

*Arařtırma Makalesi / Research Article*

## **Kurumlarda İş Verimliliğini Artırmak İçin Verilen Drama Eğitiminin Motivasyona Etkisinin İncelenmesi**

**Samira BEDAK<sup>1</sup>**

<b><u>Gönderim Tarihi</u></b> <b><u>07.08.2019</u></b>	<b><u>Kabul Tarihi</u></b> <b><u>13.12.2019</u></b>
---	--

**Önerilen Atıf / Suggested Citation:**

Bedak, S. (2020). Kurumlarda İş Verimliliğini Artırmak İçin Verilen Drama Eğitiminin Motivasyona Etkisinin İncelenmesi. *Bankacılık Ve Finansal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 21-28.

### **Öz**

*Motivasyon verimliliği etkileyen en önemli faktörlerden biri sayılır. İşgören ve örgüt ilişkisinde verimlilik ve motivasyon büyük bir rol üstlenmektedir. Bu araştırmada drama- motivasyon, motivasyon- verimlilik, drama-verimlilik ilişkileri incelenmiştir ve bir uygulama yapılarak sonuçlar desteklenmeye çalışılmıştır. Alınan sonuçlar, motivasyon ve verimliliği etkileyen diğer etkenlerin sabit kabul edildiği koşulda drama uygulamaları yoluyla verimliliği arttırmak mümkün olduğu göstermiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Drama, Verimlilik, Motivasyon

## **Study of the Effect of Drama Training on Motivation to Improve Productivity in Organizations**

### **Abstract**

*Motivation is one of the most important parameters that affect productivity. Efficiency and motivation play an important role in employee and organization relationship. In this study, drama-motivation, motivation-productivity, drama-productivity relationships were examined and with a survey we tried to support the results. The results show that it is possible to increase productivity through drama practices, provided that other factors affecting motivation and productivity are assumed to be constant.*

**Key Words:** Drama, Productivity, Motivation

### **1. Giriş**

Verimlilik kavramı, bugün dünden iyi, yarın bugünden daha iyi olmalıdır”ı savunan bir inançtır. Bir mal ya da hizmet biriminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı üretmek için kullanılan girdi arasındaki ilişki anlamına gelmektedir. Yani verimlilik, çeşitli mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan kaynakların etkin kullanımudur.

Çağımızda verimlilik işletme performansının boyutlarından biri olmak üzere, kaynakların akıllı, dengeli, etkili ve ekonomik kullanılmasıdır. Verimlilik yönetimin ve yöneticilerin başarılarının ölçülmesinde önemli bir ölçüttür. Ekonomik açıdan verimlilik; bir örgütün faaliyetleri için yaptığı giderler toplamı ile, elde edilen çıktı (üretilen mal veya hizmetin toplam değerleri) arasındaki

---

<sup>1</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, mjdsdi@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-8680-6114>

orandır. İşletmelerde iktisadi mal ve hizmetlerin üretilmesinde en önemli üretim faktörü olan “insan” işletmenin en değerli varlığıdır (Sabuncuoğlu, 1992: 67).

Verimlik farklı faktörlerden etkilenebilir, ama işgücü diğer faktörlere oranla verimliliğe daha çok etki edebilme potansiyeline sahiptir. İşyerinde işi yapan, yani, üretim faktörlerini harekete geçiren, bunun sonucunda ise, bir ürün veya hizmet meydana getiren faktör işgücüdür. Dolayısıyla işgücünün verimliliği, işletme verimliliğine doğrudan ve önemli ölçüde etki edebilmektedir.

İşletmelerin paylaştıkları temel amaçlar, pazardaki diğer işletmelerden daha üstün nitelikli mal ve hizmet üretebilmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve karlılığı sürekli olarak yükseltebilmek, masrafları azaltarak israfı önleyebilmek, çalışanların motivasyonunu artırabilmek, işletmenin imajını güçlendirebilmek ve verimliliği arttırabilmektir. Belirtilen bu amaçların gerçekleştirilebilmesi ise ulaşılması gereken tek bir hedefle ifade edilebilir, “işgücünün verimli kılınması”. Örgütsel amaçlara insanların çabası ile varılabilir, bir örgütün ne ölçüde üretken ve etkili olacağı ise çalışanların verimliliğine bağlıdır.

Rekabette ayırt edici bir üstünlük elde etmek için sadece teknolojiye, patentlere ya da stratejik konulara değil, aynı zamanda çalışanlara ve onları yönetme tekniklerine ağırlık vermek gerekir. Bir işletmede uzmanlaşmış ileri teknolojiye yatırım yapmak iş gücünü yönetme becerisinin alternatifi değildir, hatta başarı için iş gücünü daha da önemli hale getirir. Karmaşık ve ileri teknoloji ekipmanları etkili bir şekilde kullanmak için yeterli sayıda ve nitelikte işgücüne duyulan ihtiyaç ön plana çıkmaktadır (Preffer, 1995: 5). Günümüzde iş gücüne önem veren, eğiten şirketler inanılmaz bir performans göstererek rekabet üstünlükleri sağlamaktadırlar. Çünkü gücünü çalışanların sadakatinden, zekasından alan böylece kendine özgü bir kültür yaratan şirketlerin başarısını aynen taklit etmek oldukça zordur. Dünyada yaşanan küreselleşme ve yoğun rekabet ortamı, işletmeleri tehdit etmekte, başarılarını ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için onları hızlı bir değişime ve yenilemeye zorlamaktadır. Bu değişimin gerçekleştirilmesi temelde ileri teknolojiye, yenilik ve yaratıcılığa, verimli ve kaliteli mal ve hizmetlerin üretilmesine bağlıdır. Bilginin teknoloji ve yeniliğin kaynağı ise bilgiyi üretebilme ve kullanabilme becerisine bağlıdır (Özdamar, 1998: 17).

Örgütler, amaçlarına iş görenleri sayesinde ulaşırlar. Dolayısıyla örgütün verimi üzerinde en güçlü etkiye sahip olanlarda yine iş görenlerdir. Kurumların verimliliğini etkileyen en güçlü etken çalışanların verimliliğidir. İşgören verimliliğini etkileyen faktörleri 3 grupta toplayabiliriz. Bunlar: Ekonomik, Fiziki, Psiko-Sosyal Faktörlerdir (Yumuşak, 2002: 25).

**Tablo 1.** İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Ekonomik Faktörler	Fiziki Faktörler	Psiko-Sosyal Faktörler
1. Ücret Artışı	Çalışma Ortamı	1. İletişim
2. Primli Ücret		2. Oryantasyon
3. Ekonomik Ödül		3. Eğitim
		4. <b>Motivasyon</b>
		5. Yaratıcılık
		6. Stres
		7. Problem Çözme

Yukarda belirtilen faktörler içinde ekonomik ve fiziki faktörler somut faktörler iken psiko-sosyal faktörler daha fazla soyutluğun hakim olduğu etmenlerdir. Dolayısıyla bunlarda değişim, iyileştirme ve kontrol işlemleri diğer faktörlere göre daha zor ve daha fazla belirsizliğin hakim olduğu işlemlerdir. Bu nedenle bu alana farklı bakış açılarıyla yaklaşılmıştır. Psikologlar, eğitimciler, yöneticiler, iletişim uzmanları ve diğer bilim dallarından psiko-sosyal faktörler üzerinde çalışmalar yapılmış.

## 2. Drama

Drama birçok alanda kullanılabilen bir yöntemdir. Türkçe, tarih, coğrafya, matematik, psikoloji gibi temel derslerden ekonomi, politika, endüstri, insan ilişkileri gibi alanlara kadar çok geniş bir yelpazede drama çalışmalarına yer verilmektedir. Drama sanat eğitimi, öğretmen eğitimi, drama öğretmenin eğitimi, polis eğitimi, asker eğitimi, aşçı eğitimi gibi alanlarda ve ayrıca problem çözme yöntemlerinin eğitiminde de kullanılmaktadır.

Günümüzde okul öncesi eğitimden başlayarak üniversite eğitime kadar bütün eğitim kademelerinde drama çalışmaları yapılmaktadır. Yalnızca eğitimde değil başka birçok alanda da drama önem kazanmıştır. Öğretmen, öğrenci, öğretim elemanları kurslara katılarak kendilerini geliştirip alanlarında dramayı kullanırken, eğitim ile ilgili olmayan alanlardan bireyler de drama çalışmalarına katılmaktadırlar (Fulford ve ark., 2001: 18).

Drama çalışmaları, katılımcılara çeşitli sosyal rolleri ve sosyal problemleri inceleme fırsatı vermektedir. Farklı sosyal problemlerin canlandırılması bireylerin, toplumu ve toplumdaki ilişkileri daha iyi anlamalarını sağlamaktadır. Bu etkileşimler sırasında problemlerin çözüm yolları da irdelenmekte, böylece katılımcılar problem çözmeye yönelik çalışmalardan deneyim kazanmış olmaktadır.

Sihirli bir yöntem olarak nitelendirilen drama ile insanlar kendilerini daha iyi tanıyabilmekte, yeteneklerini ortaya çıkarabilmektedirler. Dramada temel amaçlar arasında katılımcının kendini diğer bireylerin yerine koyması, böylece de kendisini ve çevresini daha iyi bir şekilde tanıyabilmesi, anlayabilmesi yer almaktadır. Drama çalışmaları ile demokratik davranışlarda bulunan, konular arasında bağlantı kurabilen, bağımsız düşünebilen, hoşgörülü, yaratıcı bireyler yetiştirmek amaçlanmaktadır (Güneysu, 1999: 21).

Drama, kuramsal boyutun oluşturulması gerekmele birlikte oyunlaştırma, canlandırma ve doğaçlama temelde olmak üzere atölye çalışmaları çerçevesinde yürütülen bir etkinliktir. Atölye çalışmaları bir liderin rehberliğinde ve bir grupla sürdürülmektedir. Drama, liderin yönlendirmesi ile birlikte grup etkileşimi yoluyla yaşanan bir süreçtir. Bu alanda eğitim almış bir lider tarafından yapılan atölye çalışmalarına katılmak dramayı ve dramanın önemini anlamayı kolaylaştırmaktadır. Drama çalışmalarına katılmadan drama uygulamaları yapmak da mümkün değildir.

## 3. Drama ve Motivasyon

Yaratıcı Drama Oyun oynamayı unutanlara hatırlatma, yaratıcı drama ve rol oynama ile kaynaşma, bir olma, birlik olma, iletişim, takım çalışması, çatışma yönetiminin, yani günlük hayatın oyunlaştırılmış hali olarak adlandırılabilir. Yaratıcı drama, imgesel olan düşünceleri eyleme dönüştürme sürecidir (Courtney, 1989). San'a (2002) göre yaratıcı drama, doğaçlama, rol oynama vb. tiyatro ya da drama tekniklerinden yararlanılarak, bir grup çalışması içinde, bireylerin bir yaşantıyı, bir olayı, bir fikri, kimi zaman bir soyut kavramı ya da bir davranışı, eski bilişsel örüntülerin yeniden düzenlenmesi yoluyla ve gözlem, deneyim, duygu ve yaşantıların gözden geçirildiği "oyunsu" süreçlerde anlamlandırılması, canlandırılmasıdır.

Yaratıcı drama, tümel bir öğrenmeyi gerçekleştirebilecek özelliklere sahiptir. Yaratıcı dramanın bir öğrenme yolu olarak en önemli varlığı; düşünsel, duygusal ve bedensel boyutlarıyla

bütünleşmiş olmasıdır. Her öğrenme biçiminde bulunan pek çok beceri yaratıcı dramaya katılım yoluyla elde edilir. Katılımcılar eğitimde yaratıcı drama ile kendilerinin merkezde olduğu çeşitli dramatik süreçleri yaşarlar. (Adıgüzel, 2010: 25; Üstündağ, 2010: 11).

Yaratıcı drama sürecinde bireyler başkalarını dinleyerek onların kendilerini ifade etme süreçlerine tanık olurlar ve farklı amaçlar için nasıl konuşulduğunu gözlemlerler. Dramada bireyler, yaratıcı düşünme becerilerini ve hayal güçlerini de yaptıkları iş sürece dâhil etmeyi öğrenirler. Yaratıcı Drama etkinliklerinin motivasyon arttırmada ve konuşma becerilerinin artmasında büyük bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Aldağ, 2010: 16).

*İşitirsem unuturum, görürsem hatırlarım, yaparsam öğrenirim.* Bu Çin atasözünden hareketle kişiler rol yaparak ve dramatize ederek insanlar daha kalıcı öğrenirler ve öğrenilen şeyle daha ilgili hale gelebilirler. Öğrenci oyun faaliyetlerinde rol almalı ve deneme yanılma yoluyla yaparak, yaşayarak konuyu kavramalıdır.

Birşeyi öğretirken öğrencilerin dikkat ve motivasyonun sürekli açık tutulması son derece önemlidir. İlginç olaylarla öğrencilerin ilgisini çekmek, sınıf ortamında sürekli değişiklikler yapmak, beş duyu organını uyaran araçlar kullanmak ve derslerde uygulamalı örneklerle yer vermek şeklindeki faaliyetler önemlidir (Senemoğlu, 2005: 43). Bunu yapabilmek için rol yapma ve drama etkinliklerinin öğrenciyi motive edecek şekilde planlanmasına ihtiyaç vardır.

Yukarıda belirtilen İşgören Verimliliğini Etkileyen faktörler drama eğitiminde esas konuları teşkil etmektedir. Drama uygulamaları kişilerin iletişimi, motivasyonu, yaratıcılık, stres ve problem çözme yeteneği konularına odaklanır. Dolayısıyla insan kaynaklarının verimliliğini derinden etkileyen psiko-sosyal faktörleri drama eğitimi yoluyla değişime uğratmak ve iyileştirmek olabilir.

Bu faktörler içinde motivasyon kavramının tam bir karşılığını bulmak güçtür. Bu nedenle motivasyon, güdü (harekete geçiren güç) kelimesiyle literatürümüze girmekte; İngilizce ve Fransızca'daki "motive" şekliyle kullanılmaktadır. Latince "movere", "hareket ettirme, hareketlendirme" sözcüğünden gelen motivasyon; istek, ihtiyaç, ilgi kavramlarının geneli için kullanılmaktadır. Motivasyon kavramı esasında psikoloji bilimine ait bir olgudur ve kavramın bugüne değin farklı bilim dallarına göre pek çok tanımı yapılmıştır. Psikolojide motivasyon bireysel ve çevresel unsurları harekete geçirme gücünü ifade ederken, TDK Sözlüğü'nde "Canlıda işe veya öğrenmeye geçme isteği, güdülenme". yönetsel açıdan ise bireyin gruptaki davranışının sebebini ifade eden enerji faktörlerinin bütünü (Şahin, 2004: 524) diye tanımlanmaktadır. Eğitsel açıdan motivasyon; öğrencinin ihtiyaç duyduğu, ilgisini çektiği, merak ettiği bir konuya aktif katılım sağlamasıdır. Görüldüğü üzere motivasyonun en belirgin özelliği bireyi belli amaçlara yönlendirmesi ve bu amaçlar doğrultusunda harekete geçirmesidir.

Eğitim kurumlarında öğrencilerin bazılarının derse, konuya ya da karşılaşılan probleme çözüm üretmede istekli oldukları gözlenirken, diğer bazı öğrencilerin ise derslerde isteksiz oldukları, karşılaştıkları problemlere çözüm üretmede mücadele etme yerine daha çok kaçmayı seçtikleri görülmektedir. Öğrenciler arasındaki bu farkın oluşumuna etki eden etkenlerin başında isteklendirme gelir. Motivasyon, bireye enerji verip, davranış için istekli hale gelmesinde etkili olduğundan, öğrenme-öğretme sürecinin etkililiğini ön plana çıkaran en önemli faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda değinildiği gibi motivasyon eğitim-öğretim süreçlerinde öğrenci başarısını etkileyen en önemli etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrencinin bir amaca ulaşmak için eylemde bulunma eğilimi olan motivasyon, amaçlı etkinlikler olan eğitim faaliyetlerinin başarıya ulaşması için şarttır. Özellikle günümüzde öğretmenlerin öğrencilerin sınıf içi davranışlarını kontrol etme ve sınıf disiplinini sağlamada büyük sıkıntılar çektikleri gerçeği göz önüne alındığında, bu durumun oluşmasında öğrencilerin motivasyon eksikliğini göz ardı edemeyiz.

Tüm devletler belirledikleri eğitim politikalarında; bireylerin en üst seviyede başarıya ulaşmalarını hedeflemektedirler. Ancak bu amaca ulaşmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Bunun bir çok nedeni olduğu açıktır. Başarısızlıklar bir nedene bağlanarak açıklanamaz ama bu nedenlerin önemlilerinden biri motivasyondur.

Öğrencilerin çoğunun kendi özelliklerinin farkında olmayışı, öğrenim görme nedenini bilmeyişleri, uygun motivasyon kaynaklarının işe koşulamaması öğrenci başarısını olumsuz etkilemektedir. Motivasyon sadece öğrenci açısından da ele alınmamalıdır. Öğretmenlerin motive etmede bilgi sahibi olmaları, iyi bir çevre düzenleyememeleri yada kendi yaptıkları işin önemine inanmamaları gibi bir çok faktör hem öğrenci hem de öğretmen motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

#### **4. Motivasyon ve verimlilik**

Bir işi severek yapmak içten gelen arzuyu alır ve işgörende bu arzuyu uyandırmak için onu çeşitli yöntemlerle motive etmek gerekir. Verimliliğin bireysel olarak, çalışanlar açısından taşıdığı değer iki yönlü olarak incelenebilir: Birincisi, verimlilik artışı sonucu çalışanların elde edecekleri ekstra ücret. İkincisi, çalışanlarda meydana gelen verimlilik artışının onlarda işten zevk alma duygusuna yol açması ve onların motivasyonunu artırması. Motive olmayan personelin, etkili performans göstermesi ve verimli çalışması beklenmemelidir. İşgören, yeteneklerine uygun bir iş yapmıyorsa bu durum onda hoşnutsuzluk ve tedirginlik oluşturur. Yeteneklerine uymayan, anlamsız işlerle uğraşan üstün yetenekli personelde, bıkkınlık, yaşamla olan bağlarda gevşeme, bedensel düşünsel gerilme gibi belirtiler görülür. İş yerleri bu ihtiyaçları doyuracak şekilde düzenlendiğinde, işgören de uyumlu, güvenli ve huzurlu olacaktır. Bu durum işgörenin motivasyonunu ve performansını yükseltecektir.

Örgütlerde verimliliğin artması için, yöneticiler gerekli düzeyde rekabeti desteklemelidir. Çünkü rekabet işlerin yapılma hızını arttıracak, çalışanları heveslendirecek, onları daha çok çalışmaya itecek bir araçtır. Çalışanlar için rekabet, verimliliği arttırıcı ve motivasyonu yükseltici bir argüman durumundadır. Bunun nedeni de rekabetin olduğu bir şirkette bireylerin daha başarılı olmaları ve sonrasında saygı görme, prestij sahibi olma ve kendini gerçekleştirme güdülerini tatmin etmeleridir. Hangi iş dalında olursa olsun, tüm organizasyonlarda yöneticilerin temel politikalarından biri, çalışanların işlerini yüksek motivasyonla yapmalarını, beceri ve bilgilerini en üst düzeyde kullanmalarını ve ortak amacı gerçekleştirebilecek çabalara tam bir istekle katılmalarını sağlamaktır. Çalışanların morallerinin yüksek tutulabilmesi için, iletişim kanallarının daima açık tutulması gerekmektedir. Kalite çalışmaları sonucunda duyulan tatmin, personelin motivasyonunu ve moralini arttırıcı bir etki yaratmaktadır. Bunun sonucu olarak da işyerine olan bağlılığın derecesinde ve verimlilikte önemli artışlar kaydedilmektedir (Filiz, 2004: 23).

Düşük moral, verimliliği negatif etkilemektedir. Bir örgüte önemsenmeyen, örgüte ait olmadığını düşünen personel, işinde verimli ve etkin olamayacaktır. Orta ve üst kademedeki yöneticiler personeli ile bütünleşmek ve özdeşleşmek için fırsatları değerlendirmelidirler. Çalışanlar ile aynı yemekhanede yemek yemek, aynı araçla seyahat etmek, personele isimleri ile hitap etmek, sosyal sportif etkinliklere katılmak, empati çabası göstermek bu fırsatlara örnek olarak gösterilebilir. Yaptığı işten ve çalışma ortamından memnun olan çalışan, hizmet verdiği müşteriye de aynı mutluluğu ve sıcaklığı yansıtmaktadır. Güler yüzlü ve işine bağlı iç müşterilerden oluşan şirket, dış müşterilerine de olumlu mesajlar vermekte ve dışarıdaki imajını olumlu etkilemektedir.

Kuruluşları başarılı kılan en önemli faktörlerden biri başarılı insan ilişkileridir ve bu nedenle de öncelik sıralamasında insan başta gelmektedir. Çalışanların yetki ve sorumluluklarını arttırmak, özgür bir iş atmosferinde daha üretken ve verimli işler yapılmasını sağlayacaktır. Çalışanların üzerinde baskıcı bir denetleme mekanizmasının olması, her fikrin sürekli yöneticilere sorularak yapıldığı bir iş ortamı, çalışanları oldukça zorlayıcı ve verimliliklerini azaltıcı bir niteliğe sahiptir. Personele önem vermek, çağdaş yönetimde verimliliğin temelidir (Onaran, 1971: 16-17). Çünkü işi yapacak olanlar çalışanlardır ve öncelikle onların ikna edilmesi, inandırılması ve hedeflerin onlarla paylaşılması gerekmektedir.

Bireyin çalışmasına karşılık aldığı ücret eğer onun temel ihtiyaçlarını karşılamasına yetmiyorsa yaptığı işe yoğunlaşması da çok alt düzeyde olacaktır. Bu da iş verimsizliğine neden olacaktır.

Ancak bireyi motive etmek amacıyla verilen düzenli prim ve ödemeler de bir süre sonra çalışan için sıradanlaşarak ilk dönemlerdeki etkisini göstermeyecektir. Kendisini başkaları ile kıyaslayan insanların motivasyonunu, çevresinde kendisine benzer iş yapanların aldıkları para ve yaşam kalitesi etkilemekte, kendisine haksızlık ve eksik değerlendirme yapıldığını düşünen çalışanlarda motivasyon kaybı görülmektedir.

Başka bir çalışmada örgütlerde iş basitleştirme ve iş verimini yükseltme teknikleri araştırılmıştır. Bu çalışmada yönetimde verimlilik anlayışı, sadece karlılık değil, daha çok kaliteli, süratli, ekonomik, rahat, kolay mal ve hizmet üretmek ve vatandaşı memnun etmektir.

Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimini inceleyen araştırmada örgütlerin, stress hastalığı karşısında bilinçlenmeleri, stresi kontrol altına almaları ve stresi optimum düzeyde tutmak için gerekli önlemleri almaları bir zorunluluk haline gelmesi vurgulanmıştır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Mercanlıoğlu'nun yaptığı çalışmada, işgörenlerin motivasyonunu artırmada önemli bir araç olan performans yönetiminin, işletme başarısına etkisi incelenmiştir. (Mercanlıoğlu, 2012).

Başka bir çalışmada ise, ürettiği ürün insanların davranışlarındaki olumlu değişimler olarak görülen eğitim kurumlarında kalite ve verimliliğin ölçülmesi mal ve hizmet üreten diğer örgütlere nazaran daha zor olduğu vurgulanmış ve eğitim örgütlerine, verimlilik ve toplam kalite yönetimi açısından bakmaya çalışılmıştır (Özdemir, 1995).

## **5. Drama ve Verimlilik**

Bu alanda neredeyse yok denebilecek kadar az çalışma bulunmaktadır. Verimliliği etkileyen psiko-sosyal faktörlerin her birinin tek olarak drama veya verimlilik ile ilişkisi bazı araştırmalarda incelenmiştir (Çapacıoğlu ve Demirtaş, 2017; Erdoğan T., Erdoğan, Ö. ve Uzuner, 2018; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Mercanlıoğlu, 2012; Ormancı ve Özcan, 2014).

## **6. Yöntem**

Yukarıda değindiği gibi motivasyon verimliliği artırmada büyük bir role sahip. Aynı zamanda dramada motivasyona ilgi çok ve drama etkinliklerinin bir çoğu içinde motivasyonu tetikleyici unsurler barındırıyor. Dolayısıyla drama etkinlikleri kullanarak örgütün verimliliğini etkilemek mümkün. Bu araştırmada bu konu incelenmeye alınmıştır.

Bu bağlamda Tebriz-İran'da yerleşik olan Saray Group Ltd şirketinin 32 çalışanı arasından drama etkinliklerimize katılmak için müsait olan 10 kişi seçilip onlarla 4 tane 3 saatlik etkinlik uygulanmıştır. Yapılan etkinliklerin amaçları iletişim, işbirliği ve grup çalışması, moral ve empati ve rekaet olarak seçilmiştir.

Bu etkinliklerin sonunda son bir ay için katılımların yöneticileri tarafından performans değerlendirme yapıp ve firmanın kullandığı performans değerlendirme formu tekrardan doldurulmuştur.

## **7. Bulgular ve Değerlendirme**

Motivasyon ile ilgili probleme sahip çalışanların iş dünyasında ne kadar verimsiz oldukları göz önündedir. İyiyi teşvik et, acemiye öğret ki hevesli olsunlar. diyen Konfüçyüs ve bir çok düşünürün dış motivasyon eksenli vurgularına, istek ve ihtiyaçların farkındalığı, oto motivasyon gibi iç motivasyon eksenli çalışmalar da ilave edildiğinde, gerek bireylerin gerekse kurumların motivasyon problemleri ve demotivasyon kaynaklı sorunları stratejik yönetim ruhuna uygun olarak çözüm yoluna girmiş olacaktır (Özdemir, 2008: 121).

Hiç şüphe yoktur ki, yüksek işgücü motivasyonu, beraberinde yüksek verimliliği getirecektir. Bu araştırmada yapılan etkinlikler sonucunda katılımcıların üstleri tarafından verilen performans ve verimlilik notları yükseliş gösterdi ve sonraki görüşlerimizde işle ilgili bakış açılarının değiştiğini beyan ettiler.

**Tablo 2.** Katılımcıların Eski ve Yeni Performans Notları

Katılımcı No	Önceki Performans notu	Etkinlikten sonra performans notu	Değişim
1	55	60	5
2	78	90	12
3	63	85	23
4	72	81	9
5	68	83	15
6	91	95	4
7	65	84	19
8	60	89	29
9	77	91	14
10	68	75	7

Tablo 2’de gözüktüğü gibi katılımcıların performans ortalamaları yöneticilerin değerlendirmesi sonucu yükseliş göstermektedir. Buda drama yoluyla yüksetilmeye çalışılan motivasyon verimliliği olumlu etkilediğini gösterir.

## 8. Sonuç

İşletmelerde diğer faktörlere oranla işgücü verimliliğe daha çok etki edebilme potansiyeline sahiptir. İşyerinde işi yapan, yani, üretim faktörlerini harekete geçiren, bunun sonucunda ise, bir ürün veya hizmet meydana getiren insandır. Dolayısıyla işgücünün verimliliği işletme verimliliğine doğrudan ve önemli ölçüde etki edebilmektedir. İşgücü verimliliğinin nasıl artırılacağı sorusunun cevabı kısaca, yüksek motivasyon olarak verilebilir. Çalışanların motive olabilmeleri için, onların kendi istek ve arzuları ile davranış göstermeleri ve sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerine tam olarak yansıtılmaları gerekir. Verimlilik türleri arasında belirtilmiş olan işgücü verimliliği ölçü alındığında motivasyon sonrasındaki işgücü verimliliği oranı ile motivasyon öncesindeki işgücü verimlilik oranı elbette ki farklı olacaktır. Motivasyon düzeyleri yüksek olan işgörenler, sayısal olarak kendilerinden fazla olan, fakat motive olmamış işgörenlerden daha fazla iş ortaya koyacaklardır. İşgörenlerini motive etmeyi başaran işletmelerin işgören sayısında bir artış olmaksızın, üretim ve hizmetlerinde kullanılmak üzere daha fazla enerji, yetenek ve emeğe sahip oldukları belirtilebilir. İşletmeye yükledikleri maliyet açısından birbirlerine eşit olan iki işgörenden, motivasyon düzeyi daha yüksek olan işgören, kapasitesinin daha fazlasını kullanarak daha fazla efor sarf etmekte ve diğer işgörene kıyasla örgüte daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu da doğrudan işgücü verimliliğinin artması demektir.

## Kaynakça

- Adıgüzel, Ö. (2010). *Eğitimde yaratıcı drama*. Ankara: Natürel Yayınları.
- Aldağ, E. (2010). The effects of creative drama on enhancement of motivation in language learning. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum. *Corporate Productivity*, 121-133.
- Courtney, R. (1989). Culture and the creative drama teacher. *Youth Theatre Journal*, 3(4), 18-23.
- Çapacıoğlu, G.K. ve Demirtaş, V.Y. (2017). Yaratıcı dramının ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin öfke denetimi becerilerine etkisi, *İlköğretim Online*, 16(3), 960-977.
- Erdoğan, T., Erdoğan Ö. ve Uzuner, F. G. (2018). Yaratıcı drama yönteminin ilkökul 4. sınıf öğrencilerinin okuma motivasyonu ve tutumlarına etkisi. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 6(2), 297-313.
- Filiz, A. (2004). Motivasyon ile verimliliğin yükseltilmesi, *Sektörel Tanıtım Dergisi*.

- Fulford, J., Hutchings, M., Ross, A. & Schmitz, H. (2001). *İlköğretimde drama*. (Çev. Leyla Küçükahmet, Hande Borçbakan, S. Sadi Karamaoglu). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güneysu, G. (1999). Çok yönlü (MI) zeka ve eğitimde drama. *Türkiye 1. drama liderler buluşması*. Ankara: Oluşum Tiyatrosu ve Drama Atölyesi, 45-52.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/oybd/issue/16339/171082>
- Onaran, O., (1971). *Örgütlerde Karar Verme*, SBF, Ankara, s: 16-17.
- Özcan, E., Ormanlı, Ü., Kaçar, S., ve Balım, A . (2017). Fen İlköğretim Öğrencilerinin Problem Çözme ve Sorgulayıcı Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişki. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 10(4), 432-440
- Özdamar, S. (1998). İnsangücü potansiyelimizin en verimli bir biçimde değerlendirilmesi öncelikli hedeflerimizdendir. *İşveren*, 36 (8): 19-20.
- Özdemir, S. (2008). *Suggestion for the Solution of Motivational Problems in Business Life: "Understanding the Differences between Wants and Needs"*, International Conference on Management and Economics, Vol: 2, Tirana.
- Özdemir, S. (1995). Eğitimde verimlilik ve toplam kalite yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 377-388.
- Öztürk, M. (2009). Kurumsal verimlilik ve görev ahlakı, *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 121-133.
- Preffer, J. (1995). *Rekabette üstünlüğün sırrı: İnsan*, (Çeviren: Sinem Gül), İstanbul: Sabah Kitapçılık San. ve Tic. A.Ş., 4-7.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tokol, T. (1992). *İşletme I*. Bursa: Rota Ofset.
- San, İ. (2002). Yaratıcı dramının-eğitsel boyutları. *Yaratıcı Drama 1985-1998 Yazılar* (2. Baskı), (Edt.: Ömer ADIGUZEL). Ankara: Naturel Yayınları.
- Sedat Yumusak, (2002). İnsan Kaynaklarının Verimliliğinin Artırılmasında Uyumlaştırma teknikleri ve Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Balıkesir, s.25.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*. Ankara:Gazi Kitabevi, 291-292.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:11.
- Üstündağ, T. (2010). *Yaratıcı drama öğretmenimin günlüğü*. (9. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.