

Oyunlaştırılmış İş Ortamlarında Akış Teorisi: Gamfed Gönüllülerinde Zamansal Akış Göreliliği

Ceren Demir¹

Özet

Modern organizasyonel yapılarda oyunlaştırma tekniklerinin etkinliği, zamansal görelilik ve akış teorisi perspektifinden incelenmesi giderek önem kazanmaktadır. Bu araştırmanın teorik çerçevesi, Einstein'ın görelilik teorisinden esinlenen “zamansal görelilik” kavramı ile Csikszentmihalyi'nin “akış teorisinin” entegrasyonuna dayanmaktadır. Bu entegrasyon, iş ortamlarındaki performans ve motivasyon optimizasyonuna yeni bir bakış açısı getirmektedir. Çalışmanın teorik altyapısı, zamansal görelilik boyutu ve akış teorisi perspektifi olmak üzere iki temel eksende şekillenmektedir. GamFed Türkiye özelinde gerçekleştirilen ampirik araştırma, “24 Saatlik Birbirimize Soru Soruyoruz” etkinliği üzerinden yapılandırılmış nitel bir analiz sunmaktadır. Etkinlik tasarımı, katılımcı etkileşim metrikleri, temporal fokus göstergeleri ve akış durumu parametreleri olmak üzere üç temel performans metriği üzerine inşa edilmiştir. Bu metrikler, aktif etiketlenme frekansı, soru-cevap dinamikleri ve etkileşim sürdürülebilirlik indeksi gibi çeşitli göstergeleri içermektedir. Araştırma bulguları, kurumsal oyunlaştırma stratejilerinin geliştirilmesinde yeni bir teorik çerçeve sunmakta ve pratik uygulamalar için yol gösterici nitelik taşımaktadır. Gelecek araştırmalar için, farklı organizasyonel yapılarda benzer metodolojilerin test edilmesi ve karşılaştırmalı analizlerin yapılması önerilmektedir. Bu sayede, teorinin genellenabilirliği ve pratik uygulanabilirliği daha geniş bir perspektiften değerlendirilebilecektir.

1 Uzman, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- Kamu Yönetimi Dr Öğrencisi, demirceren@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8721-8261>

1. Giriş

Modern çalışma ortamlarının temel yapısına bakıldığında, çalışanların performansını ve motivasyonunu en etkin ve verimli versiyonuyla kullanımını amaçlamaktadır. Bu sebeple, ihtiyaçlar dahilinde birtakım yenilikçi yaklaşımlar benimsenmektedir. Bu bakımdan, oyunlaştırma tekniklerinden olan akış teorisi, çalışan deneyimlerini zenginleştirmek açısından giderek daha fazla dikkat çeken konular arasında yer edinmektedir (Deterding, 2011). Özellikle de disiplinler arası yapısal çalışmaların bulunduğu bu çalışma Gamfed ailesinin fertleri üzerinden uygulama ayağını oluşturmaktadır.

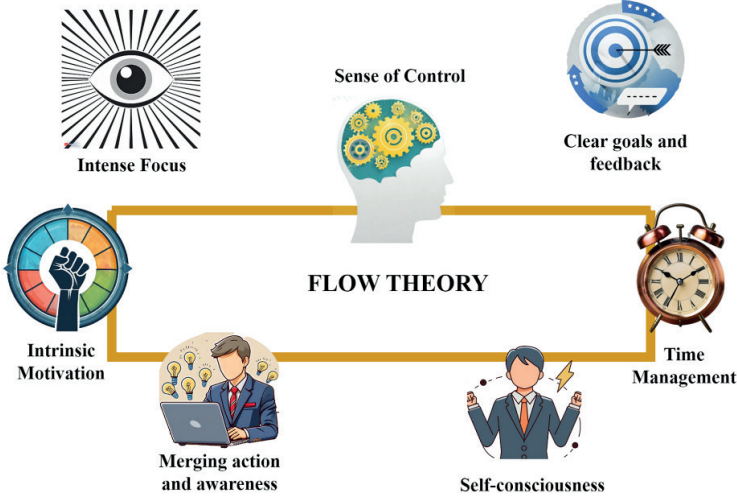
Öncelikle; Einstein'ın "görelilik teorisi" nden esinlenilerek zamansal görelilik kavramı, oyunlaştırılmış çalışma ortamlarında bireylerin zaman algısının öznel doğasını anlamak için değerli bir yaklaşım sunmaktadır (Akbaş, 2002:29). Aynı zamanda, Csikszentmihalyi'nin (1975) akış teorisi, bireylerin bir aktiviteye tamamen odaklandıklarında yaşadıkları zaman algısı değişikliklerinin Einstein'ın görelilik teorisindeki zaman- mekan sürekliliği kavramıyla paralellik göstermektedir (MLPP, 2021). Diğer bir deyişle; Zamansal görelilik boyutunda, Einstein'ın görelilik teorisinden adapte edilen zaman-mekan sürekliliği kavramının iş ortamlarına uyarlanması ve bireysel zaman algısının öznel doğasının analizi yer almaktadır. Akış teorisi perspektifinde ise optimal deneyim prensiplerinin uygulanması, motivasyonel faktörlerin sürdürülebilirliği ve performans optimizasyonu kriterleri ele alınmaktadır. Böylece bu iki farklı alan ve konunun bir çalışma alanında nasıl kullanılacağı çalışma kapsamında incelenecektir.

Oyunlaştırmanın çalışma ortamlarında bu zamansal görelilik ve akış deneyiminin hangi başlıklara ithaf edileceği hakkında gerekli bilgiler verilecektir (Kapp, 2012, Yapı Kredi, 2024). Bu çalışma, oyunlaştırılmış çalışma ortamında zamansal görelilik ve akış teorisi arasındaki ilişkiyi inceleyecek modern iş yaşamında veya organizasyon kapsamında optimal performans ve çalışan/ insan memnuniyetini arttırmaya yönelik yeni bakış açıları kazandırmaya yöneliktir (Deterding vd., 2011:9).

2. İşyeri/ Organizasyon Bağlılarında Zaman Göreliliğinin Uygulanması

Modern işyeri/ organizasyon dinamiklerinde "zaman göreliliği kavramının" uygulanması için organizasyonel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanlarına bakılması gereklidir. Bu bakımdan, "zamanın öznel deneyiminin" çalışma performansı ve çalışan refahı üzerindeki etkilerini anlamak önemlidir. Zaman göreliliğinin uygulanabilmesi için de, birbiriyle ilişkili üç teorinin bilinmesi elzemdir. Zimbardo ve Boyd'un (1999)

“Psikolojik Zaman Perspektifi Teorisi” bireylerin geçmiş, şimdi ve gelecek zamanı nasıl algıladıklarını ve bu algıların iş davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamaktadır. Bu çalışmanın benzer versiyonu ise, “Organizasyonel Zaman Teorisi”dir. Kurumsal yapılarda zamanın sosyal inşasını ve bunun çalışma ritimlerine etkisi incelenmektedir. Son olarak da “Temporal (Geçici) Fokus Teorisi” ile çalışanların farklı zaman dilimlerine yönelik dikkat ve önem verme eğilimleri analiz edilmektedir (Tunçdoğan ve Doğan,2020: 14-15).



Şekil 1. Akış Teorisinin Bileşenleri

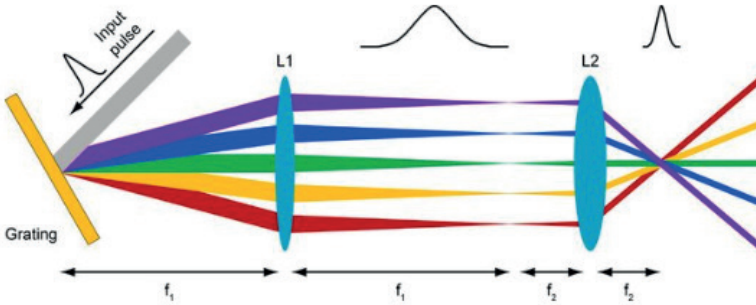
Kaynak: Obaid & Farooq, 2024

Temporal Fokus Teorisi, bireylerin geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek arasındaki kognitif yönelimlerini inceleyen ve zamansal algının değişkenliğini açıklayan kuramsal bir çerçeve sunmaktadır. Bu teoride, zamansal oryantasyon bileşenleri üç temel boyutta ele alınmaktadır: geçmiş odaklı yönelim ile bireyin önceki deneyimleri ve bunların mevcut duruma etkileri; şimdiki zaman odaklı yönelim ile anlık durumların değerlendirilmesi ve mevcut performansa odaklanma; gelecek odaklı yönelim ile hedefler, beklentiler ve potansiyel sonuçlara yönelik düşünce yapısı incelenmektedir (Ancona vd., 2001: 645-657).

Burada çalışma zamanlarının tanımlanması, organizasyonel ve bireysel faktörlere göre şekillenmektedir. Bu kapsamda (Akatay, 2003,283-290); kurumsal hedefler ve operasyonel ihtiyaçları içeren organizasyonel gereksinimler, çalışanların verimlilik paternlerini yansıtan bireysel performans döngüleri ve görev kompleksitesi ile iş yükü dağılımını kapsayan iş yoğunluğu gibi kriterler belirleyici rol oynamaktadır.

Bu faktörler, iş programlarının yapılandırılmasında ve zaman yönetimi stratejilerinin belirlenmesinde temel oluşturmaktadır (IENSTITU, 2019). Temporal esneklik, **pozisyon bazlı farklılıklar**, **sektörel dinamikler** ve **proje karakteristiklerine** bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. *Yönetmel roller ve operasyonel görevlerdeki farklılıklar, endüstri spesifik zaman gereksinimleri ve iş akışı ile deadline yapılarındaki değişkenlikler* temporal esnekliğin temel belirleyicileri olarak karşımıza çıkmaktadır (Shipp vd., 2009). Bu değişkenlik göstergeleri, organizasyonların zaman yönetimi politikalarının şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Teorinin psikolojik boyutuna bakıldığında ise, zamansal algının çeşitli yansımaları gözlemlenmektedir. Gelecek odaklı endişelerin mevcut performansı etkilediği **performans anksiyetesi**, geçmiş başarısızlıkların gelecek projeksiyonlara yansıdığı **deneyimsel önyargılar**, zamansal algının profesyonel ve kişisel yaşam alanlarına etkisini kapsayan **iş-yaşam dengesi** teorinin önemli psikolojik bileşenlerini oluşturmaktadır. Bu psikolojik etkiler, bireylerin iş performansını ve genel yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir (Zimbardo & Boyd, 2008). Sonuç olarak, Temporal Fokus Teorisi'nin sunduğu bu teorik çerçeve, organizasyonel bağlamda zaman yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine ve bireyselleştirilmiş iş programlarının tasarlanmasına temel oluşturmaktadır. Teorinin öne sürdüğü temporal fokus kavramı, dinamik bir yapı sergileyerek, bireylerin ve organizasyonların adaptif kapasitelerini etkilemekte ve sürdürülebilir performans için kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Karniol & Ross, 1996).



Şekil.2. Geniş Alanlı Multifoton Mikroskobu İçin Uygulanan Eş Zamanlı Uzaysal ve Zamansal Odaklama Şeması

Kaynak: Kammel vd.,2016:2

Bu uygulamaların etki ve sonuçlarına bakıldığında; iş ve yaşam dengesi optimizasyonu, çalışan üretkenliğinde artış, organizasyonel esneklikte

iyileşme ve stres seviyelerinde azalma gibi etkilere katkı sağlayabilir (Taner, 2005:68-69). Bunun yanında, kültürel farklılıklardan kaynaklanan temporal çatışmalar, teknolojik alt yapı eksikliği, uygulamaların standartta konulabilmesi zorluğu, ölçüm ve değerlendirmelerin karmaşıklığı gibi çeşitli zorluklar da bu uygulamaların içinde yer almaktadır.

Gelecek yönelimler açısından işyeri bağlamında zaman göreliliğinin uygulanması belli alanlarda gelişim göstermeye daha yatkındır. Bunlardan ilki, yapay zeka entegrasyonu temporal veri analizi ile kişiselleştirilmiş zaman optimizasyonudur. İkincisi, hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla çoklu zaman dilimi koordinasyonu ve sanal- fiziksel zaman entegrasyonunun önemidir. Üçüncü olarak da; uzun vadeli döngüsel zaman modelleri gibi yeni yaklaşımların geliştiği alanlardır. Bu noktada, işyeri/ organizasyon bağlamında zaman göreliliğinin uygulanması, organizasyonel verimliliği ve çalışan refahını arttırmada önemli bir rol oynamaktadır. Teknolojik gelişmeler ve değişen çalışma modelleriyle birlikte rekabet avantajı elde edebilmek adına bu alanın anlaşılması önemlidir.

2.1. Çalışan Performansında ‘Temporal Fokus’ ve ‘Akış Teori’sinin Bütünleşik Etkisi

Organizasyonun işleyişi ile ilgili psikoloji alanındaki güncel çalışmalar, zaman algısının çalışan katılımı ve iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu kanıtlar niteliktedir (Deterding vd., 2011). Çalışanların zamanı nasıl deneyimledikleri ve zamana atfettikleri anlamlar birtakım etkiler çıkarmaktadır. Bunlar, çalışanların iş süreçlerine katılım düzeylerini, motivasyonlarını ve genel performanslarını etkilemektedir. Bu bakımdan zaman algısının çalışan davranışları üzerindeki etkisini anlamak stratejik bir önceliktir.

Zaman algısı ve çalışan katılımı arasındaki ilişki, Csikszentmihalyi’nin “*Akış Teorisi*” çerçevesinde değerlendirildiğinde, en uygun performans durumlarının anlaşılmasında zamansal boyutların incelenmesi gereklidir. Araştırmalar, çalışanların akış durumunda olduklarında zaman algılarının değiştiğini ve bu değişimin iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle karmaşık görevlerde çalışanlar, *derin konsantrasyon durumlarında zamanın nasıl geçtiğini fark etmemekte* ve bu durum hem üretkenliklerini hem de iş tatminlerini arttırmaktadır.

Temporal Fokus Teorisi ile Akış Teorisi’nin senkronizasyonu da tam olarak burada başlar. Bu bileşke özellikle iş yaşamında optimal performans ve deneyim kalitesini arttırmaya yönelik bütünleşik bir yaklaşım sunmaktadır. Bu iki teorinin kesişim noktası, *bireylerin zamansal alguları ile deneyimledikleri*

akış durumu arasındaki dinamik ilişkide ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, akış durumunda birey tam bir odaklanma yaşarken, temporal fokus perspektifinden bu durum ‘şimdiki an’ odaklı yönelimin optimize edilmiş hali olarak değerlendirilebilir (Csikszentmihalyi, 1990; Zimbardo & Boyd, 2008). Bu senkronizasyon sürecinde “çalışanların geçmiş deneyimleri, mevcut görevlere yönelik algıları ve gelecek beklentileri” akış durumuna ulaşmalarını etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, geçmiş başarısızlıkların yarattığı kaygılar akış durumuna girmeyi zorlaştırabilirken, olumlu deneyimler ve gelişmiş yetkinlik algısı akış durumunu kolaylaştırabilmektedir.



Şekil.3. Gamification To Increase Employee Motivation And Engagement

Kaynak: redappletech.com

İş ortamında temporal esneklik modelleri ile akış teorisinin bütünleştirilmesi, çalışanların optimal performans durumlarını yakalayabilecekleri zaman dilimlerinin belirlenmesine olanak sağlamaktadır. Bu noktada *zamansal haritalama süreci*, akış deneyiminin optimize edilmesi için kritik bir araç haline gelmektedir. **Bireyselleştirilmiş iş programları**, *çalışanların kendi temporal fokus eğilimlerine ve akış durumuna en kolay ulaşabildikleri zamanlara* göre düzenlendiğinde hem verimlilik hem de iş tatmini artmaktadır. Bu durum, özellikle proje bazlı çalışmalarda ve yaratıcı görevlerde daha belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Bu süreçte, performans anksiyetesi ve zaman baskısı gibi faktörlerin akış durumunu engelleyici etkilerinin minimize edilmesi önem kazanmaktadır (Flaherty, 2003; Hadi vd., 2023). Sonuç olarak, bu iki teorisinin senkronizasyonu, **iş yaşamında zamansal algı ile performans optimizasyonu** arasında köprü kurarak, daha etkin ve tatmin edici bir çalışma deneyimi yaratılmasına katkıda bulunmaktadır.

Çalışan katılımının zaman göreliliğine göre temporal boyutları ve akış teorisiyle ilişkisi üst başlıkta incelenmiştir. Konu özetlendiğine ilk olarak, zamansal özerklik ile çalışanların iş süreçlerindeki kontrol algısını güçlendirmek ve içsel motivasyonlarını arttırmak önceliklendirilmelidir. İkinci olarak, zamansal uyum ile çalışanların organizasyonel ritimlerle senkronizasyonunun sağlanması ve ekip çalışanlarının etkinliği yükseltilmelidir. Son faktör ise, çalışanların bireysel temporal tercihlerine uyum sağlama kapasitelerini arttırarak, iş- yaşam dengesi ve performans optimizasyonu arasında daha iyi bir denge sunulabilmektedir önemlidir.

İş performansı açısından değerlendirildiğinde, zaman algısının etkisi hem nicel hem de nitel boyutlarla gözlemlenebilmektedir. Gerçekleştirilen çalışmalarda zamansal farkındalıkların yüksek olduğu durumlarda çalışanların görev tamamlama sürelerinin kısaldığı ve iş kalitesinin arttığı görülmektedir. Özellikle hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması ve teknolojik altyapının gelişmesi bu alana ilgiyi yükseltecektir.

3. Metodoloji

Bu çalışma, 15-16 Ocak 2024 tarihlerinde GamFed Türkiye WhatsApp grubunda aktif olan 76 gönüllü ile gerçekleştirilen 24 saatlik bir etkinliğin nitel araştırma yöntemiyle incelenmesini kapsamaktadır. Etkinlik, WhatsApp platformu üzerinden 15 Ocak saat 10:00'da başlatılmış ve ertesi gün aynı saatte sonlandırılmıştır. Süreç boyunca katılımcılar, birbirlerini etiketleyerek “geçmiş, şimdi ve gelecek” odaklı sorular yönelmiş ve tüm etkileşimler platform üzerinden kayıt altına alınmıştır.

Çalışmada veri analizi, içerik analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde GamFed Türkiye gönüllüsü olması ve aktif WhatsApp grubu üyesi olması kriterleri gözetilmiştir. Katılımcıların etkileşimleri; diğer üyeleri aktif etiketlenme durumu, soru hazırlama motivasyonu ve etkileşim sürdürülebilirliği olmak üzere üç temel gösterge üzerinden sorulara verilen cevapların yorumlanmasıyla şekillenmiştir. Analiz sürecinde; soruların temporal fokus kategorilerine göre dağılımı, yanıt oluşturmada etkileşim kalitesi ve devamlılığı gibi kriterler dikkate alınmıştır. Süreçte sorulan soruya cevap verildikten sonra farklı biri seçilerek farklı bir soru yöneltilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların durumları “etiketlendim”, “etiketlenmeyi bekliyorum” ve “akışta kalamadım” kategorileri üzerinden sürekli olarak takip edilmiştir.

Araştırmanın etik boyutu kapsamında, katılımcılara gerekli bilgiler ve sürecin işleyişi izah edilmiş ve kişisel bilgilerin gizliliği garanti altına alınmıştır. Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla verilerin

tutarlılığı alanında uzman üç bağımsız Gamfed gönüllüsü tarafından kontrol edilmiş, bulgular teyit edilmiş ve analiz süreci detaylı olarak dokümanite edilmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları açısından, çalışmanın yalnızca GamFed Türkiye gönüllüleriyle sınırlı olması, veri toplama sürecinin 24 saat ile sınırlandırılması ve etkileşimlerin sadece WhatsApp platformu üzerinden gerçekleştirilmesi göz önünde bulundurulmalıdır.

4. Gamfed Gönüllülerinde Zamansal Akış Göreliliği

Çalışmada işyeri veya organizasyonda çalışan motivasyonu ve performansının sürdürülebilirliği üzerine bir teorik çerçeve sunulmuştur. Bu bağlamda, GamFed Türkiye (Uluslararası Oyunlaştırma Federasyonu) gönüllüleri üzerinden gerçekleştirilen “24 Saatlik Birbirimize Soru Soruyoruz” etkinliği, Temporal Fokus Teorisi ve Akış Teorisi’nin uygulamadaki yansımalarını incelemek için özgün bir örnek oluşturmaktadır. Etkinlik, gönüllülerin geçmiş deneyimlerini, mevcut durumlarını ve gelecek beklentilerini kapsayan soruların etkileşimli bir oyunlaştırma formatında paylaşılmasını içermektedir. Böylece, katılımcıların birbirlerini etiketleyerek soru sormaları ve yanıtlamaları üzerine kurgulanan sistem, temporal fokus perspektifinden üç boyutlu bir zaman algısını aktif kılmaktadır. Etkinliğin temel kuralları, samimi ve eğlenceli bir grup ortamı oluşturmayı hedeflerken, aynı zamanda akış durumunu destekleyecek şekilde tasarlanmıştır.

Bu uygulamada, katılımcıların akışta kalma durumları “**aktif etiketlenme durumu, soru hazırlama motivasyonu ve etkileşim sürdürülebilirliği**” şeklinde üç farklı gösterge ile ölçümlenmiştir. Aynı zamanda gönüllülerin “*etiketlendim*”, “*etiketlenmeyi bekliyorum*” ve “*akışta kalamadım*” şeklindeki geri bildirimleri, temporal odaklanma ile akış deneyimi arasındaki ilişkiyi görünür kılmaktadır. Sistem, motivasyon yetersizliği tespit ettiğinde ‘... numaralı oyuncu silinir’ uyarısını başlatarak gönüllüleri akışa tekrar sokmaya yönelik kaideler getirmektedir.

Aşağıda geçmiş, şimdi ve gelecek olarak kategorilere göre ayrılan seçili sorular ve cevaplar sunularak verilerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

4.1. Oyunlaştırma Deneyimlerinde Geçmişin İzleri:

Bu etkinlik kapsamında Temporal Fokus Teorisi’nin geçmiş boyutu, GamFed gönüllülerinin deneyimlerinde belirgin şekilde gözlemlenmiştir. Katılımcıların geçmiş deneyimlerine yönelik sorular ve yanıtlar, akış durumunu tetikleyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, “Kendi oyunlaştırma hikayen nasıl başladı?” sorusuna verilen “Yurtdışında ilgimi çeken doktora konusu arıyordum. Motivasyon, oyun,

computer science gb ilgi alanlarımı girince Sebastian Deterdingin videolarını gördüm” yanıtı, geçmiş deneyimlerin mevcut ilgi alanlarını şekillendirmedeki rolünü göstermektedir.

Çocukluk deneyimleri ve oyun anıları, temporal odaklanmanın geçmiş boyutunda önemli bir yer tutmaktadır. “Çocukken en sevdiğiniz oyun neydi?” sorusuna verilen “Çocukken taso ve çocuk kart oyunlarını severdim” yanıtı, geçmiş deneyimlerin iş fikirlerine dönüşüm potansiyelini ortaya koymaktadır. Katılımcının “Bununla ilgili iş fikrinide kendim için değil ama bir müşterim için hayata da geçirdim” ifadesi, geçmiş deneyimlerin güncel iş pratiklerine nasıl evrildiğinin somut bir örneğidir.

Geçmiş odaklı sorularda dikkat çeken bir diğer nokta, katılımcıların çocukluk hayalleri ve mesleki yönelimleri arasındaki bağlantıdır. “Küçükken ne olmak istiyordun ve o mesleği hangi oyuna/oyun karakterine benzetirdin?” sorusu, geçmiş deneyimlerin kariyer seçimlerindeki etkisini araştırmaya yönelik tasarlanmıştır. Bu tür sorular, temporal fokus teorisinin geçmiş boyutunun akış deneyimiyle nasıl bütünleştiğini göstermektedir.

Organizasyonel öğrenme açısından geçmiş deneyimlerin önemi, “Gamfed’de bugüne kadar koyduğunuz bir hedef, beklediğinizin aksine ekibin motivasyonunu düşürdü mü?” sorusuna verilen yanıtta görülmektedir. “Özellikle içsel değil dışsal ücretsiz hediye çeki eğitim kitap gibi ödülleri verirken şans unsuru ya da adaletsiz bulan motive olacakken de demotive olan çok oluyordu” yanıtı, geçmiş deneyimlerden öğrenilerek stratejilerin nasıl güncellendiğini göstermektedir.

Hayat dersleri bağlamında, oyunlardan edinilen geçmiş deneyimlerin önemi “Hayatla ilgili en acı gerçeği Super Mario oyunundan öğrenmiştim: Yeterli parayı toplamadan ve kaynak (çaba/zaman) harcamadan prensesi göremiyordun” yanıtında görülmektedir. Bu yanıt, geçmiş oyun deneyimlerinin hayat görüşünü şekillendirmedeki rolünü vurgulamaktadır.

Bu veriler ışığında, GamFed gönüllülerinin etkinlik kapsamında paylaştıkları geçmiş odaklı deneyimler, Temporal Fokus Teorisi’nin geçmiş boyutunun akış deneyimiyle nasıl etkileşime girdiğini göstermektedir. Katılımcıların geçmiş deneyimlerini paylaşırken sergiledikleri yüksek etkileşim düzeyi, akış durumunun sürdürülebilirliğine katkıda bulunmuştur.

4.2. GamFed Gönüllülerinin “Şimdiki Zaman” Odaklı Akış Etkileşimleri

Temporal Fokus Teorisi’nin şimdiki zaman boyutu, GamFed gönüllülerinin 24 saatlik etkinlik sürecindeki anlık etkileşimlerinde belirgin

şekilde gözlemlenmiştir. Etkinliğin başlangıcında “Şu an itibariyle daha samimi ve eğlenceli bir grup ortamı oluşturmak için 24 saat boyunca birbirimize sorular soracağız” ifadesi, şimdiki zamana odaklı bir akış deneyiminin temelini oluşturmuştur.

Katılımcıların anlık etkileşimlerini yansıtan geri bildirimler, şimdiki zaman odağının akış deneyimiyle nasıl bütünleştiğini göstermektedir. “Etiketlendim. Çok havalı cevap verdim” ve “Etiketlenmeyi bekliyorum. Efsane sorum var” gibi ifadeler, katılımcıların mevcut an içindeki deneyimlerini ve motivasyonlarını yansıtmaktadır.

Etkinliğin dinamik yapısı içinde, anlık soru-cevap etkileşimleri akış durumunu desteklemektedir. Örneğin, “Dans alanında puan toplayıp dansçı olmak isterdim” yanıtı, katılımcının şimdiki zaman içinde spontane bir şekilde hayallerini paylaşmasını sağlamıştır. Bu tür anlık paylaşımlar, temporal odaklanmanın şimdiki zaman boyutunu güçlendirmektedir.

Organizasyonel düzeyde, şimdiki zaman odaklı etkileşimler etkinliğin kurallarıyla desteklenmiştir. “Ben hızlı bir etkileşim için 5 kişiye soru sorarak oyunu başlatıyorum” ve “Soruyu alan kişi, anladığı kadarıyla cevap veriyor. Soruyu açıklamak yok!” gibi yönergeler, katılımcıları şimdiki ana odaklanmaya teşvik etmektedir.

Etkinlik süresince gözlemlenen “Akışta kalamadım” gibi geri bildirimler, şimdiki zaman odaklı akış durumunun sürdürülebilirliğini ölçmeye olanak sağlamıştır. Bu geri bildirimler, temporal odaklanmanın şimdiki zaman boyutunun akış deneyimiyle olan doğrudan ilişkisini göstermektedir. Katılımcıların anlık deneyimlerini yansıtan “Yaşadığım ve nefes aldığım her an kendimi güncellemeye, hayattan kopmamaya çalışıyorum, hatta iki haftadır Tai Chi yapmaya başladım” gibi paylaşımlar, şimdiki zamana odaklanmanın kişisel gelişim ve öğrenme süreçleriyle olan bağlantısını ortaya koymaktadır.

Bu veriler ışığında, GamFed gönüllülerinin etkinlik süresince sergiledikleri şimdiki zaman odaklı etkileşimler, Temporal Fokus Teorisi’nin şimdiki zaman boyutunun akış deneyimiyle nasıl bütünleştiğini göstermektedir. Katılımcıların anlık etkileşimleri ve spontane paylaşımları, akış durumunun sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlamıştır.

4.3. GamFed Gönüllüleri Üzerinden Bir Gelecek Perspektif Çılaşması

2025 yılında oyunlaştırma ve geleceğe dair düşünceleri içeren diyalog serisi, katılımcıların yaratıcı vizyonlarını ortaya koyuyor. Bir gönüllü

“dünyanın sorunlarını iyileştirmek ve insanları bilinçlendirmek temelli” bir oyun dünyası kurma hayali, teknolojinin eğitsel potansiyelini vurgulamıştır. Bu vizyoner yaklaşım, oyunların sadece eğlence aracı değil, aynı zamanda toplumsal değişimin katalizörü olabileceğini göstermektedir.

Süper kahraman temalı sorularda, “Doctor Strange olurdum ve ek olarak zihin okuma/kontrol etme yeteneğimin olmasını isterdim” yanıtı, insanların güç ve sorumluluk arasındaki dengeye olan ilgisini yansıtan bir anlam içermektedir. Bu fantastik senaryo, katılımcıların hayal güçlerini zorlayarak yaratıcı düşünmeye teşvik etmiştir. Başka bir gönüllünün sağlıklı yaşam için oyunlaştırma önerisi oldukça pratik: “sevdiğiniz bir davranış belirleyip onun peşine kazanmak istediğiniz davranışı yapabilirsiniz.” cevabı ile bu yaklaşım, oyunlaştırmanın günlük hayatta nasıl uygulanabileceğine dair somut bir örnek sunabilmektedir.

“Zaman avcısı” oyun konsepti ile “geçmişten, insanlık tarihinden çalınan ve gerçeklikte çatlaklara yol açan zaman parçalarını toplamak” fikri ile bilim kurgu ve tarih elementlerini ustaca birleştirilebilir. Bu konsept, oyunların karmaşık hikaye anlatımı potansiyelinin altını çizmektedir. Issız bir adaya düşüldüğünde alınabilecekler listesi sorulduğunda ise “Desalinasyon sistemi, güneş panelli radyo, ata tohumları, Alzheimer önleyici tıbbi destek ünitesi” seçimleri, sürdürülebilirlik ve teknolojik ilerleme arasındaki dengeyi yansıtmaktadır. Ayrıca cevabın devamında “O adadan kurtulmak için değil o adayı ütopya yapmak için her yolu denerdım” yaklaşımı, zorlukları fırsata çevirme vizyonunu ortaya koymaktadır.

Başka bir katılımcının zaman yolculuğu yanıtı hem pratik hem duygusal boyutları içermektedir: “2008-2010'lara gidip BTC almak isterdim... Gelecekte de oğlumun düğün gününe gitmek isterdim.” Bu cevap, teknolojik fırsatlar ile insani değerler arasındaki dengeyi güzel bir şekilde yansıtmıştır. Aynı şekilde, başka bir gönüllüye grup dinamikleri hakkındaki görüş sorulduğunda “Grup veya kişi fark etmeksizin her etkileşimde farklı bir ben ve rol var. Misal bu grupta şimdilik gözlemciyim, frekansımı tutturama çalışıyorum. Sonradan katılan biri olarak grupta akışa girmeyi bir oyuna benzetsem ip atlamaya benzetirdim.” ile ritmi kavrayarak grup içi uyum ve zamanlama kavramlarını etkili bir şekilde açıklanmıştır.

Görüldüğü üzere 2025 yılına ait oyunlaştırma ve geleceğe yönelik tartışmalar; oyunların sadece eğlence aracı değil, aynı zamanda eğitim ve toplumsal bilinçlenme aracı olabileceğini vurgulamaktadır. Katılımcılar, çeşitli temalar üzerinden teknoloji ve oyunların toplumsal değişim üzerindeki potansiyel etkilerini ele almışlardır. “Süper kahraman temalı senaryolar, sağlıklı yaşam uygulamaları ve sürdürülebilirlik konuları”

oyunların toplumsal dönüşümü desteklemede nasıl kullanılabileceğine dair fikirler sunmaktadır. Ayrıca, zaman yolculuğu ve karmaşık hikaye yapıları, gelecekteki fırsatlar ile insani değerler arasındaki dengeyi sorgulayan yaratıcı yaklaşımlar ortaya koymaktadır. Bu tartışmalar, gelecekteki toplumsal ve bireysel gelişimi şekillendireceği düşünülmektedir.

Sonuç Yerine

Bu çalışma ile kurumsal ortamlarda (GamFed özelinde), çalışan/ gönüllü katılımını artırmaya yönelik oyunlaştırma uygulamalarına yeni bir perspektif açısından sunulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma, çalışanların geçmiş deneyimlerini değerlendirirken mevcut performanslarını optimize etmelerini ve gelecek hedeflerine yönelik motivasyonlarını sürdürmelerini sağlayan bütünlük bir model önermektedir. Özellikle etik değerler gözetilerek tasarlanan oyunlaştırma elementleri, çalışanların kurumsal bağlılığını ve performansını artırırken, sürdürülebilir bir akış deneyimi yaratmayı hedeflemektedir. GamFed Gönüllüleriyle düzenlenen “24 Saatlik Birbirimize Soru Soruyoruz” etkinliğinin sonunda akışa geçildiğine kanıt olabilmesi bakımından, GamFed oyunlaştırma grubu gönüllülerinin 76 üyesinin de “*etiketlendim*” kategorisinde yer aldığı ve “*akışta kalamadım*” ibaresinin tercih edilmediği sürecin başından itibaren tercih edilmediği gözlemlenmiştir. Temporal Fokus Teorisi’nin sunduğu zamansal haritalama ile Akış Teorisi’nin optimal deneyim prensiplerinin birleştirilmesi, çalışanların/ gönüllülerin sürdürülebilir performans ve motivasyon düzeylerini artırmada etkili bir yaklaşım sunmaktadır. Gamfed gönüllülerinin deneyimleri üzerinden elde edilen veriler, bu teorik çerçevenin pratik uygulamalarına ışık tutmakta ve kurumsal oyunlaştırma stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Kaynakça

- Akatay, A. (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi, Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1722152>
- Akbaş, M. (2002). Einstein'ın Görelilik Teorisini Türkiye'ye Tanıtanlar (I): Mehmet Refik Fenmen Ve Kerim Erim, Osmanlı Bilimi Araştırmaları Cilt IV/2, 29-59, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/689069>
- Ancona, D. G., Goodman, P. S., Lawrence, B. S., & Tushman, M. L. (2001). Time: A new research lens. *Academy of Management Review*, 26(4), 645-663.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From Game Design Elements to Gamefulness: Defining "Gamification". *MindTrek '11 Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments (ss.9-15)*. New York
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification". http://www.roland-hubscher.org/courses/hf765/readings/Deterding_2011.pdf
- Flaherty, M. G. (2003). *Time Work: Customizing Temporal Experience*, https://www.researchgate.net/publication/260365269_Time_Work_Customizing_Temporal_Experience
- Hadi, S., Fitriana, H., Kirana, K. C. Ve Ogwu, I. J. (2023). The Impact of Temporal and Transformational Leadership on Innovation Performance: A Mediation Analysis of Self-Efficacy, https://www.researchgate.net/publication/373576946_The_Impact_of_Temporal_and_Transformational_Leadership_on_Innovation_Performance_A_Mediation_Analysis_of_Self-Efficacy
- IIENSTITU (2019). *Zaman Yönetimi İş Hayatında Etkin Zaman Yönetimi*, <https://www.iienstitu.com/blog/is-hayatinda-etkin-zaman-yonetimi>
- Kammel, R., Bergner, K., Thomas, J. U. ve Nolte, S. (2016). Simultaneous spatial and temporal focusing: a route towards confined nonlinear materials processing, *Proceedings of SPIE - The International Society for Optical Engineering*, https://www.researchgate.net/publication/299597947_Simultaneous_spatial_and_temporal_focusing_a_route_towards_confined_nonlinear_materials_processing
- Kapp, K. M. (2012). *The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education*. https://www.researchgate.net/publication/273947281_The_gamification_of_learning_and_

instruction_Game-based_methods_and_strategies_for_training_and_education_San_Francisco_CA_Pfeiffer

- Karniol, R. & Ross, M. (1996). The Motivational Impact of Temporal Focus: Thinking about the Future and the Past, https://www.researchgate.net/publication/5322622_The_Motivational_Impact_of_Temporal_Focus_Thinking_about_the_Future_and_the_Past
- MLPP (2021), Akış Teorisi, <https://mlpp.pressbooks.pub/mavlearn/chapter/flow-theory/>
- Obaid, I & Farooq M. S. (2024). TechMark: a framework for the development, engagement, and motivation of software teams in IT organizations based on gamification, <https://peerj.com/articles/cs-2285>
- Red Apple Technologies (2018). Gamification To Increase Employee Motivation And Engagement, <https://www.redappletech.com/blog/gamification-increase-employee-motivation>
- Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(1), 1-22.
- Taner, B. (2005). Zaman Yönetimi, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/943420>
- Tunçdoğan, A. ve Doğan, İ. Ç. (2020). Managers' regulatory focus, temporal focus and exploration-exploitation activities, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 35 No. 1, 13-27.
- Yapı Kredi (2024). Ofis Hayatında Oyunaştırmanın Etkisi, <https://www.yapikredi.com.tr/blog/yasam/yasam-kulturu/detay/ofis-hayatinda-oyunlastirmanin-etkisi>
- Zimbardo, P. G. ve Boyd, J. N. (1999). The time paradox: The new psychology of time that will change your life. Free Press.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271-1288. https://www.researchgate.net/publication/232460587_Putting_Time_in_Perspective_A_Valid_Reliable_Individual-Differences_Metric