

# PROFESYONEL İŞ HAYATINDA KADIN: KLASİK MÜZİK ORKESTRALARINDA KADIN ŞEF OLMAK

## Melisa OKAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı, Müzik Eğitimi Bilim Dalı, melodimelisaokan@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6468-9909

## Gülnihal GÜL

Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü, Müzik Eğitimi Ana Bilim Dalı, gulnihalgul@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9437-2419

Okan, Melisa ve Gül, Gülnihal. "Profesyonel İş Hayatında Kadın: Klasik Müzik Orkestralarında Kadın Şef Olmak". idil, 78 (2021 Şubat): s. 197–208. doi: 10.7816/idil-10-78-03

## ÖZ

Geçmişten günümüze pek çok meslekte varlığını ortaya koyan toplumsal cinsiyet kavramı müzik alanında da kendini göstermiş, kadınlar müzikte pek çok konuda kısıtlamalara maruz kalmışlardır. Günümüzde ise kadın müzisyenlerin, müziğin her alanında varlığını ispatladıkları görülmektedir. Ancak, özellikle sorumlusu olduğu topluluğun sanatsal tüm sorumluluğunu üstlenen orkestra şefliği alanında kadınların yeterince yer edemediği görülmekte, bu durumu toplumda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının etkilediği düşünülmektedir. Bu düşünce ile araştırmada, klasik müzik orkestralarında kadın şeflerin konumuna ilişkin kadın orkestra şeflerinin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. Bu kapsamda 7 kadın orkestra şefi ile görüşülmüştür. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri görüşme tekniği türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşme sonucunda elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın orkestra şeflerinin eğitim süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile karşılaştıkları, meslek yaşantılarında kadın olmanın olumlu ve olumsuz yansımalarını yaşadıkları, özel hayatlarında ise kadın şef olmanın olumlu ve olumsuz yansımalarını yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iş hayatında kadın, orkestra şefliği

## Giriş

Kadın ve erkekler için toplumsal olarak doğmuş rolleri, beklentileri ve öğrenilmiş kalıpları kapsayan, kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerini ele alan, bu iki cinsiyete manevi anlamlar yükleyen geniş bir kavram olan toplumsal cinsiyet kavramı, tüm dünya ülkelerinde varlığını sürdüren; bütün toplumlarda çalışma ilişkilerini ve aynı zamanda da iş ve meslek düzeyini etkileyen, kadın-erkek biyolojik farklılıklarını da kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Bingöl, 2014:108; Demirbilek, 2007:13; Ecevit, 2003:83; Özyaydınlık, 2014:94; Savcı, 1999:130).

Günümüzde kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar kültürel bir bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sonucunda da toplum kadın ve erkeğe hangi davranış ve faaliyetlerin uygun olup olmadığını; bu iki cinsin hak, kaynak ve güce ne kadar sahip olması gerektiğini beklentilerle ortaya koymaktadır. Bu beklentiler toplumdaki topluma farklılık gösterse de cinsiyetler arası farklılık ve eşitsizlikler her toplumda varlığını göstermektedir (Ecevit, 2003:83; Günindi Ersöz, 1997:159).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı, eğitim hayatından iş hayatına pek çok alanda kendini göstermektedir. Söz konusu bu eşitsizlik yalnızca kadınları değil tüm toplumu da ekonomik, siyasi ve kültürel gelişimleri açısından ciddi boyutta etkilemekte; ülkelerin demokratikleşmesine ve kalkınmasına da engel oluşturmaktadır. Kadınları ve erkekleri farklılaştıran bu kavram; toplumsal kaynaklara erişimde, fırsatlara ulaşmada ve temel hizmetlerden yararlanmada eşitsizliğe, profesyonel iş hayatında kadının var oluşunun engellenmesine ve kadın erkek arasında güç dengesizliğine neden olabilmektedir (Demirbilek, 2007:14; Ecevit, 2003:83; Özyaydınlık, 2014:94-95; Parlaktuna, 2010:1218).

Alan yazın incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin profesyonel iş hayatına yansımalarına ilişkin pek çok araştırma tespit edilmiştir.

Ayyıldız Ünnü, Baybars ve Kesken (2014) yapmış oldukları çalışmada Türkiye’de kadınların üniversiteler bağlamında yetki ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeylerinin erkeklere oranla daha düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. İnandı, Özkan, Peker ve Atik (2009) ise yapmış oldukları çalışmada kadın öğretmenlerin kariyerlerini ailevi nedenlerin toplumsal cinsiyete ait kalıp yargıların, yaşın, eğitim durumunun, cinsiyet ve ekonomik nedenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla engellediğini düşündüklerini belirlemişlerdir.

Kalem Berk (2013) “Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk Mesleğinde Kadın Örneği” isimli çalışmasında dünyada ve Türkiye’deki profesyonel meslek gruplarında kadın ve erkek çalışanların durumunu analiz etmiş ve kadın çalışanların sayısının artmasına rağmen yoğunlaştıkları meslek alanlarının ataerkil düzenin devamına hizmet edecek biçimde şekillendiğini ve meslek grupları içinde üst düzeylerde kadınların hala çok düşük sayıda yer aldığını saptamıştır. Bununla birlikte Türkiye özelinde ise hukuk mesleği bağlamında kadınların avukatlık alanında sayısal olarak yoğunlaştığını, özellikle üst düzeyde hâkim ve savcılarda kadın çalışan sayısının çok az olduğunu tespit etmiştir.

Yılmaz, Bozkurt ve İzci (2008) yapmış oldukları çalışmada kamu sektöründe çalışan kadın işgörenlerin kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarını ortaya koymayı amaçlamış; çalışmanın sonucunda kamu sektöründe çalışan kadınların eğitim seviyeleri yüksek dahi olsa kadın-erkek ayrımcılığına maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Karataş (2013) ise yapmış olduğu çalışmada genelde işgücü piyasasında, özelde ise bankacılık sektöründe kadınların aleyhine bir cinsiyetçi kariyer farklılaşması söz konusu olduğunu tespit etmiştir.

Geçmişten günümüze pek çok meslekte varlığını ortaya koyan toplumsal cinsiyet kavramı müzik alanında da kendini göstermiş, kadınlar müzikte tabulaşmış ön yargı, çeşitli dayatma ve engellemelerle karşılaşmış; karar verdikleri türde beste yapmak, diledikleri çalgıyı çalmak ve diledikleri müzikal etkinliklere katılmak gibi konularda kısıtlamalara maruz kalmışlardır (Özkişi, 2009: 42; Sarıkaya ve Özer., 2015:101). Kadınlar ilk olarak, tam anlamı ile bir müzik eğitimi fırsatına 16.yüzyılda ulaşmış, 18.yüzyılın ilk yarısı kadın müzisyenlerin yükselişlerinin doruk noktasına ulaştığı dönem olmuş; İtalya, Fransa, Almanya, Avusturya ve İngiltere’de birçok kadın besteci, yorumcu, piyanist ve eğitimci olarak sanatsal yeteneklerini ortaya koymuştur (Sarıkaya ve Özer., 2015:100-101; Tunçdemir, 2004:7).

Günümüzde ise kadın müzisyenlerin, müziğin her alanında varlığını ispatladıkları görülmektedir. Ancak, özellikle sorumlusu olduğu topluluğun teknik ve müzikal anlamda sanatsal tüm sorumluluğunu üstlenen orkestra şefliği alanında kadın müzisyenlerin uluslararası alanda yeterince yer edemediği görülmekte, bu durumu toplumda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının etkilediği düşünülmektedir (Yöndem, 2005:5). Bu düşünce ile araştırmada klasik müzik orkestralarında kadın şeflerin yerine ilişkin kadın orkestra şeflerinin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. Bu amaçla, “Profesyonel iş yaşamında klasik müzik orkestralarında kadın şef olmanın yeri nedir?” sorusu doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Orkestra şefi eğitimi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumuna ilişkin katılımcı görüşleri nelerdir?

2. Meslek yaşantılarına kadın olmanın yansımalarına ilişkin katılımcı görüşleri nelerdir?
3. Özel hayatlarında orkestra şefi olmanın yansımalarına ilişkin katılımcı görüşleri nelerdir?
4. Sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olmaya ilişkin katılımcı görüşleri nelerdir?

## Yöntem

Bu bölümde araştırmanın deseni, örnekleme ve verilerin elde edilmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### Araştırma Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi yöntemlerin kullanıldığı, algıları ve olayları doğal ortamda bütünsel ve derinlemesine inceleyerek nitel bir süreci izleyen yorumlayıcı bir yaklaşımdır (Türnüklü, 2001:8; Yıldırım ve Şimşek., 2008:39).

### Çalışma Grubu

Çalışmada örneklem grubunun belirlenmesinde tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Tipik durum örnekleme araştırma problemi ile bağlantılı olarak evrende yer alan çok sayıdaki durumdan sıra dışı olmayan tipik durumlardan seçilerek oluşturulan örnekleme yöntemidir (Baltacı, 2018:246; Sönmez ve G. Alacapınar., 2018:174; Deveci, 2018:1251).

Araştırma için görüşmeler Türkiye’de klasik müzik orkestralarında görev yapan 7 kadın orkestra şefi ile gerçekleştirilmiş, bazı katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin izin alınmadığı için katılımcı demografik özelliklerine yer verilmemiştir.

### Verilerin Toplanma Araçları

Araştırmanın verileri görüşme tekniği türlerinden, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış ya da görüşme sırasında gelişen konuya göre yeni soruların da sorulabildiği bir genel görüşme kılavuzu hazırlanarak gerçekleştirilen veri toplama yöntemidir (Güler vd., 2013:113; Karasar, 2017:212-213; Özden ve Durdu., 2016:104; Türnüklü, 2000:547).

Araştırma verilerini elde etmek amacı ile araştırmacılar tarafından hazırlanmış ve 9 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Geçerliliği sağlamak için üç alan uzmanına bu sorular sorulmuş, uzman görüşleri doğrultusunda sorular uygulama için son şeklini almıştır.

### Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Görüşme sonucunda elde edilen verilerin çözümlemesinde betimsel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Betimsel analizde katılımcıların görüşlerini yansıtmaya amacı ile sık sık doğrudan alıntılara yer verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek., 2008:224).

Araştırmadan elde edilen veriler kodlanmış, ardından temalara ayrılmış ve yorumlanmıştır. Alıntılar yapılırken katılımcıların isimleri katılımcı 1 (K1), katılımcı 2 (K2) şeklinde kısaltılarak kodlama yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için veriler iki alan uzmanının görüşüne sunulmuş ve tutarlılık incelemesi yapılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucu görüş birliği ve görüş ayrılıkları tespit edilmiş güvenilirlik hesaplama formülü P (Tutarlılık Yüzdesi) =  $\frac{Na}{Nt}$  (İki formda aynı kodlanan madde sayısı)\*100/Nt (Bir formda bulunan toplam madde sayısı) kullanılarak hesaplanmıştır (Çepni, 2005:105). Uzmanların değerlendirmeleri arasındaki uyum 84,09 çıkmıştır. Bu değer 70 veya daha üstünde olması yeterli görüldüğünden (Miles ve Huberman’dan akt. Baş, 2014:105), veri analizi için güvenilirliğin sağlandığı kanısına varılmıştır.

## Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan 7 kadın orkestra şefi ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş kod ve temalar oluşturulmuştur. Araştırmada orkestra şeflerine yöneltilen sorulara verilen cevaplardan 44 kod, elde edilen bu kodlardan 4 temaya ulaşılmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen verilere dayalı olarak bulgulara derinlemesine yer verilmiştir.

## Şeflik Eğitimi Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğiyle Karşılaşma Durumu

Kadın orkestra şeflerinin, şeflik eğitimi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumuna ilişkin görüşlerini “eğitiminiz sırasında, cinsiyetiniz açısından olumlu ve olumsuz yönde farklı bir tutumla/tavırla karşılaştınız mı?” sorusu ile belirtmeleri istenmiştir. Orkestra şeflerinin cevaplarından elde edilen verilerin analizi sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumuna ilişkin olarak eğitmeni önyargısı, arkadaş önyargısı, çevre önyargısı, meslektaş önyargısı, azınlık cinsiyetçi ayrımcılığı, kadın dayanışması, eğitmeni desteği, eşitlikçi yaklaşım, çevrenin olumlu yaklaşımı olmak üzere 9 kod elde edilmiştir. Şeflik eğitimi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumuna ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler “toplumsal cinsiyet eşitsizliği” temasına yönelik olarak “karşılaşma durumu” ve “karşılaşmama durumu” olmak üzere iki başlık altında kodlanmış, bu temaya ilişkin kodlamalara Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Şeflik eğitimi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumuna ilişkin katılımcı görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı Sayısı	Katılımcılar
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	Karşılaşma Durumu	Eğitmeni Önyargısı	4	K1, K2, K3, K5
		Arkadaş Önyargısı	1	K1
		Çevre Önyargısı	1	K1
		Meslektaş Önyargısı	1	K2
		Azınlık Cinsiyetçi Ayrımcılığı	1	K4
	Karşılaşmama Durumu	Kadın Dayanışması	1	K3
		Eğitmeni Desteği	3	K5, K6, K7
		Eşitlikçi Yaklaşım	2	K6, K7
		Çevrenin Olumlu Yaklaşımı	1	K2

**Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumu:** Tablo 1’de de görüldüğü gibi şeflik eğitimi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşma durumuna ilişkin görüş bildiren katılımcılar bulunmaktadır. Katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle eğitmeni önyargısı (4), arkadaş önyargısı (1), çevre önyargısı (1) ve meslektaş önyargısı (1) ile karşılaştıkları yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle azınlık cinsiyetçi ayrımcılığı (1) ile karşılaştığı yönünde görüş bildiren katılımcının da olduğu tespit edilmiştir. “Karşılaşma durumu” alt temasına ilişkin olarak katılımcı görüşlerinden bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

... orkestra şefi hocam “siz kadınlar belli bir yaşa gelince sizin vücudunuza hormonal bir şeyler oluyor ve gözünüz hiçbir şeyi görmüyor. Tek istediğiniz evlenmek, aile kurmak ve çocuk sahibi olmak oluyor. O yüzden bir kadına verilen eğitimin her an boşa gitme şansı var. Aile kurup devam eden kadınlar da var ama geri dönmeyenler de var o yüzden çok ciddi bir eğitim gereken mesleklerde kadınlara yatırım yapmaktan biraz çekiniyoruz” dedi(K1).

... ne zaman sahneye prova için çıksam çok kısa tutuluyordum ve hemen birkaç bir şeyle aşağıya indiriliyordum bu durum kadın olmamın verdiği çelimsiz hissiyatı uyandırıyor bende. Şeften ayrımcılık çok net hissettim(K2).

Eğitimin sırasında daha yeni başlarken “kadınlar doğası gereği bu işi yapamazlar” cümleleriyle karşılaştım(K3).

... kadın şef olarak tüm olumsuz yaklaşım ve önyargıların tahmin edilen aksine erkek şeflerden değil, azınlık cinsiyetçi ayrımcılığından kaynaklandığını gördüm(K4).

... orkestra şefliği eğitimimize başladığımız ilk derste hocamız, orkestraların kadın müzisyenleri dahi almadıklarını, bunu bildiğimiz halde neden orkestra şefi olmaya çalıştığımızı sordu ve kadınların orkestra şefi olamayacağını bize anlatmaya çalıştı. Derse giren başka bir erkek öğrenci daha vardı, bize arkasını döndü ve dersi onunla yaptı(K5).

**Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşmama durumu:** Şeflik eğitimi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşmama durumuna ilişkin katılımcı görüşlerinin de yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitmeni desteğini alma (3), eşitlikçi yaklaşımlarla karşılaşma (2), kadın dayanışması (1) ve çevrenin olumlu yaklaşımı yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. “Karşılaşmama durumu” alt temasına ilişkin katılımcı görüşlerinden bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

...insanlar şef olduğun için sana hep bir saygı duyuyorlar. Beni gördüklerinde koridorda, bana "merhaba maestro" deyip geçiyor ya da "merhabalar şefim, nasılsın" diyorlar bu kadar saygı duyulmayı hak eden bir iş yapmak çok güzel bir şey(K2).

Kadınlar birbirlerine destek oluyorlar ve bu gerçekten büyük bir ilham kaynağı oluyor. Özellikle çok destekleyici mailler atıyorlardı, gerçekten en büyük destekçilerim kadınlar(K3).

... Londra Kraliyet Müzik Akademisi'ne giren ilk kız öğrenciydim. Yabancı ve kadın olmama karşın mesleki başarımla ve yetkinliğim göz önünde tutularak Akademi'ye alınmışım. Türkiye'de okurken de hocalarımla çok büyük desteklerini gördüm(K5).

Bütün eğitim aldığım saygıdeğer duayen hocalarımdan her zaman tam destek gördüm(K6).

Türkiye'de yetişmek üzere bir kadın orkestra şefi adayının olmasından okulumuzdaki hocalarımla memnun olduklar ve her öğrenciyi verdikleri desteği bana da sağladılar(K7).

## Meslek Yaşamında Kadın Olmanın Yansımaları

Kadın orkestra şeflerinin, kadın olmanın meslek yaşamına yansımalarına ilişkin görüşlerini "Mesleki yaşamınızda orkestra şefi olma açısından karşılaştığınız zorluklar nelerdir?", "Meslek hayatınızda, kadın olmanın içgüdüsel yanlarını olumlu/olumsuz yönde hissettiniz mi?", "Orkestra üyelerinin tavırlarında, cinsiyetiniz açısından size yansıyan olumlu ya da olumsuz yönde hissettiğiniz farklılıklar nelerdir?" soruları ile belirtmeleri istenmiştir. Orkestra şeflerinin cevaplarından elde edilen verilerin analizi sonucunda, kadın olmanın meslek yaşamına yansımalarına ilişkin olarak kadınsal içgüdü, yönetsel beceri, orkestra elemanı yaklaşımı, fazla çaba sarfetmek, iş bulma güçlüğü, yaş engeli, kurul yönetimi ayrımcılığı, orkestra elemanı önyargısı, cinsiyet ayrımcılığı, empati kurma, yönetim baskısı, kıskançlık olmak üzere 12 kod elde edilmiştir. Meslek yaşamında kadın olmanın yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler "kadın olmanın meslek yaşamına yansımaları" temasına yönelik olarak "olumlu yansımalar" ve "olumsuz yansımalar" olmak üzere iki başlık altında kodlanmış, bu temaya ilişkin kodlamalara Tablo 2'de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Mesleki yaşamda kadın olmanın yansımalarına ilişkin katılımcı görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı Sayısı	Katılımcılar
Kadın Olmanın Meslek Yaşamına Yansımaları	Olumlu Yansımalar	Kadınsal İçgüdü	4	K1, K2, K5, K7
		Yönetsel Beceri	3	K1, K3, K4
		Orkestra Elemanı Yaklaşımı	1	K5
	Olumsuz Yansımalar	Fazla Çaba Sarfetmek	1	K5
		İş Bulma Güçlüğü	1	K3
		Yaş Engeli	2	K3, K7
		Kurul Yönetimi Ayrımcılığı	1	K3
		Orkestra Elemanı Önyargısı	3	K1, K3, K4
		Cinsiyet Ayrımcılığı	3	K3, K4, K5
		Empati Kurma	1	K2
		Yönetim Baskısı	1	K5
		Kıskançlık	1	K5

**Kadın olmanın meslek yaşamına olumlu yansımaları:** Tablo 2'de de görüldüğü gibi kadın olmanın meslek yaşamına olumlu yansımalarına ilişkin görüş bildiren katılımcılar bulunmaktadır. Katılımcıların kadın olmanın meslek yaşamına olumlu yansımaların kadınsal içgüdü (4), yönetsel beceri (3) ve orkestra elemanı yaklaşımı (1) olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. "Olumlu yansımalar" alt temasına ilişkin olarak katılımcı görüşlerinden bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Kadınlar daha duygusal, ben de çok duygusalım. Müziği herkesten farklı yaşayıp görebiliyorum. Orkestra şefinin asıl durumu duyguyu çıkarmak, onun duygusal paletine göre çalıyor orkestra. Çünkü her şey var tutku, hüznün, heyecan. O anlamda çok olumlu etkileri oldu kadın olmamın...(K1).

...kadın olmamın vermiş olduğu içgüdüsellikle müziği daha fazla içselleştirip burnumun direğinin sızladığını hissedencesine uygulanıp bunu yansıttığı oluyor...(K2).

... kadınlar için en uygun meslek orkestra şefliği, çünkü şef hem kendi bedenini hem de müzisyenlerin bedensel hareketlerini kontrol eden biri. Bir çok farklı işlevi aynı anda düşünmek kadınların en önemli yeteneği(K4).

...prova veya konser esnasında yanlış çalmak üzere olan bir müzisyeni önceden hissedip, hemen ona yardım edebiliyorum. Bu kolaylık kadın olmamdan ileri geliyor olabilir...(K5).

**Kadın olmanın meslek yaşamına olumsuz yansımaları:** Meslek yaşamında kadın olmanın olumsuz yansımalarına ilişkin olarak katılımcı görüşlerinin de yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı (3), orkestra elemanı önyargısı (3), yaş engeli (2), fazla çaba sarfetmek (1), iş bulma güçlüğü (1), kurul yönetimi ayrımcılığı (3), empati kurma (1), yönetim baskısı (1) ve kıskançlık (1) yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. "Olumsuz yansımalar" alt temasına ilişkin katılımcı görüşlerinden bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

*Orkestra şefliği bölümünden mezun olup orkestra şefi olanların yüzdesi %50'nin altında biz mezun oluyoruz ama işimizi yapmıyoruz. İş yok en zor şey bu. Sebebi çok fazla mezun var, yeterince orkestra yok. ...özellikle de cinsiyet için içine girince sırf erkek olmadığın için ayrı bir değerlendirme kategorisinde seçiliyorsunuz. Bunun kendisi zaten cinsiyetçi bir durum. Seçici kurul elerken ya da seçerken çeşitli kriterleri var bu kriterlerden biri benim direkt kadın olmam oluyor yani erkeklerde erkek diye bir kategori yok, çünkü kadın olunca anormal oluyor...(K3).*

*...ne yazık ki Türkiye'de Türk müzisyenlerle çalışırken kadın olduğum için çekincesiz, disiplinsiz davranışlarda bulunmaları ve önyargıları dikkatimi çekti...(K4).*

*...orkestra şefliği mesleğinde hayatta kalmak istiyorsam, her zaman erkeklerden %200 daha iyi olmalıydım...(K5).*

*...yaşamın genç olması ve iyi bir sistem olmamasından kaynaklı olarak bazı sorunlar ile karşılaştım...(K7).*

### Orkestra Şefliği Mesleğinin Özel Hayata Yansımaları

Orkestra şeflerinin, orkestra şefliği mesleğinin özel hayatlarına yansımalarına ilişkin görüşlerini "Şef olmanızın özel hayatınıza olumlu/olumsuz etkileri oldu mu?" sorusu ile belirtmeleri istenmiştir. Orkestra şeflerinin cevaplarından elde edilen verilerin analizi sonucunda, orkestra şefi olmanın özel hayatlarına ilişkin olarak kuvvetli önsezi, iletişim gücü, saygınlık, karakter gelişimine katkı, kültürel birikim, analitik düşünme yeteneği, liderlik yeteneği, güven duygusu, kendini eleştirebilme, zorluklarla mücadele gücü, geniş sosyal çevre, kontrolü elde tutma, karşı cinsin güçlü kadın korkusu, karşındakini yargılama, sorumluluğun artması, yetememe duygusu, mesleki imaja ayak uydurma zorunluluğu olmak üzere 17 kod elde edilmiştir. Orkestra şefi olmanın özel hayata yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler "özel hayata yansımalar" temasına yönelik olarak "olumlu etkiler" ve "olumsuz etkiler" olmak üzere iki başlık altında kodlanmış, bu temaya ilişkin kodlamalara Tablo 3'te yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Orkestra şefi olmanın özel hayata yansımalarına ilişkin katılımcı görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı Sayısı	Katılımcılar
Şef Olmanın Özel Hayata Yansımaları	Olumlu Etki	Kuvvetli Önsezi	1	K1
		İletişim Gücü	2	K2, K3
		Saygınlık	1	K2
		Karakter Gelişimine Katkı	2	K3, K5
		Kültürel Birikim	1	K3
		Analitik Düşünme Yeteneği	1	K3
		Liderlik Yeteneği	2	K3, K7
		Güven Duygusu	1	K5
		Kendini Eleştirebilme	2	K2, K5
		Zorluklarla Mücadele Gücü	1	K5
	Geniş Sosyal Çevre	1	K7	
	Olumsuz Etki	Kontrolü Elde Tutma	2	K1, K3
		Karşı Cinsin Güçlü Kadın Korkusu	1	K3
		Karşındakini Yargılama	1	K4
		Sorumluluğun Artması	2	K2, K5
		Yetememe Duygusu	1	K2
		Mesleki İmaja Ayak Uydurma Zorunluluğu	4	K1, K2, K5, K7

**Orkestra şefi olmanın özel hayata olumlu etkileri:** Tablo 3’te de görüldüğü gibi orkestra şefi olmanın özel hayata olumlu etkilerine ilişkin görüş bildiren katılımcılar bulunmaktadır. Katılımcıların orkestra şefi olmanın özel hayata olumlu etkilerin iletişim gücü (2), karakter gelişimine katkı (2), liderlik yeteneği (2), kendini eleştirebilme (2), kuvvetli önsezi (1), saygınlık (1), kültürel birikim (1), analitik düşünme yeteneği (1), güven duygusu (1), zorluklarla mücadele gücü (1) ve geniş sosyal çevre (1) olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. “Olumlu etkiler” alt temasına ilişkin olarak katılımcı görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

*...her şeyi önceden kavrayabiliyorum. Ben mesela arkadaşlarımlayken bile etkileri, tepkilerini, birazdan neler olacak, insanlar neyin peşinde bunları düşünüyorum hep...(K1).*

*... Bence bir şefin en önemli anahtarı %98 iletişimdir. iletişimi iyi olan bir şefin istediğini yaptırmaması mümkün değildir, ben bu konuda şanslıyım...(K2).*

*Kişiliği, karakteri çok geliştiriyor. Çok fazla okuma ve araştırma yapmak gerekiyor, bir derinlik katıyor. Özellikle notayı çalışırken analitik düşünme, psikolojiyi öğrenme vs gibi yanları var ve tabi liderlik de çok psikolojik bir iş bu yüzden bu yanları çok geliştiriyor(K3).*

*...Sahnedeki kusursuz olmak zorundasınız ve çok çalışmalısınız. 120 kişilik orkestra size güvenmek zorunda, tüm sorumluluk sizde ve hata yapmamalısınız. Bu durum insanın kişiliğine de yansıyor. Kendime karşı objektif olmayı ve kişisel disiplini şeflik mesleği öğretmiştir. Kendimi her zaman hiç acımadan eleştirmeyi öğrendim...(K5).*

**Orkestra şefi olmanın özel hayata olumsuz etkileri:** Orkestra şefi olmanın özel hayata olumsuz etkilerine ilişkin olarak katılımcı görüşlerinin de yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki imaja ayak uydurma zorunluluğu (4), sorumluluğun artması (2), kontrolü elde tutma (2), karşı cinsin güçlü kadın korkusu (1), karşındakini yargılama (1), yetememe duygusu (1) yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. “Olumsuz etkiler” alt temasına ilişkin katılımcı görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

*...İnsanların ne düşündüklerini ve nasıl tepki vereceklerini anlayabiliyorum. Bu ilk başlarda sizi üzmeğe başlıyor ama daha sonra bunları yaşadıkça sertleşiyorsunuz, demirleşiyorsunuz. Bu sefer de onları kontrol etmeye başlıyorsunuz...(K1).*

*...imaja gelecek olursak giydiğin kıyafette şöyle oluyor “bir şef böyle giyinir mi?” ya da “bir şef saçını böyle yapar mı?” ya da “çok koyu bir ruj sürmeyeyim orkestrada dikkat çekmesin” gibi fiziksel özelliklerinde yine aslında bilinçaltımızda olan o erkek gibi olma maskülen olma algısı bizi içten içe fethedebiliyor. Benim giydiğim kıyafeti veya makyajı etkileyebiliyor. Sosyal medyaya koyduğum fotoğrafları dahi etkileyebiliyor...(K2).*

*...güçlü kadın olayı var özellikle özel hayatta erkekleri kaldırması güç geliyor. Biraz tanıyınca “ben bununla uğraşmak istemiyorum” diyorlar, kaçıyorlar. Erkekler bir şey söylendiğinde itaat eden kadına alışmışlar...(K3).*

*...özel yaşamda insan ilişkileri kişisel sempati veya antipati üzerine kurulu; oysa orkestra müzisyenlerini anlamak ve yönetmek için empati gerekli. Özel yaşamda başkalarını algılamak onları içselleştirmekten geçmiyor aksine onları değerlendiriyor, yargılıyoruz(K4).*

*...Orkestra ile çalışmalarım olduğu zaman giyimimin güzel, şık ve rahat olmasına özen gösteririm çünkü orkestraya hiçbir zaman olumsuz, yorgun ve bıkkın bir izlenim vermek istemem. Konserlerde uzun etek veya uzun elbiseyi tercih ediyorum, kıyafetlerim asla açık-saçık değil, uzun ve kapalıdır. Mesleğiniz doğal olarak görünüşünüze de etki ediyor(K5).*

### **Sosyo-kültürel Bağlamda Kadın Orkestra Şefi Olma Durumu**

Kadın orkestra şeflerinin, sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olma durumuna ilişkin görüşlerini “Ülkemizde kadın orkestra şeflerinin, erkek orkestra şeflerine göre sayıca daha az olmasının sebebi sizce nedir?”, “Orkestra şefliğinin, meslek olarak kadınlar tarafından pek fazla tercih edilmemesinin sebebi sizce nedir?”, “Kadınların orkestra şefliği mesleğine yönelmeleri için herhangi bir çalışma yapılıyor mu?”, “Kadınların orkestra şefliği mesleğine yönelmeleri için sizin tavsiyeleriniz nelerdir?” soruları ile belirtmeleri istenmiştir. Orkestra şeflerinin cevaplarından elde edilen verilerin analizi sonucunda, sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olma durumuna ilişkin olarak kıdem, toplumsal algı, kadına biçilen rol, rol model eksikliği, siyasi ve teknelci lobi engeli, mesleki alanda yüksek beklenti olmak üzere 6 kod elde edilmiştir. Sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olma durumuna ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler “Olumsuz Etkiler” temasına ilişkin kodlamalara Tablo 4’te yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olma durumuna ilişkin katılımcı görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı Sayısı	Katılımcılar
Sosyo-kültürel Bağlamda Kadın Şef Olmak	Olumsuz Etki	Kıdem	1	K1
		Toplumsal Algı	5	K1, K2, K3, K5, K6
		Kadına Biçilen Rol	3	K1, K2, K5
		Rol Model Eksikliği	1	K3
		Siyasi ve Tekelci Lobi Engeli	1	K4
		Yüksek Beklenti	1	K5

**Sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olmanın olumsuz etkileri:** Tablo 4’te kadın orkestra şefi olmanın sosyo-kültürel bağlamda olumsuz etkilerine ilişkin olarak katılımcı görüşlerinin yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların toplumsal algı (5), kadına biçilen rol (3), siyasi ve tekelci lobi engeli (1), rol model eksikliği (1), kıdem (1), yüksek beklenti (1) yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. “Olumsuz etkiler” alt temasına ilişkin katılımcı görüşlerinden bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

*...kadından başka beklentiler var. Yemek, çocuk var. Yani toplumsal roller, hislerimiz, içgüdülerimiz, kabul ettiğimiz roller, toplumun bize biçtiği roller var. Gece gündüz çalışma gerektiren bir meslek orkestra şefliği, uzun vadeli bu yüzden zor(K1).*

*...biz kendimize kadın orkestra şefi olarak bakıyoruz farkında olmadan. Bu da cinsiyetçilik yüzünden. Biz kendimizi kadın orkestra şefi kontenjanına koyuyoruz ama diğer yönlerimizi ortaya çıkarmalıyız(K3).*

*Kadın orkestra şeflerinin sayıca az olma nedeni engellenmiş olmalarıdır. Pozitif ayrımcılık sayesinde, kadın şeflerin yerine azınlık cinsiyet olanları getirmiş olmalarıdır. Kadınların orkestra şefi olamaması için siyasi ve tekelci lobi engelleri dışında hiçbir engel yoktur(K4).*

*...kadınların liderliğini toplumlar hala kabullenmekte zorlanıyorlar. Orkestranın yarısından çoğunun kadın olmasının bile bir yararı yok, tek bir yol var ki, o da kadın şefin mesleğinde gerçekten yetkin, güçlü, iyi bir müzisyen ve çıkarılan zorluklara karşı mücadele verecek yeteneği olabilsin. Erkek egemen algı ve alışkanlık ancak bu şekilde değiştirilebilir. ...özel hayatınızın olamayacağını kabullenip yoğun çalışmayı göze alabilmelisiniz. Bunu herkes yapamıyor hatta erkekler bile başaramıyorlar ama onlardan çok iyi olmaları beklenmiyor. onlar için çok iyi olmak şartı yok. Erkek bir şef vasatın altında bile olsa her yerde konser verebilir, kapılar bu alışılmış objeye her zaman açık(K5).*

### Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda şeflik eğitim sürecinde kadın orkestra şeflerinin eğitimci, arkadaş, meslektaş ve çevre önyargısı olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumu ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara benzer şekilde kadınların, kadınların mesleki eğitim sürecinde ötekileştirildiğine ilişkin sonuçların elde edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Bartleet, 2008). Buradan yola çıkarak toplumsal cinsiyet algısının öncelikle eğitim ortamında ortadan kalkması gerekli görülmektedir. Ayrıca toplumun kadınların cinsiyetleriyle eşleştirilen mesleklerin dışında eğitim almalarına yönelik önyargılardan ve bu önyargıları besleyen toplumsal baskılardan arınabilmesi önemlidir. Bunun da ancak toplumsal bir kültürlenme sürecine girilmesiyle ve bu kültürlenmenin de öncelikle sanat alanlarına yapılan yatırımlarla gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte katılımcıların şeflik eğitimi sürecinde eğitimci desteği alma, eşitlikçi yaklaşımlarla karşılaşma, kadın dayanışması ve çevrenin olumlu yaklaşımı yönünde de görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak kadın cinsiyetliyle eşleştirilen mesleklerin dışında meslek tercihi yapan ve bu alana yönelik eğitim gören kadınların toplumdaki cinsiyetçi algının değişmesine katkı sağladığı görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda katılımcıların kadın olmanın meslek yaşamlarında yönetsel becerilerinin, kadınsal içgüdülerinin ve orkestra elemanlarının yaklaşımları olmak üzere olumlu yansımalarının olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Tanyeli (2008) yapmış olduğu çalışmada kadınların cesaret, vizyon, dayanıklılık, detaylarla ilgilenmek, duygu zenginliğinden doğan önseziler gibi özelliklerinin iş hayatlarındaki en önemli silahları arasında olduğunu ifade etmektedir. Araştırmayı destekler nitelikteki bu düşünceden de yola çıkarak, söz konusu bu kadınsal özelliklerin kadınların iş yaşamlarına olumlu katkı sağladığı ve onları başarıya ulaştıran en önemli özellikler arasında olduğu düşünülmektedir.



Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı, orkestra elemanı önyargısı, yaş engeli, fazla çaba sarfetmek, iş bulma güçlüğü, kurul yönetimi ayrımcılığı, yönetim baskısı ve kıskançlık olmak üzere meslek yaşamlarında kadın olmanın olumsuz yansımalarını yaşadıklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ulaşılan bu alt tema çerçevesinde elde edilen sonuçlar ile benzer sonuçların elde edildiği çalışmaların da olduğu görülmektedir. Jones (2015) yapmış olduğu çalışmada kadın şeflerin cinsiyet bağlamında yaşadıkları deneyimleri incelemiş; kadınların erkekler ile eşit kabul edilme mücadelesinin hala sürdüğü ve siyasette, kurumlarda, eğitimde ve liderlik pozisyonlarında günümüzde de hala geride kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Makal (2020) ise müzikte kadın olarak mesleki gelişimlerin en yavaş yaşandığı alanın orkestra şefliği olduğunu ifade etmektedir. Buradan yola çıkarak Katılımcı 4'ün de ifade ettiği gibi kadınların orkestra şefi olarak siyasi ve hukuki haklarına sahip çıkmaları, orkestra şefliği alanının denetime açılması, bu alanda saydam kriterlerin yerleşmesi ve şeflik atama yasalarının değişmesinin gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir.

Kadın orkestra şefi olmanın özel hayatlarına yansımalarına ilişkin olarak kuvvetli önsezi, iletişim gücü, saygınlık, kariyer gelişimine katkı, kültürel birikim, analitik düşünme ve liderlik yeteneği, güven duygusu, kendini eleştirebilme, zorluklarla mücadele gücü ve geniş sosyal çevre olmak üzere katılımcı görüşlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu alt tema çerçevesinden elde edilen sonuçlar ile Eken (2006) in yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Eken (2006) yapmış olduğu çalışmada toplumsal cinsiyet olgusu temelinde kadın subayların aile içi rol ve mesleki rol bağlamında ev içi sorumluluklarının paylaşımının eşler arası ilişki üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Pavalko (1971) mesleklerin insanların yaşam tarzlarını farklılaştırma işlevi gören farklı alt kültürleri temsil ettiğini ifade etmektedir (Pavalko'dan akt. Eken, 2006). Buradan yola çıkarak kişinin mesleğinin yaşam tarzına, edindiği sosyal çevresine ve kişilerarası iletişiminde vb. yön verdiği düşünülmektedir.

Katılımcıların olumsuz etkiler alt temasına ilişkin olarak imaja ayak uydurma zorunluluğu, sorumluluğun artması, kontrolü elde tutma, karşı cinsin güçlü kadın korkusu, karşısındakini yargılama ve yetememe duygusu yönünde görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak profesyonel meslek hayatı içerisinde üst konumlarda yer alan kadınların mesleki rollerinden kaynaklanan bir baskı içerisinde olduklarını hissettikleri düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların sosyo-kültürel bağlamda kadın orkestra şefi olmanın toplumsal algı, kadına biçilen rol, siyasi ve tekelci lobi engeli, rol model eksikliği, kıdem ve yüksek beklenti olmak üzere olumsuz etkilerinin olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Sosyo-kültürel bağlamda iş hayatında kadın olmanın yansımalarına ilişkin farklı çalışmaların da olduğu tespit edilmiştir. Bulut ve Kızıldağ (2017) yapmış oldukları çalışmada kadın yöneticilerin kariyerlerinde doğrudan bir cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıklarını ancak bir takım engellerle karşılaştıklarını tespit etmiştir. Erişkin Karabey (2019) yapmış olduğu çalışmada toplumsal cinsiyet rollerinin klasik batı müziği bestecilerinin mesleki yaşantılarına etkilerini tespit etmeyi amaçlamış, araştırmanın sonucunda kadın bestecilerin toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını tespit etmiştir. Buradan yola çıkarak sosyo-kültürel bağlamda kadınların meslek hayatlarında üst konumda yer almalarının olumsuz yansımalarını yaşadıkları ve bu durumun kariyerlerini sürdürmelerindeki engeller arasında olduğu düşünülmektedir.

Geçmişten günümüze gerek iş hayatında gerekse özel hayatlarında kadınlar "cinsiyet kalıbı" ile karşılaşmakta; bu kalıptan doğan kadın ayrımcılığı ile savaşılmaktadır. Bu düşünce ile kadın ve erkek cinsiyetine dayalı meslek algıları oluşmakta; kadınlar toplumsal algılar sonucunda eğitim, istihdam, kültürel/sosyal ve siyasi alanda mücadelesini sürdürmek zorunda kalmaktadırlar.

Bu kapsamda şeflik mesleği de cinsiyete dayalı bu algıdan etkilenmekte; kadın şefler eğitim, meslek ve özel hayatlarında bu cinsiyet algısının yansımalarını hissetmektedirler. Bir orkestra şefinin yönetsel becerilerinin üst düzeyde olması, lider kişiliğe sahip olması, orkestra üyeleri ve seyirci ile etkili iletişim kurabilme yeteneğine sahip olması gereklidir (Vural, 2012:288). Bu genel özellikler şefin kişilik ve aldığı eğitimin yansımalarıdır. Ancak var olan cinsiyet ayrımcılığı iyi bir eğitim sürecinden geçerek mesleklerinde söz sahibi olan, kendini gerek yönetimlere gerekse orkestra üyelerine kabul ettirmeyi başaran kadın orkestra şeflerinin söz konusu bu ayrımcılığın etkilerini eğitim süreçlerinden meslek ve özel hayatlarına kadar yaşadıklarını göstermektedir. Bununla birlikte kültürlenme sürecinin önemli ayaklarından biri olan klasik müzik orkestra şefleri, toplumsal algının değişmesine yönelik kararlı bir mücadelenin içerisinde bulunmakta ve yönetsel becerilerini üst düzeyde gösterebilecekleri sahnelerde en önde yer almaktadırlar.

## Kaynaklar

- Ayyıldız Ünnü, Nazlı Ayşe; Baybars, Miray ve Kesken, Jülide. "Türkiye'de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 42, 2014: 121-134.
- Baltacı, Ali. "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 2018: 231-274.
- Bartleet, Brydie-Leigh. You're a Woman and Our Orchestra Just Won't Have You: The Politics of Otherness in the Conducting Profession. *Hecate*, 34(1), 2008: 6-23.
- Baş, Gökhan. "Lise Öğrencilerinde Yabancı Dil Öğrenme Kaygısı: Nitel Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 36, 2014: 101-119.
- Bingöl, Orhan. "Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Özel sayı 1, 2014: 108-114.
- Bulut, Dilvin ve Kızıldağ, Duygu. "Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, 2017: 81-102.
- Çepni, Salih. *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, 2. Baskı, Trabzon: Üçyol Yayıncılık, 2005.
- Demirbilek, Sevda. "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt 44, Sayı 511, 2007: 12-26.
- Deveci, İsa. "Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının Sahip Oldukları FeTeMM Farkındalıklarının Girişimci Özellikleri Yordama Durumu", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 26, Sayı 4, 2018: 1247-1256.
- Ecevit, Yıldız. "Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?", *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 4, 2003: 83-88.
- Eken, Hurigül. "Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 15, 2006: 247-279.
- Erişkin Karabey, Müge Deniz. *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Klasik Batı Müziği Bestecilerinin Mesleki Yaşamlarına Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Müzikoloji Anabilim Dalı, 2019.
- Güler, Ahmet; Halıcıoğlu, Mustafa Bülent ve Taşgın, Serkan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Günindi Ersöz, Aysel. *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamu'da Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, 1997.
- İnanlı, Yusuf; Özkan, Saynur; Peker, Sevinç ve Atik, Ümide. "Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2009: 77-96.
- Jones, Courtney. *One of the Guys: The Experiences of Three Women Conductors in Collegiate Band Programs*, Submitted to University of New Mexico in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of music, 2015.
- Kalem Berk, Seda. "Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk Mesleğinde Kadın Örneği", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, 2013: 74-103.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 32. Basım, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2017.
- Karataş, Aslı. "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 2013: 1-16.
- Makal, Ahmet. "Toplumsal Cinsiyet Açısından Müzik ve Kadın: Dünyada ve Türkiye'de Kadın Müzisyenler ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 65, Sayı 2, 2020: 739-789.
- Özaydınlık, Kevser. "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı 33, 2014: 93-112.
- Özden, M. Yaşar ve Durdu, Levent. *Eğitimde Üretim Tabanlı Çalışmalar İçin Nitel Araştırma Yöntemleri*, 1. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2016.
- Özkişi, Zeynep Gülçin. *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'de Kadın Besteciler: Tanzimat'tan Günümüze Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Kadın Besteciler ve Yapıtları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sanat ve Tasarım Anabilim Dalı, 2009.

- Parlaktuna, İnci. "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 10, Sayı 4, 2010: 1217-1230.
- Sarıkaya, Ece ve Özer, Mehmet Can. "Kadının Sanat, Yaratıcılık ve Romantik Dönem Bestecileri Üzerinden Bir Okuması", *EÜ Devlet Türk Musikisi Konservatuvarı Dergisi*, Sayı 7, 2015: 97-109.
- Savcı, İlkey. "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 54, Sayı 1, 1999: 123-142.
- Sönmez, Veysel ve Gülderem Alacapınar, Füsun. *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 6. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2018.
- Tanyeli, Çağlar. *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Algulamasının Kadın Kariyeri Üzerine Etkileri: Kavramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selç
- Tunçdemir, İlknur. "Müzik Sanatında Kadın Olgusu, Yaratıcılığı ve Besteciliği", *Ye*
- Türnüklü, Abbas. "Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniğı: Görüşme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 24, 2000: 54
- Türnüklü, Abbas. "Eğitimbilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması", *Eğitim ve Bilim*, Cilt 26, Sayı 120, 2001: 8-13.
- Vural, Timur. "Lider Olarak Orkestra Şefi", *Fine Arts*, Cilt 7, Sayı 3, 2012: 287-306.
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- Yılmaz, Abdullah; Bozkurt, Yavuz ve İzci, Ferit. "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2008: 89-114.
- Yöndem, Ömer. *Orkestra Şefinin Eğitimcilik Yönü ve Orkestra Psikolojisi Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Müzik Anabilim Dalı, 2005.

# **WOMEN IN PROFESSIONAL BUSINESS LIFE: BEING A FEMALE CONDUCTOR IN CLASSICAL MUSIC ORCHESTRAS**

**Melisa Okan**  
**Gülnihal Gül**

## **ABSTRACT**

In this study, in the context of gender inequality, it is aimed to get the opinions of female orchestra conductors regarding the place of female conductors in classical music orchestras. In this context, 7 female orchestra conductors were interviewed. Qualitative research method was used in the research. The research data were collected using semi-structured interview technique, which is one of the interview technique types. Descriptive analysis technique was used in the analysis of the data obtained from the interview. As a result of the research, it has been concluded that female orchestra conductors encounter gender inequality in their educational processes, experience positive and negative reflections of being a woman in their professional lives, and positive and negative reflections of being a female conductor in their private lives.

**Keywords:** Gender inequality, business women, orchestral conducting