

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMADA YARATICI DRAMA
YÖNTEMİNİN KULLANILMASI

Gaye GÖKLÜ

Danışman

Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

İZMİR – 2017

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

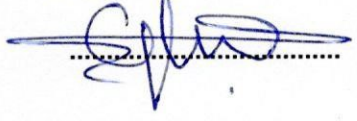
Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Gaye GÖKLÜ
Öğrenci No : 2009800152
Tez Başlığı : İş Stresiyle Başa Çıkma Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanılması

Savunma Tarihi : 29.12.2017
Danışmanı : Prof.Dr.Mustafa Yaşar TINAR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>
Prof.Dr.Mustafa Yaşar TINAR	- Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof.Dr.Özlem ÇAKIR	- Dokuz Eylül Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr.Gülşen SARI GERŞİL	- Celal Bayar Üniversitesi

 **imza**
.....

.....

.....

Gaye GÖKLÜ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği ☒ / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Demet ÖZDAMAR
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Stresiyle Başa Çıkmada Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanılması” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

..../..../2017

Gaye GÖKLÜ

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
İş Stresiyle Başa Çıkmada Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanılması
Gaye GÖKLÜ

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

İş stresi, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını etkileyerek, olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İş stresiyle bireysel ve örgütsel anlamda başa çıkılması gerekmektedir. İş stresiyle başa çıkmada pek çok yol vardır. Bu yolların öğrenilmesi ve uygulanması için çalışanların belirli bilgi, beceri ve davranış edinmeleri gerekmektedir. Bu çalışmada, çalışanlara iş stresiyle başa çıkmak için gerekli bilgi, beceri ve davranış eğitimi bütünleştirilmiş olarak, daha önce sosyal bilimlerde ve çalışma yaşamında kullanılmamış bir yöntem olan yaratıcı drama ile, uygulamalı bir biçimde verilmiştir.

Çalışmada, yaratıcı drama yönteminin iş stresi üzerindeki etkisi ve iş stresi ile başa çıkmada kullanılabilirliğinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma özel ve kamu sektörlerinden 32 deney ve 32 kontrol grubu olmak üzere toplam 64 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Deney grubuna 18 atölyelik yaratıcı drama uygulanmış, kontrol grubuna hiçbir uygulama yapılmamıştır. Yaratıcı drama uygulaması başında ve sonunda katılımcıların, iş stresi, algılanan stres ve örgütsel stresleri ölçekler yardımıyla tespit edilmiştir. Analiz edilen veriler sonucunda, başta iş stres seviyeleri olmak üzere, algılanan stres ve örgütsel stres seviyelerinde anlamlı bir şekilde düşüş gerçekleşmiştir. Kontrol grubunda ise hiçbir anlamlı değişikliğe rastlanmamıştır. Bu sonuçlar ile iş stresi ile başa çıkmada yaratıcı drama yönteminin kullanılabileceğini söylemek mümkün görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İş Stresiyle Başa Çıkma, Yaratıcı Drama

ABSTRACT
Master' s Theises
Using Creative Drama Method On Coping With Work-Related Stress
Gaye GÖKLÜ
Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Human Resources Program

Work stress affects the psychological and physical health of employees, leading to negative consequences. It is necessary to deal with individual and organizational sense with work stress. There are many ways to deal with work stress. Employees need to acquire specific knowledge, skills and behavior in order to teach and implement these ways. In this study, the knowledge, skills and behavioral training necessary to cope with work stress is given to employees in an applied form, with creative drama, a method which has not been used before in social sciences and working life.

In the study, it is aimed to investigate creative drama method's effect on work stress and its usability on coping with work related stress. Investigation has been carried out with 32 experiments and 32 control groups both from public and private sectors, in total 64 volunteer participaters. 18 workshops of creative drama has been applied to the experiment group, whereas any applications done to control group. Work related stress, percieved stress and organizational stress of the participaters has been located at the begining and the end of creative drama application by the help of scales. As a result of the analysed data, firstly, on the way of their work related stress levels, a meaningful decrease has been seen with their percieved and organizational stress levels. As for control group, no meaningful change has been found. Along with these results, it seems possible to say that creative drama method can be used on coping with work related stress.

Keywords: Work-Related Stress, Coping With Stress, Creative Drama

İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMADA YARATICI DRAMA YÖNTEMİNİN KULLANILMASI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ VE İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

1.1. İŞ STRESİ	2
1.1.1. Stres Kavramı	2
1.1.1.1. Stres ile İlişkili Diğer Kavramlar	6
1.1.1.2. Stres Tepkileri	7
1.1.1.3. Kısa ve Uzun Süreli Stres	8
1.1.1.4. Olumlu ve Olumsuz Stres	9
1.1.2. İş Stresi Kavramı ve Kapsamı	10
1.1.3. İş Stresini Etkileyen Stres Kaynakları	12
1.1.3.1. Örgütsel Stres Kaynakları	13
1.1.3.1.1. Çalışma Ortamı ve Fiziksel Şartlar	13
1.1.3.1.2. Aşırı ve Yetersiz İş Yüğü	14
1.1.3.1.3. Zaman Yetersizliği	14
1.1.3.1.4. Tek Düze Çalışma Ve Monotonluk	15

1.1.3.1.5. Fazla Mesai ve Vardiyalı Çalışma Sistemi	15
1.1.3.1.6. Riskli Çalışma Koşulları	16
1.1.3.1.7. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	17
1.1.3.1.8. Değerlendirme ve Kariyer Sorunları	17
1.1.3.1.9. Yönetim Tarzı	18
1.1.3.1.10. Sorumluluk	19
1.1.3.1.11. Örgütsel İletişim	19
1.1.3.1.12. Kararlara Katılım	20
1.1.3.1.13. Düşük Ücret	20
1.1.3.1.14. Mobbing	20
1.1.3.1.15. İş Güvencesizliği	21
1.1.3.2. Bireysel Stres Kaynakları	22
1.1.3.2.1. Kişilik	22
1.1.3.2.2. Yaş ve Cinsiyet	23
1.1.3.2.3. Aile Hayatı	24
1.1.3.2.4. Zihinsel Etkinlik/ Zeka	25
1.1.3.3. Diğer Stres Kaynakları	25
1.1.4. İş Stresinin Sonuçları	27
1.1.4.1. Stresin Örgütsel Sonuçları	28
1.1.4.1.1. Performans/Verimlilik Düşüklüğü ve Yabancılaşma	28
1.1.4.1.2. İşe Geç Gitme ve İşe Devamsızlık	30
1.1.4.1.3. İş Kazaları	30
1.1.4.1.4. İş Gücü Devri	31
1.1.4.1.5. Tükenmişlik	31
1.1.4.2. Stresin Bireysel Sonuçları	32
1.2. İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	33
1.2.1. İş Stresi İle Örgütsel Başa Çıkma Yolları	35
1.2.1.1. Örgütsel Stres Olgusunun Kabulü	37
1.2.1.2. Çalışma Ortamının İyileştirilmesi	37
1.2.1.3. İş Görevlerinin Yeniden Düzenlenmesi	38
1.2.1.4. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması	38
1.2.1.5. Örgütsel Adalet Sağlama	39

1.2.1.6. Katılımlı Yönetim	40
1.2.1.7. Sosyal Destek	41
1.2.1.8. İş Yerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak	41
1.2.1.9. Stres Yönetimi Eğitimi ve Stres Danışmanlığı	41
1.2.2. İş Stresi İle Bireysel Başa Çıkma Yolları	42
1.2.2.1. Stres Olgusunun Temeline İnilererek Tanınması ve Değerlendirilmesi	44
1.2.2.2. Kişilik Özelliklerinin Değiştirilmesi	44
1.2.2.3. Problem Çözmeye Odaklanma	45
1.2.2.4. Bedensel Hareket (Spor ve Egzersiz)	46
1.2.2.5. Gevşeme Teknikleri	47
1.2.2.6. Dinlenme ve Düzenli Uyku	48
1.2.2.7. Dengeli ve Sağlıklı Beslenme	49
1.2.2.8. Sosyal Destek	50
1.2.2.9. Sosyal, Sportif, Kültürel Etkinliklere Katılma ve Hobilerle Uğraşma	50
1.2.2.10. Zaman Yönetimi	51
1.2.2.11. Etkili İletişim	51
1.2.2.12. Kendini Tanıma	52
1.2.2.13. Kendini İfade Etme	53
1.2.2.14. Öfke Kontrolü	53
1.2.2.15. Mizah Anlayışı Geliştirme	54
1.2.2.16. Bilişsel Yeniden Yapılandırma	54
1.2.2.17. Kendi Kendine Olumlu Diyalog	55
1.2.2.18. Psikoterapi	56

İKİNCİ BÖLÜM

YARATICI DRAMA YÖNTEMİ

2.1. YARATICI DRAMA KAVRAMI	57
2.1.1. Yaratıcı Dramanın Tanımı	58
2.1.2. Yaratıcı Dramanın Özellikleri	61
2.1.3. Yaratıcı Dramanın Amaçları	62
2.1.4. Yaratıcı Dramanın Bileşenleri	62

2.1.4.1. Grup (Katılımcılar)	63
2.1.4.2. Lider/ Öğretmen	63
2.1.4.3. Mekan	64
2.1.4.4. Konu	64
2.1.5. Yaratıcı Dramanın Yapılandırılması-Aşamaları	64
2.1.5.1. Hazırlık-Isınma Aşaması	65
2.1.5.2. Canlandırma Aşaması	65
2.1.5.3. Değerlendirme- Tartışma Aşaması	66
2.1.6. Yaratıcı Dramanın Kullanım Alanları	66
2.1.7. Yaratıcı Dramanın Tarihsel Gelişimi	68
2.1.7.1. Yaratıcı Dramanın Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	68
2.1.7.1.1. Harriet Finlay-Johnson	68
2.1.7.1.2. Peter Slade	69
2.1.7.1.3. Brain Francis Way	69
2.1.7.1.4. Dorothy Heathcote	70
2.1.7.1.5. Gavin Bolton	70
2.1.7.1.6. Cecily O’Nilly	71
2.1.8. Yaratıcı Drama Teknikleri	73
2.1.8.1. Doğaçlama	73
2.1.8.2. Rol Oynama	74
2.1.8.3. Rol Değiştirme	75
2.1.8.4. Dramatizasyon	75
2.1.8.5. Rol Koridoru	75
2.1.8.6. Sözsüz Oyun	76
2.1.8.7. Fotoğraf Anı	76
2.1.8.8. Donuk İmge	77
2.1.8.9. Grup Heykelleri	77
2.1.8.10. Anlatı Tekniği	78
2.1.8.11. Liderin Rol Alması	78
2.1.8.12. Toplantı Düzenleme	78
2.1.8.13. İç Ses (Kafa Sesi)	79
2.1.8.14. Uzman Görüşü	79

2.1.8.15. Manşet	79
2.1.8.16. Toplu Çizim	79
2.1.8.17. Rol Kartları	80
2.1.9. Konuyla İlgili Araştırmalar	80
2.1.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	81
2.1.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	90
2.2. İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMADA YARATICI DRAMANIN KULLANIMI	93

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİ İLE BAŞA ÇIKMADA YARATICI DRAMA YÖNTEMİNİN KULLANILMASINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

3. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI	101
3.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	101
3.2.1. Veri Toplama Tekniği	102
3.2.2. Verilerin Toplanması ve Analizi	103
3.2.3. Araştırmada Kullanılan Yaratıcı Drama Yönteminin Uygulanması	104
3.3. BULGULAR	107
3.1.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	107
3.3.2. Deney ve Kontrol Grupları Ön-Test Karşılaştırmaları	110
3.3.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test İş Stresi Düzeyi	111
3.3.4. Deney ve Kontrol Gruplarına İlişkin Karşılaştırmalar	112
3.3.4.1. Deney Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Karşılaştırmaları	112
3.3.4.2. Kontrol Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Seviyeleri Karşılaştırmaları	113
3.3.4.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test/ Son Test Algılanan Stres ve Örgütsel Stres Seviyelerinin Karşılaştırması	114
SONUÇ VE TARTIŞMA	117
KAYNAKÇA	122
EKLER	

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	s. 108
Tablo 2: Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test Karşılaştırmaları	s.110
Tablo 3: Deney ve Kontrol Grubunun Ön-Test İş Stresi Ortalaması ve İş Stresi Düzeyi Dağılımı	s.111
Tablo 4: Deney Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Ortalama Skorları	s.112
Tablo 5: Kontrol Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Ortalama Skorları	s.113
Tablo 6: Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test/ Son-Test Algılanan Stres ve Örgütsel Stres Ortalama Skorlarının Karşılaştırmaları	s.115

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Stres ve Performans İlişkisi	s.29
Şekil 2: Stres Yönetimi Stratejileri	s.35
Şekil 3: Stresle Mücadele Aşamaları	s.37
Şekil 4: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi	s.99



EKLER LİSTESİ

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	ek s. 1
Ek 2: Algılanan Stres Ölçeği	ek s. 3
Ek 3: İş Stresi Ölçeği	ek s. 5
Ek 4: Örgütsel Stres Ölçeği	ek s. 7



GİRİŞ

Çağımızın hastalığı olarak nitelendirilen stres, içinde bulunduğumuz yüzyılda biçim değiştirdiği için insanoğlunu geçmiş dönemlere göre daha çok etkilemektedir. Ekonomik ve politik belirsizlikler, çarpık kentleşme ve yetersiz altyapı, çevre kirliliği, trafik, teknolojik değişikliklerin değişime uğrattığı yaşam tarzı, alışkanlıklar ve kuşaklar arası çatışma, zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşam stresin daha fazla hissedilmesine neden olmuştur (Aytaç, 2009: 1). Bu da iş yaşamını olumsuz yönde etkilemiş ve çalışanların iş stres seviyelerini yükseltmiştir.

İş yaşamında, işin yapılış şeklinden, işletmenin yapısına, fiziksel çevre şartlarından, çalışanın kişilik yapısına kadar stres yaratacak pek çok faktör vardır (Kaya, 2006: 16). Yaşamımızın her alanında olduğu gibi, iş yaşamında da stresten kaçmak mümkün değildir. Kaldı ki iş yaşamında uygun miktardaki stres, çalışanların verimlilik ve performansının artması için bir gerekliliktir. Fakat iş stresinin yüksek ve uzun süreli olması, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyerek, bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle; iş stresi tamamen yok edilmeden bireysel ve örgütsel anlamda başa çıkılması gerekmektedir.

Bu çalışmada, iş stresiyle başa çıkmada yaratıcı drama yönteminin kullanılabilirliği araştırılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş stresi ve iş stresiyle başa çıkma yolları anlatılmıştır. İş stresi kavramının daha iyi anlaşılması için öncelikle stres kavramı üzerinde durulmuş, iş stresi kaynakları, iş stresi sonuçları ve iş stresi ile örgütsel ve bireysel başa çıkma yolları geniş şekilde anlatılmıştır. İkinci bölümde, çalışmanın bağımsız değişkeni olan yaratıcı drama yönteminin teorik çerçevesi anlatılmıştır. Bu çerçeve kapsamında; yaratıcı dramanın tanımı, özellikleri, amaçları ve yararları, bileşenleri, aşamaları, kullanım alanları, tarihsel gelişimi, teknikleri ve niçin iş stresiyle başa çıkmada bir yöntem olarak kullanılabileceği anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise, iş stresi olan çalışanlar üzerinde uygulanan deney ve kontrol grupları yöntemi ile, ilgili ölçeklerin yer aldığı ön-test ve son-testlerle toplanan verilerin istatistiksel analizleri yer almaktadır. İstatistiksel analizler desteğiyle, başta iş stresi olmak üzere algılanan stres ve örgütsel strese, yaratıcı drama yönteminin etkilerinin sonuçları yansıtılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ VE İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

1.1. İŞ STRESİ

İnsanoğlu, hayatta kalabilmek, kendi ihtiyaçlarını karşılamak, bağımsız, güçlü, üretken ve mutlu bir insan olabilmek için çevresi ile etkileşim ve mücadele halinde olmalıdır. İnsan yapısı gereği yaşadığı dış dünya ile temas ederek öğrenir ve gelişir. Bu öğrenme ve gelişim sürecinde zaman zaman farklı düzeylerde stres yaşar (Aydın, 2010: 46). Bu nedenle insanın stres yaşaması yaşamsal, olağan ve kaçınılmazdır.

İş yaşamında da kaçınılmaz olan stres, hem çalışanlar hem de işverenler için bireysel ve örgütsel sonuçları ile çok yönlü ve önemli bir kavramdır. Uzun süreli yaşanan ve başa çıkılamayan stres, çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkiler yaratarak çalışanların performansını düşürür. Diğer taraftan stres, uyarıcı ve tetikleyici özelliği ile çalışanların işlev ve performansını olumlu yönde etkileme özelliğine sahiptir. İş stresi kavramını, iş stresi kaynaklarını ve sonuçlarını anlamak için öncelikle stres kavramını, kapsamını, stresin diğer kavramlarla ilişkilerini genel olarak anlamak gerekir.

1.1.1. Stres Kavramı

Stres, insanoğlunun yaratıldığı günden bu yana var olan fakat son yıllarda üzerine yapılan çalışmaların artması ile sokaktaki herhangi bir kişiden üniversitedeki bilimle uğraşan akademisyene kadar pek çok kişinin telaffuz ettiği bir sözcük haline gelmiştir (Tutar' dan aktaran Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Çağımızın hastalığı olarak düşünülen stres, kelime olarak bu kadar sık kullanılmasına rağmen tanımlamada sıkıntı yaşanan karmaşık kavramlardan birisidir (Aytaç, 2009: 3). Dönem dönem farklı bilim adamları tarafından stresin tanımı farklı yaklaşımlarla yapılmaya çalışılmıştır. Stres tanımının geldiği noktayı ve iş stresini daha iyi anlamak için öncelikle bu farklı tanımlardan söz etmek gerekmektedir.

Stres sözcüğünü ilk kez 17. Yüzyılda fizikçi Robert Hooke tarafından, elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmıştır. Bir başka fizikçi olan Young, 18. Yüzyılda stresi maddenin kendi içinde olan bir güç ya da direnç olarak kullanmıştır (Şahin, 2010: 1-4). Her iki tanımda da görüldüğü gibi stres fiziksel bir bakış açısıyla tanımlanmıştır.

Steinberg ve Ritzman (1990) ise stresi; “*canlı sistemler yaklaşımı*” ile açıklamıştır. Canlı sistemler yaklaşımında stres; “*sisteme giren ve sistemden çıkan madde, enerji ya da bilginin yetersizliği, aşırılığı ya da uyumsuzluğu durumunda dengenin bozulduğuna ve yeniden uyum yapılması gerektiğine yönelik bir işarettir*” diye tanımlanmıştır (Şahin, 2010: 1-4). Bu tanımda stres, sistemde bir dengenin bozulması sonucu tekrar dengeye gelip uyum sağlamak için bir uyarıcı nitelik taşımaktadır.

Başka bir tanımlamayla stres; “*organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur*”. Canlı, bu tehdit ve zorlamalar ile başa çıkabileceğini düşünürse tehlike ile savaşır, başa çıkamayacağını düşünürse tehlikeden kaçır. Yani canlı “*kaç veya savaş*” tepki zinciri ile yeni duruma uyum sağlayarak hayatta kalmaya çalışır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 5). Bedenin strese karşı gösterdiği ‘Savaş veya Kaç’ tepkisi kavramı konu ile ilgili ilk araştırmaları yapan Walter Canon tarafından ortaya konulmuştur. Cannon stresi, temelinde ‘*biyolojik varoluş ve uyum*’ ihtiyacı olan ‘*acil durum tepkisi*’ olarak tanımlamıştır (Şahin, 2010: 6). Bu tanımlara göre stres, canlının yaşam mücadelesinde hayatta kalabilmesi için bir gerekliliktir.

Stresin fizyolojisi üzerine çalışmalarıyla Hans Selye stresin isim babalığını yapmıştır. Selye stresi, “*memnuniyet verici olup olunmadığına bakılmaksızın her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepki*” olarak tanımlamış ve ‘Genel Uyum Sendromu’ adını verdiği stres ile ilgili bir süreçten bahsetmiştir. Bu sendroma göre organizma, stres karşısında bedensel olarak alarm, direnç ve tükenme adı verilen üç aşamalı tepki vermektedir. Alarm aşamasında canlı, bir dış uyarı stres olarak algılar ve kendini korumaya hazırlar. Strese uyum yapıldıkça direnç ortaya çıkar. Eğer direnç süreci başarılı bir biçimde aşılsa organizma olağan durumuna döner, stres verici olay ciddiye ve uzun sürerse, organizma için tükenme basamağına gelir (Baltaş ve Baltaş, 1991: 27). Burada da stres organizmanın kendini

koruması için bir haberci niteliğindedir ve yeni oluşan duruma uyum sağlaması beklenir, uyum sağlayamadığı durumda ise tükenme gerçekleşir.

İnsanoğlu strese karşı fizyolojik, davranışsal ve psikolojik olarak bazı tepkiler verir. Strese karşı verilen tepkiler çok farklı olsa da bedensel olarak gösterdiğimiz fizyolojik tepkiler çok benzerdir. 1920'li yıllarda bu konuda ilk araştırmaları yapan Cannon; deneylerinde hayvanların tehlike ile karşılaştıklarında daha önce de değinildiği gibi kaçmak ya da savaşmak gibi iki temel tepki verdiklerini ortaya koymuştur. Her iki tepkiden hangisi verilirse verilsin, hayvanların bedeninde istemsiz ve düzenli olarak bazı fizyolojik değişikliklerin ortaya çıktığı gözlenmiştir. Daha sonra bu fizyolojik tepkilerin insanlarda da benzer şekilde ortaya çıktığı ve tehlike ile karşılaşan insanında ya kaçtığı ya da savaştığı ortaya konulmuştur (Şahin, 2010: 21). Tanımın üstünden neredeyse yüzyıl geçmesine rağmen hala insan farkında olmadan iş yaşamında dahi kaç ya da savaş tepkisi vermektedir. Bir iş yerinde kriz veya çatışma yaşayan bir çalışan o iş yerinde kalarak savaşmayı ya da o iş yerinden ayrılarak kaçmayı tercih edebilir. Bu tercihte çalışanın o anki tehlikeyi algılama biçimine göre şekillenecektir.

İnsanoğlu, tehlike karşısında kaçmak veya savaşmak için belli bir enerjiye ihtiyaç duyar. Her iki tepki için gerekli olan enerjiyi sağlamak üzere vücut fizyolojik olarak harekete geçer. Vücuda enerji sağlamak için depolanmış yağ ve şeker kana karışır. Bedene daha fazla oksijen için solunum sayısı artar. Beyine ve kaslara daha fazla oksijen taşınması için kanda alyuvarlar artar. Bedenin gerekli bölgeleri için kalp atışı ve kandaki basınç artar. Olası yaralanmalarda vücut, kanın pıhtılaşmasını sağlamak için kanı pıhtılaştıran mekanizmasını devreye sokar. Vücudun daha güçlü olması adına kaslardaki gerilim artmaya başlar. Daha fazla ışık alarak algıyı yükseltmek için gözbebekleri büyür. Dış ortamı daha iyi algılayabilmek için bütün duyumlar artar. İç salgı bezlerinin etkinliğinin artıp, böbreküstü bezinden adrenalin-noradrenalin salgılanmak için hipofiz bezi uyarılır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 24-25). Tüm bu tepkiler aslında, insanın doğadaki uzun süreli varoluşunda acil durumlarda başa çıkması ve hayatta kalabilmesi için hayati işleve sahiptir. Streste temelde tehlike algısı ile başladığından, strese karşı verilen tüm tepkiler aslında hayatta kalma mücadelesidir.

Fizyolojik bakış açısının yanı sıra bazı araştırmacılar stresi, elektrik şoku, sıkıntı, felaket düzeyinde yaşam olayları, günlük zorluklar, uyku yoksunluğu vb. uyarıcı yani stresör olarak incelemişlerdir. Buna karşılık bazı araştırmacılar ise stresi psikolojik yönüyle incelemişlerdir. Graham (1999), stres terimini ‘sıkıntı ya da zorluk’ olarak psikolojik tanımı ile kullanmıştır. Günümüzde en çok kullanılan tanımlamayı Iwancevich, Gibson ve Darelly geliştirmiştir. Onlara göre stres; *“bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranım olup kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucu”* dur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 17). Bu tanımlamada görüldüğü gibi stresi sadece içsel ya da dışsal olarak ayırmak yerine içinde psikolojik süreçlerinde bulunduğu daha bütüncül bir yaklaşım ile tanımlamak, stres gibi geniş bir kavram için çok daha uygun olacaktır.

Görüldüğü gibi stres ile ilgili farklı yaklaşımlarda pek çok tanım yapılmıştır. Fakat araştırmamıza en çok ışık tutacağı düşünülen stres tanımı, Lazarus ve Folkman’ın tanımıdır. Lazarus ve Folkman stresi psikolojik mekanizmalar yani bilişsel yaklaşımla tanımlamıştır.

Lazarus ve Folkman’a (1984) göre, hiçbir uyaran yani olaylar veya insanlar kendi başına stres yaratmaz. Kişilerin olay ya da insanları algılama ve değerlendirmeleri biçimleri stres yaratır. Kişi çevresindeki kişi ya da olayları stres faktörü olarak değerlendirmez ise stres yaşamayacaktır. Fakat kişi bunları stres faktörü olarak değerlendirip, durumun kendi kaynaklarını aştığını düşündüğü anda stres yaşamaktadır. Kişinin bir durumu ya da kişiyi stres verici olarak değerlendirip değerlendirmemesi kişinin algılama biçimiyle ilgilidir. Kişinin algılama biçimini, kişinin özsaygısı, kişilik yapısı, fiziksel özellikleri, sosyal destek kaynakları ve içinde yaşadığı kültür gibi pek çok etken biçimlendirir (Özü, 2010: 18).

Bir olayın stres verici olup olmamasının algılanması, başa çıkma becerilerini değerlendirmesi için de önemlidir. Lazarus, zihinsel psikoloji ile ilgili çalışmalarında birincil ve ikincil değerlendirme süreçlerine değinerek bu konuya ışık tutmuştur. Birincil değerlendirme, yaşanan olayın bizim için ne anlama geldiğinin değerlendirilmesidir. Olay bizim için tehdit edici ya da stres verici olarak değerlendirilirse, bizi mücadeleye zorlayacaktır. Birincil değerlendirme de kişi

yaşanılan olayı stres verici olarak değerlendirmişse, ikincil değerlendirmede kişi imkanlarını ve ne kadar etkin kullanabileceğini değerlendirerek olay ile başa çıkma yolları arar. Kişi, başa çıkma becerilerini yetersiz algılsa, psikolojik ve fiziksel anlamda tam bir stres yaşar. Bu da zihinsel, duygusal ve davranış düzeyinde yıkıcı ve olumsuz tepkilere yol açarak, bedendeki alarm reaksiyonlarını devreye sokar (Baltaş ve Baltaş, 1991: 33).

Bu nedenle stres verici durumları değerlendirirken kişinin kendine özgü psikolojik mekanizmalarını da işin içine sokmak gerekir. İş stresi içinde aynı şey geçerlidir. İş stresine neden olan pek çok örgütsel sebep olsa da kişilerin bu örgütsel stres sebeplerini algılama biçimleri çok önemlidir. Bazen fazla verilen bir sorumluluk bir kişi için stres kaynağı olup, olumsuz tepkiler vermesine neden olurken, başka bir kişi için aynı sorumluluk motivasyon aracı olabilir.

Görüldüğü gibi stres çok farklı şekillerde tanımlanabilen geniş bir kavramdır. Bu nedenle zaman zaman başka kavramlar ile de karıştırılmaktadır. Stres kavramını daha iyi anlamak için, bu kavramlardan da söz etmek ve bu kavramlarla ilişkisine kısaca değinmek gerekir.

1.1.1.1. Stres ile İlişkili Diğer Kavramlar

Stres ile en çok karıştırılan kavramlar; kaygı, engellenme, çatışma, depresyondur.

Kaynağı belirsiz korkuya kaygı denir. Stres ile kaygı arasında bağlantı vardır. Stres durumları kaygıya neden olabilir. Stres kaynaklarının yoğun olarak bulunduğu ortam kaygı için uygun ortam oluşturduğundan stresli durumlarda kaygılanmak ya da kaygı seviyesinin artışı daha kolay gerçekleşir. Her ikisinin insan yaşamına etkisi ve sonuçları birbirine benzer özellikler gösterebilir (Kaya, 2006: 13).

“Elde etmek istediğimiz bir nesneye, ulaşmak istediğimiz belirli bir amaca varmamız veya bir gereksinmemizin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz duyguya engellenme denir” (Cüceloğlu, 2005: 278). Engellenme insanlarda üzüntü, yılgınlık, öfke gibi duygular yaratabileceği gibi başarıya ulaşmada tetikleyici de olabilir. Engellenme doğrudan stres yaratan bir sebep ya da stresin bir yönü

değildir. Stresin meydana gelmesine neden olabilecek faktörlerden birisidir (Kaya, 2006: 13).

Çatışma, birden fazla güdünün eş zamanlı etkin olması sebebiyle oluşan çelişki durumudur (Cüceloğlu, 2005: 280). Çatışma durumları stres olaylarının meydana gelmesinde önemli bir rol oynayarak, stresin oluşumuna neden olan sebeplerden birisidir (Kaya, 2006: 15).

“Depresyon, büyük bir üzüntü, endişe, suçluluk ve değersiz hissetme, başkalarından uzaklaşma, uyku, iştah, cinsel istek kaybı ya da her zamanki faaliyetlere karşı ilgisizlikle belirginleşen duygu durumudur” (Dağ, 2004: 6). Depresyonun bazı belirtileri stres ile benzerlik gösterse de, depresyon stres sonucunda gelişen ve strese verilen bir yanıttır (Kaya, 2006: 15).

Her ne kadar stres ile kaygı, engellenme, çatışma ve depresyon birbiriyle karıştırılıyor ve kimi zaman yerlerine kullanılıyor olsa da her biri farklı farklı kavramlardır. Bu kavramların her biri stresin alt unsuru olarak toplamında stresi oluşturur. Stres bu kavramlara kıyasla daha genel bir kavramdır. Bu kavramlar bazen stresin nedeni, bazen de strese verilen tepkilerde olabilir.

1.1.1.2. Stres Tepkileri

Organizmamız stres ile karşılaştığı zaman bazı tepkiler verir. Stres kavramını anlatırken, organizmamızın tehlike ile karşılaştığında kaçmak ya da savaşmak için bazı fiziksel tepkiler verdiğinden bahsetmiştik. Bunlardan bazıları; göz bebeklerinin büyümesi, kalp atışlarının ve nabzının hızlanması, midenin asit salgılaması gibi fiziksel tepkilerdi. Organizma stresle karşılaştığı bu gibi zamanlarda, fiziksel tepkilere ek olarak bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerde vermektedir.

Bilişsel olarak stres tepkisi sırasında, dikkat süreçlerinin keskinleşerek, uzun ve kısa süreli bellek daha etkin çalışarak, stresi başlatan uyarının ne olduğunu anlamlandırılarak, problem çözme yolları düşünülüp etkili karar verilerek vb. beyinde yoğun bir faaliyet oluşmaktadır (Şahin, 2009: 8-9).

Duygusal tepkilerimiz tehdidi algılama biçimine göre değişmektedir. Durum, varoluşa bir tehdit olarak algılanırsa korku ve kaygı, kişinin yaşam alanına müdahale

olarak algılanırsa öfke/kızgınlık, kayıp gibi yorumlanırsa karamsarlık gibi duyguların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Şahin, 2009: 8-9).

Davranışsal tepkilerde savaş ya da kaç tepkisini temel alan aktif ve pasif olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir. Savaşmayla ilgili olan aktif davranışlar, bir biçimde strese sebep olan neden ya da nedenleri yok etmeyi amaçlamaktadır. Kaçmayla ilgili davranışları içeren pasif davranışlar ise, stres ortamında bir süre uzaklaşıp, enerji toplamayı amaçlamaktadır (Şahin, 2009: 8-9).

Strese verilen tepkiler her birey için farklılık göstermektedir. Hatta bazen aynı birey bile farklı zamanlarda farklı tepkiler verebilmektedir. Stres tepkisi, kişinin olayı algılayış biçimi ve başa çıkabilme kapasitesine göre şekillenmektedir. Stresin uzun ve kısa süreli oluşu da verilen tepkiler bakımından önemlidir.

1.1.1.3. Kısa ve Uzun Süreli Stres

Stres, kısa ve uzun süreli olmak üzere iki çeşittir. Kişi bir stres faktörü ile karşılaştığında, stres kaynağı ile başa çıkmaya çalıştıktan sonra gevşeyerek günlük işlevine devam ettiğinde kısa süreli stres yaşar. Örneğin bir öğretmenin bir öğrencisinden dersi özetlemesini istediği zaman yaşadığı ani stresin, dersi özetledikten kısa süre sonra gevşeyerek kaybolmasıdır (Şahin, 2009: 37). Kısa süreli streste kalp atışlarının artması, kaygılı olmak, olumsuz düşünmek, sinirlilik, hafızada zayıflama, dikkatsizlik gibi etkiler görülmektedir (Aytaç, 2009: 5).

Kısa süreli stres çözülmeye çalışılmaz ve organizma gevşetilmez ise fizyolojik tepkilerimiz artmaya başlar. Bazen de çözülebilir stres sayısında artış olduğunda da bu durum stresin uzun süreli olmasına neden olur. Örneğin, toplantıya geç kalmak ya da sekreterinizin izinde olması tek başına sizi etkilemezken, çocuğunuzun hasta olması ve bir iş için size tanınan süreyi bir hafta aşmanız da eklendiği zaman sorun oluşturabilir (Şahin, 2009: 38).

Uzun süreli stresin olağandan fazla yaşanması, bedensel rahatsızlıklar ve sinir bozukluğuna neden olur. Kişi bu süreçte kendini rahatlatmaz ve sakinleştiremezse stres kronik bir hal alır. (Şahin, 2009: 38). Kronik stres, kişilik değişikliğine, iş ve aile hayatının bozulmasına, uyuşturucu-uyarıcı madde ve içki kullanımının artmasına, kendini öldürme isteği gibi zararlı sonuçlar doğurabilir. Ayrıca

stres, sürekli başın ağrması, kardiyovasküler rahatsızlıklar, şeker, duygu durum ve anksiyete bozuklukları, kognitif hasarlar ve uyku bozuklukları gibi uzun dönemli etkilere sebep olabilir (Aytaç, 2009: 5). Görüldüğü gibi uzun süreli ve kronikleşmiş stresin insan sağlığına ciddi psikolojik ve fiziksel etkileri vardır. Hayatı stressiz bir biçimde sürdürmek mümkün değildir. İnsanın olduğu her yerde streste olacaktır fakat stres düzeyini belli bir seviyede tutup stresin olumsuz etkileriyle baş etmek gerekir. Bu nedenle stresin olumlu ve olumsuz hallerini irdelemek gerekmektedir.

1.1.1.4. Olumlu ve Olumsuz Stres

İnsanoğlu, yaşamak, hayatta kalmak, kendini geliştirmek, başarılı olmak, tatminli ve dolu bir hayat yaşamak, sorunlarını çözmek, daha kaliteli ve mutlu yaşamak için organizmasını harekete geçiren bir gerilime ve enerjiye ihtiyaç duyar. Bu gerilim ve enerjinin kaynağı ise strestir ve yaşamda stresin hiç olmaması da başlı başına bir stres kaynağıdır. Çünkü organizmayı ancak uygun miktarda bir stres harekete geçirir (Aydın, 2010: 53).

Stres kelimesi genellikle olumsuz bir kelime olarak algılanır. Fakat stresin uyarıcı ve tetikleyici özelliği insanı zorlayarak daha ileri götürür. Bu zorlamanın insanlar üzerinde, çalışma motivasyonunu arttırmak, farklı olanı aramak ve yaratmak için eyleme geçmek gibi etkisi vardır. Ayrıca doğa ile fiziksel olarak savaşmak ve beyni daha etkili kullanmak için de zihinsel zorlama etkisi vardır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 63).

Başka bir deyişle; stres biyolojik olarak bireyin yaşamda kalması ve çevreye uyum sağlaması adına gereklidir. Fakat burada stresin düzeyi çok önemlidir. Optimum seviyedeki stres, insan bedeninin işlevini yerine getirmesi, eyleme geçmesi, kendini geliştirmesi, engellerin üstesinden gelebilmesi, problemleriyle başa çıkabilmesi, yaratıcılığını ortaya çıkarabilmesi, başarımını yükseltebilmesi adına ihtiyaç duyduğu fiziksel ve psikolojik güce sahip olmasını sağlar (Aydın, 2010: 7).

Yerkes ve Dodson (1908), Harward Fizyoloji Laboratuvarı'nda stresin performans üzerine etkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmacılar araştırmanın sonunda, stres düzeyi arttıkça performansında bir yere kadar arttığını, stres düzeyi daha da artıp optimum seviyeyi aştığında ise performansın düştüğünü

ortaya koymuşlardır (Şahin, 2009: 19). Çan eğrisi ile göstermek mümkün olan ve günümüzde Yerkes- Dodson Kanunu diye anılan bu bulgudan, stresin performansı arttırdığı optimum seviyeye kadar kısmı olumlu stres, optimum seviyeden performansı düşürdüğü kısmı da olumsuz stres olarak nitelendirebiliriz.

Sınav dönemlerinde çalışmamızı tetikleyip başarı performansımızı yükselten ya da iş hayatında ilerlememizi sağlayan stresi, olumlu stres için örnek verebiliriz (Baltaş ve Baltaş, 1991: 63). Yine sınav dönemlerinde stres seviyesi optimum seviyeyi aşıp bireyin sınav kaygısı yaşaması sonucu performansının düşmesi ya da iş hayatında stresten dolayı verimin düşmesini de stresin olumsuz yönüne örnek olarak verebiliriz.

İş yaşamında uygun miktardaki iş stresinin, çalışanların performansını, yaratıcılığını, işe devamlılığını ve dakikliğini, motivasyonunu artırma ve daha doyumlu bir kariyer sağlama gibi bazı olumlu sonuçları vardır. Diğer yandan uygun miktarda olmayan iş stresi çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkiler. Çalışanlar stresleri ile başa çıkamadıklarında, alkol ilaç bağımlılığı, duygusal bozulma, geri çekilme ve savunma davranışlarına başvurma, sinirlerine hakim olamama gibi olumsuz etkiler yaşarlar (DuBrin'den aktaran Balcı, 2000: 24). Stres ile başa çıkmada amaç, stresi tamamen yok etmek değil, stresi optimum seviyede tutarak stresi verimli hale dönüştürmektir. Bu araştırmada da temel amaç budur. Araştırmada yapmayı planladığımız uygulama ile çalışanların iş stresini optimum seviyeye getirerek, kendi ve şirket yararlarına performansa dönüştürmeye çalışmaktır.

1.1.2. İş Stresi Kavramı ve Kapsamı

İş, hayatımızda önemli bir yere sahiptir. Toplumsal statümüzü belirlemeden, ailemize sağladığımız imkanlara hatta hayattan aldığımız zevk ve doyuma kadar hayatımızı önemli bir biçimde etkilemektedir. Sahip olduğumuz iş, çalışma saatlerimiz ile sınırlandırılmayacak kadar hayatımızın her alanına yayılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1991:74). Bu nedenle işin önemi artarken beraberinde iş ortamında yaşanacak sıkıntıların da artması beklenmektedir.

İş ortamı strese her zaman elverişli olsa da; zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşam son yüzyılda iş yaşamında stresin daha çok hissedilmesine (Kaya, 2006: 16) ve biçim değiştirmesine neden olmuştur.

İş stresi, insanın bir günde yaklaşık sekiz-on saat gibi ciddi bir zaman dilimini geçirdiği, içinde duygu barındıran, kişisel unsurlar ve tecrübelerle dolu, bireyin içinde bulunduğu durumu anlatmak için kullandığı bir kavramdır (Mavili Aktaş, 2001: 28-29). Örgütsel stres ya da mesleki stres olarak da adlandırılan iş stresi; “*çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkan gerilim durumu olarak*” tanımlanabilir. İş gerekleri, çalışma şartları ve kişinin kapasitesi değişken olsa da bir çalışanın iş stresi yaşaması, iş çevresinden gelen baskıyı ne kadar tolere edebileceği ile doğru orantılıdır. İş çevresinden gelen baskılar ile çalışanın potansiyeli arasında uygun olmayan bir durum var ise çalışan kişinin iş stresi yaşaması olağandır (Lazarus’dan aktaran Öze, 2010: 27).

İş stresi, hem sosyo-ekonomik şartları hem de işin kendisini içeren çok boyutlu bir kavramdır. Çalışma hayatı pek çok stres kaynağının bulunduğu bir ortamdır (Mavili Aktaş, 2001: 26). İşin yapılış şeklinden, işletmenin yapısına, fiziksel çevre şartlarından, çalışanın kişilik yapısına kadar iş yerinde stres yaratacak pek çok faktör vardır (Kaya, 2006: 16). Bir iş yerinde stres yaratan faktörleri anlamak için öncelikle bireylerin işe ne anlam yüklediğini bilmek gerekir (Mavili Aktaş, 2001: 28). Modern çağda işe yüklenen anlam işin öneminin artmasıyla günden güne artmaktadır. Önceden iş sadece geçim sağlamak için bir araç iken modern çağda iş, insanların kendini var etme amacıdır.

İş yaşamında stres, kişinin kendisini rahatsız hissettiği ve iş performansının normalde olması gereken seviyeden farklı olduğu psikolojik bir durumdur. Stres, çalışanların performansını düşürdüğü gibi arttıran, olumlu ve olumsuz özellikleri ile çok yönlü bir olgudur. Stres, çalışanların fonksiyonlarını ve performanslarını olumlu bir biçimde etkiliyorsa olumlu stres olarak nitelendirilir. Çalışanlara zarar veriyor ve çeşitli hastalıklara neden olursa da olumsuz stres olarak nitelendirilir (Mavili Aktaş, 2001: 28). İş yaşamında yaşanan olumsuz stres uzun süreli ve yüksek seviyeli olduğunda bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyeceği için örgütsel davranışın yönetimi için önemlidir (Berkhaut’dan aktaran Balci, 1992: 315).

İş yaşamında, sıcaklık, aydınlatma, gürültü gibi fiziksel stres kaynaklarının yanı sıra organizasyonun teşkilat yapısı, işin kendisi, birlikte çalışılan kişiler, yöneticiler, hedeflere ulaşamama gibi sıkıntı yaratan iş ile ilgili birçok faktör vardır. Fakat iş stresini etkileyen faktörler sadece iş ile ilgili değildir. Kişinin sosyal çevresi, aile ilişkileri, ülkenin bulunduğu ekonomik durum vb. iş dışı faktörlerde iş stresini etkilemektedir. Bu nedenle toplum içinde yaşamak, yaşamı paylaşmak bile strese kaynak oluşturmak için yeterlidir (Mavili Aktaş, 2001: 27).

İş stresi yaratan kaynakları fark etmeden etkili şekilde stres yönetimi yapmak mümkün değildir. Stres kaynakları fark edilip müdahale edilmezse kronik stres kaynaklarına dönüşebilir (Aytaç, 2009: 10). Bu nedenle öncelikle iş stresini etkileyen stres kaynaklarını değerlendirmek gereklidir.

1.1.3. İş Stresini Etkileyen Stres Kaynakları

Stres kaynakları, strese neden olan faktörlerdir. Stres kaynaklarının önemi, geçmişe göre modern yaşamda daha da artmaktadır (Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 4). Stres, kişi ile strese neden olan faktörlerin birbirini karşılıklı olarak etkilemesi sonucu ortaya çıkar. Bu nedenle stres kaynakları kişiden, çevreden ve çevre ile kurulan ilişkilerden oluşmaktadır (Aydın, 2004: 54).

İş stresinin sebepleri farklı bilim adamları tarafından, son çeyrek yüzyılda yapılan 250'den fazla çalışma ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalarda iş stresinin sebepleri, sosyal, iş ve özel olmak üzere üç yaşam alanında ele alınmıştır. İş stresini belirlemek için yapılan bu çalışmalarda McGrath(1976), iş stresi nedenlerini aşağıdaki gibi sınıflamıştır (Yirik ve diğerleri, 2014: 6224).

- İşin zorluk ve fazlalık derecesi, işin belirsizliği gibi çalışanların görevinden kaynaklı nedenler
- Çatışma, belirsizlik, iş yorgunluğu gibi çalışanın rolünden kaynaklı nedenler
- İş yerinin kalabalık olması gibi çalışılan ortamdan kaynaklı nedenler
- Havanın aşırı soğuk ya da sıcak olması gibi yaşanılan çevrenin iklim yapısından kaynaklı nedenler

- Kişiler arası çatışma, özel hayattaki sıkıntılar, yalnızlaşma, kaygılar, algı biçimi gibi çalışanın ruhsal durumundan kaynaklı nedenlerdir.

Bu çalışmada stres kaynakları, daha önce bu konuda yapılan çalışmalardaki gruplandırmalar göz önünde tutularak, örgütsel, bireysel ve diğer stres kaynakları olmak üzere üç başlıkta incelenecektir.

1.1.3.1. Örgütsel Stres Kaynakları

İş yaşamına giren birey sadece çalışmakla kalmamaktadır. Örgütün değerlerine ve kurallarına uyum göstermeye çalışmaktadır. Örgütte çalışma arkadaşları ile ilişki içine girerek çeşitli gruplara dahil olmaktadır. Örgütte kendisine verilen rolleri ve görevleri yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu nedenle çalışan örgütten kaynaklanan örgütsel strese maruz kalmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 1). Çalışanın maruz kaldığı örgütsel stres kaynakları pek çok farklı sebepten oluştuğu için bu bölümde ayrı ayrı ele alınacaktır. .

1.1.3.1.1. Çalışma Ortamı ve Fiziksel Şartlar

Çalışma ortamının ve fiziksel şartların çalışmaya uygun olmaması, çalışanlar için stres kaynağıdır. Çalışma ortamının gürültülü olması, ısının, nem oranının, ışığın çalışma gerekliliğine göre ayarlanmaması, havanın kirli ve tozlu olması, çalışanların zehirli maddelere maruz kalması stres faktörlerindendir (Soysal, 2009: 21).

İş yerinin iç ve dış fiziksel durum ve yapısını kapsayan iş yeri düzeni dolaylı olarak stres faktörüdür. Binaların üretim ve hizmet yapmaya uygunluğundan tavanın ve tabanın yapısına, pencere ve kapılardan merdiven ve rampalara kadar iş yerinin iç ve dış yapısı çalışanlarda stres yaratmaktadır. Ayrıca çalışma ortamı ve fiziksel şartlar, çalışanların moral ve motivasyonlarını da etkilemektedir. Kötü koşullarda çalışmak zorunda kalan çalışanların moral ve motivasyonları olumsuz yönde etkilenecektir (Soysal, 2009: 22).

1.1.3.1.2. Aşırı ve Yetersiz İş Yüğü

İş yükünün aşırı ya da az olması strese neden olmaktadır. Aşırı iş yükü, çok az zamanda yapılacak çok iş olunca niceliksel, yapılacak işi yapacak kişide gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri barındırmıyorsa da niteliksel olarak iki boyutuyla değerlendirilir. Hangi boyutu olursa olsun aşırı iş yükü kaygı ve gerginlik yaratır (Şahin, 2010: 26). Aşırı çalışan bireyler kendilerine ve ailelerine, hobilerine zaman ayıramamakta, sadece iş odaklı olduklarından belli bir süre sonra çalışan birer makineye dönüşebilmektedirler (Baltaş ve Baltaş, 1991: 88).

Buna karşılık aşırı iş yükü kadar olmasa da kişinin alabileceğinden daha az sorumluluk ve hafif iş yükü verilmesi de göz ardı edilemeyecek bir stres kaynağıdır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 88). Özellikle kapasitesinden düşük, rutin ve büyük bir zaman diliminde oturarak iş yapmak zorunda kalınması gereken kriz dönemlerinde çalışanlar sıkıntı nedeniyle strese girerler (Soysal, 2009: 20). Aynı şekilde bazı yöneticiler de işin hacminin küçük ve kapasitelerinin altında olduğu zamanlarda benzer sıkıntıları yaşarlar (Şahin, 2009: 26).

1.1.3.1.3. Zaman Yetersizliği

Modern çağımızda iş hayatı, değişim ve gelişimlere bağlı olarak daha karmaşık hale geldiğinden çalışanları daha fazla iş ve etkinliği sınırlı zamana sığdırmak zorunda bırakmıştır. Daha hızlı ve daha mükemmel olma zorunluluğu çalışanlarda zaman baskısı yaşamalarına neden olurken (Özçelik ve diğerleri, 2012: 232) her geçen gün yoğun tempoda çalışan ve sürekli koşturan bireylerin sayısı artmıştır. Bu durum, çalışanlar üzerinde bağımsız bir stres kaynağı haline gelmiş ve baskı altında çalışmanın yarattığı yorgun ve tükenmiş hissetme çalışanların gerginlik yaşamalarına neden olmuştur (Soysal, 2009: 20).

Bazen yetersiz ve gereksiz bir bürokrasi, kırtasiyecilik, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, rastgele hazırlanmış bir program, kontrol edilemeyen bir durumda zamanı kontrol altına almamızı engellemekte ve kişide gerginlik yaratmaktadır (Aytaç, 2009: 12). Bu noktada zamanın algısal boyutu önemlidir.

Zaman gerçek anlamda yeterli olsa da yetersiz algılandığında da stres yaratabilir. Bu nedenle iyi bir zaman yönetimi ile stresin bu etkisini azaltılabilir.

1.1.3.1.4. Tek Düze alışma Ve Monotonluk

Teknolojinin gelişmesiyle daha çok üretim imkanı sağlayan montaj bantları ve otomatizasyon sistemleri, çalışanları otomatik makinelere tutsak hale getirmiştir. Seri imalat teknolojisinin, kişinin çalışma hızını belirlemesi, çalışanın iş başından ayrılmasına fırsat vermemesi, becerilerinden düşük işler yapmasına zorlaması, belli bir süre sonra işin monotonlaşmasına neden olmaktadır. Seri imalat teknolojilerinin hakim olduğu bu kuruluşlarda çalışanlar, çoğu kez yan yana otursalar bile arkadaşlık kuramamakta, ekip çalışması yapamamakta, yabancılaşarak yalnızlaşmaktadırlar (Soysal, 2009: 21). Ayrıca çalışanın bireysel zekası ve yaratıcılığıyla beraber her türlü konudaki özgürlüğünün de ortadan kalkmasına sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 90). Tüm bu durumlar strese neden olmaktadır.

Başta seri imalat teknolojileri olmak üzere yapılan işin tekdüze olması çalışanlarda stres yaratmaktadır. İşin monoton halde devam etmesinden dolayı çalışanlar kendilerini iş süreçlerine dahil edememekte ve işe karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bu durumda çalışanlar üzerinde umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklar görülmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 18).

1.1.3.1.5. Fazla Mesai ve Vardiyalı alışma Sistemi

Günümüzde artan tüketim talebini karşılamak ve buna bağlı olarak işletmelerin üretim kapasitelerini arttırmak amacıyla vardiyalı çalışma sistemine ve fazla mesai ile çalışmaya gerek duyulmaktadır.

Yapılan araştırmalar, günlük azami 7,5 saatten haftalık 45 saatin, insan fizyolojisine en uygun olduğunu ortaya koymuştur. Belirtilen alışma saatleri İş Kanunu'nda da aynen yer almaktadır (Camkurt, 2007: 89). İş yerlerinde çalışma süreleri, dinlenme molaları ve yıllık izinler çalışanları ruhsal ve fiziksel yönden oldukça etkilemektedir.

Bu anlamda çalışanın ihtiyaçlarını dikkate almadan fazla mesai yaptırılarak çalışma sürelerinin uzatılması, molaların çalışmaya uygun olmaması, çalışanların yeteri kadar dinlendirilmemesi, çalışanların dengesini bozarak iş verimini düşürecekler. Ayrıca alışanlarda aşırı yorgunluktan kaynaklı stres oluşturarak, iş kazaları (Soysal, 2009: 22), işe devamsızlık, asabiyet, ruhsal ve fiziksel hastalıklar artacaktır (Camkurt, 2007: 90).

Strese neden olan bir diğerk çalışma şekli olan vardiyalı çalışma sistemi, işletmelerde teknoloji ve sektörüne bağılı olarak değışse de genel anlamda iş yerinde çalışma sürelerinin 24 saat içine yayılmasıdır. Çalışma saatleri 24 saat içine yayılarak belli bir düzen ve program çerçevesinde değıştirilir (Camkurt, 2007). Genellikle sağıık çalışanları, güvenlik görevlileri, fabrika işçileri, telekomünikasyon görevlileri, ulaşım ve eğılene gibi birçok sektörde bu çalışma sistemi görülür (Selvi ve diğerkleri, 2010: 1).

Vardiyalı alışan insanlar iş gereğı vücutlarına emir verse de vücut belli bir doğıal dengeye sahip olduğı için tamamı ile bu sisteme uyum sağılayamaz. Bu nedenle vardiyalı çalışanlarda uyku problemleri, bağışıklık ve sindirim sisteminin bozulmasından dolayı bazı hastalıklara karşı dirençsizlik, depresyona karşı yatkınlık gibi fiziksel ve ruhsal bazı rahatsızlıklar görülür. Ayrıca vardiyalı çalışma sisteminde iş kazaları grlme oranı fazladır (Camkurt, 2007: 90).

1.1.3.1.6. Riskli alışma Koşulları

Çalışma sektörlerine bakıldığında bazı sektörlerde iş kazası riskinin daha fazla olduğı görülmektedir. Riskli sektörlerin başında inşaat, madencilik, metalürji, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller yer almaktadır. Bu sektörlerde çalışanların sürekli dikkatli olmaları gerektiğı için bir süre sonra kendilerini bıkkın ve yorgun hissetmeye başlarlar. Çalışanların düşebilme, yaralanabilme, zehirlenebilme ya da kaza sonucu lebilme ihtimalleri bile üzerlerinde gerilim ve tedirginlik yaratmaktadır (Kızıltekin, 2014: 13). Bu da haliyle bu sektörlerde çalışan kişiler üzerinde stresin daha fazla hissedilmesine neden olmaktadır.

1.1.3.1.7. Rol Belirsizliği ve Rol atışması

Hayatımızda annelik, babalık, çocukluk, öğrencilik, öğretmenlik, arkadaşlık gibi pek çok rolümüz vardır. İş yaşamında da belli bir rolümüz bulunmakta ve bu role göre davranmaktayız. Eğer ki bu rollerimizde belirsizlik ve çatışma var ise iş stresi yaşarız.

Rol belirsizliği, çalışanın işiyle ilgili ne yapacağını, işin amaçlarını ve örgütün kendisinden işi ile ilgili ne beklediğini bilememesi durumunda ortaya çıkar. Bu durum çalışanın işe ilk girdiğindeki bilgi eksikliğinden (Telman ve Ünsal, 2004: 130) veya örgütteki kopukluk ve iletişim eksikliğinden kaynaklanır. Ve bu durum belli bir süre sonra çalışanın güveninin azalmasına, sinirli olmasına, kaygı yaşamasına ve verimliliğinin düşmesine sebep olur (Soysal, 2009: 25).

Rol çatışması ise farklı şekillerde meydana gelmektedir. İlki, alışana farklı amirlerin farklı taleplerde bulunarak, çalışanın kimin dediğini yapacağı konusundaki çatışmasıdır. İkincisi, çalışanın kendi içinde birbirleriyle çelişen taleplerinin bulunma durumudur. Üçüncüsü ise çalışanın kendi ile örgüt arasındaki talep ve beklentilerinin farklı olma durumudur. Son olarak, çalışanın iş yaşamındaki rolleri ile sosyal hayatındaki rolleri birbirine karıştırmasıdır (Telman, 2009: 130). Rol çatışması örgüt içinde kişiler arası çatışmaya dönüşerek örgüt iklimini bozacağından stres faktörü olabilir. Aynı şekilde kişinin kendi içindeki çatışma durumu da stres faktörü olabilir. Kişinin kendini tanıyıp kendi ile ilgili iyi bir değerlendirme yapması, bu çatışma ile başa çıkmasını kolaylaştırabilir. Bu çalışmanın uygulama aşamasındaki yaratıcı dramının bir amacı da kişinin kendini tanıma sürecine yardımcı olup farkındalığını geliştirmektir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi rol belirsizliği bilgi eksikliğinden kaynaklanırken, rol çatışması ise iletişim eksikliğinden kaynaklanır. Bu nedenle araştırmanın uygulama atölyelerinde özellikle iletişim becerilerini geliştirecek ve çatışma yönetimine katkı sağlayacak uygulamalar yer almaktadır.

1.1.3.1.8. Değerlendirme ve Kariyer Sorunları

Çalışanlar doğası gereği başkaları tarafından değerlendirilmeyi sevmemekte ve değerlendiriliyor olmaktan bile sıkıntı duymaktadır. Hele ki başarı ve performans

değerlendirmeleri, adaletsizce, objektif temellere oturtulmadan ve standartlara uygun olmadan yapılıyorsa bu çalışanlar için başlı başına stres kaynağıdır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002:20).

Değerlendirme ile ilişkili olan kariyer gelişimi, kişi için başka bir önemli konudur. Kişi çalışma hayatında belli dönemlerde daha fazla güce, ücrete, saygınlığa sahip olmak için kariyer basamaklarında yükselmek ister. Bu süreçte çalışanın kariyer ile ilgili belli bir hedefi vardır ve çalışan bu hedefte ilerlerken istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasını bekler (Aytaç, 2009: 12). İstek ve ihtiyaçları karşılanmayan, bilgi ve yeteneklerini yeteri kadar kullanamayan, yükselmesi engellenen çalışanda bir süre sonra motivasyon düşüşü ile işe karşı isteksizlik başlar.

Kariyerle ilgili bu süreçte stres açısından ters bir etki yaratabilir. Çalışanın kariyer basamaklarında bilgi, beceri ve yeteneklerine uyumsuz olarak hızlı ve kapasitesini aşan bir şekilde terfi edilmesi de stres oluşturmaktadır. Bu değişime hazır olmayan çalışanda verilen sorumluluğun ağırlığı ile işe devamsızlık ve verimsiz çalışma gibi olumsuz etkiler görülür (Soysal, 2009: 23).

1.1.3.1.9. Yönetim Tarzı

Hiyerarşik örgüt yapıları ve otoriter yönetim biçimleri önemli stres faktörüdür. Ast üst ilişkilerinin formal olduğu hiyerarşik yapılarda, ilişkiler belli bir mesafe ve resmiyet gerektirir. Bu da kapalı ve katılımı teşvik etmeyen, çok yönlü iletişim olmayan bir örgüt iklimine neden olur. Kendini yeteri kadar ifade edemeyen çalışan için bu durum gerginlik yaratmakta ve iş tatminini düşürmesine neden olmaktadır (Soysal, 2009: 23).

Aynı şekilde yöneticilerin yönetim tarzı da stres düzeyine etkilemektedir. Otokratik bir anlayışla yönetilen çalışanlar üzerinde sürekli baskı, güç ve ceza kullanımı olduğu için örgütlerde korku kültürü yaratılmakta bu da çalışan üzerinde gerilimi arttırmaktadır.

1.1.3.1.10. Sorumluluk

Çalışanlara iş ya da kişiler ile ilgili fazla sorumluluk yüklemek veya çalışanların bu sorumluluğu fazla algılaması kişilerde gerginlik sonucu stresin oluşmasına neden olmaktadır. Sorumluluk alan kişinin, sorumluluğu oranında yetki de verilmesi gerekmektedir. Fazla sorumluluğun verilip yeteri kadar yetkinin olmaması stres düzeyinin daha da artmasına neden olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 88). Yapılan bir araştırma da bu insanlarda stres sonucunda ülser ve yüksek tansiyon görülmektedir (Balcı, 2000: 13).

1.1.3.1.11. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, astlar, üstler ve aynı kademede çalışan kişilerin örgüt içinde işlerinin düzenlenmesi, bilgi paylaşılması, problemlerin çözülmesi ve çatışmaların yönetilmesi için yapılan iletişim biçimidir. Örgütsel iletişim çok yönlü, açık, etkili olduğu zaman çalışanlar için olumlu olurken, tersi durumda çalışanların performansını ve motivasyonunu düşüren bir stres kaynağıdır (Güllüoğlu, 2012: 22).

Hiyerarşinin keskin olduğu örgütsel yapılarda çalışanlar, üstleri ile rahatlıkla iletişim kuramadıkları, bilgi akışı yapamadıkları ve problemleri tartışamadıkları için iletişim sorunlarını daha sık yaşarlar. Bu durum güven eksikliği, inançsızlık, motivasyon düşüklüğü ve yöneticiye olan inancı azaltmaktadır. Bunun sonucunda çalışanların, önce psikolojik sonra da fiziksel olarak örgütten uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Keser, 2013: 46).

Örgütsel iletişimi arttırmak için öncelikle buna uygun örgüt iklimi geliştirilmesi gerekir. Bu çalışmanın uygulama bölümünde yapılacak drama etkinliklerinde, katılımcıların kendi arasında sürekli takım çalışması yapmalarına ve iletişim kurmalarına olanak veren etkinlikler planlanmaktadır. Uygulama sonunda örgütteki tüm iletişim ağları olumlu yönde etkilenirse de en azından uygulamaya katılan katılımcılar arasındaki iletişimin gelişeceği düşünülmektedir.

1.1.3.1.12. Kararlara Katılım

Kararlara katılım, çalışanların kendi ve yaptıkları işle ilgili örgütün karar verme sürecinde fikirlerini sunmasıdır. Karara katılan çalışanlar, karar verilecek konu ile ilgili bilgi sahibi olacağı, konu hakkında fikir yürüteceği için kararları benimseyip destekleyeceklerdir. Bu durum çalışanın örgüte bağlılığını ve verimliliğini arttırırken örgüt içinde iyi bir iletişim ve etkileşim sağlayacaktır. Ters durumda ise, çalışanların örgütten yabancılaşarak kendilerini dışlanmış hissetmesine ve verimliliklerinde düşmesine neden olmaktadır (Aydın, 2008: 51).

1.1.3.1.13. Düşük Ücret

Ücret, çalışanların hayatlarını idame etmesi için emeklerine karşı ödenen bedeldir. Bu ödenen bedel yetersiz olduğu zaman çalışan ailesinin yeme, içme, giyinme vb. ihtiyaçlarını gerektiği gibi karşılayamaz. Hatta bazen fazla mesai yapıp geceleri de çalışmak durumunda kalarak ailesi ve sosyal hayatına yeteri kadar vakit ayıramaz. Bu da çalışanın stres seviyesini yükseltmesine neden olur (Baltaş ve Baltaş, 1991: 79).

Ücret düşüklüğü, ücretin verilen emek ile dengesizliği ve eşit işe eşit ücret verilmemesi mutsuzluk, huzursuzluk ve iş tatminsizliğini beraberinde getiren stres kaynaklarından. Çalışanlar emeklerinin karşılığını almak ve ücret politikaları konusunda adalet beklerler (Soysal, 2009: 25).

1.1.3.1.14. Mobbing

İş yerinde, sürekli ve düzenli bir biçimde, bir veya birkaç kişinin, bir veya birkaç kişiye uyguladığı, kişinin onurunu kırmak için, düşmanca, etik dışı yapılan psikolojik tacizdir. Mobbing, sadece mobbinge maruz kalanı değil örgütün diğer çalışanlarını hatta domino etkisiyle toplumu etkileyen bir şiddet biçimidir (Tınaz, 2006: 12).

Mobbing örgütlerde, bireyler arası anlaşmazlık, olumsuz örgüt iklimi, güvensizlik ortamı, saygı duygularının azalması gibi psikolojik ve hastalık izinlerinin

artması, yetişmiş uzman çalışanlarının işten ayrılması, genel performans düşüklüğü gibi ekonomik maliyetleri olan ciddi bir stres kaynağıdır (Tınaz, 2006: 160).

İş yerinde mobbingin ortaya çıkmasının pek çok nedeni vardır. Bu nedenlerin arasında, hiyerarşik yapının fazlalığı, örgütsel iletişimin sağlıklı olmaması, çatışma çözme becerilerinin gelişmemesi, şikayet mekanizmalarının yeterli olmaması, ekip çalışmasının zayıf olması gibi bazı nedenler sayılabilir. Bu nedenler otomatik olarak iş stresini de etkilemektedir. Tüm bu nedenler göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın uygulama kısmında, takım çalışmasını, iletişimi, çatışma çözme becerilerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülen pek çok yaratıcı drama etkinliğine yer verilmesi planlanmaktadır.

1.1.3.1.15. İş Güvencesizliği

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi, iş gücü piyasasında yaşanan değişimler, ekonomik krizler sonucunda örgütlerin kapanmasına, küçülmesine, yeniden yapılandırılmasına ve esnek çalışma düzenlemelerine gidilmesine, özelleştirme ve taşeron uygulamalarında ciddi oranda artışa neden olmuştur. Örgütlerin bu değişimi işsizlik oranlarını arttırırken, çalışanlarında iş güvencesizliği ve buna bağlı olarak işsiz kalma korkusunu beraberinde getirmiştir (Çakır, 2007: 117).

İş güvencesizliği, *“mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsayan”* (Çakır, 2007: 120) ciddi bir stres kaynağıdır.

İşini kaybetme öncesi, işsizlik döneminin en ağır kısmı olarak kabul edilen işsizlik kaygısı, kısa ve uzun dönemde bireysel ve örgütsel anlamda pek çok etkiye sebep olur. Bireysel olarak kısa dönemde, iş doyumunu ve işe bağlılıkta azalmaya, uzun dönemde fiziksel ve psikolojik sağlığın zarar görmesine neden olmaktadır. Örgütsel olarak ise kısa dönemde, örgütsel bağlılık ve güven seviyesinde düşme, uzun dönemde iş performansını etkilenerek işten ayrılmaya kadar etki yapmaktadır (Sverke ve diğerlerinden aktaran Çakır, 2007: 129).

1.1.3.2. Bireysel Stres Kaynakları

İş stresinden bahsederken örgütsel stres kaynaklarının yanı sıra, diğer iş davranışlarında olduğu gibi, stresin yaşanmasında da bireysellik ve bireye görelilik önemli bir faktördür. Bir iş yerinde aynı koşullarda çalışan çalışanlar, aynı olay karşısında farklı algılara sahip oldukları için farklı tepkiler verebilirler. Bu farklılık kişinin kişilik yapısı, kişinin işe kattığı anlam ve işten beklentileri, yetiştirilme tarzı, yaşadığı deneyimler ve bu deneyimlerden çıkardığı anlamlar, sosyal yaşamı, cinsiyet, yaşı gibi pek çok faktör etki eder. Bu da bize iş stresi dahi olsa stresin yaşanmasında bireysel farklılığın önemini göstermektedir.

1.1.3.2.1. Kişilik

Kişilik yapısı stres düzeyini etkilediği gibi, kendi de başlı başına stres kaynağı olabilmektedir. Kişilik ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. En genel tanımıyla, “*Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir*” (Cüceloğlu, 2005: 404). Tanımda belirtildiği gibi her bireyin kendine özgü ve farklı bir yanı bulunmaktadır. Nasıl ki her bireyin kendine özgü ve farklı bir yanı var ise strese verdiği anlam ve tepkide kendine özgü ve farklıdır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, kişilik yapısı ile iş stresi arasında ciddi bir ilişki bulunmuştur. Bazı araştırmalarda stresten etkilenme derecesi bireyin kişilik yapısına bağlı olarak değişirken, bazen de bireyin kişilik yapısı başlı başına stres kaynağı olabilmektedir.

Fredman ve Rosenman, derinlemesine gözlem ve görüşme yöntemi ile A Tipi ve B Tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar arasında kalp hastalığı riskini araştırmıştır. Bu araştırma sonunda, A Tipi kişilik özelliğine sahip çalışanların, B Tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlara göre 2-3 kat daha fazla kalp ve buna bağlı damar hastalıklarına yakalandıklarını ortaya koymuşlardır (Aydın, 2014: 33).

A Tipi kişilik özelliğine sahip çalışanlar, sürekli zaman ile yarışan, sabırsız, pek çok işi aynı anda yapmaya çalışan, hızlı konuşan, karşısındakini dinlemeyen, rekabetçi, nitelikten çok niceliğe önem veren ve genelde başarılı kişilerdir. B Tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar ise, rahat, uyumlu, rekabetten uzak, telaşsız,

olaylara geniş bakış açısından bakan, ayrıntılara takılmayan ve daha az saldırgan kişilerdir. Stresi sadece A tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar değil, B Tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar da yaşarlar. Fakat strese verdiği tepkiler farklılık gösterir. B tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, zorlama ve tehdit ile karşı karşıyaya kaldıklarında daha soğukkanlı oldukları için daha az panik olurlar (Aytaç, 2009: 14).

Bazı araştırmalar, iş stresini içe-dışa dönük olma ve denetim odağına göre değerlendirmişlerdir. İçe dönük insanlar, işte yaşanan rol çatışmasından dışa dönük insanlara göre daha çok etkilendikleri için gerilimi ve stresi daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Denetim odağı, içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel denetim odağına sahip kişiler, çevresindeki olayları kendi kontrollerinde olduğunu düşünürken, dışsal denetim odağına sahip kişiler kontrolü dışsal faktöre atfederler. Bu nedenle, içseler stresli durumlarda, durumu kontrol edeceklerine inandıkları ve durumu değiştirmek için girişimde bulundukları için stresten etkilenme ve stresle başa çıkma çabaları daha yüksektir (Balcı, 2000: 16-17).

Bireyin, işi ile kişiliğinin uyumlu olması önemlidir. Çünkü kişi ile işinin uyum sağlamaması başlı başına bir stres kaynağıdır. Örneğin, içedönük kişilik özelliğine sahip bir bireyin sürekli insanlarla ilişki halinde olan müşteri ilişkilerinde çalıştırılması ya da ikna yeteneği güçlü birinin masa arkasında insan ilişkilerinden uzak çalıştırılması kişinin stres yaşamasına neden olabilir (Keser, 2013: 68). Dünyadaki ve Türkiye'deki istihdam sorunu zaman zaman kişilerin ihtiyaçlarını gidermek için istemedikleri ve kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmalarını gerektirebilmektedir. Bu noktada çalışanın kendini geliştirerek kendine uygun ve istediği işe geçebilmek için çaba sarf etmesi alternatif bir yol olarak değerlendirilebilir.

1.1.3.2.2. Yaş ve Cinsiyet

Her yaş döneminin kendine özgü stres kaynakları vardır. Fakat iş yaşamında özellikle yaştan ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde sıkıntılar biraz daha yoğunlaşmaktadır. Bu dönemlere denk gelen kadınlar için menopoza ve erkekler için andropoz dönemlerindeki hormonal değişiklikler çalışanları etkilemektedir. Gençlik

dönemlerindeki gibi fiziksel ve zihinsel performansa sahip olamayan çalışan, hormonal değişikliklerin de etkisiyle duygusal sorunlar ve hayal kırıklıkları yaşar (Ekinci ve Ekici' den aktaran Aytaç, 2009: 15).

Kadın ve erkeklerin stres tepkilerinin farklı olduğu, özellikle çocukluk dönemlerinde bu farkın belirginleştiği yapılan araştırmalar ile kanıtlanmıştır. Strese tepki olarak erkek çocuklar, kız çocuklarına göre daha saldırgan davranırken, kız çocukları ise strese karşı kaygılı ve çökkün tepkiler verir. Fakat bu ayrım orta yaş döneminde ortadan kalkmış, erkeklerin saldırgan tepkileri daha çok geri çekilme ve bastırma mekanizmalarının devreye girmesiyle farklılaşmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 47).

Son yıllarda erkeklerin egemen olduğu çalışma yaşamında kadınların sayısı giderek artmaktadır. Kadınlar çalışma hayatında, başta aile yaşamındaki sorumluluklar ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, şiddet vb. sebeplerden dolayı erkeklere göre şiddete daha çok maruz kalmaktadırlar (Ekinci ve Ekici' den aktaran Aytaç, 2009: 15).

Günümüzde kadınların çalışma yaşamına girmesi, geleneksel kadın ve erkek rollerinde farklılaşmaya neden olmaktadır. Geleneksel toplumda kadın, sadece aile, ev ve çocuk bakımından sorumluyken, kadının iş yaşamında aktif rol alması, rollerine yenisini eklemiştir. Bu da kadının sorumluluklarını arttırmış ve rol çatışması yaşamasına neden olmuştur. Sorumluluğu artan ve rol çatışması yaşayan kadın çalışan, iş yaşamında daha çok etkilenmeye başlamıştır (Keser, 2013: 118).

1.1.3.2.3. Aile Hayatı

Çalışanın aile hayatı, sosyal ilişkileri, özel hayatı iş yaşamını etki ettiği gibi iş yaşamı da bu alanlara etki etmektedir. Eş kaybı, eşlerin ayrılması, eşlerin biribileri üzerinde güç kurma isteği, taşınma, çocuk ya da çocuklarla kurulan ilişki, ailedeki herhangi bir kişinin rahatsızlığı gibi pek çok neden çalışanların stres yaşamalarına neden olmaktadır (Ekinci ve Ekici' den aktaran Aytaç, 2009: 15).

Son yıllarda bireyin hayatını idame ettirebilmesi için işin önemi ve değeri giderek artmakta ve iş-aile yaşamı dengesini kurmak zorlaşmaktadır. İşin bu kadar önemli ve değerli olması rekabetin artmasını da beraberinde getirmiştir. Artan

rekabete karşı çalışan işinde kendini daha çok geliştirmek zorunda kalmış, daha uzun ve yoğun çalışması gerekmiştir. Bu durumda aile ve sosyal hayatta geçirilen zamanı azaltmıştır. Birey iş yaşamında olduğu kadar aile yaşamında da önemli bir role sahiptir ve bu rolü yerine getirmede zaman çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma da bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır (Keser, 2013: 118-119). Evli ve aileye sahip çalışanlar ve bekar çalışanlar arasında yapılan bir çalışmada, her iki grubun stres düzeyleri karşılaştırılmıştır. Çalışma sonunda evli çalışanların stres düzeyi, fazla işten dolayı ailelerine zaman ayıramadıkları için bekarlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur (Düzgün, 2014: 51).

1.1.3.2.4. Zihinsel Etkinlik/ Zeka

Stresin, insanların zihinsel yeteneğinin tamamı olarak nitelendirilen zeka ile doğru bir orantısı vardır. Stresle başa çıkmak için organizma, çeşitli tepkiler vererek çevreye uyum sağlamaya çalışır. Benzer bir biçimde zekanın tanımlarında da uyumdan söz edilir. Bir tanımda zeka, “*Yeni durumlara ve uyaranlara uyabilme yeteneğidir*”. Kişinin zeka kapasitesi ne kadar yüksek olursa stresle başa çıkma kapasitesi o oranda artacaktır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 48). Zeka ve zihinsel etkinliğin genetik yönü olsa da kişinin yaşantıları ve çevresel faktörlerle sonradan da geliştirilebilir. Örneğin problem çözme odaklı olma bir kişilik özelliği iken, problem çözme becerileri geliştirmek bu kişilik özelliği ve zihinsel etkinliği sonradan farklı bir noktaya taşımaktır.

1.1.3.3. Diğer Stres Kaynakları

Küreselleşmeyle birlikte rekabetin artması işletmelerin maliyet baskısı yaşamalarına ve buna bağlı olarak maliyetleri düşürme çabalarına girmelerine neden olmuştur. Bu baskıdan kurtulmak isteyen işletmeler, çözümü iş gücü maliyetlerini azaltmakta bulmuşlardır. Bu nedenle işletmeler, küçülme ve dış kaynak kullanımına gitmiştir. Ayrıca teknolojinin gelişmesiyle insana olan ihtiyaç daha da azalmıştır. Tüm bu sebepler iş güvencesizliği, istihdam ve işsizlik sorunlarını beraberinde

getirerek çalışan ve çalışma hayatına katılmak isteyen bireyler için stres kaynağı olmuştur (Keser, 2013: 77).

Örgütlerin küçülmesi, çalışan ve pozisyon sayılarını azalttığı için işten çıkarmalara neden olmaktadır. İşten çıkarmalar, sadece işten çıkan için değil geride kalanları da olumsuz yönde etkilemektedir. Geride kalanlar, korku, suçluluk, kızgınlık, üzüntü, kaygı, stres, güvensizlik ve işten çıkarılma endişesi yaşamaktadır. Bu olumsuz duyguları yaşayan çalışanların örgüte olan güvenleri, adalet duyguları ve örgüte bağlılıkları azalmaktadır (Keser, 2013: 78-79).

Dış kaynak kullanımı, işletmelerin kendi uzmanlık alanlarına doğrudan girmeyen faaliyetleri dışarıdan tedarik etmesidir. En yaygın olarak kullanılan biçimi taşeron işçi çalıştırmaktır. Taşeron işçi çalıştıran firmalarda çalışan işçiler, her an işlerini kaybetme endişesi yaşarken, kendi işletmelerinde çalışan personelinde taşeron çalışmaya geçebilme endişesine neden olmaktadır. Bu baskı bireylerin yoğun stres yaşamasına buna bağlı olarak psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşamasına neden olmaktadır (Keser, 2013: 80-82).

Düşük maliyetli üretim anlayışı günümüzde esnek çalışma gibi yeni çalışma modellerini beraberinde getirmektedir. Her ne kadar çalışana esneklik sağladığı iddia edilse de, çalışanların tam zamanlı çalışmada sahip oldukları hakları kaybetmektedirler. Tele çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışmayı kapsayan esnek çalışma iş güvencesizliğini beraberinde getirdiği için çalışanların stres yaşamalarına neden olmaktadır (Keser, 2013: 95).

Teknolojik gelişmelerde stres kaynağı olmaktadır. İnsanların yerini teknolojinin alması çalışanların işten çıkarılmalarına neden olmaktadır. Ayrıca sürekli teknolojiye uyum sağlama, teknolojik hıza yetişme gibi sebeplerle çalışanlar üstlerinde baskı hissetmekte bu da onların stres yaşamalarına neden olmaktadır (Keser, 2013: 84-85).

Ekonomik gelişmeler, artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi, bireyde, tehlike ve korkuların oluşmasına neden olmaktadır. Ekonomik krizler nedeniyle "Yarın ne olacak?" endişesi ile yaşayan bireyler, istikbalinden emin olmayan ve güvenlik duygusunun eksikliğini hisseden insanlara dönüşmektedir (Ergül, 2012: 14). Ayrıca bu belirsizlikler, krizler, işsizlik ve işten çıkarılma durumları, hayat pahalılığı, enflasyon ve düşük yaşam düzeyi, bireyin temel

gereksinimlerini karşılama konusundaki yetersizlikler, birer stres kaynaklarıdır. Gelir düzeyini yükseltmek için “fazla mesai” veya “ek iş” uygulamaları, iş görende yorgunluğa, gerilim ve strese neden olmaktadır (Şakar Başkaya, 2009: 17).

İktidarın sürekli olarak değişmesi, hem ülke ekonomisine önemli düzeyde zarar vermekte hem de belirsizlik ve güvensizlik duygusunu arttırdığı için strese neden olmaktadır (Tanşu, 2009: 19). Ayrıca oturmuş bir demokrasi anlayışının olmadığı ülkelerde belirsiz politikalar, demokratik tutumu özümsemiş bireylerin o ülkelere aitlik hislerini ciddi oranda zedelemektedir. Ve bu zedelenme kişiler ve toplum üzerinde stres yaratmakta ve insan kaynağının etkili bir biçimde kullanılmasını engellemektedir (Ergül, 2012: 14).

Toplumdaki sosyal ve kültürel değişimlerin hızlı olması stres kaynakları arasında yer almaktadır. Yapılan araştırmalar insanların yavaş değişimlere adapte olurken, hızlı değişimlerde toplumların kendilerine ait gelenek, kültür, değer ve inançlarında değişim yarattığı için çatışmaya neden olduğunu ortaya koymuştur (Bingöl, 2013: 26).

Yukarıda pek çok stres kaynağı yer almaktadır. Fakat bunların hiçbiri tek başına iş stresini etkilememektedir. Cooper ve Marshal (1957)’ a göre, iş stresini bireysel, kurumsal, çevresel birçok değişken etkileşerek birlikte etki eder. Bu noktada hangi değişkenin daha çok etkilediği konusunu net bir şekilde belirlemek mümkün değildir (Mavili Aktaş, 2001: 32). Stres kaynaklarını bilmek bu kaynakları değiştirmek için bir noktaya kadar stres ile başa çıkmada önemlidir. Sebebi bilinen bir sorun ile başa çıkmak bilinmeyene göre daha kolaydır. Aynı şekilde stresin yarattığı sonuçları da bilmek stresi değerlendirmek için bize yol gösterir. Stresin her bir sonucu bize stres ile başa çıkmamız için bir alarm niteliğindedir. Sonuçlar daha da kötü düzeye gelmeden stres ile başa çıkılması gerekmektedir.

1.1.4. İş Stresinin Sonuçları

Stresin olmadığı bir iş yerinde başarı ve performanstan söz etmek mümkün değildir. Orta düzey stres, çalışanın en verimli olduğu, en iyi performansı ve yaratıcılığını gösterdiği stres düzeyidir. Düşük stres seviyesi çalışanda yeteri kadar gerilim ve uyarı etki yaratmayacağı için kapasitesinin çok azını kullanarak edilgen

hale düşmektedir. Öte yandan yüksek streste bireyin performansını düşürmektedir. Bu durumda birey performansını, işinin yerine yüksek olan stres seviyesini azaltmaya harcayacaktır. Bu da işe devamsızlık etme, işten ayrılma, alkol-ilaç bağımlılığı, saldırganlık gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Balcı, 2000: 26). Bu bölümde stresin örgütsel ve bireysel sonuçları ele alınacaktır.

1.1.4.1. Stresin Örgütsel Sonuçları

İş stresinin sadece fiziksel ve psikolojik sonuçları yoktur. Çalışanları ve örgütleri etkileyen örgütsel sonuçları da vardır. Çalışanların performansının düşmesi, işten ayrılma oranının yükselmesi, iş kazalarının artması, işe geç kalma ve devam etmeme gibi iş stresinin örgütsel sonuçlarından bazılarıdır. (Tanşu, 2009: 56). Ayrıca iş stresi, örgütün etkinliğini ve verimliliğini azaltmasından, önemli maddi kayıplara, örgütsel iklimin soğuklaştırmasından, işgücü devir hızının arttırmasına, kalitenin azalmasından, iş kazalarının arttırmasına kadar geniş sonuçları olan bir olgudur (Ergül, 2012: 32). Bu nedenle aşağıda stresin örgütsel sonuçları geniş şekilde ele alınmıştır.

1.1.4.1.1. Performans/Verimlilik Düşüklüğü ve Yabancılaşma

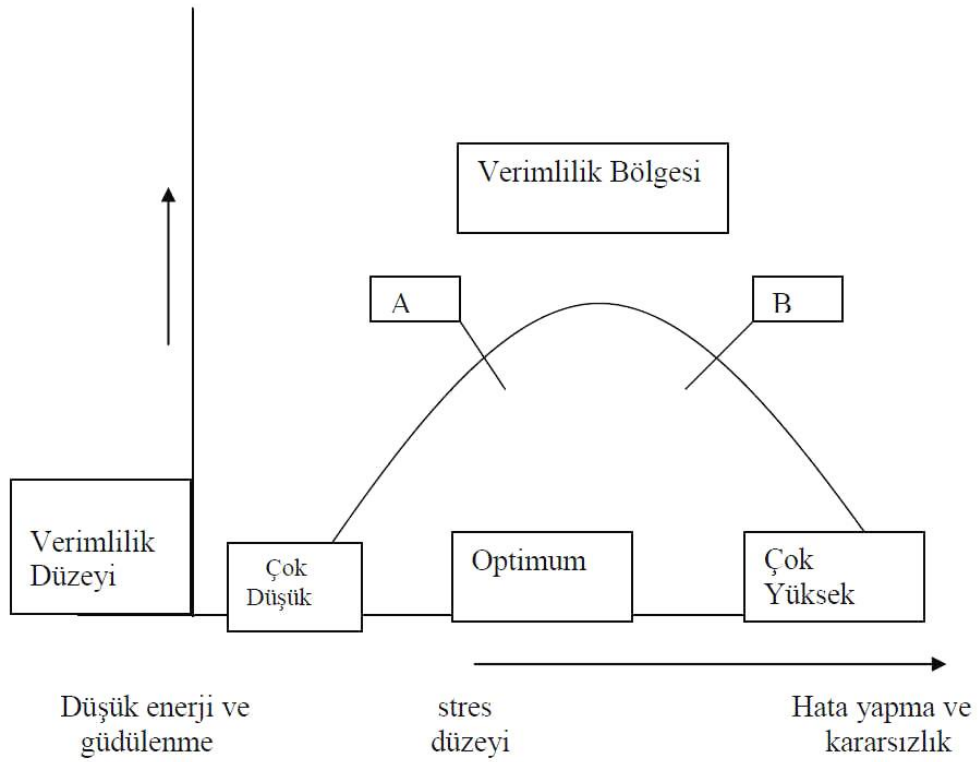
İş stresi, verimlilik ve performansı düşürmesi ve çalışanları yabancılaştırması ile örgütte iki boyutta olumsuz etki yaratır. Verimlilik ve performansın düşmesi işveren için mali külfeti beraberinde getirir. Yüksek düzeydeki stres, çalışanın fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlığını bozduğu için bu da beraberinde, örgütte hastalıkların çoğalmasına, iş kazalarına, iş gücü kayıplarına, sağlık giderlerine, tazminat ödemelerine neden olmaktadır. ABD ve İngiltere’de yapılmış araştırmalarda, hastalıkların %75’inin başa çıkılamayan stresten meydana geldiği, iş stresinin maliyetleri yükselterek ekonomik kayıplara neden olduğunu ortaya koymuştur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

İş stresinin bir diğer boyutu olan yabancılaşma, örgütlerde verimliliği ve performansı arttıracak olan çalışanın yaşadığı olumsuz bir duygudur (Okutan ve

Tengilimoğlu, 2002: 22). İş yaşamının hızlı değişimi ve çalışanın bu hıza yetişme kaygısı, işin rasyonel doğası, kişisel ve örgütsel rollerin sık değişimi, kişinin sosyal ihtiyaçlarının karşılanmaması, çalışanın stresten daha çok etkilenmesine ve kendi üzerindeki denetimi kaybetmesine neden olarak işe karşı yabancılaşmaktadır. Yabancılaşan ve yalnızca işte bulunmak için işe gelen çalışanın, iş ve yaşam tatminin kaybolmasını, düşük üretkenliği, düşük motivasyonu, iş ve örgüte karşı düşük sadakati, işten kaçma, işten soğumayı ve düşük örgütsel sağlık algısını beraberinde getirir (Tutar, 2010: 183).

Modern işverenler kaliteli, ucuz, verimli hizmet vermek ve yapılan üretimi artırmak çabasındadırlar. Konu bu olunca da işverenlerin bir görevi de, iş ortamında stresi uygun yani optimum bir düzeyde tutmaktır (Balcı, 2000: 26).

Şekil 1: Stres ve Performans İlişkisi



Kaynak: Bingöl, 2013: 33.

Şekil 1’ de gösterildiği gibi verimlilik, çalışanlar üzerindeki orta düzeydeyken en uygun durumdadır. Bu durumda çalışan yaratıcılığını ve performansını en üst düzeyde kullanmaktadır. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin en iyi performansını orta

stres seviyesinde sergilediklerini göstermiştir. Şekilde görüldüğü gibi stresin çok fazla da çok az da olması benzer şekilde verimi düşürmektedir. Örneğin yoğun ve çok stresli düzeyde çalışan bir yöneticinin verimi düşeceği gibi, yetersiz stres düzeyine sahip bir yöneticinin de verimliliği düşük olacaktır. Bu yöneticilerin verimli olabilmeleri için, optimum seviyede yani şekilde belirtilmiş A veya B bölgelerinde olmaları gerekir (Bingöl, 2013: 34).

1.1.4.1.2. İşe Geç Gitme ve İşe Devamsızlık

İşe geç gitme, bireysel stres sonucunun davranışsal boyutu gibi gözüke de kişinin örgüte doğrudan yansıttığı, işten işe, kişiden kişiye değişiklik gösteren bir durumdur. Konuyla ilgili çok araştırma yapılmadığı için, işe geç gitmenin stresten uzak kalmak için mi yoksa çalışanın evinin işe uzak olmasından dolayı mı yapıldığı bilinmemekle birlikte, stres ile bağlantısı olduğu düşünülmektedir (Soysal, 2009: 29).

İşe devamsızlık ise, çalışanın izin veya normal yıllık tatiller dışında, çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işe gelmeme durumudur (Soysal, 2009: 29). İşe devamsızlığın pek çok nedeni olsa da, yapılan bir araştırmada, işe devamsızlık yapan çalışanların % 40' ının stresten kaynaklanan hastalıklardan dolayı devamsızlık yaptığını ortaya koymuştur (Arıkan, 2009: 34). Uzun süre stresin yoğun olduğu bir iş yerinde çalışmak, çalışanların işe bağlılığını ve iş tatminlerini düşürdüğü için, çalışanlar stresten kaçmak amacıyla çalıştıkları yerden uzak durma isteği duyarlar (Soysal, 2009: 29).

1.1.4.1.3. İş Kazaları

Örgütsel stres kaynakları bölümünde bahsedildiği gibi stres iş kazalarına neden olurken, iş kazalarının yoğun olduğu sektörlerde de iş kazaları riski nedeniyle stres daha fazla görülmektedir.

Çalışanların işlerini yaparken karşılaşılabilecekleri tehlikeli durumlara iş kazaları denmektedir. İnşaat, madencilik, metalurji, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi bazı sektörlerde tehlike yüksek seviyededir ve kaza olma ihtimali yüksektir (Türkgüngör, 2009: 73). Stres, iş kazalarına ve sakatlanmalara

neden olmaktadır. İş kazalarının getirdiği manevi zarara artı olarak hem kamu hem de özel sektöre yüklü bir mali zarar yaratır (Özalp, 2014: 37).

Yapılan araştırmalar, tek sebep olmasa da iş stresiyle iş kazaları arasında yüksek bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Ivancevich ve Matteson'un (1996) yaptığı bir araştırmada; iş kazalarının yaklaşık %75 ile %85'inin nedeninin stres ile başa çıkma konusunda bireysel ve örgütsel yetersizliğin olduğunu bulmuştur (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

1.1.4.1.4. İş Gücü Devri

İş gücü devri, *“Bir örgütte belirli bir dönemde işten ayrılan veya uzaklaştırılan toplam iş gören sayısının aynı döneme ait çalıştırılan ortalama iş gören sayısına bölümünün yüzdesel ifadesidir”*. Eğer ki bir işletme çok sık personel değiştiriyorsa yani iş görenler işletmeye çok sık girip çıkıyorsa, o işletmede iş gören devir oranı yüksektir (Soysal, 2009: 29). İş gücü devir oranının yüksekliği, stresin önemli yansımalarından birisidir. Albrect'in (1988) yaptığı bir araştırmada, bir işletmede her üç işten ayrılan çalışandan birinin, doğrudan ya da dolaylı olarak strese bağlı nedenlerden dolayı işten ayrıldığını ortaya koymuştur. Özellikle fiziksel çalışma koşulları elverişsiz ortamlarda çalışanlar, aradıkları koşulları bulamadıkları için stres yaşayarak bu koşullardan uzaklaşmak için işten ayrılmayı tercih etmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

1.1.4.1.5 Tükenmişlik

Tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olarak tanımlanır (Soysal, 2009: 31). Stres yapıcı örgütsel koşullar nedeniyle ortaya çıkan tükenmişlik, çalışma yaşamının değişik evrelerinde kendini gösteren olumsuz bir duygusal tepkidir. Tükenmişlik kendini, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olarak üç boyutta gösterir. İlk boyutta kişi, enerjisinin yoğun bir şekilde azaldığını ve duygusal olarak kaynaklarının bittiğini hissettiği zaman duygusal tükenmişlik yaşar. İkinci boyutta kişi, çalıştığı kişilere karşı sanki insan değil de birer nesne gibi görüp davranmaya başladığı zaman duyarsızlaşma yaşar. Üçüncü boyutta

ise kişinin kendi öz değerlendirmesi olumsuz olduğu zaman kişisel başarıda düşmeyle kendini gösterir (Torun, 1997: 47).

Pek çok tükenme belirtisi vardır. Bunlardan bazıları; uykuda düzensizlik, canlılığın kaybolması, somatik ağrılar, öfke patlamaları, sinirlilik hali, kendini yalnız, çaresiz ve engellenmiş hissetme, pek çok şeye şüphe ile yaklaşma, eskisi gibi cesaretli olamama ve her şeyden çok çabuk sıkılmadır. Çalışan, duygusal olarak tükendiği zaman, duygusal bir yorgunluk yaşamaktadır. İnsanlara eskisi kadar sorumlu ve verici davranmadığını düşünür ve işe gitme zorunluluğu kaygı yaratır. Duyarsızlaşan çalışan, çalıştığı örgüte ve örgüt çalışanlarına mesafeli, umursamaz ve alaycı davranır. Kişisel başarısı düşen çalışan ise, başarı ve yetenek duygularında azalma olur, işinde gerileme kaydettiğini düşünerek suçluluk ve çabasının işe yaramaz olduğunu hisseder (Torun, 1997: 47).

1.1.4.2. Stresin Bireysel Sonuçları

Stresin belirtileri kişiden kişiye değişen, her aşamada farklılık gösteren çelişik ve karmaşık bir durumdur (Telman'dan aktaran Aydın, 2008: 80). Kişi tehlikelere karşı bireysel bütünlüğünü sağlamak adına stres tepkisi verirken, özellikle zihinsel anlamda başarılı bir mücadele verilmesi gerekir. Başarısız bir mücadelede stres ile başa çıkılamadığı için stres birikir ve yoğunlaşır. Bu da kişide davranış düzeyinde olumsuz belirtilere neden olur (Baltaş ve Baltaş, 1991: 31). Bu belirtiler kişinin en temel yaşam alanları olan, iş, özel ve sosyal yaşam alanlarını olumsuz yönde etkiler.

Stres, daha öncede belirtildiği gibi kısa ve uzun dönem maruz kalmaya göre farklılık göstermektedir. Stresin birey üzerinde fizyolojik olarak kısa süreli etkileri; kasların gerilmesi, kalp atışlarının ve kan basıncının artmasıdır. Kısa süreli duygusal etkileri; kaygı, karamsarlık ve kızgınlıktır. Kısa süreli zihinsel etkileri de; unutkanlık ve dikkat toplayamamadır. Stres ile başa çıkılmaz ve süre olarak uzun sürerse, kronikleşmekte ve ciddi hastalıklara neden olmaktadır. Stresin uzun süreli fizyolojik etkileri; kronik hastalıklar, baş ağrısı, hipertansiyon ve kalp hastalıklarıdır. Uzun süreli duygusal etkileri; kaygı bozuklukları ve depresyon, fobiler, kişilik değişikliği ve psikolojik hastalıklardır. Uzun süreli zihinsel etkileri; düşünce ve hafıza kusurları, obsesif düşünceler ve uyku bozukluklarıdır. Tüm bu belirtilerin sonucunda da

bireyde üretkenlikte azalması, zevk alamama ve yakın ilişkilerden uzaklaşma görülür (Baltaş ve Baltaş, 1991: 30).

Aydın (2008), stres belirtilerini fiziksel stres belirtileri, davranışsal stres belirtileri ve psikolojik stres belirtileri olmak üzere üç başlıkta incelemiştir. Bu belirtiler;

- Fiziksel Stres Belirtiler: Tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı gibi daha çok fiziksel nitelik taşıyan belirtilerdir (Aydın, 2008: 81).
- Davranışsal Belirtiler: Uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık veya aşırı yeme, sigara ve alkol kullanımı gibi daha çok dışarıdan gözlenebilen ve iş gören davranışlarına yansıyan belirtilerdir (Aydın, 2008: 85).
- Psikolojik Belirtiler: Gerginlik, geçimsizlik, işbirliğinden kaçma (çekilme), endişe, yetersizlik duygusu ve yersiz telaştır (Aydın, 2008: 89).

Yukarıda bahsedilen bireysel ve örgütsel sonuçlar maddi, manevi hem bireyi hem de örgütü olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle stresin yarattığı olumsuz sonuçları azaltmak ve yok etmek için stres ile başa çıkmak gerekmektedir.

1.2. İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iş sağlığı ve çalışma şartlarını, “*Her türlü işte çalışanların, bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeyde yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek; çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak, her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun yere yerleştirmek ve orada muhafaza etmek*” olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamada, sağlıklı olmanın sadece hastalık ve fiziksel olmadığı, önleyici ve ruhsal sağlığında önemli olduğu belirtilmektedir. Bu amaçla çalışanların, her türlü ihtiyacı önemseyip, iş ve sosyal hayatta doyumlu yaşamaları için çalışma şartlarının düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 77). Bu çerçevede düşünüldüğünde, başa çıkılmayan ve yüksek düzeydeki iş stresi de bireysel ve örgütsel sonuçları itibari ile

iş sağlığını ve çalışma şartlarını etkilemektedir. Bu nedenle iş yerlerinde çalışanların sağlığı için iş stresinin yönetilmesi gerekmektedir.

Çalışanların hayatının bir parçası olan iş stresi, gerek iş yerinde gerek iş dışında çalışanların her gün karşılaştıkları bir sorundur. İşe giderken yolda harcanan zaman, yoğun trafik, iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar gibi pek çok stres faktörü vardır. Bu stres faktörleri hem günlük hayatımızı etkisi altına almakta hem de bizi etkilemektedir (İlgar, 2001: 72). Bu nedenle stresi işlevsel yollarla yönetmek gerekir.

Stres yönetimi; “*Stresle başa çıkmak amacıyla, yaşam kalitesini artırmak ve duruma verilen tepkileri değiştirmektir*” (Güçlü, 2001: 101). Tanımda bahsedildiği gibi stres yönetimi, stresi tamamen yok edip ondan kaçmak değil, yaşamımızı daha verimli, sağlıklı ve doyumlu yaşamak için strese karşı olumlu bir güç oluşturmaktır. İnsanoğlu, ruh ve beden sağlığını korumak, üretmek ve verimli bir biçimde hayatta kalmak ister. Bunun için stresi ortalama düzeyde tutarak, stres yönetimi yapmak bir zorunluluktur (Özbek, 2008: 63). Stres yönetiminde 3 amaç vardır (Aydın, 2004: 58):

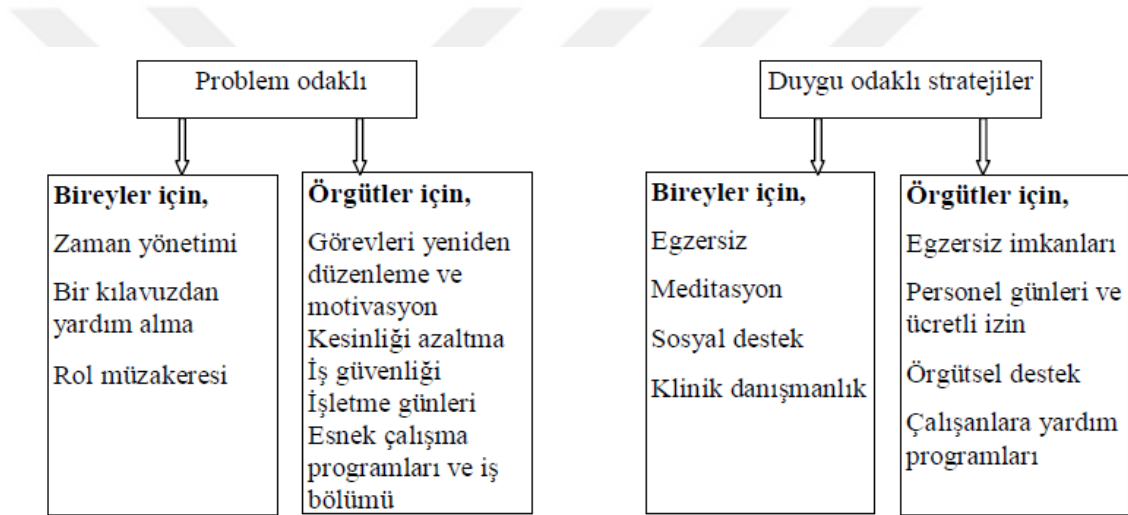
- “*Stres nedenlerini ortadan kaldırmak ve kontrol altına almak*”
- “*Stres etkilerini yok etmek*”
- “*Bireyi, strese karşı daha güçlü kılarak direncini arttırmak*” dır.

Stresle başa çıkma yollarının oluşturulmasının ana amacı, olumsuz stresin etkilerini azaltmaktır. Bu yüzden stresle başa çıkmak için birçok strateji öne sürülmüştür. Bunlardan bazıları işlevsel, bazıları değildir (Yurtsever, 2009: 111). Çalışma hayatında stresle başa çıkmak için bazen bireyler sigaraya, yemeğe, alkole, ilaca yönelmekte, strese tepki olarak, içine kapanmakta, pasifleşmektedir. Bazen sorunlarını tümüyle yok sayarak, olayların dışına çıkmaktadır. Bir başka stresle başa çıkma biçimi ise aşırı tepki vermektir. Öfke nöbetleri kinci olma, kaygılanma vb. davranışlar aşırı tepki biçimleridir. Başka bir başa çıkma yöntemi, stres karşısında hiç tepki göstermeyip, yaşanan sıkıntıyı içinde biriktirmektir (Ergül, 2012: 34). Bunlar stres ile başa çıkmada işlevsel olmayan yöntemlerdir. Stres ile gerçek anlamda başa çıkmak için kaçmak değil mücadele etmek gerekir.

Stresle başa çıkma stratejileri Şekil 2’de gösterildiği gibi, problem ve duygu odaklı olmak üzere iki grupta incelenir. Problem odaklı yaklaşım stres kaynakları

üzerinde dururken, duygu odaklı yaklaşım stres kaynaklarına olumlu yönleri ile bakmak üzerine odaklanmıştır. Duygu odaklı yaklaşımda olumlu yönleriyle bakmak, günlük hayatta karşılaşılan olaylara “Daha kötüsü de olabilirdi!”, “Her işte bir hayır vardır!” biçiminde düşünerek, olayın pozitif yönlerine odaklanmaktır. Problem odaklı yaklaşım ise stresin üzerine giderek çözüm bulmaya çalışır. Araştırmalar her iki stratejinin de işlevsel olduğunu ortaya koysalar da, problem odaklı yaklaşımın stresi temelinden çözmeye çalıştığı için daha optimistik ve daha başarılı olduğu bilinmektedir (Aydın, 2002: 145).

Şekil 2: Stres Yönetimi Stratejileri



Kaynak: Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 68.

Şekil 2’ de de görüldüğü gibi başa çıkma stratejilerinde, problem ve duygu odaklı stratejilerin yanı sıra iş stresi ile başa çıkmada örgütsel ve bireysel başa çıkma yolları vardır. Bu araştırmada başa çıkma yolları örgütsel ve bireysel başa çıkma yolları olarak iki bölümde incelenecektir.

1.2.1. İş Stresi İle Örgütsel Başa Çıkma Yolları

İş stresinin, işletmede iyi yürümeyen insan ilişkileri, hatalı kariyer çalışmaları, yetersiz fiziksel yapı, rol çatışmaları ve belirsizliği gibi örgütsel

kaynaklar tarafından da etkilendiğini daha önceki bölümlerde bahsedilmişti. Bu bölümde ise iş stresi ile örgütsel bağlamda nasıl başa çıkılacağından bahsedilecektir.

İş stresi, bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bakımından baş edilmesi gereken bir durumdur. Örgütlerde iş stresi ile baş edilmezse, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı etkilenmektedir. Ayrıca çalışanın iş başarısını ve mutluluğunu da etkileyerek performansının düşmesine neden olmaktadır. İş stresi sadece çalışanı yani işgöreni değil aynı zamanda işvereni de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle işverende bu süreçte yer alarak, stresin örgütsel düzeyde yönetilmesi gerekmektedir.

Örgütsel stres yönetiminde, ruhsal ve davranışsal sıkıntılara neden olan bireysel ve örgütsel düzeydeki stresle başa çıkmak esastır. Burada yapılması gereken stresi tamamen önlemek ya da yok etmek değil, stres kaynaklarını tanıyarak ve anlayarak stresin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini mümkünse yok etmek değilse de en aza indirmektir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26). Bu süreçte işveren ya da yöneticileri de dahil ederek, onlarında stresle baş etme ve yöneticilik becerilerini desteklemek gerekir

Hellriegel ve Diğerleri (1995), örgütsel olarak stres ile mücadelede izlenecek yolları aşamalar halinde ele almışlardır. Onlara göre, bütün örgütlerin yapıları, kültürleri ve özellikleri farklı olacağı için örgütsel stres kaynaklarda farklı olmaktadır. Bu nedenle stres ile mücadelede öncelikle Şekil 3’de görüldüğü gibi, stres kaynaklarının belirlenmesi gerekmektedir. İkinci olarak belirlenen stres kaynaklarını azaltmak ya da yok etmek için çeşitli yöntem ve stratejiler belirlenmelidir. Bu yöntem ve stratejiler, stres deneyimi kazandırmak için çalışanlar ile paylaşılmalıdır. Çünkü çalışanları stresi deneyimlemeden sürecin içine dahil etmek çok mümkün değildir. Bir yandan da örgüt yönetimi, stresin sonuçları hakkında çalışanlara bilgi vererek, onlarla iletişim içinde olmalıdır. Gelişmeler hakkında sürekli bilgi vererek, onlardan da bilgi alarak en etkili stresle başa çıkma yöntemlerini bulmaya çalışmalıdırlar (Soysal, 2009: 32-33).

Şekil 3: Stresle Mücadele Aşamaları



Kaynak: Helliriegel ve diğerlerinden Aktaran Soysal, 2009: 33.

Örgütsel stres yönetiminde, belirli aşamalarla başa çıkılabileceği gibi, bu süreçte kullanılabilecek çeşitli yaklaşımlar da mevcuttur. Bu yaklaşımlar aşağıda ele alınmıştır.

1.2.1.1. Örgütsel Stres Olgusunun Kabulü

Örgütlerde stres ile başa çıkılması için, öncelikle yöneticilerin personelinin çok iyi gözlemleyerek stresin kaynaklarını ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkiyi bilmeleri gerekmektedir. Bu bilgiyi edinmek için yöneticilerin zaman zaman yaptığı toplantılarda çalışanların sıkıntılarını dinlemeli ve bu sıkıntıları giderecek çözüm önerilerini tartışarak gerekli önlemleri almalıdırlar. Sıkıntıların bu şekilde açıklıkla paylaşılması hem örgütsel iletişime katkı sağlarken hem de yöneticilerin sorun çözmeye yönelik daha etkili olmalarını sağlayacaktır (Çelik, 2010: 288).

1.2.1.2. Çalışma Ortamının İyileştirilmesi

Çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışanların hem verimliliğini ve motivasyonunu arttırarak hem de stres ile başa çıkmalarında fayda sağlamaktadır. İş yerindeki bu iyileştirmeler, iyi bir aydınlatma, doğru renk seçimi, gürültü düzeyinin uygun olması, ısı ve nem oranlarının çalışanların sağlığına uygun ayarlanması ve

ergonomik çalışma düzeni yoluyla gerçekleştirilebilir. Ayrıca çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş kazalarının olma ihtimalini ve sayısını da azaltır (Soysal, 2009: 33).

1.2.1.3. İş Görevlerinin Yeniden Düzenlenmesi

Çalışanların ihtiyaçlarına uygun özenle yapılmış iş zenginleştirme, iş genişletme ve işi yeniden tasarlama gibi görevsel düzenlemeler, iş motivasyonunu yükselterek iş stresiyle başa çıkmada etkili bir yöntemdir (Okutan ve Temgilioğlu, 2002: 26).

İş zenginleştirme, “*Çalışanların işin başlangıcından sonuna kadar farklı kademelerinde görev alarak, daha fazla sorumluluk taşımasını amaçlar*” (Telman ve Ünsal, 2004: 144). Burada amaç, çalışanın kendi işini planlama, örgütleme, denetleme konusunda daha fazla yetki ve sorumluluk vererek, rutin işlerden dolayı oluşan stresi azaltmaktır. Bu yöntem sayesinde çalışan, işinde daha fazla performans, tatmin ve katılım sağlayacaktır (Soysal, 2009: 34).

İş genişletme, “*Çalışanın yerine getirdiği iş veya görevlerin sınırını ve alanını arttırmaktır*” (Şimşek ve Öge, 2001: 102). Bu yöntemle amaçlanan; genişletilmiş olan işlerin çalışanların can sıkıntısı ve tatminsizlikleri azaltarak motivasyonunu arttırırken, artan verimlilik ile yüksek düzeyde işe katılım sağlanmasıdır.

İş yeniden tasarlama, “*İşin, çalışma grubu dikkate alınarak yatay ve dikey genişletilmesidir*” (Soysal, 2009: 34). Bu yöntemle, çeşitli çalışma grupları bulunmakta ve tüm çalışma grupları üretimden sorumlu olmaktadır. Çalışma gruplarında görev alan çalışanlar, bir gruba ait olduğu ve kendi işini daha fazla kontrol edebildiği için, psikolojik ihtiyaçlarını doyurarak iş stresi ile başa çıkmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 146-147).

1.2.1.4. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

Örgütlerde çalışana verilen rollerin ve beklentilerin belirsiz olması, açık ve net bilgi verilmemesi rol çatışmalarına neden olmaktadır. Bu da beraberinde kişiler arası çatışmaya neden olduğu için stres yaratmaktadır (Aydın, 2008: 159). Rol belirsizliği ve kişiler arası çatışmayı önlemek adına, yetecek düzeyde iş başı eğitimi

yapılması ve çalışanlara neler yapmaları gerektiğini belirten açık ve net görev tarifleri verilmesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin de davranış, tutum ve değerlerinin bu çalışmalar yönünde değiştirilmesi gerekmektedir (Soysal, 2009: 36).

1.2.1.5. Örgütsel Adalet Sağlama

Örgütsel adalet, çalışanların maaş ve ücretinden, terfi imkanına, kariyer planlamadan, yönetici yaklaşımına kadar, hak ettikleri çaba ve katkılara sahip olma durumudur. Bir iş yerinde çalışanlar tarafından örgütsel adalet olumlu algılanması önemlidir. Algı olumlu olduğunda, örgütsel sorumlulukta artış, çalışanlarda güven duygusunun gelişimi, grup dinamiği ve örgüt içi uygulamalarda herkesin etkin katılımının gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşın örgütsel adaletin olumsuz algılanması ise bireysel çıkarların ön plana çıkmasına, çatışmaya, saldırgan davranışlara, iş tatminsizliğine, zayıf örgütsel bağlılığa, işe geç kalmalara ve işe devamsızlıklara neden olabildiği için stres düzeyini arttırmaktadır (Çelik, 2010: 294-295).

Örgütsel adaletin oluşması için, yöneticilerin öncelikle çalışanlarının gösterdikleri çaba ve katkılara karşılık olarak kazanımlarını uygun yöntemler kullanarak, objektif ve adaletli bir şekilde dağıtmaları gerekir. İşlem ve dağıtım adaleti diye de isimlendirilen bu süreçler, çalışanın adalet algısının belirleyicisidir (Çelik, 2010: 295).

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, iş yerlerinde bazen eşitliğin adalet olmadığıdır. Mesela yapılan işin güçlüğü, tamamlanma süresi veya ürün kalitesi dikkate alınmadan herkese eşit ücret ödenmesi çalışanlar arasında adaletsizlik olarak değerlendirilebilir (Şimşek, 2010: 294). Bu nedenle örgütlerde bilimsel ve adil bir ücret yönetimi sistemi kurulması için, iş değerlemesi yapılarak, ‘eşit değerde işe eşit ücret’ ilkesi hayata geçirilmelidir (Uyargil ve diğerleri, 2009: 342). Ayrıca maaş ve ücret tespit edilirken, geçim koşulları gözden geçirilip, çalışanların insanca yaşayabilmeleri için gerekli sınırın üzerinde bir miktar belirlenmesi önemlidir (Çelik, 2010: 290).

Çalışanlar, kariyer planlama ve terfi sürecinde de adil bir yaklaşım beklerler. Terfi süreci çalışan için başlı başına bir stres kaynağı olurken, bu süreçte kendisine

haksızlık yapıldığına da inanıyorsa fazladan stres yaşar. Çünkü terfi çalışan için bir başarı göstergesidir. Terfi beraberinde statü ve maaş artışı, yeni sorumluluklar, farklı becerileri kullanmayı getirdiği için önemlidir. İşletmelerin terfi sürecinde, terfi edilecek pozisyon için gerekli aday özelliklerini nesnel biçimde belirlemeleri ve bu özelliklere uygun adaylar arasında adil bir değerlendirme yapmaları gerekir. Tüm çalışanlar terfi süreci sonunda, terfi edilen kişilerin ne için seçildiğini bilmeleri gerekir (Telman ve Ünsal, 2004: 42).

Çalışanlara yöneticileri tarafından eşit davranılıyor algısı da örgütsel adalet algısı için önemlidir. Bu algının oluşması için yöneticilerin, çalışanlarına karşı aynı seviyede yaklaşması gerekmektedir. Yöneticilerin, çalışanların fikir ve önerilerini dikkate alarak geri bildirimlerini uygun bir dille yapması, kendi beklentilerini yine aynı uygunlukta çalışana aktarması, kendini açık ve net bir şekilde ifade etmesi bu algıya olumlu katkı sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004: 43).

1.2.1.6. Katılımlı Yönetim

Örgütlerde kapalı iletişimin olduğu, merkezi, bürokrasinin ve resmiyetin fazla olduğu bir yapı, esnek ve kişiye özgü olmayan bir örgüt iklimi çalışanlar üzerinde önemli stres kaynağıdır.

Yapılan araştırmalar, iş ortamlarında sırf yönetim tarzı ve yönetici tavırlarının iyi olması, ücret gibi en önemli motivasyon kaynağının yetersizliğinde bile çalışanları motive edip, iş tatminlerini arttırdığını ortaya koymuştur. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarla örgüt ile ilgili bilgileri paylaşarak, onları da örgütün karar alma sürecine katmaları gerekmektedir. Çalışan tarafından kararlara katılım imkanı, örgütte demokratik bir ortam, çalışan ve yönetim arasında işbirliği ve iletişimi geliştirerek, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu da daha verimli ve yönetsel anlamda daha etkin bir örgüt iklimi oluşmasını sağlayarak çalışanların stresi ile başa çıkmasına destek olmaktadır (Soysal, 2009: 37).

1.2.1.7. Sosyal Destek

Sosyal destek, kişinin temel sosyal ihtiyaçlarını, duygusal, bilişsel ve araçsal olarak diğer insanlarla yakın bağlar kurarak karşılamasıdır. Bu destek, iş yerinde kurulan yakın arkadaşlık ve amirlerle kurulan iyi ilişkileri içerdiği gibi iş dışındaki aile, arkadaşlık, komşuluk ilişkilerini de kapsar. Ayrıca dernek ve sosyal grup üyelikleri de sosyal desteğin içinde yer alır (Aydın, 2004: 60).

İş yerlerindeki sosyal destek, bireylerin kendi aralarındaki ve bireylerin örgüt arasındaki ilişkileri geliştirir. Bu durum, bir yandan kişiler arası yakınlığı ve psikolojik desteği, bir yandan da örgütlerde katılımlı yönetim anlayışına katkı sağladığı için stres ile başa çıkmada önemli bir işleve sahiptir. Sosyal desteğin stresle başa çıkmada iki yönlü faydası vardır. İlki, destek gören çalışanın stres seviyesini azaltarak psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumlu etkilemesi, ikincisi ise kişinin yeni bir stres yaratan durum ile karşılaştığında baş etme mekanizmalarında daha başarılı olmasını sağlamasıdır (Aydın, 2004: 60).

1.2.1.8. İş Yerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak

Yapılan çalışmalarda, iş yerinde mizah anlayışının olmasının ve çalışanları neşelendiren aktivitelerin arttırılmasının, çalışanların verimliliklerini ve sağlıklarını olumlu yönde arttırdığını ortaya koymuştur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 27). Bu noktada bireysel mizah anlayışı da çok önemlidir. Mizah anlayışı konusuna bireysel stres ile başa çıkma yollarında da değinilecektir.

1.2.1.9. Stres Yönetimi Eğitimi ve Stres Danışmanlığı

Bilgi toplumunda konumu ve işi ne olursa olsun tüm çalışanların yaşam boyu süren öğrenme ve gelişme ihtiyaçları vardır. Örgütler bu ihtiyaçları gidermek için, çalışanlarının beceri ve yeteneklerini geliştirmek, işlerini daha kolay ve doğru yapabilmeleri sağlamak amacıyla eğitim yatırımları ve eğitim programları yapmaları gerekmektedir (Soysal, 2009: 35). Aynı zamanda eğitim, çalışanlar için iyi bir motivasyon kaynağıdır. Eğitimle birlikte yeni öğrenmeler gerçekleştiren çalışanların

özgüveni artırarak motivasyonları yükselecektir. Yükselen motivasyonda doğal olarak stres düzeyinde olumlu etki yaratacaktır (Önen ve Tüzün, 2005: 110).

İş stresi ile başa çıkmada başta stres yönetimi eğitimi düzenlenmelidir. Bu eğitimde bir uzman eşliğinde; stresin ne olduğu, stres kaynakları, stresin sonuçları ve stres ile başa çıkma yöntemleri, psikoterapi, bireysel rehberlik hizmeti ve yardım programları anlatılmalıdır (Soysal, 2009: 35).

Çalışanların duygusal sorunları, çalışma performansını etkilemektedir. Örgütler ve yöneticiler, çalışanlarını belli bir duygusal dengede tutmak ve performanslarını artırmak isterler. Bu nedenle çalışanların duygusal sorunlarını anlamak ve azaltmak, verimli ve doyumlu bir ortam sağlamak için stres danışmanlığı hizmetinden yararlanırlar (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 67). Çalışanların strese ilişkin konularda ya da çözemediği sorunlarını danışıp yardım aldığı bu hizmet başarılı sonuçlar yaratacaktır (Soysal, 2009: 35). Örgütler, bu hizmeti bünyelerinde uzman bulundurarak ya da dış uzman desteği ile sağlayabilirler (Çelik, 2010: 295). Bu hizmet kısa vadede maliyetli gibi görünse de yarattığı olumlu sonuçlar bakımından uzun vadede örgütlere yarar sağlayacaktır.

1.2.2. İş Stresi İle Bireysel Başa Çıkma Yolları

Bireyin stres yaratan durum ya da olaylarla mücadele etme sürecine stresle başa çıkma denmektedir. Başta psikoloji olmak üzere pek çok bilim dalı stresli başa çıkmayı farklı şekillerde yaklaşmışlardır. Bu yaklaşımlardan bazıları (Otrar ve diğerleri., 2002: 5-6);

- “Freud’un önerdiği bilinç dışı savunma mekanizmaları”,
- “Erikson’un değindiği; özgüven, özyeterlilik ve içsel kontrol gibi bireysel kaynaklar”,
- “Evrin kuramı ve davranışçı akımın terminolojisinde ifade edilen problem çözme çabaları”,
- “Cannon ve Selye gibi araştırmacıların öne sürdüğü hem hayvanların hem insanların stres karşısında gösterdiği genetik olarak programlanmış bir tepki”,

- “Organizmanın, kendi fizyo-psikolojik kaynaklarının zorlanıp tükenmesi karşısında gösterdiği, uyum yapmaya yönelik, sürekli değişen, bilişsel ve davranışsal çabalar”.

Yapılan tanımlar içinde çalışmamamıza en uygun tanımın Lazarus ve Folkman’ın bilişsel psikoloji temelli tanımı olduğu daha önceki bölümlerde belirtilmiştir. Bu tanıma göre, kişi stres yaratan durumlarla başa çıkmak için, çeşitli bilişsel ve davranışsal çabalar geliştirmektedir (Türküm, 1999: 25). Stresle başa çıkma çabaları bireyden bireye farklılık gösterse de bu çabalar problem ve duygu odaklı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Şekil 2’de ayrıntılı bir biçimde gösterilmektedir.

Olumlu bir yaşam biçimini benimsemek için hayata karşı yorumumuzu da bu yönde farklılaştırmamız gerekmektedir. Canlılık, “*değişen şartlara uyum*” ise yaşamımızı devam ettirmek ve daha kaliteli bir yaşam sürdürmek için stresi olmayan bir hayat beklemek yanlış olacaktır. Şartların kendimize göre değişmesini beklemektense şartlara uyum sağlamaya çalışmak daha akılcı bir yaklaşım olacaktır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 170). Çağdaş yaşamda stresten kaçınmak mümkün olmadığına göre, yapılması gereken stresin yönetimini öğrenmektir. Bu süreç, alışkanlık yaratan tutum ve davranışlar ile fiziksel, duygusal, bilişsel ve davranışsal yapıları denetim altına almayı öngörmektir (Altıntaş, 2014: 119). İnsanın o güne kadar sahip olduğu alışkanlık ve tavırlarından vazgeçip, yeni alışkanlık ve tavırlar geliştirmesi yani değişmesi gerekmektedir. Bu gelişim ve değişim için insanın değişimin gerekliliğine inanması ve değiştirmek istemesi, değişimin nasıl yapılacağı ile ilgili bir yol gösteren ile işbirliği içine girmesi ve yeni öğrendiğini bıkmadan yılmadan defalarca tekrarlaması gerekmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1991: 170).

Bu süreçte stres ile başa çıkmada bireysel olarak yapılacak pek çok yöntem vardır. Genel olarak araştırmacılar stres ile başa çıkmada bireysel yöntemleri bedensel, zihinsel ve davranışsal olarak gruplayarak ele almıştır. Bu araştırmada bahsedilecek yöntemler bedensel, zihinsel ve davranışsal olarak gruplandırılmadan anlatılacaktır.

1.2.2.1. Stres Olgusunun Temeline İnilererek Tanınması ve Değerlendirilmesi

Stres ile başa çıkmak için öncelikle stresin temeline inilip, tanınip, değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü daha öncede bahsettiğimiz gibi stres karşısında birey ya mücadele eder ya da ortamdan uzaklaşmaya çalışarak belirsizlik durumunu ortadan kaldırmaya çalışır. Eğer birey bu stratejileri yapmazsa belirsizlik durumu devam ederek stres kronikleşir ve intihara kadar giden olumsuz sonuçlara yol açar (Çelik, 2010: 282).

Stresi değerlendirme, stres ile başa çıkmak için zamanında müdahale etmede önemli rol oynar. Bireyin stres durumunu değiştirip, değiştiremeyeceği yönünde bir bakış açısı kazandırması gerekir. Eğer ki değiştirebileceği bir durum var ise elinden geleni yapmalı, değiştiremeyeceği bir durum var ise de durumu olduğu gibi kabul etmelidir. Çünkü değiştiremeyeceğimiz şeyleri kendi istek ve beklentilerimize uygun hale getirmeye çalışmak, zaman ve enerji kaynaklarımızı boş yere tüketmeye yol açarak daha çok stres yaratır. Öte yandan değiştirebileceğimiz ve değişmesi gereken şeyleri değiştirmeye çalışmak da süreç içinde strese yol açabilir. Ancak amacımıza ulaşabilir ve bundan mutluluk duyarız. Bu da bizim için sonuçta kazanç sağlayan olumlu bir strestir (Öner, 2010: 70).

1.2.2.2. Kişilik Özelliklerinin Değiştirilmesi

Kişisel stres kaynakları bölümünde bahsedildiği gibi kişilik özelliklerimiz, stresi algılama biçiminden başa çıkmaya ve stres düzeyini etkilemesine kadar önemli bir faktördür.

Chicago Üniversitesi'nde Kosaba ve Maddi, stres altındayken bile sağlıklı kalabilen insanların ne gibi özellikleri olduğunu belirlemek üzere bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırma sonunda çıkan özelliklere 'psikolojik sağlamlık' adını vermişlerdir. Psikolojik sağlamlık özelliklerine sahip strese dirençli kişilerin, yaşam karşısında bazı tipik tutumlarının olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu tipik tutumların, "değişmeye açıklık", "yaptıkları iş her ne ise, kendini o işe verebilme" ve "olayların kontrolünü elinde tuttuğuna inanma" olduğu belirlenmiştir. Bu tutumlara

sahip kişiler; çoğu işlerini tümüyle benimsemiş, aktif kişilerdir. Güçlükleri bir tehdit olarak algılamak yerine, kendilerini sınayacakları ve geliştirebilecekleri bir fırsat olarak değerlendirmektedirler. Ayrıca bu kişiler, yaşamda karşılaştıkları olayların kendi kontrollerinde olduğunu hissetmektedirler (Şahin, 2010: 41).

Kişilik özellikleri, zihni ve davranışları kullanarak, kişinin stres durumlarında alternatifli düşünmesi ve davranmasıyla değişebilmektedir. Kişiliğin değişmeyeceği konusunda pek çok kişide kesin bir inanç hakimdir. Ancak daha sağlıklı olmayı ve stresin olumsuz etkilerinden daha az etkilenmeyi sağlayacak değişiklikleri sağlamak olanaksız değildir (Aydın, 2008: 134). Daha öncede bahsedildiği gibi değişim için değişimin gerekliliğine inanmak, işbirliği yapmak ve önemli derecede çaba göstermek gerekir.

1.2.3.3. Problem Çözmeye Odaklanma

Bu bölümün başında stres ile başa çıkmada problem ve duygu odaklı stratejilerden bahsedilmişti. Bireyler her iki yaklaşımı kullansa da problem odaklı yaklaşımın stres ile başa çıkmada daha başarılı olduğu bilinmektedir. Çözülememiş problem veya problemler strese neden olmaktadır. Problemlerin bir kısmı belirli becerilerin gelişmemiş olmasından kaynaklanabilir. Problem çözme becerisi de bunlardan bir tanesidir. Bu nedenle stresle başa çıkmak için problem çözmeyi hem bir beceri hem de bir baş etme yolu olarak ele alınabilir.

Yeterli düzeyde sorun çözme becerisine sahip kimselerin, baş etme kaynakları da yüksektir. Problem çözme becerisi arttıkça, kişinin kendine olan güven duygusu da artar. Problem çözme becerisi ve kendine güveni yüksek bu kişilerin aynı zamanda ruhsal gelişimlerinin ve sağlıklarının da iyi olduğu yapılan araştırmalar ile desteklenmiştir (Eskin, 2009: 27).

Bir birey bir problem ile karşılaştığında, stresini azaltmak ve başarılı olmak istiyorsa, hayıflanıp, şikayet etmek yerine, duygusal ve zihinsel enerjisini problemini nasıl çözeceğine yöneltmesi çok daha sağlıklı bir yaklaşımdır. İnsanın dünyayı ve şartları değiştirmek yerine kendisini değiştirmeye gayret etmesi çok daha kısa zamanda olumlu sonuçlar verir. Kişi sebepleri dışında değil, içinde ararsa, sonucunu

değiştiremeyeceği durumları kabul eder ve problemi çözecek yeni alternatif yollar arar (Baltaş ve Baltaş, 1991: 46).

Hayatın her alanında olduğu gibi problem çözerken de alternatif yaratmak çok önemlidir. Alternatif yaratmak stres ile başa çıkmaya yardımcı olur. Alternatif yaratabilmenin yolu belli düzeyde zekaya, bilgiye, cesarete ve isteğe sahip olmaktır. Hayatta kontrolü ele almak için, ihtiyaç duyulan bilgiye sahip olunca, bu bilgi otomatik olarak cesaret vermektedir. Bu cesaretle de eyleme geçme arzusu alternatif yaratmayı olanaklı kılar. Alternatif yaratılmadığında ise, problemlerle karşılaşıldığında tek çözüm yolu olacağı düşünülerek, bakış açısı daraltılarak başarısızlık oranı yükselmiş olur. Kısaca; alternatif yaratmak hayatı daha doyumlu ve zengin yaşamının ön şartıdır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 169).

Problem çözmek için kullanılan pek çok teknik vardır. Özellikle yöneticiler bu teknikleri sıklıkla kullanmaktadırlar. Stresli durumlarda yöneticilerin kullandığı tekniklerden yararlanmak faydalı olacaktır. Problem çözmek için öğrenebilecek pek çok teknik olsa da, tüm problemler aşağı yukarı benzer basamaklar kullanılarak çözülür. Bu basamaklar; “problemi saptama”, “seçenekleri gözden geçirme”, “bir çözümü seçme”, “eyleme geçme” ve “sonuçları değerlendirme” olarak 5 basamakta ele alınmaktadır (Şahin, 2009: 99).

1.2.2.4. Bedensel Hareket (Spor ve Egzersiz)

Beynimiz modern çağa hızlı bir şekilde ayak uydururken, bedenimiz aynı hızda ayak uyduramamaktadır. Daha öncede belirtildiği gibi canlı tehlike ile karşılaştığı zaman kaçmak ya da savaşmak için enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Organizma, vücuda bu enerjiyi verebilmek için örneğin karaciğerdeki depolanmış yağ ve şekeri kana yollar. Kana karışan yağ ve şeker, bundan yüzyıllar önce insan doğa ile mücadele ederken gerekliken, modern çağdaki trafik, geç kalma gibi streslere maruz kalan insan için gerekli olmamaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 169). Yani modern çağda bu enerji, insanın ihtiyacı olmayan fazladan bir enerjidir.

Daha önce de değinildiği gibi stres fiziksel olarak pek çok tepkiye neden olmaktadır. Stresli olduğumuz zaman bedenimiz gerilir ve bu gerginlik damarlarda daralmaya neden olur. Damarların daralması sonucunda hücrelere yeteri kadar kan

gidemediği için, hücrelerdeki oksijen ve besin miktarı azalır. Bu da hücrelerin yetersiz beslenmesine ve vücudun hastalıklara açık hale gelmesine neden olur. Bedenin hareket etmesi, bedendeki fazla enerjinin ve gerginliğin azalması, hücrelere yeterli düzeyde kan akımının sağlanması için, stresli kişilerin sıkça spor yapmaları gerekmektedir. (Baltaş ve Baltaş, 1991: 195).

Stres ile mücadelede, yürüyüş yapmak, koşmak, yüzmek, bisiklete binmek, aerobik yapmak, yorucu olmayan top oyunları oynamak, tenis oynamak gibi her yaşta yapılabilecek çok sayıda bedensel egzersiz ve spor vardır (Aydın, 2008: 144). Düzenli olarak yapılan egzersiz ve sporun, kasların gevşemesine, zihin rahatlığına, iş yaşamında etkinliğin artmasına, uyku düzenine, duygu kontrolüne, kemiklerin kuvvetlenmesine, endişelerden uzaklaşmaya, kalp rahatsızlıklarının azalmasına, kendine olan güvene ve sağlıklı yaşamaya kadar pek çok yararı vardır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 199-200).

1.2.2.5. Gevşeme Teknikleri

Stres, vücutta gerginlik yarattığı için mutlaka gevşetilmesi gerekmektedir. Stres durumlarında gevşeme tekniklerini kullanmak, yoğunlaşmış stresin yarattığı fiziksel etkileri azaltmayı sağlar. Gevşeyebilen kişiler, vücutlarında oluşan fazla gerginliği boşaltıp, yeni baştan enerji üretimi sağlamak için vücutlarına fırsat verirler (Aytaç, 2009: 21).

Stres ile başa çıkmak için doğru nefes almak başlı başına bir gevşeme yolu ve bütün gevşeme egzersizlerinin bir parçasıdır. Gerçek bir gevşeme sağlamak ve bedeni kontrol altına almak için doğru nefes almayı öğrenmek ve solunumu kontrol etmek gerekir. Burada bahsedilen doğru nefes diyafram nefesidir. Diyafram nefesi, akciğer boşluğundan emilerek ciğer boşluğunu karın boşluğundan ayıran kasa yani diyaframa gönderdiğimiz nefestir. Bu nefes burundan ağır, derin ve sessiz olarak alınarak gerçekleşir ve gerçek anlamda gevşeme sağlanması için günde 40-60 defa tekrarlanması gerekir (Baltaş ve Baltaş, 1991: 181-182).

Bir başka gevşeme tekniği ‘biofeedback’ yani ‘biyolojik geribildirim’dir. Bu teknik belli bir eğitim programı dahilinde insanın kendi bedeninde olağan ya da olağandışı fizyolojik tepkilerini fark etmesini ve kontrol etmesini sağlayan bir

tekniktir. Başka bir deyişle insanın vücudun sıcaklığı ve terlemesi gibi otonom faaliyetlerini istendik yönde öğrenildiği bir eğitim programıdır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 188).

Stres gerginliği, kendisini sırt ve bel ağrısı, kas spazmı, kilitlenmiş (kasılmış) bir çene, kalkık omuzlar veya sürekli bir baş ağrısı şeklinde kendini gösteriyorsa gevşeme yöntemleri içinde progressif gevşemeyi tercih etmek en iyi yoldur. Progressif gevşeme tekniği, vücuttaki ana kas gruplarının istendik bir şekilde önce gerilip sonra gevşetilerek vücudun gerginliğinin giderilmesidir. Bu tekniğin uygulanması ile kaslarımızın nerede oldukları ve gerginlik sırasında ne duruma geldikleri öğrenilir. Bu tekniğin faydalı olması için sistematik egzersiz ve düzenli uygulama yapılması gerekmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1991: 190).

Stresli durumlardan uzaklaşmak ve stres belirtilerini azaltmak için meditasyon da yapılabilir. Meditasyon, içsel yoğunlaşmayı gerektiren, kişinin içsel huzurunu sağlayarak rahatladığı bir yöntemdir. Meditasyon, hem fiziksel olarak dinlenmeyi hem de kaygı, gerilim ve işlevsel olmayan düşüncelerden uzaklaştırarak zihinsel olarak da sakinleşip rahatlatmayı içerir (Aydın, 2008: 146). Bu nedenle stresle başa çıkmada alternatif bir yol olarak kullanılabilir.

1.2.2.6. Dinlenme ve Düzenli Uyku

Stres ile başa çıkmak ve etkin bir şekilde çalışmak için, çalışanların vücudunu ve zihnini yeteri kadar dinlendirmesi önemlidir. Dinlenme kapsamında; zaman yönetimi yapılarak yaşamın planlanması, çalışma ve dinlenme anının ayrı tutulması, gevşeme tekniklerinin bilinmesi, stres yaratan televizyon programlarının az izlenmesi, gerilim içeren basılı eserlerden uzak durulması gerekmektedir (Çelik, 2010: 283).

Dengeli uyku, stres ile başa çıkmada önemliyken, uykusuzluk halsizliği arttırıp, vücut dengesini bozduğu için bir yandan da stres kaynağı olmaktadır. Uyuma, insan yaşamında en hayati ve vazgeçilmesi mümkün olmayan ihtiyaçların en başlarında gelir.

Gece geç saatlerde yatıp, sabah erken kalkmak ve sağlıklı uyku uyuyamamak kişinin enerjisini tüketir. Yeterli düzeyde uykumuzu alabilmek için çok geç saatlere

kadar oturmadan ve bedenimizin dinlenmesini, yenilenmesini sağlayan rahatlama tekniklerini kullanarak yeteri kadar uyumamız gerekir (Tutar, 2011: 279). Yeterli uyku bireysel farklılıklar gösterse yaşlara göre belli bir ortalaması vardır. Bir insanın ortalama uyku ihtiyacı, bebeklerde 16 saat, 12 yaş dolayında 8 saat, 25-45 yaş arası 7 saat, 45 yaşından sonra ise 6,5 saattir (Baltaş ve Baltaş, 1991: 129). Bu nedenle yetişkin bir insanın ortalama 7 saat sağlıklı bir uyku uyuması gerekir.

1.2.2.7. Dengeli ve Sağlıklı Beslenme

Bireylerin dengeli ve sağlıklı beslenmeleri, bireysel stres yönetimi ve sağlıklı yaşamak için önemlidir. Yapılan araştırmalar erken ölümlere sebep olan dört faktörün şişmanlık, yüksek tansiyon, diyabet ve sigara olduğunu göstermektedir. Yüksek tansiyon ve diyabetin büyük çoğunluğu şişmanlık ile ilgilidir. Bu nedenle kişilerin dengeli beslenmeleri ve ideal kilolarına ulaşmaları gerekmektedir. Kişilerin ne kadar besleneceği, yaşına, cinsiyetine, vücut ölçülerine, yaptığı fiziksel aktivitelere, hasta ve hamile olmasına göre değişmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1991: 212-213).

Sağlıklı beslenmek için, meyve, sebze, tahıl, baklagil, düşük yağlı süt ürünleri ve et ürünlerinin hepsini ihtiyacımız kadar tüketmek gerekir. Bu besinlerin içinde vücudumuzun ihtiyacı olan, vitamin, mineral, protein, karbonhidrat, yağların hepsi mevcuttur. Herhangi bir besini fazla almanın bilinen hiçbir yararı yoktur (Baltaş ve Baltaş, 1991: 214-215). Bu yiyecekleri yetersiz tükettiğimizde de organizma zayıflayıp stres ile ilgili hastalıklara daha kolay yakalanmaktadır. Örnek olarak B vitaminin vücutta eksik olması, anksiyete, depresyon, uyku düzensizliği, kalp rahatsızlıkları, kasların zayıflaması ve mide rahatsızlıklarına neden olur (Çelik, 2010: 283).

Yoğun hayat ve iş koşturmasında beslenmemize çoğu zaman yeteri kadar dikkat edememekteyiz. Yoğun ve baskı altında çalışırken cips, çikolata, bisküvi gibi fazla kalorili ve zararlı yiyecekler atıştırmak hem sağlıksızdır hem de daha çok açlık hissi uyandırır. Bu nedenle yoğun bir çalışma hayatında da olsak daha az kalorili ve sağlıklı yiyecekler tercih edip, hem daha sağlıklı hem de işimize döndüğümüzde iyi bir performansa sahip oluruz (Tutar, 2011: 279).

1.2.2.8. Sosyal Destek

Örgütsel stres ile başa çıkmada da bahsettiğimiz gibi sosyal desteğe sahip olmak stresi önlemenin en etkin yollarından biridir. İnsanoğlu sosyal bir varlıktır ve sevme-sevilme, ait olma, kendini gerçekleştirme, takdir görme gibi ihtiyaçları vardır. Sosyal destek insanın bu ihtiyaçlarını tatmin etmesine olanak sağlar.

Yapılan araştırmalar, sosyal desteğin, stres ile oluşan gerilimi azalttığını ve stres ile sağlık arasında tampon görevi oluşturduğunu ortaya koymuştur. Özellikle birilerinin bizi önemseyerek ve neler hissettiğimizi dinleyerek yapmış olduğu duygusal desteğin, stres yönetimi açısından en önemli destek olduğu ortaya konulmuştur (Tutar, 2011: 286).

Örgütsel stres ile başa çıkmada amir, iş arkadaşları, kulüpler, dernekler, aile ve arkadaşlar gibi pek çok sosyal destek sağlayıcısı olduğundan bahsetmiştik. Ailesi ve arkadaşlarıyla yakın ilişki içinde vakit geçiren, çeşitli etkinlikler yaparak paylaşımda bulunan kişilerin gün içinde yükledikleri iş stresleriyle daha kolay başa çıktıkları söylenebilir (Aytaç, 2009: 23).

Stresli durumlarda bazı kişiler, kendi başlarına kalıp düşünebilmek amacıyla insanlardan uzaklaşarak kendisine sağlayacakları destek sisteminden mahrum kalmaktadırlar. Halbuki, sıkıntıdayken başvurulacak bu insanlar, size yeni ve taze bakış açısı önerebilirler, seçenekleriniz olabileceğini gösterebilirler ya da sizin için önemli olduklarından onlara başvurmuş olabilirsiniz (Şahin, 2010: 145-146).

1.2.2.9. Sosyal, Sportif, Kültürel Etkinliklere Katılma ve Hobilerle Uğraşma

Stres ile başa çıkmanın bir yolu da, çalışanların iş dışındaki boş zamanlarında, kişiye uygun ve yaparken keyif alabileceği sosyal, kültürel ve sportif aktivitelere katılmasıdır. Sinemaya, tiyatroya, operaya, sergiye ve sportif karşılaşmalarla gitmek gibi etkinliklere katılmak, kişiyi günlük yaşamındaki monotonluğundan kurtararak, farklı insanlarla bir etkileşim sağlayacak ve kişileri rahatlatacaktır (Aydın, 2008: 153-154).

Hobilerle uğraşmak, bireylerin boş zamanlarında stresle başa çıkmaları için iyi bir yoldur. Stresin azaltılabilme ve önlenmesi için bahçe ve ağaç işleri, her türlü spor, balığa çıkma, avlanma, evcil hayvan besleme ve koleksiyonculuk gibi hobilerle uğraşmak çok yararlıdır (Aydın, 2008: 154).

1.2.2.10. Zaman Yönetimi

Zamanı iyi kullanamama nedeni ile ortaya çıkan, çağımızın en büyük problemi olan zaman darlığı, büyük bir işletmenin genel müdüründen ev kadınına kadar şikayet edilen bir durumdur. Zamansızlıktan yakınanlar büyük çoğunlukla zamanlarını nasıl kullanacaklarını bilmeyenlerdir. Zamanını işlevsel olarak düzenleyemeyen bir kişi, kaçınılmaz bir biçimde stresli olacaktır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 268). Bu sebeple zamandan dolayı yaşanan stresle başa çıkmak için iyi bir zaman yönetimi yapmak gerekir.

Zamanı yönetmekteki amaç, kişilerin zamanı istek ve ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kontrol altında tutabilmeleridir. Zaman yönetiminde, “amaç saptamak, amaca ulaşmak için planlama yapmak, planı uygulamaya hemen başlamak, bitiş zamanını saptamak ve son olarak amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekir” (Aydın, 2008: 155).

Zamanı iyi kullanmak için, günlük program yapılıp, o gün ne yapılacağını bilinmesi gerekmektedir. Bir günde yapılması gereken işleri listeleme, işlerin önemini ve önceliğini belirleme ve işlerin öncelik sırasına uygun program yapılması gerekmektedir (Aydın, 2004: 59).

1.2.2.11. Etkili İletişim

İnsanlar arası ilişkilerde yaşanan sorunlar genellikle stres yaratır. Bu stresi çözebilmek için sorunlarımızı insanlarla tartışmamız gerekir. Fakat bu tartışma yapılırken kaygı, öfke, üzüntü, korku gibi farklı duygular da yaşanabildiği için stres seviyesi daha da artabilir. Bu tür durumlara girmek üzereyken önce kendinizi hazırlayıp, bu duyguların üzerine odaklanma yerine dikkati, ulaşmak istenilen sonuç üzerine yoğunlaştırmak gerekir (Şahin, 2009: 109).

Sorunlar tartişılırken, sorunu sze nasıl döktüğümüz çok önemlidir. İletişimde kendimizi ifade ederken, sen dili ve ben dili kullanırız. Sen dili, ‘ Yeterince açık konuşmuyorsun’, ‘ Her şeyime karışıyorsun’, ‘Hep sözümü kesiyorsun’ gibi karşıdaki kişinin neler düşündüğü, neler hissettiğ konusundaki yorumları içerir. Sen dili, karşı tarafı suçlayıcı ve ařağılایıcı olduğ için, karşımızdaki kişide genellikle olumsuz ve savunmacı bir tepki oluşur. Oysa ben dili, sorumluluğ kişinin kendi üstünde tutar. ‘Söylemeye alıştığn şeyi anlamıyorum’, ‘Arkadaşlarımın yanında küçük dşrldğm hissediyorum’, ‘Bana fazla karıştığnı düşünüyorum’ gibi cümlelerle kişi kendi duygu ve düşüncelerini açıkça ortaya koyar. Ben dili kimseyi sulamadığ için daha uzlaşmacıdır ve karşı taraf kendini savunmaya geçmez (şahin, 2009: 109-110). Bu nedenle iletişim kurarken ve tartişırken ben dilini kullanmak çok daha sağlıklıdır ve tartişmalarda daha çok uzlaşma sağlar.

İletişim kurarken, beden dili ve ses tonu da çok önemlidir. Çevremizdeki kişilere olumlu izlenimler bırakabilmek, daha sağlıklı ilişkiler kurabilmek için girdiğimiz ortama göre beden dilimize ve ses tonumuza dikkat etmemiz gerekir.

Karşımızdaki kişiyi anladığımız ve kendimizi anlatabildiğimiz etkili bir iletişim kurmak için kişinin en önce kendisini tanması gerekir.

1.2.2.12. Kendini Tanıma

Kişinin kendisini tanması, geliştirmesi gereken ve güçlü yönlerini bilmesi, duygularını tanması, tanıdığı bu duygularını davranış ve düşüncelerine yol gösterici biçimde kullanabilmesini sağlar (Karaca, 2010: 80).

Kendini tanıyabilen kişi, kendi ve kendi dışındaki dünyada neler olup bittiğinin genellikle farkındadır. Yaşadığı olaylar ve kişiler karşısında nasıl etkilendiğini ve onları nasıl etkilediğinin bilincindedir. Böylelikle kişi kendi hayatını ne şekilde yönlendirmesi gerektiğini iyi bilir (Cceloğlu’ndan Aktaran Karaca, 2010: 80). Ayrıca insanın duygularını ve kendini tanması, ne hissettiğini ne düşündüğünü bilerek kendini ifade etmesi adına önemlidir.

1.2.2.13. Kendini İfade Etme

İnsanlarla iletişim kurarken duygu ve düşünceleri ifade etmek sağlık ve sağlıklı ilişkiler kurmak için çok önemlidir. Araştırmalar, duyguların bastırılmasının ve içe atılarak biriktirilmesinin sağlığa zarar verdiğini ortaya koymuştur. Sağlıklı olabilmek ve iyi bir iletişim kurabilmek için duyguların biriktirilmeden ve bastırılmadan uygun bir biçimde ifade edilmesi gerekmektedir. Bu şekilde davranmak hem mantıksız ve aşırı tepki vermeyi engellemiş olacak hem de daha sağlıklı ve mutlu hissedilmesini sağlayacaktır (Altıntaş, 2014: 99).

Tabi ki bunun için öncelikle duyguların tanınması ve hangi durumlarda ne hissedildiğinin farkında olunması gerekmektedir. Çünkü ne hissedildiğini bilmeden duyguların ifade edilmesi mümkün olmayacaktır.

1.2.2.14. Öfke Kontrolü

Hem etkili iletişim kurmak hem de stres ile başa çıkmak için öfke yönetimi yapılması gerekmektedir.

Öfke, “*doyurulmamış isteklere, istenmeyen sonuçlara ve karşılanmayan beklentilere verilen duygusal tepkidir*” diye tanımlanmaktadır. Öfke, insani ve normal bir duygudur. Tehlikelerden kendini koruyup, hayatta kalabilmek için kişiyi uyaran hayati bir duygudur. Ayrıca yeni bilgiler öğrenmek için kişinin motive olmasını sağlar. Öfke sağlıklı bir biçimde dışa vurulduğu zaman yapıcıdır. Hatta kişiler arası ilişkileri düzelten bir özelliği de sahiptir. Öfke duygusunun işlevsel olabilmesi için yadsınmaması ve bastırılmaması gerekmektedir. Öfkenin işlevsel olması içinse, öncelikle kabul edilmeli ve tanınmalıdır. Daha sonrada kontrollü olarak ifade edilmesi gerekmektedir (Soykan, 2003: 20-21).

Doğru kullanıldığı zaman yararları olan öfkenin doğru kullanılmadığı zaman ise, ilişkileri zedeleme, sağlık sorunlarına neden olma gibi yaşamımızı zorlaştıran birçok olumsuz etkisi vardır. Ve öfke kontrol edilmezse, yıkıcı bir biçimde davranışlara yansiyarak saldırgan tepkilere dönüşebilir. Saldırganlığa dönüştüğü zaman en fazla zararı kişi kendisi görür (Altıntaş, 2014: 95). Bu nedenle öfke kontrol yöntemlerini öğrenmek ve iş ve günlük yaşamda kullanmamız gerekmektedir.

1.2.2.15. Mizah Anlayışı Geliştirme

Mizahın stres ile başa çıkmada toparlayıcı etkisi vardır. İçten bir şekilde oluşan gülüş ya da kahkaha, vücutta olumlu bir biçimde biyokimyasal ve fiziksel değişimlere neden olur. Mizah, fizyolojik olarak, nabızı, tansiyonu, cilt ısını, beyin dalgaları faaliyetlerini, kas gerginliğini sağlıklı hale getirirken, aynı zamanda norepinephrin ve edorfin salgılayarak vucüt için doğal ve sağlıklı bir ilaç etkisi yaratır (Altıntaş, 2014: 91).

Mizah anlayışı ve gülmek insanı olumsuz duyguların yükünden kurtararak gevşeme sağladığı gibi ayrıca; her olayın komik yanını görerek olaylara bakış açısını genişletir ve olaylara çok yönlü bakmayı sağlar. Gülmek belki problemleri çözmez ama insanlara ve kişinin kendine karşı katılığını yumuşatır. Bu da insanın öncelikle kendisine sonra da başkasına daha esnek olmasını ve hatalarını görüp güçlüklerle daha kolay başa çıkmasını sağlar (Altıntaş, 2014: 91).

1.2.2.16. Bilişsel Yeniden Yapılandırma

Daha öncede bahsedildiği gibi kişiler, durumlar ya da olaylar kişide stres yaratmaz. Stres yaratan, kişinin bunları algılama, değerlendirme ve yorumlama biçimidir. Bilişsel yeniden yapılandırma, yaşanan olaylar veya maruz kalınan uyarıcılar hakkında yapılmış olan, kişileri olumsuz etkileyen değerlendirmelerin, daha gerçekçi ve alternatif düşüncelerle değiştirilmesidir.

Stres ve stresin kronikleşmesi, kişinin olayları değerlendirmesi ve hayata bakış biçiminin sonucudur. Düşünce, duygu ve davranışın birbirlerinden ayrı ve bağımsız olduğu düşünülse de, kaygı, depresyon, kırgınlık, suçluluk veya değersizlik duygularını değerlendirdiğimizde, hepsinin ardında makul olmayan bir değerlendirme ve yorum biçimi olduğu görülür (Baltaş ve Baltaş, 1991: 232-238).

Düşünce, duygu ve davranış arasındaki bağlantıyı Doktor Albert Ellis, ABC üzerine açıklamıştır. A noktası, duygu ve davranışa yol açan olaydır. B noktası bu olay ile ilgili düşünceler, C noktası da, bu olaydan sonraki duygu ve davranışlardır. Fakat biz genellikle düşünce olan B noktasını es geçip, olayın duygu ve davranış boyutunu değerlendiririz. Örneğin, yöneticiniz sizi eleştirdiğinde genelde üzgün,

kızgın ve savunucu oluruz. Fakat B noktasını yani davranışlarımızı değerlendirdiğimizde, aslında bu duyguları yaşamamıza neden olan ‘Bütünüyle unutmuşum, işten atılacağım’ gibi yorum ve yaklaşım biçimimizdir. Fakat biz aynı olayı ‘İşi zamanında bitirmeliydim, ama bitiremedim’ şeklinde düşünersek belki yine hayal kırıklığı yaşar ancak ‘‘Ben her zaman daha iyisini yapabilirim’’ yaklaşımını koruyabiliriz (Baltaş ve Baltaş, 1991: 239-241)

Görüldüğü gibi olayı değerlendirme biçimi duygu ve davranışları etkilemektedir. Bu nedenle bilişsel yeniden yapılandırma yöntemiyle düşünceleri değerlendirip alternatifli düşünerek stres ile başa çıkabiliriz.

1.2.2.17. Kendi Kendine Olumlu Diyalog

Olumsuz zihinsel tutumlar, kişinin stresini artırır. Stres düzeyini azaltmak için olumsuz düşüncelerin farkına varmak gerekir. Bireyin kendi kendisi ile olumlu bir diyalog kurması, stresi yaşamdan alıp götürmese de stres ile başa çıkmada önemli bir araçtır.

Albert Ellis, Aaron Beck ve Donald Meichenbaum, insanların stres ile başa çıkmaya çalışırken başvurdukları zihinsel tutumları ve kendileri ile yaptıkları diyalogları incelemiştir. Sonuç olarak; olumsuz tutum ve diyalogların kişinin stresli olay karşısında hissettiği gerginliği arttırdığını bulmuşlardır. Bu kişiler hafif stresten depresyona kadar tedavileri sırasında, zarar verici tutumlar ve olumsuz düşünceler üzerinde durarak, bunları değiştirmeye çalışmışlardır (Şahin, 2010: 85).

Kişi bazı stresli durumdayken kendi kendine de olumlu diyaloglar geliştirebilir. Örneğin; stresli bir durumda ‘Buna dayanamam. Böyle olmamalıydı.’ demek ve düşünmek yerine, ‘Tamam olan oldu. Bu duruma dayanamam zor. Acaba değiştirebilmek için yapabileceğim bir şey var mı? Yapabileceğim bir şey yoksa bu duruma nasıl uyum sağlayabilirim?’ gibi daha yapıcı ve alternatifli bir diyalog geliştirebiliriz. Bu hem kişinin daha iyi hissetmemize neden olacak, hem de kişinin yaşadığı problemin çözümüne yönelik alternatif bir bakış açısı kazandıracaktır (Akbaba ve Gözümlü, 1998: 58).

1.2.2.18. Psikoterapi

Psikoterapi, yeterli eğitimi almış uzman bir terapist eşliğinde yapıldığı takdirde kişinin stresle başa çıkması için uygun bir yol ve kişinin kendisini bulması için heyecanlı bir yolculuktur (Şahin, 2010: 51). Psikoterapi bir süreçtir. Bu süreçte terapist, çeşitli teknikler kullanarak, terapi alan kişi yani danışanın, duygusal ve davranışsal sorunlarını çözmesi, ruh sağlığını geliştirmesi ve koruması için ışık tutar. Süreç danışana kendini daha iyi tanıması ve hayata dair farkındalıklarının artması için olanak sağlar.

Terapi, sadece bireysel ve psikolojik sorunları çözmeye yönelik değildir. Bazen bir çift bazen de bir aile ile yapılabilir. Hayatında tikanıklık yaşadığını düşünen, daha iyi ilişkiler kurmak isteyen ve yaşamı daha anlamlı hale getirmek isteyen kişi ya da kişiler bu süreç içine girebilir. Bu süreçte terapist danışana kendi kuramsal bilgilerini ve uygulama becerilerini sunar. Bunu yaparken kesinlikle danışan adına neyin doğru neyin yanlış olduğu kararını vermez, bunu nasıl değiştirmesi gerektiğini söylemez (Wikipedia, 2015).

İKİNCİ BÖLÜM

YARATICI DRAMA YÖNTEMİ

2.1. YARATICI DRAMA KAVRAMI

Yaratıcı drama, eğitimde kullanımı ile yaygınlaşmış olsa da son zamanlarda başka birçok alanda da kullanılmaya başlamıştır. Yaratıcı drama bir yöntem olarak, Türkçe, tarih, matematik ve psikoloji gibi pek çok dersi öğretmek için, anaokulundan yüksek lisansa kadar eğitimin her kademesinde kullanılmaktadır. Ayrıca ekonomi, politika, endüstri ve insan ilişkileri alanlarında uygulamaları görüldüğü gibi, sanat, öğretmen, polis, asker ve aşçı eğitimlerine kadar geniş bir uygulama alanına sahiptir. Yani yaratıcı drama okul öncesinden başlayarak, yetişkinlerde dahil her yaş grubu ve her alanda uygulanabilmektedir.

Drama denildiğinde; eğlenerek geçirilen yaratıcı bir süreç akla gelir, ama bu süreçte öğrenme de vardır. Drama yardımıyla; okul öncesinden itibaren katılımcıları ezbercilikten uzaklaştırarak, onların öğrenilecek konunun merkezine kendi isteğiyle çekilmesine olanak sağlayan bir eğitim ortamı yaratılır.

Yaratıcı dramanın bir öğrenme yolu olarak en önemli varlığı; zihinsel, sosyal ve psikomotor yeteneklerle bütünleşmiş ve her öğrenme yönteminde bulunan pek çok beceriyi katılım yoluyla içinde barındırmasıdır. Bilindiği gibi kalıcı öğrenmelerin gerçekleşebilmesi ancak öğretime katılanların aktif katılımları ile mümkündür. Yapılan araştırmalar, bilginin hatırlanma ve akılda kalma oranlarının işitsel yolla %10, görsel yolla %30 olurken yaşantılar yoluyla %90 olduğunu göstermiştir. Bu bilgiden yola çıkarak kalıcı öğrenmelerin gerçekleşebilmesi için öğretimde görsel ve yaşantılara dayalı öğrenmelere ağırlık vermek gerekir. Yaratıcı drama yoluyla öğrenenler, oynayarak, yaşayarak, kendini tanıyarak, grup dinamiğinden hız alarak, eleştirerek, tartışarak, bireyler arası iletişim kurarak öğrendikleri için, yaratıcılık ve kişilik gelişimine destek olan çok yönlü bir öğrenme gerçekleştirir. Kısaca Drama ‘yaparak-yaşayarak öğrenme’ bakımından etkili bir yöntemdir.

Bu bölümde yaratıcı dramanın ne olduğuna geniş bir biçimde yer verilerek, iş stresiyle başa çıkmada neden bir yöntem olarak kullanılabileceğinden bahsedilecektir.

2.1.1. Yaratıcı Dramanın Tanımı

Literatürde yaratıcı drama kavramı, “drama”, “eğitimde drama”, “eğitsel drama”, “eğitici drama” olarak karşımıza çıksa da temel olarak hepsi aynı anlamda kullanılır.

Yaratıcı dramanın Türkiye’deki gelişim öncülerinden İnci San (1989), yaratıcı dramayı; *‘Doğaçlama, rol oynama vd. tekniklerinde yararlanılarak bir grup çalışması içinde, bireylerin bir yaşantıyı, bir olayı, bir fikri, kimi zaman soyut kavramı ya da bir davranışı, eski bilişsel örüntülerin yeniden canlandırılması yoluyla ve gözlem, deneyim, duygu ve yaşantıların gözden geçirildiği, oynusu süreçlerde anlamlandırması, canlandırmasıdır. Ancak yaratıcı drama çalışmaları 1) Tiyatro yapmak 2) Oyunculuk değildir’* diye tanımlamıştır.

Bu tanım ile vurgulanmak istenen yaratıcı dramanın tiyatrodan farklı olduğudur. Genellikle tiyatro ile karıştırılan yaratıcı drama, tiyatronun doğaçlama ve rol oynama gibi tekniklerini kullanmasına karşın, tiyatro yapmak ya da oyunculuk değildir. Drama çalışmalarında katılımcılar, tiyatro oyunu sahneye koyar gibi belli bir atmosferi, oyun oynamada duyulan hazzı paylaşırlar da amaçları tiyatro oyunu ya da oyunculuk örnekleri sergilemek değildir.

Tiyatro, günümüzdeki metinsiz yapılan çağdaş tiyatro örnekleri dışında yazılı bir metine bağlı olarak, belli bir mekanda, yönetmenin sorumluluğunda gerçekleştirilen sanatsal bir etkinliktir. Yaratıcı drama ise, belli bir metine bağlı kalınmadan, sınıf ortamı, kütüphane, müze, piknik alanı gibi farklı pek çok mekanda yapılabilen, katılımcıların sürece aktif olarak katıldığı bir grup etkinliğidir (Adıgüzel, 2014: 260). Drama çalışmalarına katılmanın ön koşulu; katılımcıların grup çalışmalarına hazırlıklı olmaları, kendilerini rahatsız ve güvensiz hissetmemeleri ve süreçte yeni ve farklı deneyimler yaşayacaklarını bilmeleri gerekmektedir (San, 2006: 113). Bu ön koşulu sağlayan katılımcıların kazanacağı tüm beceriler, kendi katılımlarıyla ve grup etkileşimi yoluyla gerçekleşir.

Yaratıcı drama çalışmalarında katılımcılara bir kelime, bir resim, bir fotoğraf verilip, grup ya da bireysel olarak kendi yaşantılarından yola çıkarak birkaç dakika gibi kısa bir sürede bir metin ya da öykü oluşturmaları istenir. Oluşturulan metin ya da öykü, katılımcılar tarafından oyunculuk becerisi gerektirmeden canlandırılır. Tiyatronun aksine yaratıcı drama da seyirci yoktur. Tüm çalışmalar grup içinde gerçekleşir. Seyredenler aynı zamanda drama sürecine katılanlardır. Burada amaç, oyun becerisinden ziyade katılımcıların yaratıcılığını kullanarak kendilerini özgürce ifade etmelerini sağlamaktır.

Tiyatro ile dramanın karıştırılmasının sebebi, yaratıcı dramanın tiyatronun doğaçlama, rol oynama gibi tekniklerinden doğrudan yararlanmasıdır. Doğaçlama ve rol oynama teknikleri, drama sürecinde grubun düşüncesini, bir süreç içerisinde harekete geçirmesi ve bir oluşuma götürmesi bakımından temel alan ve en çok kullanılan iki tekniktir. Bu teknikler, dramanın teknikleri bölümünde geniş olarak anlatılacaktır.

Dramanın önüne özellikle yaratıcı kelimesinin gelmesini savunan San(2010) başka bir tanımla yaratıcı dramayı; *“Önceden yazılmış hazır bir metin olmaksızın, katılımcıların kendi yaratıcı buluşları, özgün düşünceleri, öznel anıları ve bilgilerine dayanarak oluşturdukları eylem durumlarıdır, doğaçlama ve canlandırmalardır”* diye tanımlamıştır. Bu tanımda San, dramada yaratıcılığın ve öznel yaşantıların önemini vurgulamaktadır.

Amerika’daki Çocuk Tiyatrosu Kurumu ise yaratıcı dramayı; *“Doğaçlamaya dayanan (herhangi bir yazılı metni zorunlu kılmayan) sahneleme amaçlı olmayan, süreç merkezli, katılımcıların hayal ederek, yaşantılar üzerine yarattıklarını bir lider rehberliğinde yansıttıkları bir drama biçimidir”* şeklinde tanımlamıştır (Adıgüzel, 2013: 51). Tüm tanımlarda ortak olarak görüldüğü gibi yaratıcı dramanın uygulanması için önceden bir hazırlığa ve herhangi bir yazılı metine ihtiyaç yoktur. Doğaçlama ve rol oynama gibi tekniklerin kullanılmasının yanı sıra, –mış gibi yapabilme özelliğini temel alan canlandırma ve oyunlardan yararlanılır.

Yaratıcı drama uygulaması sırasında katılımcılar, gerçek dünyadan ve kendi yaşantılarından yola çıkarak oyun, doğaçlama ve rol oynama yoluyla kurgusal bir dünya oluşturur. Katılımcılar, bu kurgusal gerçeklikte doğrudan bir yaşantı içerisinde

girerler. Eylemin yanı sıra süreci zihinsel olarak da yaşayarak, gerçekmiş gibi duyumsar ve gerçek duygular yaşarlar (San, 1989: 579).

Yaratıcı drama, grup ile yapılan oyunsu süreçlerdir. Drama çalışmalarında oyun, çok sayıda amaca ulaşmak için başvuru kaynağıdır. Gerçek yaşam ile oyunlardaki temel yapıların ve etkileşimlerin benzer olması, eğitimde oyunların kullanılmasına sebep olmuştur. Bir çocuk oyunu olan evcilik oyunun, evlilik kurumu ile benzeşmesi, bu benzerliğe verilebilecek güzel bir örnektir. Burada çocuk, evcilik oyunu ile gelecekteki yaşamına da hazırlık yapma fırsatı bulmaktadır (San, 1989: 575-576).

Yaratıcı drama çalışmalarına, önceden kurgulanmış oyunlarla başlansa da süreç içinde konuya bağlı olarak farklı etkinlikler gerçekleştirilir. Etkinlik içinde oyunun nasıl ve kimlerle oynanacağına karar verilir (Selvi, 1999: 301-308). Yani başlangıçta önceden kurgulanmış oyunlarla başlansa da, süreç içinde doğaçlama olarak ortaya çıkan oyunlar ve canlandırmalar yer alır.

Başka bir tanımla Adıgüzel(2013) yaratıcı dramayı; *“bir grubu oluşturan üyelerin yaşam deneyimlerinden yola çıkarak, bir amacın, düşüncenin, doğaçlama, rol oynama (rol alma) vd. tekniklerden yararlanarak canlandırılmasıdır. Bu canlandırma süreçleri deneyimli bir lider/ eğitimci eşliğinde yürütülürken kendiliğindenliğe (spontaniteye), şimdi ve burada ilkesine, -miş gibi yapmaya dayalıdır ve yaratıcı drama, oyunun genel özelliklerinden yararlanır”* diye tanımlamıştır.

Adıgüzel’in tanımına göre yaratıcı dramada, oyunsu süreçleri de içinde barındıran, doğaçlama ve rol oynama gibi çeşitli tekniklerin kullanılarak canlandırmaların yapıldığı bir süreçtir. Burada grubu oluşturan üyelerin yaşam deneyimlerinden yola çıkılması önemli bir noktadır ve bireyin yaşantıları dramının her alanında yoğun bir şekilde kullanılır. Uygulamanın gerçekleşmesi için katılımcılardan oluşan bir grup, yaratıcı drama alanına ve yönetimine egemen ve yeterli tecrübesi olan bir lider/ eğitimci, drama çalışmalarına uygun bir mekan ve grubun canlandırma yapabilmesi için bir düşünceye ihtiyaç vardır.

Alan yazında yaratıcı dramayı tanımlayacak daha pek çok tanım vardır. Tüm tanımlar incelendiğinde aslında dramanın genel özelliklerini işaret etmektedir.

2.1.2. Yaratıcı Dramanın Özellikleri

Adıgüzel (2013), yaratıcı dramanın özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır;

- Yaratıcı drama grup etkinliği biçiminde gerçekleşir.
- Yaratıcı drama, katılımcıları merkeze alarak, onların deneyimlerinden yola çıkar.
- Yaratıcı drama sürecinin temelini canlandırmalar oluşturur. Kurgu ve –mış gibi yapılır. Kendiliğinden yani spontan bir şekilde gerçekleşir. Doğaçlama ve rol oynama en çok kullanılan iki tekniktir.
- Yaratıcı drama sürecinde ‘Şimdi ve Burada’ ya odaklanılır.
- Yaratıcı drama çalışmaları, yaratıcı drama yöntemini kullanabilen, alanında uzman, süreci iyi planlayıp, uygulayabilen bir eğitmen ya da liderin yönlendirmesiyle gerçekleşir.
- Yaratıcı drama çalışmalarına, istekli ve drama çalışmalarının kurallarını yerine getiren herkes katılabilir.
- Yaratıcı drama, eğitimden ve tiyatrodan yararlanan disiplinler arası bir alandır.
- Yaratıcı drama, tiyatrodan sürekli beslense de tiyatrodan farklı bir alandır.
- Yaratıcı drama çalışmaları, dramaya uygun farklı mekanlarda gerçekleştirilebilir.
- Yaratıcı drama oyunlardan sıklıkla yararlanır.
- Yaratıcı drama eğitmeninin\ liderinin tiyatro oyuncusu olmasına ya da oyunculuk becerisine sahip olmasına gerek yoktur.
- Drama çalışmaları sadece ısınılan, oyun oynanan, etkileşimle ilgili etkinlik yapılan bir süreç değildir. İçinde dramatik kurgusu olan canlandırmalar barındırması gerekir.
- Yaratıcı drama, yöntem ve ders olmak üzere iki boyuta sahiptir.
- Yaratıcı drama çalışmaları, sistemli ve yapılandırılmış aşamalar şeklinde gerçekleşir.
- Yaratıcı drama çalışmaları, katılımcıları iyileştirmek, tedavi etmek amacıyla yapılmadığı için psikodramadan farklıdır.

2.1.3. Yaratıcı Dramanın Amaçları

Yaratıcı dramanın, her yaştaki katılımcının gerçek ve kurgu dünyasında seyahat etmesini sağlayan canlandırmalar yaparak, farkındalık ve kültür kazandırmak gibi genel bir amacı vardır. Bu genel amacının yanı sıra yaratıcı dramanın başka pek çok amacı vardır.

Adıgüzel (2013), yaratıcı dramanın amaçlarını aşağıdaki gibi belirtmiştir;

- “Yaratıcılığı ve hayal gücünü geliştirme”
- “Kendini tanıma, gerçekleştirme ve başkalarıyla iletişim becerisini geliştirme”
- “Demokratik tutum ve davranış geliştirme”
- “Estetik davranışlar geliştirme”
- “Eleştirel ve bağımsız düşünebilme becerisi geliştirme”
- “İşbirliği yapabilme-birlikte çalışma becerisi geliştirme”
- “Sosyal duyarlık yaratmaktır”
- “Duygunun sağlıklı bir biçimde boşalımı ve kontrolü”
- “Dil gelişimi, sözel ve sözel olmayan ifade becerisini geliştirmedir”

2.1.4. Yaratıcı Dramanın Bileşenleri

Yaratıcı drama, her yaş grubuna uygulanabileceği gibi, zorunlu donanım, araç gereç ve metin gerektirmediği için açık ya da kapalı uygun olan her mekanda rahatlıkla uygulanabilir. Uygulamanın gerçekleşmesi için katılımcılardan oluşan bir *grup*, yaratıcı drama alanına ve yönetimine egemen ve yeterli düzeyde tecrübesi olan bir *lider/ eğitimci*, drama çalışmalarına uygun bir *mekan* ve grubun canlandırma yapabilmesi için bir *düşünceye* ihtiyaç vardır (Adıgüzel, 2013: 45). Yani yaratıcı dramanın uygulanabilmesi için grup, lider/ eğitmen, mekan ve düşünceden oluşsan 4 temel bileşen ve süreç içinde grubun düşüncesini hareket geçirip belli bir oluşuma götürmesi açısından doğaçlama ve rol oynama gibi tekniklere ihtiyacı vardır.

2.1.4.1. Grup (Katılımcılar)

Yaratıcı drama çalışmaları daha öncede bahsedildiği gibi grup etkinliği biçiminde yürütülür. Sonuçtan ziyade sürecin önemli olduğu drama çalışmalarında katılımcılar, geçmiş yaşantılarından yola çıkarak canlandırmalar yaparlar. Katılımcılar, bu süreçte birlikte yaratıp, üretip ve paylaşırken, hem oynayan hem de izleyen konumundadırlar.

Drama sürecinde grubun sayısı önemlidir. Grup sayısı katılımcıların yaşına göre verimlilik açısından değişebilir. Yurtdışında bu sayı 15-20, yurtiçinde 12-15 olarak belirlenmektedir (Gündoğdu, 2009: 51). Gruplar bazen ortak özelliklere göre oluşturulabilirken bazen de bu mümkün olmayabilir. Örneğin bir hizmet içi eğitim programında okul öncesi öğretmenleri ya da ilköğretim sınıf öğretmenleri bir araya getirilerek aynı meslek grubundaki kişilerin oluşturduğu bir grupla çalışılabilir. Buna karşın bir dernek ya da vakıf tarafından açılan kurs için yaratıcı drama çalışmalarına katılmak isteyenler farklı yaş grupları ve meslek dallarından oluşturulabilir (Üstündağ, 2006, 475). Drama katılmak isteyen herkese açık bir grup etkinliğidir. 3 yaşından itibaren her yaş grubuna hitap edebilir.

2.1.4.2. Lider/ Eğitmen

Yaratıcı drama lideri, drama ve oyun tekniklerini iyi bilen, tiyatronun tekniklerinden yararlanabilen ve aynı zamanda yaratıcı nitelikler taşıyan biri olmalıdır. Bir drama etkinliğinde liderin, katılımcıları, oyunu ve oyunun kuralları arasındaki sürekli etkileşimi iyi yönetebilecek bilgilere ve deneyimlere sahip olması gerekir. Bunu sağlayabilmesi için öncelikle liderin kendisinin bu süreçleri deneyimlemesi gerekir.

Grup dinamiğinin ayarlanması, zamanında bazı durumlara müdahale edilerek akışın değiştirilebilmesi, anında yepyeni durumlar yaratabilmesi, drama liderinin taşıması gereken niteliklerdir. Bu bağlamda drama lideri hem oyuncu, hem pedagog, hem de biraz psikologdur (San, 2006, 55).

2.1.4.3. Mekan

Yaratıcı drama, sınıf ortamı, kütüphane, müze, piknik alanı gibi açık ya da kapalı farklı pek çok alanda uygulanabilir. Dramada hareket kaçınılmaz olduğu için, katılımcıların çember olup, rahat hareket edebilecekleri her alan kullanılabilir. Drama bir sınıf ortamında yapılacaksa, sınıfın dramaya uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Drama çalışmalarında, zaman zaman müzik, kostüm ve aksesuar kullanılabilir. Ancak kostüm ve aksesuar kullanımı zorunlu değildir. Kostüm ve aksesuar yokluğunda katılımcılar, -mış gibi yaparak sanki o kostüm ve aksesuar varmış ya da kullanıyorlarmış gibi davranabilir.

2.1.4.4. Konu

Drama çalışmalarında her atölyenin bir konusu ve katılımcılara kazandırılmak istenen belirli kazanımlar vardır. Drama atölyelerinde, özel hayatlar ve evrensel değerlere ters düşecek durumlar hariç, grubun özelliğine uygun her türlü konu seçilebilir.

Dramanın konusu, insan hakları, aile, demokratik tutum ve davranışlar, yaşlılık, açlık, ilişkiler gibi konulardan seçilebileceği gibi, herhangi bir olaydan, gazete haberinden, bir televizyon reklamından, bir dergi söyleşisinden, fotoğraftan, karikatürden, heykelden, herhangi bir nesneden, yazınsal türlerin (öykü, masal, şiir vb. birinden, sanat alanlarından, mitolojiden de seçilebilir (Adıgüzel, 2013: 99). Bu noktada dikkat edilmesi gereken drama liderinin grubu iyi tanıyıp, gruba uygun konu seçimi yapmasıdır.

2.1.5. Yaratıcı Dramanın Yapılandırılması-Aşamaları

Yaratıcı drama çalışmaları belli bir yapılandırmayı gerektirir. Oluşturulacak yapılandırma ya da izlenecek aşamalar zinciri ne, niçin, ne zaman, nasıl, nerede, kim, kiminle gibi sorulara cevap vermelidir. Yaratıcı drama çalışmalarında öncelikle çalışma yapılacak amaçlar doğrultusunda kazanım ya da kazanımlar belirlenir. Bu

kazanımlar grubun özelliklerine ve zamana uygun olarak planlanır. Çalışmada etkinlikler arasında bir bağlantı olması, etkinliklerin birbirini destekleyen ve bütünleyen bir özelliğinin sahip olması ve katılımcıda içselleştirilmesi düşünülen kazanımlara ulaşmada etkili olup olmayacağının belirlenmesi gerekir (Adıgüzel, 2013: 108).

Yaratıcı drama çalışmaları belirli aşamaları izlemek durumundadır. Bu aşamalar yine liderin yapacağı çalışmalar göre biçimlendirilip değiştirilebilse de, Adıgüzel (2013)' e göre izlenmesi gereken üç aşama vardır.

2.1.5.1. Hazırlık-Isınma Aşaması

Açılış aşaması olarak da nitelendirilen bu aşamada amaç; katılımcılar arasında bir grup dinamiği oluşturmakla birlikte katılımcıları bir sonraki aşamaya bedensel ve zihinsel olarak hazırlamaktır. Bu aşamada daha çok spor, dans gibi bedenin harekete geçtiği çalışmaları içerir. Isınma çalışmaları sırasında duyular, eş zamanlı olarak yoğun kullanılır. İçer dönük çalışmalar yapılır. Güven kazanma, uyum sağlama gibi grup dinamiğini oluşturmak için etkinlikler yapılır. Ayrıca bu aşamada yoğun bir biçimde çocuk oyunları kullanılır.

2.1.5.2. Canlandırma Aşaması

Canlandırma aşaması, katılımcıların doğaçlama ve rol oynama tekniklerini kullanarak, liderin verdiği bir başlangıç ile canlandırma yaptığı dramının en temel aşamasıdır. Bu aşama, katılımcıların bir konuyu canlandırmasını ve diğer katılımcılara sergilemesini içeren oluşum aşamasıdır. Temelde ısınma ve değerlendirme, canlandırma aşaması için yapılır. Drama sürecinde kazanılan yaşantıların ve paylaşımların çoğu bu aşamada gerçekleşir.

Canlandırma; “*Birinin kılığına, kişiliğine girip onu oynamak, onu etkin bir duruma gelmesini sağlamak, etkinliğe geçirmek, geçmiş bir olayı ya da durumu göstererek yaşatmak*” anlamında kullanılır (Adıgüzel, 2013: 111). Katılımcılar canlandırmaları, tek başlarına, tüm grup halinde, ikili, üçlü, dörtlü, vb. gibi küçük ya da büyük gruplar halinde yapabilirler. Canlandırma yapmadan önce canlandırma

yapmak için hazırlık yapılması gerekmektedir. Canlandırma öncesi hazırlıkta bu aşamada gerçekleşir.

2.1.5.3. Değerlendirme- Tartışma Aşaması

Drama çalışmaları sonucunda, kazanımlara ulaşıp ulaşılmadığı, sürecin nasıl geçtiği, deneyimlenenlerin gelecek yaşantılara aktarılıp aktarılmayacağını konuşulup tartışıldığı, süreçle ilgili duygu ve düşüncelerin paylaşıldığı aşamadır. Paylaşımlar sözel ve yazılı olarak yapılabileceği gibi, bilişsel kazanımları değerlendirmek içinde çeşitli ölçekler kullanarak da yapılabilir. Değerlendirme sadece yaratıcı drama sürecinin sonunda değil, aşamaların başında ya da sonunda grubun yapısına göre rahatlama, ara paylaşım şeklinde de yapılabilir.

2.1.6. Yaratıcı Dramanın Kullanım Alanları

Yaratıcı drama, “*bir öğretim yöntemi, sanat eğitimi alanı ve bir disiplin olarak bireylerin 2000’ li yıllarda kendini rahatça ifade edebilen, yaratıcı, grup çalışmalarına açık kişiler olmalarını sağlayacak bir yaklaşımdır*”. (Üstündağ, 1997: 15). Yaratıcı drama, yaşamın ta kendisi olduğu için kullanılabileceği alanları sınıflamak mümkün olmamakla birlikte her alanda ve her yerde kullanılabilir.

Anaokulundan başlayarak, ilkokul, ortaokul, lise ve üniversitede gençlerin bağımsız, özgür ve demokratik, yaratıcı bir kişilik geliştirmeleri için örgün eğitim dramının kullanıldığı başlıca alandır. Ayrıca yaratıcı drama Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Merkezlerinde de kullanılır. Bu merkezlerde yaratıcı drama, öğrencilerin iletişimini hızlandırmakta, etkileşmeyi arttırmakta, empati kurmayı sağlamakta ve benlik algısını değiştirici etkileri olmaktadır (Okvuran, 2006: 196).

Yaratıcı drama, eğitimde hem bir ders işleme yöntemi hem de başlı başına bir ders olarak günden güne artan ölçüde kullanılmaktadır. Öğreneni nesne durumuna getirip pasifize eden geleneksel eğitim yöntemleri artık çağa ayak uyduramamaktadır. Öğreneni merkeze alan ve öğrenenin konuşması, hareket etmesi, keşfetmesi için olanak sunan çağdaş öğretim yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Okullarda genellikle, sürekli yeni ve birbiri üzerine yığılan bilgiler ezberlenerek depo edilmeye çalışılır. Oysa günümüzde bilgilerin disiplinler arası bağlamları içinde, bütüncül bir yaklaşım ile algılanması gerekmektedir. Dramadaki öğrenme, öğrenilen bilgilerin yeni bir bakış açısıyla değerlendirilerek, kazanılmış kavramların irdelenmesini ve bu kavramlara yeni anlamlar yükleyerek bilgiyi yeniden yapılandırmayı kapsar. Yani doğal öğrenme ortamında bilgiler, deneyim ve yaşantılar yeniden gözden geçirilir (San, 2006: 57).

Yaratıcı drama, örgün eğitim kurumlarında kullanımı dışında eğitimcilerin, sosyal çalışma uzmanlarının, çocuk eğitimcilerinin, çocuk gelişimi uzmanlarının ve psikologların katılması öngörülerek aşağıda belirtilen alanlarda da kullanılan önemli bir başvuru kaynağıdır (San, 2006: 55).

- Tiyatro oyuncusu yetişiminde (profesyonel ve amatör)
- Küçük çocuk, çocuk ve ergenlerin özgür zaman etkinliği olarak
- Gençler ve yetişkinlerle (yaratılan durumlar aracılığıyla aile ilişkileri, şehir hayatı ve sıkıntıları gibi farklı temaların ele alınması)
- Zihinsel ya da bedensel özürllülerle
- Suçlularla
- İçer kapanıklarla
- Alkol bağımlıları ile
- Hastanelerde
- İstismar edilmişlerle, vd.

Yaratıcı drama, okuma-yazma, mesleki ve hobi kurslarının bulunduğu halk eğitimin merkezlerinde de toplumsal önyargıların, tutumların değiştirilmesinde halkın demokratik, eğitilmiş ve bağımsız düşünebilmesinde bir eğitim yöntemi olarak yaygın eğitim kurumlarında da kullanılabilir (Okvuran, 2006: 196). Çalışanlara bilgi ve beceri sağlayarak, iş performanslarını arttırmak ve kendilerini geliştirmek amacıyla verilen hizmet içi eğitimi de kapsamaktadır. Çeşitli eğitim merkezlerinde, derneklerde ve vakıflarda açılan kurslar ile resmi ve özel kurum ya da iş yerlerinde hizmet içi eğitim etkinlikleri arasında yaratıcı drama çalışmalarına yer verilmektedir (San' dan aktaran Üstündağ, 1997: 17).

2.1.7. Yaratıcı Dramanın Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde yaratıcı dramanın tarihsel gelişimi, dünyadaki gelişimi ve Türkiye’deki gelişimi olmak üzere 2 bölüm olarak incelenecektir.

2.1.7.1. Yaratıcı Dramanın Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

Yaratıcı drama, değişik zamanlarda değişik bakış açılarıyla ele alınmıştır (Üstündağ, 1997: 14). “Yaratıcı Drama” daha çok ABD’de kullanılan bir kavramdır. İngiltere’de “Eğitimde Drama”, Almanya’da “Okul Oyunu” ya da “Oyun ve Etkileşim” olarak kullanılmıştır (San, 1989: 574). Yaratıcı drama uygulamaları ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İngiltere üzerinden Avrupa’da Hollanda ve İskandinav Ülkelerine özellikle Dorothy Heatcote’un uluslararası atölye çalışmaları ile İngilizce konuşan diğer ülkelere de yayılmış, okulların eğitim programlarında da yer almıştır (Adıgüzel, 2014: 257). Bu gelişimi etkileyen çok sayıda kuram ve kuramcı olsa da bu bölümde, yaratıcı drama tarihinin gelişimini en çok etkilediği düşünülen 6 kuram ve kuramcıdan bahsedilecektir.

2.1.7.1.1. Harriet Finlay-Johnson

Doğu Sussesx bölgesinde bir köy okulunda baş öğretmenlik yapan Harriet Finlay-Johnson, çocukların mutlu olmalarını her şeyin üstünde tuttuğu için baskıcı ve geleneksel yöntemlere karşı gelerek, eğitime yenilikçi bir yaklaşım getirmiştir. Bu yenilikçi yaklaşımın temelinde, derslerde çocukların öğrenmesi için istek uyandırmak vardır. Çocukların eğitim programındaki konuları kendi istekleri ile öğrenmesi sağlayacak yöntemin dramatizasyon olduğunu belirtmiştir (Köksal Akyol, 2015: 42).

Çocuğun doğal dramatik içgüdüsüne vurgu yapan Finlay Johnson, çocukların kendi dramalarını yapılandırmaları için insiyatif kullanmaları gerektiğini söyler. Onun için drama süreci sonunda çıkan üründen daha çok, yazılan metin ve canlandırma yani drama süreci önemlidir. Drama sürecinde canlandırma yaparken amaç bir tiyatro oyunu sergilemek değildir. Bu yüzden bu süreci izleyecek seyirciye

de ihtiyaç duymamaktadır (Köksal Akyol, 2015: 43). Çağına göre çok ileride olduğu düşünülen Finlay-Johnson, 20. Yüzyılın başında eğitime getirdiği bu yeniliklerle devrimci olarak nitelendirilmiş hem kendi ülkesinde hem de dünya çapında ün kazanmıştır.

2.1.7.1.2. Peter Slade

Çocukların iyi ve mutlu olmasını önemseyen Peter Slade, “Çocuk Draması” kuramı ile drama alanında önemli bir yer edinmiştir. Slade, çocuk draması kuramını ve yazdığı çok sayıda çocuk oyununu, iki dünya savaşı gören uzun yaşamında yaptığı gözlemler sonucunda oluşturmuştur. Ayrıca bu süreçte, gözlemleriyle alternatif bir oyun teorisi yaratarak, Çocuk Oyunu kitabını yazmış ve bu kitabı; ‘dünyadaki bütün çocuklara, özellikle mutsuz olanlara’ ithaf etmiştir (Köksal Akyol, 2015: 44).

Sesin ve dansın farklı formları üzerinde duran ve dramayı bambaşka bir perspektiften ele alarak yorumlayan Çocuk Draması Kuramı ile Slade, ‘Bir sanat formu olarak drama’ yaklaşımını benimsemiştir. Bu yaklaşımı drama ile ilgilenen diğer meslektaşları tarafından eleştirilmiştir.

2.1.7.1.3. Brain Francis Way

Brain Francis Way, kuramları ile 1950 ve 60’lar İngiltere’sine Peter Slade ile damgasını vurmuştur. Slade’in hem en yakın arkadaşı hem de onun kanatları altında yetişip kendi drama kuramını geliştiren Brain Way, Slade’den büyük oranda etkilenmiştir. Bu etki, Brain Way’in kişisel gelişim odaklı kitabında açıkça görülse de, drama yaklaşımları bakımından belirgin farklar vardır (Köksal Akyol, 2015: 47).

Drama Yoluyla Gelişim isimli kurama sahip Brain Way, bireyin bireyselliğine odaklanmaktadır. Kuramında, ayrı ayrı veya birbiri içine geçmiş bir şekilde çalışarak kişisel gelişimi desteklemeyi amaçlayan 7 gelişim boyutu vardır. Bu boyutlar; 1.Konsantrasyon, 2.Duyular, 3.Hayal Gücü, 4.Fiziksel Benlik, 5.Konuşma, 6.Duygu, 7.Zeka’dır. Brain Way, bahsettiği 7 gelişim alanının drama çalışmasında olması gerektiğinden bahseder. Bu, sınıftaki bütün çocuklara ulaşmak için önemlidir,

çünkü bu kişilik boyutları her bireyde farklı düzeydedir. Kimi insan konuşmada daha becerikli iken, diğer alanlarda o kadar gelişmiş olmayabilir. Dolayısıyla bu alanların her biri, her drama çalışmasında yer aldığı anda, modelinde belirttiği gibi çemberlerin içinde dışına doğru yazılmış olan çıktılara ulaşacaktır (Köksal Akyol, 2015: 50).

2.1.7.1.4. Dorothy Heathcote

Heathcote 1940’larda, özellikle Slade ve Way’in çalışmaları ile zirveye taşınan bireysel gelişim için drama anlayışının karşısına, dramadaki ikinci temel yaklaşımı sunar. Ve bir şey öğretme odaklı ‘eğitimde drama’ üzerinde çalışmaya başlar. Fakat, Findlay-Johnson’ın konu öğretimi odaklı dramasından farklı olarak üst düzey bir bakış açısı ile konunun evrensel boyutlarını inceler. Bu da, Heathcote’u dramanın uluslararası ‘annesi’ noktasına taşır (Köksal Akyol, 2015: 51).

Heathcote'un drama kuramında aldığı tiyatro eğitiminin yanı sıra rasyonel ve toplumcu bakış açısını da görürüz. Dolayısıyla bireyin bireyselliği ile ilgilenen, Brain Way (1967) karşısında, bireyin toplumsallığı ile ilgilendiğini, bir değişim olacaksa bunun bireysel değil, toplumsal çaba ile olacağını belirtir. Slade ve Way'i içerikten yoksun bir drama yaptıkları için eleştirirken, dramanın oyun yapmaktan çok 'öğretmek' işi ile ilgili olduğunu söyler (Köksal Akyol, 2015: 51).

2.1.7.1.5. Gavin Bolton

Gavin Bolton, drama alan yazınına, kuramcılara dair incelemeleri, oyun, dramatik yapı, anlam katmanları, sanatsal anlatım gibi dramanın temel unsurlarına dair araştırmaları ve kendi D-tipi Drama Kuramı ile önemli katkıda bulunmuş bir kuramcıdır. İngiltere’de şekillenen drama anlayışına katkıda bulunan Peter Slade, Brain Way ve Dorothy Heathcote gibi liderlerle çalışma imkânı yakalamıştır. Bu durum, Bolton’un hem dramayı geniş bir perspektiften algılamasını hem de bu liderlerin kuramlarını bir potada eritip kendi drama sürecini oluşturmasını sağlamıştır. Bu bağlamda, eğitimde dramaya sanatsal öğeler katarak, anlam yaratma sürecine dair dramatik zevki arttırmayı hedeflemiştir (Köksal Akyol, 2015: 53).

Bolton drama sürecinde, var olan klişileri ve önyargıları yıkıp, olayı farklı perspektiflerden bakmayı sağlayacak durumlar yaratarak kişinin tekrar düşüncesini ve yeni bir anlayış geliştirmesini hedeflemektedir. Bunun için drama sürecini, drama sınıfına giren ve drama sürecinden sonra sınıftan çıkan katılımcı arasında bir fark yaratabilecek şekilde yapılandırır. Heathcote gibi drama sürecini bir konu etrafında süreç drama olarak yapılandırırsa da, kişinin konu ile ilişkilenebilmesi ve sanatsal sembolik forma yaptığı vurgu ile Heathcote'dan farklılaşmaktadır. (Köksal Akyol, 2015: 51).

2.1.7.1.6. Cecily O’Nilly

Dorothy Heathcote ve Gavin Bolton’un çizdiği yoldan ilerleyen Cecily O’Neill, bir konu etrafında pek çok teknikle yapılandırılan, sonuç değil süreç odaklı drama anlayışını kendisine adapte ederek, ‘süreç drama’ ismini verdiği kuramını oluşturur. Hem kuramcı hem de uygulamacı olarak, İrlanda, İngiltere ve Amerika’da pek çok çalışma yapar. Bu çalışmalarda O’Neill hem tiyatrodan hem de eğitimden beslenerek olaylara çok yönlü bakmayı sağlayacak dramatik süreçler oluşturur. Bazı noktalarda, diğer kuramcılardan ayrıştığı için ‘süreç drama’ nın temsilcisi olarak dramanın tarihsel sürecinde önemli bir yere sahiptir (Köksal Akyol, 2015: 55).

2.1.7.2. Yaratıcı Dramanın Türkiye’ deki Tarihsel Gelişimi

Yaratıcı dramanın Türkiye’deki tarihi, küçük çaplı olarak uzun yıllar öncesinde başlamış olsa da; alanın akademik bir ortamda ele alınması ve çağdaşlaşması İnci San ve Tamer Levent’in drama ile ilgili görüşme yaptığı 1980 yılına dayanır (Adıgüzel, 2013: 214). 1980 başlarında tiyatro oyuncusu olan Tamer Levent, genç amatör tiyatro oyuncularına doğaçlama çalışmaları yapmaya başlamıştır. 1982 yılında İnci San’ın da katılımıyla Eğitim Bilimleri Fakültesinde 70 öğrenci ile yaratıcı drama çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmalar eğitimde yaratıcı drama çalışmalarının başlangıcı olurken (San, 2010: 19), bu süreçten sonra eğitimde yaratıcı drama, bir yöntem, başlı başına bir disiplin ve estetik sanatsal alan olarak anılmaya başlamıştır.

1985 yılında Uluslararası Yaratıcı Drama Seminerlerinin ilki düzenlenmiş, sonrasında her iki yılda bir yapılarak seminerler geleneksel hale gelmiştir. Yaratıcı dramanın tanıtılması ve yaygınlaştırılması için araştırmalar yapmak, tiyatro ve eğitimi ilişkisini incelemek amacıyla, seminerlere devam eden okul öncesi eğitimciler, pedagog, psikolog, sanat eğitimcileri ile bir kaç amatör çocuk tiyatrocusu, 1990 yılında Çağdaş Drama Derneği'ni kurmuştur (San, 2010: 20).

1990 yılında başlayarak Ankara Üniversite Eğitim Bilimleri Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitim Ana Bilim Dalında yaratıcı drama yüksek lisans dersleri açılıp, İnci San ve Tamer Levent tarafından yürütülmüştür (Adıgüzel, 2013: 224). Hacettepe ve Gazi Üniversitelerinin çeşitli bölümlerinde de yüksek lisans düzeyinde dersler açılmaya başlamıştır (Çoban, 2007). Ankara Üniversite Eğitim Bilimleri Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitim Ana Bilim Dalına bağlı olarak 1999 yılında, “Tezsiz Yaratıcı Drama Yüksek Lisans” programı ve 2007-2008 eğitim öğretim yılında İlköğretim Ana Bilim Dalı altında “Tezli Yüksek Lisans” programı başlamıştır. Bir yandan 2006 yılında Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde Eğitimde Yaratıcı Drama Anabilim Dalı kurulmuş ve tezsiz yüksek lisans programı yürütülmeye başlamıştır (Adıgüzel, 2013: 224).

Lisansüstü programlarda yaratıcı drama dersleri almış, doktorasını ya da yüksek lisans tezlerini aynı konuda yazmış kişiler ve Çağdaş Drama Derneği bünyesinde eğitim alan kişiler, özel ve devlet kurumlarında çok sayıda drama etkinlikleri yapmış ve drama dersleri vermiştir. Bu da yıllar içinde dramanın hızla yayılmasına neden olmuştur (San, 2010: 20).

1997 yılında YÖK Eğitim Fakülteleri’nin Yeniden Yapılandırılması Programında sınıf öğretmeni ve okul öncesi öğretmeni yetiştiren bölümlere “İlköğretimde Drama” ve “Okul Öncesinde Drama” derslerine zorunlu olarak yer vermiştir. 1998 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulunca yayınlanan Eylül 1998’de “İlköğretim Okulları Seçmeli Drama Dersi 1-2-3” Öğretim Programını yayınlarak, bu öğretim yılından itibaren ders programlarında seçmeli ders olarak yer almıştır. 2007 yılında Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Yabancı Dil Öğretmenliği gibi alanlarda da yaratıcı drama dersi zorunlu tutulmaya başlamıştır (Adıgüzel, 2013: 224-226).

2.1.8. Yaratıcı Drama Teknikleri

Yaratıcı dramada kullanılan birçok teknik vardır. Drama atölyelerinde hangi tekniğin kullanılıp kullanılmayacağının belirlenmesi drama liderine bağlıdır. Her şeyden önce drama liderinin yaratıcı drama çalışması yapacağı grubun özelliklerini biliyor olması gereklidir. Liderin teknikleri kullanması için, yaratıcı drama ve yaratıcı drama da teknik kullanımı konusunda gerekli olan donanıma sahip olması oldukça önemlidir.

Dramada kullanılan tekniklerin başında, ‘Doğaçlama’ ve ‘Rol Oynama’ gelir. Diğer teknikler ise daha çok süreç içerisinde sorunla karşılaşıldığında ya da dramanın geliştirilmesi istendiğinde başvurulacak çözüm araçları olarak görülür. Özellikle tiyatronun doğaçlama, rol oynama gibi tekniklerinden doğrudan yararlanan drama, canlandırma etkinliklerini bu iki temel teknik üzerine kurar.

Bu bölümde, bu çalışmanın uygulama bölümünde de kullanılan başlıca tekniklerden bahsedilecektir.

2.1.8.1. Doğaçlama

Doğaçlama, Latin bir sözcük olan ‘improvisus’den türemiştir. “Önceden bilinmeyen, sürprizli, planlanmamış” anlamına gelir. “Önceden hiç belirlenmemiş ya da çok az tasarlanmış, spontan, serbest bir biçimde gerçekleşir ve insanla birlikte vardır”. Doğaçlamada önemli olan anlık ve kendiliğinden olmasıdır (Adıgüzel, 2013: 343).

Doğaçlama, hayatımızda farkında olmadan sürekli yer almaktadır. Yolda yürürken eski bir arkadaşımızı görüp konuşmamız, yaptığımız bir işte bir anda sorun çıkması ve bu soruna çözüm arayışına girmemiz, bir iş görüşmesinde hiç beklediğimiz bir soru ile karşılaşmamız ve bu soruya cevap vermeye çalışmamız, derste birden sınıfa birinin girmesi ve o kişiye verdiğimiz tepkiler günlük hayatımızda yaptığımız doğaçlamalara verilebilecek örneklerden bir kaçıdır.

Doğaçlama, tüm drama çalışmasında olması gereken, en çok kullanılan tekniktir ve dramanın bel kemiği olarak kabul edilir. Doğaçlama, “Herhangi bir metne bağlı olmadan, içten geldiği gibi ve aniden gelişen durum olarak da

tanımlanır. Doğaçlama, dramada bireysel ve grup yaratıcılığının en çok ortaya çıktığı çalışmadır’’ (Üstündağ, 1998).

Drama çalışmalarının her aşamasında farklı doğaçlama türlerinden yararlanılabilir. Bunlar (Karaömeroğlu’ dan aktaran Köksal Akyol, 2015: 67);

- Kişi karakterlerini konu alan doğaçlamalar
- Nesnelerin kullanılarak ya da hayal edilerek yapılan
- Yarım bırakılan bir şiiri, öyküyü, masalı veya filmi tamamlayarak yapılan doğaçlamalar
- Yarım bırakılan insan yüzü, resim veya fotoğrafı zihinde canlandırarak yapılan doğaçlamalar
- Maske ile yapılan doğaçlamalar
- Bütün grpla yapılan doğaçlamalar
- Küçük gruplarla yapılan doğaçlamalar

Bir kelime, bir cümle, bir nesne, bir hikayeden insan bedenine kadar aklınıza gelecek her şey doğalamalarda kullanılabilir.

2.1.8.2. Rol Oynama

Dramada sıklıkla başvuru alan tekniklerden biri olan rol oynama; ‘*Doğaçlama sırasında imgelemeyle ya da açıkça, bir kimliğı, bir başkasını veya başkalarının işlevlerini ya da yerini kabullenme, kişiliğı üstlenme, canlandırma etkinliğıdir*’’ (Adıgüzel, 2013: 351).

‘‘Rol oynama, doğaçlama tekniğı ile eş zamanlı olarak kullanılır’’ (Köksal Akyol, 2015: 68). Doğaçlama yaparken rol oynamışta oluruz. Rol oynama, oynanan karakterin kimliğine bürünerek, o karakteri yaşamak, hissetmek ve ona uygun bir şekilde rol yapmaktır. Rol oynama ile aslında katılımcı kendi duygu ve düşüncelerini başka bir kişiliğı girerek ifade etmeye çalışır. Rol oynama, katılımcıların kendileri olduğı zaman yapamadıkları ya da söyleyemedikleri şeyleri, başka birinin kimliğine girerek daha kolay yaptığı bir tekniktir. Katılımcıları cesaretlendirerek, o rolde kendilerini güvenle ifade etme imkanı sunar.

Rol oynamaya dayalı çalışmalar, hem eğitimde hem de bireysel çabalarla geliştirilen öğrenmelerde önemlidir. Bireylerin toplumsal duyarlılığının artmasının

yanı sıra zihinsel ve sosyal becerilerinin geliştirilmesinde de kullanılır. Katılımcılar farklı rollere girerek farklı durumlarda nasıl davranacaklarına ilişkin deneyim kazanmış olurlar.

2.1.8.3.Rol Değiştirme

Rol oynama ve doğaçlama sürecinde kullanılan bir teknik olan rol değiştirme, süreç tamamlandıktan sonra veya süreç devam ederken canlandırmanın kesilip, katılımcıların eşlerinin rollerini üstlenip, süreci devam ettirmesidir (Adıgüzel, 2013: 353). Örneğin; ev sahibi kiracı doğaçlamasında, ev sahibi rolündeki katılımcı, kiracı rolündeki katılımcı ile rollerini değiştirirler, böylece her katılımcı hem ev sahibi hem de kiracı rolüne girmiş olur.

2.1.8.4.Dramatizasyon

Dramatizasyon, *“Yazılı bir metne dayalı olarak bir konunun, öykünün, masalın ya da bir durumun canlandırılmasıdır”* (Adıgüzel, 2013: 8). Dramatizasyonda lider, drama çalışmalarının aksine çok daha etkin, yönlendirici ve belirleyicidir. Bu teknik, herhangi bir tiyatro metnini, öyküyü veya masalı değiştirmeksizin aynı akışında canlandırılmasıyla ile gerçekleşir. Dramatizasyon uygulamasında lider seçtiği atölye ile bağlantılı bir metin okur ya da anlatır. Katılımcılar istedikleri rolleri alır. Katılımcılar belli bir hazırlıktan sonra, yazılı metnin akışı bozulmadan kendi cümleleriyle yani ezber yapmadan canlandırmalarını gerçekleştirir.

2.1.8.5.Rol Koridoru

Grup karşılıklı bir koridor olacak şekilde sıralanır. Koridoru oluşturan duvarlardan birinde oyuncu sayısı diğerinden bir fazladır. Örneğin on dokuz kişilik bir grupta; bir duvarda dokuz, diğer duvarda on kişi olur. Karşılıklı eşleme yapılır, son kişinin eşi olmaz. Lider koridorun önündeki iki kişiye bir durum verir ve onlar bu durumu canlandırmaya başlar, lider değiş dediğinde ikili en arkaya geçer ve yeni

eşleri olur. Ondan sonraki ikili kaldıkları yerden devam eder. Süreç her bir katılımcının en az iki kişiyle canlandırma yapmasıyla biter.

2.1.8.6.Sözsüz Oyun

Çoğu kaynakta çeviri sorunu nedeniyle sözsüz canlandırma/ oyun ile pantomim sanatı karıştırılmaktadır. Pantomim bir tiyatro türüdür. Bu tiyatro türünü sergileyecek kişilerin belli bir yeteneğe, eğitime ve deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Drama çalışmalarında da sessiz ve sözsüz canlandırmalar yapıldığı için pantomim ile karıştırılır. Fakat drama çalışmalarında yapılan pantomim değil sözsüz canlandırmalardır. Başka bir söylemle sözsüz oyunlardır. Sözsüz oyun, duygu ve düşüncelerin sözcükler olmadan ifade edilmesidir. Katılımcılar sözsüz oyun tekniğinin olduğu etkinliklere isteyerek ve keyif alarak katılırlar (Köksal Akyol, 2015: 72).

Sözsüz oyun, katılımcıların tek ya da grup halinde lider tarafından verilen bir konuyu sözcükleri kullanmadan sadece vücut ve yüz ifadeleri ile canlandırmasıdır. Duygu ve düşüncelerin, sözcükler olmadan beden hareketleri ile ifade edilmesi, katılımcıların vücutlarını tanımaları, vücut dilini etkin bir biçimde kullanmalarını sağlar. Ayrıca katılımcılar, etkinlikleri dikkatlice izlerken, gözlem yeteneklerini geliştirirler (Köksal Akyol, 2015: 72).

2.1.8.7.Fotoğraf Anı

“Katılımcıların dramada belli bir anı canlandırdıklarında ortaya çıkar ve çoğunlukla o anın fotoğrafını çekme olarak adlandırılır” (Köksal Akyol, 2015: 72). Fotoğraf anı donuk imgeden farklı olarak herhangi bir anın fotoğrafını çekmek gibidir. Fotoğraf anında bir tasarlama, hazırlama söz konusu değildir, üzerinde çok düşünülmez. Drama süreci ilerlerken belli bir anda neler olduğunu dondurup bakmak için kullanılan bir tekniktir. Katılımcılar doğaçlama yaparken bir anda durdurulur ve bir fotoğraf karesi oluşur. Bunu isterse bir anda dondurarak lider de yapabilir. O anın fotoğrafını çekme eylemi gerçekleşmiş olur.

Bir tren garında babasını bekleyen bir çocuğun babası ile karşılaşma anını üzerinde düşünerek, çalışarak ve en çarpıcı şekilde bedenlerini kullanarak vermeleri ‘Donuk İmge’ olarak adlandırılabilir. Aynı tren garında baba ile çocuğun karşılaşmalarında herhangi bir anda fotoğrafını çekmek ‘Fotoğraf Anı’ olarak adlandırılabilir.

2.1.8.8. Donuk İmge

Bu teknikte amaç; “Katılımcıların kendi bedenlerini kullanarak üç boyutlu durağan görüntüler ortaya çıkarmalarıdır”. Drama sırasında önemli bir teknik gerçekleştirilirken, katılımcılar donuk imge oluşturabilirler. Canlandırmadaki eylemler ya da sözler, bir fotoğraf veya video karesi gibi dondurularak gösterilir. Katılımcı tek başına ya da birkaç kişiyle belli bir kompozisyonda durarak bir görüntü oluşturur. Oluşturulan donuk imgeyi izleyen diğer katılımcılardan bu görüntü ile ilgili hikaye oluşturmaları istenir (Köksal Akyol, 2015: 73).

Donuk imge, iletmek istenen mesajları somut imajlara dönüştüren, duyguları ekonomik ve denetimli bir şekilde kullanılmasını ve aktarılmasını sağlayan bir tekniktir. Ayrıca sözlü doğaçlamalara eğilimi az olan katılımcılar için donuk imge etkili bir tekniktir.

2.1.8.9. Grup Heykelleri

Grup heykeli tekniği, drama çalışmasının başında ya da bitiminde, çalışanın genel özetini yapmak için kullanılabilir. Herhangi bir konunun daha iyi anlaşılmasını sağlar. Drama çalışmalarında katılımcılardan biri ya da katılımcılar kendi istedikleri ile heykelin bir parçası olmasına dayalı olarak gerçekleştirebilir. Katılımcılar iletmek istedikleri temayı, grubun tamamı veya daha küçük grupla heykel oluşturarak iletirler (Adıgüzel, 2013: 402).

2.1.8.10. Anlatı Tekniği

Anlatı tekniğinde bir öykü, masal gibi herhangi bir anlatının, bir anlatıcı tarafından ses kullanılarak gruba anlatılır. Anlatıcı bir öyküyü anlatırken bir veya birkaç katılımcı onu canlandırabilir. Anlatı tekniği bu yönüyle dramatizasyona benzer. Drama içerisinde anlatıyı kullanma düzeyi, katılımcıların ortak kararlarının yanı sıra canlandırmanın dramatik örgüsüne de bağlıdır (Adıgüzel, 2013: 406). Küçük çocuklar drama çalışmalarının ilk başında zorlanabilirler. Lider tarafından anlatılan hikaye ya da masallarla çocukların drama sürecine katılması teşvik edilir.

2.1.8.11. Liderin Rol Alması

Lider, katılımcılara çeşitli eylemleri yaptırabilmek, süreci yönlendirebilmek ve yaratılan dramatik durumun amacı dışına çıktığı zamanlarda farklı rollere girerek sürece dahil olur (Adıgüzel, 2013: 358). Liderin genelde bir kostüm giyerek, bir nesne kullanarak role girdiğini veya rolden çıktığını belli ettiği bu teknikte, önemli olan canlandırmalarda ikilemleri ve çatışma anlarını zenginleştirmektir.

2.1.8.12. Toplantı Düzenleme

Drama çalışmalarında, bir sorunun çözümüne yönelik tartışılmak üzere katılımcıların bir kurgu ve rol içerisinde bir araya gelerek hep birlikte tartışmasıdır. Örneğin; bir okul teması üzerine yapılan bir toplantı tekniği, bir sınıfta çıkan sorunlara ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerin gelişmesini sağlayabilir (Adıgüzel, 2013: 384). Bu tartışma ve toplanma süreci genelde lider öncülüğünde olur, bazen de lider kurgusallığı bozmadan bu görevi başka bir kişiye devreder. Bu teknik ile katılımcılar, düşüncelerini paylaşır ve savunur. Ayrıca başkalarının düşüncelerini de dinler ve yorumlar. Buda katılımcıların durumu analiz edebilme, tartışabilme ve uzlaşabilme becerilerini geliştirir.

2.1.8.13. İç Ses (Kafa Sesi)

Drama çalışmalarında, canlandırmada diyalog içinde olan kişi ya da kişilerin, gerçek düşüncelerini ortaya çıkarmak, iç dünyalarında neler olduğunu anlamak için iç ses tekniğinden yararlanılır. Bu teknikte; “Katılımcılar drama sürecinde canlandırma yapan ana kahramanın yaşadığı bir sorunun karmaşıklığını gidermek ve çatışmanın çözümünde etkili olabilmek için, bir karakter olarak sanki sesli düşünüyor gibi temel değerlere ilişkin duygu ve düşüncelerini paylaşır”. Örnek olarak; yaşadığı bir şehirden uzaklaşmak isteyen bir gencin gitmek ya da kalmak konusunda kararsız kalıp, annesi, arkadaşı, öğretmeni, işvereni gibi onun kararını etkileyecek karakterleri kızın iç sesi yaparak konuşturmayı verebiliriz (Adıgüzel, 2013: 383-384).

2.1.8.14. Uzman Görüşü

Bu teknikte katılımcılar, konusuna hakim bir tarihçi, sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog vb. gibi uzman rolüne sokularak fikirleri alınır ve uzmanlıklarını yerine getirmiş olurlar. Örneğin; çocukların oyun alanı gereksinimleri için uzman görüşleriyle birlikte şehrin yöneticileri rolündeki katılımcılar, çözüm yolları bulmaya çalışır (Adıgüzel, 2013: 407).

2.1.8.15. Manşet

Katılımcılardan, yaptıkları çalışmaları özetlemeleri ya da belirginleştirmeleri adına, görsel olarak sunulan konuya uygun, başlık, slogan ya da sözel bir ifade tasarlanmasıdır. Tüm katılımcıların birlikte ya da gruplar halinde oynanan bir oyuna ya da sahneye uygun afiş tasarlaması örnek olarak verilebilir (Adıgüzel, 2013: 409).

2.1.8.16. Toplu Çizim

Yaratıcı drama çalışmalarında canlandırmaların içinde geçtiği yer ya da kişileri temsil etmesi adına katılımcıların tümü veya belli sayıdaki gruplar halinde

yapılan toplu resimlerdir. Yapılan bu resimler, üzerinde durulmak istenen konu için somut bir örnek olur. Örneğin; depremde mağdur olan kişilere nasıl yardım edilebileceği ve sonrasında nasıl önlemler alınabileceği yapılan bu resimde anlatılabilir (Adıgüzel, 2013: 411).

2.1.8.17.Rol Kartları

Rol kartları; “Canlandırma sürecine başlayacak olan kişi ya da kişilere, canlandıracakları karakter ya da kimliklere ilişkin bilgilerin yer aldığı, içinde çatışmanın olduğu olay, başlama noktası, zaman ve mekanın yer aldığı bir metinden oluşur”. Rol kartlarında söz gelimi iki kişi arasında geçen tek bir öykü, her iki kişinin kendi açılarından anlatılır. Anlatılan öyküde olay anı, başlangıç noktası ya da sahnesi, zaman, mekan gibi öğelerin de ortak olması önemlidir. Rol kartlarında karakter hakkında ayrıntılı bilginin aktarılması gerekir (Adıgüzel, 2013: 407).

2.1.9. Konuyla İlgili Araştırmalar

Yurt içi ve yurt dışında yaratıcı drama ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş stresi ile başa çıkmada yaratıcı drama yönteminin kullanılması ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yapılan incelemede konu ile bire bir örtüşmese de, iş stresiyle başa çıkma eğitim programı çalışanlara eğitim programı biçiminde verildiği için çalışmamıza en yakın araştırmanın Karadağ'ın (2012) yaptığı araştırma olduğu düşünülmektedir. Karadağ (2012) yaptığı çalışmada, yaratıcı drama yöntemini hizmet içi eğitimde kullanmış ve bu eğitimle 115 yetişkinden görüşlerini almıştır. Bu görüşlerin değerlendirilmesini amaçlayan çalışmada, 3 bölümden oluşan Yaratıcı Drama Hakkındaki Görüşler Anketi'ni uygulamıştır. Bu ölçme aracının birinci bölümünde; tanıtıcı bilgi formu, ikinci ve üçüncü bölümde yaratıcı drama eğitimin etkililiği üzerine sorular yer almaktadır. Sonuç olarak, bu çalışmada elde edilen bulgular, hizmet içi eğitimlerinde yaratıcı drama yöntemi kullanılan yetişkinlerin yaratıcı drama hakkındaki görüşlerinin olumlu yönde olduğunu göstermiştir. Ayrıca başlıklar arası yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, yaratıcı drama yöntemi

kullanılan eğitimlerin kişisel gelişimi destekleyici ve demokratik olduğu, geleneksel ve diğer eğitim yöntemlerinden de daha etkili sonuçlar verdiği bildirilmiştir.

Can Yaşar ve Aral (2011), tarama modeli kullandıkları çalışmalarında YÖK tarafından 1990-2010 yılları arasında onaylanan ve arşivlenen, konu bölümü "eğitim ve öğretim" olarak dizgilenen, yaratıcı drama konulu 318 lisansüstü eğitim tezini tematik dağılımları açısından incelemiştir. Doküman analiz tekniği kullanılarak yapılan araştırma sonucunda ise, ilk yapılan yüksek lisans tezlerinin dramanın okul öncesinde kullanımı üzerine yoğunlaşmaktayken, daha sonraki çalışmalarda dil ve iletişim becerileri, sosyal-duygusal gelişim, bakış açısı alma becerileri, müzik, fen ve matematik eğitimi, yaratıcılık, beslenme ve rol oynama temalarına yer verildiği ve drama uygulamaları konusunda öğretmen görüşlerinin incelendiği belirlenmiştir. Doktora tezlerinde ise, dil gelişimi, sosyal gelişim, matematik yeteneği, işitsel muhakeme ve işlem beceri ile yaratıcılık temalarına yer verildiği ve okul öncesi eğitim öğretmenleri ile öğretmen adaylarının eğitimde dramaya ilişkin kendilerini yeterli bulma düzeylerinin incelendiği sonucu bildirilmiştir.

Görüldüğü gibi iş stresi ve yaratıcı dramayı ilişkilendiren hiçbir çalışma yoktur. Fakat iş stresiyle başa çıkma eğitim programının içeriğinde olan, iletişim, öfke kontrolü, kaygı, sosyal beceri, baş etme vb. psikolojik mekanizmaları içerdiği düşünülen araştırmalar belirlenmiştir. Konuyla ilgisi olmasa da konuya yakın araştırmalar yurt içinde yapılan araştırmalar ve yurt dışında yapılan çalışmalar olmak üzere iki ayrı başlıkta toplanmıştır.

2.1.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Abacı (2014), yaratıcı dramanın ergenlerin utangaçlıkla baş etme ve atılganlıklarını geliştirmeye yönelik etkisini incelediği çalışmasında, 16 kişiden oluşan deney grubuna 10 hafta boyunca haftada iki kez, toplam 20 oturum yaratıcı drama oturumları gerçekleştirilmiştir. 16 kişiden oluşan çalışmanın kontrol grubu ile ise, herhangi bir uygulama gerçekleştirilmemiştir. Araştırmada ölçme aracı olarak ise, Atılganlık Ölçeği ve Rathus Atılganlık Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise, yaratıcı drama yönteminin uygulandığı deney grubu ile herhangi bir uygulamanın yapılmadığı kontrol grubundaki öğrencilerin utangaçlıkla baş etme ve

atılganlık davranışlarında deney grubu lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulgulanmıştır.

Akfırat (2004), yaratıcı drama yöntemi ile hazırlanan sosyal beceri eğitimi programının, işitme engellilerin sosyal becerilerinin gelişimine etkisini incelediği çalışmada, 4. 5. ve 6 sınıf eğitimine devam eden 10 öğrenci ile deney grubunu, 10 öğrenci ile de kontrol grubunu oluşturmuştur. Ön test ve son test olarak Sosyal Becerileri Değerlendirme Ölçeği'nin uygulandığı çalışmada, deney grubuna seçilen sekiz beceri, haftada bir gün 90 dakika süreli yaratıcı drama oturumları ile uygulanmış, kontrol grubuna ise geleneksel yöntem ile öğretim yapılmıştır. Veri analizleri sonucunda yaratıcı drama yöntemi ile hazırlanan sosyal beceri eğitimi programının 10-12 yaş işitme engellilerin, “İlk tanıştığı kişilere kendisini tanıtır” ve “Kendisine yardım edildiğinde teşekkür eder” becerilerini öğrenmelerinde etkili olduğu, izleme çalışmasında da bu etkinin sürdüğü bildirilmiştir.

Akoğuz (2002), yaratıcı dramanın iletişim becerilerinin kazanılmasına ya da geliştirilmesine etkisini incelediği çalışmada, Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı eğitim parklarında bulunan ve yaratıcı drama atölye çalışmalarına gönüllü olarak katılan katılımcılara yaratıcı drama atölyeleri öncesinde ön-test, 12 hafta süren yaratıcı drama atölyeleri sonucunda ise son-test uygulanmıştır. Ayrıca nitel veri toplamak için gözlem de yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda ise, tüm katılımcıların iletişim becerilerinde anlamlı bir değişim olduğu bulgulanmıştır.

Arslan, Erbay ve Saygın (2010), yaratıcı drama ile bütünleştirilmiş iletişim becerileri eğitiminin Çocuk Gelişimi ve Eğitimi bölümü öğrencilerinin iletişim becerilerine etkisini inceledikleri araştırmalarında ön test ve son test modelini kullanmışlardır. 24 öğrencinin deney, 24 öğrencinin kontrol grubunu oluşturduğu çalışmada, deney grubuna 8 hafta boyunca 90 dakikalık yaratıcı drama ile bütünleştirilmiş iletişim becerileri eğitim programı uygulanmıştır. Kontrol grubunda yer alan katılımcılarla ise, herhangi bir uygulama gerçekleştirilmemiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak ise, İletişim Becerileri Değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, deney grubuna uygulanan yaratıcı drama temelli programın olumlu olarak etkilediği sonucu bulgulanmış, araştırmacı tüm derslerde yaratıcı drama kullanımının etkili olabileceğini belirtmiştir.

Aslan (2014), Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi 2013-2014 eğitim öğretim yılı güz döneminde öğrenim görmekte olan Sınıf, Sosyal Bilgiler, Türkçe ve Fen Bilgisi öğretmen adaylarının "yaratıcı drama yöntemini kullanmaya yönelik öz yeterlik algılarını" belirlemeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örneklemini Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi 2013-2014 eğitim öğretim yılı güz döneminde 1., 2., 3. ve 4. sınıflarda öğrenim görmekte olan 468'i sınıf, 401'i sosyal bilgiler, 311'i Türkçe ve 188'i fen bilgisi olmak üzere toplam 1368 öğretmen adayı oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Can ve Cantürk-Günhan (2009) tarafından geliştirilmiş olan 5'li likert tipte hazırlanan ve 47 maddeden oluşan "Yaratıcı Drama Yöntemini Kullanmaya Yönelik Öz Yeterlik Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre ise, öğretmen adaylarının yaratıcı drama yöntemini kullanmaya yönelik öz yeterlik algısının olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bulut Özek (2016), Bilişim Teknolojisi dersinin yaratıcı drama ile işlenmesinin etkisini incelediği çalışmasında, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ders müfredatında da yer alan "Yarının Teknolojisi" ünitesi kullanılmıştır. Ön test ve son test, deney ve kontrol gruplu gerçekleştirilen çalışmada, 2012-2013 öğretim yılında eğitimine devam eden 6. sınıf öğrencisi 89 katılımcı yer almıştır. 28 katılımcıdan oluşan ilk deney grubuna, ilgili ünite yaratıcı drama yöntemi kullanılarak işlenirken, 30 öğrenciden oluşan ikinci deney grubu ile ise bilgisayar temelli öğretim gerçekleştirilmiş, son olarak kontrol grubunda yer alan 31 öğrenci ile sözel bir anlatımla ders işlenmiştir. Verilerin toplanması sırasında ise, araştırmacı tarafından geliştirilen "başarı testi" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, yaratıcı drama temelli bir öğretimin öğrenci başarısında olumlu bir etki yarattığı sonucu bulgulanmıştır.

Erbay, Tepeli ve Kuşcu (2015), 48-60 aylık çocukların dil ve iletişim becerilerine yaratıcı dramanın etkilerini incelemişler, çalışmalarını da 32 katılımcıdan oluşan deney, 32 katılımcıdan oluşan kontrol gruplarıyla gerçekleştirmişlerdir. Deney grubunda yer alan öğrencilerle 14 hafta boyunca haftada bir rol oynama ve pantomim gibi yaratıcı drama faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ölçme aracı olarak ise, Okul Öncesi Çocuklar için Psikolojik Gözlem Formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, deney

grubunda yer alan çocukların yaratıcı dramının katkısıyla dil ve iletişim becerilerinde ilerleme sağladığı bulgulanmıştır.

Eldeniz Çetin ve Avcıoğlu (2010), yaratıcı drama ile hazırlanmış "sosyal beceri öğretimi programının" zihinsel yeterisizliği bulunan çocukların ilişki başlatma ve sürdürme, konuşma becerileri, grupla ortak hareket etme, saldırgan davranışlarla başa çıkma gibi sosyal becerilerin kazanımında etkili olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çocukların engel durumları da göz önüne alınarak, 30-35 dakikalık 69 oturum hazırlanmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, yaratıcı drama modeli sosyal beceri öğretim programının etkili olduğu sonucu bulgulanmıştır.

Erdem Zengin (2014), 4. sınıf sosyal bilgiler öğretim programında yer alan "hoşgörü" ve "duygu ve düşüncelere saygı" öğretiminde yaratıcı drama kullanımının etkisini incelediği araştırmasında ön test ve son test kullanmış, deney ve kontrol gruplarını oluşturmuştur. Deney grubunda yaratıcı drama yöntemi ile öğretim gerçekleştirilirken, kontrol grubu ile geleneksel öğretim gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, yaratıcı drama ağırlıklı yürütülen etkinliklerin öğrencilerin eğilimlerini artırmada geleneksel öğretim yöntemlerine göre daha etkili olduğu bildirilmiştir.

Gültekin (2014), yaratıcı drama eğitiminin 60-72 aylık çocukların sosyal-duygusal gelişimine etkisini incelediği çalışmasında, ön test-son test modeli olarak aynı sınıfta eğitim gören ana sınıfı öğrencilerinden deney ve kontrol grupları oluşturmuştur. Kontrol grubu içerisinde yer alan öğrencilerle herhangi bir uygulama yapılmazken, deney grubunda yer alan öğrencilerle 12 hafta süren ve haftada iki kez tekrarlanan oturumlarla, çocukların sosyal-duygusal gelişimini sağladığı düşünülen Okul Öncesi Eğitimde Drama / Sosyal-Duygusal Gelişim / Öğretmen Etkinlik Kitabı'nda yer alan etkinlikler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, uygulanan yaratıcı drama eğitim programının çocukların, sosyal-duygusal gelişimi üzerinde etkili olduğunu bulgulanmıştır.

Kaçıra Çapacıoğlu (2014), ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin öfke denetimi becerisine yaratıcı dramının etkilerini araştırdığı çalışmasında, "öfkeli" olarak belirlenen 15 kişi deney grubunu, 15 kişi de kontrol grubunu oluşturmuştur. Deney grubuna haftada 1 kez ve 1,5 saat olmak üzere 12 hafta süre ile "Öfke Denetimi

Eğitimi Yaratıcı Drama Çalışması" yapılırken, kontrol grubu üzerinde herhangi bir işlem yapılmamıştır. Çalışmada ölçme aracı olarak ise, "Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği" kullanılmıştır. Sonuç olarak, yaratıcı drama uygulamasının öğrencilerin öfke düzeyi üzerinde önemli düzeyde ve olumlu yönde etkili olduğu sonucunu bulgulamıştır.

Kaf (2000), Hayat Bilgisi dersi kapsamındaki "Köyü tanıyalım" ünitesinde yer alan selam verme, çevreyi koruma ve paylaşma-işbirliği becerilerinin kazandırılmasında yaratıcı drama yönteminin etkisini araştırmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiş, 2 kontrol, 1 deney grubu oluşturmuştur. Deney grubuna program haftada 4 gün, günde birer ders saati olmak üzere toplam 16 ders saatinde yaratıcı drama uygulanmış, birinci kontrol grubuna geleneksel yöntem uygulanmış, ikinci kontrol grubuna ise herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Ölçme aracı olarak ise, araştırmacı tarafından geliştirilen Sosyal Beceri Gözlem Formu kullanılmıştır. Sonuç olarak, Hayat Bilgisi dersinde selam verme ve paylaşma-işbirliği sosyal becerilerini kazandırmada yaratıcı drama yönteminin etkili olduğu, çevreyi koruma sosyal becerisini kazandırmada ise yaratıcı dramanın etkisinin olmadığı bulgulamıştır.

Kara ve Çam (2007), yaptıkları çalışmada, "Çalışma Gelişim ve Öğrenme" dersini alan toplam 74 öğretmen adayının 37'sini deney grubu olarak belirlemiş, belirlenmiş bu gruba sosyal becerileri geliştirecek şekilde düzenlenmiş 12 haftalık yaratıcı drama aktiviteleri uygulanmıştır. 37 kişiden oluşan kontrol grubuna ise geleneksel öğretim yöntemi uygulanmıştır. Sonuç olarak, uygulanan Sosyal Becerileri Değerlendirme Ölçeği (SBDÖ) ve bağımsız gruplar *t* testi sonucunda, grupla bir işi yapma ve yürütme becerileri, ilişkiyi başlatma ve sürdürme becerileri ile kendini kontrol etme becerilerini kazandırma konusunda yaratıcı drama yönteminin etkili olduğu sonucuna bildirilmiştir.

Karadağ (2015), öğretmen adaylarına demokratik değerlerin kazandırılmasında yaratıcı dramanın etkisini incelediği çalışmasını, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda drama dersi alan 30 öğretmen adayı ile yürütmüştür. Ön test ve son test olarak Demokratik Tutum Ölçeği'nin ve öğretmen adaylarının demokrasi metaforlarını belirlemek için anket formu kullanıldığı

çalışmanın sonucunda, öğretmen adayları en fazla “eşitlik” ve “adalet” kavramları ile ilgili metafor oluştururken en az “birey” ve “gereklilik” kavramları ile ilgili metafor oluşturmuş olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca önceki demokratik tutumları ile yaratıcı dramadan sonraki demokratik tutumları arasında istatistiki yönden anlamlı bir farklılık olduğu da bulgulanmıştır.

Karadağ ve Çalışkan (2006), yaratıcı drama yönteminin ilköğretim öğrencilerinin tutumlarına etkisini incelemeyi amaçladığı çalışmada, 3. sınıf Hayat Bilgisi ders müfredatında yer alan 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı ünitesi konu olarak belirlenmiştir. Ardından kontrol grubunda yer alan 32 öğrenci ile bu konu geleneksel yöntemle işlenirken, deney grubunda ise yaratıcı drama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda ise, yaratıcı drama ile ders işleyen öğrencilerin Hayat Bilgisi dersine yönelik tutumlarının olumlu yönde geliştiği bulgulanmıştır.

Ormancı ve Şaşmaz Ören (2010), 58 sınıf öğretmeni adayı ile yürüttüğü çalışmada, sınıf öğretmeni adaylarının dramanın ilköğretim derslerinde kullanımına yönelik algılarını ve görüşlerini öğrenmeyi planlamıştır. Öğretmen adaylarına yöneltilen açık uçlu soruların ve yarı yapılandırılmış mülakatın sonucunda, öğretmen adaylarının drama eğitimi almaya mesleki açıdan önem verdikleri, ayrıca öğrencilere empati kurma, özgüven kazanma ve eleştirel düşünme gibi yetiler açısından fayda sağlayacağına inandıkları bulgulanmıştır.

Özşenler (2013), kişilerin kendilerini açma davranışlarında yaratıcı drama eğitimi almadan önce ve aldıktan sonra bir değişimin olup olmadığını incelediği araştırmasında, örneklemini Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Okul Öncesi Öğretmenliği'nde eğitim gören 2. sınıf öğrencisi 43 öğrenci ile oluşturmuştur. Araştırmada Kendini Açma Envanteri ve Kendini Tanımlama Envanteri kullanılmıştır. Yaratıcı drama uygulamalarının sonucunda ise, öğrencilerin yaratıcı drama dersini almadan önce ve aldıktan sonra kendilerini bireylere açma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu, sonucu bulgulanmıştır.

Özyiğit Nalan (2011), ilköğretim Matematik dersinde yaratıcı drama uygulamalarının öğrencilerin problem çözme stratejileri, başarı, benlik kavramı ve etkileşim örüntüleri üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, 24 katılımcı deney grubunda, 24 katılımcı da kontrol grubunda yer almıştır. Araştırmanın sonucunda yaratıcı drama destekli matematik öğretiminin öğrencilerin matematik dersi

başarısını arttırdığı ve benlik kavramı düzeylerinde olumlu yönde bir artışa neden olduğu saptanmıştır. Deney grubu öğrencileriyle yaratıcı drama destekli matematik öğreniminden sonra gerçekleştirilen görüşmelerde, ele alınan problem çözme stratejilerinin, her birinin kullanım frekansında bir artış gözlemlendiği sonucu bulgulanmıştır.

Saçlı (2013), yaratıcı drama eğitimlerinin aday beden eğitimi öğretmenlerinin eleştirel düşünme becerileri ve eğilimleri üzerine etkisini incelediği çalışmasında, 34 kişi ile deney, 30 kişi ile de kontrol grubu oluşturmuştur. Deney grubu ile 30 saatlik yaratıcı drama eğitimleri gerçekleştirilirken, kontrol grubu ile herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Yaratıcı drama uygulamalarının ertesinde yapılan istatistiksel analizler sonucunda ise, aday beden eğitimi öğretmenlerinin eleştirel düşünme becerileri ve eğilimlerinin geliştirilmesinde 30 saatlik yaratıcı drama eğitiminin etkili olduğu sonucu bulgulanmıştır.

Sağlamel (2009), öğrencilerdeki kaygı düzeyini saptamak, öğretmen ve öğrencilerin konuşma derslerindeki dil kaygısına yönelik tutumlarını belirlemek ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulundaki konuşma derslerinde yaşanan dil kaygısını azaltmak için alternatif bir yöntem aramayı amaçlayan çalışmasını gerçekleştirirken, öncelikle okuldaki 565 öğrenciye Yabancı Dil Konuşma Kaygısı Ölçeği uygulamıştır. İkinci aşamada ise, dil kaygısına yönelik tutumları belirlemek için, rastgele seçilen 30 öğrenci ve amaçlı olarak seçilen 20 öğretim görevlisiyle yarı-yapılandırılmış mülakatlar yapılmıştır. Daha sonra ise rastgele seçilen 22 katılımcıya 6 haftalık yaratıcı drama programı, ön test ve son test yapılarak uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda ise, yaratıcı drama programına katılan öğrencilerin dil kaygısı seviyelerinde kayda değer bir düşüş olduğu bildirilmiştir.

Selçioğlu Demirsöz (2010), Dokuz Eylül Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Anabilim programında 3. sınıf eğitimine devam eden öğretmen adaylarının demokratik tutumları, bilişüstü farkındalık ve duygusal zekâ yeterlilikleri üzerinde yaratıcı drama eğitimi ve geleneksel öğretim yönteminin etkilerini ortaya koymayı amaçlayarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada ilk deney ve kontrol grubu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını ön test ve son test olarak alırken, ikinci deney ve kontrol grubu ise araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını sadece son

test olarak almış, bu sayede aynı zamanda ön testin sonuçlar üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı da araştırılmıştır. Her grupta 30 kişi, toplamda 120 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Deney gruplarında yöntem olarak yaratıcı drama, kontrol gruplarında ise geleneksel öğretim yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada ölçme aracı olarak ise, "Demokratik Tutum Ölçeği", "Bilişüstü Farkındalık Ölçeği" ve "Duygusal Zekâ Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; deney grubunun ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır.

Seven (2016), ilköğretim okullarındaki derslere yaratıcı dramının entegre edilmesinin öğrencilerin karar verme becerileri üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, ön test ve son test yapılmış, deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Bu amaçla Cahit Sıtkı Tarancı İlköğretim Okulu 4. sınıfa eğitimine devam eden deney grubundaki katılımcılara 8 haftalık yaratıcı drama eğitimleri gerçekleştirilirken, kontrol grubunda yer alan katılımcılarla herhangi bir drama faaliyeti gerçekleştirilmemiştir. Çalışmada ölçme aracı olarak ise, "Karar Verme Becerisi Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda ön test ve son test puanları göz önüne alındığında ise, karar verme becerileri açısından deney grubu ve kontrol grubu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bildirilmiştir.

Sözkesen (2015), 60-72 aylık çocukların değer eğitiminde öykü temelli yaratıcı drama yönteminin etkisini incelediği çalışmasında, Okul öncesi eğitime devam eden 60-72 aylık, 30 çocuktan oluşan çalışma grubuna ön-test son-test kontrol gruplu yarı deneysel desen uygulanmıştır. Deney grubundaki 15 çocuğa, sekiz haftalık, 24 oturumdan oluşan "Öykü Temelli Yaratıcı Drama Yöntemiyle Değerler Eğitimi Programı" uygulanmıştır. Kontrol grubundaki 15 çocuğa ise "Değerler Eğitimi İl Yürütme Komisyonu" tarafından belirlenen değerler kapsamında, sınıf öğretmenleri tarafından etkinlikler uygulanmış, ölçme aracı olarak ise "Çocuk Prososyallik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, deney ve kontrol grubunun son-test puanları karşılaştırılmış, deney grubunun son-test puan ortalamaları lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Genel sonuç olarak, 60-72 aylık çocukların değer gelişiminde, Öykü Temelli Yaratıcı Drama Yöntemiyle Değerler Eğitimi Programı'nın etkili olduğu bulgulanmıştır.

Şimşek (2014), yaratıcı drama etkinliklerinin öğretmen adaylarının sosyal becerilerine etkisini incelediği araştırmasında deney ve kontrol grupları oluşturmuş, 55 katılımcı ile çalışmasını sürdürmüştür. Çalışmanın sonucunda ise, yaratıcı drama etkinlikleri gerçekleştiren gruba olumlu farkındalık ve yarar sağladığı, öğrenilen bilgileri de günlük yaşama transfer etme açısından da yararlı olduğu sonucuna ulaşıldığı bildirilmiştir.

Ulubey (2015), yaratıcı drama ile öğrencilerin akademik başarılarının, demokratik değerlere bağlılıklarının, başarılı öğrencilerin başarıları olma nedenlerinin belirlenmesi ve program önerisi gibi amaçlarla yaptığı çalışmada, 30'u deney, 28'i kontrol ve 22'si kontrol grubunda olmak üzere 80 öğrenci yer almıştır. Çalışmanın sonucunda, yaratıcı dramanın dersin konularını yaparak yaşayarak ve daha kolay öğrenmelerini sağladığını, yöntemin canlandırma aşamasının öğretici ve yaşama hazırlayıcı olduğunu, dersi eğlenceli ve ilgi çekici hale getirdiğini ve derse katılımı arttırdığını bulgulaşmıştır. Yaratıcı drama yöntemi ve etkileşimli öğretim yöntemleri ile yaratıcılıklarının ve hayal güçlerinin geliştiğini, öğrendiklerini anladıklarını, anlamlandırdıklarını ve öğrendiklerinin farkına vardıklarını ifade ettiği bildirilmiştir.

Ulubey ve Gözütok (2016), başta yaratıcı drama olmak üzere diğer etkileşimli öğretim yöntemleri de kullanılarak Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Programı'nın (VDEDP) uygulanması sonucu öğrencilerin akademik başarılarının, demokratik değerlere bağlılıklarının arttırılmasını amaçlayarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma 30 kişiden oluşan deney grubu, 28 ve 22 kişiden oluşan iki kontrol grubu ile oluşturulmuştur. Çalışmada ölçme aracı olarak ise, “İlköğretim Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Dersi Başarı Testi”, “Demokratik Değerlere Bağlılık Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda ise, araştırmacı tarafından yaratıcı drama yöntemi ve diğer etkileşimli öğretim yöntemleri ile zenginleştirilen VDEDP'nin öğrenci başarılarını anlamlı bir şekilde arttırdığı ve öğrencilerde demokratik değerlere yönelik bağlılık oluşturduğu bulunmuştur.

Uysal (2014), dil öğretiminde dinleme ve konuşma becerilerinin kazandırılmasına yönelik yaratıcı drama temelli bir model sunmayı planladığı çalışmada, ön testleri yapılmış deney ve kontrol grupları oluşturmuş, deney

grubuna 56 saatlik bir atölye çalışması temellendirilmiştir. 14 hafta sonunda da son test uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, yaratıcı drama temelli olarak hazırlanan atölye modelinin deney grubunda anlamlı derecede akademik başarı artışını sağladığı, nitel ve nicel veriler aracılığıyla tespit edilmiştir.

2.1.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Arieli (2007), 6. sınıf öğrencilerinin bilimsel konuları öğrenmelerini ve ilişkilendirmeleri hususunun öğretiminde yaratıcı dramanın etkisini incelediği araştırmasında, deney grubunu 50, kontrol grubunu ise 80 öğrenci ile oluşturmuştur. Kontrol grubu ile herhangi bir çalışma yürütülmemiş, deney grubu ile 9 hafta boyunca yaratıcı drama destekli eğitim programı uygulanmıştır. Yapılan analizlerin neticesinde ise, deney grubundaki bilimsel öğrenmenin ve ilişkilendirmenin anlamlı oranda arttığı, ayrıca öğrencilerin yaratıcı drama ile ders işlenmesini daha çok tercih ettikleri, ayrıca yaratıcı dramanın olumlu bir sınıf ortamı yarattığı gözlemi bulgulanmıştır.

Bil (2013), yaratıcı drama yöntemiyle oluşturulan bir hizmet içi eğitimin, klasik yöntemle oluşturulan eğitime oranla daha etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada ön test- son test kontrol gruplu desen kullanmıştır. İçerikleri aynı, yöntemleri farklı olarak gerçekleştirilen eğitimlerde kontrol grubuna 3 saat süren klasik yöntem ile yapılandırılmış iletişim ve beden dili eğitimi; deney grubuna ise 18 saat süren ve 6 oturumdan oluşan yaratıcı drama yöntemiyle yapılandırılmış iletişim ve beden dili eğitimi uygulanmıştır. Sonuç olarak, eğitim kısa bir süre olmasına karşın yaratıcı drama yönteminin klasik yönteme göre katılımcılarda hizmet içi eğitime karşı olumlu bir değişiklik yarattığı, katılımcıların grup içi ilişkilerinde gelişim sağladığı, iletişim ve beden dili gelişiminde daha etkili olduğu bulgulanmıştır.

Freeman ve Sullivan (2003), yaratıcı drama ile sosyal beceriler kazanılmasını ve problem davranışların ortadan kaldırılmasını amaçladıkları çalışmalarında, deney ve kontrol grubu oluşturmuşlardır. Oluşturdukları deney grubuna "yaratıcı drama" uygulanırken, kontrol grubu için özel bir çalışma yapılmamıştır. Sonuç olarak hem

deney, hem de kontrol grubunda sonuçların farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

Freeman, Sullivan ve Fulton (1993), yaratıcı dramının öz kavram, sosyal beceri ve problem davranış üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, 3. ve 4. sınıfta eğitim gören 237 öğrenci yer almıştır. Bu öğrenciler rastgele gruplara dağıtıldıktan sonra, deney grubuna haftada bir gün ve toplam 18 saatlik yaratıcı drama oturumları gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin öz kavram, problem davranışı azaltma ve sosyal becerileri artırma açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

McNaughton (2004), 10-11 yaşlarındaki ilköğretim öğrencileri ile yürüttüğü, deney ve kontrol gruplu model kullandığı çalışmasında, deney grubuna yaratıcı drama etkinlikleri ders öğretiminde destekleyici rolüyle kullanılmıştır. Çalışmanın genel amacı ise, katılımcıların bilgi ve birikimlerini arttırmak, tutumlarını pozitif yönde etkilemek, kişisel yaşam tarzlarını oluşturmalarına katkı sağlamak olarak belirlenmiştir. Ölçme araçlarından elde edilen verilerin sonucunda ise, katılımcıların öğrenme sürecinde yaratıcı dramının etkili bir araç olduğu, katılımcıların yaratıcılıkların gelişimine de katkı sağladığı bulgulanmıştır.

O'Neill (2008), okul öncesi çocukların yer aldığı sınıflarda, öğrenciler arası sosyal etkileşimi geliştirmeyi ve hikaye anlatımına yaratıcı dramının etkisini araştırdığı çalışmasında, eğitim ortamı tüm öğrencilerin katılımını sağlayacak şekilde düzenlenmiş, 20 haftalık dönemde gözlemler, notlar, videolar ve sınıf öğretmenleriyle yapılan görüşmelerle bilgiler toplanmıştır. Elde edilen bilgiler, yeniden sınıf öğretmenlerinin de katkılarıyla yeniden incelenmiş, programın etkiliği değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, yeni sayılabilecek bir öğretim yöntemi olan yaratıcı dramının öğrencilerin katılımı açısından daha ilgi çekici ve faydalı olduğu bulgulanmıştır.

Po-Chi Tam (2016), Bakhtin'in yaratıcı öğrenme kavramından yol çıkarak temellendirdiği çalışmasında, Hong Kong'da eğitim gören 4-5 yaşlarındaki okul öncesi öğrencileri yer almıştır. Uygulamalar sırasında ve sonrasında ise yaratıcı öğrenmenin ortaya çıkıp çıkmadığını ve bu öğrenmenin yaratıcı drama ile ilişkilerini inceleyebilmek için ise, çeşitli vaka çalışmaları yapılmıştır. Ölçme kriterinin "saha gözlemi" olması ve öğretmen merkezli olan bu çalışmada, çocuklar tarafından

söylenen ve yazılan veriler "yaratıcı yeniden hayal kurma" ve "kendi drama deneyimlerinden ortaya çıkan hikayeyi yeniden anlatması" ile toplandı. Elde edilen veriler "Kategorizasyon, yeniden kavramsallaştırma ve dönüşüm, kendi bilgi, dil ve kültürlerinden yola çıkarak dramayı yeniden restore etmesi" başlıkları ile değerlendirildi. Sonuç olarak, araştırma süreci yanı sıra çalışmanın sonuçları, öğretim sürecindeki karmaşıklığı ortaya koyduğu, yaratıcı dramanın sadece bir öğrenme yöntemi değil, aynı zamanda bir araştırma metodu olduğunu ortaya koymuştur.

Walsh-Bowers ve Basso (1999), yaratıcı drama atölyelerinin kırsalda ve kentte yaşayan 7. sınıf öğrencilerinin arkadaş ilişkilerine etkisini incelediği araştırmasında, 15 hafta süren yaratıcı drama atölyeleri gerçekleştirilmiştir. Genel olarak bu oturumlarda empati, dinleme becerileri, problem çözme ve arkadaşlar arası işbirliği üzerinde durulmuştur. Araştırmada nitel ve nicel veri toplama araçları beraber kullanılmış, nitel veriler gözlem ve yapılandırılmış görüşme formları ile elde edilirken, nicel veriler Akran İlişkileri Ölçeği, Akran Değerlendirme Ölçeği, Aile Tarafından Sosyal Beceri Değerlendirmesi Ölçeği ile elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, katılımcıların başlangıçta yaratıcı drama programına katılmakta gönülsüz oldukları, ancak yaratıcı drama uygulamalarından sonra bu durumun değiştiği, hem kırsal öğrencilerde, hem de kentli öğrencilerde yaratıcı drama uygulamalarının ardından akran ilişkilerinde olumlu sonuçların elde edildiği bulgulanmıştır.

Wright (2006), eğitimde kavram oluşturma, kendini değerlendirme ve rol oynama yeteneklerinin gelişiminde yaratıcı drama ile zenginleştirilmiş eğitimin katkısını incelediği ön test ve son-test modelli çalışmasında, kırsalda ve kent merkezlerinde yer alan okullarda eğitim gören, takvim yaşı ortalaması 11.5 olan 123 çocuk yer almıştır. Belirlenen bu öğrencilere 10 haftalık yaratıcı drama programı uygulandıktan sonra son testler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, kavram oluşturma, kelime bilgisi, kendini değerlendirme ve rol oynama yeteneklerinin anlamlı oranda arttığı bulgulanmış, araştırmacı drama programının kırsal ve kentsel özellikler göz önüne alınarak zenginleştirilmesini önermiştir.

Yassa (1996), lise öğrencilerinin yaratıcı drama katılımı, bu katılıma ilişkin algılarını ve son olarak yaratıcı drama etkinliklerine katılımlarının sosyal becerilerine

etkisini incelediği araştırmasında, görüşmeler ve katılımsız gözlemler ile nitel veriler toplamıştır. Çalışmanın amaçlı örneklemini ise, iki erkek, dört kız öğrenci ve üç öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda ise araştırmacı, yaratıcı drama eğitiminin sosyal etkileşimi güçlendirdiğini bulgulamıştır.

2.2. İŞ STRESİYLE BAŞA ÇIKMADA YARATICI DRAMANIN KULLANIMI

Yurt içi ve yurt dışında yaratıcı drama ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş stresi ile başa çıkmada yaratıcı drama yönteminin kullanılması ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı gibi iş yaşamı ve insan kaynakları ile ilgili de herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılacak bu çalışma hem yaratıcı drama hem de insan kaynakları alanında öncü bir nitelik taşıyacağı düşünülmektedir. Bu bölümde, yaratıcı dramanın iş stresi ile başa çıkmada neden bir yöntem olarak kullanılabileceği üzerinde durulacaktır.

Daha önceki bölümde de bahsedildiği gibi iş stresi ile başa çıkmada, örgütsel ve bireysel başa çıkma yolları vardır. Örgütsel başa çıkma yolları genel olarak, örgüt yönetiminin stres olgusunu kabul ederek, stresin çalışanları optimum düzeyde etkileyeceği şekilde çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş görevlerinin ve örgütsel rollerin yeniden düzenlenmesi, yönetim anlayışının değiştirilmesi vb. gibi pek çok düzenlemeyi içinde barındırır. Ve büyük bir kısmının örgüt yönetimi tarafından yapılması gerekir.

Diğer taraftan daha öncede bahsettiğimiz gibi, iş stresinin algısal yani bireysel yönü de vardır. Bazı örgütlerde stresle başa çıkmak için tüm düzenlemeler yapılmış olsa da çalışan personel iş stresi yaşayabilmektedir. Ya da aynı iş yerinde aynı şartlarda çalışan personelin bile bazen stres seviyeleri birbirinden farklı olabilmektedir. Hatta özel sektöre göre çalışma şartlarının daha iyi olduğu düşünülen ve iş güvencesizliğinin neredeyse hiç görülmediği kamu sektörü çalışanlarında dahi iş stresi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada öncelikli çalışmaya katılan bireylerin, bireysel olarak stresle başa çıkma yolları desteklenirken, bir yandan da örgütsel kazanımlarda elde edilmeye çalışılacaktır.

Yaratıcı drama etkinlikleri sonunda bireyde kalıcı davranış değişikliği gösteren pek çok araştırma vardır (Üstündağ, 2010: 59). Hangi yaşta olursa olsun

katılımcıların yaşayarak öğrenmesine olanak veren yaratıcı drama, rol oynama ve canlandırma yoluyla bir problemle karşılaşıldığı zaman ne yapılacağı bilgisine nasıl başvuracağını, kendisini nasıl dingin ve kontrol altında tutabileceğini, hatta kendisini ruhsal olarak nasıl rahatlatılabileceğini öğreten bir yöntemdir (Levent, 2010: 76). Pek çok alanda kullanıldığı gibi stres ile başa çıkmada da kullanılacağı öngörülmektedir.

Stres ile başa çıkmak; *“Ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir hayat yaşayabilmek için gerekli olan becerileri geliştirmektir. Ve bu beceriler bir program çerçevesinde öğrenilebilir”* (Baltaş ve Baltaş, 1991: 171). Stresle başa çıkmak için geliştirilecek beceriler, bazen bir şirketin hizmet içi eğitiminde, bazen bir kariyer merkezinin kişisel gelişim paketinde, bazen de stres ile ilgili okunan bir kitaptan edinilmeye çalışılabilir. Bu amaç uğruna yapılan tüm çabalar anlamlı ve değerli fakat etkili ve yeterli değildir. Genellikle bireyler üzerinde anlık etki ve farkındalık yaratarak geçici öğrenmelere neden olur. Bir şeyin gerçek anlamda öğrenilmesi için, tekrar veya yaşantı yoluyla bilgi veya davranış düzeyinde değişiklikler meydana getirmesi gerekmektedir.

Bu nedenle bu çalışmada, çalışanların iş stresi ile başa çıkma yolları ve iş stresi ile başa çıkmak için gerekli olan becerileri içeren eğitim programı hazırlanacaktır.

Çalışanlara yönelik yapılan eğitimler, genellikle tek yönlü bilgi iletimine dayalıdır. Eğitime katılanlar edilgen durumda olur ve etkileşim çok fazla görülmez. Yaratıcı dramanın yetişkinlerin eğitiminde yöntem olarak kullanımı genellikle öğretmenlerin ve yaratıcı drama eğitimi alanların yaratıcı drama hakkındaki tutum ve yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla yapılan az sayıda çalışmada kullanılmıştır. Yaratıcı drama ile ilgili yapılan çalışmalar bölümünde bahsedildiği gibi Karadağ (2012), yaptığı çalışmada yaratıcı drama yöntemini yetişkin hizmet içi eğitimde kullanmıştır. Sonuç olarak yaratıcı drama yöntemi kullanılan eğitimlerin, geleneksel eğitim yöntemlerinden daha etkili sonuçlar verdiği ve katılanların kişisel gelişimlerine destek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapacağımız bu çalışmada, iş stresiyle başa çıkma eğitim programında, iş stresi kavramı, iş stresi nedenleri, iş stresi sonuçları ve iş stresi ile başa çıkma yolları gibi bilgiler yaratıcı drama yöntemiyle katılımcılara sunulacaktır. Bu eğitim programı katılımcılara edilgin bir dinleyici durumundan kurtaran, konuyla ilgili

doğaçlama ve canlandırma yapabilmelerine fırsat veren, bedenleri ve duyu organları yoluyla, yaparak yaşayarak öğrenmelerine olanak sunan yaratıcı drama yöntemi ile uygulanacaktır. Uygulamaların sonunda çalışmaya katılan katılımcılarda kalıcı öğrenmelerin oluşacağı beklenecektir.

Yaratıcı drama sadece bir yöntem değil, aynı zamanda kendi amaç ve içeriği olan, kendine özgü ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarına sahip bir disiplin, araştırma alanı olma özelliğine sahiptir. Yaratıcı dramanın hem araç hem de amaç boyutu, sonuç olarak katılımcıyı çok yönlü geliştirmeyi amaçlar (Adıgüzel, 2013: 64). İş stresi ya da stres ile başa çıkmanın da genel amacında benzer biçimde kişiyi çok yönlü geliştirme amacı vardır. İş stresi ile başa çıkmada yaratıcı dramanın yöntem olarak kullanılması dışında, yaratıcı drama çalışmaları sonunda elde edilen kazanımlar ile, iş stresiyle başa çıkmada kazanılması hedeflenen kazanımların bir çoğunun benzerlik gösterdiği düşünülmektedir. Bu nedenle yaratıcı drama çalışmaları ile kazanılan bazı temel amaçlar ve kazanımlardan ve bunların iş stresiyle başa çıkmada kullanılabilecek yöntemlerle nasıl ilişkilendirileceğinden bahsetmek gerekmektedir.

Yaratıcı drama, işbirliği yapabilme-birlikte çalışma becerisi geliştirir (Adıgüzel, 2013: 70) ve dolaylı olarak katılımcıların *sosyalleşmesini sağlar* (Aslan 2006: 389).

Daha öncede bahsedildiği gibi yaratıcı drama çalışmaları grup etkinlikleri biçiminde yürütülür. Yaratıcı drama çalışmalarına katılan katılımcılara bir konu verilir. Küçük veya büyük gruplar halinde o konu irdelenir, oynanır, yeniden gözden geçirilirken, rol alınır ve roller değiştirilir. Edinilmiş bilgiler yeniden ve yeniden yaşama geçirirlerken, bir yandan da ortaklaşa bir ürün ortaya çıkarılır. Bu da ortak olarak uygulanan ve yaşanan davranışların öğrenilmesine neden olur. Bir yandan katılımcıların toplumlaşmasını sağlarken, bir yandan da yaşam durumlarına bir hazırlık ve bir gruba ait olmanın getirdiği toplumsal gizil güç ile iyileştirici bir nitelik sağlamaktadır (San, 2006: 48-49, 54).

İş stresi ile başa çıkmada bir iş yerinde ekip çalışması ve sosyal destek çok önemlidir. Bu çalışma ile hedeflenen aynı iş yerinde çalışan katılımcıları, grup halinde ısınma, tanışma, güven duyma ve grup etkileşimine yönelik çalışmalar yaparak birbirlerini daha iyi tanımalarına ve etkileşim içine girmeleri sağlamaktır.

Bir yandan da eğitim amaçlarıyla ilgili konular verilerek iş birliği halinde birlikte çalışmaları desteklenecektir. Bu çalışmalar yapılırken, katılımcıların birbirleriyle sosyalleşerek bir gruba ait olmanın verdiği sosyal desteği yaşayacakları ve bir yandan da işbirliği yaparak ekip çalışması becerilerini geliştirecekleri düşünülmektedir.

Yaratıcı drama, bireylere kendi problemlerini yeni bir bakışla incelemelerine olanak verir ve problem çözme becerilerini geliştirir (Üstündağ, 2006: 246). Yaratıcı drama çalışmaları, bir grup çalışması içerisinde birbirinden farklı düşüncelerin paylaşılması ve başta toplumsal sorunlar olmak üzere sorunların çözülmesi için çeşitli olanaklar sunmaktadır (Adıgüzel, 2013: 68). Yaratıcı drama, bireylerin üzerinde birlikte çalışarak bir problemi çözebildikleri ve birlikte kendi çözümlerini yaratabildikleri sosyal bir süreçtir (Üstündağ, 2006: 244).

Yaratıcı drama çalışmalarında, katılımcılar kendi yaşam deneyimlerinden yola çıkarak canlandırmalar yapmaktadırlar. Her katılımcının geçmiş yaşantılarından getirdiği anlamlar, drama sürecinde farklı yaşantılar ve görüşler sağlamaktadır. Buda katılımcıların bakış açılarını genişletmesine ve geliştirmesine olanak sunmaktadır (Üstündağ, 2006: 244).

İş stresi ile başa çıkmada problem çözmeye odaklanmak ve problem çözme becerilerini geliştirmek çok önemlidir. Stresle başa çıkmak istiyorsak öncelikle problemlerimizi çözmeye odaklanmamız gerekmektedir. Bunu yaparken Baltaş ve Baltaş'ın (1991) söz ettiği gibi, problem çözme sürecinde bakış açısını daraltıp tek yönlü bakmak yerine, çözüm için alternatifler yaratmak gerekir. Bu çalışmada da yapılması planlanan, katılımcılara iş stresi ile başa çıkma ile ilgili konular ve problem durumları verilerek, işbirliği içinde hem grup hem de bireysel olarak katılımcıların problem çözme becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır.

Yaratıcı drama, iletişim becerilerini geliştirir (Adıgüzel, 2013: 68). Yaratıcı drama çalışmalarında grubun ilk ulaşması gereken aktivite olan iletişim, yaratıcı dramanın kapsamında, amaçlarında, tekniklerinde ve boyutlarında yer alan bir kavramdır. Yaratıcı drama ve iletişim çalışmalarında ortaya konulan tüm ürünler, iletişimin tüm özellikleri kapsamında paylaşılmaktadır (Adıgüzel, 2006: 201).

Yaratıcı drama etkinliklerine katılan katılımcılar, düşünme, konuşma, dinleme, anlatma gibi becerileri kazanmanın yanı sıra iletişim aracılığıyla hayali

karakterlerle karşılıklı diyaloglar kurar, içlerinden geldiği gibi, doğal ve hayal gücüne dayanarak konuşurlar (Adıgüzel, 2006: 201).

Konuşma, anlatma gibi sözlü iletişim becerilerinin yanı sıra yaratıcı drama çalışmalarında sözsüz iletişim becerilerine de yer verilir. Değişik rollere bürünürken, doğaçlamalar ve oluşumlar sırasında gülümseme, sıkıntı, sinirlilik, mutluluk vb. gibi yüz ifadeleri ve göz temasının sağlandığı etkinlikler hemen her paylaşımda yer alır. Başta dokunma duyusu olmak üzere duyuları kullanmayı öğrenme, yaratıcı dramının en önemli konularından biridir. Alan kullanımı, bedenin rahat bir görünüm alması, duruş, elleri, kolları ve bacakları kullanma, giysi seçme vb. sözel olmayan iletişim ile ilgili ipuçları yine bu süreçte fazlasıyla yer alır (Üstündağ, 2010: 287).

Daha öncede bahsedildiği gibi yaratıcı drama etkinlikleri tiyatro etkinlikleri gibi gösteri amaçlı değildir. Fakat grup kendi içinde hazırladığı doğaçlama, canlandırma ve ürünleri her bir katılımcı hemen hemen eşit sürelerle gruba sergiler. Tüm katılımcılar sürece etkin olarak katılır. Bu durum bir yandan katılımcıların sözlü ve sözsüz iletişim becerilerini geliştirirken bir yandan da topluluk önünde kendilerini ifade etmelerine olanak sunar.

İyi bir iletişim kurmak öncelikle kişinin kendini tanımasıyla başlar. Başkalarıyla iyi iletişim kurmak istiyorsak öncelikle bireylerin kendilerini tanımaları gerekir. Temelde iletişimin püf noktası, bireyin kime, neyi, ne zaman ve nasıl söyleyeceğini bilmesidir. Bunun içinde daha önce bahsettiğimiz gibi kişinin kendisini tanıması önemlidir. Yaratıcı drama süreci katılımcıların kendilerini tanımaları için iyi bir deneyimdir. Katılımcı kendini tanımak için öncelikle, düşüncelerinin, duygularının ve bedeninin farkına varır ve bunu değerlendirir. Daha sonra kendi dışındaki kişilerin farkına varmaya ve değerlendirmeye başlar (Üstündağ, 2010: 287).

İş stresi ile başa çıkmada kendini tanımak ve etkili iletişim kurmak önemlidir. İş yerinde ya da sosyal hayatımızda insanlar arasında yaşanan iletişim sorunları stres yaratır. Bu nedenle öncelikle kendimizi tanıyıp, iletişim becerilerimizi geliştirmemiz gerekir. Bu çalışmada, kendini tanıma, grubu tanıma ve iletişim ile ilgili etkinlikler ve atölyeler düzenleyerek katılımcıların iletişim becerilerini geliştirmeleri desteklenmeye çalışılacaktır.

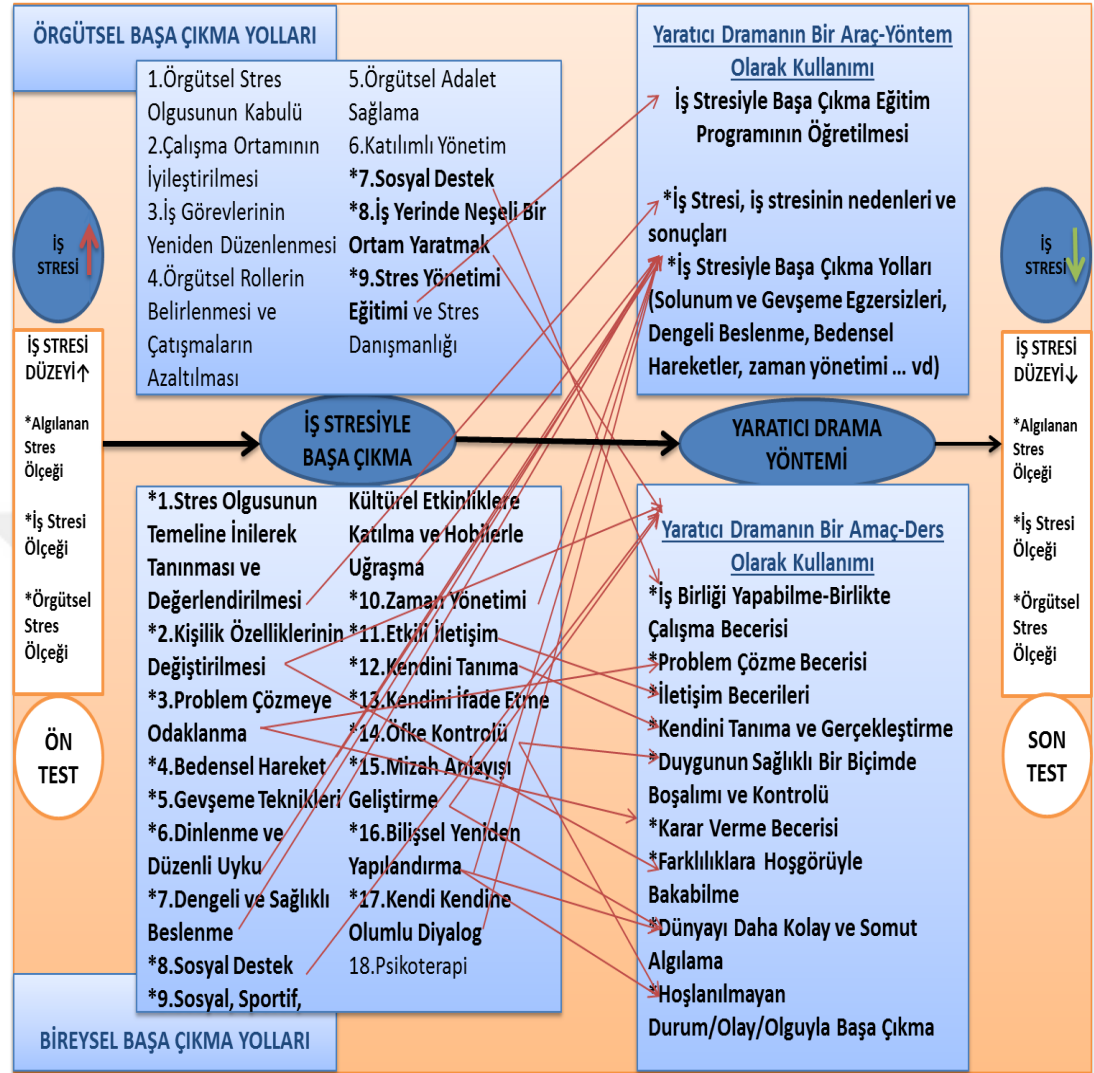
Yaratıcı dramanın temel amaçlarından olmasa da, yaratıcı drama çalışmaları sırasında, duygu bastırılmadan denetlenerek, sağlıklı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar bazen oyun sürecinde, bazen rol alma ve doğaçlama sırasında, kaygı, korku, öfke, kıskanma gibi duyguları yaşarlar. Bazen de bu duyguları davranışa dökerek rahatlama sağlayabilirler. Başka bir deyişle; yaratıcı drama çalışmaları sırasında katılımcılar, gerilimlerinden kendiliğinden arınabilirler. Bu durumda yaratıcı dramanın gizil bir işlevi (Adıgüzel, 2013: 72). Stresle başa çıkmak içinde başta öfke duygusu olmak üzere duyguları tanıyıp, uygun yollarla ifade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yaratıcı dramanın bu gizli işlevi, stresle başa çıkma yöntemlerinden olan öfke kontrolü konusunda katılımcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu kazanımlara ek olarak yaratıcı drama, özgüven ve karar verme becerilerini geliştirir. Bireyler arasındaki farklılıklara hoşgörüyle bakabilmeyi ve içinde yaşanılan dünyayı daha kolay ve somut olarak anlamamızı sağlar. Hoşlanılmayan durum, olay ya da olgularla nasıl başa çıkılacağını gösterme gibi değişik alt amaçlara dönük olma özelliğine sahiptir (Adıgüzel, 2013: 74). Tüm bu alt amaçlar, katılımcıların iş stresi ile başa çıkması için gerekli olan beceri ve kazanımları edinirken, destek sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2.1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

Bu çalışmada yapılması planlanan, çalışmaya katılanların yaratıcı drama yöntemiyle bireysel başa çıkma stratejilerini güçlendirirken, bazı örgütsel başa çıkma yollarını da desteklemektir. Bu bağlamda araştırmanın şematik çerçevesi Şekil 4' de verilmiştir.

Şekil 4: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi



Çalışanların iş stresleriyle başa çıkmaları için bilgi, beceri ve davranış kazanmaları gerekir. Tez yazarı tarafından hazırlanan Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi şeklinde görüldüğü gibi, bu kazanımlara ulaşmak için, örgütsel ve bireysel pek çok başa çıkma yolları vardır. Bu başa çıkma yolları içinde bazen bir veya birkaç tanesi kullanılırken, bazen de birkaç tanesi bir arada kullanılması gerekebilir. Yaratıcı drama bu noktada iş stresi ile başa çıkmada; katılımcıların aktif olarak katıldığı, yaparak yaşayarak öğrendiği, öğrenirken keyifli anlar yaşadığı, hem duyuşsal, hem davranışsal hem de bilişsel öğrenmelerin gerçekleştiği bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır. Bu da yapmayı planladığımız bu çalışma için güçlü bir yan olacaktır.

Bu çalışmada; iş stresiyle başa çıkmak için gerekli olan bilgi ve beceriler yaratıcı drama yoluyla katılımcılara önceden hazırlanan, 18 atyelik eğitim programının uygulanması ile gerçekleşecektir. Farklı rollere giren katılımcılar, rol oynama ve doğaçlama gibi farklı tekniklerden yararlanarak sürece etkin bir biçimde katılırken, keyifli zaman geçirerek kalıcı öğrenmeler sağlayacaklardır. Bu da alışmamamızın başka bir gl yanısı olan, katılımcıların aktif olarak katıldığı uygulamalı bir çalışmayı ortaya koyacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİ İLE BAŞA ÇIKMADA YARATICI DRAMA YÖNTEMİNİN KULLANILMASINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

3. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, yaratıcı drama yöntemi kullanılarak hazırlanan iş stresi ile başa çıkma eğitim programının, özel ve kamu kurumlarında çalışan bireylerin iş stresi ile başa çıkmasında etkisini araştırmaktır.

Araştırma, alan deneyi kullanılarak veri toplama tekniği ile yapılmıştır. Alan deneyi kullanılarak veri toplama tekniği, sosyal bilimlerde ve uluslararası literatürde örneklerine oldukça sık rastlansa da, ülkemizde oldukça az kullanılmaktadır (Denizli, 2014: 53).

Son yıllarda iş stresi ve yaratıcı drama ile ilgili pek çok araştırma yapılmasına rağmen, literatürde iş stresi ve yaratıcı dramanın ilişkilendirildiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yaratıcı drama genellikle örgün eğitim alanında yaygın olarak kullanılmakta ve araştırmalarda bu yönde yapılmaktadır. Henüz iş yaşamı ile ilgili konularda çok yaygın kullanılmamaktadır. İş yaşamıyla ilgili bir konu olan iş stresinin yaratıcı drama ile ilişkilendirildiği bir çalışmanın, bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Ayrıca, araştırmada uygulanan yaratıcı drama yöntemi ile hazırlanan iş stresi ile başa çıkma eğitiminin, çalışanlar üzerinde etkili olduğu görülmesi durumunda, iş yaşamı alanında yaratıcı drama yöntemi ile benzer eğitimlerin geliştirilmesinde ve ülkemizde yaygınlaştırılmasında olumlu katkılar sağlayacağına inanılmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, iş stresi ile başa çıkmada alışılmış yöntemlerin dışında olan yaratıcı drama yöntemi kullanılmıştır.

Alan deneyi tercih edilen araştırmamızda, yaratıcı drama uygulaması ve kontrol grubu karşılaştırılması ile gerçekleştirilmiştir.

Deney, bağımsız değişken olan yaratıcı dramanın, bağımlı değişken olan iş stresinin, kontrollü değişikliklerin sonuçlarının izlenmesi ile gerçekleşmiştir. Çalışmada, iş stresi ile başa çıkma eğitimi yaratıcı drama yöntemi ile alanlar deney grubunu oluştururken, yaratıcı drama yöntemi ile eğitim almayanlar kontrol grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın kısıtı, yaratıcı drama uygulamasına katılan gruplarla sınırlı oluşudur.

3.2.1. Veri Toplama Tekniği

Bu çalışma, ön test- son test ile deney- kontrol gruplu, yarı deneysel desenli bir çalışmadır. *“Yarı deneysel desen, sosyal bilimlere ve eğitim bilimlerinde, deney ve kontrol gruplarının yansız (random) atama yoluyla belirlenmemesi durumlarında deneysel araştırmalardan ayrılır. Belirli yaşta, cinsiyette veya bazı yaşam deneyimlerine sahip katılımcılarla araştırma yapmaya duyulan gereksinim yansız atama yapılmasına engel olabilir”* (Gündoğdu, 2009: 89).

Bu çalışmada, yaratıcı drama yönteminin iş stresi seviyesi üzerine etkisi ölçülmeye çalışılacağı için, çalışmaya katılacak kişilerin iş stresi seviyelerinin yüksek olması yani iş stresi ölçeğinden 12’den yüksek puan alması gerekmektedir. *“İş stresi ölçeğinde 12’den düşük puan düşük stresi, 12-30 ve 30’dan büyük puan ise stresli ve yüksek stresli durumu ifade etmektedir”* (Mavili Aktaş, 2001: 33-34). Deney grubu için ek olarak, uygulanacak 18 saatlik atölyeye katılabiliyor olmak gerekmektedir. Bu nedenle yarı deneysel teknik tercih edilmiştir.

Araştırmada, ön test- son test kontrol gruplu model kullanılmıştır. *“Ön test-son test kontrol gruplu desen yaygın kullanılan karışık bir desendir. Katılımcılar, deneysel işlemde önce ve sonra bağımlı değişkenle ilgili olarak ölçülürler”* (Büyüköztürk’ den aktaran Gündoğdu, 2009: 89).

Deney süreci başlatılmadan önce, yaratıcı drama uygulanacak olan deney grubuna demografik bilgilerin yer aldığı kişisel bilgi formu, Algılanan Stres Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği ön-test olarak uygulanmıştır. Deney grubundan edinilen bilgiler doğrultusunda benzer demografik bilgileri ve benzer stres seviyeleri olan kontrol grubu oluşturulmuştur. Aynı ön-test kontrol grubuna da uygulanmış fakat kontrol grubuna yaratıcı drama uygulanmamıştır.

Deney grubuna 18 saatlik yaratıcı drama atölyeleri uygulandıktan sonra hem deney hem de kontrol grubuna ön-testte kullanılan aynı ölçekler son-test olarak tekrar uygulanmıştır. Deney ve kontrol gruplarının ön-testleri ve son-testleri aynı istatistiksel analizler ile değerlendirilip, karşılaştırılmış ve yaratıcı dramanın etkisi incelenmiştir.

3.2.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada, katılımcılara demografik bilgilerin yer aldığı kişisel bilgi formu, Algılanan Stres Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği aynı anda uygulanmıştır.

Kişisel bilgi formu, katılımcılara ait sektör (özel ve kamu), yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma hayatındaki toplam hizmet süresi, çalıştığı şirketteki toplam hizmet süresi, medeni durumu, çocuk sayısı, aile ekonomik düzeyi ve işinden memnuniyet düzeyi bilgilerinin elde edilmesi amacıyla tez yazarı tarafından hazırlanmıştır.

İş Stresi Ölçeği, Dr. Suzanne Hayniş tarafından “Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi’nde” çalışan kadınlar ve erkekler üzerinde uygulanarak hazırlanmış, Mavili Aktaş (1996) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak, güvenirlik çalışması yapılmıştır. “Cronbach’s Alfa değerleri ön-test için .709, son-test için .703 bulunmuştur. Ankette 12’den düşük puan düşük stresi, 12-30 ve 30’dan yüksek puan ise stresli ve yüksek stresli durumu ifade etmektedir” (Mavili Aktaş, 2001: 33-34).

Daha önceki bölümlerde bahsedildiği gibi, iş stresinin bireysel yani algısal ve örgütsel boyutu bulunmaktadır. Araştırmamızda uyguladığımız yaratıcı drama atölyeleri, iş stresi ile başa çıkmaya yönelik yapılandırılmış olsa da içinde bireysel ve örgütsel başa çıkmayı destekleyecek kazanımlarda da bulunmaktadır. Bu nedenle katılımcılara, ön-test ve son-test olarak Algılanan Stres Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği uygulanarak, bu test skorlarında da yaratıcı drama uygulaması yapıldıktan sonra değişim olup olmadığı değerlendirilecektir.

Algılanan Stres Ölçeği; “Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 14 maddeden oluşan Algılanan Stres Ölçeği, kişinin hayatındaki birtakım durumları ne ölçüde stresli algıladığını ölçmek amacıyla

tasarlanmıştır. Ölçek, her maddeyi ‘Hiçbir zaman (0)’ ile ‘Çok sık (4)’ arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddelerinden olumlu ifade içeren 7’si tersten puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkiye’deki kullanımı için standardizasyon çalışmaları Baltaş ve diğerleri (1998) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınan toplam puan kişinin stres düzeyini belirlemektedir. Puanın 11-26 arası olması düşük stres düzeyine, 27-41 arası olması orta stres düzeyine, 42-56 arası olması yüksek stres düzeyine işaret etmektedir” (Savcı ve Aysan, 2014: 46).

Örgütsel Stres Ölçeği; “‘Avcı’nın (2007) İnayet Pehlivan, Yücel Ertekin, Aylanur Ataklı ve Aliye Aktaş tarafından geliştirilen ve stres konusunda yapılan birçok araştırmada kullanılan, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edilmiş olan anket maddelerinden derleme yaparak oluşturduğu ölçek, araştırmanın amacına uygun şekilde düzenlenerek uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan Örgütsel Stres Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,873’tür” (Uzun ve Yiğit, 2011: 187).

Araştırmanın veri analizlerinde SPSS 22.00 paket programı kullanılmıştır. Verilerin tanımlayıcı istatistiklerinde “ortalama”, “standart sapma”, “medyan en düşük, en yüksek”, “frekans” ve “oran değerleri” kullanılmıştır. Değişkenlerin dağılımı “kolmogorov simirnov” test ile ölçülmüştür. Nicel verilerin analizinde “mann-whitney u test” ve “bağımsız örneklem t test” kullanılmıştır. Tekrarlayan ölçümlerin analizinde “wilcoxon” kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde “ki-kare test”, ki-kare test koşulları sağlanmadığında “fischer test” kullanılmıştır. Korelasyon analizinde pearson ve spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

3.2.3.Araştırmada Kullanılan Yaratıcı Drama Yönteminin Uygulanması

Bu çalışmada kullanılan iş stresi ile başa çıkma eğitimi, Çağdaş Drama Derneği’nden yaratıcı drama eğitimi almış olan tez yazarı tarafından yaratıcı drama atölyelerine uygun olarak hazırlanmış ve yaratıcı drama yöntemi ile uygulanmıştır. Uygulama ortalama 1 saat süren 18 saatlik atölyeler şeklinde düzenlenmiştir. Atölye başlıkları şu şekilde belirlenmiştir;

1. Atölye: Tanışma, iletişim, etkileşim
2. Atölye: Algı, duyu ve duygu çalışmaları
3. Atölye: Uyum ve güven

4. Atölye: İş stresi ve stres kavramı
5. Atölye: İş stresini etkileyen stres kaynakları
6. Atölye: İş stresinin sonuçları
7. Atölye: İş stresi ile örgütsel başa çıkma
8. Atölye: İş stresi ile örgütsel başa çıkmada takım çalışması
9. Atölye: İş stresi ile örgütsel başa çıkmada takım çalışması
10. Atölye: İş stresi ile bireysel başa çıkma yolları
11. Atölye: İş stresi ile bireysel başa çıkma yolları
12. Atölye: İş stresi ile bireysel başa çıkma yolları (gevşeme ve solunum egzersizleri)
13. Atölye: Etkili iletişim
14. Atölye: Kendini ve duygularını tanıma, kendini ifade etme
15. Atölye: Öfke kontrolü
16. Atölye: Problem çözme ve etkili karar verme
17. Atölye: Zaman yönetimi
18. Atölye: Eğitimin genel değerlendirmesi

Çalışmanın uygulaması bir özel sektör işletmesi ve bir kamu sektörü kurumunda ayrı ayrı iki grup şeklinde gerçekleşmiştir. Özel sektör grubu olarak, İzmir Coca-Cola İçecek satış departmanı yerinde tüketim kanalı çalışanları arasında uygulanmıştır. Kamu sektörü grubu olarak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Çiğli Halk Eğitim Merkezi öğretmenleri arasında gerçekleşmiştir. Çalışma her iki grup ile eş zamanlı başlamış fakat farklı zamanlarda bitmiştir.

Çalışmaya öncelikle, Coca-cola satış departmanı yerinde tüketim kanalı müdürü ile görüşülmesi ile başlanmış ve planlanan çalışma ayrıntılarıyla kendisine anlatılmıştır. Yerinde tüketim müdürü üst yönetim ile görüşüp gerekli izinleri alarak, eğitimin hangi zamanlarda ve nerede yapılacağı planlanmıştır. 18 atölyeden oluşan 18 saatlik eğitim, çalışanların işlerini aksatmayacak şekilde mesai saatleri içinde haftanın 1 gününde (Çarşamba günleri) 3 saat olmak üzere 6 hafta olarak, şirketin yaratıcı dramaya uygun eğitim salonunda planlanmıştır. Fakat eğitim sürecine dini bayram ve denetlemeler denk geldiği için 6 haftada bitmesi planlanan eğitim, 03/ 06/ 2015- 22/ 07/ 2015 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

Araştırma duyurusu ve çalışmaya katılım şartları yerinde tüketim satış kanalı müdürü tarafından tüm İzmir bölgesinde çalışan yerinde tüketim satış kanalı çalışanlarına duyurulmuştur. Eğitim öncesi araştırmaya gönüllü katılmak isteyen 24 kişi ile bilgilendirme toplantısı yapılmıştır. Bilgilendirme toplantısında araştırmanın içeriği, çeşitli anketlerin araştırma öncesi ve sonrası uygulanacağı, uygulama planı ve 18 saatlik atölyelerin tamamına devam edilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Katılımcılardan 2 kişi araştırmaya 18 saat devam edemeyeceğini bildirerek çalışmaya hiç başlamamıştır. Çalışma başladıktan sonra devam edecek olanlara ön-test yapılmıştır. Ön-test sonucunda 1 kişi hariç tüm katılımcıların iş stres düzeyi istenilen seviyede yani İş Stresi Ölçeği' ne göre 12 üstü çıkmıştır. Stres seviyesi düşük olan kişi eğitime alınmış fakat verileri değerlendirilmemiştir. Eğitim süreci boyunca 3 kişi eğitime tam olarak devam edememiş, 1 kişide başka bir firmaya geçmiştir. Böylelikle eğitime devam eden 17 kişinin verileri değerlendirilmiştir.

Özel sektör kontrol grubu, yine aynı şirkette benzer şartlarda çalışan, demografik bilgiler ve iş stres seviyeleri deney grubuna uygun başka satış kanalları çalışanlarından belirlenmiştir. Kontrol grubuna da ön-test uygulanmıştır. Kontrol grubuna da son-test, deney grubuna son testin uygulandığı hafta yapılmıştır.

Kamu sektörü uygulaması ise, Çiğli Halk Eğitim Merkezi öğretmenleri ile yapılmıştır. Halk eğitim merkezleri, Milli Eğitime Bakanlığı'na bağlı bir kamu kurumudur. 14 yaş üstü bireylere okuma-yazma, hobi ve mesleki kurslar vermektedir. Kurum bünyesinde çalışan çok sayıda ve farklı branşlarda öğretmen ve ilçe içinde farklı yerlerde kurs merkezleri bulunmaktadır. Bu nedenle uygulama kurum müdür yardımcısı ile öğretmenlerin seminer zamanı olan 15/ 06/ 2015- 22/ 06/ 2015 tarihleri arasında, hizmet içi eğitim olarak planlanmıştır. Eğitimin başında uygulamanın bir tez için yapılacağı ve gönüllülüğün esas olduğu bilgisi verilerek katılımcılardan izin istenmiştir. Çalışmaya başta 20 öğretmen katılmış, 1 kişi idari izin, 1 kişide rahatsızlanıp rapor aldığı için çalışmaya devam edememiştir. Eğitime toplam 18 kişi devam etse de 3 kişinin iş stres seviyesi düşük olduğu için verileri değerlendirilmemiştir. 18 saatlik uygulama, 3'er saatten 6 gün boyunca, Çiğli Halk Eğitim Merkezi Çok Amaçlı Salonu'nda gerçekleşmiştir.

Kamu sektörü kontrol grubu ise, Çiğli Halk Eğitim Merkezi öğretmenlerinden kursu seminer döneminde de devam edip seminere katılamayan ve Çiğli ilçesinde

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı farklı okul ve kurumlarda çalışan öğretmenler arasından belirlenmiştir. Kontrol grubu seçilirken yine aynı şartlarda çalışan, demografik bilgileri ve iş stres seviyeleri deney grubuna yakın olan katılımcılar seçilmiştir.

3.3. BULGULAR

Araştırma bulguları, yaratıcı drama yöntemi uygulanan deney grubu ve yaratıcı drama yöntemi uygulanmayan kontrol gruplarının ön test ve son test karşılaştırmalı incelemesi ile sunulacaktır.

3.1.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Deney ve kontrol grupları özel ve kamu sektörü, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma hayatındaki toplam hizmet süresi, şuan ki çalıştığı şirketteki toplam hizmet süresi, medeni durumu, çocuk sayısı, aile ekonomik düzeyi ve işinden memnuniyet düzeyi değerlendirmelerine göre ayrı ayrı analiz edilmiştir.

Araştırmada değerlendirilen deney ve kontrol gruplarının demografik değişkenlerine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir.

H0: Deney ve kontrol gruplarının demografik değişkenlere göre dağılımında anlamlı fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol gruplarının demografik değişkenlere göre dağılımında anlamlı fark vardır.

Tablo 1: Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

		Deney Grubu			Kontrol Grubu			p
		Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Mak)		Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Mak)		
Yaş		34.8 ± 8.0	32	25 - 56	33.9 ± 7.6	33	25 - 57	0.776
Cinsiyet	Kadın	13	41%		15	47%		0.614
	Erkek	19	59%		17	53%		
Kurum	Özel	17	53%		17	53%		1.000
	Kamu	15	47%		15	47%		
Öğrenim Durumu	Lise	2	6%		9	28%		0.088
	Yüksekokul	3	9%		1	3%		
	Üniversite	22	69%		17	53%		
	Lisans Üstü	5	16%		5	16%		
Medeni Durum	Evli	11	34%		12	38%		0.794
	Bekar	21	66%		20	63%		
Çocuk Sayısı		1.6 ± 0.6	1.5	1 - 3	1.5 ± 0.3	1	1 - 2	0.058
Ekonomik Durum	Düşük	0	0%		3	9%		0.421
	Orta	26	81%		26	81%		
	Yüksek	5	16%		3	9%		
	Çok Yüksek	1	3%		0	0%		
<i>İşinden Memnuniyet</i>								
Memnun Değil		3	9%		0	0%		0.229
Memnun Sayılır		9	28%		17	53%		
Memnun		14	44%		14	44%		
Çok Memnun		6	19%		1	3%		
Toplam Çalışma Süresi		122.8 ± 93.6	90	12 - 336	137.2 ± 78.0	132	24 - 360	0.249
Bu Şirkette Çalışma Süresi		55.3 ± 62.9	24	6 - 240	55.9 ± 67.3	36	3 - 360	0.820

Bağımsız örneklem t test / Mann-whitney u test / Ki-kare test

Araştırmaya 32 deney, 32 kontrol grubu olmak üzere toplam 64 kişi katılmıştır. Yaşları 25 ile 56 arasında değişen deney grubunun yaş ortalaması 34.8 iken, yaşları 25 ile 57 arasında değişen kontrol grubunun yaş ortalaması 33.9' dur. Deney ve kontrol grubunda yaş ortalaması anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı değerlendirildiğinde, deney grubunun % 41' i kadın, % 59' u erkek iken, kontrol grubunun % 47' si kadın, % 53' ü erkektir. Deney ve kontrol grubunda cinsiyet dağılımı anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların sektör dağılımı değerlendirildiğinde, deney grubunun % 53' ü özel, % 47' si kamu sektöründe çalışırken, kontrol grubunun %

53' ü özel, % 47' si kamu sektöründe çalışmaktadır. Deney ve kontrol grubunun özel ve kamu sektörü dağılımı aynıdır (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların öğrenim durumu değerlendirildiğinde, deney grubunun % 6' sı lise, % 9' u yüksekokul, % 69' u üniversite, % 16' sı lisansüstü mezunudur. Kontrol grubunun ise % 28' i lise, % 3' ü yüksekokul, % 53' ü üniversite, % 16' sı lisansüstü mezunudur. Deney ve kontrol grubunun öğrenim durumu dağılımı anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların medeni durumu değerlendirildiğinde, deney grubunun % 34' ü evli, % 66' sı bekar, kontrol grubunun % 38' i evli, % 63' ü bekarıdır. Deney ve kontrol grubunun medeni durum dağılımı anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların çocuk sayısı değerlendirildiğinde, deney grubunda çocuk sahibi olan katılımcıların çocuklarının sayısı 1 ile 3 arasında değişmekle birlikte çocuk sayısının ortalaması 1,3' dür. Kontrol grubunda ise çocuk sahibi olan katılımcıların çocuk sayısı 1 ile 2 arasında değişmekle birlikte ortalaması 1,5' dur. Deney ve kontrol grubunun çocuk sayısı ortalaması anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların ekonomik durumu değerlendirildiğinde, deney grubunun % 81' i orta, % 15' i yüksek, % 3' ü çok yüksek ekonomik duruma sahip olduklarını belirtirken, kontrol grubunun % 9' u düşük, % 81' i orta, % 9' u yüksek ekonomik duruma sahip olduklarını belirtmişlerdir. Deney ve kontrol grubunun ekonomik durum dağılımı anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların işinden memnuniyetleri değerlendirildiğinde, deney grubunun % 9' u işinden memnun değil, % 28' i işinden memnun sayılır, % 44' ü işinden memnun, % 19' u işinden çok memnundur. Kontrol grubunda ise işinden memnun olmayan kimse bulunmazken, % 44' ü işinden memnun, % 3 ' ü işinden çok memnundur. Deney ve kontrol grubunun işinden memnuniyet dağılımı anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların toplam ve şu anki şirketlerinde çalışma süreleri değerlendirildiğinde, deney grubunun toplam çalışma süresi ortalama 122.8 ay, şu anki şirketlerinde çalışma süresi ortalama 55.3 aydır. Kontrol grubunun ise toplam çalışma süresi ortalama 137.2 ay, şu anki şirketlerinde çalışma süresi ortalama 55.9

aydır. Deney ve kontrol grubunun toplam ve şu anki şirketlerinde çalışma süreleri dağılımı anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 1).

Yukarıdaki paragraflarda belirtildiği gibi Wilcoxon karşılaştırmalı test ile, deney ve kontrol gruplarının demografik değişkenleri dağılımları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Karşılaştırmalı test sonucunda, p değeri, her bir demografik değişken için 0.05' ten yüksek çıkmıştır. Bu sonuçtan, demografik değişkenlerin deney ve kontrol grubuna homojen olarak dağıldığı ve deney ve kontrol grupları arasında demografik değişkenler bağlamında anlamlı bir fark bulunmadığını söyleyebilmek mümkündür. H_0 hipotezi reddedilemez.

3.3.2. Deney ve Kontrol Grupları Ön-Test Karşılaştırmaları

Deney ve kontrol gruplarının, deney uygulanmaya, uyaran etkisi başlamadan önce Algılanan Stres Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği yardımı ile ölçülen stres seviyeleri ölçülmüştür. Ölçeklerin deney ve kontrol grubuna göre ön-test ortalamaları karşılaştırmalı olarak Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2: Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test Karşılaştırmaları

	Deney Grubu		Kontrol Grubu		p
	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)	
<i>Algılanan Stres Ölçeği</i>					
Ön-Test	44.9 ± 6.4	45 33- 61	42.6 ± 4.4	40 30 - 49	0.052
<i>İş Stresi Ölçeği</i>					
Ön-Test	29.7 ± 3.7	29 23 - 36	29.6 ± 8.7	28 20 - 71	0.238
<i>Örgütsel Stres Ölçeği</i>					
Ön-Test	47.7 ± 10.9	47 18 - 70	46.3 ± 11.9	47 18 - 75	0.657

- H0: Deney ve kontrol gruplarının algılanan stres seviyeleri, iş stresi seviyeleri, örgütsel stres seviyeleri ortalamaları arasında fark yoktur.
- H1: Deney ve kontrol gruplarının algılanan stres, iş stresi, örgütsel stres seviyeleri ortalamaları arasında fark vardır.

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, deney ve kontrol gruplarının algılanan stres, iş stresi ve örgütsel stres test skorları açısından ön test sonucunda homojen olarak dağıldığı görülmektedir. Her bir test için p değeri 0.05'ten yüksek çıktığından ve deney ve kontrol grupları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını söyleyebilmek mümkündür (Tablo 2). Bu nedenle H0 hipotezi reddedilememektedir.

3.3.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test İş Stresi Düzeyi

İş stresi ölçeğinde, “12’den düşük puan düşük stresi, 12-30 ve 30 dan büyük puan ise stresli ve yüksek stresli durumu ifade etmektedir” (Mavili Aktaş, 2001, 33-34).

Tablo 3: Deney ve Kontrol Grubunun Ön-Test İş Stresi Ortalaması ve İş Stresi Düzeyi Dağılımı

		Deney Grubu		Kontrol Grubu		p
		Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)	
<i>İş Stresi Ölçeği</i>						
Ön-Test		29.7 ± 3.7	29 23 - 36	29.6 ± 8.7	28 20 - 41	0.238
<i>İş Stresi</i>						
Ön-Test	Stresli	24	75%	27	84%	0.351
	Yüksek Stresli	8	25%	5	16%	

Tablo 32’de görüldüğü gibi deney grubunun iş stresi ortalaması 29.7, kontrol grubunun iş stresi ortalaması 29.6’dır. Her iki skorda 12’den büyük olduğu için, deney ve kontrol grubunun iş stresi ortalaması, iş stresi ölçeğine göre stresli düzeydedir.

Deney ve kontrol grubunun stresli ve yüksek stresli oranlarını da değerlendirdiğimizde, deney grubunun % 75'i orta, % 25'i yüksek stresliyken, kontrol grubunun % 84'ü orta, % 16'sı yüksek streslidir. Deney ve kontrol grubunun da ön testte stresli ve yüksek stresli olarak değerlendirilen iş stresi oranlarında anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir (Tablo 3).

3.3.4. Deney ve Kontrol Gruplarına İlişkin Karşılaştırmalar

Deney ve kontrol gruplarının ön ve son test iş stresi ortalamaları karşılaştırılarak sunulmuştur.

3.3.4.1. Deney Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Karşılaştırmaları

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş stresi; deney ve kontrol gruplarına yaratıcı drama uygulaması öncesi ön-test ve yaratıcı drama uygulaması sonrasında son test aracılığıyla ölçülmüştür.

Araştırmada ölçülen iş stresi değişkenine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir.

- H0: Deney grubu katılımcılarının ön-test ve son-test iş stres seviyeleri arasında fark yoktur.
- H1: Deney grubu katılımcılarının ön-test ve son-test iş stres seviyeleri arasında fark vardır.

Tablo 4: Deney Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Ortalama Skorları

	Deney Grubu	
	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)
<i>İş Stresi Ölçeği</i>		
Ön Test	29.7 ± 3.7	29 23 - 36
Son Test	26.2 ± 4.2	26 19 - 38
<i>Değişim p</i>	0.000	

Yapılan analizlerde, deney grubunun ön-test iş stresi seviyesi ortalama skorunun 29.7, son-test ortalama skorunun 26.2 olduğu belirlenmiştir. Bu, Yaratıcı Drama Yöntemiyle İş Stresi İle Başa Çıkma Eğitimi alanların eğitim (uygulama) sonrası iş stresi ortalamalarının düştüğünü bize göstermektedir. İş stresi ortalamasının düşüşünün, yaratıcı drama yönteminden kaynaklanıp kaynaklanmadığını, yaratıcı drama yöntemi uygulanmayan kontrol grubuna yapılan istatistikler sonucu ortaya çıkacaktır.

Wilcoxon karşılaştırmalı test sonucunda p değeri; $p < 0.05$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ile %5 önem seviyesinde deney grubunun son-test iş stresi ortalamalarında ön-testlere göre anlamlı bir düşüş olduğunu söylemek mümkündür. H0 hipotezi reddedilirken, H1 hipotezi kabul edilir.

3.3.4.2. Kontrol Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Seviyeleri Karşılaştırmaları

Araştırmada ölçülen iş stresi değişkenine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir.

- H0: Kontrol grubu katılımcılarının ön-test ve son-test iş stresi seviyeleri arasında fark yoktur.
- H1: Kontrol grubu katılımcılarının ön-test ve son-test iş stresi seviyeleri arasında fark vardır.

Tablo 5: Kontrol Grubu Ön-Test/ Son-Test İş Stresi Ortalama Skorları

	Kontrol Grubu	
	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)
<i>İş Stresi Ölçeği</i>		
Ön Test	29.6 ± 8.7	28 20 - 41
Son Test	29.2 ± 5.0	30 20 - 43
<i>Değişim p</i>	0.422	

Yapılan analizlerde kontrol grubunun ön-test iş stresi seviyesi ortalama skorunun 29.6, son-test ortalama skorunun ise 26.2 olduğu belirlenmiştir.

Wilcoxon karşılaştırmalı test sonucunda $p \text{ değeri} = 0.422 > 0.05$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ile %5 önem seviyesinde kontrol grubunun ön-test ve son-test iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. H_0 hipotezi reddedilemez.

3.3.4.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test/ Son Test Algılanan Stres ve Örgütsel Stres Seviyelerinin Karşılaştırması

Deney ve kontrol gruplarının, yaratıcı drama yöntemi uygulanmadan önce ve uygulandıktan sonraki iş stresi seviyeleri değerlendirilmiştir. Ve değerlendirme sonucunda, iş stresi düzeyleri, yaratıcı drama uygulanmayan kontrol grubunda bir değişiklik göstermezken, yaratıcı drama uygulanan deney grubunda anlamlı bir şekilde düştüğü gözlenmiştir.

Daha Öncede bahsedildiği gibi deney grubuna uygulanan Yaratıcı Drama Yöntemiyle İş Stresi İle Başa Çıkma Eğitimi, öncelikli olarak iş stresi ile başa çıkmak için hazırlanmış olsa da, iş stresi ile başa çıkmanın içinde bireysel ve örgütsel başa çıkma stratejileri olduğu için daha bütüncül bir içerikten oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu program bireysel stresle başa çıkma ve bazı örgütsel başa çıkma yollarını da içermektedir. Bu nedenle deney grubuna uygulanan bu yaratıcı drama yöntemiyle uygulanan eğitim programının algılanan stres ve örgütsel stres seviyelerine de etki edeceği düşünülmektedir.

Algılanan Stres Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ile eş zamanlı olarak deney ve kontrol gruplarına uygulama yapılmadan önce ön-test, uygulama yapıldıktan sonra son-test aracılığıyla ölçülmüştür.

Araştırmada ölçülen algılanan stres ve örgütsel stres değişkenlerine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir.

H_0 : Deney grubu katılımcılarının ön-test ve son-test algılanan stres ve örgütsel stres seviyeleri arasında fark yoktur.

H_1 : Deney grubu katılımcılarının ön-test ve son-test algılanan stres ve örgütsel stres seviyeleri arasında fark vardır.

H0: Kontrol grubu katılımcılarının ön-test ve son-test algılanan stres ve örgütsel stres seviyeleri arasında fark yoktur.

H1: Kontrol grubu katılımcılarının ön-test ve son-test algılanan stres ve örgütsel stres seviyeleri arasında fark vardır.

Tablo 6: Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-Test/ Son-Test Algılanan Stres ve Örgütsel Stres Ortalama Skorlarının Karşılaştırmaları

	Deney Grubu		Kontrol Grubu		p
	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)	Ort.±s.s./n-%	Med(Min-Max)	
<i>Algılanan Stres Ölçeği</i>					
Ön Test	44.9 ± 6.4	45 33 – 61	42.6 ± 4.4	40 30 – 49	0.052
Son Test	34.5 ± 4.8	34 23 – 46	41.8 ± 6.6	42 17 – 51	0.000
<i>Değişim p</i>	0.000		0.101		
<i>Örgütsel Stres Ölçeği</i>					
Ön Test	47.7 ± 10.9	47 18 – 70	46.3 ± 11.9	47 18 – 75	0.657
Son Test	43.4 ± 10.3	42 22 – 68	47.5 ± 8.6	47 33 – 73	0.024
<i>Değişim p</i>	0.000		0.773		

Yapılan analizlerde, deney grubunun ön-test algılanan stres seviyesi ortalama skorunun 44.9, son-test ortalama skorunun 34.5 olduğu belirlenmiştir. Wilcoxon karşılaştırmalı test sonucunda p değeri; $p < 0.05$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ile %5 önem seviyesinde deney grubunun son-test algılanan stres ortalamalarında ön-testlere göre anlamlı bir düşüş olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 6).

Deney grubunun örgütsel stres seviyesi ortalama skorlarını değerlendirildiğinde, ön-test ortalama skorunun 47.7, son-test ortalama skorunun 43.4 olduğu belirlenmiştir. Wilcoxon karşılaştırmalı test sonucunda p değeri; $p < 0.05$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ile %5 önem seviyesinde deney grubunun son-test

örgütsel stres ortalamalarında ön-testlere göre anlamlı bir düşüş olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 6).

Deney grubunda her iki testteki bu anlamlı düşüş bize, H0 hipotezi reddedilirken, H1 hipotezinin kabul edileceğini gösterir.

Yapılan analizler sonucunda, kontrol grubunun ön-test algılanan stres seviyesi ortalama skorunun 42.6, son-test ortalama skorunun 41.8 olduğu belirlenmiştir. Wilcoxon karşılaştırmalı test sonucunda p değeri; $0.101 > 0.05$ ($p > 0.05$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ile %5 önem seviyesinde kontrol grubunun son-test algılanan stres ortalamalarında ön-testlere göre anlamlı farklılık göstermediğini söylemek mümkündür (Tablo 6).

Kontrol grubunun örgütsel stres seviyesi ortalama skorlarını değerlendirildiğinde, ön-test ortalama skorunun 46.3, son-test ortalama skorunun 47.5 olduğu belirlenmiştir. Wilcoxon karşılaştırmalı test sonucunda p değeri; $0.773 > 0.05$ ($p > 0.05$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ile %5 önem seviyesinde kontrol grubunun son-test örgütsel stres ortalamalarında ön-testlere göre anlamlı farklılık göstermediğini söylemek mümkündür (Tablo 6).

Kontrol grubunun ön-test ve son-test algılanan stres ve örgütsel stres seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı için H0 hipotezi reddedilemez.

Yaratıcı drama yöntemi ile yapılan eğitim programı sonrası iş stresi seviyesindeki ölçülen anlamlı fark; algılanan stres ve örgütsel stres seviyelerinde de benzer biçimde ölçülmüştür. Bu da bize öngörüldüğü gibi, yapılan eğitim programının sadece iş stresi ile başa çıkmada değil aynı zamanda bireysel ve örgütsel stresle başa çıkmada da etkili olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, 17'si özel, 15'i kamu sektörü olmak üzere 32 deney ve 32 kontrol grubuyla yürütülmüştür. Deney grubuyla 18 saatlik Yaratıcı Drama Yöntemiyle İş Stresi İle Başa Çıkma Eğitim Programı uygulaması yapılırken, kontrol grubuyla hiçbir şey yapılmamıştır.

Uygulama sonucunda, çalışanların iş stresi düzeyi azalarak olumlu yönde ve anlamlı bir biçimde etkilenmiştir. Kontrol grubu katılımcılarında ise, iş stresi düzeyinde anlamlı bir değişiklik olmamıştır. Bu sonuçlar; yaratıcı drama yöntemi kullanılarak hazırlanan iş stresi ile başa çıkma eğitim programının, özel ve kamu kurumlarında çalışan bireylerin iş stresi ile başa çıkmasında etkili olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle bu sonuç; iş stresi ile başa çıkmada yaratıcı drama yönteminin kullanılabileceğini göstermiştir.

Bu çalışmada ayrıca; Algılanan Stres Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği ön-test ve son-testte uygulanarak, iş stresinin yanı sıra algılanan stres ve örgütsel stres düzeyleri de irdelenmiştir. İş stresi ile başa çıkma yolları, bireysel ve örgütsel başa çıkma yolları ile bir bütün olduğu için yapılan uygulamada algılanan stres ve örgütsel stres seviyelerinde de bir düşüş gerçekleşerek anlamlı bir farklılık olmuştur. Bu da bize yaratıcı dramanın bireysel ve örgütsel stresle de başa çıkmada kullanılabileceğini göstermektedir.

Örgütsel başa çıkma yolları genel olarak, örgüt yönetiminin stres olgusunu kabul ederek, stresin çalışanları optimum düzeyde etkileyeceği şekilde çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş görevlerinin ve örgütsel rollerin yeniden düzenlenmesi, yönetim anlayışının değiştirilmesi vb. gibi pek çok düzenlemeyi içinde barındırır. Ve büyük bir kısmının örgüt yönetimi tarafından yapılması gerekir. Yaptığımız çalışmada bu tür düzenlemelerin hiç biri yapılmamasına rağmen örgütsel stres seviyelerinde de anlamlı bir değişim olmuştur. Örgütsel streste bu anlamlı değişimin nedeni, stresi psikolojik mekanizmalar boyutu ile açıklayan Lazarus ve Folkman'ın stres modeli ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Lazarus ve Folkman'a (1984) göre, hiçbir uyaran yani olaylar veya insanlar kendi başına stres yaratmaz. Kişilerin olay ya da insanları algılama ve değerlendirme biçimi stres yaratır. Kişi çevresindeki kişi ya da olayları stres faktörü olarak değerlendirirse stres yaşar.

Lazarus'a göre stres ile başa çıkmak, kişinin stresli durumlarla karşılaştığı zaman, kendi kendine geliştirdiği, çevresinden gelen taleplere uyum sağlamak için kullanacağı bilişsel ve davranışsal çabaların tümüdür. Bu çalışmada katılımcılar, strese yeni ve alternatifli bir bakış açısı kazanarak, stres ile başa çıkmada gerekli becerileri öğrenip geliştirdikleri için strese karşı başa çıkmada da bilişsel ve davranışsal olarak daha da güçlenmişlerdir. Bu nedenle aslında iş yaşamlarında, çalışma şartlarında, çalıştıkları iş arkadaşlarında, sosyal hayatlarında vb. hiçbir değişiklik olmasa da bilişsel ve davranışsal yönden güçlendikleri için stres algıları ve stresle başa çıkma mekanizmaları gelişmiştir. Bu gelişimde stres ölçeklerindeki stres seviyelerine yansımıştır.

Ölçeklerdeki stres seviyelerindeki düşüşün yanı sıra uygulama sonucunda katılımcılar tarafından verilen sözlü ve yazılı geri bildirimlerde de çalışmada amaçlanan kazanımlara ulaşıldığını göstermiştir.

Öncelikle araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitimlere devam etmiştir. Hatta özel sektör çalışanları, mesai saatleri içinde eğitim için izinli olmalarına rağmen, işlerini aksatmadan eğitimlere daha rahat katılabilmek için eğitim günü öncesi ve sonrası kendi istekleri ile fazla mesai yaparak işlerini eğitime göre ayarlamışlardır.

Çiğli Halk Eğitim Merkezi'ne bağlı birkaç eğitim merkezi olduğu için, CocaCola'da da İzmir'in farklı bölgelerinde çalışıldığı için katılımcılar, iş arkadaşlarını çokta fazla tanımadıklarını belirtmişlerdir. Bu eğitim sayesinde birbirlerini daha iyi tanıma fırsatı bulduklarını ve daha çok iletişime geçtiklerini belirtmişlerdir. İletişimleri arttıkları için, birbirleriyle daha çok işbirliği içinde çalışıp, daha çok yardımlaştıklarını da eklemişlerdir.

Araştırmaya katılanlar, benzer eğitimleri daha önce aldıklarını fakat hiç birinin bu kadar verimli geçmediğini belirterek, bu eğitim uzun sürmesine rağmen sıkılmadıklarını ve çok keyif aldıklarını belirtmişlerdir. Hatta eğitim süreci boyunca gerek oyunlarda gerek doğaçlama ve canlandırmalarda zaman zaman ortaya çıkan komik anların iş ortamında mizah anlayışını geliştirdiği ve olumlu bir ortam yarattığını belirtmişlerdir.

Bugüne kadar iş yerlerine iş yapmak için zorunlu olarak geldiklerini belirten katılımcılar, bu eğitimden sonra iş yerlerine daha mutlu geldiklerini, daha uzun saat

sıkılmadan kaldıklarını, diğer çalışanlar ve amirleri ile daha iyi iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bu eğitimden sonra iş motivasyonlarının yükseldiğini belirtmişlerdir.

Eğitim uygulamasına katılanlar, eğitimden önce iş ve özel yaşam ile ilgili problemleri kendilerine daha çok dert ettiklerini, eğitimden sonra problemlere karşı daha soğukkanlı yaklaştıklarını ve çözmek için daha çok çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Isınma aşamasındaki oyunlar ve bedenle ilgili yapılan diğer çalışmalarda zaman zaman yorulduklarını belirten katılımcılar, uzun süredir bedensel olarak hareket etmedikleri için yapılan bu hareketlerin kendilerini rahatlattığını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılanlar, eğitim sürecinde yaratıcı drama teknikleri ile edindikleri bilgilerin gün içinde sürekli akıllarına geldiği ve ellerinden geldiğince uygulamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca edindikleri bilgileri eşleri, çocukları, arkadaşları ve diğer iş arkadaşları ile paylaştıklarını belirtmişlerdir.

Tüm bunlara ek olarak birkaç katılımcı, bu eğitimden önce topluluk önünde konuşmada ve iş ile ilgili sunum yapmada heyecanlanır ve zorlanırken, bu eğitimler sonunda bu becerilerini geliştirdiklerini ve rahatladıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada sonunda olumlu geri bildirimler ve sonuçlar olsa da, araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın yapılabilmesi için deney ve kontrol gruplarının demografik yapılarının ve stres düzeylerinin benzer olması gerekliliği, özellikle özel sektörde 18 saatlik bir çalışmaya ayıracak zaman yaratma zorluğu ve gönüllülük esaslı katılım, araştırmaya katılan katılımcı sayılarını kısıtlamıştır.

Araştırmanın başka bir kısıtı, özel sektörde satış departmanı çalışanları ve kamu kurumunda öğretmenler gibi araştırmaya katılanların sadece iki meslek grubu ile sınırlı kalmasıdır. İleride yapılacak araştırmalarda, daha farklı meslek gruplarından, farklı sektörlerden ya da farklı departmanlardan katılımcı oluşturulması örneklem seçiminin temsil gücünü arttıracaktır.

Bu araştırmada, son-testlerden sonra izleme çalışması yapılmamış ve yaratıcı drama yönteminin stresle başa çıkmada etkisinin kalıcılığı incelenmemiştir. İleride

yapılacak araştırmalarda altı ay ya da bir yıl arayla izleme ölçümleri yapılırsa deneysel işlemin kalıcılığı daha net ortaya konulabilir.

Bu çalışmada kullanılan yaratıcı drama yöntemi, genellikle örgün eğitimde bir dersin öğretilmesinde ya da tutum, davranış veya beceri kazandırmak için kullanılmaktadır. Akademik anlamda da bu konular çerçevesinde genellikle eğitim bilimlerinde yapılan araştırmalarda bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Eğitim bilimlerinde yaygın olarak kullanılmasına rağmen sosyal bilimlerde özellikle iş yaşamı ile ilgili konularda ilk defa kullanılmaktadır. Kaldı ki ülkemizde sosyal bilimlerde deneysel yöntemlerle veri elde edilmesi az kullanılan bir yöntemdir.

Çalışmanın yazın kısmında bahsedildiği gibi iş stresiyle başa çıkmada kullanılacak pek çok yol vardır. Bu yollar, iş stresiyle ilgili bilgi edinme, stresi tanıma ve değerlendirme, problem çözmeye odaklanma gibi bilişsel boyutta olacağı gibi, öfke kontrolü, duyguların sağlıklı bir biçimde açığa çıkarılması gibi duyuşsal boyutta ya da hobilerle uğraşmak, sosyal destek almak gibi davranışsal boyutta olabilir. Tüm bu boyutların bütüncül bir biçimde ele alınması gerekir. Bu çalışmada yaratıcı drama yönteminin, iş stresiyle başa çıkmada bütüncül bir yaklaşıma cevap verdiği düşünülmektedir.

Çalışmada yapılan drama atölyelerinde, iş stresiyle başa çıkmada gerekli bilgiler katılımcılara keyifli bir biçimde yaparak yaşayarak aktırılmış, öğrenmelerin kalıcılığı arttırılmıştır. Atölyelerde katılımcılar, çeşitli rollere girerek, duygularını sağlıklı bir biçimde ifade etmiş, bazen de girdikleri farklı rollerde belki de gerçek hayatlarında yansıtamayacakları duyguları drama sürecinde yansıtmışlardır. Ayrıca çalışmanın başından sonuna kadar katılımcıların aktif bir şekilde sürecin içine dahil olması, davranışsal olarak da gerçek yaşamı prova etme fırsatı yaratmıştır. Örneğin; stresle başa çıkmak için takım çalışması becerilerini geliştirmek isteyen bir katılımcı, grup etkinliği olarak yapılan drama süreçlerinde verilen görevleri ya da canlandırmaları iş birliği ile hazırlamış ve canlandırmıştır. Bunu yaparken katılımcılar takım çalışması için gerekli tüm aşamaları ve üzerine düşen görevleri drama sürecinde deneyimlemiştir. İletişim becerilerini geliştirmeye ihtiyacı olan başka bir katılımcı da yaptığı sözlü ve sözsüz canlandırmalarda, kendi canlandırmasını yaparken konuşmuş ya da beden dilini geliştirmiş, başkası canlandırma yaparken dinlemiştir. Bu süreçlerde kendini tanımış, girdiği rollerde

farklı bakış açılarından bakarak bakış açısını genişletmiş, empati kurmuş yani iletişim becerilerini geliştirmek için deneyimler yaşamıştır.

Başka bir deyişle; çalışmanın uygulama bölümündeki drama atölyelerinde, iş stresi ve stres kavramı, iş stresinin sonuçları, iş stresiyle başa çıkma yolları, etkili iletişim, kendini ve duygularını tanıma, kendini ifade etme, öfke kontrolü, problem çözme ve etkili karar verme, zaman yönetimi konularında atölyeler düzenlenmiş ve uygulanmıştır. Bu atölyeler, çalışmanın yazınsal kısmında yer alan iş stresiyle başa çıkma yollarının birçoğu ele alınarak düzenlenmiştir. Yani uygulamalarda sadece bedensel hareket, solunum ve gevşeme egzersizi, hobiler, olumlu diyalog kurma vb. tek bir başa çıkma yolu değil uygulamalı bir biçimde 20 ye yakın iş stresiyle başa çıkma yoluna değinilmeye çalışılmıştır. Sonuçta da iş stresi düzeyinde anlamlı bir değişim olmuştur. Bu da yaratıcı dramının diğer yöntemlerden farklı olarak bütünleştirici bir özelliğe sahip olduğunu düşündürmüştür.

Tüm bu nedenlerden çalışmanın bir ilk ve öncü nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Çalışmanın ilk ve öncü nitelik taşıması, yöntemin stres düzeyine etkisini yeni çalışmalarla da yeniden sınanabilme ve elde edilen bulguların kararlılığını test edilebilme imkanı sunmaktadır. Ayrıca, iş yaşamıyla ilgili farklı konularda da kullanılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abacı, S. (2014). *Yaratıcı Dramanın Ergenlerin Utangaçlıkla Baş Etme ve Atılganlıklarını Geliştirmeye Yönelik Etkisinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Adıgüzel, Ö. (2006). *Prof. Dr. İnci San' a Armağan Yaratıcı Drama (1985- 1998 Yazılar)*. Ankara: Naturel Yayıncılık.

Adıgüzel, Ö. (2010). *Tamer Levent' e Armağan Yaratıcı Drama (1999- 2002 Yazılar)*. Ankara: Naturel Yayıncılık.

Adıgüzel, Ö. (2013). *Eğitimde Yaratıcı Drama*. Ankara: Pegem Akademi.

Akbaba, S. ve Gözüm, S. (1998). Bireyin Kendisiyle Olumlu Diyalog Kurma Öğretiminin Stresle Başa Çıkma Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi HYO Dergisi*. 1(1): 55-64.

Akfırat, F. Ö. (2004). Yaratıcı Dramanın İşitme Engellilerin Sosyal Becerilerinin Gelişimine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*. 5(1): 9-22.

Akoğuz, M. (2002). *İletişim Becerilerinin Geliştirilmesinde Yaratıcı Dramanın Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Akova, O. ve Işık, K. (2008). Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul' daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(1): 17-44.

Altıntaş, E. (2014). *Stres Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Arıkan, A. (2009). *Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri İnsan Kaynakları Bölümünde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arieli, B. (2007). *The Integration of Creative Drama into Science Teaching*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kansas: Kansas State University.

Arslan, E., Erbay, F., & Saygın, Y. (2010). Yaratıcı Drama ile Bütünleştirilmiş İletişim Becerileri Eğitiminin Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin İletişim Becerilerine Etkisinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23): 1-8.

Aslan, G. (2014). *Öğretmen Adaylarının Yaratıcı Drama Yöntemini Kullanmaya Yönelik Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3): 49-74.

Aydın, K. B. (2010). *Stresle Başa Çıkma*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aykaç, N. (2014). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. <http://kayseri.aile.gov.tr/data/54785e08369dc54fc832-b71e/254c9c10627632335d8b3df78363b7c4.pdf>, (22. 11. 2014).

Balcı, A. (1994). Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 27(1): 1-19.

Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1991). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1992). *Bedenin Dili*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bil, E. (2013). The Effect of Creative Drama Method in In-Service Trainings. *Journal of Education and Future*. 1(3): 79-96.

Bingöl, G. (2013). *Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bulut Özek, M. (2016). The Effect of Creative Drama on Student Achievement in The Course of Information Technologies. *Journal of Education and Training Studies*. 4(6): 51-57.

Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1): 1-10.

Camkurt, M. Z., (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20-21 (6-1): 80-106.

Can Yaşar, M. ve Aral, N. (2011). Türkiye'de Okul Öncesinde Drama Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(22): 70-90.

Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı Psikolojisinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*. 1: 117-140.

Çalışkan Çoban, E. (2007). *Sosyal Beceri Sorunu Olan Öğrenciler ve Annelerine Uygulanan Yaratıcı Drama Etkinlikleri Programının Öğrencilerin Sosyal Beceri Düzeylerinin Gelişimi Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

Çelik, A. ((2010). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Denizli, U. (2014). *İş Stresi Yönetimi, Psikolojik İyi Hâlinin ve İş Doyumunun Geliştirilmesinde Sportif Faaliyetlerden Yararlanılması: Geleneksel Çin Sporları Tai Chi Chuan Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Düzgün, A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eldeniz Çetin, M. ve Avcioğlu, H. (2010). Investigation of the Effectiveness of Social Skills Training Program Prepared Through Drama Technique for Mentally Disabled Students. *International Online Journal of Educational Sciences*. 2(3): 792-817.

Erbay, F., Tepeli, K. ve Kuşcu, Ö. (2015). The Effect of Drama in Education on Language and Communication Skills of Children Between 48-60 Month-Old. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*. 5(1): 181-188.

Erdem Zengin, E. (2014). *Yöntem Olarak Yaratıcı Drama Kullanımının İlkokul 4. Sınıf Sosyal Bilgiler Öğretim Programındaki Değerlere Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23: 61-85.

Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 271-288.

Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, B. (2010). Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. (20): 1-21.

Ergül, A. (2012). *Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eskin, M. (2009). *Sorun Çözme Terapisi*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği Yayınları.

Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *New/ Yeni Symposium Journal*. 51(3): 132-140.

Freeman, G.D., Sullivan, K. ve Fulton, C.R. (1993) Effects of Creative Drama on Self-concept, Social Skills and Problem Behavior. *The Journal of Educational Research*. 96(3): 131-138.

Güçlü, N. , Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1): 91-109.

Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Gültekin, D. (2014). *Yaratıcı Drama Eğitiminin 60-72 Aylık Çocukların Sosyal-Duygusal Gelişimine Etkisi (Malatya İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Gündoğdu, R. (2009). *Yaratıcı Drama Temelli Çatışma Çözme Programının Ergenlerde Öfke, Saldırganlık ve Çatışma Çözme Becerisine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İlgar, Ö. (2001). *Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaçıra Çapacıoğlu, G. (2014). *Yaratıcı Dramanın Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Öfke Denetimi Becerilerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kaf, Ö. (2000). Hayat Bilgisi Dersinde Bazı Sosyal Becerilerin Kazandırılmasında Yaratıcı Drama Yönteminin Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(6): 173-184.

Kara, Y. ve Çam, F. (2007). Yaratıcı Drama Yönteminin Bazı Sosyal Becerilerin Kazandırılmasına Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32: 145-155.

Karaca, S. (2010). Hemşireler İçin Vazgeçilmez Bir Kavram: Kendini Tanıma. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*. 3(1): 79-84.

Karadağ, B. (2015). *Sınıf Öğretmeni Adaylarına Metaforik Algıları Doğrultusunda Yaratıcı Drama Yöntemiyle Demokratik Değerlerin Kazandırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Karadağ, F. N. (2012). *Yetişkinlerin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitimlerinde Kullanılan Yaratıcı Drama Yöntemi Hakkındaki Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kaya, E. (2006). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keser, A. (2013). *Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Kızıltekin, B. (2014). *Tersane İşçilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkusuz, M. H. (2012). *Kamu Yönetiminde Stres Algısı*. İstanbul: Hayat.

Köksal Akyol, A. (2003). Drama ve Dramanın Önemi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 1 (2): 179-190.

Köksal Akyol, A. (2015). *Okul Öncesi Eğitimde Drama*. Ankara: Hedef Cs Basın Yayın.

Mavili Aktaş, A. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 56(4): 25-46.

McNaughton, M. J. (2004). Educational Drama in the Teaching of Education for Sustainability. *Environmental Education Research*. 10(2): 139-155.

Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. (3): 15-42.

O'Neill, B. E. (2008). *Storytelling and creative drama: A dynamic approach to inclusive early childhood education*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Columbia: Teachers College, Columbia University.

Ormancı, Ü. ve Ören, F. S. (2010). Classroom Teacher Candidates' Opinions Related to Using Drama in Primary School: An Example of Demirci Faculty of Education. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 43(1): 165-191.

Oruç, K. ve Özdeniz, C. (2016). *Orta Okul Döneminde Yaratıcı Drama*. İstanbul: Mitos Boyut.

Otrar, M. (2002). Türkiye’de Öğrenim Gören Türk ve Akraba Topluluk Öğrencilerinin Stres Kaynakları, Başa Çıkma Tarzları ile Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 2(2): 473-506.

Önalan Akfırat, F. (2004). *Yaratıcı Dramanın İşitme Engellilerin Sosyal Becerilerinin Gelişimine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Pilon

Öner, U. (2010). *Stresle Başa Çıkma*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özalp, B. Y. (2014). *Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özbek, A. (2008). *Katılımcı Liderlik Anlayışının Stres Yönetimine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özçelik, N., Gülsün, M., Özçelik, F. ve Öztosun, M. (2012). Yöneticilerin Zaman Yönetimi Becerilerinin İş Stresi Üzerine Etkisi. *Anatolion Journal of Clinical Investigation*. 6(4): 231-238.

Özşenler, D. (2013). *Grup İçi İletişimin Etkinliğinde Yaratıcı Drama Kullanımı ve Kendini Açma Becerisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, A. (2001). Eğitim-Öğretimde Yeni Bir Yaklaşım: Yaratıcı Drama. *Anadolu Üniversitesi İletişim Fakültesi Kurgu Dergisi*. (18): 251-259.

Özü, Ö. (2010). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Stresle Başa Çıkma Becerileri Eğitim Programının İşgörenlerin Stres, Kaygı ve İyilik Hali Düzeylerine Etkisi: Karşıyaka Vergi Dairesi Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özyiğit, Şenol, N, E. (2011). *İlköğretim Matematik Dersinde Yaratıcı Drama Uygulamalarının Öğrencilerin Problem Çözme Stratejileri, Başarı, Benlik Kavramı ve Etkileşim Örüntüleri Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Saçlı, F. (2013). *Yaratıcı Drama Eğitiminin Aday Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eleştirel Düşünme Becerileri ve Eğilimleri Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Sağlamel, H. (2009). *An Experimental Study On The Role Of Creative Drama In Alleviating Language Anxiety In Speaking Classes With Referance To Teachers' And Learners' Perceptions Of Language Anxiety*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

San, İ. (1989). Eğitimde Yaratıcı Drama. *Aile, Evlilik, Cinsellik, Ana-Baba Olmak: Eğitsel ve Psikolojik Çözümlemeler Kitabı* (ss. 573-582), Düzenleyen Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi. Ankara. 27-28 Nisan 1989.

Savcı, M. ve Aysan, F. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Stres Düzeyi İle Stres İle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 44-46.

Selçioğlu Demirsöz, E. (2010). *Yaratıcı dramanın öğretmen adaylarının demokratik tutumları, bilişüstü farkındalıkları ve duygusal zekâ yeterliliklerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Selvi, K. (1999). Yaratıcı Drama Yönteminin Eğitimde Kullanılması. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. (11): 301-308.

Selvi, Y., Güzel Özdemir, P., Özdemir, O., Aydın, A. ve Beşiroğlu, L. (2010). Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Üzerine Etkisi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*. (23): 238-243.

Seven, M. A. (2016). Effects of Drama Method on the Decision-Making Skills of Primary School Students. *International Journal of Scientific Research*. 5(1): 392-397.

Soykan, Ç. (2003). Öfke ve Öfke Yönetimi. *Kriz Dergisi*. 11(2): 19-27.

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşverenler Dergisi*. 23(3): 17-23.

Şahin, N. H. (2010). *Stresle Başa Çıkma*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Sözkesen (2015). *60-72 Aylık Çocukların Değer Eğitiminde Öykü Temelli Yaratıcı Drama Yönteminin Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şakar Başkaya, N. (2009). *Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul’ da ki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Önbüro Bölümünde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şatırer, H. (2011). *Satış Elemanlarının Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları (Isparta İli Organize Perakende Sektörü Üzerine Bir Araştırma)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, M. (2013). *Yaratıcı Drama Dersinin Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyal Becerilerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, Ş. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Akademi.

Tam, P. C. (2016). Children’s Creative Understanding Of Drama Education: A Bakhtinian Perspective. *Thinking Skills and Creativity*. (20): 29-39.

Tanşu M. (2009). *Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Pilon.

Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.

Torun, A. (1997). *Stres ve Tükenmişlik. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (ss. 43- 50). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.

Tutar, H. (2011). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türkgüngör, S. (2009). *Örgütsel Stres ve Çözüm Yollarında Cinsiyet Faktörü: Bir Örnek Olay*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türküm, S. (1999). Stresle Başa Çıkma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2(18): 25-34.

Ulubey, Ö. (2015). *Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Programının Yaratıcı Drama ve Diğer Etkileşimli Öğretim Yöntemleri ile Uygulanmasının Akademik Başarıya ve Demokratik Değerlere Bağlılığa Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Ulubey, Ö. ve Gözütok, F. D. (2016). Yaratıcı Drama ve Diğer Etkileşimli Öğretim Yöntemleri ile Geleceğin Vatandaşlık, Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi. *Eğitim ve Bilim*. 40(182): 87-109.

Uysal, B. (2014). *Dinleme ve Konuşma Becerilerinin Kazandırılmasında Yaratıcı Drama Temelli Bir Model Önerisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 6(1): 181-213.

Üstündağ, T. (1997). *Vatandaşlık ve İnsan Hakları Eğitimi Dersinin Öğretiminde Erişkiye ve Derse Yönelik Öğrenci Tutumlarına Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Walsh-Bowers, R. and Basso, R. (1999) Improving Early Adolescents' Peer Relations Through Classroom Creative Drama: An Integrated Approach. *Social Work in Education*. 21(1): 23-32.

Wikipedia (2015). *Vikipedia Özgür Ansiklopedi*. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Ps-ikoterapi>. (01. 07. 2015).

Wright, P. R. (2006). Drama Education and Development of Self: Myth or Reality?. *Social Psychology of Education*. 9(1): 43-65.

Yassa, N. A. (1996). *A Study Of The Effect Of Drama Education On Social Interraction In High School Students*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ontario: Lakehead Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10(2): 1-19.

Yirik, Ş., Ören, D. ve Ekici, R. (2014). Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Stres ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 9(35): 6099-6260.

Yurtsever, H. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Basa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Çalışan,

Bu çalışma deneysel bir yüksek lisans tezi çalışması kapsamında uygulanacak olan ‘Yaratıcı Drama Yöntemi ile İş Stresiyle Başa Çıkma Eğitimi’ öncesinde sizlerle ilgili gerekli olan ön bilgileri almak amacıyla yapılmaktadır. Bu amaçla, sizden kişisel bilgiler bölümü ile ekinde yer alan anketlerdeki soruları yanıtlamanız istenmektedir.

Kişisel bilgiler bölümünün ve her anketin başında yanıtlarken dikkat etmeniz gereken noktalarla ilgili açıklamalar bulunmaktadır. Vereceğiniz tüm bilgiler sadece araştırma amacıyla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Yanıtlamaya başlamadan önce lütfen her ifadeyi dikkatli okuyunuz ve sorulara içtenlikle cevap veriniz. Lütfen her soruya tek bir yanıt veriniz. Vereceğiniz yanıtlar sizi yansıtacak olduğu için, doğru ya da yanlış cevap yoktur. Bu nedenle hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.

Uygulamaya katıldığınız için teşekkürlerimi sunarım.

Gaye Göklü

Psikolog- Yaratıcı Drama Lideri

Dokuz Eylül Üniversitesi İnsan
Kaynakları Tezli Yüksek Lisans
Öğrencisi

Çalıştığınız Sektör: Özel () Kamu ()

Doğum Tarihi:.....

Cinsiyeti: K() E()

Öğrenim Durumu: İlkokul() Ortaokul() Lise() Yüksekokul() Üniversite()
Lisansüstü()

Çalışma Hayatındaki Toplam Hizmet Süresi(Ay veya yıl
olarak).....

Bu Şirketteki Toplam Hizmet Süreniz(Ay veya yıl olarak).....

Medeni Durumu:.....

Çocuk Sayısı:.....

Sizce Ailenizin Ekonomik Düzeyi Nasıldır? Düşük() Orta() Yüksek() Çok Yüksek()

İşinizden Memnuniyet Düzeyiniz Nedir?

Hiç memnun değilim() Memnun sayılıyorum() Memnunum() Çok Memnunum()



Ek 2: Algılanan Stres Ölçeği

Aşağıda geçtiğimiz ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir çarpı işareti koyarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtlar vermeniz.

	Hiçbir Zaman	Neredeyse Hiçbir Zaman	Bazen	Oldukça Sık	Çok Sık
1. Geçen ay beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sınırlı ve stresli hissettiniz?					
4. Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
8. Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					
10. Geçen ay ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
11. Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?					
12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz					

şeyleri düşünürken buldunuz?					
13. Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					



Ek 3: İş Stresi Ölçeği

Aşağıdaki soruları, şu anki işinizi göz önünde bulundurarak yanıtlayınız.

1. Şu anki iş yükünüz ile ilgili duygunuz?
 - a) Beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor
 - b) Beni çok bunaltıyor
 - c) Beni zorluyor
 - d) Beni biraz zorluyor
 - e) Beni hiç bunaltmıyor
2. Genellikle işten ayrılana kadar yapmanız gereken her şeyi bitirebiliyor musunuz?
 - a) Çoğunlukla yapmam gereken her şeyi zamanında bitiririm
 - b) Ancak bir bölümünü bitiririm
 - c) Genellikle büyük bir bölümünü bitiririm
 - d) Çok azını bırakırım
 - e) İşte kalıp bitirmeye çalışırım
3. ‘Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür’. Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
 - a) Çoğunlukla çok fazla güç bulurum
 - b) Çok güç bulurum
 - c) Bazen güç bulurum
 - d) Çok az güç bulurum
 - e) Çok olumlu bulurum
4. ‘İşim ile ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim’. Bu ifadeye ne düzeyde katılıyorsunuz?
 - a) Kesinlikle katılıyorum
 - b) Çoğunlukla katılıyorum
 - c) Bazen Katılıyorum
 - d) Çok az katılıyorum
 - e) Hiç katılmıyorum
5. ‘İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır’. Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
 - a) Tamamıyla doğru
 - b) Çoğu zaman doğru
 - c) Zaman zaman doğru

- d) Nadiren doğru
 - e) Hiç doğru değil
6. 'İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim'. Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
- a) Tamamıyla katılıyorum
 - b) Çoğu zaman doğru
 - c) Zaman zaman(bazen) doğru
 - d) Nadiren doğru
 - e) Kesinlikle doğru
7. 'İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimimdeyim'. Bu ifade sizin için ne derece doğru?
- a) Tamamıyla katılıyorum
 - b) Çoğu zaman doğru
 - c) Zaman zaman doğru
 - d) Nadiren doğru
 - e) Kesinlikle doğru değil
8. 'İşimi gereklerini yerine getirmemi engelleyen bir çok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum'.
- a) Tamamıyla katılıyorum
 - b) Çoğu zaman doğru
 - c) Zaman zaman doğru
 - d) Nadiren doğru
 - e) Hiç doğru değil
9. 'Hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir'. Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
- a) Tamamıyla katılıyorum
 - b) Çoğu zaman katılıyorum
 - c) Zaman zaman katılıyorum
 - d) Nadiren katılıyorum
 - e) Hiçbir zaman katılmıyorum
10. 'İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam'. Yukarıdaki ifade sizin için ne derece doğru?
- a) Tamamıyla katılıyorum
 - b) Çoğu zaman doğru
 - c) Zaman zaman doğru
 - d) Nadiren doğru
 - e) Hiç doğru değil

Ek 4: Örgütsel Stres Ölçeği

Aşağıda belirtilen iş yaşamındaki stres faktörlerinin sizi ne ölçüde etkilediğini yan tarafında verilen derecelere göre işaretleyiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım iş yeri kalabalık ve gürültülü					
2. Çalışma ortamımdaki aydınlatma / ısıtma sistemi iyi değil					
3. Üzerimdeki iş yükü çok fazla					
4. Çalışma saatlerim çok uzun					
5. Monoton bir işim var					
6. İş yerinde yükselme olanağım kısıtlı					
7. Aldığım ücret yetersiz					
8. Çalıştığım işyerinde aşırı disiplin ve baskı var					
9. Çalışmalarım amirlerim tarafından takdir edilmiyor					
10. Amirlerimle çatışmalar ve sorunlar yaşıyorum					
11. Çalışma arkadaşlarımla çatışmalar ve sorunlar yaşıyorum					
12. Özel hayatımdaki sorunlar çalışma hayatımı olumsuz etkiliyor					
13. Özel yaşamıma yeteri kadar zaman ayıramıyorum					

14. Yaptığım iş aldığım eğitime uygun değil					
15. Yaptığım iş kişilik yapıma uygun değil					
16. İş yerinde sağlık sorunlarıma yeterince önem verilmiyor					
17. İşe gelip giderken ulaşım sorunu yaşıyorum					
18. İşten atılma korkusu taşıyorum					

