



Received / Makale Geliş Tarihi 11.09.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 30.11.2023
Volume / Issue (Cilt/Sayı) 7 (36)
ss / pp 1607-1621

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10258149
Mail: editor@pejoss.com

Melis Cengiz

<https://orcid.org/0000-0002-5184-8330>

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/04fjte88>

Doç. Dr. Pınar Gökteş

<https://orcid.org/0000-0002-9825-7933>

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/04fjte88>

Yeni Nesilin Liderlik Öz Yeterliliğine Göre Oyuncu Tiplerinin İncelenmesi¹

Investigation of Player Types According to The Leadership Self-Efficacy of The New Generation

ÖZET

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte dijital oyunlara olan ilgi oldukça artmıştır. Bireyler çoğu zaman eğlenmek için ya da motive olmak için farklı dijital oyunlar oynamaktadır. Bu çalışmada dijital oyun türlerine ve liderlik türlerine değinilmiştir. Araştırmanın amacı, liderlik davranışının altındaki kaynakların fark edilmesi ve yetkinlik inancının geliştirilebilmesi adına yeni nesilin liderlik öz yeterliliğine göre oyuncu tiplerinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini; GAMFED Türkiye üyesi 251 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama araçları; konu ile ilgili literatür taraması sonucu oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu", Akgün ve Topal (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Oyunlaştırma için Oyuncu Tipleri Ölçeği" ve Cansoy ve Polatcan (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Liderlik Öz Yeterliliği Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, liderlik yetkinliklerinin belirlenmesi açısından oyuncu tiplerinin önemli bir kaynak olabileceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Oyuncu Tipleri, Dijital Oyun, Liderlik, Öz Yeterlilik.

ABSTRACT

Today, with the development of technology, the interest in digital games has increased considerably. Individuals often play different digital games for fun or to be motivated. In this study, digital game types and leadership types are mentioned. The aim of the research is to examine the types of players according to the leadership self-efficacy of the new generation in order to realize the resources underlying the leadership behavior and to develop the belief of competence. The sample of the study; GAMFED Turkey member consists of 251 participants. Data collection tools; "Personal Information Form", which was created as a result of the literature review on the subject, "Actor Types Scale for Gamification" adapted to Turkish by Akgün and Topal (2018), and "Leadership Self-Efficacy Scale" adapted into Turkish by Cansoy and Polatcan (2018) were used. According to the results of the study, it has been seen that player types can be an important source in terms of determining leadership competencies.

Keywords: Player Types, Digital Game, Leadership, Self-Sufficiency.

1. GİRİŞ

Liderlik; bir amaç ya da etkinlik doğrultusunda, etkili bir grup kurma ve iş birliği sağlama sürecidir. Liderin insanları etkileyebilen bir gücü vardır. Amaç ve hedefleri doğrultusunda kendisini takip eden kişilere yol göstermekte ve onları motive etmektedir. Liderliğin doğuştan gelmiş olan bir yetenek olduğunu belirten, liderlik özelliklerinin daha sonradan da elde edilebileceğini öne süren görüşler ortaya konmuştur. Mann (1959)'a göre liderde olması gereken özellikleri baskınlık, adaptasyon, zekâ ve dışadönüklük şeklinde belirtmiştir. Kirkpatrick ve Locke (1991)'a göre ise kendine güvenme, yönetme isteği, motivasyon ve dürüstlük olarak sıralamıştır (Baker, 2022, s. 31). Geliştirilen teorilerin bir bölümü liderin kişisel özellikleri ile ilgilenirken bir bölümü de liderin davranış şekline, yani tarafları etkileme sürecine önem vermiş daha sonra ise liderliğin gerektirdiği koşullara uygun davranan kişi olarak görülmüştür (Küçüközkan, 2015, s. 87).

¹ Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Liderlik beklentileri kuşaklara göre farklılık göstermektedir. Sessiz Kuşak (1925-1945), emir ve komut veren, kontrol edilmeyi isteyen ve bu açıdan da otokratik lider türünü özümsemektedir. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964), takım ruhu olan, takipçileri ile iş birliği yapan bir liderlik tarzını tercih etmektedir. X Kuşağı (1965-1979), sorgulayıcı, katılımcı, girişimci bir liderlik olgusunu benimsemiş olup ve yetkili, esnek, özgün, sonuç odaklı, öğrenme fırsatlarını destekleyen, informal liderlik türünü tercih etmektedir. Y Kuşağı (1980-1999), birlikte hareket edebilecekleri, kendilerine ilham kaynağı olacak, açık yönlendirmeler yapan, güvenilir liderleri seçmektedirler. Z Kuşağı ise kişisel eğitimlerine önem veren, yapılması gereken işi tamamladıktan sonra ne elde edeceklerini bilmek isteyen ve bazı durumlarda uyarı almak isteyen, yöneticilerinin bir vizyon oluşturmasını bekleyen, düşünce ve fikirlerine önem verilmesini isteyen bireyler olduğu için, otokratik yönetim şeklinin Z kuşağı tarafından kabullenilmediği bunun yerine demokratik ve lider yapıda bir yönetim anlayışını tercih ettikleri görülmüştür (Göktaş ve Çarıkçı, 2015, s. 24).

Kuşaklarla ilgili tarih aralıkları hem kuşakların özelliklerine göre hem de toplumsal yaşanan süreçlere göre şekillenebilmektedir. Kuşaklar doğdukları yıllara göre şu şekilde sınıflandırılmaktadır: 1925-1945’li yılları kapsayan dönemde doğanlar Sessiz Kuşak olarak isimlendirilmektedir. Sessiz kuşak otoriteye karşı gelmeyen en eski grup olmasına rağmen grubun değerleri otoriteye saygı duyma, dürüst olma ve tatmindir. 1946-1964’lü yılları kapsayan dönemde doğanlar da Bebek Patlaması Kuşağı olarak isimlendirilmektedir. İkinci Dünya Savaşı’nın ardından sürekli artış gösteren nüfus hızı, kuşağın bu isimde adlandırılmasına sebep olmuştur. X kuşağı olarak nitelendirilen bireyler 1965-1979 yılları arasında doğmuş olup, Türkiye açısından da “geçiş dönemi çocukları” şeklinde isimlendirilmiştir. Bunun nedeni, bu dönemde dünyada yaşanan önemli bazı değişim ve dönüşümlerin başlamış olmasıdır. 1980-1999 yılları arasında doğan Y kuşağı, başarı hedefi yüksek, başarılı olmak adına yeniliklere açık olmanın gerektiğine inanmış, takım çalışmasına önem veren, gelişim odaklı, dinamik ve teknolojiyi sıkı takip edenler olarak tanımlanmıştır (Göktaş ve Çarıkçı, 2015, s. 8-9). 2000-2010 yılları teknoloji döneminde doğan Z Kuşağı, halk arasında “dijital yerliler” olarak da bilinmektedir. Günümüz teknolojileriyle bilgi ulaşma kapasiteleri daha fazladır. Dijital yerliler olarak adlandırılan Z kuşağının birden fazla işi aynı anda yapabilme yeteneklerinin olduğu bilinmektedir. İnternet ve mobil teknolojileri kullanmayı seven Z kuşağını diğer kuşaklardan farklı kılan özellik dijital oyun teknolojilerin de çok fazla kullanılmaya başlandığı bir dönemde dünyaya gelmiş olmalarıdır (Taş vd., 2017, s. 1033). 2010 yılı sonrası doğan bireyler Alfa kuşağı olarak adlandırılmış ve bu bireyler için teknolojik cihazlar ve dijital oyunlar yaşamlarının önemli bir parçası olmuştur. Alfa kuşağı bireyler teknolojik gelişmeler ile gelişimini sağlayan şimdiye kadar ki en zengin nesil olarak ifade edilmiştir (Kayıkçı ve Bozkurt, 2018, s. 56).

Kaya (2019), yaptığı çalışmada X kuşağının oyunu çocuklara yönelik ve sadece çocuğun ihtiyacı olarak gördüğünü, Y ve Z kuşaklarının ise eğlenceli bir aktivite olarak gördüğü sonucuna ulaşmıştır. X ve Y kuşağı açık oyun alanlarına ilgi duyarken Z kuşağının oyunlarında kapalı alanlar tercih ettiği görülmüştür (s. 323-324). Dijital çağda doğup büyüyen alfa kuşağı ise, telefon, tablet, telefon gibi elektronik eşyalara sahip olmanın avantajı ile oyunlara olan ilgisi oldukça fazladır. Alfa kuşağı bireylere sunulmuş olan bu sanal dünyada oyun aracı tamamen dijital oyunlar olmuştur.

Dijital oyun teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, bireyler sosyalleşme, boş vakti değerlendirme gibi ihtiyaçlarını artık bu dijital ortamlarda karşılar duruma gelmiştir. Bu süreçte dijital oyunlar bireylerin gündelik yaşamında önemli bir yere sahip olmuştur. Dijital oyunlar, gençler ve çocukları hedef almış bir eğlence aracı olarak görülse de aslında her yaş grubu bireyin farklı amaçlarla oynadığı bir uğraş haline gelmiştir.

Yapılan bu araştırmanın amacı, dijital oyun oynayan bireylerin oyuncu tipleri ile liderlik öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu bağlamda öncelikle bireylerin baskın oyuncu tipleri belirlenmiş ve hangi liderlik türüne daha yakın oldukları konusunda bir değerlendirme yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde, liderlik, dijital oyunlar ve kuşaklar hakkında literatüre değinilmiştir.

2.1. Liderlik

Liderlik; bir amaç ya da etkinlik doğrultusunda, etkili bir grup kurma ve iş birliği sağlama süreci olup her araştırmacı liderliği kendi bakış açısına göre ciddi nedenlere dayanarak detaylı şekilde tanımlamıştır; fakat farklı tanımlamaların birbiri ile ortak noktada birleştiği kesimler genel olarak aynı olup bu noktadaki benzerlikler ise belirli bir topluluğa liderlik edebilecek bir kişinin varlığıdır (İskit, 2019, s. 4). Stogdill (1950), liderliği bir amaç için bir araya gelmiş grubun hedefe ulaşma çabalarındaki faaliyetlerini etkileme süreci olarak tanımlamıştır. Zaleznik (1977), liderliğin diğer kişilerin düşünce ve hareketlerini etkilemek

için güç kullanmayı gerektirdiğini vurgulamıştır. Rost (1993) ise liderliği ortak amaçlarını yansıtan gerçek değişiklikleri amaçlayan liderler ve takipçiler arasındaki bir etki ilişkisi şeklinde ifade etmiştir (Silva, 2016, s. 1-2).

Liderlik ile ilgili hem kavramsal hem de uygulama bazında çeşitli araştırmalar ve çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak, liderlik yeteneklerinin doğuştan gelen özelliklere bağlı olduğunu savunan “özellikler teorisi”, ardından lideri davranışlarına göre değerlendiren “davranışsal teori”, son olarak da liderliği tamamen içinde bulunduğu ortamın şartlarına uygun olarak şekillendiren “durumsallık teorisi” ortaya çıkmıştır (Şeker, 2021, s. 16). Ek olarak yeni yaklaşımlarda literatüre eklenmiştir. Bu teoriler liderlik sürecini farklı yönleriyle ele alarak sürecin anlaşılması için farklı değişkenlere ağırlık vermiştir. Her bir yaklaşım, liderliği farklı açıdan ele almış ve bu süreci anlayabilmek için farklı değişkenlere yoğunlaşmıştır. Fakat tüm bu yaklaşımlara ve uygulamalı çalışmalara rağmen liderlik sürecini tam olarak sürecin tam olarak anlatılabildiği detaylı bir yaklaşım bulunmamaktadır (Balekoğlu, 1992, s. 11).

Özellikler teorisi; liderlik olgusu kapsamında geliştirilen ilk yaklaşımdır. Özellikler teorisine göre liderliğin temelini, doğuştan sahip olunan yeteneklerin, çocukluk döneminde zenginleştirilmesi oluşturmaktadır (Balekoğlu, 1992, s. 11). Bu teorinin amacı; lideri lider yapan en etkili özellikleri bularak geleceğin liderlerini bu yönde yetiştirmektir. Özellikler teorisine göre, kişinin sahip olduğu çeşitli kişisel veya psikolojik özellikler, o kişiyi lider yapmaktadır. Lider kişinin bu yeteneklere doğuştan sahip olduğu ve her durumda liderlik duruşu sergileyeceklerini savunmaktadır (Şimşek, 2006, s. 10).

Davranış teorisi, bir liderin etkili oluşunu kişisel özelliklerinin değil, davranış özelliklerinin belirlediğini savunmuştur (Şimşek, 2006, s. 12). Davranışsal liderlik teorisinin gelişimine, gerçekleştirilen birden fazla uygulamalı araştırmaların sonuçları yön vermiştir. Bu çalışmalar sonucunda çeşitli liderlik biçimleri ortaya çıkmış ve bu liderlik biçimlerinin etkileri tartışılmaya başlanmıştır. Yapılan davranışsal teori çalışmaları, Ohio State Üniversitesi Liderlik Araştırmaları, Michigan Üniversitesi Liderlik Araştırmaları, Blake ve Mouton’un Yönetim Biçimleri Yaklaşımı, McGregor’un X ve Y Teorisi ve Likert Sistem 4 Modelidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 74).

Durumsallık teorisi; farklı koşulların farklı liderlik tarzları gerektirdiğini savunmaktadır. Tek tip bir liderlik tarzı her duruma uygun değildir. Durumsallık yaklaşımları; liderin görev doğrultusunda ortaya çıkan davranışlar, ikili ilişkilere gösterdiği davranışlar, takipçilerin belli bir iş ya da faaliyeti gerçekleştirirken gösterdikleri, hazır bulunma durumu arasındaki karşılıklı etkileşime bağlıdır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75). Durumsallık teorileri; Fiedler’in Durumsallık Yaklaşımı, Yol-Amaç Teorisi, Hersey ve Blanchard’in Durumsal Liderlik Teorisi, Üç Boyutlu Liderlik Kuramı, Lider Katılım Modelidir. Bu kuramların ortak noktası; görev-ilişki yönelimli liderlik modelinin her koşulda geçerliliğinin olmadığı, bazı koşullarda görev yönelimli liderlik modelinin etkin olabileceği, bazı koşullarda ise zıt yönlü ilişki merkezli liderlik modelinin etkin ve verimli olabileceği şeklindedir (Çağlar, 2004, s. 96).

Liderlik davranışı, bir liderin takipçileriyle veya yönettiği gruplarla olan ilişkilerindeki tutumlarla ilgilidir. Tarih boyunca oluşan rekabet ortamları, çalışanların beklenti ve istekleri doğrultusunda farklı liderlik tarzları ortaya çıkmıştır. Bu liderlik tarzları; otokratik liderlik, demokratik liderlik, tam serbestçi liderlik, bürokratik liderlik, etkileşimci lider, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, hizmetkâr liderlik, hümanist liderlik, vizyoner liderlik ve destekleyici liderlik şeklinde açıklanmıştır (Toktaş, 2019, s. 46).

Otokratik lider, emir veren, kontrolcü yaklaşan, cesaret kırıcı tavır ve tutum sergileyen, işten çıkarma ve baskı kurma şeklinde birçok özellikleri olan liderlik türüdür (Alkurt, 2020, s. 24). Bu liderlik tarzı daha çok otoritenin hâkim olduğu örgütlerde görülmektedir. Otokratik tarzdaki liderler, örgüt üyelerine danışmaz ve karar sürecine dahil etmezler. Örgütsel etkinlik açısından uzun vadede doğru bir liderlik tarzı olmasa da kısa vadede etkili ve iyi sonuçların alınmasına yardımcı olan bir liderlik tarzıdır (Toktaş, 2019, s. 46).

Demokratik liderlik tarzında; lider astlarını karar verme, örgütlenme ve planlama faaliyetlerine katılmaları için motive etmektedir. Farklı bir deyişle, lider astlarını karar verme sürecine dahil olmaları için motive etmektedir. Aynı zamanda, çalışanların görüş ve fikirlerini paylaşmaları, öneri sunmaları için de lider onları cesaretlendirmektedir (Eryeşil ve İraz, 2017, s. 131).

Tam serbestçi liderlik türünde, çalışan kişilere bir hedef sunulmakta ve yetenekleriyle bu hedefi gerçekleştirmeleri konusunda tamamen serbest bırakılmaktadır. Bu liderlik türü çalışanların bağımsızlığını artırarak, kendilerini serbest hissetmelerine fayda sağlamaktadır. Gerek duyulduğunda, kişiler istedikleri kişilerle ekip oluşturarak sorunları çözebilmekte, yeni fikirlerini test etmekte bu şekilde en doğru kararı verebilmektedir. Burada liderin en önemli görevi kaynak ve malzeme desteği sağlamaktır. Lider sadece

fikri sorulduğunda görüşünü paylaşmakta ancak bu görüş üyeler için bağlayıcı nitelikte olmamaktadır (Yörük vd., 2011, s. 105).

Bürokratik liderlik, bir bürokratin ya da bir kamu kurumu liderinin hizmet verdikleri toplumdaki bireyleri etkileme durumunu ifade etmektedir. Bürokratik liderlik tarzını benimseyen kişiler, ana konularda izni ve görüşü alınan kişiler olup astların talep ve ihtiyaçlarını, bürokratik liderlerden çok da beklenilmeyecek türde samimiyetle dinlemek için emek sarf etmektedir. Bürokratik liderlik aslında klasik liderlik tarzıdır. Genellikle yeniliğe ve özgünlüğe değer vermeyen örgütler ve misyonları konusunda belirli bir güvene sahip olmayan belirsiz liderler tarafından bu liderlik türü tercih edilmektedir (Ak, 2020, s. 70).

Etkileşimci liderlik, liderler ve çalışanlar arasındaki ödül içerikli etkileşimi kapsayan sosyal farklılık sürecidir. Etkileşimci liderler, performans beklenti ve amaçlarını, bu amaçların başarısını ödüllerle tamamlayan bir yol izlemektedir. Ayrıca lider, çalışanların performanslarını takip eder ve gerek duyduğunda düzenleyici önlem almaktadır. Bu liderlik tarzı, lider ve çalışan arasında gerçekleşen değişimlere odaklanmaktadır (Akman, 2019, s. 106).

Dönüşümcü liderlik; etkin şekilde değişimi başlatma, değişime yön verebilecek kadar ileri görüşlü olma ve bu değişim adına gereken gereksinimleri anlatmada lidere imkân sunacak yeteneklerdir. Dönüşümcü liderliğe göre, bir lider takipçilerin gereksinimlerini, değer yargılarını değiştirebilen kişidir. Ancak bu liderin bir vizyonu olması ve vizyonu takipçilere kabul ettirebilmesi ile mümkündür (Bozkurt ve Göral, 2013, s. 5).

Karizmatik liderlik teorileri, takipçiler tarafından lidere duygusal bağlılık gibi etkilerin altını çizmektedir. Bu etkiler; takipçilerin duygusal ve motivasyonel açıdan uyarılması, liderin misyonuna göre takipçi değerlerinin geliştirilmesi, takipçinin kendine güveni, saygısı ve lidere olan güveni, takipçi değerleri ve takipçi içsel motivasyonudur. Karizmatik teorilerin belirlediği lider davranışı, daha önceki örgütsel liderlik teorilerinde vurgulanan davranıştan farklıdır (Shamir vd., 1993, s. 577). Karizmatik liderler, çabalamakta ve önemli değerler arasındaki ilişkileri vurgulayarak takipçilerin öz değerlerini de artırmaktadır (Shamir vd., 1993, s. 582).

Hizmetkâr liderlik, hizmet verme hissini yoğun olduğu bir yaklaşımdır. Bu tarz lider, bilinçli ve akıllı bir seçim ile birlikte liderlik yapmak istemektedir. Bu kişi, güç veya maddi mal elde etme gereksinimi hissedenlerden oldukça farklıdır. Aradaki bu fark, hizmetkâr liderin diğerlerinin öncelikli ihtiyaçlarına hizmet etmesinde kendini göstermesidir (Küçük ve Yavuz, 2018, s. 82).

Hümanist liderin temel özelliği korumacı davranışının olmasıdır. Bu tarzdaki lider, belirli zamanlarda orta kadrodakilerin fikrini almakta ve duygusal yönlendirme ile motive etmektedir. Ödüllendirme sistemi sıklıkla kullanılmakta, gerekmedikçe cezalandırma yoluna gitmemektedir (Eryeşil ve İraz, 2017, s. 131).

Vizyoner liderler, etkili olabilmek için belirsizlikleri başarılı şekilde tespit edip, çözümlemelerine olanak sağlayan düşünme kabiliyetine sahip ve sorunları çözerek imkânları fazlaştıracak fikir ve düşünce ortaya koyan kişilerdir. Vizyoner lider, vizyoner şeklinde davranan kişidir. Ayrıca, vizyoner liderlerin tutarlı olarak etrafında farklı yaklaşımlar da bulmak isteyen kişi olması beklenmektedir (Eryeşil ve İraz, 2017, s. 131).

Destekleyici liderlik, mentorluk ve mesleki stres alanları dahil çeşitli araştırma alanlarında çok fazla ilgi görmüştür. Destekleyici liderler, kişilere yol gösteren, onları sürece dahil eden, insana değer veren ve destekleyen liderlerdir.

Tüm bu liderlik türleri bağlamında, kişinin liderlik davranışı sergilerken kendi öz yeterliğinin farkında olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda öz yeterliliği yüksek olan bireyler, liderlik davranışı sergilerken kendinden emin ve ileriye dönük planlarla liderlik sürecini yönetebilecektir.

Öz yeterlilik; bir kişinin karşılaşılabileceği zorluklarda, olayın üstesinden gelip gelemeyeceğine dair kendisine duyduğu inanç ve kendi hakkındaki yargısıdır. Başka bir deyişle, öz yeterlilik veya kendine yeterlik, bir sorunu çözmek ya da bir işi tamamlamak için gereken belirli hareketleri organize etme yeteneğine olan güvenidir (Kansu ve Hızlı Sayar, 2018, s. 81).

2.2. Oyun, Oyun Kuramları ve Dijital Oyunlar

Oyun kavramının kökeni insanlık tarihiyle yaşıttır. Arkeologlar insanın oyun macerasına başlamasının çok eski dönemlere uzandığını belirtmektedir (Sayak, 2016, s. 20). TDK (2023)'na göre oyun "yetenek ve zekâ geliştirici, belli kuralları olan, iyi vakit geçirmeye yarayan eğlence" olarak tanımlanmıştır. Oyun,

egemenlik kurma arzusu ve yarışma ihtiyacından doğan bir şeyi yapabilmeye yönelik, kendiliğinden oluşan bir yatkınlıktır (Huizinga, 1995, s. 18).

Oyun denildiğinde akla ilk olarak belirli kuralları olan eğlenceler gelmektedir. Futbol, poker, satranç gibi oyunların ortak özellikleri bu oyunların belirli kurallarının uygun stratejik yapı ve sonuçlarının olmasıdır. Bu strateji ve kurallar ayrıca oyunların birbirlerinden nasıl farklı olduklarını göstermektedir. Ana nokta sonuçların tek oyuncunun vereceği kararlara bağlı olmamasıdır; oyuncuların birbirleriyle bağlantılı davranışları sonucu ortaya çıkmaktadır (Güner, 2007, s. 163-164).

19. yüzyılda ortaya çıkan klasik oyun teorileri, oyunun varlığını ve amacını açıklamaya çalışmıştır (Stagnitti, 2004, s. 3). Klasik oyun kuramları, oyunun içeriğini ve amacını anlamaya yönelik teorilerdir. Bu kuramlar, neden oyun oynandığı sorusuna cevap bulmaya çalışmış ancak oyunun içerik ve şekil yönüyle ilgilenmemiştir. Tablo 1’de klasik oyun kuramları özetlenmiştir.

Tablo 1. Klasik Oyun Kuramları

Kuramın Adı	Kuramın Öncüsü	Kuramın Özeti
Artan Enerji Kuramı	Spencer (1878)	Oyun, çocukların aşırı enerjiye sahip olması nedeniyle oluşur.
Dinlenme Kuramı	Lazarus (1883)	Oyun, çocukların enerjilerini geri kazanmaları veya rahatlamaları gerektiğinden oluşur.
Tekrarlama Kuramı	Hall (1920)	Oyun bir biyolojik süreçtir. Oyun aracılığıyla, ilkel içgüdüler zayıflamaya başlar. Oyun geliştirme, insan ırkının evrimsel gelişimini takip eder.
Öncül Deneme Kuramı	Groos (1985)	Oyun, evrimsel bir biyolojik sürecin ürünüdür. İçgüdülerden ve egzersizlerden doğar. Oyun, uyum sağlama amacına hizmet eder, çünkü oyun yoluyla çocuk, yaşamı boyunca ihtiyaç duyacağı uyum sağlama becerilerini yapılandırır.

Kaynak: (Stagnitti, 2004: 3)

Modern kuramcılar oyun kapsamında daha çok kuramsal ve deneysel çalışmalar yapmış ve oyunun neden var olduğunu açıklamışlardır (Öğretir, 2008, s. 95). Tablo 2’de modern oyun kuramlarına ilişkin özet bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2: Modern Oyun Kuramları

Kuramın Adı	Kuramın Öncüsü	Kuramın Özeti
Psikanalitik Oyun Kuramları	Freud (1961) Erikson (1985)	Bu kuramlar, oyunun çocukların duygusal gelişimindeki payını açıklar. Çocuklar oyun aracılığıyla dileklerin yerine getirilmesini canlandırabilir ve yaşamlarındaki travmatik olayların üstesinden gelebilirler.
Bilişsel Oyun Kuramları	Piaget (1962) Vygotsky (1966-1997)	Oyun isteğe bağlı bir aktivitedir. Oyun, zihinsel gelişime, problem çözmeye ve yaratıcı düşünceye katkı sağlar. Oyun yenilik, esneklik, gelişmiş problem çözme ve adaptasyon gibi yetenekleri geliştirir.
İşsel Uyarılma Kuramı	Berlyne (1960) Ellis (1973) Hutt, (1985)	Oyun keşifle ilişkilidir. Nesnelerin keşfedilmesi, yeni durumlarla karşılaşıldığında uyarılma düzeyini azaltır. Organizma sıkıldığında, keşif yoluyla uyarılma artar. Oyun, uyarıcı arama davranışı olarak görülüyordu. Sonunda, bu teoriler keşif ve oyun arasındaki ayrıma yol açtı. Çocuğun 'Bu nesne ne yapabilir?' diye sorduğu yeni durumlarda keşif gerçekleşti. Oyun, çocuğun 'Bu nesneyle ne yapabilirim?' diye sorduğu tanıdık durumlarda gerçekleşti.

Kaynak: (Stagnitti, 2004: 4)

Klasik oyunlardan, dijital oyunlara geçme sürecindeki ilk oyunları kronolojik sıraya koymak zordur. Bu zorluk, genellikle kullanılan teknolojinin yarattığı kavram karışıklığından kaynaklanmaktadır (Erbay, 2021, s. 522-523). William Higinbotham tarafından yazılan Tennis for Two (1958), tarihte tenisin mekaniğini yeniden üreten ilk video oyunudur. İki kürek ve bir top içeren bir oyundur. Oyun tamamen iki oyuncu için tasarlanmış ve tek oyunculu mod seçeneği yoktur (Savasta, 2016, s. 375). Dijital oyunlar, aynı zamanda oynayan kişilerin birbirleriyle ya da yapay zekâya karşı etkileşime girmesini mümkün kılan yazılımlar şeklinde nitelendirilebilmektedir (Sağlam ve Topsümer, 2019, s. 487). Frasca (2001)'e göre dijital oyun, dijital bir yazılım üzerinde birçok kişi veya tek başına yapay zekâya karşı çevrimiçi bir ağ aracılığıyla serbest zaman değerlendirme etkinliği yazılımıdır.

Oyun endüstrisinde, popüler dergilerdeki oyun reklamlarında ve oyuncuların aktarımıyla oyunlar, "macera", "strateji", "spor" gibi farklı çeşitlerde gruplandırılarak ele alınmaktadır (Demirbaş, 2015, s. 364).

Aksiyon oyunları; oyuncuların refleksi, el-göz kontrol becerilerini ölçebildikleri tepkisel hızı kapsayan oyunlardır. Oyun genellikle bir hikâyeye göre gelişmektedir. Sanal dünyanın içinde oyuncu, keşif ve araştırma yoluyla birbirinden farklı sorunları çözmekte, oyuna anlık müdahalelerde bulunmaktadır aynı zamanda aktif bir şekilde oyunun içindedir. Aksiyon oyunları genellikle saldırganlık, savaş ve şiddet içeriklidir. Bu oyun türüne verilebilecek en güncel örnekler "Call of Duty, Uncharted: Drake's Deception, Assassin's Creed, The Legend of Zelda, Grand Theft Auto, PubG" gibi oyunlardır (Yıldız, 2019, s. 5). Bu oyun türü genellikle doğrudan video oyununun oynanış şekli veya temel oynanışı ile ilgilidir (Sivak, 2009, s. 299).

Strateji oyunları; planlama yapmayı ve düşünmeyi gerektiren oyun türüdür. Oyuncular, tasarlanmış bir hikâyeye doğrultusunda oluşturulmuş problemleri çözmek, engelleri aşmak ve stratejik, taktiksel kararlar almaktadırlar. Oyunda hedef, rakiplerin teslimiyetinin gerçekleştirilmesidir. Bu amaçla, oyuncu uygun olan taktik ve stratejiyi geliştirmekte, bazı oyunlarda ise ayrıca lojistik ve ekonomik planlamaları yapması ve bu planlamalara göre hareket etmesi gerekmektedir. Bu oyunlar, planlamayı en iyi yapan oyuncunun kazanacağı, şans faktörünün daha az rol oynadığı oyunlardır (Yıldız, 2019, s. 6). Günümüzde popüler olan ve Steam gibi online oyun platformlarında bulunan, Age of Empires serisi, Victoria serisi gibi oyunlar değişim olgusu ve liderlik etme özelliklerinin baskın olması sebebiyle strateji oyunlarına örnek gösterilebilmektedir (Steam, 2023).

Macera oyunları; oyuncunun başrolde olduğu hikâyeye kapsamında, fikir yürüterek bir gizemi çözmeye çalıştığı, keşfetmeye yöneldiği interaktif oyunlardır. Macera oyunlarını aksiyon oyunlarından ayıran özellik, oyuncu tepki hızına göre değil, "aklını" ve "zekâsını" kullanarak sonuca ulaşmaktadır (Yıldız, 2019, s. 5-6). Hitman serisi, God of War gibi oyunlar, her bölümde farklı bir atmosfere geçirerek, bulunduğu dünyanın özelliklerine göre gizemlerin çözümünü oyuncuya bırakmayı amaçladığı için macera oyunlarına örnek gösterilebilir (Steam, 2023).

Dijital spor oyunları; takım olarak ve bireysel olarak yapılan güncel tüm spor alanlarını kapsayan dijital oyunlardır. EA Sports ve Konami'nin çıkardığı "FIFA" ve "PES" serileri bu alanda en popüler oyunlardır (Kilci, 2020, s. 8).

Rol yapma oyunlarında, oyuncu bir karakterin yerine geçmektedir. Kendisine sağlanan bilgi ve kaynakları kullanmakta ve bu karakterin karşılaşılabileceği problemleri çözümlenmeye gayret göstermektedir. Bu oyun türünün içerisinde olan Çok Oyunculu Çevrimiçi Rol Yapma Oyunları (MMORPG) da çok fazla oyuncunun video oyun sistemlerinde internete bağlanarak beraber oynadığı ve oyun sırasında farklı kişiliklere geçiş yaptığı oyun türüdür (Yalçın Irmak ve Erdoğan, 2016, s. 130). Oyuncuyu platform üzerinde parkur ve dövüş becerilerini tecrübe etmesi amacıyla da geliştirilmiş olan Dying Light serisi, Black Desert gibi oyunlar rol yapma oyunlarına örnek verilebilir (Steam, 2023).

Çevrimiçi çok oyunculu savaş arenası (MOBA) oyunlarında, genel olarak oyuncular, kahraman oyun karakterini yönetmektedir. Oyuncu aracılığıyla seçilen bu oyun karakteri, karşı oyuncu ile savaşmakta ve oyun karakterlerinin çeşitli güçleri ve özellikleri bulunmaktadır. Bütün oyuncular, karakteri ilk seviyeden başlayarak en yüksek seviyeye kadar geliştirmektedir. Oyunun temel amacı, oyun bölgesindeki rakip takımın genel yapısını yok etmektir (Alioğlu ve Algül, 2021, s. 127-128).

Simülasyon oyunları; oyuncular bu tür oyunlarda gerçek hayatın çok benzer haline tanık olarak üç boyutlu ortamlarda bir ekipman kullanarak oyunu deneyimlemektedir. Flight Simulator X, Falcon 4.0 simülasyon oyunu olarak ilk örneklerdendir (Karaduman ve Acıyan, 2020, s. 461).

Platform oyunları; oyuncuların ekrandaki karakter ile değişik engeller içerisinde zıplayarak, koşarak, yürüyerek ya da sürünerek ilerlediği iki boyutlu bir video oyun türüdür. Super Mario, Limbo gibi oyunlar bu oyun türünün bilinen örnekleri arasındadır (Karaduman ve Acıyan, 2020, s. 461).

Puzzle oyunları, gerçek yaşamda yapılan bulmaca ve puzzle türü oyunların dijitale taşınmış şeklidir. Oyuncuları düşünmeye yönlendirmektedir. Oyuncuyu kısa zaman diliminde basit eğlence yoluyla başarıya ulaştıran bu oyunlara örnek olarak, Dark Fantasy, The room, Tetris gibi oyunlar gösterilebilir (Steam, 2023).

Eğlence oyunları, online şekilde başkaları ile bir araya gelerek oynanan ve katılımcıyı eğlendirmenin yanı sıra onun zihinsel yeteneklerini ve dikkatini de artıran oyunlardır. Aynı zamanda oyuncular bu sırada sohbet edilebilmektedir. "Okey", "tavla", "kâğıt oyunları" bu oyunlara örnektir (Al-Kord, 2016, s. 18).

2.3. Kuşaklar

Kuşak; ebeveynlerin, çocuklarının doğum zaman aralığı, aynı yıllarda dünyaya gelen, aynı ya da benzeri sosyal ve ekonomik süreçlerden etkilenerek emsal davranışlara sahip kişiler olarak açıklanabilir (Göksel ve Güneş, 2017, s. 809). Özboyacı (2018), kuşakları Sessiz Kuşak (1925-1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1946- 1964), X Kuşağı (1965- 1979), Y Kuşağı (1980 – 2000), Z Kuşağı (2000-2010) ve son olarak Alpha Kuşağı (2010 sonrası) olarak sınıflandırmıştır.

1925-1945 yıllarında dünyaya gelen sessiz kuşak, yaşanan savaşlar sebebiyle “Savaş Kuşağı” olarak da adlandırılmakta olup, bu dönemde gerçekleşen ekonomik buhran ve ikinci dünya savaşının, bu kuşağın karakterinin oluşmasında büyük bir etkisi olmuştur (Göksel ve Güneş, 2017, s. 810).

İkinci Dünya Savaşının ardından düşen nüfusun hemen toparlanması için, ekonomik krizin sonuçlarının ortadan kalkmasıyla birlikte ertelenmiş olan çocuk isteği ve iyi bir döneme geçiş hissiyatı bebek patlamasının sebepleri olarak gösterilebilmektedir (Demirkaya, vd., 2015, s. 188).

Bebek patlaması kuşağından sonra ortaya çıkan X kuşağı, sert çıkışlar yapan, kendini topluma zıt gören, farklı giyim tarzı olan, daha sert müzik türleri ve punk gibi farklı yaşam tarzına sahip olan bir nesil olmuştur. X kuşağı bireyler kendilerini saygın bir statüye konumlandırmaya, maddi olarak ve büyük ölçüde sosyalleşme ile var olduklarını açıklamaya çalışmaktadırlar (Çetin Aydın ve Başol, 2014, s. 3).

Y kuşağının temel özelliği teknolojiye daha yatkın olmalarıdır. Teknolojik yetilerini sahip oldukları görevleri sürdürmek ve sonuçlara ulaşmak adına kullanırlar. X kuşağı görevi tamamlamak üzere çevrimiçi olup sonra bilgisayardan uzaklaşırken, Y kuşağı sıkıntısız şekilde çevrimiçi ve çevrim dışı olarak, diğerleri ile her zaman her yerde iletişim halinde olabilirler (Keleş, 2011, s. 131).

“İnternet kuşağı” olarak da bilinen bu kuşak teknoloji çağı çocukları olarak da söylenebilir. Z kuşağı bireyler teknoloji ile iç içe olan, iletişim kolaylıkları sayesinde küçük cihazlarıyla bile her an sözlü ya da görsel iletişim kurarak birbirleri ile bağlantı içinde olabilmektedirler. Bu kuşak el, göz, kulak gibi motor becerileri en yüksek nesil olarak tanımlanmaktadırlar (Keleş, 2011, s. 132).

Z kuşağı artık birer yetişkin olacak çağa geldiğinde, o yıllarda daha genç yaşlarında olan daha dijital, daha zengin bir nesil olarak anılan, 2010 yılı sonrasında doğanlar da literatüre Alfa kuşağı olarak gelmiştir (Bağcı ve İçöz, 2019). Alfa kuşağı, dijital ve elektronik ekipmanlar ile oldukça iç içedir. Doğdukları günden itibaren kendilerini tamamen dijital dünyanın içinde bulurlar. Bu kuşağın çoğunluğu bugün okul öncesi eğitim, ilkokul ve ortaokul öğrencisi olduğunu söylemek mümkündür (Mıstık, 2019, s. 81).

21.yüzyılın dijitalleşme çağı olması, Z ve Alfa kuşağında yer alan bireyleri bireyselliğe daha çok yönlendirmiştir. Bu kuşaklar, fiziksel çaba göstermekten ziyade elektronik aletlerle isteklerini elde etmektedirler. Bu bireylerin hayal gücü çok fazla gelişmiştir. Hayal güçlerini dijital ortama kolaylıkla aktarabilmekte ve sanal olarak görünen şeyleri gerçek objelere dönüştürebilmektedirler (Mıstık, 2019, s. 80).

Açıklanan kavramlar doğrultusunda kuşaklara göre bireylerin liderlik ve dijital oyunlar kapsamında tercihlerinin değişken olabileceği düşünülerek, bireylerin öz yeterliliğinin belirlenmesi açısından dijital oyun oynayan bireylerin oyuncu tiplerinin liderlik davranışlarına yön verebileceği düşünülmüştür.

3. YÖNTEM

Araştırma kapsamında dijital oyun oynayan bireylerin oyuncu tiplerine göre liderlik öz yeterliği ilişkisi incelenmiştir. Liderlik öz yeterliğinin incelenmesinin, bireylerin liderlik davranışlarının fark edilmesine ve

liderlik ile ilgili yetkinliklerinin geliştirilmesinde yararlı bulgular ortaya koyacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bireylerin baskın oyuncu tipi belirlenmiş olacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ulaşılmak istenen verilerin toplanmasında çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. İstatistiksel analizler için SPSS 24.0 programı kullanılmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum), yanı sıra niceliksel verilerin normal dağılıma uygunlukları basıklık ve çarpıklık değerlerinin kesme noktaları (sınırları) çarpıklık (Skewness) değerleri ile sınımlanmıştır. Normal dağılım gösteren 2 grup karşılaştırmalarında Student t testi 3 ve üzeri grup karşılaştırmalarında One-Way Anova Testi kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkiyi ölçmek için ise Pearson Correlation testi kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Yapılan araştırmanın evrenini GAMFED Türkiye üyesi 343 kişi oluşturmaktadır. GAMFED Türkiye, farklı ülkelerden birçok oyunlaştırma uzmanının katılımıyla ‘oyunlaştırma’ farkındalığını artırmak için, yerel temsilciler ile içerikler üretmekte ve etkinlikler düzenlemektedir (GAMFED, 2023). Oyunlaştırma alanında birçok faaliyette bulunan GAMFED Türkiye, oyuncu tiplerinin oyunlaştırmadaki önemine vurgu yapması ve bu oyuncu tiplerini detaylı ele alması sebebiyle de ulaşılan 251 kişi örneklem olarak tercih edilmiştir. Çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak topluluğa ulaşılmaya çalışılmıştır. Gönüllülük esasına bağlı olarak yapılan anket çalışmasında toplam 251 GAMFED Türkiye üyesine ulaşım sağlanabilmiştir. 92 kişi içinden bir kısmı katılım sağlamak istememiş, bir kısmının da aktif üye olmadığı fark edilmiştir. Bu sebeple, 251 katılımcının katıldığı ankette yapılan analizler sonucunda, 190 katılımcının dijital oyun oynadığı, 67 katılımcının ise dijital oyun oynamadığı belirlenmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacı doğrultusunda ulaşılmak istenen verilerin toplanmasında çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Katılımcılar öncelikle demografik özellikleri belirleyebilmek için hazırlanan kişisel bilgi formunu doldurmuştur. Ardından Marczewski'nin (2015) kullanıcı tipi Hexad çerçevesine göre oluşturulan, Tondello ve diğerleri (2016) tarafından doğrulanmış, Akgün ve Topal (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Oyunlaştırma için Oyuncu Tipleri Ölçeği" ve Bobbio ve Manganelli (2009) tarafından geliştirilen, Cansoy ve Polatcan (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Liderlik Öz Yeterliği Ölçeği" kullanılmıştır.

Cansoy ve Polatcan (2018)'in yaptıkları analizler sonucunda geçerli ve güvenilir olarak ölçeğin 6 boyut yerine tek boyut olarak çıktığını görmüşlerdir. Bunun sebebinin orijinal ölçeğin geliştirildiği ülkenin kültürü ve Türk kültürü arasındaki farklılıkların sebep olabileceğini düşünmüşlerdir. Bu tek boyut, Liderlik Öz-Yeterliği olarak adlandırılmıştır. Geliştirilen bu ölçek ile uygulama yapılması, kişilerin liderlik davranışı inançlarına yönelik yetenekleri hakkında genel bir bilgiye sahip olunması açısından fayda sağlayacaktır. Liderlik öz yeterliği ölçeği, 7'li likert derecelendirmesi ile uygulanmakta olup "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ve "7=Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

Oyunlaştırma için Kullanıcı Tipleri Ölçeği (GUTHS), Marczewski'nin kullanıcı tipi Hexad çerçevesinde temel alınarak oluşturulmuştur. Tondello ve diğerleri (2016) tarafından geçerliği doğrulanmış, Akgün ve Topal (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal ölçek, her biri dört alt maddeden oluşan altı boyutu yani toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ancak ölçeğin Türkçe versiyonu 22 madde, 6 faktörden oluşmaktadır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile ölçek orijinal formdaki faktör yapısı ile uyumlu olduğu belirtilmiştir. Oyunlaştırma için kullanıcı tipleri ölçeği, 7'li likert derecelendirmesi ile uygulanmakta olup "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ve "7=Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

Andrzej Marczewski'nin (2015) oyuncu tipleri ve motivasyon kaynakları şu şekilde açıklanmıştır: Hayırsever oyuncu tipi, amaç ile motive olur. Başkalarını zafere taşımak, onlara yardımcı olmak isterler. Sosyalleştiriciler, oyun zevkinden motive olurlar. Başkaları ile iletişim kurmak ve sosyal bağlantılar oluşturmak ister. Özgür ruhlar, özerk olmaktan, bağımsız olmaktan motive olurlar. Bir sistem içinde yaratmayı ve keşfetmeyi severler. Başarılar, ustalık ve yetkinlik kazanmak ile doğrudan ilgilidirler. Yeterlilikle motive olurlar. Görevleri tamamlayarak ilerleme ve zorlu mücadelelerin üstesinden gelerek kendilerini kanıtlamaya çalışırlar. Yıkıcılar oyuncu tipi, değişim ile motive olmaktadır. Asıl amaç değişimdir. Olumlu ya da olumsuz yönde kurulan sistemi bozma yönünde adım atarlar. Sistemin uç noktalarını denemeyi ve daha ileriye gitmeye çalışmayı severler. Oyuncular oyuncu tipi ise dışsal ödüllerle güdülenirler, faaliyet türüne bakmaksızın sistem içerisinde ödül kazanmak için ellerinden geleni yapmaktadırlar.

3.3. Bulgular

Bir dağılımın normal dağılım olup olmadığına karar vermek için basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerine bakılır. Bu aşamada çarpıklık ve basıklık değerlerinin sınırları çarpıklık mutlak değeri 3 ve basıklık için mutlak değer 10'un üzerine çıkmamalıdır (Kline, 2011). Ölçeklere ait puan ortalamaları aşağıda tablo şeklinde aktarılmıştır.

Tablo 3: Liderlik Öz Yeterliği Ölçeğinin Puan Ortalaması, Normallik Dağılımı ve Cronbach's Alpha Değeri

	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Liderlik Öz Yeterliği Ölçeği	5,61±1,30	1-7 (5,95)	-1.947	3,810	0,983

Tablo 3'teki değerlere göre ölçek normal dağılım göstermektedir. Liderlik Öz Yeterliği Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri 0,983 olarak hesaplanmış olup ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 4: Oyunlaştırma için Kullanıcı Tipleri Ölçeğinin Puan Ortalaması, Normallik Dağılımı ve Cronbach's Alpha Değeri

	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Hayırseverlik	5,59±1,44	1-7 (6)	-1.739	2,759	0,900
Sosyalleştiriciler	5,64±1,38	1-7 (6)	-1.795	2,964	0,877
Özgür Ruhlar	5,73±1,45	1-7 (6)	-1.891	3,214	0,922
Başarılılar	5,32±1,33	1-7 (5,5)	-1.459	2,187	0,804
Oyuncular	5,05±1,42	1-7 (5,33)	-1.170	1,162	0,747
Yıkıcılar	5,63±1,52	1-7 (6)	-1.703	2,312	0,894
Toplam	5,50±1,31	1-7 (6)	-1,999	3,663	0,972

Tablo 4'teki değerlere göre ölçek normal dağılım göstermektedir. Oyunlaştırma için Kullanıcı Tipleri Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri 0,972 olarak hesaplanmış ve ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

Çalışma kapsamında oyunlaştırma için oyuncu tipleri ölçeği ile liderlik öz yeterliği arasındaki ilişki merak edilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler özet halinde aşağıda sıralanmıştır.

Hipotez 1: Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tipleri farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Hipotez 1.1: Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; hayırseverlik tipi farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Hipotez 1.2: Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; sosyalleştiriciler tipi farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Hipotez 1.3: Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; özgür ruhlar tipi farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Hipotez 1.4: Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; başarılılar tipi farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Hipotez 1.5: Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; oyuncular tipi farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Hipotez 1.6 Kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; yıkıcılar tipi farklılık göstermektedir (Reddedildi).

Tablo 5: Hipotez 1 Kapsamında Kuşaklara Göre Oyunlaştırma İçin Kullanıcı Tiplerinin Değerlendirilmesi

	X Kuşağı (1965-1979)		Y Kuşağı (1980-1999)		Z Kuşağı (2000-2010)		b ^p
	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	
Hayırseverlik	6,09±0,74	4,25-7 (6)	5,49±1,43	1-7 (6)	5,65±1,53	1-7 (6)	0,895
Sosyalleştiriciler	5,52 ±1,1	3-7 (5,88)	5,56±1,38	1-7 (6)	5,77±1,43	1-7 (6,25)	0,699
Özgür Ruhlar	6,19±0,76	4,5-7(6,2)	5,69±1,44	1-7 (6)	5,71±1,53	1-7 (6)	0,616
Başarılılar	5,72±0,97	3,75-7 (6)	5,26±1,32	1-7 (5,5)	5,34±1,39	1-7 (5,75)	0,206
Oyuncular	5,5 ±0,98	3,3-6,6(6)	5,04±1,39	1-7 (5,33)	5,0±1,54	1-7 (5,33)	0,437
Yıkıcılar	5,96±0,98	3,3-7(6,1)	5,5±1,51	1-7 (6)	5,79±1,59	1-7 (6,33)	0,640
Toplam	5,84±0,77	3,7-6,7(6)	5,44±1,32	1-7 (5,86)	5,56±1,39	1-7 (5,95)	0,460

^bOne-Way' Anova Testi

Tablo 5'e göre kuşaklara göre bireylerin oyunlaştırma için oyuncu tipleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Yapılan analizlerde kuşak bazında oyuncu tipleri ile yakın sonuçlar elde edilmiştir. Bu sebeple örneklem grubunda anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür.

Hipotez 2: Kuşaklara göre liderlik öz yeterlilikleri farklılık göstermektedir.

Tablo 6: Hipotez 1 Kapsamında Kuşaklara Göre Liderlik Öz Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi

	X Kuşağı (1965-1979)		Y Kuşağı (1980-1999)		Z Kuşağı (2000-2010)		^b p
	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	
Liderlik Öz Yeterliliği	5,73±1,36	1,47-7 (6)	5,63±1,29	1-7 (6)	5,59±1,34	1-7 (5,89)	0,920

^bOne-Way Anova Testi

Tablo 6'ya göre kuşaklara göre liderlik öz yeterlilikleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Analizler sonucunda kuşaklara göre oyuncu tipleri ve liderlik öz yeterliliğinin farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi, dijital oyun oynayan veya oynamayan tüm bireylerin, kuşak ayrımı yapılmadan liderlik güdüsünün ön planda olmasıdır.

Hipotez 3: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tipleri arasında ilişki vardır (Kabul edildi).

Hipotez 3.1: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; hayırseverlik tipi arasında ilişki bulunmaktadır (Kabul edildi).

Hipotez 3.2: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; sosyalleştiriciler tipi arasında ilişki bulunmaktadır (Kabul edildi).

Hipotez 3.3: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; özgür ruhlar tipi arasında ilişki bulunmaktadır (Kabul edildi).

Hipotez 3.4: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; başarılılar tipi arasında ilişki bulunmaktadır (Kabul edildi).

Hipotez 3.5: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; oyuncular tipi arasında ilişki bulunmaktadır (Kabul edildi).

Hipotez 3.6: Liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için kullanıcı tiplerinden; yıkıcılar tipi arasında ilişki bulunmaktadır (Kabul edildi).

Oyunlaştırma için kullanıcı tipleri ölçeği ile liderlik öz yeterliliği ölçeği arasındaki ilişki çalışmanın amacı doğrultusunda pozitif bir sonuç vermiştir.

Tablo 7: Hipotez 3 Kapsamında Oyunlaştırma İçin Kullanıcı Tipleri ile Liderlik Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Liderlik Öz Yeterliliği	
	r	p
Hayırseverlik	0,782	0,001**
Sosyalleştiriciler	0,736	0,001**
Özgür Ruhlar	0,784	0,001**
Başarılılar	0,754	0,001**
Oyuncular	0,648	0,001**
Yıkıcılar	0,758	0,001**
Toplam	0,806	0,001**

r=Pearson Correlation **p<0,01

Tablo 7'ye göre liderlik öz yeterlilikleri ile bireylerin oyunlaştırma için oyuncu tipleri arasında pozitif yönlü %80,6 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireylerin liderlik öz yeterliliği, liderlik yetkinlikleri açısından oyuncu tiplerinin yol gösterici olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamlı ilişkide, özellikle 'hayırsever' ve 'özgür ruhlar' oyuncu tipinin daha baskın olduğu görülmüştür. Tablo 8'de oyuncu tipleri, kuşaklar ve liderlik tarzlarının eşleştirmesi yapılmıştır.

Tablo 8: Oyuncu Tipleri ve Liderlik Tarzlarının Eşleştirmesi

Kuşaklar	Oyuncu Tipleri	Liderlik Tarzları
X Kuşağı (1965-1979) Y Kuşağı (1980-1999) Z Kuşağı (2000-2010)	Hayırseverlik	Hizmetkâr Liderlik Destekleyici Liderlik
Z Kuşağı (2000-2010)	Sosyalleştiriciler	Demokratik Liderlik
X Kuşağı (1965-1979)	Özgür Ruhlar	Tam Serbestçi Liderlik
X Kuşağı (1965-1979)	Başarılılar	Karizmatik Liderlik Vizyoner Liderlik
X Kuşağı (1965-1979)	Oyuncular	Etkileşimci Liderlik Hümanist Liderlik
Z Kuşağı (2000-2010)	Yıkıcılar	Dönüşümcü Liderlik

Tablo 8'e göre hayırsever oyuncu tipi; hizmetkâr liderlik ve destekleyici liderlik, sosyalleştirici oyuncu tipi; demokratik liderlik, özgür ruh oyuncu tipi; tam serbestçi liderlik, başarılılar oyuncu tipi; karizmatik liderlik ve vizyoner liderlik, oyuncular oyuncu tipi; etkileşimci liderlik ve hümanist liderlik, bozucular oyuncu tipi ise; dönüşümcü liderlik ile eşleştirilmiştir. Bürokratik liderlik ve otokratik liderlik ile ilgili uygun eşleştirme yapılamamıştır. Kuşaklara göre değerlendirdiğimizde, hayırsever oyuncu tipini tüm kuşaklar tercih etmekte olup; özgür ruh, oyuncu ve başarılılar oyuncu tipini en çok X kuşağı tercih etmiştir. Sosyalleştirici ve bozucu oyuncu tipini ise en fazla Z kuşağı tercih etmiştir.

Tablo 9: En Çok Oynanan Oyun Türlerine Göre Dağılım

Oyun Türleri	Frekans	%
Strateji Oyunları	51	20,3
Aksiyon Oyunları	34	13,5
Macera Oyunları	27	10,8
Cevrimiçi Çok Oyunculu Savaş Arenası	22	8,8
Spor Oyunları	15	6,0
Rol Yapma Oyunları	13	5,2
Simülasyon Oyunları	8	3,2
Platform Oyunları	7	2,8

Katılımcıların %20,3'ü strateji oyunlarını, %13,5'i ise aksiyon oyunlarını tercih etmiştir. Bu sonuca istinaden bireylerin stratejik oyunlarda amacı, engelleri aşmak, taktiksel karar almak, uygulamak ve iyi bir planlama yapmaktır. Bu bağlamda liderlik sürecinde de olduğu gibi problemleri en doğru şekilde çözmek, doğru kararlar almak ve doğru strateji ile takipçileri yönlendirmek açısından değerlendirdiğimizde strateji oyunları, katılımcı bireylerin liderlik öz yeterliliğine katkı sağlayarak onları liderliğe hazırlayabileceği ve yetkinlik kazanmalarına yardımcı olabileceği sonucuna varılmıştır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda dijital oyun oynayan bireylerin oyuncu tiplerine göre liderlik öz yeterliği ilişkisi ortaya konmuştur.

Günümüzde bilgisayar kullanımı ve internet hızının artması ile birlikte dijital oyunlar gün geçtikçe daha çok kişi tercih edip, oynamaktadır. Steam isimli dijital oyun platformu üzerinde bulunan veriler günlük olarak yaklaşık 28 milyon kişinin aktif oyun oynadığını göstermektedir (Steam, 2023). Bu dijital oyunlar, oyuncularda merak, ilgi, motivasyon artırıcı özellikler taşımaktadır. Bireyler, dijital oyun grupları ile birlikte oynadıklarında daha çok eğlenmektedir. Artık dijital oyunlar, tüm yaşam alanlarında kendini daha fazla göstermektedir. Cep telefonları, bilgisayarlar, tabletler gibi birçok elektronik ortamda, sanal eğlence etkinliklerine öncülük eden dijital oyunların kişiler üzerindeki etkisi de oldukça fazladır.

Çalışmanın bulgularına göre “hayırsever” oyuncu tipi ve “özgür ruh” oyuncu tipi daha baskın çıkmıştır. “Hayırsever” oyuncu tipinin, bir amaç doğrultusunda takipçilerinin öncelikli gereksinimlerine hizmet etmesi bakımından “hizmetkâr liderlik” ve “destekleyici liderlik” tarzına daha yakın olduğu vurgulanmıştır. “Özgür ruh” oyuncu tipinin ise, bağımsızlık ile motive edilmesi, yeni fikirlerin keşfedilmesi bakımından “tam serbestçi liderlik” tarzı ile eşleştirilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyalleştirici oyuncu tipi; sosyal etkileşim, takım ve ekip çalışması kapsamında demokratik liderlik, başarılılar oyuncu tipi; ustalık ve yetkinlik, aşamalı ilerleme kapsamında karizmatik liderlik ve vizyoner liderlik, oyuncular oyuncu tipi; ödül odaklı olması kapsamında etkileşimci liderlik ve hümanist liderlik, bozucular oyuncu tipi ise; temel amacının değişim olması sebebiyle dönüşümcü liderlik ile eşleştirilmiştir. Çalışma sonucunda otokratik liderlik ve bürokratik liderlik ile ilgili uygun oyuncu tipi belirlenememiş ve

eşleştirme yapılamamıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak oyuncu tiplerine göre bireylerin liderlik öz yeterlilikleri ve liderlik tarzlarının belirlenebilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Akkaya (2020), Y Kuşağı'nın dijital oyun bağımlılığını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Yaptığı bu çalışmada, Y Kuşağı'nın dijital oyun bağımlılığını %49,3 ortalama puan ile riskli grupta olduğunu ortaya koymuştur. Erkek bireylerin, kadın bireylere göre dijital oyun bağımlılığının daha fazla olduğunu belirtmiştir. Akkaya (2020), yaptığı çalışmada strateji oyunlarının daha çok tercih edildiğini belirtmiştir. Dijital oyun oynama süreleri arttıkça bu durumun bağımlılığa dönüştüğünü vurgulamıştır. Yapılan bu araştırma da Akkaya (2020)'nin çalışmasını doğrular nitelikte olup, dijital oyun oynama sürelerinin 11 saat ve üzeri olduğu, strateji oyunlarını tercih edenlerin sayısının da fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların %20,3'ü strateji oyunları, %13,5'i aksiyon oyunları ve %10,8'i macera oyunlarını tercih etmiştir. Liderlik olgusunda da stratejik planlamanın önem taşıması sebebiyle stratejik oyun oynayanları tercih edenlerin liderlik öz yeterliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Liderlik davranışları için bireylerin oyuncu tiplerine bakılarak bir yorum yapılmasının mümkün olduğu yapılan bu çalışma ile de ortaya konmuştur.

Araştırmanın büyük bir kısmını Y Kuşağı (134) ve Z Kuşağı (103) bireyler oluşturmaktadır. Bu kişilerin dijital oyun oynamaları bağımlılık olarak düşünülse de aslında bireylerin liderlik öz yeterliliklerini yani yetkinliklerini arttırabilmektedir. Y ve Z Kuşağı için dijital oyunlar; eğlendikleri, keyif aldıkları, öğrendikleri, çoğunlukla deneyim yaşadıkları ve paylaştıkları ortak bir alanı oluşturmaktadır.

Bu çalışma, oyuncu tiplerinin belirlenmesi ile oyuncu davranışları ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi bağlamında yol gösterici olabilmektedir. Araştırmanın örneklem grubu incelendiğinde liderlik öz yeterliğinin ve oyuncu tiplerinin kuşaklara göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni tüm kuşakların günümüzde liderlik olgusuna bakış açısının değiştiği ve her bireyin liderlik davranışı sergileme isteğinin olmasından kaynaklı olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak bu araştırmanın farklı çalışma gruplarına uygulanması durumunda kuşaklara göre farklılık göstereceği de düşünülmektedir. İki ölçek arasındaki ilişkinin anlamlı olması araştırma amacı doğrultusunda olumlu bir sonuç vermiştir. Gelecek çalışmalarda özellikle yüksek sayılı örneklem gruplara uygulanması, paylaşılan verilerin detaylandırılarak, kuşakların liderlik davranışları ve oyun oynama ekinlikleri üzerine genişletilmiş çalışmalar yapılması da önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ak, M. (2020). *Bürokratik Liderlik, Liderlik Tarzları: ÇağdaşYönetim Yaklaşımıyla İnsan Sanatında Ustalaşma*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akgün, Ö.E., Topal, M. (2018). The Turkish Adaptation Study of the Gamification User Types Hexad Scale. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 5(3), 389-402. <https://doi.org/10.21449/ijate.379139>
- Akkaya, F.H. (2020). *Y Kuşağının Dijital Oyun Bağımlılığının İncelenmesi* (Yayın no. 628749) [Yüksek Lisans Tezi, T.C. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Akman, E. (2019). Yerel Yönetimlerde Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik: Isparta Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 101-117.
- Alioğlu, M. ve Algül, A. (2021). Türkiye'de Dijital Oyun Durumu: E-Spor Oyuncularının Değerlendirmeleriyle League of Legends Örneği. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 121-154.
- Al-Kord, N. Y. M. (2016). *Facebook Ortamındaki Dijital Oyunların Bağımlılığına Etki Eden Demografik Faktörler* (Yayın No. 451832) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Alkurt, E. (2020). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel İnovasyon Performansına Etkisi* (Yayın No. 629539) [Yüksek Lisans Tezi, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bağcı, E. ve İçöz, O. (2019). Z ve Alfa Kuşağı ile Dijitalleşen Turizm. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 232-256. <https://doi.org/10.32572/guntad.578926>

- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynaklarına” İlişkin Mevcut Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Baker, N. (2022). Liderliğin Evrimi ve Başlıca Liderlik Tarzları. *Florya Chronicles of Political Economy*, 8 (1), 29-46.
- Balekoğlu, F. (1992). *Liderlik Teorilerindeki Gelişmeler ve Organizasyon Kültürü ile İlişkileri* (Yayın No. 19810) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, A.G. ve Başol, O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3(4), 1-15. <https://doi.org/10.17339/ejovoc.41369>
- Bobbio, A., & Manganellii, A. M. (2009). Leadership self-efficacy scale: A new multidimensional instrument TPM-Testing. *Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 16(1), 3-24.
- Bozkurt, Ö. ve Göral, M. (2013). Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(4), 1-14.
- Cansoy, R. ve Polatcan, M. (2018). Liderlik Öz-Yeterliği Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Pesa International Journal of Social Studies*, 4(4), 2149-8385.
- Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri İle Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerinin Karşılaştırılmalı Analizi ve Çorum Örneği. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 91-108.
- Demirbaş, K. (2015). Dijital Oyunlara Oyun Türü Yaklaşımlarının Sorunları: Platform Oyunları Türü Örneği. *Selçuk İletişim*, 9(1), 363-387. <https://doi.org/10.18094/si.05694>
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., ve Atan, Ö. (2015). Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 186-204.
- Erbay, A. E. (2021). İletişim Biliminde Dijital Oyunlar Üzerine Yapılan Çalışmaların Betimsel Analizi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (5), 519-556. <https://doi.org/10.47994/usbad.817988>
- Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.345364>
- Frasca, G. (2001). Rethinking Agency and İmmersion: Video Games As A Means of Consciousness-Raising. *Digital Creativity*, 12(3), 167-174. <https://doi.org/10.1076/digc.12.3.167.3225>
- GAMFED Türkiye. (2023). *Türkiye'nin İlk ve Tek Oyunlaştırma Blogu*. <https://www.oyunlastirma.co/>
- Göksel, A. ve Güneş, G. (2017). Kuşaklar Arası Farklılaşma: X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Sessizlik Davranışı Bağlamında Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 807-828.
- Göktaş, P. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Kuşakların Siyasal İletişim Kültür Ve Liderlik Açısından Değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 7-33.
- Güner, S. (2007). Oyun Kuramı ve Uluslararası Politika. *METU Studies in Development*, 163-180.
- Huizinga, J. (1995). *Homo Ludens-Oyunun Toplumsal İşlevi Üzerine Bir Deneme*. Ayrıntı Yayınları.
- İskit, B. (2019). *Liderliğin Karanlık Yüzüne Bir Bakış: Toksik Liderlik Kavramı ve Toksik Liderliğin İşgören Motivasyonu ve Tutumları Üzerindeki Etkileri*. (Yayın No. 566129) [Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü] Ulusal Tez Merkezi.
- Kansu, A. F. ve Hızlı Sayar, G. (2018). Öz Yeterlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Bağlılığı Kavramları Üzerine Bir İnceleme. *Etkileşim*, (1), 78-89. <https://doi.org/10.32739/etkileşim.2018.1.11>
- Karaduman, M. ve Acıyan, E. P. (2020). Baudrillard'ın Simülasyon Kuramı Bağlamında Dijital Oyunlar Ve Bağımlılık Üzerine Bir Değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 453-472. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.550935>
- Kaya, İ. (2019). X, Y, Z Kuşaklarının Çocukluk Oyunlarının İncelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*. (14), 313-326.

- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Kilci, A. K. (2020). Dijital Spor Oyunları Motivasyon Ölçeği (DSOMÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences- IJSETS*, 6 (1), 6-18. <https://doi.org/10.18826/useeabd.623526>
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. 3rd.Edition, Guilford Press, NY.
- Küçük, K. ve Yavuz, E. (2018). Hizmetkar Liderlik: Gandhi Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 81-93.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Mann, R. D. (1959). A Review Of The Relationship Between Personality And Performance İn Small Groups. *Psychological Bulletin*, (56), 241-270. <https://doi.org/10.1037/h0044587>
- Marczewski, A. C. (2015). User Types. In Even Ninja Monkeys Like to Play: Gamification, Game Thinking and Motivational Design. *CreateSpace Independent*, (1), 65-80.
- Mıstık, A. (2019). *Okul Öncesi Eğitim Yapılarında Öğrenme Mekânları ve Kullanıcı Olarak Alfa Kuşağı* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü.
- Öğretir, A.D. (2008). Oyun ve Oyun Terapisi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(22), 94-100.
- Özboyacı, D. (2018). *Y Kuşağı Çalışanlarının İş Hayatındaki Motivasyon Kaynakları: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Uygulama Örneği*. (Yayın No. 526966) [Yüksek Lisans Tezi, T.C. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Rafferty, A. E., ve Griffin, M. A. (2006). Refining Individualized Consideration: Distinguishing Developmental Leadership and Supportive Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (79), 37-61. Doi:10.1348/096317905X36731
- Sağlam, M. ve Topsümer, F. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Dijital Oyun Oynama Nedenlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (32), 485-504. <https://doi.org/10.31123/akil.617102>
- Savasta, D. (2016). Wipong: A Massive Multiplayer Collocated Game. In xCoAx 2016: Proceedings of the Fourth Conference on Computation, Communication, Aesthetics & X, 374-376.
- Sayak, B. (2016). *Oyun Kavramı Etrafında Postmodernizm Ve Roman* (Yayın No. 440743) [Yüksek Lisans Tezi, .C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Shamir, B., House, R. J., ve Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects Of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594. Doi:10.1287/orsc.4.4.577
- Silva, A. (2016). What is Leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5.
- Sivak, S. (2009). Each Link İn The Chain is A Journey An Analysis of The Legend of Zelda: Ocarina of Time. *Well played*, (1), 297-330.
- Stagnitti, K. (2004). Play: The İmplications for Play Assessment. *Australian Occupational Therapy Journal*, 51(1), 3-12. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1630.2003.00387.x>
- Steam. (2023). <https://store.steampowered.com/>
- Şeker, T.N, (2021). *Sağlık Kurumlarında Liderlik Kavramının Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkileri: Bir Tıp Merkezi İle Bir Zincir Hastanede Uygulanan Bir Alan Araştırması* (Yayın No. 670086) [Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. Ulusal Tez Merkezi.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal Zekânın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048. Doi:10.26466/opus.370345
- Toktaş, S. (2019). *Liderlik ve Liderlik Tarzları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Türk Dil Kurumu. (t.y.) *Türk Dil Kurumu Sözlükler*. Temmuz 1, 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Yalçın Irmak, A.ve Erdoğan S. (2016). Ergen ve Genç Erişkinlerde Dijital Oyun Bağımlılığı: Güncel Bir Bakış. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 27 (2), 128-137.
- Yalçın Kayıkçı, M. ve Kutluk Bozkurt A. (2018). Dijital Çağda Z Ve Alpha Kuşağı, Robotlar Ve Turizmde Yapay Zeka Uygulamaları. *Sosyal Bilimler Metinleri*, (1), 54-64.
- Yıldız, M. (2019). *Kişilik Özellikleri, Cinsiyet, Yaş Ve Eğitim Düzeyi İle Dijital Oyun Türü Tercihleri Arasındaki İlişki* (Yayın No. 608475) [Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yörük, D., DüNDAR, S. Ve Topçu B. (2011). Türkiye'deki Belediye Başkanlarının Liderlik Tarzı ve Liderlik Tarzını Etkileyen Faktörler. *Ege Academic Review*, (11), 103-109.