göstermeli. Enerjisini tasarruflu kullanmayı bilmelidir. Çok katı ve sert tutumlar çok hoş karşılanmayabilir.
	Gergin bir ortamı yumuşatmayı da bilmek gerekir. Dengeli olmak ve davranmak çok önemlidir. Tabii bu zor bir iş. Zaten kolay olsaydı herkes yapardı.
G. B	Performansın başarısı için, çok iyi bir şekilde hazırlanmak ve orkestrayı çalıştırma planı yapmak gerekir. Nerede nasıl müdahalelerde bulunulacağı önceden kestirilmelidir. Böylece vakit kaybı olmadan istenilenler alınabilir.
	Tam anlamıyla yetkinlik gerekli. Tecrübe ve kişinin kendisinde bulunan özel yetenekler başarıyı getirir. Psikoloji bilmesi, teknik anlamda nerede nasıl davranış sergileyeceğini bilmesi, kalabalık bir sanatçı topluluğunu bilgisiyle güdülemesi gerekir.
G. C	Prova süresi kısıtlı olduğu için pratik olmalı..
	Orkestradan ne isteyeceğini çok iyi belli etmeli.
	Hedefleri açık olmalı
G. D	Zamanı iyi kullanması gerekiyor. Partitura çok iyi çalışarak provaya gelirse, hatalara anında çok uzatmadan müdahale ederse, performans iyi düzeye çıkabilir.

G. E	Prova planlamasını yapması lazım. Zorlanılacak yerleri belirleyip güçlükleri aşmak için kendine göre stratejiler geliştirmesi gerekir. Burada da eğitimciliği görebiliriz. Orkestra üyelerine destek olmak lazım. Yani, çaldıklarının daha üstüne çıkmaları konusunda onları inandırmak lazım. Zaten orkestra provaya geldiğinde çalmaya hazırdır. Bu hazır oluşluğu şefte de görürlerse tetikleme oluşur. Güdülenme de kendiliğinden gelir. Şef burada etkin konumdadır. Her hareketiyle orkestraya kendi enerjisini vermesi gerekir. Onlara önlerindeki eseri hatasız çalabileceklerini göstermelidir. Yapılan her hatada durdurup yeniden başlatmak pek yerinde olmayabilir. Küçük hatalar görmezden gelinebilir. Ancak bu küçük hataların sık sık tekrarında da müdahale etmek lazım.
-------------	---

Tablo 47’de, performans ile ilgili uzman görüşlerine yer verilmiştir. Orkestra performansının başarısı için gerekli olan koşullara değinen uzmanlar, bu başarıda orkestra şefine düşen görevleri aktarmaktadırlar. Buna göre orkestra şefi öncelikle yöneteceği esere çok iyi çalışmış olmalıdır. Eserde bulunan zor pasajları önceden çözümlemek, orkestrayı çalıştırırken olumlu pekiştireçler vermek, sanatçılara olan güveni göstermek, küçük hatalar üzerinde durmamak, zamanı çok iyi değerlendirmek, gereksiz ve uzun konuşmalar yapmamak gibi sıralanabilecek yaklaşımlar, orkestra şefinin orkestra performansı üzerindeki olumlu katkıları arasındadır.

Tablo 48 : Kategorilenmiş uzman görüşleri, orkestra ile iletişim

Uzman Görüşmeci	Orkestra İle İletişim
----------------------------	------------------------------

G. A.	Orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi, kısmen gereklidir. Daimi şefler ilgili olursa, orkestra üyelerinin gözünde yakınlık sağlar, iyi sonuç verir.
	İletişim dengeli olmalı, duruma göre değişir.
	Bir kral kadar otoriter, bir rahip kadar hoşgörülü, sabırlı, dengeli, saygın ve insancıl.
G. B	Provalarda Orkestra Şefi'nin orkestraya karşı tutumu, orkestranın yapabilirliğini göz önüne alıp, mümkün olan tüm verimin alınmasını sağlama amacına göre olmalıdır. Makul verimi almak için nasıl olmak gerekiyorsa, Orkestra Şefi öyle olacaktır.
	Orkestra Şefi'nin orkestracılar ile ilişkisi her zaman için mesafeli olmak zorundadır. Yakın olma özelliği mesafeli olma kuralını bozmaz. Orkestra Şefi profesyonel orkestra elemanlarının sorunlarıyla direkt olarak ilgilenmemelidir. Ancak orkestrasının içinde görev alan tüm sanatçıların belli bir düzeyin üstündeki sorunlarını haber almalı ve takip etmelidir. Ancak bu ilgilenme olağanüstü durumlar dışında direkt olmamalıdır.
G. C	Belli bir mesafeyi aşmamak kaydıyla sorunlarıyla ilgilenebilir.
	Mesafe olmalıdır. Sonuçta bir yönetici yönetilen ilişkisi var
G. D	
	Bu durum da eğitimcilik ve liderlik özelliklerine giriyor. Her davranış şekli provada gerginlik yaratılmadan yapılabilir. Şef yakın olsa da aradaki mesafeyi koruyabilir. Prova ve konser dışında yakın olunabilir ama bu durum provalarda suiistimal edilmemelidir. Özel sorunlarla değil ama iş ile ilgili sorunlarıyla ilgilenmelidir.
G. E	Özel sorunlarla değil ama iş ile ilgili sorunlarıyla ilgilenmelidir.
	Yeri geldiğinde sabırlı, sakin, hoşgörülü, yeri geldiğinde çok olmamakla birlikte sert, otoriter olmak lazım. Pozisyona göre değişir. Ama isteklerde ısrarlı olmak gerekli. Eğitimcilik ve psikoloji bilgisi lazım.
	Kendiliğinden oluşan bir mesafe vardır zaten. Herkes işini yaparsa sorun olmaz. Şefin orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi iyi olur. Ancak bu ilgi iş sınırlarını pek aşmamalı bence.

Tablo 48’de, orkestra ile iletişim ile ilgili uzman görüşlerine yer verilmiştir. Orkestra şeflerinin provalarda yada provalar dışında orkestra sanatçıları ile olan iletişimleri, uzman görüşlerine göre, dengeli, mesafeli, otoriter ve yerine göre sıcak olabilmektedir. Orkestra şefinin bir lider yönetici olduğu ve kurması gereken otoritenin bilgiye dayalı olması gerekmektedir. Provalarda gerginlik olmamasına özen göstermesi gereken şef, *-Bir kral kadar otoriter, bir rahip kadar hoşgörülü, sabırlı, dengeli, saygın ve insancıl* olabilmelidir. Orkestra şefi, orkestra sanatçılarının özel sorunları ile çok ilgili olmamasının yanında, işle ilgili sorunları ile ilgilenmeyi ihmal etmemelidir. Karşılıklı olarak güven, sevgi, saygı ve sorumluluk ekseninde gelişen iletişim, performansa olumlu yönde yansımaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada ulaşılan sonuçlarla ilgili açıklamalar yer verilmektedir. Ayrıca sonuçlar ışığında, konu ile ilgili öneriler getirilmektedir.

SONUÇ

Bir sanatçı olan orkestra şefi, liderlik, müzik bilinciliği, organizasyon, diplomasi gibi konularda da yetkin bir beceriye sahip olması beklenmektedir. Bu gibi özellikler, orkestra şefinin bir çok özelliğinin yanında, ideal bir şefi tanımlamaktadır. Bununla birlikte hangi alanda olursa olsun, topluluklara liderlik yapan kişilerde bulunması gereken özellikler, orkestra şefinde de görülebilmektedir. Teknik donanımı yeterli seviyede olan bir orkestra şefinin orkestraya bir eseri çaldırabilmesi için öncelikle prova sürecinden geçmesi gerekmektedir. Yöneteceği eseri önceden çalışarak çok iyi bir şekilde öğrenmiş olan şef, provalarda orkestranın en iyi performansına ulaşabilmesi için yol göstermekte, rehberlik yapmakta ve tüm bunların ötesinde aslında öğretmenlik yapmaktadır. Burada sözü edilen öğretmenlik kavramı, okul-öğrenci-öğretmen biçiminde algılanmamalıdır. Çünkü orkestra sanatçıları birer öğrenci, orkestra salonu da okul değildir. Eğitimlerini bitirmiş, profesyonel orkestra sanatçısı olmalarının yanında, çok iyi gözlemci ve eleştirmendirler. Böyle bir topluluğa liderlik ederek performanslarını mükemmel seviyeye ulaştırmak, bir başka özelliği aklımıza getirmektedir. Bu özellik *eğitimcilik* özelliğidir.

Araştırmada, orkestra şefinin işi gereği bilerek yada bilmeyerek yaptığı eğitimcilik irdelenerek, eğitimciliğin de içinde barındırdığı özelliklerin, orkestra şefinin yaptığı işle örtüşüp örtüşmediği açığa çıkartılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın birinci boyutunu oluşturan bu konuyla ilgili yapılan tüm çalışmalarda, bünyesinde barındırdığı tüm özelliklerle eğitimcilik, orkestra şefinin yaptığı işle örtüşmektedir. Yapılan görüşmelerdeki uzman görüşü de bu durumu doğrular niteliktedir. Elde edilen bulgulara göre orkestra şefi eğitimcilik özelliğini, orkestra sanatçıları üzerinde bir öğretmen tavrıyla göstermemelidir. Bu durum orkestra sanatçıları üzerinde, öğretmen-öğrenci etkileşimini doğuracağından, iyi sonuçlar vermeyebilmektedir. Çok zorlu bir eğitim sürecinden geçerek öğrencilik yıllarını geride bırakan orkestra sanatçılarının, yeni bir öğrenci ve öğretmen ilişkisini yaşamak istememeleri doğal karşılanabilir. Bu durumda orkestra şefinin işi daha da zorlu olmaktadır. Doğal olarak yapmaya çalıştığı eğitimci

yaklaşımlarını karşısındaki topluluğa pek fazla belli etmeden yapacak ve sonuçta performans kalitesi yüksek olan bir müzik eseri ortaya çıkartmaya çalışacaktır.

Araştırmanın ikinci boyutunu oluşturan eğitimcilik özelliğinin orkestra üzerindeki etkileri konusunda, orkestra psikolojisi kavramı üzerinde durulmuştur. Ulaşılabilen kaynaklarda yer verilmemiş olan orkestra psikolojisi kavramı, sosyal psikolojinin alt dallarından olan grup ve çalışma psikolojisi bağlamında incelenmiştir. Orkestra psikolojisinin ne olduğu, nasıl oluştuğu, nelerden olumlu yada olumsuz etkilendiği gibi konular ele alınmıştır. Orkestra şefinin eğitimcilik özelliğinin orkestra psikolojisi üzerindeki etkileri de bu yapı üzerine kurgulanmıştır.

Yapılan görüşmeler ve orkestralara uygulanan ölçekler sonucunda elde edilen bulgular, orkestra şefinin eğitimcilik özelliğinin orkestra performansı ve psikolojisi üzerinde olumlu etki yaptığı yönünde olmuştur. Eğitimcilik özelliklerinin, orkestra sanatçılarının orkestra şefinden beklentileri ile örtüştüğü görülmüştür.

Bununla birlikte araştırmada, orkestra şeflerinin yaptıkları iş gereği, psikoloji, grup ve çalışma psikolojisi gibi konuları da bilmesinin gerekliliği üzerinde durulmuştur. Grup ve çalışma psikolojisi bilen ve bunu orkestra dinamikleri çerçevesinde uygulayan bir şef, orkestranın performansını ve psikolojisini olumlu yönde etkileyebilmektedir.

ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak, konuyla ilgili getirilen öneriler aşağıda sıralanmaktadır.

- İdeal bir orkestra şefinde olması gereken özelliklerden olduğu, araştırma sonucunda anlaşılan eğitimcilik, bilimsel bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

- Bu bağlamda orkestra şefliği eğitimi gören sanatçıların, bu eğitimleri süresince, eğitimcilik ile ilgili dersler almalarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Eğitimcilik kavramını her yönüyle inceleyerek, bu kavramın uygulanması ve pratiğe dönüştürülmesi için şeflik öğrencilerine fırsatlar sunulmalıdır.
- Araştırma sonucundan, psikoloji kavramının bir orkestra şefi için çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. Orkestra şefliği eğitiminde psikoloji ve özellikle grup ve çalışma psikolojisi derslerine de yer verilmelidir.
- Orkestra psikolojisi kavramından yola çıkarak, mevcut olan orkestraların çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapılmalıdır.
- Orkestra psikolojisinin orkestra şeflerince bilinmesi yönünde adımlar atılmalı, bu konuda konferans, seminer yada paneller düzenlenebilmelidir.
- Orkestra psikolojisini kötü yönde etkileyen koşullar ortadan kaldırılmalıdır.
- Orkestra psikolojisini iyi yönde etkileyen faktörler desteklenmelidir.
- Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak, orkestra şefleri ile orkestralar arasındaki iletişimin daha iyi yönde gelişmesine olanak tanınmalıdır.
- Orkestranın, orkestra şeflerinden beklentileri dikkate alınmalı, bu durumun performans kalitesinin yükseltilmesinde önemli olduğu göz ardı edilmemelidir.
- Araştırmada yer alan orkestra üyelerinin birbirlerini ve orkestra psikolojisini değerlendirmeleri, orkestra sanatçılarının birlikte müzik yapmaktan ne anladıklarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, orkestra sanatçıları üzerinde psikolojik açıdan rahatsızlık yaratan kimi durumların önüne geçilmelidir. Bu durumlar, orkestra ve yönetim arasındaki ayrımcılık, orkestra içindeki gruplaşmalar, çekememezlik, ortamın sürekli gergin olması, ihtiyaçların karşılanmaması, özlük haklarının yerine getirilmesi, iş disiplininin sağlanması olarak sıralanabilmektedir. Orkestra psikolojisini ve dolayısıyla performansı olumlu yönde etkileyecek olan yaklaşımları şefin bilmesi gerekmektedir.
- Orkestra sanatçılarına, performans başarısında psikolojinin rolüne ilişkin bilgiler verilmelidir.

- Orkestra Şefi ve sanatçıları kişisel problemlerini provalara ve konserlere yansıtmamalıdır.
- Orkestra Şefleri eğitimciliğin özelliklerinden olan, sabırlı olmak, hoŐg r l  olmak, karşısındaki insana değer vermek, güler yüzlü olmak, kolaydan zora doğru bir yaklaşım sergilemek, insanı kaybetmek yerine insanı kazanmak yoluna gitmek, açık anlaşılır olmak, sakin olmak, kendinden emin ve teknik anlamda tam bir yeterliliğe sahip olmak gibi yaklaşımları g sterebilmelidirler.
- Müzik okullarında ve konservatuarlarda bu konularla ilgili araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

ACAR, Nilüfer, Grupla Psikolojik Danışmada Alıştırmalar, Deneyler,
Ankara: Nobel Yayınları, 2002.

ACAR, Nilüfer, Grupla Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri, Nobel Yayınları, Ankara,2001.

AÇIKGÖZ, Kamile, Etkili Öğrenme ve Öğretme, İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları, 2003.

ADAİR, John, Giz Veren Lider, İstanbul: Dharma Yay. 2003

ARKONAÇ, Sibel, Psikolojide Yeni Tartışmalar, İstanbul: Alfa Yay. 1999.

ARKONAÇ, Sibel, Sosyal Psikoloji, İstanbul: Alfa Yay., 2001.

BAŞARAN, İsmail, Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1992.

CARLSON, Neil, Psychology of Behavior, Massachusetts: Div. Of Simon Shuster Inc., 1991.

DEMAREE,Rudolph-MOSES,Don, The Complete Conductor, New Jersey: Prentice Hall, 1995.

EKİZ, Durmuş, Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş Nitel, Nicel ve Eleştirel Kuram Metodolojileri, Ankara: Anı Yayıncılık, 2003.

ERİNÇ, Sıtkı, Sanat Psikolojisine Giriş, Ankara: Ayraç Yayınları, 1998.

GÜLER, Ali, Eğitimin Tarihi ve Sosyal Temelleri, Bolu: A.İ.B.Ü Matbaası, 1997.

HUNSBERGER, Deer, The Art of Conducting, New York: McGraw Hill, 1992.

KHAN, Emil, Elementi Dirijirovaniya, Leningrad: Muzıka Pub., 1980.

MORGAN, Charles, A Brief İntroduction to Psychology, New York: McGraw Hill, 1977.

MUNCH, Charles, Ben Bir Orkestra Şefiyim, Çev.Üner Birkan, İstanbul: Afa Yayıncılık, 1990.

ÖNER, N., Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, 1997

ÖZAKPINAR, Yılmaz, Psikolojinin Temel Mefhumları, Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları, 1987.

ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem, Psikolojik Testler, Ankara: PDREM Yayınları, 1999.

PREVİN, Andre, Orchestra Rehersal VHS Kaset Newyork: 1985

RANDEL, Don Michael, The New Harvard Dictionary of Music, Harvard College Pub. 1969

RUDOLF, Max, Orkestra Yönetme Tekniği İstanbul: Orkestra Dergisi Sayı:45 1966.

SABUNCUOĞLU, Z., Çalışma Psikolojisi Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1984

SAY, Ahmet, Müzik Sözlüğü, Ankara: Müzik Ansiklopedisi Yayınları, 2002.

SCHURICHT, Carl, Genç Orkestra Şefine Mektup İstanbul: Opus Dergisi, Sayı:8, 1963

SEASHORE, Psychology of Music, New York: Dover Pub., 1967

SENEMOĞLU, Nuray, Gelişim Öğrenme ve Öğretim, Ankara: Gazi Kitabevi, 2004

SEYYAR, A., Davranış Bilimleri Terimleri, İstanbul: Beta Yay. 2004

SOLTI, George, United Nation 50. Anniversary Selebration Concert and Rehersal VHS Kaset Geneva: 1995

SÖNMEZ, Veyssel, Öğretmen El Kitabı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2001

TEZBAŞARAN, A., Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997

ULUSOY, Mahir, Sosyal Araştırma Yöntemleri” Ankara: 72 TDFO Ltd.Şti., 1999

VOSS, T., Lider Yöneticilik, İstanbul: Hayat Yayıncılık, 2002

WRENCH, D., Psychology, a Social Approach, New York: McGraw Hill Co., 1973

YILDIRIM, Ali - ŞİMŞEK, Hasan, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yay., 1999.

EKLER

EK 1**Orkestra Şefleriyle Yapılan Yapılandırılmış Görüşme Soruları****Görüşme Soruları:**

1. Orkestra şefinin “Grup Psikolojisi” bilmesi gereklidir?

2. Orkestra şefinin “Eğitimcilik” niteliği var mıdır? Bu bağlamda orkestra şefinin orkestraya öğrettiği davranışları kalıcı duruma getirmek için uyguladığı unutmayı önleyici pekiştireçlere ilişkin özellikler nelerdir?
3. Orkestra şefinin, orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi gerekli midir?
4. Provalarda dinamizmi ve motivasyonu sürekli canlı tutabilmek için orkestra şefinin yapması gerekenler kısaca nelerdir? Orkestranın dikkatini toplayıcı ve algılamayı kolaylaştırıcı söz, mimik, jest, davranış ve egzersizler hangi özelliklerde olmalıdır?
5. Orkestra şefinin bir çok niteliğinin yanında sizce öne çıkan en önemli özelliği nedir? Bununla birlikte, orkestra şefinin bilimsel tutum ve davranışlara sahip olması gerekli ve yararlı mıdır?
6. Orkestra şefinin, orkestra üyeleri ile iletişimi nasıl olmalıdır? (Doğrudan, dolaylı, mesafeli, yakın v.b.) Prova ve konserler dışında orkestra üyeleri ile bireysel ilişkileri ne yönde gelişmelidir?
7. Provalarda orkestra şefinin orkestraya karşı tutumu nasıl olmalıdır? (Sabırlı-sabırsız, hoşgörülü-hoşgörüsüz, sert-yumuşak, v.b.)
8. Provaların kısıtlı süreleri içerisinde, orkestradan maksimum düzeyde performans alınabilmesi için orkestra şefinin tutumu nasıl olmalıdır?
9. Orkestra psikolojisini olumsuz etkileyen faktörler kısaca nelerdir?
10. Orkestra psikolojisini olumlu etkileyen faktörler kısaca nelerdir?

11. Orkestra psikolojisini olumlu etkilemek için orkestra şefinin yapması gerekenler nelerdir? Bireysel yada grup hatalarını, grup psikolojisini bozmadan yapıcı yönde düzeltmesi, ne tür davranışlarla gelişmelidir?
12. Orkestra şefi eğitimcilik yönünü provalarda nasıl kullanmalıdır?
13. Orkestra şefinin eğitimcilik yönü performansı ve motivasyonu ne şekilde etkiler?
14. Orkestra şefinin konserde elde edilen başarıda, medya ve kamu önünde kendisini yada orkestrayı öne çıkartıcı tutum ve davranışları ne yönde gelişmelidir?
15. Orkestra şefinin mesleki başarısının destekleyicisi olması bakımından teknolojiyle bağlantısı ne yönde olmalıdır?
16. Orkestra şefinin, orkestranın performans başarısını tetikleyici, güdüleyici ve gerektiğinde dinginleştirici başlıca tutum ve davranışları, teknik, psikolojik ve yorumsal özellikler bakımından nelerdir?

EK 2**Orkestra Şefleriyle Yapılan Yapılandırılmış Görüşme Kayıtları****Görüşme Kayıtları**

Soru 1 : Orkestra şefinin “Grup Psikolojisi” bilmesi gereklidir?

G. A : Gereklidir.

G. B : Orkestra şefliği'nin en önemli noktalarından birisi, bu mevkiin prova anında elinde bulunan sınırsız gücü ve ortalama 70 kişilik kadrolara liderlik etme gerekliliğidir. Dolayısı ile Orkestra Şefi'nin grubuna hakim olabilmesi ve grubundan verim, başarı sağlayabilmesi için grup psikolojini bilmesi gerekir.

G. C : Son derece gerekli görüyorum. Çünkü yapılan iş doğrudan grupla ilgili olduğu ve son derece dikkat isteyen, hata kabul etmeyen, bir faaliyet olduğu için psikoloji bilinmesi bence şart.

G. D : Orkestra şefinin yönettiği orkestralar senin de bildiğin gibi, bazen 20 ile 70 kişi olabiliyor. Tabii bu rakam daha az veya daha çok olabilir. Bu kadar insanın bir arada yer aldığı ve bu insanların birlikte müzik yaptığı düşünülürse, bunları yöneten liderde de müzik bilgisi ve üstün yeteneği dışında başka özelliklerin de bulunması gerekir diye düşünüyorum. İşte bunların en başında psikoloji bilmesi geliyor. Bence çok gerekli.

G. E : Çok önemli. Grup psikolojisi bilmeyen bir orkestra şefi bu kadar çok müzisyeni idare etmekte çok zorlanır. Orkestranın dinamiklerini çok iyi bilmelidir. Şefin grup psikolojisi bilmesi ve buna göre davranması mutlaka gerekiyor. Aksi halde idare edemez.

Soru 2 : Orkestra şefinin “Eğitimcilik” niteliği var mıdır? Bu bağlamda orkestra şefinin orkestraya öğrettiği davranışları kalıcı duruma getirmek için uyguladığı unutmayı önleyici pekiştireçlere ilişkin özellikler nelerdir?

G. A : Eğitimcilik niteliği kesinlikle vardır. Ancak bunu bir öğretmen tavrıyla değil, daha yumuşak, anlatıcı rolüyle yapmalıdır.

G. B : Orkestra Şefi yönetimi altında olan orkestraya kendi yorumunu yaptırmaktadır. Orkestra Şefinin eser ile ilgili felsefesi orkestra çalgısı üzerinde ses bulacaktır. Dolayısı ile bu yorumu orkestraya aktarırken teknik jestler kullanmanın yanı sıra, müzikal isteklerinin akademik-teorik temeller üzerinde oturtmalıdır. Bu isteklerin orkestra tarafından kolayca alınmasının en önemli kısmını Orkestra Şefi'nin konu hakkındaki üst düzey bilgisi oluşturmaktadır. Orkestra Şefi bilgisi ile orkestra için eğitimidir.

G. C : Orkestra şefi bir bakıma orkestranın öğretmeni sayılabilir. Yani eğitimcilik niteliği vardır. Diğer soruya gelince; unutmayı önleyici pekiştireçler olarak uygulanabilen, tekrarlar olabilir. Ancak çok sık olmamak kaydıyla. İstenildiği gibi performans elde edildiğinde bunu takdir etmek olabilir.

G. D : Şef aynı zamanda eğitimidir. Çünkü eserlerin nasıl çalınması gerektiğini orkestraya öğretiyor. Ama bu özelliğini orkestra provasında orkestraya çok belli etmeden yapmalı. Orkestra sanatçıları kendilerinin öğrenci gibi görülmesinden pek hoşlanmazlar. Çok iyi ayarlanmış bir üslupla orkestrayı eğitmek lazım. Orkestranın bir şeyi unutmaması için belki onlara nota üzerine yazdırmak olabilir. Bir de takip etmek gerekir. Yani istediğiniz bir şey unutulmadan yerine getiriliyor mu getirilmiyor mu diye.

G. E : Tabii ki eğitimci yanı var. Orkestraya bir eser öğretiyor. Yalnız tabii bu özelliğin uygulaması her şefe göre değişebilir. Herkesin ayrı bir tarzı olabilir. Unutmayı önleyici pekiştireçlere gelince, yine her şefe göre değişir. Her orkestraya göre de değişir. Bazı orkestralar verileni anında yapar ve unutmaz. Ama unutulmaması için zaman zaman bu pasajlara yeniden dönülüp tekrarlar yaptırılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken şey çok tekrar yaptırılmaması, çünkü bu sıkılganlık yaratabilir.

Soru 3 : Orkestra şefinin, orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi gerekli midir?

G. A : Kısmen gereklidir. Daimi şefler ilgili olursa, orkestra üyelerinin gözünde yakınlık sağlar, iyi sonuç verir.

G. B : Orkestra Şefi profesyonel orkestra elemanlarının sorunlarıyla direkt olarak ilgilenmemelidir. Ancak orkestrasının içinde görev alan tüm sanatçıların belli bir düzeyin üstündeki sorunlarını haber almalı ve takip etmelidir. Ancak bu ilgilenme olağanüstü durumlar dışında direkt olmamalıdır.

G. C : Belli bir mesafeyi aşmamak kaydıyla olabilir.

G. D : Özel sorunlarla değil ama iş ile ilgili sorunlarıyla ilgilenmelidir.

G. E : Şefin orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi iyi olur. Ancak bu ilgi iş sınırlarını pek aşmamalı bence.

Soru 4 : Provalarda dinamizmi ve motivasyonu sürekli canlı tutabilmek için orkestra şefinin yapması gerekenler kısaca nelerdir? Orkestranın dikkatini toplayıcı ve algılamayı kolaylaştırıcı söz, mimik, jest, davranış ve egzersizler hangi özelliklerde olmalıdır?

G.A : Grup psikolojisini bilen bir şef, yaptığı işi iyi bildiği izlenimini vermesi gerekir. Planlı çalışarak, zamanı iyi kullanması, orkestrayı gereksiz oyalamaması, orkestraya inanması gerekir.Çok konuşmaması, pratik çözümler getirmesi gerekir.

G.B : Provaların zamanında başlayıp zamanında bitmesi dinamizmin önemli bir noktasıdır. Provanın teknik kurallarına uymak en başta orkestraya kendi dinamizmini

ve motivasyonunu ayarlama imkanı verir. Orkestra Şefi'nin eksiksiz mesleki ve partiyon bilgisi ve prova planını yapmış olması, orkestradan ne isteyeceğini tam olarak bilmesi ve bunu hissettirmesi orkestranın kendini devamlı istim üzerinde tutmasına olanak verir. Orkestra, kendini yöneten şefin seviyesinden kuşkulandığı anda tüm isteğini kaybeder.

G. C : İşte burada şefin grup psikolojisi bilme zorunluluğu doğuyor. Bir kere şef provaya başlamadan önce planlama yapması gerekir. Provada dinamizm ve motivasyonun söndürülmemesi, şefin becerisine bağlıdır. Provalarda gereksiz konuşmalar yapmaması, zamana uyum sağlaması başta geliyor. Kararlı ve ne isteyeceğinden emin olmak, anlaşılabilir olmak çok önemli. Dikkati toplayıcı ve algılamayı kolaylaştırıcı davranışlar çok önemli. Bunun için çok açık ve anlaşılır bir üslup gerekli. Orkestra üyelerinin kafalarında bir soru olmamalı. Dikkatin dağıldığı noktalarda toparlamak için açık uyarılar yerine, o an için duruma uygun pozisyonlar yaratılabilir. Bir fıkra, anı olabilir. Jest ve mimikler çok karışık olmamalı.

G. D : Orkestra dinamizmi enerji ve şefin hakimiyeti ile olur. Şefin hakimiyeti ise teknik yeterliliği ile oluşur. Orkestranın karşısına çıkan şef, prova saatine uymalı ve prova planlamasını mutlaka yapmalıdır. Yani ne yapacağını neyi ne şekilde isteyeceğini çok iyi bilmelidir. Bu böyle olursa, orkestra, karşısında ne istediğini bilen ve bunu sağlayan bir şefin dinamizmine uyum sağlayacaktır. Motivasyon bununla birlikte gelecektir. Şef orkestraya karşı çok anlaşılır olmalı. Bilgisiyle ve yeteneğiyle otoriteyi sağlamış bir şef dikkati de toplayabilir. Eğitimcilik yönü burada devreye giriyor herhalde. Çünkü algılamayı kolaylaştırıcı davranışlar şefin kendini ve müziği anlatabilirliği ile doğru orantılı. Anlaşılır jest ve mimikler, konuşmalar, açıklamalar algılamayı kolaylaştırabilir.

G. E : Burada şefin lider özellikleriyle, psikoloji ve eğitimcilik bilgisi önemli. Bunları bilen bir şef çok zorlanmaz. Orkestranın dinamizmi ve motivasyonu için önce

şefin dinamik ve yaptığı işe inanmış olması lazım. Zaman planlaması iyi olan ve orkestrayı gereksiz ayrıntılarla boğuşturmayan şef bunu sağlar. Açık seçik anlaşılır mimik ve jestler kullanmak lazım. Algılama için kolaydan zora doğru bir yol izlemek gerekiyor.

Soru 5 : Orkestra şefinin bir çok niteliğinin yanında sizce öne çıkan en önemli özelliği nedir? Bununla birlikte, orkestra şefinin bilimsel tutum ve davranışlara sahip olması gerekli ve yararlı mıdır?

G. A : Kişiliği, bilgi, ahlak, karakter, yetenek, duyuş ve vuruş ve liderlik vasfı.

G. B : Orkestra Şefi liderdir, en iyi bilen, en iyi duyan, en iyi gören'dir. En güçlü, en enerjik, en hakim'dir. Psikologdur. İdarecidir. Karizmatikdir. Bu özellikler yaratılacak bir imaj olarak düşünülmemelidir. Eğer bu özellikler varsa, yeterince gelişmiş ise Orkestra Şefi, gerçek bir şeftir.

G. C : Liderlik ve eğitimcilik. Bilimsel tutum ve davranışlar çok gerekli değildir. Ancak bu eğitimcilikle ilgili bilgi sahibi olursa iyi olur.

G. D : Bir çok özelliği var. Üstün yetenek, bilgi birikimi başta gelebilir. Orkestra şefi sanatçıdır. Bilim adamı değildir. Her ikisi de olabilirse çok iyi olabilir.

G. E : Liderlik herhalde önde geliyor. Sanatçılık özelliği de unutulmamalı. Bilimselliği belki öğretme aşamasında kullanabilir. Yani eğitimcilikte.

Soru 6 : Orkestra şefinin, orkestra üyeleri ile iletişimi nasıl olmalıdır? (Doğrudan, dolaylı, mesafeli, yakın v.b.) Prova ve konserler dışında orkestra üyeleri ile bireysel ilişkileri ne yönde gelişmelidir?

G. A : Dengeli olmalı, duruma göre değişir.

G. B : Orkestra Şefi'nin orkestracılar ile ilişkisi her zaman için mesafeli olmak zorundadır. Yakın olma özelliği mesafeli olma kuralını bozmaz.

G. C : Mesafe olmalıdır. Sonuçta bir yönetici yönetilen ilişkisi var.

G. D : Şef yakın olsa da aradaki mesafeyi koruyabilmeli. Prova ve konser dışında yakın olunabilir ama bu durum provalarda suiistimal edilmemelidir.

G. E : Kendiliğinden oluşan bir mesafe vardır zaten. Herkes işini yaparsa sorun olmaz.

Soru 7 : Provalarda orkestra şefinin orkestraya karşı tutumu nasıl olmalıdır? (Sabırlı-sabırsız, hoşgörülü-hoşgörüsüz, sert-yumuşak, v.b.)

G. A : Bir kral kadar otoriter, bir rahip kadar hoşgörülü, sabırlı, dengeli, saygın ve insancıl.

G. B : Provalarda Orkestra Şefi'nin orkestraya karşı tutumu, orkestranın yapabilirliğini göz önüne alıp, mümkün olan tüm verimin alınmasını sağlama amacına göre olmalıdır. Makul verimi almak için nasıl olmak gerekiyorsa, Orkestra Şefi öyle olacaktır.

G. C : Duruma göre değişir. Performansın mükemmel sağlanabilmesi için nasıl gerekiyorsa öyle olmalı. Her tutumun abartısı olumsuz sonuç verir.

G. D : Bu durum da eğitimcilik ve liderlik özelliklerine giriyor. Her davranış şekli provada gerginlik yaratılmadan yapılabilmesi.

G. E : Yeri geldiğinde sabırlı, sakin, hoşgörülü, yeri geldiğinde çok olmamakla birlikte sert, otoriter olmak lazım. Pozisyona göre değişir. Ama isteklerde ısrarlı olmak gerekli. Eğitimcilik ve psikoloji bilgisi lazım.

Soru 8 : Provaların kısıtlı süreleri içerisinde, orkestradan maksimum düzeyde performans alınabilmesi için orkestra şefinin tutumu nasıl olmalıdır?

G. A : Orkestrayı kendisine inandırmak ve zaman planlamasını çok iyi yapmak.

G. B : Çok iyi bir şekilde hazırlanmak ve orkestrayı çalıştırma planı yapmak gerekir. Nerede nasıl müdahalelerde bulunulacağı önceden kestirilmelidir. Böylece vakit kaybı olmadan istenilenler alınabilir.

G. C : Prova süresi kısıtlı olduğu için pratik olmalı. Orkestradan ne isteyeceğini çok iyi belli etmeli. Hedefleri açık olmalı.

G. D : Zamanı iyi kullanması gerekiyor. Partitura çok iyi çalışarak provaya gelirse, hatalara anında çok uzatmadan müdahale ederse, performans iyi düzeye çıkabilir.

G. E : Prova planlamasını yapması lazım. Zorlanılacak yerleri belirleyip güçlükleri aşmak için kendine göre stratejiler geliştirmesi gerekir. Burada da eğitimciliği görebiliriz.

Soru 9 : Orkestra psikolojisini olumsuz etkileyen faktörler kısaca nelerdir?

G. A : Kötü yazılmış nota, başkasının hatası yüzünden sürekli tekrar etmek, orkestra şefinin hatası yüzünden sürekli tekrar etmek.

G. B : Bir çok faktör sayılabilir. Ancak konumuz Orkestra Şefi olduğuna göre bu konuda açıklama yapmak gerekir. Orkestra Şefi'nin orkestra ile iletişim kuramaması, partiyon bilgisi veya teknik zayıflıklardan ötürü meydana gelen hataları orkestraya mal etmesi, orkestracının şefine güvenini kaybettirecek hareket ve davranışları görmesi bu faktörlerin en önemlilerindendir.

G. C : Yetersiz bir şef olumsuz etkileyebilir. Bunun yanında elbette şefin dışında başka hususlar da olabilir.

G. D : Burada kastettiğiniz galiba şefle ilgili. Şefin yeteneğinin sınırlı olması diyebilirim. Yani şefin yeteneğine güvenmeyen bir orkestranın psikolojisi de olumsuz etkilenebilir.

G. E : Prova başlama ve bitiş saatlerine uyulmaması, bir kişi yüzünden yapılan tekrarlar, şefin gereksiz konuşmalar yapması, şefin bilgisizliği denilebilir.

Soru 10 : Orkestra psikolojisini olumlu etkileyen faktörler kısaca nelerdir?

G. A : Çalışma koşullarındaki iyileştirmeler, maddi ve manevi yönden olumlu gelişmeler.

G. B : Bu soruya konu gereği Orkestra Şefi temelli bakıyorum. Kompleksiz, işini iyi yapan, orkestrayı tahlil edebilen, onun yapabilirlik ölçüsüne göre isteklerini belirleyen şef, orkestra psikolojisini olumlu yönde etkiler.

G. C : Başta çalışma şartlarının iyi olması geliyor. Şefin yeterli olması, neyi nasıl yapacağını bilmesi, orkestraya güven vermesi.

G. D : Orkestra şefi açısından cevaplarsam, şefin orkestranın beklentilerini karşılayacak türden yetenekli olması, zamanı iyi değerlendirmesi.

G. E : Provaların orkestrayı sıkıması lazım. Bunun için de şefin bu ortamı sunması gerekiyor. Tabii başka faktörler de var. Nota materyallerinin eksiksiz ve anlaşılır olması, şefin anlaşılır olması, gereksiz uzatmalar yapılmaması gibi.

Soru 11 : Orkestra psikolojisini olumlu etkilemek için orkestra şefinin yapması gerekenler nelerdir? Bireysel yada grup hatalarını, grup psikolojisini bozmadan yapıcı yönde düzeltmesi, ne tür davranışlarla gelişmelidir?

G. A : Orkestrayı kendi becerisine inandırmak. Ortada bir hata varsa bunu yapanla ilgilenmelidir. Tüm grupta değil.

G. B : İşini iyi anlamda yapan, yetki ve sorumluluklarının bilincinde olan, ayrıcalıklarına hakim bir şefin yalnızca işini yapması gerekmektedir.

G. C : Yeteneğini gösterebilmesi, liderlik vasfını da kullanarak eğitimci duyarlılığında olması. Hataları sert değil daha yumuşak bir tarzla aşmalı.

G. D : Psikoloji bilmesi, prova zamanını iyi kullanması, zamanında bitirmesi, orkestrayı gereksiz yere yormaması gerekir. Yapıcı yönde düzeltmeler, hatayı yerinde ve zamanında görerek olur. Bir de doğru kişiye uyarı yapılması gerekir. Bu uyarı düzeltme yönünde olmalı. İşte burada da yine eğitimcilik özelliğini kullanmalı.

G. E : Orkestra şefinin orkestrayla iyi bir iletişim kurması lazım. Orkestranın ona güvenmesi ve “bu adamın yaptıkları doğrudur” demesi lazım. Grup psikolojisi bozulmadan yapılan düzeltmeler hep anlaşılır ve özenli olmalı.

Soru 12 : Orkestra şefi eğitimcilik yönünü provalarda nasıl kullanmalıdır?

G. A : Eğitimcilik yönünü kesinlikle hissettirmeden kullanmalıdır.

G. B : Orkestra şefliğinin temelinde kusursuz olma gerekliliği yatmaktadır. Kusursuz bilgi Orkestra şeflerinin sahip olması gereken bir ayrıcalıktır. Orkestra Şefi bu özelliklere sahipse, orkestra kısa bir sürede karşısındakini tahlil edecek ve üstün bilgi karşısında eğilecektir.

G. C : Performansa yönelik kullanmalıdır. Zorlu pasajların öğretilmesi ama bunun çok hızlı yapılması gerekir.

G. D : Orkestraya eseri öğretme planları yapmalı. Yani zor yerlerde bunun yaptırılmasının planlarını. Çok sıkmadan doğru tespitler yaparak.

G. E : Eğitimcilik tarafını fazla belli etmesi pek doğru değil. Ama orkestrayı çalıştırırken bu özellik ister istemez gereklidir. Orkestranın amacı eseri hatasız ve müzikal çalmak olduğuna göre, şefin bu yöndeki isteklerini eğitimci gözüyle de değerlendirmesi lazım.

Soru 13 : Orkestra şefinin eğitimcilik yönü performansı ve motivasyonu ne şekilde etkiler?

G. A : Belirli bir oranda etkiler, bütünüyle değil, orkestranın eseri daha iyi öğrenmesini etkiler, motivasyonu kısmen etkiler.

G. B : Olumlu şekilde etkiler. Eğitimciliğin özellikleri hem performansta hem de motivasyonda yani psikolojide önemli etkiler sağlar. Ancak bu özellik orkestra şefinin aynı zamanda bir sanatçı olduğunu da unutturmamalıdır. Eğitimci yaklaşımı hissettirilmeden kendiliğinden gelişmelidir. Eğer böyle olursa çok önemli katkılar sağlar.

G. C : Orkestra şefi sanatçıdır. Eğitimcilik özelliği bu sanatçının özelliklerinden birisidir. Performansı ve motivasyonu olumlu yönde etkiler.

G. D : Bence çok iyi etkiler.

G. E : Çok önemli bir özellik. Şefin diğer pek çok özelliğinin yanında öne çıkıyor. Şef bu özelliği sonradan kazanıyor ama etkili oluyor. Olumlu etkileyeceği çok açık.

Soru 14 : Orkestra şefinin konserde elde edilen başarıda, medya ve kamu önünde kendisini yada orkestrayı öne çıkartıcı tutum ve davranışları ne yönde gelişmelidir?

G. A : Şef ve orkestra bir bütün olmalıdır. Başarıya giden yollardan biriside budur. Orkestra şefi bir lider olarak başarıda çok büyük bir paya sahiptir. Ancak bu başarı orkestra ile paylaşılmalıdır. Medya ve kamuoyu zaten şefin hak ettiği değeri verir. Orkestranın daimi şefi olarak görev almışsa, orkestra ile beraber, kurumsal anlamda medya önüne çıkılabilir. Medya ve kamuoyu orkestra şefini şef, lider, orkestrayı ise orkestra olarak algılar. Yani şef bireysel anlamda tektir. Orkestra ise bir gruptur.

G. B : Bu çok önemli değildir. Zaten kimin öne çıkacağı kendiliğinden gelişen bir durumdur. Ama ortada bir başarı varsa bu, hem orkestranın hem de şefindir. Şefi orkestradan ayrı düşünmemek gerekir. Çünkü orkestranın lideridir.

G. C : Böyle bir şeye gerek yok. Herkes kendi işini yapmalı, zaten medya yada ilgililer kimi öne çıkartacağını bilir.

G. D : Birilerinin öne çıkması gibi bir durum bence kendiliğinden olur. Burada bir şey yapmaya gerek yok.

G. E : Şefin bir davranış yapmasına gerek yok. Yurt dışında bununla ilgilenen menajerler var.

Soru 15 : Orkestra şefinin mesleki başarısının destekleyicisi olması bakımından teknolojiyle bağlantısı ne yönde olmalıdır?

G. A : Müzik teknolojisini takip etmekte yarar vardır. Ancak olmazsa olmaz bir durum değildir. Günümüzde yazılan çağdaş eserlerde kullanılan teknolojik yapıları bilmek gerekir. Ancak orkestra şefi daha çok akustik çalgılarla performans elde eder

G. B : İster istemez teknolojiyle iç içe bir durum söz konusu. Ses kayıt, her türden dinleme gereçleri ve elektronik çalgılardan haberdar olunması lazım.

G. C : Müzik teknolojisi sürekli yenileniyor. Orkestra şefi de en başta müzisyen olduğu için bunları takip etmek durumunda.

G. D : Teknolojiyi takip etmek gerekiyor. Çünkü bu gelişmeler hayatı kolaylaştırıyor. Müzikte bu durum bize de yansıyor. Dijital metronomlar, tunerler, ses kayıt cihazları, CD MP3 çalarlar.

G. E : Orkestra şefleri akustikle uğraşır. Teknolojiyi bu yönde kullanmak daha çok işe yarayabilir.

Soru 16 : Orkestra şefinin, orkestranın performans başarısını tetikleyici, güdüleyici ve gerektiğinde dinginleştirici başlıca tutum ve davranışları, teknik, psikolojik ve yorumsal özellikler bakımından nelerdir?

G. A : Orkestra şefi yöneteceği eseri çok iyi bilmeli. Yani teknik anlamda çok iyi hazırlanmış olmalı. Orkestranın karşısına bu şekilde çıkarsa ve orkestra bunu hissederse o zaman kendiliğinden güdüleyici bir durum söz konusu olur. Onların yapabildiklerini ortaya çıkartmak ve bunu yumuşak bir üslupla yapmak gerekir. Her eserde, her çalgı grubunu zorlayan zorlu pasajlar olabilir. Böyle yerlerde psikolojik yapılarını da düşünerek yaklaşmak lazım. Destekleyici sözler ve davranışlar sergilenebilir. Orkestranın karşısında şef yorgunluk belirtisi göstermemeli, daima orkestra dinamiğini yüksek tutmak için çaba göstermeli. Enerjisini tasarruflu kullanmayı bilmelidir. Çok katı ve sert tutumlar çok hoş karşılanmayabilir. Gergin bir ortamı yumuşatmayı da bilmek gerekir. Dengeli olmak ve davranmak çok önemlidir. Tabii bu zor bir iş. Zaten kolay olsaydı herkes yapardı.

G. B : Tam anlamıyla yetkinlik gerekli. Tecrübe ve kişinin kendisinde bulunan özel yetenekler başarıyı getirir. Psikoloji bilmesi, teknik anlamda nerede nasıl davranış sergileyeceğini bilmesi, kalabalık bir sanatçı topluluğunu bilgisiyle güdülemesi gerekir.

G. C : Orkestra şefi orkestrayla arasındaki uyuma göre hareket eder. Orkestranın ondan isteklerini ve beklentilerini bilmesi gereklidir. Bu duruma göre hareket tarzı belirlemelidir.

G. D : Psikoloji bilmesi ve eğitmeni yaklaşımları burada da çok önemli. Bunları bilen bir şef nasıl davranması gerektiğini de bilir. Nabızı iyi tutmak lazım. Her orkestranın yapısı değişik olduğu için şef bu değişkenlere de uymak durumunda. Orkestra üyelerinin iyi birer müzisyen olduklarını kendilerine çaldırarak göstermek

güdüleyici ve tetikleyici olabilir. Başarıyla tamamlanan bir prova ve başarılı bir konser, bir sonrakilerin çok iyi olmasını sağlayabilir. Tabii bunda da şefin büyük rolü var.

G. E : Orkestra üyelerine destek olmak lazım. Yani, çaldıklarının daha üstüne çıkmaları konusunda onları inandırmak lazım. Zaten orkestra provaya geldiğinde çalmaya hazırdır. Bu hazır oluşluğu şefte de görürlerse tetikleme oluşur. Güdülenme de kendiliğinden gelir. Şef burada etkin konumdadır. Her hareketiyle orkestraya kendi enerjisini vermesi gerekir. Onlara önlerindeki eseri hatasız çalabileceklerini göstermelidir. Yapılan her hatada durdurup yeniden başlatmak pek yerinde olmayabilir. Küçük hatalar görmezden gelinebilir. Ancak bu küçük hataların sık sık tekrarında da müdahale etmek lazım.

EK 3**Orkestra Üyelerine Uygulanan Ön Test Maddeleri**

EK 4**Orkestra Üyelerine Uygulanan Ölçek Maddeleri**

ANKET

Değerli orkestra sanatçıları, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapmakta olduğum doktora programı kapsamında, hazırlamakta olduğum “Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönü ve Orkestra Psikolojisi Üzerindeki Etkileri” konulu doktora tezime veri sağlamak amacıyla değerli görüşlerinize gereksinim duyulmaktadır. Üç ayrı ankette yer alan sorular arasında çok şıklı olanlarda, birden fazla şık işaretleyebilirsiniz. Doktora tezimde kullanılmak üzere yapacağınız bu anket, orkestra şefleriyle orkestralar arasındaki ilişkiye de olumlu katkılar sağlayacaktır. Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

ÖMER YÖNDEM

ORKESTRA ÜYELERİNE UYGULANACAK ANKET SORULARI

I

ORKESTRA ŞEFİNİN EĞİTİMCİLİK YÖNÜNÜN ORKESTRA PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1. Orkestra şefinin bir eseri yönetirken orkestra üyeleriyle göz teması kurması performansınızı nasıl etkiler?
 - a. Çok iyi etkiler
 - b. İyi etkiler
 - c. Fikrim yok
 - d. Kötü etkiler
 - e. Çok kötü etkiler

2. Orkestra şefinin prova ve konserde sabırsız oluşu performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

3. Orkestra şefinin prova ve konserde kendinden emin oluşu performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

4. Orkestra şefinin prova ve konserde tedirgin oluşu performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

5. Orkestra şefinin prova ve konserde anlayışlı oluşu performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

6. Orkestra şefinin provalarda öğretici olması performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

7. Orkestra şefinin prova ve konserde, jest ve mimiklerinin abartılı olması performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

8. Orkestra şefinin orkestraya karşı olumsuz önyargıya sahip olması performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

9. Orkestra şeflerinin prova ve konserde ne tür bir tutum içinde olmaları performansınızı olumlu etkiler? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Otoriter
- b. Sert
- c. Hoşgörülü
- d. Öğretici
- e. Sabırlı
- f. Alçakgönüllü
- g. Mesafeli
- h. Samimi
- i. İletişime açık
- j. İletişime kapalı
- k. Güler yüzlü
- l. Asık yüzlü
- m. Kendinden emin
- n. Heyecanlı
- o. Sakin
- p. Sabırsız
- q. Nazik
- r. Saygılı

- s. Saygısız
- t. Kaba
- u. Adil
- v. Zor beğenen
- w. Kolay beğenen
- x. İlgili
- y. İlgisiz
- z. Asabi

10. Orkestra şeflerinin prova ve konserde ne tür bir tutum içinde olmaları performansınızı olumsuz etkiler? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Otoriter
- b. Sert
- c. Hoşgörülü
- d. Öğretici
- e. Sabırlı
- f. Alçakgönüllü
- g. Mesafeli
- h. Samimi
- i. İletişime açık
- j. İletişime kapalı
- k. Güler yüzlü
- l. Asık yüzlü
- m. Kendinden emin
- n. Heyecanlı
- o. Sakin
- p. Sabırsız

- q. Nazik
- r. Saygılı
- s. Saygısız
- t. Kaba
- u. Adil
- v. Zor beğenen
- w. Kolay beğenen
- x. İlgili
- y. İlgisiz
- z. Asabi

11. Orkestra şefinin provalarda ve konserde otoriter bir tutum izlemesi performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

12. Orkestra şefinin provalarda çok tekrar yaptırması performansınızı nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

II

ORKESTRA ŞEFİNİN EĞİTİMCİLİK YÖNÜNÜN ORKESTRA PSİKOLOJİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1. Orkestra şefinin bir eseri yönetirken sizinle göz teması kurması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

2. Orkestra şefinin provalarda güler yüzlü olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

3. Orkestra şefinin prova ve konserde tedirgin oluşu motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

4. Orkestra şefinin prova ve konserde anlayışsız oluşu motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

5. Orkestra şefinin prova ve konserde aşırı heyecanlı olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

6. Orkestra şefinin öğretici olmaması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

7. Orkestra şefinin kararlı olmaması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok

- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

8. Orkestra şefinin performansınıza yönelik haklı bir eleştiri getirmesine nasıl tepki verirsiniz? (Birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Çok sinirlenirim
- b. Sinirlenirim
- c. Sinirlenmem
- d. Çok üzülürüm
- e. Üzülürüm
- f. Üzülmem
- g. Utanırım
- h. Tekrar çalamam
- i. Tekrar çalabilirim
- j. Ona hak veririm
- k. Hatamı düzeltmeye çalışırım
- l. Hiç umursamam
- m. Ben de onu eleştiririm

9. Orkestra şefinin performansınıza yönelik haksız bir eleştiri getirmesine nasıl tepki verirsiniz? (Birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Çok sinirlenirim
- b. Sinirlenirim
- c. Sinirlenmem
- d. Çok üzülürüm
- e. Üzülürüm
- f. Üzülmem

- g. Utanırım
- h. Tekrar çalamam
- i. Tekrar çalabilirim
- j. Ona hak veririm
- k. Hatamı düzeltmeye çalışırım
- l. Hiç umursamam
- m. Ben de onu eleştiririm

10. Orkestra şefinin performansınızı orkestranın önünde başkasıyla kıyaslaması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

11. Orkestra şefinin, orkestra üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmesi motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

12. Orkestra şefinin iyi bir eğitimci olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

13. Orkestra şefinin en önemli nitelikleri sizce hangileridir? (Birden çok işaretleyebilirsiniz)

- a. Eğitimci
- b. İletişimci
- c. İyi bir icracı
- d. Diplomat
- e. Disiplinli bir yönetici
- f. İyi bir dinleyici
- g. Müzik bilimcisi
- h. Deneyimli bir idareci
- i. İyi bir müzisyen

14. Orkestra şefinin sabırlı olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

15. Orkestra şeflerinin prova ve konserde ne tür bir tutum içinde olmaları motivasyonunuzu olumlu etkiler? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Otoriter
- b. Sert
- c. Hoşgörülü
- d. Öğretici
- e. Sabırlı
- f. Alçakgönüllü
- g. Mesafeli
- h. Samimi
- i. İletişime açık
- j. İletişime kapalı
- k. Güler yüzlü
- l. Asık yüzlü
- m. Kendinden emin
- n. Heyecanlı
- o. Sakin
- p. Sabırsız
- q. Nazik
- r. Saygılı
- s. Saygısız
- t. Kaba
- u. Adil
- v. Zor beğenen
- w. Kolay beğenen
- x. İlgili
- y. İlgisiz
- z. Asabi

III

ORKESRA ÜYELERİNİN KENDİLERİNİ VE ORKESTRA PSİKOLOJİSİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

1. Kendi grubunuzda teknik seviyenizi nasıl tanımlarsınız?

- a. Çok iyi
- b. İyi
- c. Orta
- d. Zayıf
- e. Diğer

2. Kendi grubunuzda artistik seviyenizi nasıl tanımlarsınız?

- a. Çok iyi
- b. İyi
- c. Orta
- d. Zayıf
- e. Diğer

3. Orkestra üyelerinin kişisel sorunlarını provalara yansıtması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

4. Orkestra üyelerinin birbirleri arasındaki iletişimin doğrudan olması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

5. Grubunuzda iletişiminizin olmadığı bir üyenin bulunması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

6. Orkestra içinde oluşan ayrımcılıklar motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

7. İlk defa çalacağınız bir salonda verilen konser motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler

- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

8. Partisine çalışmadan gelmiş olan arkadaşınıza karşı tutumunuz nasıl olur? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Hoşgörülü
- b. Sabırlı
- c. Sinirli
- d. Anlayışsız
- e. Yol gösterici
- f. Eğitici
- g. Sevinirim
- h. Üzülürüm
- i. Önemsemem

9. Orkestra provasını hangisine benzetirsiniz? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Savaş
- b. Bayram
- c. Oyun
- d. İş
- e. Çekişme
- f. Eğlence
- g. Zorunluluk
- h. Zaman kaybı

10. Konseri hangisine benzetirsiniz? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Savaş
- b. Bayram
- c. Oyun
- d. İş
- e. Çekişme
- f. Eğlence
- g. Zorunluluk

11. Grubunuzun aldığı kararlara uymanız ne şekilde olur? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. İtaatle
- b. Benimseyerek
- c. Düşünmeden
- d. Kararlara uymam
- e. Zorla
- f. Çoğunluğa uyarım
- g. Çok düşünürüm

12. Teknik seviyesi sizden daha iyi olan bir arkadaşınızla aynı sehpayı paylaşmak motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

13. Üyesi bulunduğunuz orkestranın hangi yapıda olmasını tercih edersiniz? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- a. Demokratik
- b. Otoriter
- c. Serbest
- d. İşbirlikçi
- e. İletişimsiz
- f. Dağınık
- g. Bütünleşmiş
- h. Fark etmez

14. Orkestra içindeki gruplaşmalar motivasyonunuzu nasıl etkiler?

- a. Çok iyi etkiler
- b. İyi etkiler
- c. Fikrim yok
- d. Kötü etkiler
- e. Çok kötü etkiler

EK 5

Senfoni Orkestralarına Gönderilen İzin Yazıları

ÖZGEÇMİŞ

- Adı Soyadı** : Ömer YÖNDEM
- Sürekli Adresi** : Umutkent 22/1 Ada 1.Bl.No:6 BOLU
- Doğum Yeri ve Yılı** : Kayseri 1971
- Yabancı Dili** : İngilizce
- İlköğretim** : Cumhuriyet İlkokulu - 1982
- Ortaöğretim** : Askeri Mızıka Okulu - 1988
- Lisans** : Hacettepe Üniversitesi Ankara Devlet Konservatuvarı - 1992
- Yüksek Lisans** : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. - 2001
- Anabilim Dalı** : Müzik Eğitimi

