



"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ
"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

İnsan Kaynakları Geliştirmede Çocuk/Genç Oyunların Etkililiği Üzerine Bir Araştırma

Yard.Doç.Dr.Hatice Baysal

Prof. Dr. İlker H. Çarıkçı

Süleyman Demirel Üniversitesi

Ekim/October 2013, Cilt/Vol: 15, Sayı/Num: 4, Page: 85-101
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2013.0239.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/index.php?p=article&id=534&cilt=15&sayi=4&yil=2013>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

Yard.Doç.Dr.Hatice BAYSAL / Email: haticebaysal@sdu.edu.tr

"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı; belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktır.

"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi'nde, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ulusal ve uluslararası birçok indekste taranmaktadır. (Cabell's Directories, Ebsco Socindex, Index Islamicus, Index Copernicus International, Worldwide Political Science Abstracts, Sociological Abstract, Ulakbim Sosyal Bilimler Veritabanı, ASOS Index)

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)
K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Uygulama / Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr.Şenol Baştürk (Uludağ University)
Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)
Doç.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd.Doç.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University - Kanada)
Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University - Avustralya)
Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University - Hollanda)
Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco - ABD)
Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London - İngiltere)
Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago - Yeni Zelanda)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University - Litvanya)
Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University - ABD)
Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Brunel University - UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University - Avustralya)
Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University - Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)
Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)
Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)
Prof.Dr.Süleyman Özdemir (İstanbul University)
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)
Prof.Dr.Cavide Uygur (İstanbul University)
Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler / Indexes

ASOS INDEX
CABELL'S DIRECTORIES
EBSCO SOCINDEX
Index ISLAMICUS
Index COPERNICUS Int.
Sociological Abstract
ULAKBİM Sosyal Bilimler
Veritabanı
Worldwide Political Science
Abstracts

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

İnsan Kaynakları Geliştirmede Çocuk/Genç Oyunların Etkililiği Üzerine Bir Araştırma

Yard.Doç.Dr.Hatice Baysal
Prof. Dr. İlker H. Çarıkçı

Süleyman Demirel Üniversitesi

Abstract

Information-based restructures have drawn attention to human resources as a social and human capital. Therefore, for current businesses labor quality has become the main factor in terms of efficiency. Organizations employ a variety of improvement methods and training in order to enhance labor quality. Thus, investigating the effectiveness of non-domesticated games in improving human resources, this research was based on the managerial skills such as "leadership, team-work and communication skills".

The research was conducted in two years with Experimental and Control groups consisting of senior students at university. Non-domesticated games were used in the Experimental Group. Assessment was implemented by employing pre- and post-tests with both groups and semi-structured interviews with the Experimental Groups.

The results of the pre- and post-tests indicated no significant difference between the Experimental and Control Groups in terms of the effectiveness of non-domesticated games in leadership, team-work and communication skills. However, the results of the qualitative assessment indicated a positive effect of the games on the Experimental Group. The results of the research are thought to provide a rich source for restructuring the business management courses at university considering the individual and occupational abilities and to contribute to the methodological discussions in the literature.

Keywords: Human Resources Development, Children Games, Games-Education Relationship, Content-Analysis, Administrative Competence

Özet

Bilgi temelli yeniden yapılanmalar sosyal ve beşeri sermaye olarak dikkatleri insan kaynaklarına yöneltmiştir. Böylece günümüz işletmeleri için çalışan niteliği rekabet, verimlilik gibi açılardan başat faktör haline gelmiştir. Örgütler çalışanların niteliklerini artırmak için çeşitli eğitim ve geliştirme yöntemleri kullanmaktadır. Buradan hareketle, evcilleştirilmemiş oyunların insan kaynaklarının geliştirilmesi açısından etkililiğine yönelik bu araştırma yönetsel yetkinliklerden "liderlik, takım çalışması ve iletişim becerileri" çerçevesinde yapılandırılmıştır.

Araştırma, üniversite öğrencilerinden oluşturulan "Deney" ve "Kontrol" Grupları ile iki yıllık bir süreçte gerçekleştirilmiştir. Deney Grubu ile yürütülen uygulamalarda evcilleştirilmemiş oyunlar kullanılmıştır. Ölçümleme, deney ve kontrol gruplarına uygulanan ön ve son test; ayrıca deney grubu ile yapılan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, evcilleştirilmemiş oyunların liderlik, takım çalışması ve iletişim becerileri açısından ön ve son testler ile deney ve kontrol grup karşılaştırmalarında deney grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir bulguya rastlanılamamıştır. Ancak nitel yöntemlere göre yapılan ölçümlemede ise deney grubu üzerinde pozitif yönde bir etkililiğin bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının, bireysel ve mesleki yetkinlikler çerçevesinde yükseköğretimde işletme eğitimlerinin yeniden yapılandırılması çalışmalarına ve insan kaynakları geliştirme çalışmalarına kaynak zenginliği sağlaması; metodolojik tartışmalar açısından ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Geliştirme, Çocuk Oyunları, Oyun Eğitim İlişkisi, İçerik Analizi, Yönetsel Yetkinlikler.

1. Giriş

Bilgi temelli yeniden yapılanmaların yaşandığı son dönemlerde sermaye faktörü fiziki bir değer kadar fiziki olmayan değerleri de içine alabilen geniş kapsamlı bir üretim faktörü olarak kabul görmüş; sosyal ve beşeri sermaye olarak dikkatleri insan kaynaklarına yöneltmiştir. Böylece günümüz işletmeleri için çalışan niteliği rekabet, verimlilik gibi açılardan başat faktör haline gelmiştir. Örgüt çalışanı artık yalnızca bir görevi yüklenen değil, örgütün ortak amaçları doğrultusunda yeteneklerini, fikirlerini ve becerilerini örgüt için tümüyle harekete geçiren kişi olarak değerlendirilmektedir. Böylece örgütler çalışan niteliğinin geliştirilmesinin önemi kavrayarak bu yönde pek çok eğitim ve geliştirme yöntemleri kullanmaktadırlar. Buradan hareketle kültürel bir değer olan ve evcilleştirilmemiş (herhangi bir amaç için kurgulanmamış) çocuk/genç oyunlarının etkililiği liderlik, takım çalışması, iletişim becerileri gibi temel yetkinlikler çerçevesinde araştırmannın konusunu oluşturmuştur. Araştırmannın özgünlüğünü yükseköğretimde işletme eğitimi alanında ilk kez evcilleştirilmemiş oyunların kullanılması oluşturmaktadır.

2. İnsan Kaynakları Geliştirme: Kavramsal Çerçeve

Örgütlerdeki insan unsurunun önemi, klasik yönetim anlayışına yöneltilen eleştiriler sonrasında neo-klasik dönemle birlikte vurgulanmaya başlamıştır. Bu alanda öncü kabul edilen Hawthorne çalışmaları ile çalışanların verimliliğinde işgörenler arasındaki dostluk, arkadaşlık ve pozitif çalışma ortamının önemine ilişkin bulgular; Kurt Lewin önderliğindeki araştırmada, yönetici duyarlılığı ve iletişim gücünün çalışan verimliliği üzerindeki etkisine ilişkin bulgular; Maslow'un insanın ihtiyaçlarını önceliklendirdiği "ihtiyaçlar hiyerarşisi"; McGregor'un insanların karakteristik özelliklerini açıklayan X ve Y teorisi; İngiltere'de Tawistock Enstitüsü araştırmaları Neo-Klasik dönemde her bireyi, performansını etkileyen duygular ve sosyal yönleri olan varlıklar şeklinde kabul etmek suretiyle yönetim bilimine uzun vadeli bir katkı sağlamıştır (Özkalp, 2004: 30;

Montana&Charnov, 2008: 238; McGregor; 2006: 43-59). Yönetim alanındaki yeni fikirler ve yaklaşımlarla birlikte personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine (İKY) geçiş yaşanmış (İbicioğlu, 2011:10-12); İKY'nin bazı tanımlarında geliştirmeye de vurgu yapılarak insan kaynağının mesleki bakımdan da gelişmelerinin sağlanmasına yer verilmiştir (Palmer ve Winters, 1993: 25).

İnsan kaynakları geliştirme (İKG), mikro düzeyde düşünüldüğünde işletmelerdeki insanların geliştirilmesi ve örgütsel gelişimle ilgilenmektedir. Yani çalışanın sahip olduğu bilgi, tecrübe ve sağlık düzeyine bağlı olarak üretime yaptığı ilave katkı (Karagül vd, 2005: 39) olarak tanımlanan "Beşeri Sermaye" ile ilgilidir. Günümüzde örgüt çalışanına, örgütün ortak amaçları için çaba gösteren kişi olarak bakılmakta ve bu amaç doğrultusunda yeteneklerini, fikirlerini ve becerilerini örgüt için tümüyle harekete geçirmesi ve bu yetilerini geliştirmesinin önemine vurgu yapılmaktadır. Araştırmalar ve uygulamalar, iyi yetiştirilmiş, becerikli insan kaynağına sahip örgütlerin böyle bir kaynağa sahip olmayanlara oranla daha etkili ve verimli çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle de örgütler nitelikli insan kaynağına sahip olmak, mevcut insan kaynağını en iyi şekilde yönetmek ve geliştirmek güdüsüyle hareket etmektedir. Bu doğrultuda örgütler insan kaynağını geliştirme çalışmalarını kendi bünyelerinde oluşturdukları eğitim birimleri aracılığı ile ya da dışarıdan hizmet satın alımı yoluyla gerçekleştirmektedir. Birbirinden farklı yöntem ve tekniklerin uygulandığı bu programlarda, çalışanların işleri ile ilgili bilgileri öğrenmelerinin ötesinde temel yetkinliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu hedefler doğrultusunda iş oyunları, açık alan eğitimleri gibi yöntemlerin içeriğinde, bir amaca yönelik kurgulanmış oyunlara yer verildiği görülmektedir (Telman, 2009: 62- 64; Noe, 2009). Smith (1988)'e göre örgütlerdeki programlı, yönlendirilmiş ve disipline edilmiş oyunlar evcilleştirilmiş yani "iyi oyunlar"; bahçe ve sokaklardaki oyunlar evcilleştirilmemiş "kötü oyun" anlamına gelmektedir (Arslan ve Bulgu, 2010: 12).

3. Oyun Kavramı

Roberts ve Smith (1963) çocuk oyununu, kişilik ve kültürün hem doğrucusu hem de etkileyicisi olarak nitelendirmiştir. İsviçreli psikolog C.G. Jung (1923), çalışmayı ve oynamayı birbirinden ayıramaz olarak görmektedir. Sınırsız bir hayalle oyun oynanmayan bir yerde yaratıcı bir çalışmanın asla ortaya çıkmayacağını savunmaktadır (Terr, 2000: 31).

Çocuk oyunları biyolojik-fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik temelli kuramsal çalışmalara konu edilmiştir. Klasik kuramlar büyük ölçüde biyolojik nitelikli olup oyunun amacı ve var oluşunu açıklamaya odaklanırken (Stagnitti, 2004; 3-4); Modern kuramlar ise oyunun çocukların psikolojik gelişimleri üzerindeki etkileriyle ilgilenmiştir. Çocuk oyunlarının insanlığın bio-kültürel tarihini özetlediğini belirten Amerikalı psikolog Stanley Hall bu tespitleriyle iki psikolojik teorisyen Freud ve Piaget'yi etkilemiştir (Smith, 2001: 35-36; Özdemir, 2006: 43). Freud ve Erik Erikson'un psikanalitik kuramı; Piaget'in Zihinsel Kuramı ve Vygotsky'nin Sosyo-Kültürel Yaklaşımında oyunun çocuklar üzerindeki etkileri incelenmiştir. (Verenikina, 2003:2; Nicolopoulou, 2004: 139- 148; Aydın vd, 2005: 112). Homo Ludens (oyuncu insan) kavramını geliştiren Huizinga (2006), oyundaki kültür bağlantılarını incelemiş, kültürün doğurucusunun oyun olduğunu savunmuştur. Richard Caillois, kültürler göre oyun biçimlerini incelemiş, karakteristik oyunların o kültürdeki işlevlerine odaklanmıştır. 17. yüzyılda ortaya atılan Oyunların Şans Kuramı "Olasılık Kuramı" adı verilen matematik kuramının doğmasına kaynaklık etmiştir. Oyun kuramı, karmaşık çıkarların mücadelesini açıklayan matematik yaklaşımdır (Yılmaz, 2005: 2). İletişim bilimi alanında da oyun kuramı geliştirilmiş, bu kurama göre kitle iletişim araçlarının ilk ve esas olarak izlerkitlelerine oyun deneyimleri olarak hizmet verdiği öne sürülmüştür (Özdemir, 2006: 40). Araştırmaların yoğunlaştığı alan ise eğitimbilimi olmuştur. (Opie, 1969; Opie&Opie, 1993) Bunların dışında oyunlara farklı açılardan bakan yaklaşımlar geliştirilmiştir. Yönetim bilimi alanında ise oyunlara olan ilgi sınırlı

kalmış, oyunlardaki cinsiyet temelli ayrışmalar, bu ayrışmaların liderlik davranışları üzerindeki etkilerinin konu edildiği çalışmalar mevcuttur (Erikson, 1963; Lever, 1978; Rayburn, 2001).

4. Araştırma Yöntemi

Daha çok eğitim ve kültür temelli çalışmalara konu olan çocuk/gençlerin oynadıkları evcilleştirilmemiş oyunlar insan kaynaklarının geliştirilmesinde etkili olabilir mi? sorusundan hareketle araştırmamız yönetsel yetkinliklerden "liderlik, takım çalışması ve iletişim becerileri" çerçevesinde yapılandırılmıştır.

Araştırmada ana araştırma sorusunun yanında aşağıdaki sorulara da yanıtlar aranmıştır.

- Yüksek öğrenimde işletme eğitim programlarına yeni bir yaklaşım kazandırılabilir mi?
- İnsan kaynakları geliştirme çalışmaları yürüten örgütler ve özel eğitim şirketlerine uygulama açısından kaynak zenginliği yaratılabilir mi?
- Bologna Süreci çerçevesinde belirlenen yüksek öğrenim çıktıları ve öğrenci yetkinlikleri açısından katkıda bulunulabilir mi?

Araştırma ön test-son test kontrol gruplu deneysel desen modeline göre tasarlanmıştır. Split-plot desen veya karışık desen olarak da tanımlanabilen ön test- son test kontrol gruplu desen, birisi tekrarlı ölçümleri, diğeri de farklı kategorilerde bulunan denekleri gösteren iki faktörlü bir deneysel desendir.

Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinden gönüllülerin oluşturduğu "Deney Grubu" ve "Kontrol Grubu" ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada uygulama için işletme son sınıf öğrencilerinin seçilmesinin nedeni teorik eğitimleri tamamlamış olmaları ve örgütlere potansiyel yönetici adaylarını ve girişimcileri donanımlı bir şekilde ileten kaynaklardan biri olması nedeniyledir.

DeneySEL içerikli araştırmalarda uygulamanın gerçekleştirildiği gruplar genelde kuk gruplar olup; 15 kişilik bir sayının yeterli olacağı (Eren, 2007: 576) 30'a kadar da çıkabileceği belirtilmektedir. Gruplar bu doğrultuda oluşturulmuştur. Uygulamalar "Deney Grubu" ile ilk yıl 34 ve ikinci yıl 22 öğrencinin katılımıyla bahar yarıyılında gerçekleştirilmiştir. Deney grubu ile yapılan derslerde evcilleştirilmemiş ocuk/genç oyunları kullanılmıştır. Kontrol Grubu ise ilk yıl 30, ikinci yıl 25 öğrencinin katılımıyla oluşmuş, klasik eğitim-öğretime devam etmişlerdir. Gruplarda homojenliği yakalamak için öğrencilerin aynı yıllarda benzer puanlarla yerleştikleri aynı fakülte ve bölümden; benzer yaş grubunda; aynı eğitimi almakta olan; benzer ortamlarda yaşamlarını sürdüren son sınıf öğrencilerinden gönüllülük esasına bağlı olarak oluşturulmuştur.

Araştırmanın sonuçları hem nicel hem de nitel yöntemle lmlenmiştir. Nicel lmleme Beş Faktör Kişilik Testi kullanılarak, hem deney grubu hem de kontrol grubu öğrencilerine uygulama başlamadan önce yapılan ön test ve uygulama sonrası yapılan son test ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca deney grubu öğrencileri ile uygulama sonrasında yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında görüntülü ve sesli kayıt alınmıştır. Ayrıca ğrencilerin akademik başarılarını ölçmeye dönük olarak ara ve yıl sonunda gerçekleştirilen lmlenmeler de değerlendirmeye dahil edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen Beş Faktör Kişilik Testine ilişkin veriler SPSS for Windows 15.00 istatistik paket programı ve Office Exell programı ile değerlendirilmiştir. Analiz öncesinde veriler kodlanmış, istatistiksel analize uygun hale getirilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden, normal dağılım göstermeyen veriler için parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Araştırma verileri %95 güven aralığında, %5 anlamlılık seviyesinde incelenmiştir. $0,05 > p$ değer anlamlı olarak değerlendirilmiştir.

Analize dahil edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu, Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilk W testi ile analiz edilmiştir. Sig.: $p > 0,05$ anlamlılık düzeyindeki verilerin normal dağılıma uyduğu Sig.: $p < 0,05$ anlamlılık düzeyindeki verilerin normal dağılıma uymadığı kabul edilmiştir. Bu bağlamda bağımsız iki grup karşılaştırmalarında (deney kontrol grubu) normal dağılıma uymayan veriler için Mann Whitney-U

testi, deney ve kontrol grubu için ayrı ayrı farklı zamanlarda lmlenen değerler için Wilcoxon Signed Rank testi kullanılmıştır.

Nitel verilerin özümlenmesi betimsel analizlere uygun olarak yapılmıştır. Bu tür analizlerde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Katılımcı görüşlerinden birebir alıntılara da yer verilmektedir (Yıldırım ve şimşek, 1999: 156). Araştırmada uygulama sonrası yapılan mülakatlarda elde edilen veriler tematik kodlamalı içerik analizine tabi tutulmuştur. Görüşmeler sonrasında kayıtlar bilgisayara aktararak veriler yazılı hale getirilmiştir. Kayıtlardan tekrar dinlenilerek, yazılı belge kontrol edilmiş ve daha sonra bir tablo haline getirilmiştir. Doküman defalarca okunarak her bir kelime ve cümleden çıkabilecek kodlar not edilmiştir. Oluşan kodlardan sonra tematik kodlamaya geçilmiş ve kodlar araştırmacı tarafından sınıflandırılmış, uygun temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Aynı işlemler akademik başarı lmlenmesinden elde edilen yazılı dokümanlara da uygulanmıştır.

Araştırmanın geçerlik ve güvenirliğini arttırmak amacıyla aynı işlemi tematik kodlama konusunda deneyimli iki uzman kişi tarafından daha yapılmış, öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ardından tüm veriler temalara göre yorumlanarak rapor haline getirilmiştir.

Araştırmanın uygulama aşamasının yapı ve içerik itibariyle "İnsan Haklarına" uygunluğuna ilişkin değerlendirme ve uygulama süreci ile mülakatların kayıt altına alınabilmesi hususunda SD Etik Kurulu'ndan izin alınmış*; ayrıca uygulamaya katılan öğrencilerden de uygulama süreci ve mülakatların kayıt altına alınabilmesi (fotoğraf, görüntülü ve sesli kayıtlarının alınması) için sözlü ve yazılı izinleri alınmıştır.

5. Bulgu ve Yorumlar

5.1. Nicel lmleme Bulgu ve Yorumları

Araştırmanın nicel boyutunu oluşturan Beş Faktör Kişilik Testi'nin deney ve kontrol grupları n ve son testlerine ilişkin bulgular uygulama yılları itibariyle faktörler bazında değerlendirilmiştir.

* SD Etik Kurulu'nun 29.04.2011 tarih ve 21. toplantısındaki 2 nolu kararı.

5.1.1. Deney Grubu Ön ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Yapılan değerlendirmelerde aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H0: Ön ve Son testlerin deney grubundaki gelişim ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Ön ve Son testlerin deney grubundaki gelişim ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

	FAKTÖR1T2 - FAKTÖR1T1	FAKTÖR2T2 - FAKTÖR2T1	FAKTÖR3T2 - FAKTÖR3T1	FAKTÖR4T2 - FAKTÖR4T1	FAKTÖR5T2 - FAKTÖR5T1
Z	-,876(a)	,000(b)	-,433(a)	-,160(c)	-1,299(a)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,381	1,000	,665	,873	,194

Deney grubu ön ve son test puanlarına ilişkin yapılan değerlendirmelerde ilk yıl itibariyle deney grubunun faktörler bazında ön test ve son test puanları arasında istatistiksel olarak

anlamlı bir farklılığın oluşmadığı bulgulanmıştır. F1:0,38; F2: 1; F3: 0,66; F4: 0,87; F5:0,19 ve $P>0.05$ olduğu için H1 hipotezi reddedilmiş, H0 hipotezi kabul edilmiştir.

	FAKTÖR1T2 - FAKTÖR1T1	FAKTÖR2T2 - FAKTÖR2T1	FAKTÖR3T2 - FAKTÖR3T1	FAKTÖR4T2 - FAKTÖR4T1	FAKTÖR5T2 - FAKTÖR5T1
Z	-,763(a)	-1,332(a)	-,926(a)	-,924(a)	-,355(a)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,446	,183	,354	,355	,722

İkinci yıl itibariyle de deney grubuna ait deneklerin ön test ve son test sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır. F1:0,44; F2: 0,18; F3: 0,35; F4: 0,35; F5:0,72 ve $P>0.05$ olduğu için H1 hipotezi reddedilmiş, H0 hipotezi kabul edilmiştir.

H0: Deney ve kontrol gruplarının ön test gelişim ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol gruplarının ön test gelişim ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

5.1.2. Deney ve Kontrol Grubu ön Test Puanlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

	FAKTÖR1	FAKTÖR2	FAKTÖR3	FAKTÖR4	FAKTÖR5
Mann-Whitney U	210,000	237,000	286,000	256,000	230,500
Wilcoxon W	420,000	447,000	721,000	691,000	440,500
Z	-1,630	-1,079	-,081	-,693	-1,212
Asymp. Sig. (2-tailed)	,103	,280	,935	,488	,225

Deney ve kontrol grubuna birinci yıl itibariyle uygulanan ön test sonuçlarına göre gruplar arasında beş faktör kişilik özellikleri itibariyle

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

	FAKTÖR1	FAKTÖR2	FAKTÖR3	FAKTÖR4	FAKTÖR5
Mann-Whitney U	81,000	50,000	69,500	88,000	132,500
Wilcoxon W	271,000	240,000	259,500	278,000	322,500
Z	-3,069	-3,941	-3,390	-2,873	-1,625
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,004	,104
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,002(a)	,000(a)	,000(a)	,004(a)	,107(a)

Deney ve kontrol grubuna ikinci yıl itibariyle uygulanan ön test sonuçlarına göre deney ve kontrol grubu arasında beş temel kişilik özellikleri açısından 1.2.3. ve 4. faktörlerde istatistikî mananda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıkların yönü incelendiğinde kontrol grubu öğrencilerinin deney grubuna göre biraz daha dışa dönük, alçakgönüllü, hırslı ve başarıya yönelimli, endişeli, gergin ve çekingen oldukları bulgulanmıştır.

5.1.3. Deney ve Kontrol Grubu Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

H0: Deney ve kontrol gruplarının son test gelişim ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol gruplarının son test gelişim ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

	FAKTÖR1	FAKTÖR2	FAKTÖR3	FAKTÖR4	FAKTÖR5
Mann-Whitney U	166,500	168,000	189,000	205,500	155,500
Wilcoxon W	601,500	603,000	624,000	640,500	590,500
Z	-2,515	-2,484	-2,056	-1,721	-2,739
Asymp. Sig. (2-tailed)	,012	,013	,040	,085	,006

Birinci yılsonu itibariyle uygulanan son test sonuçlarına göre deney ve kontrol grupları arasında beş temel kişilik özellikleri açısından 1-2-3 ve 5. Faktörlerde istatistiksel manada anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Hipotezler faktörler bazında değerlendirildiğinde: F1:0,012; F2: 0,013; F3: 0,40; F5:0,06 ve $P < 0.05$ olduğu için H0 hipotezi reddedilmiş, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Uygulamanın birinci yılına ilişkin veriler ışığında 1., 2., 3. ve 5. faktörler itibariyle kontrol grubu lehine istatistikî mananda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yani, birinci yıl itibariyle kontrol grubu öğrencilerinin dışadönüklük, anlayışlı ve alçakgönüllü, hırslı ve başarıya yönelimli, yaratıcı ve başka görüşlere açıklık anlamında gelişmeler kaydettiği anlamına gelmektedir.

	FAKTÖR1	FAKTÖR2	FAKTÖR3	FAKTÖR4	FAKTÖR5
Mann-Whitney U	113,500	89,000	90,500	69,000	125,500
Wilcoxon W	303,500	279,000	280,500	259,000	315,500
Z	-2,153	-2,843	-2,800	-3,406	-1,817
Asymp. Sig. (2-tailed)	,031	,004	,005	,001	,069
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,030(a)	,004(a)	,004(a)	,000(a)	,070(a)

İkinci yılsonu itibariyle uygulanan son test sonuçlarına göre deney ve kontrol grupları arasında beş temel kişilik özellikleri açısından 1., 2., 3. ve 4. faktörler itibariyle deney ve kontrol grubu arasında istatistikî mananda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık, aynı faktörler açısından deney ve kontrol grubu ön test karşılaştırmalarında da tespit edildiği için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna götürmektedir.

5.2. Nitel Ölçümleme Bulgu ve Yorumları

Mülakat ve akademik başarıya ilişkin yazılı dokümanlar ana ve alt temalar çerçevesinde kategorize edilmiştir. Ana temalar "oyun algısı, kişisel gelişim ve değerlendirme" olarak belirlenmiş; analiz sonucu elde edilen verilerde oyun algısında "öğreticilik ve farklılık"; kişisel gelişimde "liderlik, iletişim, takım çalışması, kendini tanıma ve yeteneklerini keşfetme, strateji, özgüven, sinerji ve motivasyon" en çok tekrarlanan temalar olarak bulgulanmıştır. Uygulamanın bir ders niteliğinde devamı ve teorinin pratiğe dönüşmesi alt temalar olarak değerlendirme ana teması içerisinde öne çıkmıştır.

5.2.1. Oyun Algısı

Öğrenciler oyun algısındaki farklılaşmayı uygulama öncesindeki ve sonrasındaki düşüncelerini karşılaştırarak vermişlerdir. Öğrenciler uygulama sırasında ve sonrasında aslında oyunların öğreticiliği, farklılığının dikkatlerini çektiğini; oynarken kendi alanları ile ilgili birçok kazanımda bulduklarının farkına vardıklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda verilen cevaplar şöyledir:

Öğreticilik

- *Ama tabi ders sürecini atlattıktan sonra öğretici olduğumu fark ettim. Bence iş hayatına atılan bir adım bu ders. Gerçekten, oyunların hiç bu tarz öğretici olduğunu düşünmemiştim daha önce.(2.7. SK)*
- *Asıl güzel olan tarafı bir iş görüşmesinde bana yazılı olarak sorulan "kendinizi kime benzetiyorsunuz?" sorusuna tereddütsüz ve vakit kaybetmeden cevap verdim. O günden sonra aslında oyun olarak*

baktığımız bu dersin, bize iş hayatında neler katabileceğini gördüm. (1BK1-ZK)

- *Oyunları oynarken artık daha zevk alıyorum. Çünkü hepsinden farkında olmadan bir şeyler öğreniyorum. Bu bakış açımın değişmiş olması benim için en önemli gelişmedir.(2GD6-HÖ)*
- *İlk haftaki ders bana aslında sıkıcı gelmişti. Ne olduğunu anlayamadım. Daha sonradan fark ettim ki aslında biz oyun oynamıyormuşuz bir şeyler öğreniyormuşuz. Onu öğrenebilmek, idrak edebilmek çok önemliydi. (1.1. BG)*

Farklılık

- *Benim için çok farklı bir deneyim oldu. Hiç oynamadığım oyunları oynadım. Daha önce isimlerini bile bilmediğim oyunları oynadım.(2.17. GG)*
- *Bu derste daha önce oyunlara hiç farklı açıdan bakmadığımı gördüm.(2GD5-TY)*
- *Oyun oynadığım günler gerçekten benim için farklıydı. Gerçekten bu günüm güzel geçti diyordum. (1.3. AU)*
- *Farklı bir deneyim oldu benim açımdan. geldim, gördüm, yaşadım, çok eğlendim.(2.12. TT)*

5.2.2. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim çerçevesinde verilen cevaplar kendi yeteneklerini keşfetme, liderlik, iletişim, takım çalışması, motivasyon, stratejik düşünme, özgüven gibi alt temalarda değerlendirilmiştir. Bu alt temalardan kendini tanıma ve yeteneklerini keşfetme, liderlik, iletişim, takım çalışması, strateji, özgüven gibi maddeler en çok tekrar edilenler arasındadır.

Kendini Tanıma ve Yeteneklerini Keşfetme

Öğrenciler uygulama sayesinde kendilerinin dışarıdan nasıl göründüklerine dair fikir sahibi olduklarını ve değiştirmeleri gereken yönlerinin farkına vardıklarını; nasıl davrandıkları ve yeteneklerini nasıl kullandıklarını görme fırsatı buldukları ve olumsuz yönlerini değiştirme girişimlerini; daha girişimci olduklarını; bilmedikleri yönlerini keşfettiklerini belirtmektedirler.

Kendini tanıma ve yeteneklerini keşfetme anlamında öğrenciler yine kendilerini dışarıya

nasıl yansıttıkları, dışarıdan nasıl algılandıkları; kendilerini doğru yansıtmayı yansıtmadıklarına dair analiz etme ve kendilerinin farkında olmadıkları yeteneklerinin farkına varma fırsatı bulmuşlar; öğrenciler kendilerini yanlış yansıttıklarını düşündükleri yönlerini değiştirme yönünde girişimlerde bulunmuşlardır.

- *En önemlisi kendimi tanımamı sağladı. İnsanların bana nasıl baktığını anladım. Öyle, bilmediğim özellikleri öğrendim. (2.7. SK)*
- *Hafızamın güçlü olmadığını düşünürdüm. Fakat bu oyundan sonra aslında bilgileri uzun süre tutabildiğimi ve aslında sorunumun hafızamla alakalı değil de dikkatle alakalı olduğunu gördüm. (2BPG6-EA)*
- *Kendi özelliklerimin farkına vardım. Normalde ben çekingen bir insanım. Bu oyunlarla filan burada daha girişimci bir özellik kazandım diyebilirim.(2.14. SÖ)*
- *Ben ön hafızamın yetersiz olduğunu bu oyun sayesinde fark ettim ve ön hafızamı geliştirmek için bir takım faaliyetler yapmaya başladım. (1BPG8-RUB)*
- *Her şeyden önemlisi insan kendini keşfediyor. Özellikle "ben kimim?" oyununda insanın kendinin bile farkında olmadığı özellikleri ortaya çıkıyor. Ben bu oyunu oynayana kadar ben kimim diye hiç düşünmüyordum ama bu oyundan sonra kendi kendime sormaya başladım. (1BK2-SE)*
- *Kendimde başarısızlığı kabullenemediğimi gördüm. Hırs yaptığımı gördüm ve hırs yaptığım için de daha fazla hata yaptığımı gördüm. Hani bunları önlemek için daha sakın olmam için bir şeyler yapmam gerektiğinin farkına vardım.(2.10. EA)*
- *Kendimi tanıma açısından çok büyük olumlu yanları oldu yani. Ben bir fikrin peşine takılıp gidemeyeceğimi fark ettim burada. Bir fikir varsa onu ben yaratmalıyım.(2.13.EK)*
- *İnsanların bizim hakkımızdaki düşünceleri, bizi tanımlarken neyle özdeşleştirdikleri konusunda fikir sahibi olmamızı sağladı.*

Dışarıdan bakınca kendimizi arkadaşlarımıza nasıl tanıttığımız, onların gözüyle kim olduğumuz konusunda yardımcı oldu. Belki de bugüne kadar bilmediğimiz bir özelliğimiz ortaya çıktı. (1BK11-MÖ)

- *Bir nevi swot analizidir. İnsanın kendisini tanınmasını sağlıyor.(2BK8-TT)*
- *Bu oyunda dışarıdan nasıl görüldüğümü görüp, tanıdığım kendim ile karşılaştırma yapıp eksik yönlerimi geliştirmeye ve zayıf yönlerimi de arkadaşlarımdan uyarıları üzerine fark edip düzeltmeye çalıştım.(2BK11-BP)*
- *Hangi özelliklerimin daha dikkat çektiğini, hangisinin önemsiz olduğunu gördüm. Artı ve eksi yönlerimi düşündüm. Eksik yönlerimi nasıl düzeltebilirim diye düşündüm. (2BK15-TY)*

Liderlik

Öğrenciler, uygulama esnasında oyunlarda kendiliğinden doğal liderlerin ortaya çıkarak takım arkadaşlarını yönlendirmesi; kendilerinin liderlik yeteneklerinin varlığı ya da yokluğuna ilişkin farkındalıkları; liderlerin grubun içinden sıyrılması; birden fazla kişinin lider olma yarışından bahsetmişlerdir.

Öğrencilerin dikkatini çeken ise doğal olarak liderin ortaya çıkışı ve kendilerinde bu özelliklerin varlığı ya da yokluğuna ilişkin tespitleri olmuştur. Bazıları oyunda şartların zorladığı noktalarda kendilerini öne attıklarını belirtirken, bazıları da özelliklerinin, deneyimlerinin sonucunda liderlik gibi bir vasfa büründüklerini belirtmektedirler. Tüm bunların katılımcılarda özellikle bir özgüven yarattığı tespit edilmiştir.

- *(iki grup halinde yarışma havasında geçen jenga oyununun oynandığı hafta) Birinin bizim gruba bir şeyler yapması gerekiyordu. Birinin kendini ileriye atması gerekiyordu... Hemen kendimi ileri attım ve dedim "bu taş boşa bunu çekebilirsin; bu taş daha rahat bunu alabilirsin" gibi yönlendirmelerde bulundum. ...O yönlendirmeden sonra bizim grup birinci geldi. Ve ben çok sevindim. Oyun bittikten sonra liderliğimin olduğunu, bunun*

- farkına vardığımı ve bunu daha da ilerletebileceğimi gördüm. (1.3. AU)
- Mesela, aslında bende de liderlik kısmı var. Ama çok heyecanlı olduğum için bunu öne çıkaramıyorum bunu fark ettim.(2.10. EA)
 - Erdem kesinlikle bir lider olmalı. Birinin peşine takılıp gidemez. Bunu fark ettim.(2.13.EK)
 - Jenga oyununda lider özelliğim ortaya çıktı. Daha önce bu özellik aklımın ucundan geçmezdi, kendimi pasif olarak görürdüm. Kendiliğinden (oyun sırasında) çıkan bu özelliğim bende özgüven duygusu yarattı. (2J13- SÇÖ)
 - Bireyler arasından, oyunun gelişimine göre lider çıkıyor. Lider oyundaki başarısına doğru hamlelerine göre kendiliğinden çıkıyor. Liderin adı konmuyor fakat grup arkadaşlarının hamleleri ona danışmasından, taşları çekerken onun direktiflerini dinlemesinden, o kişinin lider olduğu anlaşılabilir. (2J4- SÜ)
 - Takımımız da birden fazla lider rolünü üstlenen arkadaşım vardı ve bu arkadaşlarım erkekti. Lider olmak isteyenlerin fikirleri birbirine uyuşmadığı için uzun bir süre kuleye başlayamadık. (1Y17- BG)

İletişim

Öğrencilerin iletişimle ilgili değerlendirmelerinde arkadaşlarıyla takım çalışması çerçevesinde kurdukları iletişim; sözsüz iletişim ile ilgili beden dilinin farkına varma, nasıl kullanıldığını gözleme ve beden dilinin kontrolünü sağlayabilme; iletişim becerilerinde artış; takım içinde yaşanan iletişim kopukluklarından bahsetmişlerdir. Uygulamada bir araya gelen farklı gruplardan öğrenciler birbirleriyle etkileşimlerinin, iletişimlerinin arttığını belirtmişlerdir. Öğrenciler, beden diline dikkat etmeyi, analiz etmeyi ve kontrol etmeyi deneyimlemişlerdir. Bulgularda, kendilerini ifade etme biçimleri, arkadaşlarıyla olan iletişimleri, kendi beden dillerini kontrol edebilme ve kişilerin beden dillerine ilişkin farkındalık kazanmaları iletişim becerileri açısından kaydedilen gelişmelere ilişkin bulgulardır.

- İnsanları bu kadar kaynaştıran başka bir ders daha görmedim.(2.15. AE)
- Takım içi iletişimim güçlendi ve diğer takım üyelerinin de görüşlerini almak gibi güzel özellikler kazandırdı. (2J13-SÖ)
- Arkadaşlarımı en azından biraz daha yakından tanıdım. Mesela iki şubeyi birleştirdiğimiz için ben diğer şubedekilerle isim olarak sadece selamlaşıyordum. Onlarla daha samimi oldum. (1.6.MÖ)
- Katil Kim oyunda fark ettim ki ben daha öncesinde hiç insanların gözlerine bakmıyordum. Konuşma olmadan da iletişim sağlanabiliyor. Çevremdeki insanların beden dili kullanışlarını takip eder oldum ve ayrıca kendimi de izlemeye başladım. (2KK5-DS)
- Katil Kim oyununda iletişimin sadece sözle değil, gözler ve mimiklerle de olabileceğini öğrendim. (1KK1- AT)
- Jenga oyununda örgüt içi iletişimin ne kadar önemli olduğunu öğrendim. (2J14-SG)
- İnsanların beden dillerini analiz etmeyi bu oyun sayesinde geliştirdik. (1KK4- MÖ)
- Katil kim oyununda karşımdaki kişilerin hareketlerine dikkat etmeyi öğrendim. Çoğu zaman birileriyle konuşurken gözlerinin içine bakmam. Fakat karşımdaki kişiyi anlamam için gözlerine bakmam gerekiyormuş. Beden dilini kullanmanın önemli olduğunu öğrendim. (2KK2-TY)
- Kule yapımında işe başlamadan önce herkesin fikirleri alındı. Ve daha da geliştirmek için yeni fikirler söyledik. Daha sonra herkes yapabileceği şeyi söyledi ve iş bölümüyle işe başladık. Yapmaya başladığımız anda aklımıza yeni bir fikir geldiyse eğer hemen söyledik, diğerlerinin de aklına yatan şeyi tekrar yaptık. Grup içinde herkesin fikri dinlendi. (1Y12-ZKÇ)

Takım Çalışması

Öğrenciler, bir takımın içerisine girdiklerinde orada nasıl bir görev alacaklarını, takım olarak nasıl çalışılacağını, takım çalışmasının içerisinde de başarılı olabileceklerini görmeleri açısından kendilerine katkı sağladığını

belirtmektedirler. Öğrenciler, uygulama sayesinde ileride iş hayatında yer alacakları takımlarda nasıl çalışılabileceklerini; takımın içerisinde ne tür roller üstlenebileceklerini görme fırsatı yakaladıklarını belirtmişlerdir.

- *Takım çalışmasında nasıl görev alacağımı anladım. Takım olarak nasıl çalışılacağını bu oyunlarla öğrendim.(1.4. BS)*
- *Jenga oyununda tam bir takım çalışması yaptığımızı ve unutmamam gerekeni, hayatın sadece benim elimde olmadığını gösterdi. Takım arkadaşlığı anladım. Hayatımızda yaptığımız çalışmalarda herkes birbirine bağlı bunu da gördüm... Tabirler "ben " değil "biz" kavramının, benim başarımın bir diğer arkadaşımın başarısıyla eklendiği zaman oyun veya o iş nasıl kazanılır, takım beraber çalışırsa işler nasıl yoluna girer bunu görmüş olduk.(1J4-YP)*
- *Ben daha çok bireysel çalışmayı seviyordum eskiden. Öyle düşünüyordum. Kendimi bireysel olarak daha çok ifade ettiğimi düşünüyordum. Şimdi grup çalışmalarında daha etkin olduğumu gördüm.(2.16. HÇ)*
- *"jenga" oyunu benim takım halinde olmamı, takımla uyumlu olduğumu görmeyi ve liderlik olmasa bile kendi fikrimi de söyleme cesaretimi göstermeyi sağlayan bir oyun.(1J3-BG)*
- *Çok fazla grupla çalışmayı sevmem. Hep tek başıma bir şeyler yapmak isterim. Burada takım çalışmasını, uyumu öğrendim. Grup olarak arkadaşlarımla uyumu öğrendim.(2.2. FC)*
- *Önce bir grup halinde nasıl çalışabiliriz; tabi bu çalışma esnasında "bunu nasıl daha iyi ve kavgasız, sorunsuz biçimde yürütebiliriz"i öğrendim. O önemliydi. ...gruptaki kim olursa olsun onunla yetinebilmeyi, onunla uyum halinde hareket edebilmeyi ben daha çok öğrendim, bundan daha çok kazanç elde ettiğimi düşünüyorum.(2.4. BP)*
- *Takım arkadaşlarının ayrı ayrı bireyler olmasına rağmen bir amaç uğrunda bütünü parçalarını temsil ettiğini gördüm.(1J16- İÇ)*

- *Grupta oyunu ciddiye almayan bir kişi bile görmedim. Bu derece istekli, hevesli, gayretlice çalışmayı, dört sene boyunca ilk defa, ders konusunun dışında bir ekip çalışması gerektiren bir iş için bir araya gelmeye bağlıyorum. (1Y3- KG)*
- *İnşa oyunu bana bir grupla nasıl çalışılır onu gösterdi. Tek başıma hareket etmeyi ve kararlarımı kendim vermeyi seviyorum. Bu oyunda (aslında diğer tüm takım olarak oynadığımız oyunlarda da) takım içinde nasıl karar verilir, çoğunluk bir şey istiyorsa ona nasıl ayak uydurulur bunun farkına vardım. (2Y5- FC)*
- *Takım çalışmalarının bana sağladığı güven daha fazlaydı. İş hayatıyla ilgili kaygılar yaşadığım bu dönemde bir takımın içerisinde nasıl var olabileceğimi görmek bana mutluluk verdiği gibi ne olabileceğimi de görmemi sağladı. (2GD8-İÖE)*

Strateji

Öğrenciler takım ya da bireysel oynamış oldukları oyunlarda stratejinin önemini; oyunun başında ne kadar doğru bir strateji belirlenirse o kadar da başarıya ulaşmanın mümkün olduğunu; bazı oyunlarda strateji hataları yapmaları dolayısıyla oyunu kaybettiklerini; başarı için rakibi gözlemleyerek onun stratejilerine göre kendi stratejilerini değiştirme veya geliştirmenin gerektiğini; daha zayıf konumda olursa bile doğru stratejiyle mutlak başarıya ulaşabileceği yönündeki görüşleriyle dile getirmişlerdir. Oyunlarla birlikte öğrenciler stratejinin, rakibi gözlemlemenin, doğru strateji belirlemenin özellikle işletmeler açısından önemini kavramışlardır.

- *Bir strateji belirleyip ona göre rota çizmeyi öğrendik. Benim belirlediğim strateji sadece ortadaki tahtaları çekmekti, ama kat çıkacak tahta kalmayınca stratejinin yanlış olduğunu anladık. İkinci oyunda hatadan aldığımız dersle daha iyiydik. (1J8-AT)*
- *Tilki gibi strateji oyunlarında dikkatimi hemen toparlayıp, strateji belirlemeyi öğrendim. Rakiplerimin yapacağı hamleleri önceden çözmeye, ona göre hareket etmeye çalıştım. Burada da gerçekten gerçek iş*

yaşamında rakiplerimizin bize karşı üstünlük sağlamadan önce, bizim hazırlıklı olmamız gerektiği konusuna bir kez daha inandım.(1TLK1-ZK)

- Strateji oyunlarını genelde kaybederdim. Çünkü sabırsız bir yapım var ve karşıdakinin hamlesini kestirmek yerine kendi stratejimle ilgilenirdim hep. Ancak tilki oyununda karşıdakinin bir sonraki hamlesine yoğunlaşmadan kazanmak mümkün değildi. Ben de yöntem değiştirdim ve iki taraflı düşünmeye başladım. Ve nitekim oyunu kazandım. (1TLK2-ST)
- Bu oyunda her zaman rakiplerimle eşit şartlarda olamayacağımı, farklı koşullarda da yarışacağımı gördüm. Şartlar eşit olmasa da doğru strateji ve dikkat ile hedefime ulaşacağıma karar verdim. (2TLK1- GÖ)
- Tilki ve dokuz taş oyunlarında eşit güçlerin ve güçlü ile zayıf güçlerin rekabetini gördüm. Şirketlerin piyasa koşullarında kendi güçlerindeki şirketlerle olan mücadelesini ve kendinden zayıf işletmelerle mücadelesini gördüm. Farklı stratejiler, farklı hamleler bunların piyasada söz sahibi olmak ve belirlenen stratejilere ulaşmak için olduğunu öğrendim. (2TLK3- SG)
- Dokuz taş ile, birkaç hafta sonra içine düşeceğim iş arama kaosunda izleyeceğim stratejinin ve kararlığın ne kadar önemli olduğunu farkına vardım. Rakiplerle aynı şartlara sahip olsam da izleyeceğim strateji, dikkatim ve bir hamle yaparken karşı tarafın hamlesini de hesaba kattığımda hedefime rahatlıkla ulaşacağımı öğrendim. (2DT1-GÖ)
- Kule yapımı oyunu bu dersin en verimli çalışması oldu benim için. Bu oyunda kulenin fonksiyonel özelliğini dikkate almamız diğer gruptan en üstün tarafımız oldu. Bu oyunda bugüne kadar öğrenmiş olduğumuz işletme kavramlarının pratik olarak uygulandığı alanları görme fırsatı oluşturdu. Stratejik planlama gibi bir çok kavramı yakından tanımış olduk. (1Y16-EY)

Özgüven

Oyunlardaki deneyimlemelerle öğrenciler özgüven kazandıklarını, kendilerini daha iyi ifade edebildiklerini, zor zamanlarda artık öne çıkabileceklerini, başarılı olabileceklerine olan inançlarının güçlendiğini belirtmişlerdir. Öğrenciler oyunlar sırasındaki tüm deneyimler ve elde ettikleri başarılarla özgüven artışı yaşamıştır.

- Kendime güvenim geldi. Yine yapıyordum belki yine güveniyorduk ama farkında değildim bunun. Artık daha bir güvenli hareket etmeye başladım.(1.1. BG)
- Kendimi hani konuşmakta çekinirken, artık çekinmiyorum. Düşüncelerimi daha rahat ifade ediyorum. Aslında hiç korkacak bir şey olmadığını gördüm. Daha rahatım, daha mutluym. (2.8. DS)
- (iki grup halinde yarışma havasında geçen jenga oyununda doğal lider olarak ortaya çıkmıştı) Artık bundan sonra böyle günlerde kendimi rahatlıkla öne sürebilirim. Kendime güvenim geldi.(1.3. AU)
- Burada en umutsuz zamanlarda bile umudumu kaybetmemeyi, stratejik düşünemeyi ve baskı altında hareket edebilmeyi öğrendim. Kendime güvenim arttı. (1TLK3-BG)
- Genel olarak oynadığımız birçok oyun sonrasında özgüvenimin arttığı, iletişim becerilerimin geliştiğini, beynimi daha etkin ve verimli kullanabileceğimi ve hafızamı nasıl güçlendireceğimi öğrendim. (1GD1-ZK)
- Bu oyundan sonra kendime güvenim arttı çünkü belirlediğim strateji doğruydu ve takım arkadaşım ile birlikte birinci olmuştuk. (1J1-ZK)
- Ama kendimi tanıdığımdan daha fazla iyi özellik yine bana özgüven sağladı ve başarımın kapılarını, hedeflerimi daha rahat gerçekleştirebileceğim düşüncesi yarattı. (2BK14-SÖ)
- Hafızama güvenmem gerektiğini gösterdi. Bankacı olmayı düşünüyorum ve sınavlarda hafıza testleri oluyor. Bunlardan

boşuna korktuğumu fark ettirdi. Bu konuda bana güven kazandırdı. (2BPG9-SÖ)

- *Jenga oyununda lider özelliğim ortaya çıktı... Kendiliğinden (oyun sırasında) çıkan bu özellik bende özgüven duygusu yarattı. (2J13-SÇÖ)*

Sinerji

İnsanların güçlerini, yeteneklerini birleştirdiğinde daha etkili sonuçların çıkabileceğine dair görüşlerini ifade etmektedirler.

- *Aslında şu bir gerçek, insanın sadece kendi dünyası da yokmuş. Bir grup var ya da bir dünya var diyelim. Bu dünyanın içinde sen de bir noktasın. Herhalde o noktaya, bütün noktalar bir araya geldiği zaman bir bütün oluşturuyormuş onu öğrendim.(1.2. AB)*
- *Bireysel davranmamayı, aslında hepimizin bir zincirin birer halkası olduğunu öğrendim.(2.4.BP)*
-

Motivasyon

Takım içerisinde oyuncuların birbirlerini, bir liderin oyuncularını nasıl motive ettiğine ilişkin görüşler belirtilmiştir. Öğrenciler, oyunlarda liderin ya da takım arkadaşlarının birbirlerini nasıl motive ettiğini görmüştür.

- *Özellikle motivasyon açısından insanı buraya çeken bir, motivasyonel yaklaşımı var. (2.3. AB)*
- *Liderde ise görev yapılan işin başından itibaren ne yapıldığını, güzel olacak diyerek moral seviyesini yükseltmek en önemli göreviydi. Ve iyi bir çalışma sonucu başarıyı yakaladık. (1Y13-AC)*
- *Ayrıca oyunun gidişatına göre arkadaşlarıma moral vererek ve taktikler vererek sorumluluklar aldığımı gördüm. (1J16-İÇ)*
- *Her şeyden önce grup olarak birbirimize destek olmayı, denge kurmayı, birbirimizi cesaretlendirmeyi öğretti. (1J17-MÖ)*

5.2.3. Değerlendirme

Uygulamaya katılan öğrencilerin uygulama hakkındaki değerlendirmelerinde tümünün uygulamanın devam etmesi ve bir

ders olarak müfredatta yerini alması gerektiğini yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Uygulamanın devamlılığı yönündeki görüşlerinin gerekçesi olarak da teorik olarak gördükleri bilgileri uygulama fırsatı sağlayan bir yöntem olması gösterilmiştir.

Devamlılık

Öğrenciler uygulamanın işletme eğitiminin her döneminde bir ders niteliğinde devam etmesi yönünde görüşlerini bildirmişlerdir.

- *Bence her yıl, olabilirse her dönem böyle bir dersin olması lazım. Dördüncü sınıfın sonunda olması da insanın aslında biraz canını acıtıyor. Keşke daha öncelerden böyle dersler de olsaydı, görseydik. Daha da yıllara yayılmasını, birinci, ikinci, üçüncü sınıflarda da okutulmasını isterim.(2.4. BP)*
- *Zorunlu olsun bence.(2.15. AE)*
- *Bence böyle bir uygulama kesinlikle ders olarak konulmalı. Çünkü bu üniversiteye gelecek olan yeni arkadaşlarım böyle bir uygulamaya kesinlikle katılmalılar. (1.3. AU)*

Teorinin Pratiğe Dönüşmesi

Öğrenciler uygulamaya ilişkin değerlendirmelerinde kendilerine teorik derslerinin pratik bir uygulama olanağı sunduğunu; teoride öğrenilenlerin çabuk unutulduğu ama uygulamada bunların görüldüğü zaman unutulmadığını; 4 yıllık teorik eğitimin uygulaması olarak kendilerini gerçek iş dünyasına hazırladığı yönünde görüşlerini belirtmişlerdir.

- *Dört yıl boyunca gördüğüm işletme derslerini burada uygulamaya döktüm diyebilirim.(2.11. ZA)*
- *Ben yönlerimi gördüm bu oyunlardan sonra. Ben bunca ders aldım "ben nerede eksikim, nerde artı yönlerim var" hiçbir derste görmemiştim. Ben sadece teorik olarak bilgileri aldım – ki bunları da ne kadar aldım bilemiyorum- ama bu dersten sonra ben hani bir işyerinde çalıştığım zaman, (çevremde sevdiğim, sevmemişim grup arkadaşlarım oldu) onlara karşı davranışlarım nasıl olacak hepsini gördüm.(1.5. BK)*

- *Hani teorik şeyleri öğreniyoruz derslerde. Onları açıkçası sınavı girdikten sonra unuttuysun. Ama burada tecrübe ediniyorsun. Bu daha farklı bir şey. Tecrübeler unutulmuyor. Ama dediğim gibi sınavdan önce ezberlediğin ve sınavdan çıktıktan sonra unuttuğun şeylerin pek bir esprisi olmuyor senin hayatında ya da formüllerin bir esprisi olmuyor. (2.18. SÜ)*
- *Çünkü bu dersten aldığım fayda ile diğer derslerden aldığım faydayı karşılaştırdığımda bu dersin bana daha çok faydası olduğunu düşünüyorum. Biraz daha pratik yönü de var diyebiliriz, dersteki teorilere göre. Ben yararlı bir ders olduğunu düşünüyorum. Diğer arkadaşlarıma göre şu anda sanki bir adım öndeymişim gibi ya da onlardan belli artılarla öne geçtiğimi düşünüyorum. Keşke onlar da gelseydi. Bu dersi seçmiş olduğumdan dolayı çok mutluyum.(2.4. BP)*
- *İşletme bölümü öğrencileri için olmazsa olmaz diye düşünüyorum ben. Oyun kısmı bir yana ama çıkarımlar profesyonel hayatta bize yardımcı olacak şeyler diye düşünüyorum.(2.9. SG)*
- *Çünkü dediğim gibi gördüğünüz bilgiler bilgi olarak kalmıyor. Bunu uygulamaya koyuyorsunuz. Bu yüzden kesinlikle devam etmeli.(2.11. ZA)*
- *Ben diğer derslerden bir nefes olur diye de seçmiştim, o nefesi de çok güzel sağladı bize, o kadar sıkıcı dersin arasından. Öğreticiliği zaten, oyun oynarken öğrenmenin güzel tarafı oyun oynandı ve öğrendik. (2.6. ÖE)*
- *O kadar ezber dersinin içinde bu ders hem eğlenceli, hem öğretici, hem de gayet güzel.(2.2. FC)*

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tarihsel süreçte insanoğlu varlığını koruma ve en iyi şekilde sürdürebilme gayesiyle bilinçli ya da bilinçsiz olarak niteliğini sürekli geliştirmiştir. Toplayıcılıktan avcılığa, tarımdan endüstriye ve günümüzde bilgi temelli topluma

evrilirken insan niteliği de emek temelinden bilgi temeline doğru değişmekte ve başat faktörlerden biri haline gelmektedir. Çalışan niteliğinin beşeri sermaye olarak örgütlerdeki gelir ve verimlilik üzerindeki olumlu etkisi pek çok araştırmayla kanıtlanmış; örgütler çalışanların niteliklerini geliştirmek için eğitim ve geliştirme faaliyetleri yürütmüşlerdir. Bu çalışmalarda iş oyunları, T-grup çalışmaları, beklenen sorunlar, vak'a analizi, açık alan eğitimleri gibi pek çok farklı yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerle adayların temel ve işe yönelik yetkinliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu eğitim ve geliştirme programlarında hedefler doğrultusunda kurgulanmış oyunlar ve dramalara yer verilmekte; özellikle en popüler yöntemlerden biri olan açık alan eğitimlerinde amaca yönelik geliştirilmiş çeşitli oyunlar kullanılmaktadır. Bu oyunlar çocuk/gençlerin sokak/evlerde oynadıkları oyunlardan farklı olup, belirli bir amaç için geliştirilmiş (evcilleştirilmiş) oyunlardır. Buradan hareketle evcilleştirilmemiş (belirli bir amaç için kurgulanmamış) olan çocuk oyunlarının yönetsel yetkinlikler çerçevesinde etkililiği araştırma konusu olarak görülmüş; buradan hareketle araştırma insan kaynağını geliştirme temelinde takım çalışması, liderlik ve iletişim becerileri üzerine yapılandırılmıştır.

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinden oluşturulan deney ve kontrol grupları ile iki yıllık bir süreçte gerçekleştirilen araştırma sonucunda nicel ölçümlemeye göre uygulamaya katılan deney grubu öğrencileri açısından oyunların etkililiği konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır. Ancak nitel yöntemle yapılan ölçümlemelerin bulgularına yapılan tematik analizle ulaşılan sonuçlarda liderlik, iletişim ve takım çalışması en çok tekrar eden temalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bizleri, uygulamalara katılan deney grubu öğrencilerinde liderlik, takım çalışması, iletişim becerileri açısından pozitif yönde farklılıklar oluştuğu sonucuna götürmektedir. Bu üç temanın yanı sıra kendini tanıma ve yeteneklerini keşfetme, özgüven, strateji, motivasyon gibi temalar da bulguların diğer temalar olmuştur.

Uygulama süresince öğrenciler yeteneklerini keşfetmişler, bu yeteneklerini nasıl kullandıklarını görme fırsatı bulmuşlardır. Liderlik bunların başında gelmektedir. Liderlik potansiyellerinin farkına varan öğrenciler nasıl lider olarak rol aldıklarını, liderlerin oyunların içerisinde nasıl ortaya çıktığını görmüşlerdir. İletişim açısından da öğrenciler hem gruptaki diğer arkadaşlarını tanıma, onlarla etkili bir iletişim içerisine girme, hem de kendi fikirlerini çekinmeden belirtme anlamında gelişmeler yaşamışlardır. Grupla oynan oyunlarda öğrenciler nasıl bir takım olunacağını öğrenmiş, takım içerisinde nasıl bir görev üstlenebileceklerini, takım içerisinde uyumun nasıl sağlanacağını ve arkadaşlarıyla güçlerini birleştirdiklerinde daha etkili sonuçlara ulaşabilececeklerini fark etmişlerdir. Hatta oyun sırasındaki yaşanan karmaşanın yönetimini ve bunun üstesinden gelmeyi deneyimlemiş yani kaos yönetimini gerçekleştirmişlerdir.

Uygulamalar sürecinde öğrenciler oyun oynarken dış dünyadan soyutlanarak oyunla yarattıkları dünyanın içine girmişler; kendilerine adeta "ikinci yaşam (second life)" alanı oluşturmuşlardır. Bu alanda öğrenciler olmak istedikleri, olabileceklerini düşündükleri rollere bürünmüşler, kendilerini sınamışlar; kendi yeteneklerinin farkına varmışlar, onları kullanma fırsatı yakalamışlardır. Öğrenciler, almış oldukları teorik eğitimin pratik bir uygulaması olması, teoride öğrenilenlerin uygulama sayesinde kalıcılığının artması, dört yıllık teorik eğitimin uygulaması olarak kendilerini iş dünyasına hazırlaması ve kendilerini tanıma fırsatı yaratması nedeniyle böyle bir uygulamanın işletme eğitiminde ders olarak devam etmesi, hatta zorunlu ders kategorisinde yer alması yönünde görüş belirtmişlerdir.

Araştırmada nitel yöntemle ulaşılan bulgular, araştırmacının uygulamayı bizzat kendisinin yürütmesi nedeniyle yapılan gözlemler ve tutulan gözlem notlarıyla da desteklenmektedir. Buradan hareketle de araştırma sonuçlarının üniversitelerin yönetimle ilgili bölümleri için alternatif bir ders örneği oluşturması ve başarılı olabileceğine ilişkin kanıtlar sunması açısından önem taşıdığı; AB'nin eğitim reformları çerçevesinde

Türkiye'nin de yer aldığı Bologna Sürecine yüksek öğrenim çıktıları ve öğrenci yetkinlikleri bazında da örnek olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın ayrıca, metodolojik araştırmalar açısından önemli bir örnek oluşturması ve insan kaynakları çalışmalarını yürüten örgütlerin uyguladıkları yöntem ve tekniklere kaynak zenginliği sağlaması beklenmektedir.

Kaynaklar:

- And, Metin (2003), *Oyun ve Bügü- Türk Kültüründe Oyun Kavramı, Genişletilmiş 1. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.*
- Arslan Yunus, Nefise Bulgu (2010), *Socialization Via Play. Pamukkale Journal of Sport Sciences. 1:1, (8-22).*
- Aydın, Betül, Müge Akbağ, Semai Tuzcuoğlu, Levent Yayı ve Meral Ağır (2005), *Gelişim ve Öğrenme, B. Aydın (Ed.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.*
- Eren, Erol (2007), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 10. Baskı. İstanbul: Beta Basım.*
- Erikson, H. Erik (1963), *Childhood and Society. Second edition, New York: W. W. Norton & Co.*
- Gökçe, Orhan (2006), *İçerik Analizi Kuramsal ve Pratik Bilgiler, Ankara: Siyasal Kitabevi.*
- Huizinga, Johan (2006). *Homo Ludens – Oyunun Toplumsal İşlevi Üzerine Bir Deneme, M. A. Kılıçbay (Çev.), 2. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (orijinal yayın tarihi: 1938).*
- İbicioğlu, Hasan (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi (Geleneksel ve Stratejik Perspektif), 3. Baskı, Ankara: Alter Yay.*
- Karagül Mehmet ve Mahmut Masca (2005), *Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1, (37-52).*
- Lever, Janet (1978), *Sex Differences In The Complexity Of Children's Play And Games, Northwestern University American Sociological Review, 43, (471-483).*
- McGregor, Douglas (2006), *The Human Side of Enterprise, Annotated Edition, McGraw-Hill, NY.*
- Nicolopoulou, Ageliki (2004). *Oyun, Bilişsel Gelişim ve Toplumsal Dünya: Piaget, Vygotsky ve Sonrası, M.T. Bağlı (çev.), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 37:2, (137-164).*

- Noe, Raymond A. (2009). İnsan Kaynaklarının Eğitimi& Geliştirilmesi, C. Çetin (çev.), 4. Baskı, İstanbul: Beta.
- Opie, Iona A. (1993), The People In The Playground, New York, USA: Oxford University Pres.
- Opie, Iona A. Ve Peter M. Opie (1969), Children's Games in Street an Playground: Chasing, Catching, Seeking, Volume:I, Oxford University Press.
- Özdemir, Nebi (2006), Türk Çocuk Oyunları, 1. Baskı, I. Cilt, Ankara: Akçağ Yayıncılık.
- Özkalp, Enver (2004), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniv. Yayını.
- Palmer, Margaret ve Kenneth T. Winters (1993), İnsan Kaynakları, D. Şahiner (çev.). İstanbul: Rota Yayınları- Kişisel Gelişim Ve Yönetim Dizisi.
- Patrick J. Montana, Bruce H. Charnov (2008), Management, 4th Edition, (Business Review Boks), Barron's Educational Series , NY.
- Rayburn Carole A., Donna J. Goetz ve Suzanne L. Osman (2001), The Game of Leadership: Exercise, Games, Sports, and Leadership. International Journal of Value - Based Management; 14:1, ABI/INFORM Global, (11-26).
- Smith, Sutton Brian (2001), The Ambiguity of Play, Harvard University Pres, London.
- Stagnitti, Karen (2004), Understanding Play: The Implications for Play Assessment, Australian Occupational Therapy Journal. 51, (3-12).
- Telman, Nursel ve Anıl Adanalı. (2009), Başarıya Giden Yol Oyundan Geçer- İş'te Oyun- Çalışma Hayatında Zihinsel ve Bedensel Becerileri Geliştirmeye Yönelik Oyunlar, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Terr, Lenore (2000), Sevgi ve Çalışmanın Ötesinde Oyun Yetişkinler İçin Neden İhtiyaçtır, M. Köseoğlu (çev.), 1. basım, İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Verenikina Irina, Pauline Harris and Pauline Lysaght (2003), Child's Play: Computer Games, Theories of Play and Children's Development, Australian Computer Society.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. (2006), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, Sıdika (2005), Birbirimizi Anlamanın Bir Yolu Olarak Oyun ve İnsan İlişkisi- Her İletişim Biraz da Oyundur, Düşünceler Dergisi, 1-1.