

KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE YARATICI DRAMA ANA BİLİM DALI
YARATICI DRAMA BİLİM DALI

TAKIM ÇALIŞMALARINA YÖNELİK İLETİŞİM BECERİLERİNİN
GELİŞTİRİLMESİ İÇİN İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ VE YARATICI
DRAMA EĞİTİM PAKETİNİN HAZIRLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlmiye KARAŞAHİN

Lefkoşa
Haziran, 2020

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE YARATICI DRAMA ANA BİLİM DALI
YARATICI DRAMA BİLİM DALI**

**TAKIM ÇALIŞMALARINDA İLETİŞİM BECERİLERİNİN
GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ VE
YARATICI DRAMA EĞİTİM PAKETİNİN HAZIRLANMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlmiye KARAŞAHİN

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Seçil BESİM**

**Lefkoşa
Haziran, 2020**

Onay

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

İlmiye KARAŞAHİN'in "**Takım Çalışmalarında İletişim Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik İhtiyaçların Belirlenmesi ve Yaratıcı Drama Eğitim Paketinin Hazırlanması**" isimli tezi Haziran 2020 tarihinde jürimiz tarafından Yaratıcı Drama Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Adı – Soyadı**İmza**

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Emine KIVANÇ ÖZTUĞ/...../ 2020

Üye*: Yrd. Doç. Dr. Hakkı Cengiz EREN

Üye (Danışman): Yrd. Doç. Dr. Seçil BESİM

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../ 2020

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Enstitü Müdürü

Etik İlkelere Uygunluk Beyanı

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

İlmiye KARAŞAHİN

...../...../2020

Teşekkür

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen, fikir ve yönlendirmeleriyle çalışmamı zenginleştiren danışmanım Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Seçil Besim; araştırmacı, paylaşımcı ve sabırlı kişiliğiyle benim için güçlü bir model oldu. Verdiği güven duygusu ve zaman yönetimi konusundaki destekleriyle araştırma süreci boyunca benim için en önemli güdüleyici oldu.

Araştırma süresince uzman görüşleriyle sürece katkı koyan değerli hocalarım Prof. Dr. Ayşe Çakır İlhan'a ve Yrd. Doç. Dr. Emine Kıvanç Öztuğ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Yaratıcı drama alanına olan ilgimi, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum Dr. Fatma Giritli'ye borçluyum. Akademik gelişimime önemli katkılar sağlamıştır.

Yüksek lisans okumam için beni ikna eden ve bu süreçte elimi hiç bırakmayan, her ihtiyacım olduğunda yardımına koşan sevgili arkadaşım Uz. Başak Eser'e en içten duygularıyla teşekkürü borç bilirim.

Yoğun çalışma günlerinde zaman zaman ihmal etsem de öğütleriyle beni cesaretlendiren, maddi ve manevi her zaman yanımda olan annem Sultan Kardeşahin'e, babam Yusuf Kardeşahin'e, abim Muharrem Kardeşahin'e ve kardeşim Emine Kardeşahin'e desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Ve son olarak sevgisiyle bana güç veren Mehmet Arcanlı iyi ki varsın...

İlmiye KARAŞAHİN

Özet

Takım Çalışmalarında İletişim Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik İhtiyaçların Belirlenmesi ve Yaratıcı Drama Eğitim Paketinin Hazırlanması

KARASHAHİN, İlmiye

Yüksek Lisans, Yaratıcı Drama Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Seçil Besim

Haziran 2020, 85 sayfa

Bu araştırmada takım çalışmalarında iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik ihtiyaçları belirlemek ve bu doğrultuda bir yaratıcı drama eğitim paketinin hazırlanması amaçlanmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiş ve belirlenen gruba önceden hazırlanan görüşme soruları yöneltilmiştir. Araştırma grubu olarak belirlenen Yeniboğaziçi Belediye Korosu'nda yer alan koristlere üç soru sorularak kişiler arası iletişimden kaynaklanan problemler, kişiler arası iletişimden oluşabilecek problemler ve kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek olan sorunların çözümlerine yönelik görüş bildirmeleri istenmiştir. Koristlerin kişilerarası iletişimden kaynaklanan sorunlarla ilgili bildirdikleri görüşler bağlamında İletişim problemi olarak beş alt tema belirlenmiştir. Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek olan sorunlarla ilgili soruya koristler tarafından oluşturulan cevaplardan hareketle üç alt tema belirlenmiştir. Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek sorunların çözümleri ile ilgili bildirilen görüşlere göre üç alt tema ortaya çıkmıştır.

Araştırmada koristlerce bildirilen görüşlere göre, katılımcıların kendi aralarında fikir birliği sağlayamadıkları, dikkatli dinleme sorunu, iletişim kopukluğu ve disipline ilişkin sorunların yaşandığı yönünde görüşler bildirilmiştir. Bu görüşler değerlendirildiğinde koristlerin farklı özelliklere sahip olmalarının iletişim bozukluğuna sebep olduğu, iletişim bozukluğunun da motivasyonu düşürdüğü sonuçlarına ulaşılmıştır. Koristlerin kişiler arası iletişimden kaynaklanan sorunlara yönelik ortaya koydukları çözüm önerilerinde; kişiler arası iletişimin kuvvetlendirilmesi gerektiği, takımda ortak karar alınabilmesi için koristler arasındaki uyumun artırılmasının önemli olduğu, koro liderinin takip edilmesi için koristler arası saygı ve görev bilincine uyma becerilerinin geliştirilmesi gerektiği,

koristler arasında çıkabilecek her türlü sorunun çözüme kavuşturulması için koristler arasında yardım isteme becerisinin geliştirilmesinin öneminin vurgulandığı görülmüştür. Ayrıca bilgi paylaşımının koristler arasında tam ve etkili biçimde eşit dağıtılması ve kişiler arası iletişimden kaynaklanan sorunların giderilmesi için önleyici tedbir olarak sosyal, eğitici ve paylaşımcı programların yapılması gerektiği de koristlerin sorunlara yönelik belirttikleri çözüm önerileridir.

Anahtar Kelimeler: Takım Çalışmaları, İletişim, Kişilerarası İletişim, Yaratıcı Drama.

Abstract

Determining The Needs For Developing Communication Skills in Team Studies and Preparing The Creative Drama Training Package

KARAŞAHİN, İlmiye

MA Department of Creative Drama

Thesis Advisor: Asst. Prof. Seçil Besim

June 2020, 85 pages

In this study, it was aimed to evaluate the development of communication skills with creative drama method in team studies according to the opinions of the participants. In order to achieve this goal, the qualitative method was preferred in the research and the interview questions prepared beforehand were asked to the determined group. The chorists in the Yeniboğaziçi Municipal Choir, determined as the research group, were asked three questions to provide opinions on the problems arising from interpersonal communication, problems that may arise from interpersonal communication, and solutions to problems that may arise due to interpersonal communication. 5 sub-themes have been identified as communication problems in the context of the opinions of the chorists about the problems arising from interpersonal communication. Three sub-themes were determined based on the answers created by the chorists to the question about the problems that may arise from interpersonal communication. According to the opinions reported about the solutions of existing and potential problems that may arise from interpersonal communication, 3 sub-themes emerged.

According to the opinions reported by the chorists in the research, it was concluded that the participants could not reach consensus among themselves, the problem of listening carefully, disconnection, lack of discipline, the lack of common characteristics of the chorists, and the lack of communication reduces motivation. In the suggestions of the solutions that the chorists put forward for the problems arising from interpersonal communication; It is important to develop the skill of seeking help among the chorists in order to resolve any problems that may arise between the chorists, where interpersonal communication should be strengthened, it is important to increase the harmony among the chorists in order to make a common decision in

the team, to follow the choral leader, to improve the respect and duty awareness among the chorists. highlighted. In addition, social, educational and sharing programs should be developed as a preventive measure to ensure that information sharing is distributed equally and effectively among chorists and to eliminate problems arising from personal communication.

Keywords: Team work, Communication, Interpersonal Communication, Creative Drama.

İçindekiler

Onay	1
Etik İlkeler Uygunluk Beyanı	2
Teşekkür	3
Özet	4
Abstract	6
İçindekiler	8
Tablolar Listesi	10
Şekiller Listesi.....	11

BÖLÜM I

Giriş.....	12
Problem Durumu	12
Araştırmanın Amacı	16
Araştırmanın Önemi.....	17
Sınırlılıklar	18
Tanımlar	18

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	20
Takım Kavramı ve Takım Çalışmalarının Önemi.....	20
İletişim ve İletişimin Öğeleri	22
Kaynak (gönderici).....	23
Kodlama ve kod açma.....	23
Mesaj (ileti)	24
Kanal	25
Alıcı (Hedef)	25
Geribildirim.....	25
Gürültü	26
Takım İçi İletişimin Önemi.....	27
Takım Çalışmalarında İletişimi Etkileyen Unsurlar	29

Grup Liderini Takip Etme.....	29
Ortak Karar Alma.....	29
Bilgi Paylaşımı.....	30
Yardım isteme.....	30
Fayda sağlama.....	30
Takım Çalışmalarında İletişimin Etkilediği Unsurlar.....	30
Kişisel gelişim.....	31
Memnuniyet/doyum.....	31
Tekrar çalışma isteği.....	31
Yaratıcı Drama.....	32
Yaratıcı Dramanın Önemi.....	33
Yaratıcı Dramada Kullanılan Teknikler.....	34
Yaratıcı Dramanın Aşamaları.....	36
Yaratıcı Dramanın İletişim Becerilerinin Gelişimi Üzerine Etkisi.....	38
İlgili Çalışmalar.....	39

BÖLÜM III

Yöntem.....	45
Araştırma Modeli.....	45
Çalışma Grubu.....	46
Veri Toplama Araçları.....	46
Verileri Toplama Süreci.....	46
Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	47
Eğitim Paketinin Hazırlanması.....	48

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorumlar.....	50
---------------------------	----

BÖLÜM V

Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	53
Kaynakça.....	58
Ekler.....	65

Tablolar Listesi**Sayfa**

Tablo 1: Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Kategori ve Temalar.....	50
--	----

Şekiller Listesi**Sayfa**

Şekil 1. İletişimin Süreci ve Öğeleri	27
--	----

BÖLÜM I

Giriş

Problem Durumu

Öğrenme, insanın doğuştan itibaren getirdiği ve hayatı boyunca sürdürdüğü özelliklerinden biridir. İnsanların toplum içinde saygın bir yere sahip olması, kendini geliştirmesi ve gereksinimlerini gidermesi ancak öğrenme yoluyla gerçekleşebilir. Bireyler hangi yaşta olursa olsun hayat boyu süren bir öğrenme çabası sergilerler. Bu öğrenmeler bazen informal öğrenme şeklinde gerçekleşirken bazen de gönüllü olarak öğrenme süreci başlatılmaktadır. Kendini geliştirmek, boş vaktini değerlendirmek, yeni bir meslek edinmek ya da mesleğinde ilerlemek, gelirini arttırmak, arkadaş edinmek ve sosyalleşmek, bıraktığı eğitimi tamamlamak, ailesine ve günlük yaşamına fayda sağlamak gibi amaçlarla öğrenme fırsatlarını değerlendirmek için bireyler, yetişkin eğitiminde uygun bir etkinliğe katılmaktadırlar. Yetişkinlere yönelik eğitimin amacı, istekleri ve gereksinimleri doğrultusunda bilgi, beceri ve davranış kazandırmaktır. Formal eğitim amaçlıdır; önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde planlı olarak yapılır, öğretim yoluyla gerçekleştirilir. Eğitim süreci öğretmen tarafından planlanır, uygulanır ve izlenir. Eğitim başlangıcından bitişine kadar özel bir çevre içinde kontrollü olarak yürütülür. Sürecin belli aşamalarında ve sonunda değerlendirme işlemi yer alır. Okullardaki eğitim formaldır. Okul dışında endüstri, tarım ve hizmet alanlarında kişileri bir mesleğe hazırlamak, meslekte ilerlemesini sağlamak ve yenilikleri öğrenmek amacıyla yapılan öğretim etkinlikleri, halk eğitim merkezlerinde açılan kurslar, orduda asker yetiştirme birer formal eğitim örneğidir. Ülkemizde her yıl binlerce insan bu tür amaçlı, planlı fakat kısa süreli eğitim sürecinden geçerek yeni bilgi, beceri, tutum ve değerler kazanmaktadırlar (Fidan, 2012).

Yaşam boyu eğitimin devamlılık kazanması, yetişkinlere uygulanan eğitimlerin herkesin bireysel gereksinimlerine cevap verecek nitelikte olmasına bağlıdır (Şimşek, 2002). Yetişkinler, eğitim ortamına hayatları boyunca edindikleri birçok deneyimle gelirler, bu özelliklerinin eğitim ortamında dikkate alınması önemlidir (Güven, Gökmen ve Hancı, 2008). Knowles'a göre yetişkinlerin yaşam deneyimleri önemlidir, yetişkinler yaşamları ile ilgili olmayan konuları öğrenmek istemezler ve öğrendiklerini hemen uygulayabilmek isterler (Ayhan, 2009).

Yetişkin eğitiminin uygulandığı ortamın, temizlik, rahatlık, yeterli ısı-ışık faktörleri, verimli oturma düzeni ve eğitim için gerekli araç-gereç özelliklerini taşıyabilmelidir. Eğitimde kullanılan eğitsel araçlar, daha çok sayıda duyu organından yararlanılmasını, öğrenenin daha hızlı, daha iyi öğrenmesini sağlama amacını gerçekleştirir. Eğitim sırasında ne kadar çok duyu organından yararlanılırsa yetişkin o derece daha iyi öğrenir ve öğrenme kalıcı olur (Taymaz, 1992). Kalıcı öğrenmenin başta gelen en etkili yöntemlerinden birisi de Yaratıcı drama yöntemidir.

San (1996), yaratıcı dramayı, “Doğaçlama ve role girme gibi tiyatro ya da drama tekniklerinden yararlanılan bir grup çalışması içindeki kişilerin; bir yaşantı, fikir, olay, eğitim ünitesi, soyut kavram ya da davranışı eski bilişsel örüntülerin tekrardan düzenlenmesi yolu ile gözlem, deneyim, duyu ve yaşantıların gözden geçirildiği ‘oyunsu’ süreçlerde anlamlandırılması, canlandırılmasıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Drama etkinliklerinin, katılımcılarının çalışmalar sırasında kendilerini ve diğer katılımcıları tanıma, iletişim becerilerini geliştirme, kendini anlama ve ifade etme becerisini geliştirme gibi olumlu kazanımları olmaktadır. Drama, bir veya birden çok katılımcının birbirleriyle, doğayla ya da başka objelerle etkileşerek tüm yaşam durumlarını geniş boyutta içeren etkinliklerdir. Drama, içerisinde eylem barındıran her türlü etkinliği içermektedir.

Drama çalışmalarında, tiyatro çalışmalarındaki gibi önceden yazılı bir senaryo bulunmamaktadır. Ancak, şiir ve hikaye gibi birçok yazılı kaynak farklı amaçlar doğrultusunda çalışma esnasında kullanılabilir. Katılımcılar kendi yaratıcılıklarını kullanarak, yaratıcı buluşlar, özgün düşünceler geliştirebilir, anılarını ve bilgilerine dayalı olarak oluşturdukları durumları doğaçlamalarla aktarabilirler (San, 2010). Drama da katılımcının çalışmalarda etkin olabilmesi için duygularını, hayal gücünü, soyutlaştırma yetisi, imgesel düşünmeyi ve düşlerini devreye sokabilmesi gerekmektedir. Drama etkinliklerine katılan kişiler, drama sürecinde durumları, olguları, ilişkileri keşfederek öğrenmektedirler. Katılımcılar gerçek dünyadaki geçmişe dayalı deneyimlerini ve bilgilerini drama da hayali bir dünya yaratmak için kullanmaktadırlar. Drama da tasarladıkları durumlara uygun rolleri canlandırırken olayları ve ilişkileri incelemeyi öğrenen bireyler daha önce farkına varamadıkları birçok kazanımı bu yolla edinebilmektedirler (O’Neil, C. ve Lambert, 1995). Özellikle canlandırma esnasında büründüğü rol ile empati kurma becerisini edinen birey, kendisinde olan eksiklikleri görerek bakış açısını değiştirme imkanı

elde etmektedir. Dramanın doğası gereği oyun sergilenirken karşısındaki kişiyi ya da kişileri dinlemek durumunda kalan birey/bireyler dinlemeyi ve bu doğrultuda dönüt vermeyi öğrenmektedir. Başka bir ifadeyle birey, iyi bir iletişimde gerekli olan tüm öğeleri adım adım takip ederek sağlıklı iletişim kurabilme becerisini keşfetmektedir (San, 2010).

Yaratıcı drama nitelikleri, çok yönlü işlevselliği nedeniyle sınıf dışındaki amaçlara uygun her türlü ortamlarda özellikle yaşantılara dayalı öğrenmeyi gerçekleştirmede etkili bir yöntem ve disiplindir. Takım çalışması yaratıcı drama etkinliklerinde kullanılan en etkili yöntemlerden birisi olarak görülmektedir. Takım çalışmasının temeli, birbirinden farklı birçok birey, bir araya gelerek tek bir amaç doğrultusunda uyumlu bir şekilde çalışmalarını kapsamaktadır ve takım çalışmasının etkinliği birçok farklı etkene bağlı olarak geliştirilebilmektedir. Bu etkenlerden birisi de iletişimdir. Takım çalışmaları esnasında takım üyeleri, birbirleriyle iletişim ve etkileşim içerisindedirler. Takım çalışmasında ulaşılmak istenen hedeflerin elde edilebilmesi için bazı ilkelerin mevcut olması gerekir. Peter Scholtes'a göre etkinlik gruplarında olması gerekli özelliklerden biri açık iletişimdir (Aktan, 1999) İletişim, kişisel, sosyal ve örgütsel yaşamın hiçbir şekilde göz ardı edilemeyen bir araçtır. Takım çalışmasında katılımcılar arasındaki uyum, iyi ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi, iletişime bağlıdır.

Drama etkinliklerinde kişi, kendisiyle, karşısındakiyle ve takımla sürekli iletişim halindedir. Çalışma sırasında hisler, fikirler ve deneyimler, sözler ve hareketlerle paylaşılırken bireyler birbirleriyle iletişim kurarlar. Dramanın öznesi iletişimdir. Takım çalışmalarında takım üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemede ve geliştirmede iletişim rolü büyüktür. Hangi alanda olursa olsun takımlardaki üyeler arası iletişimin olumlu yönde ilerlemesi, takımın çalıştığı alana yönelik iş birliğinin kuvvetli olmasını, motivasyonun korunması ya da yükseltilmesini, verimli olmasını ve en önemlisi başarıya götüren sonucu getirecektir. Bu bağlamda, yaratıcı dramanın en önemli işlevlerinden olan iletişimin, takımlardaki üyeler arası iletişimi kuvvetlendirmek adına kullanılması son derece etkili olacaktır. Özellikle müzik eğitimi ile ilgili korolarda etkin olarak kullanılması üyelerin sesleri daha etkin olarak kullanmasına, sahnedeki duruşlarına etki ederken iletişimlerini kuvvetlendirecektir (O'Neil, C. ve Lambert, 1995).

Takım üyeleri arasında yaratıcı drama bir yön veren araç niteliğindedir. Takım üyelerinin, takım içerisinde üstlendikleri görev ve sorumlulukları, onların

belirli durumlarda ortaya çıkan sorunlarla ilgili kararlar almalarını gerektirir (Bilir, 2005). Takım içerisinde karar, birçok etkinlik sonrasında ortaya çıkan bir davranıştır. Bu nedenle karar verme sürecinden söz edildiği zaman, bir sorunun ortaya çıkışından bir kararın şekillenmesine kadar yapılan tüm etkinlikleri anlamak ve sonrasında ortak karar vermek gerekir (Bilir, 2005).

Birlikte çalışma içeriğinin hazırlanabilmesi ve başarıya ilişkin bir sinerjik yapının oluşturulabilmesi ancak takım üyeleri arasında yer alan kesintisiz ve açık iletişime bağlıdır. Takım çalışmasında, üyelerin karar verme davranışını, takım üyeleri ile olan ilişkileri etkilemektedir. Takım üyelerinin arasında etkili iletişimin varlığı, ortaya çıkan sorunların çözümünü kolaylaştıracak kararlar almalarını sağlamaktadır. Takımın tüm üyelerine bilginin bütünüyle ve doğru şekilde iletilmesi, takım üyeleri arasında bu bilginin uyumlu bir biçimde aktarılması gerekmektedir. Bilgi paylaşımının takım üyelerinde iletişim, iş tatmini ve performans üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (De Vries ve Van den Hooff, 2006).

Bilgi paylaşımının iletişimi geliştirmesiyle birlikte üyeler arasındaki yardımlaşma ve birbirinden yardım isteyebilme yetisini de etkilediği gibi aynı zamanda gruba bağlılık duygusunu da artırmaktadır. Bu bağlamda aidiyet duygusu da gelişmektedir. Takımın niteliksel olarak iyi iletişim kuran, bilgi paylaşımını sağlayan, yardımlaşan, motivasyonu yüksek, iyi performanslar sergileyen, iş doyumunu yüksek olan bireylerden oluşması, takımı oluşturan üyelerin bir araya gelme amacını gerçekleştirmesinde oldukça önemlidir.

Drama, bireyin eğitim ve öğreniminde isteklilik sağlayacak bir yöntemdir. Drama sayesinde insanda empati yeteneği gelişir, kendini rahatlıkla ifade edebilecek duruma gelir ve yaratıcılığı gelişerek yaşama çok yönlü bakmaya başlar (Güneysu, 2006). Toplum içerisinde belli roller üstlenen bireylerin kendisini ve çevresinde bulunan insanları tanıyarak onlarla sağlıklı iletişim kurabilme ihtiyaçları vardır. Bireyler bu ihtiyacı karşılamak adına başkalarıyla bir arada bulunmak, onları anlamak, kendini onlara ifade edebilmek ve bu şekilde sosyalleşmenin bir yolunu bulma çabaları göstermektedirler. Sosyalleşme çabasındaki en önemli unsur şüphesiz ki iletişimdir. Ancak iletişim becerisi her insanda istenilen seviyede değildir. Bu becerinin doğuştan geldiğini, sezgisel olarak geliştiğini savunanlar olduğu gibi sonradan öğrenilebilir, öğretilbilir olduğunu savunanlar da bulunmaktadır (Buckman, 2001; Verdener, 1999). İletişim becerilerinin öğrenilebilir ve öğretilbilir olduğuyla ilgili görüşlerden hareketle yapılan çalışmalarda bu becerinin

kazandırılması için en etkili yöntemin yaratıcı drama yöntemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Adıgüzel, 2014; Orta, 2009; Kara, Y. ve Çam, F., 2007; Wright, 2006; Akoğuz, 2002).

Yaratıcı drama yöntemi iletişim becerilerinin kazandırılmasında etkili bir yöntem olarak kullanıldığı bilinmektedir. Bireyler yaratıcı drama etkinlikleriyle farklı olay ve durumları inceleyebilme imkanı elde ettiği gibi kendi yeteneklerini keşfetme, dinleme becerisi edinme, kendini rahatlıkla ifade etme, etkileşime girme yeteneklerini geliştirmektedirler (Orta, 2009). Yaratıcı drama yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen etkinlikler sonucunda gelişen iletişim becerisi sürecinde öğrenmeler yaşamla ilişkilendirilerek edinilmektedir. Yaratıcı dramanın öğrenmeleri yaşamla ilişkilendirme olanağı sağlaması, yöntemin öğreticiliği açısından oldukça önemlidir. Grupla sürdürülen çalışmalarda kazandırılmak istenen davranışlar için sık sık bu yöntemle başvurulmaktadır (Girgin, 1999).

Bu değerlendirmelere rağmen takımı oluşturan bireylerin iletişim becerileri, kişisel özellikleri, eğitimi ya da kültürü nedeniyle birbiriyle uyum sağlamakta sorun yaşayabilmekte, bu tür sorunlar bir yandan takımın bütünlüğüne zarar verirken, bir yandan da hem takımın hem de her bir takım üyesinin performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Takım üyelerinin faaliyetlerde yaşadığı ve gelecekte de yaşayabileceği ne gibi iletişim sorunları olduğuna ilişkin görüşlerinin bilinmemesi, takımın performansı için de ne tür çözümlerin uygulanacağını belirsiz kılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, takım çalışmalarında iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik ihtiyaçların belirlenmesi ve bu doğrultuda bir yaratıcı drama eğitim paketinin hazırlanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- Takım çalışmalarında kişiler arası iletişim kaynaklı yaşanan sorunlar nelerdir?
- Takım çalışmalarında kişiler arası iletişimden oluşabilecek sorunlar nelerdir?
- Takım çalışmalarında kişiler arası iletişimden kaynaklanan sorunlara çözüm önerileri nelerdir?
- Belirlenen ihtiyaçların karşılanmasına yönelik önerilen yaratıcı drama eğitim paketinde yer alan oturum planları ve etkinlikler nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Takım çalışmasında takım üyelerinin fonksiyonel geçmişleri, yetenekleri, etik ve kültürleri birbirlerinden farklıdır. Takım çalışmasını etkin olabilmesi için bütün bu kişisel farklılıklarının neler olduğunu takım üyeleri bilmelidir. İşte bu noktada iletişim kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Takım üyeleri arasında yoğun ve açık bir iletişim, takım çalışmasının etkinliğini arttıran önemli bir faktördür. Takım içerisinde etkili iletişim aynı zamanda çalışanların davranışlarını ve dolayısıyla performanslarını da etkilemektedir. Takım içerisinde üyeler arasında yayılan bilgi sayesinde hem takım üyeleri birbiriyle sıkı bir bağlantı kurmuş hem de üyeler arasında duygusal, sosyal bir aidiyet gelişerek takım performansı yükselmektedir.

Takım üyeleri arasındaki ortak karar alma isteğinin gelişmesi, bilgi paylaşımının kesintisiz olması, takım üyelerinin işlerini verimli bir şekilde gerçekleştirme isteği, takım üyelerinin birbirlerine ve takım çalışmasına fayda sağlama isteği ve üyelerin birbirleriyle olan iletişimi, üyelerin tekrar bir araya gelme ve etkinliklere katılma isteğini olumlu etkilemektedir. Bununla birlikte bireylerin kişisel gelişimlerinde, takım içerisinde motivasyonlarının ve yaptıkları işten memnun olma düzeylerinin artırılmasında iletişimin rolü büyüktür.

İstendik davranış değişikliği sağlamak amacıyla bir yöntem olarak kullanılan yaratıcı drama, iletişim becerilerinin geliştirilmesinde önemli katkılar oluşturacak bir yöntemdir. Drama sayesinde katılımcılar hem gruba aidiyet duygusu edinmekte hem de empati, hoşgörü, anlayış, problem çözme becerisi edinmektedirler. Bu aynı zamanda hem kendini ifade etme hem de diğer grup üyelerini dinleme yeteneğini de beraberinde getirmektedir. Tüm bu kazanımların yanı sıra iletişim becerisini geliştirdiği için sosyalleşmeyi de sağlamaktadır. Yaratıcı drama takım çalışmalarında oldukça etkili bir yöntemdir. Bu sayede katılımcılar kendilerini daha iyi tanıırken, bir yandan da birbirlerini daha iyi anladıkları için birlikte iş yapma, farklı iletişim yollarını kullanma becerileri edinirler. Böylece motivasyonu yükselen katılımcılar birlikte iş yapabilmenin yeni yollarını keşfetmektedirler. Bu bağlamda iletişim ve yaratıcı drama arasında bir etkileşim söz konusudur. Birey ya da gruplarda etkili ve açık iletişimle elde edilen kazanımlarla yaratıcı drama etkinliğinin uygulanması sonucu ulaşılan kazanımlar birbirlerini destekler mahiyettedir. Dolayısıyla iyi ve etkili bir iletişimin gerçekleştirilebilmesi ve sürekliliğinin sağlanabilmesi için bu becerinin oluşturulmasına ya da geliştirilmesine ihtiyaç vardır. İletişim becerisiyle elde edilmek istenen hedeflerin gerçekleştirilmesi de bu hedeflere göre sürdürülen

yaratıcı drama etkinliğinin uygulanmasıyla mümkündür. Daha önce yapılan çalışmalarla iletişimin geliştirilmesi için yaratıcı dramanın katkısı olduğu ortaya konmuştur. Bu araştırmada, takım çalışmalarında iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik ihtiyaçların belirlenmesi ve yaratıcı drama eğitim paketinin hazırlanması amaçlanmaktadır. Böylelikle hem alan üzerine yapılan çalışmalara katkı sağlaması hem de koro ekibi üzerinde daha önce uygulamaya yönelik çalışmaların yapılmamış olması yönüyle de önemli bir çalışma olacaktır.

Ülkemizde turizm ve hizmet endüstrisindeki işletmelerde son yıllarda takım çalışması belirli bir önem kazanmasına rağmen koro gibi kar amacı gütmeyen bir takımda bu takımların etkinliğini artıracak ve iletişimin ideal bir şekilde gerçekleşebilmesi için kaynak olabilecek araştırma ve yayınlara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın alandaki eksikliği gidereceği ve alana yönelik katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

1. Çalışma, Gazimağusa ilçesine bağlı Yeniboğaziçi Belediyesi'nin bünyesinde bulunan Türk Sanat Müziği korusu ile sınırlandırılmıştır
2. Etkinliler yalnızca yaratıcı drama yöntemi ile sınırlıdır.
3. Yeniboğaziçi Türk Sanat Müziği Korusu'na üye olan yetişkinlerin görüşleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Takım: Önceden belirlenmiş ortak bir amacı elde etmek için bir araya gelinen insanlarla ortak hareket eden iki ya da ikiden fazla kişinin oluşturduğu gruplara denilmektedir (Guzzo, 1995).

Takım Çalışması: Bireysellikten uzak bir yaklaşımın benimsenmesi ve birlikte uyum içerisinde hareket etmeye özen gösterme, kişilerin bireysel başarılarını destekleyen adımlardır (Katzenbach ve K. Smith, 2016).

İletişim: Düşünce ve duyguların ortak ya da farklı mekan ve zaman boyutlarında karşı tarafa simgeler aracılığıyla aktarılması, bilgi, duygu, düşünce alış veriş de denilebilir (Baron ve Greenberk, 1990).

İletişim Becerileri: Fiziksel, sözlü ve motor beceriler vasıtasıyla ileti/iletilerin kaynak tarafından alıcıya ulaştırılması, alıcının ileti/iletilere dönüt oluşturabilmesidir (Egan, 2002; Nelson-Jones, 2002).

Yaratıcı Drama: Drama teknikleri olarak belirtilen doğaçlama, tiyatro, rol oynama gibi tekniklerden yararlanarak bir yaşantının, bir olayın, fikrin ya da davranışın grup içerisinde canlandırılması olarak ifade edilmektedir (San, 2018).

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma ile ilgili kavramsal açıklamalara, tanımlamalara ve araştırma ile ilgili literatürde geçen ve daha önce yapılmış olan araştırmalara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Takım Kavramı ve Takım Çalışmalarının Önemi

Takım kavramına yönelik tanımlamalarda bu kavramın genellikle ekip ve grup kelimeleriyle aynı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Bu tanımlamalarda “ekip” kelimesi, “takım” kelimesinin eş anlamlısı olarak kullanılırken; “grup” kelimesi “takım” ya da “ekip” kelimesinden farklı anlamda kullanılmaktadır. Nitekim “grup”, etkileşim içerisindeki birçok insan için kullanılabilen bir kavramdır (Kağıçbaşı, 1996). Dolayısıyla takım, grup olarak ifade edilebiliyorken grup, takım kavramıyla belirtilememektedir (Nahavandi- Malekzade, 1999).

Takım, ortak bir amaç uğruna bir araya gelen insanları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Clayton, 2000). Bir başka tanımlamada da benzer şekilde birbirine bağlı, birlikte çalışan, ortak amaca yönelmiş ve yüksek düzeyde olumlu sonuçlar alan bireyler topluluğu olarak ifade edilmektedir (Dengiz, 2000). Takım kavramının tanımında yer verilen önemli bir ayrıntı, takımı oluşturan üyelerin kişisel hedeflerini bir kenara bırakıp iş birliği sağlayarak takımın hedeflerini gerçekleştirmeleridir (Ergin, 2000). Dolayısıyla takımın sonuca ulaşmasında üyeleri arasındaki hedef birliği ve sorumluluk bilinci ön plana çıkmaktadır (Keçecioglu, 2002). Takım üyeleri ise ortak bir amaç etrafında kişisel çıkarlarının üzerinde örgütlenerek, disiplinli bir şekilde çalışan ve çalışmasının karşılığını yüksek performans olarak alan birden çok bireyi ifade etmektedir (Aydın, 2000).

Yapılan açıklamalardan hareketle “takım” kavramıyla ilgili özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Bir ya da birden çok birey,
- Ortak bir amaç uğruna çaba gösterme,
- Bireysel hedeflere değil takımın hedeflerine odaklanma,
- Sorumluluk bilinci taşıyarak başarılı sonuç elde etme motivasyonuna sahip olma

- İyi bir iletişim geliştirme, sahiplik hissi taşıma,
- Disiplinli bir şekilde çalışarak yüksek performans göstermedir.

Sıralanan özellikler takımın ne ifade ettiğini açıklayan bileşenler olarak da belirtilebilir.

İyi bir iletişim kurarak faaliyetlerini uzun yıllar devam ettirebilen “takım”ın etkin bir çalışma ortaya koyduğu ifade edilebilir. Etkin takım, çalışmalarında yüksek performans sergileyebilen bir birlikteliktir. Takımı etkin yapan özellikler; ortak bir hedef, güven, iyi bir iletişim, destek, sorunlara çözüm odaklı yaklaşım, sorumluluk bilinci, yeniliklere açık olma, yaratıcı olabilme, değişim karşısında hızlı bir tepki oluşturabilme yeteneği şeklinde sıralanmaktadır (Özalp ve Kırel, 2001). Bu özelliklerden hareketle “takım”ın en önemli özelliğinin “ortaklık kültürü” olduğu, aynı zamanda dinamiklik özelliğine sahip, yaşayan bir sistem olduğu görülmektedir. Dolayısıyla takımların bu ortak kültür ve dinamiklik içerisinde kendilerine özgü ruh yapıları, kişilikleri ve sahip oldukları bir vizyonun olması gerekmektedir (Bugay, 2016).

“Ortaklık kültürü” üyeler arasında paylaşma ve sahiplenme hissini ön plana çıkarmaktadır. Bireyler ortak amaç etrafında birleştikleri diğer bireyleri anlamaya, düşüncelerini paylaşmaya, ihtiyaç olduğunda özverili davranmaya istekli hareket ederek ilişkilerine sürdürülebilirlik kazandırmaktadırlar. Takım çalışmalarında hoşgörü, empatik düşünme, önyargılı olmama gibi erdemli davranışlar, birliktelik ve ortak hedefe doğru ilerleyebilmek için önemli detaylardır. Dolayısıyla bu süreçte bireyler takımın öncelikleri doğrultusunda kişisel tercihlerini ve davranış şekillerini takımla uyumlu hale getirmek durumundadırlar (Barutçugil, 2015). Takımı oluşturan üyelerin öznel algılarının dışına çıkarak uzlaşılı tutum sergilemeleri önem taşımaktadır (Karasar, 2017). Bu şekilde çok daha etkin ve sürdürülebilirlikleri daha güçlü olacaktır (Bugay, 2016).

Takım çalışmaları birçok anlamda üyeleri için farklı kazanımlar sağlayan faaliyetlerdir. Bireysellikten uzak bir yaklaşımın benimsenmesi ve birlikte uyum içerisinde hareket etmeye özen gösterme, kişilerin bireysel başarılarını destekleyen adımlardır (Katzenbach ve K. Smith, 2016). Bireyler sorumluluk almaları gerektiğinde bundan uzaklaşmayarak birlikte başarıya odaklanmakta ve her üye, işleyişte aksaklık oluşmaması için üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmekte ve

biz bilinciyle hareket etmektedir (Barutçugil, 2015). Kişisel hatalar yapıldığında sorumluluk bilincinin gereği olarak takım, birlikte çözüm arayarak sorunu pratik bir şekilde çözmeye çaba göstermektedir (Bugay, 2016).

İletişim ve İletişimin Ögeleri

Latince duygu ve düşüncelerin paylaşılması anlamına gelen iletişim kavramı, “communis” sözcüğünden türemiş bir kelime (Debasish ve Das, 2009). olarak tanımlanırken başka bir ifade de kavram, kaynak tarafından verilen mesajın alıcı tarafından algılanması ve alıcının geribildirimde bulunması olarak belirtilmektedir (Iksana vd., 2012). Türk Dil Kurumu tarafından iletişim kavramı; “1. Duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, komünikasyon. 2. Telefon, telgraf, televizyon, radyo vb. araçlardan yararlanarak yürütülen bilgi alışverişi, bildirişim, haberleşme, muhabere, komünikasyon.” şeklinde belirtilmektedir (TDK, 2019). Kavrama yönelik daha kapsamlı bir tanımlama yapmak gerekirse iletişim; sözlü ya da sözlü olmayan bir yol kullanılarak iki taraf arasında bilginin alış verişini sağlamaya yönelik bir süreç olarak ifade edilebilir. Bilgi alış verişi süreci iki yönlü bir süreç şeklinde değerlendirilmekte ve bu süreç içerisinde belirlenen hedefle fikir, düşünce, bilgi, duygu alış verişi sağlanmaktadır. Bu alış veriş, sözlü iletişim yoluyla yapılabilmekte ya da bir sembol, işaret kullanarak yazılı iletişim şekliyle de gerçekleşebilmektedir (Zillioğlu, 2014).

İletişim, içten gelen hislerin, fikirlerin paylaşılması esasına dayalı bir alış veriş olduğu için bireyler bu süreçte paylaşım girer ve iletiden anlam çıkarmaya çalışırlar (Kılıç, 2002). İletişimin temelinde bir iletinin alıcı tarafından alınıp geribildirimde bulunulmasından çok sosyal nitelikli bir paylaşım ve etkileşim söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu ifade, bilgi, duygu ve düşüncenin ortak kullanılan semboller vasıtasıyla grup veya kişiler tarafından değiştirildiği, bu değişime bağlı etki ve tepkilerin meydana geldiği bir sürece işaret etmektedir (Erken, 2008).

İletişim, iletinin gönderildiği bir kaynak ve bu iletinin ulaşması gereken bir hedef arasında gerçekleşmektedir. İleti, hedefe ulaştırılmak için kodlanır ve bir kanal vasıtasıyla gönderilir. Bu süreçte çevre koşulları, hedefe yönelen iletiyi etkileyen durumlar ortaya koyabilmektedir (Paksoy, Acar ve Özalp, 2002). Örneğin, iletişim sürecinde gürültülü bir ortamın etkisi iletişimi aksatabilmektedir. İletinin anlamlandırabilmesi için dinlenmesi önem taşımaktadır ki bunu engelleyen bir

ortamın olması iletişimde aksaklığa yol açabilmektedir. Bu bağlamda iletişim sürecinde çevrenin etkisinden bahsetmek mümkündür.

Sağlıklı bir iletişimin gerçekleşebilmesi için çift taraflı olan bu süreçte açık anlaşılır bir iletinin alıcı tarafından uygun bir kanal kullanılarak ve ortam elverişliliği sağlanarak hedefe yönlendirilmesi gerekmektedir (Tutar, Yılmaz, Erdönmez, 2003).

Yapılan tanımlamalardan ve açıklamalardan hareketle iletişim sürecindeki ana unsurları sıralamak gerekirse; kaynak, mesaj, kanal, hedef, geribildirim ve gürültü olarak belirtmek mümkündür.

Kaynak (gönderici)

İletişim sürecini başlatan ana unsur kaynaktır. Bir şahıs, kurum, kuruluş ya da topluluk kaynak olabilir. İletişimin başlamasında ana unsur olan kaynak, iletişimi başlattığı gibi sürece yön de verebilmektedir. Bundan dolayı kaynak, iletişim sürecinde büyük bir önem taşımaktadır (Gökçe vd., 2001). İletişim kurma çabasında olan kaynak, verici olarak da ifade edilebilmektedir. Vericinin çabası başkalarına fikirlerini ve hislerini aktarmaktır. Dolayısıyla verici, iletmek istediği duygu ve düşüncelerini hedefin tüm duyularına erişebilecek hale getirmeye gayret etmektedir. Nitekim vericinin hedefle aktif bir şekilde iletişim kurabilmesi için hedefin birden çok duyusuna hitap etmesi önem taşımaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2001).

Gerçekleştirilmek istenen iletişimin iyi bir şekilde kurulabilmesi için kaynağın taşınması gereken özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (MEGEP, 2007):

- İletiyi göndermek isteyen kaynağın yeteri kadar bilgi sahibi olması,
- Kaynak, iletiyi kendisi ve alıcı için kodlayabilme özelliği taşınmalı,
- Kaynak, iletişim kurduğu düzlemden ayrılmadan rolüyle uyumlu ilerlemeli,
- Kaynak, alıcı için bilinirlik özelliği göstermeli,

İletişimi başlatan ana unsurun kaynak olması, iletişim sürecinde kaynağın rolünü önemsenir hale getirmektedir. Dolayısıyla sağlıklı bir iletişimin başlaması için yukarıda belirtilmiş olan özelliklerin kaynakta mevcut olması gerekmektedir.

Kodlama ve kod açma

Bir duygu, düşünce ya da görüşün ileti için hazır hale getirilmesi kodlama olarak ifade edilmektedir. Kaynağın iletmek istediği duygu, düşünce alıcının

anlayabileceği şekilde kodlanıp iletinin gönderileceği ortam da göz önünde bulundurularak hareket edilmektedir (MEGEP, 2007).

Kod açma, kaynak tarafından gönderilen iletinin alıcı yönüyle yorumlanarak bir anlam belirtecek şekle dönüştürülmesi olarak açıklanmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken en önemli husus, kaynağın iletmek istediği iletiyi alıcının kaynağın anlatmak istediği şekliyle anlamasıdır. Dolayısıyla kaynakla alıcı arasındaki bağ, yaşantı ortaklığı, ortak dil kullanılması iletinin kodlanmasını ve kod açımını kolaylaştırmakta ve ileti alıcı tarafından olması gerektiği gibi anlaşılmalıdır (Certel, 2008).

Mesaj (ileti)

Ortak olarak kullandığımız dile ait yazılı ya da sözlü ifade şekilleri, jest, mimik, şekil ve grafikler kaynağın iletmek istediği mesajın kodlanmasında kullanılan birer sembol özelliği taşımaktadır. Duygu ve düşüncelerin ifade edilmesinde kullanılan kelimeler, grafik, resim, şekil, oluşturulan işaretler, beden dili, yüzdeki renk, jest ve mimikler, bedenin pozisyonu kodlanmış birer mesaj özelliğindedir denilebilir (Certel, 2008).

İletişim sürecinin bir diğer ana unsuru olan mesajın taşınması gereken özellikleri şu şekildedir (MEB, 2015)

- İletilecek olan duygu ve düşünce alıcının anlayacağı şekilde açık ve anlaşılır olmalı,
- Mesaj, doğru zamanlamayla gönderilmeli,
- İletişim sürecine uygun olarak kanalı izlemeli,
- Mesajın iletilmek istenen şekliyle algılanması için kaynak ve alıcı arasında sınırlandırılmalı.

İletişim sürecinde mesajın doğru bir şekilde algılanması ve istenilen etkiyi sağlayabilmesi için mesaj yüklenen sembollerde ortaklık olması önem taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle daha güçlü bir iletişimin gerçekleşmesi, mesajdaki anlamın iki taraf adına da ortaklık içermesine bağlıdır. Mesajın sözcük, ses ve beden dili olarak üç unsurundan bahsetmek mümkündür. Bu üç unsurdan beden dili %55'lik bir etki oluşması yönüyle en önemli unsur olarak belirtilmektedir. Ses faktörünün etki gücü %38 iken kullanılan sözcüklerin etkisi ise %7 olarak ifade edilmektedir (Mısırlı, 2008). Mesaj iletilirken sıralanan bu unsurların etki gücüne göre hareket edilmesi güçlü bir iletişimin gerçekleştirilmesi açısından önemlidir.

Kanal

Kaynak ve alıcı birimler arasında bulunan ve mesajın ulaşmasına olanak sağlayan geçide kanal denilebilir (Cüceloğlu, 2002). Mesajın içeriğine bağlı olarak nasıl bir aracın tercih edilmesi gerektiği çeşitli durumlara göre farklılaşmaktadır. İletişimde tercih edilecek kanal, zaman, mekan ve hedef grubun psikolojik durumuna göre değişmektedir (Kalender, 2001).

İletilmek istenen duygu, düşünce ya da bilgilerin kaynak ve alıcı arasında paylaşılması aşamasında kanal aracılığıyla mesaja anlam yüklenmektedir (Tuna vd., 2012). Günümüz koşullarında kanalın işlevini kitle iletişim araçları yerine getirmektedir (Uğurlu ve Öztürk, 2006). Kitle iletişim araçlarının gelişmeye devam etmesi daha önce kullanılan iletişim kanallarını ortadan kaldırmamakta aksine gelişen araçlar bir öncekini tamamlayacak özellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle biri diğerinin yerine geçmemektedir. Gelişen teknolojiyle birlikte ortaya çıkan en modern iletişim kanalları dahi iletişimin en sade ve en eski araçları olan işaret ve kelimelerin yerini alamamıştır ve işaret ve sözcükler halen iletişim kanalı olarak kullanılmaktadır (Gökçe vd., 2011).

Alıcı (Hedef)

Kaynak tarafından kodlanmış iletiyi alan ve kodu açımı yapan taraf alıcıdır. Vericinin ilettiği mesajı taşıyan sembollerin ne anlama geldiğini çözümleyerek iletişimi tamamlar ya da kendisi de mesaja karşılık bir mesaj ileterek kaynak konumuna geçebilmektedir. İletişimin sağlanabilmesi için en az iki kişiye ya da iki tarafa ihtiyaç duyulmaktadır (Tutar, 2003).

Alıcı konumundaki kişi, kişiler, kurum, kuruluş ya da topluluk, iletinin hedefi konumundadır (Gürüz, 2008). Kaynağın gerçekleştirmek istediği etkili ve başarılı bir iletişim için alıcının iletiyi amaca uygun olarak anlaması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle kaynak ve alıcı konumundaki tarafların mesaja aynı anlamı yüklemeleri önemlidir. Dolayısıyla alıcı, iletideki anlamı doğru bir şekilde algılayıp çözümlemeyle beraber mesajın mahiyetine uygun beklenen davranışları gösterdiği zaman etkili bir iletişim gerçekleşmiş olmaktadır (Mısırlı, 2008).

Geribildirim

Vericiden başlayan iletişim sürecinde alıcının iletiyi anlamlandırıp yorumunu belirtmek üzere tepki oluşturması ve bunu bir mesaj olarak kaynağa tekrar iletmesine geribildirim denilmektedir. Geribildirimde alıcı ve kaynak yer değiştirmektedir.

Geribildirim içeriği pozitif ya da negatif olabilmektedir. Alınan mesaja yanıt gecikebilir ya da hemen sağlanabilir özellik gösterebilmekte ve alınan iletiyi destekleyici ya da eleştirel mesaj oluşturulabilmektedir (Devito, 2004).

İletişim sürecinde geribildirim gerçekleşirken yaşanabilecek olumsuzlukların en aza indirilmesi ve etkin bir geribildirim sağlanabilmesi için ihtiyaç duyulan özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Tutar, 2003):

- Kaynağa yardımcı olacak dönüt oluşturulması amaçlanmalı,
- İletinin tam karşılığı olmalı,
- Doğru zamanlama iyi ayarlanmalı,
- Gerçekleşecek olan geribildirim, kaynağın amacına ulaşması için açık ve anlaşılır özellik taşımalı,
- Yapıcı olmalıdır.

Gürültü

İletişim sürecindeki ana unsurlar arasında sayılan gürültü, kaynak ve alıcı tarafından istenmeyen ve iletişimdeki kaliteyi düşüren bir etki olarak belirtilmektedir. İletişim sürecinde planlanmamış gürültü kaynaklarını şu şekilde gruplandırmak mümkündür (Özgözü, 2008):

Fiziksel Gürültü Kaynakları: İletişim sırasında iletilerin anlaşılmasını güçleştiren sesler, sesin kalitesini bozan cızırtılar, görüntü kaymaları, net olmayan yazılar, anlamı bilinmeyen işaretler fiziksel ortamdan kaynaklanan gürültüler olarak ifade edilebilir.

Fizyo-Nörolojik Gürültü Kaynakları: İletişim başladığında ya da devam ederken gelişen konuşma, işitme ve görmede oluşan aksaklık, yorgun olma, dikkati toplayamama, aç olma gibi durumlar fizyo-nörolojik gürültü kaynağı olarak belirtilmektedir.

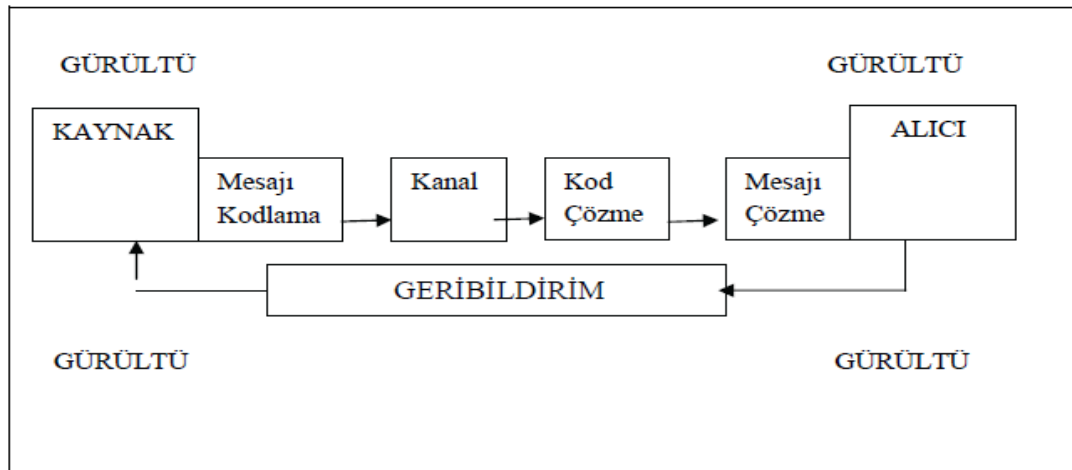
Psikolojik Gürültü Kaynakları: tarafların yaşadığı korku, panik, heyecan, sevinç gibi ruhsal durumlar gürültü kaynağı olarak ifade edilebileceği gibi ön yargılar, tutumlar da psikolojik gürültü kaynağı sınıflandırmasının içinde sayılmaktadır.

Toplumsal-Kültürel Gürültü Kaynakları: İletişimdeki tarafların bilgi düzeylerinin, yaşantılarının ve kültür seviyelerinin farklı olması bir gürültü kaynağı olarak belirtilmektedir.

İletişim sürecinde gürültü, ne kaynak ne de alıcı tarafından istenen bir durumdur. Kaynak, iletiyi alıcıya ulaştırmakta başarılı olamıyorsa bir gürültüye sebep oluyor demektir. Başka bir ifadeyle kaynağın işlevini yerine getirememesi gürültüye yol açmaktadır. Anlamaların sembollerle olması gerektiği kadar desteklenememesi kodlama sırasında gürültü oluşması anlamına gelmektedir (Mısırlı, 2008).

Genel olarak bir değerlendirme yapılması gerekirse etkili bir iletişimin gerçekleşmesi, için iletişim sürecini ve bu süreçteki ana unsurların işlevlerini yerine getirmeleri önem taşımaktadır. İyi bir iletişimin sağlanmasında gürültü faktörünün de göz önünde bulundurularak iletişime yöne verilmesi gerekmektedir.

Şekil 1’de iletişim süreci ve iletişim sürecindeki ana unsurlar bir arada verilmiştir.



Şekil 1. İletişimin Süreci ve Öğeleri
Kaynak: (Tutar, 2003).

Şekil 1’de iletişim sürecini başlatan kaynaktan iletinin gönderilmesinin hedeflendiği alıcıya kadar hangi yolun takip edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Alıcının iletiyi kaynağın iletmek istediği şekilde anlayıp anlamadığını belirtmek adına geribildirimde bulunması iletişimdeki son aşamadır.

Takım İçi İletişimin Önemi

Takım çalışmalarında birden çok birey ortak bir amaç için bir araya gelerek başarı elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için takımda bulunan bireylerin arasındaki duygu, düşünce, bilgi ve becerinin paylaşılması önemlidir. Dolayısıyla takım üyeleri arasında iyi bir iletişim şeklinin kurulmuş olması gerekmektedir (Özler ve Koparan, 2008).

Takım çalışmaları için bir araya gelen bireyler açısından etkileşimin önemi yadsınamaz bir mahiyettedir. Dolayısıyla takım içinde uygun bir etkileşim ortamının sağlanabilmesi adına ihtiyaç duyulan öge, iletişim olarak belirtilmektedir (Vural, 2003). Takım içi iletişim, takımın faaliyetlerini devam ettirebilmesi için en gerekli ihtiyaçtır ve merkezi bir konuma sahiptir (Gizir ve Şimşek, 2005).

Takım çalışmalarında kurulan iyi bir iletişim, üyeler arasındaki bağı güçlendiren bir etki yaratmaktadır. Bu şekilde takım üyeleri kendi arasında eş güdümlü çalışarak ideal bir uyum yakalar, sorunlara karşı çözüm odaklı bir tutum sergiler, sağlıklı bir bilgi akışı sağlayarak yeni koşullara uyumu hızlandırır (Vural, 2003).

Takım içi iletişimi etkileyen önemli unsurlardan biri üyelerin motivasyonudur. Takım içinde pozitif yaklaşımlar olması iletişimin nasıl kurulacağıyla ilgili en uygun yolun bulunmasını sağlamaktadır (De Vries ve Van den Hooff, 2006). Motivasyon kadar iletişimin önemli olduğu bir diğer husus da takım üyeleri arasındaki bilgi paylaşımıdır. Takım içindeki iletişimin sağlanabilmesi ve işleyişin aksamaması için bilgi ve düşünce alış verişinin sürekliliği iyi ilişkilerin kurulması adına bir gerekliliktir (Bilir, 2005).

Çift yönlü bir iletişim geliştirebilmek takım içi iletişim için önem taşımaktadır. İletinin alıcıya ulaşması ve alıcının olumlu ya da olumsuz bir yanıt vermesi çift yönlü bir iletişim süreci oluşturur. Bu sürecin oluşması için takım üyelerinin birbirlerini dinlemeleri ve sürece dair istekli olmaları gerekmektedir (Bilir, 2005).

Takım çalışmalarında takım içi iletişimin önemini şu şekilde özetlemek mümkündür (Bakan ve Büyükbeşe, 2004):

- Takım üyelerine yürütecekleri faaliyetlerde ihtiyaç duyacakları bilgiyi elde etme olanağı sağlamaktadır.
- Üyelerin takıma bağlılığını artırarak yapılan faaliyetin kalitesini artırmaktadır.
- Yapılan faaliyetten doyum alma, motivasyon, paylaşım, bağlılık gibi olumlu duyguların oluşmasını ve gelişmesini sağlayan iletişim, üyelerin performansını da artırmaktadır.
- Takım içi çatışmaların oluşmasını engelleyici bir etki oluşturmaktadır.
- Takım içerisinde rekabet duygusunu azaltarak iş birlikçi tutumun gelişmesini ve istikrarlı ilerlemeyi sağlamaktadır (Karip, 2000).

Genel olarak bir değerlendirme yapılması gerekirse takım içi etkili ve açık bir iletişimin olması takımın çalışmalarının etkililiği açısından da önem taşımaktadır denilebilir.

Takım Çalışmalarında İletişimi Etkileyen Unsurlar

Grup Liderini Takip Etme

Sosyal beceri olarak ifade edilen iletişimi yönlendiren bir etki olarak grup lideri, grubun temel amaçları doğrultusunda takım üyeleri arasındaki iletişime katkı sunmaktadır. Olası problemlere karşı çözüm önerileriyle henüz sorun oluşmadan ya da sorunun boyutları büyümeden etkili lider olarak iletişim becerisini kullanarak müdahale eder. İletişimden kaynaklanan sorunlarla ilgili üyelerin görüşlerini de almaya özen gösteren lider, sözlü ya da sözsüz davranışı gösterir. Takım çalışmalarının sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için kişiler arası iletişimin sağlanması ve geliştirilmesi lider tarafından yapılması gereken bir uygulamadır. Takım lideri tüm üyelerle iyi iletişim kurma yeteneğine sahip olmalıdır (Maddux, 1999). Üyelerle iyi bir iletişim kuran lider, takımda her bireye bağlılık ve güven aşılamalıdır. Takım üyelerinin yetenek seviyelerini geliştirmeli ve iletişime dayalı sorunların oluşmasına engel olarak bireylerin kaynaşmasını sağlamalıdır (Ergin, 2000).

Ortak Karar Alma

Ortak karar alma biçimi takım içindeki etkileşim biçimi olarak ifade edilebilir. Takım üyelerinin belli durumlar karşısında sorunlara yönelik karar almaları gerekmektedir (Bilir, 2005). Bu karar birçok etkinliğin sonucunda ortaya çıkan bir davranış olduğu için karar verme sürecini başlatan olaydan kararın şekillenmesine kadar geçen süreçteki tüm etkinlikleri birlikte değerlendirmek, anlamak önemlidir (Bilir, 2005).

Ortak karar alma sürecinde birlikte çalışabilmenin yolunu bulmak, sinerjik bir yapı oluşturabilmek için takım üyeleri arasında kesintisiz ve açık bir iletişim olması ön koşul olarak belirtilmektedir. Bu süreçte takım üyelerinin sorunlarını açık bir şekilde ifade edebilmeleri, alternatif çözüm önerilerinin sunulabilmesi üyeler arasındaki iletişime bağlıdır. İyi ve etkili bir iletişimle ortak kararların alınması sağlanabilir (İnce vd., 2004).

Bilgi Paylaşımı

Takım çalışmalarında bilgi paylaşımında doğru ve uyumlu hareket etmek önem taşımaktadır (Hayashi, 2004). Takımdaki bilgi paylaşımına önem vererek üyeler, yapılan faaliyetlerdeki doyumunu artırırken aynı zamanda performanslarını da artırmaktadırlar (De Vries ve Van den Hooff, 2006). Ayrıca bilgi paylaşımı, takım çalışmalarının etkinliği açısından da önemlidir (Fleming ve Monda-Amaya, 2001). Takım üyeleri arasındaki iletişimin iyi bir seviyede olması bilgi paylaşımındaki etkililik için istendik bir durumdur.

Yardım isteme

Bireyin bir konuda yardıma ihtiyacı olduğunu belirtebilmesi için iletişim becerilerinin iyi bir düzeyde olması gerekmektedir ki diğer takım üyeleriyle iletişim kurabilsin. Bu aşamada takım üyeleri arasındaki paylaşımın güçlü olması yardım isteyebilme hususunda avantaj oluşturmaktadır (Bilir, 2005). Üyeler aralarındaki olumlu diyaloga dayanarak bilgilerinin olmadığı bir konuda yardım isteyerek olası başarısızlığı bir ölçüde engellemiş de sayılabilir. Bu şekilde takım çalışmalarındaki etkililiği de artırmış olmaktadır. Takım üyelerinin rahatlıkla yardım isteyebilmesi aralarındaki açık ve etkin iletişime bağlı bir durumdur.

Fayda sağlama

Takım çalışmalarının en belirgin özelliği birlikte çalışmayı başarabilmektir. Takım üyeleri kendi aralarında ve takım çalışmalarına katkı sunabilecek alternatifler oluşturabilmeli ve faydalı olma isteği taşınmalıdır. Fayda sağlama isteğinin olması üyelerin takıma aidiyet geliştirmesi için oldukça önemlidir. Takımdaki üyeleri sahiplenen ve takım çalışmalarının başarılı olması için faydayı ön planda tutan bireyler, etkin bir verimlilik ortaya koyabileceklerdir. Aidiyet duygusuyla hareket eden takım üyeleri kendi bilgi, beceri ve deneyimlerini diğer üyelerle paylaşmaktan sakınmayacaktır (Bilir, 2005). Faydalı olma bilincinin oluşmasında iyi ve etkili kurulan iletişimin rolü oldukça büyüktür.

Takım Çalışmalarında İletişimin Etkilediği Unsurlar

Takım çalışmalarında iletişimin etkilediği unsurları kişisel gelişim, takım üyeleri arasındaki memnuniyet ve takımla tekrar çalışma istediği olarak sıralamak mümkündür.

Kişisel gelişim

Takım çalışmaları, bireylerin ortak bir amacı gerçekleştirmek için çaba sarf etmesini içeren önemli bir süreçtir. Bu süreçte üyelerin paylaşımları, ihtiyaç oluştuğunda yardım isteyebilmeleri, bilgi alış verişinde bulunmaları, takım için fayda gözeterek hareket etmeleri üyeleri birbirine yaklaştıran ve aralarındaki bağı güçlendiren önemli gelişmelerdir. Bu tür davranışların sergilenmesi bireylerin kişisel gelişimlerine önemli bir katkı sağlamaktadır.

Üyeler arasında güçlü bir iletişimin olması, sorunların çözümü, alternatif tercihlerin oluşturulması, hataların telafi edilmesi, eksiklerin giderilmesi ve takım üyelerinin öz güvenlerinin artması, daha iyi bir performansa ulaşmaları açısından önem taşımaktadır. Tüm bu kazanımların elde edilmesinde etkili olan iletişim faktörü üyelerin kişisel gelişimlerini olumlu yönde geliştirmiş olmaktadır (İnce vd., 2004). Bu bağlamda üyelerin kendilerini geliştirmeleri öncelikle birey için önemli bir kazanımken takım için de bir katma değerdir denilebilir. Kişinin önemsendiğinin farkına varması, kendini değerli hissetmesi yapmış olduğu çalışmaya da yansiyarak işine anlam kazandırmaktadır. (İnce vd., 2004). Dolayısıyla takım içinde etkili ve güçlü bir iletişim takım üyelerinin kişisel gelişimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Memnuniyet/doyum

Memnuniyet kavramı, bireyin yapmış olduğu işten duyduğu haz anlamına gelmektedir. Takım üyelerinin kendi aralarındaki ilişkinin niteliğine bağlı olarak üyelerin yaşadığı memnuniyet duygusunun değiştiği ifade edilebilir. Birey, takımdaki diğer üyelerle ne kadar çok ortaklık oluşturursa o ölçüde memnuniyet duygusu da artmaktadır (Bilir, 2005).

Bireylerin memnuniyet duygusunun oluşmasında en etkili faktör çevresiyle kurduğu iletişimdir. İletişiminin güçlü olması bireyi diğer üyelere yaklaştırır, kişisel ilişkilerini geliştirerek bağlılık duygusu oluşturur. Aynı zamanda aidiyet duygusunun gelişmesini de sağlayan iletişim, bireyin kendini takımla bütün hissetmesini dolayısıyla da memnun olmasını sağlamaktadır (Bilir, 2005).

Tekrar çalışma isteği

Takımda bulunmak için gereken bilgi, beceri, kabiliyet kadar takımın gerçekleştirdiği faaliyetlere yönelik olumlu tutum geliştirilmesinin de önemi büyüktür. Takım üyelerinin davranış ve kişiler arası ilişkilerinde temel alacakları

değerlerle takıma karşı bakış açıları, yapılan çalışmaların tekrar edilmesi yönündeki isteği etkilemektedir (Bilir, 2005).

Takım üyelerinin arasında oluşan güçlü bağ, duygusal yakınlık ve bireyin kendini takımla özdeşleştirilmesi aynı takımla tekrar bir araya gelme isteğini hissettirmektedir. Takımdaki bireylerde ortak karar alma mekanizmasının gelişmesi, kesintisiz bir bilgi paylaşımının olması, takım üyelerinin sorumluluk bilinciyle hareket etmesi, takım çalışmalarına fayda sağlama çabası içerisinde olma ve takım içi iletişimin iyi bir seviyede olması takım üyelerinde tekrar aynı takımla bir araya gelme isteği oluşturacaktır.

Yaratıcı Drama

Yunancada dram olarak ifade edilen drama, hareket etmek anlamında kullanılmaktayken İngilizce’deki sözlük anlamı, gösteri amaçlı oluşturulmuş oyun yazısı şeklinde açıklanmaktadır. Sahnede yansıtılacak olan oyun metni esas alınarak yapılandırılan drama bu özelliği yönüyle tiyatroya benzetilir (Aytaş, 2013). Türkçe’de ise bu kavram, drama, dramatize etme, yaratıcı drama kavramlarıyla karşılık bulmaktadır. Bu kullanımlar arasından en yaygın olanı yaratıcı drama kavramıdır (Öztürk, 2001).

Yaratıcı drama, tek başına bir alan olmasının yanında eğitimde öğretim yöntemi olarak kullanılan ve etkili sonuçlar alınan bir yöntem olarak belirtilir. Dramayı öğretim yöntemi olarak çekici kılan özellik, çok yönlü geliştirmeye ve canlandırma yapmaya elverişli bir dilinin olmasıdır (Okvuran, 2001). Bireylerin kendi iç dünyalarında var olandan hareketle yeni bir oluşuma hazırlanması şeklinde açıklanan drama, kısıtlanmaksızın duyguların, düşüncelerin ifade edilmesindeki etkili yol olarak belirtilmektedir (Aytaş, 2013).

Yaratıcı drama, öğretim programlarında hedef kazanımların edindirilmesinde tamamlayıcı rolüyle belirginleşmekte ve yüksek düzeyde yaratıcılık gücü isteyen, aynı zamanda tecrübeleri araştıran bir yol olarak dikkat çekmektedir. Yaratıcı drama için önce bireyler, araştırmalar yaparak yaratıcılıklarını geliştirmeye çaba gösterirler. Bu çaba, bir yaşam deneyimi temeline dayanır. Deneyimledikleri her yaşantıda yeni bilgi ve tecrübeler edinen bireyler sorunlar karşısında çözüm üretebilme becerisi elde etmektedirler. Dolayısıyla yaratıcı drama tecrübesiyle birey gizli enerjisini serbest hale getirerek duygularının açığa çıkmasını sağlar. Bu bağlamda birey, kendini gerçekçi bir bakış açısıyla tanıma olanağı elde ettiği için yapabileceklerini

belirlemede zorlanma hissetmeyerek toplum yaşamına nasıl uyum sağlayacağını öğrenmiş, topluma güvenli bir şekilde katılmayı başarmış olmaktadır (Selimhocaoglu, 2004).

Yaratıcı Dramanın Önemi

Yaratıcı drama, bireyin sınırlı hayal gücünü geliştiren ve yaratıcı düşünmeyi artıran bir öğretim yöntemi olarak ifade edilmektedir. Kitle iletişim araçları vasıtasıyla drama tekrarlarını izlemek bu yöntemle yeni bakış açıları edindirmeyi kolaylaştırır ve bu bağlamda bireyde hayal gücü gelişir (Kelner, 1993). Yaratıcı drama kimilerine göre benlik saygısını geliştirirken kimilerine göre grup üyesi olmanın verdiği gizil gücün açığa çıkarılmasını vurgular kimilerine göre de iletişim ve sosyal becerilerin, problem çözme yeterliliğinin gelişmesini sağlamaktadır (San, 2002). Bununla birlikte grup içerisinde iş birliği kurma yetisi ve sosyal farkındalığın artması da yaratıcı dramanın geliştirdiği beceriler olarak belirtilmektedir (McCaslin, 2000).

Yaratıcı dramayı bir öğretim yöntemi olarak kullanan birçok Avrupa ülkesi, özellikle ilköğretim okul programlarında bu yönteme yoğun bir şekilde yer vermektedir. Bireylerin çok farklı durumlarda ve yerlerde bulunan kişileri canlandırmasıyla geniş bir yaşam ve öğrenme deneyimi edinecekleri ön görülür. Yaratıcı dramada seçilen konuya göre gerilimler ortaya çıkabilmekte bu duruma karşı rolü gereği duygusal ve sosyal bir ayar veren birey, gerçek yaşantısında da bu davranışı sergilemesi gerektiğinin farkında olmaktadır. Özellikle toplum içerisinde istenmeyen yalnızlık, hor görme, aşağılama, alay etme, baskılama gibi bazı olumsuz duygularla ilgili yaratıcı drama sayesinde birey, içgörü kazanabilmekte ve başkalarının ne hissedeceği ile ilgili duyguları deneyimleyebilmektedir (Huck vd., 1993).

Yaratıcı dramada yazılı bir metin üzerinden hareket edilmediği için bireyler, kendi duygu ve düşünce birikimlerini kullanmaları yönünde cesaretlendirilir. Canlandığı karakterin bakış açısını kullanabilme yetisi geliştiren birey, iş birliği bir tutumla yaklaşmanın önemini kavrayarak demokratik yaşama uyum sağlamak için beceri geliştirir. Özellikle her bir oyun sonrası yapılan değerlendirme aşamasında birey eleştiride bulunmayı öğrenmektedir (Huck vd., 1993).

Yaratıcı drama etkinliklerinde en dikkat çekici özellik bireylerin iletişim gerçekleştirmesi ve etkileşime girmesidir. Bu özelliği kullanarak bireyler, sosyal

çatışma ortamı yaratıp duygusal iletişim kurmanın yollarını öğrenirler (Saarni, 2001). Yaratıcı drama etkinliğinde yaratılan sosyal çatışma ortamında birey, kendi düşüncesini ifade ederken yaşam felsefesini diğer bireylerle karşılaştırma imkanı bulur ve bu şekilde kendini keşfetme ve eksikliklerini görerek düzeltme olanağı elde eder (Özdoğan, 2004).

Yaratıcı Dramada Kullanılan Teknikler

Yaratıcı drama kendine özgü teknikleri olan bir öğretim yöntemi olarak belirtilebilir. Seçilen konuya, mekana ve katılımcıya göre farklı teknikler kullanılarak uygulama gerçekleştirilebilmektedir. Problem durumun çözülebilmesi ve konunun kapsamının genişletilebilmesi için birçok teknikten yararlanmak mümkündür. Drama liderinin uygulama yapmadan önce hazırlamış olduğu planda yer alan tekniklerin yanı sıra gelişen yeni durumlar için de farklı tekniklere de başvurulabilir.

Doğaçlama: Doğaçlama, belirli bir ön hazırlığı olmayan veya minimum düzeyde önceden tasarlanmış bir konunun geliştirilerek ilerleyen yaratıcı bir süreçtir (Karadağ & Çalışkan, 2008). Dramada doğaçlama tekniği uygulanırken konunun basit ve anlaşılır olması sürecin kalitesini artıracaktır (Önder, 2000). Doğaçlamanın temelinde kimsenin bir sonraki söylenecekleri veya davranışları tahmin edememesi vardır. Özünde doğallık barındıran bu teknikte anlatım aracı olarak birey kendinden yola çıkarak her şeyi kullanabilir. Doğaçlama bireylerin kelime dağarcığının gelişmesine, akıcı ve anlamlı cümleler kurmasına yardım etmektedir. Tekniğin başlangıcı her türlü araç gereç veya öykü olabileceği gibi önceden oluşturulacak kısa kurgular da olabilir. Hazırlık yapılacak doğaçlama türlerinde bireyler önceden bir araya gelerek kendi aralarında roller ve kurgu hakkında konuşarak esnek bir düzenleme oluşturur. Doğaçlama çalışmaları çeşitli yaş grupları ve çeşitli sayıda bireyler tarafından yapılabilir (Adıgüzel, 2014).

Rol Oynama: Rol oynama, her doğaçlama tekniğinin içerisinde yer almakta fakat her rol oynama tekniği doğaçlama tekniğini içermemektedir (Adıgüzel, 2014). Rol oynama tekniği psikodramada kullanıldığı gibi eğitici dramalarda da kullanılmaktadır. Eğitici dramada kullanılmasındaki amaç bireyin farklı rolleri oynayarak anlaması ve öğrenmesidir (Önder, 2000). Bu tekniğin uygulanması ile birlikte bireyin empati, iletişim, farklı bakış açıları gibi becerilerini geliştirmesi beklenmektedir. Kurallarına bakıldığında; canlandıran rolden ayrılmamalı, yüz seyirciye dönük olmalı, konuşma seslerinin duyulabilir olmalı, rol esnasında

abartılardan, sıradanlıktan ve bayağılıktan uzak durulmalı, diğer kişilerin rollerini “çalmamalı” ve abartılı sahne hareketlerinde bulunulmamalıdır (Adıgüzel, 2014).

Dans Drama: Bu teknikte çocuk, beden devnimleriyle müziği yorumlamaktadır. Hareket komutu verilmeden değişik varlıklara ait sesler verilerek müziğin ritmine göre dans edilmesi istenir. Vücudun tüm bölümlerini kullanarak dans edilir. Baştan başlanarak, vücudun tüm bölümleri yaratıcı dansa katılabilir. Yaratıcı dans tekniğini tek tek uygulamak mümkün olduğu gibi grup halinde de gerçekleştirilebilir (Karadağ, 2005).

Fotoğraf Karesi: Yaratıcı drama etkinliği uygulanırken grubun belli bir anı canlandırmasıyla ortaya çıkar ve çoğunlukla "o anın fotoğrafını çekme" şeklinde isimlendirilir. Bu teknik, belli bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik betimlenmemekte, anlamın vücut bulması, heykel formunda sunulması olarak ifade edilmektedir. Kalabalık sınıflar için uygulanabilir bir teknik olarak önerilmektedir (Adıgüzel, 2014).

Başlık Koyma: Donuk imge ya da Fotoğraf karesi teknikleriyle birlikte kullanılan bu teknik bir grup öğrenci, Donuk imge ya da Fotoğraf karesi oluşturduğunda bu kareye bir isim koyması biçiminde gelişir. Sınıfta her bir grubun oluşturduğu imge incelenip tartışıldıktan sonra "bu imgeyi en iyi hangi sözcüklerle özetleyebilir siniz?" ya da "yazarların romanlarına, ressamların tablolarına, şairlerin şiirlerine bir başlık koyması gibi bu imgeye isim vermek başlık koymak isteseydiniz ne derdiniz?" biçiminde sorulabilir (Vural ve Somers, 2012).

Yaratıcı Drama ile Uyarlanmış İstasyon Tekniği: Amaca hizmet edecek şekilde üç, dört veya daha fazla sayıda grupta uygulanabilen bir tekniktir. Uygulamada yer alan her grup birbirinden farklı görevler üstlenir. Örnek vermek gerekirse bir grubun görevi, dramatik durumla ilgili bir öykü oluşturmak iken diğer grup konu kapsamında slogan bulmakla görevlidir. Üçüncü grup da broşür, afiş ya da duvar gazetesi oluşturmak için görevlendirilmiştir (Adıgüzel, 2014).

İstasyon tekniği uygulanacağı zaman ilk olarak konu tespit edilir ve istasyonlar oluşturulur. Her istasyona gidecek olan öğrenciler belirlenerek gruplara ayrılır. Masalar yerleştirilirken birbirine uzak noktalar tercih edilir. Masa üzerine çeşitli malzemeler (karton, boya kalemi ve makas gibi) bırakılır. Tekniği idare eden çoğunlukla öğretmendir. Her istasyon için bir istasyon şefi seçilerek gözlemci yapılır. Şefin görevi, grubun kılavuzluğunu yapmaktır. Gruplardaki öğrencilerin hepsi öğretmenin komutuna göre yer değiştirirken şef yer değiştirmez, grupta kalır ve

istasyona gelen öğrencileri çalışılacak konuyla ilgili bilgilendirir. İş tamamlandığında da ürünleri toparlar.

Öğrenciler öğretmenden aldığı komutlarla istasyona giderek istasyonda öykü, şiir, slogan hazırlama gibi uygun işlerle meşgul olurlar. Konuyla ilgili çalışılması için 10 dk'lık bir süre verilir. Düdük komutuyla yer değiştiren öğrenciler gittikleri istasyonda yarım kalan işlere devam ederler. Son düdük komutunda öğrenciler tüm istasyonları ziyaret etmiş olur. İstasyon şefi hazırlanan ürünleri bir araya getirir ve bu ürünler panoya asılır.

Geriye dönüş (Flash back): Dramada, şimdiki durum ve geçmiş arasındaki ilişki, “geriye dönüş” sahneleri gösterilerek pekiştirilir veya karakter geçmişin can alıcı görüntüleriyle karşılaştırılır (Çakır-İlhan vd. 2004).

Hikaye Oluşturma: Rol içinde yazma, katılımcıların belirli bir konu üzerinde yaratıcılıklarını kullanarak yazmaları beklenir. Yazan birey düşünmeye ve daha fazla yaratıcı olamaya yönlendirilir (Vural ve Somers, 2012).

Yaratıcı drama tekniklerinin kullanılmasıyla gerçek hayat içerisinden çok çeşitli hayali durumlar, teatral olarak sergilenebilmektedir. Kullanılacak olan tekniğin belirlenmesinde ulaşılmak istenen amaç etkilidir. Yaratıcı drama etkinliği sırasında değişik formları iletmek, bireysel ihtiyaçların farklılığına göre hareket etmek, ilgilere ve öğrenme seviyelerine göre ilerlemek için liderin teknik belirlemede esnek olması önem taşımaktadır. Uygulama yapılırken problem duruma göre yeni teknikler eklenebilir ve bu şekilde probleme yönelik çözüm yolları artırılabilir. Ayrıca bu etkinliğin uygulanmasına bağlı olarak hedeflenen kazanımlarda becerilerin geliştirilmesine yönelik daha fazla teknik kullanılması da söz konusu olabilmektedir.

Yaratıcı Dramanın Aşamaları

Yaratıcı drama etkinliklerine yönelik dikkat edilmesi gereken konuların hedeflenen amaçlarla uyumlu bir şekilde ilerleyebilmesi için belli aşamaların izlenmesi gerekmektedir. Yaratıcı drama etkinlikleri için izlenecek olan aşamalar; hazırlık aşaması, canlandırma ve değerlendirme aşaması olarak sınıflandırılmaktadır (Adıgüzel, 2014).

Hazırlık aşaması

Hazırlık aşamasında grup dinamiğini sağlamak amacıyla spor, dans gibi bedensel hareketlere dayalı etkinlikler yapılmaktadır (Adıgüzel, 2014). Yaratıcı

drama yöntemiyle ulaşılması hedeflenen amaçları elde etmek ve etkinliklerin istenilen seviyede uygulanmasını sağlamak adına grubun birbirini tanınması, benimsemesi, aralarında yakınlık oluşturması, birlikte hareket edip bütünlük sağlayabilmesi için hazırlık aşaması oldukça önemli bir aşamadır. Lider tarafından pratiğe dökülen kurallar doğrultusunda duygular eş zamanlı olarak harekete geçirilmektedir (Adıgüzel, 2014). Dolayısıyla grup dinamizminin bu aşamada sağlanamaması diğer aşamalara geçişi zorlaştırır. Bu aşamada uygulanan etkinlikler dramada ilk defa rol alan bireyler adına ısınma niteliğindedir (Karadağ ve Çalışkan, 2008). Oynanan oyunlar aracılığıyla grupta bulunanlar birbirleriyle ve liderle uyumu sağlarken aynı zamanda bütünlük oluşur. Bu aşamanın en önemli amacı, yaratıcı drmayı oluşturan ögeler arasında etkileşim oluşmasını sağlamaktır.

Canlandırma aşaması

Lider tarafından belirlenen konu üzerinde grup üyelerinin biçimlendirip ortaya koyduğu tüm oluşum aşamaları, canlandırma aşaması olarak belirtilmektedir. Canlandırma öncesinde liderin grubu hazırlamak adına verdiği canlandırma hazırlıkları da bu aşama kapsamındadır. Dramanın bu aşamasında lider tarafından seçilen tekniklerin yoğun bir şekilde kullanılması beklenen bir durumdur. Genellikle katılımcılara bu aşamada dramatik bir konu verilir ve bireysel olabileceği gibi küçük veya büyük gruplar hâlinde canlandırmalar gerçekleştirilebilir (Karadağ ve Çalışkan, 2008).

Değerlendirme aşaması

Yaratıcı drama etkinliği sonrasında ulaşılan sonuçların irdelenmesi bu aşamada elde ele alınmaktadır. Yaratıcı drama etkinliğinin öğrenci yönüyle hangi boyutta algılandığı, herhangi bir alanla ilgili öğrenmenin sağlanıp sağlanmadığı, yaşamının sonraki dönemlerinde birey için değişikliklere yol açıp açmayacağı konularının tümüyle ele alındığı, öğrenildiği aşamadır (Adıgüzel, 2014).

Yaratıcı drama etkinliklerinin öğretimde bir yöntem olarak tercih edilmesi ve bu bağlamda edindirdiği becerilerin bireyi çok yönlü geliştirmesi bu yöntemi eğitim faaliyetleri açısından önemli kılmaktadır. Yaratıcı dramanın en belirgin faydası etkili bir iletişimi ortaya çıkaran bir yöntem olmasıdır. Bunun yanı sıra bireyin toplum hayatına uyum sağlaması yönüyle de oldukça büyük bir öneme sahiptir. Birey,

yaratıcı drama etkinlikleri yoluyla edindiği beceriyi hayata aktarabilme olanağı elde etmektedir (Dönmez ve Yazıcı, 2015).

Yaratıcı Dramanın İletişim Becerilerinin Gelişimi Üzerine Etkisi

Yaratıcı drama etkinliklerinde iletişim öğelerinin tamamını sıklıkla kullanma olanağı bulunmaktadır. Yaratıcı drama, doğası gereği yakın iletişimi ve paylaşmayı beraberinde getiren iletişim unsurlarıyla donanımlı program dahilinde sürdürülür. Yaratıcı drama etkinliklerinin tümünde sözlü ve sözsüz iletişim biçimlerini görmek mümkündür. Yaratıcı drama etkinliklerinde birey öncelikle kendi duygu, düşünce ve bedeninin farkına vararak bir olay, durum ya da kişi karşısında neler düşündüğünü değerlendirme fırsatı yakalar (Üstündağ, 2000).

Her olayı deneyimlemek ve olaya dair bir öğrenme gerçekleştirmek mümkün olmayabilir. Ancak gerçek yaşantıda denenme imkanı bulunmayan birçok olayı yaratıcı drama etkinliklerinde birtakım rollere girerek canlandırmak ve deneyimlemek mümkündür. Bu etkinlik içerisinde zorunlu olarak kullandığımız iletişim öğeleri, kaynak ve alıcı arasındaki etkileşimi ortaya koyabildiği için dramanın iletişim üzerinde önemli bir öğrenme alanı olduğu belirtilmektedir (Önder, 1999). Yaratıcı dramayla iletişim engelleri tespit edilebildiği gibi nasıl geliştirilmesi gerektiği konusunda da değerlendirmeler yapılabilmektedir.

İletişim türlerinden olan sözsüz iletişim, beceri temelli bir iletişim türü olarak ifade edilmekte ve beceri temelli olan sözsüz iletişimin zamanla motor hareketlerin koordine edilmesi konusunda gelişim gösterdiği de belirtilmektedir (Rozelle vd., 1993). Sözsüz iletişimle bireyin duygu, düşüncesini en uygun şekilde ifade edebilecek seviyeye gelmesi, baskılamaması ya da maskelememesi için belli bir beceri edinmiş olması gerekmektedir. Birey uygun iletişim kanalları kullanarak güçlü duygularını dışarı aktarmanın bir yolunu bulmak durumundadır. Duygular jest ve mimikler kullanılarak, ses davranışı, dokunarak, fiziksel bir duruşla, göz hareketiyle ya da yüz şekliyle ifade edilebilir. Bu tür yansımalar farklı duyguların dışa vurumu olarak algılanır. Birey, öfke, korku, kaygı, kıskançlık gibi değişik duygular hissedebilir ve bu duygularını dışa vurabilmesinde kullanışlı bir yöntem olan yaratıcı dramadan faydalanabilir. Bu sayede süreçte hem psikolojik olarak rahatlık elde ederken hem de olumlu ve olumsuz davranışlarını değerlendirme olanağı bulmuş olur (Tuğrul, 2003). Gruplar yapılan çalışmalarda daha az sözcük kullanarak duygularını aktarmanın imkan dahilinde olduğunu deneyimlemektedir. Hatta beden

dili kullanarak ifade etmenin diğere ifade şekline göre daha zengin olduğu yönünde yorum yapılmaktadır (Sağlam, 2007). Bu bağlamda yaratıcı dramının amaçları arasında beden dilinin zengin olanaklarının fark edilmesi sayılabilir. Birden çok sözcükle ilettiğimiz bir ifadeyi tek bir beden hareketiyle ya da jest, mimik kullanarak ifade etmek olasıdır.

Sözlü iletişim biçiminde, söze dayalı temel dil yetilerinden bahsedilmektedir. Bireyin kendini ifade etmesinde ve çevresindeki kişileri anlamasında temel araç olarak konuşma akla gelir. Konuşma eylemi de söze dayanan bir eylemdir. Dil ve dilin etkin kullanımıyla ilgili olan sözlü iletişim becerileri, anlama, anlamlandırma ve anlatma eylemlerinden oluşmaktadır. Yaratıcı dramının bir öğretim yöntemi olarak kullanıldığı ortamlarda sözlü iletişim becerileri ilişkilere göre planlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle yaratıcı drama sürecine bireyin etkin katılımı sözlü iletişim ile olanaklıdır. Yaratıcı drama da anlama, anlatma ve yaratma ile ilgili becerileri kapsar. Bu becerilere ulaşılması uygulamayla mümkün olduğundan öğrenen odaklı bir süreç olarak ifade edilmektedir (Üstündağ, 2007).

Yapılan açıklamalardan hareketle sözlü ve sözsüz iletişim becerilerinin geliştirilmesinde yaratıcı drama önemli bir rol üstlenmektedir denilebilir. Nitekim drama kişilerin hem birbirleriyle konuşmalarını gerçekleştirdikleri “sosyal dil”i hem de kendi kendileriyle gerçekleştirdikleri “iç dil”i geliştirme olanağı sağlar. Ses, tempo, vurgu, söyleyiş başka hiçbir konuşma formunda olmadığı kadar doğal bir biçimde drama sürecinde kullanılır ve gelişir (Tuğrul, 2003).

İlgili Çalışmalar

Karacil Kılıçaslan ve Yayla (2018) “Yaratıcı Drama Yönteminin Öğretmen Adaylarının İletişim Becerilerine Etkisi” başlıklı makalede öğretmenlik mesleğinin genel bir yeterlilik alanı olarak görülen iletişim becerilerinin gelişimi için yaratıcı dramının yöntem olarak kullanılmasının ne düzeyde bir farklılık yarattığı belirlenmiştir. 2016-2017 yıllarını kapsayan eğitim öğretim sürecinde Kafkas Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Sınıf Öğretmenliği son sınıfta okuyan 68 öğretmen adayı çalışmada örneklem olarak seçilmiştir. Nicel ve nitel yöntemlere dayalı bir ölçme yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının iletişim becerilerinin geliştirilmesinde, yaratıcı drama yönteminin geleneksel yöntemlere göre daha etkili ve kalıcı düzeyde olduğu ve bu yeterlikleri geliştirdiği belirlenmiştir.

Goodman (2017) çalışmasında, ilköğretimin ikinci kademesinde iletişim, ekip çalışması, duygudaşlık gibi sosyal becerilerin öğretilmesi ve bu becerilerin geliştirilerek diğer akademik konularının öğretilmesinde drama dersinin etkili olup olmadığını incelemiştir. Bu çalışma için örneklem grubu olarak 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerinden 193 öğrenci belirlenirken öğretmen ve yöneticilerden oluşan 40 kişi seçilmiştir. Yüz yüze anket çalışması yapılmış ve elde edilen verilere göre öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin drama dersini önemsedikleri belirlenmiştir. Öğrenciler, drama uygulamalarında iletişim ve takım çalışmasının öneminin farkına vardıklarını ve bunu güçlü bir şekilde hissettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmen ve yöneticilerde de iletişim, takım çalışması ve duygudaşlık becerilerinin edinilmesinde ve diğer alanlara aktarılmasında dramanın etkili bir yöntem olduğuyla ilgili anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna dayanılarak araştırmacı tarafından drama yönteminin iletişim, takım çalışması ve duygudaşlık becerilerinin edindirilmesinde sınıf içi uygulamalarda kullanılabilecek bir yöntem olarak önerilmiştir.

Kömeçoğlu (2017) “Yaratıcı Drama İle Takım Çalışmaları İlişkisi Öğretmen Görüşleri” başlıklı çalışmada farklı sürelerde drama eğitimi almış öğretmenlerin takım çalışması hakkındaki tutumları, eğitici olarak performansları, takım vizyonu ve güven, takım üyeleri arasındaki motivasyon, takımda uyum, katılım ve kişisel gelişim olmak üzere beş alana göre nasıl bir farklılaşma olduğu incelenmiştir. 150 öğretmenin katıldığı uygulamada tarama modeli kullanılmıştır. Az (51 saatten az), orta (51-150 saat), çok (151 saat ve fazlası) şeklinde belirtilen süreleri kapsayan bir eğitim sürecinde drama eğitimi alan öğretmen grubu üzerinde araştırma yapılmıştır. Öğretmen gruplarından orta değerinde belirtilen süre zarfında eğitim alan öğretmenlerin belirlenen beş alandan uyum alanında takım çalışmasına ilişkin puanları diğerlerine göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. görüşme sorularına verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde 51-150 saat drama eğitimi alan öğretmenler; sorumluluğu paylaşma, beyin fırtınası, takım ruhu, sosyalleşme, kolektif çalışma, dinleme, saygı, özgüven, güven, empati kurma, birbirini anlama, uyum, iletişim, tanıma ve birlikte çalışmayla takım çalışması arasında anlamlı düzeyde ilişkilendirme yapabilmişlerdir. Bu sonuca ek olarak sıralanan becerilerin drama yöntemiyle kazanılmasının mümkün olabildiğini belirtirken öğrenilenlerin sosyal yaşama da aktarılabileceğini ifade etmişlerdir.

Buhur Hazar (2015) yapmış olduğu çalışmada, drama etkinliklerinin çocuk yaştaki öğrencilerin konuşma derslerinde kullanılabilirliğini araştırmıştır. 7. Sınıfta

okuyan 48 öğrenci üzerinde uygulama yapılmıştır. Drama etkinliklerinin konuşma derslerinde İngilizce öğrenimine katkı sağlayıp sağlamadığı altı hafta boyunca gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonucunda drama etkinliklerinin konuşma derslerine olumlu yönde katkı sağladığı ortaya çıkmıştır.

Uysal (2014) “Dinleme Ve Konuşma Becerilerinin Kazandırılmasında Yaratıcı Drama Temelli Bir Model Önerisi” başlıklı çalışmada 7. sınıf öğrencilerinden deney ve kontrol grupları oluşturularak her iki gruba da Kişisel Bilgi Formu verilmiştir. Bu formdan alınan bilgilerle atölye planlarında ihtiyaç duyulan düzenlemeler yapıldıktan sonra deney ve kontrol grubundaki öğrencilere dinleme ve konuşma yeterliliklerini ölçmek amacıyla yazılı ve sözlü uygulama yapılmıştır. 56 saatlik bir atölye çalışmasından sonra yapılan son test uygulaması yapılmıştır. Nitel verilerin kıyaslanması için “Öğrenci Günlükleri”, atölye kamera kayıtları ve araştırmacı tarafından doldurulan “Raportör Günlüğü” kullanılmıştır. Kişisel Veri Bilgi Formu, Dinleme/İzleme Becerisi Gözlem Formu ve Konuşma Becerisi Gözlem Formuna yönelik verilerin ön test ve son test analizlerinin yapılması için SPSS 21.0 Paket Programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda nicel ve nitel analizlere göre yaratıcı drama temelli olarak hazırlanan atölye modelinin deney grubu lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir.

Özşenler (2013) “Grup İçi İletişimin Etkinliğinde Yaratıcı Drama Kullanımı Ve Kendini Açma Becerisi” başlıklı çalışmada, okul öncesi öğretmenliğinde okuyan öğrencilerin grup içi birlik, beraberlik ve bütünleşme duygularının yaratıcı drama etkinlikleriyle pekiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca grup içi çalışmalarıyla ve faaliyetleriyle ilgili yönlendirilen sorulara kendilerini ifade etme konusunda artış tespit edilmiştir.

Cojocariua ve Butnaru (2013) yapmış oldukları çalışmada birinci sınıf düzeyindeki öğrencilerde iletişim becerilerinin yaratıcı drama yoluyla geliştirilmesini incelemişlerdir. Örneklem grubu iki erkek beş kız öğrenciden oluşmaktadır. Görüşme ve gözlem formu kullanılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda yaratıcı drama etkinliklerinin öğrencilerde iletişim, birbirlerini tanıma, grup içi iletişimde sempatik düşünmeyi sağlama becerilerini artırdığı belirlenmiştir. Çalışma sonuçları arasında yaratıcı dramanın öğrencilerde iletişim becerilerinin geliştirilmesinde etkili bir yöntem olarak kullanılabileceği belirtilmiştir.

Arslan Erbay ve Saygın (2010) “Yaratıcı Drama İle Bütünleştirilmiş İletişim Becerileri Eğitiminin Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin İletişim

Becerilerine Etkisinin İncelenmesi” başlıklı çalışmada iletişim becerileri eğitimi programıyla yaratıcı drama etkinliklerinin bütünleştirilerek uygulandığında öğrencilerin iletişim becerilerine etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Deneme modeli ile tasarlanan çalışmada, Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliğinde okuyan öğrencilerden rastgele seçilen 48 öğrenci örnek grubu olarak belirlenmiştir. Deney ve kontrol gruplu sürdürülen çalışmada deney grubuna 8 hafta boyunca yaratıcı dramayla bütünleştirilmiş iletişim becerileri eğitim programı uygulanmıştır. Yapılan uygulama sonucunda bütünleştirilmiş eğitim programının iletişim becerilerini anlamlı düzeyde farklılaştırdığı tespit edilmiştir.

Orta (2009) “Etkili İletişim Sürecinde Kişilerarası İletişim Becerileri ve Yaratıcı Drama Uygulama Örneği” çalışmasında yaptığı uygulama sonucunda yaratıcı dramanın öğrenciyi merkeze alması, etkileşimli bir katılım sağlaması, öğrencinin edilgenlikten çıkıp aktif konuma gelmesini sağlaması açısından önemli katkılarının olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte yaratıcı dramanın kişiler arası iletişimde işlevsel bir rol üstlendiği, çatışmaları giderdiği belirlenmiştir. Yaratıcı drama etkinleriyle bireylerin kendilerini rahatça ifade edebilme imkanı bulmasıyla hem kendilerine hem de çevrelerine karşı farkındalık kazandığını tespit etmiştir. Yapılan uygulama sonucunda belirlenen “görme”, “farkına varma”, “deneme”, “ekip çalışması”, “yeteneklerin ortaya çıkması”, “grup dinamiğinin sergilenmesi”, “ilişki kurma”, “çözüm bulma”, “etkili iletişim” gibi olgular, yaratıcı drama etkinliklerinin özellikle yaşanan iletişim sorunlarına çözüm olacağını ortaya koymaktadır.

Arkan (2008) “Ekip Çalışmasının Etkinliğinde İletişiminin Rolü: Müşterilerle Doğrudan İlişki İçerisinde Olan Ekiplerde Bir Uygulama” adlı çalışmada ekip üyeleri ve performansları üzerinde iletişimin etkisi incelenmiştir. 25 ekip üzerinde uygulanan anketlerden ulaşılan veriler doğrultusunda ekip çalışmasında iletişimi oluşturan boyutlar; bilgi paylaşımı, memnuniyet, tekrar çalışma isteği, fayda sağlama, yardım isteme olarak belirlenmiştir. Ekip çalışması etkinliğinde iletişim değişkeninin ekip üyelerinin kişisel gelişimi, memnuniyet, tekrar ekiple çalışma isteği üzerine etkileri incelenmiştir. Ekip çalışmasında yardımlaşma isteği yalnızca ekip üyesinin kişisel gelişimini artırmakta, müşteri memnuniyeti ve bilgi paylaşımı istekleri, ekipteki üyelerin memnuniyetini ve aynı ekiple tekrar çalışma isteğini artırmaktadır. Ekip üyeleri arasındaki ortak kararlar alma isteği ise yalnızca ekip memnuniyetini oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmanın genel olarak sonucu

değerlendirildiğinde iletişim, ekip üyelerinin kişisel gelişimleri, memnun olma durumları ve tekrar çalışma isteklerini olumlu yönde artırdığı görülmektedir.

Kara ve Çam (2007) “Yaratıcı Drama Yönteminin Bazı Sosyal Becerilerin Kazandırılmasına Etkisi” adlı çalışmada öğretmen adaylarının ekiple çalışma, çalışmayı sürdürme, ilişkiyi başlatma ve devam ettirme, kendilerini kontrol etme becerilerinin edindirilmesinde yaratıcı dramanın gelişim ve öğrenme dersi alan 74 öğretmen adayında geleneksel yöneteme göre farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Deneysel desende tasarlanan çalışma için rastgele 37 öğretmen adayı deney grubu, 37’si de kontrol grubu olarak belirlenmiştir. yaratıcı drama etkinlikleri 12 haftalık ders saati sürecince uygulanmıştır. Ön test ve son test verileri bağımsız t testine tabi tutulmuş ve yapılan değerlendirmelerin sonucunda grupta bir işi yapma ve yürütme becerileri, ilişkiyi başlatma ve sürdürme becerileri ile kendini kontrol etme becerilerini edindirme üzerine yaratıcı drama yönteminin etkili bir yöntem olduğu tespit edilmiştir.

Akoğuz (2002) çalışmasında yaratıcı dramanın iletişim becerileri üzerine etkilerini incelemiştir. Çalışmanın örneklem grubunu gönüllü öğrenciler yaratıcı drama atölye çalışmalarına 12 hafta boyunca katılmışlardır. Çalışmalar sırasında öğrencilerinin iletişim becerilerinin gelişimleri izlenmiştir. Yapılan gözlemler gözlem formuna kaydedilmiş daha sonra video kayıtlarıyla karşılaştırılarak doğruluğu kontrol edilmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre yaratıcı drama etkinliğinin uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin iletişim becerilerinde anlamlı düzeyde değişiklik olduğu tespit edilmiştir.

Wals- Bowers ve Basso (1999) yapmış oldukları çalışmada ikili ilişkilerin geliştirilmesi için yaratıcı drama uygulamalarının etkisinin olup olmadığını araştırmışlardır. 24 kişiden oluşan çalışma grubu üzerinde 15 hafta boyunca yaratıcı drama etkinlikleri haftada bir kez uygulanmışlardır. Araştırmada nicel ve nitel yöntem birlikte kullanılmış olup gözlem ve öğrenci görüşmeleriyle nitel veriler toplanmış; nicel veriler de “karşılıklı ilişkiler skalası, grup memnuniyet skalası, ailenin sosyal yetenek oranı ve karşılıklı değerlendirme envanteri” ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin kişiler arası ikili ilişkilerinde nicel ve nitel anlamda bir iyileşme, dinleme becerilerinde gelişme, empati becerisinde ve problem çözme yeteneğinde artma, kendini ifade edebilme yeteneğinde artma, içe kapanıklılık özelliğinde azalma, depresif davranışlarda azalma saptanmıştır.

Yassa (1999) lise düzeyindeki öğrencilerin yaratıcı dramaya dahil olma algıları ve yaratıcı drama etkinliklerinin sosyal etkileşimler üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır. Görüşme ve gözlem formlarıyla veriler toplanarak nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Kanada'nın Ontario bölgesindeki iki liseden 2 erkek, 4 kız ve 3 öğretmen araştırmada çalışma grubu olarak seçilmiştir. Dokuz hafta boyunca süren yaratıcı drama etkinlikleri haftada bir kez uygulanmıştır. Çalışma tamamlandığında katılımcıların kişiler arası ilişkilerinin geliştiği, sosyal etkileşimlerinin öz güvenlerinin arttığı belirlenmiştir.

Emunah (1997), çalışmasında bireyin kendini ve grup üyelerini tanımasını, edindiği kazanımları grup üyeleriyle paylaşmasını, grup içi çatışmaları yaratıcı drama ve psikodramayı karşılaştırarak incelemiştir. Yaratıcı dramanın diğer yöntemlere göre katılımcıların kendilerini ifade etme hassasiyetinin olduğu, bir konuyla ilgili olarak yeni bakış açıları oluşturabildikleri, yorum yapma becerilerinin arttığı, grup dinamiğinin olduğu, öz benlik algılarının geliştiği tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeline, araştırmanın çalışma grubuna, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ve ortaya çıkan bulguların raporlaştırılmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modeline dayanan betimsel bir araştırmadır. Verilen bir durumun dikkatli bir şekilde ve tam olarak detaylarını tanımlayabilmek için betimsel araştırmalar yapılmaktadır. Betimsel araştırmalarda uygulamacı, bireyler, gruplar veya da fiziksel ortamlara yönelik özellikleri (davranışlar, tercihler yetenekler vb.) özetlemektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2009). Araştırma nitel yöntem takip edilerek gözlem, görüşme vb. tekniklerden yararlanarak toplanan verilerle araştırma konusunun detaylandırılmasını mümkün hale getirir (Greene vd., 2005). Bu araştırmada, veri toplama tekniği olarak nitel yöntem kullanılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemleri arasında belirtilen durum çalışması kullanılmıştır, tarama modeli olarak da odak grup görüşmesi yapılmıştır. Nitel araştırmalarda durum çalışması oldukça yaygın bir şekilde kullanılan yöntemdir. (Silverman, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu yöntemin yaygın bir şekilde tercih edilmesindeki gerekçe bir veya birkaç durumun derinliğine incelenebilmesine imkan tanınması olarak belirtilir. Diğer bir ifadeyle bir duruma yönelik faktörler bütüncül bir bakış açısıyla incelenir ve ilgili duruma nasıl bir etkide buldukları ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerinde yoğunlaşılır (Cohen vd., 2005; Silverman, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Görüşme tekniği nitel araştırmaların genelinde en çok tercih edilen veri toplama araçları arasında gösterilir (Woods, 1986). Guba ve Lincoln'e (Akt. Ribbins, 2007) göre, bilinen en eski tekniklerden biri olan görüşme tekniği, araştırmacıların yararlanabileceği verilere ulaşma biçimidir. Dexter'in, "bir amaca yönelik sohbet" olarak nitelediği görüşme (Akt. Ribbins, 2007), gerçekleşmeden önce belirlenmiş ve ulaşmak istediği hedefe yönelik soru sorma ve sorulara cevap alma tarzıyla uygulanan etkileşimli bir iletişim süreci olarak belirtilebilir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunda Yeniboğaziçi Belediyesi Türk Sanat Müziği Korosu üyeleri yer almıştır. Alt yaş sınırı 29 üst yaş sınırı 62, 15 kadın ve 5 erkek toplam 20 üyeden oluşan koro üyelerinin çalışmaya katılımları için gönüllük esası dikkate alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Görüşme Formu: Görüşme formu araştırmacı tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış bir form olup çalışma grubunun görüşlerini almaya yönelik bir formdur. Form 1) "Koroda kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan sorunlar nelerdir?", 2) "Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek sorunlar nelerdir?" ve 3) "Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek olan sorunların çözümleri nelerdir?" olmak üzere üç temel sorudan oluşmaktadır. Sorular alanyazın taraması ışığında oluşturulmuş ve uzman görüşüne başvurulmuştur. Alanında 3 uzmandan görüşler alındıktan sonra görüşme formuna son şekli verilerek uygulamaya konulmuştur. Soruların araştırmanın amacına uygun, açık, net ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir.

Verileri Toplama Süreci

Yeniboğaziçi Belediye Korosu'nda yer alan 20 korist ile yüz yüze yarı yapılandırılmış sorularla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verilerin toplanabilmesi için katılımcılar ile onların rahat olabilecekleri, ses kaydının alınabileceği yerlerde ve uygun zaman dilimlerinde veriler toplanmıştır. Katılımcıların her biri için aynı sözcüklerin kullanılmasına dikkat ederek ve aynı anlamı çağrıştıracak tonlamalar kullanılarak görüşme soruları yöneltilmiştir. Koristlerle gerçekleştirilen görüşmeler sırasında ses kayıt cihazı kullanılmış olup not alma tekniğinden de yararlanılmıştır. Uygulama sonrasında kayıtlar deşifre edilmiştir. İlk olarak koristlerden elde edilen verilerin yazıya dökümü sağlanmış, dökümlerin doğruluğu kayıtlardan birkaç kez kontrol edilmiştir. Koristlerin verdikleri cevaplar bağlamında belirlenen temalara göre veriler işlenmiştir. Temalarla ilgili koristlerin cevapları doğrudan alıntı yapılarak bulgular yorumlanmıştır. Koristlerle yapılan görüşmeler sırasında toplanan verilerin güvenilirliğini belirlemek adına mevcut kayıtlar ve kaydın yazıya dökümü alan

uzmanlarına sunulmuş ve uzman değerlendirmesi araştırmacının dökümleriyle kıyaslanmıştır (Uzuner ve Çolak 2004: Akt. Yılmaz ve Altinkurt, 2011).

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırma neticesinde elde edilen verilerinin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin araştırma öncesinde belirlenen temalara göre özetlenip yorumlandığı bir yöntem olan betimsel analizde, görüşme yapılan bireylerin düşüncelerinin etkileyici bir şekilde yansıtılabilmesi için sık sık doğrudan alıntılara başvurulmakta ve elde edilen sonuçlar neden-sonuç ilişkileri çerçevesinde yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2003). Betimsel analiz “verilerin azaltılması, verilerin sunumu, sonuç çıkarma ve doğrulama” şeklinde üç etkinlik basamağı kullanılarak yapılmaktadır (Türnüklü, 2000). Verilerin sunumu aşamasında alıntılarının seçiminde uç örnekler, çeşitlilik, açıklayıcılık (temaya uygunluk) ve çarpıcılık (farklı görüş) ölçütleri göz önünde bulundurulmaktadır (Ünver, Bümen ve Başbay, 2010).

Araştırma neticesinde elde edilen veriler öncelikle Office programına aktarılmış, sonrasında birkaç defa okunarak verilere yönelik kodlamalar kodlamalar oluşturulmuştur. Daha sonra bu kodlar bir araya getirilmiş ve betimsel analiz yapabilmek için araştırma bulgularının ana hatlarını oluşturacak kategoriler ortaya çıkartılmıştır.

Elde edilen verilerin güvenilirliği noktasında ilgili araştırmalarda genellikle kodlayıcılar arasındaki tutarlılıkların hesaplaması yapılmaktadır. Çalışmada görüşme dökümleri yazıldıktan sonra, görüşme sorularına uygun olarak görüşme kodlama anahtarı oluşturulmuştur. Yansız atama ile seçilen iki tane katılımcı görüşme formu, görüşme kodlama anahtarının güvenilirliğini belirlemek için kullanılmıştır. Bu formlar araştırmacılar tarafından görüşme kodlama anahtarıyla birlikte bağımsız olarak değerlendirilmişlerdir.

Değerlendirmeler ilgili görüşme kodlama anahtarına görüşmecilerin görüşlerine uygun bulunan seçeneğin işaretlenmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Sorulara verilen cevaplar görüşme kodlama anahtarına işaretlemelerin tutarlılığını belirlemek için tek tek incelenmiş ve karşılaştırılmıştır. Bu işlemler sonrasında görüşme kodlama anahtarına son şekli verilmiştir. Her katılımcıya ait görüşme dökümü formu uzman ve araştırmacı tarafından birbirinden bağımsız bir şekilde okunmuş ve görüşme kodlama anahtarındaki ilgili yere işaretlenmiştir. Daha sonra

değerlendirme sürecine geçilmiş ve katılımcı gruba yönelik ilgili soruya verilen cevaplar kontrol edilmiştir. Verilen cevaplara göre “Görüş Birliği” ve “Görüş Ayrılığı” şeklinde işaretlemelerde bulunulmuştur. Görüş birliği, araştırmacıların ilgili sorunun aynı yanıt seçeneğini işaretlemeleri durumunda, görüş ayrılığı ise farklı seçenekleri işaretlemeleri durumunda geçerli olmuştur.

Güvenirliğin belirlenmesi için çalışmada uyuşum yüzdesi formülü kullanılmıştır. Uyuşum yüzdesi (Agreement percentage) “Güvenirlik = Görüş birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100” formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Yıldırım ve Şimşek'e (2003) göre, güvenilirlik hesaplamasındaki uyuşum yüzdesi %70 olduğunda güvenilirlik yüzdesine ulaşılmış kabul edilir. Çalışmada, bu formül kullanılarak kodlamalardaki uyuşum yüzdesi; birinci soru için 0.90, ikinci soru için 0.85, üçüncü soru için 0.95 olarak hesaplanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2003). Oranların %70'in üzerinde olmasının araştırmacıların kodlama güvenilirlikleri için yeterli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim Paketinin Hazırlanması

Yaratıcı drama eğitim paketinin geliştirilmesi ve uzman görüşlerine sunulmasını hedefleyerek aşağıdaki adımlar izlenmiştir:

- Alanyazın taraması,
- İhtiyaç analizinin yapılması,
- Kazanımların belirlenmesi,
- İçeriğin belirlenmesi,
- Hedef kazanımlar ve içeriğe uygun yöntem, teknik ve materyallerin belirlenmesi,
- Hazırlanan eğitim paketinin uzman görüşüne sunulması (2 öğretmen ve 3 uzman),
- Uzman görüşleri doğrultusunda düzeltmelerin yapılması,
- Eğitim paketine son şeklinin verilmesi.

Program hazırlıkları sırasında, dünyadaki örnek yaratıcı drama ile ilgili teknikler ve etkinlikler incelenmiş ve konuyla ilgili kapsamlı alan yazın taraması yapılmıştır. Alanyazın taramasını müteakip takım çalışmalarında ihtiyaç duyulan ve duyulacak kişilerarası iletişim ihtiyaçları belirlenerek eğitim paketinde yer alması konular ve bunlara yönelik kullanılacak yöntem ve teknikler belirlenmiştir. Oluşturulan eğitim paketinde ihtiyaç analizi sonucu ortaya çıkan temalar hedefler

haline dönüştürülmüş ve bunlar göz önünde bulundurularak sekiz ana oturum ve iki ay sürecek bir eğitim paketi oluşturulmuştur. Eğitim paketinde kullanılan hedefler:

- İletişim kurmaya isteklilik gösterme,
- Etkin dinleme,
- Sözel olmayan iletişim kurabilme,
- Lider/ yönerge takibi yapabilme
- Etkili iletişim kurabilme,
- Kendini ifade edebilme.

Eğitim paketinin oluşturulurken yaratıcı drama teknikleri belirlenerek amacına uygun şekilde kullanılmıştır. Oluşturulan eğitim paketinde aşağıda yer alan yaratıcı drama teknikleri kullanılmıştır:

- Doğaçlama
- Rol oynama
- Anlatı Tekniği
- Rol değiştirme
- Dansla drama
- Fotoğraf Karesi

Hazırlanan eğitim paketi uzman görüşlerine sunulmuş ve görüşleri alınmıştır. Alanda çalışan 2 öğretmen ve alan uzmanı 3 eğitimciden alınan görüşler doğrultusunda eğitim paketine son şekli verilmiştir.

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde çalışma sorularına yönelik toplanan veriler ışığında ulaşılan bulgulara değinilmektedir.

Katılımcıların görüşleri, gizlilik esasına dayanılarak, isimleri verilmeden kodlanarak aktarılmıştır. Buna göre katılımcılar “K” olarak kodlanmış ve her katılımcıya kodunun yanında “K1, K2, K3, K4, ve K5” şeklinde bir numara verilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde, görüşme formunda yer alan sorular alt problemlere göre gruplanmış ve bulgular sunulmuştur. Verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan tema ve alt temalar Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1.

Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Kategori ve Temalar

<p>Kişilerarası iletişimden kaynaklanan sorunlar:</p> <p>Fikir ayrılıkları</p> <p>Görev dağılımı sonrası oluşan sıkıntılar</p> <p>Dikkatli dinlememe</p> <p>Yönergelere uymama</p>
<p>Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek olan sorunlar:</p> <p>Bütünlüğün bozulması</p> <p>Huzursuzluk Oluşması</p> <p>Motivasyonun Bozulması</p>
<p>Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek olan sorunların çözümleri:</p> <p>İletişimi güçlendirici etkinlikler düzenlenebilir</p> <p>Fikir alışverişi yapılmalı</p> <p>Alınan kararlarda süreklilik sağlanması</p>

Kişilerarası iletişimden kaynaklanan sorunlar:

Yeniboğaziçi Belediye Korosu'nda yer alan koristlere "Koroda kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan sorunlar nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Kişiler arası iletişimden kaynaklanan sorunlar kategorisinde 4 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar: Fikir ayrılıkları, görev dağılımı sonrası oluşan sıkıntılar, dikkatli dinlememe ve yönergelere uymamadır. Katılımcılardan K2 "Koromuzda genelde yaş ortalaması yüksek olduğundan bazen bir konu da herkesin ayrı fikri olabilir. Fikir ayrılığı da ciddi sorunlar yaratır" demiştir. K1 "Konser verileceği zaman solist olacak arkadaşlar ve de daha önceden solist olan arkadaş şayet varsa ve o arkadaşta solistlik görevini verilmezse o arkadaşın tepki göstermemesini daha önceden öğrenmesi gerekiyor." Şeklinde görüş bildirmiştir. K6 "Koro elemanlarının koro şefini dikkatli şekilde dinlemez ise çalışma ve konserlerde istenilen verim olmaz. Bazen bu sıkıntılar yaşanıyor." Derken, K12 "Koro saatlerine uyulması da önemli bir sorunumuzdur. Uzak yerden vaktinde gelen koristler yakın yerde oturup geç gelen arasında ister istemez sorun oluşur ve haksızlık doğar. Zamanında gelenin motivasyonu düşer koroya düzenli gelmekte önemlidir." Şeklinde görüş bildirmiştir.

Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek olan sorunlar:

Yeniboğaziçi Belediye Korosu'nda yer alan koristlere "Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek olan sorunlar nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek olan sorunlar kategorisinde 3 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar: Bütünlüğün bozulması, huzursuzluk oluşması ve motivasyonun bozulmasıdır. Katılımcılardan K2 "Kişiler arası iletişimsizlik olmazsa koroda bütünlük, birlik, beraberlik olmaz. Kişiler koroya sosyal aktivite amacıyla gitmektedir. Huzursuz olduğu bir ortamda bulunmayı da kimse tercih etmez zaten. Bu da koronun motivasyonunu düşürür." demiştir. K3 ise "İletişim bozukluğundan dolayı kırgınlıklar çıkabilir ve çalışma huzuru bozulabilir." Şeklinde düşüncesini ifade etmiştir. K5 "Koroda bütünlük ve beraberlik olmaz. Huzursuzluklar ortaya çıkar. Motivasyon düşer. Ciddiyetsizlikler ortaya çıkar. Çalışmalar daha yorucu olur" demiştir. K17 "İletişim kopukluğu kaynaklı, koronun bütünlüğü bozulabilir. Solo alamadığı zaman üzülp darılan kişiler kaynaklı, kişiler arası iletişim kopukluğu olabilir. Kişiler arası dargınlık yine koronun bütünlüğünü bozabilir". Derken, K20 "Öne çıkma çabası. Düzenin bozulması" Şeklinde görüş aktarmıştır.

Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek sorunların çözümleri:

Yeniboğaziçi Belediye Korosu'nda yer alan koristlere "Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek olan sorunların çözümleri nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek olan sorunların çözümleri kategorisinde 3 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar: İletişimi güçlendirici etkinlikler düzenlenebilir, fikir alışverişi yapılmalı, alınan kararlarda süreklilik sağlanmasıdır. Katılımcılardan K3 "Hoşgörü ortamında sorunları tartışıp karara varma, Alınan kararlara uyma, Çalışma arkadaşları ile hoş vakitler geçirme." Söylemiştir. K5 ise "Sorunu olan kişilerin birbirlerini kırmadan var olan sorunu çözmeleri veya yardım almaları. Alınan kararların günübürlük değil sürekliliğinin olmasının bilinci." Diyerek yorumunu belirtmiştir. K17 "Koro şefinin, koro elemanları arasındaki kopukluğu, iletişimden kaynaklı var olan sorunları gözlemleyip müdahale etmelidir. Kişilerin iletişimlerini arttırabilmek için, daha çok şey paylaşılmasıdır. Koro haricinde, etkinlikler düzenlenmeli paylaşımlar arttırılmalıdır." demiştir. K18 "Hoşgörülü olma sorunları iyi niyetli tartışıp çözebilme." diyerek görüş bildirmiştir. K20 ise "İletişimin güçlenmesi gerekir. Bilgi paylaşımı ve sürekliliğin sağlanması gerekir". Derken, K21 "Karşılıklı anlayış içerisinde olma, birbirimize saygı duyma, problemleri konuşarak gidermeye çalışma, şefin önerilerini dikkate almak ve bireysel hareket etmemek." şeklinde fikirlerini yansıtmıştır.

BÖLÜM V

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada koristlerin başarılı çalışma hayatına etki edebilecek kişiler arası ilişkiden kaynaklı sorunlar ve çözüm önerileri üzerinde durulmuştur. Elde edilen bulgular “Koroda kişilerarası iletişimden kaynaklı var olan sorunlar nelerdir?”; Koroda kişilerarası iletişimden kaynaklı oluşabilecek sorunlar nelerdir?” ve “Koroda kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek sorunların çözümleri nelerdir?” olmak üzere üç ana araştırma sorusuna göre elde edilmiştir.

Koroda kişilerarası iletişimden kaynaklı var olan sorunlar:

Bu araştırma başlığındaki cevaplar incelendiğinde yaşanan sorunların “fikir ayrılıkları”, “görev dağılımı sonrası oluşan sıkıntılar”, “dikkatli dinlememe”, “yönergelere uymama” olmak üzere 4 ayrı kategori altında toplandığı görülmüştür. Bu kategorik sorunların neler olduğuyla ilgili korist görüşleri incelendiğinde, koristler arasında farklı yaşlarda ve daha önceden bilgili olan kişilerin var olduğu anlaşılmaktadır. Bu da koristler arasında homojenlik olmadığı için doğal bir çatışma hali ya da fikir ayrılığı halini doğurmaktadır. Bilir (2005) bu tür gruplarda “disiplinsizlik” ve “fikir ayrılıkları”nın çıkma ihtimalinden bahseder. Araştırmada elde edilen bulguların da bu tespiti destekler nitelikte çıkması oldukça manidardır.

Koristlerin yaşadıkları sorunlara bir diğer açıdan bakıldığında bu homojen olmayan ve fikir ayrılıklarının yaşanmasının grup üyeleri arasında “dikkatli dinlememe” ve “iletişim bozukluğu”na da sebep olduğu tespit edilmiştir. Aktan (1999) grupça yapılan faaliyetlerde grubun koristlerdeki gibi ortak bir amaca hizmet edebilmeleri için üyeler arasında açık bir iletişim olması gerektiğini şart koşmaktadır. Gruptaki her bir üyenin kendini diğerlerinden ayıran ne gibi kişisel ve profesyonel farklılıkları olduğunu bilmesi, kendi dışındakilerinin konuştuklarına dikkat etmesini sağlar. Fakat bu durum, Güneysu'nun (2006) dediği gibi bireyler arası bir empati, kendini tanıma ve ötekine saygı becerilerini gerekli kılar. Aksi halde üyeler arasında yaşanacak “dikkatli dinlememe” ve buna bağlı olarak “iletişim kopukluğu” sorunları ortaya çıkmaktadır. De Vries ve Van den Hooff (2006) bu durumu üyeler arasında bilginin tam ve uyumlu aktarılamamasıyla açıklamaktadır. Üyelerin kendilerini ve birbirlerini yeteri kadar tanımamaları “fikir ayrılıkları” ve “görev dağılımı sonrasında sıkıntılarının oluşması” sorunlarını yaratmaktadır. Çünkü katılımcıların ifadelerine

göre koristler arasında tecrübe farklılıklarının olması, görev dağılımlarında verilen görevin benimsenmesini gerektirmektedir. Bu hem grup bilinci hem de kişinin kendisini tanımasıyla ilgilidir. Çünkü tespit edilen sorunların nedenleri, koristlerin bireysel olarak ve grupça taşımış oldukları özelliklerinden kaynaklandığı alan yazında da desteklenmektedir. Bu tür sorunların çözümünde yaratıcı dramının etkili bir yöntem olduğu Adıgüzel (2014), Orta (2009), Kara ve Çam (2007), Wright (2006) ve Akoğuz (2002) araştırmalarıyla ortaya konulmuştur. Bu nedenle araştırmada merak edilen koristler arasında Grup Liderini Takip Etme, Ortak Karar Alma, Bilgi Paylaşımı ve Fayda Sağlama alanlarında beklenen olumlu davranışların elde edilmesi için yaratıcı dramadan faydalanılabilir.

Koroda kişilerarası iletişimden kaynaklı oluşabilecek sorunlar:

Koristlerin kendi aralarındaki iletişim biçiminden kaynaklı oluşabilecek sorunlarla ilgili belirttikleri görüşler “bütünlüğün bozulması”, “huzursuzluk oluşması” ve “motivasyonun bozulması” olmak üzere üç ayrı kategoridedir. Koristler, kendi aralarında kurmuş oldukları iletişim biçiminin sorunlu olduğu konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Koroda eğer gelecekte bir huzursuzluk çıkar, bütünlük bozulur veya içlerinden birinde bir iş tatminsizliği, verimsizlik gibi problemler görülürse, bunun ana sebebi sağlıklı bir iletişim biçiminin benimsenmemiş olmasıdır. Koristlerin bu görüşü De Vries ve Van den Hooff (2006) tarafından da desteklenmektedir. Çünkü koro her bir koristin ana amacı anlaması ve ancak diğerleriyle uyumlu hareket etmesi halinde başarıya ulaşabilir. Kısa süreli sorunların oluşması belki normaldir ama K2 ve K3’ün de görüşlerinde belirttikleri gibi iletişimsizlik ya da sağlıklı iletişim, korodaki birlik, beraberlik ve bütünlüğe ciddi zarar verebilir. Bu aynı zamanda her bir koristin grup içinde nasıl bir uyum olması gerektiği konusunda hemfikir olduklarını da gösterir. Benzer kaygılarını dile getiren K5 ve K17, korodaki gerçek bütünlüğün kopacağını, bunun da motivasyona olumsuz etki edeceğini belirtmiştir. Aktan (1999) bu tür durumlarda iletişimin açık olmasından yanadır. İletişim becerisinin her ne kadar doğuştan geldiğini düşünenler olsa da Buckman (2001) ve Verdener (1999) öğretilbileceğini kuvvetli bir şekilde savunmaktadır. Koristlerin her birinin bu konuda oluşabilecek sorunları dile getirmeleri korodaki bütünlükle ilgili bir öngörü niteliğindedir. Bu da ancak koroda yolunda gitmeyen olayların koristlerce gözlemlendiği, önlem alınması gerektiği ve aksi takdirde kendileri de dahil koroda ciddi bir motivasyon düşüklüğü olacağına

yönelik öngörülerini kuvvetlendirmektedir. Bu konuda Buckman (2001) ve Verdener (1999) tarafından savunulan iletişimin öğretilabileceği görüşleri ile Bilir'in (2005) yaratıcı dramadan yararlanılabileceği fikri bir arada düşünülebilir. Çünkü Bilir (2005) yaratıcı dramanın üyelerin nerede ne yapabilecekleri ve nasıl bir iletişim kuracakları konusunda davranışlarına yön verebileceğini savunmaktadır. Katılımcıların görüşlerine göre bu sorunlar yaşanmaya devam ederse, araştırmanın merak ettiği konularda Grup Liderini Takip Etme, Ortak Karar Alma ve Fayda Sağlama konularında beklenen olumlu sonuçlar elde edilemeyecektir.

Koroda kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek sorunların çözümleri:

Bu başlık altındaki konuların görüşleri “iletişimi güçlendirici etkinlikler düzenlenebilir”, “fikir alışverişi yapılmalı” ve “alınan kararlarda süreklilik sağlanmalı” olmak üzere üç kategoride toplanmıştır. Bu konuda katılımcı konularından K3, K5 ve K17'nin açık görüşleri incelendiğinde, koro içindeki başarının artırılması için bir dış müdahaleye ihtiyaç görüşünde hemfikir oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda özellikle K17'nin “Koro şefinin, koro elemanları arasındaki kopukluğu, iletişimden kaynaklı var olan sorunları gözlemleyip müdahale etmelidir. Kişilerin iletişimlerini arttırabilmek için, daha çok şey paylaşılmadığıdır. Koro haricinde, etkinlikler düzenlenmeli paylaşımlar arttırılmalıdır.” Görüşü, konular arasındaki iletişimin koro için önemli faktör olduğunu vurgulamaktadır. Koro içi iletişimin sadece koro bağlamında değil, “koro haricinde etkinlikler düzenleme, paylaşımlar arttırma” yoluyla da artırılmasının belirtilmiş olması özel bir sosyal faaliyete ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Bu bir dış eğitim ve bir ek faaliyet de olabilir. Fakat içeriğinin iletişim, paylaşım ve etkileşim olması talep edilmektedir. Bu öneri Aktan (1999)'ın grup içindeki iletişimin açık olması gerektiği fikriyle, Buckman (2001) ve Verdener (1999)'ın iletişimin öğretilabileceği, O'Neil, C. ve Lambert'in (1995) yaratıcı dramada insanların daha önce kendileri ve başkalarının hiç bilmedikleri yönlerinin keşfedilebileceği, empati, saygı ve hoşgörü davranışının gelişebileceği tespitleriyle de örtüşmektedir. Sorunların konular arasındaki saygı, empati, hoşgörü ve anlayışı arttırmak yoluyla çözülebileceği görüşü K18, K20 ve K21 tarafından da dile getirilmiştir. Katılımcıların sorunların çözümleriyle ilgili önerdikleri görüşler alan yazın tecrübeleriyle de ilişkilendirildiğinde, kişiler arası iletişimi arttırmak amacıyla düzenlenebilecek eğitici faaliyetlerin konuların Grup

Liderini Takip Etme, Ortak Karar Alma, Bilgi Paylaşımı, Yardım İsteme ve Fayda Sağlama konusunda beklenen olumlu davranışlarını destekleyeceği anlaşılmaktadır. Bu görüş, De Vries ve Van den Hooff (2006) tarafından takım üyeleri arasında bilginin tümüyle ve doğru paylaşımı, bilginin uyumlu aktarılması ve üyeler arasında paylaşımı üyeler arasında iletişim, iş tatmini ve performansı artıracığı yönde desteklenmiştir.

Araştırma bulgularının yorumlanmasından sonra aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Koristler;

- Kendi aralarında fikir ayrılıkları, görev dağılımı sonrası oluşan sıkıntılar, dikkatli dinlememe, iletişim kopukluğu sorunları yaşandığı görüşündedirler,
- Korodaki herkesin ortak özelliklerde olmamasının koroda iletişim sorunları doğurduğu kanaatindedirler,
- Koro içinde yaşadıkları iletişimsizliğin motivasyon düşüklüğü ve verimsizliğe sebep olacağı görüşündedirler,
- İletişimden kaynaklı sorunların çözümü için koro liderinin iletişimi artırıcı etkinlik ve paylaşım düzenlemesinden yanadırlar,
- İletişimden kaynaklı ilerde çıkabilecek sorunların çözümü için koro dışı sosyal etkinlik ve paylaşımların etkili olabileceği görüşündedirler,
- Koroda yaşanan iletişimsizliğin grup liderini takip etme, ortak karar alma, bilgi paylaşımı, yardım isteme ve fayda sağlama konusunda sorunları da beraberinde getireceği görüşündedirler,
- Korodaki iletişimsizliğin koristlerin kendilerini ve birbirlerini daha iyi tanıyabilecekleri birtakım sosyal etkinlik ve eğitimler yoluyla çözülebileceği görüşündedirler

Bu sonuçlardan hareketle uygulamacı ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Uygulamacılar;

- Koroyu mümkün oldukça homojen özelliklerdeki koristlerden oluşturmalılar,
- Koristler arasındaki bilgi paylaşımını tam ve etkili bir biçimde tüm üyelere eşit dağıtmalılar,

- Koristler arasındaki iletişim sorunlarına karşı önleyici tedbir olarak koro içi ve koro dışı sosyal, eğitici ve paylaşımcı faaliyetler düzenlemeli,
- Korodaki verimliliği artırmak için koristler arası iletişimi kuvvetlendirmeli,
- Koroda ortak karar almanın sağlanması için koristler arasında uyumu artırmalı,
- Koristlerin koro liderini takip etmeleri için koristler arası saygı ve göreve uyma becerilerini artırmalı,
- Koroda yaşanabilecek sorunların çözümü için koristler arasında yardım isteme becerisini geliştirmeli.

Araştırmacılar;

- Koristler arasında oluşan iletişim sorunlarının nedenlerini araştırmalı,
- Koristler arasında iletişim kaynaklı yaşanan sorunların çözümünde drama ve diğer çözüm önerilerini etkililik bakımından karşılaştırmalı analiz etmeli,
- Koro liderinin koristler arasındaki iletişim kaynaklı sorunların çözümü amacıyla ne tür etkinlikler yaptıkları araştırmalı,
- Koristlerde iletişim kaynaklı sorunların grup liderini takip etme, ortak karar alma, bilgi paylaşımı, yardım isteme ve fayda sağlama alanlarında karşılaştırmalı analiz etmeli,
- Koristlerde iletişim kaynaklı sorunların kişisel özellikler bağlamında nasıl bir değişim gösterdiğini analiz etmeli.

Kaynakça

- Adıgüzel, Ö. (2014). *Eğitimde yaratıcı drama*. Ankara: Pagem yayıncılık.
- Akoğuz, M. (2002). *İletişim becerilerinin geliştirilmesinde yaratıcı dramanın etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara
- Aktan, C. C. (1999). *2000'li yıllarda yeni yönetim teknikleri (4)*, Sinerjik Yönetim. İstanbul: TÜGİAD Yayın.
- Arkan, S. (2008). *Ekip çalışmasının etkinliğinde iletişiminin rolü: müşterilerle doğrudan ilişki içerisinde olan ekiplerde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Arslan, E., Erbay, F., Saygın, Y. (2010). Yaratıcı drama ile bütünleştirilmiş iletişim becerileri eğitiminin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü öğrencilerinin iletişim becerilerine etkisinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 1-8.
- Aydın, B. (2000). *Pazarlama alanında takım çalışması*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Ayhan, S. (2009). *Yetişkin eğitimi; paulo freire: yaşamı, eğitim felsefesi ve uygulaması üzerine*. A. Yıldız- M. Uysal (Ed.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Aytaş, G. (2013). Eğitim ve öğretimde alternatif bir yöntem: yaratıcı drama. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 36-54.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (7), 1-30.
- Baltaş, Z., Baltaş, A. (2001). *Bedenin dili*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baron, R. & Greenberg, J. (1990). *Behaviour in organizations*. Boston: Allyn & Bacon.
- Barutçugil, İsmail. (2015). *Yönetimin yönetimi*. Sevda Dursun. 7. Basım. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve spor genel müdürlüğünün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Buckman, R. (2001). Communications kills in palliative care. *Neurologic Clinics*, 19(4), 989-1004.

- Bugay, S. (2016). *Bütünsel takım koçluğu*. 1. Basım. İstanbul: Optimist Yayın ve Dağıtım.
- Buhur Hazar, R.(2015). *Using drama as a communication tool for young learners*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Clayton, S. (2000). *Takımınızın yeteneklerini geliştirmede yönetim (supervision)*. M. Zaman (Çev.). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Cojocariua, V. M. & Butnaru, T. (2013). Drama techniques as communication techniques in volved in building multiple intelligences at lower-elementary students. *Procedia-social and behavioral sciences*, 128(2014), 152-157.
- Cüceloğlu, D. (2002). *Yeniden insan insana*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakır-İlhan, A., Okvuran, A. ve Adıgüzel, H.Ö. (2004). *Drama*. Milli Eğitim Bakanlığı yayınları, İstanbul.
- De Vries, R. E. & Hooff B. (2006). *Explaining knowledge sharing*. Sage Publications
- Debasish, S.S.,& Das, B. (2009). *Business communication*. New Delhi: PHI Learning.
- Dengiz, M. (2000). *Takım çalışması teknikleri*, Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Devito, J. A. (2004) *the interpersonal communication book* (Tenth Edition). USA: Ally and Acon Inc.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: a user-friendly guide for social scientists*. London: Routledge
- Dönmez, C. & Yazıcı, K. (Ed.). (2015). *Sosyal bilgiler öğretimi*. Ankara: Pegem
- Egan, G. (2002). *The skilled helper*. Pacific Grove, CA: Brooks/ColePub..
- Emunah, R. (1997). Drama Therapy And Psychodrama: An Integrated Model. *International journal of action methods*,50(3), 108- 135.
- Ergin, A(2000). *Takım temelli örgütlerde performans değerlendirmesi sistemi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Fleming, J.L. ve Monda-Amaya, L.E. (2001). Process variables critical for team effectiveness. *Remedial and Special Education*, 22, 158-171.
- Girgin, T. (1999). *Türkiye’de okul öncesi eğitim kurumlarında yaratıcı drama etkinlikleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Gizir, S. ve Şimşek, H. (2005). *Communication in a academic context*. Higher Education, 50, 197-221.
- Goodman, D.S.(2017). *Teamwork, communication and empathy: a casestudy examining social skills in drama class*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilkent Üniversitesi, Ankara.
- Gökçe, O., Fidan, M. ve Summak, E. (2001). *Halkla ilişkiler ders notları*. Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Greene, J. C., Krayder, H., & Mayer, E. (2005). Combining qualitative and quantitative methods in social inquiry. In B. Somekh & C. Lewin (Eds.). *Research Methods in the Social Sciences* (p. 275-282). London: Sage Publishing.
- Guzzo, A. R. (1995). *Introduction: at the intersection of team effectiveness and decision making*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Güneysu, S. (2006). Eğitimde drama. H. Ömer Adıgüzel (ed.), *Yaratıcı drama 1985-1998 yazılar* (s. 127-133), Ankara: Naturel Yayıncılık.
- Gürüz, D. ve Eğinli T., Ayşen (2008). *Kişilerarası iletişim bilgiler-etkiler-engeller* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güven, F., Gökmen, S. ve Hancı, A. (2008). *Yetişkin eğitimi kılavuzu*. N. Otoran (Ed.), Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Huck, C. S., Hepler, S. & Hickman, J. (1993). *Children's literature in the elementary schools*. (5th ed). USA: Brown & Benchmark Publishers.
- Iksana, Z. H.,Zakariaa, E., Subahan, T., Meeraha, M., Osmana, K., Koh, D., ... Krish, P. (2012). Communication skills among university students. *Procedia– Social and Behavioral Sciences*, 59, 71-76.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.
- Kağıtçıbaşı, Ç.(1996). *İnsan ve insanlar*, İstanbul: Evrim Basım Yayın Dağıtım.
- Kalender, A. (2001). 1991 milletvekili genel seçimlerinde Anavatan Partisi'nin mesaj stratejileri. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 1 (4), 57-76
- Kara, Y. & Çam, F. (2007). Yaratıcı drama yönteminin bazı sosyal becerilerin kazandırılmasına etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (32), 145-155.

- Karacil Kılıçaslan, M., Yayla, A. (2018). Yaratıcı drama yönteminin öğretmen adaylarının iletişim becerilerine etkisi, *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 2, 1-13.
- Karadağ, E. & Çalışkan, N. (2008). *Kuramdan - uygulamaya ilköğretimde drama oyun ve işleniş örnekleriyle*. Ankara: Anı.
- Karadağ, F. N. (2012). Yetişkinlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerinde kullanılan yaratıcı drama yöntemi hakkındaki görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar ilkeler teknikler*. 31. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karip, E. (2000). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Keçecioglu, T.(2002). *Takım kimyası ve mimarisi*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Kelner, L. B. (1993). *The creative classroom*. Portsmouth: Heinemann.
- Kılıç, V. (2002). *Dilin işlevleri ve iletişim*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Kömeçoğlu, S. (2017). *Yaratıcı drama ile takım çalışmaları ilişkisi öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Maddux, Robert B. (1999). *Takım kurma*. Çeviren: Can ikizler, İstanbul: Alfa Basım Yayın
- McCaslin, N. (2000). *Creative drama in the classroom and beyond*. (7th Ed.). New York: Longman, Inc.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (2007). *Gazetecilik iletişim süreci ve türleri*. Ankara: MEB Yayınları.
- Mısırlı, İ. (2008). *Genel ve teknik iletişim* (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miles, M. B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd Edition). California: SAGE Publications.
- MEB (2015). *Mesleki eğitim gelişim etkili iletişim*. Ankara: MEB Yayınları.
- Nahavandı, A. ve Malakzade, A. (1999). *Organizational behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Nelson-Jones, R. (2002). *Essential counselling and therapy skills*. London: SAGE.
- O'Neil, C.,& Lambert, A. (1995). *Drama structures a practicalh and book for teachers*. London: Hutchinson.
- Okvuran, Ayşe. 2001. Okulöncesi dönemde yaratıcı drama. *Çocuk Çocuk Dergisi*, 3, 22-25.

- Orta, A.Z.(2009).*etkili iletişim sürecinde kişilerarası iletişim becerileri ve yaratıcı drama uygulama örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Owen, F. K., & Bugay, A. (2014). İletişim becerileri ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 51-64.
- Önder, A.(1999). *Yaşayarak öğrenme için eğitici drama*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Önder, A. (2000). *Yaşayarak öğrenme için eğitici drama: Kuramsal temellerle uygulama teknikleri ve örnekleri*. Epsilon: İstanbul
- Özalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdoğan, B. (2004). *Çocuk ve oyun çocuğa oyunla yardım*. Ankara: Anı.
- Özgözü, S. (2008) *ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin, denetmenlerin iletişim becerilerine ilişkin algı ve beklentileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özler, E. ve Koparan, E. (2008). *Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (<http://www.akademikbakis.org/pdfs/8/tperformans.doc>). adresinden elde edildi.
- Özşenler, D. (2013). *Grup içi iletişimin etkinliğinde yaratıcı drama kullanımı ve kendini açma becerisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öztürk, A. (2001). Eğitim-öğretimde yeni bir yaklaşım: yaratıcı drama. *Kurgu Dergisi*, 18, 251-259.
- Paksoy, M., Acar, A. C., Özalp, İ. (2002). *Örgütsel iletişim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Rozelle, R. M., Druckman, D. ve Boxter, J. C. (1993). *Nonverbal communication*. Ed. Owen Hargie, A Handbook of Communication Skills, Routledge Ronden.
- Saarni, C. (2001). Cognition, context, and goals: significant components in social-emotional effectiveness. *Social Development*, 10(1), 125-129.
- Sağlam, T. (2007). *Kendi oyununu kendin yap dramadan tiyatroya öğretmenler için tiyatro el kitabı* (1. Baskı). Ankara: Deniz Yayınevi.

- San, İ. (2002). *Yaratıcı drama eğitsel-boyutları. Yaratıcı drama 1985-1995 yazılar*, H. Ö. Adıgüzel (Ed.). Ankara: Naturel.
- San, İ. (2010). Türkiye’de eğitimde yaratıcı drama çalışmalarının gelişimi. Ö.Adıgüzel (Ed.). *Yaratıcı drama 1999-2002 yazılar. Tamer Levent’e armağan*. Ankara: Naturel Yayıncılık.
- San, İ. (2018). *Yaratıcı drama ve müze sanatlar eğitimi*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- San, İ. ve Tümtürk, T. (2016). 18. *Uluslararası eğitimde yaratıcı drama semineri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Seiler, W. J.,&Beall, M. L. (2005). *Communication: makingconnections*. Boston: Pearson/Allyn & Bacon.
- Selimbocaoğlu, A. (2004, 6-9 Temmuz). *Drama ve ilköğretimde dramanın önemi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunuldu, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Şimşek, E. (2002). *Ailelere yönelik düzenlenen etkinliklerin yetişkin eğitimi açısından değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Taymaz, A. Haydar (1992). *Hizmetiçi eğitim: kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Personel Eğitim Geliştirme Merkez Yayınları.
- Tuğrul, B. (2003). *Drama ve öğrenme-öğretme*. Öztürk, A. (Ed.), Çocuk Yaratıcılık ve Drama içinde (121-138). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tuna, Y., Birsen, Ö., Erzurum, F., Küçük, M., Özkoçak, L., Çolak, F. Ü. (2012). *İletişim*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim* (1.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tutar, H., Yılmaz, M. K., Erdönmez, C. (2003). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Türk Dil Kurumu (2019). *Güncel Türkçe sözlük*. <http://sozluk.gov.tr/> adresinden elde edildi.
- Uysal, B. (2014). *Dinleme ve konuşma becerilerinin kazandırılmasında yaratıcı drama temelli bir model önerisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Üstündağ, T. (2000). *Yaratıcı drama öğretmenin günlükü*, İstanbul, Pegem Yayıncılık.

- Üstündağ, T. (2007). İletişim sürecinde yaratıcı drama. N. Aslan (Ed.), *Dramaya Çok Yönlü Bakış* içinde (29-35). Ankara: Oluşum Yayınları.
- Verdener, R. F. (1999). *Communicate!.belmont* CA: Wadsworth.
- Verma, G. K., & Mallick, K. (2005). *Researching education: perspectives and techniques*. London: Falmer Press.
- Vural, B. A. (2003). *Kurum kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vural, R. ve Somers, J. W., (2012). Hümanist İlköğretim Programları İçin İlköğretimde Drama: Kuram ve Uygulama. (2. Baskı) Pegem Akademi.
- Walsh-Bowers, R. & Basso, R. (1999). Improving early adolescents' peer relations through classroom creative drama: an integrated approach. *Children & Schools*, 21(1), 23-32.
- Yassa, N. A. (1999). High school involvementın creative drama. *Research in Drama Education*, 4(1), 3,7.
- Zillioğlu, M. (2014). *İletişim nedir*. İstanbul: Cem Yayınevi.

Ekler

Ek 1.

TAKIM ÇALIŞMALARINDA İLETİŞİM BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ VE YARATICI DRAMA EĞİTİM PAKETİNİN HAZIRLANMASI

Değerli katılımcı,

Yakın Doğu Üniversitesi Yaratıcı Drama Yüksek Lisans Programında yürütmekte olduğumuz “Takım Çalışmalarında İletişim Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik İhtiyaçların Belirlenmesi Ve Yaratıcı Drama Eğitim Paketinin Hazırlanması” başlıklı tez çalışmamız kapsamında iletişim becerilerine yönelik ihtiyaçların belirlenmesi için aşağıda yer alan sorularla ilgili değerli görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır.

Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak, bu araştırmanın amaçları dışında başka herhangi bir amaçla kesinlikle kullanılmayacak, başka kimseyle paylaşılmayacaktır. Araştırmaya katıldığınız için şimdiden teşekkürler.

Yrd. Doç. Dr. Seçil Besim
Eğitimde Yaratıcı Drama Bölüm Başkanı
Tez Danışmanı

İlmiye Kardeşahin
Yaratıcı Drama
Yüksek Lisans Öğrencisi

GÖRÜŞME FORMU

1. Koroda kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan sorunlar nelerdir?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Kişiler arası iletişimden kaynaklı oluşabilecek sorunlar nelerdir?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Kişiler arası iletişimden kaynaklı var olan ve oluşabilecek olan sorunların
çözümleri nelerdir?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ek 2.

Etik Kurul Onay Yazısı

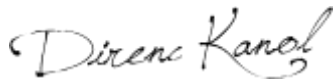
06.04.2020

Sayın İlimiye Kardeşim

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2020/454 proje numaralı ve "**Takım Çalışmalarında Yaratıcı Drama Yönteminin İletişim Becerilerine Katkısının Değerlendirilmesi**" başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü



Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

Ek 3.**Yaratıcı Drama Eğitim Paketi****1.OTURUM PLANI**

Konu: Yaratıcı Dramayla “...İlk Adım...”

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar,

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Katılımcılar birbirlerinin isimlerini öğrenir ve hatırlarlar
- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ İletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir.

ISINMA AŞAMASI:**Etkinlik Adı: İsim ve Beden**

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini oluşturmalarını ister. Kendinizi ifade ettiğini düşündüğünüz, kendi bedenleriniz ile oluşturabileceğiniz herhangi bir hareketi sergilemelerini ve ardından isimlerini söylemeleri istenir (“Baş döndürme hareketi Ayşe”, “ Kolları öne doğru kaldırma hareketi, Arda). Dairenin tümü tamamlandıktan sonra, katılımcıların birbirlerinin hareket ve isimlerini dikkatle takip etmeleri gerektiği söylenmelidir. Ardından başa dönülerek aynı şekilde hareket ve isimleri sırayla tekrarlamaları istenir. İkinci tur tamamlandıktan sonra sırası gelen katılımcıdan sağ tarafındaki katılımcının hareketini sergilemesi ve ismini söylemesi istenir. Dairenin tümü tamamlandıktan sonra katılımcılardan yer değiştirmeleri istenir. Katılımcılardan sağındaki ve karşısındaki arkadaşı ile diyalog kurmaları ve

arkadaşlarının isim ve hareketlerini öğrenmeleri gerektiği belirtilir. Ettinlik esnasında bu defa katılımcılardan sağ ve sol tarafındaki katılımcıların hareketlerini sergileyerek isimlerini söylemeleri istenir.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Hayallerin Canlanması

Fotoğraf Karesi: Guruplara ayrılan öğrencilere öğretmen tarafından verilen temalar doğrultusunda kısa zamanlı bir tartışma ve planlama süreci sonunda, her grubun kendi içinde tek bir fotoğraf karesi oluşturulmasıdır.

Katılımcılardan mekan içerisinde sessizce gezmeleri istenir. Bir süre sonra katılımcıların tek tek hikaye anlatıcısı olacaklarını, diğer katılımcıların isimlerini kullanarak ve onları yönlendirerek kendilerinden önceki hikayeye bağlantılı, doğaçlama bir şekilde hayallerindeki hikayelerini oluşturacakları anlatılır. Hikaye anlatıcısı dışındaki diğer katılımcıların anlatıcılığı dikkatlice dinleyerek yönergelerine harfiyen uymaları gerektiği söylenir (“Ahmet gülümseyerek Ayşe’ye doğru koşarken aniden gök gürülemeye başladı (diğer katılımcılar gök gürüleme sesini seslendirir)...”). Hikaye sonunda katılımcılar iki gruba bölünür. Gruplar belirlendikten sonra her grubun kendi içerisinde bir “anlatıcı” seçimi yapılması istenir. Anlatıcı, fotoğraf karesi oluşturulduktan sonra oluşturulan fotoğraf karesinde neler olduğunu anlatacak olan kişidir. Daha sonra Katılımcılara her grubun kendi içerisinde, oluşturulan hikayeye ortak kararlar bir isim vererek kendi fotoğraf karelerini oluşturacakları söylenir. Fotoğraf kareleri tamamlandıktan sonra anlatıcı olan kişiler yerlerinden kıpırdamadan hikayeye verilen ismi ve fotoğraf karesine bunu nasıl yansıttıklarını anlatmalıdırlar.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Son Düşünceler

Katılımcılara daire şeklinde oturmaları söylenir. Gerçekleştirilen etkinlik sürecinde yapılanlar hakkında konuşulur. Etkinlik ile ilgili hissedilen, duygu ve düşünceler paylaşılır. Katılımcıların bedenlerini kullanırken zorlanıp zorlanmadıkları sorulur. So olarak hayal gücünü kullanmanın önemi üzerine konuşulur.

2.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla “...Kendini Keşfet...”

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Renkli Kartonlar, Katılımcı Sayısı Kadar Minder, Boya Kalemleri

Süre: 60’+60’

Kazanımlar:

- ✓ Katılımcılar birbirlerinin isimlerini öğrenir ve hatırlarlar
- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ İletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir.

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Beş Parmak Mucizesi

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini oluşturmalarını ister. Ellerini yukarıya kaldırmalarını ve baş parmak “isim”, işaret parmağı “yaş”, orta parmak “meslek”, yüzük parmağı “gitmek istediği ülke”, serçe parmağın ise “en sevdiği müzik türü” ifadelerini içerdiği söylenir. Daha sonra katılımcılara birer balon dağıtılarak balonlarını diyafram nefesi ile şişirmeleri ve üzerine isimlerini yazmaları istenir. Katılımcılara müzik eşliğinde dans ederek balonların havaya atılıp karıştırılacağı, müzik durduğunda ise katılımcıların kendilerine en yakın balonu alarak ismi yazan katılımcı ile parmaklar değiştirilerek sırayla parmakların temsil ettiklerini karşılıklı olarak söylemeleri gerektiği bildirilir. Balonlar müzik çaldığı sürece havada kalmalıdır.

Etkinlik Adı: Rengarenk Bilgiler

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini oluşturarak oturmalarını ister. Katılımcılara her birine daire şeklinde kesilmiş dört farklı renkte dört adet karton verileceği söylenir (“Yeşil”, “Mavi”, “Turuncu”, “Kırmızı”). Katılımcılardan, Birinci kartona; hayatında olan özel ve önemli insanları, İkinci kartona; kendine ait özel becerileri, Üçüncü kartona; hayallerinde kendilerini nerede ve hangi konumda gördüklerini, Dördüncü kartona; hayatındaki önemli anları ve başarıları, hakkında bilgiler yazmaları istenir. Yazım işlemi tamamlandıktan sonra katılımcılara sırayla cevaplarını seslendirmeleri söylenir.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Kendini Sev

Öğretmen katılımcıları eşit sayıda dört gruba ayırır. Her gruba bir masa, farklı renklerde birer karton ve boya kalemleri verilir. Öğretmen katılımcılara tema olarak “Kendini Sev” cümlesini vererek her masanın tema ile ilgili farklı bir etkinlik içerdiğini söyler. Birinci masa; şarkı sözü yazma, İkinci masa; Resim çizme, Üçüncü masa; Slogan Oluşturma, Dördüncü masa ise; Hikaye oluşturma masası olarak isimlendirilir. Katılımcılara müzik çalarken grup olarak masa değişeceklerini, müzik durduğunda ise hangi masada iseler bir önceki grubun kaldığı yerden devam etmeleri gerektiği söylenir. Öğretmen katılımcılara her grubun kendi arasında bir şef belirlemesini, seçilen şeflerin çalışma alanında kendi masalarında yapılanları okuyup bütün katılımcılara aktaracağını söyler. Katılımcılara her grubun kendi arasında uyumlu bir şekilde hareket etmesi gerektiği söylenir.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Ruhsal Sonuca Varış

Öğretmen katılımcılara, bugün yapılan çalışmada ne hissettin, öğrendin, düşündün, farketтин, kendinle-arkadaşlarınla ilgili nelerin farkına vardın gibi sorular yönlendirerek tartışma ortamı yaratılır.

3.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla “...Karşılıklı Güven ...”

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Katılımcı Sayısı Kadar Minder, Beyaz Karton, Renkli Kalem Boyalar

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ Etkili iletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir.
- ✓ Duygularının farkına varır.
- ✓ Empati kurma becerisi gelişir.
- ✓ Güven duygusu gelişir.

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: İkili Kuleler

Öğretmen katılımcılardan ikişerli olarak eşleşmelerini ister. Öğretmen katılımcılara her çifte birer tane A4 kağıt verilerek müzik eşliğinde kağıtları ellerini kullanmadan her tekrarda değişmek üzere omuz,, sırt, kalça, bacak, iki parmak arasında, baş bölgeleri ile başlangıçta yavaş zaman ilerledikçe hızlı bir şekilde iterek mekanı gezecekleri söylenir. Katılımcılara kağıdı düşüren çiftlerin oyun dışı kalacağı söylenir.

Etkinlik Adı: Sırtını Yasla

Öğretmen katılımcılardan ikişerli olarak eşleşmelerini ister. Öğretmen katılımcılara çiftlerin müzik eşliğinde ellerini kullanmadan her tekrarda değişmek üzere sırt sırta olabildiği kadar yaslanarak, başlangıçta yavaşça zaman ilerledikçe hızlı bir şekilde mekanı gezecekleri söylenir. Katılımcılara müzik durduğu zaman etkinliğin duracağı, eşlerin değişerek etkinliğin tekrarlanacağı söylenir.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Kendini Bırak

Öğretmen katılımcılardan üçerli olarak eşleşmelerini ve daire şeklinde durmalarını ister. Katılımcılara iki kişinin yüz yüze dönmesi ve el ele tutuşmalarını, üçüncü kişinin ise ortalarında durması söylenir. Öğretmen iki kişi arasında orta yerde duran katılımcıların ayaklarını sabitleyerek kendilerini öne ve arkaya doğru yavaşça bırakmalarını kenarlardaki katılımcıların göğüsleri ile onları yavaşça birbirlerine itmelerine izin vermeleri gerektiğini söyler. Katılımcılara öğretmenin el çırpması ile birlikte tek tek yer değişerek ortaya geçmeleri gerektiği söylenir. Öğretmen katılımcıların rol değişimi tamamlandıktan sonra, ikinci aşama olarak el çırpması ile birlikte kenarlardaki kişilerin ellerini bırakmalarını ve elleri ile ortadaki kişiyi omuzlarından yavaşça birbirlerine itmeleri gerektiğini söyler. Katılımcılara tekrardan rol değişimi yaparak tüm katılımcıların tek tek ortaya geçmesi gerektiği söylenir.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Aktarım

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini oluşturmalarını ister. Katılımcılara gerçekleştirilen etkinlik hakkında hissettikleri ile ilgili bir öykü oluşturulacağı söylenir. Öğretmen öyküye ilk olarak kendisinin başlayacağını ardından sırayla tüm katılımcıların eklemeler yaparak öykünün tamamlanacağını söyler. Katılımcılara oluşturulan öykünün karton üzerine yazılacağı ve tüm katılımcıların düşünceleri alındıktan sonra öykü hakkında tartışılacağı söylenir.

4.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla "...Renkli Düşler..."

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Resim Kağıtları, Masa, Katılımcı Sayısı Kadar Sandalye, Resim Kağıtları, Boya Kalemleri

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ Etkili iletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir.
- ✓ Duygularının farkına varır.
- ✓ Empati kurma becerisi gelişir.

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Rotanı Belirle

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini oluşturmalarını ister. Katılımcılara müzik eşliğinde liderin yönergelerine göre yürümeye başlanacağı söylenir. İlk liderin öğretmen olacağı sonrasında ise tek tek tüm katılımcıların liderlik görevini yapacağı belirtilir. Her katılımcı kendi düşünceleri doğrultusunda yönergelerini vermelidir ("Çamurda yürüyormuş", "Sırtında yük varmış gibi", "Buz üzerinde", "Korkmuş", "Neşeli", "Sinirli" vb.). Katılımcılara etkinlik esnasında lider olan kişi takip edilerek daireden çıkılabileceği fakat lider değişiminden önce tekrar daire şekline girilmesi gerektiği bildirilir.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Kendi Eserini Yarat

Katılımcılardan ikişerli olarak eşleşmeleri ve çalışma alanın da kendilerine bir yer seçmeleri istenir. Öğretmen katılımcılara “Kendi Eserini Yarat” isminde bir çalışma yapılacağını, sırayla eşlerden birinin heykeltraş ötekini ise kil-heykel olacağını daha sonra eşlerin rollerinin değişeceğini söyler. Katılımcılara müzik eşliğinde heykellerin oluşturulmasına başlanacağı, müzik durduğunda ise heykeltraş olan kişilerin yarattıkları eserlerine, ne isim verdikleri, bu eserin kendisi için neleri ifade ettiği ve bize ne anlatmak istediği hakkında kısa bilgiler verecekleri, bütün heykeltraşların görüşleri dinlendikten sonra rol değişimi yapılacağı söylenir. Müzik durdurulmadan önce katılımcılara bilgilendirme yapılmalıdır.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Düşünce Paylaşımı

Öğretmen, katılımcılardan daire şeklinde sıralanmış masalarına oturmalarını ister. Katılımcılara resim kağıtları ve kalem boyalar dağıtılarak yapılan etkinlikte yaşadıkları yaşantılarını ve düşüncelerini müzik eşliğinde resim yaparak anlatmaları istenir. Katılımcılara resim çizme eyleminin müzik kapatıldığı zaman tamamlanacağı ve tek tek herkesin çizimlerinde ifade etmek istediklerini diğer katılımcılara anlatacakları söylenir.

5.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla "...Gözlem Yolculuğu..."

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Katılımcı Sayısı Kadar Minder, Katılımcı Sayısı Kadar A4 Kağıt ve Kalem

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ Etkili iletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir
- ✓ Gözlem yapma ve dikkat becerileri gelişir.
- ✓ Görsel zeka becerisi gelişir

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Lideri Keşfet

Öğretmen katılımcılardan daire olmalarını ister. Katılımcılara aralarından bir kişinin ebe olarak dışarıya çıkacağını, içeride kalan kişilerden birinin lider olacağını, geriye kalan kişilerin liderin hareketlerini taklit edeceklerini ve ebenin lider olan kişiyi bulmaması gerektiği söylenir. Katılımcılara, ebe olan kişi dışarıya çıktıktan sonra sessizce lider seçimi yapılacağı, müzik başladığı zaman ebenin içeriye gireceği ve liderin kim olduğunu bulması gerektiği söylenir. Lider bulunduktan sonra öğretmen ebeye nasıl bulduğuna ve zorlanıp zorlanmadığına dair sorular sorar (Erdoğan, 2016).

Etkinlik Adı: Kilitli Dudaklar

Öğretmen katılımcılardan “U” şeklinde oturmalarını ister. Katılımcılara sırayla ortaya geçerek öğretmen tarafından kendilerine söylenen eylemleri (“hediye almak”, “Küsmek”, “Çok lezzetli bir yemek yemek”, “Limon yemek”, “Fotoğraf çekmek”, vb.) sessiz ve sözsüz olarak canlandıracakları söylenir. Öğretmen, canlandırmayı sergileyen dışındaki katılımcıların hangi eylemin sergilendiğini dikkatlice izleyip bulmaları gerektiğini belirtir. Öğretmen etkinlik sonunda katılımcılara eylemleri nasıl buldukları hakkında sorular sorar.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Gözlem “Görsel Algı”

Öğretmen katılımcılardan yüzlerini duvara dönmelerini ve arkaya bakmamalarını ister. Katılımcılara aralarından bir kişinin seçileceğini, seçilen kişinin ortada bulunan sandalyeye oturarak bir poz vereceği veya bir şekil alacağı söylenir. Daha sonra tek tek diğer katılımcılar arkalarını dönerek ortadaki katılımcıyı gözlemleyip o kalktıktan sonra onun verdiği pozun veya aldığı şeklin aynısını yapmaları gerektiği söylenir. Katılımcılara tek tek öğretmen komutu ile arkalarını dönerek müzik eşliğinde kendilerinden bir önceki kişiyi gözlemleyip aynı şekilde onun yerini alacakları söylenir. Etkinlik tamamlandıktan sonra en son şekli alan katılımcı ve ilk katılımcı yan yana ortaya alınarak iki kişi arasındaki farklılıklar gözlemlenerek tartışılır (Akoğuz A. ve Akoğuz M., 2016)

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Sihirli Kutu

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini alarak oturmalarını ister. Katılımcılara A4 kağıt ve kalem dağıtılarak yapılan etkinlikler esnasında ne öğrendiklerini, ne hissettiklerini, farkındalıklarını ve kendi isimlerini yazmaları söylenir. Katılımcılara müzik eşliğinde yazmaya başlamaları sonrasında ise yazdıklarını katlayarak ortadaki kutuya atmaları söylenir. Öğretmen müzik durduğu zaman sırayla kutudan birer kağıt çekmelerini, yazılanları okumaları ve konu üzerine tartışmalarını söyler.

6.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla “..Konuşan Gözler..”

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Beş Adet Henbol Topu

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ Etkili iletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir
- ✓ Gözlem yapma ve dikkat becerileri gelişir.
- ✓ Göz kontağı kurma becerisi gelişir.
- ✓ Görsel zeka becerisi gelişir

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Bakışan Gözler

Öğretmen katılımcılardan mekan içerisinde farklı yönlerde yürümelerini ister. Katılımcılara yürüme esnasında göz teması kurarak hiç konuşma olmadan topu elden ele geçirecekleri söylenir. Öğretmen ilk olarak tek bir top ile müzik eşliğinde etkinliğe başlanacağını sonrasında ise top sayısının artacağını belirtir (Erdoğan, 2010)

Etkinlik Adı: Gözden Göze İleti

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini almalarını ister. Katılımcılara başlama noktası olarak öğretmen tarafından çıkarılan sesin (“hayvan sesi”, “Aaa...”, “Zzz..” vb.) göz teması kurularak sırayla herkesin sağ tarafındaki kişiye iletileceği söylenir.

Katılımcılara sırayla herkesin ses iletimini başlatacağı ve sağ-sol olarak iki yönünde kullanılacağı söylenir.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Gözler Anlatır

Öğretmen katılımcılardan ikişerli eş olmalarını ister. Katılımcılara hiç konuşulmayan ama göz göze iletişim sürdürülen bir etkinlik olacağı söylenir. Öncelikle eşlerin karşılıklı olarak bir kol boyu uzaklıkta durmaları ve müzik başladığı andan itibaren mekan içerisinde göz göze iletişim hiç kesilmeden farklı yerlere ve yönlere yürüyecekleri söylenir. Etkinlik esnasında eşlerin dikkatli olmaları ve başka eşlere zarar vermemeleri söylenir. Katılımcılara eşlerin fiziksel olarak mekan içerisinde en uzak noktalara kadar giderek, göz teması ile iletişim kurmaları bu şekilde eşlerin karşılıklı anlaşmaları ve sakince hareket etmeleri gerektiği söylenir. Öğretmen etkinlik sonrasında üç defa olacak şekilde eş değişimi yapılarak etkinliğin tekrarlanmasını ister.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Zihin Arınması

Öğretmen katılımcılara, bugün yapılan çalışmada ne hissettin, öğrendin, düşündün, farkettin, sizi zorlayan durumlar nelerdi? gibi sorular yönlendirerek tartışma ortamı yaratılır.

7.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla "...Duyguların Yansıması..."

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Katılımcı Sayısı Kadar Minder

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ Etkili iletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir
- ✓ Gözlem yapma ve dikkat becerileri gelişir.
- ✓ Göz kontağı kurma becerisi gelişir.
- ✓ Görsel zeka becerisi gelişir

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Anlamak İçin Dinlemek

Öğretmen katılımcılardan kendilerine ait bir eşyalarınımlarını alarak, ikişerli eşleşmelerini ve yan yana oturmalarını ister. Katılımcılara eşlerden birinin "A" diğerrinin ise "B" olması gerektiği söylenir. Katılımcılar kendi aralarında seçimlerini yaptıktan sonra, öğretmen A'ların kişisel eşyalarını B'lere vermelerini ister. Katılımcılara B'lerin öğretmen ile birlikte dışarıya çıkmaları A'ların ise içeride beklemeleri söylenir. B grubunda bulunan katılımcılara A grubunda olan eşlerinin içeriye girdikten sonra eşyalarını onlardan geri isteyeceklerini fakat anahtar cümleyi "Senden alabilmek için ne yapabilirim?" söylemeden eşyalarını vermemeleri gerektiği söylenerek içeriye girilir. Öğretmen A'lara dönerek kişisel eşyalarını B'lerden geri almaları gerektiğini ve B'leri ikna etmeleri için sözel olarak ne gerekiyorsa yapmaları gerektiğini söyler. Öğretmen alkış yaparak etkinliği

başlatacağını, eşyasını almayı başaran grubun sessizce öğretmeni bilgilendirmesi gerektiği ve gerekli yerde öğretmenin etkinliği durduracağını söyler. Etkinlik sonunda, A'ların eşyalarını alabilmek için neler yaptıkları, anahtar cümle “Senden alabilmek için ne yapabilirim?” ve empati kurma hakkında tartışılarak etkinlik tamamlanır.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Yansıma

Öğretmen katılımcılardan ikişerli eş olmalarını ve mekan içerisinde kendilerine rahat hareket edebilecekleri bir yer belirlemelerini ister. Katılımcılara eşlerden birinin ayna ötekini ise aynanın karşısında duran kişi olduğu söylenir. Öğretmen eşlerin kendi aralarında rol dağılımı yapmalarını daha sonra rol değişimi yapılacağını söyler. Katılımcılara müzik eşliğinde etkinliğin başlayacağı ve müzik durduğu zaman eşler arasındaki rollerin değişeceği söylenir. Öğretmen katılımcılara, etkinlik esnasında göz teması kurarak hiç konuşma olmadan eller arasında 10 cm mesafe olacak şekilde temas olmayacak şekilde aynanın karşısındaki kişinin yavaşça hareket etmesi ve ayna olan kişinin ise yapılan hareketlerin aynadaki görüntüsüyümüş gibi yapması gerektiğini söyler.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Üç Boyut

Neler yaşadık?...

Neler hissettik?...

Ne düşünüyoruz?...

Öğretmen katılımcılardan daire şeklinde oturmalarını ister. Katılımcılara tek tek yukarıda yazılı olan sorular hakkında konuşulacağı söylenir.

8.OTURUM PLANI

Konu: Yaratıcı Dramayla "...Sona Doğru..."

1. İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler
2. Kendini İfade Etme
3. Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim
4. İletişim Kurmaya İsteklilik alt amaçları düşünülerek hazırlanmıştır.

Araç-Gereç: Hoparlör, Cd Çalar, Katılımcı Sayısı Kadar Minder ve Göz Bandı

Süre: 60'+60'

Kazanımlar:

- ✓ Kendini ifade etme becerisi gelişir
- ✓ Etkili iletişim kurma becerisi gelişir.
- ✓ Odaklanma becerisi gelişir.
- ✓ Yönerge verme ve verilen yönergeye uyum sağlama becerisi gelişir
- ✓ Gözlem yapma ve dikkat becerileri gelişir.
- ✓ Göz kontağı kurma becerisi gelişir.
- ✓ Görsel zeka becerisi gelişir

ISINMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Entegrasyon

Öğretmen katılımcılardan daire şeklini almalarını ister. Katılımcılara müzik başladığı zaman mekan içerisinde farklı yönlere dağılarak dans edeceklerini müzik durduğunda ise tekrardan daire şeklini oluşturacakları söylenir. Öğretmen üç defa dans ve daireye geçiş etkinliğini yaptıktan sonra, katılımcılara dans esnasında bir kişiye dokunarak zincirin baş üyesini belirleyeceğini, o kişinin de zincir oluşturmak için başka bir katılımcıya dokunması gerektiğini ve sırayla zincirin en sonundaki katılımcının danseden katılımcılardan birine dokunarak zincire ekleme yapacağını müzik durduğunda ise tekrardan daire şeklini alacaklarını söyler. Katılımcılara halinde birbirlerine bağlanarak müzik durana kadar dans etmeleri gerektiği söylenir

Katılımcılara daire şekline geçildikten sonra müziğin tekrardan başlayarak zincir oluşumuna devam edileceği söylenir.

DOĞAÇLAMA-ROL OYNAMA AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Kapalı Gözler

Öğretmen katılımcılardan ikişerli olarak eşleşmelerini ister. Katılımcılara müzik eşliğinde dans edileceği, eşlerden birinin göz bandı ile gözlerinin kapatılarak gözleri kapalı bir şekilde dansı yöneteceğini, diğer katılımcının ise tek sorumluluğunun eşinin güvenliğini sağlamak bir kişiye veya bir yere çarpmasını engellemek olduğu söylenir. Öğretmen katılımcılara yalnızca eşli (temas halinde) danslar değil, birbirlerinden uzaklaşmadan güvenliği sağlamaları halinde birbirlerinden bağımsız hareket edebilecekleri şekilde de dans edebileceklerini söyler. Katılımcılara müzik başladığı zaman etkinliğin başlayacağı ve müzik durduğunda eşlerin rol değişimi yaparak müzik tekrardan başladığında dansa devam edecekleri söylenir. Etkinlik tamamlandıktan sonra katılımcılardan daire şeklini almaları istenir. Öğretmen katılımcılara “Etkinlik esnasında gözünüz açıkken ve kapalı dans ettiniz. Hangisi size kendinizi daha iyi hissettirdi neden?” sorularını yönelterek katılımcıların düşüncelerini söylemelerini ister.

DEĞERLENDİRME AŞAMASI:

Etkinlik Adı: Akım

Öğretmen katılımcılardan geniş bir daire şeklini almalarını ister. Katılımcılardan öncelikle alkış hareketini yapmaları istenir. Sonrasında ise katılımcılara tektek sağ tarafındaki katılımcıya dönerek bakışmalarını ve aynı anda alkış hareketini yapmaları gerektiği söylenir. Katılımcılara dairenin sonuna geldiğinde ise son kişiyi “Bana Bak Alkış Al ve Diğerine İlet” demesi ile çemberde alkışların alınıp iletilmesi gerektiği ve etkinliğin hızlanarak devam edeceği söylenir. Öğretmen etkinlik birkaç defa tekrarlandıktan sonra katılımcılardan kendilerini alkışlamalarını ister.

Etkinlik Adı: Tümevarım

Öğretmen katılımcılardan daire şeklinde minderlerine oturmalarını ister. Katılımcılara gerçekleştirilen oturumlar ile ilgili bazı sorular hakkında tartışılacağı söylenir.

Neler yaşadık?...

Neler hissettik?...

Ne düşünüyoruz?...

Kendilerini en çok etkileyen etkinlik hangisiydi ve nedeni nedir?...

Oturumlar sonucunda değinilmek istenen konular nelerdi?

Hangi etkinlik – hangi amaç ile ilişkilendirilmiştir?

Yeni dönemde kurumumuzda kişiler arası iletişim ile ilgili sizce ne gibi farklılıklar olacaktır?

İntihal Raporu

1

ORJİNALLİK RAPORU

% 12	% 10	% 4	% 7
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	mersin.mitosweb.com İnternet Kaynağı	% 3
2	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	Submitted to Eastern Mediterranean University Öğrenci Ödevi	% 1
5	Submitted to Ahi Evran Aniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
6	www.yader.org İnternet Kaynağı	% 1
7	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	inteach.org İnternet Kaynağı	<% 1
9	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1