

DOI No: <http://dx.doi.org/10.14225/Joh348>

## **FARKLI KİŞİLİK TİPLERİNİN İNCELENMESİNDE YARATICI DRAMA YÖNTEMİNİN KULLANIMINA İLİŞKİN KATILIMCI GÖRÜŞLERİ**

**Fatoş TİRYAKI\***  
**Murtaza AYKAÇ\*\***

### **Özet**

Bu çalışmada, yaratıcı drama yöntemi ile bireylerin farklı kişilik tiplerini inceleme ve kavrama becerisinin kazandırılması amaçlanmıştır. İnceleme ve kavrama becerisi kazandırılacak kişilik tipleri popüler optimist, mükemmeliyetçi melankolik, güçlü klorik, barışçıl soğukkanlı olmak üzere dört bağlamda ele alınmıştır. Çalışmanın grubunu, Ankara ili, Çankaya ilçesi Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Destek Hizmetleri Başkanlığında çalışan şube müdürleri oluşturmaktadır. Grubun 4'ü kadın, 21'i erkek katılımcı olmak üzere toplam 25 kişidir. Uygulamalar 01 Mart 2013 ve 29 Mart 2013 tarihleri arasında toplam 24 saat sürmüştür. Bu çalışmada, nitel araştırma desenlerinden, güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışan durum çalışması desenindedir. Çalışmada nitel veri toplama araçlarından görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından bir görüşme formu geliştirilmiştir. Bu formda yarı yapılandırılmış sorulara yer verilerek uzman görüşüne sunulmuş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Katılımcı görüşmeleri için altı tane soru hazırlanmıştır. Görüşme formu ile ortaya çıkan nitel veriler, betimsel analiz yoluyla çözümlenmiştir. Bu çalışmada katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, bilgisayar ortamındaki veriler sürekli okunarak daha önceden araştırma sorularına uygun bir şekilde temalar altında araştırmacı tarafından ayrı ayrı oluşturulmuş ve katılımcılara ait görüşlerden alınan alıntılarla birlikte sunulmuştur. Çalışma sonunda, katılımcılar, kişilik tiplerinin özelliklerini bilmenin çalışma hayatında verimi ve iletişimi artıracığını ifade etmişlerdir.

**Anahtar Sözcükler:** *Kişilik Tipleri, Çalışma Ortamı, Yaratıcı Drama*

---

\* Drama Eğitmeni

\*\* Yrd. Doç. Dr., Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü

## Perceptions Of The Participant About Using Creative Drama Method In Analysing Different Personality Types

### Abstract

The purpose of this study is to bring in a analysing and understanding individuals personality types using creative drama. Analysing and understanding skills that were brought in according to personality types are taken on four categories as popular optimist, melancholy perfectionist, strong perchloric peaceful cold-blooded.

The sample of the study includes branch directors working in Ministry of Science, Industry and Technology in Çankaya, Ankara. The group consists of totally 25 person including 4 woman and 21 man participants. Application of the study lasted 24 hours between March 1 2013 and March 29 2013. In this study case study which examine a recent fact in its real content was used. In the study interviews techniques was used as the data collection methods which is one of the qualitative data collection methods. An interview Schedule was developed by the researcher. This form was given to specialists and semi-constructed form was developed based on their opinions. Six questions were prepared for participants. Qualitative data was analyzed by descriptive analysis methods. Collected data were analyzed using descriptive analysis first of all data were read and organized. Interviews with participant and the evaluation part of the sessions are used as data and qualitative data that is obtained from interview forms is by analyzed. The data obtained from interviews was transcribed by using computers and then themes and codes were generated and the results were presented by alignment of participant opinions. At the end of the study, participants expressed that knowing their features of personality types would increase their efficieny and interaction in their work environment.

**Key Words:** *Personality Types, Work Environment, Creative Drama*

### Giriş

Çalışma yaşamı insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Bireyin mutlu olduğu çalışma ortamlarında, ailesine ve çevresine olumlu yansımaları olmaktadır. Mutlu ve huzurlu birey, bunu çalışma hayatına iş verimi olarak aktarmaktadır. Başkaları tarafından kabul edilen ve benimsenen bireyler, çalışma ortamında aranılan bireyler olabilecektir.

Çalışma kavramı tanım olarak incelenirse; yaşamın sürekliliğini sağlayan bir olgu olarak, başka insanlar için değerli hizmetler ve ürünler üreten bir faaliyet veya enerji harcaması olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2001). Tosun'a (1987) göre, çalışma bireyin bir şey yapmak ya da bir sonuca ulaşmak üzere kullandığı faaliyetlerin bütünüdür. Çalışmak, sadece bir gelir elde etmenin

ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık ögesi olarak insan yaşamı içinde önemli bir yere sahiptir. Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışma hayatına atılan bir insan ilk olarak kendi kişilik yapısıyla örgüt içinde yerini alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilememiş olur. Kişi, iş yaşamında üstleneceği rolü benimseyerek sosyalleşme sürecinde çalışma hayatına hazırlıklı olduğu takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Zira bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceriler sadece bireyin çalışma hayatında değil, özel yaşamda da kullanabileceği ve davranışlarını şekillendirebileceği hususlardır. Bu süreç, bireyin kişiliğinin gelişimine de katkıda bulunur. Kısaca iş çevresi, bireyin kişilik üzerindeki etkilerini arttırmaktadır (Aytaç, 2000). Bireyler, yaşamlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Bundan dolayı bireylerin mutlu olabilmeleri için yaptıkları işlerinden tatmin olmaları hem fiziki hem de psikolojik varlıkları açısından önemlidir.

Çalışma insan yaşamında merkezi bir yere sahiptir. İnsanlar içinde yer aldığı çalışma ortamlarıyla geleceği organize ederler, diğer insanlarla ilişkiye geçerler, gruplar arası etkileşimi sağlarlar ve geniş bir sosyal çevre inşa ederler (Adler, 2000). Çalışma ortamında, kişilik tipleri ve kavramlarına da göz atmak gerekir.

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür (Tınar, 1999). Vecchio (1995) kişiliği “bireyi diğerlerinden ayıran nispeten kalıcı özellikler ve eğilimlerdir” şeklinde tanımlamıştır. Burger (2006) ise kişiliği bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak nitelendirmiştir. Kişilik gelişimi, bireyin sosyal ve fiziksel çevresi içinde tutarlı olarak gösterdiği kişilik özelliklerinin oluşumudur.

Kişilik gelişmesi, her insanın kendi eğilimlerine, yeteneklerine göre gelişmesi, hayatta karşılaştığı yeni şartlara göre izleyeceği yolu kendisinin seçmesi demektir. Böyle bir hayat ve eğitim anlayışı, insanda çok çeşitli bir

duyma, düşünme ve hareket etme bilincinin bulunmasını gerektirir (Kavcar, 1999). Bireyler çeşitli durumlar karşısında, sahip oldukları kişilik özelliklerine göre tepkiler vermektedirler.

Eren'e (2006) göre kişiliğin başlıca özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.

- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilebilir.

- Her insanın kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar mevcuttur.

- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Bu sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

Bu özellikleri ile kişilik, bireyin kendisini tanıyarak çevresine uymasını belirleyen psikofizik bileşenlerin dinamik olarak düzenlenmesi sistemi ya da toplumsal yaşam sürecinde edinilen alışkanlık ve davranışlar yapısıdır (Eren, 2006). Bireyin sosyal gelişim sürecinde geliştirdiği kişilik, en yakın çevresi anne, baba, kardeşler ile yakından ilgilidir. Bu çevrenin bireye gösterdiği olumlu ya da olumsuz tepkiler bireyin kişiliğinin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Kişiliği belirleyen bir diğer faktör ise sosyo-kültürel etkenlerdir. Birey gözlerini dünyaya açtığı ailesinden, ait olduğu toplumsal kesim, ulus ve uygarlığa dek uzanan toplumsal çevrenin etkisi altındadır. Çocuğun içinde yaşadığı toplumun üyesi durumuna gelmesine “toplumsallaşma” süreci denir. İnsan toplumsallaşma sürecinde, bir yandan uyum içinde yaşama amacıyla toplumsal kuralları benimseyerek öteki bireylerle benzeşirken, diğer yandan doğuştan getirilen gizil güçler onu diğer bireylerden ayıran kişilik özelliklerini kazanır ve geliştirir (Köknel, 1995 akt; Zel, 2001). Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı organizasyon ile uyumlu olduğunda bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilmemiş olur.

Çalışma yaşamında kişi üstleneceği rolü benimseyerek, sosyalleşme sürecinde çalışma yaşamına hazırlıklı olduğu takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Çünkü bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceriler sadece bireyin çalışma yaşamında değil, özel yaşamda da kullanabileceği ve davranışlarını

## Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri

şekillendirebileceği konulardır. Dolayısıyla kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir (Aytaç, 2001). Çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğu konuları, çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Özellikle çalışma yaşamı, kişiliğin oluşması ve gelişmesi için önemli bir sosyalleşme alanıdır. Kişilik tipleri konusuyla birçok araştırmacı farklı gruplandırmalar yapmıştır.

Ernst Kretschmer'in 20. yüzyılın başlarında yapmış olduğu kişilik tipi sınıflandırmasına göre, üç tipten bahsetmek mümkündür. Uzun boylu, kasları gelişmiş lider olma eğilimi kuvvetli olanlar atletik tipi temsil ederken; uzun ve ince yapılı, soğukkanlı, inatçı, alıngan ve kindar olanlar astenik tipi, orta boylu, şişman, kasları yumuşak, dış dünyaya açık, açık kalpli iyimser olanlar ise piknik tipi temsil etmektedirler (Eroğlu, 2000). Diğer taraftan 1960'ların sonlarında Friedman ve Rosenman tarafından ortaya atılıp geliştirilen A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırmasına göre, A tipi davranış sergileyen ya da A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin rekabetçi bir yapıları vardır. Başarı bu kişilerin hayatlarında merkezi önem taşır. Beklemeyi ve bekletilmeyi sevmezler. Bu bireyler, agresif ve hırslılardır. Hız, bu kişiler için önemlidir. Genelde hızlı hareket eder, hızlı yemek yer, hızlı konuşurlar ve hızlı çalışırlar. B tipi davranış özelliği sergileyen bireyler, A tipindeki bireylerin tam tersidir. Bu tip kişiliğe sahip kişiler, başkaları ile rekabet etmekten ve iddialaşmaktan hoşlanmazlar. Mükemmeliyetçi değildirler (Rosenman vd, 1988 akt; Kunnanatt, 2003). Kişilik tipleri ile ilgili yapılan araştırmalardaki temel hedeflerden birisi de bireyleri farklı özelliklerine göre sınıflandırmaktır. Bu farklılık, bireylerin gösterdikleri davranış şekilleri ve gözlenebilir özelliklerine göre gruplandırılabilir.

Bireyler, kalıtım ve çevre şartları arasındaki karşılıklı etkileşme sonucunda meydana gelen gelişmeyle olgunlaşarak belirli bir kişilik özelliği kazanmaktadır. Çevre şartları içerisinde insanları en fazla etkileyen nedenlerden birisi fertlerin içinde yaşadıkları sosyo-kültürel özellikleridir. Her fert, kendi kültüründen yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Çoğu zaman da fertlerin bazı kişilik özellikleri seçme şansı olmadığı için kendi kültürünün çeşitli unsurlarıyla şekillenmektedir. Aslında kişiliğin bazı yönleri kültürel yapının bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı davranışsal özellikleri ise kültürel yapıyla değişip gelişmektedir (Eroğlu, 2000). Çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Kişilik tipleri

konusuyla birçok araştırmacı farklı gruplandırmalar yapmışlardır. Burada Littauer'in (2007) dört farklı kişilik tipi gruplamasına yer verilmiştir.

Bireylerin bu bağlamda insanları oldukları gibi görmek ve eleştirel, sert sözler söylememek için temel kişilik tiplerini anlamaya ihtiyacı vardır. Özellikle iş yaşamında karşılaşılan çatışma ve zıtlıkların temelinde de bu farklılıkları görmeme durumunun yattığını söylemek mümkündür. İşverenlerin elemanlarında en çok tercih ettiği üç özellik konusunda yapılan bir araştırma ilginç sonuçlar ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan kişilerden %84'ünün, en üst sıraya iyi ilişkiler kurmayı yazdığı belirlenirken, %40'ının ise eğitim ve deneyimi ilk sıraya aldığı belirlenmiştir (Littauer, 2007). Çalışma ortamında kişilik tipleri konusunda bilim adamları değişik farklılık alanları belirlemişlerdir. Littauer, çalışmasında kişilik tiplerini, bedensel hareketleri ve tavırları gruplamıştır.

Kişilik tiplerini Littauer (2007) dört boyutta ele almıştır. Bunlar: Popüler optimistler, mükemmeliyetçi melankolikler, güçlü klorikler ve barışçıl soğukkanlılar olarak sıralanabilir.

Popüler Optimistler; topluluk içinde kolay olan gruptur. Onlar hemen her toplulukta göze batan insanlardır. Parlak giysiler, popüler optimistleri tanımanın en açık yoludur. Bu tip insanlar bir odaya asla dikkat çekmeden girmek istemezler. Çoğu popüler optimist, yüksek sesle konuşmaya ek olarak, büyük ölçüde ses çeşitliliği ve modülasyonuna sahiptir. Popüler optimistler akıllarına geleni düşünmeden söylerler.

Mükemmeliyetçi Melankolikleri; giyimi, duruşu, genellikle düzgün ve taralı saç stilinden hemen tanıyabilirsiniz. Klasik renklere ilgi duyarlar. Mükemmeliyetçi melankolik dik bir şekilde durur ve oturuşu da oldukça derli topludur. Mükemmeliyetçi melankoliğin bürosunda her şeyin bir yeri vardır. Dosyalar düzenli bir şekilde klasörlere takılır. Kâğıtların ön yüzü hep aynı yöne bakar ve etiketleri eksik olmaz.

Güçlü Klorikler ise; yere sağlam basarak diğerlerinden daha hızlı yürüyenler olarak görülmektedir. Yanınızdan uzun adımlarla yürüyüp geçerken ayaklarının altında yerin sarsıldığını hissedebilirsiniz. Bu insanların yapacak önemli işleri vardır ve avare avare dolaşarak ya da gezinerek zaman kaybetmek istemezler. Güçlü kloriğin yüzüne yakından bakarsanız, kaşlarını çatıldığını görebilirsiniz. Bu kızgın olduklarından değildir, genellikle çok gergin insanlardır. Güçlü Klorikler ne yaparlarsa yaparlar, tam bir kararlılıkla yaparlar.

## Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri

Barışçıl soğukkanlılar; giyim tercihleri, durumun izin verdiği ölçüde sıradandır. Kot pantolon ve penye bluz bir barışçıl soğukkanlının en sevdiği elbiseleridir. Barışçıl soğukkanlılar geri planda olmaktan hoşlanır ve çok fazla dikkat çekmek istemezler. Dengeli yapıları, sakin halleri ve aşırıya kaçmama özellikleri nedeniyle genellikle en zor tanınan kişilik tipi sayılır.

Çalışma ortamında kişilik tipleri bilinirse, ruhsal açıdan sağlıklı bireylerin işlerinden sağlayacakları doyum da fazla olacak ve birey içindeki rahatlığı ve doyumunu karşısındaki kişiye de yansıtacaktır. Bu da toplumun daha anlayışlı, daha mutlu ve daha iyi ilişkiler kurabilecektir. Kişilik tiplerinin öğrenilmesi ve iletişim becerilerinin geliştirilebilmesi için, bireylerin bu beceriye dayalı olarak etkinliklerde bulunması gerekir. Bireylerin bireysel özellikleri ve gereksinimlerini de göz önüne alarak, onların etkin katılımına olanak sağlayan farklı yöntemleri bir arada kullanması yararlı olabilir.

Kişilik tiplerinin öğretiminde öğretmenin kullanacağı yöntem ve teknikler ne kadar çok duyu organını etkilerse öğretimde kalıcılık da o derece artabilir. Bireylerin kişilik tiplerini yaparak, yaşayarak ve yaratarak öğrenme olanağı verilmelidir. Bu amaca yönelik olarak günümüzde kullanılan yöntemlerden biri de yaratıcı dramadır. Yaratıcı drama yöntemi ile bireyin bedensel hareket ve tavırlarını yaşayarak uyguladığında içselleştirebilecektir. Katılımcılar kendi kişisel özelliklerini, jest mimik tavır ve bedensel hareketleri yaratıcı drama sürecinde fark ederek, kendine benzeyen yada benzemeyen diğer kişilik tiplerini fark etmesine yardımcı olacaktır.

Eğitimde drama güçlü bir öğretim aracıdır. Bu yöntem katılımcının kendine dönmesini, kendini değerlendirmesini ve dramatik sorunlara yönelik geçerli çözümler üretmesini sağlar. Pek çok öğrenme biçiminde bulunan bilişsel, duyuşsal, sosyal ve devinişsel beceriler drama da katılım yolu ile elde edilir (Adıgüzel, 2012).

Yaratıcı Drama, doğaçlama, rol oynama vb tiyatro ya da drama tekniklerinden yararlanılarak, bir grup çalışması içinde bireylerin bir yaşantıyı, bir olayı, bir fikri, kimi zaman bir soyut kavramı ya da bir davranışı, eski bilişsel örüntülerin yeniden düzenlenmesi yoluyla ve gözlem, deneyim, duygu ve yaşantıların gözden geçirildiği ”oyunsu” süreçlerde anlamlandırılması canlandırılmasıdır (San, 2006).

Öğrenme ve öğretme süreçlerinde gerçekleştirilen tüm etkinlikler birer iletişim etkinliğidir. Yaratıcı drama süreçlerindeki tüm canlandırmalar çeşitli duygu düşüncelerin katılımcıların arasında paylaşımına bağlıdır. Bu süreçlerde

bir paylaşma ve karşılıklı etkileşme söz konusudur. Aradaki çatışmanın veya çözülecek problemin varlığı iletişimin de devamını sağlar. Yaratıcı dramada tüm katılımcılar iletişim kurma becerileri kazanır ve geliştirirler. Yaratıcı drama etkinlikleri sırasında katılımcılar iletişimin aracılığı ile sezgisel karakterlerle karşılıklı diyaloglar kurar, doğal, içlerinden geldiği gibi ve hayal gücüne dayanarak konuşurlar (Adıgüzel, 2012). Bütün bu açılardan değerlendirildiğinde, yaratıcı drama yöntemi bireyi etkin öğrenme sürecine alır.

Littauer'un (2007) çalışmasındaki gruplandırma kişilik tiplerini karmaşık ve detay gerektiren analizlere gerek kalmadan, bedensel hareket ve tavırlarla inceleme boyutunda yapılandırılmaya çalışılmıştır. İnsanın iç ve dış yönünü yansıtan kişilik kavramı ve kişilik tiplerinin çalışma ortamında ve günlük yaşantımıza yansımaları boyutunda ele alınmaya çalışılmıştır.

Yaratıcı drama oturumlarında bireyler, farklı kişilik tiplerinin, genel özelliklerini, duygusunu, düşüncesini canlandırarak, konu ile ilgili yeni anlamlara ulaşabilmektedirler. Bunu gerçekleştirirken, öğrenme sürecinde, dokunma işitme, konuşma, dinleme ve düşünme gibi birçok özelliklerini keşfederek farkındalık başlamaktadır. Birey tüm bedeni ile öğrenme sürecine katılmaktadır. Duyuların her biri öğrenmeyi daha etkin hale getirmektedir.

Yaratıcı drama yöntemi ile kişinin kendi kişilik özelliklerini tanıması, düşünceleri arasında ilişki kurabilmesi ve bildiklerini uygulayarak değişen her ortama uyum sağlayabilmesini hedeflemektedir. Çalışma ortamında statü ve sorumlulukları birbirinden farklı insanların kişiliklerinin de birbirinden kısmen veya tamamen farklı olduğunu bilmek ve buna göre iletişim becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Birlikte çalışan insanların kendilerine göre güçlü ve zayıf yanları vardır. Renkleri, tonları, sesleri, heyecanları, beklentileri, arzuları, gördükleri ve baktıkları çok farklıdır. Bu noktada bu farklılıkları birbirinden ayırabilme, değer ve önem verdikleri süreci dengelenebilirse işyerindeki ilişkiler daha nitelikli ve verimli olabilecektir.

Çalışma hayatına işveren boyutu ile bakıldığında, uyumlu kişilik tipleri ile uygun pozisyonlarda çalıştırıldıklarında, yüksek verim ve potansiyelin artırıldığı da gözlemlenebilir. Çalışma ortamında farklı kişilik tiplerinde bireyler çıkabilir. Kurumsal kimliği olan büyümek isteyen bütün organizasyonlarda, yaratıcı drama yöntemi ile bireylerin kişilik tiplerini öğrenmek mümkün olabilir. Bireylerin karakterlerindeki farklılıklarını anlayabilmek, iş yaşamındaki daha iyi iletişim kurmada yararlı olabilecektir.



## Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri

Bu çalışmada incelenen dört karakter tipi, her bireyde başlı başına bulunabilir. Ancak dört karakterin özellikleri bir arada da bulunabilir. Bu gruplamalar bireyler arası farklılıkları da ortaya çıkarabilir. Bu farklılıklar yaratıcı drama yöntemiyle yaparak, yaşayarak fark edilmiştir. Farklı kişilik tipleri gruplandırıldığında, her kişilik tipinin beden, jest ve mimikleri yaratıcı drama yöntemiyle verilmiştir. Sözlü ve sözsüz iletişime nasıl geçtiklerine bakılmıştır. Bu süreçte kendi kişilik tipini ve diğer kişilik tiplerini anlayabilmede fikir edinmiş olunacaktır.

Bütün bu açılardan değerlendirildiğinde yaratıcı drama, kişilik tiplerinin incelenmesinde bireyi etkin olarak öğrenme sürecine katan, yaşantılara dayalı zengin bir öğrenme ortamı yaratarak öğrencilerin yaratıcılığının, hayal gücünün geliştirilmesinde etkili olabilecek bir yöntem özelliği taşımaktadır. Bu yönüyle bakıldığında yaratıcı drama bireyin kendini tanınmasında ve kişilik tiplerinin öğretilmesinde kullanılacak etkili bir yöntem olarak görülebilir.

### **Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmada, yaratıcı drama yöntemi ile bireylerin farklı kişilik tiplerini inceleme ve kavrama becerisinin kazandırılması amaçlanmıştır. İnceleme ve kavrama becerisi kazandırılacak kişilik tipleri popüler optimist, mükemmeliyetçi melankolik, güçlü klorik, barışçıl soğukkanlı olmak üzere dört bağlamda ele alınmıştır.

### **Yöntem**

Bu çalışmada, nitel araştırma desenlerinden, güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışan durum çalışması desenindedir. Nitel araştırma tekniklerinin doğal ortama duyarlılık sağlaması, araştırmacının katılımcı rolü olması, bütüncül bir yaklaşıma sahip olması, algıların ortaya konmasını sağlaması, araştırma deseninde esnekliği olması ve tümevarımcı bir analize sahip olması önemli özellikleridir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

### **Çalışma Grubu**

Çalışmanın grubunu, Ankara ili, Çankaya ilçesi Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Destek Hizmetleri Başkanlığı, Şube Müdürleri ile oluşturmaktadır. Şube müdürlerinin tamamı üniversite mezunu olmakla birlikte yaşları 28 ile 65 yaş arasında değişmektedir. Grubun 4'ü kadın, 21'i erkek katılımcı olmak üzere toplam 25 kişidir.

### **Veri Toplama Araçları ve Analizi**

Çalışmada, nitel veri toplama araçlarından görüşme kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından bir görüşme formu geliştirilmiştir. Bu formda yarı yapılandırılmış sorulara yer verilerek uzman görüşüne sunulmuş ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra forma son şekli verilmiştir.

Görüşme formundaki sorular hazırlanırken, anlaşılabilir, açık-uçlu olmasına odaklanılmış, yönlendirmeden ve çok boyutlu soru sormaktan kaçınılmış, alternatif sorular hazırlama, farklı türden sorular hazırlama, soruları mantıklı bir biçimde düzenleme gibi ilkelere (Yıldırım ve Şimşek, 2006) uyulmuştur.

Görüşmenin amacı, bir bireyin iç dünyasına girmek ve onun bakış açısını anlamaktır (Patton, 1987). Araştırmanın uygulama süreci üçer saatlik sekiz oturum olmak üzere toplam yirmi dört saat olarak gerçekleştirilmiştir. çalışmanın sonunda gruptan rastgele seçilen 15 kişi ile 5'er kişiden oluşan üç grup odak grup görüşmesi yapılmıştır. Odak grup görüşmesi kamera ile kayıt edilmiştir. Video kayıtları araştırmacı tarafından izlenerek yazılı metin haline getirilmiştir. Katılımcı görüşmeleri için altı tane soru hazırlanmıştır. Sorular şöyledir:

1.Çalışma ortamında karşılaşılan, farklı kişilik tiplerinin yaratıcı drama yöntemi ile işlenmesi hakkında ne düşünüyorsunuz?

2.Çalışma ortamında, kişilik kavramları ve tiplerini öğrenmek, size ne yarar sağlayabilir?

3.Kişilik tipleri (Popüler Optimist-Güçlü Klorik-Melankolik-Barişçıl Soğukkanlı) hakkında ne düşünüyorsunuz? Çalışma ortamındaki kişilik tiplerinin özellikleri hakkında bilgiye sahip oldunuz mu?

4.Grup çalışmaları öğrenmenizi kolaylaştırdı mı? Neden?

5.Kişilik tipinize uygun, çalışma ortamında olduğunuz takdirde, başarınızın yükselebileceğini düşünüyor musunuz? Neden?

6.Bu çalışmalarda, hangi duyguları yoğun yaşadınız? Neden?

Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analiz yaklaşımına göre analiz edilmiştir. Bu çalışmada katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, bilgisayar ortamındaki veriler sürekli okunarak cevaplara uygun bir şekilde oluşturulan temalar altında araştırmacı tarafından ayrı ayrı oluşturulmuş ve katılımcılara ait görüşlerden alınan alıntılarla birlikte sunulmuştur. Çalışmanın güvenilirliği için verilere yönelik oluşturulan temalar 2 alan ve nitel araştırma uzmanına sunulmuş ve

## Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri

uzmanlardan oluşturulan yapının uygunluğu konusunda görüş alınmıştır. Gelen görüşler doğrultusunda -temalarda ve raporda araştırma raporunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Çalışmanın uygulamaları iki aşamada yürütülmüştür. İlk aşamada uygulama öncesi hazırlıklar; ikinci aşamada ise uygulama çalışmaları yapılmıştır. Araştırmacı tarafından amacına uygun olarak çalışma grubunda uygulanacak olan çalışma hayatında kişilik tipleri konusundan yola çıkılarak ders planları hazırlanmıştır. Hazırlanan ders planları bu konuda Türkçe öğretmenleri, program geliştirme uzmanları ve yaratıcı drama uzmanlarının görüşlerine sunularak eleştiri ve öneriler doğrultusunda düzenlemeler yapılmış ve etkinliklere son biçimi verilmiştir.

Farklı kişilik tiplerinin yaratıcı drama yöntemiyle çalışma ortamı deneyimi yaşamış bireylerin kişilik özelliklerini tanımaları ve birbirleri ile daha iyi iletişim kurmalarına dönük hazırlanan planlar üçer saatlik sekiz oturum şeklinde gerçekleştirilmiştir. Oturumlar farklı kişilik tiplerinin incelenmesi konularında gerçekleştirilmiştir. Birinci ve ikinci oturumda, grup üyelerinin birbirini tanıması, iletişim kurması ve gruba uyum sağlamasına yönelik etkinlikler yapılmıştır. Üçüncü oturumda çalışma ortamını engelleyen tutumları tanımaya yönelik etkinlikler yapılmıştır. Dördüncü oturumda, çalışma hayatında rol sahibi olmak ve kendini doğru ifade etmek; Beşinci oturumda kişilik tipleri ve kavramları öğrenmeye yönelik uygulamalar yapılmıştır. Altıncı ve yedinci oturumlar ise popüler optimist, güçlü klorik, barışçıl soğukkanlı ve melankolik kişilik tiplerinin özellikleri konusunda gerçekleştirilmiştir. Son oturum çalışma ortamında farklı kişilik tiplerini doğru okumak üzerine yapılandırılmıştır. Oturumlarda yaratıcı dramanın aşamaları ısınma, canlandırma ve değerlendirme olarak ele alınmıştır. Uygulamalar sonrasında katılımcıların görüşlerini almaya yönelik olarak yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

### **Bulgular**

Çalışmanın bulgular bölümünde, özellikle görüşmelerden elde edilen verilere dayalı olarak doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Bu süreçte, bireylerin görüşleri olduğu gibi aktarılmıştır. Birbiriyle benzer olan görüşler yazılmamıştır. Böylelikle araştırmada görüşmeden elde edilen verilerin araştırmacının kişisel görüşünden çok, araştırma bulgularına dayandığı teyit edilmeye çalışılmıştır.

Yaratıcı drama etkinlikleriyle yapılan çalışma sonucunda 15 katılımcının görüşü alınmıştır. Elde edilen nitel veriler aşağıda özetlenerek verilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analiz yaklaşımına göre çözümlenmesi sonucunda katılımcı görüşleri “*Yaratıcı Drama Yöntemi*”, “*Çalışma Ortamı*”, “*Kişilik Tipleri*”, “*Başarı*”, “*Öğrenme*”, “*Duygular*” temaları altında kodlanmıştır.

### **“Yaratıcı Drama Yöntemi” Teması**

Katılımcıların” Yaratıcı Drama Yöntemi” teması altında görüşleri şu şekildedir.

*K1: Aslında kişilik tiplerinin belirli oranlarda da olsa her insanda biraz olduğunu anladım. İnsanın tek bir kişilik tipine sahip olmadığını tanımlayabilirim. Bu yöntem ile istediği kişilik tipini geliştirebileceğini bana öğretti.*

*K2: Farklı kişilik tiplerini etkili bir şekilde öğrenip, hissetmek, anlamak başka bir yöntemle sağlanamazdı sanırım.*

*K3: Arkadaşlarımın ve kendi kişilik tiplerini toplu olarak inceleme ve irdeleme imkânı sağladı*

*K4: Kişinin ne kadar da kendini zorlarsa kendi kişiliğinin dışına çıkamadığı gerçeği ortaya çıkıyor. Uygulamalı olmasının öğrenme açısından çok olumlu olduğunu düşünüyorum.*

*K5: Görsel ders her zaman daha olumlu sonuçlar veriyor.*

*K6: Çok güzel bir şey. İnsanları daha iyi tanıyoruz. Akılda daha kalıcı oluyor.*

*K8:Yararlı olacağı kanaatindeyim. Farklı kişilik tiplerini tanımanın onlarla daha rahat iletişim olanağı sağlayacaktır.*

*K10: Daha önce tanımadığımız arkadaşlarımızı yaratıcı dramadan sonra daha dikkatli incelemeye başladım. Kişilerin konuşma ve hareketlerinden analiz yapabilecek düzeye geldim.*

*K13: İş ve görev dağılımının kişilik tiplerine bakılarak belirlenmesinde fayda var.*

*K14:Kişiliklerin gerçek yüzü ile tanınmasına yardımcı olmaktadır.*

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, öğrenme sürecinde yaratıcı drama yönetiminin kendilerini süreçte etkin hissettirdiğini, Bilinen eğitimlerden farklı olarak doğaçlama yaparak, oyunlar oynayarak kişilik tipleri incelediklerini

## Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri

belirtmişlerdir. Farklı kişilik tipleri hakkında bilgiyi drama süreci içerisinde, çok kısa sürede eğlenerek öğrenmenin keyfinden bahsetmişlerdir. Ayrıca katılımcılar daha önce böyle bir eğitim ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Yaratıcı drama ile katılımcılar yaparak ve yaşayarak sürece katıldıkları için kişilik tiplerini öğrenmenin daha verimli ve heyecan verici olarak gerçekleştiği söylenebilir.

### **Çalışma Ortamı” Teması**

Katılımcıların “Çalışma Ortamı” teması altında görüşleri şu şekildedir.

*K1: Çalışma ortamında kişilerin duyu ve ruh halini anlayarak kişinin, kişilik tipine uygun ve uyumlu kişilik tipleri ile çalışması verimliliğin artırılmasını sağlayabilir. Karşımızdaki kişinin sözsüz iletişimi beden diline bakarak, nasıl bir kişilik tipi olduğunu anlamamıza yardımcı oldu. İletişim kanallarımızın gelişmesine yardımcı oldu.*

*K2: İnsanların kişilik özelliklerinde kaynaklanan davranışlarını analiz edip görevlendirirken, yeteneklerine ve özelliklerine göre mutlu oldukları işlerde çalıştırıp verimliliği sağlandı. Önyargı bariyerlerini ortadan kaldırdı.*

*K3:Kişileri o anki yapılarıyla değerlendirmenin hatalı olacağı, o kişinin ancak belli bir sürede geçince kişiliği öğrenilebilir.*

*K4: İşyerinde ve sosyal hayatta karşımıza çıkan problemlerin sorunları çözümü de yardımcı olacaktır. Karşımızdaki kişinin kişilik tipini anlamak sorunu çözmede ve ona yaklaşımda bize ışık tutacaktır.*

*K5: Farklı kişilik tiplerini tanıyarak onlarla birlikte olumlu çalışma ortamı sağlamamı sağlayabilir.*

*K6: İnsanları daha iyi anlamalı ve verilecek görevleri uygun olup olmadığı değerlendirilmeli.*

*K7: İnsanları iyi analiz etmek, iş ortamında çatışmayı engeller, iş verimini artırır.*

*K8: İletişimi kolaylaştırır çalışandan en üst düzeyde performans sağlanabilir.*

*K12:İş ortamında elemanların uygun yerlerde çalıştırılarak verimin artacağına inanıyorum.*

*K13:Hangi kişilik tipinin hangi işe elverişli olup olmadığını bilmemize yardımcı oldu.*

*K15:Her insanla ilişki kurabilmeyi, onu anlamayı ve onunda sizin isteklerinizi yerine getirmesini sağlar.*

Katılımcıların, çalışma ortamı ve kişilik kavramlarına ilişkin düşünceleri değerlendirildiğinde, yeni öğrendikleri farklı kişilik tipleri ve kavramlarını artık günlük hayatta kullandıklarını, etrafındaki kişileri hangi gruba girdiklerine dair konuştuklarını söylemişlerdir. Çalışma ortamındaki arkadaşlarının duygu ve ruh halini anladıklarını çatışmayı ortadan kaldıracabileceklerini ifade etmişlerdir. Uyumlu kişilik tipleri ile çalışmanın verimliliği artıracığını anlamışlardır. Bireylerin kişilik tiplerini anlamasının sonucunda sorunu çözmeye ve iletişim kurulabilmesinde kolaylık sağlayacağını ifade etmişlerdir. Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde, çalışma ortamında insanların kişilik özelliklerinde kaynaklanan davranışlar analiz edilirken ve görevlendirmeler yapılırken, yeteneklerine ve özelliklerine göre mutlu oldukları işlerde çalıştırıp verimliliğin sağlanabileceği söylenebilir.

#### **“Kişilik Tipleri” Teması**

Katılımcıların “Kişilik tipleri” teması altında görüşleri şu şekildedir.

*K1: Popüler optimist, bu kişilik tipi halk arasında ön planda olan kişi diye tanımlanırdı. Bende bu tip insanları hep dikkati kendi üzerinde toplamaya çalışan kişi olarak görürdüm. Ama bu tür kişilik tipinin azda olsa pek çok kişide olduğunu gözlemledim. Ama insandan insana çıkış şekli farklılık arz ediyor. Kimi arkadaşımızda jest ve mimiklerle ortaya çıkarken kimisinde de sözel ifadelerde ortaya çıktığını gözlemledim*

*K2: Popüler optimistler, takımlarda fikir üretmek ve motivasyon, güçlü klorik, hedefe kilitlenmeyi sağlar, yönleri buldurur. Melankolikler, proje planlamasında ve detay gerektiren konularda düzen ve sistem geliştirmekte. Barışçıl, takım içindeki anlaşmazlık çözümleri, stres ortamında doğru karar almada insanları sakinleştirir.*

*K3: Bu kişilik tiplerini hangi arkadaşlarımızda olduğunu drama çalışmalarında gördük. Kişiliklerin her durumda farklı yönlerini öğrenme fırsatından yararlandık.*

*K4: Dört değişik kişilik tipleridir. Yeterli derecede bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.*

*K5: Kişilik tiplerini öğrendim. Çalışma ortamında kişiliklerine göre davranarak çalışmayı olumlu yönde etkileyebilirim.*

Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına  
İlişkin Katılımcı Görüşleri

*K7: Çalışma ortamında her kişilik tipinin kendine has özellikleri ve davranışları var. Her bir karakteri analiz etme fırsatı bulduk ve dramayla pekiştirdik.*

*K8: Toplumda olması gereken sayıda bulunmalı. Çalışma ortamındaki özellikleri hakkında bilgiye sahib oldum.*

*K9: İnsanların kişiliklerini bu dört özellikte toplandığını uygulayarak gördük.*

*K10: Çalışma ortamında bu dört farklı kişilik tipinin bulunduğunu fark ettik. Artık her biri hakkında bir yorum yapabiliyoruz.*

*K15: Kişilik tipleriyle ilgili birçok şeyi öğrendim. Gerektiğinde her kişilik tipine girebilmesi, hedefe ulaşmak için her yol denenmeli pes edip bırakmamalı diyorum.*

Katılımcıların kişilik tipleri ile ilgili görüşleri değerlendirildiğinde, bu kişilik tiplerinin sosyal hayatta hep var olduklarını söylemişlerdir. Kişilik tiplerini dört grup altında ifade etmenin sınıflandırma yapmak adına kolaylık sağladığını anlatmışlardır. Gruplama yapmanın o özellikteki kişileri tanımada kolaylık sağlayacağını belirtmişlerdir. Daha önce bu kişiler ile karşılaştıklarında, nasıl davranmaları gerektiğini bilemediklerini ancak bu konuda artık analiz yapabilecek seviyeye geldiklerini belirtmişlerdir. Dört farklı kişilik tipinin de her bireyde farklı oranda var olduğunu anladıklarını söylemişlerdir. Kendilerinde gördükleri olumlu ve olumsuz yönler ile nasıl baş edebileceklerini anladıklarını ifade etmişlerdir.

### **“Öğrenme” Teması**

Katılımcıların “Öğrenme teması” altında görüşleri şu şekildedir.

*K1: Çalışma gruplarla öğrenmemizi kolaylaştırdı. Çünkü karşımızda birden çok farklı kişilik tiplerini görmek, farklı ve aynı kişilik tiplerinin farklı yönlerini aynı ortamda görmemizi sağlarken, kendimizin de farklı kişilerin gözünden nasıl görüldüğümüzü görmemizi sağladı. Aynı zamanda eğlenmemizi sağlarken çalışma grubuyla tanışmamızı sağladı.*

*K2: Grup çalışmalarında empati kurarak öğrenmek, doğaçlamalarda farklı kişilik profillerinin duygu durumuna geçmek öğrenmeyi etkili, kolay ve kalıcı kıldı.*

*K3: Kaynaşma, eleştirme, çocuksu yönlerimiz ile kimin daha çok rol kişiliklerini daha başarılı yapabileceğini görüp öğrendik.*

*K4: Evet, çünkü uygulamalı eğitimler her zaman kişinin bilinçaltında daha iyi yer tutmakta öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca o grupta ki farklı kişilik tipleriyle drama oynamakta olumlu etki yarattı.*

*K5: Grup çalışması öğrenmeyi kolaylaştırdı.*

*K7: Her şeyden önce ekip çalışmasını öğretti diyebiliriz. Karşıdaki insanın davranışları mimikleri bize olan tavrını öğrendik.*

*K9: Kolaylaştırdı kendimizi bir başkasının penceresinden görme şansımız oldu.*

*K10: Karşılıklı etkileşim ve alışveriş ile öğrenmeyi pekiştirdik grup içerisinde gün geçtikçe rahatladık ve öğrenmemizi kolaylaştırdı.*

*K12:Evet, grupta bulunanların sayısı ile orantılı olarak verilen değişik önermeler, vücut dili de kullanılarak, çok şeyin daha kolay öğrenmesini sağlıyor.*

Katılımcıların öğrenme temasına ilişkin düşünceleri değerlendirildiğinde, daha önce grup çalışmalarının çok sıkıcı ve sonuç alamadıklarını, drama sürecinde farkında olmadan kaynaştıklarını, Grup çalışmalarında empati kurarak öğrendiklerini, doğaçlamalarda farklı kişilik tiplerinin duygu durumuna geçmenin öğrenmeyi etkili hale getirdiğini söylemişlerdir. Herkesin görüşüne saygı duyulması ve çözüm üretmede grup çalışmasının çok etkin olduğunu belirtmişlerdir. Karşılıklı etkileşimin öğrenmeyi pekiştirdiğini ifade etmişlerdir.

### **“Başarı” Teması**

Katılımcıların” Başarı ” teması altında görüşleri şu şekildedir.

*K1: Kişilik tipine uygun çalışma ortamında bulunduğumuz takdirde, karşıdakilerle ilgileneceğim ve enerjiyi işime harcayacağımı ve verimliliğimin artabileceğini düşünmekteyim.*

*K2: Evet kişilik tipimi öğrendim ve çalışma ortamım kişilik tipime uygun olduğunda yeteneklerimi rahatça sergileyebileceğimi ve benim için doğal ölçütlerimi yüksek performansla ortaya koyabildiğim için başarımla ve verimim artacaktır.*

*K3: Kamuda zor gözüküyor. Ancak önlemler yeterli personel olduğu takdirde alınabilir. Belki insanlar eksik yanlarını görmede eğitilmiş olur.*

*K4: Evet çünkü insanın kendi kişiliğini yansıttığı işler her zaman daha zevkli çalışmasını sağlar.*



Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına  
İlişkin Katılımcı Görüşleri

*K5: Evet başarıyı yükseltir. Olumsuz bir ortamda çalışmam motivasyonsuzluk yaratır.*

*K7: Başarının yükselebileceğine inanıyorum. Başarı insanın karakteri ve kişilik tipiyle olacak.*

*K8: Evet düşünüyorum. Kişilik tipinde yükselmem için olması gereken özelliklerin tamamı var.*

*K11:Çalışma ortamı uygun olduğunda elbette başarıyı yükseltir.*

*K14: Başarı mutlak gelecektir. Çalışma ortamının kalkmasına yardımcı oldu.*

*K15: Düşünüyorum çünkü karşımızdaki insan sizi ne kadar iyi analiz edip gerekli fiziki ortamı sağlarsa, sizde işleri o kadar iyi analiz edip ortaya güzel şeyler çıkarabilirsiniz.*

Katılımcıların başarı temasına ilişkin düşünceleri değerlendirildiğinde, pek çoğu çalışma ortamında zaten değişik kişiler ile aynı ortamda olduklarını ancak tavırlarını çoğu zaman anlayamadıklarını söylemişlerdir. Çalışma ortamındaki başarının kişisel farklılıkları anlayarak üstesinden gelebileceklerini söylemişlerdir. Başarının motivasyon ile doğru orantılı ancak bunun değiştiğinde iş veriminin azaldığını ifade etmişlerdir. Kişisel farklılıkları artık drama süreci ile öğrendiklerini ve potansiyellerine göre davranmanın başarıyı getireceğini kabul etmişlerdir. Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde kişilik tipine uygun gruplar ile çalışmanın herkesin çalışma performansının iyileştirebileceği konusunda birleşmişlerdir.

**“Duygular” Teması**

Katılımcıların” Duygular” teması altında görüşleri şu şekildedir.

*K1: Çocukluk duygusunu yaşamamı sağladı. Heyecan duygumun daha çok öne plana çıktığı gördüm. Çünkü acaba bugün yeni olarak ne öğreneceğimi diyerek de merak duygumun da uyandığını söyleyebilirim.*

*K2: Keşfetmeyi, fark etmeyi, empatiyi yaşadım ve keşiflerden heyecan duydum, mutlu oldum önyargıları ortadan kaldırdım, insanları olduğu gibi kabul etmemin daha rahat olduğunu gördüm*

*K3: Rol kişiliklerin bizleri kaynaştırmasını, çocuksu davranışlarımızın ortaya çıkmasını sağladı.*

*K4: Çocukluğumda yaşayamadığım duyguları yoğun olarak yaşadım. Ayrıca farklı insanlarla bir arada oynamak, öğrenmek çok farklıydı.*

*K8: Neşe ve mutluluk. Deşarj oldum.*

*K9: Memnuniyet, hayatımda bir ilk olduğu için önce ne gereği var, daha sonra iyi oldu, sonunda buna da ihtiyaç varmış şekilde gelişti. Faydalı olduğunu düşünüyorum.*

*K10: Daha çok çocukluk dönemlerimi yaşadım. Ayrıca her çalışmada sanki bir aynada kendimi izledim daha çok kendimi tanımaya çalıştım.*

*K13: Çocuksu duyguları yoğun yaşadım. Eksik yönlerimin farkına vardım. Hayatta mutlak suretler pozitif enerji ile bakmam gerektiğini anladım. Aynı zamanda öğrenmenin kişiyi mutlu ve motive ettiğini öğrendim.*

*K14:Okul dönemlerine özellikle, çocukluk ve ilkokul günlerimi yaşadım. Çünkü bu çalışmanın o dönemde bana daha çok yarar getirebileceğine inanmaktayım.*

*K15: Çok belli etmesem de çok güldüm. Özgüven duygusunu yaşadım çünkü grup çalışması bana bunu öğretti.*

Katılımcıların duygular temasına ilişkin düşünceleri değerlendirildiğinde, Çocukluklarına döndüklerini heyecanlı, mutlu, meraklı hissettiklerini belirtmişlerdir. Genel olarak drama sürecinde eğlendikleri, ön yargılarının ortadan kalktığı, eksik yönlerinin farkına vardıkları ve kendilerinde yeni durumları aşabilme güvenini yaşamaktan dolayı mutlu oldukları söylenebilir.

### **Sonuç ve Tartışma**

Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, katılımcılar, öğrenme-öğretme sürecinde yaratıcı drama etkinliklerinin kendilerini süreçte etkin hissettirdiğini, bilinen eğitimlerden farklı olarak doğaçlama yaparak, oyunlar oynayarak kişilik tiplerini öğrendiklerini vurgulamışlardır. Katılımcılar, yaratıcı drama etkinlikleri ile yaparak ve yaşayarak sürece katıldıkları için kendilerini daha rahat ifade ettikleri ve kişilik tiplerini öğrenmenin onlar için daha verimli ve heyecan verici olarak gerçekteştiği söylenebilir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu yeni öğrendikleri farklı kişilik tipleri ve kavramlarını artık günlük hayatta kullandıklarını, ayrıca çalışma ortamındaki arkadaşlarının duygu ve ruh halini anlayarak iş yerinde yaşanabilecek sorunları ortadan kaldıracabilecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Çalışma ortamında insanların kişilik özellikleri analiz edilirken ve görevlendirmeler yapılırken, yeteneklerine ve özelliklerine göre mutlu oldukları işlerde çalıştırıp verimliliğin sağlanabileceği söylenebilir.

## Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri

Araştırmaya katılan katılımcıların yaratıcı drama etkinliklerinin kişisel gelişimlerine katkısı ve öğrenme temasına ilişkin düşünceleri değerlendirildiğinde, kendilerinde gördükleri olumlu ve olumsuz yönler ile nasıl baş edebileceklerini anladıklarını ifade etmişlerdir. Grup çalışmalarında empati kurarak kişisel farklılıkları drama süreci ile öğrendiklerini, doğaçlamalarda farklı kişilik tiplerinin duygu durumuna geçmenin öğrenmeyi etkili hale getirdiğini söylemişlerdir. Karşılıklı etkileşimin öğrenmeyi pekiştirdiği ve kişilik tipine uygun gruplar ile çalışmanın bireylerin çalışma performansının iyileştirebileceği ifade edilebilir.

Çalışma yaşamı ile kişilik tipleri arasında bir etkileşimin olduğu konuları, çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır (Oshagbemi, 2000). Özellikle çalışma yaşamı, kişiliğin oluşması ve gelişmesi için önemli bir sosyalleşme alanıdır. Ayrıca çalışma ortamı, bireyin kişiliğini etkilemekte aynı zamanda da örgüt, bireyin kişiliğinden etkilenmektedir. İnsanlar, çalışma yaşamlarındaki ortamın, iş gereklerinin, rollerinin gerektirdiği kişilik yapılarını benimseme durumundadırlar. Kısaca iş ve kişilik arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur.

İngiltere’de akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışma da, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini ilişkisini test etmiştir. Frekans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Oshagbemi, 2000). Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği ve iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan tatmin artmaktadır (Luthans, 1973: 114).

Araştırma sonucunda, yaratıcı drama yöntemiyle çalışma hayatında bireyin bedensel hareket ve tavırları ile kendi kişilik tiplerini tanıdıkları ve farklı kişilik tiplerinin özellikleri hakkında bilgi sahibi oldukları görülmüştür. Bu süreç katılımcıların birbirleriyle sağlıklı iletişim kurmalarına ve grup uyumunu sağlamalarına yardımcı olmuştur. Yaratıcı drama etkinliklerinin kişisel gelişime ve öğrenci başarılarına yönelik olumlu etkilerine ilişkin yapılan çalışma sonuçları da elde edilen bu bulguyu destekler niteliktedir (Ön, 2009; Aykaç, 2012; Taşar, 2012; Güneysu ve Temiz, 2012).

Araştırma sonucunda elde edilen nitel veriler genel olarak değerlendirildiğinde, yaratıcı drama etkinliklerinin katılımcıların kişilik tipleri ve kavramlarını öğrenmeye başladıkça yakın çevrelerinde de karakter analizi yapmaya başladıklarını, canlandırma ve doğaçlamalara çok içten katıldıklarını, sürece seyerek katıldıkları, çocukluklarına döndüklerini, eğlendikleri, heyecanlı, mutlu ve meraklı hissettiklerini kendilerini daha rahat ifade etmelerine olanak sağladığı ifade edilmiştir. Yaratıcı drama yöntemi, bireylerin sosyal, kültürel ve kişilik gelişimleri üzerinde önemli bir işlev göreceği gibi görünmektedir..

### **Öneriler**

1. Çalışma ortamında farklı kişilik tipleri yaratıcı drama yöntemi ile yönetici ve idareciler ile çalışılmıştır. İkinci aşama da farklı kişilik tipleri yaratıcı drama yöntemi ile şube müdürlerinin kendi sorumlu olduğu çalışanları ile yapılabilir.
2. Çalışanların iş veriminin artırılması için yaratıcı drama yöntemi ile iletişim ve etkileşim çalışmaları yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Ö. (2012). *Eğitimde Yaratıcı Drama*. Naturel Yayıncılık, Ankara.
- Adler, A. (2000) *Bireysel psikoloji*. (Çev. Halis Özgü) Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Aykaç, M. (2013).The effect of creative drama activities on personal development of housewives. *Educational Research and Reviews*. Vol. 8 (21), pp. 2130-2135, 10 November.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası*. Ezgi Yayıncılık, Bursa.
- Aytaç, S. (2001) *Çalışma yaşamında kariyer*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Burger, J.M. ( 2006). *Kişilik*. Sarıoğlu, İ.D. (Çev.), Kaktüs Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Eroğlu, F.(2000) *Davranış bilimleri*, (5. Baskı) Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Güneysu, S. and Temiz, S. (2012). Perceptions about drama before and after drama in education. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 46:2046-2050.
- Kapız, S. Ö. (2001) İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt.3, Sayı:2
- Kavcar, C. (1999). *Edebiyat ve eğitim*. Engin Yayınevi, Ankara.
- Kunnanatt, J.T., (2003) "Type A behavior pattern and managerial performance: A Study among bank executives in India", *International Journal of Manpower*, Vol. 24 Iss: 6, pp.720 – 734.
- Littauer, F. (2007) *Kişiliğinizi tanıyın- Personality Puls*. Sistem Yayıncılık, s.53-111.
- Luthans, F. (1973). *Organizational behavior*. Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
- Oshagbemi, T. (2000). *Satisfaction with co-workers' behavior*. Employee Relations, Vol. 22 No. 1, pp. 88-106.
- Ön, O. (2009). *Kişisel gelişim eğitimlerinden stres yönetimi konusunun yaratıcı drama yöntemi ile işlenmesi*. Çağdaş Drama Derneği Milli Eğitim Bakanlığı Özel Doğaç Yaratıcı Drama Liderliği/Eğitmenliği Programı Bitirme Projesi. Ankara.

Patton, M.Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.

San, İ. (2006). "Eğitimde yaratıcı drama" *Yaratıcı Drama 1985-1998 Yazılar*. (Edt. H. Ömer Adıgüzel). Naturel Yayınları, Ankara.

Taşar, T. (2012). "*Empati kurma becerisinin iletişime katkısının yaratıcı drama yöntemiyle işlenmesi*" Milli Eğitim Bakanlığı Özel Doğaç Yaratıcı Drama Eğitimliği/Liderliği Bitirme Projesi. Ankara.

Tınar, M. Y. (1999) Çalışma yaşamı ve kişilik. *Mercek Dergisi*. MESS, Sayı:14

Tosun, K. (1987) *İşletme yönetimi, birinci cilt genel esaslar*. İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3462, S.7.

Vecchio, R.P. (1995) "*Organizational behavior*" Third Edition. Forth Worth: The Dryden Press.

Yıldırım A. ve Şimşek H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Zel, U. (2001) *Yönetimde kişilik ve kişilik özellikleri*. Yönetim ve Organizasyon (İçinde), Editör: ), Editör: S. Güney, Nobel Yayınları, Ankara.