

# ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİNİN ENDÜSTRİYEL TASARIMCININ YARATICILIĞI ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ÇALIŞMA\*

• Öğr. Gör. Ayşe DALYANOĞLU\*\* • Prof. Dr. Dilek AKBULUT\*\*\*

## ÖZET

*Sanayi Devrimi sonrasında ev, atölye gibi özgür iş alanlarına fabrikaların dâhil olması, çalışma saatlerinin daha fazla üretim odağında belirlenmesi ve katı yönetim tarzında çalışanın yönetilmesi esnekliğin olmadığı emek olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan bireyin makineye dönüştüğü bu dönemde yaratıcılık göz ardı edilerek seri ve ucuz üretim öne çıkmaktadır. 20. yüzyıl sonlarına gelindiğinde, küreselleşme ve tüketici tercihlerindeki çeşitlilik sonrasında yaşanan sosyal ve ekonomik değişikliklerle rekabetin yönü değişmiştir. Bu dönemin rekabet koşullarına karşılık eğitilmiş, değişime uyumlu, nitelikli, yaratıcı iş gücü değer kazanarak esneklik kavramı çalışma biçiminde öne çıkmaktadır. Ayrıca yenilik ve özgünlüğü kapsayan yaratıcılık kavramı ekonomi için uluslararası rekabet üstünlüğü sağlamada döneminin önemli strateji unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Sınırlayıcı mekân, zaman ve yönetim tarzını değiştiren esnek çalışma biçiminin, yaratıcılık üzerindeki etkileri tartışma konusudur. Bu sebeple, ekonomik büyümede ve piyasa taleplerini karşılamada değerli emek olan yaratıcı endüstriler esnek çalışma koşullarına yönelmektedir. Bu çalışma, ekonomik kalkınmada önemli role sahip yaratıcı endüstriler arasında yer alan endüstriyel tasarım mesleğinin yaratıcılıklarının esnek çalışma koşullarındaki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, esnek çalışma şartlarının Türkiye'deki endüstriyel tasarımcıların yaratıcılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen verilerin analizi ile çalışma mekânı, saati ve yönetim tarzı açısından sağlanan esnek tutumların endüstriyel tasarımcının yaratıcılığı üzerindeki yansımaları belirlenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Esneklik, Yaratıcılık, Endüstriyel tasarım, Yaratıcı endüstri.

\* Bu makale, Ayşe Kurtipek/ Gazi Üniversitesi/ Fen Bilimleri Enstitüsü/Endüstriyel Tasarım Anabilim Dalı/ Dilek Akbulut / "Esnek çalışma biçiminin yaratıcılığa yansımaları: Esnek çalışan endüstriyel tasarımcının yaratıcılığı üzerine araştırma" başlıklı yayınlanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Gebze Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Endüstriyel Tasarım Bölümü, Endüstriyel Tasarım Anabilim Dalı, aysedalyanoglu@gtu.edu.tr, ORCID: 0009-0006-4236-279X

\*\*\* Gazi Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Endüstriyel Tasarım Bölümü, Endüstriyel Tasarım Anabilim Dalı, dilekakbulut@gazi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1005-3395

## A STUDY TO DETERMINE THE EFFECT OF FLEXIBLE WORKING MODELS ON INDUSTRIAL DESIGNER'S CREATIVITY\*

• Lec. Ayşe DALYANOĞLU\*\* • Prof. Dr. Dilek AKBULUT \*\*\*

### ABSTRACT

*After the Industrial Revolution, the involvement of factories to in free work areas such as homes and workshops, the determination of working times with a focus on 'more production' and the management of the employee in a rigid management style appear as non-flexibility labour. In this period, when the working individual turns into a machine, creativity is ignored and mass and cheap production comes to the fore. In the late 20th century, the path of competition changed with the social and economic changes following globalisation and diversity in consumer preferences. In response to the competitive conditions of this period, a creative workforce that an educated, qualified, compatible with change has gained importance, and therefore the concept of flexibility has comes into prominence in the work style. In addition, the concept of creativity, which includes innovation and originality, emerges as an important strategy element of the period in providing international competitive advantage for the economy. The effects of flexible working, which changes the limiting place, time and management style, on creativity are a debatable issue. Therefore, the creative industries, whose labor is valuable for economic growth and meeting market demands, are moving towards flexible working conditions. This study aims to investigate how creativity in industrial design, which is one of the creative industries with an important role in economic development, is affected by flexible working conditions. In the scope of the research, a questionnaire was applied to determine the effect of flexible working conditions on the creativity of industrial designers in Turkey. By analysing the data obtained as a result of the study, the effects of flexible attitudes provided in terms of working place, time and management style on the creativity of industrial designers were determined.*

**Keywords:** Flexibility, Creativity, Industrial design, Creative industry.

\* This article was derived from Ayşe Kurtipek's published master thesis, named as "Reflection of flexible working on creativity: A research on the creativity of a flexible working industrial designer".

\*\* Gebze Teknik University, Faculty of Industrial Product Design, ayse.dalyanoglu@gtu.edu.tr, ORCID: 0009-0006-4236-279X

\*\*\* Gazi University, Faculty of Architecture, Industrial Product Design, dilekakbulut@gazi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1005-3395

## 1. GİRİŞ

20. yüzyılın sonlarına doğru teknolojik gelişmelerin meydana getirdiği dönüşümler sosyal ve ekonomik alanları etkilediği gibi çalışma olgusunu da değiştirmiştir. Sınırları ortadan kaldıran küreselleşme ve tüketici taleplerindeki çeşitlilik piyasadaki rekabet koşullarının yönünü değiştirmiş ve çalışma hayatında yeni stratejiler ortaya çıkarmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde gerçekleşen ilerlemeler ve değişen tüketim anlayışında şekillenen sosyal ve ekonomik düzen “değişime uyum sağlama” anlamına da gelen esneklik kavramının çalışma biçimlerinde yer almasına sebebiyet vermiştir.

Esnek çalışma biçimi ile çalışma hayatında zaman ve mekân kavramları yeniden tanımlanmıştır. Fabrika, ofis, atölye gibi geleneksel iş ortamlarının yanında çalışan bireyin ev, açık hava ve kafe gibi opsiyonel ortamları tercih edebileceği esnek çalışma mekânları ortaya çıkmıştır. Çalışma saatlerinde sağlanan esneklik ile 08:00-17:00 gibi standart çalışma saatlerine düzenlemeler getirilmiş, çalışan birey ve işverenin aralarında anlaşarak çalışma saat aralığını veya miktarını belirleyebilme imkânı doğmuştur. Aynı zamanda esnek yönetim tarzı ile bireyler, bir firmadan bağımsız bir şekilde denetim ve yönetimden uzak olarak sanal ağ ortamı üzerinden evden veya uzaktan işlerini yürütebilmektedir.

Geleneksel çalışma şartlarında devrimler gerçekleştiren esnek çalışma biçimi, sanayi devrimi sonrasında etkisini kaybeden yaratıcılık kavramını tekrardan firmaların gündemine getirmiştir. Esneklik ve yaratıcılık kavramları bir arada değerlendirilerek yeniliğe ve değişime uyumluluğu kolaylaştıracak önemli stratejik anahtar haline dönüşmüştür. Esnek çalışma biçiminin iş performansında ve verimlilikte sağladığı artışın (Erdil vd., 2004; Öztürkoğlu, 2013) yaratıcılık üzerinde de etkileri mevcuttur. Bu anlamda teknoloji ile uyumlu yaratıcı iş kollarının performansı ile çalışma koşullarında sağlanan esneklik arasında ortaya çıkan enerjinin değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

Endüstriyel tasarım mesleği yaratıcı alanda hizmet sağlayan meslekler arasında değerlendirilmektedir (Aslan, 2017; Florida, 2002). Yaratıcı düşünme becerisiyle tasarım sürecini yönlendiren endüstriyel tasarımcı, pazarda sunulacak bir ürüne yenilik ve değer kazandırabilmektedir. Yaratıcı çözümler içeren ürünler tüketicide hem duygusal hem de işlevsel tatmini sağlayabilmekte ve bir ürünün tüm yaşam döngüsüne yön verebilmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma biçiminin yaratıcılığa etkisiyle birlikte çalışmadan elde edilecek esnekliğin endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına yansımaları önem kazanmaktadır.

Bu araştırmanın temel sorusu “Esnek çalışma biçiminin endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına yansımaları nedir?” şeklindedir. Bu araştırma sorusu doğrultusunda literatür

taraması yapılmış, esnek çalışma biçimi ile yaratıcılık ilişkisi ele alınmış ve endüstriyel tasarım sürecinde yaratıcı evre incelenmiştir. Ekonomik büyüme ve küresel pazarda işletmeler için önemli bir rekabet gücü olarak değerlendirilen endüstriyel tasarım pratiğinde esnek çalışan tasarımcının yaratıcılığının etkilenip etkilenmediği sorusuna ulaşılacak cevabın, bu meslek dalına katkı sunması beklenmektedir. Etkinin söz konusu olduğu durumda Türkiye’de esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların çalışma koşullarının yaratıcılıklarına olumlu veya olumsuz nasıl yansıdığına tespit edilmesi bu araştırmanın hedefi olmuştur. Bu amaca yönelik olarak Endüstriyel Tasarımcılar Derneği (ENTA) ve Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu (ETMK) aracılığıyla Türkiye’de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara anket çalışması e-posta ile gönderilmiştir. Esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan ve çalışma koşullarının yaratıcılıkları üzerindeki etkilerini değerlendirebilecek anket çalışması, istatistiksel modellemeler yapan yazılımda frekans ve tanımlayıcı analiz tabloları oluşturularak betimsel nitelikte analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiş ve araştırma modeli üzerinden yorumlanarak endüstriyel tasarım pratiğine esnek çalışma sistemi ve yaratıcılık ilişkisi içinde katkı sağlamıştır.

## 2. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ, ENDÜSTRİYEL TASARIM VE YARATICILIK İLİŞKİSİ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş döneminde değişen ekonomik yapı çalışma biçimlerinde esnek uygulamalara neden olmuştur. Bu dönemde hızla gelişen ve yayılan bilgi ve iletişim teknolojileri piyasa rekabet koşullarını yönlendirerek çalışma hayatında çalışan birey ve iş veren arasındaki ilişkilere ‘esneklik’ kavramını eklemiştir (Doğan, 2005). Esnek çalışma biçimi artan tüketici taleplerinde ve değişen piyasa koşullarında firmalara, hızlı uyum sağlama fırsatı vermiştir (Yertüm, 2017). Çalışma hayatında mekân ve zaman kavramlarındaki sınırları yeniden belirleyen ve yönetim tarzını esneklikle birlikte tanımlayan esnek çalışma biçimi (Brocklehurst, 2001; Cascio, 2010; Castells, 2005; Dessler, 2011; Doğan vd., 2015; Erdoğan, 2012; Eryiğit, 2000; Greengard, 1994; Kış, 2009; Öztürkoğlu, 2013; Tengilimoğlu, 2005; Tutar, 2002) geleneksel çalışma koşullarının aksine çalışan bireye seçme imkânı vermiştir. Çalışma hayatında sağlanan esneklik, yapılan işte özgürlük (Amabile ve Conti, 1999; Eren ve Gündüz, 2002; İlisulu, 2003), motivasyon (Amabile, 1983; Fındıkçı, 1999; Rıza, 1999; War ve O’Neil, 2005), iş tatmini (Erdil vd., 2004; Kış, 2009; Putra vd., 2020), sosyalleşme (Akgün, 2002; Chung vd., 2021; Engeström, 2001; Hunter, 2019), iş birliği (Çekmecelioğlu, 2002; Fisher, 2004; Scott ve Bruce, 1994), kişisel gelişim (Başaran, 2000; Eke, 2009; Florida, 2002) unsurlarını etkileyerek anlamlı ve etkileyici yaratıcılığı tetiklemektedir.

Esneklik ve yaratıcılık arasında bulunan güçlü bağ, yaratıcı emeğin söz konusu olduğu mesleklerin esnek çalışma koşulları altındaki tutumlarına merak uyandırmaktadır. Yenilik ve yaratıcı çözümler içeren ürünler ortaya koyan endüstriyel tasarım mesleği ekonomik kalkınmaya destek olan yaratıcı endüstriler arasında yer almaktadır (Toros, 2021). Tasarım süreç modelleri içerisinde değerlendirilen yaratıcı düşünce (Brown, 2008; Bruce Archer, 1965; Kaptan, 2001) yaratıcılık ve tasarım arasındaki ilişkiyi (Bayazit, 2011; Küçükerman, 1996) göstermektedir. Bu bölümde esnek çalışma biçiminin tarihsel sürecine değinildikten sonra yaratıcılıkla olan ilişkisi ele alınacaktır. Ardından endüstriyel tasarım mesleği ile yaratıcılık ilişkisinden bahsedilecektir.

### 2.1. Esnek Çalışma Biçiminin Tarihsel Süreci

Sanayi devrimi öncesi tarım toplumunda imalat, zanaatkârların el emeğini evinde veya atölyelerinde kullanmasıyla gerçekleşmekteydi (Parlak ve Parlak, 2010). Yaptığı işin tüm sürecinden sorumlu olan ve yöneten zanaat ustaları işin yapısına göre çalışma mekânını ve süresini belirleme esnekliğine sahipti (Gürcüm ve Kartal: 2017). İş tatmini, saygınlık ve öz gerçekleştirmenin yüksek olduğu düşünülen (Volti, 2012) bu çalışma sistemindeki esneklikle birlikte çalışan bireyin yaratıcı emeği ve becerileri ön plana çıkmaktadır.

18. yüzyıl sonlarında gerçekleşen Sanayi Devrimi sonrasında çalışma mekânı evden fabrikaya taşınmıştır. Sanayi Devrimi ile işneden otomobile her şey daha hızlı, ucuz ve seri bir şekilde makineler ile üretilebilmiştir (Parlak ve Parlak, 2010). 1970'li yıllarda kitlesel üretimin gerçekleştiği Fordist sistemde (Özkalp ve Sungur, 1997), işçi kolay ve tekrarlı işleri önünden geçen üretim bandı üzerinden nitelik gerektirmeyen bir emekte gerçekleştirmiştir (Akyıldız, 2005). Makineler aracılığıyla seri ve ucuz maliyette üretilen ürünler tüketiciler tarafından talep görürken zanaat ustaları düşen kazançlarını telafi edebilmek için fabrika işçiliğine yönelmiş böylelikle vasıfsız işçilere dönüşmüştür. Nihai ürünle arasındaki bağı kaybolan işçi, yaratıcılıktan uzaklaşarak işi ile yabancılaşmaya başlamıştır. Böylece iş tatmini olmayan, kendini gerçekleştirme imkânı vermeyen ve sınırlı başarı duygusu oluşturan emek sistemi ortaya çıkmıştır (Parlak ve Parlak, 2010). İşveren tarafından üretimin kâr oranına ve hızına odaklanıldığı bu dönemde esnekliğin söz konusu olmadığı çalışma biçimiyle beraber nitelikli insan sermayesinin ve çalışan bireyin yaratıcılığının göz ardı edildiği görülmektedir.

20. yüzyılın ortalarında ise teknolojik gelişmeler, küreselleşme, tüketici tercihlerinde artan çeşitlilik (Yertüm, 2017) ve ekonomik büyüme gibi sebepler piyasadaki rekabet koşullarını değiştirmiş ve zorlaştırmıştır (Karakılıç ve Öcal, 2008). Fordist üretim sistemi hızla değişen koşullara uyum sağlamaya yetersiz kalmış ve firmalar esnek üretim sistemi olarak adlandırılan Post-fordist üretim sistemine yönelmişlerdir (Sayer, 1989).

Esnekleşen çalışma biçimi ile eğitilmiş, nitelikli, yaratıcı, tecrübeli, uyumlu iş gücü arayışı başlamıştır (Başaran, 2000; Özkalp ve Sungur, 1997). Sanayi'nin ortaya çıkışıyla kaybolan esneklik kavramı, değişen tüketim ve üretim anlayışında rekabet koşullarına karşılık bir strateji olarak değerlendirilmiştir. Küreselleşen ekonomide tüketici taleplerine seri bir şekilde yanıt verebilmeyi sağlayan esnek çalışma biçiminde kaliteli bilgi edinebilme, sisteme uyum sağlama, kendini sürekli geliştirme, yenilik, yaratıcılık gibi kavramlara önem verdiği görülmektedir.

2020 yılının başlarında Dünya genelinde yayılan COVID-19 salgını evden çalışmanın geniş çaplı kullanımı ve çalışma saatlerinde değişiklik ile esnek çalışan sayısında ciddi bir artışa yol açmıştır (Forbes vd., 2020). Evde çalışan ebeveyn iş-yaşam dengesini değiştirerek daha eşitlikçi bir tutum sağlaması (Chung vd. 2021), trafikte harcanan zaman, iş yerinde geçirilen boş vakti ortadan kaldırarak zamanın daha verimli kullanılması ve çalışanın ev-aile ile daha fazla zaman geçirmesi esnek çalışmanın olumlu etkileri olarak sayılmaktadır. Ancak yeterli destek ve altyapı olanaklarının olmaması, teknik sorunlar, sosyal diyalogların azalması ve konsantrenin zorlaşması (Akyıldız ve Durna, 2021), iş tatmini ve performansın düşmesi olumsuz etkileri olarak belirtilmektedir (Putra vd. 2020). COVID-19 salgını sürecinde esnek çalışma biçimini ve işin geleceğini değerlendiren Forbes vd. (2020)'in hazırladığı rapora göre evden çalışma sistemi pandemi döneminde ciddi olarak artmış ve birçok sektör tarafından benimsenmiştir. Kurumlar tarafından ekipman ve profesyonel destek sağlanarak çalışanlara sunulan desteğin artırılması ve performansı arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması planlanmaktadır. Böylelikle esnek çalışmanın olumsuz etkilerine ilişkin endişelerin azalması ve bu sistemin gelecekte devam ettirilmesi beklenmektedir. Endüstriler üzerindeki etkisinin toplumsal ve ekonomik değişikliklere yol açması ile karbon ayak izini azaltması da çevresel etkileri arasında sunulmaktadır.

## 2.2. Esnek Çalışma Koşullarının Yaratıcılık ile İlişkisi

İşin yapısına göre çalışma mekânını, süresini veya organizasyonunu şekillendirme imkânı veren esnek çalışma modelleri; kısmi süreli (zamanlı) çalışma, kayan (esnek) süreli çalışma, evden çalışma, tele (uzaktan) çalışma ve serbest çalışma olarak değerlendirilmektedir. Kısmi süreli çalışma (yarı zamanlı çalışma) normal çalışma süresinin üçte ikisi olacak şekilde çalışma süresi ile zaman aralığının iş veren ve iş gören arasında tam süreli sözleşme ile belirlendiği çalışma şeklidir (Cengiz vd., 2011). Kayan süreli çalışma, iş görenin günlük çalışma süre miktarının dışına çıkmadan başlama, bitirme ve mola saatlerini kendisinin belirlediği çalışma modelidir (Öztürkoğlu, 2013). Esnek çalışma biçimlerinden en sık tercih edilen evden çalışma, işveren tarafından verilen işi sonuçlandırmak için gerekli araç, malzeme ve donanımı kullanarak iş görenin evinde

çalışmasıdır (Özgüler, 2012). Tele çalışma, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında çalışanın iş yerinden uzakta, iş yerindeki diğer çalışanlardan ayrı ve teknolojik iletişim araçlarının imkânlarından faydalanarak görevini yürüttüğü çalışma biçimidir (Cengiz vd., 2011). Serbest çalışma, çalışan bireyin kendi uzmanlık alanındaki iş veya hizmeti işverene bağlı olmaksızın yürüttüğü, müşterilere sunduğu ve kazancı doğrudan elde ettiği çalışma modeli olarak ifade edilmektedir (Platman, 2004).

Çalışma koşullarının sunduğu esneklikler çalışma mekânı, çalışma süresi veya yönetim sistemi açısından farklılıklar göstermektedir. Teknolojik gelişmeler ve internet-ağ bağlantısı fabrika, atölye, ofis gibi standart çalışma mekânlarına ev, açık hava gibi bağımsız alanları da dâhil ederek çalışma mekânında esnekliğe imkân sağlamıştır (Erdoğan, 2012). İşveren ile çalışan bireyin karşılıklı anlaşarak, yürütülen iş sürecine göre işin başlangıç ve bitiş saat aralığını belirleyebilmesi çalışma süresindeki esnekliği ifade etmektedir (Dessler, 2011; Eryiğit, 2000). Çalışanın işveren yönetiminden uzakta özgür ve esnek biçimde işini yürütmesi yönetsel ve örgütsel açıdan esneklik olarak ele alınmaktadır (Castells, 2005; Cascio, 2010).

Yeterli elektronik alt yapının sağlanması ile çalışma mekânında esneklik, iş sürecinin farklı ortamlarda gerçekleştirilebilmesine ve sanal ağ üzerinden etkili bir şekilde yürütülebilmesine fırsat vermektedir (Tutar, 2002). Böylelikle birçok insan çalışma arzusunu gerçekleştirebileceği mekânlarda yüksek iş performansı sergileyebilmektedir (Kış, 2009). Çalışma süresinde sağlanan esneklik yoğun trafik sorununun ortadan kalkması, çalışanın veriminin yüksek olduğu saatlerde çalışması, yoğun üretim dönemlerinde fazla mesai ödemesi çıkmadan iş planının oluşturulabilmesi (Öztürkoğlu, 2013), aile kurarken kariyere devam edebilme, geçici bir pozisyon için taşınma karmaşasından kaçınma vb. iş-yaşam dengelerinde avantajlar sağlayabilmektedir. İş-yaşam dengesinin yaratıcılığı arttıran etkilerinden dolayı bazı meslekleri esnek çalışmaya teşvik etmenin beklenmedik fırsatları bulunmaktadır (Hunter, 2019). Erdil vd. (2004) yönetim tarzında sağlanan esneklik ile fikirlerine ve kararlarına saygı duyulduğunu hisseden personelin motivasyonunun ve özgüveninin etkilendiğini ifade ederken iş performansındaki artışın yaratıcılığa yansıdığına dikkat çekmektedir. Özel yaşamlarına zaman ayırabilen, sosyalleşebilen, kendini geliştirme imkânı bulan bireyin iş hayatındaki verimlilik artışı yaratıcılığını etkilemektedir (Doğan, vd., 2015). Esnekliği olumsuz yanları ile ele alan Brocklehurst (2001) yönetsel perspektifte denetim ve kontrol sorununa değinmektedir.

İnsanlığın özünde var olan hem fiziksel hem de zihinsel bir yetenek olarak değerlendirilen yaratıcılık kavramı (Binbaşıoğlu, 1992) bilimsel, sosyal, teknolojik, estetik gibi her alanda ortaya çıkan yeni ve alternatif fikir, buluş, teknik veya ürün olarak ele alınmaktadır (Karataş ve Özcan, 2010). Bireyin öz gerçekleştirme arzusu ve deneyimleri



yaratıcılığını ortaya çıkarmaktadır (Köknel, 1982). Sosyal ve çevresel faktörlerin belirleyici olduğu yaratıcılık düzeyi (Akgün, 2002) olumlu çevre koşullarında geliştirilebilen ve olumsuz çevre koşullarında körelen bir nitelik olarak değerlendirilmektedir (Yeşilyurt, 2020). Bu bağlamda yaratıcılığı arttıran ve etkileyen unsurlar dikkat çekmektedir.

Yaratıcı düşünce üretiminin artması ile iş sürecindeki verimliliğin arttığını düşünen Amabile ve Conti (1999) özgür düşünceyle karar veren çalışanın özgün işler ortaya çıkarttığını savunmaktadır. Özgürlük, olaylara sınırlamanın olmadığı bir serbestlik kazandırarak yaratıcılığı pozitif yönde etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Eren ve Gündüz, 2002; İlisulu, 2003). Motivasyonun üretilen fikir üzerindeki etkisini ele alan araştırmacılar yaratıcılığı arttıran koşulların en temelinde yüksek motivasyonu değerlendirmektedirler (Amabile, 1983; Fındıkçı, 1999; War ve O'Neil, 2005; Rıza, 1999). Çalışan bireyin işinden haz alması onun performansını ve verimliliğini önemli ölçüde etkilemekte (Erdil vd., 2004; Kış, 2009) ve çalışanın performansındaki artış yaratıcı işler üretebilmesine imkân tanımaktadır (Erdil vd. 2004). Çalışanın iletişim becerilerini kullanabileceği sosyal bir ortamın olması duygusal tatminini arttırdığı gibi yeni fikir üretmesinde de besleyici bir kaynak olmaktadır. Bireyler arası etkileşime imkân tanıyan sosyalleşme faktörü yaratıcılık faaliyetinde arttırıcı bir unsurdur (Engeström, 2001; Erdil vd. 2004). Çalışanın işveren ve çalışma arkadaşları arasında sağladığı pozitif ilişki örgütsel birlik ve işbirliği sağlayarak yaratıcı sonuçlar ortaya çıkartmaktadır (Fisher, 2004). Çalışan bireyin kendini ifade edebileceği ve geliştirebileceği bir olgu da deneyim kazanması ve becerisini geliştirmesi yaratıcılığın artmasını olumlu yönde etkilemektedir (Eke, 2009; Florida, 2002).

Çalışan bireyin kendisinden, sosyal çevresinden veya teknik nedenlerden kaynaklanan ve yaratıcılığını etkileyen unsurlar özgürlük, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, işbirliği, kendini geliştirme/kişisel gelişim olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarında bu faktörlerin olumlu beslenmesi yaratıcılığın pozitif yönde ortaya çıkarılmasını mümkün kılabilir. Dolayısıyla esnek çalışma modellerinde çalışan yaratıcı bireyler için performans ve verimlilik artışıyla başarı elde etme fırsatı ortaya çıkmaktadır.

### 2.3. Endüstriyel Tasarım Pratiği ve Yaratıcılık İlişkisi

İlk insanın herhangi bir şeyi eline alıp şekillendirmesiyle başlayan tasarım ve yaratıcılık faaliyeti (Küçükerman, 1996) endüstrinin ortaya çıkışına kadar geçen dönemde özellikle zanaatkarlarda ön plana çıkan bir değer (Greenhalgh, 1997) olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi sonrası kitlesele seri üretim, tek yaratıcının zanaatkar olması olgusunda çok büyük bir sapma göstermiştir. Fabrikalara kayan zanaatkarlar, becerilerinden tamamen arınmış bir şekilde, emek gücünden elde edilebilecek maksimum iş odağında ve üretim



sürecinde tasarım uygulamadan (Ansal, 1996) yaptığı işe yabancılaşmıştır. Fordist dönemde zanaatkarlar fabrika ortamında tek düze, niteliksiz işler yapan işçiye dönüşmüş, yaptığı son ürünle aralarındaki bağ koparmış (Parlak ve Parlak, 2010) ve öz gerçekleştirme fırsatı sunmayan emek sistemiyle onları yaratıcılıktan uzaklaştırmıştır. Post-fordist dönemde ise değişen tüketim normları ve uluslararası üretim döneminin rekabet koşullarını şekillendirmiştir. Dünya pazarına üretim yapmak ve farklılaşmış ürün taleplerine karşılık vermek için üretimde uygulanan esneklik ile yaratıcı becerilere sahip işgücü tekrardan göz önüne gelmiştir. Tasarımcılarla zanaatkar bazlı işçilerin iş birliği dönemin rekabetinde avantaj olarak değerlendirilmiştir (Ansal, 1996; Scott ve Bruce, 1994).

Esnekleşen çalışma sistemi ile beraber toplumda değişimler meydana gelmiştir. Bilim adamları, girişimciler, sanatçılar, akademisyenler, tasarımcılar ve mimarların da içinde bulunduğu yaratıcı sınıf ortaya çıkmıştır. Yaratıcı profesyoneller yaratıcı problem çözüme yetisine sahip, sınırları zorlamayı seven, yaptıkları işten keyif alan, gelişime açık, yüksek teknolojilerle uyumlu, esnek çalışma şartlarını tercih eden ve kültürel organizasyonlara değer veren eğitilmiş bireylerden oluşmaktadırlar (Florida, 2002). Yaratıcı sınıf kavramından temelini alan yaratıcı endüstri yaklaşımında (Evirgen, 2018) ekonomik kalkınma için yenilikçi iş modelleri ve uygulamalar ön plana çıkmaktadır (Aslan, 2017).

Toros (2021) bilgiyi yaratıcılıkla işleyebilmesi ve katma değere dönüştürebilmesi özelliğiyle dikkat çeken mesleklerden endüstriyel tasarımın yaratıcı endüstri kolu olduğunu vurgulamaktadır. Yazar yaratıcılık ve endüstriyel tasarım arasında çift yönlü bir akışın olduğuna dikkat çekerken rekabette önemli bir strateji unsuru olduğunu değerlendirmektedir. Aralarında güçlü bir bağ bulunan yaratıcılık ve tasarım (Akgün, 2002; Bayazıt, 2011) birbirini tamamlayan süreçlerdir. Problem tespitiyle başlayan tasarım sürecinde, yenilik, özgünlük ve orijinallik içeren başarılı bir ürün tasarımı için yaratıcı süreç, olmazsa olmaz bir faaliyet olarak öne çıkmaktadır. Bruce Archer'ın (1965) doğrusal ve geri beslemeli tasarım süreç modelinde, Brown'un (2008) döngüsel IDEO tasarım süreç modelinde ve Kaptan'ın (2001) kavramsal tasarım süreç modelinde yaratıcı süreç tasarımı yön veren bir eylem olmaktadır.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda esnek çalışma biçimi ve yaratıcılığın birbiriyle ilişkisi, yaratıcı meslek dallarından biri olarak kabul edilen endüstriyel tasarım pratiği içerisinde incelenmiştir. Ardından esnek çalışma koşullarının endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına nasıl yansıdığını tespit edebilmek amacıyla Türkiye'de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanacak bir anket formu oluşturulmuştur. Türkiye'de esnek çalışan

endüstriyel tasarımcılara ulaşabilmek amacıyla 2021 yılının başında ENTA ve ETMK dernek temsilcileriyle iletişime geçilmiştir. Her iki derneğin e-posta listelerindeki endüstriyel tasarımcı üye miktarlarının esnek çalışma sisteminde olan ve olmayan şeklinde ayrıldığı ve toplam 400 (N=400) olduğu bilgisi edinilmiştir. Esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara ulaşmayı isteyen bir çalışma olduğu için “Google Form” ile hazırlanan çevrimiçi anket dernekler üzerinden e-posta aracılığıyla üyelere gönderilirken hedeflenen katılımcı profilinin anlaşılabilceği bir açıklama metni eklenmiştir.

Anket çalışmalarında yanılma payı genellikle %5 ( $\alpha=0.05$ ), belirli anlamlılık düzeyinde t tablosunda saptanan standart sapma değeri 1,96 ( $t=1,96$ ) ve olasılıklar  $p=0.5$ ,  $q=0.5$  olarak belirlenerek (Gökçe, 1992)  $n= [400.(1,96)^2.0,5.0,5] / [(0,05)^2.(400 1)+(1,96)^2.0,5.0,5]$  formül hesaplaması yapılmıştır. Güvenilir sonuçlar elde edilmesi için hata payı göz önünde bulundurularak ulaşılması gereken örneklem miktarı  $n=196$  olarak hesaplanmıştır. Ancak elde edilen bu miktar esnek çalışma sisteminde olan ve olmayan dernek üyelerini temsil ettiği çalışmada bu hedefe ulaşamamış ve açıklama metninde eklenen “Değerli Esnek Çalışan Endüstriyel Tasarımcı” hitabına karşılık 46 katılımcı anketi cevaplamıştır.

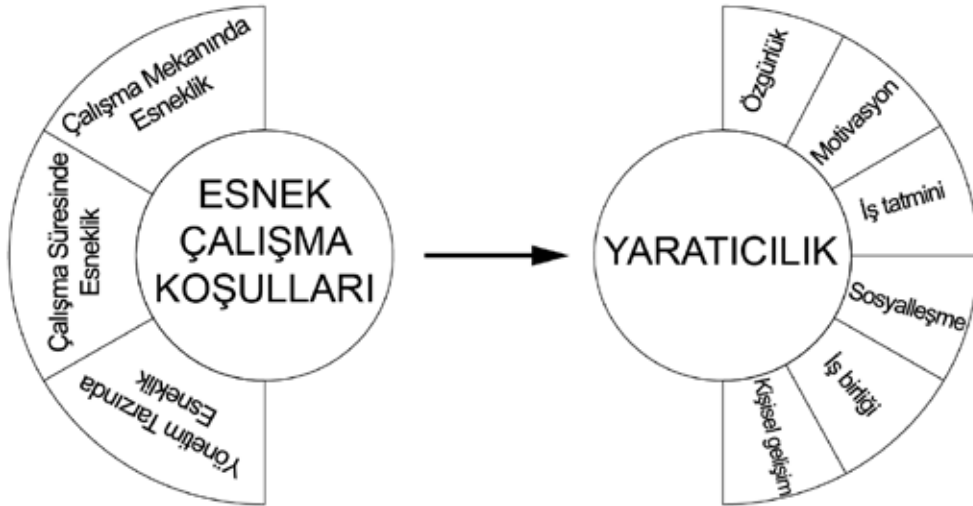
Anket formunda soru kurgusu oluşturulurken öncelikle esnek çalışma koşulları esnek mekân, esnek saat ve esnek yönetim tarzı açısından değerlendirilmiştir. Katılımcılara hangi esnek çalışma koşullarında çalıştıkları sorulmuştur. Bunlardan herhangi bir esnek koşulu sağlayan endüstriyel tasarımcı esnek çalışan olarak kabul edilmiştir. Kaynak taramalarından elde edilen bilgiler doğrultusunda (Tablo 1, Tablo 2) yaratıcılığı etkileyen faktörler özgürlük, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, iş birliği ve kişisel gelişim olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda katılımcıların esnek mekân, esnek saat, esnek yönetim göre yaratıcılıklarını etkileyen faktörleri değerlendirebilecekleri bir araştırma modeli oluşturulmuştur (Şekil 1). Katılımcıların anket sorularını yanıtlamasında görüşlerde karar vermeyi hızlandırdığı ve tutum ölçümünü kolaylaştırdığı düşünüldüğü için “Katılıyorum”, “Kararsızım” ve “Katılmıyorum” şeklinde üçlü likert ölçeği tercih edilmiştir.

**Tablo 1.**Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler İçin Literatürden Yararlanılan Ölçekler ve Kaynakları.

| Yaratıcılığı etkileyen faktörler | Açıklamaları   | Kaynakçalar  |
|----------------------------------|--|--|
| Özgürlük                         | Özgür düşünce kişide esnek alanlar ortaya çıkartarak bireyin yaptığı işte karar verme mekanizması ve kendi üretim sürecini etkilemektedir. Verimliliği arttırmak adına kontrollü serbest düşünce için çalışan bireyin özgürlüğünün yaratıcılık ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir.  | Amabile ve Conti, 1999; Eren ve Gündüz, 2002; İlisulu, 2003    |
| Motivasyon                       | Motivasyon faktörü yaratıcılık faaliyetlerinde önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Motivasyonun yüksek olduğu işlerde çalışan bireylerin yaratıcı potansiyelleri açığa çıkmakta ve bu durum yaptıkları işe yansımaktadır.   | Amabile, 1983; Fındıkçı, 1999; Rıza, 1999; War ve O'Neil, 2005 |
| İş tatmini                       | Bir görevde bireysel verimliliğin artırılması için ele alınan bir diğer önemli faktör iş tatmini olmaktadır. Çalışana sağlanan maddi (ikramiye, ödül vs.) veya manevi destekler (ikramiye, yapılan işin takdir edilmesi vs.) kişinin öz güvenini ve saygınlık hissini yükseltmekte ve iş performansını arttırmaktadır.                                       | Erdil vd., 2004; Kış, 2009; Putra vd. 2020                     |
| Sosyalleşme                      | Çalışanın iş hayatı dışında başkalarıyla etkileşim ve iletişim içerisinde olması, farklı aktivitelerde bulunması, kendisine ve sevdiklerine özel zaman ayırması sosyal seviyesini arttırır. Bu bağlamda iletişim becerilerindeki gelişmelerin çalışan bireyin verimliliğine ve yaratıcılığına yansımaktadır.   | Akgün, 2002; Chung vd. 2021; Engeström, 2001; Hunter, 2019     |
| İş birliği                       | Disiplinlerarası bir işte çalışan bireyin diğer ilgili disiplinlerde uzman olması gerekmez, ancak en azından diğer disiplinlerdeki gelişmelerin, yöntemlerin ve araçların farkında olması gerekir. Başarılı işbirliğinin sağlanması etkileşimi arttırarak yaratıcı ürünün uygulanabilirlik düzeyini, kullanılabilirliğini ve niteliğini etkileyebilmektedir. | Çekmecelioğlu, 2002; Fisher, 2004; Scott ve Bruce, 1994        |
| Kişisel gelişim                  | Yönetimin personel eğitimini, yeterli kaynağı ve kişisel gelişimi desteklemesi çalışanların yeniliğe bakışını, performansını ve yaratıcılığını etkilemektedir.   | Başaran, 2000; Eke, 2009; Florida, 2002                        |

**Tablo 2.** Esnek Çalışma Koşulları İçin Literatürden Yararlanılan Ölçekler ve Kaynakları.

| Esnek çalışma koşulları | Açıklamaları  | Kaynakçalar  |
|-------------------------|---|--|
| Esnek çalışma mekanı    | Teknolojik gelişmeler ve sanal ağların yaygınlaşmasıyla beraber fabrika, ofis, atölye gibi geleneksel çalışma mekânları yerine ev, açık hava gibi yeni emek sistemlerinin yer aldığı mekânlar esnek çalışma mekanı olarak tanımlanmaktadır. | Erdil vd., 2015; Erdoğan, 2012; Greengard, 1994; Kış, 2009; Öztürkoğlu, 2013; Tutar, 2002        |
| Esnek çalışma saatleri  | Çalışma sürelerinde belirli bir başlangıç ve bitiş saatinin olmaması veya işveren ve personel arasında klasik çalışma saatlerinden farklı bir düzenin belirlenmesi çalışma saatlerinde esneklik olarak değerlendirilmektedir.               | Dessler, 2011; Doğan vd., 2015; Erdil vd., 2015; Erdoğan, 2012; Eryiğit, 2000; Öztürkoğlu, 2013; |
| Esnek yönetim tarzı     | Çalışanın işini denetim ve yönetim sürecinden uzakta esnek veya bağımsız ortamda yürüttüğü sistem yönetim tarzında esneklik olarak tanımlanmaktadır.  | Brocklehurst, 2001; Cascio, 2010; Castells, 2005; Erdil vd., 2015; Tengilimoğlu, 2005            |

**Şekil 1.** Araştırma modeli.

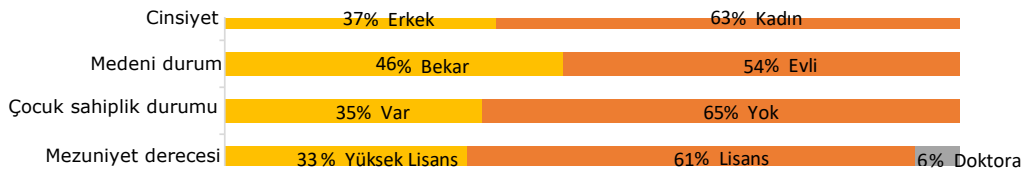
Çevrimiçi anket formunu dolduran 46 katılımcıya ulaşılmışla birlikte elde edilen veriler istatistiksel yazılım programına işlenmiştir. Anket ölçeğinin ve katılımcıların verdiği cevapların tutarlılığını test edebilmek amacıyla verilere güvenilirlik testi uygulanmıştır. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analiz sonuçları çalışma mekânı (0,7), çalışma saatleri (0,84), yönetim tarzı (0,87) ve çalışma koşulları (0,89) güvenilir ve yüksek güvenilir ( $0.60 < (\alpha) < 0.80$  ise ölçek güvenilir ve  $0.80 < (\alpha) < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir) değerlere sahiptir. Toplanan veriler frekans ve tanımlayıcı analiz testlerinden geçerek betimsel nitelikte analiz edilmiştir.

Esnek mekân, esnek saat ve esnek yönetim tarzındaki çalışma koşullarına göre ayrıştırılarak oluşturulan anket formundan alınan katılımcı görüşleri araştırma modeli üzerinden yorumlanmıştır. Endüstriyel tasarımcının çalışma mekân/saat/yönetim tarzındaki esnekliğe özgürlük, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, iş birliği ve kişisel gelişim açısından verdiği yanıtlar yaratıcılığının etkilenip etkilenmediğini ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda “Esnek çalışma biçiminin endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına yansımaları nedir?” araştırma sorusuna cevap oluşturulmuştur.

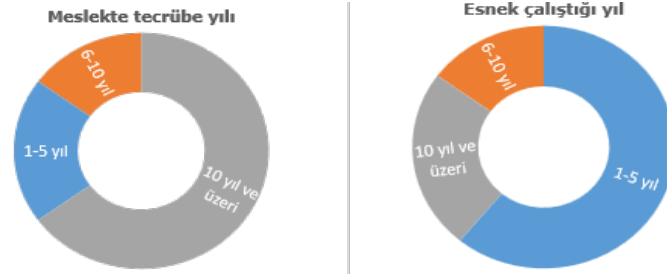
## 4. BULGULAR

### 4.1. Demografik Bulgular

Demografik bulgular için frekans analiz tablolarının yorumlanmasıyla elde edilmiştir. Ankete 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcı katılmıştır. Bunların 29'u kadınlardan, 17'si erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılardan 21'i bekâr, 25'i evlidir. 16'sı çocuk sahibidir, 30'u çocuk sahibi değildir. 28'i lisans, 15'i yüksek lisans, 3'ü doktora derecesinden mezundur (Şekil 2). Katılımcıların meslekteki toplam tecrübe yıl aralığına bakıldığında 9'u 1-5 yıl arasında, 7'si 6-10 yıl arasında, 30'u 10 yıl-üzeri çalışmıştır. Çalışma hayatında esnek çalıştığı yıl aralığında ise 28'i 1-5 yıl arasında, 7'si 6-10 yıl arasında, 11'i 10 yıl-üzeri çalışmıştır (Şekil 3).



Şekil 2. Demografik katılımcı bilgisi.



Şekil 3. Meslekteki tecrübe yılını ve esnek çalıştığı yılı gösteren dağılım.

Katılımcılara hangi esnek çalışma biçiminde çalıştığı sorulduğunda 9'u (%19) kayan (esnek) süreli çalışma, 9'u (%19) evden çalışma, 6'sı (%13) tele (uzaktan) çalışma ve 22'si (%48) bağımsız (freelance, serbest) çalışma seçeneklerini seçmişlerdir (Şekil 4).



Şekil 4. Katılımcıların esnek çalışma modellerini gösteren dağılım (N= 46).

## 4.2. Çalışma Koşulları ile İlgili Bulgular

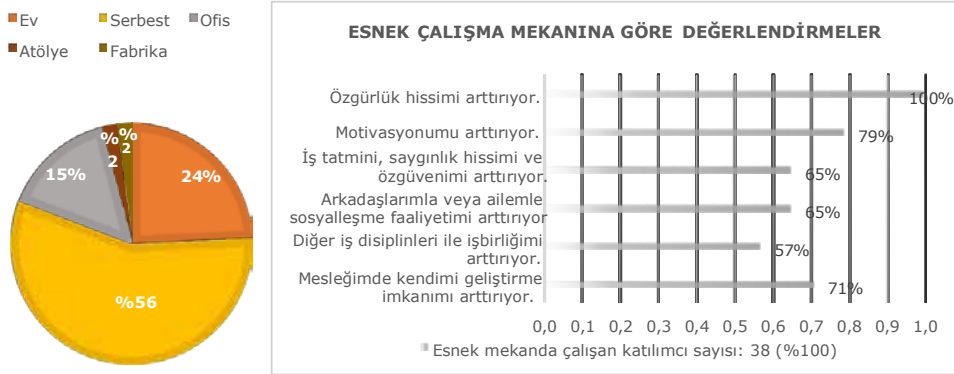
Frekans tabloları ile katılımcıların hangi çalışma mekânı, çalışma süresi ve yönetim tarzında çalıştıklarına dair bulgular elde edilmiştir. Tanımlayıcı analizde ise katılımcıların çalışma mekânı, çalışma süresi, yönetim tarzına göre özgürlüğünün, motivasyonunun, iş tatmininin, sosyalleşmesinin, iş birliğinin ve kişisel gelişiminin nasıl etkilendiğini gösteren veriler analiz edilmiştir.

### 4.2.1. Çalışma mekânına göre değerlendirmeler

46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan 7'si (%15) ofiste, 1'i (%2) atölyede, 1'i (%2) fabrikada, 11'i (%24) evde ve 26'sı (%56) serbest (bazen ev bazen ofis vb.) mekânlarda çalışmaktadır (Şekil 5). Atölye, ev ve serbest çalışma mekânları esnek çalışma mekânı

olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle esnek çalışma mekâna göre yaratıcılık düzeyini belirleyen ifadeler için fabrika ve ofiste çalışanların yanıtları değerlendirmeye alınmamıştır.

Esnek çalışma mekânında çalışan 38 katılımcının tamamı çalıştıkları mekânın özgürlük hissini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan 30'u (%79) motivasyonunun, 25'i (%65) iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüveninin arttığını belirtmiştir. Katılımcıların 25'i (%65) arkadaşlarıyla veya ailesiyle sosyalleşme faaliyetinin, 22'si (%57) diğer iş disiplinleri ile iş birliğinin ve 27'si (%71) mesleğinde kendini geliştirme imkânının arttığını ifade etmiştir (Şekil 5).



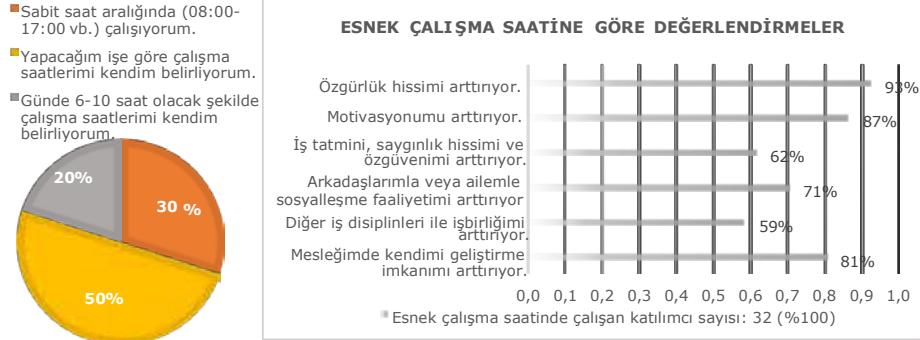
Şekil 5. Esnek çalışma mekânına göre ifadelerle yapılan yorum değerlendirmeleri.

#### 4.2.2. Çalışma saatine göre değerlendirmeler

46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan 14'ü (%30) sabit saat aralığında çalışmakta, 9'u (%20) günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendi belirlemekte ve 23'ü (%50) yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendi belirlemektedir (Şekil 6). Günde 6-10 saat olacak şekilde ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenler esnek çalışma saatinde çalışanlar olarak değerlendirilmektedir. Esnek çalışma saatine göre yaratıcılık düzeyini belirleyen ifadeler için sabit saat aralığında çalışanların yanıtları değerlendirmeye alınmamıştır.

Esnek çalışma saatinde çalışan 32 katılımcının 30'u (%93) çalışma saatlerinin özgürlük hissini, 28'i (%87) motivasyonunu, 20'si (%62) iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüvenini, (%71) arkadaşlarıyla veya ailesiyle sosyalleşme faaliyetini, 19'u (%59) diğer iş disiplinleri ile işbirliğini ve 26'sı (%81) mesleğinde kendini geliştirme imkânını arttığını belirtmiştir (Şekil 6).



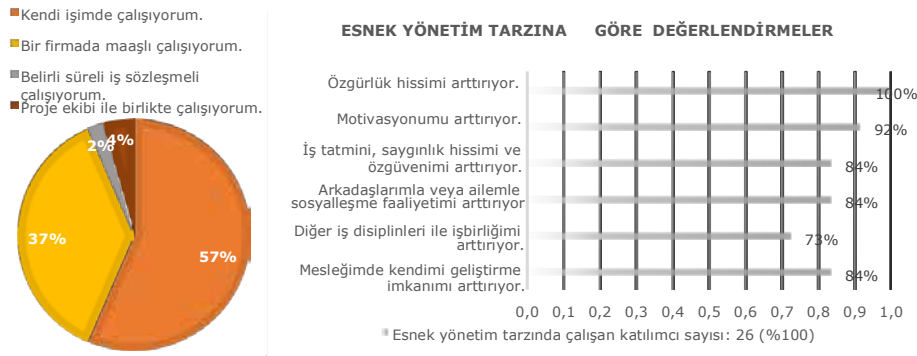


Şekil 6. Esnek çalışma saatine göre ifadelere yapılan yorum değerlendirmeleri.

#### 4.2.3. Yönetim tarzına göre değerlendirmeler

46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan 26'sı (%56) kendi işinde, 17'si (%37) bir firmada maaşlı, 1'i (%2) belirli süreli iş sözleşmeli (3 ay, 6 ay, 1 yıl vb.), 2'si (%4) proje ekibi ile birlikte çalışmaktadır (Şekil 7). Denetimden uzak ve iş sürecini kendisi yöneten özelliğiyle kendi işinde çalışan bireyler esnek yönetim tarzında çalışanlar olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle esnek yönetim tarzına göre yaratıcılık düzeyini belirleyen ifadeler için yönetime bağlı olmayan, kendi işinde bağımsız çalışanların yanıtları değerlendirmeye alınmıştır.

Esnek yönetim tarzında çalışan 26 katılımcının tamamı özgürlük hissini, 24'ü (%92) motivasyonunu, 22'si (%84) iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüvenini, 22'si (%84) arkadaşlarıyla veya ailesiyle sosyalleşme faaliyetini, 19'u (%73) diğer iş disiplinleri ile işbirliğini ve 22'si (%84) mesleğinde kendini geliştirme imkânını yönetim tarzının arttırdığını ifade etmiştir (Şekil 7).



Şekil 7. Esnek yönetim tarzına göre ifadelere yapılan yorum değerlendirmeleri.

## SONUÇ

Sanayi devrimi öncesinde çalışan birey, işini kendi kontrol edebileceği mekân, zaman ve yönetim tarzında yürütmüştür. Esnek çalışmanın söz konusu olduğu bu dönemde çalışma koşulları, özgün sanat ve zanaat işlerinin yaratıcı sürecini olumlu yönde desteklemiştir. Sanayi Devrimi ile seri ve ucuz üretilen ürünlere artan talep esnek çalışma hayatını fabrikalara, standart çalışma saatlerine ve sıkı yönetim tarzına dönüştürmüştür. Sanat ve zanaatta yeteneğe sahip nitelikli iş gücünün de bu çalışma sistemine katılmak zorunda kalmasıyla nihai ürünle bağıni koparan iş gücü kendi özünü ortaya koyamamış ve yaratıcılıktan uzak emek ortaya çıkmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda ise gerçekleşen teknolojik gelişmeler ve küreselleşen piyasa ortamı tüketici taleplerini ve üretimi dönüştürerek göz ardı edilen yaratıcılığı tekrardan ön plana çıkartmıştır. Aynı dönemde post endüstriyel dönemin rekabetçi piyasa koşulları geleneksel çalışma mekânı, çalışma saati ve yönetim tarzı anlayışında düzenlemelere giderek esnek çalışma biçimine doğru yönelmiştir. Post-fordist dönemde yaratıcı iş gücü ve esnek çalışma koşulları küresel piyasaya uyum sağlama da anahtar bir unsur olmuştur.

Firmalar için öne çıkan esneklik kavramıyla birlikte tüketici taleplerindeki çeşitliliğe karşılık vermede yaratıcılık kavramı öne çıkmıştır. Yenilik ve özgünlük arayışında yaratıcılık, rekabet koşulları karşısında başarıya götürebilecek formül olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla esnek çalışma ve yaratıcı iş kolları ekonomik kalkınmada önemli paya sahip olmaktadır. Yeni fikirler üreten, estetik değeri olan ürün/hizmet yaratan sanatçılar, tasarımcılar, mimarlar vb. iş gücü yaratıcı profesyoneller olarak değerlendirilmektedir. Bu uzmanlar piyasaya ekonomik açıdan yarar ve yaptıkları işe katma değer sağlayan, değişime ve yeniliğe uyumlu eğitilmiş iş gücüdür. Yaratıcı bir faaliyet olan endüstriyel tasarım pratiği, uygulama alanları içerisinde yaratıcı düşüncenin ortaya çıkardığı ürünlerin yaygınlaşmasında önemli role sahiptir. Başarılı bir ürünün tüketiciye sağladığı fayda endüstriyel tasarım pratiğinin yaratıcı düşünce ve problem çözme yöntemleriyle elde edilmektedir. Bu anlamda esnek çalışma biçimi ve yaratıcılık arasındaki güçlü ilişkiyi yaratıcı emeklerden biri olan endüstriyel tasarımın yaratıcı evresi içerisinde incelemek önemlidir.

Araştırma kapsamında ulaşılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan esnek çalışma koşullarını (mekân, saat, yönetim tarzı) yaratıcılığı etkileyen faktörler altında (özgürlük, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, iş birliği ve kişisel gelişim) değerlendirmeleri istenmiştir (Şekil 1). Katılımcıların 3'lü likert ölçeğinde anket çalışmasına verdiği yanıtlar analiz edilmiştir. Böylelikle Türkiye'de esnek koşullar altında çalışan endüstriyel tasarımcıların yaratıcılığının etkilenip etkilenmediğine cevap veren görüşlerle araştırma hedefine ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan endüstriyel tasarımcılar çalıştıkları mekanlarda esneklik yaratılmasının, öncelikli olarak özgürlük hissi, motivasyon ve mesleki gelişimini arttırdığını belirtirken iş tatmini, sosyalleşme ve diğer disiplinlerle iş birliğine de katkı sağladığını ifade etmiştir. Çalışma mekânında sağlanan esnek tutumlar yaratıcılığı etkileyen bu unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde katılımcılar “esnek çalışma mekânının” endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına etkisi hususunda olumlu görüş bildirmişlerdir.

Katılımcıların çoğu çalışma saatinde sağlanan esnekliğin özgürlük hissini, motivasyonu, kişisel gelişimi ve sosyalleşme faaliyetlerini arttırdığını ifade ederken iş tatmini ve iş birliğine de olumlu etkiler sağladığını belirtmiştir. Çalışma saatlerindeki esneklik yaratıcılığı etkileyen bu faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde katılımcılar “esnek çalışma saatlerinin” endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına olumlu yansıdığı görüşünü bildirmişlerdir.

Esnek yönetim tarzında çalışan katılımcılar özgürlük hissi, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, iş birliği ve kişisel gelişimin bu tür esneklikte arttığı ifade etmiştir. Yönetim tarzında sağlanan esneklik yaratıcılığı etkileyen bu unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde katılımcılar “esnek yönetim tarzının” endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına etkisine olumlu yansıdığı görüşünü bildirmişlerdir.

Endüstriyel tasarımcının çalışma koşullarında sağlanan esnek tutumlar ile yaptıkları işte özgür alanlar yaratılmakta, motivasyonunu artırıcı koşullar ve iş tatmini sağlanmakta, çevresiyle sosyalleşme ve kendini mesleki anlamda geliştirme imkânı verilmektedir. Bununla birlikte yürütülen işte disiplinler arası başarılı iş birliğinin sağlanmasıyla etkileşim artmaktadır. Yaratıcılığı etkileyen bu faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde esnek çalışma koşulları (mekan/saat/yönetim tarzı) yaratıcı ürünün uygulanabilirlik düzeyine ve niteliğine artı yönde etki göstermektedir.

Çalışma mekânı, saati ve yönetim tarzına göre değerlendirilen esnek çalışma biçimi endüstriyel tasarımcının özgürlüğünü, motivasyonunu, iş tatmini, sosyal ilişkilerini, iş birliğini ve kişisel gelişimini olumlu yönde etkilemektedir ve dolayısıyla bu durum yaratıcılığına olumlu yansımaktadır. Çevresel, sosyal, kültürel, kişisel gibi birçok faktörün yansımalarıyla şekillenen yaratıcılık yeni ve özgün fikirlerin yer aldığı tasarım ürününde etki bırakmaktadır. Neticede endüstriyel tasarımcıya yaratıcılığını arttırabileceği esnek çalışma koşulları sağlandığında talebe karşılık gelen nitelikte yaratıcı bir ürünün ortaya çıkma potansiyeli yükselmektedir.

Ek olarak bu araştırma literatüründe rekabet ortamında başarı sağlamak için yaratıcılık ve tasarım unsurlarına yer verilmektedir. Bu anlamda endüstriyel tasarım istihdamı ve tasarımcının yaratıcılık düzeyi hem ülke ekonomisine katkı sağlaması hem de firmaların

kazancını arttırması yönünden dikkat çekmektedir. Bundan dolayı tasarımcının yaratıcılığını besleyici faktörler ayrıca ele alınıp bir araştırma kapsamında değerlendirilmelidir. Elde edilecek veriler endüstriyel tasarım mesleğinin potansiyelini daha çok ortaya koymasını sağlayarak katma değeri yüksek ürünleri yaygınlaştırabilir.

**KAYNAKLAR**

- Akgün, A. (2002). Mimari tasarımda yaratıcılık ve cinsiyet. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Akyıldız, H. (2005). Temel Dinamikleri ve Çelişkileriyle Üretim ve Bölüşüm Süreci. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 19(4), 27-44.
- Akyıldız, D., & Durna, S. (2021). Determining the research status and coronavirus anxiety scores of academics during the flexible working arrangements initiated after the COVID-19 pandemic. Journal of Taibah University Medical Sciences, 16(3), 336-343.
- Amabile, T. (1983). The social psychology of creativity. New York: Springer-Verlag.
- Amabile, T.M. ve Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. Academy of Management Journal, 42(6), 630-640.
- Ansal, H. (1996). Esnek üretimde işçiler ve sendikalar (Post-fordizmde üretim esneklerken işçiye neler oluyor?). Birleşik Metal-İş Sendikası.
- Archer, B.L. (1965). Systematic method for designers. Council of Industrial Design (Great Britain).
- Aslan, G. (2017). Yaratıcı endüstrilerin yükselişi: Geçmiş, bugün ve gelecek. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(4), 109-122.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel davranış insanın üretim gücü, Ankara: Feryal.
- Bayazıt, N. (2011). Endüstri tasarımı temel kavramları. İdeal Kültür Yayıncılık.
- Binbaşıoğlu, C. (1992). Eğitim psikolojisi. Kadioğlu Matbaa.
- Brocklehurst, M. (2001). Power, identity and new technology homework: Implications for 'New Forms' of organizing. Organization Studies, 22(3): 445-466.
- Brown, T. (2008). Design thinking. Harvard Business Review, 86 (6), 84.
- Cascio, W. F. (2010). Managing human resources. New York: McGraw-Hill.
- Castells, M. (2005). Ağ toplumunun oluşumu. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S. ve Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the UK. Gender and Society, 35(2), 218-232.
- Cengiz, M., Temir, A. ve Erdin, B. (2011). 50 soruda çalışma süreleri. ÇSGB El Kitabı.

- Çekmeceliöđlu, H. G. (2002). Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: Bir araştırma. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Dessler, G. (2011). Human resource management. New Jersey: Prentice Hall.
- Doğan, S. (2005). 21. yüzyılda esnek çalışma biçimleri ve toplumların iş hayatına uygulanması. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (31), 93-98.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (14).
- Eke, A. S. (2019). Düşünmenin ve tasarılmanın yaratıcı araçları. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 9(3), 358-366.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S., (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, S. (2012). Yeni emek sistemleri: Ev-ofis sistemi üzerine bir inceleme. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(1), 65-84
- Eryiğit, S. (2000). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu İş, İş Hukuğu ve İktisat Dergisi*, 5(4), 9-10.
- Evirgen, D. (2018). Yaratıcı endüstriler, yaratıcı emek ve özerklik: Özgürlük mü? Dene-tim mi?. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, (22), 155-173.
- Fındıkçı, İ. (1999). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Alfa
- Fischer, G. (2004, July). Social creativity: Turning barriers into oportunities for collaborative design. *The 8th Conference on Participatory Design içinde* (s. 152-161). Toronto.
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. Basic Books.
- Forbes, S., Birkett, H., Evans, L., Chung, H., ve Whiteman, J. (2020). Managing employees during the COVID-19 pandemic: Flexible working and the future of work. <https://www.birmingham.ac.uk/schools/business/research/research-projects/equal-> (Erişim tarihi: 19.03.2024).

- Greengard, S. (1994). Making the virtual office a reality. *Personnel Journal* 73(9), 66-78.
- Gökçe, B. (2012). *Toplumsal bilimlerde araştırma*. Savaş Kitap ve Yayınevi.
- Gürcüm, B. ve Kartal, S. (2017). Bauhaus ile tasarıma dönüşen zanaat. *İdil Sanat ve Dil Dergisi*, 6(34), 1767-1798.
- Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO reports*, 20(1). e47435.
- İlisulu, T. İ. (2013). Yaratıcılığın insan hayatındaki rolü ve önemi. *Fine Arts*, 8(1), 6-14.
- Karakılıç, N. Y. ve Öcal, H. (2008). Stratejik ittifak modellerinin temel yetenekler yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 85-96
- Karataş, S. ve Özcan, S. (2010). Yaratıcı düşünme etkinliklerinin öğrencilerin yaratıcı düşüncelerine ve projelerine etkisi. *KAEÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 225-243.
- Kaptan, B. B. (2001). İç mekânın niteliğini belirleyen öğelerin görsellik kazanmasını sağlayan oluşumlar. *Anadolu Sanat Dergisi*, 11, 113-130.
- Kış, E. (2009). Geleneksel ve sanal ofislerde iş doyumu: Bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Küçükerman, Ö. (1996). *Endüstri için ürün tasarımı*. YEM Yayınları.
- Özgüler, V. C. (2012). Home-based woman workers: The case of Turkey and Eskişehir. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19), 262-271.
- Özkalp, E. ve Sungur, Z. (1997). Esnek üretim sistemleri ve Post-fordist yaklaşımlar. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 415-430.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Parlak, Z. ve Parlak N.K. (2010). *Çalışma sosyolojisi*. İstanbul Ü. Açık ve Uzaktan Eğitim F.
- Platman, K. (2004). 'Portfolio Careers' and the search for flexibility in later life. *Work, Employment and Society*, 18(3), 573-599.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., ve Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-19 pandemic period. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341-353.



- Rıza, E. T. (1999). Yaratıcılığı geliştirme teknikleri. Kanyılmaz Matbaa.
- Sayer, A. (1989). Postfordism in question. *International Journal of Urban and Regional Research*, 13(4), 666-695.
- Scott, S. ve Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: A Path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-60.
- Şahankaya, A.S. (2016). Belirli Süreli İş Sözleşmeleri. *Ankara Barosu Dergisi*, (4), 179-208.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-48.
- Tutar, H. (2002). Sanal ofislerde koordinasyon ve iletişim: Teorik bir çerçeve. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 15-30.
- Volti, R. (2012). *An introduction to the sociology of work and occupation*. SAGE.
- Toros, S. (2021). Yaratıcı endüstriler ve endüstriyel tasarım: Kavramlar ve olgular. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi* 8(1), 311-329.
- Warr, E. ve O'Neill E. (2005, April). Understanding design as a social creative process. *The 5th Conference on Creativity and Cognition içinde* (s. 118-127). London.
- Yertüm, U. (2017). Küreselleşmenin fordist kitlesel üretim tarzına etkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 67-88.
- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: Tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3874-3915.