

YARATICI DRAMA ETKİNLİKLERİNİN KURUM İÇİ İLETİŞİM ARACI OLARAK KULLANIMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İdil GÜNEY ŞİMŞEK

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Türkiye
idil.simsek@acibadem.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0594-2323>

<i>Atıf</i>	GÜNEY ŞİMŞEK, İ. (2024). YARATICI DRAMA ETKİNLİKLERİNİN KURUM İÇİ İLETİŞİM ARACI OLARAK KULLANIMININ DEĞERLENDİRİLMESİ. <i>İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 16(2), 265-283.
-------------	--

ÖZ

Yaparak ve yaşayarak öğrenme ilkesine dayalı çağdaş bir öğretim yöntemi ve kendi öğelerine sahip bir sanat alanı olan yaratıcı drama, katılımcıların kendi yaşam deneyimlerinden yola çıkarak belirli bir kazanım doğrultusunda çeşitli tekniklerden yararlandığı, grup dinamiğine bağlı bir oyunlaştırmayı ifade eder. Yaratıcı drama etkinliklerinin en önemli kazanımları, bireyin kendini tanımasına, farkındalığını ve empati duygusunu geliştirmesine, ekip olma, işbirliği yapabilme ve iletişim becerilerine katkı sağlamasıdır. Bu çalışmada bir yöntem olarak yaratıcı dramanın sosyal ve mesleki alanlardaki becerilere yönelik katkılarını anlamak ve günümüzde giderek daha fazla önem kazanan kurum kültürüne etkisine odaklanmak amaçlanmıştır. Bu amaçla Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi çalışanlarına yönelik düzenlenmiş Yaratıcı Drama ile Yaşantı Atölyesi'ne gönüllü olarak katılmış akademik ve idari personelden bilimsel araştırmaya destek olmak isteyen 11 kişinin onayı alınarak çalışma yürütülmüştür. Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Etik Kurulu onayı alınan çalışma, betimsel nitelikte olup veri toplama aracı olarak açık uçlu soru formu kullanılmıştır. Birbiri ile ilişkisi olduğu tespit edilen veriler, doğrudan alıntılarla örneklendirilmiş ve literatür doğrultusunda belirli temalar çerçevesince bir araya getirilerek yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda bir katılımcı hariç tüm katılımcılar ilk defa yaratıcı drama çalışmasına katıldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların tamamı yaratıcı drama ile yaşantı atölyesine dair olumlu duygu ve deneyimlerini dile getirmiş, yaratıcı drama etkinliklerinin kurum içi iletişimi güçlendirerek kurum kültürüne olumlu katkı sağlama potansiyelini vurgulamıştır. Türkçe literatür tarandığında yetişkin dramanın kurum içi iletişim aracı olarak kullanımını değerlendirerek çalışanların sosyal ve mesleki yaşantılarına olan katkılarıyla beraber kurum kültürüne etkisini araştıran çalışmalara rastlanmaması nedeniyle çalışma ile alanyazına katkı sağlanması ve iş dünyasına program örneği sunulması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Yaratıcı Drama, Yetişkin Drama, Drama, Kurum İçi İletişim, Kurum Kültürü.*

Geliş tarihi: 09.03.2024 – Kabul tarihi: 04.04.2024, DOI: 10.17932/IAU.IAUSBD.2021.021/iausbd_v16i2005

Araştırma Makalesi-Bu makale iThenticate programıyla kontrol edilmiştir.

Copyright © İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi

AN EVALUATION OF THE USE OF CREATIVE DRAMA ACTIVITIES AS AN INTERNAL COMMUNICATION TOOL

ABSTRACT

Creative drama is a contemporary teaching method based on the principle of learning by doing and experiencing. Thereby participants benefit from various techniques based on their own life experiences. Through dramatization based on group dynamics, creative drama activities contribute to the individual's self-knowledge, awareness and empathy, teamwork, communication and collaboration skills. This study aims to understand the effects of creative drama on social and professional skills and on organizational culture, which is becoming increasingly important today. This study is based on qualitative research in which an open-ended questionnaire was used for data collection. The data obtained from 11 employees who voluntarily participated in the creative drama workshops organized for the staff of Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar University was analyzed with the content analysis technique. All the participants except one attended a drama activity for the first time. Overall, the analysis shows the potential of creative drama activities to contribute positively to the corporate culture by strengthening internal communication. Since there are almost no studies investigating the effects of adult drama on corporate culture, the study reveals both academic and sectoral benefits.

Keywords: *Creative Drama, Adult Drama, Drama, Internal Communication, Corporate Culture.*

GİRİŞ

Kendi öğelerine sahip bir eğitim ve sanat alanı olan yaratıcı drama, çeşitli tiyatro ve drama tekniklerinden yararlanan grup dinamiğine bağlı bir oyunlaştırmayı ifade eder. Drama lideri eşliğinde yürütülen etkinliklerde, oyunsu süreçler içerisinde yapılan canlandırmalar gerçek yaşamdan birçok öğeyi ve dolayısıyla çözülmesi gereken çatışma anlarını içerir. Drama, gerçek yaşantılar ile kurgusal yaşantıların etkileşimine dayanır (Bolton, 1985). Etki ve tepkiye dayalı dramatik anların neticesinde katılımcılar, evrensel, toplumsal ve etik kavramları anlamlandırabilir, canlandırmalar kurgusal dünya içerisinde gerçekleşse dahi sosyal olayların doğurabileceği sonuçları kavrar. Drama etkinlikleri katılımcıların kendilerini tanımalarına, empati ve farkındalık seviyelerini yükseltmelerine, çevrelerine karşı daha duyarlı ve demokratik tutumlar geliştirmelerine olumlu katkı sağlar.

Bu bağlamda yaratıcı dramanın kurum içi iletişim aracı olarak kullanımını değerlendiren bu araştırma, günümüzde giderek daha fazla önem kazanan çalışan memnuniyetine ve bunun kurum kültürüne etkisine odaklanmaktadır. Birden fazla çalışanın ortak bir hedef doğrultusunda aynı çatı altına geldiği bir kurumda, iş gücünün etkin kullanımı, iş tatminine ve iş uyumuna bağlı bir süreçtir. Dolayısıyla çalışanların memnuniyeti ve motivasyon yaklaşımını dikkate almak gerekir (Kaynak, 1990). Kurumun performansı ile çalışanın performansı arasındaki etkileşimi dikkate alan pek çok kurum, iç iletişimde etkinlik yönetimine ağırlık vermektedir. Kurumlar, gerek kurumsal davetler, geziler, turnuvalar, sahne etkinlikleri düzenlemek olsun gerek çalışanların hobilerini ve yaşam boyu gelişimlerini desteklemek olsun, personelin sosyalleşmesini sağlamakta ve bir yandan da ekip ruhu içinde uyumla çalışabilme becerisini arttırarak kuruma aidiyet duygusunu pekiştirmeyi hedeflemektedir. Bu çalışmada iç iletişim faaliyeti olarak Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi akademik ve idari personeline yönelik düzenlenmiş ve gönüllü katılım sağlanmış Yaratıcı Drama ile Yaşantı Atölyesi'ne yönelik katılımcı görüşleri analiz edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

YARATICI DRAMA

Dramanın sözcük anlamına ve kökenine ilişkin çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Lehmann drama sözcüğünün kökünün Yunanca itmek, çekmek, yapmak, etmek, eylemek anlamlarında kullanan “dran” sözcüğünden geldiğini öne sürer (Lehmann, 1986, s. 255 aktaran Adıgüzel, 2019, s. 36).

Yaratıcı drama ise kuramında tiyatro biliminden yararlanan tiyatronun ilksel durumu olarak ifade edilebilir. Yaratıcı drama ile tiyatro arasındaki en büyük ayırım yaratıcı dramanın grup dinamiğinden yararlanan bir grup çalışması olması, starlaşmanın olmaması ve seyircisiz gerçekleştirilmesidir, amaçların farklı olması bağlamında yaratıcı dramanın en önemli hedefinin sosyal öğrenme olmasıdır (San, 2006).

Dramayı ilk defa derslerde canlandırmalar yaparak bir öğretim yöntemi olarak kullanan İngiliz öğretmen Harriet-Finlay Johnson'dır. Finlay-Johnson alana kazandırdığı ilk kuramsal kitap olan "The Dramatic Method of Teaching" (Dramatik Öğretim Yöntemi) isimli çalışmasında geleneksel eğitim sisteminin iş dünyasında beklenen yaratıcılık, özgüven, özgünlük gibi özellikleri körelttiğine dikkat çekmiş ve okulların yaşam pratiği olması gerektiği fikrinden hareketle öğrenciyi merkeze alan bir modelin geliştirilmesinin önemine açığa çıkartmıştır (Finlay-Johnson, 1913).

Keza yine dramanın öncü isimlerinden birisi olan Henry Caldwell Cook da öğrencilerin eğitim sistemi içerisinde yer aldıkları süre zarfı boyunca hayatın hem bilgisini hem de uygulamasını öğrenmeleri gerektiğine ve sosyo-politik, ekonomik meselelerde tecrübe kazanmaları gerektiğine inanmıştır. Gerçek hayat ile oyun dünyası arasında etkileşim kurulması gerektiğini düşünmüş, ancak oyun aracılığıyla bu kazanımların edinilebileceğini vurgulamıştır (Cook, 1917). Courtney (1989), imgesel olan düşünceleri eyleme dönüştürme süreci olarak tanımlarken yine öncü isimlerden birisi olan Heathcote (1984) öğrenmek, sahneye çıkmadan ve oyunda rol yapmadan yaşam deneyimini genişletmek ifadelerine yer vermiş, Brian Way (1976) ise insanı bütünsel olarak geliştiren bir araç olarak görerek "yaşamın provası" olarak tanımlamıştır. Özetle, dramanın içinde kimi problemleri ve gerilimleri barındıran, etki ve tepkiye dayalı eylemler sayesinde dramatik anlar oluşturan bir süreç olduğu söylenebilir. Bu süreç içerisinde oyunlar oynanması, doğaçlama, canlandırma gibi tiyatro tekniklerinden yararlanılması söz konusudur. Asıl olan çağdaş eğitim sisteminin gerçek hayata yakınlık ilkesiyle aktif öğrenmeyi desteklemesidir.

Ülkemizde yaratıcı dramanın gelişimi tarihsel olarak iki dönemde ele alınmaktadır: 1980 öncesi ve sonrası. Yaratıcı dramanın ülkemizdeki öncüleri Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Başkanı olan Prof. Dr. İnci San ile devlet tiyatro sanatçısı Tamer Levent olarak kabul edilmektedir. Çağdaş anlamda yaratıcı dramanın başlangıcı ise bu iki ismin ilk defa bir araya geldiği 1982 yılını işaret etmektedir (Adıgüzel, 2008).

San'a (2006, s. 113) göre:

Yaratıcı drama, doğaçlama, rol oynama vb. tiyatro ya da drama tekniklerinden yararlanılarak, bir grup çalışması içinde, bireylerin bir yaşantıyı, bir olayı, bir fikri, kimi zaman bir soyut kavramı ya da bir davranışı, eski bilişsel örüntülerin yeniden düzenlenmesi yoluyla ve gözlem, deneyim, duygu ve yaşantıların gözden geçirildiği oyunsu süreçlerde anlamlandırılması, canlandırılmasıdır.

Tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere, drama kişinin kendini ve potansiyelini keşfetmesine, çevresindeki insanların duygu ve düşüncelerine karşı farkındalık ve duyarlılık geliştirmesine katkı sağlayan, doğaçlama ve yaratma gibi etkinlikleri içeren bir yöntem, grup dinamiğine bağlı bir oyunlaştırmadır. Katılımcılar gün-

lük yaşamda karşılaştıkları olayları ve yaşantıları drama çalışmalarında canlandırabilir ve böylece yaparak, ederek, görerek ve hissederek yani bilişsel, duyuşsal, devinişsel alanları aktif kıldıkları bir ortamda –mış gibi yaparak gerçek dünyaya dair birçok şeyi anlatabilir, çeşitli sosyal olayları, o olayları şekillendiren koşulları ve beraberinde gelişen davranışları canlandırabilir, tahlil edebilir.

Yaratıcı drama çalışmaları kimi basamaklardan oluşur. Bu basamaklar sırasıyla; ısınma ve rahatlama çalışmaları, oyunlar, doğaçlama, oluşum ve değerlendirme aşamalarıdır (Üstündağ, 2014). Isınma çalışmaları bir sonraki aşamalarda gerçekleşecek olan doğaçlamalara hazırlık için katılımcıların fiziksel ve psikolojik olarak hazırlığını ifade eder. Oyunlar sıklıkla çocuk oyunlarını içerir; ancak ana çalışmaya geçiş için bir ön hazırlık niteliğindedir yani amaca uygun oyunlar planlanması esastır. Canlandırma aşaması, eğitmenin canlandırılacak konuyu verdiği ve doğaçlama, rol oynama gibi tiyatro tekniklerinden yararlanan aşamadır. Canlandırmalarda konu, dramatik bir durumu içerir ve dramatik kurgunun bileşenlerine göre ele alınır. Yaratıcı drama çalışmalarında dramatik kurgu, hayal gücünün etkin kullanımıyla beraber gerçek yaşantılardan yola çıkılan oyunsu süreçlerde tasarlanır. Dramatik kurgunun bileşenlerini, rol, dramatik gerilim, odak, mekân, zaman, dil, hareket, atmosfer, semboller ve dramatik anlam öğeleri oluşturur (Adıgüzel, 2019, s. 139). Bu öğeler canlandırmalarda irdelenen konuyu, o konunun nasıl irdelendiğini, konunun aktarımında kullanılan sözlü yahut sözsüz ifade biçimlerini, olayların geçtiği zamanı ve mekânı, dramatik eylemlerin yarattığı duyguyu kapsar.

Drama, en genel anlamıyla yaparak ve yaşayarak öğrenmedir. Eylemler o anda ve kendiliğinden gerçekleşir. Sosyal laboratuvar özelliği taşıyan dramanın, çağdaş eğitim sisteminde gerekliliği hususunda günümüzde ortak bir kanaat oluşmuştur (Aytaş, 2013).

Tekerek (2007) yaratıcı dramanın bireye birey olma özelliğini yitirmeden ortaklaşa yaşantı sağlayan yönünü vurgulamış ve drama etkinliklerinin katılımcıların deneyimlere ve durumlara uzaktan bakarak eleştirel düşünebilme becerisi sağladığına dikkat çekmiştir. Burada önemli olan husus, bireyin kendini özgürce ifade edebilmesi için gerekli olan güvenli ve samimi çalışma ortamının yaratılmasıdır.

KURUM İÇİ İLETİŞİM

Kurum içi iletişim, kurumun işleyişini sağlamak amacıyla kurum içi birimler, kurum ve kurumun çevresiyle arasındaki sürekli bilgi ve düşünce alışverişine dayanan bir süreci ifade eder. Kurum içi iletişim faaliyetlerinde stratejik olarak kurumun misyon ve vizyonuna bağlı kalınması gerekmektedir (Karsak, 2016).

Kurum içi iletişim, bir bütünlüğü ifade eden kurumsal iletişim kavramını oluşturan etkenlerden birisidir. Diğer etkenler, kurum kimliği, kurum kültürü, halkla ilişkiler, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal imaj ve itibardır. Kurumsal iletişim kavramındaki kurumsallık bir bütünlüğü ifade eder. İletişim ise kurum içi ve

kurum dışı iletişim olmak üzere çift anlam taşıyan bir sürece işaret eder (Akıncı Vural ve Bat, 2013). Yani kurumsal iletişim, kurumsal faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde bir kurumun iç ve dış çevresiyle mesaj alışverişi şeklinde karşımıza çıkar. Peltekoğlu'na göre (2018, s. 496):

Kurumlar verimliliği arttırabilmek, nitelikli işgücünü cezbedilmek, kamuoyunda olumlu algı yaratabilmek gibi nedenlerle kurum içi iletişime gerek duymaktadırlar. Kurumlar açısından verimlilik, olumlu imaj ve itibar sözcüklerinde karşılık bulan iç iletişim, çalışanlar açısından aidiyet, önemsenme ve kararlara katılma anlamına gelir.

Dolayısıyla kurum içi iletişim stratejilerinin çalışanların kuruma aidiyet duygusuna ve kurum performansına etkisi kaçınılmaz olacaktır. Bir kurumun iki veya daha fazla kişinin ortak bir hedefe ulaşmak amacıyla bir araya geldiği yapı olduğu düşünülecek olursa, iletişim kavramı büyük önem arz eder. Zira çağdaş örgüt kuramları da örgüt üyelerinin birbirleriyle olan iletişiminin önemine dikkat çeker. İletişim, bir gönderici ile bir alıcı arasında düşünce birliği ya da ortaklığı kurma sürecidir (M.Wayne DeLozier, 1976, s. 1). Günümüzde pek çok iletişim modeli olmakla birlikte çağdaş iletişim modellerine ışık tutan tarihteki ilk model Aristo modelidir. Bu modelde konuşmacı, konuşma ve dinleyici olmak üzere üç unsur vardır ve iletişim süreci tek yönlüdür. Yani asıl olan konuşmacının mesajını dinleyiciye aktararak onu etkilemesidir.

Çağdaş modellerde ise gönderici ve alıcı arasındaki etkileşim, geri bildirimler esastır. Örgütsel iletişimi açısından düşünüldüğünde yöneticilerin çalışanları, çalışanların yöneticiler yani örgüt içerisinde yer alan tüm bireylerin birbirini etkilediği bir döngüden söz etmek gerekmektedir. Örgütün hedeflerini ulaşması açısından örgütü oluşturan birimlerin, çalışanların birbirleriyle uyumlu biçimde çalışması önem arz etmektedir. İşte bu uyumlu çalışma ortamını sağlayan sistem ve süreç, kurum içi iletişim kavramını ifade eder (Gürüz ve Yaylacı Özdemir, 2004).

Kurumsal bağlamda iletişimin altı adet işlevi vardır. Bu işlevler; bilgi verme, düzenleme, bütünleş(tir)me, yönetim, ikna etme ve sosyalleştirmedir (Richmond ve diğerleri, 2005, s. 25). Kısaca bu işlevlere değinmek gerekirse, iletişimin bilgi verme işlevi çalışanların güvenli bir çalışma ortamında iş ve işlemlere dair ihtiyaç duydukları bilgiyi edinmelerini ifade eder. Düzenleme işlevi, kurumun devamlılığı açısından gerekli olan kuralların ihlal edildiği durumlarda tekrarlanmaması için bir çalışanın yönetici tarafından bilgilendirilmesi şeklinde düşünülebilir. Bütünleştirici işlevi ortak bir hedefe odaklanan çalışanların iş bölümüne ve işbirliğine odaklanır. Yönetim işlevi, çalışanların ihtiyaçlarını öğrenmeye, anlamaya ve çalışanlarla ilişki geliştirmeyi kapsar. Yönetim işlevinin sonucunda bir işin yürütülmesi adına çalışana etkileme çabası içerisindeki yöneticinin yaklaşımı, iletişimin ikna edici işlevidir. Sosyalleştirme işlevi ise kurumda iletişim ağlarıyla bütünleşme anlamına gelir.

Kurumsal bağlamda yürütülecek iletişim faaliyetlerinin kurum ve çalışanlar arasında denge sağlaması ve kurum içi iletişimin özellikle kurum kültürünü güçlendirmesi beklenmektedir. Nitekim Balta Peltekoğlu ve Ayaz (2023) “kurumlarda güven inşasının temel taşları olarak görülen açıklık, yeterlilik, dürüstlük, yetenek gibi unsurların iletişimle bütünleştirilmesinin güvene dayanan kurum kültürüne katkıda bulunması beklenir.” ifadelerine yer vermektedir (s. 1246). Kurum kültürünü güçlendirmesi beklenen değerlerin yaratıcı dramının yararları ve katkıları ile paralel olduğu görülmektedir.

KURUM KÜLTÜRÜ

Kültür kavramı pek çok disiplinin araştırma alanına giren bir konudur. Kökeni Latince’den gelen sözcüğün anlamı, “el değmemiş doğanın, insan aklı ve yapıcılığıyla işlenmesi ve yararlı hale gelmesi”dir (İpşiroğlu, 1991, s. 27).

Kültüre ilişkin pek tanım olmasına karşın araştırmacılar tarafından en çok benimsenmiş ve klasikleşmiş tanımı İngiliz antropolog Edward Tylor’ın kültür ve uygarlık sözcüklerini eş anlamlı kullandığı; “kültür ya da uygarlık, bilgi, kanunlar, inanç, sanat, ahlak, gelenekler ve toplumun bir üyesi olarak bireyin sahip olduğu diğer özellikleri kapsamaktadır.” şeklindeki tanımıdır (Tylor, 1871). Bir toplum, nasıl ki üyelerinin oluşturduğu ortak değerleri, inançları, davranış kalıplarını ve alışkanlıkları içeren bir kültüre sahipse, sosyal bir yapı olan kurumlar da bir kültüre sahiptir. Toplum sosyal kültüre sahiptir, çalışan insanlar kurum kültürüne sahiptir (Luthans, 1992, s. 562).

Kültür kavramına ilişkin tanımlamalardaki çeşitlilik kurum kültürü kavramında da görülmektedir. Kurum kültürüne ilişkin araştırmalar sosyolojiden psikolojiye iletişim bilimlerinden yönetim bilimlerine uzanan çerçevede birçok disiplinde karşımıza çıksa da tanımlamalardaki çeşitliliğe rağmen ortak noktalar mevcuttur. Bu noktaların başında da kurum üyelerince paylaşılan değerler bütünü gelir (Akıncı Vural, 2005, s. 40-43).

İşletmeler için kültür; kuruluşunun çalışma şeklini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, belirli insan topluluklarınca oluşturulan, inançlar, değerler, örf ve adetler ve diğer kişiler arası ilişkilerinin sonuçlarının tamamıdır (Erdoğan, 1997, s. 122).

Kurumların bir anlamda toplumun ve toplumu oluşturan üyelerin -kurumlar nezdinde çalışanların- sahip olduğu kültürel özellikleri yansıtması kaçınılmazdır. Okay, kurumlar açısından üç boyutta kültürden söz eder. İlki kurumun içinde bulunduğu toplumun kültürünü yansıtır, ikincisi çalışanların mensup oldukları çevrenin kültürünü kurumun içine taşır, ancak bir üçüncüsü daha vardır ki çalışanların kendi kültürlerinden ve toplumun geleneksel kültürel yapısından bağımsız kuruma özgü kültürdür. İşte bu kültür, yönetimin kurum faaliyetleri ve etkin çalışması için en uygun gördükleri veya kurum içinde kendiliğinden oluşan davranış kalıpları ve normlardır (Okay, 2000, s.225).

Şimşek ve Fidan (2005) kurumsal kültürün etkisinin ve gücünün birçok alt kül-

türden meydana geldiğini ifade eder. Bu noktada alt kültür kavramına kısaca değinmek gerekirse; alt kültür, bir topluma egemen olan kültürün içindeki sosyo-ekonomik tabakalaşmalar, bireylerin değişkenlik gösterebilen dünya görüşleri ve yaşama biçimleri yahut etnik, dini ya da yöresel etkenlere göre şekillenen farklılaşmalardır. Dolayısıyla kurumsal açıdan bakıldığında egemen kültürün, kurumu oluşturan üyelerin çoğunluğunca paylaşılan değerler sistemi olduğunu alt kültürlerin ise kurumdaki çalışma birimlerine, hiyerarşiye, kişilerin ortak problemlerine ya da deneyimlerine yahut gerçekleştirilen sosyal faaliyetlere dayalı olarak ortaya çıkmaları söz konusudur (Şimşek ve Fidan, 2005, s.13-14).

Kurum kültürü, kurumun amacı, faaliyet alanı, rekabetin doğası ve diğer çevresel faktörler gibi pek çok etkene bağlıdır. Bu nedenle her kurumun kendine özgü bir kurum kültürü ve bu kültüre göre şekillenen iletişim biçimi mevcuttur. Yaratıcı dramın kurum içi iletişim aracı olarak kullanımına yönelik öneri sunan bu araştırma, drama etkinliklerinin kurum kültürüne etkisine odaklanmaktadır. Nitekim Joyce St George ve arkadaşları modern eğitim için dramadan yararlanmanın büyük faydaları olduğunu savunarak “Drama, akıcılığı, kendiliğindenliği ve açık uçluluğuyla, eğlendiren, tartışmalı işyeri konularını ele alan [...] ve organizasyonel kültürleri dönüştüren bir bilgi sunma aracıdır” (St George ve arkadaşları, 1999) ifadelerine yer verirler. Ancak şu da bir gerçektir ki dramın dolaysızlığı, kimi zaman duygusal deneyimlerle dolu olumlu bir farkındalık yaratmakla beraber doğaçlama ve canlandırma aşamasındaki kimi sahnelerin, katılımcıların yaygın algı ve önyargılarına göre başvuracakları stereotipler üzerinden şekillenmesi ihtimali nedeniyle rahatsızlık uyandıran bir atmosfere de sebebiyet verebilir. Örnek olarak bir yöneticinin empatiden veya bir personelin dinleme becerisinden yoksun olduğunu gösteren doğaçlamaları, kurum içi iletişime ve kurum kültürüne olumlu katkılar sunan ve düşündürmeye sevk eden sahneler olarak ele alabilmek zorlayıcı bir beceri olabilir (Nelson, V, t.y.). Ancak bu noktada Tamer Levent’in (2001) ifade ettiği gibi demokrasi kültürünün kendini eleştirmek ve kendini geliştirmek kültürü olduğunu ve sanatçının bir kural rejimi olarak nitelendirdiği demokrasiyi herkesin ortak bir zihniyetle benimseyebilmesi için sanat eğitiminin önemini vurguladığını hatırlamak gerekmektedir.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Yaratıcı drama etkinliklerinin kurum içi iletişim aracı olarak kullanımını konu alan bu araştırma ile yaratıcı dramın, bireyin sosyal ve mesleki yaşantısına etkisinin belirlenmesi ve araştırma bulgularının kurum kültürü bağlamında sentezlenerek bir program önerisi sunulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda atölye çalışmasına katılmış ve gönüllü olarak bilimsel araştırmaya katılmak isteyen akademik ve idari kurum personelinin yaratıcı drama ile yaşantı atölyesine ilişkin görüşleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Araştırmanın yetişkin drama etkinliklerinin kurum kültürüne etkisini araştıran öncü bir çalışma olması nedeniyle hem akademik hem de sektörel bağlamda katkı sunmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, betimsel nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi niteliksel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve bu olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Şimşek ve Yıldırım, 2008, s. 39).

Nitel araştırmada toplanan veriler, nicel araştırmalarda olduğu gibi sayılar yoluyla istatistiki sonuçlara ulaşmaktan ziyade araştırılan konuya yönelik, keşfedici bir yaklaşımla betimsel bir analiz sunabilmeyi amaçlar. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçların geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin en önemli göstergelerden birini bireylerin görüş ve deneyimlerini kapsayan veriler sağlar. Bu bağlamda iletişim becerileri ve etkileşim, farkındalık ve duyu çalışmaları, yaratıcı düşünme ve yaratıcı yazma, kendini ifade etme ve duygular konularının ele alındığı 4 haftalık Yaratıcı Drama ile Yaşantı Atölyesi'ne ilişkin katılımcı görüşleri alınmış ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın yürütülebilmesi için Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Etik Kurulu'na başvurulmuştur. "Yaratıcı Drama Etkinliklerinin Kurum İçi İletişim Aracı Olarak Kullanımının Değerlendirilmesi" başlıklı çalışma 02.11.2023 tarihinde 2023-17 sayılı ATADEK toplantısında görüşülmüş olup 2023-17/572 karar numarası ile tıbbi etik yönden uygun bulunmuştur. Katılımcılara bilimsel araştırma hakkında bilgilendirilmiş gönüllü onam formu sunulmuştur.

Araştırmanın çalışma grubunu Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi iç iletişim komisyonu faaliyeti olarak 20 kişilik katılım kontenjanıyla düzenlenmiş Yaratıcı Drama ile Yaşantı Atölyesine gönüllü olarak katılmış 16 akademik ve idari personelden bilimsel araştırmaya gönüllü olarak destek vermiş 11 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların özellikleri tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Katılımcıların Özellikleri

	Sayı
Akademik	4
İdari	7
Toplam	11

VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak açık uçlu soru formu kullanılmıştır. Açık uçlu sorular öncelikle katılımcıların duygu, düşünce ve deneyimlerini kendi ifadeleriyle aktarmalarına imkân tanıyan sorulardır (Patton, 2018, s. 354). Açık uçlu sorular "katılımcıya önceden belirlenmiş cevapların verdiği dayatmayı ortadan kaldırmayı" amaçlar (Patton, 2018, s. 353).

Bu bağlamda yönlendirici ya da sınırlayıcı olmadığı düşünülen açık uçlu soru formunun katılımcıların olumlu ya da olumsuz düşünce, duygu ve deneyimleri-

ni anlatmalarına olanak sağladığı düşünülmektedir. Yıldırım ve Şimşek'e göre (2016) açık uçlu sorular katılımcıyı görüşmecinin anlayış, tutum veya değerlerine yönlendirmeden, tarafsız ifade edilmeye çalışılan sorulardır. (s.140)

Soru 1. Daha önce yaratıcı drama atölye çalışmasına katılıp katılmadığınızı belirterek yaratıcı drama ile yaşantı atölyesi hakkındaki görüşlerinizi paylaşır mısınız?

Soru 2. Yaratıcı dramanın sosyal yaşamınıza ne gibi bir etkisi oldu?

Soru 3. Sizce yaratıcı drama mesleki yaşamda nerelerde kullanılabilir?

Soru 4. Kurum içi iletişim ve kurum kültürü kavramları sizin için ne ifade ediyor?

Soru 5. Yaratıcı drama etkinliklerinin kurum kültürüne nasıl bir etkisi olabilir?

Araştırmada gönüllü katılımcıların 5 adet açık uçlu soruya vermiş oldukları cevaplar, "içerik analizi tekniği" ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, verilerin tanımlanmaya çalışıldığı, birbirine benzediği ve birbiri ile ilişkisi olduğu tespit edilen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek yorumlandığı bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2010, s. 322). Bu kapsamda elde edilen veriler birkaç kez okunmuş ve kodların ortak yönleri ve tekrarlanma sıklıklarına göre araştırma bulgularının ana çerçevesini oluşturan temalar ortaya çıkartılarak araştırmanın amacı ve literatür taraması kapsamında yorumlanmıştır.

“Nitel bir araştırmada en genel manâda geçerlik, araştırma sonuçlarının doğruluğunu konu edinirken güvenilirlik ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliğini ifade eder” (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 255). Araştırmanın güvenilirliği ve tutarlılığı doğrudan alıntılara yer verilerek desteklenmiştir. Güvenirlik ve geçerlilik, nitel araştırmalarda doğrudan alıntılara yer verilerek, katılımcıların bakış açılarının ve düşüncelerinin araştırmacı tarafından ne oranda doğru anlaşıldığını göstermesi nitel araştırmanın yorumlayıcı geçerliliğini gösterir (Güçlü, 2019). Nitekim kişinin kendini, çevresini tanımasını ve farkındalık geliştirmesini amaçlayan yaratıcı drama yönteminde de değerlendirmenin en önemli boyutu bireysel değerlendirme, kişisel değerlendirme gibi adlarla da anılan içsel değerlendirmedir (Adıgüzel, 2019).

Katılımcıların ortak anlatılarının çalışmanın geçerliği açısından önemli bulgular sağladığı görülmüştür.

BULGULAR VE YORUMLAR

Katılımcıların daha önce drama atölye çalışmasına katılıp katılmadıklarına bakıldığında yalnızca bir katılımcı geçmişte hem dramaya hem de tiyatroya dair çalışmalarını olduğunu belirtmiştir.

“Önceki yıllarda hem tiyatro hem de drama atölyelerinde bulundum. Bu atölye de benim açımdan keyifli geçti ve kendimi özgür hissettiğim anlar yaşamamı sağladı.” (K8)

Buradan hareketle katılımcıların neredeyse tamamına yakın bir oranının yaratıcı drama ile yeni tanıştıkları söylenebilir.

Tablo 2

Katılımcıların Daha Önce Drama Çalışmasına Katılım Durumları

		Sayı
Daha Önce Drama Atölyesine Katılma Durumu	Katıldım	1
	Katılmadım	10

Yaratıcı drama ve drama kavramlarının algısının tiyatro ile ilişkili olduğu gösteren bir yanıt tespit edilmiştir. Katılımcılardan (K5) “İlk katılımım, kafamda tiyatro imajı vardı, anda akışta yaratım süreci olduğumu algıladım ve bu bana ilham verdi.” ifadelerine yer vermiştir. Bu bulgu, yaratıcı drama faaliyetlerinin temsil ve gösteri yönüne odaklanan yaklaşımları ve yaratıcı dramanın tarihsel gelişim sürecini varlığını kanıtlar niteliktedir. Keza Adıgüzel (2008), “Türkiye’de Eğitimde Yaratıcı Dramanın Yakın Tarihi” isimli çalışmasında Cumhuriyet dönemi ile başlayan temsil, dramatizasyon, rol oynama/yapma, doğaçlama, müsamere, okul tiyatrosu, gibi kimi kavramların çoğunlukla yaratıcı drama ile karıştırılmasına ya da yaratıcı drama ile aynıymış gibi anılmasına dikkat çekmiştir.

“Yaratıcı Drama ile Yaşantı Atölyesi” üzerine, açık uçlu sorulardan oluşan ankete katılan katılımcıların tamamının olumlu duygu ve düşünceler dile getirdiği tespit edilmiştir. İçerik analizi sonucunda elde edilen kodlar, “Duygular”, “Deneyim”, “Farkındalık”, “Yaratıcılık”, “Kurum İçi Etkileşim” temaları altında açıklanmış ve yorumlanmıştır. Direkt alıntılarla katılımcı görüşleri örneklendirilmiştir.

Tablo 3

Yaratıcı Drama ile Yaşantı Atölyesi ile ilgili Görüşler

Ana Tema	Alt Temalar
Yaratıcı Drama Atölyesi	Duygular
	Deneyim
	Farkındalık
	Yaratıcılık
	Kurum içi Etkileşim

Örneğin (K4) “Daha öncesinde yaratıcı drama atölye çalışmasına katılmadım. Bu yüzden gönüllü olarak katılmış olduğum bu atölye çalışmasına büyük bir heyecan ve merak ile geldim. Neler olacak, neler öğreneceğim, beni neler bekliyor diye sorularım ve merakım vardı. Her hafta yapılan çalışmalarda inanılmaz keyif aldım. İş hayatının getirmiş olduğu stresten biraz olsun uzaklaşıp, o dış dünyadan kopup, o an ortamdaki atmosferi yakalayıp ekip çalışmasına ve doğaçlamalara dâhil olmak, kalıplarımızın dışına çıkabilmek, utanmadan sıkılmadan kurulan hayalleri dile getirebilmek beni rahatlattı. Benim için önemli etkenlerden biri de aynı kurumda çalışıp ama tanışma fırsatı bulamadığım iş arkadaşlarım ile tanışıp, onlarla bir etkinlik yapıyor olmak beni mutlu etti.” şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Drama etkinliklerinin o an, orada yapılan oyunsu süreçleri ve doğaçlamaları içermesi nedeniyle iş hayatının stresinden uzaklaştıran ve kurgusal bir gerçeklik yaratan yönüyle beraber özgürleştiren ve yaratıcı enerjiyi açığa çıkaran yönü vurgulanmıştır. Literatür kapsamında değerlendirildiğinde dramaya ilişkin tanımlamaları ve dramanın yararları ile örtüşen bir ifade görülmektedir. Kurum içi iletişim ve kurum kültürü açısından ise aynı çatı altında ortak bir hedef doğrultusunda çalışan kimselerle tanış olmaya dikkat çekilmesi önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılanlardan (K2) de benzer bir ifadeye yer vererek “*Daha önce tanımadığım çalışma arkadaşlarımla karşılaştım ve birlikte hiyerarşileri alarak yaratıcı potansiyelimizi harekete geçirdiğimizi hissettim.*” şeklinde belirtmiştir.

Atölye çalışmasına ilişkin duygular ise sıklıkla *keyif, eğlence, mutluluk ve özgürlük* duygularıyla ilişkilendirilmiştir.

Katılımcılardan (K7) “*Eğlenceli, kendimle ilgili farklı yönlerimi fark etmeme sebep oldu diyebilirim.*” ifadelerine yer verirken (K11) “*Atölyeyi çok sevdim, hem yeni insanlarla tanışma fırsatı buldum hem de yapılan eğlenceli çalışmalar sayesinde keyifli vakit geçirdim. Anda kalabilmeyi öğrenmek ve etkili iletişim kurabilmek için çok güzel bir çalışmaydı.*” şeklinde görüşlerini dile getirmiştir.

Atölye çalışmasına ilişkin genel görüşler alındıktan sonra katılımcılara “*Yaratıcı dramanın sosyal yaşamınıza ne gibi bir etkisi oldu?*” sorusu yöneltilmiş olup veriler aşağıdaki şekilde alt temalarda bir araya getirilmiştir.

Tablo 4
Yaratıcı Dramanın Sosyal Yaşama Etkisi

Ana Tema	Alt Temalar
Yaratıcı Dramanın Sosyal Yaşama Etkisi	Rutin dışına çıkarır. Farkındalık sağlar. Duyarlılık geliştirir. Özgüven sağlar. Stres azaltır. Grup çalışması sağlar. Etkileşim yaratır. Sosyalleştirir.

(K4) “*Yapılan çalışmalar sayesinde diğer katılımcılar ile ister istemez sosyalleşmeme sebep oldu. Güzel de oldu. :) Dramanın temelinde yatan etkenlerden biri de bu olsa gerek. Çalışmalarda dinlediğimiz müziklerden tutun da mekân da yer alan objeleri anlamak için harcadığımız çaba kendimize olsun ortama olsun bir farkındalık ve duyarlılık kazandır. Grup çalışmasında yapılan iş paylaşımları, doğru iletişimi ve hatta kendime olan güvenimi arttırdı.*” şeklinde belirtmiştir. Bu ifadelerin tamamının yaratıcı dramının faydalarına işaret ettiği düşünülmektedir.

Yaratıcı drama etkinliklerinin sosyal yaşama etkisi başlığı altında en sık verilen yanıtlar, dramanın *rutin dışına çıkaran an'lar yaratması* şeklinde ifade edilebilir.

Örneğin (K8) “Gün içerisinde bir saatliğine bile olsa rutin iş hayatından uzaklaşmak sosyal açıdan benim güne dair motivasyonumu olumlu yönde etkiledi.” şeklinde belirtmiştir.

“Okulda atölyeden tanıdığım kişilerle selamlaşır hale geldim. Farklı birimlerden insanları tanıma fırsatım oldu. Normalde isim hafızam çok kötü olmasına rağmen yeni biriyle tanıştığımda içimden adının baş harfiyle bir sıfat söyleyerek hatırlamamı sağlıyor.” ifadeleriyle (K11) dramanın sosyalleştirici ve etkileşim yaratan boyutuna dikkat çekerken özel olarak “İletişim Becerileri ve Etkileşim” oturumunda kullanılan bir tekniği sosyal yaşamına kattığını belirtmiştir. Nitekim 6 numaralı katılımcı da atölye çalışmalarında kullanılan teknik ve yöntemleri sosyal yaşamına dâhil ettiğini aşağıdaki cümleleriyle dile getirmiştir:

“Yoğun ve zamanla yarıştığım çalışma süreçlerinden geçerken artık bir an duruyorum ve atölyede yaptığımız gibi anda farkındalık geliştiriyorum, iyi geliyor, hayatı sahne sahne algılamaya başladım.” (K6)

Bu ifadeler yaratıcı dramının günümüzde süreç temelli ilerlemesi sebebiyle eğitim ve öğretimin vazgeçilmez yöntemlerinden birisi haline geldiğini, keza “yaparak ve yaşayarak öğrenme” ilkesiyle beraber hem öğrenmenin kalıcılığına hem de belirlenen kazanımlara ulaşılması noktasında büyük faydalar sağlayabileceğini ortaya koyar niteliktedir.

Tablo 5

Yaratıcı Dramanın Mesleki Yaşama Etkisi

Ana Tema	Alt Temalar
Yaratıcı Dramanın Mesleki Yaşama Etkisi	Topluluk önünde konuşma, hitabet Empati Kişiler arası iletişim becerileri Vaka Canlandırma Öğrenme Tekniği

Yaratıcı dramının sosyal yaşama etkisine yönelik verilen yanıtlarda sosyal yaşam ile mesleki yaşamın kimi zaman iç içe geçtiği gözlemlenmiş olup bu hususun yaratıcı dramının özellikle yetişkinlerin hayatındaki önemine dikkat çekmesi açısından anlamlı olduğu düşünülmektedir.

“Sizce yaratıcı drama mesleki yaşamda nerelerde kullanılabilir?” sorusu araştırma grubunun akademik ve idari personelden oluşması ve farklı uzmanlık alanlarını içermesi nedeniyle kurumsal bazda yetişkin drama faaliyetlerinin etkisini ölçebilecek nitelikte bir soru olarak düşünülmüştür. Bu soruya verilen yanıtlar özelinde akademik personelin yaratıcı dramayı bir öğrenme tekniği olarak değerlendirdiği tespit edilmiştir.

“Konu anlatırken vakaları canlandırma ve örneklendirme için kullanabilirim diye düşünüyorum.” (K3), “Öğrenme tekniği olarak uygulanabileceğini düşünüyorum. Örneğin ilaç-hücre etkileşiminde ilacın hücre içine girişi öğrencilerle

simüle edilebilir.” (K10) ise dramanın iletişim ve etkileşim boyutunu vurgulamıştır: “Dönem başında yeni öğrencilerle tanışmada, bize uyguladığınız tanışma yöntemini uyguladım. Öğrencilerin endişeli uzak halleri birden siliniverdi ve çalışmanın içinde çok eğlendiler. Bana göre en önemlisi küçük gruplar birbiri ile kaynaştı ve bütün olmaya başladılar. Ders öncesi ısınmalarda sıklıkla kullanılabileceğim yöntemlere şimdi sahibim.” Dikkat çekici bir bulgu olarak biri akademik (K2) biri idari (K4) personel olmak üzere iki kişi “yaratıcı dramanın yaşamın her alanında” kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Yaratıcı dramanın mesleki yaşamda nerelerde kullanılabileceğine dair alt temalar “topluluk önünde konuşma, hitabet, empati, kişiler arası iletişim becerileri, öğrenme tekniği vaka canlandırma alanlarında toplanmıştır.

Tablo 5

Katılımcıların Kurum İçi İletişim ve Kurum Kültürü Kavramına Yönelik Görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar
Kurum İçi İletişim	Haberleşme
	Yatay İlişkiler
	Sağlıklı İletişim
	Önemsenme
	Değerli Hissetme
Aidiyet	
Ana Tema	Alt Temalar
Kurum Kültürü	Ortaklık
	Ortak değerler ve pratikler
	Ortak yolda ilerlemek
	Alışkanlıklar, davranışlar
	Benimsemek
Aidiyet, Sadakat	

Bir sonraki açık uçlu anket sorusunda “*Kurum içi iletişim ve kurum kültürü kavramları sizin için ne ifade ediyor?*” sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırmacı bilinçli olarak birbiriyle bağlantılı olan bu iki kavramı ayrı ayrı iki soru olarak sormak yerine tek bir soruda yöneltmeyi tercih etmiştir. Nitekim kurum içi iletişim ve kurum kültürü kavramları arasındaki bağlantı katılımcılar tarafından “aidiyet” ve “önemsenme, değer verildiğini hissetme” gibi duygularla dile getirilmiştir ki araştırmamız açısından oldukça önemli bir bulgudur. Keza çalışma ile amaçlanan yetişkin dramının kurum içi iletişim ve etkileşimle beraber kurum kültürüne etkisini araştırmak ve bir program örneği sunmak idi.

Örneğin (K4) “*Kurum kültürü en basit hali ile alışkanlıklardır, davranışlardır aslında. Benimsemektir, aynı değerler üzerinde ortak bir yolda ilerlemektir. Kurumsal aidiyetlik hissini kazanmaktır. Bu tanımları kendisine hedef belirleyince kurum içi iletişim de daha etkin daha sağlıklı olacaktır. Uzun yıllar aynı kurumda*

çalışmış bir kişi olarak kurum hafızalığı da oldukça önemlidir. Kurumu iyi biliyor olmak, yönetim şeklini biliyor olmak, kurum kültürünün en önemli eseridir.”

(K3) *“Yakın zamana kadar bir anlam ifade etmez idi ancak gerek bu drama, gerek diğer sosyal faaliyetlerin olması, kendine değer verildiğinin hissettirilmesi muazzam bir hissiyat.”*

(K10) *“Kurum içi iletişimin artırılmasının kurum kültürü oluşturduğunu veya kişileri kurum kültürü içerisine dâhil edebildiğini düşünüyorum. Aidiyet duygumuzun artması ve birey olarak farkında olunmamız önemsenmemiz harika bir duygu. Bu eğitim ile bizlere bu önemi verdiğini gösteren yöneticilerime ve eğitimi düzenlediği için eğitmenimize yürekten teşekkür ediyorum.”*

Bu sorudan hareketle veriler kodlara göre analiz edildiğinde kurum içi iletişim kavramının katılımcılar tarafından sıklıkla ilişkiler ve iletişim kavramları ile açıklandığı, kurum kültürü kavramının ise sıklıkla “ortaklık” ile ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Kurum içi iletişim faaliyetlerinin ortak değer, alışkanlık ve davranışlar bütününe ifade eden kurum kültürüne katkı sağlayacağı, çalışanlar nezdinde ise aidiyet ve sadakat duygusunu pekiştireceği vurgulanmıştır.

Son soru ise araştırmanın sonucunu ortaya koymak yönelik bir soru olarak “*Yaratıcı drama etkinliklerinin kurum kültürüne nasıl bir etkisi olabilir?*” şeklinde yöneltilmiştir.

Tablo 7
Yaratıcı Drama Etkinliklerinin Kurum Kültürüne Etkisi

Ana Tema	Alt Temalar
Yaratıcı Drama Etkinliklerinin Kurum Kültürüne Etkisi	Pozitif İletişim
	Etkileşim
	Profesyonel yaşam dışındaki kimliklerle tanışmak
	Birlik Olmak
	Empati
	Esnek Anlayış
	Motivasyon
	Konuşma Becerileri
	İlişkilere Bağlılık
	Kurumsal sadakat

Yaratıcı drama etkinliklerinin kurum kültürüne etkisi bağlamında yaratıcı dramının sosyal ve mesleki yaşama etkisi başlığında ele alınmış iletişim, etkileşim, konuşma becerileri ve empati duygusunun gelişimine olumlu katkı sağlaması gibi yararlarına ek olarak kurum kültürü bağlamında çalışanların motivasyonunu arttıracığı ve tüm bu faydaların neticesinde kurum içi ilişkilere bağlılık ve kurumsal sadakat duygusunu pekiştireceği bulgusu açığa çıkmıştır.

Dramanın katılımcıları bizzat dâhil eden, hem katılımcı hem gözlemci kimi za-

man ise hem lider hem yönlendirici konumunda olmasını sağlayan etkinlik, oyun ve doğaçlamalardan oluşan bir süreç olmasını açıklar nitelikte bir alıntı olarak (K1) *“Bu kültüre saygı duyulması ve bunun bizi etkisine alması beklenir. Yaratı drama ile bunun bir parçası olup, kendimiz ifade etmekte ve bu kültürde kendimize yer bulmamızı sağlar.”* örnek gösterilebilir. Yaşayarak ve eğlenerek öğrenme ortamı sağlayan yaratıcı drama, herhangi bir soruna müdahale etme ve herhangi bir konuda eğitim programı yapma açısından oldukça önemlidir (Altınova, 2009, s. 5-6).

Farklılaşan ve dikkat çekici bir bulgu olarak iki katılımcı yaratıcı drama etkinlikleri sayesinde çalışanların birbirlerinin profesyonel yaşam dışındaki kimlikleriyle tanışma fırsatı bulduklarını dile getirmiştir. (K10) *“Kurum içi etkileşimin artmasını, profesyonel yaşam dışında kalan kimliklerimizle birbirimizi tanımamızı sağladı. Acıbademli olarak birbirimizi kurum dışında da desteklememizi etkileyeceğini düşünüyorum.”* (K5) *“Çalışma arkadaşlarımla daha samimileşip birbirimizin farklı yönlerini tanıyabileceğimiz bir ortam oluştu.”*

Bu iki bulgunun bireyin üzerine giyinmekle yükümlü olduğu toplumsal rolleri haricinde bir özne olarak hayat sahnesinde var olabilme, sahip olduğu farklı yönlerini temsil eden kimlikleri de sergileyebilme ihtiyacını gözler önüne sermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

Araştırma bulgularına dayanarak ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı, bir yöntem olarak yaratıcı drama'nın sosyal ve mesleki yaşantıya yararlarını vurgulamışlardır. Yine katılımcılar yetişkin drama etkinliklerinde oynanan oyunlar, yapılan doğaçlamalar, oluşum aşamasında ortaya konan ürünler neticesinde drama yönteminin kişinin kendini tanıması, empati ve farkındalık duygusunu geliştirmesi, kişiler arası iletişim becerilerine olumlu katkı sağlaması, ekip çalışması yapabilmesi gibi faydalarına yönelik farkındalık geliştirmiş olup kimi katılımcıların dört haftalık atölye boyunca uygulanan kimi teknikleri hayatlarına entegre ettikleri tespit edilmiştir. Bu husus, yaratıcı drama yönteminin yaparak ve yaşayarak öğrenmeyi ve kalıcılığı destekleyen aktif öğrenme modeli olduğunu göstermesi açısından dikkate değerdir. Nitekim kurum içi iletişim aracı olarak drama etkinliklerinin kullanımının kurumsal boyutta kurum kültürüne katkısını pozitif iletişim ve etkileşimle beraber birlik olmak, kurumsal aidiyet duygusunu geliştirmek ve aynı kurum çatısı altında ortak bir hedef için çalışan personelin tanış olması, hatta tanış olmanın ötesine geçerek birbirlerinin kurumsal iş hayatı dışındaki kimlikleriyle tanışmasını sağlayarak samimi bir ortam yaratabilme potansiyelini dile getirmişlerdir. Bu olumlu görüşler yaratıcı dramanın kurum içi iletişim aracı olarak kullanılmasına yönelik öneri sunan bu araştırmanın amacıyla paralellik arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak şu öneriler sunulmaktadır:

Yetişkin dramının bilinirliği arttırılmalı, drama yöntemi ile sosyal ve mesleki yaşama yönelik kazanımlar hedeflenmelidir. Bu sayede öncelikle “insana değer” politikasıyla beraber çalışanlar aidiyet, önemsenme, yaşam boyu gelişimine olumlu katkı sağlanması gibi olumlu duygularla, benzer değerler sistemine sahip üyelerin oluşturduğu bir sosyal yapının içinde çatışmadan uzak bir şekilde huzurlu ve dolayısıyla yüksek motivasyonla çalışabilme şansına sahip olurken ortak bir amaç uğruna çalışan insanlardan bir araya gelen kurumun kültürüne olumlu katkı sağlanması esastır. Çünkü ancak bu sayede kurumlar açısından verimlilik, olumlu imaj ve itibar kavramları karşılık bulabilir, kurumların varlığı süreklilik arz edebilir ve kurumlar neoliberal ekonomik sistemin rekabetçi yapısı içerisinde rakiplerinden ayrılarak stratejik hedeflerine ulaşabilir.

Araştırma nitel araştırma yönteminin kullanıldığı, “Türkiye'nin en iyi dünyanın öncü üniversitelerinden biri olmak” vizyonuna sahip bir kurumda, belki de homojen olarak nitelendirilebilecek, yani benzer sosyo-kültürel değerleri paylaştığı varsayılabilir bir örneklem grubu üzerinde yapıldığı için kurum içi iletişim aracı olarak yaratıcı drama etkinliklerinin farklı misyon, değer ve vizyonlara sahip kurumlarda da yer bulması, bütün çalışanlarıyla bir bütün olan kurumların en alt kademesinden en üst düzey yöneticisine kadar farklı kademelerde çalışanlara yönelik atölyeler düzenlenmesi ve elde edilen sonuçların karşılaştırılarak kurum kültürü açısından değerlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Ö. (2019). *Eğitimde yaratıcı drama*. Yapı Kredi Yayınları.
- Adıgüzel, Ö. (2008). Türkiye’de eğitimde yaratıcı dramının yakın tarihi. *Yaratıcı Drama Dergisi*. 1(5). 7-50.
- Akıncı Vural, B. (2005). *Kurum kültürü*. İletişim Yayınları.
- Akıncı, Vural B. & Bat. M. (2013). *Kurumsal iletişim teoriden pratiğe*, İletişim Yayınları.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Aytaş, G. (2013). *Yaratıcı dramının algısal öğrenmedeki rolü*. Ana Dili Eğitimi Dergisi, 1(1), 101-106.
- Balta P., F. ve Ayan, N (2023). Kurumsal güven ve çalışan ilişkisinde kurum içi iletişimin rolü. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (E-Gifder)*, 11(2), 1241- 1260. <https://doi.org/10.19145/e-gifder.1330233>
- Başbuğ, S. (2006). Yaratıcı dramının türkiye’deki öncülerinden “Prof. Dr. İnci San’ın yaratıcı drama anlayışı”. *Yaratıcı Drama Dergisi*. 1(2), 213-220.
- Bolton, G. (1985). Changes in thinking about drama in education: theory into practice. *Educating Through Drama*, 24(3), 151-157. <https://doi.org/10.1080/00405848509543166>
- Cook. C.H. (1917). *The play way*. Frederick A. Stokes Company Publishers.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Finlay-Johnson, H. (1913). The dramatic method of teaching. Web: https://Books.Google.Com.Tr/Books/About/The_Dramatic_Method_Of_Teaching.Html Adresinden 31.01.2024 Tarihinde Alınmıştır.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık.
- Gürüz D. & Özdemir Yaylacı. G. (2004). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. Mediacat Yayınları.
- Heathcote, D. (1984). *Collected writings*. Hutchinson.
- İpşiroğlu. N. (1991). *Çağdaş kültürümüz: olgular-sorunlar*. Cem Yayınevi.
- Kaynak, Tuğray (1990). *Organizasyonel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Karsak, B. (2016). *Kurumsal iletişim*. Beta Yayınları.
- Levent, T. (2001). *Demokrasi kültürü, iletişim ve drama*. Ankara Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Bahar, 9, 231-235.

Nelson, V. M The Use Of Drama İn Business Training: Web: <https://Nelson-training.Co.Uk/Wordpress/Drama-İn-Business-Training/> Adresinden 31.01.2024 Tarihinde Alınmıştır.

Okay, A. (2000). *Kurum kimliği*. Mediacat Yayınları.

Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün ve S. Demir, Çev.). Pegem Akademi.

Peltekoğlu, B, F. (2018). *Halkla ilişkiler nedir?* Beta Yayıncılık.

Richmond, V.P., Mccroskey, J.C., Mccroskey, L.L (2005). *Organizational communication for survival*, Pearson Education, Inc.

San, İ. (2006). Yaratıcı dramanın eğitsel boyutları. Ö. Adıgüzel (Ed.), *Yaratıcı Drama 1985-1998 Yazılar* İçinde (ss. 113-122). Ankara: Naturel Yayıncılık.

Şimşek, N & Fidan M. (2005). *Kurum kültürü ve liderlik*. Tablet Kitabevi.

Tekerek, N. (2007). Yaratıcı dramanın özgürlüğü, alışkanlıkların kalıpları ve bir uygulama örneği. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 189-219.

Üstündağ, T. (2014). *Yaratıcı drama öğretmenimin günlüğü*. Ankara: Pegem Akademi.

Courtney, R. (1989). Culture and the creative drama teacher. *Youth Theatre Journal*, 3(4), 18-23.

Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom*. J. Murray.

Way, B. (1967). *Development through drama*. Longman Publishing.

Wayne Delozier, M (1976). *The marketing communication process*. Mcgrow Hill.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.