



**ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİNİN YARATICILIĞA YANSIMASI: ESNEK
ÇALIŞAN ENDÜSTRİYEL TASARIMCININ YARATICILIĞI ÜZERİNE
ARAŞTIRMA**

Ayşe KURTİPEK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ENDÜSTRİYEL TASARIM ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ 2021

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ayşe KURTİPEK

08/07/2021

ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİNİN YARATICILIĞA YANSIMASI: ESNEK ÇALIŞAN ENDÜSTRİYEL TASARIMCININ YARATICILIĞI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Ayşe KURTIPEK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2021

ÖZET

20. yy. ortalarında yaşanan ekonomik büyüme, küreselleşme ve tüketici taleplerindeki çeşitlilik ile birlikte gerçekleşen teknolojik gelişmeler rekabetin yörüngesini değiştirmiştir. Değişken ve serbest yapısıyla dikkat çeken esnek çalışma biçimi, bu dönemlerde zorlu rekabet koşullarına karşılık verebilecek önemli bir strateji unsuru olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimindeki kapitalist düzende ilgisini yitiren yaratıcılık kavramı da bu dönemlerde tekrardan ön plana çıkmıştır. Buna bağlı olarak bilgiyi işleyebilen ve ekonomik değere dönüştürebilen yaratıcı meslek grupları ve yaratıcı sektörler göz önüne çıkmıştır. Endüstriyel tasarım mesleği de ülke kalkınmalarında önemli rol oynayan yaratıcı endüstriler arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda aralarında güçlü bir bağ bulunan esneklik, yaratıcılık ve tasarım kavramlarını bir arada incelemek önemlidir. Bu tez çalışmasında, endüstriyel tasarımcının yaratıcı evresinin, günümüzde yaygın olarak tercih edilen esnek çalışma koşulları altında araştırılması hedeflenmektedir. Türkiye’de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara, yaratıcılıklarının hangi yönde etkilendiğini değerlendirebilecekleri bir anket çalışması uygulanmış ve veriler analiz edilmiştir. Bunun sonucunda çalışma mekanı, saati ve yönetim tarzı açısından ele alınan esnekliğin endüstriyel tasarım sürecinin yaratıcı evresine pozitif yansıdığı ortaya çıkmıştır.

Bilim Kodu : 80304

Anahtar Kelimeler : Esneklik, yaratıcılık, endüstriyel tasarım, tasarım süreci, yaratıcı endüstri

Sayfa Adedi : 130

Danışman : Doç. Dr. Dilek AKBULUT

REFLECTION OF FLEXIBLE WORKING ON CREATIVITY: A RESEARCH ON THE
CREATIVITY OF A FLEXIBLE WORKING INDUSTRIAL DESIGNER

(M. Sc. Thesis)

Ayşe KURTIPEK

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

July 2021

ABSTRACT

In the middle of 20th century, economic growth, globalization and technological innovations which realized with consumer demands changed the route of rivalry. Flexible working with variable and free structure, arised like a strategy comparent which could respond tough conditions of competition in these terms. Creativity term that lost its interest in the industrial revolution, came to the fore again in this forms. Therefore creative professions and creative industries which could process information and transform into value, come into prominence. Besides, industrial design profession takes part among the creative industries that play an important role in the development of the country. In this respect, it is important to examine together the concepts of flexibility, creativity and design, which have a strong connection between them. In this thesis, it is aimed to investigate the creative phase of industrial designer under the flexible working conditions. Industrial designers working flexible in Turkey were implemented the survey, in which they could evaluate how their creativity was effected and survey results were analyzed. As a result, it has been revealed that flexibility in terms of working space, time and management style has a positive effect on the creativity thinking phase of industrial design practice.

Science Code : 80304

Key Words : Flexibility, creativity, industrial design, design process, creative industry

Page Number : 130

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Dilek AKBULUT

TEŞEKKÜR

Özel sektörde farklı alanlarda çalışmış bir endüstriyel tasarımcı olarak edindiğim tecrübelerimi bilimsel olarak analiz etmenin ve aktarmanın mesleki açıdan faydalar sağlayacağına inanmaktayım. Bu süreçte bana destek olan ve yol gösteren tez danışmanım ve değerli hocam Doç. Dr. Dilek AKBULUT'a, tezim için ihtiyacım olan verileri elde etmeme yardımcı olan Öğr. Gör. Mustafa HASDOĞAN hocama ve Tolgahan TOSUN'a, hem okul hem iş hayatımda desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen ve kendimi geliştirmem için beni sürekli teşvik eden canım annem Gülsüm DALYANOĞLU'na, ilgileri ve samimiyetleri için değerli Yeliz AKGÜN ve Hakan AKGÜN'e teşekkür ederim. Son olarak şehir dışındaki akademik çalışma hayatımı ve tez yazma sürecimi anne karnındayken benimle birlikte yürüten canım oğlum Atlas KURTİPEK'e sonsuz teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	x
RESİMLERİN LİSTESİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN: ESNEK ÇALIŞMA.....	7
2.1. Çalışma Olgusunun Tarihsel Gelişimi	7
2.1.1. Sanayi öncesi toplum	8
2.1.2. Sanayi toplumu.....	11
2.1.3. Üçüncü Sanayi Devrimi ve Sanayi sonrası toplum.....	13
2.2. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma	17
2.2.1. Esnekliğin çeşitleri	20
2.2.2. Esnek çalışma modelleri	23
2.2.3. Esnek çalışma olgusunda küresel kapitalizm yaklaşımları	30
2.2.4. Esnek çalışmanın iş yaşamına etkileri.....	34
3. YARATICI ENDÜSTRİ OLARAK ENDÜSTRİYEL TASARIM PRATİĞİ.....	43
3.1. Yaratıcılığa Genel Bakış.....	44
3.1.1. Yaratıcılığın türleri, boyutları ve aşamalar	47

3.1.2. Yaratıcılığı etkileyen unsurlar	49
3.2. Yaratıcı Endüstri ve Yaratıcı Emek.....	55
3.3. Ürün Tasarımında Yaratıcılık.....	60
3.3.1. Yaratıcı mesleklerden endüstriyel tasarım.....	62
3.3.2. Endüstriyel ürün tasarımında yaratıcılığın önemi	65
3.3.3. Tasarım süreci içerisinde yaratıcı düşünce	67
4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	75
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	75
4.2. Araştırmanın Yöntemi	75
4.2.1. Araştırma modeli ve hipotezler	76
4.2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme erişim.....	77
4.2.3. Anketin yapısı ve soru kurgusu.....	79
4.2.4 Anket verilerinin analizi	82
5. ARAŞTIRMA BULGULARI	83
5.1. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi.....	83
5.2. Bulgular	84
5.2.1. Demografik bulgular	84
5.2.2. Çalışma koşulları ile ilgili bulgular.....	86
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
KAYNAKLAR	107
EKLER.....	123
EK-1. Türkiye’deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket formu	124
EK-2. Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu anket izin belgesi.....	132
ÖZGEÇMİŞ	133

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analiz sonuçları.....	83
Çizelge 2. Cinsiyete göre dağılım	84
Çizelge 3. Medeni durumuna göre dağılım.....	84
Çizelge 4. Çocuk sahiplik durumuna göre dağılım.....	84
Çizelge 5. Mezuniyet derecesine göre dağılım	85
Çizelge 6. Meslekteki toplam tecrübe yıl aralığına göre dağılım	85
Çizelge 7. Çalışma hayatında esnek çalıştığı yıl aralığına göre dağılım	85
Çizelge 8. Esnek çalışma biçimine göre dağılım	86
Çizelge 9. Çalışma mekânlarına göre dağılım	87
Çizelge 10. Çalışma mekânlarına göre yorumların istatistikleri.....	87
Çizelge 11. Çalışma mekânına göre verilen ifadelerle yapılan yorumlar	89
Çizelge 12. Çalışma saatlerine göre dağılım.....	89
Çizelge 13. Çalışma saatlerine göre yorumların istatistikleri	89
Çizelge 14. Çalışma saatlerine göre verilen ifadelerle yapılan yorumlar	91
Çizelge 15. Yönetim tarzına göre dağılım	92
Çizelge 16. Yönetişm tarzına göre yorumların istatistikleri	92
Çizelge 17. Yönetim tarzına göre verilen ifadelerle yapılan yorumlar.....	93
Çizelge 18. Sosyal güvenceye göre dağılım	94
Çizelge 19. Sosyal güvenceye göre yorumların istatistikleri.....	95
Çizelge 20. Sosyal güvencesine göre verilen ifadelerle yapılan yorumlar	96
Çizelge 21. Esnek çalışma koşullarına göre yorumların istatistikleri.....	97

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Bruce Archer'ın tasarım süreci modelinin Türkçeye çevrilmiş hali.....	68
Şekil 3.2. IDEO tasarım süreci modeli	69
Şekil 3.3. Kaptan'ın (1999) kavramsal olarak 3 aşamadan oluşan tasarım süreci.....	70
Şekil 4.1. Esnek çalışma koşullarının endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına etkisi	76
Şekil 6.1. Tez için gerçekleştirilecek anketin soru kurgusu.....	100
Şekil 6.2. Tez için gerçekleştirilecek anket çalışmasında belirlenen katılımcı profili....	100

RESİMLERİN LİSTESİ

Resim	Sayfa
Resim 4.1. ETMK üye iletişim mesaj metni.....	78
Resim 4.2. Tez için hazırlanan anket soruları içerisinde esnek çalışma koşullarında, çalışma mekânının endüstriyel tasarımcının yaratıcılığını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik soru örneği	81



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simgeler

N

Katılımcı Sayısı

$\bar{x}$

Aritmetik Ortalama

t

t tablosuna göre bulunan teorik değer

Kısaltmalar

Açıklamalar

ÇSGB

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DCMS

The Department for Digital, Culture, Media and Sport

ENTA

Endüstriyel Tasarımcılar Derneği

ETMK

Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu

HCI

Human Computer Interface

IBM

International Business Machines

ICL

International Computers Limited

ILO

International Labour Organization

OECD

Organisation for Economic Co-operation and Development

PD

Participatory Design

TBMM

Türkiye Büyük Millet Meclisi

TİSK

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

UNCTAD

United Nations Conference on Trade and Development

1. GİRİŞ

20. yüzyılın sonlarında yaşanan sosyal ve ekonomik değişiklikler ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler çalışma biçimlerini de etkilemiştir. Piyasadaki rekabet koşulları, değişen tüketici talepleri ve küreselleşme “değişime uyum sağlama” anlamında da kullanılan esneklik kavramını beraberinde getirmiştir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile sınırları ortadan kaldıran küreselleşme çalışma koşullarını esnek biçimde yeniden şekillendirmiştir.

Zaman ve mekân kavramlarındaki sınırların yeniden belirlenmesi ile çalışma mekânı, süresi, yönetim tarzı kavramları esneklik ile birlikte tanımlanmıştır. Esnek çalışma koşulları ile fabrika, ofis, atölye gibi geleneksel iş ortamlarına ev, açık hava, kafe gibi çalışma mekânları dâhil olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sayesinde iş gören ve işveren farklı ülkelerde karşılıklı işlerini yürütebilmektedir. İş gören, yeterli teknolojik ve elektronik alt yapıyı çalışmak istediği mekânda sağladığı sürece sözlü veya yazılı iletişim kurarak uzaktan hizmet verebilmektedir. Ayrıca standart 08:00-17:00 saatlerine de düzenlemeler getirilmiş ve çalışan birey, çalışma saat aralığı veya miktarını işvereni ile karşılıklı anlaşarak kendisi belirleyebilmektedir. Esnek çalışma saatleri bireye, iş yaşam dengesini kurabileceği ve işinde en verimli olduğu saatleri seçebileceği fırsatlar sunmaktadır. Bununla birlikte uzaktan veya evden işini yürüten bireyin denetim ve yönetim süreci iş yeri dışında özgür ve esnek gerçekleşebilmektedir. Aynı zamanda çalışan birey, firmadan bağımsız bir şekilde müşteri ile doğrudan iletişim kurarak sanal ağ ortamında serbest çalışmayı tercih edebilmekte ve kendi iş sürecini yönetebilmektedir. Esnek çalışma koşulları işveren ve iş gören açısından ayrı değerlendirildiğinde her iki tarafa da sağladığı avantajlar ve dezavantajlar bulunmaktadır.

Sanayi Devrimi sonrası iş ortamının fabrikalara yönelmesi ve kayar bant üzerinde kitlesel üretim anlayışı yaratıcı ürünler ortaya çıkartan zanaat ustalarını fabrikalarda monoton işler yapmak zorunda bırakmıştır. Üretimde hız ve ucuzluğun öne çıktığı bu dönemde iş gücü vasıfsızlaşmış ve çalışan bireyin yaptığı işe özgünlük ve yaratıcılık katması beklenmemiştir. Ancak 1970’li yıllarda küreselleşme ve değişen tüketici tercihleri doğrultusunda firmalar arası ortaya çıkan rekabet koşullarına karşılık verebilecek bir yapı olarak Post-Fordizm adı altında esnek üretim tarzı meydana gelmiştir. Firmalar, Post-Fordist sistemdeki esneklik

sayesinde piyasadaki ürün çeşitliliğinin artışına ve ekonomik dalgalanmalara uyum sağlayabilmişlerdir. Aynı zamanda esnek üretim sistemi ve çalışma biçimi ile çalışan bireyin makine olmadığı anlaşılmış ve yaratıcılık özelliği öne çıkmıştır. Bilginin ve esnekliğin önem kazandığı bu dönemde gelen taleplere karşılık verebilmek için iş gücünde eğitimin ve yaratıcılığın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Böylelikle esneklik ile birlikte yaratıcılık kavramı da ekonomi için önemli bir strateji haline gelmiştir.

Esneklik kavramı, geleneksel çalışma biçimlerinde devrimler yaratırken yaratıcı meslek kolları ve iş alanlarında da bazı gelişmeler meydana gelmiştir. İnsan sermayesinin tekrardan önem kazandığı bu dönemde sanat ve yaratıcı alandaki hizmetler pazarda yeni bir yer edinme sürecine girmiştir. Bu meslekler küresel pazarda teknolojiye, yeniliğe ve değişime uyumlu iş gücü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yaratıcı alanlarda çalışan bireyler için yaptıkları işe veya ürüne yenilik ve değer kazandırmak önemlidir. Bu bağlamda yaratıcı endüstriler işletmelere ekonomik açıdan yarar sağlamaktadır.

Birçok kaynakta (Florida, 2002; National Office for The Information Economy, 2003; United Nations Conference on Trade and Development, 2010; Aslan, 2017; Kerimoğlu ve Güney, 2018) endüstriyel tasarım mesleği de yaratıcı meslek kolları arasında değerlendirilmektedir. Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan endüstriyel ürünlere, tasarım anlayışının da yerleşmesiyle yaratıcı çözümler içeren ürünler piyasaya sunulmuştur. Endüstriyel tasarım mesleği geniş uygulama alanları içerisinde yer alarak yaratıcı düşüncenin meydana getirdiği ürünlerin yaygınlaşmasında önemli bir role sahiptir.

Tasarım ilk insandan bu zamana kadar var olan bir olgudur ve tespit edilen bir probleme çözüm geliştirilirken insanın doğasında olan yaratıcı düşünme becerisi ile ortaya çıkmaktadır. Yaratıcı düşünme aşaması ise başarılı bir tasarım ürününe ulaşabilmek için tasarım süreci içerisinde temel bir faktör olarak görülmektedir. Bir ürünün tüketicide sağladığı duygusal veya fonksiyonel tatmin, ürün tasarımında yaratıcılıkla elde edilebilmektedir. Yaratıcı düşünce ve sorun çözme yöntemleri bir ürünün tüm yaşam döngüsüne yansımakta ve uygulanacak tasarım yöntemini yönlendirmektedir.

Bu tez çalışması çerçevesinde, araştırmanın ana sorusu “Esnek çalışma koşulları endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına nasıl yansımaktadır?” olmuştur. Bu araştırma sorusuna yönelik olarak öncelikle elektronik veri tabanları, kitaplar, makaleler ve tezler incelenerek konuya

ilişkin kaynak taraması yapılmıştır. Literatür araştırması sırasında esnek çalışma biçimi, yaratıcılık, endüstriyel tasarım süreci, tasarım sürecinde yaratıcı evre incelenmiş olup bunların birbirleriyle ilişkisi araştırılmıştır.

Tezin ilk bölümü, araştırmanın içeriği hakkında genel bilgiler veren giriş kısmıdır. Giriş bölümünde; tez konusu olarak ele alınan problemin ne olduğuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, sonuca ulaşmak için kullanılan araştırma yöntemine, tezi diğer çalışmalardan ayıran özelliğine ve araştırmanın literatüre katkısına yer verilmiştir. Aynı zamanda yapılan literatür araştırması özetlenmiştir.

Tezin ikinci bölümde ise esnek çalışma biçiminden bahsedilmektedir. Esnek çalışma biçimi öncelikle tarihsel gelişimi ve değişim süreci üzerinden açıklanmıştır. Üretimin atölyelerde veya evlerde gerçekleştiği (Veblen, 1970), çalışan bireyin kendi iş sürecini belirleyebildiği (Parlak, 2010), katı ve kuralcı çalışma şartlarının yer almadığı (Volti, 2012), serbest çalışan sınıf olarak yetenekli, deneyimli, yaratıcı ve nitelikli zanaat ustalarının (Gürcüm ve Kartal, 2017; Sennett, 2009) çoğunlukta olduğu Sanayi öncesi toplumun çalışma biçimine değinilmiştir. Devamında 1780’lerde gerçekleşen Sanayi Devrimi ile birlikte çalışan bireyin makinelere dönüştüğü, yapılan işte becerinin, özgünlüğün ve yaratıcılığın önem kazanmadığı, sert çalışma şartlarının yer aldığı (Parlak, 2010; Volti, 2012; Braverman, 1974) ve çalışma hayatındaki serbestliğin ortadan kalktığı çalışma biçiminden bahsedilmiştir. Daha sonra Fordizm olarak adlandırılan (Özkalp ve Sungur, 1997; Krahn ve Lowe, 1998; Akyıldız, 2005) bu dönemin, 1970’li yıllarda hızla gelişen teknoloji (Piore, 1986), değişen tüketici talepleri (Sayer, 1989), ortaya çıkan zorlu rekabet koşulları (Castells, 2010; Baydar, 2012; Durcan, 2012), Petrol Krizi (Ekin, 1997) ve küreselleşme (Karakılıç ve Öcal, 2008; Yertüm, 2017) sonrasında değişime uğrayarak Post-Fordist olarak ifade edilen esnek çalışma sistemine dönüşümü ele alınmıştır. Çalışma hayatında ortaya çıkan esneklik kavramı üzerine daha önce yapılmış çalışmalar (Tarcan, 2001; Karakoyunlu, 2005; Türkmen, 1995; Meulders ve Wilkin, 1987; Pollert, 1988; Güneri ve Erkeksoy, 2014; Noyan, 2007; Aydınli, 2004; Carayannis ve Sagi, 2001) bir araya getirilerek esneklik çeşitleri (TİSK, 1999: 23; Köstekli, 2000: 47; Erdoğan, 2012: 60; Eyck, 2003; Yavuz, 1995; Öztürkoğlu, 2013; Onaran, 2000; Ansal, 1999; Tuncay, 1995; Kuzgun, 2004; TİSK, 2010; Alpagut, 2008; Günay, 2004) ve esnek çalışma modellerinden (Centel, 1993; Türk-İş, 2003; Özgüler, 2012; Dambrin, 2004; Soysal, 2006; ILO, 1993; Çiğdem, 2019; Pedersini ve Coletto, 2010; Şentürk, 2020; Koloğlugil, 2019; Platman, 2004; Kandemir, 2016) bahsedilmiştir. Ayrıca çalışma

kültüründe etki yaratan esnek çalışma olgusunun, küresel kapitalizmi ortaya çıkarttığını ele alan yazarların (Yertüm, 2017; Robinson, 2004; Carayannis ve Sagi, 2001; Parlak, 2010) araştırmalarına da bu bölümde yer verilmiştir. Kapitalist sistemde çalışan bireyin işinde yabancılaştığını savunan Karl Marx'ın yaklaşımına (Hirszowicz, 1980; Hill, 1980; Parlak, 2010) ve esnek çalışma biçimi ile küreselleşen kapitalizmin işte yabancılaşmayı ortadan kaldırdığını değerlendiren Daniel Bell (1973) ile Andre Gorz'un (1985) yaklaşımlarına da değinilmiştir. Bunlara ek olarak esnek çalışma biçimi istihdam biçimlerine etkisi (Tokol, 2001; Erdoğan, 2012; Castells, 2005; Boje ve Grönlund, 2003; Erdut, 2003), çalışma koşullarına etkisi (Durcan, 2012; Amin, 2003; Reilly, 2006) ve yaratıcılığa etkisi (Mengili, 2007; Yavuzer, 1989; Eyrenci ve Bakırcı, 2000; Doğan, 2015; Uyargil, 2008) bakımından incelenmiştir. Esnek çalışma biçimine yönelik yapılan bu çalışmaların sonucunda esnek çalışma koşulları mekan (Greengard, 1994; Kış, 2009; Erdoğan, 2012; Tutar, 2002), saat (Eryiğit, 2000; Doğan, Bozkurt ve Demir, 2015; Dessler, 2011), yönetim (Hagemann, 1995; Tengilimoğlu, 2005; Cascio, 2010; Rao, 2004; Brocklehurst, 2001) ve sosyal güvence (Doğan, 2005; Erdoğan, 2012; TİSK, 2003) açısından ele alınmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde, endüstriyel tasarım pratiği içerisinde yaratıcılık kavramı (Binbaşıoğlu, 1992; Tunalı, 2002; Kırıçoğlu, 2009; Amabile, 1996; Hatırnaz, 2010; Engeström, 2001; Potur, 2007; Craft, 2003; Çekmecelioğlu, 2002; Cummings ve Oldham, 1997) açıklanmıştır. Yaratıcılığa genel bir bakış ile başlayan bu bölümde yaratıcılığın türlerine (Akat, Budak ve Budak, 1999; Emre, 2007; Buyurgan ve Buyurgan, 2001; Rouquette, 1992) ve Graham Wallas'ın yaratıcı süreç aşamalarına (Gülel, 2006; Arslan ve Karasoy, 2002; Yurtseven, 2001; Sungur, 1997) değinilmiştir. Sosyal, çevresel ve kişisel faktörlere bağlı olarak körelebilen veya gelişebilen yaratıcılık (Yeşilyurt, 2020; Amabile, 1982; Bakan ve Büyükbese, 2011) olumlu veya olumsuz etki faktörleriyle birlikte ele alınmıştır. Bu faktörler arasında yer alan özgürlük (Amabile ve Conti, 1999; Kuşluyan ve Usal, 2000; Eren ve Gündüz, 2002; İlisulu, 2013), motivasyon (Marşap, 1999; Rıza, 1999; Fındıkçı, 1999; Warr ve O'Neill, 2005; Amabile, 1983), iş tatmini (Kış, 2009; Ergenç, 1982; Baysal, 1981), sosyalleşme (Erat, Erdil, İmamoğlu ve Keskin, 2004; Engeström, 2001), örgütsel iş birliği (Scott ve Bruce, 1994; Smith ve Thompson, 1998; Fischer, 2004) ve kişisel gelişim (Florida, 2002; Eke, 2019; Başaran, 2000) unsurları incelenmiştir. Bu bölümde Küreselleşme sonrasında yaratıcı endüstri (Aslan, 2017; Evirgen, 2018; Brouillette, 2008; Cunningham, 2001; Potts, 2009), yaratıcı sınıf (Florida, 2002; Garnham, 2005) ve yaratıcı emek (Banks ve Hesmondhalgh, 2009; O'Brien, 2014; Demir, 2018) kavramlarının ortaya

çıkmasıyla beraber yaratıcı mesleklerden endüstriyel tasarım pratiği dikkat çekmektedir. Endüstriyel ürün tasarımında yaratıcılığın önemi değerlendiren yazarların (Küçükerman, 1996; Becer, 1997; Akgün, 2002; Apaydın, 2015; Bayazıt, 2011) tasarım ve yaratıcılık arasında kurduğu ilişkiler değerlendirilmiştir. Yaratıcı evreyi tasarım süreci içerisinde sistematize etme çalışmalarına değinilmiştir (Bayazıt, 1998). Bu bağlamda, Bruce Archer'ın doğrusal ve geri beslemeli tasarım süreç modeli (Archer, 1965; Broadbent, 1968; Silva, 2019; Aktaş ve Çolakoğlu, 2018), March'ın döngüsel tasarım süreç modeli (March, 1984; Cross, 2008) ve IDEO'nun uzay sistemi olarak tanımlanan tasarım süreç modeli (Brown, 2018; Silva, 2019) incelenmiştir. Aynı zamanda yaratıcı düşünme sürecinin tasarım eyleminin içinde ayrılmaz bir parça olduğunu vurgulayan Kaptan'ın (2003) döngüsel tasarım modeline de yer verilmiştir.

Bu incelemeler kapsamında, yaratıcı evrenin tasarım sürecindeki önemi ve esnek çalışma koşullarının yaratıcılık üzerindeki etkileri çoğu kaynakta vurgulanmıştır. Ancak aralarında güçlü bir bağ bulunan esnek çalışma koşulları ve endüstriyel tasarım uygulamalarında yaratıcılık bir arada incelenmemiştir. Esnek çalışma koşulları altında çalışan endüstriyel tasarımcının, tasarım süreci içerisindeki yaratıcı evresinin hangi yönde etkilendiğine dair bir bilimsel araştırma yapılmamıştır. Günümüzde yaygın olarak tercih edilen esnek çalışma biçimlerinin, endüstriyel tasarımcının yaratıcılığıyla ilişkisini incelemek önemlidir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bu tez çalışması, esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların çalışma koşullarının yaratıcılığına etkisini olumlu veya olumsuz değerlendirmelerle ele alarak farkındalığını ortaya koymaktadır. Bu amaca yönelik olarak, Türkiye'de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara, çalışma koşullarının yaratıcılıkları üzerindeki etkilerini değerlendirebilecekleri bir anket çalışması uygulanmış ve analiz edilmiştir.

Esnek çalışan endüstriyel tasarım meslek kolunun, esnek çalışma biçimi ve yaratıcılık ilişkisi araştırılırken uygulanan anket çalışmasında Türkiye'de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılar katılımcı profili olarak belirlenmiştir. Hedef alınan katılımcılara ulaşabilmek için Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu (ETMK) ve Endüstriyel Tasarımcılar Derneği (ENTA) ile iletişime geçilmiştir. Her iki dernek de Google Form üzerinden hazırlanan anket linkini, Türkiye'deki endüstriyel tasarımcılardan oluşan üye mail listeleri ile paylaşmıştır. Ancak hem ETMK hem de ENTA kuruluşlarının üyelerinin ne kadarının esnek çalıştığına dair bir bilgi bulunmamaktadır. Ulaşılmak istenen katılımcı profili esnek çalışan endüstriyel tasarımcı olduğu için gönderilen mail içerisine esnek çalışan endüstriyel

tasarımcılara hitaben açıklama metni eklenmiştir (Bkz. Resim 4.1). Bu şekilde üye mail listelerindeki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara ulaşılmıştır. Tezin dördüncü bölümünde araştırma için hedeflenen evren ve örneklem bilgileri, araştırmanın modeli, hipotezleri, sınırlılıkları ve yöntemi detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların çalışma koşullarının yaratıcılıklarına nasıl yansıdığına cevap oluşturabilmesi amacıyla gerçekleştirilen anket sonuçları IBM SPSS 20 istatistik programında analiz edilmiştir. Elde edilen veri analizleri ve yorumları tezin beşinci bölümünde yer almaktadır. Tezin son bölümü olan altıncı bölümünde ise kaynak taramalarından elde edilen kavramsal çerçeve ve anket sonuçlarından ulaşılan bulgular bir arada değerlendirilerek yorumlanmıştır. Araştırma modeli doğrultusunda ortaya atılan hipotezler sonuçlandırılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

2. ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN: ESNEK ÇALIŞMA

21. yüzyılda endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş aşamasında çalışma biçimlerinde yenilikler meydana gelmiştir. Bu yeniliklerden biri de esnek çalışma adı verilen yeni çalışma biçimidir (Doğan, 2005). Değişen ekonomik yapıda esnek çalışma uygulamalarını ele alan Durcan (2012) üretim ve hizmet sektöründe gerçekleşen gelişmelerin çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri etkilediğine dikkat çekmiştir. Bu durum dolayısıyla çalışma biçimlerinde de önemli değişikliklere sebep olmuştur. Yazara göre çalışma koşullarında gerçekleşen bu yeniliklere neden olarak hızla gelişen ve yayılan yeni teknolojiler, piyasa rekabet koşulları, küreselleşme gibi çeşitli faktörler gösterilmektedir ve bu dönüşüm içerisinde “esneklik” kavramı ön plana çıkmaktadır. Esnek çalışma biçimi firmalara piyasada değişen koşullara hızla uyum sağlama fırsatı sunmakla birlikte firmaların piyasadaki rekabet gücünü de arttırmıştır.

Teknolojik alanlardaki ilerlemeler iş hayatında esneklik olgusunu ortaya çıkarmış ve bu olgu imalat alanı başlangıç olmak üzere birçok alanda uygulamaya koyulmuştur. Araştırma kapmasında esneklik, yaratıcılık ve endüstriyel tasarım kavramlarının bir arada değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu bölümde tarihsel gelişimiyle birlikte esneklik kavramı ve esnek çalışma modelleri değerlendirilmiş aynı zamanda günümüze kadar yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Çalışma Olgusunun Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan en önemli değişikliklerden birisi de çalışma yaşamında görülmektedir. Sanayi devrimi öncesinde üretim evde veya çalışanın evine yakın atölyelerde gerçekleşmiştir ve dolayısıyla çalışma olgusu ev yaşamı ile bir arada olmuştur. Zanaatkârlar ve bağımsız çiftçiler üretimlerini ev merkezli olarak gerçekleştirmiş ve genellikle aile bireyleri ile beraber çalışmışlar. Fakat 18. yüzyılda endüstriyelleşme sonrasında iş evden fabrikaya taşınmıştır. Nitekim çalışma yaşamında dönüşümler yaşanmış ve bu durum bireylerin sosyal hayatlarında radikal değişikliklere sebep olmuştur (Parlak, 2010: 38).

İngiltere’de 18. yüzyıl ortalarında gerçekleşen sanayi devrimi ile sosyal yapılarda yaşanan bazı değişimleri değerlendiren Talas’a (1981: 4) göre endüstriyel dönemin devrimsel etkileri

nüfus artışı ile kentleşme, üretim sistemlerinde makineleşme, endüstriyel ürün üretiminin artışı, işletmelerde iş bölümü oluşumu ve uzmanlaşmanın artışı, ekonomide serbest girişimcilik ve rekabetin artması olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda endüstriyelleşmenin önemli ölçüde yarattığı etkilerden biri de çalışma olgusu olmaktadır.

Sanayi Devrimi ile beraber üretim birimi olan fabrikalar ve çalışma koşullarında yaşanan değişiklikler işçilere zor ve rutin bir çalışma hayatı sunmaktadır. İşlerin bölünerek küçük parçalara ayrılması, katı çalışma koşulları, yapılan iş bölümü, çalışma süreleri ve düşük ücretler çalışan bireyde ödölsüzlüğe bağı tatminsizlik ortaya çıkarmıştır. Fabrikaların verimliliğı ve etkinliğinin arttırılmasına odaklanıldığı için işçilerin tatminleri göz ardı edilmiştir. Oysaki sanayi öncesinde zanaat ustalarının üretim modelinde işin tamamı ustanın kendisi tarafından yapılmıştır ve daha yüksek bir iş tatmini elde edildiğı gözlemlenmiştir. Bunun aksine fabrika işçisinde sınırlı bir başarı duygusu ortaya çıkmakta ve nihai ürüne olan katkı anlaşılamamaktadır. Dolayısıyla işçiler işleri ile yabancılaşmaya başlamıştır (Schlager, 2001: 572). 21. yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişimler sonrasında değışen rekabet koşulları emek sürecinde de yenilikler yaratmıştır. Yeni ekonomik düzen, üretim ve hizmet sektöründe yaşanan dönüşümler sonrasında geleneksel istihdamın yerini esnek istihdam almıştır (Durcan, 2012).

Esneklik kavramı ve esnek çalışma uygulamaları Sanayi öncesi topluma dayanmaktadır. Sanayi Devrimi'nde makinelerin çalışma hayatına girmesiyle beraber esneklik olgusunun olmadığı aynı işin bir bant üzerinde tekrarladığı iş yapısı ortaya çıkmıştır. Ucuzluk ve hız faktörlerinin öne çıktığı bu standart üretim sisteminde nitelikli zanaat ustaları fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamış ve insan emeğı değersizleşmiştir. Bilgi ve teknolojilerde yaşanan ilerlemeler sonrasında ortaya çıkan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için esneklik kavramı yeniden çalışma hayatına dâhil olmuştur.

2.1.1. Sanayi öncesi toplum

Sanayi öncesi toplumda var olan esnek çalışma sistemini incelemek çalışma olgusunu kavrayabilmek açısından önem taşımaktadır. Parlak (2010: 56), binlerce yıl önce avcılık ve toplayıcılıkla yaşamlarını sürdüren insanların göçebe bir yaşam sürdürdüklerinden dolayı fazla gıda depolayamaz ve taşıyamaz durumda olduklarını belirtmiştir. Yazara göre avcı ve

toplayıcı topluluklar, 15-20 kişiden meydana gelen gruplar halinde yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Grubun her bir üyesinin ateş yakmak, avlanmak, gıda toplamak gibi görevleri vardır. Her yaşa ve cinsiyete hitap edebilecek vasıfta iş bölümü mevcuttur. Dolayısıyla çalışma hayatları ve sosyal hayatları birbiriyle iç içe geçmiş durumdadır. Bu durum toplumun hayatlarını sürdürebilmek için rekabetçilik yerine iş birliğine dayalı bir çalışma ve yaşam olgusunu ön planda tuttuğunu göstermektedir.

Bitki yetiştirme ve hayvanları evcilleştirmeyi öğrenmekle birlikte insanoğlu yerleşik hayata geçmiştir. Böylelikle ortaya çıkan tarım toplumunda avcı toplayıcı topluma oranla kıtlık ve açlık azalmış, nüfus artmış ve ekonomik faaliyetler değişmiştir. Ticaretin artmasıyla birlikte o döneme ait teknik gelişmeler yeni iş kolları doğurmuş, bu durum kadın ve erkek arasındaki iş bölümünü de etkilemiştir. İnsanlığın büyük bir kısmını oluşturan tarım toplumu kentlerin meydana gelmesi için başlangıç olmuştur. Yerleşik hayata geçiş sosyal sınıflarda da değişiklikler yaratmıştır. Üst, alt, köle, soylu gibi sosyal sınıfların doğmasıyla beraber yüksek kademedeki sınıfların taleplerine karşılık ürünler üretmek için zanaat iş kolları gelişmiştir (Veblen, 1970: 32). Göçebe hayattan yerleşik hayata geçiş yapan toplum yaşamlarını sürdürebilme kaygısıyla yeni hayat düzenlerine uyum sağlamışlardır. İhtiyaçlar doğrultusunda görev dağılımları oluşmuş ve farklı meslekler ortaya çıkmıştır. Uzun yıllar varlık gösteren ve günümüzde de etkisi devam eden çalışma şekillerinden biri de zanaat olmuştur.

Emiroğlu'ndan aktaran Gürcüm ve Kartal (2017) zanaatın, el emeği ile yapılan ve geniş çapta öğreti ile birlikte yetenek ve deneyimle gerçekleştirilen bir üretim şekli olduğunu ifade etmişlerdir. Sipariş üzerine yapılan işin bölümlere ayrılmadan bütününün aynı iş sahasında gerçekleştirildiği, yetenek ve deneyim sahibi kişi tarafından biçimin el emeğiyle yapıldığı mesleği zanaatkârlık olarak ele almışlardır. Ayrıca uzun zaman aralığında büyük ölçüde öğretim sürecinden geçen ve nitelikli üretimin yapılabilmesi için gerekli becerileri geliştiren kişi ise zanaatkâr olarak adlandırılmıştır. Sennett (2009: 33) ise zanaat ustası olabilmek için yaklaşık olarak on bin saatlik deneyim olması gerektiğini savunmaktadır.

Serbest ticaretin ve özgün emeğin geliştiği Ortaçağ'da zanaatkârlar, yenilikçi iş eylemlerine olanak sağlayan yeni üretici sınıf olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde zanaat ustaları işlerinde kendilerini geliştirmekle beraber çırak yetiştirerek yeteneklerinin devamlılığını sağlamıştır. Zanaat ustalarının haklarını koruyan ve büyük ilerlemeler gösteren loncalar

Ortaçağ süresince üretimin örgütlenmesinde ön plana çıkmıştır. Loncalar ayrıca yapılan işin fiyatı, çalışma süreleri vb. faaliyetleri belirlemede rol almışlardır (Parlak, 2010: 59). Ayrıca 13. yüzyılda loncalar, mesleklerini ve çıkarlarını rekabetten korumak için zanaatkârları loncaya üyelik yoluyla birleştirmiştir (Edgell, 2012: 4).

Zanaatkârlık; öncelikle çıraklık ardından kalfalık dönemlerinden geçerek yapılan işin her ayrıntısına hâkim olan vasıflı ustasının yaptığı emek sürecidir. Çıraklar günlük rutin işleri yaparken uzun zaman ve öğretimden geçerek kalfalık vasfına ulaşabilmektedir. Kalfalar çıraklara göre daha önemli işler yaparak tüm karmaşık işlemlere karşı beceri geliştirirler. Yaptıkları işte mesleki tecrübe, yetenek ve nitelikler dikkate alınarak en üst seviyeye ulaşan kişiler ise zanaat ustalarıdır. Yapılan işin sonunda zanaat ustalarının iş tatmininin, saygınlığının ve kendini gerçekleştirme duygularının güçlü olduğu düşünülmektedir (Volti, 2012: 40).

Genel olarak değerlendirildiğinde sanayi öncesi toplumdaki çalışma olgusunun, insanoğlunun yaşamını idame ettirebilmesi amacıyla ortaya çıktığı daha sonraki dönemlerde geçimini sağlamaya, öz gerçekleştirmeye yönelik faaliyetler içerdiğini söylenebilir. Avcı-toplayıcı toplumda insanlar günlük ihtiyaçlarını karşılayacak kadar yeterli ürün elde etmeye çalışırken, tarım toplumunda gıda depolama imkânı açlık ve kıtlığı azaltmıştır. Nüfus artışı, toplum yapısındaki değişiklikler, yerleşik hayata geçiş gibi faktörler iş yapısında gelişmelere neden olmuştur. Zanaat işçiliğinin geniş yer kapladığı bu dönemlerde yaratıcı emeğin, hünerin, deneyimin ve eğitimin nitelikli işlerde öne çıkması söz konusu olmuştur. Bu dönemlerde emekte esneklik mevcuttur. Çalışan birey çalışma mekânı, süresi ile organizasyonunu belirleyebilmekte ve yaptığı işle ilgili kararların çoğunu kendisi verebilmektedir. Bu anlamda yapılan işin niteliğinde özgünlük ve yaratıcılık var olmaktadır. İlerleyen zamanlarda rekabet, çıkar elde etme, savaş, keşif gibi unsurlarla ortaya çıkan modern toplum yeni ticaret ve piyasa anlayışına yol açmıştır.

15. yüzyıldan itibaren insan gücünü gerektirmeyen makine üretimleri başlamış, üretim tekniklerinde pek çok gelişimler olmuştur. Modern topluma geçişte nüfus, ekonomi ve politikada meydana gelen değişimler ticareti farklı yönle çekmiştir. Sanayi toplumu öncesi dönemde iş organizasyonu ve örgütlenmelerindeki değişiklikler sanayi toplumuna ön hazırlık olmuştur (Parlak, 2010: 61).

2.1.2. Sanayi toplumu

Dünya ekonomisinde 18. yüzyıldan 21. yüzyılın ortasına kadar geçen dönem boyunca Endüstri Devriminin 3 aşamada gerçekleştiği kabul edilmektedir. Büyük Sanayi Devrimi olarak da adlandırılan ilk Sanayi Devrimi 18. Yüzyılda İngiltere’de meydana gelmiştir. Örgütsel hayat başta olmak üzere sosyal yaşamın pek çok aşamasına ve insanlık tarihine büyük etkileri olmuştur. 19. yüzyıla gelindiğinde ikinci devrim gerçekleşmiş, günümüzde de verimlilik artışına önemli katkılar sağlayan yürüyen bant sistemi yani Fordist üretim modeli ortaya çıkmıştır. Üçüncü devrim, 2. Dünya Savaşı’ndan sonraki dönem olarak kabul edilir. Nükleer enerjinin kullanılması, mikro elektronik gelişmeler, otomasyon sistemine geçiş, bilgisayarın buluşu gibi gelişmeler bu dönemde gerçekleşmiştir (Noyan, 2007: 36).

1780’lerde İngiltere’de gerçekleşen Sanayi Devrimi sonrasında üretim sisteminde radikal dönüşümler yaşanmıştır. 19. yüzyılda fabrika sisteminin ortaya çıkışı toplumsal yapıda önemli etkiler yaratmıştır. Tarım, zanaat ve ev işletmelerindeki üretim alanlarında çalışan pek çok bağımsız işgücü kapitalist sistemin kontrolü altına giren işçilere dönüşmüştür. Üretim ve çalışma alanı evden fabrikaya kaymış, merkezi yapılarda hiyerarşik örgütlenme başlamıştır. Teknolojik gelişmelerle iğneden otomobile her şeyin hızlı, seri ve uygun fiyatlı üretilabiliyor olması nitelikli zanaat ustalarının kazanç payını düşürmüş onları da fabrika ortamında çalışmaya yöneltmiştir (Parlak, 2010: 64). Sanayi öncesi toplumda değeri oldukça yüksek olan zanaat işleri ve ustaları makine üretimindeki hız ve ucuzluk faktörleri karşısında çalışma yapılarını dönüştürmek zorunda kalmışlardır.

Volti’ye (2012: 40) göre endüstriyelleşme ile üretim ölçeği büyümüş ve 19. yüzyıl dönemlerinde tekstil, ayakkabı, çelik fabrikalarında çok sayıda işçi istihdam edilmeye başlanmıştır. Sanayi Devrimi teknoloji, iş örgütlenmesi, organizasyonlar, piyasa koşulları ve ekonomik ilişkilerde önemli ölçüde değişimlere sebep olmuştur. James Watt’ın buharlı motor gücünü bulmasıyla başlayan bu devrim daha sonrasında su gücüne dayalı türbinlerle çalışan dokuma makinelerinin kullanılmasıyla gelişimini sürdürmüştür. Bu dönemde teknolojik olarak gerçekleşen en önemli devrimin insan gücü yerine dış enerjilerin ve makinelerin kullanılması olduğu düşünülmektedir. Bu yeni enerji kaynakları ve mekanik aletler bir insanın yapabileceği iş kapasitesini aşarak insanların yerini almıştır.

19. yüzyıl sonlarına gelindiğinde F.W. Taylor tarafından gerçekleştirilen Bilimsel Yönetim Hareketi’ni ele alan Parlak (2010: 66) fabrika üretimini ve verimliliğini yükseltmek için bir takım modern üretim, yönetim şekilleri ve işgücü kontrol sistemlerinin ortaya çıkmasına dikkat çekmektedir. Taylor’ın bir işi oluşturan görevleri küçük parçalara bölerek bu parçalı görevler için basit eylemler ve standart zamanlar belirlenmesi önerisinden bahsetmektedir. Böylelikle iş göreni ve işi daha iyi bir şekilde kontrol etme olanağı sağlayan bu idari düzenle emek süreci yeniden tasarlanmıştır. Zaman ve hareket etüdü olarak adlandırılan bu eylemle etkinliği ve üretim miktarını verimli bir şekilde arttırmak hedeflenmekteydi. Taylorizm adı verilen bu yöntemle bölünen işlerde işçinin emek sürecini denetim altına almak kolaylaşmıştır.

Üretimde hız ve ucuzluk unsurlarının öne çıktığı ayrıca katı çalışma koşullarının yer aldığı bu dönemlerde iş gücü vasıfsızlaşmış ve çalışan bireyler makinelere dönüşmeye başlamıştır. İşçiye tek tip ürünün belirli bir kısmının belirlenen zaman aralığında tekrarlanarak seri bir şekilde yapılması görevi verilmiş ve üretim odaklı bu sistemde çalışan bireyden sert çalışma kurallarına uyması beklenmiştir. Esnekliğin yer almadığı bu sistemde ortaya çıkan üründe bireyin yaptığı işe özgünlüğünü ve yaratıcılığını katması beklenmemektedir.

Ünlü otomobil imalatçısı Henry Ford, 20. yüzyılın başlarında hem aynı değerdeki parçaların birleştirilmesini hem de çalışanların üretimlerinin kontrolünü sağlayan üretim bant tezgâhını sisteme dâhil etmiştir. Fordizm olarak adlandırılan bu yöntem fabrika üretiminde yeni bir çığır olarak değerlendirilmiş ve kitle üretimi gerçekleştirilmesine yol açmıştır (Özkalp ve Sungur, 1997). Bir işçinin, parçalara ayrılan işin etrafında hareket etmesi ile zaman ve enerji kaybetmesi yerine mekanik yollarla işin kendisine getirilmesi yöntemi Fordist-Taylorist üretim modeli olarak karşımıza çıkmaktadır (Krahn ve Lowe, 1998: 119).

Akyıldız’a (2005) göre ise fordizm sisteminde bir yerde sabit duran işçiler önlerinden geçen üretim bandı üzerinden basit ve tekrarlı işlemler yaparak çok miktarda otomobilin üretimini sağlamıştır. İşçilerin bu kolay görevi yapabilmesi için nitelik sahibi olmaları gerekmemektedir ve birkaç günlük eğitimle herhangi bir işçi bu işi gerçekleştirebilmektedir. Başlangıçta üretimde gerçekleşen montaj bant sistemi sayesinde iş bölümünün kitlesel üretimle sağladığı kazanç ve verimlilik ciddi artış göstermiş ve üretim hattında çalışan işçiler de ürettikleri araca sahip olabilmıştır. Ancak otomobil üretim sanayisi kitle üretim yönteminin çözdüğü sorunlardan daha fazlasını ortaya çıkarmıştır. Sanayide çok sayıda

niteliği ve sanayi tecrübesi olmayan vasıfsız ve eğitimsiz işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Ayrıca 1960'lı yıllarda gelir düzeyleri düşük olduğu için mecburen bu sistemlerde çalışan işçiler daha sonrasında farklı istihdam alanlarına kaymış ve firmalar bu işlerde çalıştıracak yerli işçi bulamamıştır. Yaşanan bu kriz sonrasında fordizm sistemi tüketici tercihlerine hızlı ve verimli bir biçimde karşılık verememiştir. Braverman (1974: 96-97) Taylorist üretim sistemi sonrasında kayar bant sistemi ile ortaya çıkan fordist üretim modelinin kitlesel üretim alanında olumlu etkileri olduğunu belirtmiş ancak daha sonraki yıllarda bu etkilerin sorgulanmaya başladığını ifade etmiştir. Fordist üretim sistemi ile yönetimin iş gücü kontrolü yükselirken iş gücü niteliği azalmaktadır.

Kısacası sanayi devriminde çalışma olgusunun üç dönem içerisinde incelendiği gözlemlenmiştir. Birinci dönem standart ürünlerin hızla üretilmesi için kurulan fabrikalarda çalışanların makinaya dönüştüğü dönemdir. Nitelikli zanaat işçileri bu çalışma biçiminde yer almak zorunda kalmıştır. Üretim evden fabrika ortamına yönelmiş ve işçi istihdamı artmıştır. Fakat gün geçtikçe çalışma şartlarının da kötüleştiği bu dönemde insan hayatı değersizleşmiş zanaatkâr ustaları değerini kaybetmiştir. Bu nedenle bazı meslekler ve ustalıklar da bu dönemde yok olmaya başlamıştır. Sonraki dönemde ise üretimin verimliliğini ve hızını arttırmaya odaklanan işletmeler üretimde Taylorizm ve Fordizm devrimlerini gerçekleştirmişlerdir. Esnekliğin söz konusu olmadığı ve eğitimsiz, vasıfsız işçilerin çoğaldığı bu dönemde iş gücü düşük ücretler karşılığında hareket eden bir bandın önünde nihai ürünle hiçbir bağ kurulmadan tatminsiz şekilde sürdürülmüştür. Bu sistemde çalışan birey bir makine gibi aynı işi belirlenen zaman aralığında tekrarlayarak yapmış ve yapılan işte yaratıcılık aranmamıştır. 20. yüzyıl ortalarına gelindiğinde ise ekonomik büyüme, teknolojik yenilikler, tüketici taleplerindeki çeşitlilik ve piyasada gerçekleşen sert rekabet koşullarına karşılık verebilmek için işletmeler farklı üretim ve çalışma biçimlerine yönelmişlerdir.

2.1.3. Üçüncü Sanayi Devrimi ve Sanayi sonrası toplum

1970'li yıllara kadar hâkimiyetini sürdüren kitlesel üretim, hızla gelişen teknoloji ve değişen tüketici tercihleri sonrasında etkisini kaybetmektedir. Fordist üretimde tek tip standart ürünü seri üretmek mümkünken bireylerin talep ettiği çeşitli ürünlere karşılık verebilecek yapı yoktur. Bu nedenle fordist üretim krizi, katı ve tek düze yapıyı esnekleştiren post-fordist üretim biçimine dönüşmüştür (Yertüm, 2017: 80). Değişen koşullara uyum sağlayamayan

ve başka ürün üretme olanağı vermeyen fordizm döneminin yerine değişimi ve çeşitliliği destekleyen esnek üretim sisteminin yer aldığı post-fordist dönem gelmiştir.

Sanayi döneminde kaybolan esneklik kavramı sanayi sonrası dönemde değişen rekabet koşullarına karşı geliştirilen bir yapı olarak tekrardan ortaya çıkmaktadır. Sert düzenlemelerin yer aldığı fordist kitlesel üretim ve istihdam şekillerin dönüşümünü değerlendiren Sayer (1989) esnekliği sanayi sonrası ekonomide ön plana çıkan kavramlardan biri olarak ifade etmektedir. Post-fordist sistemdeki esneklik ve üretilecek olan ürünün çeşitlenmesi değişen ekonomiye hızla uyum sağlama fırsatları sunmakla beraber çalışma düzenlerini de esnekleştirmiştir.

Kitle üretim sistemini değişime sürükleyen bir diğer faktör de 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi olmuştur. Kriz sonrasında işçi, verimlilik ve maliyet konuları bir arada tekrardan ele alınmış ve çalışan bireyinde bir insan olduğu ve yaratıcılık özelliği önem arz etmiştir. Bununla birlikte üretilen ürünün ve hizmetin maliyetiyle beraber kalitesi üzerinde de durulmuştur (Ekin, 1997: 140). Kriz döneminde ortaya çıkan post fordist sistem olarak adlandırılan esnek üretim modeli üretimde yaşanan olumsuzlukların giderilmesinde ve krizin aşılmasında etkili olmuştur. Yalın üretim ve esnek uzmanlaşma olarak karşımıza çıkan yeni üretim sistemleri özellikle 1980'lerden sonra hızla yaygınlaşmış ve birçok firmada uygulanmaya başlanmıştır (Aydınlı, 2004).

Çalışma yaşamında uygulanmaya başlanan esneklik modeli için Japon üretim sistemindeki esneklik kuralları örnek alınmıştır. Üreticiler yeni teknolojileri özellikle de bilgisayar kullanarak üretimi esnekleştirmiş ve kendi sistemlerine entegre etmişlerdir (Piore, 1986: 158-160). Esnek üretim sistemi işletmelerin tüketici taleplerine hızla cevap verebilme imkânı sağlarken çalışma modellerinde de esneklik söz konusu olmuştur. Esnek üretimin sağladığı avantajlarla birlikte esnekleşen çalışma biçimi de iş hayatında olumlu etkiler yaratmıştır. Bu sistem sayesinde teknolojiyle uyumlu, vasıflı, eğitilmiş iş gücü arayışı meydana gelmiştir. Özkalp ve Sungur (1997) esnek çalışma modeli ile birlikte esnek örgütlenme yapısının da ortaya çıktığından bahsetmektedir. Bu yapıda katı, bürokratik ve hiyerarşik idari sistemden ziyade bölümler arası ilişkilerin kurulabildiği ve iletişimin arttığı bir sistemin yer aldığını ifade etmektedirler.

20. yüzyılda bilgi teknolojilerinin getirileri ve esneklik olgusunun çalışma kültüründe yarattığı değişimler farklılaşan ekonomide yer alan üretkenlik ve rekabet kavramlarında bilgi odaklı üretimi ve uygulamaları ön plana çıkarmıştır (Castells, 2010: 38-39). Üretkenliği arttıran enformatik teknolojiler aynı zamanda olgunluk, maliyet etkinliği, dağıtım, erişim, karmaşıklık düzeylerinde de yaratıcı olanaklar sağlamıştır (National-Research-Council, 2003). Bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler Dünya ekonomisinde önemli değişikliklere neden olmuş ve rekabet edebilirlik kriterlerini dönüştürmüştür. Bilginin ve esnekliğin önem kazandığı bu dönemde gelen taleplere karşılık verebilmek için iş gücünde eğitimin ve yaratıcılığın gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

20. yüzyıl sonlarında bilgi teknolojisinin yol açtığı devrimsel dönüşüm sosyal ve kültürel yaşam ile ekonominin yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Çalışma alanlarında mekanik döngüden elektronik medyaya yoğun bir geçiş söz konusudur (Eisenman, 1992). Bu devrimsel dönüşüm sonucunda hayatımıza giren en önemli kavramlardan birinin de internet olduğunu vurgulayan Yertüm (2017) hızla yaygınlaşan bu ağ sisteminin sanal âlemin ortaya çıkmasına neden olduğunu dile getirmiştir. Bunun sayesinde kıtalar arası meydana gelen herhangi bir olay veya gelişme hızlı bir şekilde yayılmakta ve anında etkisini gösterebilmektedir. Bu durum yerel süreçten küreselliğe geçişin önünü açmıştır.

Küreselleşme Dünya’da ve modern toplumlarda yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik dönüşümlerin altında yatan önemli bir sebeptir. Ayrıca uluslararası ekonomide ticaret hacmindeki büyümeler ve teknolojik gelişmeler sonucunda küresel rekabet meydana gelmiştir. Karakılıç ve Öcal (2008) piyasada gerçekleşen hızlı ve sürekli değişimlerin, yaygınlaşan küreselleşmenin ve sert rekabet koşullarının firmaları bu sürece uyum sağlamaya ve yeni stratejiler geliştirmeye mecbur bıraktığını ifade etmektedir. Bu durum karşısında esnek üretim ve çalışma modelleri firmalar tarafından tercih edilen bir strateji olmaktadır.

Dünyadaki gelişme hızı katlanarak devam ederken dijital ekonomi anlayışı 21. yüzyılın olmazsa olmazıdır. İşletmeler enformatik çağda teknolojiyi kullanmakla beraber çalıştırdıkları personel de bu değişimlere ve teknolojiye uyumlu olmalıdır (Doğan, 2005). Teknoloji ve ekonomide gerçekleşen sürekli değişimler sonucunda firmalar da kendilerini devamlı yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. Firmalardan standart, büyük, kuralcı, durağan yapılardan uzaklaşması ve yalın, akışkan, açık, değişken yapılara adapte olması

beklenir. Bu beklentileri çevresel değişimlere adapte yeteneğine sahip esneklik kavramı karşılamaktadır (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2002: 12).

Küreselleşme ve özelleşme sonrasında ortaya çıkan zorlu rekabet koşulları ve serbest ticaret, neoliberalleşme kavramı ile birlikte değerlendirilmektedir. Firmalar rekabet avantajını hızlı büyüme ve yenilik anlayışıyla elde edebilir. Bu durumda bilgi ve ihtisaslaşma içeriden geliştirmek yerine dış kaynaklardan daha hızlı ve uygun fiyatlı elde edilebilir. Söz konusu rekabet avantajına esneklik ve bilgi teknolojilerine adaptasyonla ulaşılabilir (Carayannis ve Sagi, 2001). Esnek çalışma modelleri iş miktarına veya süresine göre belirli zaman aralığında çalışma fırsatı sunarken hem işverene hem de iş görene avantajlar sağlamaktadır.

İnternet ve sosyal ağ etkileşiminde, bilgi yoğunluklu iletişim ağ sisteminin artmasıyla yeni ekonomi sistemi beyaz yakalı iş gücünün doğuşuna neden olmuştur (Bora ve Erdoğan, 2011: 20-21). Ekonominin rekabet açısından geçirdiği değişim sonrasında bilginin önemi ortaya çıkmış ve eğitimli personel ile bilgi yoğunluklu işler karşılanmaya başlanmıştır (Baydar, 2012). Sanayi Devrimi'nin yol açtığı niteliksiz iş gücü anlayışı değişmiş firmalar nitelikli personel arayışına girmiştir. Yaratıcılık, yenilikçilik, sisteme entegre olabilmek ve kendini geliştirebilmek gibi kriterler esnek çalışma biçiminde personelden beklenen özellikler olmuştur.

Esnekliğin olumlu taraflarının yanında olumsuz değerlendirmeler de mevcuttur. Teknolojinin etkisiyle hizmet sektörünün gelişmesi sonucu esnekleşen işi güvencesiz bir boyutta da değerlendiren Parlak'a (2010: 69) göre iş ve istihdamdaki geçicilik bazı mesleklerin yok olmasına neden olmuştur. İşletme içerisindeki kariyer gelişiminin de zorlaştığı görüşleri mevcuttur. Standart istihdamın yerini esnek istihdama bırakmasıyla birlikte yapılan işin ve görevin niteliği de değişmiştir. Bu gelişmelerin çalışanları özgürleştirdiği ve ücretli işin olmadığı bir toplumun gelişinin habercisi olduğu yorumları da yapılmaktadır.

Genel çerçevede 20. yüzyılın ikinci yarısı ortaya çıkan sanayi sonrası toplumda tüketici arz ve talepleri değişmiş ve çeşitlenmiştir. Aynı zamanda gerçekleşen ekonomik kriz ve teknolojik gelişmeler işletmeleri yeni stratejiler geliştirmek mecburiyetinde bırakmıştır. Bu anlamda fordizmin etkisi ve verimliliği yetersiz kalmıştır. Diğer taraftan bilgisayar, internet ağ kullanımı ve uluslararası ekonomik büyümeler küreselleşmeyi de beraberinde getirmiştir.

Bu devrim niteliğindeki gelişim ve değişimlerin hızına uyum sağlayabilmek için esneklik kavramının yeniden ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Post-fordist üretim anlayışındaki esneklik işletmelerin ihtiyacı olan yenilenme ve yeni strateji formülünü karşılamaktadır. Küresel rekabet koşullarında avantaj sağlayan bu sistem hızla firmalar arasında yaygınlaşmıştır. Aynı zamanda yönetim ve istihdam modellerinde de esneklik uygulanmaya başlanmıştır. Bilginin ve insanın önem kazandığı bu dönemde mekanikten elektroniğe doğru bir geçiş vardır. İnternet kullanımı sayesinde kıtalararası etkileşim ve ticaret yapılabilmektedir. Bu koşullar altında firmalar sert rekabet koşullarına karşılık verebilmiş iş yapısında esneklik olmazsa olmaz bir adım olmuştur.

2.2. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma

Çalışma hayatında esneklik kavramına yönelik farklı yaklaşımlarda tanımlar bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda genel olarak esneklik için; işgücünün işletme içindeki değişen iş yapısına veya sürecine uyum sağlayabilmesi (Tarcan, 2001); hizmet veya üretim sektöründe personelin fazlalık olması durumunda işletme dışındaki başka iş yerlerinde çalıştırılması veya personele ihtiyaç olması halinde işletme içinde başka işgücünün çalıştırılması (Karakoyunlu, 2005); iş gücünün çalışma süresinin, mekanının, koşullarının işverenle karşılıklı olarak anlaşarak yapılan işe uyumlu biçimde düzenlenmesi (Türkmen, 1995); iş hayatında bilimsel ve teknolojik gelişmelere ayak uyduran yapıların oluşturduğu, katı olmayan ancak kuralsızlık anlamına da gelmeyen bir özellik (Noyan, 2007: 22) gibi tanımlamalar mevcuttur. Esneklik kavramı ile beraber türeyen “esnek firma, esnek üretim, toyotizm, atipik çalışma, esnek çalışma” gibi kavramlar da mevcuttur (Noyan, 2007: 26).

Çalışan bireyin çalışma hayatını sosyal hayatı çerçevesinde şekillendirmesine ve organize etmesine yarayan sistem esnek çalışma modeli olarak adlandırılır. Ekonomideki başarısız stratejiler sonucu ortaya çıkan bu kavram olumsuz piyasa koşullarında katı sınırlılıkların ortadan kaldırılmasını sağlayan pozitif bir algı taşımaktadır. Başka yazarlar tarafından sabit olmayan ve sürekli dalgalanmalar yaşayan ekonomik yapıda çalışma hayatı, saatleri ve emek gücünün esnekliği ifadesi de kullanılmaktadır (Meulders ve Wilkin, 1987).

Emek piyasalarına yönelik akademik çalışmalar yürüten Pollert (1988) esneklik kavramını istihdam politikaları, çalışma sosyolojisi, endüstriyel yapılanmalar, örgütsel organizasyonlar ve piyasa rekabeti gibi konuların içerisinde incelemiştir. Esnekliği serbest ve değişken

yapısıyla az miktarda maliyet ve emek harcanarak değişime ayak uydurabilme becerisi olarak tanımlamaktadır. Bu sistem sayesinde sürekli ve hızla değişen küresel ekonomi için firmaların zorlu rekabet koşullarına karşılık verebildiğini ifade etmektedir.

Esneklik, firmaların küresel rekabete ve değişen teknolojiye uyum sağlayabilmesi için çalışma modellerinde ortaya çıkarttıkları serbestliktir. Skorstad (2009: 18) esneklik olgusunun işveren ve işçi bakış açısında farklı anlamlar taşıdığını belirtmiştir. Esneklik işletmeler için bir başarı anahtarı olarak görülmektedir ancak çalışan birey emek gücünü bireysel değerlendirmektedir. Osnowitz (2005) ise bireysel değerlendirilen esnekliği zamanın ve mekânın standart olmayan biçimde kullanılması olarak ifade etmiştir. Ayrıca çalışan kişi zamanı ve mekânı verimli bir şekilde değerlendirmekten bireysel olarak sorumludur.

Esneklik, işçi açısından değerlendirildiğinde çalışma saatleri ve mekânının çalışan ihtiyaçlarına adapte edilerek iş yaşam dengesinin kurulmasıdır. Devlet açısından bakıldığında ise, iş yasalarının esnekleştirilmesi, piyasadaki istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasıdır (Parlak, 2010: 300). İşletme açısından esneklik, iş için gerekli miktarda ve zamanda iş görenin kullanılmasıdır. İş kanunu tarafında ise, mevcut sert kuralların ve yasaların yerine işveren ve işçi arasında uzlaşmalara dayanan yeni bir sistem olarak değerlendirilmektedir (Güneri ve Erkeksoy, 2014: 2).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları raporunda işletmelerin ekonomide meydana gelen değişikliklere ayak uydurarak rekabet gücü geliştirmeleri çalışanların ise değişen yaşamlarına ve ihtiyaçlarına uyum sağlayarak denge kurabilmesi işgücü piyasasındaki esneklik olarak ifade edilmiştir (ÇSGB, 2014: 28). Çalışma hayatındaki esneklik, tüketicinin arz ve talebindeki artışa veya azalışa ve yapılacak olan işin niteliğine göre değişmektedir. Ortaya çıkan şartlar altında çalışanın istihdam edilme biçimi, çalışma saatleri ve mekânı, alacakları ücretler işverenle karşılıklı anlaşma ve sözleşme yollarıyla uygun bir şekilde düzenlenmektedir (TBMM Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 39).

Post-fordist üretim süreci ile birlikte esneklik kavramı önem kazanmakta ve üretimde olduğu kadar emek gücünde de esneklik göze çarpmaktadır. Esnek üretim organizasyonu iş gücünde rol değişiklikleri yaratmış, mesleki hünelerinin tekrar gözden geçirilmesine neden olmuştur.

Eraydın'a (1992: 54) göre bu yeni organizasyonda etnik ve kadın gücünün değeri artmış, sendikalaşmış iş gücünün ise önemi azalmıştır. Ayrıca farklı ürünler pazarlara sunulurken, tüketici isteklerine cevap veren ürün çeşitlenmesindeki hız artışı da göze çarpmaktadır. Dereli, Sengers ve Donders (2005: 3) esnek çalışma için Avrupa Komisyonunun bir raporunda şöyle bir ifade geçtiğinden bahsetmektedir: "Genellikle esnek iş gücü olarak tanımlanan atipik çalışmanın %80'den fazlası kadınlardan oluşmaktadır ve giderek genişleyen bir çalışma grubudur".

1970'li yıllarda gelişmeye başlayan esnek üretim biçimi kapitalizmin küreselleşmesi doğrultusunda esnek çalışma olgusunu da ortaya çıkarmıştır (Durcan, 2012). Bu yeni çalışma biçimi 1990'lı yılların ortalarına doğru neredeyse tüm OECD ülkelerinde önemli ölçüde yaygınlaşmıştır. Bu dönemlerdeki artış oranları yaklaşık olarak İngiltere'de %37, Fransa ve Almanya'da %30, İtalya'da %40, Hollanda'da %40', Japonya ve Avustralya'da da %50 şeklinde ifade edilmektedir (Carnoy ve Castells, 2001).

Eryiğit (2000) geleneksel olmayan çalışma düzenini ifade eden esnek çalışma sisteminde işçinin işverenle karşılıklı olarak anlaşarak standart dışı çalışma şekilleri ve süreleri belirleyebildiğinden bahsetmiştir. Yani bu sistem sayesinde çalışan birey toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdini kullanarak çalışma şartlarını ve saatlerini ihtiyaçlarına göre farklı şekillerde düzenleme fırsatı bulabilmektedir.

Esneklik kavramı devlet, işveren ve çalışan açısından farklı yaklaşımlar içerebilmektedir. Bir işletmenin ve çalışanın değişen koşullara, iş çevresine, taleplere uygun biçimde adapte olabilme yeteneği esneklik olarak adlandırılabilir. Esnek çalışma ise, standart çalışmadan farklı olarak herhangi bir yer veya herhangi bir zamanda iş yürütebilmek için çalışan kişiye serbestlik olanağı veren çalışma şeklidir. Firmalar için gelişen teknolojilerin ve değişen ekonominin doğası gereği ortaya çıkan yıkıcı rekabete ve taleplere uyum sağlamanın öne çıkan kurallarından biri de dinamik ve uyumlu iş gücü olmaktadır. Bu bağlamda 20. yüzyıl sonrasında serbest yapıya sahip olan esnek çalışma, 1970 yılı ekonomik krizinden kurtuluş fırsatı sunduğu için iş hayatında önemli bir yere sahiptir. Bu çalışma biçimi değişen koşullara ayak uydurma becerisi ve ortaya çıkabilecek farklı sorunlara çözüm olanağı sağlamıştır. Devlet, işveren, işçi üçlüsü açısından farklı alanlarda avantajlar sağlamış ayrıca işçi ve işveren arasındaki iş birliğine etkisi olmuştur.

2.2.1. Esnekliğin çeşitleri

Esnek çalışma içsel ve dışsal esneklik olarak ele alınmaktadır. Dışsal esneklik aynı zamanda sayısal esneklik, içsel esneklik ise işlevsel esneklik olarak ifade edilmektedir (Atkinson, 1987; Rubery, Tarling ve Wilkinson, 1987; Smith, Masi, Berg ve Smucker, 1995). OECD'ye göre ise esneklik dışsal sayısal esneklik, içsel sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği olmak üzere dört kategoride incelenmiştir (Dur, 2009: 31). Bazı araştırmacılar ise bu esneklik çeşitlerine daha sonrasında uzaklaştırma stratejileri ve güvenceli esneklik modellerini de eklemiştir (Noyan, 2007: 101). Türkiye İşveren Sendikaları Kurumu (TİSK) tarafından yayınlanan kaynakta esneklik türleri sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve zamana göre esneklik başlığı altında beş kategoride incelemiştir (TİSK, 1999: 7). TİSK tarafından 2010 yılında yayınlanan 24. Çalışma Raporu'nda güvenceli esneklik modeli de değerlendirildiği için bu araştırma kapsamında esneklik türleri sayısal, fonksiyonel, finansal, güvenceli, süreli esneklik ve uzaklaştırma stratejileri olmak üzere 6 kategoride incelenmiştir.

Sayısal esneklik

1990'lı yıllarda pek çok Avrupa ülkesinde genellikle hizmet sektöründe olmak üzere sayısal esneklik sıkça kullanılmıştır. Sayısal esneklik, firmaların piyasada gerçekleşen ekonomik ve teknolojik değişimlerle birlikte taleplere karşılık verebilmek amacıyla iş gücü miktarı ve niteliğini değiştirebilme serbestisini ifade eder. Böylece firmalar, değişen piyasa koşullarına ve dönemsel gereksinimlerine göre istihdam edecekleri personel sayısını ve iş gücü kalitesini arttırabilir veya azaltabilir. Çalışan sayıları, çalışma saatleri ve programları iş sürecinin ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir (TİSK, 1999: 23; Köstekli, 2000: 47; Erdoğan, 2012: 60).

Sayısal esneklik firmalar için rekabete dayalı ticarete uyum sağlama imkânı sağlarken aynı zamanda ekonomik büyümeye de katkı sağlamaktadır (TİSK, 1999: 23). Bu esneklik türü işverene ihtiyacı doğrultusunda işgücünü işe alarak veya işten çıkararak eleman sayısını değiştirme kolaylığı sağlar. Firma açısından değerlendirildiğinde değişen ekonomik ve teknolojik koşullarda ortaya çıkan rekabete uyum sağlama fırsatı sunar. İşletme odaklı olan sayısal esneklik personel açısından olumsuz yönleri sahiptir (Parlak, 2010: 255).

Fonksiyonel (işlevsel) esneklik

Fonksiyonel esneklik olarak da bilinen işlevsel esneklik, firmaların çalışan miktarını değiştirmeden, işgücündeki çalışma süreleri ve çalışma programında değişim yapabilme fırsatı sunan esneklik tipidir. Personelin görev miktarı veya tipi değiştirilerek şirket içi hareketlilik sağlanmaktadır. İş sürecine bağlı olarak çalışanın görev sayısında artma veya azalma yapılabilir ayrıca gerekli durumda çalışanlara alternatif görevler de verilebilir (Eyck, 2003). Köstekli (2000: 47) bu esneklik türünü talep edilene veya sistemde oluşan değişikliklere adapte olabilme yeteneği olarak da göstermektedir.

İşgücü miktarında değişiklik yapmadan mevcut personel gücü ile değişen piyasa koşullarına verimli ve en iyi şekilde ayak uydurulması hedeflenmektedir. Hem işvereni hem de işçiyi olumlu etkileyen işlevsel esneklik işletmeler arasında hızla yaygınlaşmaktadır (Yavuz, 1995). İşlevsel esneklikte personelden beklenen değişken ve çok yönlü niteliklere sahip olmasıdır. Ancak bu beklenti çalışanın stresini artırarak motivasyonunu düşürebilmektedir. İşverenin işçiden beklentisi ve işçiye yüklediği sorumluluklar artmakla beraber işçinin iş yapma isteği azalarak şirket içi performansın azalmasına sebep olabilmektedir (Erdoğan, 2012: 62).

Finansal (ücret) esneklik

Finansal esneklik kavramı, firmaların değişen ekonomi ve teknoloji karşısında ortaya çıkan rekabete uyum sağlamak amacıyla iş gücü ücretleri üzerinde değişiklik yapabilme serbestliği olarak ele alınmaktadır. Aynı zamanda ücret esnekliği olarak da adlandırılan bu esneklik tipinde, personelin niteliği ve performansına göre alacağı ücret belirlenmektedir. Ekonomik kriz veya darboğaz dönemlerinde alınan ücretlerde azalma olduğu gibi firmanın elde ettiği karlılık oranlarındaki yükselme ile alınan ücretlerde artışta olabilmektedir (Noyan, 2007: 125; Öztürkoğlu, 2013). Bu esnek ücret belirleme mekanizması, firmalara oluşabilecek ekonomik kriz anlarında veya talep azalması durumunda çalışanı işten çıkartmak yerine rekabete uyum sağlama olanağı sunmaktadır (Onaran, 2000).

Finansal esneklik ile sayısal ve işlevsel esnekliğin uygulanması da desteklenmektedir. Firma içinde yetenek, verim, performans ve başarı gibi unsurlar ödülle değerlendirilmektedir.

Böylece üretim arttırılmış, firmalar ekonomik büyümeye ayak uydurmuş ve üretim azaltılması durumunda işçi çıkarılması engellenmiş olur (Ansal, 1999: 9).

Uzaklaştırma stratejileri

Değişen piyasa ortamında işletmelerin, ihtiyaç olması durumunda hizmeti, üretimi veya işgücünü sözleşmeyle firma dışında başka bir işletmeden sağlama biçimi uzaklaştırma stratejileri olarak adlandırılır. Aynı şekilde firma, ihtiyaç fazlası durumda iş gücünü işletme dışında başka işyerine devredebilmektedir (Tuncay, 1995; Kuzgun, 2004). İşletmeler İş Hukuku'nun katı etkisinden uzaklaşarak Yeni İş Kanunu ile iş yönetiminde daha serbest hareket edebilmekte ve böylelikle maliyet açısından tasarruf edebilmektedirler. Taşeronluk ve ödünç iş ilişkisi uygulamaları uzaklaştırma stratejileri içerisinde değerlendirilmektedir (Noyan, 2007: 128).

Güvenceli esneklik

Amerika'da çalışma hayatında esnek istihdamın yaygınlaştığı dönemde esnekliği arttırmaya yönelik politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. Bu dönemde firmalar olumlu etki aldıkları esneklik uygulamalarını tercih ederken çalışanlar gelir düzeylerini düzenlemek ve kariyer gelişimleri için güvence talep etmekteydiler. Bu durumun sonucunda kolay işten çıkarma, kapsamlı hayat boyu öğrenme ve modern sosyal güvenlik sistemlerini düzenleyen güvenceli esneklik türü ortaya çıkmıştır (TİSK, 2010: 171). Güvenceli esneklik işletmelerin esneklik ihtiyacı ile çalışanların güvence ihtiyacını bir araya getirmiştir. İş gücündeki yetkinlik ve yeterlilikleri geliştirerek “hayat boyu öğrenme politikaları” ve gelir desteği ile iş gücü piyasasına uyum sağlayan “etkin ve sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemleri” geliştirilmiştir. Hollanda ve Danimarka'da başarılı bir şekilde uygulanan bu esneklik tipi Türkiye'de de altıncı beş yıllık kalkınma planında hedeflenen çalışmalar arasında yer almaktadır (Noyan, 2007: 131).

Sürede esneklik

İşletmelerin mal ya da hizmetlerine olan taleplerine bağlı olarak iş gücünde esnek çalışma saatlerinin düzenlenmesine sürede esneklik denmektedir. Çalışma sürelerinde esneklik modelinde işletme ihtiyaç duyduğu zaman aralığına göre çalışma saatlerini belirlerken

çalışan ise işe başlama ve bitirme saatlerini kendisi seçebilmektedir. İşveren ve çalışan arasında sağlanan karşılıklı anlaşmayla çalışma süresinde, yer, zaman ve dağılımında çalışma süreleri belirlenebilmektedir (Öztürkoğlu, 2013). 1990'larda yasal iş sürelerinin kısaltılması ile istihdamın artırılması ve esnek iş süreleri ile işletmelerin ekonomide rekabet edebilirliğinin güçlendirilmesi için çalışma sürelerinde esneklik üzerine çalışılmıştır (Alpagut, 2008).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesine göre haftalık çalışma en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. Çalışma saatleri geleneksel olandan farklı ve esnek ise işveren ile işçi arasında kararlaştırılan saatler sözleşmede belirtilerek anlaşmaya varılır. Böylece geleneksel 8-17 saat aralığında çalışma zorunluluğundan uzaklaşılır ve esnek çalışma saatleri çalışana iş yaşam dengesini korumaya yönelik fayda sağlar (Torrington, Hall, Atkinson ve Taylor, 2008: 115-116). Sürede esneklik tipinin yaygın kullanımı, kadınların iş gücüne katılımını arttırmıştır. Böylelikle hizmet sektöründeki istihdam alanı genişlemiş ve küreselleşen ekonomik ortama sağlanan uyum hızlanmıştır. Günay'a (2004) göre çalışma saatlerinin farklı bir düzenlemesi de yoğunlaştırılmış iş haftaları uygulaması adı altında klasik haftanın beş günü çalışmak yerine haftada dört gün daha fazla sürelerle çalışabilmektir. Bu yöntem ile iş yerinde verimlilik arttırılabilmektedir ancak çalışan sıkıştırılmış zaman aralığında çalıştığı için daha fazla yorulabilmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı sorunlar yaşanabilmektedir.

2.2.2. Esnek çalışma modelleri

ABD'de esnek çalışma, standart olmayan istihdam şeklinde ifade edilmektedir. Avrupa'da genellikle atipik çalışma kavramının kullanımı tercih edilmektedir. Türkiye de ise bu çalışma biçimleri esnek çalışma biçimi şeklinde kullanılmaktadır. Esneklik hem olumlu hem de olumsuz anlamları ile bir arada değerlendirilmektedir (Parlak, 2010: 282).

Durcan (2012) esnek üretim biçimi post-fordist dönemde firmalar için önemli ölçüde rekabet üstünlüğü sağladığını savunmuştur. Boje ve Grönlund (2003) ise piyasa koşullarındaki bu dönüşümün yenilikçilik gerekliliğini yaratırken belirsizliği de beraberinde getirdiğinden bahsetmiştir. İşletmelerin küresel rekabet zorunluluğu işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ihtiyacını doğurmuştur. Çalışan maliyetlerinin düşürülmesi için esnek organizasyon ve iş gücünün kullanılması zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca piyasa şartlarındaki uluslararası rekabet

ile dünya genelinde teknolojik yeniliklerin artması kaçınılmaz olmuştur. Ekonomik ve bilgi tabanlı gelişmeler yeni yapılanmaya yol açmış ve esnek istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır. Böylelikle çalışma sürelerinde, mekânlarında, örgütsel yapıda değişimler ve yenilikler söz konusu olmuştur.

Bu başlık altında esnek çalışma modelleri kısmi süreli çalışma, kayan iş süreli çalışma, evden çalışma, uzaktan çalışma, belirli süreli iş sözleşmeli çalışma ve serbest çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Kısmi süreli (zamanlı) çalışma

Personelin çalışma süresinin normal çalışma saatlerinden daha kısa olacak şekilde düzenlenmesi ile oluşturulan çalışma biçimi kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bazı ülkeler kısmi süreli çalışma ifadesini “belirli bir saatin altında çalışmalar” şeklinde kullanmaktadır. Bu çalışma şekli belirli süreli çalışmalar ile karıştırılmaktadır ancak kısa süreli çalışma biçiminin devamlı ve düzenli olması onu bu karışıklıkta ayırt eden unsur olmaktadır (Öztürkoğlu, 2013). Kısmi zamanlı çalışma ile çalışma süresini ve zaman aralığını işveren ve iş gören aralarında anlaşarak belirleyebilmektedir.

Centel (1993) genel olarak kısmi süreli çalışmanın toplam istihdam alanının içinde %5,8 oranında tercih edildiğini ve bu oranın %63,7’si kadınlardan oluştuğunu ifade etmiştir. Sayıları artış gösteren kısmi süreli çalışanları teşvik etmek ve bu çalışma saatlerini hem işçi hem de işveren açısından faydalı bir organizasyon çerçevesinde düzenlemek amacıyla Bakanlar Kurulu Genelgesi’nin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. ve 14. maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır (Türk-İş, 2003: 18).

Kısmi süreli çalışma modelinin avantajlarından bahseden Öztürkoğlu’na (2013) göre iş gücünün, çalışma saatlerinin daha az olması nedeniyle işlerinde daha verimli olduğu tespit edilmiştir. İşe geç gelme veya gelememe durumlarında azalmalar olmuş ve çalışanın işine daha istekli geldiği görülmüştür. Ayrıca personelin yıllık izin veya hastalık nedeniyle işe gelememe gibi durumlarında kısmi süreli çalışanlara ücreti karşılığında tam mesai yaptırılarak üretim ve hizmetin devamlılığı sağlanmıştır. Bu çalışma modeli ile işletmelerdeki makineler ve donanımlar daha uzun süreli kullanılabilmiştir. Bunlara ek olarak perakende satışı yapan işletmeler daha geç saatlere kadar hizmet sunabilmişlerdir.

Kayan (esnek) süreli çalışma

Kayan süreli esnek çalışma modelinde personel günlük çalışması gereken süre miktarının dışına çıkmayacak şekilde iş başlama, bitirme ve mola saatlerini kendisi belirler. Böylece çalışan çekirdek saat uzunluğunu aşmadan iş erken veya geç başlayıp bitirebilir (TİSK, 1999). Kayan (esnek) iş süresi, günlük çalışma süresinin dışına çıkmadan işe başlangıç ve bitiş saatlerinin çalışan birey tarafından belirlendiği bir çalışma modelidir. Bu çalışma modelinde, tüm personelin aynı anda işinde olmasını gerektiren “asıl, sabit veya çekirdek zaman” olarak ifade edilen temel bir süre vardır. Personel bu sürenin dışında işe gelme, işten çıkma ve ara saatlerini kendisi belirlemektedir. Kayan iş süresinde çalışan gün içinde çalıştığı fazla veya az süreyi hafta veya ay içerisinde herhangi bir günde denkleştirebilir. Fazla çalıştığı zamanı daha sonrasında serbest zaman olarak değerlendirebilir ve eksik çalıştığı zamanı telafi edebilir. Bu sayede işe geç gelme ve devamsızlık gibi iş yeri sorunları azalmakta ve çalışan çalışma süresi iş görenlerin en verimli zamanına göre ayarlanabilmektedir. Aynı zamanda işe giriş ve çıkış saatlerinde ki farklılıklar trafik sorununun da azalmasına fayda sağlamaktadır (Öztürkoğlu, 2013).

Evden çalışma

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1996 tarihli “Evde Çalışma Sözleşmesi” ile evde çalışma modelini, iş görenin işveren tarafından verilen işi, ürünü veya hizmeti sonuçlandırmak için gerekli araç, malzeme ve donanımı kullanarak evinde çalışma şekli olarak tanımlamaktadır (Özgüler, 2012). Esnek çalışma biçimlerinden en sık tercih edileni olan ev ofis uygulaması veya evden çalışma modeli günümüzde hızla yaygınlaşmaktadır. Bu çalışma modelinin sağladığı avantajları vurgulayan Durcan’a (2012) göre iletişim ve erişim teknolojilerindeki gelişmeler verilen görevlerin işyerinde yürütülme zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Bu yöntem ile personel ve işyeri giderlerinin maliyetleri önemli ölçüde düşürülmüş ve işletmelerin rekabet edebilirliğine destek sağlamıştır. Evde çalışma ile çalışan birey çalışma zamanının kendi belirleyerek ailesi ve sosyal çevresiyle daha çok vakit geçirme olanağı bulmuştur. Ayrıca işe gidip gelme zahmetinden de kurtularak avantaj elde etmiştir.

Ev-ofis çalışma sistemi, birbirinden farklı görevi kapsayan çalışan grubunu kapsamaktadır. Muhasebe, sekreterlik, web sitesi tasarımı, grafik tasarımı, çeviri, çağrı merkezleri gibi işler

elektronik posta, internet, bilgisayar, telefon vb. donanımlarla sağlanarak evde çalışma modeli ile yürütülebilmektedir. Başka bir şekilde bireyler firmalar yönetiminden bağımsız olarak kendi iş alanlarında evden çalışabilmektedir. Ayrıca iş görenler, işverenin bazı işlerini haftanın birkaç günü evinde çalışarak gerçekleştirebilmektedir. Evden çalışma sistemi bireysel çalışılan bir esneklik modeli olarak değerlendirilse de bazı zamanlarda takım çalışması gereken işlerde de tercih edilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler için çok çeşitli alanlarda, birçok kişi tarafından mekân ve zaman sınırlandırılması olmadan gerçekleştirilebilmesine imkân tanımaktadır (Tremblay, 2003).

Evde çalışanları yorumlayan Sennett (2010: 61) bu çalışma sistemini hem zamanı hem de mekânı esnek kullandıkları için küresel kapitalizmin esneklik ilkesini en belirgin şekilde yaşayan grup olarak göstermiştir. Evde çalışma biçiminin bütün esnek çalışma modelleri arasında en esneği olduğu söylenebilir.

Tele (uzaktan) çalışma

Esnek çalışma modellerinden biri olan tele çalışma biçimi, 1970’lerde petrol krizi zamanlarında ilk kez Nilles tarafından yolculukların azaltılarak enerji kaynağında tasarruf sağlanabileceği çözüm önerisiyle ortaya çıkmıştır (Dambrin, 2004). ILO 1990 yılında tele çalışma üzerine yaptığı araştırmada, çalışanın iş yerinden uzakta bir yerde, iş yerindeki diğer çalışanlardan ayrı yapılan ve teknolojik gelişmelerdeki iletişim imkânlarından faydalanarak görevini yürüttüğü çalışma biçimi olarak tanımlamıştır (Soysal, 2006).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin getirdiği yeni çalışma modellerinden biri de tele çalışma modelidir. Bu çalışma biçimi telefon, faks, bilgisayar, internet gibi uzaktan iletişimi ve çalışmayı sağlayabilecek teknolojik aletlerin kullanılmasıyla mümkün olmaktadır. Yapılan iş fabrika, ofis gibi geleneksel çalışma mekânlarından bağımsız bir şekilde esas işyeri ile iletişim kurularak sürdürülmektedir. Çalışanların çalışırken kullandıkları donanımlar kendilerine veya işletmeye ait olabilir. Evde çalışma modeli ile karşılaştırıldığında tele çalışma düzeni bazı teknolojilerin kullanımını gerektirdiği için çalışanın farklı bir takım becerileri, bilgi birikimi ve niteliği değildir. Uzaktan çalışan kişinin yönetimle organizasyon biçimi merkezdeki işverenle ilişkisi farklıdır (Öztürkoğlu, 2003).

Soysal (2006) tele çalışma biçiminin bazı kaynaklarda evden çalışma gibi de düşünüldüğünü ancak tele çalışmada bilişim teknolojilerinden en az birinin kullanım gerekliliğinin bu çalışma biçimlerinin birbirlerinden ayıran en temel unsur olduğunu belirtmiştir. Ayrıca uzaktan çalışma ile yapılan iş işletmeden uzak herhangi bir mekânda veya ülkede gerçekleştirilebilmektedir. Kandemir (2011) Türkiye’de tele çalışma biçimi ile ilgili hukuki düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunun 61. Maddesinde yer aldığını dile getirmiştir.

Tele çalışma modeli, bilgi teknolojilerinin yoğun kullanımı ihtiyaç olan teknik sistemin kurulmasıyla mekan sınırlandırması olmadan uluslararası uzaktan çalışma fırsatı sunmaktadır. Bu çalışma sistemi ile insanlar yüz yüze gelmeden ve sözlü iletişime geçmeden metinsel iletişim yoluyla işlerinde gerekli olan verimliliği elde edebilmektedirler. Dış kaynak kullanımı sağlayan bu modelde gelen tüketici veya müşteri isteklerinin artması durumunda işletmeler dışarıdaki iş gücünden faydalanabilmektedirler. Proje bazında ve sonuç odaklı verilen işlerde genellikle personel maliyetlerinde düşüş elde edilebilmekte ve kira, ofis gereçleri, elektrik, su, yemek gibi pek çok masraftan tasarruf edilmektedir. Esnek çalışma sürelerinin uygulandığı bu çalışma biçiminde kişi istediği saatte, mekânda, iş kıyafetinde özgür bir şekilde çalışabilir. İkametgâh yerinin şehir veya ülke dışında olması bu çalışma biçimi ile mümkündür. Böylelikle kadın, sakat, engelli, hükümlülere iş imkânı tanıdığı gibi kıtalar arası nitelikli eleman çalıştırabilme gibi avantajları da ortaya çıkmaktadır.

Tele çalışmanın da diğer esnek çalışma modelleri gibi olumlu yanıyla birlikte olumsuzlukları da bulunmaktadır. İş görenin statü belirsizliğinden dolayı sosyal güvencelerden yoksun kaldığı durumlar söz konusu olabilmektedir. İşletmeler istediği nitelikteki personeli bulmakta zorluk çekebilir bu nedenle işin devamlılığı ve kalitesi açısından olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma biçiminde çalışan bireylerde genel olarak kurumsal bağlılık oluşmamaktadır bu da çalışanın kısa sürede iş değiştirmesine yol açmaktadır. Ayrıca işletmelerdeki örgütsel öğrenmeyi azaltmakta ve firma içi temel faaliyetlerin yürütülmesi yavaşlamaktadır (Öztürkoğlu, 2013).

Belirli süreli iş sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmesi, yapılacak olan işin kapsamına göre çalışma süresinin işveren ve çalışan arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesiyle belirlendiği esnek çalışma modelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. ve 12. maddelerinde belirli süreli iş sözleşmesine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır (Tuncay, 1995). Sanatçılar, profesyonel sporcular, özel okul eğitimcileri, bilimsel araştırma projelerinde görev alacak kişiler, özel nitelikli işlerde çalışanlar belirli süreli iş sözleşmesi çalışma modelinden yararlanarak sözleşmelerle çalışma sürelerini ve şekillerini belirleyebilmektedir. İş süreci bu çalışma biçiminde işveren ve personel arasında yapılan sözleşmede belirlenen süre sonuna gelindiğinde sona erer (Noyan, 2007: 111).

Serbest çalışma (self-employment)

Uluslararası Çalışma Örgütü kişinin ürettiği mal veya hizmetten elde ettiği kar ile doğrudan bağlantılı olduğu çalışma modelini serbest çalışma olarak ifade etmektedir (ILO, 1993). Bağımsız girişimciler, freelance çalışanlar, sahne sanatları çalışanları, mimari, tasarım ve danışmanlık alanında çalışanların bir kısmı ve zanaatkârlar gibi sendikal temsilden yoksun bireyler serbest çalışan olarak değerlendirilmektedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 39). Gelişmekte olan ülkeler için önemli bir esnek istihdam kaynağı olan serbest çalışma biçimi bazı durumlarda girişimcilik ile karıştırılabilmektedir. Ancak girişimciler, serbest çalışanların bir alt grubu olarak değerlendirilebilir. Girişimciler daha çok yenilikçiliğe, değişime odaklanır ve finansal riskler alarak topluma değer ve refah katmaya çalışırlar. (Abreu, Oner, Brouwer ve Leeuwen, 2019).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde devam eden büyüme sonrasında özellikle grafik tasarım, web tabanlı girişim, eğlence, medya ve tasarım hizmetlerinde freelance çalışma kültürü çok yayılmıştır. Ücretli çalışanlar işverenlere belirlenen süre kapsamında emek gücünü kiralarken freelance çalışmada işgücü kiralanmamaktadır. Müşteriler freelance çalışanların ortaya koydukları ürün ya da hizmet için ödeme yapmaktadır (Çiğdem, 2019: 163).

Abreu ve diğerleri (2019) serbest çalışan bireyde kendi işinin patronu olduğu için kendisinin ve toplumun gözünde güçlü bir statüye sahip olduğu duygusunun uyandığından bahsetmektedir. Çiğdem (2019: 165) diğer esnek çalışanların işverenleriyle aralarında kurdukları itaatkâr iş ilişkisinin serbest çalışanlar için gerekli olmadığını değerlendirmektedir. Yazara göre serbest çalışanların herhangi bir disiplin kuralına uyma zorunluluğu ve organizasyonel sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu esnek çalışma biçiminde çalışan, müşteri ile belirlediği ölçütler doğrultusunda iş süreçlerini bireysel olarak kontrol

etmektedir. Bu görüşü destekleyen Şentürk (2020) serbest çalışan bireylerin özerklik, esneklik ve bağımsızlık gibi duyguları da yaşadığını vurgulamıştır. Bununla beraber, serbest çalışma biçiminde çalışanların ücretli çalışanlara göre daha çok tatmin elde ettiği değerlendirilmektedir.

Yeni dijital teknolojilerin gelişmesi ve dijitalleşme sonrasında bireyler kendi tercihlerine bağlı olan ve zorlayıcı koşullar içermeyen istihdam biçimlerinde çalışmak istemektedirler. Son yüzyılın önemli görülen dönüşümlerinden olan ve Gig ekonomisi olarak adlandırılan bu gelişme ile Upwork, Freelancers Union gibi kurumlar sayesinde farklı ülkelerden ve sektörlerden iş ilişkileri güvenli bir şekilde sağlanabilmektedir. Amerika ve Avrupa ülkelerinde freelance çalışma kültürü hızla büyümekte ve bununla ilgili özellikle de gençlere pek çok destekler verilmektedir. Ancak Türkiye’de bu konuyla ilgili henüz deneysel bir çalışma başlatılmamıştır (Koloğlugil, 2019).

Bireyleri serbest çalışmaya yönelten sebeplere yönelik çalışmalarda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Serbest çalışma biçiminde kendini ifade etme, bağımsızlık, özgürlük, iş doyumunu, yüksek kazanç gibi avantajlar öne çıkmaktadır. Ayrıca esnek çalışma saatlerinde çalışmak isteyen bazı bireyler mevcut piyasa koşullarında işverenin sunduğu esneklik koşulu ve ücretten memnun kalmayıp serbest çalışmayı tercih edebilmektedir. Bu duruma farklı bir bakış açısıyla yaklaşan Demir (2018) ise esnek ve serbest çalışan bireylerin klasik ve monoton çalışma yaşamından kurtulduğu için yaratıcı çalışma fırsatı bulduğunu iddia etmektedir. İlk bakışta çalışanı Sanayi Devrimi’nin katı ve kontrollü tedbirlerinden uzaklaştırıp özgürleştirdiği düşünülen bu çalışma biçiminin çalışan bireye pek çok sorumluluk yüklediği için bazı olumsuzları ve güvencesizlikleri de içinde barındırdığını savunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan esneklik uygulamalarında ortak özellik işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesine dayalı bir bağımlılık içermesidir (Kuzgun, 2004: 17). Ancak serbest çalışma biçiminde tek bir işveren yerine birden fazla müşteri ile çalışılmaktadır (Platman, 2004).

Serbest çalışmanın bazı dezavantajlarını değerlendiren Hamilton’a (2000) göre bu çalışma biçimi ile elde edilecek gelirin belirsizliği ve değişkenliği çalışanı strese sokmaktadır. Çalışan elde edeceği ücreti iş öncesinde anlaşmayla belirlemektedir ancak bir sonraki dönemde ne kadar kazanacağı belli olmamaktadır. Ayrıca anlaşılan ücretin alınamama gibi bir riski de bulunmaktadır. Ücretli çalışanlarda ise işverenle yaptığı sözleşme sona erene

kadar aylık ücretini garanti altına almaktadır. Ücret alamama riski ücretli çalışanda da bulunmasına rağmen risk oranı serbest çalışana göre daha düşüktür. Diğer taraftan Şentürk (2020: 29) iş süreci tamamen serbest çalışan bireyin kontrolünde olduğu için çalışma saatlerinde de düzensizlikler ortaya çıkabildiğine dikkat çekmiştir. Feldman ve Hugh (1986: 196) serbest çalışma modelini bireysel çalışan kişilerin sosyal açıdan kendilerini yalnız hissettikleri ve bu durumun onları mutsuz ederek iş tatminlerini düşürdüğü yönüyle ele almışlardır. İletişim önemli olduğu için bu durum çalışanın motivasyonunu doğrudan etkileyen bir faktör olmaktadır ve kişinin işten uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

2.2.3. Esnek çalışma olgusunda küresel kapitalizm yaklaşımları

Ortaçağ dönemlerinde fırıncılık, dericilik, yemenicilik, dokumacılık gibi serbest çalışan zanaat ustaları bulunmaktaydı. Bu zanaat ustaları ürettikleri ürünleri kentler arası piyasalarda ticaret yapan tüccarlara satmışlardı. Tüccarlar, zanaat ustalarından tamamlanmış ürünleri satın alabildikleri gibi aynı zamanda zanaatkârlara farklı bölgelerden hammadde de temin edebilmişlerdi. Böylece ticari kapitalizm adı altında, tüccarlar aracılığıyla küresel pazar ağına erişim gerçekleştirilmiştir (Parlak, 2010: 60-62).

1780’li yıllarda Sanayi Devrimi döneminde atölye ve ev işletmelerinde çalışan serbest zanaat ustaları standart ve hızlı üretimi destekleyen kapitalist merkezi yapılarda örgütlenmeye başlamıştır. Evden çalışan emekçilerin fabrikaya kayması, üretimdeki gelişmeler ticari kapitalizmin sonunu getirmiş ve Sanayi Kapitalizmini ortaya çıkarmıştır (Parlak, 2010: 64). Üretim sürecine makinenin dâhil olması ve işçilerin yeteneklerinin ürün içinde yer almaması çalışanları vasıfsız hale getirmiştir. Bu dönüşüm işçileri makinenin bir uzantısı haline dönüştürmüştür (Braverman, 1974: 3-16). Sanayi Devrimi öncesinde yapılan iş ile birlikte işi yapan kişi de değer kazanmaktaydı. Evde veya atölyede çalışan emekçiler kişisel beceri ve yaratıcılıklarını ürünlerine yansıtarak tüccarlar vasıtasıyla dünya pazarında ticaret yapabilmekteydi. Ancak Sanayi Devrimi’nde estetik kaygının olmadığı ucuz ve seri üretilen standart ürünlere taleplerin artmasıyla nitelikli çalışan zanaat ustaları da fabrikalarda beceri gerektirmeyen işlerde çalışmaya başladı.

20. yüzyılda hızla devam eden teknolojik gelişmeleri ve bilgi toplumunun oluşumunu değerlendiren Yertüm (2017) bu gelişmelerin uluslararası ticaret hacminin artışına neden

olduğunu savunmaktadır. Firmalar piyasa arz ve taleplerine karşılık verebilmek için ortaya çıkan küresel rekabete uyum sağlamak zorunda kalmışlardır. Ekonomik büyümeyi, rekabeti, verimliliği ve karlılığı büyük oranda etkileyen esnek çalışma olgusu bu bağlamda önem kazanmaktadır. Özellikle 1970’li yıllarda kapitalizmin küreselleşmesi ve yeni kapitalist üretim şekilleri sonucunda esnek çalışma yöntemleri gelişmiştir. Nitekim esnek çalışma olgusunun kapsamında küresel kapitalizm yaklaşımları öne çıkmaktadır.

Parlak’a (2010: 79) göre yeni teknoloji yeni kapasiteler kazandırarak çalışma olgusunu dönüştürmeye ve şekillendirmeye devam ederken üretim maliyetlerini düşürebilmek için emeğin ucuz ve çok olduğu ülkeler tercih edilmiştir. Ayrıca imalat sektöründeki değişim ve hizmet sektöründeki bu gelişmeler istihdamda kadınların sayısını da arttırmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda artık standart/geleneksel istihdamın yerini esnek istihdam modellerinin aldığı ve işin niteliğinin değiştiği düşünülmektedir.

Son yıllarda bilgi teknolojilerinin üretim sürecine girmesiyle birlikte otomasyonda önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Makinelerin insanların yerini alacağı öngörüsü işsiz çalışan fabrikaları hedef almıştır. Nitekim teknolojik gelişmeler yapılan işin niteliğini etkileyen, şekillendiren ve bireyin yaşam dengesini belirleyen bir unsur haline gelmiştir (Hirszowicz, 1980). Değişen dünya düzenini tarif ederken sık kullanılan kavramlardan biri de “Yeni Ekonomi” dir. Bilginin öne çıktığı global ve inovatif ekonomide gelişen bu dijital çağ network çağı olarak da adlandırılmaktadır (Carayannis ve Sagi, 2001).

Pazarlama ağı ve bilgi teknolojileri dijital ve sanal çalışma ortamı ile bütünleşerek işletmelerin pazar alanlarını genişletmekte ve kar oranlarını yükseltmektedir. Bilgisayarları, sosyal ağları ve teknolojiyi kendine rehber olarak seçen firmalar küresel kapitalizm içerisinde daha çok gelişme fırsatı bulmaktadır. Esnek çalışma sistemi bilgi ve iletişim teknolojileri ile birleştirildiğinde iş verene ve iş görene imkanlar sunabilmektedir. Böylelikle olumsuz anlamlar içeren sanayi kapitalizminin yerini olumlu etkiler barındıran küresel kapitalizm almıştır.

Kapitalist ekonomi yazarı Karl Marx çalışmalarında işte yabancılaşmayı ele almıştır. Kapitalist üretim organizasyonunun çalışma üzerindeki etkilerini incelemiş ve işçinin yaptığı işte yabancılaşma gerçekleştiğini savunmuştur. Marx’a göre önce ticari ardından sanayi kapitalizm sonucu zanaatkarların nihai ürünleriyle arasındaki bağ kaybolmuştur.

Bunun yerine iş tatmini olmayan ve yaratıcı öz gerçekleştirme imkânı vermeyen anlamsız emek sistemiyle işçiler işlerine yabancılaşmıştır. İnsanoğlunun doğasında çalışmak vardır ve insan özünü çalışarak keşfeder ancak kapitalist iş insanın özüne aykırıdır. Marx toplumsal evrimin gelişimini üretim tarzının belirlediğini savunur ve bu yeni tarzın materyalizmin temelini oluşturduğunu düşünmektedir (Hirsztowicz, 1980: 193; Parlak, 2010: 84).

Kapitalist üretim tarzında emekçinin iş yapma şeklini ve ürününü işveren belirlemektedir. Emeğin dışsal olduğu bu düzende insan emeği mal düzeyine düşürülmekte ve yabancılaşmaktadır (Hill, 1980: 264). Bu çalışma şeklinde çalışan kendi kendini gerçekleştirememekte, motivasyonu düşmekte, zihinsel olarak saygınlığını kaybetmekte ve fiziksel olarak yıpranmaktadır. Marx'ın kapitalist yaklaşımına göre bir işin yaratıcılık sürecini yok eden bu çalışma düzeni insanlara sadece güdüler ve ihtiyaçları doğrultusunda üretim yaptırarak işin insani boyutunu yok etmektedir (Parlak, 2010: 138). Marx sanayi kapitalizminin sağladığı hız, ucuzluk, istihdam gibi olumlu faktörlerinden çok çalışan niteliğini, motivasyonunu, yaratıcılığını düşüren olumsuz yönlerinden bahsetmektedir. Emeğin ve insanın değersizleştiği bu sistemde çalışan birey kayar bant üzerinde üretilen ürünün sadece bir kısmına katkı sağlayabilmektedir. Çalışan birey zanaat ustasının nihai üründe yaşadığı iş tatmini, başarı gibi duygulardan yoksun kalmaktadır. Marx bu durumu işçinin işi ile yabancılaşması olarak göstermektedir. Esnekliğin yer almadığı bu çalışma ortamında yabancılaşma ile sanayi öncesinde var olan yaratıcı ürün yaklaşımından uzaklaşmıştır.

Sanayi ötesi toplumun önemli temsilcilerinden biri olan Daniell Bell'e göre 1950'li yıllarda malın üretimi yerine bilginin üretimi ve işlenmesi ekonomik büyümede en önemli kaynak olmuştur. Dolayısıyla bilginin ana kaynağı olan üniversite ve araştırma merkezleri ön plana çıkmış ve beyaz yakalı iş gücünde de artış olmuştur. İşin doğasının dönüşümü ve hizmet sektöründeki gelişmelerle birlikte yapılan görevde insan etkileşimine dayalı olarak iş tatmini artmıştır. Artık monoton, standart, sıkıcı ve yabancılaştıran işlerin olmayacağını düşünülmektedir (Bell, 1973: 125). Sanayi ötesi toplum yazarı olan Andre Gorz, 1960'lı yıllarda hizmet sektöründeki gelişmelerin, gelişmiş ülkelerin iş yapılarında da önemli dönüşümlere yol açtığını belirtmekte ve bu durumu karamsar bir yaklaşımla değerlendirmektedir. Bu süreci piyasaların doyması, maliyetlerdeki artış, kar oranlarının düşmesi ve işsizlik artışıyla işletmelerin esnek istihdama yöneldiği şeklinde yorumlamaktadır. Bu sebeple atipik çalışma ve esnek istihdamın arttığını, mavi yakalı ve

emekçi sınıfın tarihi sürecini tamamlamadan yok olduğunu düşünmektedir (Gorz, 1985: 32-51). Bell ve Gorz'un yaklaşımlarından yola çıkarak 20. yüzyıl ortalarında esnek üretim ve çalışma biçiminin hayatımıza girmesiyle Sanayi Devrimi'nde karşılaşılan katı çalışma koşulları, nitelsiz personel, yaratıcılıktan uzak standart ürün anlayışı gibi pek çok olumsuz faktörlere çözümler geliştirilmiştir.

Post modern çağı geleneksel sanayi toplumlarından farklı üçüncü dalga medeniyeti olarak ifade eden Alvin Toffler (1985: 360-370) ise bu dönemde işçi sınıfının zihinsel ve fiziksel niteliğinin daha yüksek olacağını ve yaptığı işte sadece maddi şeylere değer vermeyeceğini öngörmektedir. Araştırmacıya göre ekonomik, politik ve sosyal yaşamda derin dönüşümlerin gerçekleştiği bu dönemde yeni yaşam tarzı, üretim anlayışı, aile tipleri, çalışma biçimleri, istihdam yapısı meydana gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, evlerin büyük ölçekte elektronikleşmesi, daha küçük ölçekli üretim sistemleri işin niteliğini değiştirerek işi ofis ve fabrika gibi çalışma mekânlarından ev ortamına taşıyabilmektedir. Ayrıca Toffler (1990: 296-237) kadınların ekonomideki yerinin de değişeceğini varsaymaktadır. Bunun piyasalaşmayı sona erdirerek kapitalizmi ortadan kaldıracığını düşünmektedir. Aynı zamanda ortaya çıkacak olan bu piyasa sisteminde üretimin kişisel tüketim için tüketiciler tarafından yapılacağına ve "tüketim için üretim" kavramının gelişeceğine inanmaktadır.

Küresel kapitalizm yazarlarından William I. Robinson 1970'li yıllarda yeni üretim ve çalışma biçiminde ulus-ötesi yapılanmaya vurgu yapmaktadır. Robinson, yeni organizasyon ve yeni teknolojik yapılanmaları ele alarak bilgisayar, internet, robotlaşma, bilgisayar destekli tasarım ve imalat sistemleri gibi benzeri yeniliklerin ulus-ötesi yeni hizmetler ortaya çıkarttığını belirtmektedir. Yeni emek sermaye düzeninin ulusal düzlemde değil küresel düzlemde ilerlediğine dikkat çekmektedir (Robinson, 2004: 13-17). Robinson'ın yaklaşımında, post-fordist sistem çerçevesinde, yeni emek sınıfının ana kavramı olarak "esneklik" öne çıkmaktadır. Küresel kapitalizmde ucuz ve esnekleştirilen emek önem kazanmaktadır.

Bütün bunlara ek olarak günümüze kadar çalışma olgusunun değişimi ve dönüşümü değerlendirildiğinde birçok farklı yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Küresel kapitalizm yaklaşımları içerisinde ortak nokta 1970'lerden itibaren kapitalizm işleyişinde çok önemli değişikliklerin yaşanmasıdır. Ayrıca küresel kapitalizmde karar verme ve çalışma süreçleri

zamansal boyutta değişime uğramış telekomünikasyon ve ulaşım maliyetlerindeki dönüşüm ile birlikte geleneksel mekan algısı ortadan kalkmıştır.

2.2.4. Esnek çalışmanın iş yaşamına etkileri

İstihdam biçimlerine etkisi

İstihdamı etkileyen pek çok faktörün arasında esnek çalışma önemli bir yer almaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile esnek çalışma biçimlerinin tanıdığı olanaklar piyasadaki işgücü yapısında değişikliklere neden olmuştur. Esneklik ile ortaya çıkan tele çalışma, evde çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi standart dışı istihdam biçimleri sayesinde kadınlar, yaşlılar, engelliler gibi toplumun diğer bir kesimi de çalışma yaşamına dâhil olma imkânı bulmuştur (Tokol, 2001: 170-171).

Esnek istihdam biçimleri geleneksel yapıya göre birçok açıdan farklılıklar göstermektedir. Bu emek sistemine talebin artmasıyla tek bir iş alanına bağımlı kalma durumunda da azalmalar meydana gelmektedir. Bu durum OECD ülkelerinde genellikle orta yaş ve genç çalışan kesimde söz konusu olmuştur. Geleneksel çalışma sisteminde kadınların evde çocuklarına bakan kişi, erkeğin ise para kazanan kişi olgusunda da değişiklikler yaşanmaktadır. Ev içi çalışma, uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma, evin ofis olarak kullanılması gibi fırsatlar sunan bu emek sistemi sayesinde kadınlar iş hayatına daha çok dahil olabilmektedir (Erdoğan, 2012: 5).

Bilgisayar ağlarındaki gelişmeler işlerin merkezden bağımsız bir şekilde farklı yerde ve zamanda gerçekleşmesine olanak tanımıştır. Yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme, yönetimin merkez dışı olması, emeğin bireyselleşmesi, üretimin siparişe dönmesi, görevlerin kıtalar arasında gerçekleşebilmesi, interaktif iletişim ağları farklı istihdam biçimlerine de zemin hazırlamıştır. Taşeronluk, geçici çalışma, dış kaynak kullanımı, çağrı üzerine çalışma gibi istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır (Castells, 2005: 357).

Bilgi teknolojisi ve küresel rekabet faktörleri istihdam ve örgütlenme biçimleri ile birlikte meslek anlayışlarını da etkilemiştir. En önemli değişiklik çalışmanın bireyselleşmesi yönünde olmuştur. Kâr oranları ve verimlilikteki artışın hedef alındığı bu dönemde yenilikçi firmalar organizasyonel ve teknolojik değişimlere uyum sağlamış aynı zamanda esnek istihdam

biçimlerinden yararlanmışlardır. Böylelikle gider maliyetlerini düşürmeyi başarmışlardır (Erdoğan, 2012: 46).

Çalışma hayatına esnekliğin dahil olmasıyla birlikte zaman-mekan sınırlarını ve katı yönetim yapısını ortadan kaldıran istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda iş gücüne kendi yaşam koşullarına uyum sağlayacak çalışma şartlarını tercih edebilme fırsatı sunmuştur. Böylelikle iş hayatında kadın, yaşlı ve engelli istihdamı artarak iş gücü yeni değerler kazanmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin esnek çalışma biçimi ile elde ettiği senkronizasyon sayesinde farklı ülkelerde bulunan işveren ve iş gören çalışma karşılıklı çalışma imkanı bulabilmiştir. Bu sistem sayesinde her iki taraf da ihtiyacı olan verimliliği elde edebilmektedir. Günümüzde bu çalışma yöntemi özellikle tasarım sektöründe kullanılmaktadır. Sanal platformlar aracılığıyla işveren ve iş gücü yazılı veya sözlü iletişim kurarak birbirlerine faydalar sağlamaktadır.

Esnekliğin iş gücü piyasasına olumsuz yönlerinin daha fazla olduğunu vurgulayan bazı yazarlar da mevcuttur. Bu yazarlardan Boje ve Grönlund (2003) işgücü maliyetlerini azaltarak istihdamı ve verimliliği arttırmak için esnekliğin bir araç olarak kullanıldığını belirtmektedir. İşveren açısından değerlendirildiğinde işgücü esnekliği, yoğun piyasa rekabetine ve belirsizliklere karşı uyum sağlamaya yardımcı olan bununla birlikte esnekliğin risklerini çalışanlara yıkmak için fırsat sunan bir araç olarak gösterilmektedir. Çalışan açısından değerlendirildiğinde ise iş süreçlerinde yer alan katı biçimlerden kurtulma, aile yaşam dengesini sağlama imkânı verirken çalışma sözleşmelerindeki güvencesizlik ve işsizlik kaygısı ruhsal yıpranmalara yol açmaktadır. Erdut'a (2003) göre küreselleşme ve yeni teknoloji biçimleri sonrasında esnek istihdam işgücü piyasasındaki rekabete karşı adaptasyon sağlamaya çalışan işletmelerin iş düzenini bozmuştur. Firmalardaki verimlilik ve kâr oranları arttırılmış fakat kurumsallık azalmış ve şirketler devamlı değişen işgücünde bireysel pazarlığa mecbur kalmıştır. Ayrıca çalışanlar esnek işgücü piyasasında geleneksel iş ilişkisinin sağladığı güvencelerden yoksun kalmışlardır.

Çalışma koşullarına etkisi

Firmalar ve işgücü piyasasının rekabet koşullarına uyum arayışı esnek üretim ve çalışma koşullarını ortaya çıkarmıştır. Çalışma koşullarında; çalışma saatleri, mekânları, çalışan

miktarı, çalışan ile işveren arasındaki iletişim bakımından dönüşümler meydana gelmiştir (Durcan, 2012).

Tüketici isteklerindeki çeşitlilik sonucu firmaların yenilik arayışı ve üretim maliyetlerini düşürme ihtiyacı doğrultusunda teknoloji ve iletişim ağındaki dönüşümlerini değerlendiren Amin (2003) iş sürecindeki zaman ve mekân olgusunda da gerçekleşen yeniliklerden bahsetmektedir. İnternet ağının kazandırdığı uzaktan çalışma ve iletişim becerileri zaman ve mekân sınırlılıklarının kaldırılmasını sağlamıştır. İşletmelerin bilgisayar sistemleri, bilgisayarla uyumlu programlar ve internet veri tabanlı sistemler gibi bilgi teknolojilerine yatırımı yoğunlaşmıştır. Böylelikle üretim, tasarım ve pazarlama ile çalışan ve işletme arasındaki organizasyonlar bilgisayar temelli yeni ağlar ile yürütülebilmektedir. Nitekim tele-çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma saatleri ve mekanları içeren yeni emek sistemlerini yaygınlaşması söz konusu olmaktadır.

Esnekliğin işgücü piyasasına yararı oldukça fazladır. İşgücü, esnek çalışma koşullarında tek bir işe bağlı kalmadan iş olanaklarını çeşitlendirebilmektedir. Bunun için kendine yeni kabiliyetler kazandırma arayışına girer ve daha nitelikli bir personel haline gelebilir. Bilhassa bilgi çağında bu yetenekler bilgi ve iletişim teknolojileriyle birlikte düşünüldüğünde kariyer açısından daha çok değer kazanmaktadır. Çalışan personel, esnek çalışma koşulları sayesinde ailesi ve sosyal çevresi ile daha çok zaman geçirebilmektedir. Dolayısıyla ilişkilerini daha olumlu düzenleyebilmekte ve yaşam tarzına katkı sağlayabilmektedir. Evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma sistemleri ulaşım ve yemek bakımından da zaman ve maddi tasarruf sağlamaktadır. Ayrıca çalışanlar farklı yerlerde ve zamanlarda çalışma fırsatı bularak iş stresi gibi sorunlardan da uzaklaşabilmektedirler (Reilly, 2001: 61-71).

Çalışma mekanı açısından

Post-Fordizm dönem sonrası üretimde ve istihdam biçiminde önem kazanan esneklik kavramı mekânsal olarak işyeri olgusunda da radikal dönüşümlere sebep olmuştur. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler ve sanal ağların yaygınlaşmasıyla beraber tercihlerin fabrika, ofis, atölye gibi geleneksel çalışma mekânları yerine ev, açık hava gibi yeni emek sistemlerinin yer aldığı mekânlara yönlendirilmesi söz konusu olmuştur (Erdoğan, 2012: 4). Günümüzde yeterli teknolojik ve elektronik altyapı ile örgütsel ve yönetsel

organizasyonlar sanal ağı faaliyetleri ile etkili bir şekilde yürütülebilmektedir. Esnek çalışma sistemi, birçok insanın zaman ve mekândan bağımsız bir şekilde telekomünikasyon araçları ile ofis işlerini yapabilmesini sağlamaktadır. Bugün sanal ortamlarda çalışma imkânı sayesinde milyonlarca insan işlerini çalışma arzusu uyandırmayan küçük ve bunaltıcı geometrilere sahip ofislerin dışında gerçekleştirmektedir (Greengard, 1994). Mekân esnekliğinin sağladığı sanal ofis imkânı profesyonel işgücü için önemli ölçüde çalışma özgürlüğü yaratmaktadır (Kış, 2009: 11).

Esnek çalışma koşulları teknoloji ve enformasyon gelişiminin zorunlu bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Ayrıca firmaların karşılaştıkları ekonomik krizler, maliyet düşürme politikalarını beraberinde getirdiği için çalışanın mekânsal açıdan özgürleşmesi politikaları ön plana çıkmaktadır. Esnek ortamda çalışma sosyal ve kültürel açıdan değişimlere de yol açmıştır (Erdoğan, 2012: 43). Günümüzde pek çok çalışan işlerini bilgi ve elektronik teknolojilerle zaman ve mekân sınırları olmadan yürütebilmektedir. Bu gelişmeler geleneksel ofislerin yerini sanal ofislerin aldığını göstermektedir (Tutar, 2002).

Çalışma süresi açısından

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 değerlendirilir. Kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, parça başı çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici çalışma gibi esnek çalışma programları çalışılan saat programında esneklik sağlayan çalışma modelleridir (Eryiğit, 2000). Çalışılan süre miktarlarındaki yeni düzenlemeler ile firmalar personel ihtiyacını daha hızlı ve az maliyetle karşılayabilmektedir (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2015).

Çalışma saatlerinde uygulanan esnek programlar ile tüketicinin talebine ve işveren ihtiyacına göre işgücünün çalışma saatleri belirlenebilmektedir. Çalışan ve işveren aralarında ihtiyaçlarını karşılayacak ortak saat dilimini anlaşılmakta ve böylelikle çalışan bireylerin standart 08.00-17.00 saatleri aralığında çalışma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır (Dessler, 2011: 518).

Esnek çalışma sürelerinin uygulanması işletmeler ve çalışan için pek çok yarar sağlamaktadır. Yoğun trafik sorununun çözümünde önemli bir etkidir. Çalışanın

performansının yüksek olduğu zaman aralığında çalışması, işgücü verimliliğini arttırdığı gibi firma verimliliğini de yükseltir. Personelin motivasyonu yükselir, yapılan işte daha az hata ortaya çıkar. Çalışanın sık izin alması, devamsızlık sorunu ve kısa sürede iş değiştirme gibi durumlarda düşüşe neden olur. Üretim talebinin yoğun olduğu dönemlerde esnek çalışma biçimleri ile çalışma zamanı talebe uygun hale getirilir böylelikle fazla mesai için yüksek maliyet ödenmesi zorunluluğunu ortadan kalkmış olur. Kaynakların etkili kullanılması ile iş gücü ve üretim maliyetleri düşer. İşçinin çalışma zamanını ve süresini kendisinin ayarlaması sorumluluk taşıma yetisini geliştirir ve özgüvenini artırır. Kendi verdiği kararlar ile çalışma süresini belirlemesi, çalışan bireyin işi ile özel yaşamı arasındaki dengede uyum sağlamasına katkı sağlar (Öztürkoğlu, 2013)

Yönetimsel ve örgütsel açıdan

Bir işin yürütülme biçimi, verilen görevleri yerine getirebilme ve geri bildirim hızı iş sürecindeki verimlilik oranını önemli miktarda etkilemektedir. Esnek çalışma biçimleri ile oluşturulan çalışma ve üretim biçiminde örgütsel birlik oluşturma becerisi de kilit rol oynamaktadır. Bunlara ek olarak bazı bilgi ve işlerin işlenmesi, karar verme süreci, uygulanması ve kontrolü hiyerarşik bir yapıda gerçekleşirken bazıları ise çalışanın kendi değerlendirilmesine bırakılmıştır (Castells, 2005). Bu bağlamda yönetim, personeli sadece ücret bazında değerlendirmeyerek örgüt ve organizasyon içerisinde onu neyin motive edip etmediğine dikkat etmelidir (Hagemann, 1995: 48).

Yönetim anlayışının çalışanlar üzerindeki tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli iş gücünde verimliliği dolayısıyla yaratıcılığı etkilemektedir. Yönetim tarzı, çalışanların karar verme sürecine dâhil olma isteklerini, işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı duygularında rol oynamaktadır. Buna bağlı olarak da alınan kararların ve yapılan işin kalitesi değişmektedir. Firmalar personel odaklı ve personeli destekleyici bir yönetim anlayışı izlerse çalışanın moral ve motivasyonu ile birlikte yaratıcılığında da artış olacaktır (Erat, Erdil, İmamoğlu ve Keskin, 2004). Bir diğer taraftan iş tatmini, çalışanların örgütsel organizasyonlara ve görevlerine daha arzulu ve verimli şekilde katkı sağlamalarında önemli derecede etkili olmaktadır. Bu durumda yöneticiler personelin örgüt içindeki bu yönlü ihtiyaçlarını karşılayarak çalışanın performansını ve şirket içi başarıyı arttırabilmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 27).

Esneklik kavramı örgütsel düzeyde faydalar sağlamaktadır. Bu faydalardan en önemlileri iş yaşam dengesinin sağlanarak bireysel iş tatmininin, motivasyonun, verimliliğinin ve örgütsel birliğe bağlılığın artması yönündedir. Bu şekilde personelin sürekliliği ve devam isteği artış göstermektedir. İşletmelerin örgütsel organizasyonlarındaki nitelik ve yetenek değerindeki yükseklik sayesinde değerli personeli elde tutma gücü de artış göstermektedir. IBM'in iş yaşam dengesi üzerine yaptığı araştırmada finans yöneticilerinin %94'ü esnek çalışma biçimi sayesinde yüksek performanslı nitelikli çalışanı firma bünyesinde tutabilmiştir (Cascio, 2010: 19). Firmalar, personellerin iş yaşam hayatındaki dengeyi sağlamak ve gereksinimlerine daha iyi karşılık verebilmek için kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış iş haftası, evde çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarına yönelmektedirler (Pynes, 2009: 302).

Esnek çalışma biçiminin örgütsel ve iş gören açısından hem olumlu hem olumsuz yönlerinin olduğu söylenebilir. Esnek çalışma yöntemleri ile engelli istihdamına katkılar sağlanması, iş devamlılığının artırılması, fazla çalışma ödemelerinin azaltılması, işgücü verimliliğinin ve iş doyumunun artırılması örgütsel açıdan ortaya çıkan avantajlardır. Yönetim ile yüz yüze iletişimin ve koordinasyonun azalması çalışma koşullarının çalışan veya işveren tarafından su istimal edilmesi gibi problemlerde dezavantajları olarak belirtilmektedir (Rao, 2004: 500).

Esnek çalışma modellerinden evde çalışma sistemi üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında yönetsel perspektifte sorunlar yaşanmaktadır. Evde çalışma modeli yöneticiler açısından kontrol sorunu ortaya çıkarmaktadır. Şirketten veya şirket yöneticilerinden uzakta çalışan personelin çalışmalarını etkili biçimde denetlemek zorlaştığı için yönetsel sorunlar yaratmaktadır. Çalışan açısından bakıldığında ise çalışanların işverenin denetim ve yönetim sürecinden uzakta, özgür ve esnek olması anlamına gelir. Özerklik ve aile-iş dengesindeki olumlu getirisi çalışan performansını yükseltebilmektedir (Brocklehurst, 2001).

Sosyal güvence açısından

21.yüzyıl çalışma hayatında insanların standart mesai saatlerinde veya ortamlarında çalışması gerekmemektedir. Esnek çalışma, insanlara bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işlerinde daha yüksek performans gösterebilme fırsatı vermektedir. Küresel

rekabette başarılı olabilmek için esnek çalışma modelleri bir gereklilik haline gelmiştir. Bu ihtiyaç doğrultusunda esnek çalışma koşullarında çalışanın sosyal haklarını koruyacak yeni kurumlar ve bürolar doğmuştur. Böylelikle esnekliğin, çalışanın yasal haklarını istismar ettiği algısı azalmaya başlamıştır (Doğan, 2005).

İşletmeler ve çalışanların bilgisayar ve telekomünikasyon sistemlerindeki gelişmeler elektronik haberleşme, sanal forum ve sosyal ağ siteleri aracılığıyla kıtalar arası iletişim kurarak iş sürecini yürütmelerini sağlamıştır. Bu durumda yüksek eğitilmiş çalışanlar ön plana çıkmaktadır. Ayrıca enformasyon toplumu iş ilişkilerinde de yeni kalıplar oluşturmuştur. Bunlardan birisi de birliğin ve politik hareketliliğin sağlanamamasından dolayı geleneksel sendika sisteminin işleyememesidir. Ancak sanal ağların sağladığı sınır ötesi ulaşılabilirlik yeni tür mekanizmaların oluşmasına imkân tanımaktadır (Erdoğan, 2012: 7).

2003 yılında Türkiye’de bazı kesimlerde eleştirilen 1475 sayılı İş Kanunu kaldırılarak yerine geçici çalışma, kısmi zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş sözleşmeli çalışma vb. esnek istihdam modellerini de kapsayan 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu yeni iş kanunu ile esnek istihdama sağlanan sosyal güvence, bu kesimde çalışan nüfusun nitelik ve niceliğinde artışa zemin hazırlayacaktır (Noyan, 2007: 69).

Esnek çalışanların sosyal hakları ve güvenlerinin ne olacağı hususunda araştırmalar yapan Doğan’a göre esnek işgücü istihdamı sağlayan firmaların miktarında artış oldukça denetimleri çok daha zor hale gelecektir. Bu durum için esnek çalışmayı desteklerken ayrıca sosyal güvenliği de sağlayacak hukuksal sistemler geliştirilmektedir. Esnek işgücü piyasasına gerçek veya tüzel kişiler tarafından hizmet sunan Özel İstihdam Büroları ortaya çıkmıştır. Özel istihdam büroları esnek çalışma biçiminde işveren, çalışan ve sosyal güvence üçlü ilişkisini yürütmektedir (Doğan, 2005). 4857 sayılı İş Kanunu’nun 90. Maddesinde, Özel İstihdam Büroları ile esnek iş gücü piyasasında istihdamın arttırılması hedeflendiği ifade edilmektedir (TİSK, 2003: 168).

Yaratıcılığa etkisi

İnsanların yaratıcılık ve verimlilik dönemleri farklılık gösterebilir. Vücudumuzun hangi saatlerde daha aktif olduğunu bulmaya çalışmalıyız. Bu dönemler için bir grup insanla

yapılan beyin fırtınası da faydalı olabilir. İlk akla geldiğinde tuhaf gelen fikirler daha sonrasında ihtiyaç duyulan başarılı bir sonuca götüren formüller olabilmektedir (Mengili, 2007: 81). Esnek çalışma koşulları geleneksel çalışma koşullarının neden olduğu kısıtlayıcı zaman, mekân ve yönetim algısını değiştirerek çalışan bireye seçme fırsatı sunmaktadır. Sonuç olarak çalışan, performansının yüksek olduğu koşullar altında yaratıcılığını daha çok ortaya koyabilmektedir.

Yavuzer'e (1989: 10) göre esnekliğin artırılması ile yapılan işte özgürlük, içtenlik, verimlilik, orijinalite de artmaktadır. Böylelikle anlamlı ve etkileyici bir yaratıcılık ortaya çıkmaktadır. Deneyimleri farklı ve yeni oluşumlara evrimleştirmek, çevreyi algılama düzeyimizi geliştirmek ve ardından deneyimlerimizle elde ettiğimiz becerileri işimize yaratıcı olarak aktarabilmek için yaratıcı süreçte esneklik ön plana çıkmaktadır.

İşyerinde yönetimin personeline karşı davranışının ve kuralları uygulama biçiminin çalışan bireyin motivasyonunu, verimliliğini ve dolayısıyla yaratıcılığını etkilediğini ifade eden Erat ve diğerlerine (2004) göre yönetim tarzı, yapılan bir işte çalışanın karar verme sürecine katılım isteğinde etkili olmaktadır. Çalışan kişi kendisine saygı duyulduğunu, fikirlerine değer verildiğini, desteklendiğini düşünüyorsa işine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine pozitif duygular geliştirmekte ve dolayısıyla çalışanın şirket içi performansı yükselmektedir.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan sanal çalışmanın iş gören verimliliğindeki etkisi üzerine yapılan çalışmalarda olumlu sonuçlar söz konusudur. Avrupa Birliği Komisyonu'ndan elde edilen verilere göre, İngiltere'de bulunan iki programlama firması evden çalışma esneklik modeli ile verimliliğini %30 oranında arttırmıştır. Buna ek olarak International Computers Limited (ICL) şirketi yaptığı analizde geleneksel/standart ofislerdeki personelin 40 saatlik ile 25 saatlik çalışma sürelerinde yaptığı iş miktarının aynı olduğunu söylemektedir. Bununla birlikte ofis dışında yapılan sanal çalışmanın verimliliğinin de %60 daha fazla olduğunu belirtmektedir. Fransa'da yapılan farklı bir araştırmaya göre ise, evden çalışmada kira, ısınma, yemek, yol, elektrik, sigorta primleri gibi bazı masraflardan %15 oranında tasarruf edildiği tespit edilmiştir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000, 14).

Doğan (2015) bireylerin iş ve yaşam dengelerini kurmalarına yardımcı olacak bir program olarak gösterilen esnek çalışma biçimini pozitif algı olarak ortaya koymaktadır. Ayrıca

günümüzde küresel rekabetin daha fazla sorumluluk yüklediği bireyler için zaman olgusu daha kıymetli hale geldiğini ve insanların özel hayatlarına da vakit ayırabileceği çalışma programlarına yöneldiğini ifade etmektedir. Yazara göre çalışan bireyin stres düzeyi, sosyalliği ve kendisi için ayırdığı kaliteli zaman motivasyonunu ve verimliliğini değiştirmekte ve dolayısıyla yaratıcılığını da etkilemektedir. Uyargil (2008) ise çalışma düzeninde sağlanan esneklik ile personelin iş ve sosyal yaşamları arasındaki dengeyi daha kolay kurabildiğini ve ulaşım, yemek gibi masraflarından tasarruf sağladığını vurgulamaktadır.

Çalışan bireyin kendi işini yönetebilmesi, kendi kontrolünü ve denetimini sağlaması, çalışma ortamında güvende hissedebilmesi, örgütsel organizasyonlarında sosyal ilişkiler geliştirebilmesi, stres olmayan bir çalışma mekânında çalışması gibi etmenler yaratıcılığını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle yaratıcı işlerde çalışanlar esnek çalışma koşullarını tercih etmektedirler. İş yerindeki ısı, nem, havalandırma, gürültü, ışık, konum, temizlik, donanım gibi fiziksel etmenler de çalışanın odağını belirlemektedir. Bu fiziksel çalışma koşulları çalışanların sağlıklarını etkilediği gibi uzun çalışma süreleri veya fazla mesai gibi durumlar da iş yaşam dengesinde etki göstermektedir. Bunlara ek olarak yönetime duyulan güvensizlik hissi koşullar iyi olsa dahi performansı olumsuz etkilemektedir (Erat vd., 2004).

3. YARATICI ENDÜSTRİ OLARAK ENDÜSTRİYEL TASARIM PRATIĞI

Yaratıcılık insanın özünde var olan bir olgudur. İnsanların kendini gerçekleştirme isteği yaratıcılığı ortaya çıkarır (Koçkan, 2012). İlk insanın herhangi bir nesneyi eline alıp, onu yeniden biçimlendirmeye başlamasıyla tasarım yapma düşüncesi başlamıştır (Küçükerman, 1996: 15). Dolayısıyla doğuştan var olan yaratıcı beceri ile tasarlama eylemi de başlamış olur.

Yaratıcılık üzerine çalışmalar yürüten Amerikalı ekonomist ve akademisyen Richard Florida, 2002 yılında yaptığı çalışmalarında yaratıcı sınıf tanımına değinmiştir. Florida, yaratıcı sınıf başlığı altında mühendisler, tasarımcılar, bilim adamları, eğitimciler gibi meslekler yer vermiştir (Öz, 2015: 13). Ayrıca Florida, esnekleşen üretim ve ortaya çıkan bilgi toplumu süreçlerinin toplumları değiştireceğini savunmaktadır. Bu değişimin birbirinden farklı iş kollarından oluşan yaratıcı sınıf sayesinde olacağını vurgulamaktadır (Evirgen, 2018: 164).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde gerçekleşen devrimler geleneksel çalışma biçimlerinde de değişiklik yaratmıştır. Sonuç olarak yaratıcı meslek kolları ile iş alanlarında bazı gelişmeler meydana gelmiştir. Aslan (2017: 110) insan sermayesinin önem kazandığı bu dönemde sanat ve yaratıcı alanlardaki iş kollarının pazarda yeni bir yer edinme süreci olarak yaratıcı endüstri kavramından bahsetmiştir. Hesmondhalgh (2010) yaratıcı endüstri yaklaşımının Florida'nın yaratıcılık ve yaratıcı sınıf kavramlarından beslendiğini savunmaktadır. Ayrıca Aslan (2017: 110) kültür endüstrisi gibi ifadelerinde kullandığı sanat ve yaratıcı meslek gruplarının en göze çarpan özelliğinin bilgi teknolojileri ile oldukça uyumlu şekilde hareket etmeleri olduğuna dikkat çekmiştir. Yazar, bu meslek kollarının küresel pazarın tüm imkânlarından faydalananarak ürünlerine yenilik kazandırma ve onların katma değerlerini yükseltme çabası içinde olduğunu vurgulamaktadır. Nihayetinde bu endüstriyel gelişmeler, yaratıcı endüstri alanlarından endüstriyel tasarım pratiğini de etkilemiş ve değişimine sebep olmuştur.

Endüstriyel tasarımcıların, zihinsel ve fiziksel birikimleri gibi çeşitli araçlarla emeğini ürüne dönüştürdüğü süreç emek veya üretim süreci olarak ifade edilmektedir (Öz, 2015: 15).

Yaratıcı emekler arasında geçen endüstriyel tasarım pratiği, yapılan işe ve bireye göre şekillenebilmektedir. Bu gözlemlere dayanarak 3. Bölümde yaratıcılık kavramı genel olarak ele alınmıştır. Yaratıcılık kavramı ile tasarım eylemi bir arada değerlendirildiği için yaratıcılığı etkileyen faktörlerin tasarım sürecini etkileyen ve belirleyen unsurlar olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple çalışma koşulları, çalışılan mekân, bireyin içinde bulunduğu organizasyon gibi yaratıcılığı etkileyen faktörler incelenmiştir. Ardından yaratıcı endüstri alanlarından endüstriyel tasarım pratiğinin yaratıcılık ile ilişkisine yer verilmiştir.

3.1. Yaratıcılığa Genel Bakış

Yaratıcılık kimi çalışmalarda insan doğası bir yetenek olarak değerlendirilmiş ve yaratıcı kişilik özellikleriyle birlikte ele alınmıştır. Kimi araştırmalarda ise yaratıcı süreç kavramına ve bu sürecin sonunda ortaya çıkan ürün değerine odaklanılmıştır. Bunların dışında ortaya çıkan atmosfer ve bulunulan ortam açısından bakıldığında yaratıcılığı tetikleyen ya da engelleyen çevresel koşulları ele alan değerlendirmeler de mevcuttur (Binbaşıoğlu, 1992: 168). Yaratıcılık kavramı ile ilgili farklı açılarda pek çok tanım yapılmıştır. Yaratıcılık genel olarak doğuştan var olan hem zihinsel hem de fiziksel bir yetenek olarak değerlendirilmektedir.

Yaratma, Platon tarafından kişinin insani ve tinsel varlığını ortaya koyması ve doğaya bir katkı sağlaması şeklinde kabul edilmiş bir davranıştır. Bireyler maddelere duygu, düşünce ve hayal gücünü ekleyerek onlara farklı anlamlar ve formlar katarlar. Bir heykelin, müziğin, sanat yapıtının veya bir endüstri ürününün meydana gelmesinde yaratma eylemi mevcuttur. Bu durumda yaratma ve tasarım eyleminin birbiriyle örtüştüğü söylenebilir (Tunalı, 2002). Kırısoğlu (2009: 57) da yaratıcılığı, kişinin akli ve duygularının etkileşimi içinde hayal gücünün sonucunda oluşturduğu düşünce veya tasarım ürünü olarak tanımlamaktadır.

Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron (1996) yaratıcılığı her alanda faydalı ve yeni fikirlerin ortaya çıkarılması olarak ele alarak genel bir tanım yapmaktadırlar. Shalley ve Gilson (2000), kişiler veya gruplar tarafından yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilen, kavramsallaştırılan veya üretilen yeni ve kullanışlı ürünleri, fikirleri veya süreçleri yaratıcılık olarak tanımlamaktadır. Tasarım açısından yaratıcılığı değerlendiren Hatırnaz (2010: 146) ise sosyal, maddesel olmayan, bilimsel, teknolojik veya estetik değere sahip

yeni ve alternatif düşüncelerin, buluşların veya ürünlerin üretilme potansiyelini yaratıcılık olarak adlandırmaktadır.

Yaratıcılık, insanların düşünceleri ile sosyo-kültürel bağlam arasındaki etkileşimden meydana gelir (Engeström, 2001). Bireyin zekâ, hayal gücü kullanma ve kendini ifade edebilme kapasitesi yaratıcılık olarak açıklanmaktadır. Yaratıcılık sadece özgün ve yeni bir ürün ortaya koymak olarak değerlendirilmemelidir. Aynı zamanda mevcut deneyimler sentezlenerek alternatif çözümler üretme, yeni durumlara uyum sağlama ve var olan ürün üzerinde farklı düşünceler geliştirme süreci de yaratıcılığı ifade etmektedir (Karataş ve Özcan, 2010).

Yaratıcılık, her insanda var olan, kişiden kişiye farklılık gösterebilen ve geliştirilebilen doğal bir yetenektir. Sanatsal, endüstriyel, teknolojik alanlarda gerçekleşen bu eylemin faydalı, özgün, yeni, tasarım, orijinal terimleri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Yaratıcılık sadece yeni fikir üretmeyi kapsamamaktadır, daha önce var olan bir fikrin geliştirilmesi de yaratıcı süreç olarak değerlendirilmektedir.

Potur (2007: 47) bireysel yetenekler olarak tanımladığı yaratıcılığı birey odaklı bir özellik olarak düşünmektedir. Yaratıcılık, hayatı boyunca her insanda devam eden bir yetenek olup her bireyde farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır (Craft, 2003). Çeşitli koşullara göre değişkenlik gösterdiği için her birey aynı alanda ve derecede yaratıcı olamaz (Ayden ve İşgüzar, 2016). Yaratıcılık insanın doğasında bulunan karmaşık bir olgudur. Bireyin yaşamı boyunca deneyimlediği her şey onun yaratıcılık düzeyini etkilemektedir. Kişinin yaratıcılığı kendini gerçekleştirme isteğinden meydana gelir (Köknel, 1982: 225; May, 1992: 60).

Bilgi toplumu döneminde yaratıcılık kavramı yenilik kavramı ile birlikte değerlendirilerek daha güncel tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır. Çekmecelioğlu'na (2002: 7) göre yaratıcılık ve yenilik kavramları arasında ilişki vardır fakat bu iki kavram birbirinin yerine kullanılmamalıdır. Yaratıcılık yenilikten daha geniş kapsamlı bir konudur. Yaratıcılık yeni, özgün ve farklı önermeleri ifade ederken yenilik bu önermelerin sonucunu hazırlayan bir süreçtir. Çekmecelioğlu ve Gökkaya (2019) örgütlerin hızla değişen piyasa ve teknolojik koşullara uyum sağlamasına yarayan inovatif temel gücü yaratıcılık olarak göstermektedir. Yaratıcılığın bireysel bir unsur olmakla beraber çevresel koşullar ve örgütsel tutumlara yönlendirilmesinde geniş ölçüde etkiye sahip olduğunu savunmaktadırlar.

Firmalarda çalışan işgücünün yaratıcılığı, uluslararası yıkıcı rekabette avantaj elde etmeyi sağlayacak yeniliğin anahtarıdır. Yeni bilgi üretimi, ileri teknoloji kullanımı, ürün veya hizmetlerde iyileştirme, süreç verimliliğini artırma gibi faaliyetler yaratıcı çalışanlarla gerçekleştirilebilir (Cummings ve Oldham, 1997). İnsan yeteneklerinin öne çıktığı bu dönemde yaratıcı işgücü istihdamı, rekabet gücünü artırıcı unsur olarak değerlendirilmektedir.

William (1993: 33-35) tarihsel süreç içerisinde yaratıcı çalışanın, zanaat ustası emek biçiminden piyasa içi uzman kişilere ve daha sonrasında işletmelerde çalışan ücretli personellere dönüşen bir süreç yaşadığından bahseder. Sanayi toplumunu ele alan Kaya (2016) ise kapitalist dönemde yaratıcı emeğin değersizleştiğini, işgücünün yaptığı işle yabancılaştığını ifade eder. Yazara göre post-fordist esnek üretim döneminde ise yaratıcılığın yer aldığı sektörlerde istihdam biçimleri çeşitlenmiş ve örgütlenme biçimlerinde zamansal ve mekânsal parçalanmalar yaşamıştır. Sanayi sonrası dönemi değerlendiren Karcioğlu ve Kargın'a (2013) göre küreselleşme, gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamı işletmelerde yaratıcılık kavramının önemini arttırmıştır. Örgütler farklı ve yeni değerler yaratarak rekabet koşullarına uyum sağlamaya çalışmaktadır.

Endüstriyelleşme ile üretim odaklı sistemde ucuz, hızlı ve seri üretimin sağladığı avantaj yaratıcı çalışan zanaat ustalarının değerini azaltmıştır. Yaratıcı iş gücü kendisine çalışma alanı sağlayabilmek için mecburen yaratıcılığın olmadığı vasıfsız işin sürdürüldüğü fabrika alanlarında ücretli çalışmaya başlamıştır. İşin parçalara ayrıldığı bu yeni düzende çalışan üretimin belirli bir kısmında devamlı aynı işi yapmış ve nihai ürünle veya ürünün yaşadığı evrimle bir bağı kalmamıştır. Esnek üretim sisteminin geliştirilmesiyle çalışma biçimleri değişime uğramış ve artan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için yaratıcı çalışan tekrardan değer kazanmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme kullanıcı taleplerindeki çeşitliliği arttırmış ve yaratıcılık kavramı ön plana çıkmıştır.

Post endüstriyel ekonomik rekabette bilgi, teknoloji ve insan sermayesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Yaratıcılığın getirisi olan yenilik önem kazanmakta dolayısıyla firmaların yaratıcı emeğe ilgisi artmaktadır. 21. yüzyılın ekonomik coğrafyası istihdam biçimleri ve çalışma biçimlerinde değişimler yaratmıştır. Yaratıcı endüstriler özellikle esnek, girişimci, rekabetçi ve inovatif özellikleriyle dikkat çekmektedir (Ashton & Noonan, 2013).

Zekâ yapısı modeli geliştiricilerinden Guilford yaratıcı problem çözme üzerine yaptığı araştırmalarda yaratıcılığın probleme duyarlılık, akıcılık, esneklik ve orijinallik içeren zihinsel bir süreç olduğunu vurgulamaktadır (Torrance, 1965). Yavuzer (1989: 10) esnekliğin arttırılması ile yapılan işte özgürlük, içtenlik, verimlilik, orijinalitenin de arttığına dikkat çekmektedir. Dolayısıyla anlamlı ve etkileyici bir yaratıcılığın ortaya çıktığını ve yaratıcı süreçte esnekliğin önem kazandığını vurgulamaktadır.

Farklı açılardan pek çok tanımı bulunan yaratıcılığı genel olarak anlamak önemlidir. Yaratıcılık türleri, boyutları ve aşamaları bakımından da farklı kollarda değerlendirilmiştir. Ayrıca yaratıcılığı arttıran veya engelleyen unsurlar da bulunmaktadır.

3.1.1. Yaratıcılığın türleri, boyutları ve aşamaları

Yaratıcılık türleri 4 grup halinde incelenmiştir (Akat, Budak ve Budak, 1999, 356–357; Emre, 2007: 19; Buyurgan ve Buyurgan, 2001: 17; Mengilli, 2007: 24-25; Rouquette, 1992: 17).

Bilimsel yaratıcılık: Einstein, Sigmund Freud, Gustav Jung gibi bilim adamlarının ortaya çıkardığı bilimsel yasalar, kurallar, yöntemlere dayanarak yenilik getirecek düşünceler geliştirmektir.

Sanatsal yaratıcılık: Bağımsız bir ortamda estetik kaygıyı barındıran kişisel veya toplumsal hedeflere ulaşılmasına yardımcı olan farklı bakış açısıdır. Bu tür yaratıcılıkta eğitimin yanında doğuştan gelen bir yetenek şarttır.

Teknolojik yaratıcılık: Araştırma ve araştırılanı geliştirmeyi gerektiren bilimsel buluşlara dayanan üretim odaklı yaratıcılık türüdür.

Endüstriyel yaratıcılık: Bilimsel, sanatsal ve teknolojik yaratıcılığın birleşiminden oluşan bu yaratıcılık türü endüstriyel ürün veya hizmetin ortaya çıkarılması için araştırma ve geliştirme merkezlidir.

Yaratıcı bireyin geçtiği aşamaları tanımlamak için Wallas yaratıcı süreci dört evreye ayırmıştır (Gülel, 2006: 22; Arslan ve Karasoy, 2002; Yurtseven, 2001: 42; Sungur, 1997).

Hazırlık: Bu yaratıcılığın ilk aşamasını oluşturmaktadır. Çözülecek sorunla ilgili olabildiğince çok faktör belirlenmeye çalışılır. Problem tespiti yapıldıktan sonra problemin unsurları ve bu unsurlar arasındaki ilişkiyi belirleme aşamasıdır. Bu aşama soruna farklı açılardan bakarak onu yeniden analiz etmeyi ve tanımlamayı gerektirir.

Kuluçka: Karar verme sürecine ulaşabilmek için farklı alternatifler araştırma ve elde etme aşamasıdır. Problem tanımının içselleştiği bu aşamada hazırlık aşamasındaki araştırmalar zihnin içinde değerlendirilip alternatif çözümler aranır. Doğrudan çözümle uğraşmak yerine tespit edilen sorun akla yatırılır ve geri de işlenir.

Aydınlanma: Problem çözümü için toplanan verilerin bir araya getirilip aranılan fikre ulaşılma aşamasıdır. Çözümde kullanılacak düşünceler geliştirilerek bilinçli bir çözüm elde edilmeye çalışılır.

Doğrulama: Problem çözümü için karar verilen yöntemin uygulanıp uygulanmayacağını deneme aşamasıdır. Analiz edilen ve belli aşamalardan geçen fikirler muhtemel sonuçlara ulaşabilmek için değerlendirilmektedir.

Yaratıcılığın olgular arasındaki mantıksal ilişkiler kurmaya yönelik hazırlık aşaması insan beyninin sol yarım küresinde gerçekleşmektedir. Duygularıyla yeni kavramlara ulaşmaya çalışma sürecindeki kuluçka ve aydınlanma evreleri ise beynin sağ yarım küresinde ortaya çıkmaktadır (Sungur, 1992: 127). Yaratıcı bireylerin düşünme tipleri ıraksak ve yakınsak düşünme adı altında incelenmektedir. ıraksak düşünce, birden çok çözüm ihtimalinin varlığına dayanan alışılmışın dışında orijinal fikirlerin üretildiği düşünme boyutudur. Test edilebilen, kanıtlarla desteklenebilen ve cevabı daha önceden belli olmayan özgün ve anlamlı sorular içermektedir. Yakınsak düşünce modeli ise tek doğru cevabın olduğu düşünülen doğrusal ve mantıksal düşünme boyutudur. Cevabı önceden belli olan sorular içerir. (Tuğrul, 2006: 106).

Fisher, Rawlinson ve Torrance'den aktaran Yeşilyurt (2020) yaratıcı düşünmenin dört temel boyuttan oluştuğunu belirtmektedir.

Akıcılık: Sözcük veya görsellerle çok sayıda düşünce üretme yeteneğidir. Zihinde saklanan bilgilerin ihtiyaç halinde hızlı bir şekilde ortaya çıkmasıdır. Günlük yaşamamızda karşımıza

çıkan sorunlara çabucak çözüm geliştirebilmemiz yaratıcılığın akıcılık boyutu olarak değerlendirilebilir.

Esneklik: Çeşitli konularda sorun çözerken kalıpların dışına çıkıp özgür düşünebilmektir. Bir yaklaşımdan diğerine geçerken farklı stratejiler kullanılması ve çok sayıda düşünce geliştirilmesidir. Zihinsel esnekliğin eksikliği yaratıcı kişiler için negatif bir etki ortaya çıkarır.

Özgünlük: Bir soruna bilinenden farklı, alışılmadık çözümler ve fikirler üretebilmektir. Daha önce var olan fikirler özgünlük olarak değerlendirilemez. Orijinalliğin öne çıktığı bu özellikte konuya farklı bakış açısı geliştirmek ve özgül tepkiler vermek önemlidir.

Ayrıntılama: Sorunu bütün olarak değerlendirip, çözüm için üretilen fikirlere detaylar katmaktır. Eklenen detaylar ile zenginleştirilen ve sorunla uyumlu gerçekçi bir çözüm fikri ortaya çıkarılmalıdır.

3.1.2. Yaratıcılığı etkileyen unsurlar

Yaratıcılık doğuştan var olan ve deneyimle, eğitimle kişiler arasında farklılık gösteren bir eylem olmakla birlikte yaratıcılığı artırıcı veya engelleyici unsurlar da bulunmaktadır. Yeşilyurt (2020) yaratıcılığı ve yaratıcı düşünme kabiliyetini olumlu çevre koşulları altında geliştirilebilen ve olumsuz etkiler altında körelen veya durgunlaşan nitelik olarak değerlendirmektedir. Amabile (1982) de yaratıcılığın ortaya çıkmasında doğuştan gelen karakteristik özelliklerin belirleyici olmasıyla birlikte sosyal ve çevresel faktörlerin de etkili olduğundan bahsetmektedir. Yaratıcılık düzeylerinin her bireyde farklılık gösterdiğini ifade eden Bakan ve Büyükbeşe (2011: 5), yönetsel koşulların da bireyin yaratıcılığında değişkenlik gösterebileceğini savunmaktadır.

Akgün'e (2002: 61) göre bireyin yaratıcılığını ve dolayısıyla ortaya çıkardığı tasarımı etkileyen bilişsel, çevresel ve bireyin kişisel gelişimiyle ilişkili etkenler bulunmaktadır. Bu etkenlere örnek olarak zeka, bilgi, teknik yetenekler, kişisel beceriler, çevre koşulları, politik ve dini faktörler, eğitim, deneyim, motivasyon, sosyo-kültürel ve ekonomik etkiler gösterilebilir.

Mengili (2007: 82) ise yaratıcı düşünce üretiminin sağlanabilmesi için farklı bir şeyler bulmamız gerektiğini ve kendimizi keşfedilmemiş bir alana yönlendirmemizi önermektedir. Yazara göre yeniliği ararken deneme hususunda daha cesaretli, kendine güvenen ve kendinden emin bir yaklaşım sergilenmelidir. Bu bağlamda yaratıcılık verimliliğinin sağlanması önemlidir. Bu verimlilik, moral, motivasyon, iş tatmini, bağımsız davranış, takdir edilme duygusu, çalışma koşulları, yönetim tarzı, ödül, ceza, ücret sistemi, örgütle özdeşleşme, iş yerinde yükselme, kendini geliştirme gibi faktörlerden etkilenmektedir.

Bireyin kendisinden, sosyal çevresinden veya teknik nedenlerden kaynaklanan ve yaratıcılığı olumlu veya olumsuz etkileyen unsurlar bulunmaktadır. Sıklıkla ele alınan bu unsurlar şöyledir:

Özgürlük

Amabile ve Conti (1999) işverenlerin iş sürecinde yaratıcılığı arttırarak verimliliği maksimize etmek için önerdiği yöntemlerden biri olarak da çalışanlara özgürlük vermeye dikkat çekmektedirler. Hedeflere nasıl ulaşılacağını dikte etmeden, çalışanlara açık hedefler verilmesini önermektedirler. Davranış bilimi üzerine araştırmalar yapan Kuşluyan ve Usal'a (2000: 225) göre yaratıcı bireyin karar verme davranışı öznel bir değerlendirme sonucunda gerçekleştirildiğinde bireyin kararı daha özgün, bağımsız ve saygın olmaktadır. Özgür düşünceyle karar veren birey erdemli ve bağımsız bir kişilik olarak görülmektedir. Bu kişilikte bir birey gerekli gördüğü veya kendisine sunulan bilgiyi alır ve öznel değerlendirmeler yapar. Bağımsız kişiler normlara itaat etmek yerine kendi kişiliğine uyumlu davranışlar sergilemeyi tercih etmektedirler.

Çalışan bireylere yaptıkları işler ile ilgili serbestlik tanınması onlarda özgür hareket alanları ortaya çıkartarak yaratıcı fikirlerinin aktifleşmesini sağlayacaktır. Bu nedenle yapılan işte yaratıcılık ortaya çıkartılmaya çalışılırken işgücüne özgürlük ve otonomi sağlanması önemlidir (Eren ve Gündüz, 2002). Düşünceler önüne sınırlar koymamak, özgür düşünebilmek yaratıcılığı pozitif etkilemekte ve başarıyı beraberinde getirmektedir. Olaylara sınırsız bir bakış açısıyla özgürce bakmak yaratıcılığı arttırmaktadır (İlisulu, 2013). Verimliliği arttırmak adına kontrollü serbest düşünce ile çalışan bireyin özgürlüğü ile yaratıcılığının doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Özgür düşünce kişide esnek alanlar ortaya çıkartarak bireyin yaptığı işte karar verme mekanizması ve kendi üretim sürecini

pozitif yönde etkilemektedir. İşveren veya yöneticiler tarafından belirlenmiş sınırlar ve katı üretim süreci yerine çalışan bireyin kendi öznel ve esnek emek sürecini takip etmesi yaratıcılığının açığa çıkmasına yardımcı olabilmektedir.

Motivasyon

Motivasyon başarı ve yaratıcılık için en temel koşuldur (Marşap: 1999: 83). Yaratıcılık ve motivasyon birbirini besleyen çift akışlı bir etkileşime sahiptir. Yaratıcı kişiler motivasyonları yüksek olduğu takdirde içten gelen bir hazla uzun saatler ve zor koşullarda bile çalışabilmektedirler (Rıza, 1999: 60).

Yüksek motivasyonun işte üretkenliği arttırdığını savunan Fındıkçı (1999: 374) böylelikle çalışanların çalıştıkları işletmelerde daha uzun yıllar çalışmak istediklerini belirtmektedir. Çalışan kişiye sunulan sosyal ve çevresel olanakların motivasyonu artırıcı etkisi olduğunu söylemektedir. Bu görüşü destekleyici araştırmalar yapan Rıza (1999: 62) sıradan insanların standart olanla yetindiklerini ancak motivasyonu yüksek olan insanların farklı alternatifler arayarak yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak istediklerini vurgulamaktadır. Yazara göre yaratıcı bireyler farklı arayış içerisinde heyecan duyarlar ve yeni ürünler ortaya koymayı hedeflerler. Motivasyon faktörü yaratıcılık becerisi ile birleştiğinde ortaya önemli ölçüde bir güç çıkmaktadır.

Üretilen fikirlerin veya ürünlerin kalitesinde yaratıcılık becerisi belirleyici olmaktadır çünkü bireyin kavramsal alan keşfetmedeki performansı yaratıcı çözüm sürecini de etkilemektedir. Bu bağlamda görev motivasyonunun üretilen fikirler üzerinde önemli etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu yaklaşımı destekleyen araştırmacılarından Warr ve O'Neill (2005), niceliğin kaliteyi doğurduğunu, bu nedenle daha fazla fikir üretilmesi için yüksek bir görev motivasyonunun gerekli olduğuna odaklanmaktadırlar. Ayrıca bir bireyin bir problemle ilgilenmeye istekli olduğu kadar onu çözmek için de fikir üretmeye o kadar fazla zaman ve çaba harcayacağını savunmaktadırlar.

Yaratıcı kişilik testlerinde özellikle motivasyon faktörünü ele alan Amabile (1983) görev motivasyonunun, çalışan bireyin yaratıcı sürecine nasıl katkıda bulunabileceğini gösteren çalışmalar yürütmüştür. Bireyin görevine yaklaşım biçimini ve görev için coşkusunu “görev motivasyonu” olarak adlandırmıştır. Alanla ilgili becerileri, bir bireyin belirli bir alandaki

performansını etkileyecek nitelikteki olgusal bilgi ve becerileri olarak tanımlamıştır. Yaratıcılık ile ilgili becerileri ise bireyin kavramsal alanları keşfetme ve dönüştürme şeklini etkileyen bilişsel beceri olarak ifade etmiştir.

Bireyin yaratıcılık yeteneğini uyaran motivasyonla yaratıcılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Motivasyonun yüksek olduğu işlerde çalışan bireylerin yaratıcı potansiyelleri açığa çıkmakta ve bu durum yaptıkları işe pozitif yansımaktadır. Bu bağlamda motivasyon faktörünün yaratıcılık eylemi için önemli bir etken olduğu ortaya çıkmaktadır. Yaratıcı işlerde çalışan bireylerin zaman, mekan ve yönetim tarzı açısından motivasyonunun yüksek olduğu işlerde çalışması performansında etkili olmaktadır.

İş tatmini

İş tatmini, çalışanın işinden veya iş yaşamından haz almasıdır. Bireyin verimlilik ve performansını etkileyen bu unsur kişisel değerlerin karşılanması, yapılan işin niteliği ve iş ortamının özelliklerine göre değişebilmektedir (Kış, 2009: 12). İş tatmininin ülke ekonomisi açısından önemli bir kavram olduğunu iddia eden Ergenç (1982), ulusal ekonomide iş tatminsizliğinin çalışanın işinde devamsızlığına, işten ayrılmasına veya işini sabote etmesine sebep olabildiğine dikkat çekmektedir. Bunun sonucunda ülke ekonomisinde negatif etkiler ortaya çıkabilmektedir. Baysal'a (1981: 202) göre iş tatmini ve verimlilik arasında çift yönlü pozitif bir etkileşim söz konusudur. İş tatmini sadece alınan ücretle sağlanmamaktadır. Bireyin işindeki başarısı, hedeflerine ulaşması ve kendini geliştirmesi gibi faktörler de iş tatmini sağlayabilmektedir.

Her çalışan birey işinde belirli beklentilere sahiptir ve bu beklentiler karşılandığı sürece çalıştığı işte mutlu olur. İş tatmini çalışanların işlerine karşı gösterdiği duygusal tepkidir. İşgücünün iş tatmini yüksekliği yapılan işin performansını artırır dolayısıyla işletmenin verimliliği ve üretkenliği de artar. Bir diğer taraftan çalışan bireyin hayal kırıklığına uğraması iş tatminini düşürür ve bu performansı düşürmenin yanı sıra işte devamsızlık veya işten ayrılma gibi sonuçlar da doğurabilmektedir (Erat vd., 2004).

Bir görevde insan unsurunun en etkin şekilde yönlendirilmesi ve bireysel verimliliğin artırılması için ele alınan bir diğer önemli faktör de iş tatmini olmaktadır. Çalışana sağlanan

maddi veya manevi destekler kişinin kendisine ve çevresine karşı öz güvenini ve saygınlık hissini arttırmaktadır.

Çalışma koşulları, takdir edilme duygusu, yönetim tarzı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların yaptığı işin takdir edilerek değerlendirilmesi, çalışanın kendisiyle gurur duyması ve özgüveninin yükselmesi işletmedeki performansını arttırmaktadır. Bu takdirler ikramiye, terfi veya söz aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Personelin verimliliğindeki artış yaratıcı işler çıkarabilmesine olanak tanımaktadır (Erat vd., 2004).

Sosyalleşme

Çalışan bireyin sosyal bir grup içerisinde yer alması, iletişim becerilerini kullanabilmesi, arkadaş ortamı çevresinde sosyalleşebilmesi gibi faaliyetler yaratıcılığı etkileyen faktörler arasındadır. Bireyin kendini sosyal yönden zayıf hissetmesi işten soğumasına, şirket içi bağlılığının azalmasına ve duygusal tatminini sağlayamamasına neden olmaktadır. Teknik bilgi donanımına sahip olmasının yanında sıcakkanlı, ilişkilerinde iyi ve iş birliğine yatkın bireyler yaratıcı işler ortaya koyarak işlerinde daha başarılı olabilmektedirler. Yapı itibarıyla kimi işler yalnız çalışmayı kimi işler ise grup çalışmasını gerektirmektedir (Erat vd., 2004).

Yaratıcılık insanların düşünceleri ile sosyo-kültürel bağlam arasındaki etkileşimden meydana gelmektedir. Yaratıcı bireylerin genellikle tek başına çalıştığı düşünülse de tasarım faaliyetinde yaratıcılık yeni fikirlerin kaynağı bireylerle etkileşim ve iş birliğinden ortaya çıkabilmektedir (Engeström, 2001). Ayrıca iş hayatı dışında kişinin başkalarıyla etkileşim ve iletişim içerisinde olması, farklı aktivitelerde bulunması, kendisine ve sevdiklerine özel zaman ayırması sosyal seviyesini artırır. Bu bağlamda iletişim becerilerindeki gelişmelerin çalışan bireyin verimliliğine ve yaratıcılığına olumlu yansıdığı söylenebilir.

Örgütsel birlik/İş birliği

Çalışanlar ve işveren arasındaki iletişimin pozitif olması bireyin yaratıcı davranışını arttırmaktadır. Pozitif ilişkili organizasyonda daha fazla otonomi, karar verme özgürlüğü ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde çalışanın iş birliği içinde olduğu çalışma arkadaşları veya takımıyla pozitif bir iletişim içinde olması daha yaratıcı sonuçlar doğurabilmektedir (Scott

ve Bruce, 1994). Yaratıcı problem çözme grupları oluşturularak çalışanların iş birliği içinde çalışmaları, birbirlerini desteklemeleri ve güven duymaları işin niteliğini ve verimini etkilemektedir. Bu bağlamda iş organizasyonu içerisindeki katılımcıların ilişkileri önemlidir.

Küresel rekabet ortamı ve durmadan gelişen teknoloji karşısında firmalar başarılı olabilmek için daha hızlı, esnek, girişimci ve yenilikçi olmalıdırlar. Bu bağlamda şirket içi organizasyonların yönetim anlayışı ve örgütsel birlik yapılarında bazı değişimler gerçekleştirilmiştir (Çekmecelioğlu, 2002: 28). Yeni üretim süreçlerinin ihtiyaçları doğrultusunda yatay ilişkilerin kurulduğu, bürokrasiden uzak yapılar ortaya çıkarken iş hayatı da esnek çalışma biçimleriyle uyumlu hale getirilmiştir. Bununla birlikte bilişim ve iletişim teknolojileri önem kazanmış organizasyonlar arası iletişim becerileri geliştirilmiştir (Smith ve Thompson, 1998).

Günümüzde tasarım alanında yapılan işte örgütsel birliği sağlamak adına sosyo-teknik ortamların kurulması sosyal yaratıcılık olarak da ifade edilmektedir. National Research Council'a (2003) göre bilgisayar teknolojilerindeki ilerlemelerle insanların birlikte çalışma olanağı artmıştır. İşbirliği, çok çeşitli alanlarda uzmanlık gerektiren tasarım projelerinde artan bir rol oynamıştır ve sosyal yaratıcılık ön plana çıkmıştır. Örneğin, Android veya Ios mobil işletim sistemleri için yapılan uygulamalarda tasarımcılar, yazılımcılar, insan-bilgisayar etkileşimi uzmanlarını, pazarlamacılar ve son kullanıcı katılımcıları bir arada çalışarak yaratıcı ürünü tamamlayabilmektedirler. Bilgi teknolojileri, yalnızca üretkenliği artırmakla sınırlı kalmayıp aynı zamanda yeni yaratıcı olanaklar da sunmuştur.

Fischer (2004) genişletilmiş ve dağıtılmış tasarım projelerinde, birçok farklı alandan uzmanların büyük zaman ve mesafe ayrımlarına rağmen çabalarını koordine etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Bu tür projelerde uzun vadeli işbirliğinin başarı için çok önemli olduğunu ancak bu tip iş birliklerinin başarılmasının da zor olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca yazar, bir tasarım görevinde tasarlanan yapının uzun süreli evrim geçirerek gelişmesinin başarılı iş birliğinden kaynaklandığına dikkat çekmektedir.

Disiplinlerarası bir işte çalışan bireyin diğer tüm ilgili disiplinlerde uzman olması gerekmez, ancak en azından diğer disiplinlerdeki gelişmelerin, yöntemlerin ve araçların farkında olması gerekir. Başarılı iş birliğinin sağlanması etkileşimi arttırarak yaratıcı ürünün uygulanabilirlik düzeyini, kullanılabilirliğini ve niteliğini olumlu etkileyebilmektedir.

Kendini geliştirme/Kişisel gelişim

Florida'ya (2002) göre yaratıcı emeğin özünde insanın kendini geliştirebilmesi önemli bir unsurdur. Birey iş hayatını destekleyen ve kendini geliştirebileceği bir yapı içerisinde yaşamını sürdürmelidir. Eke (2019) yaratıcılığı deneyimle ilişkilendirmektedir. Özellikle eğitimle öğrenme süreçlerinin iyi biçimde örgütlendiği ve yönlendirildiği sistemde yaratıcı etkinliğin artacağını öne sürmektedir. Sonuç olarak kendini ifade etme ve kendini gerçekleştirme olgularının yaratıcılıkla olumlu bağlantı kurduğunu ifade etmektedir.

Bireylerde kendi potansiyellerini ortaya koyma, yeteneklerini geliştirme gibi ihtiyaçlar gereği kendini gerçekleştirme isteği ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında veya sosyal çevrede başarıya özenme, zor görevlerde ilerleme, büyüme ve yaratıcılık fırsatları kişinin öz saygısı beslemektedir. Bu nedenle kişi eğitimle veya başka bir yolla kendini geliştirmek ister. Bu durum kişinin yaratıcı yönlerini kullanabilmesini ifade etmektedir (Başaran, 2000: 216).

Yönetim, personelinin eğitimini ve kendini geliştirmesini desteklemelidir. Yeterli kaynak ve gelişim desteklerinin çalışanlara sağlanması yaratıcılık ve yeniliği arttırabilir. Kişi bir firmadan bağımsız çalışıyorsa da kişisel gelişimine devam etmesi yaratıcılığına fayda sağlayabilir.

3.2. Yaratıcı Endüstri ve Yaratıcı Emek

Yaratıcılık kavramı daha çok kültürel ve sanatsal faaliyetlere atıfta bulunmaktadır. Genellikle bilişsel olarak ele alınan yaratıcılık olgusu endüstrileşme kavramının yanında yer almamaktaydı. Sosyal, kültürel ve toplumsal dönüşümler sonrasında ticari kaygılarla birlikte yaratıcı endüstriler perspektifinde yaratıcılık ve endüstri kavramları bir arada karakterize edilerek farklı bir nitelik kazandı. Küresel kapitalizmde öne çıkan yaratıcı endüstriler insanların yaratıcılık faaliyetlerini ve üretim biçimi olan endüstrileşmeyi bir arada ele alarak

farklı bir yapı olarak ortaya çıktı (Aslan, 2017). Hesmondhalgh ve Baker'a (2008) göre yaratıcılık her bireyde var olan ve her tür işte gerçekleştirilebilen bir eylemdir. Yaratıcı endüstriler sosyal ve kültürel alanların teknoloji aracılığıyla endüstrileşmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu yeni ekonomi alanı firmalardaki inovasyon ve imgelem faaliyetlerini ifade etmek için bir ortam oluşturmuştur.

Yaratıcılığın ve yeni fikrin sermaye olarak kullanıldığı yaratıcı endüstriler teknolojinin ilerlemesiyle bilgiye dayalı faaliyetlerden oluşmaktadır. Döneminin pazar hedeflerine ve piyasa koşullarına uyumlu olan bu sistem dünya ekonomisinde sanat, hizmet ve endüstri sektörüne ihtiyaç duyulan karşılığı verebilmektedir.

Richard Florida 2002 yılında yayınladığı *The Rise of Creative Class* (Yaratıcı Sınıfın Yükselişi) adlı kitabında 1950'li yıllarda sanayi devriminin ilk safhalarında kırsal kesimlerden şehirlere göç ile yaratıcı sınıfın doğduğunu iddia etmektedir. Çekirdek yaratıcı sınıfta bilim adamları, akademisyenler, yazarlar, sanatçılar, aktörler, tasarımcılar, araştırmacılar gibi modern toplumun fikir liderleri yer almaktadır. Bu sınıfta yer alan kişiler, kullanışlı yeni biçimler ve tasarımlar ortaya çıkarmaktadır. Yaratıcı profesyoneller, yaratıcı problem çözme yeteneğine sahip, yüksek teknolojilerle uyumlu, bilgi temelli işleri yürüten yaratıcı sınıf grubudur. İşletme yönetimi, finans, hukuk, sağlık hizmetleri gibi alanlarda çalışanlar bu grubu temsil etmektedir (2002: 7-15). Aynı zamanda Florida (2002: 272) yaratıcılık formülünü teknoloji, yetenek ve tolerans kavramlarının birlikteliğiyle ele almaktadır. Yazara göre ekonomik büyümedeki bu üç güçlü faktör yaratıcı insan sermayesi ile bir araya geldiğinde yaratıcı sınıf grupları ortaya çıkmaktadır.

Hizmet sektöründeki ekonomik yapı ve post-fordist üretim modeli yaratıcı sınıf ile tüketim anlayışının gelişmesinde önemli bir rol oynamıştır (Garnham, 2005). Yaratıcı sınıf önceliği yaptıkları işten keyif almak olan, sınırlarını zorlamayı seven, esnek çalışma saatleri olan işleri tercih eden, profesyonel gelişime açık, kültürel organizasyonlara önem veren bireylerden oluşmaktadır (Florida, 2002: 275). Kültürel üretim alanında önemin üretimden tüketime kaydığı dönemde yaratıcılık kavramı özel, nadir, ayrık sıfatlarından ayrılarak ekonomik değer yaratan “her şey yaratıcıdır” tanımlamasıyla kabul edilir. Esnek kültürel üretim toplumlarda değişimler yaratarak bilim, mühendislik, eğlence, tasarım, mimarlık, girişimcilik gibi meslek gruplarında yaratıcı sınıf kavramıyla karşımıza çıkmaktadır (Florida, 2002: 18-38).

Profesyonel, bilimsel, sanatsal iş gücünden oluşan yaratıcı sınıf ekonomik fonksiyon olarak yeni fikirler üreten, eğitilmiş, yeni teknolojilere uyumlu, sürekli gelişime açık, girişimci iş kollarından oluşmaktadır. Evirgen (2018) yaratıcı endüstriler yaklaşımının temelini, Florida'nın yaratıcılık ve yaratıcı sınıf kavramlarından aldığını ifade etmektedir. Bu nedenle yaratıcı sınıf kavramında yer alan meslekler yaratıcı endüstri meslekleri arasında da geçmektedir.

Yaratıcı insan sermayesinin emek çıktısı olarak tanımlanan iş kollarının bir bütünü olan yaratıcı endüstri sektörü mimarlık, tasarım, reklamcılık, yazılım, televizyon, film, müzik, gösteri sanatları gibi tüketici ürün ve hizmetlerini kapsamaktadır (National Office for The Information Economy, 2003). Yaratıcı endüstriler, fikri mülkiyet haklarının yer aldığı telif hakkına sahip veya patentli ürünleri kapsayan uygulamaları ve işleri göstermektedir (Brouillette, 2008). Yaratıcı endüstriler çağdaş, esnek, eğitilmiş, girişimci, rekabetçi, yenilikçi özellikleri içermektedir (Ashton & Noonan, 2013).

Peltoniemi'nin 2015 yılında kültür endüstrilerine yönelik yapmış olduğu makale analizlerinde "İçerisinde yaratıcı unsurlar içeren ve tüketici pazarına kitlesel dağıtım kanalıyla ulaşmayı hedefleyen deneyimsel ürünler üreten endüstriler kültür endüstrileridir" tanımı yapılmıştır. Kültür endüstrileri kavramı genellikle araştırma literatüründe yaratıcı endüstriler olarak da kullanılmaktadır (Aslan, 2017). Kitlesel üretimin gerçekleştiği post endüstriyel dönemde üretim ve tüketim taleplerinde yaratıcı endüstriler ön plana çıkmaktadır. İnsanın tekrardan önemli bir unsur olarak parladığı bu dönemde yeni iş modelleri, inovatif uygulamalar, yaratıcı pratikler gibi ihtiyaçlar için yaratıcı endüstri sektörleri önem kazanmaktadır (Cunningham, 2001).

1960'lı yıllardan itibaren iletişim ve teknolojik alanda gerçekleşen dönüşümler sosyal, kültürel, ekonomik, politik boyutlarda da küresel gelişmelere yol açmıştır. Bu gelişimlerin yarattığı ekonomik refahın desteğiyle ortaya çıkan yeni üretim ve tüketim anlayışı emek ve çalışma biçimlerinde önemli değişimlere neden olmuş ve beraberinde yaratıcı endüstri kavramını doğurmuştur. 1980'li yıllarda serbest ticaret yani neoliberal ekonomi anlayışının yaygınlaşması yaratıcılık, girişimcilik, inovasyon kavramlarıyla yaratıcı endüstri yaklaşımını öne çıkarmıştır. Bununla birlikte yaratıcı emek süreçleri ekonomik kalkınma ve demokratik evrim için de önemli bir unsur haline gelmiştir. Geleneksel yaratıcılık kavramından farklı olarak her bireyin yaratıcı kabul edildiği bu yeni yaklaşımda, esnek

Üretim ve esnek çalışma anlayışından beslenerek özerk çalışma vurgulanmaktadır (Evirgen, 2018).

1997 yılında Birleşik Krallık, eski iş gücü değerlerinin yetersizliği sonucu geliştirdiği kültür politikaları çerçevesinde yaratıcı endüstrilere yoğunlaşmıştır. Yaratıcı endüstriler, enformasyonel ve küresel gelişmeler sonucu ortaya çıkan neoliberal ekonomide medya, kültür ve teknoloji iş kollarında politik söylem ve organizasyon yapısı olarak değerlendirilmiştir. Bu yeni politik bağlamda kurgulanan yeni iş gücü ilk olarak Avustralya'da ardından İsviçre, in, Amerika gibi ülkelerden yayılarak günümüze kadar gelmiştir (Aslan, 2017).

Yaratıcı endüstriler, işletmelere ekonomik açıdan yarar sağlamaktadır. Piyasa koşullarında inovasyonun önem kazandığı bilgi toplumu döneminde yaratıcı endüstriler ekonomik kalkınma aracı olmanın yanında hizmet sektörünün de evrimsel gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur (Potts, 2009). Gelişen teknoloji sayesinde farklı birçok araçla yapılan işler tek bir cihazla kotarılır hale gelmiş ve bu indirgeme de teknolojik yakınsamalar meydana getirmiştir. Aynı zamanda bilgi toplumu ve yeni ekonomi çerçevesinde bu yenilikler yaratıcı endüstriler ile bütünleşik haldedir (Cunningham, 2009).

Günümüzde Facebook, Youtube, Twitter, Instagram gibi sosyal platformların kullancısına kendi içeriğini yaratma imkânı vermesiyle birlikte yaratıcı endüstriler, popüler ve küresel bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım sayesinde, yaratıcılıkla alakalı işler bilgi teknolojileri ile ekonomik anlamda yeniden yapılanmış ve yaygınlaşmıştır (Aslan, 2017). Bu durumda yaratıcı endüstri olgusunda ürün kullancısının ürünün yaratıcı sürecine dâhil olduğu gözlemlenmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojisinin sağladığı imknlarla kullanıcı, tasarımcı ve üretici arasında yaratıcı ürün odaklı bir iş birliği sağlandığı söylenebilir.

Tasarımın önemli bir yaratıcı endüstri kolu olduğunu vurgulayan Toros (2021), endüstriyel tasarım mesleğinin bilgiyi yaratıcılıkla işleyebilen ve değişim değerine dönüştürebilen bir meslek olduğuna dikkat çekmektedir. Bununla birlikte geleceğin pazar piyasasında gelişmiş pek çok ülke için bu mesleği önemli rekabet g unsuru olarak değerlendirmektedir. Yazara göre, endüstriyel tasarım ve yaratıcı ekonomi ağı arasında çift yönlü etkileşim söz konusudur. Endüstriyel tasarım pratiği, yaratıcı ekonomide yer alan firmaların strateji ve yeni fikirler geliştirmesi için inovasyon ve Ar-Ge birimlerinde güçlü bir ortak olmuştur.

Evirgen (2018) yaratıcı endüstri yaklaşımı ve yaratıcı emek sürecine ilişkin çalışmaları bir arada değerlendirmektedir. Ekonomik büyüme ve kalkınma teklifi sunan yaratıcı endüstri kavramının, yaratıcı emek sürecinde tekrardan ele alınıp analiz edildiğini belirtmiştir. Yaratıcı emeği görsel etki alanında değerlendiren Banks ve Hesmondhalgh (2009) yaratıcı emeği işlevsel ya da yararlı olmaktan ziyade öncelikle estetik olma kaygısına dayalı karakteristik ürünün veya hizmetin üretildiği emek sistemi olarak tanımlamaktadır. O'Brien'a (2014: 52) göre 20. yüzyılda ideal iş gücü olarak ifade edilen yaratıcı emek 21. yüzyıl post-fordist üretim anlayışıyla ülke politikalarında ekonomik kalkınma aracı olarak farklı anlamlar içermektedir. Bu bağlamda yaratıcı emek, ticari katma değer yaratma fırsatı sunan bir gösterim olarak gözlemlenmektedir.

Yaratıcı emek kavramında üretim geleneksel meta üretim anlayışından farklıdır. Bilgi odaklı ekonomik sistemde bu emek süreci kendine has özellikleriyle düşünceler üzerine kurgulanabilmektedir. Yaratıcı emek, yaratıcı endüstrinin oluşturduğu pozitif algının sadeliğine karşılık açıklanması zor, karmaşık özellikler ve dengeler içermektedir (Demir, 2018). Değer ile yaratıcılık kavramlarının bir araya gelmesiyle ifade edilen yaratıcı emek “merkezinde sembol üretme eylemi bulunan işler” yaklaşımıyla da ele alınmaktadır. Serbest piyasa koşullarında neoliberal politika desteğiyle yaratıcı becerilerini ve ürünlerini satışa sunan aynı zamanda esnek ve tatmin edici bir kariyer ortaya koyan işgücü yaratıcı emek çalışanın öznesi olarak tanımlanmaktadır (Hesmondhalgh ve Baker, 2011).

Çalışma ortamlarının fabrikadan yaratıcı ekonomi stüdyolarına, ofislere, evlere doğru kaymasıyla emek süreçleri yeniden incelenmiştir. Gayri maddi emek içerisinde ifade edilen yaratıcı emek, kapitalist düzene bağlı materyal üretim biçimiyle ele alınmıştır. Bununla birlikte özgün ve yaratıcı üretime atıfta bulunmayı sürdürmüştür (Evirgen, 2018). 21. yüzyılda yaratıcı emeğin ekonominin geniş bir alanına yayıldığı dönemlerde girişimcilik ve bireysel yaratıcılık eylemleri ile çalışma anlayışı geleneksel yapıdan çıkıp emeğin özgürleştiği normatif formlara dönüşmektedir. Serbest, bağımsız ve kendi işinin organizasyonunu yürüten yaratıcı emek çalışanları, yaratıcı ve özerk ürünlerle doğasında var olan sorgulayıcı ve eleştirel becerisini ortaya çıkarabilmektedir (Demir, 2014).

Yaratıcı çalışan bireyler serbest çalışabildikleri işleri ve iş süreçlerini tercih etmektedirler. Proje bazlı ekip işleri, sanatsal ve entelektüel yeteneklerin kullanıldığı sektörler gibi kontrolün daha fazla kendilerinde olduğu işlerde çalışmaktadırlar. Yaratıcı alanda çalışan

bireyler emekleriyle yabancılaşmadan, kendilerini özgürce ifade edebildikleri ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunan bir çalışma biçimine dâhil olmak istemektedirler. Yaptıkları işten mutlu, motivasyonu yüksek ve uyumlu çalışan kişiler sorunsuz bir emek süreci yürütülmesini sağlayabilmektedirler (Banks ve Hesmondhalgh, 2009). Yaratıcılığı etkileyen unsurlar arasında özgürlük, motivasyon, iş tatmini, kişisel gelişim gibi kavramlar ele alınmıştır. Dolayısıyla yaratıcı emek sürecinde çalışan kişi genellikle verimini artırıcı kontrollü serbestliği tercih edebilmektedir.

Esnek çalışma ve istihdam biçimleri, yaratıcı emek yapısında çalışan birey için kendini ifade edebilme, yaratıcılık kaynaklı motivasyonu yükseltme, yönetim mekanizmasından uzaklaşma, kişisel gelişimi artırma, zaman ve mekan özgürlüğü potansiyeli ortaya çıkarmaktadır. Esnek yaratıcı çalışanlar, geleneksel üretim sürecinin düzenli geliri ve sosyal güvencesi altında olmak yerine yaptığı işin kontrolünü ve denetimini kendileri sağladıkları zaman kısmi özerklik ve özgürlük sıfatlarına sahip olabilmektedirler (Evirgen, 2018).

Esnek çalışma modeli yaratıcı çalışanlara geleneksel örgüt yapısından uzak, zaman ve mekân sınırlarının olmadığı serbest çalışma fırsatı verirken aynı zamanda görevini seçme, yönetim baskısından uzak, kendi kendini yönetme gibi demokratik ve özgür koşullar sunabilmektedir (Kaya, 2016: 52). Esnekliği yaratıcılıkla ilişkisini farklı açıdan ele alan Raunig (2014) esnek çalışma koşulunun serbest zamanı ortadan kaldırarak günün her anını mesaiye dönüştürebildiğini ve iş yaşam dengesinde karmaşaya da sebep olabildiğini dile getirmektedir.

3.3. Ürün Tasarımında Yaratıcılık

21. yüzyılda post-endüstriyel ekonomilerin önem kazanması ile birlikte insan sermayesi, bilgi ve yetenek gibi kavramlar göz önüne çıkmaktadır. Ekonomik kalkınmada büyük ölçüde paya sahip olan rekabet gücünün artırılması için firmalar istihdam biçimlerinde, çalışma koşullarında değişimler yapmışlardır. İstihdam edilen bireylerde eğitilmiş, üniversite mezunu, teknoloji ile uyumlu, çağdaş, esnek, girişimci, yenilikçi, yaratıcı özellikler ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan küreselleşme ile birlikte ürün çeşitlilikleri ve kullanıcı taleplerinde gerçekleşen artış, rekabet ortamında tercih edilebilirliği sağlamak için yaratıcı endüstrilerden endüstriyel tasarıma dikkat çekmektedir.

United Nations Conference on Trade and Development’ın (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı) Yaratıcı Ekonomi Raporu’na göre dört yıllık lisans eğitimine sahip endüstriyel tasarım mesleği ekonomik payı yüksek yaratıcı hizmetler arasında yer almaktadır (UNCTAD, 2010). Endüstriyel tasarım mesleği ekonomik katma değerinin yüksek olması ve endüstrilerde çeşitlilik sağlayabilmesi nedeniyle Kerimoğlu ve Güney’in (2018) makalesinde tasarım sektörleri arasında ön plana çıkmıştır.

Bayazıt ve Uluoğlu (1986) bir nesne veya sistemde hedeflenen sonuca ulaşmak için problemin tanımlanması, strüktürün kurulması ve karar verme sürecini tasarımın yaratıcı eylemi olarak tanımlamaktadır. Yaratıcılığın tasarım eyleminde önemini vurgulayan yazarlar endüstriyel ürünlerin, mekânların ve çevrelerin ortaya çıkarılmasında yararlanılacak yaratıcı teknik, beceri ve yaklaşımlara dikkat çekmektedir.

Tasarımda yaratıcılık bir yetenek değildir, herkeste doğuştan var olduğu düşünülen belli bir düşünme ve davranış biçimidir. Yaratıcı düşünme becerisi eğitilerek ve geliştirilerek her bireyde farklı düzeylerde ortaya çıkabilir. Bu becerinin kullanılabilir hale getirilmesi için düşünme ve üretme yöntemlerinin geliştirilmesi gereklidir (Koçkan, 2012: 58).

Endüstri için ürün tasarımında yaratıcılığı kavrayabilmek için öncelikle yaratıcı endüstriler arasında endüstriyel tasarım mesleğinin yerini ele almak faydalı olacaktır. Daha sonra endüstriyel tasarım pratiği içerisinde yaratıcılığın değeri ve tasarım süreci içerisinde düşünsel bir eylem olarak yer alan yaratıcı düşünce ve sorun çözme yöntemlerini incelemek önemlidir.

3.3.1. Yaratıcı mesleklerden endüstriyel tasarım

Endüstriyel tasarım mesleği içerisinde yaratıcılığın önemini anlayabilmek için öncelikle yaratıcı meslekler arasında endüstriyel tasarımın yerini incelemek anlamlı olacaktır. Küçükerman (1996: 15) ilk insanın eline aldığı herhangi bir objeyi şekillendirmeye başlamasının tasarım yapma düşüncesinin başlangıcı sayıldığını ifade etmektedir. Yıldırım’a göre (2007) yaratıcılık her insanda var olan ve geliştirilebilen bir özellik olup bireylerin kendini gerçekleştirme becerilerinin dışavurumu olarak değerlendirilmektedir. Sorunlara, eksikliklere ve uyumsuzluklara çözüm arama ile yeni fikirler üretme veya geliştirme süreçlerinin yaşandığı faaliyetler bütünü yaratıcı süreçtir (Yıldırım, 2007). Bu durumda ilk

insanın karşısına çıkan engeli aşmak, sorunu çözmek veya duruma uyum sağlamak için özünde var olan düşünme becerisi ile herhangi bir şeyi eline alıp yeniden biçimlendirme süreci tarihteki ilk yaratıcı ürün geliştirme süreci olarak düşünülebilir.

Tarih boyunca tasarım her zaman var olan bir olgudur ve endüstrinin varlığı daima söz konusu olmuştur. Bu endüstriden kastedilen sadece bir el üretim ürünü de olabilir (Küçükerman, 1996: 23). “El emeği gerektiren ve büyük ölçüde öğrenimle birlikte beceri ve deneyime dayanarak gerçekleştirilen küçük ölçekli üretim zanaat olarak adlandırılmaktadır” (Doğan, 2012: 68). Sanayi devrimi öncesinde nesneler geleneksel tasarım yöntemleriyle zanaatkârlar tarafından ortaya çıkartılmaktaydı (Gürcüm ve Kartal, 2017). O dönemlerde çarpıcı ve yenilikçi özelliğe sahip yaratıcı tasarımlar saraylılar ve asillerden oluşan üst düzey insanlar için yüksek maliyetlerde yapılmaktaydı (Küçükerman, 1996: 42). Makineleşmenin henüz yaşanmadığı bu dönemlerde yaratıcı ürün tasarımları, ihtiyaç duyulan el hünerlerine ve becerilere sahip eğitilmiş zanaat ustaları tarafından yapılmaktaydı. Yaratıcı yenilikler içeren ve dikkat çeken bu tasarımlar belirli bir kesimin elde edebileceği maddi ve manevi değerleri yüksek ürünler olarak değerlendirilmekteydi. Dolayısıyla o dönemlerde yaratıcı meslek sahibi zanaatkârlar, üst seviye yetkinliğe sahip ve alanında uzmanlaşmış önemli meslek gruplarıydı.

Yaratıcı çözümlerle gelişen el üretimine dayalı ürünler zamanla tasarım tarihinin öne çıkan ürünleri arasında yerlerini almışlardır. Bu tasarım ürünleri endüstri tanımı içerisinde gösterilmese de “geleneksel üretim düşüncesinin yaratıcı çözümleri” olarak büyük değer taşımaktadır (Küçükerman, 1996: 42). Gürcüm ve Kartal’ a göre (2017) 18. ve 19. yüzyıl dönemlerinde sanayi ve ticaret ekonomisine geçişi tanımlayan Sanayi Devrimi sanat, zanaat ve tasarım alanlarını değiştirmiştir. Üretim için makinelerin kullanılmaya başlandığı bu dönemde hızlı, seri üretilen, standart, ucuz, estetik değeri olmayan, orta sınıf beğenisini karşılayan nesneler ortaya çıkarılmıştır. Bu üretim yaklaşımı ürünleri standartlaştırmış ve zanaat yeteneği ile yaratıcılıktan uzaklaştırmıştır. Endüstri devriminde üretim hızı, ürün maliyetlerindeki düşüş gibi avantaj kazandıran faktörler el sanatları geleneğini yok etmeye başlamıştır. Bu durum sanatçıları ve zanaatkârları olumsuz etkilemiştir.

Endüstri Devrimi’nin olumsuzluklarına karşı çalışmalar yürüten William Morris, Henry Cole ve John Ruskin gibi sanatçılar zanaatın sanattan ve yaratıcılıktan uzaklaşarak seri imalata yönelmesiyle niteliksiz ürünlerin ortaya çıkmasına neden olduğunu dile

getirmişlerdir. Morris endüstriyel üretilen bu ürünlerin ekonomik olmasının yanı sıra estetik tasarıma ihtiyacı olduğunu savunmuştur (Yetik, 2009: 29). Küçükerman (1996: 43), Endüstri Devrimi'nin endüstri ürünü açısından çok renkli bir başlangıç dönemi olduğunu dile getirmiştir. Geleneksel özellikler taşıyan üretim alanlarında üretilen küçük sanatlar, ev ve el sanatlarının sanayi ortamında seri üretime uygun ürünler olmadığını ifade etmiştir. Ancak endüstrideki yeni ve yaratıcı çözüm arayışlarında bu eski kaynaklardan yararlanıldığını belirtmiştir. Greenhalgh'a göre (1997: 39-40, akt. Bağlı, 2001: 49) tasarım ve zanaat birbirine benzer ancak birbirinden farklı alanlardır. Bu durumu şu şekilde değerlendirmektedir:

18. yüzyıl sonlarına doğru tasarım kavramı, daha uzun vadede, özellikle nesnelerin üretime hazırlanması ile ilgili fikirleri içermeye başlamıştır: "Bir şey için tasarım yapmak". Bu tasarımın endüstriyel öğeler içermeye başlayarak "endüstriyel tasarım" kavramını oluşmasını sağlayan dönüşüm olarak da görülebilir. Aynı zamanda tasarım, sanat ve bilim arasında konumlanan ve problem çözme etkinliğine ilişkin bir anlamı da ifade eder hala gelmiştir. O dönemde endüstriyel tasarım terimi ise, tekstil gibi büyük miktarlarda üretilen nesnelere uygulanabilen desenler için kullanılmaktadır. Diğer yandan, yine aynı dönem yazarları, tasarım sözcüğünü sanatla da aynı anlamda kullanmaktaydılar. Ancak 20. yüzyılda, çizim tahtasından ürüne uzanan tüm üretim sürecini gören profesyonel bir karakter olarak "tasarımcı"nın doğmasıyla, tasarım endüstriye gerçek anlamda bağlanmış ve tasarımcılar sanatçı ve zanaatçılardan açık bir şekilde ayrılmışlardır (Greenhalgh, 1997: 39-40, akt. Bağlı, 2001: 49).

Sanayi öncesi dönemde yaratıcı ürünler geleneksel el üretimi yöntemi ile zanaat ustaları, sanatçılar tarafından üst sınıf insanların ulaşabileceği özelliklerde yapılmaktaydı. Sanayi Devrimi ile birlikte üretim yöntemleri ve teknikleri değişerek ürünler halkın da erişebileceği standart, uygun maliyetli, yenilikten ve yaratıcılıktan uzak ürünler haline dönüştü. Bu bağlamda zanaat ve sanata verilen değerde düşüş yaşandı. Ancak bu ürünlerin görsel estetikten uzak, seri ve kalitesiz ürünler olmasına kayıtsız kalamayan sanatçılar geleneksel el sanatlarındaki görsel zevki ve yaratıcı çözüm anlayışını seri üretim avantajları ile bir araya getirebilmek için çalışmalar yürüttü. Küçükerman (1996: 51) tasarım kavramının zaman içinde çeşitli evrelerden geçerek gerçek anlamına ulaştığını belirtmektedir. Tasarım kavramının endüstri kavramı ile değişime uğrayarak endüstri için tasarım kavramına dönüştüğünü savunmaktadır.

Tarihi süreçte yaratıcılık içeren ilgi çekici yeni ürünlerde ve bu ürünlerin üretim biçiminde değişiklikler yaşanmıştır. Zanaat ürünü ve tasarım ürünü aynı ürünler olmamakla birlikte birbirlerini takip eden eylemleri ve süreçleri yansıtmaktadır. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan endüstriyel ürünlere tasarım kavramının da dâhil olmasıyla birlikte yeni ve yaratıcı çözümler

içeren ürünler ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunların sonucunda yaratıcı meslekler arasında yer alan endüstriyel tasarım mesleği bu dönemlerde ortaya çıkmıştır.

20. yüzyılda artan üretim hızına bağlı olarak kullanıcı taleplerinde ve ürün çeşitliliğinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Beraberinde tüketim hızında da artış yaşanmış ve üreticiler arasında çok yönlü rekabet ortaya çıkmıştır. Bu açıdan ürünlerin titizlikle ele alınıp yeniden tasarlanması gerekliliği doğmuştur (Küçükerman: 1996: 12). Küreselleşme, gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamı işletmelerde yaratıcılık kavramının önemini arttırmıştır. Rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için yaratıcı çalışan bireyler ve yaratıcı sektörler ön plana çıkmıştır (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013).

Birleşik Krallık Kültür, Medya ve Spor Dairesi (DCMS), bireysel özgün yaratıcılığın içinde bulunduğu ve fikri mülkiyet haklarının üretildiği ayrıca zenginlik ve iş yaratma potansiyeline sahip meslek alanlarını yaratıcı endüstri olarak tanımlamaktadır (Braun, 2007: 3). Yaratıcı endüstriler, yaratıcılık ve bilgi teknolojilerinin ön plana çıktığı teknoloji tabanlı tasarım ve ürün geliştirme faaliyetlerinin gerçekleştiği iş kollarını kapsamaktadır. Mimarlık, medya, reklamcılık, tasarım (endüstriyel, grafik, moda, web vb.) gibi meslekler yaratıcı endüstriler arasında yer almaktadır (Kerimoğlu ve Güney, 2018).

Yaratıcı endüstriler ekonomik büyümeye katkı sağlayarak ülke kalkınmalarında önemli bir rol oynarlar (Lazzeretti, Capone ve Seçilmiş, 2014). Evirgen'e göre (2018) ekonomik kalkınmaya önemli destek veren yaratıcı endüstriler, yaratıcılığın meta karakteri olarak öne çıkmaktadır. Bununla beraber bilgi, yenilik, teknoloji, yaratıcılık, girişimcilik gibi kavramlar yaratıcı endüstrilerin temel değerleri olarak görülmektedir. Yeni ekonomide üretime dayalı sistem ile rekabete karşılık verilemeyeceğini anlayan politikacılar, kalkınma için yaratıcı insan istihdamını ve oluşturdukları yaratıcı endüstrileri mercek altına almışlardır. Yaratıcılığın yoğunlaştığı alanlar olarak Avrupa Komisyonu 'Yaratıcı Endüstriler ve Aktiviteler' başlığı altında tasarım ve mimarlık alanlarını ele almaktadır (Hocaoğlu, 2015: 189). UNCTAD'ın yayınladığı "2008 Yaratıcılık Raporu"na göre 2002-2008 döneminde %14 oranında büyüme ile yaratıcı endüstriler dünya ekonomisinin en önemli sektörleri haline gelmiştir (Duisenberg, 2010). UNCTAD hazırladığı "2010 Yaratıcılık Raporu"nda 2002 ve 2008 yılları arasına bakıldığında özellikle tasarım alanında yaratıcı ürün ithalatında ciddi bir artışın olduğu ortaya çıkmıştır (Hocaoğlu, 2015: 192).

20. yüzyılda kullanıcı isteklerine ve artan rekabet koşullarına cevap verebilmek için yaratıcılık kavramı öne çıkmıştır. Yaratıcı endüstrilerin dikkat çektiği bu dönemde piyasanın yaratıcılık arayışına cevap veren meslek gruplarından biri de endüstriyel tasarım olmuştur. Nitekim günümüzde yenilik, yaratıcılık, bilgi, teknoloji, girişimcilik gibi özellikleri içinde barındıran tasarım kavramı ekonomik büyümeye katkı sağlayan bir unsur olarak değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte yaratıcı endüstriler arasında yer alan endüstriyel tasarım mesleği sağladığı ekonomik katkılarla ülke kalkınmasında önemli desteğe sahiptir.

3.3.2. Endüstriyel ürün tasarımında yaratıcılığın önemi

Yaratıcılık tasarım eyleminin özünde vardır (Becer, 1997). Tasarımcı kimliğine sahip kişiler, tasarım sürecinde yaratıcılık becerilerini ortaya çıkarma eğilimindedirler. Bu bağlamda tasarım ve yaratıcılık eylemleri arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Akgün, 2002: 11). Endüstriyel tasarım mesleği zamanla geniş uygulama alanlarının içinde yer alarak yaratıcı düşüncenin oluşturduğu ürünlerin yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamıştır. Bir ürünün kimliğinden başlayan, ambalajından pazarlamasına kadar geçen süreci de düşünen tasarımcının kullanıcı için tercih edilen bir ürün ortaya çıkarması için çok yönlü yaratıcı çözümler sunması zorunluluktur. Endüstriyel bir ürünün başarısı yaratıcı düşünce ile desteklenebilmektedir (Küçükerman, 1996: 59). Bu nedenle iyi bir endüstriyel ürün tasarımı için düşünsel bir eylem olan yaratıcı çözüm arayışı önem arz etmektedir.

Erinç'den aktaran Eke (2019) yaratma sürecinin yaratıcılığın etkisi mevcut olduğu sürece bitmeyeceğini ve devam eden sonsuz bir döngü olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yaratıcılığın sadece zihinsel olarak değil aynı zamanda eylemsel bir işlem olarak ele alınması gerektiğini dile getirmektedir. Sonuç olarak tasarım eyleminin devamlılığı için yaratıcılığın geliştirilmesi ve ortaya çıkarılmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Kullanıcının standart ürün boyutlarına ve kabul edilmiş değerlere bağlılığı ile ürünün üretim yöntemleri tasarımcıyı sınırlayan etkenler olabilmektedir. Bu kısıtlar tasarımcının yaratıcılığını da sınırlayabilmektedir. Ancak tasarımcı bu engellerin olumsuzluğundan etkilenmek yerine sınırları yaratıcı çözümlerle aşabilmelidir (Küçükerman, 1996: 147). Tasarımda yaratıcılığı geliştirmek için devamlı bir arayış içinde olmak, denemek, cesur olmak, eleştirel ve sorgulayıcı bakmak ve yeni alternatifler sunmak önemlidir. Yaratıcılık ve tasarım ilişkisinde gerçeklere ve yeniliklere algımız açık olmalıdır (Apaydın, 2015).

Kullanıcıların ortaya çıkan yeni tasarımlara ve etkili ürünlere önemli ölçüde ilgi duyduğunu belirten Küçükerman (1996: 59) yenilik ve yaratıcılık ilişkisini “Nitekim o ilk günlerden bu yana anlaşılmıştır ki, üretilen her yeni ürün, belirli ölçüde bir yenilik içerir. Yenilik ise, nereden bakılırsa bakılsın yaratıcılık demektir” sözleriyle ifade etmektedir.

İnsanlar, deneyimlerini duygu ve düşünceleri ile şekillendirerek var olanı değiştirme eğilimindedirler. Bireylerin sorgulama yetileriyle karşlarına çıkan sorunlara karşı çözüm geliştirme becerileri geçmişten günümüze devam eden ve insanın özünde olan bir özelliğidir. Bu anlamda bir soruna getirilen çözüm, yenilik veya fikir geliştirme yaratıcılık olarak ifade edilebilir. Ayrıca bir ürünün tasarım kavramı içerisinde yer alabilmesi için özgünlük şartı aranır (Apaydın, 2015). Bu bağlamda yaratıcılığın özgün bir şey üretmekle bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz. Guilford’a göre (1959) özgünlük, mevcut olmayan fikirlerin ve çözüm önerilerinin üretildiği yaratıcı düşünceye has bir özelliktir. Şatır (1998) ise özgünlüğü düşüncede, davranışta ve üründe ortaya çıkan bir yaratıcılık yeteneği olarak tanımlamaktadır.

Küçükerman (1996: 35-39) çok yönlü düşünme ve problem çözme yöntemleri gibi becerileri içinde barındıran endüstriyel tasarımı çok geniş bir “yaratıcılık ortamı” olarak kabul etmektedir. Yazara göre belirli aşamalardan geçerek kullanıcısıyla buluşan yeni ürünün verdiği mesaj ve kullanıcısında sağladığı tatmin yaratıcılıkla elde edilebilmektedir. Bunlara bağlı olarak günümüz tasarımcısı için yaratıcı olmak kaçınılmaz bir zorunluluk olmaktadır. Yaratıcılık, genel anlamda tasarımın her alanında, düzeyinde ve noktasında gereklidir. Dolayısıyla tasarım içerisinde yer alacak yaratıcılık yolları sistemleştirilmeli ve bu sistemlere en uygun yollar geliştirilmelidir.

Çoğu yaratıcılık kavramı araştırmalarında yaratıcılık ve yenilik bir arada incelenmiştir. Tasarım içerisinde yenilik arayışının yaratıcı düşünce ile gerçekleştiği değerlendirilmektedir. Bayazıt da (2011: 197) yenilik ve yaratıcılık kavramlarının bütünleşmiş kavramlar olduğunu belirtmektedir. Her iki süreçte de yeni bir fikir üretimi için beyin fırtınası veya çağrışım yönteminden yararlanılabileceğini ve böylelikle farklı fikirler bir araya getirilerek bir çözüm sunulabileceğini ifade etmektedir.

Tasarım ile yaratıcılık birbirini tamamlayan süreçlerdir. Bireyin deneyimlerinin birikimini yansıtan yaratıcılık, tespit edilen soruna farklı çözüm yolları arayışında özgün fikir veya

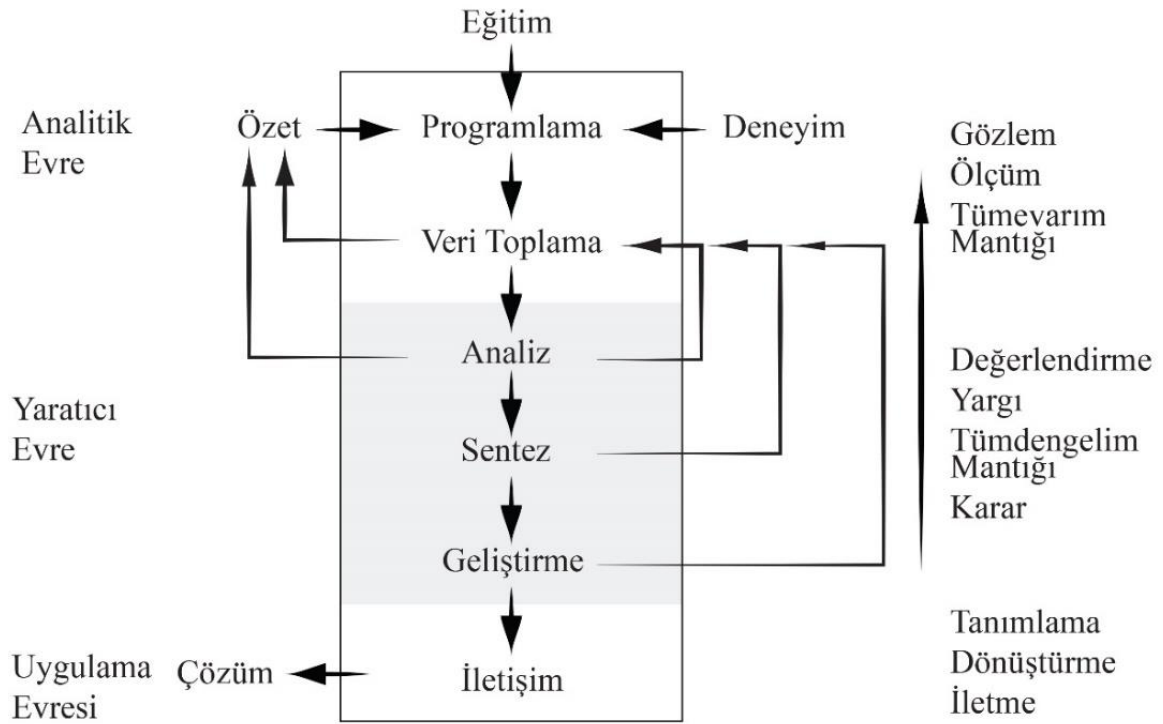
ürün ortaya çıkartmaya yarayan zihinsel bir faaliyettir. Tasarım sürecinde problem tespitinin başlamasından itibaren yaratıcı süreçte başlamış olur. Kullanıcısını etkileyen başarılı bir tasarım elde edebilmek için yaratıcılık tasarımı olmazsa olmaz bir kavram olmaktadır.

Başarılı ürün tasarımı için yenilik, özgünlük, orijinallik arayışında tasarımcının yaratıcı becerisi öne çıkmaktadır. Tasarımcının ürüne kazandırdığı yaratıcı yaklaşım yaşamlarımızda yaratıcı düşünce ürünlerinin yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Kullanıcıda etki bırakan yaratıcı ürün; malzemede, üretim şeklinde, formda ortaya atılan yeni özgün fikirlerin veya çözümlerin ortaya konulmasıyla oluşabilmektedir. Ayrıca var olan bir ürün tasarımı yeniden ele alınıp farklılaştırılarak yaratıcı ürün fikri geliştirilebilir. Sürekli arayış içerisinde olmak, zorluklarla karşılaşmak, araştırmak, denemek, cesaret gibi özellikler tasarımcının başarı kaynağı olabilir. Bazı zamanlarda başarısızlıklardan elde edilen deneyimler de yaratıcı bir ürün tasarımına ulaşmanın bir formülü olabilmektedir.

3.3.3. Tasarım süreci içerisinde yaratıcı düşünce

II. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan toplumsal ve ekonomik problemlerden dolayı kullanıcı ihtiyaçları değişmiştir. Bu dönemlerde tasarlama olgusuna problem çözme ve karar verme eylemi olarak bakılmıştır (Bayazıt, 1998). 1960'lı yılların başında araştırmacılar tasarım çalışmalarında yaratıcı sorun çözme süreçlerini tanımlamaya çalışmışlardır. Bu çalışmalarda tasarım sürecinin temel olarak analiz, sentez, değerlendirme basamaklarından oluştuğu belirtilmektedir. Endüstriyel tasarım süreci konusunda ilk önemli yayınlardan biri olan ve Bruce Archer tarafından 1965 yılında yazılan "Systematic Methods for Designer" kitabında tasarım süreci doğrusal ve geri beslemeli bir model halinde sistematikleştirilmiştir (Silva, 2019).

Archer'ın modeli şematik olarak Şekil 3.1'de gösterilmektedir. Archer tarafından önerilen tasarım modelinde tasarım süreci analitik, yaratıcı ve uygulama olmak üzere 3 ana evreden oluşmuştur. Broadbent (1968: 16), Archer'ın tasarım sürecinin her bir aşaması arasında dönüşümlü bir süreç işlemekte olduğunu belirtmiştir. Yazar bu geri beslemenin tasarım sürecinin kuralcı ve sert bir yapıda olmasını engellediğini savunmaktadır. Analitik evre içerisinde programlama ve veri toplama aşamaları, yaratıcı evre içerisinde analiz, sentez ve geliştirme aşamaları, uygulama evresi içerisinde ise iletişim aşaması yer almaktadır.

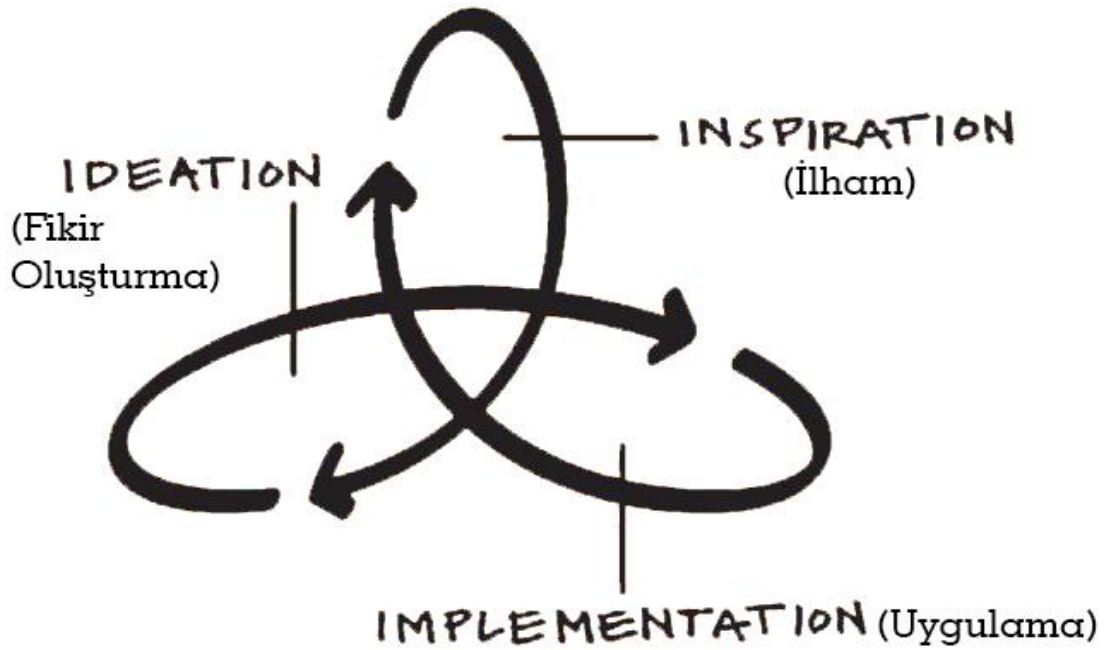


Şekil 3.1. Bruce Archer'ın tasarım süreci modelinin Türkçeye çevrilmiş hali. İngilizce versiyonuna “*Systematic Methods for Designers*”, Archer, L. B. kitabından erişilmiştir.

Silva (2019), Archer'ın sistemleştirdiği bu döngüde yer alan geri dönüşlü eylemlerin, bu modeli diğer modellerden ayıran bir özellik olduğunu vurgulamaktadır. Aktaş ve Çolakoğlu'na (2018) göre hedeflenen tasarım sonucuna ulaşmak için Archer'ın sistematik tasarım yaklaşımı adım adım izlenerek analitik aşamada tüm tasarım gereksinimleri ve hedefleri listelenmeli daha sonra yaratıcı aşamada tanımlanan problemlere sunulan çözümler tek tek analiz ve sentez aşamalarından geçerek geliştirilmelidir. Yürütme aşamasında ise elde edilen alt çözümler detaylıca ele alınmalıdır. Tasarımın gereksinimlerine ve hedeflerine ulaşıncaya kadar tasarımcılar sürecin aşamaları arasında dönüşümlü olarak doğrusal hareket etmelidirler.

March (1984), tasarım faaliyetlerinde doğrusal süreci hatalı ve yetersiz olarak değerlendirmiştir. Hem problemi hem de çözümü tanımlamak için ardışık yenilemelere ihtiyaç olduğu gerekçesiyle tasarım süreci için döngüsel bir model önerisi sunulmuştur (Cross, 2008). Brown (2008), ise önceden tanımlanmış bir dizi düzenli adımdan ziyade uzay sistemi olarak tanımlanan IDEO tasarım sürecini tanımlamıştır (Şekil 3.2). Bu model diğer modellerden farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Bu tasarım süreci ilham, fikir oluşturma ve uygulama olarak 3 alanda çalışmaktadır. İlham aşaması, bir probleme çözüm arayışındaki

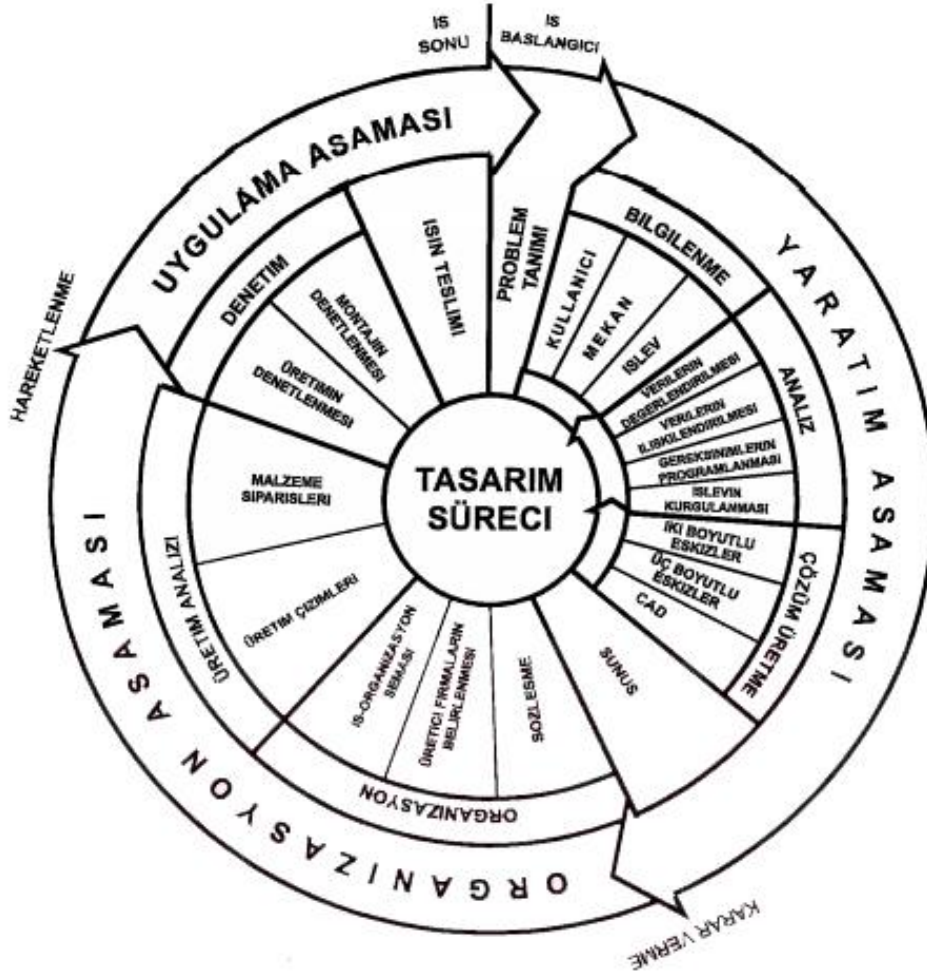
motivasyonla ilişkilendirilmektedir. Fikir oluşturma aşaması, çözüm sunabilecek bir fikrin geliştirilmesi ve test edilmesidir. IDEO tasarım süreci, doğrusal süreçlerle karşılaştırıldığında farklı aktivitelerin aynı anda yapılabilmesini ve zamandan tasarrufu sağlar (Silva, 2019). Motivasyon ve yaratıcılık birbirini besleyen çift akışlı faktörlerdir. Yaratıcılığı olumlu yönde etkileyen önemli unsurların başında motivasyon değerlendirilmektedir. Bu durumda IDEO'nun tasarım sürecinde motivasyonla ilişkilendirilen ilham aşaması yaratıcı süreci de içinde barındırmaktadır.



Şekil 3.2. IDEO tasarım süreci modeli. Görsele “*IDEO Design Thinking*”, IDEO Design Thinking | IDEO | Design Thinking 15.04.2021 internet sayfasından erişilmiştir.

Tasarım eyleminin geçirdiği evreleri günümüze daha yakın etkinliklerle ele alan Koçkan’a göre (2012: 47) ise tasarım öncelikle zihinde başlayıp daha sonra düşünmeye dayalı bir sorun çözme sürecidir. Bu süreç probleme dayalı yoğun bilgi edinimi ve geçmiş bilgilerin toplanmasıyla başlar. Bunun sonucunda üretilen kavramlar ve zihinde canlandırılan biçimler iki veya üç boyutlu temsiller halinde görselleştirilir. Tasarımcı soyut olan fikri somut ürüne dönüştürür ve geliştirmeye devam eder. Karar verme eyleminde ortaya çıkan alternatif çözümler değerlendirilir veya test edilir. Hedeflenen nihai ürüne ulaşıncaya kadar bu aşamalar döngüsel halde devam etmektedir. Tasarım sürecini yaratıcılığın desteklediğini savunan bir diğer araştırmacı Kaptan (2003: 96) ise tasarım eylemini döngüsel bir şema halinde sunmuştur. Yazar, bu süreci kavramsal olarak 3 temel aşamada değerlendirmektedir

(Şekil 3.3). Bu şekle bakıldığında yaratıcı düşünme sürecinin tasarım eyleminin içinde ayrılmaz bir parça olduğu söylenebilmektedir.



Şekil 3.3. Kaptan'ın (1999) kavramsal olarak 3 aşamadan oluşan tasarım süreci. “*Tasarım araştırmaları bağlamında tasarımcı düşünme ve tasarım süreci*”, Koçkan, P., 2012 sayfasından erişilmiştir.

Tasarımcının ilgili görevinin türüne göre uygulayabileceği farklı tasarım süreç modelleri bulunmaktadır. Doğrusal ve döngüsel tanımlanan tasarım süreçleri içerisinde yaratıcı evre dikkat çekmektedir. Yaratıcı evre ve tasarım süreci birbiriyle karıştırılmamalıdır. Tasarım süreci yaratıcı süreci kapsayan bir eylemdir. Nitekim yaratıcılığı etkileyen faktörler tasarım sürecini de etkileyecektir.

Eke (2019), tasarlama eylemini yaratıcı çözümler içeren karmaşık bir düşünce etkinliği olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte tasarımcı bireyin kişisel deneyimlerinin, etkileşimlerinin, aldığı eğitimin ve çalışma koşullarının çeşitli yönlerde yaratıcı düşünce

becerisini etkilediğini vurgulamaktadır. Yaratıcı düşüncenin, tasarımcı ve tasarım süreci ile ilişkili olması sebebiyle uygulanacak tasarım yöntemini etkilediğini ve bu durumun nihai ürünün yaratıcılığına yansıdığını belirtmektedir. Çünkü yaratıcı düşünce ve sorun çözme yöntemleri tasarım problem tespitinden ürünün kullanıcıya ulaşmasına kadar yaşanan senaryoda uygulanacak olan tasarım yöntemini yönlendirmektedir.

Küçükerman (1996: 67) tasarım sürecinden genel hatlarıyla bahsetmiştir. Yazara göre endüstriyel ürün tasarımının karmaşası için geçmişten günümüze pek çok yöntem geliştirilmiştir. Kimi tasarımcı kendi sorumluluğu altında çözümler sunarken kimisi ise belli sınırlar içerisinde kendisine sunulan veriler ile çalışmalarını yürütmüştür. Ancak hangi alanda olursa olsun yeni ürün tasarlayan tasarımcının veya tasarım grubunun geçirdiği yaratıcı süreç genel çerçevede birbirine benzemektedir. Bu aşamalar, yeni ürün tasarımı için ‘ön verilerin’ belirlenmesi ve hazırlıklar; yeni tasarımın ‘oluşma-gelişme’ dönemi; yeni tasarım ‘önerisinin’ ortaya çıkarılması; önerinin ‘doğrulanması’ ve tasarımın tamamlanması şeklindedir. Fischer (2002) tasarım projelerini başlangıç aşaması ile birlikte uzun gelişim evreleri içinde yer alan ve yeniden tasarımla uzun yıllar sürebilen bir süreç olarak ele almıştır. Bu nedenle, tasarım ürünlerinin bir kez ve herkes için tasarlanamayacağını, bunun yerine uzun süreler boyunca gelişebileceğini savunmuştur. Ayrıca uzun süreli tasarım süreçlerinde, tasarımcıların hiç tanışmadıkları insanlar tarafından tasarlanan ürünleri geliştirebildiklerini veya değiştirebildiklerini ifade etmiştir.

Tasarım oluşma sürecinde, tasarımcı yeni çözüm tipleri sunabilir veya daha önce var olanları değerlendirebilir. Tasarım sürecinin dinamik yapısı sosyal olarak biçimlendirilmiş form içerisinde ortaya çıkarılan değişimlere göre evrimleşebilmektedir. Tasarımda üretim süreci soyut düşüncelerin somut ifadesiyle zihinde yapısal ilişki kurularak oluşmaktadır. Tasarlama faaliyeti esnasında zihinde ortaya çıkan bu süreç eskiz çalışması, grafik anlatımlar, modelleme, karalama gibi görsel anlatımlarla ortaya konulmaktadır. Tasarımcı tespit ettiği sorunlara çözüm arayışındaki yaratıcı düşünce aktivitesini sözlü veya görsel anlatımlarla gerçekleştirmektedir. Tasarım süreci içerisinde yer alan bu yaratıcı düşünce, zaman içerisinde kazanılan ve geliştirilen bir eylemdir (Akgün, 2002: 56). Aktaş ve Çolakoğlu (2018) tasarım sürecinde bilgisayarın kullanılmasının tüm iş birlikleri içerisinde karmaşık ve zorlu bir tasarımın çözümlenmesinde anahtar bir unsur haline geldiğini belirtmektedir. Her tasarımcının yaklaşımının veya eskiz, maket, modelleme gibi kullandığı araçların farklı

olduğunu dile getiren Eke (2019) tercih edilen bu yöntemin yaratıcı düşüncelere dolayısıyla tasarıma yön verdiğini savunmaktadır.

Araştırmalar ve çeşitli uygulamalarla geliştirilen tasarım ürünü üretilmeden önce bir değerlendirme veya deneme aşamasından geçer. Tespit edilen sorunda hedeflenen çözüme erişilebilme durumu test edilir. Küçükerman (1996: 78) tasarımda uygulanan yaratıcı davranışın üründe ortaya çıkardığı özelliklerin önceden denenerek doğrulanması gerekliliğinin önemli ve kapsamlı bir konu olduğuna dikkat çekmektedir.

Genel itibariyle bir üründe karşılaşılan her yeni konu veya sorun tasarımcı için yaratıcı çözümler ile ele alınması gereken yeni bir süreçtir. Tasarım eyleminde yaratıcı yaklaşım tasarımcının tasarlayacağı ürüne göre farklı aşamalarda ortaya çıkmaktadır. Endüstriyel tasarım sürecinde yaratıcı düşünce ve çözüm yöntemleri başarılı ve etkili bir ürüne ulaşmada önemli etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal ortamda veya iş yerinde bireyler arasında gerçekleştirilen etkileşimin tasarımcının sürecini etkilediği düşünülmektedir. Tasarım grupları tarafından yürütülen iş birliğine dayalı tasarımda yapılan çalışmalar sosyal yaratıcılık olarak değerlendirilmektedir. Engeström (2001) Yaratıcılığın, insanların düşünceleri ile sosyo-kültürel bağları arasındaki etkileşimlerinde meydana geldiğini savunmaktadır. Yaratıcılığı sosyal bir etkinlik olarak değerlendiren Warr ve O'Neill, (2005), tasarımın genellikle işbirliğine dayalı bir eylem olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda yaratıcılık tanımı evrimleşmekte ve ortaya çıkan sosyal yaratıcılığın ilke olarak bireysel yaratıcılıktan daha üretken olduğu düşünülmektedir. Fischer (2002) tasarımcının yaratıcılığını engelleyen unsurları mekan, zaman, kavram ve teknoloji olarak incelemiştir. Daha sonra bu engelleri fırsata dönüştürmek için iş birlikçi sosyal yaratıcılığı destekleyen sosyo-teknik ortamları ele almıştır. Tasarım sorunlarındaki karmaşıklığı aşmanın bir yolu olarak grupların ve toplulukların bir arada çalışması gerektiğini savunan yazar, sosyal yaratıcılık ile bahsi geçen engellerin fırsata dönüşeceğini vurgulamaktadır.

İnsan Bilgisayar Etkileşimi (HCI) topluluğu ve Katılımcı Tasarımcı (PD) hareketi üzerine araştırmalar yapan Warr ve O'Neill (2005), son yıllarda kullanıcıların doğrudan yazılım geliştirme sürecine dâhil olduğunu ve fikir birliği ile daha kullanışlı sistemler tasarlanabileceğine dikkat çekmektedirler. Yazarlara göre Katılımcı Tasarımcı Hareketi

sistem geliştirmenin hem analitik hem de yaratıcı uygulamalarında birlikte çalışmak üzere farklı geçmişlere sahip paydaşları bir araya getirerek tasarımın işbirliğine dayalı doğasını özetler. Bu sosyal yaratıcılık yaklaşımı, tasarımın sosyal bir yaratıcı süreç olduğu düşüncesini desteklemektedir.





4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

20. yüzyılda üretimde ortaya çıkan esneklik kavramı, uluslararası rekabete ayak uydurmak için esnek çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Esnek istihdam modelleri ile birlikte yaratıcılık unsuru ekonomi için önemli bir strateji haline gelmiştir. Bu araştırma kapsamında, yaratıcı emeklerden biri kabul edilen endüstriyel tasarım mesleğinin esnek çalışma biçimi ile yaratıcılık ilişkisi ele alınmıştır. Endüstriyel tasarım süreci içerisinde yaratıcı düşünce, başarılı bir ürün için olmazsa olmaz bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle endüstriyel tasarımcıların çalışma koşullarını, esneklik ve yaratıcılık kavramları ile birlikte incelemek önemlidir.

Bu tez çalışmasında, Türkiye’de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket çalışması ile esnek çalışma koşullarının tasarımcının yaratıcılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, esnek çalışma biçiminin endüstriyel tasarımcının yaratıcılığı ve dolayısıyla tasarımı üzerindeki rolünün önemini ortaya koyması beklenmektedir. Anket sonuçlarının analizinin, endüstriyel tasarım pratiğinin yaratıcı düşünce aşamasına katkı sağlayacak veri sağlaması beklenmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

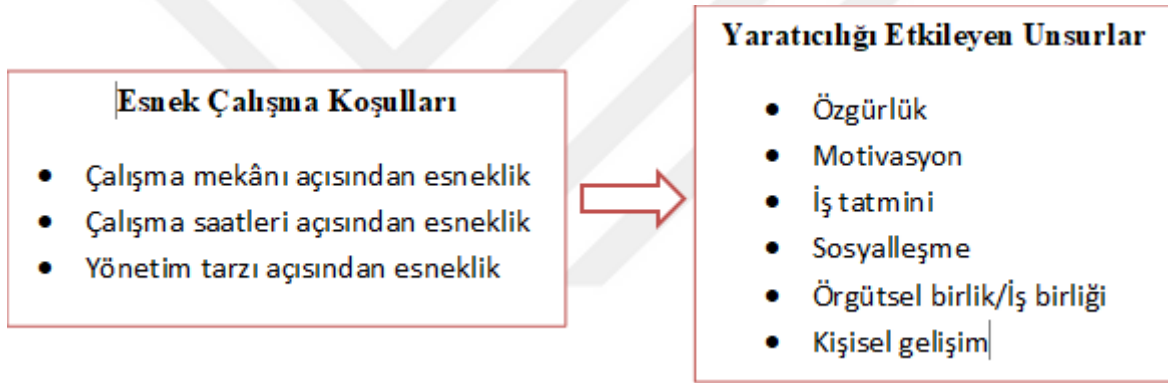
Bu tez kapsamında, çalışma konusuna ilişkin kavramsal çerçevenin oluşturulması için öncelikle esneklik ve yaratıcılık kavramları üzerine kaynak taraması yapılmıştır. Ardından endüstriyel tasarım pratiğindeki esnek çalışma koşulları ve yaratıcılık ilişkisi araştırılırken nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi tercih edilmiştir. Bununla beraber ek bilgi ve nitel araştırma oluşturması amacıyla anket sorularının sonuna açık uçlu sorular eklenmiştir. Anket cevaplarından elde edilen veriler IBM SPSS 20 programı üzerinden analiz edilmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır.

Yürütülen bu tez çalışmasında, esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların çalışma koşullarının yaratıcılıklarına nasıl yansıdığı sorusuna cevap aranmaktadır. Araştırmanın bu temel sorusuna cevap ararken uygulanan anket çalışmasının soruları, literatür taramasında elde

edilen bilgilerin referansı ile oluşturulmuştur. Hedeflenen amaca ulaşmak için belirlenen araştırma evreni, örnekleme, araştırmanın modeli, anket sorularının detaylı açıklaması ve anket verilerine ulaşma şekli aşağıda bulunan alt başlıklarda açıklanmaktadır.

4.2.1. Araştırma modeli ve hipotezler

Araştırmanın amacı ve önemi başlığı altında belirtilen hedeflere ulaşabilmek amacıyla oluşturulan anket formu için aşağıdaki gibi bir araştırma modeli hazırlanmıştır (Şekil 4.1). Anket katılımcıları, esnek çalışma koşullarının özgürlük, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, örgütsel birlik/iş birliği ve kişisel gelişimlerini nasıl etkilediğini değerlendirirken yaratıcılıklarına etkisi sorusuna da cevap vermiştir.



Şekil 4.1. Esnek çalışma koşullarının endüstriyel tasarımcının yaratıcılığına etkisi

Geliştirilen araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Endüstriyel tasarımcının esnek çalışma biçimi ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

H1a: Endüstriyel tasarımcının çalışma mekânındaki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

H1b: Endüstriyel tasarımcının çalışma saatindeki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

H1c: Endüstriyel tasarımcının yönetim tarzındaki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

4.2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme erişim

Anket çalışmasında, katılımcı profili olarak Türkiye’de esnek koşullarda çalışan endüstriyel tasarımcılar belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de çeşitli tasarım alanlarında çalışan endüstriyel tasarımcılar oluşturmaktadır. Söz konusu evreni temsil edecek örneklem miktarını belirlemek için ise; $n = [N \cdot t^2 \cdot p \cdot q] / [d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q]$ formülü kullanılmıştır. Kullanılan formüldeki simgelerin anlamları şu şekildedir:

N: Evren miktarı

n: Örneklem miktarı

p: İncelenen gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örnekleme hatası

Çalışmada değerlendirmeye alınacak evren miktarında sağlıklı bilgiye ulaşabilmek için Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu (ETMK) ve Endüstriyel Tasarımcılar Derneği (ENTA) ile iletişime geçilmiştir. ETMK, 1988 yılında Ankara’da kurulmuş ve Türkiye’de endüstriyel tasarım alanında çalışmalar yürüten en eski mesleki örgütlerden biridir. ENTA, 2014 yılında bir grup öğrenci tarafından kurulmuş ve şirketleri, tasarımcıları öğrenciler ile bir araya getirmeyi amaçlayan bir dernektir. Köklü bir geçmişe sahip olan ETMK ve çeşitli etkinlikleri ile aktif bir dernek olan ENTA farklı alanlarda çalışan endüstriyel tasarımcıların üyeliklerine sahiptir. Yürütülen bu tez çalışmasında bahsi geçen katılımcı profiline ulaşabilmek amacıyla ETMK Merkez Yönetim Kurulu’nda Sayman Üye Mustafa Hasdoğan ve ENTA Başkan Yardımcısı Tolgahan Tosun ile telefon aracılığıyla iletişim kurulmuştur. ETMK ve ENTA derneklerinden iletişime geçilen bu temsilcilere, yürütülen tezin amacından, metodolojisinden ve hedef katılımcılarından bahsedilmiştir. Bu bağlamda her iki derneğe elektronik posta listelerindeki endüstriyel tasarımcı üye miktarları sorulmuş ve toplamda 400 (N=400) değerine ulaşılmıştır.

Bu tür anket çalışmalarında yanılğı payı genellikle %5 belirlendiği için $\alpha=0.05$ olarak kabul edilmiştir ve dolayısıyla belirli anlamlılık düzeyinde t tablosunda saptanan standart sapma değeri 1,96 (t=1,96) alınacaktır. Olasılıklar p=0.5, q=0.5 olarak belirlenmiştir ve $d=\pm 0.05$ örnekleme hatasına ulaşarak güvenilir sonuçlar elde edilmesi planlanmaktadır. Sonuç olarak;

$n = [400 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5] / [(0,05)^2 \cdot (400-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5]$ formül hesaplaması yapılmıştır. Böylelikle $n=196$ örneklem miktarına ulaşılmıştır. Bu miktar ETMK ve ENTA kuruluşları aracılığıyla elektronik posta yoluyla ulaşılabilecek Türkiye’de bulunan endüstriyel tasarımcıları temsil etmektedir. Ancak gerek ETMK gerek ENTA üyelerinin kaçının esnek çalıştığı bilgisi yoktur. Ulaşılmak istenen katılımcı profili esnek çalışan endüstriyel tasarımcı olduğu için gönderilen mail içerisine esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara hitaben açıklama metni eklenmiştir (Resim 4.1).



Resim 4.1. ETMK üye iletişim mesaj metni

Gazi Üniversitesi “Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” ve “Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri” çerçevesinde yürütülen tez çalışmalarında, bilimsel ve eğitim amaçlı yapılacak anket çalışmaları için Gazi Etik Komisyonu’na başvurulması gerekmektedir. Bu doğrultuda 18 Aralık 2021 tarihinde Gazi Etik Komisyonu’na başvuru yapılmış, 02 Şubat 2021 tarihinde başvuruya onay verildiğine dair sorumlu araştırmacı ve araştırmacıya yazılı izin belgesi gönderilmiştir (EK 2). Gerekli izin belgesi alındıktan sonra Google Forms üzerinden hazırlanan anket formunun linki ve mail metni (Resim 4.1) ETMK ve ENTA derneklerinden iletişim halinde olunan temsilcileri ile paylaşılmıştır. Temsilciler hazırlanan mail metnini ve anket linkini dernek mail listelerine toplu olarak göndermiştir.

Aynı zamanda daha fazla katılımcıya ulaşabilmek amacıyla Linkedn ve Instagram adındaki popüler sosyal ağ platformları üzerinden esnek çalışan endüstriyel tasarımcılarla iletişime geçilmiştir. Yürütülen tez çalışmasının amacından bahsedilmiş ve anket linki paylaşılarak formu doldurmaları rica edilmiştir.

4.2.3. Anketin yapısı ve soru kurgusu

Anket formu, internet üzerinden paylaşılabilen Google Forms anket oluşturma programından yararlanarak hazırlanmıştır (EK 1). Anket, 19 sorudan ve dört bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde anket sahibi hakkında kısa bilgiler ve tez çalışması ile anket sorularının içeriği yer almaktadır. İkinci ve üçüncü bölüm ise araştırma problemine yönelik belirleyici cevapların alınabileceği sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm sorularının bir kısmı kısa metin yanıt diğer kısmı ise çoktan seçmeli yanıt şeklinde cevaplanabilmektedir. Üçüncü bölüm ise çoktan seçmeli yanıtların verilebileceği sorular içermektedir. Çoktan seçmeli yanıtlanabilen sorular, katılımcıların “Katılıyorum, Kararsızım ve Katılmıyorum” seçenekleri arasından birini seçerek cevaplayabileceği “3’lü Likert Ölçeği” ile hazırlanmıştır. Son bölüm olan dördüncü bölümde katılımcılara, ek görüşlerini alabilmek amacıyla açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde katılımcıya, soruları isterse sözlü veya yazılı olarak cevaplama istemezse cevaplamama seçeneği sunulmuştur.

Anketin ikinci bölümünde, çalışmanın demografik analizinin yapılmasına yönelik olarak katılımcılara cinsiyet, medeni durum, çocuk sahiplik durumu, eğitim düzeyi, meslekteki ve esnek çalışma hayatındaki yıl tecrübesi sorulmuştur. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sahiplik durumu, eğitim düzeyi sorularında katılımcıya çoktan seçmeli seçenekler sunulmuştur. Meslekteki ve esnek çalışma hayatındaki yıl tecrübesi sorularına ise katılımcıların kısa metin halinde yazı ile yanıt vermesi istenmiştir. Ayrıca Türkiye’de esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların hangi esnek çalışma biçimini tercih ettiklerinin dağılımını yapabilmek amacıyla ikinci bölümde “Hangi esnek çalışma biçiminde çalışıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilecek yanıtlar için katılımcıya çoklu yanıtlama seçeneği sunulmuştur. Katılımcının esnek çalışma biçimini doğru tanımlayabilmesi için cevaplarda yer alan esnek çalışma biçimleri (kayan süreli çalışma, evde çalışma, uzaktan çalışma, bağımsız çalışma) açıklanmıştır. Bununla birlikte sunulan cevap seçeneklerine “Diğer” şıkkı

eklenmiş ve böylelikle katılımcı, sunulan esnek çalışma biçimleri seçenekleri dışında belirtmek istediği çalışma şeklini kısa cevap metni halinde yazabilmiştir.

Üçüncü bölüm, anketin ana kütesini oluşturmaktadır ve tez çalışmasında temelde elde edilmek istenen bilgilerin sorularını barındırmaktadır. Literatür taramasında elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcılara hangi esnek çalışma koşulunda (esnek mekân, esnek saat, esnek yönetim tarzı, esnek sosyal güvence) çalıştıkları sorulmuştur. Ardından aşağıdaki örnekte belirtilen yorumları, her bir esnek çalışma koşuluna göre 3'lü likert ölçeğinden (katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum) faydalanarak cevaplaması istenmiştir (Resim 4.2.). Literatür taramasının yaratıcılık başlığı altında yer alan “Yaratıcılığı etkileyen unsurlar” kısmı, bu bölümde yer alan “Çalışma mekânınıza/saatinize/yönetim tarzınıza/sosyal güvencenize göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz.” sorularında yorumlanması beklenen ifadelerle kaynak olmuştur. Katılımcıların bu kısımda esnek çalışma koşullarına göre vereceği cevapların, tezin ana problemi olan “Esnek çalışma koşulları, endüstriyel tasarımcının yaratıcılığını nasıl etkilemektedir?” sorusuna yanıt olması hedeflenmektedir.

Esnek Çalışma Koşulları

Hangi çalışma mekanında çalışıyorsunuz? *

☐ Ofis

☐ Atölye

☐ Fabrika

☐ Açık hava (Kafe, bahçeli mekan

☐ Ev

☐ Serbest (Bazen ev bazen ofis vb.)

☐ Diğer: _____

Çalışma mekanınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz. *

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi artırıyor.	☐	☐	☐
Motivasyonumu artırıyor.	☐	☐	☐
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	☐	☐	☐
Arkadaşlarım veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	☐	☐	☐
Diğer iş disiplinleri ile iş birliğimi artırıyor.	☐	☐	☐
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı artırıyor.	☐	☐	☐

Resim 4.2. Tez için hazırlanan anket soruları içerisinde esnek çalışma koşullarında, çalışma mekânının endüstriyel tasarımcının yaratıcılığını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik soru örneği

Anketin son bölümünde katılımcılara 2 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Bu sorulara katılımcılar uzun yanıt metni şeklinde cevap verebilmektedir. İlk soruda, katılımcılardan esnek çalışma koşulları içerisinde örnek bir tasarımı üzerinden tasarım süreçlerini anlatmaları istenmiştir. Diğer soruda ise esnek çalışma koşullarının çevresel, ekolojik, ekonomik, teknolojik, kadın istihdamı vb. üzerindeki etkisi sorulmuştur. Bu kısımda, anket soruları içerisinde yer almayan ancak anket katılımcılarının farklı bakış açılarıyla ortaya çıkabilecek konuların ve fikirlerin yansıtılması amaçlanmıştır.

4.2.4. Anket verilerinin analizi

Google Forms üzerinden alınan anket verilerine göre 46 katılımcı anket formunu doldurarak çalışmaya katkı sağlamıştır. Katılımcıların tamamı Bölüm 2 ve Bölüm 3'te yer alan anket sorularının hepsine cevap vermiştir ve anket verileri IBM SPSS 20 programına analiz için işlenmiştir. IBM SPSS programı akademik çalışmaların anket yönteminde yaygın olarak kullanılan bir istatistiksel yazılım programıdır.

Ankette dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri de güvenilirlik ve geçerliliktir. IBM SPSS 20 programında çıkan sonuçta, güvenilir ölçüye sahip korelasyon kat sayı değeri ($\alpha > 0.40$) elde edilmelidir. Anketin güvenilir olması demek, ankette yer alan soruların gerekli bilgiyi elde etmeye elverişli olması demektir. Bu bağlamda öncelikle oluşturulan anket ölçeğinin ve katılımcıların verdiği cevapların tutarlılığının test edilebilmesi amacıyla anket verileri güvenilirlik testinden geçmiştir. Verilerin tanımlayıcı analizi için ise program içerisinde yer alan frekans kısmından yararlanılmıştır. Katılımcı dağılımlarını belirleyebilmek amacıyla frekans tabloları oluşturulmuştur.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Araştırma bulguları analiz edilmeden önce yapılan anketin ve verilen cevapların güvenilirliğini test etmek amacıyla IBM SPSS 20 programı kullanılarak güvenilirlik testi yapılmıştır. İpekçi (2013: 58), güvenilirlik analizinin araştırmanın sonuçlarına ne kadar güvenileceğini gösterdiğini belirtmektedir. Cronbach (α) güvenilirlik katsayısına bağlı değer $0.00 < (\alpha) < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0.40 < (\alpha) < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliğe sahiptir, $0.60 < (\alpha) < 0.80$ ise ölçek güvenilirdir ve $0.80 < (\alpha) < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Çizelge 1. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analiz sonuçları

Değişkenler	Cronbach Alfa Katsayısı (α)	N
Çalışma mekânı	0,70	6
Çalışma saatleri	0,84	6
Yönetim tarzı	0,87	6
Sosyal güvence	0,85	5
Çalışma koşulları	0,89	15

Araştırmaya katılanlar, yöneltilen sorulara cevap vermek için 3'lü likert tipinde (1= Katılmıyorum, 2= Kararsızım, 3= Katılıyorum) hazırlanan ölçek yöntemini kullanmıştır. Çizelge 1 incelendiğinde çalışma mekânına yönelik 6 maddelik ölçek normal güvenilirlik düzeyine, çalışma saatlerine yönelik 6 maddelik ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine, yönetim tarzına yönelik 6 maddelik ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine, sosyal güvenceye yönelik 5 maddelik ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine, çalışma koşullarına yönelik 15 maddelik ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

5.2. Bulgular

5.2.1 Demografik bulgular

Anket çalışmasında elde edilen demografik bulguların analizi için IBM SPSS 20 programında frekans analiz tabloları oluşturulmuştur. Frekans analizi ile katılımcıların cinsiyetine, medeni durumuna, çocuk sahiplik durumuna, mezuniyet derecesine, meslekteki toplam tecrübe yılına, çalışma hayatında esnek çalışma yılına ve esnek çalışma biçimine göre miktar dağılımları elde edilmiştir. Demografik bulguların faktör analiz tablolarının yorumları frekans sütunundan yapılmıştır.

Çizelge 2.Cinsiyete göre dağılım

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Kadın	29	63,0	63,0	63,0
Erkek	17	37,0	37,0	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 2'ye bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 29'u kadınlardan, 17'si erkeklerden oluşmaktadır.

Çizelge 3. Medeni durumuna göre dağılım

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Bekâr	21	45,7	45,7	45,7
Evli	25	54,3	54,3	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 3'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 21'i bekâr, 25'i evlidir.

Çizelge 4. Çocuk sahiplik durumuna göre dağılım

Çocuk Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Var	16	34,8	34,8	34,8
Yok	30	65,2	65,2	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 4'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 16'sının çocuğu vardır, 30'unun ise çocuğu yoktur.

Çizelge 5. Mezuniyet derecesine göre dağılım

Mezuniyet Derecesi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Lisans	28	60,9	60,9	60,9
Yüksek Lisans	15	32,6	32,6	93,5
Doktora	3	6,5	6,5	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 5'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 28'i lisans, 15'i yüksek lisans ve 3'ü doktora derecesinden mezundur.

Çizelge 6. Meslekteki toplam tecrübe yıl aralığına göre dağılım

Yıl aralığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
1-5	9	19,6	19,6	19,6
6-10	7	15,2	15,2	34,8
10 yıl üzeri	30	65,2	65,2	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 7. Çalışma hayatında esnek çalıştığı yıl aralığına göre dağılım

Yıl aralığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
1-5	28	60,9	60,9	60,9
6-10	7	15,2	15,2	76,1
10 yıl üzeri	11	23,9	23,9	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 6'ya bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının %19,6'sı 1 ve 5 yıl arasında, %15,2'si 6 ve 10 yıl arasında, %65,2'si 10 yıldan fazla mesleğinde tecrübe sahibidir. Çizelge 7'ye bakıldığında ise araştırmaya katılan esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların %60,9'u 1 ve 5 yıl arasında, %15,2'si 6 ve 10 yıl arasında, %23,9'u 10 yıldan fazla toplam meslek hayatı içerisinde esnek çalışmıştır.

Çizelge 8. Esnek çalışma biçimine göre dağılım

Esnek Çalışma Biçimi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Kayan (Esnek) süreli çalışma	9	19,6	19,6	19,6
Evde çalışma	9	19,6	19,6	39,1
Tele (Uzaktan) çalışma	6	13,0	13,0	52,2
Bağımsız (Freelance, Serbest) çalışma	22	47,8	47,8	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Ankette yer alan 8. soruda katılımcılara “Hangi esnek çalışma biçiminde çalışıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir (EK 1). Çizelge 8'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 katılımcıdan 9'u “Kayan (Esnek) süreli çalışma”, 9'u “Evde çalışma”, 6'sı “Tele (Uzaktan) çalışma”, 22'si “Bağımsız (Freelance, Serbest) çalışma” seçeneğini seçmiştir. Bu durumda bağımsız (freelance, serbest) çalışma modeli esnek çalışan endüstriyel tasarımcılar arasında en çok tercih edilen esnek çalışma biçimi olmaktadır.

5.2.2. Çalışma koşulları ile ilgili bulgular

Anket çalışmasında elde edilen çalışma koşulları ile ilgili bulguların analizi için IBM SPSS 20 programında frekans, tanımlayıcı analiz ve çapraz tablolar oluşturulmuştur. Frekans analizi ile esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların çalışma mekânına/süresine/yönetim

tarzına/sosyal güvencesine göre miktar dağılımları elde edilmiştir. Çalışma koşulları ile ilgili faktör analiz tablolarının yorumları, frekans sütunundan yapılmıştır.

Tanımlayıcı analiz ile katılımcıların esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların mekânına/süresine/yönetim tarzına/sosyal güvencesine göre verilen ifadelerle yaptığı yorumlar analiz edilmiştir. Esnek çalışma koşullarına göre verilen ifadelerle yapılan yorumlar tanımlayıcı analiz tablolarında aritmetik ortalama ($\bar{x}$) sütunundan yorumlanmıştır. Tanımlayıcı analiz tablosunun aritmetik ortalama ($\bar{x}$) sütununda minimum değer 1,00 ve maksimum değer 3,00 olmaktadır. 1,00 değeri “Katılmıyorum” yanıt seçeneğini, 3,00 değeri “Katılıyorum” yanıt seçeneğini temsil etmektedir. Aritmetik ortalama ($\bar{x}$) sütununda 2,00 değerinin altında ortalamaya sahip değerler “Katılmıyorum” yanıt seçeneğine daha yakın bir görünüm sergilerken, 2,00 değerinin üzerinde ortalamaya sahip değerler “Katılıyorum” yanıt seçeneğine yakın bir değerlendirme sunmaktadır.

Çapraz analiz tablosunda ise esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların çalıştıkları mekan (ofis, atölye, fabrika, ev, serbest), süre (sabit saat aralığında çalışıyorum, günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerimi kendim belirliyorum, yapacağım işe göre çalışma saatlerimi kendim belirliyorum), yönetim tarzı (kendi işimde bağımsız çalışıyorum, bir firmada maaşlı çalışıyorum, belirli süreli iş sözleşmeli çalışıyorum, proje ekibi ile birlikte çalışıyorum) ve sosyal güvence (çalıştığım işyeri sosyal güvencemi sağlıyor, sosyal sağlık güvencemi kendim yatırıyorum, herhangi bir sosyal sağlık güvencem yok) ile değerlendirmeleri istenen ifadelerle verdiği yanıtlar yer almaktadır.

Çizelge 9. Çalışma mekânlarına göre dağılım

Çalışma mekanı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Ofis	7	15,2	15,2	15,2
Atölye	1	2,2	2,2	17,4
Fabrika	1	2,2	2,2	19,6
Ev	11	23,9	23,9	43,5
Serbest	26	56,5	56,5	100,0
(Bazen ev bazen ofis vb.)				
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 10. Çalışma mekânlarına göre yorumların istatistikleri

Çalıştığım mekân:	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	SD
Özgürlük hissimi artırıyor.	38	3,00	3,00	3,00	,00
Motivasyonumu artırıyor.	38	1,00	3,00	2,76	,48
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	38	1,00	3,00	2,63	,54
Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	38	1,00	3,00	2,52	,72
Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi artırıyor.	38	1,00	3,00	2,31	,87
Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor.	38	1,00	3,00	2,65	,58

Çizelge 9'a bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 7'si ofiste, 1'i atölyede, 1'i fabrikada, 11'i evde ve 26'sı serbest (bazen ev bazen ofis vb.) mekânlarda çalışmaktadır. Literatür taramasından elde edilen bilgiler doğrultusunda atölye, ev ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışma mekanları esnek çalışma mekanı olarak gösterilmektedir. Bu nedenle Çizelge 10'da yer alan bulgular, bu belirtilen esnek mekanda çalışan katılımcıların verdiği cevapları içermektedir.

Çizelge 10'a bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan esnek mekanda çalışan 38 endüstriyel tasarımcının "Çalışma mekanınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz" sorusuna verdiği cevaplar doğrultusunda "Özgürlük hissimi artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 3,00; "Motivasyonumu artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,76; "İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,63; "Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,52; "Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi artırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,31; "Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı artırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,65 olarak ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 11. Çalışma mekânına göre verilen ifadelere yapılan yorumlar

Çalışma Mekânı:	Ofis			Atölye			Fabrika			Ev			Serbest (Bazen Ev Bazen Ofis)		
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük artırıyor.	2	1	4	0	0	1	1	0	0	0	0	11	0	0	26
Motivasyonumu artırıyor.	1	0	6	0	0	1	0	0	1	0	1	10	1	6	19
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	1	2	4	0	0	1	1	0	0	0	6	5	1	6	19
Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	3	1	3	1	0	0	1	0	0	0	5	6	4	3	19
Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi artırıyor.	1	2	4	0	0	1	0	0	1	3	1	7	7	5	14
Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor.	0	0	7	0	1	0	0	0	1	0	2	9	2	6	18

Çizelge 11'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan ofiste çalışanların %57,1'i, atölyede çalışanların %100'ü, evde çalışanların %100'ü ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışanların %100'ü çalışma mekânının özgürlük hissini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan ofiste çalışanların %85'i, atölyede çalışanların %100'ü, fabrikada çalışanların %100'ü, evde çalışanların %90'ı ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışanların %73'ü çalışma mekânının motivasyonunu arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan ofiste çalışanların %57'si, atölyede çalışanların %100'ü, evde çalışanların %45'i ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışanların %73'ü çalışma mekânının iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüvenini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan ofiste çalışanların %42'si, evde çalışanların %54'ü ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışanların %73'ü çalışma mekânının arkadaşları veya ailesiyle sosyalleşme faaliyetlerini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan ofiste çalışanların %57'si, atölyede çalışanların %100'ü, fabrikada çalışanların %100'ü, evde çalışanların %63'ü ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışanların %56'sı çalışma mekânının diğer iş disiplinleri ile işbirliğini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan ofiste çalışanların %100'ü, fabrikada çalışanların %100'ü, evde çalışanların %81'i ve serbest (bazen ev bazen ofis vb.) çalışanların %69'u çalışma mekânının mesleğinde kendini geliştirme imkânını arttırdığını ifade etmiştir.

Çizelge 12. Çalışma saatlerine göre dağılım

Çalışma saatleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Sabit saat aralığında (08:00-17:00, 09:00-16:00 vb.) çalışıyorum.	14	30,4	30,4	30,4
Günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.	9	19,6	19,6	50,0
Yapacağım işe göre çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.	23	50	50	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 13. Çalışma saatlerine göre yorumların istatistikleri

Çalıştığım saatler:	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	SD
Özgürlük hissimi artırıyor.	32	2,00	3,00	2,91	,28
Motivasyonumu artırıyor.	32	1,00	3,00	2,83	,44
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	32	1,00	3,00	2,55	,65
Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	32	1,00	3,00	2,63	,59
Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi artırıyor.	32	1,00	3,00	2,38	,80
Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor.	32	1,00	3,00	2,75	,50

Çizelge 12'ye bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 14'ü sabit saat aralığında (08:00-17:00, 09:00-16:00 vb.) çalışmakta, 9'u günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendi belirlemekte ve 23'ü yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendi belirlemektedir. Literatür taramasından elde edilen bulgular doğrultusunda günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini çalışanın belirlemesi ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini çalışanın belirlemesi esnek çalışma saati olarak gösterilmektedir. Bu nedenle Çizelge 13'te yer alan bulgular, bu belirtilen esnek saatlerde çalışan katılımcıların verdiği cevapları içermektedir.

Çizelge 13'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan esnek saatlerde çalışan 32 endüstriyel tasarımcının "Çalışma saatlerinize göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz" sorusuna verdiği cevaplar doğrultusunda "Özgürlük hissimi

arttırıyor” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,91; “Motivasyonumu arttırıyor” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,83; “İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,55; “Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,63; “Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı arttırıyor.” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,75 olarak ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 14. Çalışma saatlerine göre verilen ifadelere yapılan yorumlar

Çalışma Saati:	Sabit saat aralığında (08:00-17:00, 09:00-16:00 vb.) çalışıyorum.			Günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.			Yapacağım işe göre çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.		
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissini arttırıyor.	6	1	7	0	0	9	0	2	21
Motivasyonumu arttırıyor.	4	4	6	0	1	8	1	2	20
İş tatminimi, saygınlık hissini ve özgüvenimi arttırıyor.	6	3	5	0	3	6	3	6	14
Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor.	10	1	3	0	2	7	0	7	16
Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi arttırıyor.	4	3	7	0	3	6	5	5	13
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı arttırıyor.	1	9	4	0	1	8	1	4	18

Çizelge 14’e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan sabit saat aralığında çalışanların %50’si, günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %100’ü ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %91’i çalışma saatlerinin özgürlük hissini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sabit saat aralığında çalışanların %42’si, günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %88’i ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %87’si çalışma saatlerinin motivasyonunu arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sabit saat aralığında çalışanların %35’i, günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %66’sı ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %60’ı

çalışma saatlerinin iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüvenini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sabit saat aralığında çalışanların %21'i, günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %77'si ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %69'u çalışma saatlerinin arkadaşları veya ailesiyle sosyalleşme faaliyetlerini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sabit saat aralığında çalışanların %50'si ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %56'sı çalışma saatlerinin diğer iş disiplinleri ile işbirliğini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sabit saat aralığında çalışanların %28'i, günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %88'i ve yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyenlerin %78'i çalışma saatlerinin mesleğinde kendini geliştirme imkanını arttırdığını ifade etmiştir.

Çizelge 15. Yönetim tarzına göre dağılım

Yönetim tarzı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Kendi işimde çalışıyorum.	26	56,5	56,5	56,5
Bir firmada maaşlı çalışıyorum.	17	37,0	37,0	93,5
Belirli süreli iş sözleşmeli çalışıyorum (3 ay, 6 ay, 1 yıl vb.).	1	2,2	2,2	95,7
Proje ekibi ile birlikte çalışıyorum.	2	4,3	4,3	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 16. Yönetim tarzına göre yorumların istatistikleri

Yönetim tarzım:	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	SD
Özgürlük hissimi artırıyor.	26	3,00	3,00	3,00	,00
Motivasyonumu artırıyor.	26	2,00	3,00	2,92	,07
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	26	1,00	3,00	2,80	,24
Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	26	1,00	3,00	2,80	,24
Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi artırıyor.	26	1,00	3,00	2,65	,39
Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor.	26	1,00	3,00	2,80	,24

Çizelge 15'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 26'sı kendi işinde, 17'si bir firmada maaşlı, 1'i belirli süreli iş sözleşmeli (3 ay, 6 ay, 1 yıl vb.), 2'si proje ekibi ile birlikte çalışmaktadır. Literatür taramasından elde edilen bilgiler doğrultusunda bireyin, denetim ve yönetimden uzak kendi işinde çalışması esnek yönetim tarzı olarak gösterilmektedir. Bu nedenle Çizelge 16'da yer alan bulgular, bu belirtilen esnek yönetim tarzında çalışan katılımcıların verdiği cevapları içermektedir.

Çizelge 16'ya bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan esnek yönetim tarzında çalışan 26 endüstriyel tasarımcının "Yönetim tarzınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz" sorusuna verdiği cevaplar doğrultusunda "Özgürlük hissimi arttırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 3,00; "Motivasyonumu arttırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,92; "İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,80; "Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,80; "Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi arttırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,62; "Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı arttırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,49 olarak ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 17. Yönetim tarzına göre verilen ifadelere yapılan yorumlar

Yönetim Tarzı:	Kendi işimde çalışıyorum.			Bir firmada maaşlı çalışıyorum.			Belirli süreli iş sözleşmeli çalışıyorum (3 ay, 6 ay, 1 yıl vb.).			Proje ekibi ile birlikte çalışıyorum.		
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi arttırıyor.	0	0	26	7	1	9	0	0	1	0	0	2
Motivasyonumu arttırıyor.	0	2	24	4	6	7	0	0	1	0	0	2
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor.	1	3	22	4	7	6	0	0	1	0	0	2
Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor.	1	3	22	8	5	4	0	0	1	0	1	1
Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi arttırıyor.	2	5	19	3	3	11	0	0	1	0	1	1
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı arttırıyor.	1	3	22	5	3	9	0	0	1	0	0	2

Çizelge 17'ye bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan kendi işinde çalışanların %100'ü, bir firmada maaşlı çalışanların %52'si, belirli süreli iş sözleşmeli çalışanların %100'ü ve proje ekibi ile birlikte çalışanların %100'ü yönetim tarzının özgürlük hissini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan kendi işinde çalışanların %92'si, bir firmada maaşlı çalışanların %41'i, belirli süreli iş sözleşmeli çalışanların %100'ü ve proje ekibi ile birlikte çalışanların %100'ü yönetim tarzının motivasyonunu arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan kendi işinde çalışanların %84'ü, bir firmada maaşlı çalışanların %35'i, belirli süreli iş sözleşmeli çalışanların %100'ü ve proje ekibi ile birlikte çalışanların %100'ü yönetim tarzının iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüvenini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan kendi işinde çalışanların %84'ü, bir firmada maaşlı çalışanların %23'ü, belirli süreli iş sözleşmeli çalışanların %100'ü ve proje ekibi ile birlikte çalışanların %50'si yönetim tarzının arkadaşları veya ailesiyle sosyalleşme faaliyetlerini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan kendi işinde çalışanların %73'ü, bir firmada maaşlı çalışanların %64'ü, belirli süreli iş sözleşmeli çalışanların %100'ü ve proje ekibi ile birlikte çalışanların %50'si yönetim tarzının diğer iş disiplinleri ile işbirliğini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan kendi işinde çalışanların %84'ü, bir firmada maaşlı çalışanların %52'si, belirli süreli iş sözleşmeli çalışanların %100'ü ve proje ekibi ile birlikte çalışanların %100'ü yönetim tarzının mesleğinde kendini geliştirme imkanını arttırdığını ifade etmiştir.

Çizelge 18. Sosyal güvenceye göre dağılım

Sosyal güvence	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Çalıştığım işyeri sigortamı yatırıyor.	17	37,0	37,0	37,0
Sosyal sağlık güvencemi kendim yatırıyorum.	21	45,7	45,7	82,6
Herhangi bir sosyal sağlık güvencem yok.	5	10,9	10,9	93,5
Emekli	3	6,5	6,5	100,0
Toplam	46	100,0	100,0	

Çizelge 19. Sosyal güvenceye göre yorumların istatistikleri

Sosyal güvencem:	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	SD
Özgürlük hissimi artırıyor.	46	1,00	3,00	2,19	,77
Motivasyonumu artırıyor.	46	1,00	3,00	2,28	,80
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	46	1,00	3,00	2,28	,80
Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor.	46	1,00	3,00	2,02	,80

Çizelge 18'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının 17'sinin sigortasını çalıştığı işyeri yatırmaktadır, 21'i sosyal sağlık güvencesini kendi sağlamaktadır, 5'inin herhangi bir sosyal sağlık güvencesi yoktur, 3'ü ise emeklidir. Literatür taramasından elde edilen bilgilere göre esnek çalışma koşulları altında çalışan bireyin sosyal sağlık güvencesi işveren ve kendisi tarafından sağlanmakta veya herhangi bir sosyal güvenceden faydalanmamaktır. Anket verilerinde alternatif olarak sunulan diğer seçeneğine emekli yanıtı alındığı için Çizelge 19'da yer alan bulgular, bu belirtilen sosyal güvencelerden faydalanan ve emekli olan katılımcıların verdiği cevapları içermektedir.

Çizelge 19'a bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının "Sosyal güvencenize göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz" sorusuna verdiği cevaplar doğrultusunda "Özgürlük hissimi artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,19; "Motivasyonumu artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,28; "İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,28; "Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,02 olarak ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 20. Sosyal güvencesine göre verilen ifadelere yapılan yorumlar

Sosyal Güvence:	Çalıştığım işyeri sigortamı yatırıyor.			Sosyal güvencemi yatırıyorum.			Sağlık güvencem yok.			Herhangi bir sosyal güvencem yok.			Emekli		
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi artırıyor.	3	3	10	5	9	7	1	4	0	1	0	2			
Motivasyonumu artırıyor.	1	4	12	5	7	9	3	2	0	1	0	2			
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	2	4	11	5	6	10	2	3	0	1	0	2			
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı artırıyor.	5	7	5	7	6	8	1	4	0	1	0	2			

Çizelge 20'ye bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcıdan sigortasını çalıştığı işyeri yatırımlarının %58'i, sosyal sağlık güvencesini kendisi yatırımlarının %33'ü ve emeklilerin %66'sı sosyal güvencesinin özgürlük hissinin arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sigortasını çalıştığı işyeri yatırımlarının %70'i, sosyal sağlık güvencesini kendisi yatırımlarının %42'si ve emeklilerin %66'sı sosyal güvencesinin motivasyonunu arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sigortasını çalıştığı işyeri yatırımlarının %64'ü, sosyal sağlık güvencesini kendisi yatırımlarının %47'si ve emeklilerin %66'sı sosyal güvencesinin iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüvenini arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan sigortasını çalıştığı işyeri yatırımlarının %29'u, sosyal sağlık güvencesini kendisi yatırımlarının %38'i ve emeklilerin %66'sı sosyal güvencesinin mesleğinde kendini geliştirme imkanını arttırdığını ifade etmiştir.

Çizelge 21. Esnek çalışma koşullarına göre yorumların istatistikleri

Esnek çalışma koşullarım:	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	SD
Müşteriler ile iletişim becerimi arttırıyor.	46	1,00	3,00	2,56	,74
Teknolojik araçları kullanma ve öğrenme yoğunluğumu arttırıyor.	46	1,00	3,00	2,80	,45
Kendime daha kaliteli zaman ayırıyorum.	46	1,00	3,00	2,50	,72
İş yerinde yükselme olanağımı arttırıyor.	46	1,00	3,00	2,04	,69
İş ve sosyal yaşam dengemi daha iyi düzenlemektedir.	46	1,00	3,00	2,26	,77
İş yaşamımdaki stresimi azaltıyor.	46	1,00	3,00	2,41	,71
Yeni fikirler ortaya çıkartma düzeyimi arttırıyor.	46	1,00	3,00	2,64	,65
Tasarım sırasında iş birliği yaptığım diğer disiplinlerle iletişimimi arttırıyor.	46	1,00	3,00	2,60	,71
Tasarım sürecimin araştırma aşamasını olumlu etkiliyor.	46	1,00	3,00	2,80	,49
Tasarım sürecimin geliştirme aşamasını olumlu etkiliyor.	46	1,00	3,00	2,76	,52
Tasarım sürecimin değerlendirme aşamasını olumlu etkiliyor.	46	1,00	3,00	2,60	,68
Tasarım sürecimin karar verme aşamasını olumlu etkiliyor.	46	1,00	3,00	2,62	,68
İş performansımı arttırıyor.	46	1,00	3,00	2,66	,57
Yaratıcılığımı olumlu etkiliyor.	46	1,00	3,00	2,77	,59

Çizelge 21'e bakıldığında araştırmaya katılan 46 esnek çalışan endüstriyel tasarımcının "Esnek çalışma koşullarınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz" sorusuna verdiği cevaplar doğrultusunda "Müşteriler ile iletişim becerimi arttırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,56; "Teknolojik araçları kullanma ve öğrenme yoğunluğumu arttırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,80; "Kendime daha kaliteli zaman ayırıyorum." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,50; "İş yerinde yükselme olanağımı arttırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,04; "İş ve sosyal yaşam dengemi daha iyi düzenlemektedir" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,26; "İş yaşamımdaki stresimi azaltıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,41; "Yeni fikirler ortaya çıkartma düzeyimi arttırıyor" ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,64; "Tasarım sırasında iş birliği yaptığım diğer disiplinlerle iletişimimi arttırıyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,60; "Tasarım sürecimin araştırma aşamasını olumlu etkiliyor." ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,80;

“Tasarım sürecimin geliştirme aşamasını olumlu etkiliyor.” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,76; “Tasarım sürecimin değerlendirme aşamasını olumlu etkiliyor.” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,60; “Tasarım sürecimin karar verme aşamasını olumlu etkiliyor.” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,62; “İş performansımı artırıyor.” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,66; “Yaratıcılığımı olumlu etkiliyor.” ifadesinin aritmetik ortalama değeri 2,77 olarak ortaya çıkmaktadır.

Anket sorularının 4. Bölümünde, ek bilgi ve nitel araştırma oluşturması amacıyla anket sorularının sonuna açık uçlu sorular eklenmiştir. Katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorulara 46 katılımcıdan 8 kişi yanıt vermiştir. Verilen yanıtlar, tez araştırmasına katkı sağlayabilecek kadar etkili ve yeterli olmadığı için araştırma bulgularına eklenmemiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

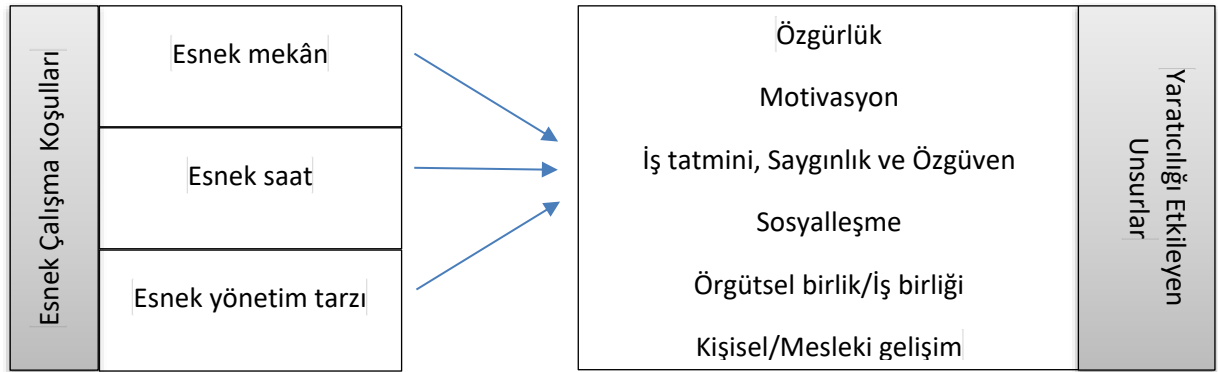
Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler ile çalışma olgusunda önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Sanayi Devrimi sonrası dönemde, sert piyasa koşullarında önemli bir strateji unsuru olarak esnek çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. Ayrıca küreselleşme ve artan tüketici talepleri sonrasında zorlaşan rekabet ortamına, esneklikle birlikte yaratıcılık kavramıyla karşılık verilmiştir. Dolayısıyla esnek çalışma biçimi ve yaratıcı endüstriler, ekonomik büyümede önemli paya sahiptir. Yaratıcı mesleklerden endüstriyel tasarım pratiğinde esnek çalışma biçimi, günümüzde yoğun olarak tercih edilmektedir. Bu doğrultuda esnek çalışma biçimini ve yaratıcılığı, endüstriyel tasarım süreci içerisinde incelemek önemlidir.

Yaratıcı düşünce, endüstriyel tasarım süreci içerisinde olması gereken temel unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yaratıcılığı etkileyen unsurlar endüstriyel tasarımcının ürününe de yansımaktadır. Bu tez çalışmasında, Türkiye’deki endüstriyel tasarımcıların, esnek çalışma koşulları altında yaratıcılıklarının nasıl etkilendiği sorusuna cevap aranmaktadır. Amaçlanan hedef doğrultusunda esneklik, yaratıcılık ve tasarım süreci üzerine literatür taraması yapıldıktan sonra esnek çalışan endüstriyel tasarımcı ile yaratıcılık ilişkisini ele alan hipotezler ortaya konulmuştur. Türkiye’de esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara, bu hipotezlere sonuç sağlayabilecek anket çalışması uygulanmıştır.

Literatür çalışmasında elde edilen bilgilere göre mekan, saat ve yönetim tarzı açısından çalışma koşullarında sağlanan esnek tutumlar, çalışan bireyi özgürlük, motivasyon, iş tatmini, sosyalleşme, örgütsel iş birliği ve kişisel gelişim bakımından etkilemektedir. Çalışan bireye yaptıkları işle ilgili özgür alanlar yaratılması, motivasyonunu artırıcı koşulların ve iş tatminin sağlanması, çevresiyle sosyalleşme ve kendini geliştirme fırsatı sunulması bireyin yaratıcılığına olumlu yansımaktadır. Bununla birlikte yürütülen işte disiplinlerarası başarılı iş birliğinin sağlanması etkileşimi artırarak yaratıcı ürünün uygulanabilirlik düzeyine ve niteliğine pozitif yönde etki göstermektedir.

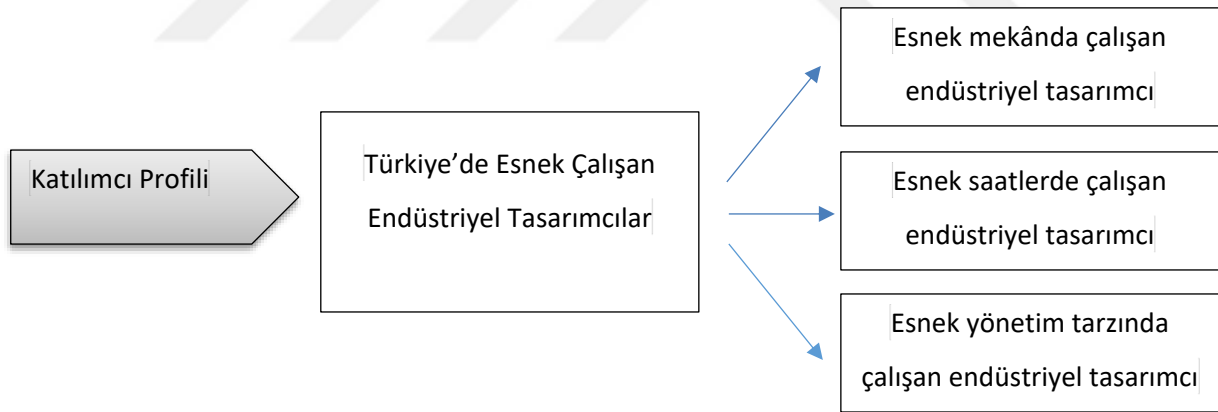
Bu bilgiler doğrultusunda esnek çalışma biçimi ve yaratıcılık ilişkisini ortaya koyacak araştırma modeli hazırlanmıştır. Anket sorularında katılımcılardan esnek çalışma koşullarını, yaratıcılığı etkileyen faktörler olan özgürlük, motivasyon, iş tatmini,

sosyalleşme, örgütsel iş birliği ve kişisel gelişim açısından değerlendirmeleri istenmiştir (Şekil 6.1).



Şekil 6.1. Tez için gerçekleştirilecek anketin soru kurgusu

Çalışma kapsamında, araştırmada beklenen hedefe ulaşabilmek için esnek mekân, esnek saat ve esnek yönetim tarzı koşullarından herhangi birinde çalışan endüstriyel tasarımcılar, anket çalışmasının katılımcı profili olarak belirlenmiştir (Şekil 6.2).



Şekil 6.2. Tez için gerçekleştirilecek anket çalışmasında belirlenen katılımcı profili

Belirlenen katılımcı profiline ulaşmak için ETMK ve ENTA kuruluşları ile iletişime geçilmiştir. Bu birimler aracılığıyla mail açıklama metni ve anket linki, derneklerin mail listelerine gönderilmiştir (Bkz. Resim 4.1). Aynı zamanda LinkedIn ve Instagram adındaki popüler sosyal ağ platformları üzerinden esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara, yürütülen tez çalışmasının amacından bahsedilmiş ve anket linki paylaşılarak formu doldurmaları rica edilmiştir. Anket çalışmasının sonlandırılmasıyla birlikte 46 katılımcıya ulaşılmıştır.

Toplanan veriler IBM SPSS 20 programında güvenilirlik testiyle birlikte analiz edilmiştir. Verilerin sonuçları oluşturulan hipotezlerle birlikte şu şekildedir:

- H1a: Endüstriyel tasarımcının çalışma mekânındaki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

Anket araştırmasına katılanlar, “Çalışma mekânınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz” sorusunda yer alan “Özgürlük hissimi artırıyor”, “Motivasyonumu artırıyor”, “İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor”, “Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor”, “Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi artırıyor.”, “Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı artırıyor.” ifadelerine yüksek oranda “Katılıyorum” yorumu yapmışlardır. Bu durumda atölye, ev, açık hava veya bazen ev bazen ofis gibi serbest alanların herhangi birinde esnek çalışan endüstriyel tasarımcı, mekân sınırlandırmasının ortadan kalkmasıyla yaptığı işte kendisini özgür hissetmektedir. Endüstriyel tasarımcıya sağlanan bu özgür hareket alanları tasarımcının motivasyonunu, işinden aldığı tatmin duygusunu ve özgüvenini arttırmaktadır. Esnek çalışma mekânı, endüstriyel tasarımcıya arkadaşlarıyla veya ailesiyle daha fazla zaman geçirme imkânı vererek sosyal ilişkilerini güçlendirmektedir. İş organizasyonu içerisinde uzaktan iletişim sağlandığı için endüstriyel tasarımcının yazılı veya sözlü iletişim becerilerini geliştirmekte ve örgütsel iş birliğini arttırmaktadır. Aynı zamanda esnek çalışma mekânında çalışan endüstriyel tasarımcı, gerekli donanımlara ve bilgiye sahip olmalıdır. Bu bağlamda çalışma mekânındaki esneklik, tasarımcıya iş hayatını destekleyen ve kendini geliştirebileceği ortamlar sunmaktadır. Böylelikle esnek çalışma mekânında, endüstriyel tasarımcının iş performansı artmakta ve bu durum yaratıcılığına olumlu yansımaktadır. Sonuç olarak H1a hipotezi doğrulanmaktadır ve endüstriyel tasarımcının çalışma mekânındaki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki söz konusudur.

- H1b: Endüstriyel tasarımcının çalışma saatindeki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

Anket araştırmasına katılanlar, “Çalışma saatlerinize göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz” sorusunda yer alan “Özgürlük hissimi artırıyor”, “Motivasyonumu

arttırıyor”, “İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor”, “Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor”, “Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi arttırıyor.”, “Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı arttırıyor.” ifadelerine yüksek oranda “Katılıyorum” yorumu yapmışlardır. Bu durumda günde 6-10 saat olacak şekilde veya yapacağı işe göre çalışma saatlerini kendisi belirleyen endüstriyel tasarımcı daha verimli olduğu çalışma saatlerini seçme imkânı ile kendilerini özgür hissetmektedir. Esnek çalışma saatleri, endüstriyel tasarımcıya kendi iş sürecinin kontrolünü vererek motivasyonunda, iş tatmininde, saygınlık hissinde ve özgüveninde artış sağlamaktadır. Ayrıca kendi zaman yönetimini yapan endüstriyel tasarımcı arkadaşlarıyla veya ailesiyle daha çok etkileşim içinde bulunabilmektedir. Çalışma saatlerindeki esneklik ile artan sosyal yaratıcılık, endüstriyel tasarımcının diğer iş disiplinleri ile bir araya gelmesini arttırarak iş birliğine de pozitif etki sağlamaktadır. Esnek çalışma saatleri ile endüstriyel tasarımcı mesleğinde kendini geliştirebileceği programlara katılabilme fırsatı bulabilmektedir. Böylelikle esnek çalışma saatlerinde, endüstriyel tasarımcının iş performansı artmakta ve bu durum yaratıcılığına olumlu yansımaktadır. Sonuç olarak H1b hipotezi doğrulanmaktadır ve endüstriyel tasarımcının çalışma saatindeki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki söz konusudur.

- H1c: Endüstriyel tasarımcının yönetim tarzındaki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

Anket araştırmasına katılanlar, “Yönetim tarzınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz” sorusunda yer alan “Özgürlük hissimi arttırıyor”, “Motivasyonumu arttırıyor”, “İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor”, “Arkadaşlarımla veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor”, “Diğer iş disiplinleri ile işbirliğimi arttırıyor.”, “Mesleğimde kendimi geliştirme imkânımı arttırıyor.” ifadelerine yüksek oranda “Katılıyorum” yorumu yapmışlardır. Bu durumda kendi işinde çalışan endüstriyel tasarımcılar kendi denetim ve kontrolünü sağlayarak çalışma hayatlarında özgür hissetmektedirler. Esnek yönetim tarzında çalışan endüstriyel tasarımcı yüksek motivasyon, iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüven yaşamaktadır. Bununla birlikte iş sürecini kendisi yöneten endüstriyel tasarımcının arkadaşları veya ailesiyle sosyalleşme faaliyeti artmaktadır. Kendi iş yönetimini sağlayan endüstriyel tasarımcının diğer disiplinlerdeki gelişmelerin, yöntemlerin ve araçların farkında

olması disiplinlerarası iş birliğini arttırmaktadır. Yönetim tarzında sağlanan esneklik, endüstriyel tasarımcıya iş hayatında kendini gerçekleştirme imkânı sunarak kişisel gelişimini sağlamaktadır. Böylelikle esnek yönetim tarzında, endüstriyel tasarımcının iş performansı artmakta ve bu durum yaratıcılığına olumlu yansımaktadır. Sonuç olarak H1c hipotezi doğrulanmaktadır ve endüstriyel tasarımcının yönetim tarzındaki esneklik ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki söz konusudur.

- H1: Endüstriyel tasarımcının esnek çalışma biçimi ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki vardır.

H1a, H1b ve H1c hipotezlerine bakıldığında çalışma mekânında, çalışma saatinde ve yönetim tarzında sağlanan esneklik endüstriyel tasarımcının özgürlük hissini, motivasyonunu, iş tatmini ve saygınlık hissini, çevresiyle sosyalleşmesini arttırmaktadır. Ayrıca esnek çalışan endüstriyel tasarımcıya mesleğinde kendini geliştirme fırsatı sunarak çalışan bireyin mesleki becerilerini arttırmasını sağlamaktadır. Yaratıcılığı olumlu etkileyen bu unsurlar referans alındığında endüstriyel tasarımcının esnek çalışma biçimi ile tasarım sürecindeki yaratıcı evresi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Bu durumda H1 hipotezi doğrulanmaktadır.

- Anket araştırmasına katılanlardan, sosyal güvencelerine göre “Özgürlük hissimi arttırıyor”, “Motivasyonumu arttırıyor”, “İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor” ifadelerini değerlendirmeleri istenmiştir. Esnek çalışma koşulları (esnek mekân, esnek saat, esnek yönetim tarzı) altında sosyal güvenlik ve sağlık sigortası iş yeri tarafından yatırılan veya emekli olan endüstriyel tasarımcıların özgürlük hissi, motivasyonu, iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüveni artmaktadır. Esnek koşullar altında sosyal güvenlik ve sağlık sigortası kendisi tarafından yatırılan endüstriyel tasarımcının ise özgürlük hissi, motivasyonu, iş tatmini, saygınlık hissi ve özgüveni faydalandığı sosyal güvenceden etkilenmemektedir. Esnek çalışan ve herhangi bir sosyal sağlık güvencesi olmayan endüstriyel tasarımcılarda ise diğerlerinin aksine özgürlük hissinde, motivasyonda, iş tatmininde, saygınlık hissinde ve özgüvende azalmalar meydana gelmektedir. Esnek çalışan endüstriyel tasarımcının emeklilik dışında faydalandığı diğer sosyal güvenceler mesleğinde kendini geliştirme imkânını olumsuz etkilemektedir.

- Katılımcılardan, anketin 2. bölümü 17. sorusunda esnek çalışma koşullarına göre belirtilen ifadeleri “Katılmıyorum, Kararsızım ve Katılıyorum” ölçeklerinde değerlendirmeleri istenmiştir (EK 1). Bu değerlendirmelerin analiz sonuç değerleri Çizelge 21’de verilmiştir. Sonuç olarak esnek çalışma koşullarında çalışan endüstriyel tasarımcının müşterileri ile iletişim becerileri, yeni fikirler ortaya çıkarma düzeyi, tasarım sürecinde iş birliği yaptığı diğer disiplinlerle iletişimi, iş performansı, teknolojik araçları kullanma ve öğrenme yoğunluğu artmaktadır. Bunun yanında iş yaşamındaki stresin azaldığını belirten endüstriyel tasarımcı kendisine daha kaliteli zaman ayırmakta, iş ve sosyal yaşam dengesini daha iyi düzenlemektedir. Ayrıca esnek çalışan endüstriyel tasarımcının çalışma koşulları tasarım sürecindeki araştırma, geliştirme, değerlendirme, karar verme aşamalarına ve yaratıcılığına olumlu yansımaktadır. Ancak esnek çalışan tasarımcının, iş yerinde pozisyonunun yükselme imkanının olup olmama konusunda nötr ifadeler bulunmaktadır.

Kuramsal incelemeler ile elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, ürün tasarımında yeni ve özgün fikirlerin yer alması için yaratıcılığın gerekli olduğu üzerinde görüş birliği vardır. Tasarım ürünü eğitim, çevre, sosyal, kültürel, kişisel deneyim gibi pek çok objektif ve sübjektif faktörün yansımalarıyla şekillenmektedir. Bu tür çevresel ve kişisel etkenler tasarımcının yaratıcılığını etkilediğinden dolayı tasarım ürününde de etki bırakmaktadır. Sonuç olarak tasarımcıya yaratıcılık performansını yükseltebileceği koşullar sağlandığında, tasarımcının talep edilen nitelikte bir ürüne cevap verebilme potansiyeli artmaktadır.

Bu tez çalışmasında çalışma hayatında esneklik, yaratıcılık ve tasarım kavramları bir arada değerlendirilmiştir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar anket çalışması ile birleştirildiğinde, yaratıcı yaklaşım içeren başarılı bir ürün tasarımında esnekliğin etkili bir rol oynadığı ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarında sağlanan esnek tutumlar endüstriyel tasarımcının kendini daha özgür hissetmesini sağlayarak potansiyelini ortaya koymasına fırsat vermektedir. Esnek çalışma koşulları tasarımcının iş sürecinde, motivasyon artışına sebep olmakta ve işinden haz almasını sağlayarak iş tatminini arttırmaktadır. İş hayatında sağlanan esneklik sayesinde tasarımcının sosyal ilişkileri, insanlarla ve çevreyle etkileşimi artarak iletişim becerileri gelişmektedir. Sosyal deneyimindeki bu artış yeni fikirler üretmek için kaynak olmaktadır. Aynı zamanda esnek koşullar altında çalışan tasarımcı kendisine daha verimli zaman ayırabildiği için işinde kendini geliştirmekte veya iş dışında kişisel gelişimini arttırma imkânı bulabilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler neticesinde tasarımcıya çalışma

hayatında sağlanan mekan, saat ve yönetim tarzı esnekliği tasarımcının yaratıcılık performansına pozitif yansımaktadır. Günümüzde yaygın olarak tercih edilen esnek çalışma koşullarında çalışan endüstriyel tasarımcı yaratıcılığı arttıran unsurlarla birlikte incelenmiş ve iş hayatında sağlanan esnekliğin yaratıcılığını olumlu etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışmada dikkat çeken önemli bir unsur da, zorlu piyasa koşullarında başarı için yaratıcılık ve tasarım faktörlerinin ön plana çıkmasıdır. Hem firmaların kazancını arttıracak hem de ülke ekonomisine katkı sağlayacak olan yaratıcı ürünü elde etmek için endüstriyel tasarımcı istihdamı önem kazanmakla birlikte tasarımcının yaratıcılık düzeyi de dikkat çekmektedir. Bu nedenle çalışma hayatında tasarımcının yaratıcılığını arttırıcı faktörler ayrıca değerlendirilip bir araştırma konusu olarak ele alınmalıdır. Böylelikle elde edilen veriler bu meslek dalının potansiyelini daha çok ortaya koymasını sağlayarak yapılan işten elde edilen verimi arttırabilir.

Günümüzde sağlanan gelişmiş teknoloji ve elektronik alt yapı sayesinde daha önce hiç yüz yüze gelmemiş veya birbirinin sesini bile duymamış insanlar sosyal platformlar üzerinden metinsel yazışmalar ile iş yürütebilmektedir. Bu sosyal platformlar, küresel iş anlayışını desteklemekte ve farklı ülkelerden farklı kültürlerdeki işveren ile iş göreni bir araya getirebilmektedir. Aynı zamanda bu platformlarda işveren müşteri pozisyonunda, iş gören de kendi işinin patronu olabilmektedir. Özellikle tasarım içerikli hizmet sektörleri yenilik ve yaratıcılık yaklaşımı çerçevesinde işveren/müşteri açısından daha uygun fiyatlı tasarımcı açısından ise daha kazançlı hale gelebilmektedir. Ancak müşteri verdiği ücret karşılığında istediği tasarımı elde edemeyeceği veya tasarımcı yaptığı tasarımın karşılığında ücretini alamayacağı güvensizliğini yaşadığı için bu iş sistemi gereken ilgiyi görememektedir. Bu durumda tasarım sektörüne özelleşmiş, tasarımcı ve müşteriyi bir araya getirebilecek, tasarım fikirlerinin çalınmasını engelleyebilecek, fikri sinai hakların korunabileceği, müşterinin istediği fiyata yaratıcı tasarım elde edebileceği ve nitelikli hizmet alabileceği bir sosyal ağ platformu geliştirilebilir. Böylelikle tasarımcı, tasarım sürecindeki sınırları ortadan kaldırarak bağımsız bir şekilde esnek koşullar elde edebilir ve yaratıcılığını daha çok ortaya koyabilir.

Bu önerilerin, başarılı bir tasarımın elde edilebilmesi için öne çıkan engelleri önlemesi yapılan tasarımlarda yaratıcı yaklaşımın daha çok ön plana çıkmasını desteklemesi öngörülmektedir. Dünya piyasasına ve ekonomiye destek olacak yaratıcılık içerikli yeni ve

özgün fikirlerin ortaya çıkması hem ekolojik hem de sosyal anlamda insan yaşam döngüsüne de katkı sağlayacaktır. Bu anlamda yaratıcılık ile tasarım kavramlarını değerlendirmek ve bir arada geliştirmek önemlidir.



KAYNAKLAR

- Abreu, M., Oner, O., Brouwer, A. ve Leeuwen, E. (2019). Well-being effects of self-employment: A Spatial inquiry. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 589-607.
- Akat İ., Budak G., ve Budak G., (1999). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış.
- Alpagut, G. (2008). AB’de güvenceli esneklik ve Türkiye’deki yasal düzenlemeler. *TİSK Akademi Dergisi*, 3(5), 6-37.
- Akgün, A. (2002). *Mimari tasarımda yaratıcılık ve cinsiyet*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, B. ve Çolakoğlu B. M. (2018). Systematic approach to design builds for freeform façade: AFA Cultural Center. *São Paulo: Blucher*, 5(1), 176-182.
- Akyıldız, H. (2005). Temel dinamikleri ve çelişkileriyle üretim ve bölüşüm süreci. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(4), 27-44.
- Amabile, T. (1983). *The social psychology of creativity*. New York: Springer-Verlag.
- Amabile, T. M. (1982). Social psychology of creativity: A Consensual assessment technique. *Journal of Personality And Social Psychology*, 43(5), 997-1013.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academey of Management Journal*, 39(5), 1169-1184.
- Amabile, T.M. ve Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academey of Management Journal*, 42(6), 630-640.
- Amin, A. (2003). *Post-fordism, a reader*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Ansal, H. (1997). *Esneklik: Fordizmden post-fordizme dönüşümün anahtarı*. İstanbul: Petrol-İş.
- Apaydın, B. (2015). Eğitimci gözüyle tasarımda yaratıcılık söylemi. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 5(3), 12-21.
- Arpacı, Ö. Y. (2019). *İşletmelerde dış kaynak kullanımı ve inovasyon ilişkisi*, Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ashton, D. ve Noonan, C. (2013). *Cultural work and higher education*, London: Palgrave Macmillan.
- Aslan, G. (2017). Yaratıcı endüstrilerin yükselişi: Geçmiş, bugün ve gelecek. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 109-122.
- Atkinson, J. (1987). Flexibility or fragmentation? The United kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society*, 12, 87-105.

- Ayden, C. ve İşgüzar S. (2016). Üniversite öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 201-218.
- Aydınlı, H. İ. (2004). Sosyo ekonomik dönüşüm süreci ve sanayi ötesi yaklaşımlar. *Kamu-iş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(4), 1-20.
- Bağlı, H. H. (2001). *Temsil araçları olarak zanaat ve tasarım: Turistik nesneler üzerine kavramsal bir analiz*. Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe T. (2011). Yaratıcılık ve yaratıcılık yönetimi. İ. Bakan (Ed.), *Çağdaş yönetim yaklaşımları: İlkeler, kavramlar ve yaklaşımlar* içinde. İstanbul: Beta Basım.
- Banks, M. ve Hesmondhalgh, D. (2009). Looking for work in creative industries policy. *International Journal of Cultural Policy*, 15(4), 415-430.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*, Ankara: Feryal.
- Bayazıt, N. (2011). *Endüstri tasarımı temel kavramları*. İstanbul: İdeal Kültür ve Yayıncılık.
- Baydar, G. (2012). Evden çalışanların gündelik yaşam pratikleri. *Gazi İletişim Dergisi*, (35), 61-79.
- Baysal, A. C., (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi.
- Becer, E., (1997). *İletişim ve grafik tasarım*. İstanbul: Dost Kitabevi.
- Bell, D. (1973). *The coming of postindustrial society: A Venture in a social forecasting*. New York: Basic Book.
- Binbaşıoğlu, C. (1992). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Kadioğlu.
- Bora, T. ve Erdoğan, N. (2011). *Cüppenin, kılıcın ve kalemin mahcup yoksulları: Yeni kapitalizm yeni işsizlik ve beyaz yakalılar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boje T. P. ve Grönlund A. (2003). Flexibility and employment insecurity. T. P. Boje ve B. Furaker (Ed.), *Post-Industrial Labor Markets* içinde (s. 175-189). London: Routledge.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital*. Newyork: Monthly Review.
- Braun, E., Lavanga, M. (2007). *An International comparative quick scan into national policies for creative industries*. Rotterdam: Euricur.
- Broadbent, G. H. (1968). Mimarlıkta tasarlama metotları (A. Atasoy, Çev.). *Mimarlık*, 6 (6), 15-18.

- Brouillette, S. (2008). Contemporary literature, postindustrial capital, and the UK creative industries. *Literature Compass*, 5(1), 122-133.
- Buyurgan S. ve Buyurgan U. (2001). *Sanat eğitimi ve öğretimi*. Ankara: Pegem.
- Carayannis, E. ve Sagi, J. (2001). “New” vs. “old” economy: Insights on competitiveness in the global IT industry. *Technovation* 21 (8), 501–514.
- Carnoy, M. ve Castells, M. (2001). Globalization, the knowledge society, and the network state: Poulantzas at the millennium. *Global Networks* 1(1), 1-18.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Castells, M. (2005). *Ağ toplumunun oluşumu*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Castells, M. (2010). *The Rise of the network society*. Oxford: Blackwell Pub.
- Centel, T. (1993). Part-time çalışma ve gençlik. *Banka, Sigorta İşçileri Sendikası Dergisi*, (50), 24-25.
- Craft, A. (2003). Creative thinking in the early years of education. *Early Years: An International Journal of Research and Development*, 23(2), 143-154.
- Cunningham, S. (2001). From cultural to creative industries, theory, industry and policy implications. *Media International Australia Incorporating Culture and Policy*, (1), 19-32.
- Cunningham, S. (2009). Creative industries as a globally contestable policy field. *Chinese Journal of Communication*, 2(1), 13-24.
- Cummings A. ve Oldham G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), 22-28.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Gökkaya H. (2019). İşin önemi ve yönetici desteğinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 195-215.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2002). *Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: Bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Çiğdem, S. (2019). *Medya endüstrisinde serbest (freelance) gazetecilerin işgücü piyasası analizi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÇSGB(2014), *Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023) ve eylem planları (2014-2016)*, Ankara.
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager employee relationship?. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 358-374.

- Demir, E. M. (2014). Yaratıcı endüstriler. *İlef Journal*, 1(2), 87-107.
- Demir, E. M. (2018). Türkiye’de yaratıcı emek. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 5(2), 174-194.
- Dereli, T., Sengers, K. ve Donders, P. (2005). Esnekleştirme ve formel ve informal iş piyasası. F. Pennings ve N. Süral (Ed.), *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi* içinde (s. 12-25). Kluwer Law International.
- 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, E. T. (2012). Zanaatkârlığın günümüzde yeniden yorumlanması: Yeni zanaatkârlık mı?. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 67-85.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14), 375-398.
- Dur, V.(2009). *Avrupa birliğinde esnek güvence ve türkiye uygulamaları*. Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı.
- Durcan, N. M. (2012). Değişen ekonomik yapıda ev ofis uygulaması ve sorunlar. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 36-54.
- Edgell, S. (2012). *The Sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*, London: Sage.
- Eisenman, P. (1992). Visions unfolding: Architecture in the age of electronic media. *Domus* (734), 20-24.
- Eke, A. S. (2019). Düşünmenin ve tasarlamının yaratıcı araçları. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 9(3), 358-366.
- Ekin, N. (1997). *Küresel bilgi çağında eğitim, verimlilik, istihdam*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Emre, S. (2007). *Girişimcilik kültürü: Hofstede’in kültür boyutlarının Malatya uygulaması*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Erat, S., Erdil, O., İmamoğlu, S. Z.ve Keskin, H., (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), 15-26.

- Eraydın, A. (1992). *Post-fordizm ve değişen mekânsal öncelikler*. Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi.
- Erdoğan, S. (2012). *Yeni emek sistemleri: Ev-ofis sistemi üzerine bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdut, T. (2003). Çalışma yaşamında esneklik ve kuralsızlaştırma. *TÜHİS Dergisi*, 18(4), 8-35.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(1), 65-84
- Ergenç, A. (1982, Kasım). *İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti: Algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri*. Yönetim Psikolojisi 2. Ulusal Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri, TODAİE, Ankara.
- Eryiğit, S.(2000). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu-İş*, 5(4), 9-10.
- Evirgen, D. (2018). Yaratıcı endüstriler, yaratıcı emek ve özerklik: Özgürlük mü? Denetim mi?. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, (22), 155-173.
- Eyck, K. V. (2003). *Flexibilizing employment: An Overview*. Genova: International Labour Organization
- Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K. (2000). *Dünya'da ve Türkiye'de evde çalışma ve eve iş verme*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Feldman, D., Hugh, A. (1986). *Managing individual and group behavior in organizations*. Auckland: Mcgraw-Hill.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Fischer, G. (2004, July). *Social creativity: Turning barriers into oportunities for collaborative design*. Paper presented in Participatory Design Conference, Toronto.
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. New York: Basic Books.
- Garnham, N. (2005). From cultural to creative industries. *International Journal of Cultural Policy*, 11(1), 15-30.
- Gorz, A. (1985). *Path to paradise: On the liberation from work*, London: Pluto Press.
- Greengard, S. (1994). Making the virtual office a reality, *Personnel Journal* 73(9), 66-78.
- Guilford, J. P., (1959). Traits of creativity. H. H. Anderson (Ed.), *Creativity and Its Cultivation*, New York: Harperand Row.
- Gülel, G. (2006). *Sınıf öğretmeni adaylarının yaratıcılık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Günay, C. İ. (2004). Çalışma sürelerinde esneklik. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 173-189.
- Güneri, O. N. ve Erkeksoy, B. B. (2014). *Ulusal istihdam stratejisinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, mülkiye iktisadi ve sosyal araştırmalar merkezi araştırma raporu/2, 1-14*. URL: [Araştırma raporu/2 ulusal istihdam stratejisinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesi. Osman Nejat Güneri 1 ve Bertan Başar Erkeksoy 2 - pdf ücretsiz indirin \(docplayer.biz.tr\)](http://Araştırma_raporu/2_ulusal_istihdam_stratejisinde_isgucu_piyasasinin_esneklestirilmesi.Osman_Nejat_Güneri_1_ve_Bertan_Başar_Erkeksoy_2_-_pdf_ücretsiz_indirin(docplayer.biz.tr)) sayfasından erişilmiştir. Son Erişim Tarihi: 03.04.2021.
- Gürcüm, B. H. ve Kartal, S. (2017). Bauhaus ile tasarıma dönüşen zanaat. *İdil Dergisi*, 6 (34), 1767-1798.
- Hagemann, G. (1995) *Motivasyon el kitabı*. İstanbul, Rota.
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An Empirical analysis of the returns to self-employment, *Journal of Political Economy*, 108(3), 604–631.
- Hatırnaz, A. A. (2010). *Tasarım eğitiminde yaratıcılığı geliştirmeye yönelik yöntem önerisi: Tasarım döngüsü*. Sanatta Yeterlik Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hesmondhalgh, D. (2010). Medya endüstrisi üzerine yapılan çalışmalarda siyaset, kuram ve yöntem (Y. Yıldırım, Çev.). *Mülkiye Dergisi*, 34 (269), 11-28.
- Hesmondhalgh, D. ve Baker, S. (2008). Creative work and emotional labour in the television industry. *Theory, Culture & Society*, 25(8), 97-118.
- Hill, S. (1980). *Competition and control at work*. London: Heinemann.
- Hirszowicz, M. (1981). *The bureaucratic leviathan: A Study in the sociology of communism*. Oxford: Martin Robertson.
- Hocaoğlu, D. (2015). Yaratıcı endüstrilerin yerel ekonomilerdeki önemi ve tasarımın bu endüstrilere katkısı. *Planlama Dergisi*, 25(3), 189-194.
- ILO (1993, Ocak). *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the 15th international conference of labour statisticians*. URL: [A:4Res.icse.wpd \(ilo.org\)](http://A:4Res.icse.wpd(ilo.org)) sayfasından tarihinde erişilmiştir. Son Erişim Tarihi: 19.02.2021.
- Kandemir, M. (2011). *İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından tele çalışma*. Ankara: Legal.
- Karakılıç, N. Y. ve Öcal, H. (2008). Stratejik ittifak modellerinin temel yetenekler yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 85-96
- Karakoyunlu, E. (2003). Ya esneklik olmazsa..?. *İşveren Dergisi*, 41(5), 7-8.

- Karataş, S. ve Özcan, S. (2010). Yaratıcı düşünme etkinliklerinin öğrencilerin yaratıcı düşüncelerine ve proje geliştirmelerine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 225-243.
- Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 99-111.
- Kaya, M. ve Doğan, B. B. (2016). Esnek çalışma modeli: ev eksenli çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 1069-1099.
- Kaya, E. (2016). Kapitalist emek sürecinin öğeleri ekseninde kültürel endüstriler ve yaratıcı emek. *İletişim: Araştırmaları Dergisi*, (14)01, 43-74.
- Kaya, P. (2016). *Kavram geliştirme sürecinde yaratıcılık ve mekân tasarımı*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Kerimoğlu, E. ve Güney, B. G. (2018). İstanbul'da yaratıcı işgücünün eğitimi ve endüstri pratikleri üzerine bir değerlendirme. *Sosyoekonomi Journal*, 26(37), 57-80.
- Kırıçoğlu, O. T. (2009). *Sanat kültür yaratıcılık: Görsel sanatlar ve kültür eğitimi-öğretimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kış, E. (2009). *Geleneksel ve sanal ofislerde iş doyumunu: Bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koloğlu, S. (2019). Freelance çalışma, start-up girişimcilik ve işin geleceği: Kurumsalcı bir yaklaşım. *Yıldız social science review*, 5(2), 237-246.
- Koçkan, P. (2012). *Tasarım araştırmaları bağlamında tasarımcı düşünme ve tasarım süreci*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köknel, Ö. (1982). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köstekli, Ş. (2000). *Esneklik ve sendikal politikalar*. Ankara: Türk-İş.
- Krahn, H. J. ve Lowe, G. S. (1998). *Work, industry, and canadian society*. Ontario: Nelson.
- Kuşluyan, Z. ve Usal, A. (2000). *Davranış bilimleri*. İzmir: Barış.
- Kuzgun, İ. K. (2004). Türkiye'de firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisi. *Journal of Yaşar University*, 2(8), 841-861.
- Küçükerman, Ö. (1996). *Endüstri için ürün tasarımı*. İstanbul: YEM.
- Lazzeretti L., Capone F., ve Seçilmiş, İ.E. (2014). Türkiye'de yaratıcı ve kültürel sektörlerin yapısı. *Maliye Dergisi*, (166), 195-220.
- Marşap, A. (1999). *Yaratıcı liderlik*. Ankara: Öncü Limited.
- May, R. (1992). *Yaratma cesareti* (A. Oysal, Çev.). İstanbul: Metro.

- Mengili, B. (2007). *İşletmelerde yaratıcılık düzeyinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Meulders, D ve Wilkin, L. (1987). Labour market flexibility: Critical introduction to the analysis of a concept. *Labor and Society*, 12(1), 1-13.
- National Office for the Information Economy (2003, May). *Creative industries cluster study*. Paper presented in Department of Communications, IT and the Arts.
- National-Research-Council (2003). *Beyond productivity: Information technology, innovation, and creativity*. Washington: National Academy Press.
- Noyan, M. A. (2007). *Türkiye’de çalışma hayatında esneklik politikasının çalışma süreleri açısından değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- O’Brien, D. (2014). Cultural policy: *Management, value and modernity in the creative industries*. New York: Routledge.
- Onaran, Ö. (2000). Türkiye’de yapısal uyum sürecinde emek piyasasının esnekliği. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86, 194-210.
- Osnowitz, D. (2005). Managing time in domestic space: Home-based contractors and household work. *Gender and Society*, 19,(1), 83-103.
- Öz, G. (2015). *Emek süreci içerisinde endüstriyel tasarımcı: Türkiye’de firma bünyesinde çalışan endüstriyel tasarımcıların çalışma koşulları üzerine bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp, E. ve Sungur, Z. (1997). Esnek üretim sistemleri ve Post-fordist yaklaşımlar. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 415-430.
- Özgüler, V. C. (2012). Home-based woman workers: The case of Turkey and Eskisehir. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19), 262-271.
- 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: İstanbul Üniversitesi.
- Peltoniemi, M. (2015). Cultural industries: Product–market characteristics, management challenges and industry dynamics. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 41-68.
- Piore, M. J. (1986). Perspectives on labour market flexibility. *Industrial Relations*, 25(2), 146-166.
- Platman, K. (2004). Portfolio careers and the search for flexibility in later life. *Work, Employment And Society*, 18(3), 573-599.

- Pollert, A. (1988). The flexible firm: Fixation or fact?. *Work, Employment and Society*, 2(3), 281-316.
- Potts, J. (2009). Why creative industries matter to economic evolution. *Economics of Innovation and New Technology*, 18 (7/8), 663-673.
- Potur, A. A. (2007). *Mimarlık eğitimi başlangıcında bireyin ilgi - yetenek - yaratıcılık düzeyi ile tasarım performansı arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Piffer, D. (2012). Can creativity be measured? An Attempt to clarify the notion of creativity and general directions for future research. *Thinking Skills and Creativity*, 7(3), 258-264.
- Pedersini, R. ve Coletto, D. (2010). Self-employed workers: Industrial relations and working conditions. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 1-76.
- Pynes, J. E. (2009). Human resource management for public and nonprofit organizations. San Francisco: John Wiley&Sons.
- Raunig, G. (2014). Kitlelerin aldatılışı olarak yaratıcı endüstriler. A. Artun (Ed.), *Sanat Emeği Kültür İşçileri ve Prekarite*. *Sanat Emeği* içinde (s. 219-237). İstanbul: İletişim.
- Rıza, E. T. (1999). *Yaratıcılığı geliştirme teknikleri*, İzmir: Kanyılmaz.
- Robinson W. I. (2004). A Theory of global capitalism: Productionn, class and state in a transnational World. Baltimore: The Johns Hopkins University.
- Rubery, C. C., Tarling R.ve Wilkinson F. (1987). Flexibility, marketing and the organization of production. *Labour and Society*, 12, 131-156.
- Sayer, A. (1989). Postfordism in question. *International Journal of Urban and Regional Research*, 13(4), 666-695.
- Schlager, N. (2001). *When technology fails, significant technological disasters, accidents, and failures of the twentieth century*. New York: Thomson Gale.
- 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.
- Shalley, C., & Gilson, L. (2000). Matching creativity requirements and the work environment. *Academy Of Management Journal*, 43 (2), 215-223.
- Silva, D. (2019, April). *Digital fabrication: From tool to a way of thinking toward redefining architectural design methodology*. New Zealand: 4th International Conference on Computer-Aided Architectural Design Research in Asia (CAADRIA).
- Sennett, R. (2009). *Zanaatkar*. İstanbul: Ayrıntı.

- Skorstad, E. J. (2009). *The Ambiguity of flexibility*. London: Routledge.
- Smith, M. R., Masi A. C., Berg A. V. ve Smucker J. (1995). External flexibility in Sweden and Canada: A Three industry comparison. *Work, Employment and Society*, 9, 689-718.
- Smith, C. ve Thompson, P. (1998). Re-evaluating the labour process debate. *Economic and Industrial Democracy*, 19(4), 551-553.
- Soysal, T. (2006). Tele çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(1), 133-165.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı düşünce*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015). Kurumsal yaratıcılığı etkileyen faktörler açısından türkiye’de bir kamu kurumunda alan çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), 87-111.
- Şatır, S. (1998). *Endüstri ürünleri tasarımında özgünlük*. Doktora Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şentürk, İ. (2020). Türkiye’de bireylerin serbest çalışma tercihinin belirleyicileri. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 27-50.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal politikaya giriş*. Ankara: S.
- Tarcan, N. (2001). Çağı yakalama ve rekabet edebilirlikte çalışma mevzuatının rolü: esnek ve çağdaş iş kanunu. *Mercek Dergisi*, (24), 26–39.
- TBMM Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). *Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri raporu*. URL: kefek-kadın-istihdamı-komisyon_raporu_2014_1.pdf (keig.org) sayfasından erişilmiştir. Son Erişim Tarihi: 06.02.2021
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-48.
- TİSK (1999). *Çalışma hayatında esneklik*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları. Konfederasyonu.
- TİSK (2010, Aralık). *Türkiye işveren sendikaları konfederasyonu 24. genel kurul çalışma raporu*. 2010_turkiye_isveren_sendikala.pdf (tisk.org.tr) sayfasından erişilmiştir. Son Erişim Tarihi: 14.01.2021.
- TİSK (2003). *4857 sayılı iş kanunu ve gerekçesi*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları. Konfederasyonu.

- Tokol, A. (2001). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı.
- Toffler, A. ve Shapiro M. (1985). *The adaptive corporation*. New York: McGraw-Hill.
- Toffler, A. (1990). *The Powershift*, London:Pan Books
- Toros, S. (2021). Yaratıcı endüstriler ve endüstriyel tasarım: Kavramlar ve olgular. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*. 8(1), 311-329.
- Torrance, E. P. (1965). *Revarding creative behavior: Experiments in classroom creativity*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Torrington D., Hall L., Atkinson, C. ve Taylor S. (2008). *Human resource management*. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Tremblay, D. G. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for woman and managers. *Woman in Management*. 17(3/4), 157-170.
- Tuncay, C. (2003). İş kanunu tasarısındaki ödünç iş ilişkisi ve eleştirisi. *Mercek Dergisi*, 8(30), 56-75.
- Tunalı, İ. (2002). *Tasarım felsefesine giriş*. İstanbul: YEM.
- Tutar, H. (2002). Sanal ofislerde koordinasyon ve iletişim: Teorik bir çerçeve. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 15-30.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (2002). *Çalışma sürelerinde esneklik: Geleceğe açılım*. İstanbul: MESS Yayınları.
- Türkmen, İ. (1995). Bir yanılsama olarak değişim yönetimi ve çalışma ilişkileri. *Petrol-İş*, 742.
- Türk-İş, (2003). *19. Olağan genel kurul çalışma raporu 1999-2003*, Ankara.
- United Nations Conference on Trade and Development, (2010). *Creative economy report 2010: A feasible development option*. United Nations Conference on Trade and Development-UNCTAD.
- Uyargil, C. (2008). İş analizi ve iş dizaynı. Cavide Uyargil (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi içinde*. İstanbul: Beta.
- Veblen, T. (1970). *The engineers and the price system*. New York: Viking.
- Volti, R. (2012). *An introduction to the sociology of work and occupation*. London: Pine Force.
- Warr, E. & O'Neill E. (2005, April). *Understanding desing as a social creative process*. Paper presented at the 5th Conference on Creativity&Cognition, London.

- William, R. (1993). *Kültür* (E. Başer, Çev.). İstanbul: İletişim
- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. Ankara: Filiz Kitabevi.
- Yavuzer, H. S. (1989). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: Tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3874-3915.
- Yetik, S. (2009). *20. ve 21. yüzyıllarda türk resim sanatında tekstil etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, İstanbul.
- Yurtseven, H. R. (2001). *Yaratıcı yönetim*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi
- Yertüm, U. (2017). Küreselleşmenin fordist kitlesel üretim tarzına etkisi. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 67-88.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*. 2007 (1), 109-120.



EKLER

EK-1. Türkiye’deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket formu

Esnek Çalışan Endüstriyel Tasarımcının Yaratıcılığı ile ilgili Araştırma

Değerli Katılımcı,
Gazi Üniversitesi Endüstri Ürünleri Tasarımı bölümünde yüksek lisans yapmaktayım.

Esnek çalışma biçiminin yaratıcılığa yansımaları kapsamında, esnek çalışan endüstriyel tasarımcıların yaratıcılığı üzerine tez çalışması yürütmekteyim. Bu çalışma için yaklaşık 10 dakika içinde cevaplayabileceğiniz çoktan seçmeli ve açık uçlu sorular hazırladım. Yürütülen bu bilimsel araştırma için sizin deneyim ve görüşlerinizi değerlendirmek önemlidir. Bazı sorulara cevap verme zorunluluğunuz bulunmamaktadır.

Değerli vaktinizi bu çalışma için ayırdığınız ve sorulara samimi yanıtlar verdiğiniz için teşekkür ederim.

Not: Anket yanıtlarında COVID-19 dönemindeki kısıtlamalar göz ardı edilmelidir.

Ayşe Kurtipek

Sonraki

Esnek Çalışan Endüstriyel Tasarımcının Yaratıcılığı ile ilgili Araştırma

* Gerekli

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz *

☐ Kadın

☐ Erkek

Medeni Durumunuz

☐ Bekar

☐ Evli

Çocuğunuz var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

Mezuniyet Dereceniz *

☐ Lisans

☐ Yüksek Lisans

☐ Doktora

EK-1. (devam) Türkiye’deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Meslekteki toplam tecrübe yılınız ne kadardır? *

Yanıtınız:

Çalışma hayatınızın toplam kaç yılını esnek çalışma biçiminde çalışıyorsunuz? *

Yanıtınız:

Hangi esnek çalışma biçiminde çalışıyorsunuz? *

☐ Kayan (Esnek) süreli çalışma: Çalışan birey günlük çalışması gereken süre miktarının dışına çıkmadan işe başlama, bitirme ve mola saatlerini kendisi belirler.

☐ Evde çalışma: Çalışanın işinin tamamını veya bir kısmının evden yapması, işverenle telefon veya bilgisayar aracılığıyla bağlantı kurmasıdır.

☐ Tele (Uzaktan) çalışma: Çalışanın işyeri dışında bir yerde bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışmasıdır.

☐ Bağımsız (Freelance, Serbest) çalışma: Firmadan bağımsız çalışanın kendi kendine oluşturduğu iş sürecidir.

☐ Diğer:

[Geri](#) [Sonraki](#)

EK-1. (devam) Türkiye'deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Esnek Çalışma Koşulları			
Hangi çalışma mekanında çalışıyorsunuz? *			
☐	Ofis		
☐	Atölye		
☐	Fabrika		
☐	Açık hava (Kafe, bahçeli mekan		
☐	Ev		
☐	Serbest (Bazen ev bazen ofis vb.)		
☐	Diğer: _____		
Çalışma mekanınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz. *			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi artırıyor.	☐	☐	☐
Motivasyonumu artırıyor.	☐	☐	☐
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	☐	☐	☐
Arkadaşlarım veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	☐	☐	☐
Diğer iş disiplinleri ile iş birliğimi artırıyor.	☐	☐	☐
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı artırıyor.	☐	☐	☐

EK-1. (devam) Türkiye'deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Hangi çalışma saatlerinde çalışıyorsunuz? *

- ☐ Sabit saat aralığında(08:00-17:00, 09:00-16:00 vb.) çalışıyorum.
- ☐ Günde 6-10 saat olacak şekilde çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.
- ☐ Yapacağım işe göre çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.
- ☐ Diğer: _____

Çalışma saatlerinize göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz. *

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi arttırıyor.	☐	☐	☐
Motivasyonumu arttırıyor.	☐	☐	☐
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi arttırıyor.	☐	☐	☐
Arkadaşlarım veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi arttırıyor.	☐	☐	☐
Diğer iş disiplinleri ile iş birliğimi arttırıyor	☐	☐	☐
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı arttırıyor.	☐	☐	☐

EK-1. (devam) Türkiye'deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Hangi yönetim tarzında çalışıyorsunuz? *

☐ Kendi işimde bağımsız çalışıyorum.

☐ Bir firmada maaşlı çalışıyorum.

☐ Belirli süreli iş sözleşmeli çalışıyorum (3 ay, 6 ay, 1 yıl vb.).

☐ Proje ekibi ile birlikte çalışıyorum.

☐ Diğer: _____

Yönetim tarzınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz. *

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi artırıyor.	☐	☐	☐
Motivasyonumu artırıyor.	☐	☐	☐
İş tatminimi, saygılık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	☐	☐	☐
Arkadaşlarım veya ailemle sosyalleşme faaliyetimi artırıyor.	☐	☐	☐
Diğer iş disiplinleri ile iş birliğimi artırıyor.	☐	☐	☐
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı artırıyor.	☐	☐	☐

EK-1. (devam) Türkiye'deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Hangi sosyal güvenceden faydalaniyorsunuz? *

☐ Çalıştığım işyeri sosyal güvencemi sağlıyor.

☐ Sosyal sağlık güvencemi kendim yatırıyorum.

☐ Herhangi bir sosyal sağlık güvencem yok.

☐ Diğer: _____

Sosyal güvencenize göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz. *

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Özgürlük hissimi artırıyor.	☐	☐	☐
Motivasyonumu artırıyor.	☐	☐	☐
İş tatminimi, saygınlık hissimi ve özgüvenimi artırıyor.	☐	☐	☐
Diğer iş disiplinleri ile iş örgütlenmesini artırıyor.	☐	☐	☐
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı artırıyor.	☐	☐	☐

EK-1. (devam) Türkiye’deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Esnek çalışma koşullarınıza göre aşağıdaki yorumları değerlendiriniz. *

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Müşteriler ile iletişim becerimi arttırıyor.	☐	☐	☐
Teknolojik araçları kullanma ve öğrenme yoğunluğumu arttırıyor.	☐	☐	☐
Kendim için daha kaliteli zaman ayırıyorum.	☐	☐	☐
Mesleğimde kendimi geliştirme imkanımı arttırıyor.	☐	☐	☐
İş yerinde yükselme olanağımı arttırıyor.	☐	☐	☐
İş ve sosyal yaşam dengemi daha iyi düzenlemektedir.	☐	☐	☐
İş yaşamımdaki stresimi azaltıyor.	☐	☐	☐
Yeni fikirler ortaya çıkartma düzeyimi arttırıyor.	☐	☐	☐
Tasarım sırasında iş birliği yaptığım diğer disiplinlerle iletişimi arttırıyor.	☐	☐	☐
Tasarım sürecimin araştırma aşamasını olumlu etkiliyor.	☐	☐	☐
Tasarım sürecimin geliştirme aşamasını olumlu etkiliyor.	☐	☐	☐
Tasarım sürecimin değerlendirme aşamasını olumlu etkiliyor.	☐	☐	☐
Tasarım sürecimin karar verme aşamasını olumlu etkiliyor.	☐	☐	☐
İş performansımı arttırıyor.	☐	☐	☐
Yaratıcılığımı olumlu etkiliyor.	☐	☐	☐

[Geri](#)
[Sonraki](#)

EK-1. (devam) Türkiye’deki esnek çalışan endüstriyel tasarımcılara uygulanan anket

Mülakat soruları

Bu soruları yazı ile yanıtlamak istemezseniz daha sonra telefon veya ses kaydı yoluyla sözlü olarak cevaplamayı tercih edebilirsiniz. İletişim numarası veya mail adresi yazarsanız size ulaşabilirim.

Esnek çalışma biçimi ve koşullarında tasarım sürecinizden bahseder misiniz?
(Örnek bir tasarımınız üzerinden cevaplayabilirsiniz.)

Yanıtınız

Esnek çalışma biçimi ve koşullarının çevresel, ekolojik, ekonomik, teknolojik, kadın işgücü vb. etkileri hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Yanıtınız

Geri

Gönder

EK-2. Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu anket izin belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.01.2021-E.13085	
T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ Etik Komisyonu	
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE	
İlgi : 29.12.2020 tarihli E.140569 sayılı yazı.	
İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Endüstri Ürünleri Tasarımı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ayşe KURTİPEK'in, Doç.Dr.Dilek AKBULUT'un danışmanlığında yürüttüğü <i>"Esnek Çalışma Biçiminin Yaratıcılığa Yansıması: Esnek Çalışan Endüstriyel Tasarımcının Yaratıcılığı Üzerine Araştırma"</i> adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 12.01.2021 tarih ve 01 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim. Araştırma Kod No: 2021 -63	
Prof. Dr. İsmail KARAKAYA Komisyon Başkanı	
Ek:1 Liste	



GAZİ GELECEKTİR..