



**OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
OYUNLAŞTIRILMIŞ BİR MOBİL UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serdar Bilgehan ŞENOL

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN**

BİLGİSAYAR ANABİLİM DALI

Şubat 2023

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
OYUNLAŞTIRILMIŞ BİR MOBİL UYGULAMA

Serdar Bilgehan ŞENOL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

BİLGİSAYAR ANABİLİM DALI

Şubat 2023

TEZ ONAY SAYFASI

Serdar Bilgehan ŞENOL tarafından hazırlanan “Otel Çalışanlarına Yönelik Oyunlaştırılmış Bir Mobil Uygulama” adlı tez çalışması lisansüstü eğitim ve öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca 10 / 02 / 2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından **oy birliği** ile Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **Bilgisayar Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDİNÇ
Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN
Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Üye : Prof. Dr. Öğr. Üyesi Ali Hakan IŞIK
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
Mühendislik – Mimarlık Fakültesi

Afyon Kocatepe Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
..... /..... /..... tarih ve
..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....
Prof. Dr. İbrahim EROL
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversite veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

10 / 02 / 2023

Serdar Bilgehan ŞENOL

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK OYUNLAŞTIRILMIŞ BİR MOBİL UYGULAMA

Serdar Bilgehan ŞENOL

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Bilgisayar Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

Bu araştırmada, son zamanlarda çalışma hayatında sıklıkla yer bulan oyunlaştırma uygulamaları sayesinde otelcilik sektöründe çalışanların şirket için eğitimlerinde kullanılmak amacıyla tasarlanan oyunlaştırılmış uygulamanın çalışanların öğrenmelerine ve motivasyonlarına olan etkisi araştırılmıştır. Araştırma grubu olarak Afyonkarahisar’da bulunan bir otelin çalışanları belirlenmiştir. Bu çalışma grubuna oyunlaştırılmış bir mobil uygulama tasarlanarak şirket içi eğitimlerde öğrenmelerine olan etkisini artırmak ve işletmeye olan bakış açısının değiştirerek çalışan üzerindeki verimliliği ve işletmeye olan bağımlılığını artırma amaçlanmıştır. Bu çalışmada tasarım tabanlı araştırma modeli kullanılarak yapılacak uygulamanın tasarlanması, uygulamanın gerçekleştirilmesi ve analiz sürecinin gözlemlenmesi amaçlanmıştır. Uygulama, kullanımı esnasında kullanıcı çalışanlar ile konuşularak uygulama üzerindeki güncellemeler gerçekleştirilmiştir. Uygulama 2022 yılında konaklama sektöründe çalışan insan kaynaklarına ve araştırmacı tarafından oluşturulan çalışma grubuna sunulmuştur. Uygulama 4 hafta sürmüş olup verilerin toplanmasında yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Uygulama sonucunda uygulamanın çalışanlarda iş yerlerine ve çalışmalarına olan motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiş, İş yerine adaptasyon ve işi benimseme gibi konularda çalışanlara kolaylık sağlamıştır. Ayrıca uygulamanın geliştirilmesi ve daha etkin kullanılması konusunda önerilerde bulunulmuştur.

2023, xii + 100 sayfa

Anahtar Kelimeler: Oyunlaştırma, Mobil uygulama, Oyunlaştırma motivasyonu, Yetişkin eğitimi.



ABSTRACT

M. Sc. Thesis

A GAMIFIED MOBILE APPLICATION FOR HOTEL STAFF

Serdar Bilgehan ŞENOL

Afyon Kocatepe University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Computer

Supervisor: Asst. Prof. Mehmet KAHRAMAN

In this study, the effect of the gamified application, which is designed to be used in the training of the employees in the hotel sector, on the learning and motivation of the employees, was investigated. Employees of a hotel in Afyonkarahisar were determined as the research group. By designing a gamified mobile application for this working group, it was aimed to increase the impact on their learning in in-company trainings and to increase the productivity and dependency on the business by changing the perspective on the business. In this study, it is aimed to design the application to be made using the design-based research model, to implement the application and to observe the analysis process. During the use of the application, updates were made on the application by talking to the user employees. The application was presented to the human resources working in the accommodation sector and the working group formed by the researcher in 2022. The application lasted for 4 weeks and a structured interview form was used to collect the data. As a result of the application, it was observed that the application had a positive effect on the motivation of the employees towards their workplace and work. In addition, suggestions were made on the development of the application and its more effective use.

2023, xii + 100 pages

Keywords: Gamification, Mobile application, Gamification motivation, Adult education.



TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın konusu, deneysel çalışmaların yönlendirilmesi, sonuçların değerlendirilmesi ve yazımı aşamasında yapmış olduğu büyük katkılarından dolayı tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN ‘a, çalışmaya sağladıkları katkıları ile önerilerden dolayı Sayın Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDİNÇ ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gür Emre GÜRAKSIN’a, değerli jüri üyelerim Prof. Dr. Ali Hakan IŞIK ile Dr. Öğr. Üyesi Emre BAYSAN’a , her konuda öneri ve eleştirileriyle yardımlarını gördüğüm hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Araştırma sürecimde her zaman yanımda olan değerli yol arkadaşım Esmâ Pınar ŞENOL’a çocuklarım Ilgım Asya, Ramazan Aras, Alya Mira’ya ve maddi ve manevi desteklerinden dolayı ŞENOL ailesi ve PINAR ailesi bireyleri ile bu yolda daima yanımda olan Dr. Adem USLU’ya teşekkür ederim.

Serdar Bilgehan ŞENOL
Afyonkarahisar 2023

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
TABLolar DİZİNİ	xi
RESİMLER DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ	1
1.1 Çalışmanın Amacı.....	1
1.2 Çalışmanın Önemi.....	1
1.3 Araştırmanın Problemi ve Alt Problemleri	2
1.4 Sınırlılıkları	2
2. LİTERATÜR BİLGİLERİ	3
2.1 Oyun Tanımı	4
2.2 Eğitsel Oyun Tanımı	8
2.3 Dijital Oyun Tanımı	12
2.4 Oyunlaştırma	15
2.4.1 Oyunlaştırma Elementleri	18
2.4.2 Dinamikler	19
2.4.3 Dinamikler	20
2.4.4 Mekanikler	21
2.4.5 Bileşenler	22
2.5 Oyunlaştırılmış Eğitim.....	24
2.5.1 Oyunlaştırılmış Eğitimin Sağladığı Faydalar.....	26
2.5.2 Oyunlaştırılmış Eğitimin Eğlence Aracı Olması	27
2.5.3 Oyunlaştırılmış Eğitimin Motivasyon Aracı Olması	27
2.5.4 Oyunlaştırılmış Eğitimde Katılımın Arttırılması	28
2.6 Oyunlaştırılmış Eğitimin Avantajları.....	28
2.7 Oyunlaştırılmış Eğitimin Dezavantajları	30
3. MATERYAL ve METOT	32
3.1 Araştırma Modeli	32

3.2 Çalışma Grubu	33
3.3 Uygulamanın Süreçleri	34
3.3.1 Taleplerin Belirlenmesi.....	35
3.3.2 Planlama ve Analiz	35
3.3.3 Tasarım	37
3.3.4 Kodlama.....	38
3.3.5 Test Etme	39
3.3.6 Bakım.....	39
3.4 Uygulamanın Tasarlanması Süreci	40
3.5 Uygulamanın Kullanıma Hazırlanma Süreci	46
3.6 Veri Toplama Araçları	48
3.7 Uygulamanın Uygulama Ortamı ve Materyalleri	48
3.8 Uygulama Süreci.....	48
3.8.1 Uygulamaya Hazırlık Haftası.....	50
3.8.2 Uygulamada Birinci Hafta	61
3.8.3 Uygulamada İkinci Hafta	62
3.8.4 Uygulamada Üçüncü Hafta.....	63
3.8.5 Uygulamada Dördüncü Hafta	65
3.9 Uygulama Veri Analizi	67
4. BULGULAR	68
4.1 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamayı Kullanan Çalışma Arkadaşlarınızda Değişiklikler Nelerdir?.....	68
4.2 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulama Kullanımı Sayesinde Diğer Departmanlara Olan Bakış Açınızda Değişiklik Oldu Mu?.....	71
4.3 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamayı Kullanırken Sorun Yaşayıp, Zorlukla Karşılaştınız Mı?.....	73
4.4 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamanın ile İş Yeri Eğitimlerinde Verilen Eğitimlerin Öğrenmeye Olan Etkisi Nedir?.....	74
4.5 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamayı Kullanmaya Devam Etmek İsterseniz Ek Olarak Hangi Özelliklerin Eklenmesini İstersiniz?	77

4.6 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulama Hakkında Görüş ve Önerileriniz Nelerdir?	78
4.7 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamada Yapılan Güncellemeler	80
4.7.1 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamada Yaşanan Teknik Problemler.....	81
4.7.2 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamanın Web Sitesi Gibi Çalıştırılması	81
5. TARTIŞMA ve SONUÇ	82
6. KAYNAKLAR	86
ÖZGEÇMİŞ	95
EKLER	96

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

TDK	Türk Dil Kurumu
SDLC	Software Development Life – Cycle (Yazılım Geliştirme Yaşam Döngüsü)
EBA	Eğitim Bilişim Ağı
Diğ	Diğerleri



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 3.1 Tasarım tabanlı araştırma uygulama basamakları (Kuzu vd. 2011).	32
Şekil 3.2 Yazılım geliştirme yaşam döngüsü (SDLC) uygulama süreci.....	34
Şekil 3.3 Uygulama yol haritası.	36
Şekil 3.4 Uygulama tasarım örneği.....	37



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1 Yeni nesil tercihleri ve geleneksel eğitimin sunduklarına dair tablo (Cameron 2005).....	10
Tablo 2.2 Oyun ve oyunlaştırma arasındaki farklar (Yılmaz 2017).....	18
Tablo 2.3 Oyunlaştırma modeli ve yöntemleri (Werbach ve Hunter 2012).....	19
Tablo 3.1 Çalışma grubu cinsiyet ve birimlere göre dağılımı.	33



RESİMLER DİZİNİ

	Sayfa
Resim 3.1 Tasarım resmi.	38
Resim 3.2 Anasayfa kodları.	40
Resim 3.3 Anasayfa değişkenleri.	41
Resim 3.4 Mobil anasayfa ekranı.	41
Resim 3.5 Admin ekranı.	42
Resim 3.6 Rozet tanımlama paneli.	43
Resim 3.7 Admin liderlik panosu.	44
Resim 3.8 Öğrenci ekranı.	44
Resim 3.9 Öğrenci rozet paneli.	45
Resim 3.10 Öğrenci paneli liderlik panosu.	46
Resim 3.11 Çalışma grubuna uygulamanın kullanımı bilgilendirme toplantısı.	47
Resim 3.12 Çalışanların uygulama adapte sürecinde kullanımı.	47
Resim 3.13 Eğitimci tanımlama.	51
Resim 3.14 Eğitimci bilgileri ekranı.	52
Resim 3.15 Admin eğitimci listesi.	53
Resim 3.16 Çalışma grubu kullanıcıları tanımlama.	54
Resim 3.17 Admin paneli öğrenci listesi.	55
Resim 3.18 Eğitim temel bilgileri tanımlanması.	56
Resim 3.19 Eğitim temel bilgileri tanımlanması.	57
Resim 3.20 Eğitimin temel kavramları.	58
Resim 3.21 Sınav tanımlama alanı.	59
Resim 3.22 Rozet tanımlama.	60
Resim 3.23 Ödül puanlama tanımlama.	61
Resim 3.24 Birinci hafta liderlik tablosu.	62
Resim 3.25 İkinci hafta liderlik tablosu.	63
Resim 3.26 Üçüncü hafta liderlik tablosu.	64
Resim 3.27 Dördüncü hafta liderlik tablosu.	65
Resim 3.28 Aylık liderlik tablosu.	66

1. GİRİŞ

1.1 Çalışmanın Amacı

İşletmelerin karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi işletmeler için bilgi girişinin azlığı ve çalışanların, işletme için değerli olan ama daha az motivasyon sağlayan görevleri üstlenmeleri konusunda motive edilmeleridir (Tatiana 2014). Motivasyon gerek iş gerekse normal hayata doğrudan etki etmektedir (Pekel 2001). Bu aşamalarda önem kazanan oyunlaştırma, kişilerin dışsal motivasyonlarını içselleştirmek amacıyla yapılan eğitim planlamasıdır (Gökkaya 2014). İyi tasarlanmış oyunlar sayesinde oyuncu doğal olarak iyi motive edilerek açık hedeflere yönelip, ödül ve tatmin duygusu aşılayarak görevlerine devam etmeleri ve olumsuzluklarla baş edecek teşviklerde bulunur (Barata vd, 2013). Eğitimi amaçlanan konunun öğrenilmesine yönelik günümüzde etkileşimli birçok dijital tabanlı uygulamalar mevcuttur. Eğitimde oyunlaştırma üzerine yapılan çalışmaların her geçen gün arttığı da görülmektedir (Bozkurtlar ve Samur 2017).

Mobil uygulama ile oyunlaştırma unsurlarının çalışma ortamlarında çalışanlara iş ile birlikte adapte edilerek kullanılması planlanmıştır. Bu çalışma, oyunlaştırma sayesinde oyunlaştırma içermeyen ortamdaki çalışma olanaklarını dijital veya normal ortamlarda verilen eğitimlerle daha eğlenceli hale getirerek daha verimli bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlamıştır. Oyunlaştırma unsurları olarak dinamiklerle hikayeleştirme, mekaniklerden ödül ve bileşenler kısmından da liderlik tablosu seçilmiştir. Bu çalışmada çalışanların iş ortamlarında belli zaman aralıklarında aldıkları bilgi ve eğitimin kullanılan oyunlaştırılmış uygulama sayesinde grup veya kişiler arasındaki motivasyonlarına, başarı ve öğrenmeye etkisini görmek hedeflenmiştir.

Çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda uygulamanın amaca uygun şekilde tasarlanması ve oyunlaştırma unsurlarının uygulamaya adapte edilmesi konularını kapsamaktadır. İkinci kısımda da ilk kısımda gerçekleştirilen uygulamanın çalışan üzerindeki etkileri incelenmiştir.

1.2 Çalışmanın Önemi

Teknolojinin her geçen gün gelişmesiyle yüz yüze yapılan eğitimlerin mobil uygulamalar üzerinden daha fazla verilmeye başlandığı görülmektedir. İşletmelerde özellikle tüm çalışanları belli bir alana toplayarak verilen eğitimler sıkıcı ve verimsiz olmaktadır. Çalışanlar üzerinde

eğitimleri daha etkili kılmak, diğer çalışanlarla etkileşimi artırmak ve çalışanların motivasyonlarını üst seviyelere çıkararak, eğitimleri eğlenceli hale getirerek, keyif alarak çalışmalarını sağlamak önemlidir. Eğitimler esnasında çalışma ortamının çalışan için keyifli olmasını sağlamada oyunlaştırma kavramı devreye girmektedir.

Çalışma ortamında kullanılan oyunlaştırma doğrudan verimliliğe etki edecektir. Verimliliği arttıracak oyunlaştırılmış uygulamalarla oyun unsurlarını oyun dışı süreçlere eklenerek, çalışanların fiziksel durumlarını iyileştirme, daha çok çalışmak, diğer çalışanlarla daha fazla etkileşim sağlamak veya yeni bir şeyler öğrenmek gibi davranışları benimsemeye teşvik edecektir.

Çalışma ortamlarına adapte edilen oyunlaştırılmış mobil uygulamalar, çalışanlar üzerindeki etkiyi önemli derecede arttırmaktadır.

1.3 Araştırmanın Problemi ve Alt Problemleri

Bu araştırmada problem durumu olarak “Otel çalışanlarına yönelik oyunlaştırılmış uygulamanın geliştirme süreci nasıl olmalıdır?” sorusuyla birlikte aşağıdaki alt problem soruları çalışanlar ve işletme yöneticilerin görüşleriyle değerlendirilmiştir:

1. Oyunlaştırılmış uygulama kullanırken otel çalışanlarında araştırmacının gözlemlediği davranışlar nelerdir?
2. Oyunlaştırılmış uygulama kullanılırken çalışanların karşılaştığı sorunlar ve eksiklikler nelerdir?
3. Oyunlaştırılmış uygulama ile ilgili otel çalışanlarının görüşleri nelerdir?

1.4 Sınırlılıkları

Bu çalışma grubu Afyonkarahisar’da otelcilik faaliyeti gösteren bir otel ile sınırlıdır. Çalışanların çalışma ortamları, mevkileri ve birimleri gözetilmeksizin işletmenin dijital ortama istekleri göz önüne alınarak tüm çalışanlar hedef alınmıştır.

2. LİTERATÜR BİLGİLERİ

İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan oyun, tarihte çok eskilere dayanmaktadır. Çocukların üzerinde etkisi büyük olan, onların yeteneklerini ortaya çıkarma fırsatı veren, eğlenceli olduğu kadar öğretici bütün aktivitelere oyun denmektedir (Özdemir ve Ramazan 2014). Ayrıca kişiler kendilerini meşgul etmek için boş zamanlarında yaptıkları etkinlik olarak da tanımlanabilir. Her geçen gün teknolojinin ilerlemesi ile dünyanın her bir yerinde dijital ortamda oyunlar oynamakta ve onlara para harcamaktadır (Ong 2013).

Temelini oyun kavramının incelemelerinin oluşturduğu oyunlaştırma kavramı (Hunicke vd. 2004), Dijital ortamdaki öğretime dahil edilecek oyunların tasarımı zaman gerektiren, maliyetli ve zorlu bir süreçtir (Tüzün vd. 2013). Bu tür bir tasarımda yapay zekâ, yazılım, donanım ve grafik gibi fonksiyonların hepsinin senkron şeklinde çalışması gerekmektedir (Ar 2016). Bu sebeple bazı araştırmacılar, eğitim içeriklerinde dijital oyunların yerine, oyun ortamı olmayan eğitim ortamlarına oyun unsurları sokarak kişilerin deneyimini ve katılımını arttırmayı hedeflemişlerdir (Dominguez vd. 2013). Oyun dışı unsurların oyunlara dahil edilmesiyle şekillenmesine yardımcı olarak tanımlanır. Birçok farklı alanlarda kullanılan oyunlaştırma tekniklerinin en temel hedefi, kişilerin problemlere oyun ve oyunlaştırma unsurları sayesinde aktif katılımlarının arttırmak, buna bağlı motivasyon ve bağlılıklarının arttırılarak kişisel ve toplum bilincinin artmasını sağlamaktır (Huotari ve Hamari 2012). İletişim ve yönetim fonksiyonu olarak çalışan oyunlaştırmanın temelinde motivasyon ve davranış değişikliği amaçlanmaktadır (Akın ve Çolak 2012). Kişilerin hedeflenen beklenti ve isteklerini önemseyerek geri bildirim dayalı, içselleştiren iki yönlü iletişimin temelini içermektedir (Aristigueta ve Denhardt 2014). Oyunlaştırma sayesinde çalışanlarda yaratıcı ve yeni fikirlerin oluşmasına, iş ortamındaki davranış ve problem çözümüne yönelik pratik çözümler bularak rekabet üstünlüğü elde ederek motivasyonunun sağlanmasını gibi amaçlara ulaşabilmek için işletme içerisinde kullanılan bir yöntemdir.

Günümüzde artık oyun denince aklımıza sadece çocuklar gelmemektedir. Bilgi ve teknoloji çağı olması, oyun olgusunu farklı boyuta taşımış ve oyun oynama imkanını kişilere her an için sağlamıştır. Oyunların dijital ortama aktarılmasıyla her yaşta kişiye hitap edebilmektedir. Bu alanda yapılan bazı araştırmalara göre yetişkinlerin daha fazla oyunla vakit geçirdiği ortaya çıkmaktadır (Tam 2020).

Günümüzde teknolojinin bilgi ile kullanılmasıyla, kişilerde tecrübelerinin artırılması ve gerçek zamanlı tecrübe kazanılması süreçlerindeki etkileşimler oyunlaştırma unsurlarıyla gerçekleşebilir (Werbach 2016). Kişiler oyunlaştırma sayesinde pasif olarak değil, daha aktif katılımları sağlayacaktır. Böylece kişilerin toplumsallaşmasını daha hızlı sağlanarak iletişim ihtiyaçları giderecek olan oyunlaştırma zamanla kişilerde daha çok tercih sebebi nedeni olmuştur (Gürcan vd. 2008).

2.1 Oyun Tanımı

Oyun ile ilgili tanımlamalar oldukça fazladır. Oyun kavramı, insanlığın var oluşundan bu yana varlığı bilinen aktivitelerdendir (Koçyiğit vd. 2007).

Oyun ile ilgili kaynakların başında olan 10.Alfonso'nun Oyunlar Kitabı adlı kitap da şu şekilde bir ifade yer almaktadır: “Tanrı'nın buyruğu, insan doğası gereği her türlü mutluluğa sahip olmayı istediği için yeri geldiğinde acıyı ve sıkıntıyı da çekmelidir. Bu yüzden insanlar mutlak mutluluğa sahip olabileceği şeyleri aramak için birçok yol aradılar. Bu arayışın sonucunda insanlar, kendilerine keyif verecek oyunlar keşfettiler.” (Golloday 2005).

Oyun kavramı kişilerin çocukluk anlarındaki sosyalleşmeye adım attığı araç olarak görülmekte, bu sayede dış dünyayı daha iyi anlamalarını sağlamaktadır. Sonraki dönemlerde ise kişiler içinde bulunduğu durumdan uzaklaşma için kullandığı karşımıza çıkmaktadır. Kısaca oyun kavramı, kişilerin hayatlarında farklı dönemlerde farklı anlarda farklı şekilde hizmet ettiği görülmektedir (Yörükoğlu 2014).

Wittgenstein (1976), oyunun tek bir tanıma sahip olmasının mümkün olmadığını ileri sürmüştür. Yapılan çalışmalara bakıldığında oyun tanımının değişik şekillerde olduğu görülmektedir. Oyunu; yaşamın bir alıştırması olarak tanımlandığı gibi kişilerin günlük yaşantısında harcadığı enerjisini geri almak için ya da kişinin enerji fazlalığını atmak için kullandığı bir araç olarak tanımlayan görüşler bulunmaktadır (Yörükoğlu 2014).

Türk Dil Kurumu Okul Sözlüğü kitabına göre oyun kelimesinin birden fazla anlamının olduğu bilinmektedir. Bunların arasında: “... vakit geçirmeye yarayan belli kuralları olan eğlence” (Parlatır vd. 1994).

Oyunda dijital uygulamalar yeni olmasa da insanoğlunun tarihteki gelişimine bakıldığında oyunun kültür içinde çok eskiye dayanan varlığı bulunmaktadır. İnsanı “Homo Ludens – (oyuncu veya oynayan insan)” ifadesi ile açıklayan Huizinga (2006), oyunun din, şiir, sanat, savaş gibi insanın hayatında olan her alanda hissedilir bir etkisi olduğunu ortaya atmaktadır. Huizinga (2006), kültürden de daha eski olduğunu kabul etmektedir. Huizinga göre kişi, kültürden önce oyunla tanıştı ve kültürün içinde derinden yerleşti. Bu sebepten tarihte örneği olmayan ölçekte ancak sezgisel olarak tahmin edilebilecek düzeyde oyunların insanların sosyal ve boş zamanlarına sürekli bir etkisi bulunmaktadır (Seaborn ve Fels 2015).

İnsanlık tarihi kadar eski olduğu söylenen oyun kavramının, ilk insanların çocuklarına avcılık eğitimi için kullandıklarını, büyüklerin vakit geçirmek için yaptıkları vb birçok şey oyun kapsamına alınabilir. Kişilerin sosyal yaşam stilini yansıta bileceğini belirtilmekte.

Türk kültüründe oyun kavramını inceleyen Metin And 1994’te Mehmet Ali Kılınç ile yaptığı söyleşiye göre Türkçede oyun kelimesinin kökünün bulunmadığını ifade etmiştir. Orta Asya’da oyun isminin şamanın adları arasında olduğu vurgulamaktadır. Bu bağlamda da kaynağa göre oyun sözcüğü Türkçe’nin en eski kelimelerinden olduğunu göstermektedir (And 2016).

Oyunun tarihsel görüşleri incelendiğinde, oyunun önemini vurgulayan ve eğitimle bir kullanıldığında önemli görüşler olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili Platon, çocuklarda oyunun önemli olduğunu vurgulamış, yetişkinlerin çocuklar üzerinde yönlendirmelerinin aşırıya kaçmaları durumun da çocuğun eğitimine hatta çocuğa zararı olacağı için bu sebeple çocuğun kendi yeteneğini ortaya koyarak oyunlarla hayatı keşfetmesi gerektiğini belirtmiştir (Koçyiğit vd. 2007).

Gazali’ye göre, çocuğun eğitimin aşamasında oyunun önemli olduğunu belirtmiş. Oyunun çocuklarda belleklerini yenilediğini, öğrenme gücünü arttırdığını söylemiştir. Çocukların daha güçlü kalmasının en iyi yolu olduğunu belirtmiştir (Akandere 2003).

Comenius, çocuğun gelişiminde en önemli öğrenme aracının oyun olduğunu vurgulamıştır. Oyunun kişilerdeki özgür olma, kontrol edebilme, rekabet arzusunun tetiklediğini belirtmiştir. Çocuklar da gelişim ve ahlak değerlerinin artmasında rol oynadığını belirtmiştir (Sevinç 2005).

Rousseau göre, kişilerin yaşadıklarından etkilenecek insanları kötüleştirdiğini savunmuştur. Buna sebep olarak da insanların özgürlük hissini göstermiştir. Çocuğun yeteneklerine göre yön

verilerek eğitiminin yapılması gerektiğini vurgulayarak, oyunun çocuklarda yeteneklerinin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde büyük rol oynadığını belirtmiştir (Sevinç 2005).

Oyunlar zamana ayak uydurarak değişim ve gelişim göstermiş, bilgi çağı diye adlandırılan günümüzde oyunlarda bilgi çağına ayak uydurarak bilgisayar ortamına girmiştir. Bilgisayar oyunları, sadece çocuklara özgü olmayıp, her yaştan kişilere hitap etmektedir (Glass 2007). İnternet ağının geniş alanlara yayılması, bilgisayar ve akıllı cihazların artması sayesinde bireyler oyunlara her zaman rahatlıkla erişe bilir olmuştur. Erişim rahatlığından kaynaklı olarak kişilerin oyun oynama sıklığının artması ile daha fazla zaman harcamaktadır (Gee 2005). Oyunların genel olarak amacı eğlene olsa da öğretici yönlerinin de olduğunu göz ardı edilemez (Yıldırım 2016).

Farklı yaş, cinsiyet ve kültürlerdeki bireylere çok çeşitli dijital oyunlar geliştirilmektedir. Dijital oyunlar değişik kaynaklarda farklı tür başlıklarda tanımlanmaktadır (Crawford 1982). Oyunda türler belirlenirken sınıflandırılan oyunların oynanış şekilleri esas alınır fakat sınıflandırmada belirgin bir özellik veya tutarlılık bulunmamaktadır. Bunun sebebi de oyunların belirlenecek kriterlerinin; ayrımı yapacak kişiye, oyuncuya ve oyuna göre değişiklik göstermesidir (Wikipedia 2018). Wikipedia’ya da ki başlıklar incelendiğinde oyun türleri aşağıdaki gibidir;

Aksiyon Oyunları; Hız ve hareket içeren savaş ve şiddet içeriği de bulunabilen oyunlardır. Genellikle oyuncuların reflekslerinin, el – kol hareketlerinin koordinasyonları ve tepki sürelerinin en kısa olanların kazandığı oyun türleridir. Oyunun zorluk derecesi belli bir hızda yükselirken oyuncuların seviyeleri de aşama aşama ilerlemektedir.

Macera Oyunları; Bilinmezlikler bulunan araştırma ve keşif özellikli, belli bir hikâye ye dayalı ilerlenebilen oyunlardır. Bu oyun türleri genellikle belli bir hikâyeye bağlı ve geniş haritalıdır. Oyun içerisinde araştırarak, keşfederek ve belli bir bulmacayı çözerek sonuca ulaşılan oyun türleridir.

Dövüş Oyunları; Bu oyunlarda oyuncular belli bir karaktere girerek dövüştüğü veya çarpıştığı oyunlardır. Aksiyon oyun türleriyle çoğunlukla bileşik olarak kullanılmaktadır. Bu tür oyunlar genellikle fare, klavye veya joysticklerin tuş

kombinasyonlarına belli dizide basılarak tetiklenen özel hareketlere dönüşmesiyle karakterlerin hareket etmesine bağlı oynanır.

Bilmece Oyunları; Genellikle genel kültüre dayalı sorularla düşündürerek cevap aranan oyun türleridir. Bir şeyi dolaylı olarak anarak veya bir niteliği üzeri kapalı söyleyerek o şeyin ne olduğunu çözemeye çalışarak oynanan oyun türüdür.

Platform Oyunları; Macera ve aksiyon oyunlarına benzerliği olan bu türde, oyun içinde belli bir karaktere giren oyuncu çeşitli engeller aşarak bölümleri geçmeye çalışmaktadır.

Bulmaca / Zekâ Oyunları; mantıksal ve kavramsal problemleri çözerek oynanan bu oyun türünde, amaçlanan farklı tür değişkenlerin belli bir düzen içinde yerleştirilmesiyle ile mantıksal bir bütün oluşturmasıdır.

Rol Yapma Oyunları; Oyuncular kurallar çerçevesinde karakterlerini belirleyerek oyunda oyuncunun karakterini temsil ederek oynar. Bu tür oyunda oyuncular kurgulanan sahnede farklı karakterlerin rollerini üstlenerek oynanan oyun türleridir.

Strateji Oyunları; Oyunda oyuncuların belirledikleri strateji ve rakibinin yaptığı hamleler doğrultusunda yeni stratejiler geliştirilerek oynanan oyunlardır. Bu tür oyunlarda oyuncuların kendilerine özgü taktikleri büyük önemli taşıdığı gibi kararlı olmayı gerektiren oyun türleridir.

Mantıksal Oyunlar; Oyun içinde bazı mantıklar içeren ve önce oyuncunun bu mantığı algılayıp çözmesini sağladığı oyunlardır. Mantıksal oyunlarda uzun süre konsantre olmayı ve etkin düşünmeyi geliştirir. Genellikle mantık ve zekâ oyunları karıştırılmaktadır. Bunun sebebi zekâ oyunlarında herhangi bir bilgiyi algılayarak, yorumlamayarak sonucun çıkarılması gibi süreçlerin tümüyle ulaşılır. Mantıksal oyunlarda ise zekayı doğru sonuca ulaşmak için birtakım kurallara bağlı kullanma şeklidir.

Simülasyon Oyunları; Gerçek hayatla bağdaştırılan ve örnekleri olan bu oyun mantığı ile gerçeğe yakın oyun türleridir. Gerçek uygulamaya geçmeden alıştırma ve hazırlık olarak kullanılan oyun türlerine denir.

Spor Oyunları; Genellikle bir spor türüne odaklı olarak hazırlanan oyunlardır. Spor türlerine göre kendi içerisinde de alt kategorileri bulunmaktadır. Geleneksel bireysel ve takım olarak oynanan oyunların taklit edilerek bire bir oynamayı esas alınarak geliştirilen oyun türleridir.

Eğitsel Oyunlar; Eğitimi amaç edinilerek hazırlanan oyun türleridir. Bu oyun türünde oyunun özelliğini öğretilmek istenilen konu yardımcı kaynak olarak kullanılarak tasarlanan oyunlardır.

Çevrimiçi Oyunlar; Oyuncuların mekân ve belirli bir yere bağlı kalmadan telefon, bilgisayar, tablet ve elektronik cihazlarla internete bağlanılarak oynadığı oyun türleridir. Bireysel veya takım halinde gerçek zamanlı olarak oynanan oyun türleridir.

2.2 Eğitsel Oyun Tanımı

Oyunlaştırma ile çalışılan alanlarda arttır mı sağlamak ve ticari alanda devamlılığı sağlamak için kullanılsa da eğitim ortamında oyunlaştırmada fayda sağlanması fikri daha sonradan gündem oluşturmaya başlanmıştır (Seaborn ve Fels 2015). Oyunlaştırma ilk zamanlar pazarlama alanında ortaya çıktıktan sonra sağlık alanından, yönetim alanına, eğlence ve eğitim gibi farklı alanlara yayılmıştır (Dominguez vd. 2013). Teknolojik olanakların eğitim alanında sağladığı başarılı uygulamalar ile birlikte oyun öğelerinin eğitim içinde kullanılması ortaya konulmuştur (Deterding vd. 2011). Öğrenenlerin davranış değişikliği, motivasyon sağlanması ve katılım artırımını sağlamak için oyun öğelerini öğrenme ortamında kullanılması eğitimde oyunlaştırmayı karşımıza çıkarmaktadır (Ede 2016).

Kişiler öğrendikleri bilgilerden sadece önemli olanlar akıllarında kaldığı için bilgilerin hepsini hatırlayamazlar. Bu önemli bilgilerin unutulmaması ve kalıcı öğrenmeler sağlayarak bilgileri pekiştirmek için kullanılmalıdır. Kişilerin bilgilerini yaparak ve yaşayarak öğrenilmesi pekiştirmek için en önemli etkidir. Eğitim içerisinde kalıcı öğrenmeyi sağlamak amacıyla öğrenenin yaparak ve yaşayarak öğrenmesi ön plandadır. Eğitimde uygulamalı öğrenme içinde

uygun ortamlar sağlayan ortamlar için oyunlaştırma teknolojisi kullanılabilir. Oyunlaştırmada oyun mekaniklerinin öğrencilerde sınıf ortamında arttırdığı bilinmektedir (Erümit 2016).

Kiřilerin motive etmek, deneyimlerinin zenginleşmesini sağlayamaya yardımcı olmak oyunlaştırmanın temel amaçlarındandır (Kim ve Lee 2015). Öğrencilerin okuldaki sınıf ortamındaki etkinlikleri eğlenceli olarak görmemektedir. Bu sebepten eğitim sistemindeki motivasyon ve katılım ile ilgili yaşanan problemleri aşmak amacıyla oyunlaştırmanın eğlenceli yapısı yardımcı olabileceği dűřünölmektedir (Lee ve Hammer 2011).

Eđitim içerisinde oyunlařtırma, ğrenendeki bilginin yenilenmesi veya deđiřimi ile yeteneklerin ve kabiliyetlerin artırılması için oyun eklemek olarak deđerlendirilmemelidir. Eđitimsel oyun, eđitimde oyun özellikleriyle bir bűtűn oluřturarak öğrenenin öğrenme sűrecini kolaylařtırma olarak deđerlendirile bilir (Karatař 2014).

Öğrenenlerin özellikle ocuk olarak dűřűnűldűđűnde oyun, eđlence aracı olmakla birlikte en önemli öğrenme ve geliřim kaynađıdır (Gömlersiz 2005). Oyunlar içerisinde sunulan seçenekler ve karar verme noktaları, oyun oynayanların daha önce tecrűbelerine dayalı bilgilerine bađlı karřılařtıkları yeni durumlara uyarlaya bilme imkűnı sađlar. Bu sayede oyuncu da karar verme, tecrűbelerini yeni durumlara adapte etme, problem özűmleme, hızlı analiz ederek dođru dűřűnme becerileri kazanmasını sađlar (Johnson 2005).

Geleneksel ğrenme belirli bir hızda, dođrusal ve yazı temelli bir yapıya sahiptir. Gűnűműzde ğrenim gören kiřiler birden fazla iřle meřgul olarak oyunlardaki gibi deđiřen hızlarda, bilgiye rastgele ulařmaya yatkındırlar. Yeni nesilin ve geleneksel öğrenme sistemleri arasında bir uyum olduđu sűylenmesi műmkűn deđildir. Geleneksel eđitimin sundukları ile yeni neslin öğrenme tercihleri Cameron (2005) Tablo 2.1'deki gibi sunmuřtur.

Yeni Nesil Tercihleri	Geleneksel Eğitimin Sundukları
Anlık birdenbire oyun hızı	Normal hız
Paralel işlemler	Doğrusal İşlemler
Grafik öncelikli	Yazı öncelikli
Rastgele erişim	Adım adım erişim
Bağlana bilirlilik	Ayrık
Aktif	Pasif
Oyun	İş
Anında sonuç	Sabırlı olmak
Fantezi	Gerçeklik
Teknoloji dostu	Teknolojiye düşman

Tablo 2.1 Yeni nesil tercihleri ve geleneksel eğitimin sunduklarına dair tablo (Cameron 2005).

Bu farklılıkların oluşması kişilerde farklı uyarılmalardan dolayı, farklı düşünme yapılarına sahip oldukları iddia edilir (Prensky 2001).

Hedef ve kazanımlara ulaşmayı sağlamak amacıyla eğitim sonunda, istenilen bilgi ve beceriye ulaşp, geliştirerek öğrenmiş olunan bilgilerin kalıcı hale gelmesinin sağlanmasıyla planlanmış amacı olan oyunlardır (Coşkun 2012). Öğrenilen bilgilerin pekiştirilmesin de etkili ve eğitim tekrarlarını daha eğlenceli duruma getiren öğretim yöntemidir (Bayat 2014). Eğitimsel oyunların, öğrencilerin öğretiminde daha aktif ve etkili olduğu (Kaytez 2014), kişilere göre değişkenlik gösteren öğrenme özelliklerine sahip kişilere uygun öğrenme olanağı oluşturduğu, eğitimin daha da anlaşılır ve eğlenceli hale getirildiği için kişiye olumlu hisler duymasına katkı sağladığı söylenebilir (Usta vd. 2017).

Eğitimsel oyunlar kişilerde yaratıcılık duygusunu artırır, üretkenliğine olumlu etki eder, kişinin özgüvenini, mutlu ve heyecanlı olmasını sağladığı gibi iletişim ve problem çözme yetisini geliştirirken kişinin yeteneklerinin fark etmesini sağlarken karar alma becerilerinin de gelişmesini sağlar (Şaşmaz ve Avcı 2004).

Eğitimsel oyunlar kişilerde kendi kendilerine öğrenmelerini sağlayan, yaşayarak yapmaları sayesinde öğrenme bilgilerinin kalıcı olmasını sağlayarak bilgilerin pekişmesine olanak sağlamak amacıyla rahat ortamlarda tekrarı sunabilmesidir (Yıldırım 2015). Yine eğitimsel

oyunlar öğrenene mutluluk hissiyatı veren, olumlu davranış kazanımı sağlayan, zihinsel ve ruhsal gelişimi besleyen bir etkinliktir (Varışoğlu vd. 2013).

Oyunlaştırma ile öğrencinin motivasyonu artırılması sağlanırken ders esnasında ve dersin dışındaki etkinlikte aktif olmalarını sağlamakta, öğrencilere iş birliğinin öğrenilmesine yardımcı olduğu gibi öğrenme sürecinin sıkıcılığını kurtarmaktadır (Simoes vd. 2013). Oyunlaştırma eğitim alanında 21.yy. becerilerinin kazanımına yardımcı olmaktadır (Lee ve Hammer 2011). Öğrenciler üzerindeki korku, başarısızlık gibi durumların azaltarak daha motive edici olmaktadır. Bu sebeple oyunlaştırma sosyalleşme, etkileşim, eğlence sağlayan uygulama olarak görülerek tasarlanmalıdır (Sailer vd. 2013).

Oyunların tasarımında kullanılan bileşenler, oyunları birbirinden ayırmaktadır. İyi bir oyunun en iyisi olması için gereken bileşenlerin tam bir tarifi bulunmasa da oyundaki duygunun yakalanmasında oyun içerisindeki bileşenlerin dengeli bir şekilde kullanılmasına bağlılığı düşünülmektedir. Aksi durumda eğlendirmeyen ve eğitimi gerçekleştirilmeyen oyunların amacı gerçekleştirilmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir (Arkün vd. 2016)

Eğitimde en kritik unsurun oyun gibi düşünmek olduğunu belirten Kapp, yine oyunlaştırılarak verilen eğitimde eğitimin önemini kaybettiğini, bu sebeple öğrencinin öğrenme esnasında daha motive ederek sürecin öğrenci için etkili kıldığını ifade etmiştir. Yine oyunlaştırılma unsurlarının eğitim ortamında kullanılması sayesinde klasik eğitim stiline eğlenceli ve kaliteli hal olması düşünülmektedir (Deterding vd. 2011). Bu durumda oyunlaştırılmış eğitimin genellikle başaramayan ve demoralize olmuş öğrencilerin sürece dahil edilerek katılımlarının sağlanması potansiyel olarak kullanılabilir (de – Marcosvd 2014).

Eğitimsel oyun ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre eğitimsel oyunlarda olması gereken özelliklerin bazıları şöyledir; eğitimde kişiyi eğlendirir olması, eğitimi alan kişi veya kişilerin seviyesine uygun olması, eğitimin amacının hizmete etki etmesi, eğitim esnasında kişi tekil veya takım halinde çalışmaya uygun olması, kişilerde kazanma ve rekabet duygularının beslenmesinin sağlanması, problem çözme ve taktik geliştirme becerilerinin geliştirmelerine etki etmesi sonuçlar elde edilmiştir (Malta 2010).

Yapılan başka araştırmaya göre de, Prensky'nin “digital natives” dijital yerliler diye adlandırdığı yeni nesil için teknolojisiz bir dünyayı hiç tanımadığı ve dolayısıyla eğitime

birlikte teknoloji bu çağın en önemli eğitim aracı haline dönüşmüştür. Teknolojideki gelişmelerin sağladığı olanakla, eğitimcilerin eğitim ortamlarında algısının değiştirmesine ve eğitim ortamlarının iyileşmesinde olanak sağlayan teknolojinin yeni imkanlar sunduğu belirtmiştir (Müftüoğlu 2018). Bu sayede de eğitim – öğretim materyallerinin ve metotlarının gelişerek çeşitliliğinin artmasına neden olmuştur. Eğitim açısından oyunun büyük öneme sahip olduğu, sonraki kuşaklara aktarılmasının gerçek ve verimli olacağını vurgulamıştır (Gömleksiz 2005). Öğretenlerin ve öğrenenlerin motivasyonları arttırmak, algı seviyesini yükseltmek, eğitim – öğretimin etkinliğini artırmayı amaçlayarak yeni yeni yöntemler ile materyaller denemelere gidilmesinden bahsetmiştir (Filiz vd. 2016).

2.3 Dijital Oyun Tanımı

Türk Dil Kurumu (2020) göre oyunun tanımına bakılınca “Yetenek ve zekâ geliştirici, belli kuralları olan, iyi vakit geçirmeye yarayan eğlence.” veya “bedence ve kafaca yetenekleri geliştirmek amacıyla yapılan, çevikliğe dayanan her türlü yarışma” olarak vermektedir. Gerçek yaşamın tamamen bir parçası olan ve çocuklarda fiziksel, duygusal ve sosyal gelişimlerinin en temelini oluşturan süreçlerden etkili olanıdır (Yılmaz ve Erduran 2016).

İnsanoğlunu her yaşta etkileyen teknolojik gelişmeler sayesinde bilgisayar sektörünün büyük yükselişi ile özellikle küçük yaştan çocuğun yaşamına yeni dokunuş sağlamakta önemli rol oynayan “dijital oyun” kavramıdır (Erboy ve Akar Vural 2010).

Hayatımızda ihtiyaçlarımızı karşılamak için kullandığımız araçların hemen hemen tamamı teknolojinin gelişmesi ile dijital ortamda erişebilir hale gelmiştir (Özkan ve Samur 2017).

Birçok değişikliği beraberinde getiren teknolojinin hızla gelişmesi en büyük etmendir. Bu duruma bakılınca da oyun tarz ve anlayışı günümüzde büyük etkilenen kavramlardandır. Geleneksel olarak bilinen çocuk oyunları seksek, yakalamaca, körebe vb oyunların yerini cep telefonları, bilgisayar ve oyun konsolları aracılığıyla oynanan oyunlar görülmektedir (Durgut, 2016). Artan kentleşme ve çocukların oyun sahalarının azlığı geleneksel oyunların yerini dijital oyunların almasına sebep olmuştur (Günay, 2011). Günümüzde teknolojinin gelişmesinin sebebiyle oyun kavramı bilgisayar oyunları, video oyunları, mobil oyunlar gibi değişik adlandırılarak oyun kavramının yerini aldığı rastlanmaktadır (Durdu vd., 2005). Teknolojinin

ilerlemesinden dolayı yeni oyun kültüründe oyun kelimesinin yerini dijital oyun olarak anılmaya başlanmıştır (Ceylaner 2017).

Gelişen teknoloji ve çağımızın da teknoloji çağı olması sonucu oyun denince akla sokak oyunları yerine genellikle dijital oyunlar gelmektedir. 2000 sonrası Z nesli diye adlandırılanlar teknolojiyle doğup büyüyen sokakta arkadaşları ile oyun oynama şansı bulamamasından bu boşluğu dijital ortamdaki oyunlarla doldurmaya çalışmıştır (Horzum 2011).

1980'ten bu yana teknoloji ile dijitalleşmeye başlayan bilgisayar oyunları (Bowman ve Rotter 1983), video oyunları (Loftus ve Loftus 1983), eğlence makinası oyunları (Griffiths 1991), elektronik oyunlar tanımlanmaya başlanmıştır (Kerr 2006). Bu tür elektronik oyunlarda oyunun takibini sağlayan ekran ve oyunların kontrolünün sağlandığı klavye, joystick gibi araçlar birbiriyle benzer olmakta ve birbirinin yerine de kullanılabilmektedir (Kirriemuir 2002).

Artık herkesin küçük yaşta cep telefonu, tablet ve bilgisayar gibi teknolojik ürünün en az birine sahip olması dijital oyunların ulaşılabilirliği ile bu oyunların yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir. Belirlenmiş bir amacı gerçekleştirerek, belirli kuralları olan cep telefonu, tablet, oyun konsolu ve bilgisayar gibi araçlarla oynanabilen oyunlara dijital oyun denir (Samur 2016). Grafik tasarımlarının gelişmesi, ses, görüntü, karakter özellikleri ile gerçeği aratmayan dijital oyunlar artık oyuncuların vazgeçilmezi olmuştur (Durğun vd. 2017). Son yıllarda dijital oyun sektörüne ayrılan zaman ve geliştirme bütçelerinin ayrılmasıyla hızlı gelişmelerine sebep olmuştur. Bütün bu durumlar ele alındığında göstermektedir ki dijital oyunlar hayatımızın bir gerçeği olduğu ve gerçekçiliğe göre eğitim öğretim ortamlarının gözden geçirilerek tekrar düzenlenmeli ve yöntemler güncellenmelidir. Bilgisayarın kullanımının artması dijital oyunların ortaya çıkışı ve gelişim süreciyle beraber değerlendirilmektedir (Durdu vd. 2005).

Kişilerin değişik sebeplerle tercih etmesiyle dijital oyunlar her kesimden kişilere hitap etmektedir. Oyunların sanal olarak dijital ortamda oynanan oyunların içinde gerçek hayattan kesitler taşımasından tercih sebebidir. Bu sebeple dijital oyunlar, kişinin yaşamına dokunmasıyla, dünyayı ve toplumu betimlemede pay sahibidir. Teknolojinin de daha da ilerlemesi ile daha çok kişi dijital ortamında oynanan oyunlarla tanışmakta ve günlerinin büyük bir kısmını bu oyunlarla geçirmektedir (İnal ve Çağıltay 2005). Kişilerin yaşamsal döngülerinden dolayı ebeveynlerde iş hayatlarının yoğunluğundan çocuklarına yeterince vakit

ayırnamaması, çocukların yalnızlığa itmesiyle çocukları dijital oyun oynayarak vakitlerinin geçirmelerine sebep olmuştur (Toran vd. 2016).

Çocukların psikolojik, bilişsel, davranış gibi birçok açıdan etkileyen oyun ayrıca yanlış şekilde kullanılmasıyla da çocukların istenmeyen davranışları kazandırabilmektedir. Oynana oyunların şiddet gibi içerikleri barındırması, çocukların saldırganlaşmasını arttırmaktadır (Karaaslan 2015). Oyun oynayan kişinin yaş grubuna hitap etmemesi ve bilinçsizce seçilen oyunların çocukların üzerinde yan etkileri görülmektedir. Ayrıca dijital ortamda bilinçsiz ve rastgele sürekli vakit geçirilmesiyle sağlık açısından ağrılar, yorgunluklar, görme bozuklukları, kilo alımı gibi akla ilk gelen sağlık üzerine riskler oluşturma bilmektedir.

Sadece eğlence sektörünün bir parçası olarak görünün dijital oyunlar günümüzde eğitimden, sağlığa, askeri alandan iş dünyası alanlarının her kısmında kullanıldığı gibi, oyun üzerinde yapılan çalışmalar da çeşitlilik göstermeye başlamıştır (İnal vd. 2006). Dünya geneline bakıldığında 2,5 milyar insan aktif olarak dijital oyuncu olduğu tespit edilmiştir (Dautovic, 2020). Çeşitli değişkenlere bakılarak dijital oyun oynama alışkanlıklarına yönelik birçok araştırmada genel olarak; dijital oyun oynama süresi, oyun tercihleri, cinsiyete göre oyun oynama farklılıkları ve oyun oynama amaçları olduğu gözlemlenmiştir (Tüfekçi 2016). Gaming in Turkey 2021 verilerine bakıldığında Türkiye’de yaşa göre en çok oyun oynayan kesim yüzde 44’le 21 – 35 yaş arasındayken bu yaş grubunu yüzde 29 ile 36 – 50 yaş, yüzde 28 ile 10 – 20 ya grubu takip ediyor. Ülkemizde kadınların yüzde 48’i oyun oynarken erkeklerde bu oran yüzde 52 olarak belirtilmiştir.

Jane McGonigal, bir oyun tasarımcısı olarak oyun oynamak için haftada 3 milyar saat oyun için ayırmak gerçek dünyada sorunların çözüme ulaşması için yeterli olacağını düşünmektedir ve gelecek on yılda haftada 21 milyar saat oyun oynamaya vakit ayrılması iklim sorunlarına, küresel çatışmalara, açlık vb. sorunların çözümlenmesine gereken dikkati, sorun çözme becerisini, odaklanmayı, gelecek korkusunu kişilere aktararak sorunlara çözüm getirecek fikirlerin oluşup gelişmesine sebep olacaktır. Oyundaki sorunları çözmeye çalışan oyuncu, gerçek hayatta yeteri kadar istekli olmaya bilir. Oyun içerisinde yaşanan başarısızlıklar yeniden deneme hissi alırken gerçek hayatta başarısızlıkla durumu geçiştirmeyi tercih edilebilir kılmaktadır. Bunun için gerçek sorunları karşılaya bilecek doğru oyun bileşenleri ve oyuna adapte edilmesi ile oyuna katılanların çözüm üretmede insan kaynağı olarak kullanabilir ve yaratıcı çözümlerle sonuca erişebilir (McGonigal 2010).

2.4 Oyunlaştırma

Daha çok sürdürülebilirlik için içinde olduğumuz ekonomik sistemde, bağıllık ekonomisi sağlamak gerekmektedir. Bu sebeple katılımcıların sadece kazancı maddi karlılık olarak düşündürmeyip motive ve içsel ödüller sağlayarak yapılabilir (McGonigal, 2010).

Maddi ödül amacı olmadan dünyanın her yerinden 2,5 milyar insan oyunu sadece içsel motivasyon ile oynamaktadır (WePc 2019).

İlk olarak 2008 yılında “araştırma yeteneğini artıran eğlence (Grace ve Hall 2008)”, “üretkenliği geliştiren oyunlar (McDonald vd. 2008)” olarak oyunlaştırma tanımlaması yapılmıştır. Oyunlaştırma ifadesi 2010 yılına kadar kullanılan fakat sınırları belirlenmemiş yaklaşımken, Jesse Schell 2010 yılında “Oyun Geleceği” adlı yaptığı sunumda bu yaklaşıma oyunlaştırma olarak adlandırmıştır (Xu 2011). Tanım olarak en basit şekilde oyun dışı ortamlarda oyun tasarımlarının ve oyun öğelerinin kullanılması olarak görülmüştür (Deterding vd. 2011).

Oyunlaştırma başka bir tanıma göre de, kullanıcıların dikkatini çekmesi ile problemi çözmesi için oyun kurallarına göre oyun süreci ve mekanikleri kullanılması denmiştir (Zichermann ve Cunningham 2011).

Oyunun kişileri bu denli içine alması sonucunda diğer ortama aktarılmasını Nick Pelling 2002 yılında ortaya çıkarmıştır. Pelling 2011 blogunda “oyunların kullanıcı ara yüzünün uçak videoları, ATM cihazları, mobil cihazlar gibi ticari amaçlı elektronik cihazlarda kullanılıp kullanılmayacağını merak ettim” söz etmiştir. Oyun dışında oyuna ait özelliklerin kullanılması merakı ortaya gelmiştir. Oyunlaştırma kavramı, Pelling’in görüşüyle ortaya çıkmıştır (Marczewski 2015).

Kapp’ın 2012’de kapsamlı tanımlarından bir tanesin de kişileri motive eden, kendisine bağlayan, öğrenmeyi ve problem çözmeyi geliştiren oyun unsurlarının, işleysellerinin ve mantığının kullanımıdır (Meşe 2016).

“Oyunlaştırma, oyunlarda bulunan ve onları gerçek dünyaya ya da üretken faaliyetlere uygulayan tüm eğlenceli ve çekici unsurları türetmenin gerekliliğidir”. Bu süreç “İşlev Odaklı Tasarım” kavramının aksine “İnsan Odaklı Tasarım” denilen şeydir. Oyunlaştırma, insan motivasyonunu en uygun hale getiren ve sistem içine entegre edilebilen tasarımıdır (Chou 2015).

Yukarıdaki tanımlara bakılabiraktan oyunlaştırmının günlük hayatta her Şekilde uygulanabileceği görülmektedir. Oyunlaştırma, elektronik ortamda bulunan oyunlardan esinlenerek üretilmesine karşın, günlük hayatta birçok ortamda uygulanabilen oyunlaştırma unsurlarının geleneksel oyunlarda da yer almaktadır (Bozkurt ve Kumtepe 2014). Bozkurt ve Kumtepe tarafından bahsedildiği gibi hemen hemen her alanda uygulama imkânı olan olgu iken oyunlaştırma kullanımının motivasyona olan katkısı ve problem  z m  bir yapıya sahiptir. Herhangi bir ortamın oyunlaştıırılabilmesini sağlamak için eğlence unsurlarının içermesi veya ortamın elverişli olması ile ortamda konu olacak oyunlaştırma amaçlarının olması gerekmektedir (Tunga ve  nceoğlu 2020). Büyüyen nesillerin dijital oyunlarla motive edilmesi büyük önem vermektedir (şahin ve Samur 2017).

Kısaca özetlemek gerekirse, “oyunlaştırma”  ngilizce kökenli kelime olan “gamification” kelimesinden T rk eştirilmiştir. Seaborn ve Fels’e (2015) göre, Eğlence dışı herhangi bağlamalarda ve/veya amaçlar için bir oyunun oluşturulması veya kullanılması dışında bir sistemin mevcuttayken oyuna dönüşmesi diye iki kavramı bulunmaktadır. Yine literatür incelemelerinde “gamefied” ve “gamify” gibi kelimelerin aynı anlam için kullanıldığı g r lm ştir.

Günümüzdeki anlamıyla ilk kullanımı oyunlaştırmının,  ngiliz geliştirici Nick Pelling tarafından yapılmıştır (Park ve Bae 2014). Daha sonralarda oyun tasarımcıları olan Nicole Lazzaro, Amy Jo Kim, Ben Sawyer ve Jane Mc Gonigal yanında araştırmacı olan James Paul Gee, Ian Bogos ve Byron Reeves video oyunlarının potansiyellerinin ciddiyei hakkında konuşmaya başlamıştır. Oyunlaştırma kelimesinin şimdiki anlamıyla kullanılma yaygınlığı olması ve benimsemesi ancak 2010 yılında oluşmuştur (Werbach ve Hunter 2012).

2010 yılından bu yana gelen süreçte oyunlaştırma kullanımı ve yaygınlığı sürekli artarak 2015 yılında en çok söz edilen konular arasına girmiş ve ilerleyen yıllarda da yükselişini sürdürmeye devam etmiştir.

Problemleri  z me ulaştırma becerisini geliştirmek amaçıyla oyunlaştırmının potansiyelinin büyük olduğu söylenebilir. Oyunlarda hedeflere ulaşabilmek için engellerin üstesinden gelinmesi gerekir. Bu sayede de oyun oynayan kişinin problem  zme yetkinliğine erişmiş olur. Bu yetiye ulaşırken kişinin cesaretinin artması, fiziksel ve zihinsel gelişimi sağlayacak araçlar

sunulması ile oyundaki takım oyuncularını ile iş birliği yapılmasına imkân sağlanması oyunu güçlü kılmaktadır (Kapp 2012).

Oyunlaştırmanın motivasyonu en üst seviyede motive etmek için, tavır değişiklikleri sağlamak, yenilik getiren davranışlara teşvik etmektir. Burke (2011) tanımına göre oyunlaştırma kullanılarak motive etmek için 4 temel araç tanımlamıştır;

Hızlandırılmış Dönüt: Gerçekte geri dönüşümün döngüleri zamana yayıldığından yavaştır. Oyunlaştırma sayesinde bu geri bildirimlerin hızının artması sağlanmaktadır.

Açık hedefler ve oyun kuralları: Oyunlarda hedefler belirsiz ve kuralların seçmeli olduğundan oyunlaştırma sayesinde hedeflerin ve tanımlanmış kurallarla oyuncuların hedeflerine ulaşmalarını sağlayarak oyuncuların güçlü hissetmelerini sağlar.

Zorlayıcı ortam: Aktiviteler gerçekte nadiren zorlayıcı olsa da oyunlaştırma sayesinde oyuncular hedefe ulaşırken zorlayıcı bir ortam oluşturulur.

Mücadele gerektiren ulaşılabilir hedefler: Zamana yayılan oyunda mücadeleler uzun, sıkıcı ve zor olsa da oyunlaştırmanın katılımı oyunun zamanının kısalması ve hedeflerin ulaşılabilir olmasını sağlar.

Oyunlaştırma sayesinde oyuncunun stratejik düşünme, problemleri çözme, kontrol etme, öğrenme ve kişilerin sürece dahil edilmesi sağlanarak etkili öğrenme ortamları ile kişilere kalıcı öğrenme sağlar. Oyun ve oyunlaştırma arasındaki en önemli fark oyun tamamen bir uygulamayken, oyunlaştırma ise hedef öğrenene mevcut uygulamalarda katılımını arttırmak amacıyla eklenen bir süreç olmasıdır. Ayrıca diğer belirgin farklar tablo şeklinde Tablo 2.2’de verilmiştir (Yılmaz 2017).

OYUN	OYUNLAŞTIRMA
Oyun içerisindeki envanterleri kullanmak için belli başlı kurallar bulunmaktadır.	Kurallar, katılımcıların verilen görevleri tamamlayabilmesi içindir.
Oyun ya kazanılmakta ya da kaybedilmektedir.	Kaybetmek genellikle bulunmamaktadır. Yalnızca katılımcıların etkileşimlerinin artırılarak hareket almaları amaçlanmaktadır. Kaybedilse de yaptırımları yoktur.
Oyun kurgulanan hikâye üzerinde ilerlemekte ve hikâye kurgusuna göre tasarlanmaktadır.	Oyunlaştırmanın uygulandığı sürece göre değişiklik göstermektedir. Asıl amaç oyunlaştırma ile süreci desteklemektir.
Oyun başlı başına bir uygulama olacak şekilde tasarlanmaktadır.	Var olan süreç içerisine entegre edilmektedir.
Tasarlanması, üretimi ve dağıtımı oldukça pahalı ve karmaşıktır.	Genellikle oyunlaştırma kolayca entegre edilebilmektedir.

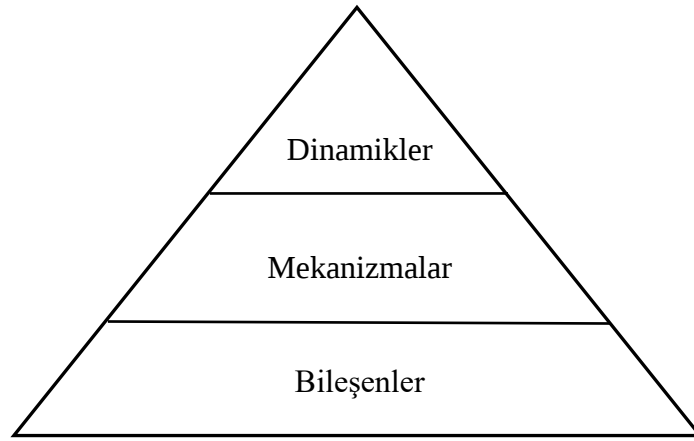
Tablo 2.2 Oyun ve oyunlaştırma arasındaki farklar (Yılmaz 2017).

Oyun tasarımcıları, oyunların duygusal deneyimlere bakarak oyunu saatlerce, günlerce oynanmasını sağlayacak şekilde tasarlamaktadır. Oyunlaştırma, oyunlardaki bağımlılık yaratan tasarımları ve oyun esnasında kullanılan araçların oyun dışında da bağlılık ve davranış değişikliği yaratmak amaçlanarak etkili yöntemlerden biridir (Deterding vd. 2011). Yine işletmelerin iş hedeflerine ulaşmasında sadakat programların da oyun tasarım teknikleri ve davranışsal iktisat yardımcı olmaktadır (Zichermann ve Linder 2013). 2018 yılında ise oyunlaştırmayı başarıyla sadakat yaratmak amacıyla kullanan Microsoft, Amazon, Alibaba, Ebay, Woot, Nike ve daha birçok teknoloji ve e – ticaret şirketinin uyguladığı gözlemlenmiştir (Centrical 2015).

2.4.1 Oyunlaştırma Elementleri

Oyunlaştırma olarak belirtildiğinde kişinin aklına gelenlerin başında oyun üretmek gelmektedir. Aslında oyunlaştırma denildiği zaman bir olayın gerçekleşmesi için oyun yardımıyla öğrenmenin veya öğretmenin kolaylaştırılması ile bu sayede verimliliğin artırılması gelmesi gerekmektedir (Bayraktar 2014). Oyunlaştırmayı sınırlandırarak belirli bir amaç ve senaryoya bağlı kalınması gerekir. Kişinin deneyimini artırmak, kişiyi bu ortama bağlanmasını sağlamak amaçlanarak yapılan yöntem oyunlaştırma denmektedir (Demir ve Yıldırım 2014). Eğitimsel olarak kullanılan oyunlaştırma sürecinde oyunlaştırma karakteristiğini de bir bütün olarak bilgi ve beceri öğrenimine bütünleştirmek gerekmektedir (Karataş 2014). Oyunlaştırma uygulamalarında genel olarak üç terim kullanılmaktadır. Bunlar mekanikler, dinamikler ve

bileşenlerdir. Oyun mekanikleri aksiyonlar, davranışlar ve kontrol mekanizmaları bulunurken, oyundaki alınan puanlar, hediyeler ve karaktere özgün sanal eşyalar mekaniklere örnek olarak gösterilir. Bunlar oyunlaştırmada kişinin deneyim ve ilgisinin artması için kullanılmaktadır. Oyun dinamikleri olarak ta, oyun oynayan kişinin oyuna karşı ilgi ve tutkusunun artması olarak tanımlaya bilinir. Oyun dinamiklerine Puan sistemleri, liderlik tahtaları, seviyeler ve meydan okuma örnek olarak gösterilebilir (Tuncay ve Yıldız 2015). Oyun bileşenleri oyunlaştırma da sürecin en belirgin parçalarıdır. Birden fazla bileşen oyunlaştırmada tek mekanizma ile birleştirilerek kullanılabilir. Kazanımlar avatar ve rozetler bileşenlere örnek olarak gösterilebilir (Bozkurt ve Kumtepe 2014). Reeves ve Read, avatar, sıralamalar, seviyeler, zamanlama ve yarışma kuralları vb. bazı bileşenlerin oyun dışında da bulunabileceği için tek başlarına oyunlaştırma unsuru olamayacağını belirtmiştir. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde puan, rozet, seviye ve liderlik tahtasının neredeyse tümünde en yaygın kullanılmış oyun unsurları olduğu konusunda hemfikir varılmıştır (Sümer 2017). Ayrıca tasarımcıya göre veya oyuncuların bakış açılarına göre oyun elementlerinin algılanmasının öznel olduğunu oyun dinamiklerinin, mekaniklerinin ve bileşenlerinin farklı şekillerde kategorize edilebileceği söylenebilir. Tablo 2.3’de oyunlaştırma modeli ve yöntemleri bulunmaktadır (Werbach ve Hunter 2012).



Tablo 2.3 Oyunlaştırma modeli ve yöntemleri (Werbach ve Hunter 2012).

2.4.2 Dinamikler

Oyunlaştırma kavramında modelinin en üst seviyesini oluşturan dinamikler oyunların her türünde yer alır. Dinamikler 5 gruba ayrılmıştır (Bozkurt ve Kumtepe 2014).

- **Kısıtlamalar:** Her oyunda olmazsa olmazdır. Oyun esnasında oyuncunun özgürlüğünün sınırlar (Ar 2016).
- **Duygular:** Oyun esnasında oyuncu merak duygusunun uyandırılmasıyla rekabetçi ortamın içine alınarak hayal kırıklığı, mutluluk, sevinç gibi duyguları yaşayabilir. Oyuncunun oyun içerisinde yaşayacağı eğlenme ve mutlu olma hisleri önemlidir. Oyuna devam etme hazzı kazanma sonucunda ortaya çıkan tecrübe duygusu ile sağlanır.
- **Hikayeleştirme:** Oyunu oluşturan hikâye dir. Hikâye sayesinde oyunun bir bütünlük oluşturması amaçlanır. Kullanıcının dikkatini çeken de diğer oyunlardan farklı öyküye sahip olmasıdır. Bu da kullanıcıya oyun tarafından merak uyandırmaktadır (Tüfekçi 2016).
- **İlerleme:** Oyunda oyuncunun gelişmesini ve büyümesini ifade eder (Tüfekçi 2016). Oyunda oyuncular defalarca aynı şeyleri yapmaktan sıkılır ve oyunu bırakabilir. Onun için de ilerleme önemli bir dinamiktir. Oyuncunun oyun içerisinde ilerlemesi onlar için daha anlamlı ve önemli bir süreçtir.

İlişkiler: Oyun içerisinde oyunu kullananların diğer oyuncularla kurdukları iletişimleri ve etkileşimleri ifade eder (Ar 2016). Oyunu kullananın kendi takımındaki arkadaşları veya karşı takımın oyuncuları arasında kurulabilen etkileşimdir. (Tüfekçi 2016).

2.4.3 Dinamikler

Oyunlaştırma kavramında modelinin en üst seviyesini oluşturan dinamikler oyunların her türünde yer alır. Dinamikler 5 gruba ayrılmıştır (Bozkurt ve Kumtepe 2014).

- **Kısıtlamalar:** Her oyunda olmazsa olmazdır. Oyun esnasında oyuncunun özgürlüğünün sınırlar (Ar 2016).
- **Duygular:** Oyun esnasında oyuncu merak duygusunun uyandırılmasıyla rekabetçi ortamın içine alınarak hayal kırıklığı, mutluluk, sevinç gibi duyguları yaşayabilir. Oyuncunun oyun içerisinde yaşayacağı eğlenme ve mutlu olma hisleri önemlidir. Oyuna devam etme hazzı kazanma sonucunda ortaya çıkan tecrübe duygusu ile sağlanır.

- **Hikayeleştirme:** Oyunu oluşturan hikâyedir. Hikâye sayesinde oyunun bir bütünlük oluşturması amaçlanır. Kullanıcının dikkatini çeken de diğer oyunlardan farklı öyküye sahip olmasıdır. Bu da kullanıcıya oyun tarafından merak uyandırmaktadır (Tüfekçi 2016).
- **İlerleme:** Oyunda oyuncunun gelişmesini ve büyümesini ifade eder (Tüfekçi 2016). Oyunda oyuncular defalarca aynı şeyleri yapmaktan sıkılır ve oyunu bırakabilir. Onun için de ilerleme önemli bir dinamiktir. Oyuncunun oyun içerisinde ilerlemesi onlar için daha anlamlı ve önemli bir süreçtir.
- **İlişkiler:** Oyun içerisinde oyunu kullananların diğer oyuncularla kurdukları iletişimleri ve etkileşimleri ifade eder (Ar 2016). Oyunu kullananın kendi takımındaki arkadaşları veya karşı takımın oyuncuları arasında kurulabilen etkileşimdir. (Tüfekçi 2016).

2.4.4 Mekanikler

Oyunda oyuncuların katılımlarını sağlar. Oyunda oyuncuyu yönlendiren ve oyunu ileri seviyelere taşıyan temel süreçlerden oluşur. Oyuncunun oyuna hissedeceği duygular katabilir (Güler ve Güler, 2015). Oyuncuların pozitif geri bildirimlerle onların motive olmasını sağlar.

- **Etaplar:** Oyunda oyuncuya hedefler verilerek oyuncunun motive edilmesini sağlar. Burada seviye atlama veya oyunu kazanma gibi hedefler olabilir.
- **Şans:** Tasarımcılar oyunlaştırmada şans faktörü oluşturur. Oyunlar da her şey beceri veya kabiliyete bağlı değildir.
- **İş birliği ve Rekabet:** Oyunlarda oyuncuları daha motive ve oyuna olan bağlılığını artırmak için diğer oyuncularla bir yarışma ortamı yaratılabilir. Diğer oyuncularla iş birliği yaparak veya rekabet içine girerek kazanma veya kaybetme faktörünü oyuncuya aşılar.
- **Geribildirim:** Oyunlarda, oyun devam ederken durumları hakkında oyunculara hatırlatmaların ve yönlendirmelerin yapılması anlamına gelir.

- **Ödüller:** Oyuncunun başarısını taçlandığına göstergesidir. Alınan ödüller sayesinde oyuncu, bir takım avantaj ve özellikler elde ederler.
- **Alışveriş:** Oyuncular oyun içerisinde birbirlerinden bir şeyler alıp değiş tokuş yapabilir, ya da ücretli olarak bir şeyler satın alabilir.
- **Sıra:** Oyunlarda oyuncuların toplu şekilde oynadıklarında, belirli zamanlarda aldıkları puan, ödüller ve geçtikleri etaplar sayesinde sıralamaya girerek oyuncunun motivasyonunu artırır.
- **Kazanma durumu:** Oyuncunun bir oyunu kazandığı anda sahip olduğu, beraberlik, kazanma ve kaybetme kavramlarından oluşan oyun hedefleridir.

2.4.5 Bileşenler

Oyunda oyunlaştırmanın en belirgin göstergeleridir. Bileşenler oyunlaştırma mekanizmasıyla ilişkili olarak kullanılabilir. Bileşenler, mekanik ve dinamiklerden türetilen oyun yapılarıdır. Bileşenler hiyerarşinin en alt basamağını oluşturmaktadır (Ar 2016).

- **Kazanımlar:** Oyunda oyuncuya verilen görev veya hedefi yerine getirdiği zaman verilen ödüller, avantajlar, kazanımlar vs. kazandırır. Oyun içerisinde belli görevleri veya birden fazla görevin tamamlanmasıyla kazanılan gerçek veya sanal eşyalardır. Bu tür kazanımların toplanarak biriktirilmesiyle bir üst seviyeye geçilmesine yardımcı olacaktır.
- **Karakter:** Oyundaki oyuncunun karakterinin görselidir. Oyunlarda kullanılan karakterlerin bazı oyunlara göre karakterleri oyuncuların kendi istediklerine göre şekillendire bilmeleri sağlanması motivasyonlarını arttırmaktadır.
- **Rozetler:** Oyun esnasında oyuncuların başarıları sonucu kazandıkları öğelerdir (Güler ve Güler 2015). Lider tablolarıyla birlikte kullanılan bileşenlerdir. Oyunculara önceden bildirilen rozetler motivasyonlarını arttırmada etken olmaktadır. “Eğitimde dijital rozetlerin kullanımına ilişkin yapılan bir çalışmada rozetlerin, öğrenciyi olumlu davranışlar göstermeye teşvik ettiği, öğrenme ve içerik akışındaki ilerlemeyi ortaya

çıkardığı ve kimliğini ortaya çıkarma, öğrenme ve başarıyı artırıcı etkiler gösterdiği ifade edilmiştir” (Sarı ve Altun 2016).

- **Zorlu Mücadele:** Oyunda oyuncunun bir görevi yerine getirmesi veya belirli seviyeyi geçebilmesi için aşması gereken mücadelenin şeklidir. Oyuncunun belirlenen hedefe ulaşabilmesi ve belirli bir ilerleme kaydedebilmesi karşılaştığı zorluklar olarak belirtilir (Özkan ve Samur 2017).
- **Koleksiyonlar:** Oyun içerisinde belirlenmiş rozet veya öğeleri temsil eden simgelerin toplanması sonucu oluşan koleksiyondur (Tüfekçi 2016).
- **Hediye Vermek:** Oyuncuların kendi aralarında karakter özellikleri, oyun nesneleri, sanal para vb gibi obje ve ödülleri birbirine hediye etmeleridir (Seixas vd. 2016).
- **Liderlik Tablosu:** Oyuncuların oyundaki performansları sınıflandırma tablosudur. Bu tablo sayesinde oyuncuların oyuna teşvikini artırmak ve onların rekabetini arttırmak için kullanılır. Oyuncular liderlik tablosuyla oyun içerisinde durumlarından bilgilenilerek rekabet duygusunun artmasına neden olur (Seixas vd. 2016).
- **Seviyeler:** Oyun esnasında oyuncunun oyun içerisinde ilerlediği düzeyi gösterir (Güler ve Güler 2015).
- **Puanlar:** Oyun içerisindeki hareketlerin ve performansların ödüllendirilme veya puanlanmasını sağlayan bileşendir (Kalkan 2016). Oyun içerisinde geçilen seviyeler ve kazanılan puanlar birbiriyle alakalı şekilde oluşmaktadır (Güler ve Güler 2015).
- **Sosyal Grafikler:** Oyuncuların oyun esnasında diğer oyuncularla etkileşimine imkân sağlar. Oyuncuların sosyalleşmesini sağlar (Tüfekçi 2016).
- **Takımlar:** Oyun içerisinde ortak bir hedef için grup oluşturulmasıyla birlikte çalışması için oluşturulan oyuncu gruplarıdır. Oyuncular bir hedefi aynı anda grup olarak tamamlaya bilirler veya birden fazla hedefi toplu şekilde ayrı ayrı tamamlayarak genel hedefe ulaşmaları sağlanmaktadır (Güler ve Güler 2015).

- **Sanal Eşyalar:** Oyuncuları oyun içerisinde kullanması için fiziksel olmayan nesneleri kapsar. Sanal olan bu öğeler oyuncuların fazla puan kazanımlarını sağlayabilir (Kalkan 2016).

2.5 Oyunlaştırılmış Eğitim

Kişilerde yaşam boyun öğrenme süreci devam etmekle birlikte devamlı bir öğrenme ve gelişme merakı bulunmaktadır. Bunu tetikleyen en büyük etkenlerde günümüz içerisindeki yaşamsal ekonomik, teknolojik, politik ve kültürel değişiklikler gösterilir. Değişimlere uyum sağlamak, teknolojik ve sosyal değişimler karşısında geride kalmamak için bilgi ve becerilerin güncel tutulması gerekmektedir (Uçak 1995).

Eğitim alanında oyunların kullanılması çok eski zamanlara dayanmaktadır. Artık araştırmacılar oyunun eğitim hayatı içerisinde yer alması sürecini çalışmalara yansıtmakta ve eğitmek amaçlı video oyunu kullanmak yerine oyunun olmadığı eğitim alanlarında video oyunlarının iyi yönlerini içeriklere koymaya başlamışlardır. Eğitim amacıyla oynanan oyunlardaki gibi oyunlaştırmada da oyuncu oyunu eğlenmek bilgileri pekiştirmek vb. kullanım amaçlarının dışında başka amaçlarla kullanılmaktadır (Dominguez vd. 2013).

Kişiler oyun oynarken eğlendikleri gibi farkında olmadan iletişim becerileri, doğaçlama güdüler, yaratıcılıkları, hayal dünyaları gibi birçok beceriyi geliştirebilir. Oyundaki oyuncuların oyun oynarken beyinlerindeki sağ ve sol lobunun çalışmasını sağlar (Tosun vd. 2002). Oyuncuların oyun esnasında uyguladıkları deneme yanılma yöntemleri kalıcı öğrenmeyi sağlamaktadır (Tural 2005).

Eğitim amaçlı oyun ile oyun arasındaki farka bakıldığında şunlar söylenebilir. Eğitim amaçlı oyun; kalıcı şekilde öğrenmeyi sağlar veya bilgileri pekiştirmeyi hedefler. Oyun; bir şey öğrenmenin yanı sıra sadece hedefe odaklanmayı ve sonuca ulaşmayı amaçlamaktadır (Yılmaz 2015).

Eğitim amaçlı oyunlar, kişilerin kendi kendine öğrenmesini sağlayan, bu sayede yaparak veya yaşayarak öğrenmesinde edindiği tecrübenin kalıcı olmasını ve bu bilgiyi pekiştirmesini sağlanmasına olanaklar sunan aktivitelerdir (Yıldırım 2015). Aynı zaman da kişilerde mutluluk hissettiren, zihinsel ve ruhsal gelişimi destekleyen bir etkinliktir (Varışoğlu 2013).

Eđitim amaçlı oyunlaştırmada bilindik öğrenme yaklaşımlarına ilk bakışta ters dűřüyor gibi algılanabilmektedir. Bunun sebebi olarak da öğrencinin ders boyunca oyunlaştırılarak verilen eğitimde bir yarış içerisinde sokulacağı fikridir. Güncel öğrenme yaklaşımına göre bu durumun öğrencilerin yarıştırılmasından uzak, her öğrencinin ayrı ayrı değerli olduğu sınıf ortamıyla çelişki yaşandığı gibi görölse de aslında oyunlaştırılmış eğitimde öğrenci diğer öğrencilerle değil kendileriyle yarışmaktadır. Bunu da bazı oyun tasarımlarında öğrencilerin birbirlerine yardımcı olmadan üst seviyelere geçememeleri sayesinde anlaşılabilir. Yardımlaşmayı da öğrenciye aşılayan oyunlaştırılmış eğitimde öğrencilerin diğer öğrencilere motivasyonunda da yardımcı olabilmektedir. Oyunlaştırılmış eğitimdeki diğer bir eleştiride öğrencilerin devamlı bir sonuca odaklanarak o sonuca odaklanarak motive olduğu ve öğrencinin faaliyeti gerçekteştirirken doğal içtenlikle oluşan motivasyonu geri plana atıldığıdır. Bunu da Nicholson içsel motivasyonda öğrencilerin fikirlerini de dikkate alarak daha etkili hale getirilebileceğini vurgulamaktadır. Yine Muntean'e göre özenli şekilde düzenlenen bir oyunlaştırma ile öğrencinin ders içerisinde kullanılan materyallerin daha fazla zaman geçirmeleri sağlanabileceği ifade etmektedir. Buradaki özenli tasarım ise oyunlaştırmanın öğrenme sürecine titizlikle uygulanması sağlanabilmesidir (Yıldırım 2016).

Oyunlaştırmayı geleneksel öğrenmeyle karşılaştırıldığında birkaç özellikle öne çıkmaktadır. Bunlar hızlı geri bildirim, motivasyonu arttırma ve öğrenci odaklı yaklaşımdır (Erümit 2016).

- **Hızlı geri bildirim;** Geleneksel ortam sınıflarda hataları cezalandıran ve yaratıcı düşünmeye olanak vermeyen katı sistemdir. Oyunlaştırma da ise öğrencilerin hata yapacağını göz önüne alınarak deneme yanılma yapmalarını sağlayan düşük riskli oyun ortamları tasarlamayı amaçlar.
- **Motivasyon Arttırma;** Öğrencinin motivasyon ve bağlılığını arttırmak için oyunlaştırma ortamında uygun ortam oluşturulmaktadır.
- **Öğrenci Odağı;** Öğrenci deneyimi oyunlaştırma uygulamalarına bakıldığında çok önemli olduğu gözlemlenmiştir. Öğrenci merkezli içerikler sayesinde odaklanma ve seşimlerini kendisi yapması sağlayacak şekil de tasarlanan oyunlaştırma da öğrenciye bu geleneksel yöntemlerde sağlanamamaktadır.

Oyunlaştırılmış eğitimde sadece puan, ödül ve rozet vb. uygulanıyorsa bu yöntemle sadece öğrenciyi ödüllendirilen bir sistem olduğu ve oyunlaştırılmış eğitimin diğerlerinin motivasyonunu düşürdüğü yönünde görüşler bulunmaktadır (Buckley 2016). Diğer hassas konu ise oyunlaştırma rekabeti kızıştırması ve eğitim kuramları arasında çelişkiler doğurabileceğinden eğitimde oyunlaştırma eleştirilmektedir (Yıldırım 2014).

Öğrencilerde ders süresinde bir yarış ortamı ve rekabet oluşturacağı düşüncesi yanlış anlaşılabilir. Bu durum aslında oyunlaştırma süresince öğrencilerde birbiriyle yarış içerisinde olmak yerine kendileriyle yarışmaktadırlar. Bazı oyun tasarımlarına bakıldığında birbiriyle yarışmak yerine, arkadaşlarına yardım etmeden bir üst seviyeye geçememektedirler. Aynı yapı sınıf ortamında da uygun şekle getirilirse, öğrencilerin derse olan ilgileri ve motivasyonları artacaktır (Yıldırım 2016).

2.5.1 Oyunlaştırılmış Eğitimin Sağladığı Faydalar

Organizasyon içindeki çalışanların iş süreçlerini iyileştirmeleri, yeteneklerinin gelişimi, verecekleri hizmetlerin verimliliğini, kendilerinin yenilemeleri ve geliştirmelerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmalarını sağlamak amacıyla oyunlaştırmanın faydaları sıralanabilir. Oyunun amacına bağlı olarak oyunlaştırmanın işe yarayacak çok sayıda uygulama alanı mevcuttur. En çok iç oyunlaştırma, dış oyunlaştırma ve davranış değişikliği için oyunlaştırma öne çıkmaktadır (Alkaç 2020).

İç Oyunlaştırma; Oyunlaştırmayı kullanarak olumlu ve verimli iş sonuçları elde etmek amaçlı kendi çalışanlarının görevleri eğlenceli bulmasını sağlamak amaç edilerek uygulanmaktadır (Werbach ve Hunter vd. 2012).

Dış Oyunlaştırma; Özellikle işletmelerde pazarlama hedeflerini yönlendirmektedir. Potansiyel müşteri olma özelliği olanlara odaklanılmaktadır. Ana hedef müşteri ile olan ilişkileri geliştirme, işletmeye ve ürüne olan bağlılığı artırma olarak tanımlanır. Bu kapsamda, çalışanlar, mevcut müşteriler ve olası müşterilere faydaları beklenmektedir (Boer vd. 2013).

Davranış Değişikliği İçin Oyunlaştırma; Devletin isteği doğrultusunda kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ile belirli bir sosyal çevrenin belirli alışkanlıkları kazanması amaçlı devreye konulmaktadır (Werbach ve Hunter 2012).

2.5.2 Oyunlaştırılmış Eğitimin Eğlence Aracı Olması

Bütün oyunlar tek bir nedene bağlı olarak oynanmadığı gibi oyunu oynayanlar aynı nedenlerden oynamamaktadır (Yee 2006). Kişiler oyunu yaşayacakları adrenalin, macera, başarıya odaklanma veya oyun tarafından verilen hazzı bire bir yaşamak için oynamaktadır (İrkey 2019). Bir oyun oyuncunun duygusunu aktifleştirdiği dört ana eğlence unsuru bulunmaktadır. Bunlar;

- **Yenilikçi eğlence (Kolay);** Oyun içerisinde rol alma, yaratıcı düşünme ve yeni özellik kazanmayı keşfetmek için yol almada merakın tatminine ilişkindir.
- **Zor eğlence (Meydan Okuma);** Zor olan hedefin ulaşımını sağlamak ve buradaki başarı payının sahibi olmak duygusunu yaşatmakla ilişkilidir.
- **Ciddi Eğlence (Anlam);** Oyuncuya yeni bir bakış açısı kazanmasını sağlamak amacıyla onun dünyasının değişmesini sağlamak amaçlı kurgulayarak kişilerde bu duyguyu yaşatmak amaçlıdır (Yee 2006).

2.5.3 Oyunlaştırılmış Eğitimin Motivasyon Aracı Olması

Oyun her alanda, her şekilde ortaya çıkmakta ve motivasyon aracı olarak kullanılabilir. Yine de bazı alan yazılarında motive etkisi olmadığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Bozkurt ve Kumtepe 2014).

Eğitimin çekiciliğini artırarak eğitimin oyunlaştırarak verilmesi bilgiyi daha kalıcı kılınmasını sağlamaktadır. Eğitimin oyunlaştırarak yapılmasıyla kişinin katılımının sağlanması önemlidir. Oyunlaştırmada eğitim içinde verilmesi gerekse ödül, puan, başarı belgesi vb. gibi uygulamalar katılımcının sadece ödüllendirme olması durumunda motivasyonunda negatif yönde etkisi olacağı yönünde görüşler bulunmaktadır. Bunun yanında; eğitime katılıp öğrenme faaliyetinde olan kişilerde aldıkları puan, rozet ve kazandıkları diğer başarı belgelerinin ders notlarına dönüşmesi ve eğitimin bitiminde bir sonraki seviyeye geçtiklerini belirlemiştir (Buckley ve Doyle 2016).

Oyunlaştırmada kişiler eğlenirken öğrenme de aşamalı şekilde zorluklarla karşılaşılması, bu zorluklarla karşılaşırken ipuçları verilerek ya da öğrenene zaman yönetimiyle avantaj sağlanması motivasyonunu pozitif olarak etkilediği de belirlenmiştir. Buckley ve Doyle oyunlaştırılmış eğitimin kişilerde deneme, yanılma, deneyim kazanımı ve hata yaparak doğruyu öğrenme veya yapılan hatanın sonucunda başarısız olmanın kötü bir şey olmadığını göstererek, kişilerin hedeflerine erişmesini sağlamaktadır. Kişilerin oyunlaştırılmış eğitim sonucunda gelişimini takip edilerek oyunlaştırmanın sağladığı avantaj ve dezavantajlar kontrol edilerek eğitimin yeniden şekillenmesi gerekmektedir (Hakulinen vd. 2015).

2.5.4 Oyunlaştırılmış Eğitimde Katılımın Arttırılması

Oyunlaştırılmış eğitim, öğrencilerin ilgisini çekmek, motivasyonu sağlamak, katılım arttırmak amacıyla güçlü bir araç olarak görülmektedir (Sarıkaya 2017). Oyunlaştırılmış eğitimde sadece bireysel eğitimlerin yanında grup etkinlikleri de yapılabilmektedir. Grup etkinliklerinde kişiler diğer grup elemanlarıyla ortak bir hedefe ulaşmak çabası içerisinde bulunurlar. Bu sebeple grup uygulamaları katılımcılar arasında iş birliği gelişiminin artmasına ve iletişime de olumlu etki etmektedir. Bu özellik kapsamında oyunlaştırılmış eğitimin akademik başarıya da etki edebileceği söylenebilir. Teorik içerikli derslerde oyunlaştırılarak öğrencinin derse ilgilerinin artmasına ve devamlılıklarının etkin olması beklenmektedir (Sırakaya 2019).

2.6 Oyunlaştırılmış Eğitimin Avantajları

G – nesil olarak bilinen ve dijital oyunlara bağımlı yetişen yeni nesle hitap ettiği düşünülen oyunlaştırma aslında her kesim bireylere hitap etmektedir. Bu amaçla oyunlaştırma, her alanda her kesime ulaşılmasında önemli bir araç konumundadır (Alsawaier 2018).

Oyunlaştırılarak uygulanan eğitimin bağlılık yaratma, eğitim sürekliliğini artırma, performans ve eğitime olan motivasyonu artırma gibi faydalı sonuçlar verildiği açıklanmıştır. Günümüzde okullarda öğrencinin motivasyonu ve katılımı ile ilgili sorunlar yaşamaktadır. Oyunlaştırma unsurlarının ve oyun öğelerinin oyun dışı ortamlara adapte edilmesi, okullarda yaşanan bu soruna çare olması sunmaktadır. Eğitimde kullanılan oyunlaştırma aracı olarak bilişsel, duygusal ve sosyal alanlara hizmet eder, öğrencilere davranışlarında şekillendirmeye, motive etmeye sağladığı gibi öğrencide kurallar, duygular ve sosyal rollerinde uygulayarak deneyimleme fırsatı sunmaktadır (Hatipoğlu 2020).

Oyunlaştırma benzeri süreçler eğitimde de bulunmaktadır; öğrenenlere istenilen öğrenme kabiliyetini gerçekleştirdiklerinde puanlar almasını sağlayıp bu puanlarla da öğrenenin notunu vererek öğrenme süreci sonunda üst sınıfa geçmelerini sağlarlar (Buckley ve Doyle 2016). Oyunlaştırma sayesinde öğrenenin öğrenme aşamasında eğlenmelerine (Cheong vd. 2013), aşama aşama zorluklarla karşılaşmalarına, ipuçları verilerek (Dong 2012) kullanıcıya ekstra zaman sağlaması (Fitz – Walter vd. 2011) öğrenenin motivasyonunun artmasını etkiler. Buna benzer bir yaklaşımla Buckley ve Doyle göre, oyunlaştırma sayesinde öğrenen başarısızlığın bir son olmadığını denemeler yaparak, hatalar yaparak, deneyimler kazanmasının hedefine ulaşabildiği yönünde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bireyin oyun içerisinde daha iyisini yapmak için çaba harcamasını ve bunun oyunları çekici yapan şey olduğunu söylemektedir (Rackwitz 2015).

Turizm sektöründe oyunlaştırma ödüllendirici etkileşimler memnuniyet seviyesinin artırılmasına katkıda bulunduğu yine marka bağlılığı gibi bölgeye olan bağlılığı arttırmaktadır (Xu 2017). Ayrıca pazarlama alanı kısmında oyunlaştırmanın kullanımına bakıldığında kişinin haz değeri ve faydacı değer üzerinde önemli rol aldığı görülmektedir. Alınan haz ve faydacı değer sayesinde de memnuniyeti ve marka bağlılığını önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca müşteri deneyimlerinin artırılması, ödüllendirilme gibi davranışlar artırım sağlanmıştır. Oyunlaştırma sayesinde pazarlamada geleneksel anlayışı yıkıp geleneksel davranışların ötesine geçtiği görülmüştür. Oyunlaştırma sayesinde sadece satış kazanç elde etmenin dışında personel işe alım, kurumsallık alanlarında liderlik eğitimleri, insan kaynaklarına katkı ederek en iyi sonuçlar elde etme için önemlidir. Çalışanlara oyunlaştırma faktörleri sayesinde kurumun hedeflerine ulaşılmasına ve ölçülebilir olmasına katkıda bulunmaktadır (Gamification Market 2020).

İşletmelerde oyunlaştırma mekaniklerinin kullanılması ile ustalık ve bireysellik hissinin yaratabileceği görülmektedir. Bunun sebebi de puan ve skorların etkilerinin çoğunlukla olsa da çalışanların içerisinde dışsal motivasyona dayanıyor olmaları, içsel motivasyon kadar sürdürülebilir ve verimli olmalarına bağlıdır. Buna bağlı olarak oyunlaştırma mekanizmalarıyla sağlanan faydalardan bazılarının aşağıdaki gibi olduğu gözlemlenmiştir:

İşletmelerde verimliliği arttırmak için belirlenen hedef, başarı ve ödül sistemleri kullanılmaktadır. Bu sayede çalışanın memnuniyetini ve performansını arttırmak için motivasyonu arttırmak amaçlanmaktadır. Çalışan motivasyonunun motive edilmesinden

kaynaklı olarak, işletme içerisinde elemanın daha üretken olmasının sağlandığı, rahat ve işbirlikçi bir ortam yaratmasıyla üretkenlikte artış sağlandığı gözlemlenmiştir. İleri düzeyde kurumsal şirketler, çalışma zamanlarının büyük bir kısmında eğlenceli aktiviteler yaparak çalışanların yaratıcılıklarını arttırmaya teşvik etmektedir. Bu tür çalışmalar katılımlar sayesinde işletmeler büyümekte ve işletmeye bağlılık ve yaratıcılık artmaktadır.

Oyunlaştırma sayesinde işletme içerisindeki personeller arasında iç gelişimi ve daha akıcı iletişimi güçlendirir. Uygulanan oyunlaştırma teknikleri sayesinde işletmenin belirlediği hedefe daha kısa zamanda ulaşmasını sağlayarak daha büyük hedeflere ortaya koyasında kolaylık sağlamaktadır. Birimlerce becerilerin gelişmesine odaklanabilir. Çalışanların liderlik, stres yönetimi, iletişim ve uzlaşma becerileri gibi alanlarda personellerin kendilerine ait özel becerilerinin geliştirmelerine fayda sağlamaktadır. Oyunlaştırma sayesinde olanakların genişlemesi sayesinde çalışanlara şirket imajının aktarılması ve imajın iletilme imkanını kapsar. Bu sayede işletmeye dahil olmak isteyen personel adayları için daha istekli personelin işletmeyi tercih ettirme aracı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca işletmenin alanındaki konumunu, potansiyelini iletmeye kolaylık sağlar (Fitnesstanbull 2019). Juho Hamari ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalara göre; oyunlaştırmanın kişilerde olumlu etkiler sağladığı görüldüğü halde oyunlaştırmanın etkilerinin büyük ölçüde uygulandığı alana ve oyunlaştırma sayesinde etkileşen kişilere göre değişkenlik gösterdiğini belirtmişlerdir (Hamari vd. 2014).

2.7 Oyunlaştırılmış Eğitimin Dezavantajları

Motivasyonun artırılmasında oyunlaştırmanın doğrudan ilişkili olduğu bilinmektedir. Oyunlaştırma sürekli hediyeler ve ödüllendirme üzerine kurgulandığında vereceği hizmet amacından çıkarak ödül toplamaya yönelecek buda oyunlaştırmanın vereceği deneyimi istendiği yaşanmamasını sağlayacaktır. Werbach ve Hunter, puan ve ödüllerin oyunlaştırmada çok fazla vurgu yapıldığında etkileşimlerin yer değiştirile bileceğini ifade etmişlerdir (Hatipoğlu 2020).

Fernando Andrade ve arkadaşları; Görev dışı davranışlar, istenmeyen rekabet ve oyun bağlılığı başlıklarında oyunlaştırmadaki sorunları ele almıştır. Eğitsel sonuçlara bağlı olmadan oyunlaştırılan sistemlerin oyundaki sohbet vb gibi özelliklerin oyuncunun dikkatinin dağıtmasına sebebiyet vermesine görev dışı davranışlar olarak tanımlama yapmışlardır. İstenmeyen rekabet de ise liderleri belirlemede kullanılan rekabet etmek ve yetkinlik

geliştirmek için uygulanan uygulamalar durumunda kişinin performansının düşük olması mücadele ettiği diğer öğrencilerle rekabet içinde olmasıyla zorlanmalarına hissetmelerine, bu durumda yeterlilik hislerini olumsuz etkiledikleri yönde ivme vermesiyle ilgi ve katılımın azalmasına neden olabilir. Diğer sorun da ise oyuna bağımlılıkta, kişiyi içine alan akışkan oyun bağımlılık yapan faktörlerdendir. Bu durumda öğrenci sistemi ödül alma kaynağı olarak amaçlaya bilir. Öğrenme durumu gerçekleşirken ödüllerin kesilmesi öğrenciyi olumsuz etkileyerek öğrenme gerçekleşmeyecektir. Buda endişe verici başka bir oyun bağımlılığı olarak belirtilir. Oyunda bağımlılık bu bağlamda bakıldığında oyunlaştırılmış ortamlarda büyük sorundur. Sorunların büyümemesi içinde kullanıcı, sistem ve oyunlaştırma etkileşimlerinin devamlı olarak kontrol altında tutulması gerekmektedir (Andrade vd. 2016).

Eğitim esnasındaki sorunların nedenlerini tespit edilmeden oyunlaştırılmış eğitimin insanları motive etmeye bilir. Bu durumda öğrenenin oyuna bağımlılığını ve motivasyonunu geliştirilmesi eğitim sorununu ortadan kaldırmayacağı gibi oyunlaştırma da yararlı bir yöntem olmayacaktır (Akgün ve Topal 2018).

Oyunlaştırılmış eğitimde sınıf yönetimi zorluğu oluşmuştur. Öğrenenin oyunlaştırma esnasında müdahale etme isteği, oyunlarda verilen ikazları ve kendisine gelecek sırayı beklemek istememesi gibi aksiyonlar çıkabilecek dezavantajlardandır. Sınıf içi oyunlaştırmada öğretmenin tüm öğrenme aşamalarında yönetme ve öğreneni bu aşamalar içerisinde aktif tutma sorumluluğu mevcuttur. Bu sebeple, sınıf yönetimi öğretmeni zorlamaktadır (Kara 2021).

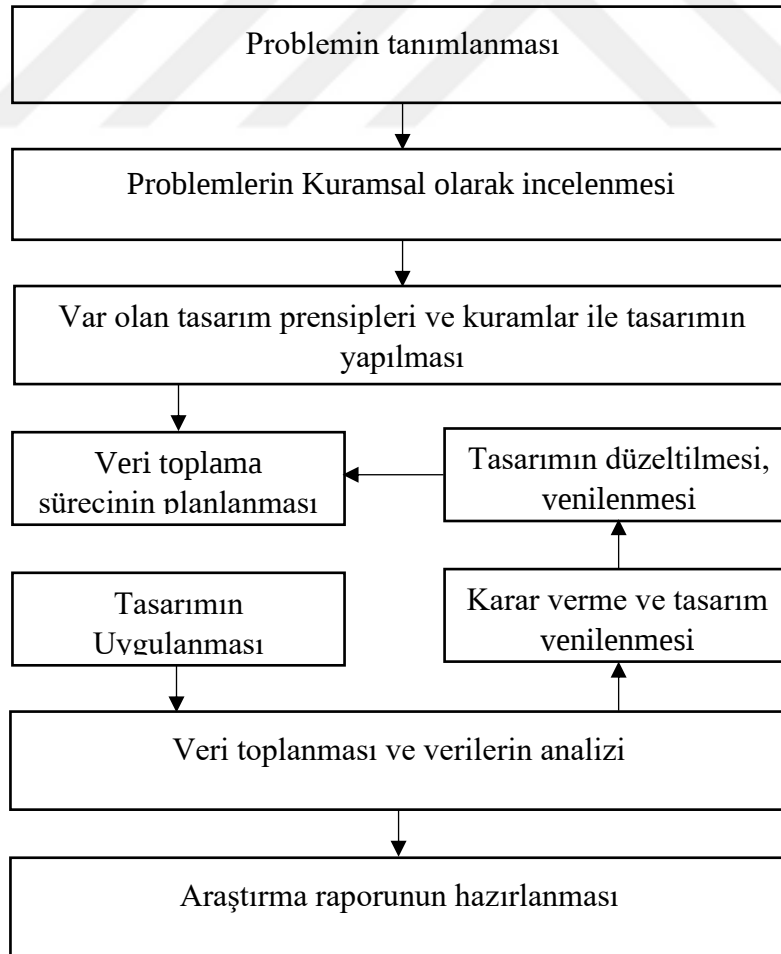
Çalışanların hepsinin oyunsal mekanizmaya katılmaya gönüllü olmaya bilir. Çalışanların hepsi doğuştan gelen bir oyuncu içgüdüsüne sahip olmayabilir. Fakat terfi, maaş zammı almak için diğer çalışanlarla birlikte puan, rozet alıp kazanmak için rekabet etmek zorunda kalacaktır (Krzysztof 2015). Oyunlaştırma şirketlerde kullanımı artsa da personel katılımını sürdürmekte güçlük çektiği gibi çalışanlarında artan rekabet, görev değerlendirmedeki zorlukların ve oyunlaştırılmış tasarımların özelliklerinin dikkat edilmesi gereken olumsuz sonuçlara işaret etmiştir (Hamari vd. 2014).

3. MATERYAL ve METOT

Araştırma kapsamında tasarlanan uygulama içerisine oyunlaştırma unsurları yerleştirilerek kullanıcıya sunulmuştur. İçerisinde bulunan oyunlaştırma unsurları sayesinde etkileşimli eğitim ve ölçme biçimidir. Bu kısımda araştırma modeli, çalışma grubu, geliştirme süreci, uygulama kısmına hazırlık, uygulama, veri toplama, veri analizlerine yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışma, çalışanların eğitimi ve motivasyonlarını arttırmak amacıyla tasarlanmış uygulama geliştirilmiştir. Tasarım tabanlı araştırma modeli kullanılarak yapılmıştır. Tasarım tabanlı araştırma yönteminde; analiz, tasarım, geliştirme ve uygulama bölümleri uygulamanın tamamlanincaya kadar planlı şekilde tekrarladığı, tasarımcı ve uygulayıcının elbirliği ile çalıştığı, eğitim uygulamalarını iyileştirme amacıyla uygulanan bir yöntemdir (Wang ve Hannafin 2005). Tasarım tabanlı araştırma uygulama basamakları Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1 Tasarım tabanlı araştırma uygulama basamakları (Kuzu vd. 2011).

Tasarımcısı tarafından ilk sürümü geliştirilen uygulamanın uygulama sürecinde tasarım çalışması kontrol edilerek eksik yanları ortaya çıkarılır. İlk uygulamada elde edilen verileri tasarımcı ele alarak, tasarımda düzenlemelere giderek tekrar uygulama gerçekleştirir. Bu süreç sonucunda tasarım hatalarından arındırılmış verimli çalışan bir uygulamaya sahip olunmuş olur. Çalışmanın sonunda elde edilen verilere dayalı olarak araştırma raporu yazılır.

3.2 Çalışma Grubu

Çalışma grubunu Afyonkarahisar’da bulunan otel içerisinde farklı departman çalışanlarından oluşan 30 kişi oluşturmaktadır. Çalışma grubuna katılan çalışan yöneticilerinin her biri aynı işletme çalışanlarıdır. Tablo 3.1’de Çalışanların çalıştıkları alanlar ve sayıları mevcuttur. Çalışanların çalışma ortamındaki imkanlar değişiklik göstermektedir. Çalışma grubunun ortak özelliği aynı işletmede çalışmakta olup oyunlaştırma ile geliştirilmiş uygulamayı kullanmasıdır.

	Önbüro	Satış Pazarla ma	Spa	Teknik Servis	Güvenlik	Kat Hizmetleri	Muhasebe	Toplam
Kadın	2	3	3	0	0	5	1	14
Erkek	3	2	0	4	5	0	2	16
Toplam	5	5	3	4	5	5	3	30

Tablo 3.1 Çalışma grubu cinsiyet ve birimlere göre dağılımı.

Araştırma kapsamında çalışma grubundaki çalışanlar “Ç” ile adlandırıldı ve sıralamada Ç1, Ç2, Ç3, Ç4....Ç30 olarak adlandırma kısaltmaları kullanılmıştır. Çalışanlar ayırım yapılmaksızın çalışmaya dahil edilmiştir. Uygulama sürecini çalışanlar mobil uygulamaları destekleyen elektronik cihazlar kullanmıştır. Uygulama çalışma alanının tamamını mekân veya alan ayırmaksızın kullanılmıştır. Araştırma sürecinde görüşme formundaki sorular, başlıklar halinde verilmiş ve araştırmacı tarafından yorumlanmıştır.

3.3 Uygulamanın Süreçleri

Yazılım Geliştirme Yaşam Döngüsü (SDLC) kavramı bir döngü yaklaşımıdır (Seker 2015). Çark şeklinde hareketi olan bir yaklaşımdır. Çark şeklindeki bu döngü kaynakları incelendiğinde birbiriyle benzerlik gösterse de farklı kaynaklarda farklı adımlar eklenmiş, değişik isimlendirilmiş veya adımların bazıları çıkarılmış şekliyle sunulduğu görülmüştür. Hayata geçirilecek uygulamanın taleplerinden başlayarak kullanımdan kaldırılmasına kadar geçen tüm süreçlerini yönetir. Bir uygulamanın geliştirilmesinde hayati öneme sahiptir. Bu sayede yazılımlara ilişkin çalışmalar hızlanmaktadır. Uygulamanın ardışık evreler sayesinde düzenli şekilde geliştirilmesi işlemidir. Burada amaç sadece kodlamanın yapılması değil, gereksinimlerin, hedeflerin belirlenip kodlama ve tasarım gibi işlemlerin doğru şekilde yapılmasını sağlamaktır. Aynı zamanda iş gücü gereksinimini azaltarak operasyonel giderleri kontrol altına alır. Uygulama ile ilgili gelişmeler sürekli olarak genişleyerek değiştiğinden ardışık evreler devamlı bir döngü biçiminde ele alınır. SDLC'nin herhangi bir evresindeyken döngü içerisinde bir evreye geri dönmek ve dönülen evreden tekrar ilerlemek mümkündür. Bu döngünün temel bazı adımları vardır. Resim 3.2'de görüldüğü gibi adımlar Taleplerin belirlenmesi, Planlama ve Analiz, Tasarım, Kodlama, Test ve Entegrasyon, Bakım olarak sıralanır.



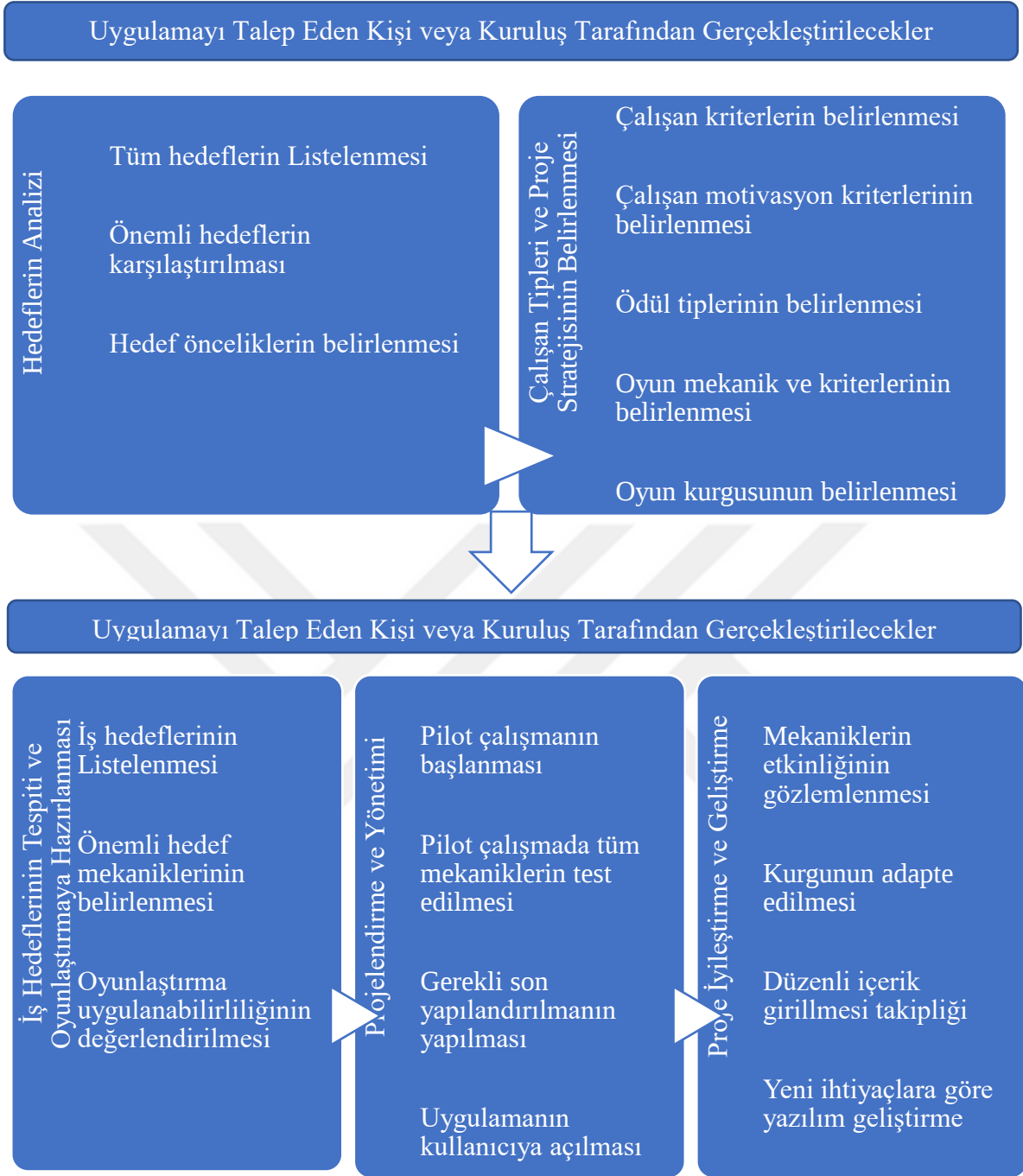
Şekil 3.2 Yazılım geliştirme yaşam döngüsü (SDLC) uygulama süreci.

3.3.1 Taleplerin Belirlenmesi

Uygulama için doğru ihtiyaçların belirlenmesi yoğunlaşılacak noktaların belirlenmesine de yarar sağlayacaktır. Uygulama yazılımının geliştirme için ilk kurallardan biridir. Bu sayede uygulamanın kurgusunun doğru oluşması sağlıklı ve başarılı bir yazılım geliştirmenin altın kuralı gibidir. Bu uygulama grubuna katılan yöneticiler ile yapılan yüz yüze görüşmelerde yöneticilerin eğitimler vermek istedikleri ve bu eğitimleri monoton gerçekleştirmek istemedikleri ve verilen eğitimlerin verimliliklerini arttırmak istediklerini belirterek sonuçta işletme içerisindeki çalışan verimliliğini arttırmak isteklerini belirtmişlerdir. Yapmak istedikleri ve elde ettikleri hakkında görüşleri, düşünceleri, amaç ve hedefleri sözlü olarak alınmış olup uygulamanın tasarlanmasına bu görüşmeler yön vermiştir.

3.3.2 Planlama ve Analiz

Başarılı bir uygulamanın, projeyi uygulamak isteyen ve hayata geçirenlerin projeyi birlikte ele alması, projeyi sahiplenmesi ve süreci birlikte izlemesi ile mümkün olduğu kuralıyla gerçekleştirilen ilk görüşmenin ardından czm modellerinin planlanması yapıldı. Belirlenen alışma modeli çerçevesinde belirli hedefler ve amaçlar ele alınarak şekil 3.3'deki uygulamanın yol haritası çıkarıldı.

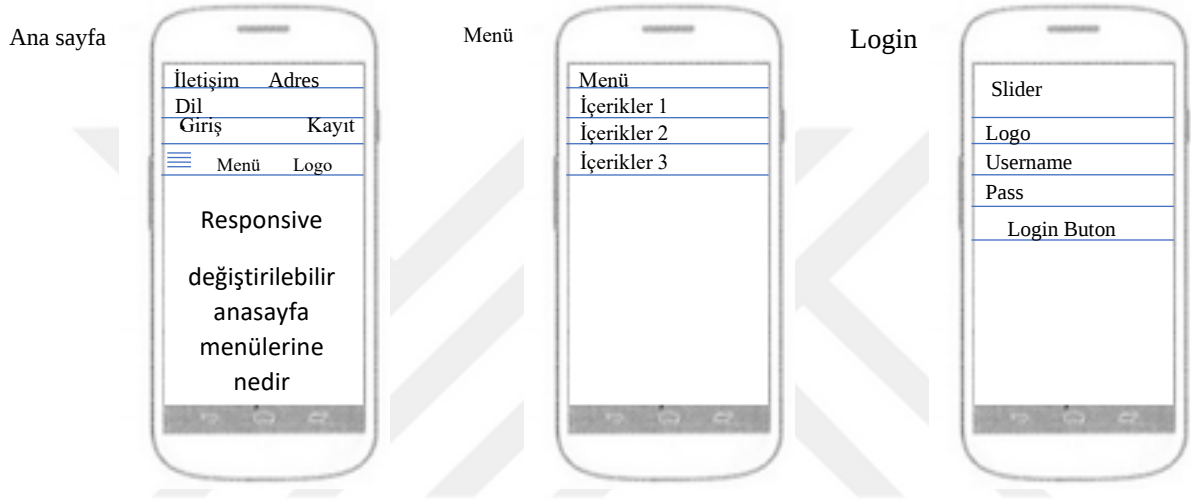


Şekil 3.3 Uygulama yol haritası.

Başarılı bir uygulama için güçlü bir içerik gerekmektedir. Bunun için de içerik, logo, site haritası, menüler, görseller, videolar, sesli içerikler üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Bu aşamada uygulanacak uygulamanın analizi gerçekleştirildi. Analiz aşamasında uygulama ile ilgili özellikler belirlendi. Uygulamanın hangi mobil işletim sistemlerinde çalışacağı hangi platformlarda olup olmayacağı konusunda temel kavramlar ele alındı. Ayrıca uygulama grubuna katılan yöneticiler ile yapılan yüz yüze görüşmelerde alınan talepler ve istekleri göz önüne alarak gerçekleştirilecek uygulama konusunda planlamaların analizleri gerçekleştirildi.

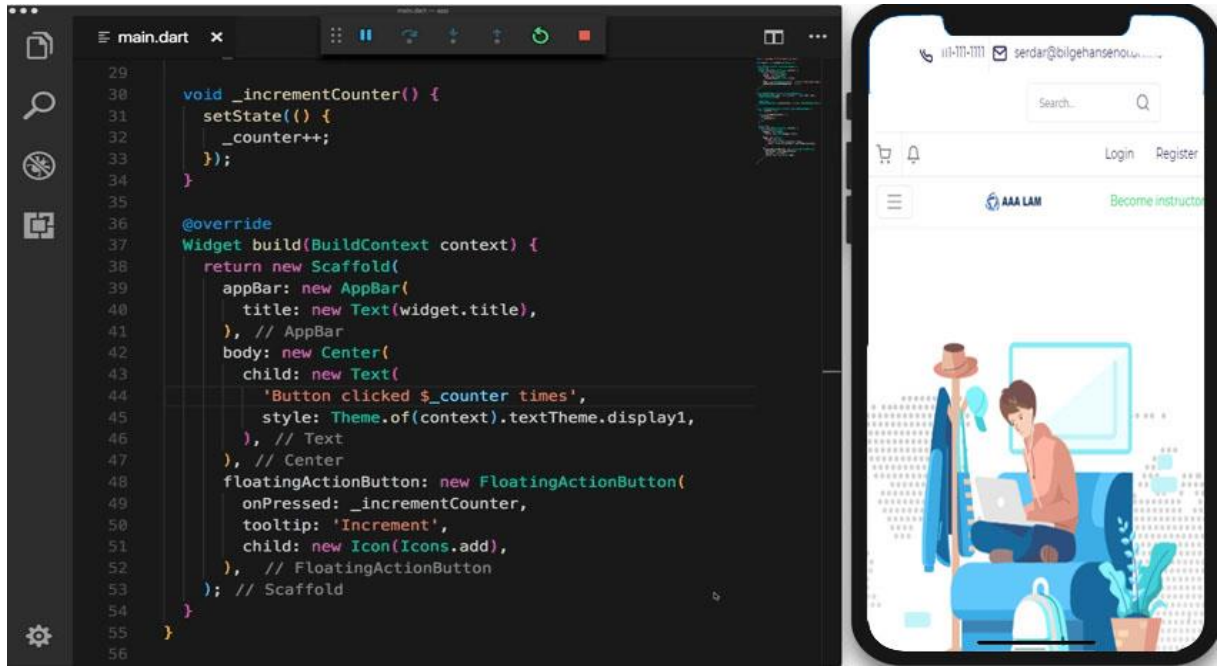
3.3.3 Tasarım

Taleplerin belirlenip, planlama ve analiz sürecinde alınan gereksinimler tasarım seçimlerinde kullanılacaktır. Yine bu aşamada en küçük detaylar ele alınarak titizlikle çalışılması gerekmektedir. Tasarım için en uzun zaman dilimini uygulamanın görsel hatlarının ortaya çıkarılmaya çalışılmasıyla harcanmaktadır. Birden fazla görsel hatlar tasarlanarak önerisi sunulan uygulamayı talep eden kişiler ile birlikte karar verilerek uygulamanın ana hatları ortaya çıkmıştır. Resim 3.4’de uygulama için tasarlanan bazı sayfaların örnek ana hatları mevcuttur.



Şekil 3.4 Uygulama tasarım örneği.

Bu aşamada uygulamanın hitap edecek kitleye uygun uygulama tasarımı ve uygulama haritası gerçekleştirildi. Resim 3.2’de uygulama tasarımı kullanılacak cihazların ekran boyutlarına ve sistem gereksinimlerine uygun, özgün, basit ve kolay olması ön planda tutularak tasarlanma işlemleri gerçekleştirildi.



Resim 3.1 Tasarım resmi.

Bu gerçekleştirimde eğitim surecinde kazandırılmak istenen kazanımların daha etkili, etkileşimli, birden fazla duyu organına hitap etmesi önemleri ele alınarak ses, animasyon, video, resim, fotoğraf, harita, grafik, tablo, simülasyon vs. kısımlarının uygulamaya adapte edilmesi ile içerikleri nasıl kullanmak istedikleri konusunda alınan görüşler doğrultusunda çalışmalara yön verilmiş bununla birlikte uygulamayı kullanacak olan yöneticilerde içerik hazırlama çalışmalarına başlamaları istenmiştir. Belirlenen uygulama haritasına ve tasarım modellerine uygun ana hatlardaki metin, logo, görsellerin uygulamaya eklenmesi gerçekleştirildi.

3.3.4 Kodlama

Bu aşamada SDLC'ye göre ürün ortaya çıkmaya başlar. Tasarımın ayrıntılı şekilde gerçekleşmesiyle, kod üretimi kolaylıkla gerçekleştirilebilir. Uygulamanın tamamlanıp hayata geçirilmesi için gerekli veritabanı mysql, yazılım dili olarak php kullanılarak kodlama işlemleri gerçekleştirildi. Web hizmetlerinin de uygulamaya entegre edilmesi için uygun barınma alanı temin edildi. Bu aşamada yazılan kodlar için derleyici, hata ayıklayıcı gibi farklı programlama araçları kullanarak yazılımlarının kontrolü, yazılım esnasındaki hataların düzeltilmesi gerçekleştirildi. Bu aşama hazırlanan birimler öncelikle ayrı ayrı olmak üzere test işlemlerine gönderildi.

Bu sayede uygulamanın tüm ekranlarında ve sayfalarında yazılan komutların aynı verimlilikle çalışmasını sağlaması gerçekleştirildi. Birimlerin birbiriyle entegrasyonu tamamlanması sağlanarak, uygulamanın tamamının test etme aşamalarına geçilmiştir.

3.3.5 Test Etme

Test etme aşamasına geçilen uygulamada projenin en başından itibaren projeye dahil olan ve projenin amaç içeriğine hâkim olan yazılım mühendisi kişi uygulamanın riskli, kritik ve sorunlu kısımlarını tespit eder. Kalite güvencesi ele alınarak testler gerçekleştirilmeye başlanarak uygulamanın kararlı, kullanılabilir ve güvenli hale gelmesi gerçekleştirildi. Bu işlemi konusunda hâkim dış kaynaklı yazılım mühendisi kişiden destek alınmıştır. Testler gerçekleştirilirken de kalite güvencesi için uygulamada testlerin tüm yönleri ele alan sayfanın tasarımı, görsel, grafik alanlar, veri tabanı uygulamaları, dosya sıkıştırma teknikleri, performans, tasarım, güvenlik altyapısı, arama motorları kriterleri ve uygunluğu, cep telefonlarında görüntüleme, ayrıntılı test edilmesi gibi temel konular önemle test senaryoları ile gerçekleştirilmesi yazılım mühendisi kişiden istenildi. Bu bağlamda uygulamayı test eden yazılım mühendisi kişiden geri bildirimine bakılarak gerekli düzeltme çalışmaları yapılarak uygulamanın doğru ve verimli çalışması sağlanmıştır.

3.3.6 Bakım

Uygulamanın hayata geçirilmesiyle bakım aşaması, uygulamanın hayatı boyunca sürecek şekilde başlamış olur. Bu şamada uygulama için varsa hatalar düzeltilip, iyileştirmeler yapıp, isteklere bağlı olarak yeni özellikler eklenir.

Gerekli testlerin ve kontrollerin gerçekleştirilmesinden sonra başlangıçtaki amaç ve hedeflere, çözüm modellerine uygun ve güçlü bir içeriğe sahip hale gelecek uygulama için test sonuçları ve geri dönüşler doğrultusunda düzeltmelerle bakım işlemleri gerçekleştirilerek hangi platformlarda hayata geçecek ise bu alanlara yerleştirilerek yayına alınmasıyla uygulamanın kullanıcılarda uygulamaya geçmesi sağlandı.

3.4 Uygulamanın Tasarlanması Süreci

Özgünlük, kolay kullanım herkese hitap edebilme özelliklerinden yola çıkarak gerçekleştirilmeye çalışılan uygulamada öncelikle uygulamanın ana hatları tanımlanmaya çalışıldı. Resim 3.3’de anasayfa kodlarının oluşumu görülmektedir.

```
<!-- Windows Phone -->
<meta name="msapplication-starturl" content="/">
<meta name="msapplication-TileColor" content="#FFF">
<meta name="msapplication-TileImage" content="/ms-icon-144x144.png">
<!-- iOS Safari -->
<meta name="apple-mobile-web-app-title" content="AAA LAM">
<link rel="apple-touch-icon" href="http://bilgehansenol.online/store/1/favicon.png">
<meta name="apple-mobile-web-app-capable" content="yes">
<meta name="apple-mobile-web-app-status-bar-style" content="default">
<!-- Android -->
<link rel="icon" href="http://bilgehansenol.online/store/1/favicon.png">
<meta name="application-name" content="AAA LAM">
<meta name="mobile-web-app-capable" content="yes">
<!-- Other -->
<meta name="layoutmode" content="fitscreen/standard">
<link rel="home" href="http://bilgehansenol.online">

<!-- Open Graph -->
<meta property="og:title" content="Anasayfa">
<meta name="twitter:card" content="summary">
<meta name="twitter:title" content="Anasayfa">

<meta property="og:site_name" content="http://bilgehansenol.online/AAA LAM">
<meta property="og:image" content="http://bilgehansenol.online/store/1/favicon.png">
<meta name="twitter:image" content="http://bilgehansenol.online/store/1/favicon.png">
<meta property="og:locale" content="http://bilgehansenol.online/en_US">
<meta property="og:type" content="website">

<title>Anasayfa | AAA LAM</title>
```

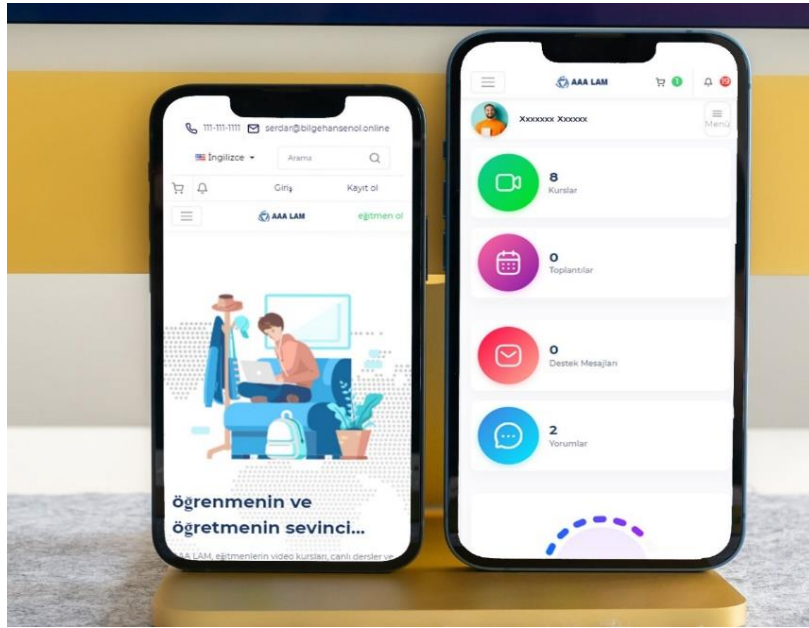
Resim 3.2 Anasayfa kodları.

Burada uygulama yöneticilerinin istekleri ön planda tutularak Resim 3.4’de görüldüğü gibi gerçekleştirilmeye çalışılan isteğe bağlı değişkenliği kolaylıkla sağlanan bir ana ekran tasarlandı.



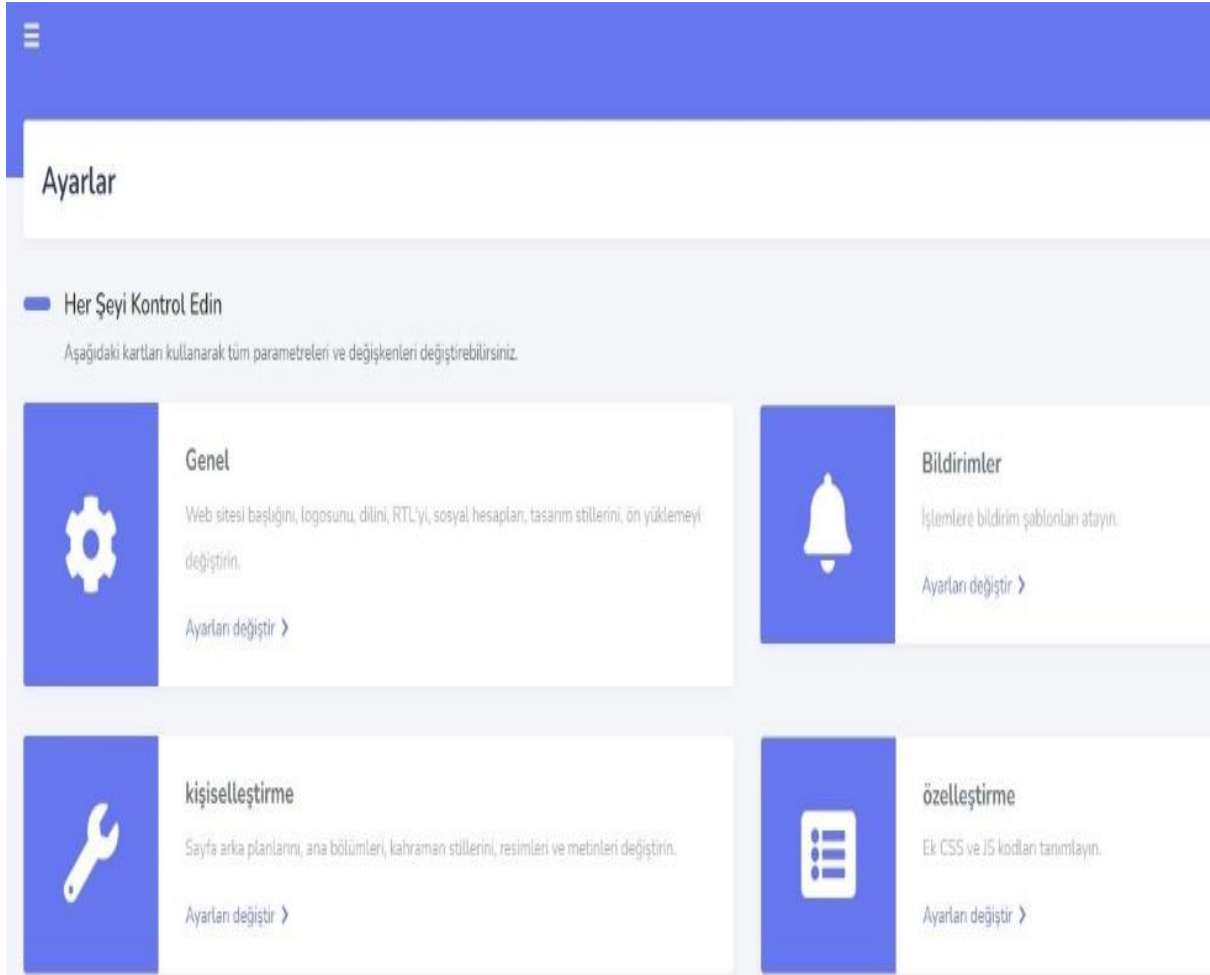
Resim 3.3 Anasayfa değişkenleri.

Farklı boyut ve özelliklere sahip mobil cihazların özelliğine dikkat edilerek responsive olarak tasarlanan uygulamanın Resim 3.5’de farklı mobil cihazların anasayfa görünümü görülmektedir.



Resim 3.4 Mobil anasayfa ekranı.

Uygulamanın yöneticileri ve uygulamayı kullanan kullanıcılar için kolay ve tüm alanlarda hakimiyet sağlayacak modüllerle birleştirilerek admin paneli ve kullanıcı panelleri sayesinde kullanımı rahat ve basit bir tasarım kullanılmaya çalışıldı. Uygulamanın genel hatlarının kontrolü gerekli düzenlemenin yapılması için Resim 3.6’da uygulamanın yöneticisi tarafından kullanılacak olan admin paneli görülmektedir.



Resim 3.5 Admin ekranı.

Uygulama kurgusu taleplerine göre hazırlanan tasarım sayesinde uygulama kullanan kişilere oyunlaştırma elementleri kolaylıkla atama yapılması sağlanması amaçlanmıştır. Uygulama planlama aşamasında ödül planlaması ve rozetler vb oyunlaştırma elementleri Resim 3.7’de görülen alandan tanımlama yapılmaktadır.

Rozetler

[Oluştur](#)

[Kayıt Tarihi](#) [Ders Sayısı](#) [Kurs Sayısı](#) [Forum Konuları](#) [admin/main.send_post_in_topic](#) [Nesne](#)

Başlık

Resim

Durum

Kimden

İle

Gün

Puan Ödülü

Tanım

[Kaydet](#)

Başlık	resim	Durum	Puan Ödülü	Tanım	Oluşturulma Tarihi
Yeni kullanıcı		1 ila 30	5	1 Aylık Üyelik	6 Temmuz 2022
Sadık Kullanıcı		31 ila 365	10	1 yıllık üyelik	6 Temmuz 2022
Sadık Kullanıcı		365 ila 1000	15	Eski Üyelik	6 Temmuz 2022

Resim 3.6 Rozet tanımlama paneli.

Uygulama yöneticilerinin liderlik takibi için hazırlanmış pano Resim 3.8’de görüldüğü gibidir. Burada istenirse belirli iki tarih arası seçerek, belirtilen tarihler arası liderlik durumunu da rahatlıkla kontrol edebilir.

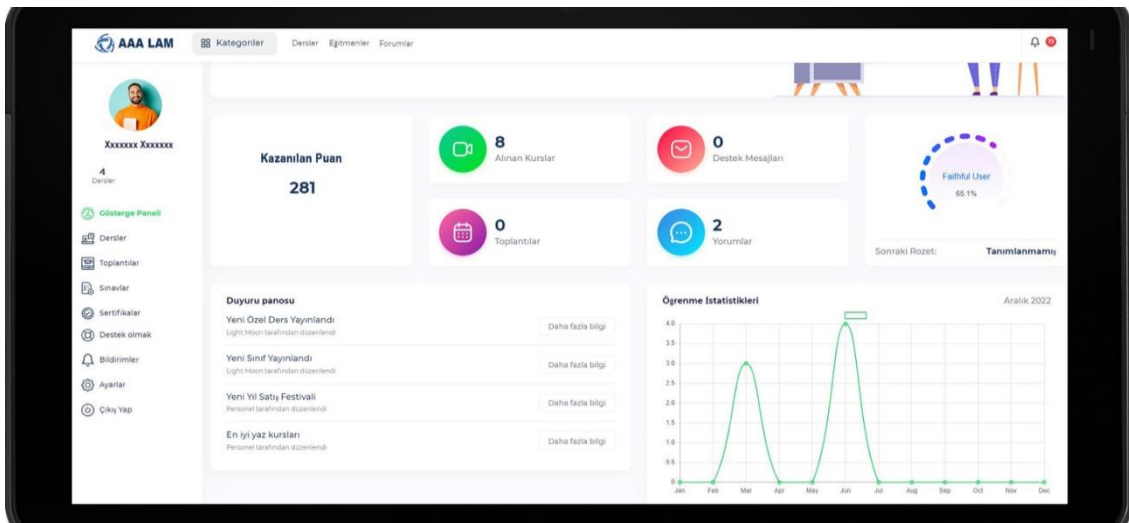
Ödül Puanları

Start Date	End Date
29.10.2022	04.11.2022
<button>Sonuçları göster</button>	

Kullanıcı	Toplam puanlar
Kxxxxxx Rxxxxxx	280
Axxxxxx oxxxxxx	275
Kxxxxxx Kxxxxxx	270
Sxxxxxx Şxxxxxx	245
Hxxxxxx Txxxxxx	180
Oxxxxxx Gxxxxxx	175
Axxxxxx Axxxxxx	130
Cxxxxxx Dxxxxxx	105

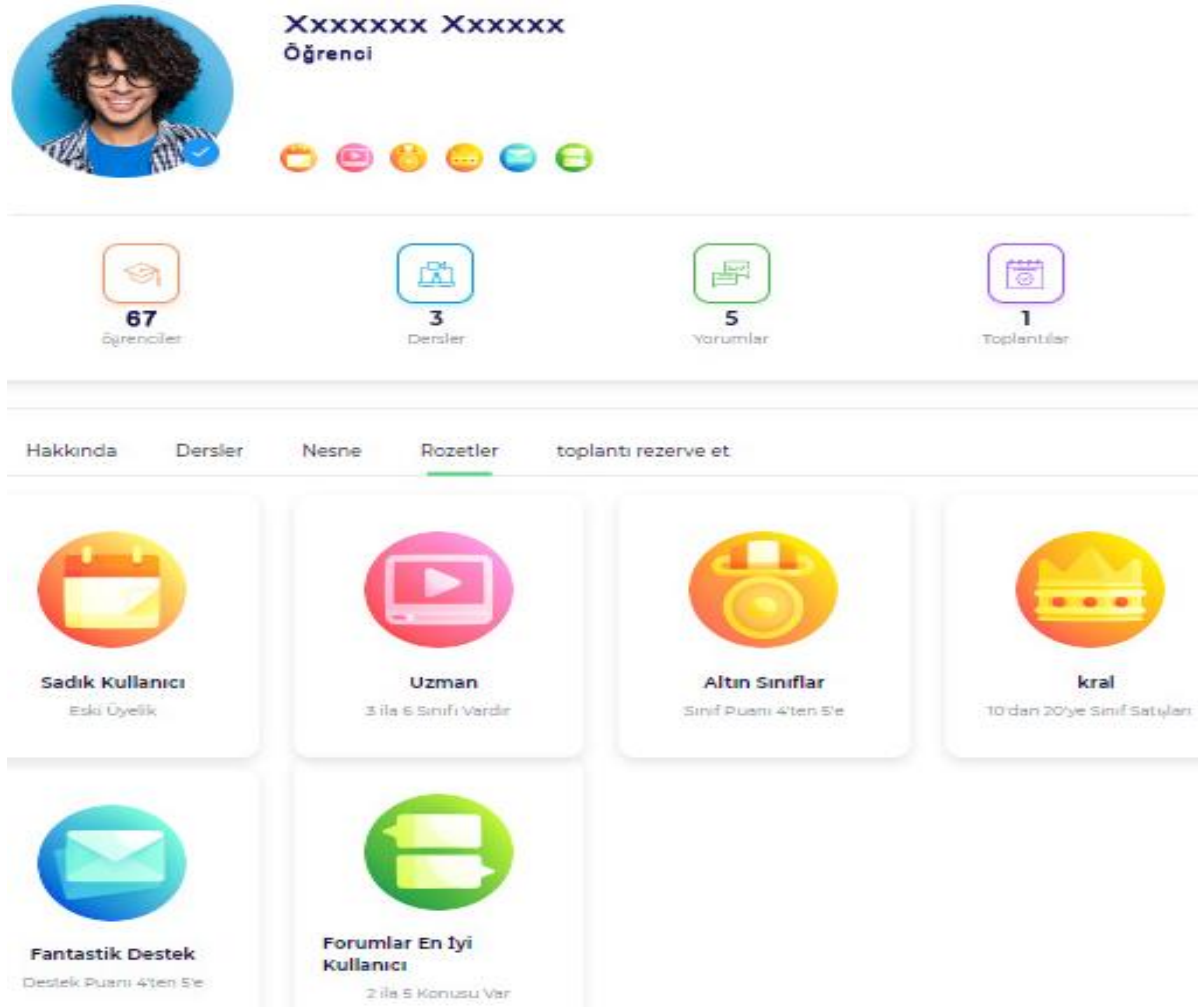
Resim 3.7 Admin liderlik panosu.

Çalışma grubu öğrencilerin kullanımı için Resim 3.9’da görüldüğü gibi öğrenci paneli hazırlanmıştır. Bu panel sayesinde öğrenci derslerine, ödevlerine rahatlıkla erişip görevlerini yerine getirerek kazmış olduğu oyunlaştırma unsurlarını rahatlıkla kontrol ederek liderlik tablosundan mevcut durumunu kontrol etmektedir.



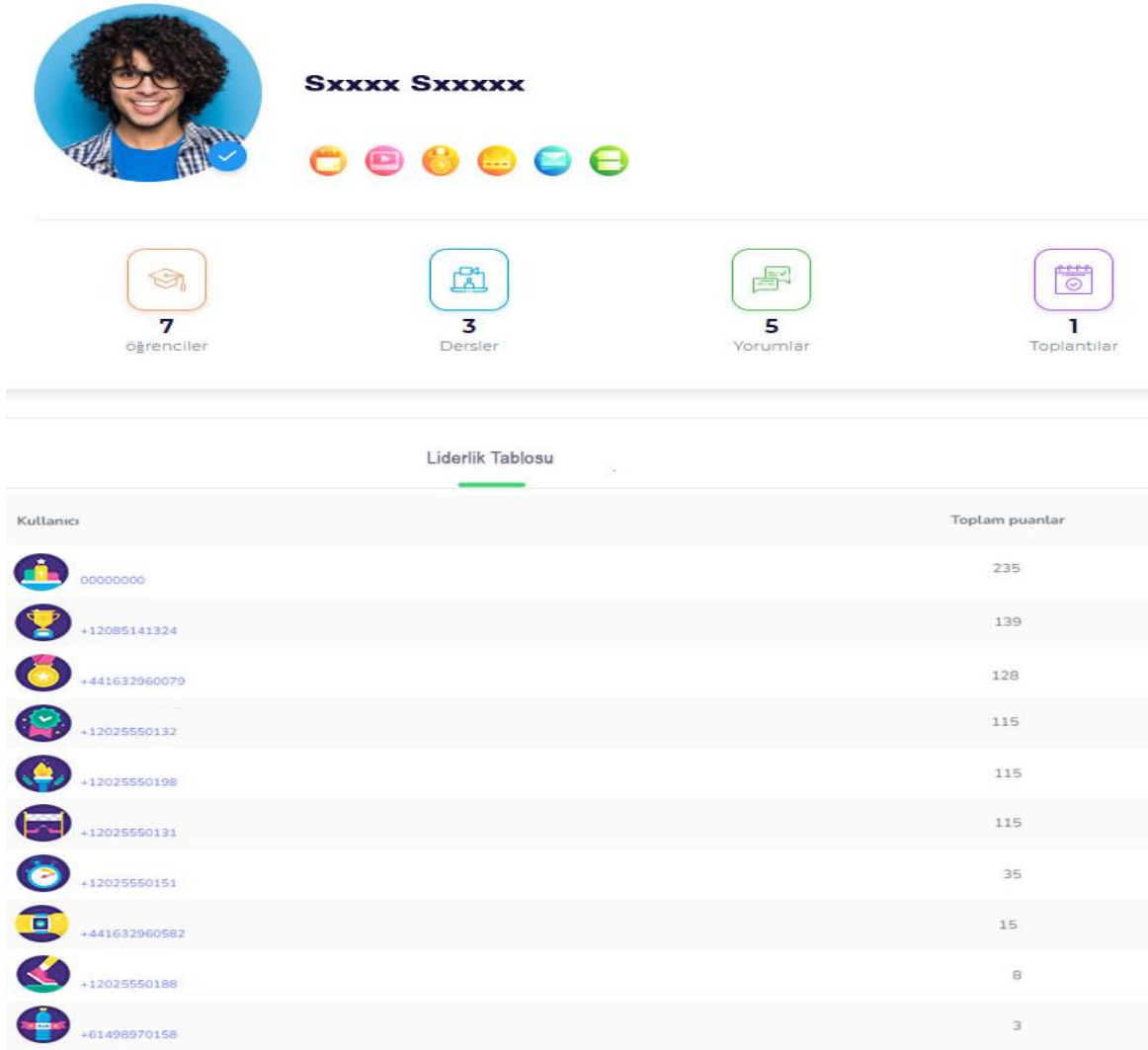
Resim 3.8 Öğrenci ekranı.

Bu panelden hareket ederek öğrenci oyunlaştırma unsurlarının kazanıldığı alana Resim 3.10'da görüldüğü gibi erişebilir. Bu alandan kendisine ait tanımlanmış ders sayısı, forumlardaki yorumları, kazanmış oldukları rozetleri gibi kısma ulaşabilir.



Resim 3.9 Öğrenci rozet paneli.

Yine öğrenci uygulama panelinden Resim 3.11'deki gibi girdiği ders, ödev ve rozetlerden aldığı puanların toplamına liderlik panosundan rahatlıkla kontrol edebilmektedir.



Resim 3.10 Öğrenci paneli liderlik panosu.

3.5 Uygulamanın Kullanıma Hazırlanma Süreci

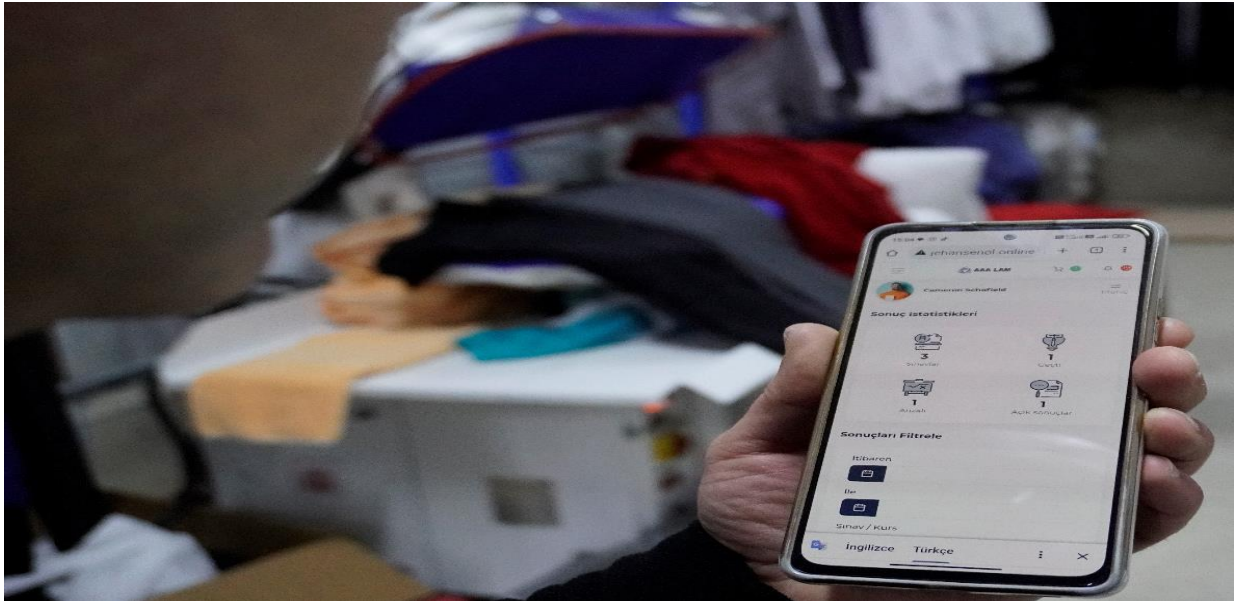
Bu süreçte uygulamayı uygulama yöneticisi ile içerik hazırlayanlar ile yapılan görüşme sayesinde uygulamanın kullanımını içeriklerin uygulamaya aktarılmasını vb konularda bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca uygulamanın yöneticiler ve kullanıcılar açısından sorunla karşılaşmamaları açısından uygulama platformlarını artırarak web üzerinden erişim sağlanabilecektir. Ayrıca kullanıcılar ile yapılan genel kullanım toplantılarında Resim 3.12’de görüldüğü gibi kullanıcıların kullanımları sayfaya erişim, eğitimlere katılım, rozet kazanma, görevleri yerine getirme gibi konularda bilgilendirme yapılmıştır.



Resim 3.11 Çalışma grubuna uygulamanın kullanımı bilgilendirme toplantısı.

Bu görüşmeler sayesinde uygulamanın kullanımı esnasında oluşacak kullanım problemlerinin sonuçlanması kolaylaşacaktır. Uygulamaya 4 haftalık süreç içerisinde farklı alanlarda grup olarak veya birey olarak eğitimler ile görevler atana bilecektir. Bu uygulama da eğitimleri kullanıcılar zaman ve mekân fark etmeksizin uygulayabileceği gibi görevleri sadece belirlenen kısımlarda gerçekleştirecektir.

Resim 3.13’de kullanıcıların uygulamaya adapte olma sürecinde yerlerinde ziyaret edilerek kullanım ile ilgili varsa soruları alınarak kullanım amacıyla bire bir yardımlarda bulunuldu.



Resim 3.12 Çalışanların uygulama adapte sürecinde kullanımı.

3.6 Veri Toplama Araçları

Bu uygulama için hazırlanan yapılandırılmış görüşme tekniği ile hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu ile gerçekleştirilecektir. Ek – 1’de iliştirilen görüşme formunda 10 madde bulunmaktadır. Uygulamanın kullanılacağı yöneticilerle yapılan ön görüşme ile çalışma hakkında diğer bilgiler aktarılmıştır. Hazırlanan görüşme formu mail ile teslim edilmiştir. Uygulamayı kullananların farklı eğitim ve görevleri yerine getirme ortamları farklı olmasından dolayı birbirlerinin görüşlerini etkilememiştir. Yapılandırılmış görüşme araçlarıyla yapılacak ölçeklendirmede, araştırma tutarlılığı açısından yönlendirici cümlelerden kaçınarak ölçümlerin doğruluğuna dikkat edilmiştir. Ayrıca araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliğini sağlamak için geçmiş çalışmalarda dikkate alınıp uzman görüşü ile sorular yalın ve açık bir şekilde hazırlanmıştır. Hazırlanmış görüşme formu Google Form uygulaması ile hazırlanarak kullanıcılara ulaştırılarak alınacak bilgilerin netliği ve veri kayıplarının da önüne geçilmiştir. Google formu doldurarak alınan verileri kontrol etmek amacıyla uygulamayı kullananlarla sohbet ederek sorular yenilenmek koşuluyla sorulmuş verilen cevapların kontrolleri sağlanmıştır. Bu görüşme esnasında kullanıcıların görüşlerinden notlar alınmıştır.

3.7 Uygulamanın Uygulama Ortamı ve Materyalleri

Geliştirilen mobil uygulama ortamında interneti olan mobil ve Windows tabanlı cihazların olması yeterli olacaktır. Ayrıca uygulamayı yönetecek kişiler için mekân zaman gözetmeksizin her yerden eğitimleri için içerik üretip eğitimlerinin gerçekleşmesini sağlayabileceklerdir. Mobil cihazlar için direk erişim için uygulama paketi hazırlanmış olup yüklenebileceği platformlar daha önceden kullanıcı ve uygulama yöneticilerine bildirilmiştir. Mobil cihazlarına uygulama yüklemeyi doğru bulmayan uygulayıcı ve kullanıcılar içinde web sitesi üzerinden çalışma imkânı sunularak uygulamayı kullanacaklara kolaylıklar sağlanmıştır.

3.8 Uygulama Süreci

Uygulamaya 4 haftadan oluşacak ve her hafta farklı konuların işleneceği ve her konunun sonunda kendi değerlendirmelerinin olacağı eğitimler planlanmıştır. Uygulamayı yöneten kişilere uygulama içerisindeki konuları kendileri belirlemeleri istenmiş ve grubuna veya uygulayacağı bireylere özgü eğitimler geliştirmiştir. Her eğitime 1 hafta içerisinde erişim sağlamaları için süre verilmiş süre bitimlerinde o eğitimlerin erişimleri ve değerlendirmeleri

kapatılarak pasife alınmıştır. Ayrıca eğitim uygulaması hakkında kullanıcılara uygulama yöneticileri tarafından bilgilendirmeleri gerçekleştirilmiştir. Yine bu bilgilendirmeler uygulama hayata geçirilmeden önce toplu olarak yapılan yüz yüze eğitimlerde kullanıcılara aktarılmıştır. Uygulama sürecinin örnekleme aşağıda belirtilen gibidir.

1. HAFTA

- Eğitimcilerin belirlenmesi
- Eğitimlerin belirlenmesi
- İçeriklerin girilmesi ve eğitim başlangıcı
- Eğitim sürecine katılan personellere verilecekse ödevlerin veya görevlerin verilmesi
- Değerlendirme
- Değerlendirmeye ve verilen görev ve ödevlere göre rozetlendirme
- Liderliğin açıklanması

2. HAFTA

- Varsa yenilenecek eğitimcilerin belirlenmesi
- Yeni eğitimlerin belirlenmesi
- Yeni içeriklerin girilmesi ve eğitim başlangıcı
- Eğitim sürecine katılan personellere verilecekse ödevlerin veya görevlerin verilmesi
- Değerlendirme
- Değerlendirmeye ve verilen görev ve ödevlere göre rozetlendirme
- Liderliğin açıklanması

3. HAFTA

- Varsa yenilenecek eğitimcilerin belirlenmesi
- Yeni eğitimlerin belirlenmesi
- Yeni içeriklerin girilmesi ve eğitim başlangıcı
- Eğitim sürecine katılan personellere verilecekse ödevlerin veya görevlerin verilmesi
- Değerlendirme
- Değerlendirmeye ve verilen görev ve ödevlere göre rozetlendirme

- Liderliğin açıklanması

4. HAFTA

- Varsa yenilenecek eğitimcilerin belirlenmesi
- Yeni eğitimlerin belirlenmesi
- Yeni içeriklerin girilmesi ve eğitim başlangıcı
- Eğitim sürecine katılan personellere verilecekse ödevlerin veya görevlerin verilmesi
- Değerlendirme
- Değerlendirmeye ve verilen görev ve ödevlere göre rozetlendirme
- Liderliğin açıklanması

3.8.1 Uygulamaya Hazırlık Haftası

Uygulamanın ilk haftasından önce yapılan görüşmeler doğrultusunda uygulama yöneticilerinin belirlediği farklı branşlarda ve farklı eğitimler verecek eğitimler Resim 3.14’de görülen alandan sisteme eğitim vereceği grupları ve uygulama ile ilgili bildirimlerin yapılacağı kullanıcı adı olarak ta kullanacağı iletişim bilgileri tanımlanarak uygulamayı kullanmaları için eğitimler bilgilendirilmiştir.

Yeni Kullanıcı

İsim

XXXXXXXX XXXXXX

Eposta ya da telefon:

xxxxxxx@xxxxxxxx.xxx

Şifre



Kullanıcı rolü

eğitim - Yazar

Grup

Durum

aktif

Kaydet

Resim 3.13 Eğitimci tanımlama.

Kullanıcısı açılan eğitimci için Resim 3.15'deki alandan eğitimcinin kişisel bilgileri olan mail, telefon, biyografisi, çalışma dili, fotoğrafı, yetenekleri, rozetleri, kursları ve forum konuları gibi bilgiler girilmektedir.

Düzenle Kullanıcı

Genel Resimler Yetenekler Rozetler Kurslar forum konuları

İsim
XXXXXXXX XXXXXXXX

Kullanıcı rolü
eğitmen rolü

Saat dilimi
Europe/Istanbul

organizasyon
Arama Organization

E-posta:
XXXXXXX@XXXXXXX.XXX

Mobil:
+XXXXXXXXXXXXXXXX

Şifre

Bio

Ek veri alanı

Durum
aktif

Dil
Türkçe

☐ yasak

☐ Mavi Rozeti Etkinleştir

☐ ortak

☐ Mağaza

Bu geçişi etkinleştirerek, kullanıcı, ayarlar menüsünde devre dışı bırakılmışken "Mağaza" özelliğine erişebilir.

☐ İçerik Erişimini Devre Dışı Bırak

Kullanıcı, tüm kurs içeriğine erişemez.

Kaydet

Resim 3.14 Eğitmen bilgileri ekranı.

Resim 3.15’deki alan üzerinden gerekli bilgileri ve özellikleri gibi bilgilerin kaydedilmesinden sonra tüm eğitimci kullanıcılarının genel kontrolleri gerçekleştirilerek eğitimci kullanıcı bilgileri verilerek eğitim bilgileri girmeleri sağlanmıştır.

Resim 3.16’da uygulama üzerinde admin panelinde kayıtlı olan aktif ve pasif eğitimci listesi görülmektedir.

İsim	Kurs	Toplantı	Kullanıcı grubu	Kayıt Tarihi	Durum
 Sxxxxxx Sxxxxx +12025250175 xxxxxxx@bilgehansenol.online	8	0	Bilgi İşlem	05.11.2022 - 10:27	Aktif (Mavi Rozetli)
 Mxxxxxx Mxxxxx +61491170156 xxxxxxx@bilgehansenol.online	17	3	Satış Pazarlama	05.11.2022 - 10:26	Aktif (Mavi Rozetli)
 Exxxxxx Kxxxxx +12025550143 xxxxxxx@bilgehansenol.online	1	1	SPA	05.11.2022 - 10:17	Aktif (Mavi Rozetli)
 Mxxxxxx Axxxxx +12025550148 xxxxxxx@bilgehansenol.online	6	0	İnsan Kaynakları	05.11.2022 - 10:15	Aktif (Mavi Rozetli)
 Zxxxxxx Kxxxxx +12025550188 xxxxxxx@bilgehansenol.online	0	0	Kat Hizmetleri	05.11.2022 - 10:01	Aktif (Mavi Rozetli)
 Exxxxxx Axxxxx +61498970158 xxxxxxx@bilgehansenol.online	0	0	Önbüro	05.11.2022 - 10:13	Aktif (Mavi Rozetli)
 Hxxxxxx Txxxxx +12085141324 xxxxxxx@bilgehansenol.online	1	0	Teknik Servis	05.11.2022 - 09:40	Aktif (Mavi Rozetli)

Resim 3.15 Admin eğitimci listesi.

Uygulamayı kullanacak çalışma grubunun kullanmaları için kendilerine kullanıcı bilgileri Resim 3.17’de olduğu gibi tahsis edilmiş olup diğer haftalarda yapılacak eğitimlere ve görevlere hazır hale getirilmiştir.

Düzenle Kullanıcı

Genel Resimler Rozetler Kurslar forum konuları

İsim
XXXXXXXX XXXXXXXX

Kullanıcı rolü
Öğrenci rolü ▼

Saat dilimi
Seçme ▼

organizasyon
Arama Organization ▼

E-posta:
XXXXXX@XXXXXX.XXX

Mobil:
+XXXXXXXXXXXXXX

Şifre

Resim 3.16 Çalışma grubu kullanıcıları tanımlama.

Çalışma grubu kullanıcılarının yönetici alanında Resim 3.18'deki gibi tüm listesini görebilmekte, kullanıcılarının genel kontrolleri gerçekleştirerek personellere kullanıcı bilgileri verilerek uygulamaya girmeleri sağlanmıştır.

İsim	Dersler	Toplantılar	Kullanıcı grubu	Kayıt Tarihi	Durum
 Txxxxxx Exxxxx +12025550159 xxxxxxx@bilgehansenol.online	0	0	Bilgi İşlem	05.11.2022 - 17:55	Aktif
 Sxxxxxx Şxxxxx +12025550130 xxxxxxx@bilgehansenol.online	3	0	Kat Hizmetleri	05.11.2022 - 17:54	Aktif
 Oxxxxxx Zxxxxx +12025550159 xxxxxxx@bilgehansenol.online	1	0	Teknik servis	05.11.2022 - 17:51	Aktif
 Txxxxxx Exxxxx +12025550159 xxxxxxx@bilgehansenol.online	0	0	Önbüro	05.11.2022 - 17:50	Aktif
 Cxxxxxx Lxxxxx +12025550159 xxxxxxx@bilgehansenol.online	1	0	SPA	05.11.2022 - 17:48	Aktif

Resim 3.17 Admin paneli öğrenci listesi.

Uygulama için hazır hale getirilen kullanıcılardan sonra uygulamada kullanılacak eğitimler için Resim 3.19'daki kısımları doldurarak eğitmenlerden istenilen eğitimlerin temel bilgileri olan eğitimin türü, eğitim sonunda kazanılacak puan, eğitimin url ismi, tanıtım ve slider resmi ile eğitim için varsa kullanılacak videoların linklerin sisteme tanımlamaları gerçekleştirilmiştir.

Yeni Eğitim

Temel Bilgiler

Kurs türü

Görüntülü Kurs

Başlık

Puanlar

10

Kurs URL'si

kvkk

Kurs url'si benzersiz olmalıdır, boşluk bırakmadan kullanın. Varsayılan olarak üretilenektir; varsayılanı kullanabilirsiniz.

Bir Eğitimci Seçin

Sxxxxx Sxxxxx

SEO Meta Açıklaması

Arama motoru sonuç sayfasında görüntülenecektir. 155-160 Karakter tercih edilir.

Küçük resim

/store/929/update_1.6.jpg

Kapak resmi

/store/929/update_1.6_c.jpg

Tanıtım Videosu (Opsiyonel)

Kaynak

Youtube

Yol

<https://www.youtube.com/watch?v=1yqbELOdk7c>

Resim 3.18 Eğitim temel bilgileri tanımlanması.

Eğitimin temel bilgilerinin tanımlanmasından sonra Resim 3.20'deki eğitim için gerekli olan ek bilgi olan eğitim süresi, sonunda sertifika verilir verilmeyeceği, eğitimin erişim bilirlilik süresi, kategorisi gibi alanlar doldurulur.

Ek Bilgiler

Süre (Dakika)

90

Saat dilimi

Amerika/New_York

Destek

☒

Tamamlama sertifikası

☐

İndirilebilir

☒

Ortak Eğitimci

☒

Kurs Forumu

☒

Abone

☐

Erişim Süresi (Gün)

365

- Kullanıcı, kurs erişim süresi sona erdikten sonra yeniden satın almalıdır.

Etiketler

damla x

Atama x

Etiket adını yazın ve enter tuşuna basın (Maks : 5)

Kategori

Dil

Kategori Filtreleri

Seviye

Acemi☒

Orta seviye☐

Uzman☐

Dil

İngilizce☒

İspanyol☐

Portekizce☐

hın☐

Arapça☐

Başlık

İngilizce dili☒

İngilizce dilbilgisi☐

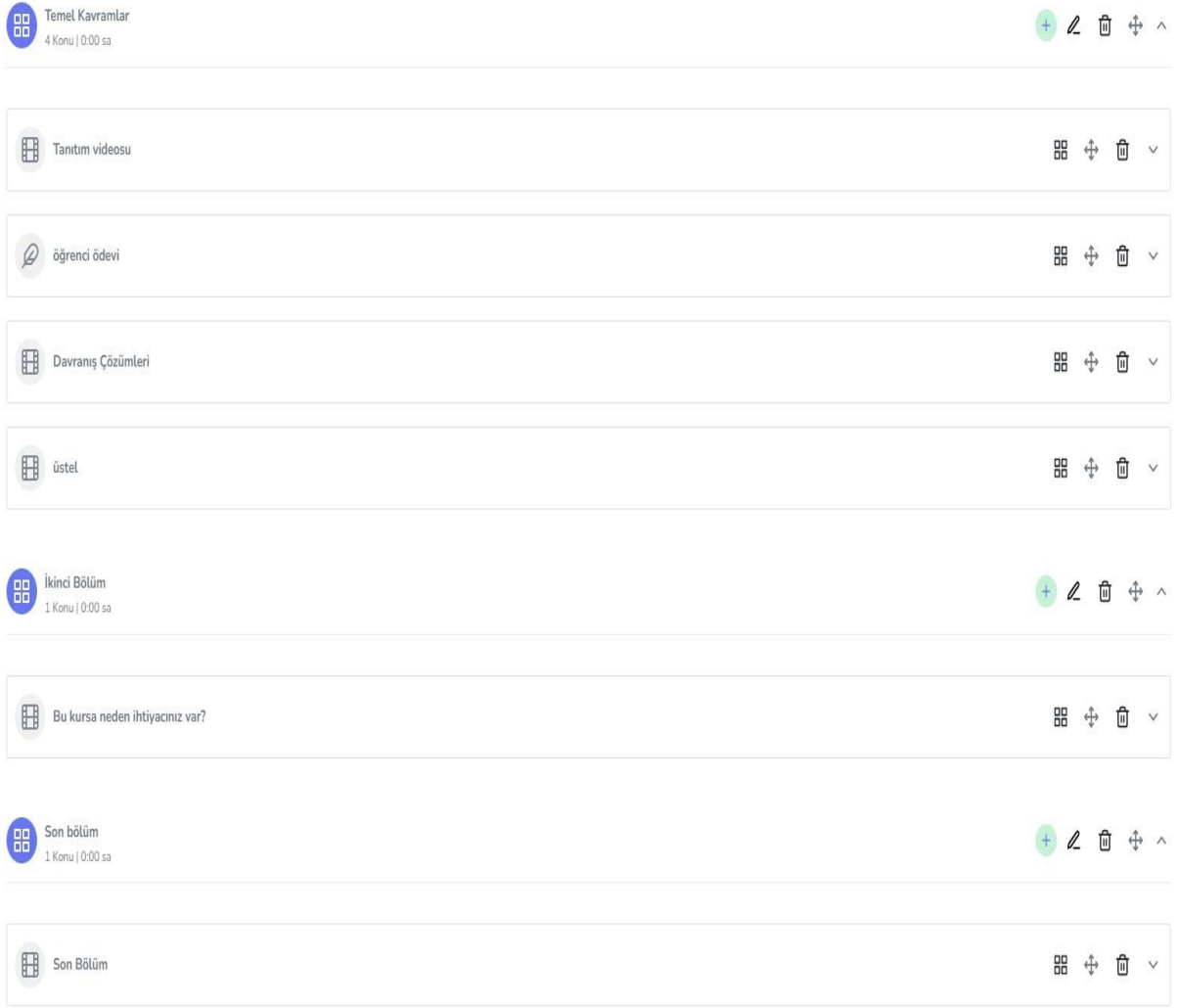
İspanyolca dil☐

Arap Dili☐

IELTS☐

Resim 3.19 Eğitim temel bilgileri tanımlanması.

Ek bilgilerin tanımlanmasından sonra Resim 3.21’deki eğitimin temel kavramları olan eğitimin bölümleri, bölümlerin içerikleri, ödevlerin tanımlanması gibi kısımlar hazır hale getirilir.



Resim 3.20 Eğitimin temel kavramları.

Eğitim için gerekli olan genel ve temel bilgilerin tamamlanmasından sonra sıra eğitim bölümleri arasında veya sonunda yapılacak olan Resim 3.22'deki sınav tanımlamaları olan sınavın başlığı, bölümü, süresi, puanı, kaç kez sınavı alabileceği, soru tarzlar ve seçenekleri gibi alanlar doldurulur.

Sınavlar

Kurs

Linux'u 5 Günde Öğrenin

Bölüm

Bölüm Yok

Sınav başlığı

Süre (Dakika)

5

Deneme miktarı

3

Geçme notu

70

Sertifika dahil

Aktif sınav

Sorular

Hangi fotoğraf Fransa'yı temsil eder?

Çoktan seçmeli | Derece: 20

Hangi resim bir öğretmene aittir?

Çoktan seçmeli | Derece: 20

Hangi görsel bir itfaiyeye aittir?

Çoktan seçmeli | Derece: 20

Hangi hayvan suda yaşar?

Çoktan seçmeli | Derece: 20

Hangi resim sonbaharı temsil eder?

Çoktan seçmeli | Sınıf 10

Lütfen videoyu izleyin ve doğru cevabı seçin.

Çoktan seçmeli | Sınıf 10

Kaydetmek

Çoktan seçmeli soru

Soru başlığı

Seviye

Resim (İsteğe bağlı)

Video (Opsiyonel)

Yanıtlar

cevap ekle

Cevap başlığı

Yanıt görseli (İsteğe bağlı) (İsteğe bağlı)

Doğru cevap

Kaydetmek

Kapat

Resim 3.21 Sınav tanımlama alanı.

Eğitim ile ilgili alanları dolduran eğitimci sisteme eğitimini kaydeder. Kaydedilen eğitim uygulama yöneticisi tarafından uygun görülür ise yayına alınarak eğitim süreci başlamış olacaktır.

Yine eğitim esnasında personellerin motivasyonlarını arttırmak online eğitim sürecine dahil olmalarını sağlamak amacıyla yönetim ve eğitimcilerin daha önceden belirlemiş oldukları rozetler Resim 3.23'deki gibi sisteme tanımlamaları gerçekleştirdi.

Rozetler

Oluştur

Kayıt Tarihi Ders Sayısı Kurs Derecelendirmesi Destek Değerlendirmesi Forum Konuları Nesne

Başlık

Resim

Durum
Kimden İle Gün

Puan Ödülü

Tanım

Kaydet

Başlık	resim	Durum	Puan Ödülü	Tanım	Oluşturulma Tarihi
Yeni kullanıcı		1 ila 30	5	1 Aylık Üyelik	6 Temmuz 2022
Sadık Kullanıcı		31 ila 365	10	1 yıllık üyelik	6 Temmuz 2022
Sadık Kullanıcı		365 ila 1000	15	Eski Üyelik	6 Temmuz 2022

Resim 3.22 Rozet tanımlama.

Ayrıca ödül puanları da Resim 3.24'deki gibi nasıl ve nelerden puanlar alacağı gibi ödül puanlarının tanımlamaları gerçekleştirilir.

Ödül Puanları

+ yeni durum

Başlık	Puan Ödülü	Durum
Eğitmen Makalelerine Yorum Yapın	3	Aktif
Blog Yazısı Yayınlama	5	Aktif
Forumda Yanıt Gönderme	1	Aktif
Bir Forum Konusu Oluşturun	1	Aktif
Ödev Kartı	50	Aktif

Resim 3.23 Ödül puanlama tanımlama.

3.8.2 Uygulamada Birinci Hafta

Uygulamanın ilk haftasında ayarlanan personeller, eğitmenler, dersler ve gruplar eğitim sürecine geçmiş bulunmaktadır. Eğitmenlerin uygun bulunan derslerinde yayında olanlara personeller uygulama üzerinden kendilerine tanımlı olanlara giriş hakkına sahip olduklarına giriş yapmaktadırlar. Buradaki derslere giriş hakkı olarak 7 gün süre belirlenmiş olup 7 gün içerisinde videolu ve metin olan eğitimi uygulama üzerinden tamamlayıp varsa atanmış ödevlerini veya görevlerini tamamlayıp sınavlarını da vererek uygulamanın ilk haftasını tamamlamışlardır. Burada verilen eğitimler eğitim kayıt esnasında belirlenen puanına göre puan kazanmıştır. Yine verilen görev ve ödevi tamamlamaya göre puan kazanmış olup ayrıca daha önceden belirlenen kriterleri yerine getirmelere göre uygulama yöneticisi veya eğitmenler tarafından da rozetle ödüllendirilmiştir. Belirlenen haftanın sonunda personel girdiği eğitim, yaptığı ödev ve görevlerden aldığı rozet ve puanlara göre Resim 3.25’de haftalık liderlik tablosu yayınlanmıştır.

Ödül Puanları		
Start Date	End Date	
15.10.2022	21.10.2022	Sonuçları göster
Kullanıcı	Toplam puanlar	
 Sxxxxx Şxxxxx	235	
 Hxxxxxx Txxxxxx	139	
 Kxxxxxx Rxxxxxx	128	
 Kxxxxxx Kxxxxxx	115	
 Oxxxxxx Gxxxxxx	115	
 Axxxxxx Oxxxxxx	115	
 Pxxxxxx Axxxxxx	35	
 Gxxxxxx Cxxxxxx	15	
 Zxxxxxx Kxxxxxx	8	
 Exxxxxx Kxxxxxx	3	

Resim 3.24 Birinci hafta liderlik tablosu.

Liderlik tablosunda bulunan personel ilk hafta “Haftanın Personeli” olarak adlandırılarak çalışma arkadaşlarına lansman edilmiş yönetimin belirlemiş olduğu ödüllerde kendisine takdim edilmiştir.

3.8.3 Uygulamada İkinci Hafta

Uygulamanın ikinci haftasında geçildiğinde eğitmenlerin hazırladığı farklı eğitimler yönetim ona ile uygulamada aktif hale getirilerek uygulamada kullanıma sunulmuştur. İlk haftada olduğu gibi ders giriş hakları 7 gün süre belirlenmiştir. Yine ilk haftadaki gibi 7 gün içerisinde

eğitimleri, görevleri ve verilen ödevleri tamamlayarak puan kazanımları sağlanmıştır. İlk haftaya göre uygulamayı kullanan devamlılık sağlayan vb işlemleri yerine getiren personellere farklı rozetler eğitmenler ve uygulama yöneticisi tarafından atanarak ekstra puan kazanmaları sağlanmıştır. Resim 3.26’da ilk haftanın sonunda olduğu gibi ikinci haftanın sonunda da personel girdiği eğitim, yaptığı ödev ve görevlerden aldığı rozet ve puanlara göre haftalık liderlik tablosu yayınlanmıştır. Bu tablo sadece bir haftayı kapsamaktadır.

Ödül Puanları		
Start Date	End Date	
22.10.2022	28.10.2022	Sonuçları göster
Kullanıcı	Toplam puanlar	
Kxxxxxx Rxxxxxx	285	
Kxxxxxx Kxxxxxx	255	
Sxxxxxx Şxxxxxx	210	
Axxxxxx Oxxxxxx	195	
Oxxxxxx Gxxxxxx	130	
Hxxxxxx Txxxxxx	115	
Cxxxxxx Dxxxxxx	110	
Dxxxxxx Gxxxxxx	95	
Axxxxxx Axxxxxx	85	
Vxxxxxx Exxxxxx	70	

Resim 3.25 İkinci hafta liderlik tablosu.

Haftayı liderlik tablosunda lider olarak bitiren personel ilk hafta olduğu gibi “Haftanın Personeli” olarak adlandırılarak çalışma arkadaşlarına lansman edilmiş yönetimin belirlemiş olduğu ödüllerde kendisine takdim edilmiştir.

3.8.4 Uygulamada Üçüncü Hafta

Üçüncü haftaya girildiğinde yine eğitimcilerin hazırladığı ve yönetimin onayladığı eğitimler aktif edilerek 7 günlük erişim süresi ile personellerin kullanımına sunuldu. Burada yeni rozetler,

kazanılacak yeni puanlar, görev ve ödevlerin tanımları tamamlanarak personelin uygulamada kazanımına sunuldu. Resim 3.27’de üçüncü haftanın sonunda, ilk iki haftanın sonunda olduğu gibi personel girdiği eğitim, yaptığı ödev ve görevlerden aldığı rozet ve puanlara göre haftalık liderlik tablosu yayınlanmıştır. Liderlik tablosu yine sadece üçüncü haftayı kapsamaktadır.

Ödül Puanları		
Start Date	End Date	
22.10.2022	28.10.2022	Sonuçları göster
Kullanıcı	Toplam puanlar	
 Kxxxxxx Pxxxxxx	280	
 Axxxxxx oxxxxxx	275	
 Kxxxxxx Kxxxxxx	270	
 Sxxxxxx Şxxxxxx	245	
 Hxxxxxx Txxxxxx	180	
 Oxxxxxx Gxxxxxx	175	
 Axxxxxx Axxxxxx	130	
 Gxxxxxx Dxxxxxx	105	
 Dxxxxxx Dxxxxxx	85	
 Vxxxxxx Exxxxxx	75	

Resim 3.26 Üçüncü hafta liderlik tablosu.

Üçüncü hafta sonunda da liderlik tablosunda lider olarak bitiren personel ilk iki hafta olduğu gibi “Haftanın Personeli” olarak adlandırılarak çalışma arkadaşlarına lansman edilmiş yönetimin belirlemiş olduğu ödüllerde kendisine takdim edilmiştir.

3.8.5 Uygulamada Dördüncü Hafta

İlk üç haftada olduğu gibi daha önceden belirlenen ve eğitmenler tarafından hazırlanan dersler uygulamaya yönetimin onayı doğrultusunda 7 gün erişim sağlanacak şekilde aktif edilmiştir. Yine ilk üç haftada olduğu gibi yeni rozetler, kazanılacak yeni puanlar, görev ve ödevlerin tanımları tamamlanarak personelin uygulamada kazanımına sunulmuştur. Resim 3.28’de dördüncü haftada da ilk üç haftanın sonunda olduğu gibi personel girdiği eğitim, yaptığı ödev ve görevlerden aldığı rozet ve puanlara göre haftalık liderlik tablosu yayınlanmıştır. Liderlik tablosu yine sadece dördüncü haftayı kapsamaktadır.

Ödül Puanları		
Start Date	End Date	
05.11.2022	11.11.2022	Sonuçları göster
Kullanıcı	Toplam puanlar	
 KKKKKKK KKKKKKK	275	
 AAAAAAA OAAAAA	270	
 KKKKKK GAAAAA	265	
 OAAAAAA GAAAAA	245	
 AAAAAA AAAAAA	245	
 DAAAAA DAAAAA	225	
 FAAAAA HAAAAA	210	
 AAAAAA EAAAAA	195	
 BAAAAA CAAAAA	165	
 CAAAAA SAAAAA	105	

Resim 3.27 Dördüncü hafta liderlik tablosu.

İlk üç haftada olduğu gibi hafta sonunda da liderlik tablosunda lider olarak bitiren personel “Haftanın Personeli” olarak adlandırılarak çalışma arkadaşlarına lansman edilmiş yönetimin belirlemiş olduğu ödüllerde kendisine takdim edilmiştir.

Ayrıca dört haftanın sonunda Resim 3.29’da liderlik tablosu dört haftaya göre sıralama kontrol edilerek liderlik tablosunda birinci olan olan personel “Ayın Personeli” seçilerek bunu diğer personellere bildirilmiştir. Hafta liderlerine verilen ödüller gibi Ayın Personeline de yönetimin belirlemiş olduğu hediyeler takdim edilmiştir.

Ödül Puanları		
Start Date	End Date	
15.10.2022	11.11.2022	Sonuçları göster
Kullanıcı	Toplam puanlar	
 Kxxxxxx Kxxxxxx	915	
 Axxxxxx Oxxxxxx	855	
 Kxxxxxx Rxxxxxx	693	
 Sxxxxxx Şxxxxxx	690	
 Oxxxxxx Gxxxxxx	665	
 Axxxxxx Axxxxxx	460	
 Hxxxxxx Txxxxxx	434	
 Dxxxxxx Dxxxxxx	310	
 Kxxxxxx Gxxxxxx	265	
 Cxxxxxx Dxxxxxx	215	

1 2 3

Resim 3.28 Aylık liderlik tablosu.

3.9 Uygulama Veri Analizi

Yapılandırılmış görüşme formu ile araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizini nitel analiz yöntemi olan betimsel analiz yöntemi ile uzman eşliğinde yorumlanmıştır. Bu analiz yönteminde amaç elde edilen veriler daha önceden belirlenmiş sınıflara göre özetlenir ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Betimsel analizde farklı farklı kişilere aynı sorular sorularak, soruların her birinde farklı düşüncelerinin elde edildiği gibi aktarır. Veriler görüşleri sorulan kişilerden elde edildiği şekilde değiştirilmeden alıntı şeklinde aktarılır (Altunışık vd. 2010). Veriler önce anlaşılır ve mantıki biçimde betimlenerek yorumlanır, Neden – sonuç ilişkilerine bakılarak sonuçlara erişilir. Betimsel analiz süreçleri dört aşamadan oluşmaktadır;

- **Betimsel analize çerçeve oluşturulur;** Çerçeve oluşumunda araştırma soruları kuramsal yapısı veya görüşmede yer alan boyutlardan oluşturulabilir.
- **Oluşturulan çerçeveye göre verilerin işlenmesi;** Bu süreçte elde edilen veriler doğrudan alıntı olarak eklenir.
- **Verilere göre bulguların tanımlanması;** Verilerden elde edilen bulguların tanımlamaları yapılır.
- **Verilere göre bulguların yorumlanması;** Bulgulara göre araştırmacı nesnel olarak betimlenen verileri yorumlayarak süreci tamamlamış olur (Yıldırım ve Şimşek 2011).

4. BULGULAR

Bu kısımda Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı mobil uygulamayı kullanan personellerin görüşleri ele alınmıştır. Bu çalışma grubunda 30 kişilik çalışma grubunda personellerin statü, çalışma bölümlerine bakılmaksızın oluşturulmuştur. Araştırmada EK – 1’ de görülen yapılandırılmış görüşme ile 10 maddeden hazırlanmış ve çalışma grubunun görüşleri alınmıştır. Ayrıca kullanıcıların görüşleri ele alınarak araştırmacının yorumlarına yer verilmiştir.

4.1 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamayı Kullanan Çalışma Arkadaşlarındaki Değişiklikler Nelerdir?

Bu alanda, Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil uygulamayı kullanan çalışanların diğer kullanan çalışanlar tarafından gözlemledikleri davranışların neler olduğu sorulmuştur. Çalışma grubundan alınan cevaplar aşağıdaki gibidir;

Ç1: “Arkadaşlar önceden eğitime girmek yerine kaçmayı tercih ediyordu. Sonunda verilen puanlama ve hediyeleri kazanma çabaları sayesinde bazı işlerin daha kolay ilerlediğini, arkadaşların yardımlaşma isteklerinin arttırması ile de işlerin daha kolay geldiğini gördüm.”

Ç2: “İşyerinde verilen eğitimler genelde anlatım üzerine bir kişi konuşuyor herkes onu dinliyor. Burada yeni başlayan arkadaşların bu tür bir eğitimle başlamasıyla eğitimin bir defa değil istediği zaman ulaşması sayesinde öğrenemediklerini tekrar izleyerek öğrenmelerinde daha etkili olduğunu gördüm.”

Ç3: “Eğitimler sırasında işlerin yoğunluğundan dolayı birçok arkadaşın dinlemediği ve verilen eğitimden sonra yapılan sınavı da göstermelik olarak yapmaktaydı. Fakat bu uygulama sayesinde işten sonra veya iş yorgunluğunu attıktan sonra alınan eğitimlerle ve verilen ödev ve sınav ile arkadaşların o eğitimi daha bilinçli öğrendiğini fark ettim.”

Ç4: “Çalışanlara etkisi yüksek, hem dersi kısa bir süreye sığdırmayıp farklı zamanlarda tekrar tekrar alabilmemiz. Bu dersleri alırken de görsel ve videolarla desteklenmesi daha algılayıcı olduğunu görmekteyiz.”

Ç5: “Arkadaşlarda eğitimin daha etkili olduğunu ve arkadaşlar arasında yardımlaşmanın farklı departmanlarda da olsun arttığını fark ettim”

Ç6: “Eğitime verilen zaman kısıtlaması olmadan erişim olduğu düşünülürse arkadaşların anlamadıkları konuları tekrar izleyerek konuyu pekiştirerek anlamalarını sağlanması iş ortamına etkisi fazla olmuştur.”

Ç7: “Yer zaman ve mekân şartı olmaksızın eğitime erişimleri sayesinde işyerlerinde verilen eğitimlerden daha etkili olmaktadır. Arkadaşlarda bu sayede farklı departmanlardaki arkadaşlar arasındaki yardımlaşma da arttığı görülmektedir.”

Ç8: “Bu program sayesinde eğitimlerin daha eğlenceli olması sağlanmış. Bu sayede eğitimler daha anlaşılır olmuş. Normal eğitimlerde soru sormaya korkarken burada geri gelip tekrar izleyerek konuyu anlamamız sağlanıyor. Her eğitim ve görevlerden sonra verilen ödüller sayesinde arkadaşlar daha iş ortamında daha etkili olmaya başladığını gördüm”

Ç9: “Normal ortamda verilen eğitimler de herkes kendi departmanı ile ilgili düşünüyordu. Bu uygulama içerisinde verilen görev ve ödevler sayesinde farklı departmandaki arkadaşların birbirlerini daha çok anladıklarını görmekteyiz.”

Ç10: “Sıkıcı ortamlarda bizleri toplayarak verilen eğitime bakarak bu tür bir uygulamada verilen eğitimler daha etkili olduğu görülmekte. Yeni başlayan arkadaşların çekingenliklerinden dolayı departman içi eğitimlerde soru sormaya çekinmelerinin önüne geçti ve daha hızlı uyum sağladığını diyebilirim.”

Ç11: “Önceden verilen eğitimlerden eğitim verilip geçiliyordu. Fakat bu uygulamadan sonra yapılan sınav ve verilen ödevlerle kişinin konuyu anlamasının daha etkili olduğunu gördüm. Hem görevlerle de kendi departmanı veya diğer departmanlara yardımların arttığını gördüm”

Ç12: “İşyerinde verilen eğitimde herkes kendi departmanı ile bir olmaya çalışmakta, bunda ise farklı departmanların bir olmaya çalıştırıldığını gördüm. Birbiriyle hiç konuşmayan arkadaşların bu programla verilen ödevlerde iş yerinde birbiriyle konuşmaları sağlanmış kaynaşmalarında etkili olduğunu gördüm”

Ç13: “Toplantı salonunda verilen eğitimlerde sıkıcı olmakta. Bu uygulama sayesinde aldığımız puanlarla bir birimizle rekabetin arttığını gördüm.”

Ç14: “Bu programda hem yazılı hem video şeklinde verilen eğitimlerle konunun anlaşılması fazlaştı. Ayrıca anlamayan arkadaşlara tekrar izleme ve okuma imkânı verdiğinden konun anlaşılması arttırıldı. Sadece kendi departmanımız dışındaki diğer departmanlarla çalışma imkânı sağlamakta ve bizlerin nasıl ortamlarda çalıştığımızı anladıklarını belirttiler.”

Ç15: “İş yerlerinde hızlı ve kısa zamanda verilen eğitimlerde fazla kimse bir şey anlamıyordu. Bu programla zaman zaman açıp izlediğini puan kazanmak için işlerine daha sıkı çalıştıklarını fark ettim.”

Ç16: “Telefon kullanımını fazla sevmeyenler için pek iyi değil. Eğitimde ödevlerle puan almak sınavdan puan almayla seçilen haftanın personeli daha adil olduğunu gördük. Arkadaşlar arasında puan kazanma içinde olsa yardımlaşma arttı.”

Ç17: “Puan kazanmak içinde olsa rekabet arttı. Rekabet artarken yardımlaşma arttı. Herkes bir birbirine puan kazanmak için yardım etti güzeldi.”

Ç18: “Küçük yazıları okuyamayan arkadaşımın eğitimdeki videoyu izleyerek konuyu anladığını söyledi.”

Ç19: “Programdaki kullanılan materyallerin etkili olduğunu gördüm. Dinlenme alanında bile elinde telefon programda bir şeyler izlediklerini fark ettim.”

Ç20: “Çalışma arkadaşlarımla motivasyonunun daha da arttığını açıkça gözlemledim. Bir durumu sıkılarak yapmaktan ziyade gerçekten severek yapmak istediler.”

Ç21: “Herkesin konulara odaklandığı, iş yerindeki olumsuzlukların daha hızlı çözüldüğünü gördüm.”

Toplanan verilerde çalışma grubundaki çalışanların uygulamaya ilgili olduğu görülmüştür. Çalışanlardan sadece bir tanesi Ç16 mobil kullanımı aktif olmamasından kaynaklı olumsuz gibi olduğunu, yine diğer bir çalışanında Ç18 sağlık probleminden kaynaklı uygulamanın farklı

görsel ve yazılı ortamları etkili kullanılmasından problemi çözüme kavuştuğunu görüşünü belirtmiştir. Verilere bakıldığında olumsuz görüş bulunmamaktadır.

4.2 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulama Kullanımı Sayesinde Diğer Departmanlara Olan Bakış Açınızda Değişiklik Oldu Mu?

Çalışmanın bu araştırma sorusu ile Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil uygulamayı kullananlarda, diğer departmanlara bakış açılarına olan etkisi sorulmuştur. Verilen cevaplar aşağıdaki gibidir.

Ç1: “Bu uygulamadaki ödevler ve görevleri sadece bir kişiye özgü olmayı hep birlikte yapılabiliyor olması sayesinde diğer departmanlarla birlikte çalışılabilmemizi sağlamaktadır.”

Ç2: “Eğitimleri departman bazlı düşünmeyip herkesi kapsaması diğer departmanlarda yaşanan sorunları anlamamızı sağlamıştır.”

Ç3: “Bu uygulama sayesinde hep birlikte çalışmamız amaçlanarak yapılmış. Buda birlikteliği artırmaktadır.”

Ç4: “Verilen görevlerde diğer kısımlarla ilgili verildiği için diğer departmanları anlamamızı sağlamıştır.”

Ç5: “Verilen dersler sadece kendi kısımımıza özgü olmadığı için diğer yerlerin çalışmasını da öğrenmiş olmaktadır.”

Ç6: “Diğer departmanlarla birlikte eğlenceli şekilde eğitim almamız planlanmış. Birbirimize desteklememiz sağlanmış. Diğer departmanların çalışması işleyişinin anlamamız sağlanmış.”

Ç7: “Uygulamada alınan puanlama da diğer birimlerle çalışmamız olduğu için onların çalışmalarını öğrendik. Bu sayede diğerlerini de biliyorum artık.”

Ç8: “Uygulamada başka departmanlarla çalışmamız sağlanmış. Bu çalışmalarla başka departmanları öğrenmemiz sağlanmış.”

Ç9: “Çalışma grup çalışmasına etkili düşünölmüş. Bu sadece tekil değil veya bir departmana özgü olmamasından dolayı diğler birimleri de öğrenmemizi sağlıyor. Bu sayede diğler departmanların çalışmalarını gelecek talepleri ve oluşa bilecek sorunları önceden öğrenmiş oluyoruz.”

Ç10: “Etkili bir çalışma olduğundan diğler departmanların çalışmasını daha iyi anlamış oldum.”

Ç11: “Çalışmalarımızı diğler departmanlarla birlikte yaptığımız için başka departmanda olan arkadaşlarım benim departmanıma olan bakış açılarının değıştiğini fark ettim.”

Ç12: “Bakış açımızın değışmesine etkili oldu. Diğler departmanları daha iyi anlayabiliyorum. Onların da bizi daha iyi anladığını biliyorum.”

Ç13: “Yarışmaları tek departmana göre yapılmayıp diğler departmanlardaki kişilerinde farklı departmanlara göre de yapılası farklı departmanları öğrenmemizi sağladı.”

Ç14: “Artık sadece kendi departmanı mı düşünmüyorum.”

Ç15: “Her şey bu uygulamada düşünöldüğü gibi diğler departmanları anlamamız da istenmiş. Bu sayede diğler departmanları küçümsemiyor veya zorluklarını daha iyi biliyorum.”

Ç16: “Görevleri farklı departmandaki arkadaşlarla birlikte düşünerek veya konuşarak yaptığımız için onların da çalışmalarını anlayabiliyorum.”

Ç17: “Bu uygulama sayesinde verilen derslerde diğler departmanların çalışmasını öğrenmiş oluyoruz. Misafir diğler departmanla ilgili soru sorduğunda kolaylıkla cevaplaya biliyoruz.”

Ç18: “Değışiklik oldu.”

Ç19: “Liderlikte alınacak puan için diğler departmanda fazladan çalışmak zorunda kaldım. Daha önce hiç farklı departmanda çalışmamıştım bu sayede onları anlamış oldum.”

Ç20: “Diğler departmanların çalışmalarını hiç bilmezdim bu sayede öğrenmiş oldum.”

Ç21: “Bu program sayesinde diğer departmanları da öğrenme fırsatımız oldu.”

Verilere göre uygulama içerisindeki eğitimlerle birlikte verilen görev ve ödevlerle diğer departmanların çalışmalarını anlayıcı, diğer departmanlarda yaşananlar konusunda bilgi sahibi olduğu konusunda uygulamanın etkisi görülmektedir.

4.3 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamayı Kullanırken Sorun Yaşayıp, Zorlukla Karşılaştınız Mı?

Araştırma sorusunda Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil uygulamayı kullanan çalışanların uygulamayı kullanırken yaşadıkları sorunlar ve zorluklar sorulmuştur. Bu soru sayesinde Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil uygulamada yaşanacak sorunlar için çözümler üretilmesi amaçlanmıştır. Cevaplar aşağıdaki gibidir;

Ç1: “Herhangi bir sorunla karşılaşmadım.”

Ç2: “Kurulumu ve kullanımı kolay olmasından dolayı sorun olmadı.”

Ç3: “Sorun yaşamadım.”

Ç4: “Sorunsuz yaşamadım. Video ve görsellerin başka sayfalardan kullanıyor olması telefonlarında hafızalarını doldurmuyor.”

Ç5: “Telefonla ve laptopla da kullandım ikisinde de sorun olmadan açıldı.”

Ç6: “Tekrar izlene bilmesi girilen ödev ve sınavların üzerinden geçilmesi çok iyiydi. Kullanım esnasında sorun yaşamadım.”

Ç7: “İstediğim zaman eğitimlere rahatlıkla ulaşabildim.”

Ç8: “Sorun yoktu.”

Ç9: “Telefona yükledim problem olmadan çalıştı.”

Ç10: “Program sorunsuz çalışıyor.”

Ç11: “Sorun yoktu.”

Ç12: “Etkili bir program sorunsuz çalışmakta. Teşekkürler.”

Ç13: “Tablete ve telefona uyumlu sorunsuz çalışmakta.”

Ç14: “Her yerden sorunsuz çalışabilmekte.”

Ç15: “Hızlı ve kolay kuruldu.”

Ç16: “Telefon dışında masaüstü bilgisayarla da çalışmakta.”

Ç17: “Kullanımı kolaydı. Sorunla karşılaşmadım hiç.”

Ç18: “Tüm cihazlarda kolay çalışmakta. Mobil cihazlara kurulumu kolay ve Windowslara çalışması sorunsuz.”

Ç19: “İnternetin yavaş çalıştığı yerler de sıkıntı oldu. Onun dışında sorun olmamakta.”

Ç20: “Sorunsuz çalışıyor. Uyumsuzluk yaşamadım.”

Ç21: “Sorun yaşamadım.”

Verilere göre grubun kurulumda ve kullanım esnasında sorun yaşamadığı görülmüştür. Çalışanlardan Ç19 internet yavaşlığından kaynaklı sorun yaşadığı belirtmiştir.

4.4 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamanın ile İş Yeri Eğitimlerinde Verilen Eğitimlerin Öğrenmeye Olan Etkisi Nedir?

Çalışmanın bu araştırma sorusu ile Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil uygulamayı kullananlarda, iş yerinde verilen sınıf düzeni örgün tarzı eğitimlere göre öğrenmeye olan etkisi sorulmuştur. Verilen cevaplar aşağıdaki gibidir.

Ç1: “Bu uygulama sayesinde bizlerin öğrenmesi daha etkili olmaktadır.”

Ç2: “Cihaz üzerinden verilen eğitim her zaman kullandığımız cihazlarla daha anlaşılır olmuş. Bunların gerek anlatımlı görselleri ve videolarla birlikte etkili olmuştur.”

Ç3: “Verilen eğitimlerin normal verilen eğitimlere göre daha kalıcı olmaktadır.”

Ç4: “Uygulamadaki özellikler etkili öğrenmemizde katkı sağlamakta.”

Ç5: “Çağımızın akıllı cihazlar olduğunu düşünürsek bu uygulama daha etkili olmakta. Normal basılı kitap ve sınıfta devamlı birinin anlatıp bizim dinlememizin dışında bu uygulama sayesinde resim ve videoların da olmasıyla daha etkili olmaktadır.”

Ç6: “Sıkıcı öğrenmemin önüne geçiyor. Daha ilgi çekici olmakta.”

Ç7: “Normal verilen öğretimde sıkıcı olmakta ve sonunda yapılan sınavlar göstermelik olabilmekte. Ama bu programda ödev ve görevlerle desteklenmesi daha etkili olmuş. Öğrenmeme etkisi çok oldu.”

Ç8: “Bu uygulama sayesinde eğitimi istediğimiz zaman tekrar tekrar izleye biliyor olmamız anlamadığımız konularda daha etkili oluyor. Ayrıca ödevlerle de puan kazanılıyor olması pekiştirmeyi sağlamaktadır.”

Ç9: “Videolarla birlikte kullanılan anlatımlar daha anlaşılır olmuş. Normal eğitimde sadece biri anlatır bizde dinlerdik, eğitim bitince de konu anlaşıldı sanılır konu kapatılırdı. Bu uygulama sayesinde anlamadığım konuları tekrarlaya biliyorum.”

Ç10: “Okuma ile dinlemede hiçbir şey anlamayan kişiler için daha etkili bir eğitim ortamı olmuş.”

Ç11: “Bu uygulama sayesinde daha kalıcı ve anlaşılır öğrenme sağlandığını düşünüyorum.”

Ç12: “Derslerde kullanılan resimlerin ile metinlerin kişinin bilincine daha etki etmekte. Bu sayede öğrenme daha kolay olmakta.”

Ç13: “Sıkıcı ortamda öğrenmek yerine insanın kendini rahat hissettiği uygun ortamlarda öğrenmesi daha etkili olmakta. Bu uygulama ile öğrenmenin etkisi büyük olacağına inanıyorum.”

Ç14: “Eğitimi eğlenceli hale getirmiş. Buda dersin anlaşılabilirliği artırıyor.”

Ç15: “Uygulama sayesinde her zaman dersin tekrarlanıyor olması, görevlerin verilmesiyle eğitimin anlaşılabilirliği artırılmış daha etkili olmuş.”

Ç16: “Bu uygulama sayesinde konuların anlaşılabilirliği artırılmış. Ayrıca bilgisayar kullanımını da öğretmekte etkili olmakta.”

Ç17: “Uygulamadaki ders anlatımlarının videolarla desteklenmesi sonrasında da sınavlar yapılması etkili olmuş. Uygulama sayesinde derslerin her zaman ulaşabilmemiz en etkilisi.”

Ç18: “Kişiyi öğrenmenin içine çekmekte. Görseller, videolar ve verilen görevler ilgi çekiciliği sayesinde kişinin ilgisini çekmekte.”

Ç19: “kullanılan materyallerin öğrenmeye etkisi büyük.”

Ç20: “İstediğimiz ortamda sıkıcılıktan uzak olmasından dolayı daha etkili bir eğitim anlayışı olmakta.”

Ç21: “Bu uygulamanın içinde verilen eğitimlerle birlikte verilen ödevlerle desteklenmesi daha etkili olmuş. Yazılı ortamda kalmadığında kalıcılığını arttırmakta.”

Verilere göre uygulama da verilen eğitimlerin istendiği zaman erişilebilir olması, kullanılan videoların ve içeriklerde kullanılan materyallerin ilgi çekici olması eğitimdeki öğrenmeye olan etkisinin arttığını göstermektedir.

4.5 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamayı Kullanmaya Devam Etmek İsterseniz Ek Olarak Hangi Özelliklerin Eklenmesini İstersiniz?

Çalışmanın bu araştırma sorusu ile Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil Uygulamayı kullanmaya devam etmek isterseniz ek olarak hangi özelliklerin eklenmesini istedikleri sorulmuştur. Çalışma grubunun cevapları aşağıdaki gibidir.

Ç1: “Bence her şey düşünülmüş güzel bir program olmuş. Ek olarak derslerin fazlalaşması uygun olacaktır.”

Ç2: “Uygulamayı kullanırken ders esnasında veya video izlerken kendi notlarımızı alıp kaydedebileceğimiz bir yer olması güzel olacak.”

Ç3: “Bu uygulamada canlı ders anlatımı da olsa aynı anda video ve diğer şeylere de ulaşsak güzel olacak.”

Ç4: “Derslerin kategorileştirilmesi gerek. Yeni başlayanla daha önce bu eğitimleri almış olanlar aynı eğitimleri almaması gerekiyor.”

Ç5: “Belki uygulama internetin olmadığı durumlarda çalıştırılabilir olması güzel olacaktır.”

Ç6: “Girilen bu eğitimlerden sonra sertifika verilmesi uygun olacaktır.”

Ç7: “Ders işlerken, ders anlatımlarında önemli yerlerin üzerlerini renklendirecek bir şey yapılabilir. Kendi notlarımızı alabileceğimiz belki post lar yapılabilir.”

Ç8: “Dersler farklı konularda yaygınlaşabilir.”

Ç9: “Ders esnasında sorularımızı yanıtlayacak canlı birileri olması ayrıca güzel olurdu.”

Ç10: “İnternetle çalışıyor paketi bitiriyor. Belki internetsizde çalıştırılabilir.”

Ç12: “Tüm elektronik cihazla uyumlu eksik göremedim.”

Ç13: “Kişilerin birbiriyle mail gibi değil de anlık mesajlaşa bileceği yerin olması iyi olurdu.”

Ç14: “Ders anlatımı canlı olup EBA gibi sonunda da işimize yarayan bir sertifika verilebilir.”

Ç15: “Liderlik tablosu ana sayfada olsa güzel olurdu.”

Ç16: “Uygulamada eksik göremedim.”

Ç17: “Verilen ödevler ve görevlerde kontrol mekanizması değiştirilebilir. Kişinin bildirimine göre çalışmakta farklı bir kontrolle gerçekten yapıp yapmadığı tespit edilebilir.”

Ç18: “Buradaki ders sayısı ileride fazlalaşacak ise çok güzel.”

Ç19: “Motivasyonu arttıracak her şey düşünülmüş. Dersler, ödevler, liderlik tablosu gibi belki küçük küçük bilgi yarışmaları yapılarak buradan ödüller verilebilir, kursu bitirdiğimiz de belki bir katılım belgesi verilebilir.”

Ç20: “Telefon ve bilgisayardan çalışması güzel belki dersler bölüm bölüm parça olarak verilir. Ders sayısı artabilir”

Ç21: “Eksik yazabilecek bir şey göremedim.”

Veriler incelendiğinde uygulamayı kullanan çalışanların çoğunluğunun eğitimlerinin artırılmasını talep etmektedir. Yine verilere göre eğitimler esnasında uygulama içerisinde kişisel not alabilecekleri bir alan taleplerini belirttikleri gibi internet olmadan da çalışma bilme, dersleri canlı anlatım şeklinin olması gibi eksik gördüklerini yerleri iletmışlerdir.

4.6 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulama Hakkında Görüş ve Önerileriniz Nelerdir?

Çalışmanın bu araştırma sorusu ile Otel çalışanlarının motivasyonu için oyunlaştırma tabanlı geliştirilen mobil uygulama hakkında düşünceleri görüş ve önerilerini öğrenmek amacıyla sorulmuştur. Çalışma grubunun cevapları aşağıdaki gibidir.

Ç1: “Uygulama güzel hoştu eğitimlerin hepsinde kullanılması iyi olur.”

Ç2: “Kullanımı kolay basit ve sade bir uygulama herkesin anlaya bileceği şekilde eğitimler düşünülmüş. İlerleyen zamanlardaki eğitimlerde de kullanılması güzel olur.”

Ç3: “Aynı personeli ilk defa bu şekilde seçildi, bu uygulama sayesinde önceden belli kişilerin seçtiğini program sayesinde yarışarak yapmış olduk.”

Ç4: “Uygulamada kullanılan eğitimler anlaşılırdı. Ayrıca eğitimlerde kullanılan videolar eğitimin anlaşılabilirliğini artırdı. Uygulama kullanırken sorunsuzdu güzel bir program olmuş.”

Ç5: “Günümüz bilgisayar çağında bu tür bir uygulama ile normal eğitimlerin dışında eğitim almak değişik geldi. Eğlenceliydi.”

Ç6: “Bize verilen görevleri yarışarak yapmak güzeldi. Diğer departmanları anladık, işletmeyi daha çok sevmemizi sağladı. Umarım bu uygulama devam ettirilir.”

Ç7: “Bu uygulama ile eğitimlere her zaman baka biliyor olmamız eğitim seviyemizi arttırdı. İş yerindeki çalışmalarını kolaylaştır.”

Ç8: “Arkadaşlar arası bağı güçlendiren birlik ve beraberlikte çalışırken eğlenmemizi sağlayan bir program.”

Ç9: “Bizi devamlı bir yarışın içine sokuyor, işletme içerisinde daha çok önemsendiği fark etmemi sağladı.”

Ç10: “Bizi yarıştırması güzeldi.”

Ç11: “Program kolay olması her zaman eğitimlere ulaşmamızda kolaylık olmuş.”

Ç12: “Puan kazanacağız diye eğlenceli olduğu kadar işlerimizi daha iyi yapma yarışına bu uygulama sayesinde oldu.”

Ç13: “Eğitim ortamındaki değişiklik anlama bakımından etkili oldu. Bakış açımızı değiştirdi, uygulama sayesinde çalışma yöntemlerimiz değişti, diğer birimleri daha anlaşılır yaptı.”

Ç14: “Güzel program sorunsuz çalıştı. Eğitim esnasında da eğlenceli vakit geçirdik.”

Ç15: “Eğitimleri eğlenceli ortama getirerek bizleri yarış içerisine sokması hoş olmuş. Uygulama gerçekten çok güzel. Umarım devam edilir.”

Ç16: “Uygulama kolaydı. Kullanım esnasında sorunsuz çalışması bizi adapte etmesi eğitimlerde kullanılan videoları diğer ürünlerin bizlere hitap etmesi ayrı cabasıydı.”

Ç17: “Eğitimler pratik anlatımla hazırlanmış, verilen görevlerle pekiştirme sağlanıyor. Programda hem bilgisayar hem telefon ve tablette çalışmakta. İstediğim yerde istediğim zaman açıp konuları tekrar edebiliyorum.”

Ç18: “Programı her zaman kullanmak gerekiyor. Sınıf düzeninde daha iyi anladım bu şekilde.”

Ç19: “Uygulama hoş ve anlaşılır her daim kullanmak isterim.”

Ç20: “Teknolojinin en çok kullanıldığı bu zamanlarda, teknolojik ortamda derslerin işlenmesi güzel olmuş.”

Ç21: “Güzel bir uygulama olmuş.”

Veriler incelendiğinde uygulamayı kullanan çalışanların çoğunluğunun uygulamayı sevdiğini ve farklı eğitimlerde de kullanmak istediklerini belirtmişlerdir.

4.7 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamada Yapılan Güncellemeler

Uygulama eğitmenleri ve uygulamayı kullanan çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda motivasyon ve uygulamayı etkin kullanımı konusunda gerekli güncellemeler değerlendirilerek güncellemeler yapılmıştır.

4.7.1 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamada Yaşanan Teknik Problemler

Araştırma süreci ve yapılan çalışma sonucu teknik sorunlar incelendiğinde, Uygulamayı kullanan çalışanların uygulamayı kullanırken kullandığı cihazların güncel olmaması donanım yetersizliği sorunu ve mobil cihazlarda çekim alanından kaynaklanmış durumdadır.

4.7.2 Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Geliştirilen Mobil Uygulamanın Web Sitesi Gibi Çalıştırılması

Uygulamayı kullanan çalışanların kullandığı cihazların donanım eksiklikleri veya yazılımsal güncel olmama sorunlarının önüne geçebilmek veya mobil yazılım uyumsuzluğunun önüne geçmek amacıyla web ortamına da entegre edilmiştir. Aktarımdan önce sunucu konfigürasyonu en uygun olanı seçilmeye özen gösterilmiştir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölümde, araştırma sorularına verilen cevaplar ele alınarak, araştırma sonuçlarına ve tartışmaya yer verilmiştir.

Oyun insanların yaşamında her daim bulunmaktadır. Doğumuzdan itibaren başlayarak hayatımızın her alanında bilerek veya bilmeyerek oyun oynadığımız zamanlar vardır (Zichermann ve Cunningham 2011). Oyun, oyuncuyu oynarken aldığı mutluluk hissinden dolayı içine çeker. Oyunlaştırmada oyun oynarken oyun oynama duygularını harekete geçiren yaklaşımdır. Birçok alanda hayatımıza giren ve popüler olan oyunlaştırma, öğrenmenin oyunsal ve uyarlanabilir tasarıma uygun oluşturulması gerekmektedir (Annetta 2010). Deterding oyunlaştırmayı “Oyun tasarım elementlerinin oyun dışı alanlarda kullanılması” olarak tanımlanmıştır. Karataş ise, motivasyonu artıran oyunlaştırma ile kullanıcıların kondisyonlarının arttığı, daha çok çalıştırıldığı, yeni öğrenme yollarına uyum sağladığını belirtmiştir.

İşletmelerde son yıllarda rekabetlerin artmasıyla, toplu şekilde ve bireysel olarak motive etmek için kullanılmaktadır (Hamid ve Kuppusamy 2016). Çalışanların sorumluluklarını artırmak, katılımlarını sağlamak, iş ortamına daha iyi motive etmek için şirketler tarafından oyunlaştırılmış uygulamalar kullanılmaktadır. Çalışanın veya kullanıcının ilgisini çekerek katılımın gerçekleşmesiyle etkileşimde bulunmaları amaçlanmaktadır (Rishi ve Goyal 2013). Bu sebeple birçok işletme oyunlaştırma hizmeti almakta ve oyunlaştırma konularında yatırımlar yapmaktadır (Hamari vd. 2014). Gelişen teknoloji ile hayatımızda büyük yer alan mobil cihazlar için yapılan uygulamaların kullanımı da artmıştır.

Yapılan bu araştırmada otel çalışanlarına motivasyonlarını artırma amaçlı, içerisinde oyunlaştırma ile bütünleşmiş bir uygulama geliştirilmiş olup bu uygulamanın çalışanların motivasyonlarına ve öğrenmelerine olan katkısını incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonunda ise araştırmacı tarafından geliştirilen yapılandırılmış görüşme formu uygulamaya katılan çalışanlara sunularak süreç hakkında görüşleri alınmıştır.

Başlangıç olarak uygulamanın geliştirilmesi için yapılan görüşmeler sonunda uygulamanın yol haritası çıkarılmış. Çıkan yol haritasına göre uygulamanın geliştirme planlamaları yapılarak tasarımı gerçekleştirilmiştir. Uygulamanın kodlaması yapılarak testleri gerçekleştirildi. Testler

içerisinde gözlemlenen hatalar ve sorunlar giderilerek uygulama çalışır hale getirilmiştir. Çalışanların kullandıkları cihazlar da düşünülerek uygulamanın web tabanlı çalışması sunulmuştur. Kullanıma sunulan uygulama için yöneticiler tarafından belirlenen çalışanlara sunulacak eğitimler belirlenerek uygulama içerisine eklenmiştir. Tamamen kullanıma sunmadan uygulamanın genel çalışması kullanım şekli gibi konularda uygulama eğitimleri hazırlayan yöneticilerine ve çalışanlara küçük bir toplantı ile anlatılmıştır. Bu süreçlerin ardından uygulama eğitim çalışanları için kullanıma sunulmuştur.

Eğitimler dört hafta olarak belirlenmiş, yöneticilerin belirlediği eğitim planlaması doğrultusunda haftalık olarak uygulamaya işlenmiş derslerin başlangıç ve bitiş zamanları, eğitim bitiminde yapılacak varsa sınavı ile eğitimi tamamladıktan sonra kazanacakları puanları uygulama içerisine tanımlanmıştır. Yöneticilerin belirlemiş olduğu verilecek görev ödevler, eğitime katılımları gibi durumlarda kazanacakları rozetler uygulama içerisinde hazır hale getirilmiştir.

Uygulama kullanıma sunulduğu andan itibaren çalışanların ilgisini çekmeye başlamış, tanımlanan eğitimler kısa süre içerisinde tamamlanarak uygulama yöneticilerine diğer eğitimler, görevler veya ödevlerin ne zaman verileceği konusunda bilgi alınmaya çalışıldığı gözlemlenmiştir.

Otel çalışanlarına motivasyonlarını artırma amaçlı hazırlanıp kullanılan uygulamada, çalışanların oyunlaştırma sayesinde rekabeti teşvik edici, ekip çalışmasına uygunluğu, arayüzü, düşünmeyi sağlaması, kolaylığı, puanlama, rozetler, görsel ve video desteği tarafından beğenilen özelliklerin başındadır. Eğitim süresi boyunca uygulama içeriğinin yazı, görsellerin aktif olarak kullanılması bunlarında videolarla desteklenmesi, çalışanların daha önceden aldığı sıkıcı ortamlardaki eğitimlerden farklılık göstererek ilgilerini çekmiştir. Aldıkları eğitimlerin sonunda veya verilen görev veya ödevleri tamamladıkça kazandıkları puan, rozetler ile liderlik panosu üzerinde yükselişleri çalışanların derse karşı ilgisini arttırmıştır. Uygulamayı kullanan çalışanlar, verilen görevleri yerine getirirken diğer departmanlar ile iş birliği yapma, onlarla çalışma bunları yaparken de diğer birimlerin çalışma yapılarını anlamaları sağlandığını ve bakış açılarının değiştiğini belirtmişlerdir. Ayrıca kazanılan puan ve rozetler sayesinde liderlik panolarında isimlerini görüp yöneticileri tarafından ödüllendirilmeleri ile motivasyonlarının arttığı görülmüştür.

Uygulama kullanımından sonra çalışanlara uygulamayı kullanan arkadaşlarındaki değişiklikler sorulduğunda, bu eğitimlerden önce diğer departmanların çalışmaları hakkında çalışma şekilleri, uygulamaları, yaşadıkları sorunlar hakkında yüzeysel bilgiye sahip olduklarını, belirtmişlerdir. Uygulama sayesinde diğer departmanlar ile ilgili alınan eğitimler, bu eğitimlerin sıkıcı ortamlardan eğlenceli hale getirilmesi, verilen ödev ve görevler ile diğer departmandaki arkadaşlarıyla birlikte ekip halinde çalışmalarının sağlandıklarını belirterek. Diğer departmanlara olan bakış açılarının değiştirdiklerini vurgulamışlardır.

Uygulamayı kullanan çalışanlara bu uygulamanın eğitime olan katkısı sorulduğunda, normal sınıf düzeni veya toplantı salonlarında yapılan eğitime göre baktıklarında, bu tür ortamlarda yapılan eğitim zamanların da konuyu ortam açısından, ruhen veya bedenlen eğitime hazır olmadıkları halde eğitime alınmalarından, iş yoğunluğu içerisinde bir de eğitimleri sıkıştırmalarında, kullanılan anlatım tarzlarının uygun olmaması gibi durumlardan alınan eğitimlerin çoğunlukla olumsuz olduğunu. Bu tür bir uygulama ile iş stresinden uzaklaştıkları bir zaman diliminde, kendilerini de eğitime hazır hissettikleri anda eğitimi aldıklarını ve bu da eğitimi anlaşılır kıldığını belirtmişlerdir.

Uygulama içerisine eklenen eğitimler sayesinde sıkıcı ve doğru verildiği düşünülmeyen eğitimlerin, anlaşılır ve faydalı olduğuna varılmıştır. Uygulamayı kullananlar tarafından gelen olumsuzluk olarak eğitimlerin az olması kendilerine not alabilecekleri uygulama içerisinde alanın oluşturulması, eğitimlerin sonunda verilebilecek sertifikasyon gibi olanakların sağlanması şeklindedir. Diğer bir olumsuzlukta uygulamanın internet olmadan çalışabilmesi istenmiş fakat eklenen eğitimlerin birden fazla olması, her eğitim için hazırlanan eğitim videolarının ve materyallerin çok yer kaplaması nedeni ile yüklenecek cihazların bunları kapasite olarak kaldıramayacak görüşüne varılmış talep olumsuz karşılanarak çalışana durum izah edilmiştir.

Bu uygulamanın kullanımdan ve elde edilen verilerin sonunda elde edilenler;

Uygulamayı kullananlar arasında eğitimlerin anlaşılabilirliğinin arttığı, diğer departmanlara olan bakış açılarının değişerek rahatlıkla empati yapabildiklerinin, verilen görevleri yerine getirmede sorunlar yaşamadıklarını, kendi departmanı ve diğer departman arkadaşları arasında yardımlaşmanın artarak çalışmanın daha kolaylaştığını, verilen görevleri yerine getirmede sorunlar yaşamadıklarını ve yaşanan sorunların çözümünde yardımlaşmanın artmasıyla farklı

görev ve sorumlulukta çalışarak işletmeye dahil olma hislerinin arttığını, sıkıcı öğrenme ortamlarının eğlenceli hal aldığı ve eğitimlerin daha anlaşılır şekle geldiği sonuçlarına varılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde ise verilerden elde edilen sonuçlara göre gelecekte yapılacak çalışmalara yardımcı olabilmesi için öneriler olarak;

Çalışanların motivasyonlarını artırmak için kullanılan uygulamalar farklı programlar kullanılarak geliştirilebilir. Araştırmada farklı veri toplama araçları kullanılarak güvenilirliğin artması sağlanabilir. Uygulama yaş grupları, çalışma alanları, yöneticiler gibi farklı araştırma grupları oluşturularak araştırma şekli değiştirilebilir. Oyunlaştırılmış uygulamanın motivasyona olan etkisini araştırma süre uzatılarak uzun dönemli etkileri ölçümlenebilir. Araştırma grubunun kullandığı mobil cihazların alt yapı sorunu oluşturmaması amacıyla sadece mobil cihazlarda çalışa bilen veya sadece bir eğitim için uygulanabilecek farklı versiyonları çıkarılıp uygulamaya sunulabilir.

Ayrıca bu çalışma sadece çalışanlarla sınırlı kalmayıp çalışma grubuna misafirler de dahil edilerek misafir memnuniyetini artırıcı uygulamalar konula bilir.

6. KAYNAKLAR

- Akandere M, 2003, Eğitici Okul Oyunları, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akgün Ö E, Topal M, 2018, Adaptation of the Gamification User Types Hexad Scale into Turkish. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 389 – 402.
- Akın Ö, Çolak H, 2012, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 85 – 114.
- Alsancak Sarıkaya D, 2017, Oyunlaştırılmış Tersyüz Sınıf Modeline Yönelik Öğrenci Görüşleri, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 114 – 132.
- Alsancak Sırakaya D, 2019, Eğitimde oyunlaştırma: Tanımlamalar, Öğrenme Öğretme Süreçlerine Katkılar ve Gözlenen Sorunlar, A. İşman, H. F. Odabaşı ve B. Akkoyunlu (Ed.). Pegem Akademi, 310, Ankara.
- Alsawaier R, 2018, "The Effect of Gamification on Motivation and Engagement". *The International Journal of Information and Learning Technology*, 56 – 79.
- Andrade F, Mizoguchi R, Isotani S, 2016, The Bright and Dark Sides of Gamification. *Proceedings of the International Conference on Intelligent Tutoring Systems*, 1 – 11.
- Annetta L, Foltz E, Klesath M, 2010, Distance Learning in the 21st Century. In *V – Learning*, 1 – 15.
- Ar N A, 2016, Oyunlaştırmayla Öğrenmenin Meslek Lisesi Öğrencilerinin Akademik Başarı ve Öğrenme Stratejileri Kullanımı Üzerine Etkisi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Aristigueta M, Denhardt J, 2014, Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations. ABD: SAGE Publications.
- Barata G, Gama S, Jorge J, 2013, Engaging engineering students with gamification. *Proceedings of the fifth International Conference on Games and Virtual Worlds for Serious Applications*, 24 – 31.
- Bayat S K, 2014, Fen ve Teknoloji Dersinde Eğitsel Oyunların Yedinci Sınıf Öğrencilerinin Akademik Başarısına Etkisinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 204 – 216.

- Bayraktar Ö, 2014, Bir iletişim modeli olarak oyunlaştırma. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bowman R, Rotter J, 1983, Computer games: Friend or foe? Elementary School Guidance and Counseling, 25 – 34.
- Bozkurt A, Kumtepe E, 2014, Oyunlaştırma, oyun felsefesi ve eğitim: gamification. Akademik Bilişim 2014, 147 – 156.
- Bozkurt, A. (2014). Homo ludens: Dijital oyunlar ve eğitim. Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi 5(1), 1-19.
- Bozkurtlar S, Samur Y, 2017, Sınıf Yönetiminde Oyunlaştırmaya Yönelik Öğrenci Görüşlerinin İncelenmesi. Ege Eğitim Teknolojileri Dergisi, 103 – 124.
- Buckley P, Doyle E, 2016, Gamification and Student Motivation. Interactive Learning Environments, 1162 – 1175.
- Ceylaner S Y, 2017, Ortaöğretim Öğrencilerinin, Dijital Oyunların İngilizce Kelime Öğrenimine Katkısına Yönelik Görüşleri. Eğitim Fakültesi Dergisi, Bartın Üniversitesi, 346 – 364.
- Cheong C, Cheong F, Filippou J, 2013, Quick quiz: A gamified approach for enhancing learning. Pacific Asia Conference on Information System, 206.
- Chou Y, 2015, Actionable gamification: Beyond points, badges, and leaderboards. Octalysis Media: Fremont, CA, USA, 23 – 33.
- Coşkun H, 2012, Bilimsel öyküler içeren eğitsel oyunlar ile fen öğretiminin öğrencilerin akademik başarılarına etkisi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- de – Marcos L, Domínguez A, Saenz – de – Navarrete J, Pagés C, 2014, An empirical study comparing gamification and social networking on e – learning. Computers & Education, 75, 82 – 91.
- Deterding S, Dixon D, Khaled R, Nacke L, 2011, From game design elements to gamefulness: Defining "Gamification". In Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments. Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments, 9 – 15.

- Dominguez A, Saenz – de – Navarrete J, de – Marcos L, Fernández – Sanz L, Martínez – Herráiz J, 2013, Gamifying learning experiences: Practical implications and outcomes. Computers and Education, 380 – 392.
- Dong T D, 2012, Discovery – based games for learning software. Paris: Human Factors in Computing Systems, 2083 – 2086.
- Dumlu Güler T, 2011, 6. Sınıf Fen Ve Teknoloji Dersindeki „Hücre Ve Organelleri“ Konusunun Eğitsel Oyun Yöntemiyle Öğretilmesinin Öğrencilerin Akademik Başarısına Etkisi. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Durdu P O, Tüfekçi A, Çağıltay K, 2005, Üniversite Öğrencilerinin Bilgisayar Oyunu Oynama Alışkanlıkları ve Oyun Tercihleri: ODTÜ ve Gazi Üniversitesi Öğrencileri Arasında. 66 – 76.
- Durgut A, 2016, Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri İçin Eğitsel Matematik Oyunu Geliştirilmesi Ve Başarıya Etkisinin İncelenmesi. Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Durğun A, Kara H Z, Taylan H H, 2017, Ortaokul ve lise öğrencilerinin bilgisayar oyunu oynama alışkanlıkları ve oyun tercihleri üzerine bir araştırma. PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 78 – 87.
- Duymuş H, 2016, Okulöncesi eğitim kurumlarında yapısal ve dış mekân tasarımı. Karahan Kitabevi, Adana
- Ede E, 2016, Eğitimde Oyunlaştırma ve Uygulamaları, Yeditepe Yayıncılık, İstanbul.
- Erboy E, Akar Vural R, 2010, İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Bilgisayar Oyun Bağımlılığını Etkileyen Faktörler. Ege Eğitim Dergisi, 39 – 58.
- Erümit S, 2016, Oyunlaştırma yaklaşımlarının eğitimde kullanımı: Tasarım tabanlı bir araştırma. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Fitz – Walter Z, Tjondronegoro D W, Wyeth P, 2011, Orientation passport: using gamification to engage university students. Canberra: 23rd Australian Computer – Human Interaction Conference, 122-125.
- Gökkaya Z, 2014, Yetişkin Eğitiminde Yeni Bir Yaklaşım: Oyunlaştırma. 11.21, 71 – 84. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 71 – 84.

- Gömlüksiz M N, 2005, Oyun ile İngilizce öğretiminin uygulanması ve öğrenci başarısına etkisi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32, 180 – 195.
- Griffiths M, 1991, Amusement machine playing in childhood and adolescence: A comparative analysis of video games and fruit machines. Journal of Adolescence, 53 – 75.
- Güler C, Güler E, 2015, Çevrimiçi öğrenme ortamlarında oyunlaştırma: rozet kullanımı. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2146 – 9199.
- Gürçan A, Özhan S, Uslu R, 2008, Dijital oyunlar ve çocuklar üzerindeki etkileri, Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 1 – 50, Ankara
- Hakulinen L, Auvinen T, Korhonen A, 2015, The Effect of Achievement Badges on Students' Behavior: an Empirical Study in a University – Level Computer Science Course. International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET), 18 – 29.
- Hamari J, Koivisto J, Sarsa H, 2014, Does Gamification Work? — A Literature Review of Empirical Studies on Gamification. 47th Hawaii International Conference on System Science, 3025.
- Hamid M, 2017, Gamification Implementation in Service Marketing: A Literature. Electronic Journal of Business & Management, 38 – 50.
- Hatipoğlu H N, 2020, Oyunlaştırma Uygulamalarının, İnsan Kaynakları Yönetiminin Teknik Kapsamında Yer Alan Bulma, Seçme Ve İşe Yerleştirme, Eğitim Ve Geliştirme, Performans Yönetimi Ve Kariyer Yönetimi Süreçlerinde Kullanılmasının Algılanan Başarısı Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Horzum M B, 2011, İlköğretim Öğrencilerinin Bilgisayar Oyunu Bağımlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Eğitim Ve Bilim, 56 – 68.
- Hunicke R, LeBlanc M, Zubeck R, 2004, Mda: A formal approach to game design and game research. AAAI Workshop on Challenges in Game, 1 – 5.
- Huotari K, Hamari J, 2012, Defining Gamification – A Service Marketing Perspective. Proceedings of the 16th International Academic MindTrek Conference, 17 – 21.
- İrkey T L, 2019, İşletmelerde Oyunlaştırma Uygulamaları. Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi, 363.

- Johnson S, 2005, Everything bad is good for you: How today's popular culture is actually making us smarter. London: Allen Lane.
- Kalkan A, 2016, 3B Sanal Dünyalarda Oyunlaştırmanın Ortaokul 5. Sınıf Öğrencilerinin Başarı Akış Ve Tutumlarına Etkisinin Araştırılması, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Kapp K M, 2012, The gamification of learning and instruction: game – based methods and strategies for training and education. San Francisco: John Wiley ve Sons.
- Karaaslan İ A, 2015, Dijital Oyunlar Ve Dijital Şiddet Farkındalığı: Ebeveyn Ve Çocuklar Üzerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Analiz. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi.
- Karataş E, 2014, Eğitimde oyunlaştırma: Araştırma Eğilimleri. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 315.
- Kaytez N, 2014, Türkiye'de okul öncesinde oyun ile ilgili yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 110 – 122.
- Koçyiğit S, Tuğluk M N, Kök M, 2007, Çocuğun gelişim sürecinde eğitsel bir etkinlik olarak oyun/Play as educational activity in the child's development process. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 16.
- Malta S, 2010, İlköğretimde kullanılan eğitsel bilgisayar oyunlarının öğrencilerin akademik başarılarına etkisi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Marczewski A, 2015, User Types. In Even Ninja Monkeys Like to Play: Gamification, Game Thinking and Motivational Design, CreateSpace Independent Publishing Platform, 65 – 80
- Meşe C, 2016, Harmanlanmış öğrenme ortamlarında oyunlaştırma bileşenlerinin etkililiği. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Ong M, 2013, Gamification and its effect on employee engagement and performance in a perceptual diagnosis task. University of Canterbury. Psychology.
- Ören Ş, 2005, İlköğretim Matematik öğretiminde oyun ve etkinliklerle öğretimin erişimi ve tutuma etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

- Özkan Z, Samur Y, 2017, Oyunlaştırma Yönteminin Öğrencilerin Motivasyonları. Ege Eğitim Dergisi, 857 – 886.
- Park H, Bae J – H, 2014, Study and Research of Gamification Design. International Journal of Software Engineering & Its Applications, 19 – 28.
- Parlatır İ, Zülfikar H, Gözaydın N, 1994, Türk Dil Kurumu Okul. Ankara: TDK Basım Evi.
- Pekel H, 2001, İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi devlet hava meydanları işletmesi Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Yüksek Lisans Tezi, Isparta
- Prensky M, 2001, Fun, play and games: What makes games engaging. Digital game – based learning.
- Rishi A, Goyal S, 2013, Getting Gamification Right: Building Game Design to a Non – Game Context in an Enterprise Environment and Doing It Right. Infosys Labs Briefings, 11.
- Sailer M, Hense J, Mandl H, Klevers M, 2013, Phsycological perspectives on motivation through gamification. Interaction Design and Architecture(s) Journal – IxD&A, 19, 28 – 37.
- Sarı A, Altun T, 2016, Oyunlaştırma Yöntemi İle İşlenen Bilgisayar Derslerinin Etkililiğine Yönelik Öğrenci Görüşlerinin İncelenmesi. Türkiye Bilgisayar ve Matematik Eğitimi Dergisi, 553 – 577.
- Seaborn K, Fels D I, 2015, Gamification in theory and action: A survey. International Journal of Human – Computer Studies, 14 – 31.
- Seixas L R, Gomes A S, Melo Filho I J, 2016, Effectiveness of gamification in the engagement of students. Computers in Human Behavior, 48 – 63.
- Sevinç M, 2005, Erken çocuklukta gelişim ve eğitimde yeni yaklaşımlar. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Şahin M, Samur Y, 2017, Dijital Çağda Bir Öğretim Yöntemi: Oyunlaştırma. Ege Eğitim Teknolojileri Dergisi, 1 – 27.
- Şaşmaz F Ö, Avcı D E, 2004, Eğitimsel oyunla öğretimin fen bilgisi dersi “Güneş Sistemi ve Gezegenler” konusunda akademik başarı üzerine etkisi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi., 67 – 76.

- Toran M, Ulusoy Z, Aydın B, Deveci T, Akbulut A, 2016, Çocukların Dijital Oyun Kullanımına İlişkin Annelerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2263 – 2278.
- Tosun Ö C, Türkoğuz S, Kaynar Ü H, Arı E, 2002, Periyodik Cetvelin Ve Elementlerin Tombala Oyun Tekniği İle Öğretimi Ve Bellekte Kalıcılığının Saptanması. Celal Bayar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Fen Bilgisi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Tuncay, S., & Yıldız, Ö, 2015, Eğitimde oyunlaştırma (gamification) ve ters – yüz sınıflar. Eskişehir: Akademik Bilişim 2015 Konferansında sunulan bildiri.
- Tunga Y, İnceoğlu M M, 2020, E-Öğrenme Ortamlarında Oyunlaştırma Kullanımının Öğrenenlerin Akademik Başarısına ve Derse Katılım Durumuna Etkisinin İncelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 339 – 356.
- Tural H, 2005, İlköğretim Matematik Öğretiminde Oyun Ve Etkinliklerle Öğretimin Erişi Ve Tutuma Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Tüfekçi H, 2016, Sağlık hizmetlerinde oyunlaştırma tasarımı ve değerlendirmesi, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uçak, N. Ö, 1995, Kütüphanecilikte Sürekli Eğitim. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 207 – 216.
- Usta N, Isık A D, Şahan G, Genç S, Taş F, Gülay G, Küçük K, 2017, Öğretmen adaylarının matematik öğretiminde oyunların kullanımı ile ilgili görüşleri. International Journal of Social Sciences and Education Research., 328 – 344.
- Varışoğlu B, Şeref İ, Gedik M, Yılmaz İ, 2013, Türkçe Dersinde Uygulanan Eğitsel Oyunlara Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Werbach K, Hunter D, 2012, For The Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Philadelphia: Wharton Digital Press.
- Xu F, 2017, “Serious Games and the Gamification of Tourism”, Tourism Management, 244.
- Yee N, 2006, Motivations for play in online games. CyberPsychology & Behavior, 775.
- Yıldırım B, 2015, Eğitsel Oyun Ve Dönüt – Düzeltmenin Öğrenme Düzeyi Ve Kalıcılığa Etkisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- Yıldırım İ, 2016, Oyunlaştırma temelli “Öğretim İlke ve Yöntemleri” dersi öğretim programının geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Gaziantep.
- Yıldırım İ D, 2014, Oyunlaştırma ve eğitim. International Journal of Human Sciences, 655 – 670.
- Yılmaz E A, 2017, Herkes için Oyunlaştırma 4. Baskı, Abaküs Kitap Yayın Pazarlama, İstanbul
- Yörükoğlu M C, 2014, Gerilla pazarlama ile tüketici arasındaki oyunlaştırma ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi.
- Zichermann G, Cunningham C, 2011, Gamification by Design: Implementing Game Mechanics in Web and Mobile Apps (1st ed., Sebastopol, California: O'Reilly Media.
- Zichermann G, Linder J. 2013, The Gamification Revolution. New York: McGraw Hill Education.

İnternet Kaynakları

- 1- [https://www.researchandmarkets.com/reports/4591677/gamification – market – growth – trends – and/](https://www.researchandmarkets.com/reports/4591677/gamification%20market%20growth%20trends%20and/), 18.03.2019
- 2- <http://www.scatoday.net/node/11707/> , 20.03.2019
- 3- [https://www.coursera.org/lecture/gamification/5 – 3 – behaviorism – in – gamification – Auj6G](https://www.coursera.org/lecture/gamification/5-3-behaviorism-in-gamification-Auj6G), 16.10.2020
- 4- [https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/video – g – risks.html](https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/video%20g%20risks.html), 17.10.2020
- 5- [https://medium.com/@baran.sen/e%C4%9Fitimde – oyunla%C5%9Ft%C4%B1rma – 4c2d33a7b344](https://medium.com/@baran.sen/e%C4%9Fitimde%20oyunla%C5%9Ft%C4%B1rma%204c2d33a7b344/), 01.11.2020
- 6- <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>, 02.02.2021
- 7- [https://www.compact.nl/en/articles/game – maturity – model/](https://www.compact.nl/en/articles/game%20maturity%20model/), 08.07.2021
- 8- [https://www.central.com/will – 80 – of – gamification – projects – fail/](https://www.central.com/will%2080%20of%20gamification%20projects%20fail/), 15.07.2021
- 9- <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/2181037.2181040/>, 15.07.2021
- 10- <https://www.guvenliweb.org.tr/dosya/umfRZ.pdf>, 15.07.2021
- 11- [https://www.fitnessstanbull.com/blog/oyunlastirarak – ogrenmenin – faydalar/](https://www.fitnessstanbull.com/blog/oyunlastirarak%20ogrenmenin%20faydalar/), 19.11.2021
- 12- [https://medium.com/@baran.sen/e%C4%9Fitimde – oyunla%C5%9Ft%C4%B1rma – 4c2d33a7b344/](https://medium.com/@baran.sen/e%C4%9Fitimde%20oyunla%C5%9Ft%C4%B1rma%204c2d33a7b344/), 14.12.2021
- 13- [https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/video – g – risks.html](https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/video%20g%20risks.html) / , 19.12.2021
- 14- [https://www.wepc.com/news/video – game – statistics/](https://www.wepc.com/news/video%20game%20statistics/) , 19.12.2021
- 15- <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040/> , 20.10.2022
- 16- [https://www.gaminginturkey.com/files/pdf/turkiye – oyun – sektoru – raporu – 2021.pdf](https://www.gaminginturkey.com/files/pdf/turkiye%20oyun%20sektoru%20raporu%202021.pdf), 27.12.2022

EKLER

EK 1. Yapılandırılmış Görüşme Formu

Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Mobil Uygulama Geliştirilmesi Yapılandırılmış Görüşme Formu

Merhaba, bu ölçekle gerçekleştirilen uygulamanın “Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Mobil Uygulama Geliştirilmesi” değerlendirilmesi için hazırlanmıştır. Bu çalışma toplamda 4 haftada gerçekleşecek olup her hafta ayrı ayrı gerçekleştirilecek çalışmalar ve verilen görevlerin yerine getirilmesine göre hazırlanmıştır. Uygulamanın 4.haftanın sonunda kullanmış olduğunuz uygulama hakkında aşağıda 10 sorudan oluşan yapılandırılmış görüşme formu düzenlenmiştir. Bu form sayesinde ileteceğiniz bilgiler sayesinde araştırmanın değerlendirmesi yapılacaktır. Araştırmaya katılmanızdan ve katkınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Serdar Bilgehan ŞENOL

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

Otel Çalışanlarının Motivasyonu İçin Oyunlaştırma Tabanlı Mobil Uygulama Geliştirilmesi Yapılandırılmış Görüşme Formu Soruları

1. Bu uygulamayı kullanırken çalışma arkadaşlarınızdaki davranış değişiklikleri nelerdir?
2. Bu uygulama kullanımından işyeri eğitimlerinin kullanıma olan etkisi nedir?
3. Bu uygulama kullanımından sonra çalışmalarınızda farklılıklar nelerdir?
4. Bu uygulama kullanımı sayesinde diğer departmanlara olan bakış açınızda değişiklik oldu mu?
5. Bu uygulama sayesinde tarafınıza verilen görevleri yerine getirmeye etkisi nedir?
6. Bu uygulama kullanımı sayesinde iş yerine bağlılık açısından etkisi nedir?
7. Bu uygulama kullanımında sorun yaşayıp zorlukla karşılaştınız mı?
8. Bu uygulama kullanımı ile iş yeri eğitimlerinde verilen eğitimlerin öğrenmeye olan etkisi nedir?
9. Bu uygulamayı kullanmaya devam etmek isterseniz ek olarak hangi özelliklerin eklenmesini istersiniz?
10. Bu uygulama hakkında görüş ve önerilerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Fen ve Mühendislik Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi aşağıda künyesi belirtilen araştırmaya davet ediyoruz.

Araştırmanın Başlığı: Otel Çalışanları İçin Oyunlaştırma Tabanlı Mobil Uygulama Geliştirmesi

Araştırmanın Yürütücüsü/Sorumlusu veya Danışmanının Adı Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

Diğer Araştırmacıların veya Öğrencinin/Öğrencilerin Ad(lar)ı Soyad(lar)ı: Serdar Bilgehan ŞENOL

Araştırmada sizden tahminen ayırmanız istenen tahmini süre: 20 dakika (süreyi saat veya dakika olarak belirtebilirsiniz, burada belirteceğiniz süre sizin çalışmanızın toplam süresi değil, bir gönüllünün size ayıracağı toplam süredir, örneğin anket sorularınızı cevaplarken ne kadar vaktinin gideceğidir)

Araştırmaya sizinle birlikte katılacak tahmini kişi sayısı: 30 (soruları cevaplayacak tahmini gönüllü & katılımcı sayısıdır, araştırmacı sayısı değildir)

Bu araştırmanın amacı çalışanlarının motivasyon düzeyini yüksek tutmak için dijital oyunlaştırma tabanlı uygulama tasarlanıp otelde çalışan personelleri kapsamaktadır. Çalışanların işletmeyi benimsemeleri ve çalışma motivasyonlarını puan, ödül, liderlik vb oyunlaştırma elementleriyle daha yükseğe çıkarmak için hazırlanan uygulama sayesinde amaçlanmaktadır.¹

Bu çalışmaya katılmak tamamen GÖNÜLLÜLÜK esasına dayanmaktadır.

- Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle vermenizdir. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak,

çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir.

- Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Ancak, araştırma sonucunda elde edilen veriler, kişisel veriler gizli tutulmak kaydıyla yayın amacı ile kullanılabilir.
- Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya iletişim bilgilerinden ulaşabilirsiniz.
- **Kişi ve kurumları aşağılayan, rencide eden veya hakaret içeren cevaplar değerlendirmeye alınmayacaktır.**

Katılımcı / Velisi / Vasisi tarafından doldurulacak ²	☐ Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım.	
	☐ Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı / araştırmacılar tarafından yapıldı.	
	☐ Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.	
	☐ Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.	
	☐ Bu koşullarda araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum	
	Araştırma tamamlandığında genel/özel sonuçların benimle paylaşılmasını	İstiyorum ☐ İstemiyorum ☐
	3.Kişilerin benimle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılmasını.	Kabul ediyorum ☐ Kabul etmiyorum ☐
	Adı – Soyadı / Katılımcı Kod*	(başvuru aşamasında boş bırakılmalıdır)

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okumayı ve bir imza listesi dolaştırarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırmacının etik kurula tanımlaması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir.

NOT: Araştırmacıdan, formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle formu göndermesi beklenilmektedir.