

# ÖRGÜTLERDE SOSYODRAMA KULLANIMI VE İŞ DOYUMU DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLKOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA\*

Sema Yıldırım BECERİKLİ\*

## ÖZET

Günümüzde halkla ilişkiler, kendine özgü teorik temeller kurmaya ve farklı yöntemler kullanmaya çalışmaktadır. Özellikle örgüt içi halkla ilişkiler teorilerine ve uygulamalarına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Bu çalışmada; halkla ilişkiler uygulamasında sıklıkla kullanılmaya başlanılan sosyodrama yöntemi ve iş doyumunu arasında olduğu varsayılan ilişki biçimi araştırılmıştır. Çalışma, örgüt çalışanları arasında gerçekleştirilen sosyodrama grupları yoluyla, etkileşimin, çalışanların iş doyum düzeyi üzerinde meydana getirdiği varsayılan etkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Beraberinde sosyodramanın bir örgüt içi halkla ilişkiler yöntemi olarak kullanılıp kullanılmayacağı tartışılmaktadır. Ankara'da sosyodrama eğitimi alan 50 ilkököl öğretmeni üzerinde, tesadüfi örneklem yoluyla ankete dayalı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında yapılan JDI ve MSQ iş doyum testlerinin sonuçlarının karşılaştırılmasından elde edilen bulgular, sosyodrama uygulaması ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin var olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte sosyodrama uygulaması, iş doyumunu artırmamakta ancak örgüt içinde yaşanan sorunları kolektif bir bilinçle ortaya koyabilme potansiyeli taşıması nedeniyle, önemli bir halkla ilişkiler yöntemi olarak hizmet etmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Halkla İlişkiler, örgüt içi halkla ilişkiler, sosyodrama, iş doyumunu.

## ABSTRACT

Nowadays, public relations have been trying to found theoretical fundamentals which are peculiar to itself and use different techniques. Especially, internal public relations theories and applications are starting to be weighted. The aim of this study is to investigate the type of supposed relationship between sociodrama technique which have been (starting to be) frequently used in public relations applications and job satisfaction. The present study is aiming to investigate the effect of interaction of organization staff with sociodrama groups on work satisfaction of organization staff. In the association of this topic the study discuss whether sociodrama can be used as a internal public relation technique or not. In Ankara, the researcher was making an area research on a randomly selected fifty primary school teachers who were taking a sociodrama education sample. JDI and MSQ tests of job satisfaction applied before and after sociodrama and tests results were compared. The results put forward that there will be no significant relationship between sociodrama applications and work satisfaction. Although sociodrama application does not increase job satisfaction, it is still giving a service as a one of the important public relations technique because of having a potential to put forward existing in-organization problems with a collective conscience.

**Keywords:** Public relations, internal public relations, sociodrama, job satisfaction

---

\* Bu makale Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen doktora tezinin özeti niteliğindedir.

\* Öğr.Gör.Dr., Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi

## GİRİŞ

Günümüzde halkla ilişkilerin bir meslek ya da akademik bir disiplin olarak var olma çabası, kendini diğer mesleklerden ve akademik disiplinlerden ayıran teorik bir bilgi bütünü arayışına temellenir. Ancak bütün olgunlaşmamış disiplinlerin içine düştüğü handikap, kendini bu alanda da göstermekte ve araştırmacılar teori kurmanın yerine veri toplamanın ve bu verileri analiz etmenin izini sürmektedirler. Toplanan ve değerlendirmeye alınan veriler ise nadir olarak doğrudan gözlemlerin ve deneysel genelleştirmelerin ötesine geçmektedir. Bu noktada farklı disiplinlerdeki teorilerle gerçekleştirilebilecek bir sentez arayışına girmek gerekmektedir. Bu sentezin içinden, zamanla halkla ilişkiler alanının kendi teorileri de ortaya çıkabilecektir. Bu noktada önemli olan; kuram üreten halkla ilişkiler akademisyenlerinin hem güç aldıkları diğer disiplinlerdeki hakim ve muhalif tarzları iyi analiz etmeleri hem de içinde buldukları alana eleştirel bir mesafeden yaklaşarak birey, kamu, toplum üçgeni üzerinde önemli etkilerde bulunan olumlu ve olumsuz yönlerini tartışmaya açabilmeleridir.

Bugün psikoloji ve tiyatro gibi birbirinden farklı iki alanı birleştirmek için sentez arayışına girenlerin ürünü olan sosyodrama, özellikle örgüt içi halkla ilişkilerle uğraşan akademisyen ve uzmanlar için bir kurtuluş yolu gibi gözükmektedir. Sosyodramanın spontanlığının bireyler üzerinde özgürleştirici bir etkisi olduğu doğrudur. Ancak günümüzde Dünya’da ve Türkiye’de yaygınlaşmaya başlayan sosyodrama, örgüt yöneticileri eliyle çalışanları özgürleştirmek için değil, maddi temellerinden (ücret, sigorta, terfi, ikramiye vs) yoksun bir biçimde, çalışanları iş yerindeki sorunlarından uzaklaştırmak ve katarsis yoluyla geçici bir rahatlamaya kavuşturmak için gerçekleştirilmektedir. Yöneticiler için önemli olan çalışan bireylerin bu yolla iş doyumlarının artmasıdır. Dolayısıyla bir yöntemi onun uygulanma amacından bağımsız bir biçimde düşünmemiz mümkün değildir. Üstelik bunun yanında sosyodrama uygulamalarının iş doyumunu artırdığına yönelik iddia da, henüz bilimsel yöntemlerle araştırılmamış ve hiçbir akademik çalışmaya konu olmamıştır. Öncelikle sosyodramanın giderek yaygınlaşmasına yönelik bu iddianın geçerliliğini araştırmak daha sonra da örgüt içi halkla ilişkilerde farklı amaçlarla uygulanıp uygulanamayacağına sorgulanması gerekmektedir.

Bugün örgüt içi halkla ilişkiler çerçevesinde, örgütlerde iş doyum düzeyine ilişkin yapılan araştırmalar, iş doyum düzeyini artırabilecek potansiyele sahip değişkenleri ortaya koymayı dolayısıyla da örgütteki verimliliği artırmayı amaçlamaktadır. Sosyodrama eğitimi almış ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılan bu araştırma, sosyodrama öncesinde ve sonrasında uygulanan standart iş doyum testleri aracılığıyla sosyodrama yönteminin iş doyum düzeyi üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını araştırmayı hedeflemektedir.

Çalışma, örgüt çalışanları arasında gerçekleştirilen drama/sosyodrama grupları yoluyla gerçekleştirilen etkileşimin, çalışanların iş doyumuna düzeyi üzerinde meydana getirdiği varsayılan etkiyi araştırmak ve sosyodramanın bir örgüt içi halkla ilişkiler yöntemi olarak kullanılıp kullanılamayacağına tartışmasını gerçekleştirilmeyi amaçlamaktadır.

## Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

Günümüze değin, halkla ilişkiler çalışmaları, geleneksel pozitivist yaklaşımın beslediği iletişim çalışmaları çerçevesinde ele alınmıştır. Dolayısıyla halkla ilişkiler tanımlarından, araştırma yöntemlerine kadar uzanan bir bilgi birikimi üzerinde her aşamada, mekanik iletişim yaklaşımının izlerini sürmek mümkündür. Ancak günümüzde geleneksel, pozitivist iletişim araştırmaları eleştirel bakışa dayalı kültürel yaklaşımlar tarafından ciddi olarak tartışılmakta ve varsayımların ya da iletilerin kurgulanışı, araştırmalarda kullanılan yöntemlerin yanlışlığı sorgulanmaktadır. Kültürel çalışmalar tarafından açılan bu sorgulama aralığı bağlamında, akademik bir disiplin olarak kendini kabul ettirme çabasında olan halkla ilişkilerde de örgüt içinde çalışan insanların ne düşündüğünü, ne hissettiğini dikkate alan, örgüt içinde kullanılan semboller, özellikle de dil aracılığıyla gerçeklerin nasıl kurgulandığını inceleyen ve teoride de tek yanlı, pozitivist, mekaniksel yaklaşımın karşısında hümanist bir yaklaşımın tartışılması gerekmektedir. Günümüzde pek çok özel danışmanlık şirketinin pratikte gerçekleştirdiği drama uygulamaları, örgüt çalışanlarının iş doyum düzeyini dolayısıyla verimliliği artırma iddiasındadır ve yine geleneksel bakış açısıyla değerlendirdiğimizde bu uygulamalar örgüt yönetiminin tarafında ve örgüt yönetiminin lehine olan uygulamalardır.

Araştırma bulgularına geçmeden önce kısaca sosyodrama ve iş doyumuna üzerine yapılmış çalışmaların bulgularına yer vermekte yarar vardır.

### Sosyodrama

Sosyodrama günümüzde örgütlerin sıklıkla kullandıkları bir teknik haline gelmiştir. Ancak çoğu kez drama ve sosyodrama birbirine karıştırılmakta ve sosyodrama başlığı altında drama uygulamaları gerçekleştirilmektedir. Akademik literatürde sosyodramaya yönelik şimdye kadar hiçbir çalışmanın bulunmaması bu yanlış anlamının temel nedenidir. Bu çalışmada sosyodrama, drama lideri eşliğinde biraraya gelen ve ortak sorunları paylaşan insanların seçtikleri sorun etrafında düşüncelerini, duygularını ve umutlarını ortaya çıkarıp, alternatif çözüm önerileri geliştirmeye olanak tanınması açısından bir örgüt içi halkla ilişkiler yöntemi olarak önerilmektedir. Çünkü sosyodrama insan ilişkilerindeki sorunları çözmeye, uygulamaya odaklanın bir grup öğrenme sürecidir. Örgütlerde yer alan cinsel şiddet, yönetim-yönetilen ilişkisi, kişilerarası çatışma ve takım ilişkileri, toplumsal cinsiyet ve ırk sorunu, çalışan performansı gibi sorunlar sosyodrama aracılığıyla ortaya çıkabilir ya da derinlik kazanabilir. Sosyodrama, katılımcı kimliğin, gerçek yaşam karakterlerini ve durumlarını daha iyi algılamasına yardımcı olduğu, sorun ya da çatışmalarla birleşen rasyonel ve duygusal engeller üzerine yeni bir bakış açısı kazanmasının sağladığı ve sorunla başedebilmelerinde yeni ve daha etkili yollar öğrenmelerinde bireylere yardımcı olduğu için önemlidir.

Sosyodrama, gerilimi ve grup çatışmalarını azaltmayı ve diyalogu kolaylaştırmayı amaçlayan bir eğitim tarzıdır. Sosyodramatik teori, grubun toplumsal ve kültürel rolleri aracılığıyla biraraya geldiğini ve bireylerin kolektif kültürün taşıyıcıları olduğunu varsayar.

## Sema Yıldırım BECERİKLİ

Sosyodrama, çeşitli disiplinlerdeki profesyonellerin eğitiminde oldukça etkin bir yöntemdir. Drew sosyodramatik tekniklerin kullanımını hemşirelik öğrencilerinin eğitiminde tanımlamıştır ve sosyodramayı, hemşirelerin eğitiminde ideal bir araç olarak görür. Siegel ve Scipio-Skinner hemşire öğrencilerin eğitiminde ve zihin sağlığı uzmanlarının eğitiminde Moreno'nun eylem tekniklerinin eğitsel önemine işaret ederler. Beglen de çocuk bakımı hizmetlerinde sosyodramayı eğitim tekniği olarak kullanmayı önermiştir. Rol oynamanın kentsel suç-adalet sisteminde kullanımına ilişkin de bir tarihi vardır. 1950'den bu yana Gizli Servisten, FBI'dan ve Washington Metropolitan Polis Departmanı'ndan 14.000 memur bu teknikleri öğrenmişlerdir. Polis memurları, rol oynamanın oldukça önemli ve günlük kriz durumlarındaki performanslarıyla ilgili olduğunu kaydetmişlerdir. Profesyonellerin eğitiminde kullanılmasına ek olarak sosyodrama insanların travmalarla başetmelerine de yardımcı olmuştur. Yablonsky'nin tanımladığı gibi; bu süreç, insanlara savaş, depresyon, cinayet, suikast gibi kontrol edilemeyen olaylarda yaşadıkları korku ve endişeyi ifade edebilmelerine olanak sağlar. Baumgartner de sosyodramanın post-travmatik stres bozukluğu yaşayan savaştan dönün askerlerin tedavisine yönelik kullanılması üzerinde durur. Sosyodrama, toplumsal çatışmaların çözümünde de insanlara yardımcı olmak için kullanılmıştır. Simmons, İngiltere'deki üniversiteye hazırlık kurslarındaki genç Afro-Amerikan kadınlara kültürel farklılıklar temelinde yaşadıkları güçlükleri aşmaları için yardımcı olmaya çalışmıştır. Sosyodrama ırksal farklılıkların ve bu çatışmalara bağlı olarak öğrencilerin hislerinin tartışma düzleminde ortaya konulmasını teşvik etmiştir. Kültürel olarak farklı gruplarda sosyodrama, empatinin ve kültürel olarak farklı olanların kimliğinin gelişimine izin vermiştir. Bu durum sosyodramanın uluslararası çatışmalarda da uygun bir model olarak kullanılmasını sağlar. Goldman ve Goldman, rol değişim tekniğinin fakültelerde fakülte üyeleri ve öğrenciler arasındaki sorunların çözümünde kullanılabileceğini söylerler. Rol değişimi katılımcılara diğer insanların hislerini yeni bir ışık altında görme imkanı sağlamaktadır. Fakülte üyeleri öğrencilerin dünyalarına girebilmişler bu da daha etkin bir öğrenim programı biçimlendirmelerine yardımcı olmuştur. Yablonsky rolü belli sorumlulukları, hakları ve yükümlülükleri olan bir pozisyon ya da statü olarak tanımlar. Moreno her bir kişinin birçok rolü bulunduğunu, bunların özel ve kolektif nitelikli olabileceklerini belirtir. Özel rol, anlamlı ilişkilere bağlı bir şeydir. Kolektif rol de kişinin ait olduğu toplumla ya da alt gruplarla ilgili rolleridir. Bireyin kişiliği kişinin özel ve kolektif rolleri arasındaki uyumun derecesinden etkilenmektedir. Sosyodrama uygulamalarında da katılımcıların üstlendikleri rollerin derinlemesine bir biçimde görünür kılınması, açığa kavuşturulması hedeflenir (Stein, Ingersoll & Treadwell, 1995 ve Knepler, 1970'ten aktaran Becerikli, 2002, s. 146).

### İş Doymu

Gelişmiş ülkelerde işgörenleri doyum ve doyumsuzluğa iten örgütsel etkenleri bulmak ve yönetimin etkinliğini artırmak için hangi değişkenler üzerinde durulacağını ortaya çıkarmak amacıyla belirli aralıklarla iş doymu

### Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

araştırmaları yapılmaktadır. Son zamanlarda sosyodrama, örgüt çalışanları arasında iş doyumunu artırdığı iddiasıyla sıklıkla kullanılmaktadır.

İş doyumunu; bireylerin örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten dolayı elde ettiklerinin onlarda oluşturduğu memnuniyet ve hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Poyrazoğlu, 1992, s.28).

1. Dünya Savaşı'yla birlikte Amerikalı ve Avrupalı psikologlar insanların işyerleriyle ilgili sorunları olduğunu farketmiş, savaş sonrası düşen verimi artırmak ve çalışanların değişim hızını azaltmak amacıyla çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Çalışanın verimini artıran faktörler ve çalışan-iş veren uyumunu sağlama yolları hakkında incelemeler yapan araştırmacılar bu çerçevede fiziksel faktörlerin (ısı, ışık, ses, nem, dinlenme süresi) çalışanları ne kadar etkilediğini araştırmışlar ve yapılan bu araştırmalar endüstriyel psikolojinin doğmasına neden olmuştur (Erenler, 2001, s. 42).

İş doyumuyla ilgili araştırmaların amaçları literatürde; örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, işgören tutumlarındaki örgütsel değişimlerin etkisini değerlendirmek, yönetimle çalışanlar arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi, yönetim ve sendika arasındaki çatışmalarda doğru bilgi sunmak olarak açıklanmaktadır (Karadal, 1994, s. 25-26) Bunlara dayanarak temel amacın; insanın üretim için güdülenmesi, üretime katılması, başka bir deyişle insanın davranışını örgüt yönetiminin arzu ettiği yöne kanalize etmek olduğunu söyleyebiliriz. İş doyumuna üzerine yapılmış tanımlar ve araştırmaların çoğu (bkz. Karadal, 1994; Poyrazoğlu, 1992, Pakdanel, 1988; Tosunoğlu, 1988,) duygusal motivleri iş doyumunun merkezine yerleştirmiş durumdadır ve iş doyumuna üzerindeki görev özerkliği, ödüller, ücret gibi konular ikincil olarak ele alınmıştır. Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen kurama göre; iş doyumuna “doyum” ve “doyumsuzluk” olmak üzere iki özellik taşır. İş doyumuna, işteki başarı, tanınma, işin kendisi ve işteki sorumlulukla ilerlemenin bir sonucudur. Bunun karşıtı doyumsuzluk ise işin kendisi ile değil, çevresi ile ilgili faktörlerin etkisinin bir sonucudur (Aktaran Sancar, 1996, s. 69). İş doyumuna ile ilgili yapılan akademik çalışmaları Karadal (1994, s. 6-12) şöyle özetlemiştir:

Karnhauser ve Sharp (1932) iş doyumuna ile verimlilik arasında doğrudan bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Hoppock (1935) Pensilvanya'da çalışanlara işleriyle ilgili bazı sorular yönelterek, çalışanların işlerinden memnun olup olmadıklarını veya işleriyle ilgili duygularını sormuştur. Hoppock ayrıca iş doyumuna çeşitli mesleklere göre incelemiş ve buna göre, yüksek düzeyli mesleklerde iş doyumuna da yüksek olduğunu saptamıştır. Katz ve Kahn (1950) performans ile iş doyumuna arasında düşük düzeyde bir ilişki bulmuşlardır. Schaffer'a göre (1953); kişinin işi hayatının önemli bir parçası olduğundan, kişinin günlük yaşantısında iş doyumuna önemi çok fazladır. Aynı şekilde kişinin en çok ilgilendiği kesim de iş hayatıdır. Schaffer, bununla ilgili bir hipotez geliştirerek bu hipotezin geçerliliğini kanıtlamıştır. Schaffer, kişide doyum ve doyumsuzluğa neden olan faktörleri incelemiş ve insanı doyuma ya da doyumsuzluğa sevk eden birtakım psikolojik faktörlerin varlığından sözlemiştir. Schaffer, kişilerin 12 temel ihtiyaca sahip olduğunu ileri sürmüştür.

Bu ihtiyaçlar Maslow'un beş kategorili ihtiyaç teorisi ile Alderfer'in üçlü modeli gibi aynı karaktere sahiptir. Mekanizma tanınma, saygı görme, egemenlik ve ekonomik güvence gibi ihtiyaçları ele alır. Bu ihtiyaçların önemi, kişiden kişiye değişir. Ancak, bu ihtiyaçların bilinmesi, iş doyumunun belirlenmesine yardım eder. Weitz ve Nuckolo (1953) iş doyumunu ile işgücü devri arasında olumsuz bir ilişki bulunduğunu varsayarak dolaylı ve dolaysız olarak iş devrini en iyi biçimde görme amacıyla bu doyum ölçütlerinin geçerliliğini araştırmışlardır. Onların araştırmalarına göre iş doyumunu yükseldikçe işgücü devri, işten ayrılmalara düşecektir. Brayfield ve Crockett (1955) iş doyumunuyla performans arasında kaydadeğer bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Ancak doyumla, iş gelmeme ve işten ayrılmalara arasında belirli bir ilişkinin olduğunu da ortaya koymuşlardır. Brayfield ve Crockett'in çalışmaları endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanında önemli bir yere sahiptir. Çalışmalarında daha çok metodoloji üzerinde durmuşlardır. Brayfield, Wells ve Strate (1957) işe uyumun erkek işgörende kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirtirler. Bulgulardan erkek işgörendenlerin hayatında işin çok büyük bir öneme sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Herzberg, Mausner ve Snyberman (1957) işyerlerinde araştırmalar yaparak doyuma ve doyumunsuzluğa neden olan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar işgörenden önce, çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişlerdir. Bu olaylara dayanarak, kişide doyuma yol açan etmenleri saptamışlar, daha sonra aynı kişilerden kendilerinde olumsuz duygular yaratan olayları anlatmalarını isteyerek, doyumunsuzluğa neden olan etmenleri sıralamışlardır. Ayrıca işgörenden bu olayların performans üzerindeki etkilerini anlatmalarını da istenmiştir. Doyuma neden olan etmenler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi içsel özelliklerden kaynaklanan etmenlerdir. Doyumunsuzluğa neden olan etmenler ise; yönetim ve gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaşlık ilişkileri gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir. Herzberg ayrıca, çalışmaların kendilerini gerçekleştirmelerine imkan sağlamak ve performansını artırmak için işyerinde yapılabilecek bazı düzenlemelerden bahsederek, bunların rotasyon ve iş zenginleştirme olabileceğinden söz eder. Smith (1959) ve arkadaşları iş doyumunu ölçmek için "Job Description Index (JDI)" isimli standart bir ölçek geliştirmişlerdir. JDI'nın beş ölçeği vardır. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme fırsatları, amir ve iş gruplarıdır. Adams (1963) geliştirdiği teoriye göre, ücretlerdeki dengesizliğin performansa etkilerini ortaya koymuştur. Adams'a göre kişinin çabası ve özellikleri gibi girdiler onun elde ettiği ücret ve benzerleri gibi çıktılara eşit olmadığı zaman doyumunsuzluk ortaya çıkar. Vroom (1964) iş doyumunu ve verimlilik gibi iki değişten arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Hulin ve Smith (1965) iş doyumunu ile diğer değişkenleri aldıklarında erkek ve kadınlarda doyum düzeylerinin farklı olduğunu ortaya koymuşlardır. Turner ve Lawrance (1965) gecekonduyalarda yaşayan işgörendenlerle, büyük şehirlerde yaşayanlar üzerinde çalışmalar yaparak, kültürel yapıdan kaynaklanan farklılıkların iş doyumuna etkilerini vurguladılar. Katz ve Kahn (1965) örgütten ayrılma davranışlarıyla doyum arasındaki ilişkiyi inceleyerek, doyum ve verimlilik arasındaki ilişki üzerine çalışmışlardır. Lawler ve Porter

### Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doymu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

(1967) iş doymu üzerinde performans etkilerini tartışmışlardır. İyi bir performans yükselme, ücret ve yapıya uygun iş gibi ödüllerin elde edilmesine yardım eder ve böylece iş doymu sağlanabilir. Lawler (1970) geliştirdiği iş doymu teorisinde, başlıca doymu değişkenlerini ve bunların davranışlar üzerindeki etkilerini belirtmektedir. Kahn (1972) iş doymu ile verimlilik arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Ayrıca statü ile iş doymu arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Statüsü yüksek olan işlerde, düşük olanlara nazaran doymun daha yüksek olduğunu kanıtlamıştır. Rhoder (1983) *Psychological Bulletin* de yayınlanan makalesinde yaşlı işgörenlerin, gençlere göre daha doymulu olduğunu ortaya koymuştur. Brayson, Aderman, Jobephine, Sampiere, Rockmore ve Matsua (1985) Midwestern Medical Center'da çalışan 110 yoğun bakım hemşiresi üzerinde yapılan çalışmada, tecrübenin fonksiyonu olara, iş doymu ve iş gerginliğini araştırdılar, işinde tecrübeli olan hemşireler, kendilerinden tecrübesiz olan hemşirelerden daha fazla doymulu bulundular. Sonuçta iş gerginliği ile iş doymunun birbirine ters orantılı olduğunu ortaya koydular. Yüksek dereceli bir iş gerginliği, yüksek düzeyde iş doymusuzluğuna neden olmaktadır. Tecrübe düzeyiyle doymu düzeyi doğru orantılı olurken, iş gerginliği ile iş doymunun ters orantılı olduğu sonucuna vardılar. Ancak iş gerginliği ile iş tecrübesi arasında önemli bir ilişki bulamadılar. İncir (1990) "Çalışanların İş Doymu Üzerine Bir İnceleme" adlı araştırmasında, kamu sektöründe çalışan işgörenlerin doymu sorununa yönelik bir takım varsayımlardan yola çıkarak, konuyu genel bir çerçeve içerisinde incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; örgütsel gereksinim sıralamasında ilk öncelik sırasını alan ücret gereksinimi, sorun olarak da birinci önem sırasını almaktadır. Bu bulgu ücret yetersizliğinin önemli boyutlarda olduğunu göstermesi bakımından ilginçtir. Yönetici davranışlarındaki bozukluklar ve yöneticilik işlevini yerine getirmedeki yetersizlikler diğer bir önemli sorundur. Eğitim eksikliği, yükselme sistemindeki aksaklıklar, işe göre işgören seçiminin yapılmaması, başarı değerlendirme sistemindeki bozukluklar iletişim eksikliği, görev tanımlarının olmaması işgörenlerin yakındıkları diğer sorunlar arasındadır. Mallinckrodt (1990) insanın işini kaybedip sonra başka bir iş bulduğunda, kişinin önceki işine göre elde ettiği doymu düzeyini araştırmışlardır. Borg (1991) Avrupa Elektrik endüstrisinde 7369 kişiyi kapsayan araştırmada, işin önemiyle ilgili değerlendirmeye bu işten sağlanan doymuyla değerlendirme arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışmıştır. Johnson ve Cherita (1998: 843-849) 8126 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada örgüt kültürü, örgüt iklimi ve iş doymu düzeyi arasındaki ilişkilerin doğasını ve gücünü araştırmışlardır. Bulguları örgüt kültürü ve örgüt ikliminin ölçülen skorlarının iş doymu ölçümündeki skorlarla sıkı sıkıya ve pozitif olarak bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Örgüt kültürünün iş doymu üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma Erkman ve Şencan (1994, s. 124) tarafından otomotiv sanayiinde faaliyet gösteren büyüklük bakımından farklı olan iki firma üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, iki firmanın örgüt kültürleri ve çalışanların iş doymu düzeyleri incelenmiş ve aralarındaki ilişki karşılaştırılmıştır. 110 beyaz yakalı çalışana uygulanan anketin bulguları, küçük firmanın örgüt kültürünün, büyük firmanın

örgüt kültürüne göre daha güçlü olduğunu ve küçük firmada çalışanlarla büyük firmada çalışanların iş doyumunu arasında belirgin bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bulgular aynı zamanda kültür ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin büyük firmaya göre küçük firmada daha güçlü olduğuna dikkat çekmiştir.

### **ARAŞTIRMANIN AMACI, VARSAYIMI VE YÖNTEMİ**

Daha önce sözettiğimiz gibi; bu çalışma, örgüt çalışanları arasında gerçekleştirilen drama/sosyodrama grupları yoluyla gerçekleştirilen etkileşimin, çalışanların iş doyumuna düzeyi üzerinde meydana getirdiği varsayılan etkiyi araştırmak, böylelikle de sosyodramanın bir örgüt içi halkla ilişkiler yöntemi olarak kullanılıp kullanılmayacağına tartışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın varsayımı; “Örgüt içinde eşit düzeydeki çalışanlar arasında gerçekleştirilecek sosyodrama grupları aracılığı ile grup içinde oluşturulacak paylaşım düzeyi ile iş doyumunun artması arasında anlamlı bir ilişki yoktur” argümanıdır.

Sosyodrama yönteminin uygulanmasıyla iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptayabilmek için 2002 yılında Ankara’da sosyodrama eğitimi alan 50 ilkokul öğretmeni üzerinde tesadüfi örneklem yoluyla ankete dayalı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Deneklerin bir kısmı sosyodrama eğitimini *Çağdaş Drama Derneği*’nde 27.5.2002 –27.6.2002 tarihleri arasında drama lideri Serap Akın eşliğinde, bir kısmı da Haziran 2003’de Oluşum Tiyatrosu ve Drama Atölyesi tarafından 21-23 Haziran 2002’de düzenlenen *Türkiye Drama Liderleri Buluşması ve Ulusal Drama Semineri*’nde almışlardır. Deneklerin drama liderleri Oluşum Tiyatrosu ve Drama Atölyesi’nden Naci Aslan, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi’nden Dr. H. Ömer Adıgüzel ve Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nden Yrd. Doç. Dr. Ali Öztürk’tür. Deneklere sosyodrama öncesinde ve sonrasında uygulanan iş doyum testlerinin dışında, sosyodrama yönteminin uygulandığı süreler boyunca drama seanslarına gözlemci olarak katılmıştır.

Standart iş doyum ölçeği olarak *Job Satisfaction Index* (Mesleki İş Doyum Ölçeği) ve *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota İş Doyum Endeksi) testleri kullanılmıştır. Her iki testin birarada kullanılmasının nedeni; Job Satisfaction Index’in kişinin yaptığı işle ilgili özellikleri (cazip, sürekli dikkatli olmayı gerektiren, tatmin edici, yararlı, sıkıcı, yorucu, yaratıcı, mücadele gerektiren, saygınlığı olan, bitmek bilmeyen, stresli, başarı duygusu yaratan), ücretle ilgili özellikleri (normal giderler için yeterli, yetersiz, lüks bir yaşam sağlar, hak ettiğimden az), terfi imkanları ile ilgili özellikleri (ilerleme imkanları var, başarıya göre terfi, adaletsiz terfi politikası, hak ettiğimden az), amirle ilgili özellikleri (fikrimi alır, memnun edilmesi güç, iyi işi takdir eder, yol gösterir, konuyu iyi bilir, nezaret yeteneği yetersiz), iş arkadaşlarıyla ilgili özellikleri (teşvik edici, sıkıcı, hırslı, sorumluluk sahibi, zeki, birarada olunması güç) içermesi, Minnesota Satisfaction Questionnaire’in de çalışan bireyin iş doyum düzeyini meşguliyet, bireyin tek başına kalma olanağı, başkaları için birşeyler yapabilme şansı, diğer kişilere ne yapacaklarını söyleme şansı, yapılan iş ve



## Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

karşılığında alınan ücret, terfi olanağı, bireysel yeteneklerin kullanılabilmesi, kendi kararlarını uygulayabilme şansı, işte yeteneklerini kullanabilme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, takdir edilme ve başarı duygusu gibi daha farklı ve kapsamlı bir açıdan ele alan ölçekleri kullanmasıdır.

Birbirini tamamlama özelliği bulunan bu iki ölçeğin soruları 10 kişilik bir örneklem üzerinde önteste tabi tutulmuş ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra, evrene uygulanmıştır. Anket formları doldurulduktan sonra kodlanmış, bilgisayar ortamına aktarılmış ve Windows altında çalışan SPSS programında gerekli analizler yapılmıştır.

### **BULGULAR**

#### **Örneklem Özellikleri**

Cinsiyet açısından eşit dağılım araştırmaya başlamadan önce gözetilen bir nokta olduğu için, araştırmaya katılanların %50'sinin erkek, % 50'sinin kadın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 32'sini 20-30; %46'sını 31-40; %18'ini 41-50 ve %4'ünü 51 yaş ve üzeri gruplar oluşturmaktadır. Bulgular deneklerin ağırlıklı olarak 20-40 yaş grubu içinde bulunduğunu göstermektedir. Medeni durum açısından denekler değerlendirildiğinde, araştırmaya katılanların %50'si evli, %50'si bekarıdır. Eğitim durumu açısından denekler incelendiğinde, araştırmaya katılanların %16'sının iki yıllık yüksek okul, %62'sinin fakülte mezunu, % 20'sinin yüksek lisans, %2'sinin de doktora düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular deneklerin ağırlık olarak fakülte mezunu olduğunu göstermektedir. Deneklerin %44'ünün 0-5 yıl, % 22'sinin 6-10 yıl, %16'sının 11-15 yıl, % 10'unun 16-20 yıl, % 8'inin ise 21 yıl ve üzerinde bu mesleği yaptıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan deneklerin % 66'sı 0-5 yıldır, %20'si 6-10 yıldır, % 12'si 11-15 yıldır, % 2'si 21 yıldır şu an buldukları kurumda görev yapmaktadırlar. Araştırmaya katılan deneklerin % 2'si 300 milyondan az, % 36'sı 300-450 milyon arası, %34'ü 451-600 milyon arası, % 20'si 601-750 milyon arası, % 4'ü 751-1 milyar arası, % 4'ü 1 milyar'ın üzerinde kazanmaktadır. Ayrıca % 84'ü kamu, % 16'sı özel sektörde çalışmaktadır. Görüldüğü üzere deneklerin çoğunluğunu kamu sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan deneklerin % 56'sı bu mesleği yapmak istedikleri bir işi yapma olanağı sağlaması açısından, % 4'ü sorumluluk taşıma şansının verilmiş olması açısından, % 2'si iş hayatında ilerleme olanağı sağlaması açısından, % 4'ü çalışma yerinin kişiye uygun olması açısından, % 6'sı ailesinin isteklerine uygun bir iş olması açısından, % 4'ü başkalarının tavsiyesi üzerine, % 24'ü de tamamen tesadüf eseri bu mesleği seçmişlerdir. Görüldüğü üzere deneklerin büyük bir çoğunluğu yapmak istedikleri işi gerçekleştirebilmek için öğretmenlik mesleğini seçtiklerini ifade etmektedir.

#### **Job Description Index (JDI) (İş Tanımlama Endeksi)'ne Göre Çalışanların Sosyodrama Öncesinde ve Sonrasındaki İş Doyum Düzeyleri**

Bu bölümde JDI'de yer alan her bir önermeye sosyodrama öncesinde ve sonrasında verilen yanıtlar karşılaştırmalı olarak sunulacaktır.

### İşle İlgili Özellikler

Denekler, sosyodrama öncesinde yaptıkları işi cazip bulup bulmadıklarına ilişkin yöneltilen soruya %56'sı cazip bulduklarını ifade ederken, sosyodrama sonrasında işlerini cazip bulanların oranı % 50'ye düşmüştür. Sosyodrama öncesinde işlerini cazip bulmadıklarını ifade edenlerin oranı % 34'ken, sosyodrama sonrasında bu oran % 38'e çıkmış, kararsızların oranı da % 10'dan % 12'ye yükselmiştir. Bu bulgular bize küçük oranlarda olsa da sosyodrama eğitiminin işi cazip bulmaya ilişkin görüşü azaltma yönünde bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Sosyodrama öncesinde yaptıkları işin sürekli dikkatli olmayı gerektirip gerektirmediğine ilişkin yöneltilen soruya %94'ü evet yanıtı verirken, sosyodrama sonrasında işlerinin sürekli dikkatli olmayı gerektirdiğini düşünenlerin oranı %90'a düşmüştür. Sosyodrama öncesinde işlerinin sürekli dikkatli olmayı gerektirmediğini düşünenlerin oranı % 6 iken, sosyodrama sonrasında bu oran % 10'a yükselmiştir. Bu bulgular bize küçük oranlarda olsa da sosyodrama eğitiminin işin sürekli dikkatli olmayı gerektirdiğine ilişkin görüşü azaltma yönünde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Sosyodrama öncesinde deneklerin % 44'ü işlerini tatmin edici bulduklarını belirtirken, sosyodrama sonrasında bu oran % 12 azalarak % 32'ye düşmüştür. Sosyodrama öncesinde deneklerin % 42'si işlerini tatmin edici bulmadıklarını ifade ederken bu oran sosyodrama sonrasında % 38'e düşmüş ve kararsızların oranı da % 14'ten % 30'a çıkmıştır. İşlerini tatmin edici bulduklarını ifade eden deneklerin oranında % 12 oranında bir azalma, işlerini açıkça tatmin edici bulmadıklarını ifade eden deneklerin oranında % 4'lük bir azalma, kararsız kaldıklarını ifade edenlerin oranlarında da % 16'lık bir artış görülmektedir. Bu durum, sosyodramanın deneklerin işlerini tatmin edici bulma oranlarında küçük de olsa bir azalmaya ve kararsızların oranında önemli bir artışa neden olduğunu göstermektedir.

Sosyodrama sonrasında araştırmaya katılan deneklerde işlerini yararlı bulma oranı % 92'ye çıkarken, işlerini yararlı bulmadıklarını ifade edenlerin oranı % 6'ya düşmüş, % 2'lik bir dilim de kararsız kaldığını ifade etmiştir. Sosyodrama uygulaması deneklerin işlerini yararlı bulmalarında % 6'lık bir artışa ve işlerini yararlı bulmadıklarını ifade edenlerin oranında da %8'lik bir azalmaya neden olmuş, ayrıca % 2'lik bir kararsızlar grubu yaratmıştır.

Sosyodrama sonrasında deneklerin işlerini sıkıcı bulduklarına ilişkin ifadelerinde % 2'lik bir azalma görülmüş, işlerini sıkıcı bulmayanların oranları aynı kalmış, kararsızların oranında da %2'lik bir artış gözlenmiştir. Dolayısıyla sosyodrama uygulamasının deneklerin işlerini sıkıcı bulup bulmamalarına ilişkin görüşlerinde farkedilir bir değişim yaratmadığı söylenebilir. Genel olarak denekler işlerini sıkıcı bulmamaktadırlar.

Araştırmaya katılan deneklerden sosyodrama öncesi işlerini yorucu bulanların oranı % 88, iken sosyodrama sonrası bu oran % 4 bir azalma göstererek, % 84'e düşmüştür, sosyodrama öncesi işlerini yorucu bulmayanların oranı % 12 iken % 4'lük bir artış göstererek % 16'ya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyodrama uygulamasının deneklerin işlerini yorucu bulma düzeylerinde bir

### Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

azalmaya neden olduğunu söyleyebiliriz. Ancak genel olarak ilkokul öğretmenleri işlerini yorucu bulmaktadırlar.

Araştırmaya katılan deneklerden sosyodrama öncesi işlerini yaratıcı bulanların oranı % 76, iken sosyodrama sonrası bu oran % 6'lık bir artış göstererek, % 82'ye çıkmıştır, sosyodrama öncesi işlerini yaratıcı bulmayanların oranı % 22 iken % 4'lük bir azalma göstererek % 18'e düşmüştür ve sosyodrama öncesinde varolan %2'lik kararsızlar grubu yokolmuştur. Dolayısıyla sosyodrama uygulamasının deneklerin işlerini yaratıcı bulma düzeylerinde bir artışa neden olduğunu söyleyebiliriz. Denekler genel olarak işlerini yaratıcı sıfatıyla tanımlamaktadırlar.

Araştırmaya katılan deneklerden sosyodrama öncesi işlerini mücadele gerektirici bulanların oranı % 92 iken, sosyodrama sonrası bu oran % 4'lük bir azalma göstererek, % 88'e düşmüştür, sosyodrama öncesi işlerini mücadele gerektirmeyici olarak bulmayanların oranı % 8 iken bu oran % 2'lik bir artış göstererek % 10'a yükselmiştir ve sosyodrama sonrasında % 2'lik bir kararsızlar grubu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyodrama uygulamasının deneklerin işlerini mücadele gerektiren olarak değerlendirmeye düzeylerinde küçük oranda bir azalmaya neden olduğunu söyleyebiliriz. Denekler genel olarak işlerini mücadele gerektirici olarak tanımlamaktadırlar.

Araştırmaya katılan deneklerden sosyodrama öncesi ve sonrasında işlerinin saygın olduğunu düşünenlerin oranı değişmemekte ve % 66 olarak kalmaktadır. Sosyodrama öncesi işlerinin saygın olmadığını düşünenlerin oranı % 30 iken bu oran sosyodrama sonrasında % 10'luk bir düşüş göstererek % 20'ye inmiş ve kararsızların oranı da % 10'luk bir artış göstererek %4'ten % 14'e çıkmıştır. Dolayısıyla sosyodrama uygulamasının deneklerin işlerini saygın olarak değerlendirmelerinde kararsızların oranında önemli oranda bir yükselmeye ve saygın değil diye niteleyenlerin oranında bir düşmeye neden olduğunu söyleyebiliriz. Denekler genel olarak işlerini saygın olarak tanımlamaktadırlar.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılan deneklerin % 68'i işlerinin bitmek bilmediğine "evet" yanıtı verirken, sosyodrama sonrasında bu oran % 12'lik bir düşme gösterirken, sosyodrama öncesi % 26 oranında "hayır" diyenler yine % 12'lik bir artış göstererek % 38'e ulaşmış ve kararsızların oranı % 6 olarak sabit kalmıştır. Deneklerin çoğunluğu işlerini "bitmek bilmeyen" olarak tanımlamışlardır. Sosyodrama deneklerin işlerinin bitmek bilmediği yönündeki algılarında bir düşüş meydana getirmiştir.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılan deneklerin % 88'i işlerini stresli olarak tanımlarken, sosyodrama sonrasında bu oran % 4'lük bir düşüş göstererek % 84'e inmiş, daha önce % 8'lik bir kesim işlerinin stresli olmadığını belirtirken bu oran % 4'lük bir artış göstererek % 12'ye ulaşmış ve kararsızların oranı % 4 olarak sabit kalmıştır. Deneklerin çoğunluğu işlerinin stresli olduğunu düşünmektedirler. Sosyodrama deneklerin işlerinin stresli olduğuna yönelik algılarında küçük oranda bir düşme meydana getirmiştir.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılan deneklerin % 62'si işlerinin kendilerinde başarı duygusu yarattığını belirtirken sosyodrama sonrasında bu oran % 2'lik bir yükselmeye % 64'e çıkmıştır, sosyodrama öncesinde deneklerin

## Sema Yıldırım BECERİKLİ

% 36'sı işlerinin başarı duygusu yaratmadığını ifade ederken bu oran daha sonra % 28'e düşmüştür ve kararsızların oranı % 2'den % 8'e çıkmıştır. Deneklerin çoğunluğu hem sosyodrama öncesinde hem de sonrasında işlerinin kendilerinde başarı duygusu yarattığını ifade etmişlerdir. Sosyodrama kararsızların oranında ve başarı duygusu yarattığını söyleyenlerin oranında küçük bir artışa neden olmuştur.

### Ücretle İlgili Özellikler

Sosyodrama öncesinde deneklerin ücretlerini normal giderler için yeterli bulma düzeyi % 32'yken, % 8'lik bir düşüşle bu oran sosyodrama sonrasında % 24'e inmiştir. Deneklerin ücretlerini normal giderler için yeterli bulmayışlarının oranı daha önce % 66 iken, bu oran daha sonra % 6'lık bir artışla % 72'ye ulaşmıştır. Kararsızların oranı ise % 2'den, % 4'e yükselmiştir. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin çoğunluğu ücretlerinin normal giderler için yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Sosyodrama % 6 gibi küçük bir oranda deneklerin aldıkları ücretleri normal giderleri için yeterli bulmama düzeyini artırmıştır.

Sosyodrama öncesinde deneklerin ücretlerini yetersiz bulma oranı % 66 iken bu oran % 6'lık bir artış göstererek % 72'ye çıkmış, ücretlerini yeterli bulanların oranları % 32 iken % 8'lik bir azalma ile % 24'e inmiş, kararsız kalanların oranı % 2'den % 4'e çıkmıştır. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama öncesinde ve sonrasında ücretlerini yetersiz bulmaktadırlar. Sosyodrama % 6'lık gibi küçük bir oranda deneklerin ücretlerini yetersiz bulma oranlarını artırmıştır.

Sosyodrama öncesi araştırmaya katılan denekler % 4'lük bir oranda ücretlerinin lüks bir yaşam sağladığını belirtirken, sosyodrama sonrasında bu oran % 2'ye düşmüş, ücretlerinin lüks bir yaşam sağlamadığını belirtenlerin oranı sosyodrama öncesinde ve sonrasında % 96 olarak sabit kalmış, sosyodrama sonrasında % 2'lik bir kararsızlar dilimi ortaya çıkmıştır. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama öncesinde ve sonrasında aldıkları ücretin lüks bir yaşam sağlamadığını belirtmişlerdir. Sosyodrama eğitimi başlangıçta lüks bir yaşam sağladığını düşünen % 2'lik bir dilimin kararsızlar platformuna kaymasına neden olmuştur.

Sosyodrama öncesinde deneklerin % 74'ü aldıkları ücretin hak ettiklerinden az olduğunu düşünürken, bu oran % 8'lik bir artış göstererek % 82'ye çıkmış, daha önce % 24'lük bir dilim aldıkları ücretin hak ettiklerinden az olmadığını düşünürken, bu oranda % 8'lik bir düşüş göstererek % 16'ya inmiş ve kararsızların oranında da % 2'lik bir artış meydana gelerek kararsızların oranı % 4'e yükselmiştir. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama öncesinde ve sonrasında aldıkları ücretin hak ettiklerinden az olduklarını düşünmektedirler. Sosyodrama, aldıkları ücretin hak ettiklerinden az olduğunu düşünenlerin oranında % 8'lik bir artış meydana gelmesine neden olmuştur.

### Terfi İmkanları İle İlgili Özellikler

Sosyodrama öncesi işlerinde ilerleme imkanları olduğunu düşünenlerin oranı % 40 iken, sosyodrama sonrasında bu oran % 4'lük bir artış göstererek % 44'e

## Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

çıkması, sosyodrama öncesinde işlerinde ilerleme imkanları olmadığını düşünenlerin oranı % 60'ken, sosyodrama sonrası bu oran % 8'lik bir düşme göstererek % 52'ye inmiştir, sosyodrama sonrasında % 4'lük bir kararsızlar dilimi ortaya çıkmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin çoğunluğu işlerinde ilerleme imkanları olmadığını düşünmektedirler. Sosyodrama işlerinde ilerleme imkanları olduğunu düşünenlerin oranında % 4'lük bir artış meydana getirmiştir.

Sosyodrama öncesinde işlerinde başarıya göre terfi gerçekleştiğini düşünenlerin oranı % 22 iken, bu oran % 6'lık bir artışla sosyodrama sonrasında % 28'e çıkmış, işlerinde başarıya göre terfi gerçekleşmediğini düşünenlerin oranı % 72 iken bu oran %10'luk bir düşmeye uğrayarak % 62'ye inmiş, daha önce % 6 olan kararsızların oranı da % 4'lük bir artışla % 10'a ulaşmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin çoğunluğu işlerinde başarıya göre terfi gerçekleşmediğini düşünmektedirler. Sosyodrama işlerinde başarıya göre terfi olduğunu düşünenlerin oranında % 6'lık bir yükselmeye, olmadığını düşünenlerin oranında % 10'luk bir düşüşe ve kararsızların oranında % 4'lük bir artışa neden olmuştur.

Sosyodrama öncesinde işyerlerinde adaletsiz terfi politikası olduğunu düşünenlerin oranı % 78 iken, bu oran sosyodrama sonrasında % 12'lik bir azalmayla % 66'ya düşmüş, işyerlerinde adaletsiz bir terfi politikası olmadığını düşünenlerin oranı % 6'lık bir artışla % 24'e yükselmiş, kararsızların oranı ise % 6'lık bir yükselmeye % 10'a ulaşmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin çoğunluğu işyerlerinde adaletsiz bir terfi politikası olduğunu düşünmektedirler. Sosyodrama işyerlerinde adaletsiz bir terfi politikası olduğunu düşünenlerin oranını % 12 artırmış, böyle düşünmeyenlerin ve kararsızların oranını da oranını da % 6 'lık dilimler halinde artırmıştır.

Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin işyerlerindeki terfi politikasını hak ettiklerinden az bulma oranları % 72 olarak sabit kalırken, sosyodrama öncesi işyerlerindeki terfi politikasını hak ettiklerinden az bulmaların oranı % 22 iken bu oran daha sonra % 2'lik bir düşüşle % 20'ye inmiş, kararsız kalanların oranı ise % 2 artarak % 6'dan % 8'e çıkmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin çoğunluğu işyerlerindeki terfi politikalarını hak ettiklerinden az bulmaktadırlar. Sosyodrama uygulaması terfi politikasını hak ettiklerinden az bulmayanların oranında % 2'lik bir düşme sağlarken, kararsızların oranında % 2'lik bir artışa neden olmuştur.

### Amir İle İlgili Özellikler

Sosyodrama öncesinde deneklerin işyerlerindeki amirlerinin fikirlerini aldığı düşünme oranı % 52 iken, sosyodrama sonrasında bu oran % 12'lik bir düşüş göstererek % 40'a inmiştir. Amirlerinin fikirlerini almadığını düşünenlerin oranı % 8 artarak % 46'dan, % 54'e yükselmiştir, kararsızların oranı ise % 4 artarak, % 2'den % 6'ya çıkmıştır. Sosyodrama öncesinde deneklerin çoğunluğu amirlerinin fikirlerini aldığı düşünürken, sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğu amirlerinin fikirlerini almadığını düşünmeye başlamışlardır. Bu noktada sosyodrama belirgin bir değişime yol açmıştır.

## Sema Yıldırım BECERİKLİ

Sosyodrama öncesinde amirlerinin memnun edilmesi güç insanlar olduğunu düşünenlerin oranı % 62, amirlerinin memnun edilmesi güç insanlar olmadığını düşünenlerin oranı % 38'dir. Sosyodrama sonrasında amirlerinin memnun edilmesi güç insanlar olduğunu düşünenlerin oranı % 60, memnun edilmesi güç olmayanların oranı % 40'tır.

Sosyodrama öncesinde deneklerin % 58'i amirlerinin iyi iş takip ettiğini belirtirken, sosyodramadan sonra bu oran % 6'lık bir düşüşle % 52'ye inmiş, amirlerinin iyi iş takip etmediğini düşünenlerin oranı sosyodrama öncesinde ve sonrasında % 36 olarak sabit kalmış, kararsızların oranı ise % 6'lık bir artışla % 12'ye ulaşmıştır. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama öncesinde ve sonrasında amirlerinin iyi iş takip ettiklerini belirtmişlerdir. Sosyodrama amirlerinin iyi iş takip ettiğini düşünenlerin oranında % 6'lık bir azalma meydana getirmiş ve kararsızları da aynı oranda artırmıştır.

Sosyodrama öncesinde amirlerini yol gösterici bulanların oranı % 54 iken, bu oran sosyodrama sonrasında % 16 oranında düşerek % 38'e inmiştir. Daha önce amirlerini yol gösterici bulmayan deneklerin oranında da % 6'lık bir artış meydana gelerek, bu oran % 50'ye ulaşmıştır. Kararsızların oranı ise % 10'luk bir artışla % 2'den % 12'ye yükselmiştir. Sosyodrama öncesinde deneklerin çoğunluğu amirlerinin yol gösterici olduğunu düşünürken, sosyodrama sonrasında deneklerin yarısı amirlerinin yol gösterici olmadığını düşünmektedirler. Sosyodrama deneklerin amirlerinin yol gösterici olmadığı yönündeki düşüncelerini artıran bir etkide bulunmuştur.

Sosyodrama öncesinde amirlerini konuyu iyi bilen olarak bulanların oranı % 52 iken, bu oran sosyodrama sonrasında % 22 oranında düşerek % 30'a inmiştir. Daha önce amirlerini konuyu bilmeyen olarak bulan deneklerin oranında da % 8'lik bir artış meydana gelerek, bu oran % 48'e ulaşmıştır. Kararsızların oranı ise % 14'lük bir artışla % 8'den % 22'ye yükselmiştir. Sosyodrama öncesinde deneklerin çoğunluğu amirlerinin konuyu iyi bildiğini düşünürken, sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğu amirlerinin konuyu iyi bilmediğini düşünmektedirler. Sosyodrama deneklerin amirlerinin konuyu iyi bilmediği yönündeki düşüncelerini artıran bir etkide bulunmuştur.

Sosyodrama öncesinde ve sonrasında amirlerinde nezaret etme yeteneği olduğunu düşünenlerin oranı % 42 olarak sabit kalırken, amirlerinde böyle bir yeteneğin olmadığını ifade edenlerin oranı % 10 azalarak % 58'den, % 48'e inmiştir, sosyodrama sonrasında % 10'luk bir kararsızlar dilimi ortaya çıkmıştır. Sosyodrama amirlerinin nezaret etme yeteneği olmadığını düşünenlerin oranında küçük oranlı bir düşmeye neden olmuş, kararsızların oranını ise artırmıştır.

### **İş Arkadaşlarıyla İlgili Özellikler**

Sosyodrama öncesi araştırmaya katılanların % 62'si iş arkadaşlarını teşvik edici bulurken sosyodrama sonrası bu oran % 8'lik bir düşüşle % 54'e inmiştir. Sosyodrama öncesi iş arkadaşlarının teşvik edici olmadıklarını belirten % 34'lük kesim % 2'lik bir artışla % 36'ya çıkmış, kararsızların oranı ise %6'lık bir artışla % 4'ten % 10'a ulaşmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin

### Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

çoğunluğu iş arkadaşlarını teşvik edici bulmuşlardır. Sosyodrama ise iş arkadaşlarını teşvik edici bulanların oranında küçük oranda bir düşmeye ve kararsızların oranında yine benzer ölçekte artışa neden olmuştur.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılan deneklerin % 36'sı iş arkadaşlarını sıkıcı bulurken, bu oran % 2'lik bir düşüşle % 34'e inmiş, iş arkadaşlarını sıkıcı bulmayanların oranı % 2'lik bir artışla % 58'e çıkmış, kararsızların oranı % 8 olarak sabit kalmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında araştırmaya katılanlar iş arkadaşlarını sıkıcı olarak tanımlamamışlardır.

Sosyodrama öncesinde işyerindeki arkadaşlarının hırslı olduğunu düşünenlerin oranı % 58'ken bu oran sosyodrama sonrasında % 10'luk bir düşüşe uğrayarak, % 48'e inmiş, sosyodrama öncesinde iş arkadaşlarının hırslı olmadığını düşünenlerin oranı % 8 yükselerek, % 38'den % 46'ya çıkmıştır. Kararsızların oranı ise sosyodrama sonrasında % 2 yükselerek % 4'ten % 6'ya çıkmıştır. Sosyodrama öncesinde de sonrasında da araştırmaya katılanların çoğunluğu işyerlerindeki arkadaşlarının hırslı olduğunu düşünmektedirler. Sosyodrama sonrasında işyerlerindeki arkadaşlarının hırslı olduğunu düşünenlerin oranında küçük bir düşüş gözlemlenmektedir.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılan deneklerin % 58'i işyerlerindeki arkadaşlarının sorumluluk sahibi olduğunu düşünürken, bu oran sosyodrama sonrasında % 8 artarak % 66'ya yükselmiştir. İş arkadaşlarının sorumluluk sahibi olmadığını düşünenlerin oranı ise % 8 artarak % 36'dan % 28'e düşmüştür. Kararsızların oranı ise % 6 olarak sabit kalmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında araştırmaya katılan deneklerin çoğunluğu arkadaşlarının sorumluluk sahibi olduğu görüşündedir.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılanların % 62'si iş arkadaşlarının zeki olduğunu düşünürken, sosyodrama sonrasında bu oran % 2 azalarak % 60'a inmiş, daha önce iş arkadaşlarının zeki olmadığını düşünenlerin oranı % 32 iken bu oran % 4'lük azalma göstererek % 28'e inmiş, kararsızların oranı ise % 6'lık bir artış göstererek, % 12'ye ulaşmıştır. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında deneklerin çoğunluğu iş arkadaşlarının zeki olduğunu düşünmektedir.

Sosyodrama öncesinde araştırmaya katılanların % 42'si işyerindeki arkadaşlarıyla birarada olmanın güç olduğunu ifade ederken, sosyodrama sonrasında bu oran % 2'lik bir düşüşle % 40'a inmiştir, sosyodrama öncesinde işyerindeki arkadaşlarıyla birarada olmanın güç olmadığını ifade edenlerin oranı % 8'lik bir artışla % 44'ten, % 52'ye ulaşmıştır, kararsızların oranı ise % 6'lık bir düşüş göstererek % 14'ten % 8'e inmiştir. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında iş arkadaşlarıyla birarada olmanın güç olduğunu ifade edenler ağırlıklıdır. Sosyodrama iş arkadaşlarıyla birarada olmanın güç olduğunu ifade edenlerin oranında küçük bir artışa neden olmuştur.

### Minnesota State Questionnaire'e (MSQ) Göre Çalışanların Sosyodrama Öncesinde ve Sonrasındaki İş Doyum Düzeyleri

MSQ Ölçeğinde yer alan "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 8'i çok memnunum, % 44'ü memnunum, % 8'i kararsızım, % 28'i memnun değilim, % 12'si hiç memnun

## Sema Yıldırım BECERİKLİ

değilim yanıtını vermiştir. Araştırmaya katılanların % 52'si yani çoğunluğu işlerinin kendilerini meşgul etmesi bakımından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında bu önermeye deneklerin % 4'ü çok memnunum, % 60'ı memnunum, % 6'sı kararsızım, % 20'si memnun değilim, % 10'u hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama sonrasında % 64'lük bir oranla işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından memnundurlar. Sosyodrama öncesi bu memnuniyet düzeyinin % 52 olduğu düşünüldüğünde, memnuniyet düzeyinin sosyodrama sonrasında % 12'lik bir artış gösterdiği görülmektedir.

MSQ Ölçeğinde yer alan “Tek başıma kalma olanağım olması açısından” önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 18'i çok memnunum, % 30'u memnunum, % 4'ü kararsızım, % 36'sı memnun değilim, % 12'si hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Araştırmaya katılanların % 48'i işlerinde tek başına kalma olanakları olmasından dolayı memnuniyetlerini ifade ederken, yine % 48'lik bir oranla denekler işlerinde tek başlarına kalma olanaklarının olmadığını belirtmişlerdir. Bu önermeye verilen yanıtlar memnuniyet ve memnuniyetsizlik açısından eşit bir dağılım göstermektedir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 4'ü çok memnunum, % 50'si memnunum, % 10'u kararsızım, % 24'ü memnun değilim, %12'si hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama sonrasında % 54'lük bir oranda tek başlarına kalma olanakları olması açısından işlerinden memnundurlar. Sosyodrama öncesi deneklerin işlerinde tek başlarına kalma olanaklarının olması açısından memnuniyet düzeylerinin yarı yarıya olduğu düşünüldüğünde, sosyodrama sonrasında % 6'lık bir artışla bu memnuniyet düzeyini artırdığı görülmektedir. Kısaca sosyodrama öncesinde deneklerin yarısı işlerinde tek başlarına kalma olanakları olması açısından memnun, diğer yarısı ise memnuniyetsiz iken, sosyodrama sonrasında memnun olanların oranında bir artış gözlemlenmektedir.

MSQ Ölçeğinde yer alan “Başkaları İçin Birşeyler Yapabilme Şansının Olması Bakımından” önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 48'i çok memnunum, % 46'sı memnunum, % 6'sı kararsızım yanıtını vermişlerdir. Deneklerin % 94'lük bir oranla yani çoğunluğunun başkaları için birşeyler yapabilme şansının olması bakımından memnun oldukları görülmektedir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 56'sı çok memnunum, % 42'si memnunum, % 2'si kararsızım yanıtını vermişlerdir. Deneklerin çoğunluğu sosyodrama sonrasında % 98 oranında başkaları için birşeyler yapabilme şanslarının olması bakımından işlerinden memnun olduklarını söylemektedirler. Sosyodrama öncesinde % 94 oranında olan memnuniyet düzeyi, sosyodrama sonrasında % 4'lük bir artış göstermiştir.

MSQ Ölçeğinde yer alan “Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Şansının Olması Bakımından” önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 20'si çok memnunum, % 20'si memnunum, % 18'i kararsızım, % 36'sı memnun değilim, % 12'si hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 42'lik bir oranla kişilere ne yapacaklarını söyleme şanslarının olması bakımından işlerinden memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında



### Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

deneklerin % 8'i çok memnunum, % 30'u memnunum, % 24'ü kararsızım, % 34'ü memnun değilim, % 4'ü hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Deneklerin % 38'inin kişilere ne yapacaklarını söyleme şanslarının olması bakımından memnun olduğunu, % 38'inin memnun olmadığını yani bu konuda her iki uçta eşit ağırlıklı bir dağılım olduğunu görmekteyiz. Sosyodrama öncesi deneklerin bu önermeye verdiği yanıtları % 42 oranında memnun değilim ağırlıklı olduğu gözönüne alındığında, sosyodrama sonrasında % 4'lük bir düşüşle memnun olanların ve olmayanların oranları birbirine eşitlenmiştir.

MSQ Ölçeğinde yer alan "Yaptığım İş ve Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 4'ü çok memnunum, % 26'sı memnunum, % 8'i kararsızım, % 28'i memnun değilim, % 34'ü hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun % 62 oranında yaptıkları işten ve aldıkları ücretten memnun olmadıkları görülmektedir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 16'sı memnunum, % 14'ü kararsızım, % 42'si memnun değilim, % 28'i hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında çoğunluk, % 70'lik bir oranla yaptıkları iş ve aldıkları ücretten memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama öncesi % 62 olan memnuniyetsizlik oranı sosyodrama sonrasında % 8 artış göstererek % 70'e ulaşmıştır.

MSQ Ölçeğinde yer alan "İş İçinde Terfi Olanağım Olması Bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 4'ü çok memnunum, % 26'sı memnunum, % 8'i kararsızım, % 40'ı memnun değilim, % 22'si hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 62 oranında iş içinde terfi olanaklarının olması bakımından işlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 4'ü çok memnunum, % 24'ü memnunum, % 16'sı kararsızım, % 42'si memnun değilim, % 14'ü hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğu, % 56'lık bir bölümü iş içinde terfi olanaklarının olması bakımından işlerinden memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama öncesinde % 52 oranında olan memnuniyetsizlik oranı % 4'lük bir artış göstermiştir.

MSQ Ölçeğinde yer alan "Kendi Yeteneklerimi Kullanmak Birşeyler Yapabilme Şansının Olması Bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 30'u çok memnunum, % 34'ü memnunum, % 10'u kararsızım, % 18'i memnun değilim, % 8'i hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 64 oranında işyerlerinde kendi yeteneklerini kullanabilmeleri ve birşeyler yapabileme şanslarının olması bakımından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 30'u çok memnunum, % 42'si memnunum, % 4'ü kararsızım, % 20'si memnun değilim, % 4'ü hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğu % 72 oranında kendi yeteneklerini kullanmak ve birşeyler yapabileme şanslarının olmasından dolayı memnundurlar. Sosyodrama öncesindeki % 64'lük memnuniyet oranı % 8'lik bir artışla % 72'ye yükselmiştir.

MSQ Ölçeğinde yer alan "Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliği Bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 20'si çok memnunum, % 30'u memnunum, % 12'si kararsızım, % 28'i memnun değilim,

## Sema Yıldırım BECERİKLİ

% 10'u hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 50 oranında kendi kararlarını uygulama serbestliği olması bakımından işlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 16'sı çok memnunum, % 40'ı memnunum, % 14'ü kararsızım, % 26'sı memnun değilim, % 4'ü hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğunun % 56 oranında kendi kararlarını uygulama serbestliği bakımından işlerinden memnun oldukları gözlenmektedir. Sosyodrama öncesindeki % 50 oranındaki memnuniyet % 6 artış göstererek % 56'ya ulaşmıştır.

MSQ Ölçeğinde yer alan "İşimde Yeteneklerimi Kullanabilme Bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 34'ü çok memnunum, % 28'i memnunum, % 12'si kararsızım, % 20'si memnun değilim, % 6'sı hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 62'si işlerinde yeteneklerini kullanabilmeleri bakımından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 22'si çok memnunum, % 46'sı memnunum, % 10'u kararsızım, % 22'si memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğunun % 68'lik bir oranla işlerinde yeteneklerini kullanabilmeleri bakımından işlerinden memnun oldukları görülmektedir. Sosyodrama öncesi % 62'lik memnuniyet oranı, sosyodrama sonrasında % 6 oranında artarak % 68'e ulaşmıştır.

MSQ Ölçeğinde yer alan "Çalışma Şartları Bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 8'i çok memnunum, % 28'i memnunum, % 6'sı kararsızım, % 44'ü memnun değilim, % 14'ü hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 58'i çalışma şartları bakımından işlerinden memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 6'sı çok memnunum, % 26'sı memnunum, % 14'ü kararsızım, % 48'i memnun değilim, % 6'sı hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğunun % 54'lük bir oranda çalışma şartlarından memnun olmadığı gözlenmektedir. Sosyodrama öncesinde % 58 olan memnuniyetsizlik oranı, sosyodrama sonrasında % 4'lük bir düşüşle % 54'e inmiştir.

MSQ Ölçeğinde yer alan "çalışma arkadaşlarının birbirleriyle çalışmaları açısından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 8'i çok memnunum, % 48'i memnunum, % 8'i kararsızım, % 26'sı memnun değilim, % 10'u hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu % 56 oranında çalışma arkadaşlarının birbirleri ile çalışmaları açısından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 10'u çok memnunum, % 42'si memnunum, % 8'i kararsızım, % 34'ü memnun değilim, % 6'sı hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğunun % 52'lik bir oranla çalışma arkadaşlarının birbirleri ile çalışmaları açısından işlerinden memnun oldukları gözlenmektedir. Sosyodrama öncesinde % 56 civarındaki memnuniyet oranı sosyodrama sonrasında % 4'lük bir düşüş göstererek % 52'ye inmiştir.

MSQ Ölçeğinde yer alan "Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından" önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 4'ü çok

### Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

memnunum, % 48'i memnunum, % 6'sı kararsızım, % 26'sı memnun değilim, % 16'sı hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Deneklerin çoğunluğu % 52 oranında yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri açısından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 2'si çok memnunum, % 36'sı memnunum, % 16'sı kararsızım, % 36'sı memnun değilim, % 10'u hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğunun % 46'lık bir oranda yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri bakımından memnun olmadıkları görülmektedir. Sosyodrama öncesinde % 52 civarında olan memnuniyet düzeyi, sosyodrama sonrasında % 14'lük bir düşüş, memnuniyetsizlik oranı da % 4'lük bir artış göstermiştir. Kararsızların oranında meydana gelen % 10'luk yükselmeye birlikte sosyodrama öncesinde yaptıkları işler karşısında takdir edildiklerini düşünen denekler, sosyodrama sonrasında bu görüşlerini değiştirerek bu durumdan memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir.

MSQ Ölçeğinde yer alan “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Duygusu Bakımından” önermesine sosyodrama öncesinde deneklerin % 30'u çok memnunum, % 32'si memnunum, % 6'sı kararsızım, % 24'ü memnun değilim, % 8'i hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Deneklerin çoğunluğu % 62 oranında yaptıkları iş karşılığında duyduğum başarı duygusu bakımından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin % 20'si çok memnunum, % 46'sı memnunum, % 10'u kararsızım, % 22'si memnun değilim, % 2'si hiç memnun değilim yanıtını vermişlerdir. Sosyodrama sonrasında deneklerin çoğunluğu % 66 oranında yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı duygusundan memnundurlar. Sosyodrama öncesinde % 62 civarında olan memnuniyet düzeyi % 4'lük bir artış göstererek % 66'ya ulaşmıştır.

### DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu araştırma temel olarak örgüt yönetimlerinin ve danışmanlık/halkla ilişkiler firmalarının sosyodrama yönteminin artırdığını iddia ettikleri iş doyum düzeyiyle, sosyodrama arasındaki ilişkiyi ve bu iddianın geçerliliğini araştırmayı amaçlamıştır. Halkla ilişkilerde eleştirel yaklaşımların yansımalarına bakmak, örgüt yönetimlerinin ve bunların kararlarının dışına çıkamayan halkla ilişkiler uzmanlarının/birimlerinin sözlerinin, politikalarının ya da eylemlerinin genel geçer argümanlarını sorgulamamıza yol açmaktadır. Sosyodramanın çalışanların işdoyum düzeylerini artırdığı iddiası, iyimser bir ihtimalle genel geçer argümanların bir uzantısı, kötümser bir tahminle de örgütlerin çıkarlarının sürekliliği adına beslenen bir ümittir.

Sosyodrama uygulaması ve iş doyum arasındaki ilişkiyi, deneklerin sosyodrama öncesinde ve sonrasında iş doyum anketine verdikleri yanıtları karşılaştırarak anlamlandırabilmemiz mümkün olacaktır. Görüldüğü üzere sosyodrama öncesinde ve sonrasında JDI ölçeğine göre; işle ilgili niteliklerde deneklerin çoğu işlerini cazip, sürekli dikkatli olmayı gerektiren, yararlı, sıkıcı olmayan, yorucu, yaratıcı, mücadele gerektiren, saygınlığı olan, bitmek bilmeyen, stresli, başarı duygusu yaratan olarak tanımlamışlardır. Yalnızca işlerinin tatmin

## Sema Yıldırım BECERİKLİ

edici olup olmadığına ilişkin soruya verilen genel yanıt sosyodrama öncesinde ve sonrasında farklılık arz etmektedir. Sosyodrama öncesinde denekler işlerini tatmin edici bulurken, sosyodrama sonrasında işlerini tatmin edici bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Deneklerin çoğunluğu ücretlerinin normal giderler için yeterli olmadığını, hatta yetersiz sayılabileceğini, lüks bir yaşam sağlamadığını ve hak ettiklerinden az olduğunu ifade etmişlerdir. Terfi imkanları konusunda ise; ilerleme imkanları olmadığı, başarıya göre terfi gerçekleştirilmediği, adaletsiz bir terfi politikası uygulandığı konusunda hemfikirlerdir. Amirleriyle ilgili olarak ise; amirlerinin memnun edilmesi güç olduğunu ancak iyi iş takip ettiğini, nezaret etme yeteneği olmadığını belirtmişlerdir. Sosyodrama öncesinde amirlerinin fikirlerini aldığını belirtenler, yol gösterici olduğunu söyleyenler, konuyu iyi bildiğini iddia edenler ise sosyodrama sonrasında görüşlerini değiştirerek amirlerinin fikirlerini almadığını, yol gösterici olmadığını ve konularını iyi bilmediklerini belirtmişlerdir. İş arkadaşlarının teşvik edici olduğu, sıkıcı olmadıkları, hırslı oldukları, sorumluluk sahibi ve zeki insanlar oldukları konusunda deneklerin çoğunluğu hemfikirlerdir. JDI'ya göre; çalışanların çoğunluğu işle ilgili pozitif niteliklere vurgu yapmışlardır. Ücret ve terfi konularında ise negatif vurgular ağırlıklıdır ve bu konularda işle ilgili doyumсузлук söz konusudur. Amirlerine ilişkin algıları ise sosyodrama öncesinde daha olumlu iken, sosyodrama sonrasında daha olumsuz bir düzleme girmiştir. İş arkadaşlarıyla ilgili olarak ise genelde olumlu yargılarda bulunmuşlardır.

Tüm bu noktaları gözönüne aldığımızda; JDI ölçeğinde yer alan sorulara verilen yanıtların sosyodrama faktörüyle ilgili olarak belirgin bir değişim gözlenmediğini söyleyebiliriz. Yani sosyodrama ile çalışanların iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemektedir. Sosyodrama öncesinde ve sonrasında dağılımı farklılık gösteren sorularda ise sosyodramanın küçük bir oranda da olsa iş doyumunu azaltan bir çerçeve çizdiği görülmektedir. İnsanlar sosyodrama aracılığıyla biraraya geldiklerinde ortak sorunlarını açığa çıkarabilmekte ve işle, ücretle, terfiyle, amirleriyle ya da iş arkadaşlarıyla ilgili olumsuz algılarını pekiştirmektedirler.

Benzer bir tablo MSQ ölçeğinde yer alan sorulara verilen yanıtların dağılımında da gözlemlenmektedir. Yine aynı şekilde bazı sorulara verilen yanıtlar sosyodramanın işdoyumunu azaltıcı etkiye sahip olduğu yönündedir. Ancak ağırlıklı olarak verilen yanıtların sosyodrama öncesinde ve sonrasında değişmediği gözlemlenmiştir. Bu bulgular yöne tezin varsayımını destekler niteliktedir.

MSQ'da yer alan sorulara verdikleri yanıtlar bakımından deneklerin çoğunluğu, işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi, başkaları için birşeyler yapabilme, kendi yeteneklerini kullanabilme, kendi kararlarını uygulayabilme, işlerinde yeteneklerini kullanabilme, çalışma arkadaşlarının birbirleriyle çalışmaları, yaptıkları işten duydukları başarı duygusu açısından işlerinden memnundurlar. Ancak sosyodrama öncesi işlerinde tek başlarına kalma açısından memnun olma durumunda yarı yarıya bir dağılım gösterirlerken, sosyodrama sonrasında memnun olduklarını ifade etmişler, sosyodrama öncesi

## Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

kişilere ne yapacaklarını söyleme şanslarının olması bakımından memnun olmadıklarını belirtirken, sosyodrama sonrasında memnun olanlar ve olmayanlar yarı yarıya bir dağılım göstermektedirler. Sosyodrama öncesi yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri açısından memnun olduklarını söyleyenler, sosyodrama sonrasında memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Deneklerin çoğunluğu JDI'daki bulguları destekler biçimde, yaptıkları iş ve aldıkları ücret açısından, terfi olanakları açısından, çalışma şartları bakımından memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Sosyodrama ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki varlığı saptanamamakla birlikte, sosyodramanın hedeflerinden biri örgüt içinde çalışan insanların sorunlarına çözüm getirmek olan halkla ilişkiler bilgi birikimi içinde önemli bir yere sahip olduğunu söyleyebiliriz.

### KAYNAKLAR

Erenler, E. (2001). Örgüt Kültürü ve İş Doyumu İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Erkman, T. ve Şençan, H. (1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 2, İstanbul.

Karadal, H. (1994). Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ünal Ay, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Pakdanel A. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Poyrazoğlu, N. (1992). Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Doç. Dr. Selami Sargut. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Sancar, İ. (1996). İşletmelerde Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi Uygulamadan Bir Örnek. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tez Danışmanı; Doç.Dr. Canan Çetin. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Tosunoğlu, H. (1998). Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.

Yıldırım Becerikli, S. (2002). Kurum İçi Halkla İlişkiler Faaliyetleri İçin Alternatif Bir Yöntem: Sosyodrama. Selçuk İletişim, Cilt: 2, Sayı: 3 : 138-148.

Sema Yıldırım BECERİKLİ

**EKLER**

**EK 1 ANKET FORMU**

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır. Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyunuz ve yanıtlayınız. **Her soruya ilişkin size uygun gelen tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.**

I. Cinsiyetiniz?

1. Kadın ( ) 2. Erkek ( )

II. Yaşınız?

1. 20-30 ( ) 2. 31-40 ( ) 3. 41-50 ( ) 4. 51 ve üstü ( )

III. Medeni durumunuz?

1. Evli ( ) 2. Bekar ( ) 3. Dul ( )

IV. Eğitim durumunuz ? (En son bitirdiğiniz okul itibarıyla)

1. İki yıllık yüksek okul ( ) 2. Dört yıllık yüksek okul/fakülte ( ) 3. Yüksek Lisans ( )

4. Doktora ( ) 5. Diğer ( )

V. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?

1. 0-5 ( ) 2. 6-10 ( ) 3. 11-15 ( ) 4. 16-20 ( ) 5. 21 yıl ve üstü ( )

VI. Şu an görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1. 0-5 ( ) 2. 6-10 ( ) 3. 11-15 ( ) 4. 16-20 ( ) 5. 21 yıl ve üstü ( )

VII. Aylık ücretiniz ne kadar?

1. 300 milyondan az ( ) 2. 300-450 milyon arası ( ) 3. 451-600 milyon arası ( )

4. 601-750 milyon arası ( ) 5. 750 milyon- 1 milyar ( ) 6. 1 milyardan üzerinde ( )

VIII. Çalıştığınız kurum hangi sektördedir?

1. Kamu ( ) 2. Özel ( )

IX. Yaptığınız mesleği seçmenizdeki en önemli neden nedir?

1. Yapmak istediğim bir işi yapabilme olanağı tanınması ( )

2. Sorumluluk taşıma şansının verilmiş olması ( )

3. İş hayatında ilerleme olanağı sağlaması ( )

4. Çalışma yerinin bana uygun olması ( )

5. Ailemin isteklerine uygun bir iş olması ( )

6. Başkalarının tavsiyesi üzerine bu işe girmem ( )

7. Tamamen tesadüf eseri ( )

8. Diğer (Lütfen kısaca belirtiniz).....

**JOB DESCRIPTION INDEX**

**(Mesleki İş Doyum Ölçeği)**

Aşağıda beş ayrı başlık altında işinizi tanımlamaya yardımcı olacak çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Size göre bunlardan işinizde mevcut olan özelliklerin yanına E (Evet), olmayanların yanına H (Hayır), kararsız olduğunuz ifadelerin yanına da K (Kararsızım) harfiniz koyunuz. **Lütfen hiçbir sorudaki hiçbir özelliği boş bırakmayınız.**

1. YAPTIĞINIZ İŞLE İLGİLİ ÖZELLİKLER

( ) Cazip ( ) Sürekli dikkatli olmayı gerektiren ( ) Tatmin edici ( ) Yararlı ( ) Sıkıcı

( ) Yorucu ( ) Yaratıcı ( ) Mücadele gerektiren ( ) Saygınlığı olan ( ) Bitmek bilmeyen

( ) Stresli ( ) Başarı duygusu yaratan

2. ÜCRETİNİZLE İLGİLİ ÖZELLİKLER

( ) Normal giderler için yeterli ( ) Yetersiz ( ) Lüks bir yaşam sağlar ( ) Hak ettiğimden az

3. TERFİ İMKANLARI İLE İLGİLİ ÖZELLİKLER

( ) İlerleme imkanları var ( ) Başarıya göre terfi ( ) Adaletsiz terfi politikası ( ) Hak ettiğimden az

**Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma**

**4. AMİRİNİZ İLE İLGİLİ ÖZELLİKLER**

- ( ) Fikrimi alır ( ) Memnun edilmesi güç ( ) İyi iş takdir eder ( ) Yol gösteren  
( ) Konuyu iyi bilen ( ) Nezaret yeteneği yetersiz

**5. İŞ ARKADAŞLARINIZLA İLGİLİ ÖZELLİKLER**

- ( ) Teşvik edici ( ) Sıkıcı ( ) Hırslı ( ) Sorumluluk sahibi ( ) Zeki ( ) Birarada olunması güç

**MINNESOTA SATATE QUSETIONAİRRE**

**(Minesota Doyum Testi)**

Aşağıda genel iş doyumunu ölçmeye yarayan 13 tane ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden her birini cevaplandırırken size en uygun olan memnuniyet derecesini (x) işareti ile belirtiniz. **Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız ve her soruda size uygun gelen yalnızca bir seçeneği işaretleyiniz.**

**ÇM:** Çok Memnunum **M:** Memnunum **K:** Kararsızım **MD:** Memnun Değilim **HMD:** Hiç Memnun Değilim

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

2. Tek başıma kalma olanağım olması açısından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

3. Başkaları için birşeyler yapabilme şansının olması bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

4. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansının olması bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

5. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

6. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

7. Kendi yeteneklerimi kullanmak birşeyler yapabilme şansının olması bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

8. Kendi kararlarımı uygulama serbestliği bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

9. İşimde yeteneklerimi kullanabilme bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

10. Çalışma şartları bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

11. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile çalışmaları açısından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

12. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )

13. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı duygusu bakımından

ÇM ( ) M ( ) K ( ) MD ( ) HMD ( )