



ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Oyun Temelli İş Tasarımı (Playful Work Design) Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması:
Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**

Dr. Öğr. Üyesi Cahit ÇAĞLIN, Şırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, Şırnak, e-posta:
c.cgln@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4111-1538>

Öz

Bu çalışmada Scharp ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilen oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapılması amaçlanmıştır. Oyun temelli iş tasarımı, iş tasarımı konusunda geliştirilen oldukça yeni bir kavram olup temeli oyun kavramına dayanmaktadır. Söz konusu kavram, çalışanın proaktif bir yaklaşımla iş faaliyetlerinin ilgili olan herkes için eğlenceli olması amacıyla işin özünü değiştirmeden iş faaliyetlerine eğlenceyi katması veya kendi kendisiyle rekabet etmek suretiyle işini daha ilginç ve keyif verecek şekilde tasarlamasıdır. Araştırma Şırnak ilinde kamu veya özel sektörde çalışan 422 kişiden elde edilen verilerle yürütülmüştür. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programlarında kullanılmak üzere kodlanmıştır. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğinin orijinal yapısındaki gibi eğlenceyi tasarlama ile rekabeti tasarlama olarak iki boyutlu yapıya sahip olduğu elde edilmiştir. Türkiye'deki iş yaşamında çalışanların oyun temelli iş tasarımı düzeyini belirlemede ölçeğin kullanılabileceği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tasarımı, Oyun Temelli İş Tasarımı, Ölçek Uyarlama.

Makale Gönderme Tarihi: 15.06.2024

Makale Kabul Tarihi: 01.09.2024

Önerilen Atıf:

Çağlın, C. (2024). Oyun Temelli İş Tasarımı (Playful Work Design) Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(9): 678-694.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2024, 7(9): 678-694. DOI:[10.26677/TR1010.2024.1435](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1435)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Turkish Version of the Playful Work Design Scale: Validity and Reliability Study

Assistant Prof. Dr. Cahit ÇAĞLIN, Şırnak University, Silopi Vocational School, Şırnak, e-mail:
c.cagln@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4111-1538>

Abstract

The objective of this study is to adapt the playful work design scale, as developed by Scharp et al. (2019), into Turkish. The concept of playful work design is a relatively novel one within the field of work design. It is based on the concept of play. The concept under examination is the employee's proactive approach to incorporating elements of play into work activities, without altering the fundamental nature of the work itself. This is done with the aim of making work activities enjoyable for all parties involved, or of designing their work in a more engaging and enjoyable manner through the use of competition. The research was conducted using data obtained from 422 individuals employed in the public or private sectors in Şırnak province. The data were then coded for use in the SPSS and AMOS programs. Following exploratory and confirmatory factor analyses, it was determined that the scale has a two-dimensional structure, with the original structure of designing fun and designing competition being confirmed. It was thus established that the scale can be used to determine the level of playful work design of employees in business life in Turkey.

Keywords: Work Design, Playful Work Design, Scale Adaptation.

Received: 15.06.2024

Accepted: 01.09.2024

Suggested Citation:

Çağlın, C. (2024). Turkish Version of the Playful Work Design Scale: Validity and Reliability Study, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(9): 678-694.

GİRİŞ

İnsanlar zamanlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Teknoloji ile işlerin içeriğinde önemli değişiklikler gerçekleşmiş olsa da işin çalışanlar için ifade ettiği anlam halen önemini korumaktadır. Çünkü, çalışanlar zaman ve emeklerini işlerinde harcamalarının karşılığında maddi, manevi karşılık elde etmektedirler. Bu yönüyle çalışanın psikolojik dengesinin korunmasında işi etkili olmaktadır. Makineleşme, bant tipi çalışma sistemi (montaj hattı) ve teknolojiyle birlikte meydana gelen otomasyon (üretimde kas gücü yerine robot ve bilgisayar teknolojisinin kullanımı) işleri monoton, sıkıcı, basit, tekrarlı hale dönüştürmüştür. İşlerin yapısında meydana gelen bu değişikliklerden dolayı çalışanların işlerinden manevi, ruhsal, zihinsel beklenti ve ihtiyaçlarını tam olarak karşılamaları güçleşmiştir. Bu gelişmelerle birlikte işe devamsızlık, iş stresi, işten ayrılmayı düşünme, iş tatminsizliği, işe yabancılaşma ve tükenmişlik gibi işten kaynaklanan çeşitli psikolojik sorunlar baş göstermeye başlamıştır. Bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları bu tür sorunların ortadan kaldırılması için işlerin tasarlanması yoluna gidilmektedir (Gürbüz, 2017:86). Bununla birlikte beyaz yakalı çalışanlar da işlerinde sıkılabilmekte ve bunun üstesinden gelmede iş tasarımı davranışı gösterebilmektedirler. Onlar iş faaliyetlerine eğlenceyi katarak veya kendi kendileriyle rekabet ederek işlerini daha eğlenceli ve verimli hale getirmektedirler (Bakker vd., 2020:3).

İnsanlar genelde bilgi arayan organizmalar olduklarından anlam arayışı içinde çevrelerini ve dünyayı sürekli araştırmaktadırlar. Bununla birlikte çalışanlar tekrarlayan, sıkıcı, anlamsız işler yapmak zorunda kaldıklarında en iyiyi yapma eğiliminde olmaz ve çabalarını göstermezler (Hancock, 2021:67). Çalışan rutin bir şekilde aynı işin yapılmasını gerektiren monoton çalışma ortamında kendisini bir çeşit cezaevinde hissedebilmektedir (Turan ve Parsak, 2011:5).

Uzun süre aynı pozisyonda çalışmak işin sıkıcı, monoton olmasına neden olup çalışanların zihinsel ve duygusal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sıkıcı, monoton işler çalışanlarda motivasyon kaybına ve stres artışına yol açabilmektedir (Külekcı ve Meral, 2023:7). Ayrıca çalışanların işlerinden uzaklaşmasına ve yorgunluk gibi olumsuz fiziksel tepkiler göstermelerine neden olmaktadır (Ji vd., 2022:1973). Çalışanların can sıkıntısı yaşamalarına da neden olmaktadır (Zeschke ve Zacher, 2023:888). Çalışanlar, monotonluğu yüksek olan işler yaptıklarında onların hem iş performansları hem de iş tutumları olumsuz yönde etkilenmektedir. Çalışanlar ve örgütlerin başarısını olumsuz etkileyen monoton, sıkıcı çalışma ortamları birçok sektör veya bölgede yaygın olmasına rağmen literatürde yeterince ilgi görmemiştir (Wihler vd., 2022:132).

Oyun temelli iş tasarımı (playful work design), iş monoton olduğunda ve çalışan için sınırlı uyarım sağladığında bunun üstesinden gelmede en kullanışlı olan stratejidir. Çünkü oyun temelli iş tasarımı ile çalışanın iş faaliyetlerine eğlenceyi katması ve kendi kendisiyle rekabet etmesi söz konusu olmaktadır. Bu durum da işi çalışan için daha ilginç, anlamlı ve zorlayıcı hale getirmektedir. Böylece çalışan işine odaklanmakta ve onun iş bağlılığı artmaktadır (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:258). Söz konusu kavram, eylemliliği (monotonluk, basitlik gibi) ve birlikteliği (çatışma, izolasyon gibi) engelleyen engelleyici iş talepleriyle başa çıkmak için etkili bir stratejidir (Scharp, Breevaart ve Bakker, 2021:1). Oyun temelli iş tasarımı, çalışma sürecinde oyun bakış açısının kullanılmasını ifade eden bir öz belirleme stratejisi olup (Scharp, Bakker ve Breevaart, 2022:3) oyunun işle bütünleştirilmesi kapsamında örgütte hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya (alt kademedan üst kademeye) doğru yapılan işe yönelik düzenlemedir (Scharp, Bakker ve Breevaart, 2022:1). Çalışan, işini eğlenceli bir şekilde tasarladığı günlerde işine daha fazla bağlanma, daha yaratıcı fikirlere sahip olma ve işinde daha iyi performans gösterme eğiliminde olmaktadır (Scharp vd., 2019; Bakker vd., 2020). İşyerinde oyun oynamanın olumlu tutumsal, sosyal ve davranışsal sonuçlarının olduğunu Google, Facebook, LinkedIn gibi önde gelen

kuruluşlarla birlikte Zappos de bu fikri benimsemiştir (Petelczyc vd., 2018:162). Çalışanların psikolojik iyi oluşu ve performansı açısından akışı deneyimleme stratejisi olan oyun temelli iş tasarımının umut verici bir yöntem olacağı görünmektedir (Bakker ve van Woerkom, 2017:55-56).

Oyun temelli iş tasarımı çalışanın işin psikolojik deneyimini değiştirmek için inisiyatif ararak daha eğlenceli veya rekabetçi olacak şekilde iş faaliyetlerini yeniden tasarlamasını ifade etmektedir (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:257). Oyun temelli iş tasarımı, oyun temelli olmak ve proaktif iş davranışları sergilemek arasındaki sinerjiden oluşmaktadır. Çalışan, bu sinerji ile görevlerini daha eğlenceli hale getirmek suretiyle iş faaliyetlerini daha ilgi çekici, eğlenceli ve anlamlı olacak şekilde yeniden tasarlamaktadır (Bakker vd., 2020:3). Eğlence eğilimli ve proaktif kişilik özellikli çalışanlar, oyun temelli iş tasarımı yapmaktadırlar. Onlar, daha fazla kişisel psikolojik kaynağa olup oyun oynamayan meslektaşlarından daha iyi performans göstermektedirler (Scharp vd., 2023:516).

Oyun, insanlığın önemli bir bileşeni olmasına rağmen çalışma hayatını nasıl etkilediğine dair çok az bilgi vardır (Scharp vd., 2019:9). Oyun temelli iş tasarımının iş hayatına etkisini araştırmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017:55-56). Bu çalışmada oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapılması amaçlanmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasının yapıldığı çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın alanyazına katkı sağlaması hedeflenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Oyun Temelli İş Tasarımı (Playful Work Design/PWD) Kavramı

Oyun temelli iş tasarımı kavramı, Bakker ve van Woerkom (2017) tarafından öz belirleme teorisi (self-determination theory) perspektifiyle öz belirleme stratejilerinden bir tanesi olarak ele alınmıştır. Öz belirleme stratejisi (Scharp, Bakker ve Breevaart, 2022:3), temel ihtiyaçların karşılanması ve çalışma sırasında optimum deneyimlerin kolaylaştırılması için yapılan proaktif davranışları ifade etmektedir. Dolayısıyla oyun temelli iş tasarımı (Bakker vd., 2020:4), çalışan tarafından başlatılan ve örgütte hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya doğru proaktif bir stratejidir. Oyun temelli iş tasarımı literatürdeki diğer oyun girişimleri (kişilik, enerji) ve bireylerin kendiliğinden başlattıkları iş tasarımı stratejileri (terfi, önleme odaklılık, performans davranışları) ile benzerlikleri, farklılıkları olmasının yanında benzersiz bir konseptte sahiptir (Scharp vd., 2023:511). Söz konusu kavram, Scharp vd., (2019:1) aktivasyon özellik teorisi (trait activation theory/TAT) ve Bakker vd., (2020) ise oyun teorisi (play tehory) kapsamında ele almıştır. Oyun temelli iş tasarımının kavramsallaştırılması, ölçülmesi ve geçerlilik çalışması Scharp vd., (2018) tarafından yapılmıştır.

Oyun insanların özgür oldukları ve kendi iyilikleri için gerçekleştirdikleri anlamlı bir etkinliktir. Bireyler en insani, özgür ve yaratıcı olduklarında oyun oynamaktadırlar. Satranç oynamak, koyalara tırmanmak, basketbol oynamak gibi etkinliklerin doğal bir zevki olduğundan insanlara eğlenceli gelmektedir. Oyun, doğasının gereği ödüllendirici olması nedeniyle insanlar oyun oynamaya yönelik doğal bir eğilim göstermektedirler. Bununla birlikte oyun, işyerinde akışı teşvik etmek amacıyla bir strateji olarak kullanılabilir. Dolayısıyla oyun temelli iş tasarımı, işyerinde akışı artırmada etkili bir strateji olabilmektedir (Bakker ve van Woerkom, 2017:55). Tablo 1'de oyun temelli iş tasarımı kavramı için yapılan tanımlar yer almaktadır.

Tablo 1'deki tanımlar dikkate alındığında oyun temelli iş tasarımının *çalışanın proaktif bir yaklaşımla iş faaliyetlerinin ilgili olan herkes için eğlenceli olması amacıyla işin özünü değiştirmeden iş faaliyetlerine eğlenceyi katması veya kendi kendisiyle rekabet etmek suretiyle işini daha ilginç ve keyif verecek şekilde tasarlaması* olarak tanımlamak mümkündür.

Tablo 1. Oyun Temelli İş Tasarımı Tanımları

Oyun Temelli İş Tasarımı Tanımları	
Çalışma	Tanım
Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters (2024:257)	“Çalışanın işin psikolojik deneyimini değiştirmek için inisiyatif olarak daha eğlenceli veya rekabetçi olacak şekilde iş faaliyetlerini yeniden tasarlamasını ifade etmektedir.”
Scharp vd., (2023:515)	“Çalışanların sürpriz ve karmaşıklıkları araştırmak, oluşturmak ve çözmek suretiyle işleri yaparken eğlence ve mücadeleyi teşvik etmeyi amaçlayan proaktif bilişsel-davranışsal yönelim olarak tanımlanmaktadır.”
Scharp, Breevaart ve Bakker (2021:1)	“İş faaliyetleri sırasında rekabeti ve eğlenceyi teşvik eden koşulların proaktif olarak yaratılması sürecidir.”
Bakker vd., (2020:1)	“Çalışanların proaktif olarak işin yapısını değiştirmeden işlerini yaparken keyif almaları ve meydan okumayı teşvik eden koşulların sağlanmasını ifade etmektedir.”
Scharp vd., (2019:1)	“Çalışanların proaktif olarak bilişsel-davranışsal bir yönelimle işlerine oyun temelli bir şekilde yaklaşarak işlerinde eğlence ve rekabeti tasarlamaları olarak tanımlanmaktadır.”
Petrescu (2018:38)	“Çalışanların işle ilgili hedeflere ulaşmak için oyun benzeri unsurları günlük işlerine entegre etmelerine yönelik girişimini ifade etmektedir.”
Bakker ve van Woerkom (2017:55)	“İş yerinde oyunu teşvik eden koşulların proaktif olarak yaratılmasıdır.”

Oyun temelli iş tasarımı, oyun ve bireysel iş tasarımı kavramlarının sentezlenmesiyle kavramsallaştırılmıştır. Bu kavram bilişsel-davranışsal bir yönelim olarak oyunun ve bireysel iş tasarımı stratejisinin birlikte kullanılması üzerine kuruludur. Oyun temelli iş tasarımı, iş faaliyetlerine ludik (oyunsal) veya agonistik (yarışmacı) oyun fırsatları olarak yaklaşmayı ifade etmektedir. Bu fırsatlar, gülünç veya agonistik bir tarzda (mizah, hayal gücüyle veya rekabetçi, çalışkan bir şekilde) işe yaklaşılarak değerlendirilmektedir. Ayrıca iş hayatında eğlence ve meydan okuma odaklı olunarak olumlu iş performansına ulaşılması hedeflenmektedir (Scharp vd., 2023:515).

Oyun temelli iş tasarımı, proaktif ve davranışsal iş yönelimini ifade etmektedir. Bu kavram ile mevcut işin yapısına oyunun deneyimsel niteliklerinin kazandırılmasıyla iş faaliyetlerine eğlencenin katılması ve çalışanın kendisiyle rekabet etmesi kapsamında iş tasarımı yapılmaktadır. İş becerikliliğinin (job crafting) bilişsel beceriklilik boyutu işi yeniden çerçevelemeye odaklanması yönüyle oyun temelli iş tasarımına diğer boyutlarından daha fazla ilişkili olmaktadır. Bununla birlikte bilişsel beceriklilik, görevin sınırlarına ilişkin algının genişletilmesi veya algının en anlamlı görevlere odaklanması anlamına gelmektedir. Oyun temelli iş tasarımı ise iş faaliyetlerinin daha eğlenceli veya rekabetçi olacak şekilde tasarlanıp bu faaliyetlerin deneyimini proaktif olarak değiştirmeyi ifade etmektedir (Bakker vd., 2020:3).

Oyun temelli iş tasarımının doğasında yer alan bilişsellik gereği bireyler çeşitli ortamlarda işlerine şakacı bir tasarımla yaklaşabilmektedirler. Örneğin, bir otobüs şoförü rota konusunda özerkliği olmasa bile her yolculuğu en az sayıda hız kesme hedefi belirlemek suretiyle bunu oyun olarak çerçeveleyebilmektedir. Dolayısıyla oyun temelli iş tasarımı çalışan tarafından başlatılan ve örgütsel yapıda hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya doğru yapılan bir stratejidir. Bununla birlikte organizasyonların, başka bir ifadeyle yukarıdan aşağıya (örgütün çalışanın işinde özerk olmasına olumlu bakılması veya eğitimler yoluyla çalışana bu becerinin kazandırılması gibi) oyun temelli iş tasarımının kolaylaştırılması mümkündür (Bakker vd., 2020:4).

Oyun temelli iş tasarımı, bilişsel ve davranışsal bir yönelimdir. Çalışan oyun temelli iş tasarımı ile işin özünü değiştirmeden iş faaliyetlerinin yürütülmesini değiştirerek iş deneyimlerini zenginleştirmektedir. Böylece işin yürütülmesi ve öznel deneyimi değişmekle birlikte işte yapılacak faaliyetler ise değişmemektedir. Oyun temelli iş tasarımı, proaktif işyeri davranışlarının bir biçimi olarak görülebilmektedir. Çünkü çalışan işini daha ilginç ve eğlenceli yapmak amacıyla iş deneyimini değiştirmeye yönelik kendi inisiyatifiyle başlattığı çabayı içermektedir (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:260).

Kişisel inisiyatif alma, merak, şakacılık, mizah, yaratıcı kişilik, rekabet etme, başarı için çabalama, hayal gücü ve düşük katılık düzeyleri yüksek çalışanların oyun temelli iş tasarımına yönelmeleri

yüksek ihtimaldir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise iş özerkliğinin ve örgütsel desteğin olduğu çalışma ortamlarında daha yaygın görülebilmektedir (Bakker vd., 2020:3).

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeği

Oyun temelli iş tasarımı (playful work design), Bakker and van Woerkom (2017) nitel bir çalışmayla ele almış ve ölçüm aracı olarak ele alınması ise 2019'da Scharp vd., nicel bir çalışma gerçekleştirilerek ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçek Bakker ve van Wingerden (2021); Caracuzzo vd., (2022); Scharp, Bakker ve Breevaart (2022); Scharp vd., (2023); Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters (2024) çalışmalarında kullanılmıştır.

Bakker ve van Woerkom (2017) işlerin oyunlaştırılması sürecinde yapılanların tespit edilmesi amacıyla yöneticiler üzerine nitel bir araştırma yapmış ve çeşitli yanıtlar almışlar. Bu çalışmada yöneticilerin oyun temelli iş tasarımı çeşitli şekillerde kullandıkları elde edilmiştir. Oyun etkinliklerinin eğlence ve rekabet olmak üzere iki ana kategorisinin olduğu belirlenmiştir. Bir yönetici, bürokratik görev gibi sıkıcı bir görevi gerçekleştireceği zaman bu göreve ek görevler ekleyerek oyunlaştırdığını, en az kelimeyle görevin bütün içeriği kapsayacak şekilde görev formunu oluşturduğunu, bunun onu yazmayı zorlaştırdığını ve görevi ilginç hale getirdiğini söylemiştir. Başka bir yönetici ise e-postaları yanıtlamak, bir makale okumak, bir anket tasarlamak gibi yapacağı işlerin bir listesini yaptığını, bu işler için belli bir süre ayırdığını, ayrılan süre içerisinde işleri daha kısa sürede yapmaya çalıştığını, bunun ona eğlenceli geldiğini ve böylece daha verimli çalıştığını ifade etmiştir. Bu düşüncelerini işlerini önceki sürelerden daha kısa sürede bitirmesi gerektiğini kendisine hedef edinmesinden dolayı başıboş dolaşmadığını ve daha verimli çalıştığından hareketle desteklemiştir.

Scharp vd., (2019) ise nicel bir araştırma yöntemi olan anket aracılığıyla yaptıkları araştırmada oyun temelli iş tasarımının eğlenceyi tasarlama (designing fun) ve rekabeti tasarlama (designing competition) olmak üzere iki boyutunun olduğunu tespit etmişler. Scharp vd., (2023:515) de oyun temelli iş tasarımının eğlenceyi tasarlamak şeklinde adlandırdıkları ludik oyun ve rekabeti tasarlamak olarak agonistik oyundan oluşan iki boyutlu bir yapıdan oluştuğunu elde etmişler.

Oyun Temelli İş Tasarımının Boyutları

Oyun temelli iş tasarımının boyutları, eğlenceyi tasarlama ve rekabeti tasarlama olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Scharp vd., 2019).

Eğlenceyi Tasarlama (Designing Fun) Boyutu

Eğlenceyi tasarlama, çalışanın mizahı dikkate alarak işini tasarlamasını ifade etmektedir (Scharp vd., 2019:9). Eğlenceyi tasarlama, çalışanların işlerini daha eğlenceli hale getirmek için işlerine oyun temelli yaklaşarak neşeli davranışlarda bulunmalarıdır. Bir çalışanın diğer çalışanlarla veya kendi kendine eğlenmek için bir çalışma durumunu yeniden çerçevelemesi, eğlenceyi tasarlama davranışdır (Bakker vd., 2020:2).

Eğlenceyi tasarlama, mizah ve hayal gücü (iş bir oyuna dönüştürmenin yollarını düşünmek gibi) yoluyla işi daha keyifli, eğlenceli ve ilginç hale getirmekle ilgilidir (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:260). Eğlenceyi tasarlamaya örnek olarak bir marketteki kasiyerin kasa işlerini yaparken tuşlara basmayı piyano çalmaya benzetmesi gösterilebilmektedir (Scharp vd., 2022:515). Uçakta bir görevlinin uçuş güvenlik prosedürünün anlatılması görevini herkes için eğlenceli hale getirmek için mizah yöntemiyle rap söyleyerek anlatması da eğlenceyi tasarlama örneğidir (Scharp vd., 2022:515; CBS, 2009).

Rekabeti Tasarlama (Designing Competition) Boyutu

Rekabeti tasarlama, çalışanın agonistik (rekabete dayalı) oyun gibi kendi kendisiyle bir tür rekabet yaratarak işini eğlenceli bir şekilde tasarlamasıdır. Çalışanın bir görevi yerine getirirken belli bir süreyi geçmeye çalışması rekabeti tasarlama kapsamında ele alınmaktadır (Bakker vd., 2020:2). Bir çalışanın işte süre rekorları kırmaya çalışması veya daha önceki performansını geçmeye çalışması rekabeti tasarlama örneğidir (Scharp vd., 2019:9).

Rekabeti tasarlama, kurallar ve hedefler belirlenerek işin daha zorlayıcı, rekabetçi, teşvik edici hale getirilmesi anlamına gelmektedir (bir İngilizce profesörünün öğrencilere yönelik yorumlarında kafiyeli cümleler kuracağına dair kendisi için bir kural oluşturması gibi). Rekabeti tasarlama çoğunlukla kişinin rekabeti kendi düşüncesinde kurduğu ve kişinin kendisiyle yarıştığı unutulmamalıdır (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:260).

Oyun Temelli İş Tasarımının Önemi

Oyun temelli iş tasarımı, dışsal çalışma ortamının ve içsel zihinsel durumun çalışan tarafından özerk bir şekilde birleşiminin çalışma sırasında ilgi çekici bir şekilde kullanımını çalışanların nasıl yönettikleri ile ilgilidir. Bu durum işten keyif almayı ve işte meydan okumayı teşvik etmektedir (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:259-260). Oyun temelli iş tasarımı, çalışanların işteki kişisel deneyimlerini optimize etmesini sağlamaktadır (Bakker vd., 2020:2). Aktivasyon özellikli teorisi (trait activation theory/TAT) dikkate alındığında deneyimlere açık ve eğlenmeye/neşeye/mizaha eğilimli olan çalışanların iş faaliyetlerini oyun temelli bir şekilde tasarlayacakları söylenebilmektedir. Bunun sonucunda çalışanların işlerine bağlılıklarının artacağı ve işlerinde yaratıcı olacakları da beklenmektedir. Dolayısıyla oyun temelli iş tasarımı; yeni üretim tarzları belirleme, ihtiyaçları iyi bir şekilde karşılama, ürün özelliklerinin belirlenmesi ve sorunların çözülmesi gibi konularda yaratıcılık yapmak için gerekli kaynakları oluşturmaktadır (Scharp vd., 2019:1).

Oyun, çalışanın organizasyonel görevlerle ilgilenmenin bir biçimi olduğunda yaratıcı sürecin bilişsel, duygusal ve motivasyonel boyutlarını kolaylaştırmaktadır. Bir oyalanma biçimi olduğunda ise çalışana örgütsel görevlere yönelmesinden ziyade yaratıcılığa teşvik eden çevresel, sosyal ve ilişkisel dinamiklerin bir kaynağı olmaktadır (Mainemelis ve Ronson, 2006:81). Çalışan eğlence, mizah ve neşe ile görevini yerine getirdikçe kendisini iş faaliyetlerine daha fazla kaptırıp çalışanın işinden yoğun bir şekilde keyif alma olasılığı artmaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017:55). Özellikle işin niteliğine göre monoton işlerde çalışanlar; yaratıcılığı gerektiren, dinamik ve çok yönlü beşeri ilişkilere dayanan işlerde çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatminsizlik duymaktadırlar (Turan ve Parsak, 2011:5).

Genelde sosyal hayatımıza neşe katmak, eğitimde öğrenmeyi kolaylaştırmak konusunda mizahın önemi iyi bilinip algılanırken ve kullanılırken yönetimde mizahın kullanılışı aynı ölçüde kabul görmemektedir. Günümüzde iş ortamındaki rekabet, bireysel farklılıklar yöneticilerin karşısına pek çok güçlük ve aşılması gereken engel çıkarmaktadır. Oysaki insanların huzur ve güvene daha çok ihtiyaç duyduğu, daha insancıl yönetim taleplerinin arttığı günümüzde, mizah gerginlikleri yumuşatan, otoriteye insani bir kimlik kazandıran önemli bir etmen görevi üstlenebilmektedir. Mizah ve gülmenin fizyolojik (gülme sırasında kasların kasılıp gevşemesi yoluyla kas gerginliğinin azalması), sosyal (bireyler arasında köprü görevi görerek yeni ilişkileri kurması, çatışmaların çözümlenmesinde kullanılması, yaratıcılık ve üretkenliği artırarak doyum sağlaması) ve psikolojik (stres, gerginlik, anksiyeteyi ve bunların olumsuz etkilerini azaltması) çok sayıda faydası bulunmaktadır (Alan ve Tiryaki Şen, 2016:152-153).

Bakker vd., (2020) yaptıkları çalışmanın sonucunda çalışanların çeşitli görevlerde oyun temelli iş tasarımı yaklaşımını kullandıkları elde etmişler. Oyun temelli iş tasarımının işe tutkunluğu ve performansı etkilemesi nedeniyle uygulama açısından önemli sonuçlarının olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar işlerine oyun temeli bir şekilde tasarladıklarında onların işlerine daha bağlı ve daha yaratıcı oldukları bulgulanmıştır. İşi daha eğlenceli hale getirmek için şakacı bir şekilde tasarlanmanın etkisi, açıklık düzeyi yüksek bireyler için daha güçlü ve işi daha rekabetçi olacak şekilde şakacı bir şekilde tasarlanmanın ise oyunbazlık düzeyi yüksek bireyler için daha güçlü olduğunu tespit edilmiştir. İş baskısının yüksek olduğu durumlarda kaynak arayışının ve taleplerin azaltılmasının en çok etkili olduğu saptanmıştır. Buna karşılık iş baskısı düşük olduğunda merak uyandırıcı arama davranışları ve oyun temelli iş tasarımının en etkili olduğu saptanmıştır. Oyun temelli iş tasarımının özellikle tekrarlayıcı, monoton ve sıkıcı işler başta olmak üzere çeşitli iş görevlerine uygulanabileceği belirlenmiştir.

Scharp vd., (2023) eğlenceyi ve rekabeti tasarlama boyutlarının kişisel inisiyatif, merak özellikli olma ve açıklık özellikli olma ile pozitif ilişkili olduğu elde etmişler. Proaktif, oyuncu eğilimleri olan bireylerin eğlenceyi ve rekabeti tasarlama yapma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Eğlenceyi tasarlanmanın rekabeti tasarlama boyutuna göre oyunsallık, mizah ve yaratıcı kişilik özellikleriyle daha güçlü pozitif ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Rekabeti tasarlanmanın eğlenceyi tasarlamaya göre ise rekabet gücü ve başarı çabası kavramlarıyla daha güçlü pozitif ilişkilere sahip olduğu saptanmıştır.

Oyun Temelli İş Tasarımı Örnekleri

Oyun temelli iş tasarımı için aşağıdakiler örnek olarak gösterilebilmektedir:

- Uçakta bir görevlinin uçuş güvenlik prosedürünün anlatılması görevini herkes için eğlenceli hale getirmek için mizah yöntemiyle rap söyleyerek anlatması (CBS, 2009; Scharp vd., 2022:515).
- Otobüs şoförünün rota konusunda özerkliği olmasa bile her yolculuğu en az sayıda hız kesme hedefi belirlemek suretiyle bunu bir oyun olarak çerçevelemesi (Bakker vd., 2020:4).
- Bürokratik gibi sıkıcı bir görev yapılacağı zaman bu görevin oyunlaştırılması amacıyla göreve ek görevler eklenmesi, en az kelimeyle görevin bütün içeriğini kapsayacak şekilde görev formunun oluşturulup bunun onu yazmayı zorlaştırması ve böylece bu görevin ilginç hale gelmesi (Bakker ve van Woerkom, 2017).
- E-postaların yanıtlanması, bir makalenin okunması veya anketin tasarlanması gibi yapılacak işlerin bir listesinin yapılarak bu işler için bir süre ayrılması, ayrılan süreden daha hızlı işlerin yapılmaya çalışılması ve bunların çalışan için eğlenceli olup verimini artırması (Bakker ve van Woerkom, 2017).

Bazı iş görevleri (bir cerrah tarafından yapılan ameliyat gibi), ilk bakışta oyun temelli iş tasarımı için daha az uygun görünse bile yine de uygulandığı görülmektedir. Bir göz cerrahı, ameliyat sürecinde ince ve hassas aletler kullanılması nedeniyle hayal gücünün ameliyatın eğlenceli olamaya yardımcı olabileceğini dile getirmiştir. Bunun bir sanat egzersizi, her şeyin operasyonun ne kadar hassas ve sanatsal bir şekilde yaptığınıza bağlı olduğunu ifade etmiştir (Bakker vd., 2020:3).

Oyun Temelli İş Tasarımı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters (2024) oyun temelli iş tasarımının rekabeti tasarlama boyutunun işe tutkunluk aracılığıyla rol içi ve dışı performans ile dolaylı pozitif ilişkisinin;

eğlenceyi tasarlama boyutunun yüksek düzeyde can sıkıntısı yaşayanlar bireyler için rol içi ve dışı performans ile dolaylı etkilerinin daha güçlü olduğunu elde etmişlerdir. Scharp vd., (2023) eğlenceyi tasarlama ve rekabeti tasarlama boyutlarının kişisel inisiyatif, merak, açıklık özellikli olma kavramlarıyla pozitif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Scharp, Bakker ve Breevaart (2022) oyun temelli iş tasarımı ile çalışanların proaktif bir şekilde ihtiyaçlarını tatmin edebilecekleri ve bunun onları işe tutkunluğa teşvik edeceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulguya dayanarak çalışanların işlerine oyun temelli yaklaşarak işlevselliklerini ve psikolojik iyi oluşlarını kendilerinin etkileyebileceğini ifade etmişlerdir.

Bakker ve van Wingerden (2021) çalışanların derinlemesine Covid-19 hakkındaki düşüncelerle başa çıkmak için oyun temelli iş tasarımı kullanabileceklerini elde etmişlerdir. Bakker vd., (2020) oyun temelli iş tasarımı özellikle tekrarlayıcı, monoton ve sıkıcı işler başta olmak üzere çeşitli iş görevlerine uygulanabileceğini belirlemişlerdir. Scharp vd., (2019) oyun temelli iş tasarımı davranışlarının yaratıcılık üzerindeki olumlu etkisinde işe tutkunluğun aracılık etkisinin olduğunu saptamışlardır. Oyun temelli iş tasarımı ile ilgili yapılan araştırmalarda kavramın birlikte ele alındığı teori ve kavramlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Oyun Temelli İş Tasarımının Birlikte Ele Alındığı Kavramlar

Oyun Temelli İş Tasarımının Birlikte Ele Alındığı Kavramlar		
Çalışma	Teori	Kavramlar
Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters (2024)	- Proaktifleşme Teorisi - Oyun Teorisi	- İşe Tutkunluk - Performans - İşte Can Sıkıntısı
Scharp vd., (2023)	- Oyun Teorisi	- Ludik Özellik - Agonistik Özellik - Kişisel Enerji - Performans Göstergeleri
Oyun temelli iş tasarımı	Caracuzzo vd., (2022) - Proaktifleşme Teorisi - Oyun Teorisi	- İş Becerikliliği
	Scharp, Bakker ve Breevaart (2022) - Öz Belirleme Teorisi - Oyun Teorisi	- İşe Tutkunluk
	Bakker ve van Wingerden (2021) - Proaktifleşme Teorisi	- Çalışan Psikolojik İyi Oluşu
	Scharp vd., (2019) - Aktivasyon Özellik Teorisi	- İşe Tutkunluk - Yaratıcılık

YÖNTEM

Bu başlık kapsamında araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, oyun temelli iş tasarımı ölçeği ve çeviri çalışması, araştırmada kullanılan analiz teknikleri başlıklarına yer verilmektedir.

Araştırmanın Amacı, Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın amacı, oyun temelli iş tasarımı (playful work design) ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Bilimsel araştırmalarda öncelikle yapılacaklardan bir tanesi evrenin belirlenmesidir. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün değilse örneklem yoluna gidilmektedir (Nakip, 2013). Ayrıca evrenin sayısı

belirlenemediği durumlarda %95 güven aralığı ve %5 hata payı kriterine göre 384 kişinin 1.000.000 kişilik evreni temsil edeceği kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:130). Şırnak ilinin merkez ile ilçelerindeki bütün kamu ve özel sektörlerindeki çalışanlar, bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ancak araştırmanın evrenine ulaşmak mümkün olmadığı için örneklem yöntemine başvurulmuştur. Şırnak ilinin merkez ve ilçelerindeki çalışanlar 1.000.000 kişiyi geçmemesi nedeniyle 384 kişiye anket yapılması yeterli olmaktadır. Bununla birlikte çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırmak için daha fazla kişiye ulaşılması hedeflenmiş olup kolayda örnekleme yöntemiyle 422 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma verileri 2024 yılının mayıs ayında internet tabanlı veri toplama tekniği olan Google Forms ile toplanmıştır. Anketler, araştırmacının kişisel ağları ve sosyal medya aracılığıyla online olarak yapılmıştır. Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı 21.05.2024 tarih ve E.101753 Karar Sayısı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Zaman ve bütçe sınırlılıkları nedeniyle veriler toplanırken sadece anket tekniği kullanılmış olup araştırmada elde edilen verilerin geçerliliği ve güvenilirliği, veri elde etmede yararlanılan yöntemin nitelikleriyle sınırlıdır.

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeği ve Çeviri Çalışması

Scharp vd., (2019) tarafından geliştirilen oyun temelli iş tasarımı ölçeği 12 madde ve iki (2) alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeğin orijinal dilinin İngilizce olması nedeniyle ölçeğin Türkçeye uyarlaması iki aşamalı olarak Türkçe ve İngilizce dillerinde uzman kişiler tarafından yapılmıştır. Bu kapsamda ölçek maddeleri öncelikle İngilizce'den Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye çevrilen maddeler de başka bir kişi tarafından İngilizce'ye çevrilmiştir. Daha sonra başka biri tarafından bu iki aşamada yapılan çevriler kontrol edilerek ölçek maddelerinin son hali oluşturulmuştur. Ölçek maddelerinin son hali Türkçe konusunda uzman kişiler tarafından yazım yanlışı ve anlatım bozukluğu kapsamında kontrol edilmiştir. Ayrıca anket uygulanırken 20 kişiden anlaşılmayan ifadelerin olup olmadığı sorulmuştur. Bu aşamalardan sonra anket uygulanmıştır. Ölçekte her bir madde 5'li Likert tipinde tasarlanmış olup her bir madde için "1-Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5-Kesinlikle Katılıyorum" arasında oluşturulmuştur.

Araştırmada Kullanılan Analiz Teknikleri

Araştırma verilerine gerekli analizleri yapabilmek amacıyla SPSS 24 ve AMOS 25 programları kullanılmıştır. Temel frekans, normallik, keşfedici ve doğrulayıcı faktör, Cronbach Alpha güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

BULGULAR

Bu başlıkta araştırmanın katılımcılar ile ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler, normal dağılım, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri konularına değinilmektedir.

Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3'te katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bilgileri yer almaktadır. Tablo 3'teki bulgulara bakıldığında katılımcıların yüzde 60,4'ünün erkek ve 39,6'sının (167) kadın olduğu görülmektedir. Yaş olarak da yüzde 47,6'sının (201) 31-40; 41'inin 18-30 (173); 9,5'nin (40) 41-50

ve 1,9'unun (8) 51 ve üstü yaş aralında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yüzde 57,1'i (241) evli ve 42,9'u bekârdır. Eğitim durumuna bakıldığında ise yüzde 56,2'si (237) lisans, 18,5'i (78) lise, 11,4'ü (48) yüksek lisans, 9'u önlisans, 2,6'sı ortaokul, 1,2'si ilkokul ve 1,2'si doktora mezundur.

Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler		
	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	167	39,6
	Erkek	255	60,4
Yaş	18-30	173	41,0
	31-40	201	47,6
	41-50	40	9,5
	51 ve Üstü	8	1,9
Medeni Durum	Bekâr	181	42,9
	Evli	241	57,1
Eğitim Durumu	İlkokul	5	1,2
	Ortaokul	11	2,6
	Lise	78	18,5
	Önlisans	38	9,0
	Lisans	237	56,2
	Yüksek Lisans	48	11,4
	Doktora	5	1,2

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Maddelerinin Ortalamaları

Tablo 4'te oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin maddelerinin ortalamaları gösterilmektedir.

Tablo 4. Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Maddelerinin Ortalamaları

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeği Maddelerinin Ortalamaları	
Ölçek Boyutları veya Maddeleri	Ortalama
Eğlenceyi Tasarlama (3,6335)	
1. Yapmam gereken şeylerde mizah ararım.	3,5284
2. İşime oyun temelli bir şekilde yaklaşırım.	3,0758
3. Herkes için görevleri daha eğlenceli hale getirmenin yollarını ararım.	3,7109
4. Görevlerimi daha ilginç hale getirmek için onlara yaratıcı bir şekilde yaklaşırım.	3,7725
5. İşimi daha eğlenceli hale getirmenin yollarını ararım.	3,8673
6. İşimi daha ilginç hale getirmek için hayal gücümü kullanırım.	3,8460
Rekabeti Tasarlama (3,4277)	
7. İşimdeki görevlerde süre bakımından rekorlar kırmaya çalışırım.	3,2678
8. Her türlü iş faaliyetinde skor takibi yapmaya çalışırım.	3,1730
9. İşte kendimle yarışırım, bunu yapmak zorunda olduğum için değil, keyif aldığım için yaparım.	3,6991
10. İşimi heyecan verici zorluklar (heyecan verici meydan okumalar) dizisi haline getirmeye çalışırım.	3,3270
11. Beklenilmeyen zamanlarda bile daha iyisini yapmak için kendimi zorlarım.	3,7275
12. İşime heyecan verici zorluklar (heyecan verici meydan okumalar) dizisi olarak yaklaşırım.	3,3720
Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Tümü (3,5306)	

Tablo 4 incelendiğinde ölçeğin, ölçek boyutlarının ve maddelerinin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ortalama değerlendirmeleri Gelmez ve Demirel'in (2022:109), Tekin'in (2017) önerisini baz alıp hesaplayarak oluşturdukları (Düşük: $1,00 \leq \bar{x} \leq 2,60$; Vasat: $2,60 < \bar{x} \leq 3,40$; Yüksek: $3,40 < \bar{x} \leq 4,20$) aralıklara göre yapılmıştır. Ölçeğin ve boyutlarının ortalamasının yüksek olarak belirlenen sınırın biraz üstünde olduğu belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin ise bazılarının bu sınırın biraz altında veya üstünde olduğu elde edilmiştir. Ölçeğin ikinci maddesinin diğer maddelerden daha düşük ortalamaya sahip olduğu ve buna dayanarak katılımcıların işlerine oyun temelli bir şekilde yaklaşmalarının daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçeğin altıncı maddesi ise en yüksek ortalama sahip olmakta ve böylece katılımcıların işlerini daha ilginç hale getirmek için hayal güçlerini kullanmalarının en yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 5'te araştırma oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin ve boyutlarının normal dağılımına ilişkin yapılan analiz gösterilmektedir.

Tablo 5. Normal Dağılım Tablosu

	Normal Dağılım Tablosu			
	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Oyun Temelli İş Tasarımı	-,525	,119	,540	,237
Eğlenceyi Tasarlama	-,663	,119	,709	,237
Rekabeti Tasarlama	-,371	,119	,136	,237

İstatistiksel dağılımlar, sürekli ve kesikli olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Normal dağılım, sürekli bir dağılım olup bu sınıflandırmada gözlemler, çan şeklinde ve ortalama etrafında simetrik dağılmaktadır (Nakip, 2013:241). Normal dağılımda değerlerin önemli bir kısmı ortalamanın etrafında toplanmakta, veriler düşük ile yüksek puanların bulunduğu uçlara doğru simetrik ve düzenli bir şekilde azalmaktadır (Akbulut, 2012:172). Çarpıklık ve basıklık değerleri, +1.0 ile -1.0 arasında olduğunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Hair vd., 2013). Tablo 5'e bakıldığında oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin ve boyutlarının normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi

Oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi gözlenen değişkenleri tanımlamak, bu değişkenleri özetlemek, yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir düzeyde faktörleri belirlemek için yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017:317). Tablo 6'da Oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Araştırma verilerine Bartlett ve KMO Testi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO 0,50'dan yüksek ve Bartlett Testi'nin hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması beklenmektedir (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017:9). Faktör analizi uygulanması neticesinde maddelerin faktör yüklerinin minimum olarak 0,30 olması gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte madde faktör yükleri 0,30-0,59 arasında ise orta; 0,60 ve üzeri yüksek düzeyde olduğu bildirilmektedir (Akgül, 2005). Varimax rotasyonlu keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre KMO analizi değerinin 0,895 ($>0,50$) ve Bartlett's Test of Sphericity analizi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olması ($\chi^2=2351,442$; $P = ,0000$) verilerin faktör analizi için yeterli, uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin maddelerinin faktör yüklerinin yüksek düzeyde olması nedeniyle analizden madde çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Bu sonuçlara

bakıldığında oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin orijinal yapısındaki gibi iki boyutlu ve aynı maddelerin de boyutlar altında toplandığı söylenebilmektedir.

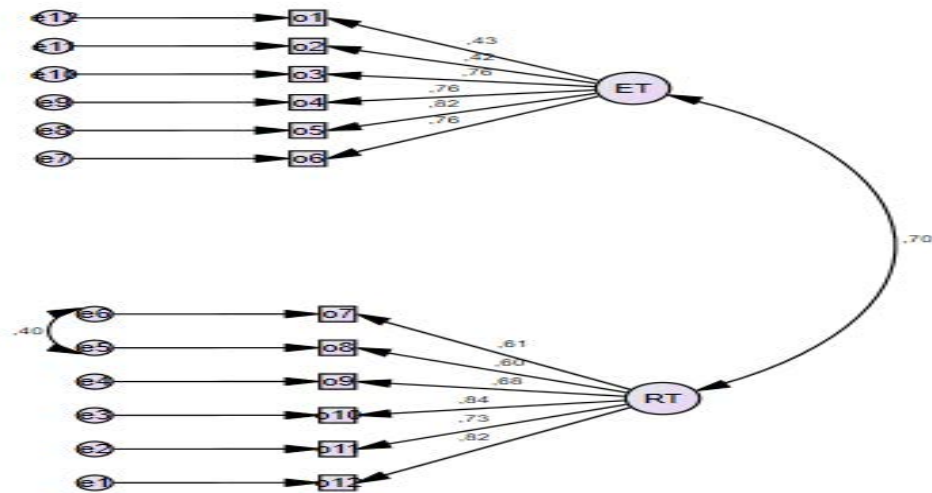
Tablo 6. Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi		
Faktör Yükleri		
Madde	Eğlenceyi Tasarlama	Rekabeti Tasarlama
OTİT3	,774	
OTİT1	,766	
OTİT5	,759	
OTİT2	,753	
OTİT6	,738	
OTİT4	,672	
OTİT7		,724
OTİT10		,712
OTİT12		,704
OTİT11		,659
OTİT8		,630
OTİT9		,604
KMO= ,895 Barlett Küresellik Testi= 2351,442 p= ,000		
Eğlenceyi Tasarlama Varyans=33,365 Rekabeti Tasarlama Varyans= 25,017		
Toplam Varyans = 58,383		

Kısaltmalar: OTİT, Oyun Temelli İş Tasarımı; KMO, Kaiser-Meyer-Olkin.

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizinden sonra oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) analizi yapılmıştır. DFA, çoğunlukla geliştirilmiş olup önceki araştırmalarda kullanılmış veya kuramsal dayanağı bulunan bir ölçeğin, modelin doğruluğunu teyit etmek için tercih edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Şekil 1'de oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin DFA sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 1. Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin DFA Sonuçları

Şekil 1 incelendiğinde oyun temelli iş tasarımının iki boyutlu olduğu ve faktör yükleri 0,30 üstü olması nedeniyle analizden madde çıkarılması gerek görülmemiştir (Akgül, 2005). Tablo 7'de oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin DFA uyum değerleri gösterilmektedir.

Tablo 7. Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin DFA Uyum Değerleri

İndeksler	Referans Değeri		Elde Edilen Değer
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
CMIN/DF	≤3	≤4-5	3,392
RMR	≤0,05	0,06-0,08	,048
CFI	≥0,97	≥0,95	,950
IFI	≥0,95	0,94-0,90	,947
AGFI	≥0,90	0,89-0,85	,902
GFI	≥0,90	0,89-0,85	,935
NFI	≥0,95	0,94-0,90	,926
RMSEA	≤0,05	0,06-0,08	,075

Kısaltmalar: CMIN/DF (χ^2/df), Minimum Ki-kare değerinin; RMR, Ortalama Hataların Karekökü; CFI, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; IFI, Artırmalı Uyum İndeksi; AGFI, Düzeltmiş İyilik Uyum İndeksi; GFI, İyilik Uyum İndeksi; NFI, Normlaştırılmış Uyum İndeksi; RMSEA, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü.

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015:37.

Tablo 7'ye bakıldığında oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin DFA uyum değerlerinin kabul edilebilir seviye olduğu görülmektedir.

Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizi

İç tutarlılık, ölçüm aracındaki maddelerin güvenilirliği ile ilgilidir. Alfa (α) modeli (Cronbach Alpha Coefficient), iç tutarlılığı test etmek için en popüler yöntemdir. 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Bu değer, +1'e yaklaştıkça ölçüm aracının iç tutarlılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021:78-79). Tablo 8 incelendiğinde ölçeğin iç tutarlılığının olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Oyun Temelli İş Tasarımı Ölçeğinin Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizi

Değişken	Boyut	Cronbach Alpha Değer
Oyun Temelli İş Tasarımı	Eğlenceyi Tasarlama	,821
	Rekabeti Tasarlama	,869
		,888

Tablo 8'deki oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin ve boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik değerlerine bakıldığında yüksek derecede güvenilir oldukları söylenebilmektedir. Ölçeğin orijinalinde (Scharp vd., 2019) eğlenceyi tasarlama boyunun güvenilirliği 0,82 ve rekabeti tasarlanmanın ise 0,72 olarak belirlenmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışanlar, işlerinde zaman ve çaba harcamalarının karşılığında maddi, manevi karşılık almaları nedeniyle işleri onlar için bir anlam ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışanlar uzun zaman aynı görevleri yapmalarından dolayı işleri onlar için monoton olmakta ve sıkıcı gelmekte, kendilerini bir çeşit tutuk evinde hissedebilmektedirler. Bunun sonucunda onlar tükenmişlik, iş tatminsizliği, işten ayrılmayı düşünme gibi çalışan ve örgüte zarar veren önemli psikolojik sorunlar yaşayabilmektedirler (Gürbüz, 2017; Turan ve Parsak, 2011). Buna karşılık çalışanlar işlerinin monotonluğuna ve sıkıcılığına karşı işlerine oyun temelli bir şekilde yaklaşarak bu önemli psikolojik sorunların üstesinde gelmeye çalışmaktadırlar. Oyun temelli iş tasarımı, çalışanların proaktif bir yaklaşımla kendi inisiyatifleriyle iş faaliyetlerinde eğlenceyi veya kendileriyle rekabet etmeyi tasarlayarak işlerini eğlenceli hale getirmelerini ifade etmektedir. Oyun temelli iş tasarımı ile çalışanlar işlerinde motive ve yaratıcı olmaktadır (Scharp vd., 2019; Caracuzzo vd., 2022; Scharp, Bakker ve Breevaart, 2022).

Oyun temelli iş tasarımı, iş deneyimini değiştirmek amacıyla proaktif, bilinçli ve hedefe yönelik bir eylem olarak kabul edilmektedir. Bu görüş, proaktiflik süreci modeli (the workplace proactivity process model) üzerine inşa edilmektedir. Böylece işlerin çalışanlar için eğlenceli bir faaliyet ya da yarışma haline geldiği söylenebilmektedir (Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024:261).

Yapılan alanyazın araştırmasında monoton, sıkıcı işler karşısında başvuru ve motivasyon, yaratıcılık, verimlilik gibi önemli pozitif örgütsel davranış çıktıları (Bakker ve van Woerkom, 2017; Bakker vd., 2010b) olan oyun temelli iş tasarımına ilişkin oluşturulan ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasının yapıldığı çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapıp literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği, Cronbach Alpha değerlerinin yüksek derecede güvenilir olduğu, ölçeğin Türkiye iş yaşamında da geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir.

Oyun temelli iş tasarımı konusunun yeni ve önemli bir konu olduğu görülmüştür (Scharp vd., 2019; Bakker vd., 2020; Dishon-Berkovits, Bakker ve Peters, 2024). Dolayısıyla bu konu üzerine ileride çok sayıda çalışma yapılacağı beklenmektedir. İleride yapılacak çalışmalara oyun temelli iş tasarımı ölçeğinin sadece özel sektör veya kamu sektöründe yapılması; öğretmen, doktor, akademisyen gibi farklı meslekler üzerine yapılması; proaktif kişilik, motivasyon gibi örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkilerinin ele alınması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akbulut, Y. (2012). Veri Çözümleme Teknikleri, (Editör) Şimşek, A.: *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (ss.162-196) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Akgül, A. (2005). *Statistical Analysis Techniques in Medical Researches SPSS Applications*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.

Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.

Alan, H. ve Tiryaki Şen, H. (2016). Yöneticilerin Kördüğümü: Mizah, *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Derneği*, 7(3), 152-156.

Bakker, A. B. and van Woerkom, M. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective, *Occupational Health Science*, 1: 47-65. DOI 10.1007/s41542-017-0003-3.

Bakker, A. B. and van Wingerden, J. (2021). Rumination About COVID-19 and Employee Well-Being: The Role of Playful Work Design, *Canadian Psychology / Psychologies Canadienne*, 62(1): 73–79. <https://doi.org/10.1037/cap0000262>.

Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K. and de Vries, J. D. (2020). Playful Work Design: Introduction of A New Concept, *The Spanish Journal of Psychology*, 23. e19. Doi:10.1017/SJP.2020.20

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R. and De Vries, J. D. (2020). Crafting and Playful Work Design: Links with Performance During Busy and Quiet Days, *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103478.

Caracuzzo, E., Callea, A., Urbini, F. and Bakker, A. B. (2022). Work and Play: Validation of the Italian Version of the Playful Work Design Questionnaire, *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 80(295), 1-11.

CBS (2009) Rapping Flight Attendant (Video Dosyası). 13 Nisan. Şu adresten ulaşılabilir: <https://www.youtube.com/watch?v=rhMOnr0GxU8>. (Erişim Tarihi: 17.05.2024).

Dishon-Berkovits, M., Bakker, A. B. and Peters, P. (2024). Playful Work Design, Engagement and Performance: The Moderating Roles of Boredom and Conscientiousness, *The International Journal of Human Resource Management*, 35(2): 256-283. DOI: 10.1080/09585192.2023.2227920

Gelmez, M. ve Demirel, E. T. (2022). Hastanelerde Bina Yönetiminin Hizmet Alanların Görüşleri Açısından İncelenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 9(17): 99-116.

Gürbüz, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori Araştırma ve Uygulama*. (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hancock, P. A. (2021) Months of Monotony – Moments of Mayhem: Planning for the Human Role in A Transitioning World of Work, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 22(1): 63-82. DOI: 10.1080/1463922X.2020.1753260.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Pearson Education Limited.

Ji, X., Huang, H., Li, Z., Guo, Z. and Patrick Rau, P-L. (2022) Comparing Interventions to Reduce Boredom in A Low Mental Workload Environment, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28:3, 1973-1979. DOI: 10.1080/10803548.2021.1950374

Külekcı, G. ve Meral, T. (2023). Meyve Suyu Fabrikalarında İş Akışlarının İş Sağlığı, İşçi Güvenliği ve Ergonomi Açısından İncelenmesi, *Euroasia Journal of Mathematics, Engineering, Natural & Medical Sciences*, 10(31): 1-11.

Mainemelis, C. and Ronson, S. (2006). Ideas are Born in Fields of Play: Towards A Theory of Play and Creativity in Organizational Settings, *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews Research in Organizational Behavior*, 27: 81-131. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27003-5](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27003-5)

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. (2. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.

Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırmalarına Giriş*. (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Petelczyc, C. A., Capezio, A., Wang, L., Restubog, S. L. D. and Aquino, K. (2018). Play at work: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 44(1), 161-190. DOI: 10.1177/0149206317731519.
- Petrescu, L. (2018). Playful Work Design: A Diary Study on its Correlates in White Collar Workers, *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*, 15: 38-53.
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K. and Uusberg, A. (2023). Playful Work Design: Conceptualization, Measurement, and Validity. *Human Relations*, 76(4): 509-550.
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B. and Breevaart, K. (2022). Playful Work Design and Employee Work Engagement: A Self-Determination Perspective, *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103693.
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K. and Uusberg, A. (2018). In Playful Work Design: Conceptualization, Measurement, and Validity, Paper Presented at WAOP 2018: Occupational Health Psychology: Looking back and ahead. Leuven, Belgium: Catholic University.
- Scharp, Y. S., Breevaart, K., Bakker, A. B. and van der Linden, D. (2019). Daily Playful Work Design: A Trait Activation Perspective, *Journal of Research in Personality*, 82, 103850.
- Scharp, Y. S., Breevaart, K. and Bakker, A. B. (2021). Using Playful Work Design to Deal with Hindrance Job Demands: A Quantitative Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 26(3), 175-188. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000277>.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maşlakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (Uygulamalı Analizler)*. (1. Basım), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tekin, H. (2017). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayıncılık.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2): 1-20.
- Wihler, A., Hülshager, U. R., Reb, J. and Menges, J. I. (2022). It's so Boring—or is it? Examining the Role of Mindfulness for Work Performance and Attitudes in Monotonous Jobs, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1): 131-154.
- Zeschke, M. and Zacher, H. (2023) Is it Bad Because it is Boring? Effects of Idle Time on Employee Outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(6): 886-901. DOI:10.1080/1359432X.2023.2261661.