



**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
GÜZEL SANATLAR ENSTİTÜSÜ**

İç Mimarlık Ve Çevre Tasarımı Anabilim Dalı

**OFİS YAPILARINDAKİ ORTAK MEKANLARIN
İNSAN-MEKAN İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ**

Merve Şahika TAN

Doktora Tezi

Ankara, 2019



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
GÜZEL SANATLAR ENSTİTÜSÜ

İç Mimarlık Ve Çevre Tasarımı Anabilim Dalı

OFİS YAPILARINDAKİ ORTAK MEKANLARIN
İNSAN-MEKAN İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Merve Şahika TAN

Doktora Tezi

Ankara, 2019

OFİS YAPILARINDAKİ ORTAK MEKANLARIN İNSAN-MEKAN İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Danışman: Doç. Emine Nur OZANÖZGÜ

Yazar: Merve Şahika TAN

ÖZ

Tarihin başlangıcından itibaren insan, kullandığı mekanla etkileşime geçmiştir. Ancak özellikle sanayi devrimi ile; en çok kullandığı mekan olan konuttan giderek uzaklaşmak zorunda kalmış, zamanının çoğunu çalışma mekanlarında geçirir olmuştur. Konutta geçirilen zamanın ve işlevlerin kişinin kendisine bağlı olmasına karşın çalışma mekanlarındaki süre ve davranışlar; çalışmanın koşullarıyla, yönetmelikler ve kurallarla sınırlandırılmıştır. Çalışmaya ayrılan zamanın giderek arttığı ve kişisel yaşantının giderek daha kısa zaman dilimlerine sıkıştığı günümüzde, günün en az sekiz saatinin geçirildiği mekanlar olarak ofis yapıları insan hayatında çok önemli bir yere sahiptir. İnsan mekan ilişkisi açısından ofis yapıları, çalışma ortamları üzerinden olduğu kadar ortak sosyal ortamları üzerinden de incelenmesi gereken bir konudur. Özellikle son yıllarda inşa edilen ofis yapılarının daha fazla ortak mekan ve böylece sosyal ortam oluşturmaya yönelik tasarlandığı gözlemlenmektedir. Çalışanların bir araya geldikleri, işyerinin birer parçası oldukları, kabul gördükleri mekanlar olarak bu ortak alanların önemi ancak insan mekan ilişkisi temelinde incelendiğinde detaylıca anlaşılacaktır. Bu bağlamda çalışmanın amacı ofis yapılarındaki ortak mekanların kullanıcıyla ilişkisi ve bu ilişkinin çalışma motivasyonuna etkisinin olup olmadığının ölçülmesidir. Bu sebeple; Davranış Bilimleri, Örgüt Psikolojisi ve Çevre Psikolojisi dalları üzerinden; mekansal etmenlerin insan davranışına etkileri incelenmiştir. Bu yaklaşımların, pratikte nasıl karşılık bulduğunun anlaşılabilmesi için ise; nitel temelli bir durum belirleme yaklaşımıyla; amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen şirketlere uygulanan anket bulguları SPSS programı ile analiz edilerek, çalışanların bu ortak mekanlar hakkındaki görüşleri ve istekleri tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Ofis, İş yeri, Ortak mekan, İş motivasyonu, İnsan-mekan ilişkisi.

A RESEARCH OF COMMON SPACES IN OFFICE BUILDINGS IN THE CONTEXT OF HUMAN-SPACE RELATIONSHIP

Danışman: Doç. Emine Nur OZANÖZGÜ

Yazar: Merve Şahika TAN

ABSTRACT

From the beginning of history, human beings have interacted with the space they use. But especially with the industrial revolution; they had to get away from the residence which is the most used place and spent most of his time in working places. Although the time spent and functions in the house depend on the person himself, the time and behaviors in the working places; limited to the conditions of the study, regulations and rules. In today's world, where the time allocated to the work is increasing and personal life is getting stuck in shorter time periods, office buildings have a very important place in human life where at least eight hours of the day are spent. In terms of human-space relation, office buildings are an issue that needs to be examined through common social spaces as well as working environments. It is observed that especially the office buildings constructed in recent years are designed to create more common spaces and thus social places. The importance of these common areas as the places where employees come together, are part of the workplace and accepted, can only be understood in detail when the human space relationship is examined. In this context, the aim of the study is to measure the relationship between the common spaces in the office buildings and the user and whether this relationship has an effect on the motivation of the work. Therefore; from the Behavioral Psychology, Organizational Psychology and Environmental Psychology disciplines; effects of spatial factors on human behavior were investigated. In order to understand how these approaches are found response in practice; with a qualitative based situation determination approach, a survey was conducted. The survey findings, applied to companies determined by purposive sampling method, were analyzed with SPSS program and the opinions and requests of the employees about these common spaces were determined.

Keywords: Office, Working area, Common space, Work motivation, Human-space relationship.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT	ii
TABLolar DİZİNİ	v
GÖRSEL DİZİNİ.....	vi
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: OFİS YAPILARI	4
2.1. Dünyada Ofis Yapılarının Tarihsel Gelişimi.....	4
2.2. Türkiye’de Ofis Yapılarının Tarihsel Gelişimi	22
2.3. Ofis Yapılarının Biçimlenmesi	27
2.4. Ofis Ortak Mekanları	32
2.4. Bölüm Sonucu.....	35
BÖLÜM 3: İNSAN FAKTÖRÜ BAĞLAMINDA OFİS ORTAK ALANLARI	39
3.1. Davranış Bilimleri.....	40
3.2. Örgüt Psikolojisi.....	44
3.2.1. Motivasyon Teorileri.....	46
3.3. Çevre Psikolojisi.....	52
3.4. Literatür Verilerinin Anket Sorularına Katkısı.....	58
3.5. Bölüm Sonucu.....	62
BÖLÜM 4: YÖNTEM	64
BÖLÜM 5: BULGULAR	67
5.1 İş Yerindeki Mekanların Önem Derecesi	69
5.2 İş yerindeki Mekanların Nitelikleri	69
5.2.1. Çalışma Alanı	70
5.2.2. Toplantı Alanı	71
5.2.3. Dinlenme Alanı	72
5.2.4. Yemek Alanı.....	73
5.2.5. Dış Mekanlar	74
5.3. İşyerindeki Ortak Alanın Kullanılabilirliği	75
5.4 İş Yerindeki Ortak Alanın Özellikleri	76
5.5. Ortak Mekanlar Ve Çalışanlar Arası Sosyal İlişki Arasındaki İlişki.....	76
5.6 İşyerinde, Sosyalleşme Amaçlı Kullanılan Mekanlar	77
5.7 İş Motivasyonu Faktörleri.....	77
5.8 Mekansal Koşulların İş Motivasyonuna Etkisi	78

5.9 Sosyal İlişkilerin İş Motivasyonuna Etkisi	79
5.10 Ortak Mekanlardaki Mekansal Koşullar Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki ..	80
5.11 Açık uçlu sorular	83
BÖLÜM 6: SONUÇ VE TARTIŞMA	85
KAYNAKLAR.....	94
Etik Komisyon Onay Bildirimi	98
Etik Beyanı	99
Orjinallik raporu	100
PhD Thesis Originality Report.....	101
Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	102

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1: Türkiye'deki önemli ofis yapıları, mimar/mimarlık şirketleri ve yapım yılları (Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.)	24
Tablo 2: Türkiyedeki ofis yapıları işlev alanları (Tablo Kaynağı: Toprak, 2008, s.63)	28
Tablo 3 Yönetim Kuramları	50
Tablo 4 İçerik ve Süreç Kuramları	51
Tablo 5 İçsel ve Dışsal Motivasyon Etmenleri	51
Tablo 6 Kişisel ve Sosyal Mesafeler (Bozdayı, 2004, s: 42)	54
Tablo 7 İş yerinizde mola vermek istediğinizde, dinlenme ya da sosyalleşme amaçlı kullanabileceğiniz alan neresidir?.....	68
Tablo 8 Hangi ortak mekandan bahsedildiği, cinsiyet dağılımı ve ortak mekanların sosyal ilişkiyi etkileyip etkilemediğinin birlikte değerlendirilmesi	69
Tablo 9 Çalışma Alanının Nitelikleri	70
Tablo 10 Toplantı Alanının Nitelikleri	71
Tablo 11 Dinlenme Alanının Nitelikleri	72
Tablo 12 Yemek Alanının Nitelikleri.....	73
Tablo 13 Yemek Alanının Nitelikleri.....	74
Tablo 14 Ortak Alanın Kullanılabilirliği	75
Tablo 15 Ortak Alanın Özellikleri	76
Tablo 16 Ortak Mekanlar Ve Çalışanlar Arası Sosyal İlişki Arasındaki İlişki	77
Tablo 17 Sosyalleşme Amaçlı Kullanılan Mekanlar	77
Tablo 18 İş Motivasyonu Faktörleri	78
Tablo 19 Mekansal Koşulların İş Motivasyonuna Etkisi.....	78
Tablo 20 Sosyal İlişkilerin İş Motivasyonuna Etkisi.....	79
Tablo 21 Mekansal Koşullara Ait Olumlu Etmenler	80
Tablo 22 Katılımcıların Renk Tercihleri	80
Tablo 23 Katılımcıların Malzeme Tercihleri	81
Tablo 24 Katılımcıların Doku Tercihleri.....	81
Tablo 25 Katılımcıların Mobilya ve Donatı Tercihleri	81
Tablo 26 Katılımcıların Mahremiyet Tercihleri	82
Tablo 27 Katılımcıların Mahremiyet Dereceleri Tercihleri	82

GÖRSEL DİZİNİ

Görsel 1 Uffizi dış mekan galeri.....	14
Görsel 2 Uffizi binası giriş kat planı.....	14
Görsel 3 Uffizi binası koridoru.	15
Görsel 4 Uffizi binası koridoru.	15
Görsel 5 Ripley Binası Genel Görünüş.....	15
Görsel 6 Ripley Binası giriş kat planı.....	15
Görsel 7 Ripley Binasında bir toplantı salonu.....	16
Görsel 8 Ripley Binası hol.....	16
Görsel 9 Wainwright Binası dış görünüş.....	17
Görsel 10 Wainwright Binası kat planları.	17
Görsel 11 Wainwright Binası iç mekan koridoru.....	17
Görsel 12 Larkin Binası görünüş.	19
Görsel 13 Larkin Binası beşinci kat planı.....	19
Görsel 14 Larkin Binası galeri.....	19
Görsel 15 Larkin Binası çalışma alanları.....	19
Görsel 16 Sullivan Center dış görünüş.....	20
Görsel 17 Sullivan Binası birinci kat planı.....	20
Görsel 18 Sullivan Center iç mekan.....	20
Görsel 19 Wax Headqarters yapım aşaması.	21
Görsel 20 Wax Headqarters dış görünüş.....	21
Görsel 21 Wax Headqarters ikinci kat planı.	22
Görsel 22 Wax Headqarters giriş kat planı.	22
Görsel 23 Wax Headqarters iç mekan / Çalışma alanı.	22
Görsel 24 Wax Headqarters iç mekan / Çalışma alanı.	22
Görsel 25 Wax Headqarters iç mekan / Çalışma alanı.	22
Görsel 26 Osram Binası dış görünüş.	23
Görsel 27 Osram Binası kat planı.	24
Görsel 28 Seagram Binası dış görünüş.	24
Görsel 29 Seagram Binası giriş kat planı.	24
Görsel 30 Seagram Binası iç mekan.	25
Görsel 31 Seagram Binası iç mekan / Çalışma alanı.	25
Görsel 32 Cenral Beheer Yönetim Binası dış görünüş.	26
Görsel 33 Central Beheer kat planı.	27
Görsel 34 Central Beheer iç mekan.	27
Görsel 35 Central Beheer iç mekan.	27
Görsel 36 Central Beheer iç mekan.....	27
Görsel 37 Gherkin Binası dış görünüş.	28
Görsel 38 Gherkin Binası 27. Ve 32. Kat planları.	29
Görsel 39 Gherkin Binası iç mekan.	29
Görsel 40 Gherkin Binası iç mekan.	29

Görsel 41 Hearst Kulesi dış görünüş.	30
Görsel 42 Hearst Kulesi kat planı.	30
Görsel 43 Hearst Kulesi galeri.	30
Görsel 44 Hearst Kulesi iç mekan çalışma alanı.	30
Görsel 45 TBWA Dış görünüş.	31
Görsel 46 TBWA kat planı.	31
Görsel 47 TBWA Giriş.....	31
Görsel 48 TBWA Toplantı Alanı.....	31
Görsel 49 Kızılay Emek İşhanı dış görünüş.....	33
Görsel 50 DMC (Doğan Medya Center) -Tabanlıoğlu Mimarlık.....	35
Görsel 51 Flat ofis -KG Mimarlık -2008.	35
Görsel 52 Gittigidiyor -OSO Mimarlık -2012.....	36
Görsel 53 Yemek Sepeti Park -Erginoğlu&Çalışlar -2017.....	36
Görsel 54 Kolektif House Levent Ofisi.	36
Görsel 55 Kombi plan tipi ofis yerleşimi.....	40
Görsel 56 Kent ofis planlamasına örnek: Flat Ofis dış mekan galeri bahçe düzenlemesi.	41

GİRİŞ

İnsanın bulunduğu mekanla etkileşime geçtiği; barınma ihtiyacının ilk olarak karşılandığı mağaralardan günümüze gelene kadar her türden mekan içerisinde kendini göstermiştir. Özellikle sanayi devrimi ile gelişen yapı teknolojileri ve toplumsal değişikliklerle birlikte insan, en çok kullandığı mekan olan konuttan uzaklaşmış, bunun yerine zamanının çoğunu çalışma mekanlarında geçirir olmuştur. Bu sebeple ofis yapıları günümüzde insan yaşantısının en önemli mekanlarından biri haline gelmiştir. Gerek yöneticilerin istekleri gerekse mekan tasarımcılarının katkısı ile de özellikle son yıllarda ofis yapıları kullanıcıya yani çalışanlara mekansal olarak yalnızca çalışmaya uygun ortam değil aynı zamanda sosyal anlamda da daha fazla olanak sunmaya çalışmaktadırlar. Bu sebeple insan mekan etkileşimi bağlamında ofis yapıları çalışma alanlarının yanı sıra ortak mekanları açısından da incelenmesi gereken önemli bir konu haline gelmektedir.

Son yıllarda, inşa edilen ofis yapılarının ortak mekanları üzerinden öne çıktığı gözlemlenmektedir. Mekan tasarımı alanında yenilikçi bu yaklaşımların kullanıcıyla ilişkisi ise çalışanların işyerinin sosyal yapısının bir parçası haline gelmesi, kabul görmesi, motivasyonunun artırılarak iş veriminin yükseltilmesi gibi yönlerden kullanıcıya ve doğal olarak işyerinin kendisine sağladığı çeşitli kazanımlar üzerinden değerlendirilmektedir.

Literatürde; insanın davranışlarını inceleyen Davranış Bilimleri, çalışmaya yönelik davranışları etkileyen tüm etmenleri bir arada ele alan Örgüt Psikolojisi ve insan-çevre etkileşimi üzerinden çevrenin etkilerini inceleyen Çevre Psikolojisi dalları mekanın insan üzerindeki etkisinin önemini vurgulamaktadır. Bu noktada davranışa yönelik bu bilim dallarının ortak noktası; insan ve mekan arasındaki etkileşimin çeşitli etmenlerle nasıl ortaya çıktığı, nasıl düzenlenebileceği ve insanın yaşantısını daha iyi sürdürebileceği üzerinedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın ana konusu literatürün vurguladığı ve yeni mekan tasarım yaklaşımlarıyla desteklediği üzere; çalışma alanları içerisindeki ortak sosyalleşme alanlarının çalışanlara nasıl etki ettiğinin araştırılmasıdır.

Araştırma genel olarak aşağıdaki konuları sorgular:

- Ofis yapılarının geçmişten günümüze mekansal değişimi ve bu değişim üzerinde kullanıcı etkisi nasıldır?
- Kullanıcıların ofis yapılarında ihtiyaç duydukları ortak mekana yönelik özellikler nelerdir?
- Ofis yapılarında bulunan ortak mekanların mekansal nitelikleri çalışma motivasyonu etkiler mi?
- Ofis yapılarındaki ortak mekanlar, oluşturdukları sosyal ortam üzerinden iş motivasyonunu etkiler mi?

Bu araştırma için; öncelikle ofis yapılarının kullanıcı temelli olarak geçirdiği değişimler tarihsel süreç içerisinde incelenmiştir. Kaynaklar incelendiğinde görülmüştür ki ofis yapıları başlangıçta mühendis ve mimarların tasarım kararlarına ya da yatırımcının isteklerine bağlı olarak inşa edilirken, sosyal yaklaşımların etkisiyle zaman içerisinde inşa sistemleri ve mekansal planlamalar kullanıcının ihtiyaçlarından ve davranışlarından etkilenmiş, birçok biçimsel değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliklerin sebebi olan insan faktörünün daha detaylı incelenebilmesi için ise davranışa yönelik bilim dalları yine ortak mekanlar özelinde ele alınmıştır. Davranış Bilimleri, Örgüt Psikolojisi ve Çevre Psikolojisi alanlarında; insanların çalışma ortamlarındaki davranışları ve bu davranışı etkileyen mekansal etmenlere yönelik literatür taraması yapılmıştır.

Hem tarihsel gelişim sürecinde hem de yukarıda bahsedilen davranış temelli bilim dallarının kuramsal yaklaşımları içerisinde görülmüştür ki; insanın çalışma ortamındaki davranışları mekansal etmenlerden bağımsız değildir. Mekansal etmenler çalışanların günlük yaşantısını, yaptıkları işe bakış açılarını, çalışma performanslarını, iş motivasyonlarını ve buna bağlı olarak da verimliliklerini etkilemektedir.

Çalışma ortamlarındaki ortak mekanların insanların iş motivasyonuna etkisinin incelenebilmesi için literatür verileri ile birlikte günümüzdeki pratik karşılığın sorgulanabilmesi adına bir anket çalışması yapılmıştır. Soru içerikleri araştırmacı tarafından literatürde bahsedilen kavramlara dayanılarak oluşturulmuştur. Ankara'da amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen firmaların çalışanlarına uygulanan anket ile ortak alanların iş motivasyonuna etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları nitel verilere dayanmakla birlikte, veriler SPSS üzerinden analiz edilerek çeşitli bulgular elde edilmiştir.

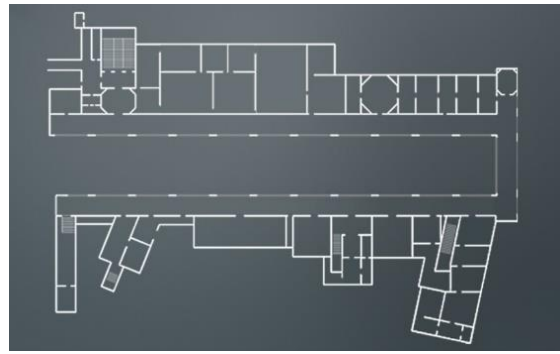
BÖLÜM 1: OFİS YAPILARI

Ofis yapılarının günümüzdeki koşullarını inceleyebilmek için öncelikle tarihsel süreçte yaşanan gelişimden bahsetmek gerekmektedir. Bu sebeple bu bölümde ofis yapıları özellikle ortak mekanları ve kullanıcıyla ilişkisi bağlamında tarihsel süreçte ele alınmıştır.

2.1. Dünyada Ofis Yapılarının Tarihsel Gelişimi

Ofis yapılarındaki sosyal mekanların çalışanlar üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için, öncelikle tarihsel süreçte ofis yapılarının gelişiminden ve insan faktörünün bu değişime etkisinden bahsetmek gerekmektedir. Bu sebeple çalışmanın bu bölümünde; ofis yapılarının başlangıcından günümüze kadar geçirdiği değişimler tarihsel sıralamayla, öncü ve konuyla ilişkili yapılar üzerinden incelenecektir. Bu tarihsel inceleme sayesinde; ilk ofis yapısından günümüzdeki ofis yapılarına kadar; yaşanan değişimlerin ve sebeplerinin saptanması ile çalışmaya katkı sağlanacaktır.

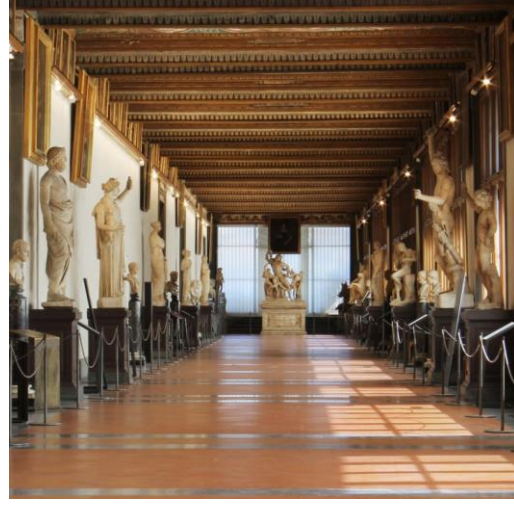
Günümüzdeki anlamıyla ofis yapılarının ilki; 1560'da Floransa'da özellikle hukukçular için ofisler içermesi amacıyla; Giorgio Vasari tarafından inşa edilen "U" plan şemalı, 3 katlı Uffizi binasıdır. Yapı yalnızca ofis alanları için değil aynı zamanda sanatsal birikimin sergilenmesi ve korunması için de önemli bir görev üstlenir (Tercan 2014; Kuruç 2014).



Görsel 1 Uffizi dış mekan galeri. <https://bit.ly/2YwCqyP> Görsel 2 Uffizi binası giriş kat planı. <https://bit.ly/2RxRIY3>



Görsel 3 Uffizi binası koridoru. <https://bit.ly/2YwCqyP>



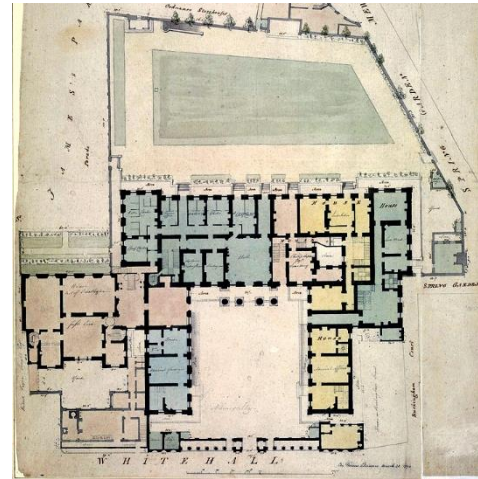
Görsel 4 Uffizi binası koridoru. <https://bit.ly/2YwCqyP>

Değerli ve güçlü olan nesnelerin bir arada tutulduğu bu binada Vasari, “güzellik, iş ve yaratım”ın bir aradallığını kutsar. Bina, bir taraftan gerideki kilise kulesine yönelir diğer tarafta Arno nehrine doğru uzar ve nehrin hemen kenarında, ona paralel arkadlı bir geçişle biter; nehir şehirdeki ulaşım için önemlidir. Sokak hissi yaratan zemindeki iç avlu, ziyaretçileri içeriye davet eder. Mimaride de beliren bu davet, nesnelerin sergilendiği mekânla, yönetimin bulunduğu ve belgelerin saklandığı mekânları aynı çatı altında tutar; her üçü de gücün gösterenleridir” Kuruç, 2014, s. 46).

1726 yılına gelindiğinde “U” planlı ve üç katlı Ripley Binası (İngiltere Donanma Bakanlığı Binası) özellikle yönetim ve iş takibi konuları ile ilgili olması bakımından, “ofis” kavramının belirlenmesinde öncüdür. Ancak Uffizi’den temel bir noktada ayrılır. Bu yapı Donanma Bakanlığı kullanıma göre inşa edildiği için Uffizi’deki sanat birleşiminden kaynaklanan davetkarlığı içermez; bunun yerine güvenlik, ziyaret, mesafe gibi kavramlar ön plandadır (Kuruç, 2014, s. 46).



Görsel 5 Ripley Binası Genel Görünüşü. <https://bit.ly/2Ly0Mms>



Görsel 6 Ripley Binası giriş kat planı (URL 4)



Görsel 7 Ripley Binasında bir toplantı salonu. <https://bit.ly/2Ly0Mms> Görsel 8 Ripley Binası hol. <https://bit.ly/2Yu0KkQ>

19.yya kadar yatay gelişimli, şehir silüetinde yükseklik vurgusu oluşturmayan ofis yapılarına karşın; hem endüstriyel yeniliklerin (elektrik, telgraf, çelik sanayi, asansör vb.), hem üretim-tüketim ilişkilerinin yansıtılması, hem de siyasi göndermelerin (demokrasi vurgusu gibi) biçimsel karşılığı olarak; geç 19.yydan itibaren ofis yapısı kavramında ve dolayısıyla plan tipolojilerinde yeni bir anlayış oluşmuş ve önemli değişiklikler görülmüştür. Bu değişikliklerin öncü yapısı sayılan Wainwright binası (1890-91) Louis Sullivan ve Dankmar Adler tarafından tasarlanarak Missouri’de inşa edilmiştir.

Bina on katlıdır; Sullivan binayı aşağıdan yukarıya doğru üçe ayırarak tarifler; binanın girişi(serbest düzende ofislerin yer aldığı ikinci kat da dahil), orta katları ve bitişi farklı görünmelidir çünkü farklı amaçları vardır. Girişte düşünülen dükkanlar, orta katlarda “arikovani” sistemi olarak tanımlanan ofisler en yukarıda ise su tankları ve binanın mekanik odaları yer alır. Bina “taş” bir kaidenin-giriş katının-üzerine oturur; burada giriş katı hem binanın parçası hem de yükseldiği zeminin bir parçasıdır. Dar sayılabilecek alçak bir kaldırımla araç yolundan ayrılır/bağlanır. Gravürde girişin önüne çizilen araçlar binanın canlı/hareketli bir bölge yaratması isteğini/yaratdığı izlenimi verir. Dükkan dizisi olarak tasarlanmış zemin katın geniş ve derin pencereleri davetkardır; bir anlamda üretim, tüketimin üzerinde yükselir (Kuruç, 2014, s. 46-47).



Görsel 9 Wainwright Binası dış görünüş. <https://bit.ly/2E1Achy>

Görsel 10 Wainwright Binası kat planları. <https://bit.ly/2Ppj22F>

Görsel 11 Wainwright Binası iç mekan koridoru. <https://bit.ly/2E1AdC8>

Wainwright binasında görülen çok katlı ofis tasarımı ve alt katlardaki mağaza yerleşimi; şehir içindeki ofis yapılarının şehrin dinamikleriyle birleşmesi açısından önemli bir başlangıçtır. Uffizi binasındaki “sanat” birleşimi, ilerleyen süreçte yerini “ticari” bir bağlama devretmiştir. Ancak bu yapıdaki ticari alanlar ofis çalışanlarına özgü değildir, şehir kullanıcıları içindir.

Geç 19.yyda başlayan çok katlı ofis yapılarının inşaatı, hem yapım tekniği hem de ofis planlaması açısından yenilikler ortaya çıkarmıştır. Cephe tasarımı taşıyıcı sistemden bağımsız olarak ele alınmış, önceleri tek tek odalardan oluşan çalışma alanları yerini açık ofislere bırakmış ve “açık ofis” planlaması ortaya çıkmıştır (Tercan 2014, sf. 60).

Bir diğer öncü yapı; 1906’da Wright’ın tasarladığı Larkin Binası’dır. Modernist Taylorizm ve Fordizm etkisinin en çok kendini gösterdiği yapılardan biri olan Larkin’de oluşturulan yeni çalışma düzeni, dönemin bakış açısını yansıtmaktadır. Ne Uffizi’deki sanatsal bağlam ne de Ripley’deki kamusal bağlam Larkin’de yoktur. Larkin tam anlamıyla bir şirketin kullanımına yönelik bir yapıdır, bu nedenle 19. yy ofis geleneğinde önemli bir yer teşkil

eder. Ancak bu yeni üretim biçimlerinin temsilinde belli aksaklıklar meydana gelmiş, kullanıcının ihtiyaçlarına yönelik değişimler ortaya çıkmıştır ve bu mekansal eksiklikler sosyal tamamlayıcılarla giderilmeye çalışılmıştır. Tercan (2014) Larkin binası hakkında şöyle der:

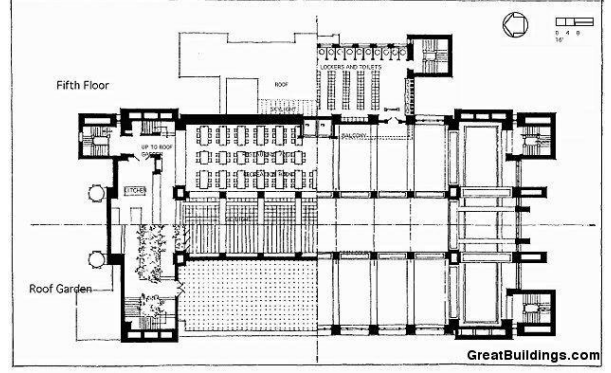
Zamanın güçlü işlevselcilik anlayışı ile oluşmuş Larkin Binasında, bir anlamda, ilerleme, teknoloji, seri üretim, verimlilik gibi yükselen yeni değerlerin etkisiyle, "Modernist Tasarım Etiği"nin desteğini arkasına alan Taylorizm ve Fordizm ilk "fabrika-ofis" mekânını ortaya çıkarmıştır. Araçsal akıl, verimlilik ve seri üretim ilkelerinin ödünsüz ve modernist bir mekânsal/ fiziksel karşılığı olan Larkin Binası, iç mekân kalitesi, aydınlatma tasarımı ve teknolojik donanımlarına karşın üretim için vazgeçilmez olmayan birçok insani ve bireysel gereksinimi dışlamıştır.

Bireyi üretim ilişkileri şemasında nesneleştirilen bu yaklaşımın, en azından Ford'un ve Taylor'un tanımladığı haliyle, sürdürülemez olduğu, daha o yıllarda deneyim üzerinden ortaya çıkmış ve Larkin yönetimi, tekdüze ortamlarda uzun saatler geçiren çalışanlar için bu düzenin yıpratıcı etkilerini hafifletecek uygulamalar yapmıştır; şirket gezileri, piknikler, konserler düzenlenmiş, hatta çalışanlara prim ve kardan pay verilmiştir. Çalışanların memnuniyetinin önemi mekânsal olarak da tasarıma yansıtılarak binanın belli bölümleri rekreatif amaçlar için kullanılmıştır (Tercan, 2014, s. 60-61).

Larkin binasıyla ilgili durum, esasında bu çalışmanın temel noktasına işaret eder. Üretim biçimlerinin insani gereksinim ve özellikleri yok sayması ile oluşan eksiklikler fark edilmiş ve çözüm yolları aranmıştır. Şirket içi ve dışı sosyal aktiviteler planlanmış, hatta sosyal kullanıma yönelik olmayan mekanlar değiştirilerek eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Ancak binanın yapımında düşünülmeyen bu faktör belirgin biçimde kendini göstermişken, sonrasındaki yıllar boyunca yine bu eksiklik üzerinden ofis binaları yapılmaya devam edilmiştir.

19.yy sonlarına doğru biçimlenişinde standartlara ulaşan ofis yapıları, endüstri ve üretimsel yeniliklerin kolaylıkla okunabildiği yapılar olmuştur. Toffler (2008)'e göre 20. yy başlarında modernizmin de etkisiyle iyi işleyen bir sistem olarak ve kullanım yerine ticaret amacının esas olduğu yapılar haline gelmiştir. Bunlara bağlı olarak da planlama ve mekan organizasyonu ile ilgili değişimler gerçekleşmiştir (Eren, 2014, sf. 50).

19. yüzyılın sonlarında Amerikan ofislerinin çizgisel üretim modeli, geniş odalar içinde sıralanmış büro çalışanlarını barındıran bir çalışma havuzu düzenini içerirken; 1911'de Frederick W. Taylor'un "Bilimsel İşletme Yöntemleri" (Principles of Scientific Management) adlı kitabının yayınlanması ile Amerikan ofisleri hücresel plan tipi yerine açık plan tipine yönelmiştir. Şirketler, işgücünün yöneticiler tarafından denetimini kolaylaştırması nedeniyle bu plan tipini hızlı biçimde benimsemiştir. Açık düzenli plan tipinde sistematik olarak düzenlenmiş mekanlar, işin kesintisiz biçimde akışına ve çoğunlukla kendi ofisine sahip yöneticilerin çalışanlarını görsel olarak denetlemesine olanak tanımaktadır. Ayrıca hücresel plan tipine göre, aynı alana daha fazla çalışma masası sığabilmektedir (Karşlı, 2008, s. 70-71).



Görsel 12 Larkin Binası görünüş. <https://bit.ly/38n3ox9>

Görsel 13 Larkin Binası beşinci kat planı. <https://bit.ly/2rjTFHA>



Görsel 14 Larkin Binası galeri. <https://bit.ly/38n3ox9>

Görsel 15 Larkin Binası çalışma alanları. <https://bit.ly/38n3ox9>

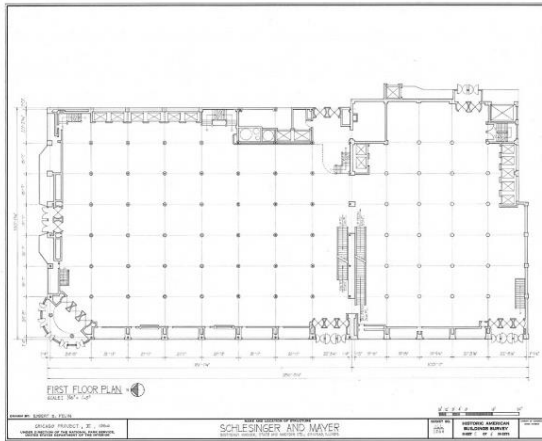
Teknolojik gelişmelerin etkisi 20.yy başlarında önemini arttırmış ve dönemin estetik anlayışının etkileri ile ofis yapılarının tasarımında belirleyici olmuştur. Bu etkiler yalnızca biçimsel alanda kalmamış çalışma ortamının işlevsel ve simgesel tanımlarını da dönüştürmüştür. Chicago ve New York gibi kentlerde silüetin değişmesine sebep olan yüksek katlı ofis yapıları inşa edilmiştir.

Bu yüzyılın ilk çeyreğinin en önemlileri arasında sayılabilecek olan yapılar; Louis Sullivan tarafından tasarlanan Sullivan Center (1904-1906), Hollabird&Roche tarafından tasarlanan

Chicago Building (1904-1905) ve Brooks Building (1910) 'dir (Tercan 2014, sf. 60; Toprak, 2014, sf. 12-13).



Görsel 16 Sullivan Center dış görünüşü. <https://bit.ly/2Ppj76t>



Görsel 17 Sullivan Binası birinci kat planı. <https://bit.ly/2LDt52V>

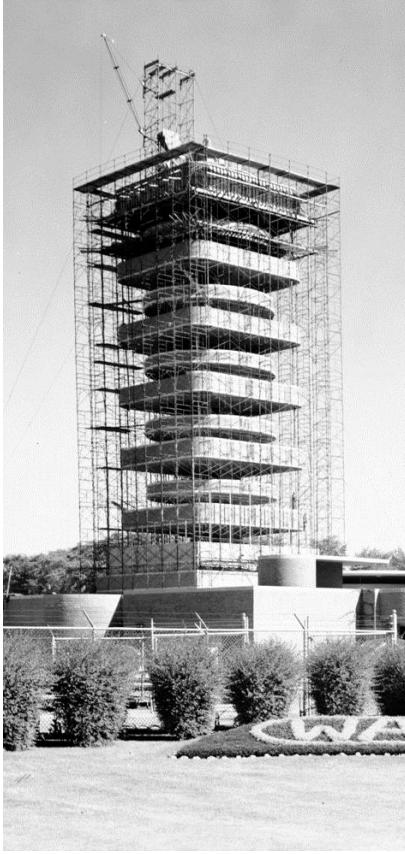


Görsel 18 Sullivan Center iç mekan.

Larkin gibi; yine Wright tarafından tasarlanan Johnson Wax Headquarters, 1936 yılında Buffalo'da inşa edilmiştir. Personel sayısının daha da arttığı bu yapıda, farklı taşıyıcı sistem denemeleri ile açık ofis planlamasında daha geniş açıklıklara ulaşılmıştır. "Şirketin on beş

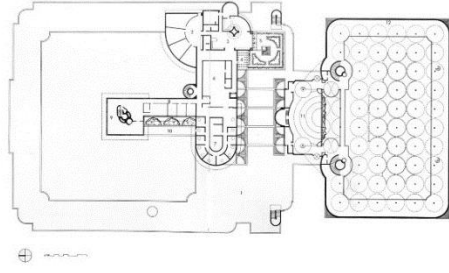
bölümü birbirinden ayrı olarak çalışmak yerine, açık ve büyük bir çalışma salonuna yayılmıştır. Sadece şirket yöneticileri ayrı odalara sahiptir. Şirketin tiyatrosu, squash salonu ve güneşlenme terasları tıpkı Larkin Binasında da önerildiği gibi serbest zamanlar için çalışanlara sunulmuştur (Hascher ve diğ., 2002; akr.: Çimen, 2008, sf. 22).

Larkin Binasını tasarladığından beri yönetsel olarak değişen, Taylorizmin, yüzeysel olarak, sözde 'insan ilişkileri' olarak adlandırılan daha insancıl değerler tarafından yumuşatılmış olmasıdır. Johnson's Wax Binalarının (1936-39) iç mekânlarının fotoğrafları, daha resmiyetsiz fakat eşit derecede iddiasız sekreteryaya çalışma gücünü göstermektedir. Mimari, kurumsal imajın hala çok önemli olduğunu kanıtlamaktadır. Burada organizasyonel bir buluş ya da sosyal hassasiyetten çok mimari dürtü vardır, hiçbir dış manzarası olmayan bu açık çalışma planı Taylorist prensiplerle daha yakın ilişki içindedir. Özerk bir sanatsal fenomen olarak Wright'ın, sıradan ofis çalışanlarının gerçekten ne istediklerinden daha da uzaklaşmış olduğunu göstermektedir (Duffy, 1997; akt.: Çimen, 2008, s. 22-23).

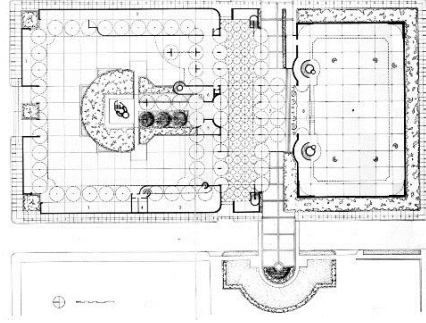


Görsel 19 Wax Headqarters yapım aşaması. <https://bit.ly/2scix48>

Görsel 20 Wax Headqarters dış görünüşü. <https://bit.ly/2scix48>



Görsel 21 Wax Headquarters ikinci kat planı. <https://bit.ly/2scix48>



Görsel 22 Wax Headquarters giriş kat planı. <https://bit.ly/2scix48>



Görsel 23 Wax Headquarters iç mekan / Çalışma alanı. <https://bit.ly/2scix48>



Görsel 24 Wax Headquarters iç mekan / Çalışma alanı. <https://bit.ly/2scix48>

Görsel 25 Wax Headquarters iç mekan / Çalışma alanı. <https://bit.ly/2scix48>

Amerika'da Taylorist etkiler devam ederken Avrupa'da (özellikle Almanya, Hollanda ve İskandinavya) ise Modernist yaklaşımlar yeni gelişmekteydi. Hem savaş sonrası kaynak azlığı nedeniyle hem de Avrupa şehirlerinin geleneksel mimari yapıları nedeniyle

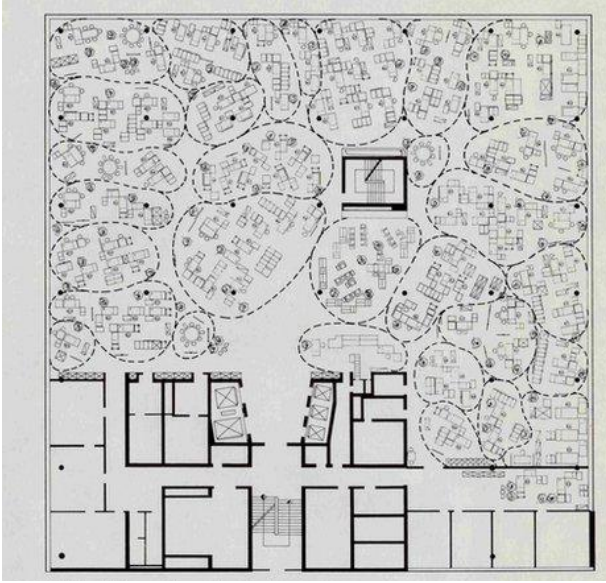
Amerika'daki inşaa teknikleri kullanılamamaktaydı. Bu ikisi arasındaki diğer fark ise çalışanların binaya uyum sağlamanın beklendiği Amerikan yaklaşımına karşın Avrupa'nın tasarım aşamasında kullanıcı ön plana alma yaklaşımıdır. Kullanıcının ön plana alınmasının bir diğer etmeni de Avrupa'da işçi komisyonlarının gücüdür. Binaların manzara imkanları, hücre tipi ofislerin tercih edilmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik durumları nedeniyle altyapı sistemlerine önem verilmesi bu yansımalara örnek verilebilir (Çimen, 2008, s. 25; Toprak, 2014, s. 14-16).

Yukarıda bahsedilen tarihi ve politik etkiler Kuzey Avrupa'daki ofis binalarının Kuzey Amerika'daki binalara göre tamamen farklı bir yönde gelişmesine sebep olmuştur. Yüksek katlı yerine daha alçak, şehir merkezi yerine, şehir çevresinde, derin yerine dar, etkin ve verimli değil düzensiz ve dağılan, yapay havalandırma yerine doğđal olarak havalandırılan ve işveren yerine kullanıcı isteklerinden etkilenerek şekillenen binalar ortaya çıkmıştır. Bu binalar Amerika'da uygulananlara göre, ofis tasarımının nasıl olması gerektiği farklı açıdan ama en yüksek kalitede göstermişlerdir (Duffy, 1997; akt.: Çimen, 2008, sf. 26).

1950li yılların Amerikasında 'kağıt fabrikası' olarak nitelendirilen dar, derin hücreli ofis plan tipine karşın Almanya'da Bürolandschaft (office landscape) ofis tipi ortaya çıktı. Açık ofis yerleşimi içinde düzensiz mobilya yerleşimi ile oluşturulan bu yeni yaklaşım kısa süre içinde eleştirilere maruz kalmıştır (Toprak, 2008, s. 14-16; Çimen, 2008, s. 26-27).



Görsel 26 Osram Binası dış görünüş. <https://bit.ly/2E1501S>

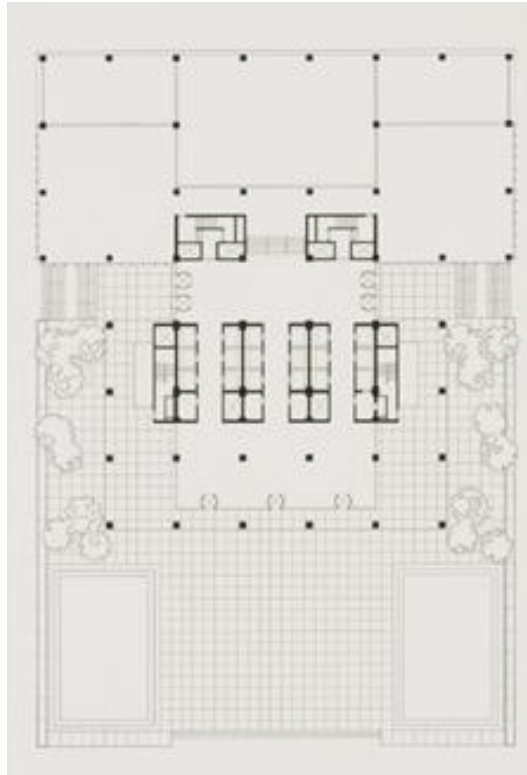


Görsel 27 Osram Binası kat planı. <https://bit.ly/2qzFNbL>

1951-1958 tarihleri arasında New York'ta inşa edilen Seagram Binası cam perde duvarları ve giydirme cephe sistemlerinin yetkinliğe ulaştığı yapı olarak literatüre geçmiştir. Rohe'nin idealist fikirlerini Avrupa'da gerçekleştirememesi ve bu yüzden Chicago'ya gelmesi ile çizimlerinin gerçeğe ulaşabilmesi bu yapının biçimlenişinde önemli bir detaydır (Toprak, 2014, sf. 15).



Görsel 28 Seagram Binası dış görünüş. <https://bit.ly/2RvQExv>



Görsel 29 Seagram Binası giriş kat planı. <https://bit.ly/2PuFNSz>



Görsel 30 Seagram Binası iç mekan. <https://bit.ly/2PuFNSz>



Görsel 31 Seagram Binası iç mekan / Çalışma alanı. <https://bit.ly/2PuFNSz>

Seagram binasında, dış mimari formla iç mekân arasındaki ilişki kurulmamıştır. Bu Kuzey Amerikan ofis tasarımının nasıl olduğunu yansıtmaktadır. Strüktür, döşemeler ve hizmetler standartlaştırıldığından, mimar için tek faaliyet alanı dış kabuğun tasarımıdır. Bina kabuğu Seagram Binasında en zarif temsilini bulmuştur. Kabuk o zamanlarda, Kuzey Amerikan ofis binası sahiplerinin ilgilendikleri tek şeydi. İlk olarak basitlik ve böylece inşaatın ucuzluğu ve ikinci olarak da, ayrı ve değişen kiralanabilir birimlere kolay bölünebilmesi önemliydi. Her ne kadar bina alt sistemleri açısından daha rafine bir tasarım olsa da, bu zamana kadar yapılan ofis binaları gibi tek girişli tasarlanması, iç mekanda bölümlenmelerle birçok üniteye ayrılması hemen hemen aynı görüşü taşıdığını göstermektedir (Çimen, 2008, s. 25).

Rohe ve Philip Johnson tarafından tasarlanan 38 katlı Seagram NY (1958) Binası; giydirme cam cephe, zeminle ilişkisi azaltılmış, şeffaf bir kule olarak nitelendirilir. Dış mekandaki su öğeleri, giriş katındaki Four Seasons Restoranı ve ofis katlarındaki daha küçük bölümlenmelere sahip açık ofis tipi plan yapısı ile Seagram Binası insan faktörünün işleve katılmasının önemli bir örneğidir. (Toprak, 2014, s. 15; Kuruç, 2014, s. 47; archdaily.com)

20.yy ofis binalarında itici gücün verimlilik ve kar üzerine olduğu bilinen bir gerçektir. Kurumsal kimlik, simge, kentsel ve mekansal değerlerin önemi, sürdürülebilirlik gibi kavramlar ancak verimlilik ve kar ile birlikte ikincil olarak var olabilmişlerdir. 1950'lerin sosyalist yaklaşımı ve faydacı yansımalar insan sermayesi ve insan kaynakları kavramlarını metalaştırmıştır. Bu anlayışla gelişen Bürolandshaft plan tipolojisi, kapalı ofisler yerine aynı mekan içinde farklı oturma düzenleri ile mekansal bölümlenmeyi oluşturmuştur.

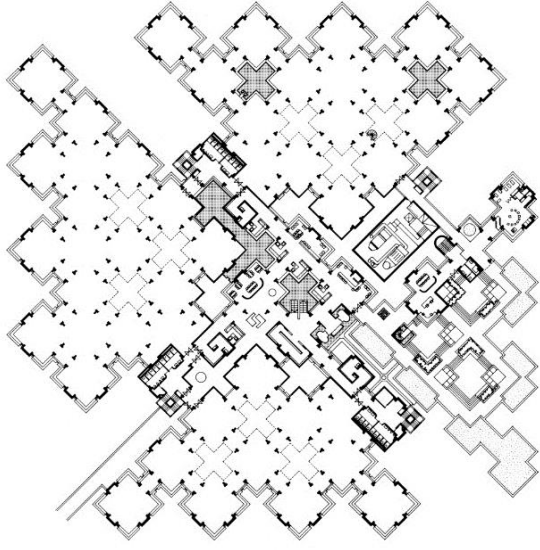
Böylece açık mekan düzenlemesine de yeni bir anlayış getirilmiştir (Tercan, 2014, s. 61).
(Bürolandshaft için bkz. Osram Binası)

Herman Miller 1968'de bürolandshaft düşüncesini daha ileriye taşıyarak farklı bir tasarım anlayışı geliştirmiştir. "Aktif Ofis" olarak da adlandırılabilen (Action Office) bu yaklaşımda tasarım tümüyle insan ilişkilerinin düzenlenmesi üzerine odaklanır ve mekân örgütlenmesi düşey yerine yatay hiyerarşik ilişki ve iletişim olanaklarını destekler. Çalışma alanları içinde ve çevresinde mola mekânları, toplanma alanları, sohbet köşeleri informal ilişkiler düzenlenir. Diğer taraftan geliştirilen alçak ve hareketli bölücü sistemler, çalışma istasyonları ve panellerle her türden işlevsel değişikliğe uyum sağlayacak bir esneklik anlayışı bütüncül bir tasarım yaklaşımı ve ofis sistemi olarak sunulur. Bölücü panelli çalışma istasyonları bu tasarım sisteminin bir ürünüdür. 1980'li yıllarda kişisel bilgisayarın ofislere girmesi ile tasarım verileri değişti. Her çalışma masasına data iletişim hattı getirilmesi ve makinaların yaydığı sıcaklık ile ısınan mekânların soğutulması, havalandırılması ve aydınlatması için gerekli yeni standartlar geliştirildi. Aynı yıllarda bölücü panelli çalışma istasyonları düşüncesi daha ileri taşınarak ofis mekânı içinde hafif bölücü duvar panelleriyle küçük çalışma mekân çözümleri önem kazandı. Çalışanların ofis mekânı içinde kendi statü ve konumlarını yansıtan bir yer edinme rekabetinin kaba bir çözümü gibi görünen bu yaklaşıma tepki olarak aynı yıllarda Kaliforniya'da "Sanal Ofis" deneyimi yaşandı (Tercan 2014, s. 62).

Yine Almanya'da 1960'li yıllara gelindiğinde Hermen Herzberger, Aldo van Eyck ile birlikte strüktüralizm akımını geliştirmiştir. Mimarın görevinin bitmiş bir mekan üretmek olmadığını savunan bu yaklaşımda çalışanların kendilerine göre özelleştirebilecekleri mekanlar olması gerektiği savunulmuştur. Bu yaklaşımla 1970 yılında Herzberger hem özelleştirilebilecek mekanlar hem de sosyal alanların bulunduğu Centraal Beheer Insurance Company yönetim binasını tasarlamıştır.



Görsel 32 Cenral Beheer Yönetim Binası dış görünüş. <https://bit.ly/2t0r9er>



Görsel 33 Central Beheer kat planı. <https://bit.ly/2t0r9er>



Görsel 34 Central Beheer iç mekan. <https://bit.ly/2t0r9er>



Görsel 35 Central Beheer iç mekan. <https://bit.ly/2t0r9er>



Görsel 36 Central Beheer iç mekan. <https://bit.ly/2t0r9er>

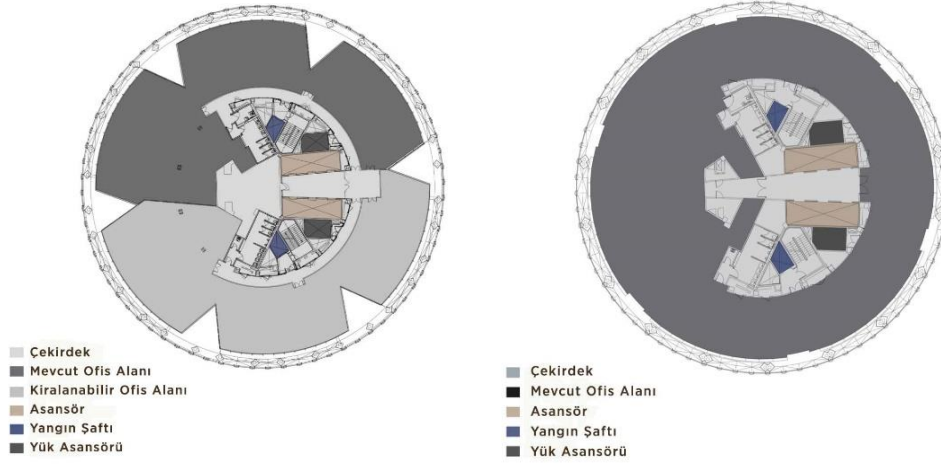
60 kule-küpten oluşan yapının koridorları karşılaşma, kahve içme benzeri işlevlere olanak sağlaması bakımından, kullanıcının ön planda tutulduğu esnek bir yapıdır. (İslamoğlu, 2018, sf. 678). Almanya'da ofislerin insanla ilişkisi sorgulanır ve çözümler aranırken Amerika'da Modernist etki, teknolojik gelişmeler ve biçimsel ilerlemenin etkileri daha da gelişmekteydi. Buna karşın açık ofis plan tipi ve sosyal alanlar da yeniden düzenlenmekteydi.

Kuruç (2014); Seagram'ın zeminden kopartılmış tavrına karşın, Foster'ın zemine saplanmış olarak algılanan Gherkin Binası (2003-2004) ile ofis yapılarının görünüşte benzer ancak zeminle ilişki biçiminden ayrıştığından bahseder. Ona göre;

Ofisler yukarı doğru yükselirken, iş dünyasının yerle olan bağlamına da ışık tutar. Burada bir soyutlamadan söz etmek mümkündür. (...) Ofisler, zemine ya bir alışveriş merkezi üzerinden ya da büyük bir kontrol holü üzerinden bağlanır. Başka türlü bağlanması için bir neden yoktur. Kendi kendilerine yeten bu kulelerde gücü temsil eden iş, zaman ve para birbirlerine sıkı sıkıya bağlıdır (Kuruç, 2014, s. 48).



Görsel 37 Gherkin Binası dış görünüşü. <https://bit.ly/2P6UxZb>



Görsel 38 Gherkin Binası 27. Ve 32. Kat planları. <https://bit.ly/2Rz5nZC>



Görsel 39 Gherkin Binası iç mekan. <https://bit.ly/2P6UxZb>

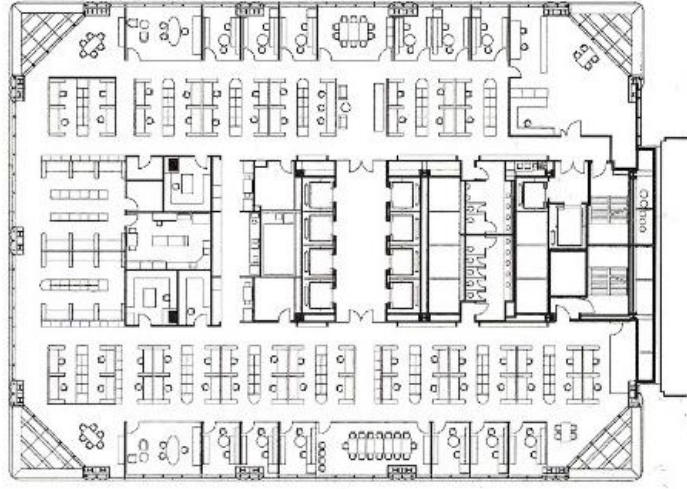


Görsel 40 Gherkin Binası iç mekan. <https://bit.ly/2P6UxZb>

Zeminle ayrışmanın başka türlü bir örneği olan 42 katlı Hearst Kulesi'nde, durum daha farklıdır. Yapımına 1928 yılında başlanmış olmasına karşın yalnızca 6 katı var olan yapının devamı 2006 yılında Norman Foster tarafından tasarlanmıştır (Kuruç, 2014, s. 48).



Görsel 41 Hearst Kulesi dış görünüş. <https://bit.ly/343FrI2>



Görsel 42 Hearst Kulesi kat planı. <https://bit.ly/343FrI2>



Görsel 43 Hearst Kulesi galeri. <https://bit.ly/343FrI2>



Görsel 44 Hearst Kulesi iç mekan çalışma alanı. <https://bit.ly/2Rz0GyX>

Alttaki altı katlı kütle için niheng noktası olarak belirlenmesi ile kule için bu yapı üzerinde yükselmesine karar verilmiş ve Foster ve ekibi alt kütle ile kendi tasarımları arasında hem işlevsel hem de strüktürel bağlantılar oluşturmuşlardır. İçinde sergi alanı, cafe, spor salonu gibi ortak alanlar barındıran Hearst Kulesi aynı zamanda Leed sertifikalı ilk yeşil ofis yapısı olma özelliği de taşımaktadır.

Yine de planlama yöntemi olarak açık ve kapalı ofisleri bir arada bulunduran Hearst'e karşın F. Gehry'nin TBWA Ajansı (1991) binasında, iç mekan düzenlemesi ile ilgili o zamana kadar denenmemiş bir yöntem uygulanmıştır. Çalışanlar için belirli alan ya da yerler tanımlanmamıştı ve çalışanlar dizüstü bilgisayarları ile geldikleri ofiste herhangi bir yerde oturup çalışmaktaydılar. Ancak bu düşünce ofis örgütlenme mantığında karşılık bulamadı. Üretim bu durumdan kötü etkilenirken şirket de değer kaybetti. Hatta daha sonrasında başka bir yapıya taşındı. Tercan (2014) bu konuyu şöyle özetlemiştir: "TBWA deneyimi çalışma mekânının karmaşık sosyal ve psikolojik dinamikleri konusunda bir tür turnusol kâğıdı oldu ve dijital devrimin dönüştürme gücünün ofis tasarımı alanında sınırlarını belirledi" (Tercan, 2014, s. 62).



Görsel 45 TBWA Dış görünüş. <https://bit.ly/2qADHIIH>



Görsel 46 TBWA kat planı. <https://bit.ly/2qADHIIH>



Görsel 47 TBWA Giriş. <https://bit.ly/2qADHIIH>



Görsel 48 TBWA Toplantı Alanı. <https://bit.ly/2qADHIIH>

Ancak TBWA'nın planlamasının başarısız olmasındaki sebepler farklı bir bakış açısıyla ele alınmalıdır. Geleneksel ofis planlamasından serbest ofis düzenine geçmenin, tüm sosyolojik ve işletmesel özellikler göz önüne alınarak belki de zamana yayılması gereken bir düzen içinde ilerlemesi gerekmektedir. Çalışanların daha önce deneyimlemedikleri hatta haberdar bile olmadıkları bir çalışma sistemine bu kadar aniden adapte olmaları aslında beklenemezdi. Aslında mekansal örgütlenmenin bu noktada esas suçlu olmadığı, sonraki yüzyılda bir çok firmanın bu şekilde çalıştığı (Apple, Google, Yahoo vb.) ve bu durumdan zarardan çok kar elde ettiği rahatça gözlemlenebilmektedir.

Dünya'da ofis yapılarının gelişiminden özellikle kullanıcı ve mekansal düzenleme bağlamında, literatüre geçmiş yapılardan yukarıda bahsedilmiştir. Süreç içinde anlaşılmıştır ki ofis yapıları hem işverenin isteklerinin hem işletme yapısının hem mimar/tasarımcıların hem de kullanıcı ihtiyaçlarının göz önüne alınması gereken, çok yönlü bir uygulama dalıdır. Bir sonraki başlıkta Türkiye'deki ofis yapılarının gelişiminden bahsedilecektir.

2.2. Türkiye'de Ofis Yapılarının Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de ofis yapılarının günümüz anlamıyla başlangıcı 1950li yıllara dayanmaktadır. Bu tarihten öncelerde ise kervansaraylardan evrilen ve 'çarşı' adı taşıyan yapılar bulunmaktaydı. Çarşı tanımı yerini zamanla 'Ticaret Merkezi' ve ya 'işhanı' kavramına bırakırken ilk örnekler (1955) Ankara Ulus İş Hanı ve Ankara Kızılay İş Hanı (1959) idi.

Ulus İş Hanı, eski ticaret merkezinin Atatürk Bulvarına yakın bölümüne inşa edilen ve 14 katlı büro yapısı, bir zemin ve bir bodrum kat ve 4 kattan oluşan çarşı bölümlerini içermektedir. Yapı; Orhan Bolak, Orhan Bozkurt, Gazanfer Beken tarafından tasarlanmıştır. [24]. Enver Tokay ve İlhan Tayman tarafından tasarlanan Kızılay İş Hanı (1959) ise 24 katı ve 76 metre yüksekliğiyle Türkiye mimarlık tarihinde önemli yer edinmiştir (Toprak, 2014, s. 19-20).

Ofis yapılarının Türkiye’de başlangıcının başkent Ankara’yı işaret etmesinin en önemli sebebi şehrin geliştirilmeye çalışılması olarak gösterilebilir. Ancak Ankara’nın kamusal yoğunluğuna karşın; gerek coğrafi gerekse ticari şartlar sebebiyle (Osmanlı İmparatorluğu zamanında da İstanbul’un ticari bir merkez olmasının katkısı yadırganamayacak ölçüdedir) İstanbul ofis yapılarını sayıca daha fazla barındırır hale gelmiştir.



Görsel 49 Kızılay Emek İşhanı dış görünüş. <https://bit.ly/2Pv9aEz>

1960'lı yıllarda Türkiye ekonomisindeki gelişmelere paralel olarak, aile işletmeler şirketleşmeye başlamış ve küçük firmalar giderek yerlerini büyük kadrolarla çalışan kuruluşlara bırakmaya başlamış olduğunu, tek odaya sığmayan kuruluşların apartman dairelerini büro olarak kullandığını, önceleri 8-10 kişilik kadroları ile apartman dairesini kullanan kuruluşların, 1970 ve 80'li yıllarda ekonomi ile birlikte gelişerek, holdingler ve şirketler topluluğu olmaya başlayınca 8 - 10 katlı binalara sığmaz duruma geldiğini söylemektedir (Öke, 1989; aktn: Toprak 2014, s.21).

1970li yıllardan sonra teknolojik gelişmelerin artmasıyla, özellikle yüksek büyüme oranına sahip firmalar modern büro binalarına daha fazla ihtiyaç duymuştur. Buna bağlı olarak ofis yapıları özellikle trafik ve kalabalık faktörlerine bağlı olarak şehir merkezlerinden uzaklaşmış, örneğin İstanbul’da Şişli-Mecidiyeköy aksı gelişme göstermiştir (Dökmevi vd. 1993, s.25; Toprak, 2014, s. 21).

2000li yıllarda ise ofis yapıları gelişimi yine İstanbul ve Ankara başta olmak üzere hem sayıca hem işlevsel eklemlenmeler hem de yükseklik olarak hızlı bir artış göstermiştir. Türkiye'nin son dönem ofis yapıları sayıca fazla olmakla birlikte aşağıda bu çalışmanın konusuyla birincil ilişkili olan bazı ofis yapıları listelenmiştir. Listelenen yapıların ülkenin önde gelen mimar-mimarlık şirketleri tarafından inşa edilmiş olmaları ve bu yapıların literatüre geçmiş olmaları örnek seçimlerinde belirleyici olmuştur.

Tablo 1: Türkiye'deki önemli ofis yapıları, mimar/mimarlık şirketleri ve yapım yılları (Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Firma Adı	Mimar/Mimarlık Firması	Yıl
İstanbul Ticaret Sarayı	Orhan Şahinler	1936
Eczacıbaşı ilaç sanayi Tesisleri	Aydın Boysan - E. N. Uzman	1973
Yapı Kredi Plaza	Haluk Tümay-Ayhan Böke	1990
Barbaros Turizm ve Ticaret Merkezi	Hayati Tabanlıoğlu	1992
Sabancı Center	Haluk Tümay-Ayhan Böke	1993
Yavuz Tekstil	2 Design Mimarlık	2008
Abdi İbrahim Arge	Dante O. Benini Partners	2008
Alice BBDO Reklam Ajansı	Pop Design	2013
DBD Ofisi	Erginoğlu&Çalışlar	2010
Flat Ofis	KG Mimarlık	2008
Microsoft İstanbul	KG Mimarlık	2008
Philip Morris Seyehat A.Ş.	Mimaristudio	2010
Philips Türkiye	Sistema Teknolojik Yapı	2009
T Bank Genel Müdürlüğü	KG Mimarlık	2007
Toyota Genel Müdürlüğü	KG Mimarlık	2008
Gittigidiyor	OSO Mimarlık	2012
Yemek Sepeti Kampüsü	Erginoğlu&Çalışlar	2012
Yemek Sepeti Park	Erginoğlu&Çalışlar	2017
Sap Development Center	Muum Mimarlık	2013
Drd Filo Kiralama	Team Fores	2015
Dardanel Şeffaf Ofis	Ahmet Alataş	2011
Albarakatürk Genel Müdürlüğü	Evrenol Mimarlık	2011
Doğuş Otomotiv Değer ve İlgili Merkezi	Özer-Tulgan Mimarlık	2015
Sahibinden.com	Erginoğlu&Çalışlar	2012
Kolektif House	Kontra Mimarlık	2017
Atölye İstanbul	Atölye Labs	2015



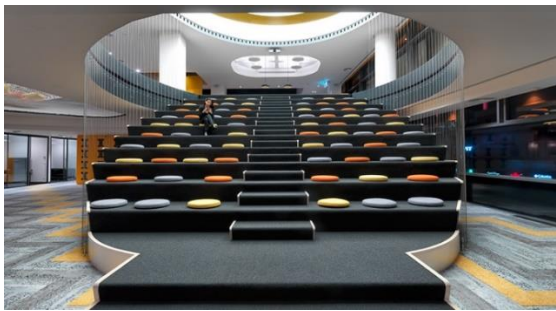
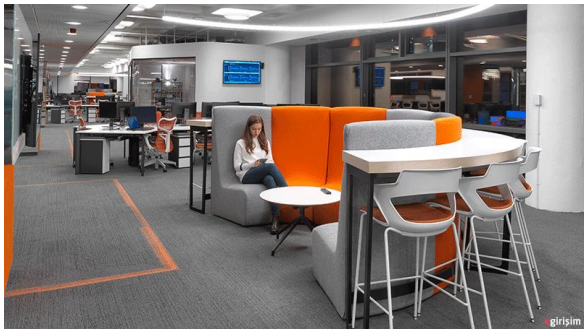
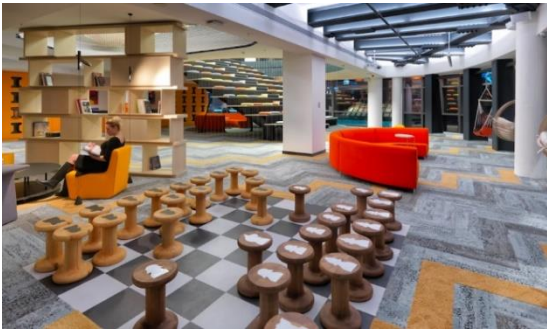
Görsel 50 DMC (Doğan Medya Center) -Tabanlıoğlu Mimarlık -2007 <https://bit.ly/36hTTxu>



Görsel 51 Flat ofis -KG Mimarlık -2008. <https://bit.ly/2E0icnE>



Görsel 52 Gittigidiyor -OSO Mimarlık -2012. <https://bit.ly/2Pve6JH>



Görsel 53 Yemek Sepeti Park -Erginoğlu&Çalışlar -2017. <https://bit.ly/2P11Cua>



Görsel 54 Kolektif House Levent Ofisi. <https://bit.ly/2sUldSV>

Dünya devasa tek bir küresel pazar yerine dönüşürken, toplum bireye indirgenerek talebin büyük bir hız ve yaygınlıkla değişmesi karşısında kurumsal yapıların yaratıcılığı, esnekliği ve süratli tepki vermesi süreklilik açısından belirleyici olmaktadır. Bu gereklilik kurumların yapılanma tercihlerini değiştirmiştir. Artık firmalar ana gövdeyi olabildiğince küçük tutarak mümkün olan tüm hizmetleri dışardan sağlayarak daha az hiyerarşik ve esnek yapıları benimsemektedirler. Böylelikle, bilişim teknolojileri kullanımı ile "kurum" tanımı değişmekte, geleneksel olarak kesin çizgilerle belirlenmiş olan sınırlar ortadan kalkmaktadır. Kurumlar/Şirketler çalışma modellerini ve mekânsal düzenlemelerini yeni bir tür ofis kültürü yaratarak "kurumsallaştırmaktadır (Tercan, 2014, s. 64).

Türkiye'deki ofis yapılarının gelişimine bakıldığında özellikle 1990 sonrası yapılaşma biçimi olarak diğer ülkelerdeki ofis yapılarıyla paralel gelişim gösterdiği görülebilir. Ancak tarihsel gelişim sürecinde özellikle Amerika ve Almanya birçok yenilik türetmiş olmasına rağmen ülkemizde benzer bir süreç yaşanmamış; bunun yerine öykünme yöntemi kullanılmıştır. Bazı kaynaklar bu durumdan taklitçilik olarak bahsetse de ülkelerin aynı tarihsel-ekonomik-sosyolojik süreçlerden geçmediği göz önüne alındığında bunun daha çok bir öykünme yöntemi olduğu ve geç de olsa ofis yapılarında zamanın ruhunun yakalanmaya çalışıldığı söylenebilir.

Ofis yapılarının biçimlenme süreci ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte biçimlenmeye etki eden faktörler genel olarak aynıdır. Bu faktörlerden sonraki başlıkta detaylı olarak bahsedilecektir.

2.3. Ofis Yapılarının Biçimlenmesi

Ofis yapılarının biçimlenmeleri öncelikle yapılacak işe bağlı olmakla birlikte işverenin finansal durumu ve teknik faaliyetler de önemli etmenlerdir. Hassanain, biçimlenmeyi etkileyen faktörleri; fonksiyonel, teknik ve finansal faktörler olmak üzere üçe ayırmıştır:

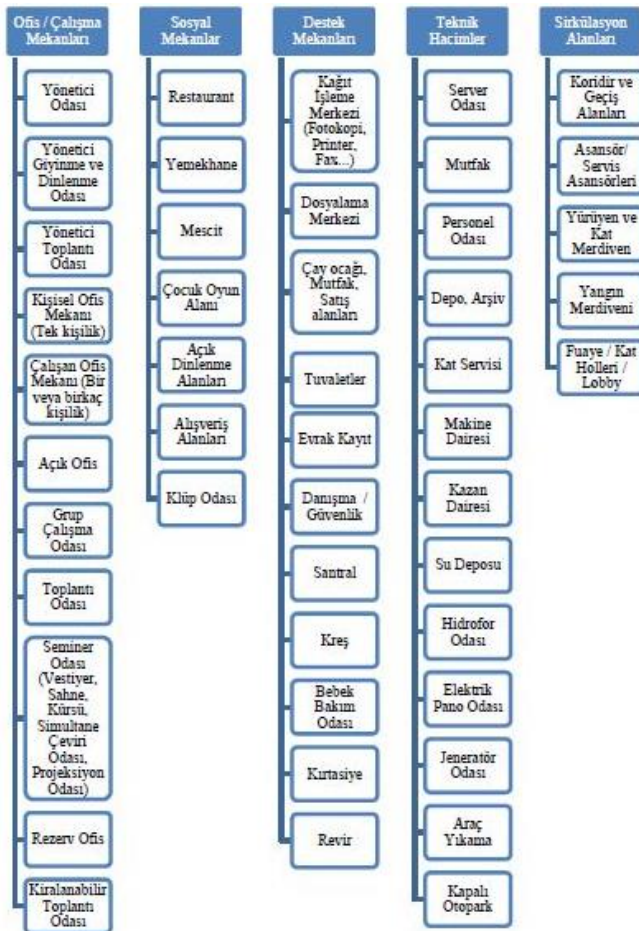
- Fonksiyonel faktörler; kullanıcı ve işletme temellidir. İş bölümlerinin ve işletimin doğru yapılması, kullanıcının ihtiyaçlarının ve iş bölümlenmesinin planlanması, ilişkili mekanların belirlenmesi, mekansal standartların tanımlanması, ortak alanların çalışma alanlarından ayrıştırılması, tasarımlarda esnekliğe yer verilmesi gibi faktörlerdir.

- Teknik faktörler; daha çok sağlık ve güvenlik temellidir. Strüktürel yöntemler, sirkülasyon çözümleri, sabit ve hareketli donatılar, aydınlatma, ergonomi, çevresel düzenlemeler (yaya ve araç yaklaşımları), güvenlik yönetmeliklerine uygun düzenlemeler, iletişim sistemleri için gerekli altyapı, iklimlendirme ve yangın uyarı sistemleri gibi fiziksel faktörlerdir.

- Finansal faktörler; ekonomi temellidir. Bütçe planlamaları ve maliyet hesapları gibi faktörlerdir (Toprak, 2014, sf. 28).

Toprak (2014) ise Yüksek lisans tezi için yaptığı araştırmaya bağlı olarak Türkiye’deki ofis yapılarının mekanlarını tablodaki gibi (Tablo 1) bölümlendirmiştir (Toprak, 2014, s. 62-63):

Tablo 2: Türkiyedeki ofis yapıları işlev alanları (Tablo Kaynağı: Toprak, 2008, s.63)



21.yy Öncesi Ofis Yapıları Plan Tipleri

Ofis yapılarının plan tiplerinde sürecin gelişimine paralel olarak değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişiklikler şöyle özetlenebilir; Ekonomik, teknolojik - fiziksel altyapı yenilikleri, inşaat teknikleri, işin biçimi, işlev çeşitliliği, çalışanların motivasyonları.

...1960'dan sonraki 15 yıl, açıklık için olan gereksinimlerin, mekan kullanımını değiştirmesinin, bazı işlerde mahremiyet gereksinimi ve farklı ofis yönetim yapıları gibi diğer ihtiyaçlarla sürekli bir çatışma içinde olduğunu göstermiştir. Farklı türdeki mekanları incelemek için, değişik yöntemler çıkmıştır. Bu yöntemler, organizasyonsal gereksinimlerle ilgili artan bilgilerle birleştirilince, büyük ve açık olanın her zaman en iyi olduğu fikrini çürütmüş ve geniş, bölümlenmemiş mekanların, her zaman uygun olmadığını kanıtlayabilmiştir. Geniş mekanlar gereksiz bir kullanım haline gelebilmektedir. Almanya, Hollanda ve İngiltere, geleneksel olarak tasarlanmış binalar ve iç mekanlarda, yenilikçi ofis konseptleri geliştirmişlerdir. Fikir olarak ofis binaları, sadece statik bina kabuğu olmaktan öte, kendi kendini düzenleyerek çalışma gruplarının büyüdüğü ve geliştiği strüktürel ızgaralar olmaya doğru gelişmişlerdir. Mobilya, derin ve açık alanlarda mekanları tanımlamak ve küçük çalışma gruplarının ihtiyaçlarına cevap vermek için kullanılmaya başlanmıştır. Avrupa'da 1970'lerde işçi sınıfının gücünün artması ve bunun sonucunda kullanıcı isteklerine odaklanan gelişmeler ofis kavramını sosyal ilişkiler mekanı olarak görmüştür. Gizlilik, akustik kontrol, kişisel mekânlar, sağlık ve kullanıcı tarafından kontrol edilebilen fiziksel çevreler çok önemli bir hale gelmiştir. 70'lerin sonlarına gelindiğinde İsveçli tasarımcılar kombi ofisi üretmişlerdir. Kombi ofis temelde özel hücrelerin ortak kullanım alanı içinde gruplaştırılmasıdır. Bu kavram geliştirilmiş geleneksel Avrupa hücre tipi ofislerinin göstermektedir...

...1980'lere kadar bina kabuğundan bağımsız olarak gelişen ofis iç mimarisi, bilgi teknolojilerinin etkisiyle tamamen değişime uğramıştır, çünkü bilgi teknolojileri ofis binası, servis ve ofis kullanımının bir bütün olarak ele alan yeni radikal düşüncelere ihtiyaç duymaktadır (Çimen, 2008, s. 31).

Geleneksel ofis plan tipleri genellikle şu şekilde ele alınmaktadır:

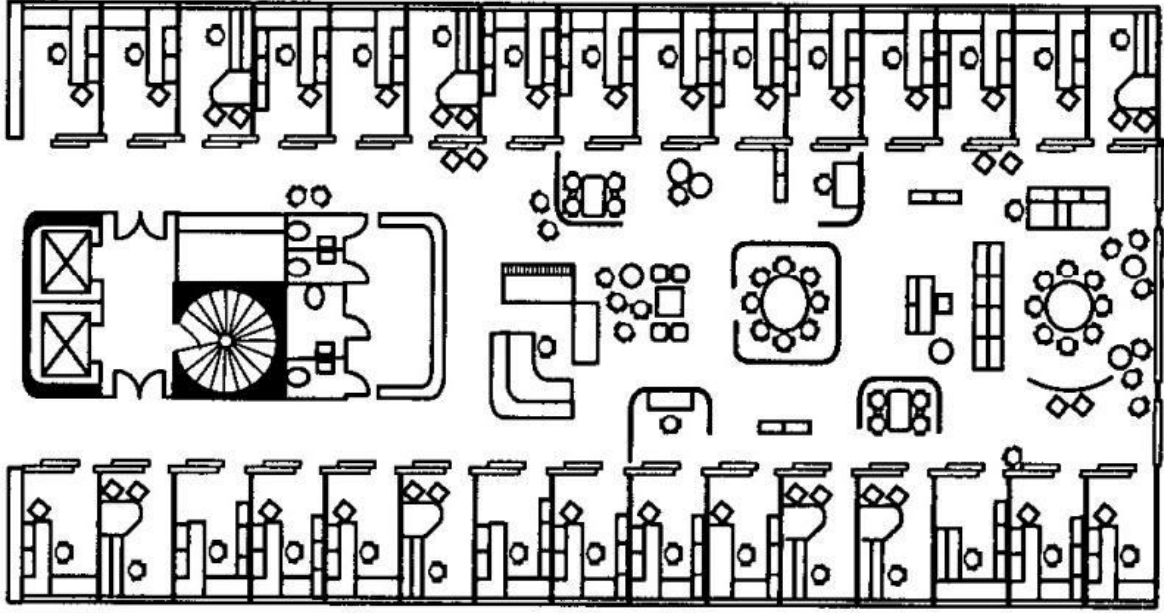
Kapalı ofis: Mahremiyetin yüksek olduğu tek ve ya birkaç kişilik kapalı mekanlardır.

Hücre Ofis: Bir çeşit kapalı ofis tipidir. Boyutları kişi sayısına ve gün ışığı alma gibi durumlara bağlı olarak değişebilir.

Açık ofis: Çalışma alanları arasında bölümlenmenin çok az olduğu mekanlardır.

Bürolandschaft / Serbest düzenli açık ofis / Landscape ofis: Bir çeşit açık ofis planlamasıdır. Ancak açık ofislerde bulunan belirli düzene karşın bu plan tipinde çalışma alanı daha karmaşık görünmektedir.

Karma / Kombi ofis: Açık ve kapalı ofis plan tipolojilerinin ortak kullanımı ile oluşan planlama yöntemidir.



Görsel 55 Kombi plan tipi ofis yerleşimi. (Duffy, 2012)

21.yy Sonrası Ofis Yapıları Plan Tipleri

21.yy'ın bilgi ve iletişim teknolojileri ofis ortamında birçok değişikliğe sebep olmuştur. Özellikle yaratıcı disiplinlerde (yazılım, web ortamına yönelik işler, tasarım temelli çalışmalar) işin yapılması ile mekansal gerekliliklerin bağlantısı kısmen ayrılmış, önemli olan bir bilgisayar ve web ağının varlığı haline gelmiştir. Esnek çalışma saatleri de böylece bu düzene eklenmiştir. Ofis tanımı daha çok bir bağlantı odağı haline gelmiş, hareketli bir çevreye dönüşmüştür. Bu sebeplerle yeni ofisler hem açık hem kapalıdır. (Hascher ve diğ, 2002; Akt: Çimen, 2008, s. 66).

Günümüz ofis tanımları farklı kaynaklarda çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır.

- **Öyküsel ofis:** Markanın kimliğinin, hikayesinin, kurgusal karşılığının mekana yansıtılması ile ilgilidir (Çimen, 2008, s. 66).
- **Düğümsü ofis:** Çalışma mekanları içerisinde, hem çalışanların bir araya gelebilecekleri hem de müşteri ile daha kolay iletişime geçebilecekleri düğüm noktaları üzerinden biçimlenir (Çimen, 2008, s. 67).

- **Kent ofis:** 20. yüzyılda komuta-kontrol mirasının etkisinde, çalışan ve yönetici arasındaki düşmanca ve güvensiz ilişki oluşmasına sebep veren ofis organizasyon modellerine karşı geliştirilen bir tepkidir. Diyalog ve iletişimi yasaklayan erken dönem modern çalışma modelleri duygusuz ve monoton bir iş ahlakını benimsemişlerdir. Zaman içinde fabrika modeli, kağıt ofis dönemi atlatılarak, takım çalışmasına dayalı, işbirliği ve kavramsal projelerin arttığı bir doneme geçilince, ofis çalışanları arasındaki iletişim ve insan ilişkileri çok önem kazanmıştır. Günümüz çağdaş ofislerinde insan ilişkilerini engelleyen ofis çevrelerinin aksine, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayacak rastlantısal iletişim noktaları keşfedilmeye çalışılmaktadır.

- **Neighbourly ofis:** Sosyal bir çevre içerisinde insanları bir araya getirerek bir topluluk oluşturma amacındadır. Meydanları, bahçeleri, çeşmeleri, eğlence ve sakin alanları, bar ve kafeleri ile modern şehrin dinamiğinin ofis alanlarına yansımalarıdır. (Meyerson ve Ross, 2003)



Görsel 56 Kent ofis planlamasına örnek: Flat Ofis dış mekan galeri bahçe düzenlemesi. <https://bit.ly/2E02tFi>

- **Göçebe Bağımsız (Nomadic) Ofis:** Teknoloji ile donatılmış ofislerin sabit çalışma alanlarından koparak daha serbest bir iş organizasyonunu benimsemesi olarak tanımlanabilir. 20 yüzyılda ofis çalışması zaman, mekan ve yer üçgeninde sabitlenmişti.

Firmalar fiziksel olarak iletişimlerini telefon, faks ya da mektupla haberleşerek gerçekleştiriyorlardı. İçinde bulunduğumuz yüzyılda ise çalışanlar duvarlarla tanımlanmış mekanlara ihtiyaç duymadan istedikleri yerden çalışabilir hale gelmişlerdir. ... Çalışanların kendi aralarında ve müşteriler ile buldukları her noktadan iletişime geçmelerinin sonucunda iş saatleri 7/24 olarak tanımlanan tüm güne yayılmıştır. Bu ofis kavramı çalışma hayatını coğrafi olarak parçalayarak yayılmış ofisleri ifade eder.

- **Co-Working sistemi:** Kiralanabilir ofisler, toplantı salonları ve ortak çalışma alanlarının geçici süreyle kullanılabilmesi üzerine kurulu bir sistemdir.

Tarihsel süreçte bakıldığında, ofis yapılarının plan biçimlerinin öncelikle yapı teknolojilerine bağlı aldığını, sonrasında ise kullanıcının isteklerinin bu planlamaya etki ettiği görülmektedir. Bu gelişmelere paralel olarak ofis ortak mekanlarının tarihsel sürecinde de yaşanan değişimler, mekanların çalışanlarla ilişkisi ve biçimlenme türleri incelenirken, mekan tasarım alanında mekan ve ortak mekan kavramının tanımlarına değinmek gerekmektedir. Bu sebeple sonraki başlıkta ortak mekan kavramı ve ofis ortak mekanları arasındaki bağlam ele alınmıştır.

2.4. Ofis Ortak Mekanları

Mekan kavramı aslında tasarım anlamında mimarlık disiplininin sınırları içerisinde ele alınması gereken bir kavramdır. Ancak insan faktöründen bağımsız bir mekanın var olamayacağı göz önüne alınırsa, yukarıda bahsedilen bilgilerin mekan kavramı ile ilişkisi ortaya çıkacaktır.

Çevrenin insanla ilişkisi Çevre Psikolojisi başlığı altında verilmiştir ancak "mekan" çevreden bağımsız bir kavram değildir. Çevre ve mekan arasındaki ilişkiyi Gür (1996) şu şekilde açıklar: "... çevre, kişi ve ya grubu saran tüm dolaydır; mekan ise bu çevre içinde kişi, grup ve ya örgütün etkinliklerini gerçekleştirdiği işlemsel, algısal, davranışsal "yer"dir" (Gür, 1996, s.67). Bu bağıntı üzerinden çevresel tüm etmenlerin mekan bağlamında da etkili olduğu anlaşılabilir.

Mekan kavramının anlatımı “sınırları tanımlanmış boşluk”dan (Hasol, 1990); “insan ilişkilerinin ve bu ilişkilerin gerektirdiği donatıların içinde yer aldığı, sınırları kapsadığı örgütlenmenin yapı ve karakterine göre belirlenen bir boşun” (Gür,1996) tanımına kadar; oluşturduğu mimari boşluk ile içinde yaşayan insan ihtiyaçlarına yöneliktir. (Hasol, 1990; Gür 1996, s.44). Erdönmez (2005) de mekanı şu şekilde tanımlamıştır: “Mekan, insanın insanla, insanın nesneyle ve nesnenin nesneyle olan aralıklarının, uzaklıklarının ve ilişkilerinin üç boyutlu bir anlatımıdır (Erdönmez, 2005, s. 62).

İnsanın tüm boyutları ve davranışsal etmenler birarada düşünüldüğünde ofis ortak mekanlarını insan-mekan ilişkisi üzerinden değerlendirebilmek için ortak mekan kavramından ve günümüz ofis yapılarındaki ortak mekan biçimlenmesinden de bahsetmek gerekmektedir.

Ortak mekan, “toplum üyelerinin özel bir etkinlik içinde olmaksızın özgürce yer aldığı mekan” (Önür,1992, sf.13) olarak tanımlanır ve dış ya da iç mekan olarak ayrılır. Ortak dış mekanlar daha çok kamusal özellikler barındırmakla birlikte, ortak iç mekanlar kullanıcı potansiyelinin taşıdığı ortaklıklar (sosyo-ekonomik düzey, yaş, meslek vb.) yönünden farklılaşmaktadır (Önür, 1992). Ofislerdeki ortak mekanlar üzerinden incelendiğinde, aynı yerde çalışan ya da aynı yapıyı paylaşan işyerlerinde çalışan kişilerin kullanımına yönelik bir sosyal mekan oluşmaktadır. Çünkü; “...sosyal aktiviteler, insanların mekanı paylaşmasının yarattığı tüm aktiviteleri kapsamaktadır (Gehl, 1996).”

Her ne kadar, ortak iç mekanlar, ortak dış mekanlardan “kamusallık” bağlamında farklılıklar gösterse de; bir topluluk üzerinden hareket etme durumunda ortak noktalar da taşımaktadır. Bu noktada Rapoport davranış, çevre ve kentsel mekan arasındaki uyumun genel ilkelerini şu şekilde belirtmiştir:

- Grubun doğası, karakteristikleri, yaşam biçimleri, davranış kuralları, çevresel tercihleri, imgeleri, biliş şemaları zaman / mekan aralıkları v.b. belirlenmelidir.
- İletişim ve mahremiyet gereksinmelerinde kullanılan mekanizma ve savunmalar ve vurgulanan çeşitli duyuşal oluşumların bilinmesi gerekir.
- Yer, konut ve diğere nesnelere anlatılan statü sembolleri, örneğın çevresel anlam ve toplumsal kimliğın ortaya konmasının temel biçimleri anlaşılmalıdır.
- Etkinlik sitemlerinin doğası ve mekan-zaman içindeki dağılımları bilinmeli; çevre düzenine nasıl yayıldığı, egemenlik davranışı ve bu davranışı destekleyen sınır öğelerinin doğası tanınmalıdır.
- Toplumsal örgütlenme, toplumsal ilişkiler, ağlar, onların çevrenin örgütlenmesiyle olan bağları, hareket örüntüleri, etkileşim sıklıkları ve konumları bilinmelidir. (Erdönmez, 2005, sf. 82)

Bununla birlikte, kamusal, yarı kamusal ve ya özel mekanların oluşturulmasındaki etmenler de önemlidir:

- Toplumsal bir mekanın hangi ölçüde ve biçimde bir etkileşime olanak tanınması gerekliliğı,
- Fiziksel öğelerin neler olduğu,
- Bu öğelerin ilişkiler üzerindeki etkilerinin nasıl ve ne kadar olduğu,
- Olumlu bir kullanıcı tepkisi oluşturmak için bu öğelerin nasıl tasarlanacağı, şeklinde ifade edilebilir. (Erdönmez, 2005, sf. 82)

Göregenli'nin de belirttiğı gibi; "Nasıl hayatlar istendiğı; nasıl kentler, nasıl evler planlandığıyla doğrudan ilişkilidir ve belki bu sürece insanın dahil olabilmesi, bir anlamda dahil olarak "özgürleşmesi", en çok da kendileme'yi mümkün kılan bir mekan anlayışıyla mümkündür (Göregenli 2013, sf 201).

İnsan faktörünün zaman içinde ofis yapıları içerisindeki önem derecesinin değiştiği, Taylorist ve Fordist yaklaşımların günümüzde işlevsiz kaldığı görülmektedir. Bunun yerine kullanıcıyı ön plana alan; kullanıcının ihtiyaçlarına ve taleplerine cevap verebilen yönetim biçimleri ve mekanlar geliştirilmiştir. Örneğin kiralabilir ofisler, ortak paylaşımlı çalışma alanları, ofis yapıları içerisindeki uyku veya oyun alanları günümüz çalışma ortamının ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Bu yeni ofis mekanları sayesinde çalışanların iş yeri ile hem fiziki hem sosyal iletişim boyutu değişmiştir.

Wells'in Manchester'daki CIS binasındaki araştırma sonuçlarına göre, mekan büyüklüğü ve sosyal ilişkiler arasında direkt bir bağlantı mevcuttur ve hücreli mekanlarda sosyal ilişkiler artmaktadır. Aynı araştırma, büro personelinin mekan hakkındaki davranışlarında da önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Alt kademe personeli küçük mekanları, üst kademe yöneticileri serbest düzenli büroları tercih etmişler ve bölüm şefleri ise büyük mekanlara personelden daha olumsuz davranarak, bölümlerinin diğer bölümlerden panolarla ayrılmasını istemiştir (Gürer, 1997, sf 49).

Ofis yapıları içerisindeki ortak mekanlar ise, yalnızca bir ortak paylaşımlı-sosyal mekan olarak işlev göstermez. Aynı zamanda çalışanların sosyal ve günlük hayatlarını kolaylaştırıcı, düzenleyici bir rol oynamaktadır.

Özellikle günümüzün ağır ve devamlı çalışma saatleri içerisinde çalışanların verimliliğini arttırmak ve dışarıya karşı olan ilgisini azaltmak amaçlı sosyal alanlar ofis yapıları ile bütünleşmiş bir şekilde çalışması 2000 'li yıllardan sonra artmıştır. Bazı sosyal mekânlar çalışanların doğrudan ihtiyacını karşılama amaçlı kurgulanırken, bazıları zaman kaybı olarak görülen sosyal hayatın direkt olarak çalışma mekânlarına bağlanması sonucu var olmaya başlamıştır. İhtiyaçlara hitap eden sosyal mekânlar içerisinde yemekhane, mescit sayılabilirken, ofis dışına çıkmak eyleminden kaynaklı zaman kaybı olarak düşünülen sosyal mekanlar içerisinde ise gelen misafirlerin de ağırlanabileceği restoran, günlük ihtiyaçların giderilebileceği alışveriş mekanları, ara verilen zamanları değerlendirmek amaçlı klüp odası ve açık dinlenme alanları sayılabilir (Toprak, 2014, sf. 64).

2.4. Bölüm Sonucu

Bu bölümde genel olarak; ilk ofis yapısının inşa edildiği 16.yy'dan itibaren 500 yıllık süreç içerisinde ülkemizde ve yurtdışında ofis yapılarının biçimlenmesinde yaşanan değişim ve gelişimlerden bahsedilmiştir. Tarihsel sıralama içerisinde ofis yapılarının geçmişten günümüze kadar etkilendiği teknolojik, ekonomik ve sosyolojik nedenlerle birlikte şimdilerdeki halini almasındaki süreç incelenmiştir. Bu süreci tamamlayıcı şekilde

fonksiyonel, teknik, finansal değişimlerin de ofis yapılarının biçimlenmesine etki ettiği gözlenmiştir.

Örneğin; açık ofis planlamasının oluşturulmasında hem yapı taşıyıcı sistemlerindeki yenilikler, hem yöneticilerin çalışanları görebilme istekleri hem daha fazla çalışan barındırabilmeye bağlı olarak daha hızlı büyüme amacı etken olmuştur. İlerleyen süreçte ise açık ofislerde belirlenen bazı aksaklıklara bağlı olarak kombi/karma ofis planlamaları geliştirilmiş böylece işin yapılış biçimine göre hem özel hem genel alanlar oluşturulmuştur. Günümüze yaklaştıkça ise karma ofisler daha fazla esneklik ve ortak alan içerir olmuşlardır. Özellikle web ortamının çalışma disiplinine etkisi ile “çalışma alanı” ve “çalışma masası” kavramlar dönüşüme uğramış bu etkiye bağlı olarak da kiralanabilir ofisler ortaya çıkmıştır.

Süreç incelendiğinde görülmüştür ki biçimlenme üzerinde asansörün icadından “Y” kuşağının sosyolojik tavrına kadar birçok etki bulunmaktadır. Ve ofis yapılarının biçim modelleri günümüzdeki haliyle kalmayacak, “co-working” / “kiralanabilir ofis” kavramında olduğu gibi birçok yenilik ve yeni biçim modelleri ofis yapıları üzerinde etkin olacaktır.

Ayrıca tüm bu biçimsel farklılıklar; işin biçimine, çalışanların mekanla uyumuna ve yapıldığı tarihe göre de sonuç vermektedir. TBWA binasında olduğu gibi, daha önce uygulanmamış bir yöntemin seviye arttırılarak denenmesi değil de birden bire insanların kullanımına sunulması karşılığında yaşanan problemler de göz ardı edilmemelidir.

İlk ofis yapılarından günümüze kadarki süreçte ofis yapılarının geçirdiğı değişimler ve bu değişimlerde insan faktörünün mekana etkisinden de bölüm içinde bahsedilmiştir. Hem çalışan örgütlenme yöntemleri (sendikalar, dernekler vb.) hem de işverenin vizyonu sayesinde bugün çok farklı çalışma biçimleri ve mekanları ortaya çıkmıştır. Bu mekanlar daha çok çalışanların “iş motivasyonu”, “iş verimliliği”, “iş memnuniyeti” gibi kavramlar üzerinden ele alınmaktadır.

Ülkemizde ve yurtdışında daha önce yapılmış olan ve bu çalışmanın konusuna yakınsayan araştırmalar da mekansal etmenlerin kullanıcı/çalışan üzerinde “iş” ile bağlam ve bağ kurma konularında oldukça önemli olduğunu ve bunun dikkat edilmesi gereken bir husus olduğuna işaret eder. Ancak bu mekansal etkilerin ne olduğu detaylı olarak tanımlanabilmiş değildir. Mekansal faktörlerin önemi ve buna bağlı alt başlıklar bütün halinde ele alındığından (ses, mahremiyet, gün ışığı vb) hangi etmenin ne derece belirleyici olduğu öğrenilememektedir. Yine de bu çalışmaya yakınsayan araştırmalarda kullanıcıların mekansal faktörlerin önemine dair oldukça dikkat çekici geribildirimleri literatürde yer almaktadır.

Örneğin; Yıldırım ve Renklibay (2014)’ın Ankara’da 8 farklı yazılım firmasına uyguladıkları anket sonucunda; katılımcıların %92,5’i fiziksel ofis ortamının iş verimliliğine etki ettiğini belirtmiştir. Fiziksel konfora yönelik diğer sorularda havalandırma %67,66 / termal konfor %61,70 / ışıklandırma %54,89 / ofis dekoru % 29,79 / temizlik % 52,35 / kişisel alan yeterliliği %53,19 ve ofis paylaşımı %41,70 “verimliliği etkiler” yönündeki oran ile verimliliği etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Yine aynı ankette davranışsal ofis ortamı ile ilgili olarak sorulan sorularda çalışanların verimliliği etkileme görüşlerine göre %50,64 oranında “etkiler” sonucu çıkmıştır. Davranışsal ofis ortamı soruları doğum günü kutlamaları, proje kutlamaları, piknikler, gününbirlik geziler, happy hour ve diğer olarak sorulmuş ve bu alt başlıklarda proje kutlamaları ve happy hour %65,53 ve %63,83 ile verimliliği en çok etkileyen davranışlar olarak nitelendirilmişlerdir.

Yukarıda bahsedilen çalışma genel itibari ile literatürde bu çalışmaya en çok yakınsayan çalışmalardan biridir ancak mekanların fiziksel özelliklerinin bilinmemesi, iç mimarlık alanı özelinde “dekor” tanımının fazla genelleyici olması, çalışanlardan anket cevapları haricinde geri dönüş bildirilmemiş olması, ortak mekanlara ilişkin mekansal tanımlamaların ve özelliklerin araştırmaya dahil edilmemesi yönlerinden bu çalışmanın amacından farklılaşmaktadır. Ayrıca iş verimliliği sonucuna ulaşmanın da iç mimarlık alanı

dışında kalması yönünden bu çalışma verimlilik üzerine değil “iş motivasyonu” üzerine kurumaktadır.

Yanı sıra diğer benzeri çalışmalar yine akademik alan temelli olsa da konunun önemini vurgulayan bir diğer yaklaşım da bu alanda araştırmalar yapan ve araştırmaları sayesinde şirketlere geri bildirim sağlayan özel-bağımsız araştırma firmalarının varlığıdır. Yalın enstitü (lean.org.tr), Davranış Bilimleri Enstitüsü (dbe.com.tr), Thomas (thomasturkiye.com) gibi bağımsız araştırma şirketleri de çalışan memnuniyeti üzerine araştırmalar yapmaktadır.

BÖLÜM 3: İNSAN FAKTÖRÜ BAĞLAMINDA OFİS ORTAK ALANLARI

Çalışmanın bu bölümünde ofis yapıları ortak mekanları, insan-mekan ilişkisi içerisinde değerlendirilecek ve bu değerlendirmenin yapılabilmesi amacıyla gerekli olan kavramsal bilgilere ve kuramsal yaklaşımlara yer verilecektir. Çalışma konusunun “insan” temeli, “mekan” faktörü ve “çalışma” bağlamı birlikte ele alındığında; literatürde davranış bilimleri, örgüt psikolojisi ve çevre psikolojisi alanlarına yönelmek gerekmektedir. Bu alanlar temel olarak insan davranışları ve davranışları etkileyen faktörler üzerinde çeşitli görüş ve teoriler barındırmaktadır.

Bahsedilen alanların insan davranışlarını anlamaya yönelik yaklaşım ve görüşleri aslında tek başlarına ele alınabilecek kadar geniş, çok yönlü çalışma konularıdır. Bununla beraber özellikle mekansal değerlendirmeler üzerinde ortak görüşler, teoriler ve teorisyenler de içermektedirler. Araştırmanın sınırları içinde kalabilmek amacıyla burada; insan bağlamı, yalnızca mekansal görüşler üzerinden değerlendirilecektir. Bu nedenle, ilerleyen başlıklardaki konulara ilişkin literatür bilgisi; genel özellikleriyle ele alınmıştır. Derinlikli bir literatür bilgisinden ziyade; “mekan” bağlamında özelleşmiştir. Bununla amaçlanan, insan-mekan etkileşiminin anlaşılmasına yardımcı olabilecek görüşleri ön planda tutmaktır.

İnsan-mekan ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar; öncelikle davranış bilimlerine işaret eder. Sonrasında ofis yapıları içerisindeki davranışları anlamlandırabilmek için örgüt psikolojisini ve alt başlığı olan motivasyon teorilerini incelemek gerekmektedir. Son olarak ise çevre psikolojisi; doğrudan insan ve çevresi -dolayısıyla mekan- arasındaki ilişkiyi temel alan bir bilim dalı olarak konunun kendi içinde özelleşmesini sağlamıştır. Dolayısıyla araştırmanın bu bölümünde insan mekan etkileşimi hakkında genelden özele giden bir sıralama söz konusudur.

İnsan-mekan ilişkisinin davranışsal yönü incelendikten sonra, mekan kavramı ve mimarlık kuramlarınca insan-mekan ilişkisine bakış açısı ele alınmış; birleştirici bir yaklaşımla

ilerleme gereği ortaya çıkmıştır. Bu sebeple başlıklar altındaki alıntı ve yorumlamalar kesin sınırlarla bölünmemiştir. Son olarak ise literatür bilgisi; ofis ortak alanları üzerinden yorumlanmış ve anket araştırmasının sorularının oluşturulabilmesi için sağladığı katkılar detaylıca açıklanmıştır.

3.1. Davranış Bilimleri

Davranış bilimleri; özellikle ekolojik yaklaşımlar temelinde insanın davranışlarını çevresel faktörler üzerinden ele alan bir bilim dalıdır.

Çevresel yapıda meydana gelen değişimler ile davranış bilimlerinde yaşanan gelişmeler, insan davranışının yalnızca kişisel özelliklere bağlı olarak açıklanamayacağı, davranışın oluşumunda çevresel faktörlerin de en az kişisel faktörler kadar etkili olduğu gerçeğini gündeme getirmiştir. Bu düşünce sistemi üzerine inşa edilen ekolojik sistem yaklaşımı, bireyi çevre içerisinde yer alan; aile, arkadaşlar, çalışma hayatı, sosyal hizmetler, sosyal politikalar, inanç sistemi, ekonomi, eğitim vb. sistemlerle sürekli etkileşim halinde olan canlı bir varlık olarak ele alır. Birey ile onun fiziksel ve sosyal çevresi arasındaki fonksiyonel olmayan karşılıklı etkileşim süreçleri üzerine vurgu yaparak, tedavi ve reformu kendi bünyesinde bütünleştirir. Yaklaşımın anahtar kavramı ise “çevresi içinde birey” dir. (Danış, 2006, s. 45)

Bu başlık altında davranış bilimleri ve çevre arasındaki ilişkiler üzerinde durulacaktır. Yalnızca çevre bağlamında ele alınmış olması, davranış bilimlerinin faydalandığı diğer bilim dallarının ya da davranışa etki eden diğer faktörlerin yok sayılması amacıyla değil, araştırmanın sınırları içinde kalabilmek ve mekansal davranış üzerinde daha net bilgiler elde edebilmek amaçlıdır.

1950'lerde ilk olarak insanın düşünce sistemi ve çevresi ile ilişkileri konusunda yapılan çalışmaları, 1970'ler ve 1980'ler boyunca, sosyologlar ve çevresel psikologlar ve diğer bilim adamlarının, fiziksel çevre, insan düşünçesi ve davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeleri izlemiştir. Örneğin, Steele (1973, 1983) fiziksel çevrenin insanlara refah sağlayabilmesi için çeşitli fonksiyonlara işaret etmiştir. Steele'e göre (1973) bir mekan, barınma, sosyal etkileşim, sembolik etkileşim, görev başarımı, zevk ve gelişme için imkanlar sağlayarak bireyleri etkilemektedir.

Bu yaklaşımlar doğrultusunda davranış bilimi; çevreden etkilenen insanın davranışlarındaki değişiklikleri ölçmeye, veya davranışlarla ortaya çıkan yeni gereksinimlere göre çevrenin özelliklerini değiştirmeye yönelik, insan davranışları, düşünce ve duyguları ile doğal ve fiziksel çevre değişkenleri arasındaki etkileşim sistemini inceleyen ve bu sistem içerisinde ortaya çıkabilecek sorunlara açıklık getirmeye çalışan bir bilim dalı olarak da tanımlanabilir (Lang, 1987; aktaran: Erdönmez, 2005)

Davranış, herhangi bir fiziksel ortamda ortaya çıkmaktadır, günlük yaşamın sürdüğü, kamusalda özele tüm mekansal farklılıklar, davranış üzerinde farklı etkiler oluşturur. Bu noktada davranışın tek sebebi mekan değildir, kültürel/sosyolojik etmenler de davranış etkiler ancak aralarındaki ilişki karmaşık süreçler barındırmaktadır. Karmaşık davranış sürecinin mekansal yönü mimarlık disiplinlerinin (kent, peyzaj, içmimarlık) önemini belirtir, çevre psikolojisi dalı da bu ortaklıktan faydalanmaktadır. Sommer'a göre fiziksel mekanın tasarımı davranışı güçlü bir biçimde etkilediğinden, davranış bilimciler de mekan tasarımında rol oynamalıdır. (Erdönmez, 2005).

Hem davranış bilimci hem de çevre psikoloğu olan Ittelson, 7 bileşen üzerinden çevreyi ekolojik bir sistem olarak tanımlamıştır:

1. Algı sistemi: Bireyin evreni tanimasının yolu olan, insan ile çevrenin bağıni kuran temel düzenek (mekanizma),
2. Anlatım sistemi: Biçim, renk, doku, koku, ses ve simgesel anlam gibi özelliklerin insan üstündeki etkilerini içeren sistem,
3. Değer sistemi: Kültürün tüm değerlerinin, özellikle estetik değerlerinin bütününi anlatan sistem,
4. Uyum sistemi: Çevrenin etkinliklere olanak verici veya önleyici olma derecesini anlatan sistem,
5. Bütünleyici sistem: Etrafın (surrounding) içerdığı veya önlediği toplumsal grup türlerinden oluşan sistem,
6. Gereçler sistemi: Çevrenin sağladığı gereç ve bina olanaklarını barındıran sistem ve
7. Tüm bileşenlerin genel ekolojik ilişkilerinden oluşan sistem (Ittelson, 1960).

Ittelson'un bu bölümlendirmesi, insanın çevreyi anlamlandırması üzerinde etkili olan ve böylece davranışlarına etki eden faktörleri açıklar. Ancak bahsedilen "çevre" ; doğal ya da yapay fiziksel çevreler, kültürel ve sosyal çevreler gibi tüm yönleriyle genel olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte algılama, anlatım sistemi ve gereçler sistemi açıkça fiziksel çevreyi vurgular.

Ittelson'ın genel çevre yaklaşımını Lawton daha detaylı bir şekilde sınıflandırmıştır: (Lawton, 1970, Lang, 1987):

1. Birey,
2. Fiziksel çevre: coğrafya, iklim, kaynaklar ve insan yapısı çizgilerden oluşan sistem,
3. İnsani çevre: aile, arkadaş, yetke kişi (otorite) iş grubu gibi önemli davranış denetim kaynaklarını oluşturan sistem,
4. İnsan üstü çevre: yaş, sınıf, ırksal köken, yaşam biçimi ve diğer özelliklerin oluşturduğu çevre,
5. Toplumsal çevre: toplumsal norm ve kurumlar çevresi.

Bir diğer çevre sınıflandırmasında Lang çevreyi şu şekilde açıklamıştır:

1. Fiziksel çevre, karasal ve coğrafi ortamlardan oluşur,
2. Sosyal çevre, mevcut bulunan bireyler arası ve gruplar arası organizasyonlardan meydana gelir,
3. Psikolojik çevre, insanların kafalarındaki imgelerden oluşur,
4. Davranışsal çevre, insanların tepki verdiği unsurları ifade eder, şeklinde nitelendirmektedir. Bu model bize hayatımızı geçirdiğimiz ve bir şeyler meydana getirdiğimiz çevreyi ifade etmemizi sağlamaktadır (Gibson, 1966; aktaran: Erdönmez, 2005, sf. 21)

Çevre üzerine yapılan bu sınıflandırma ve tanımlar, aslında keskin sınırlar içermez; çünkü çevrenin bileşenlerini birbirinden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Örneğin; bir parkta oturan yakın arkadaşların oluşturduğu grup kendi arasında sosyal çevreyi tanımlarken; aynı zamanda grubun kapladığı alanla ilişkili bir fiziksel çevre de sınırlandırır. Bunun yanında sosyalleşme davranışından edinilen psikolojik çevre imgesi oluşur ve parkta başka sosyal grupların da olduğu ele alındığında aynı zamanda toplumsal bir çevre içinde bulunma halini de beraberinde getirir.

Anlaşılabileceği üzere davranışı etkileyen çevre; bir çok türden (fiziksel, sosyal, davranışsal, toplumsal vb.) meydana gelir. Daha önce bahsedildiği gibi çalışmanın sınırları içinde kalabilmek için yalnızca fiziksel çevre faktörleri detaylı olarak ele alınacaktır. Çünkü

tasarlanmış fiziksel çevre içerisindeki insan davranışlarını incelemek veri olanakları bakımından mekan tasarımı disiplinleri ile ilişkilidir.

Mekan tasarımı yaklaşımları insanın çevreden etkilendiğini kabul eder ancak çevrenin de insan davranışından etkilendiği bilinmektedir. Ancak insanın çevresini etkilemesi bazı durumlarda mümkün değildir (kamusal mekanlar, rekreasyon alanları, iş yerleri, resmi kurumlar vb.). Bu sebeple önce insan davranışını anlamak ve özellikle insanın müdahalede bulunamayacağı alanları, davranış sistemlerini göze alarak düzenlemek gerekmektedir.

Göregenli (2013)'nin belirttiği gibi: "Eğer biz çevreyi istenilen bir davranışın olabilmesi için düzenliyorsak; o zaman tasarım seçeneklerini geliştirmeden önce, davranışsal hedeflerimizi belirlememiz gerekmektedir." (Göregenli, 2013;216) Bu sebeple Murtha (1976)'nın "kullanıcının fayda kriteri" bölümlenmesinden bahsetmek gerekmektedir (Bell vd., 1978; Aktaran: Göregenli 2013, s. 216-217)

1. Fonksiyonel uygunluk: acaba çevre, belirli bir davranışın mümkün olması için gerekli bileşenlere sahip mi? (Örn. Bir ofiste uygun mobilya, uygun ışıklandırma sistemi, kitaplıklar ve telefonun bulunması)

2. Mekansal uygunluk: kullanıcıların yararlanabilecekleri uygun bir mekansal organizasyon var mı? (Örn. Koridorların yeterli kalabalığın geçebileceği kadar geniş olması, bileşenlerin gereksiz hareketleri en aza indirgeyecek şekilde ortama yerleştirilmiş olması)

3. Fizyolojik süreklilik

İklimin uygunluğu: Sıcaklık ve nem oranının uygun olması

Tehlikelerden korunması: Tehlikelerden uzak, kullanıcıların sağlığını tehdit eden bir faktörün olup olmaması (elektrik kaçakları)

4. Algısal süreklilik

Duyusal yeterlilik: acaba çevre çeşitli duyu fonksiyonları yerine getirmek için tasarlanmış mı?

Duyusal yoğunluk: acaba algısal çevrenin optimal bir uyarı düzenlemesi var mı? (Örn. Ortamlar, uyarı karmaşıklığını arttırıcı ya da azaltıcı biçimde mi tasarlanmış?)

5. Sosyal Kolaylaştırma

Sosyal yeterlilik: acaba çevre sosyal davranışa istenen düzeyde imkan sağlıyor mu? (Örn. Alanların her bireyin kendi alansallığını savunabileceği, üzerinde hak iddia edebileceği şekilde düzenlenmesi)

Sosyal İzolasyon: Acaba herhangi biri mahremiyetin sürdürülebilmesi için sosyal izolasyonun düzeyini ayarlayabiliyor mu? (Örn. Odanın duvarları ya da mobilya takımları mahremiyeti sağlamada kullanılabilir. (Bell, Fisher ve Loomis, 1978) aktaran (Göregenli 2013, sf 216-217)

Murtha'nın sınıflandırması her ne kadar fiziksel etmenlerin dışındaki etmenlerden de bahsetse de aslında burada vurgulanmak istenen; fiziksel çevrenin fizyolojik, sosyolojik, duyuşsal özellikler üzerindeki etkileridir. Örneğin; sınırları geniş ve kalabalık bir kent meydanında ya da bir stadyumda mahremiyetten bahsedilemez.

Davranış bilimcilerin fiziksel çevreye bakış açıları ve insan davranışını etkileyen çevresel faktörler sınıflandırmaları, insan-mekan etkileşimi çerçevesinin en üstünde yer almaktadır. Sonraki basamak ise çalışmanın "ofis yapıları" bağlamı sebebiyle örgüt psikolojisi ve alt başlığı olan motivasyon teorileridir.

3.2. Örgüt Psikolojisi

Ofis yapılarında çalışan insanların davranışlarını inceleyebilmek için; endüstri toplumunda çalışma biçimlerinin sorgulanması üzerine uzmanlaşmış bir bilim dalı olan Örgüt Psikolojisi görüşlerinden bahsetmek gerekmektedir. Bu bilim dalı, işe alım ve iş yönetim süreçleri, üretkenlik, iş tatmini, motivasyon, stres, liderlik, iş kaybı, ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımı, kariyer olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvencesi yoksunluğu, örgüt iklimi (yönelimi) gibi konular içermektedir. Bu başlıklardan, mekansal etmenlerin etkisinden bahsedilen iş tatmini ve motivasyon gibi kavramlar açıklanmıştır. Bununla birlikte motivasyona yaklaşım biçimlerinin çeşitliliği sebebiyle, teoriler bir alt başlık olarak ele alınmıştır.

Günümüzde çalışanlar, günlerinin büyük bir bölümünü çalışma ortamında geçirmektedirler. Hatta, bununla beraber özel hayatlarına da işleriyle ilgili düşünce ve duygularını taşıdıklarını ve işleri için bazen uyku sürelerinden de taviz verdiklerini düşündüğümüzde, neredeyse bir çalışanın işi onun 24 saatini kapsamaktadır. Böylesine bir durumun söz konusu olması, çalışanın işindeki psikolojik durumunu daha da önemli kılmaktadır. Öyle ki, işinde mutlu ya da mutsuz olan bir çalışan, bu psikolojik durumunu, özel yaşamına taşıyacağından, işteki psikolojik durumu, bireyin genel mutluluk düzeyinin büyük bir belirleyicisi olmaktadır (Kavi, 2017. Sunuş).

İş tatmini

İş tatminini etkileyen faktörler arasında ücret, işin özelliği, yöneticilerin yaklaşımları, kariyer olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvencesi, yönetime katılım gibi birçok faktör bulunmaktadır. Bunların yanında çalışma koşulları da literatürde iş tatminini etkileyen etmenlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

İşgörenler, kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli ve istekli çalışabilirler. Uygun olmayan çalışma koşulları; aydınlatma sorunları, havalandırma, soğutma, ısıtma ve benzeri gibi çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygunsuzluğu, uzun çalışma saatleri, ergonomik koşullara uyulmaması, iş güvenliğinin yetersiz olması gibi durumlarda çalışanın iş tatmini bundan olumsuz etkilenir. Yetersiz aydınlatma, aşırı gürültü, ısının yetersiz olması gibi fiziksel koşullar çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkiler. İşyerlerinde verimi bir çalışma elde edilebilmesinde çalışma ortamı koşullarının önemi iş tatmini üzerinde etkilidir (Algül, 2014, s. 42; Aktaran: Kavi, 2017, s. 150).

İnsan-makine arayüzü, fiziksel bir çalışma ortamı veya ambiyans içinde bulunur. Bu ortam sıcaklık, ışık, nem, hava basıncı, gürültü vb. şekilde aldığımız toplam duyuşsal uyarımı içerir. Daha önce gördüğümüz gibi, en çok güvendiğimiz duyular görme ve işitmedir, dolayısıyla en duyarlı olduğumuz ortam duyuları ışık ve gürültüdür. (Statt, 1994, s. 59).

Alıntılarda bahsedilen çalışma koşulları ile ilgili ortamın fiziksel durumuna ilişkin kriterler genel tanımlar halinde ele alınmıştır. Mekanın etkisinden bahsedilen hemen tüm kaynaklarda bu yorumu görmek mümkündür. Ancak sıcaklık, gürültü, aydınlatma gibi etkilerin; hangi koşullarda duruma ne kadar etki ettiği ya da hangi koşullarda kullanıcı tarafından tercih edilebilir oldukları belirsizdir. Bu belirsizliğin, bu alanda yapılan araştırmalara mekan tasarımcılarının yeterince dahil olmamış olmasından kaynaklandığı ön görülebilir.

Örgüt motivasyonu

Statt (1994); Motivasyonu, ihtiyaçların ve itici güçlerin tecrübe edilmesini ve onları tatmin eden hedefe götüren davranışı içeren varsayımsal psikolojik sürecin herhangi bir kısmı için genel bir terim olarak açıklamıştır. (Statt, 1994, s. 274)

Aşağıda farklı araştırmacılar tarafından, iş motivasyonu hakkında belirtilmiş görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlere bakıldığında, motivasyonun iş tatmini için ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

...motivasyon, insanlara bireysel veya toplu olarak belirli bir amacı benimsetmek ve bu amaç doğrultusunda faaliyette bulunmalarını sağlamak amacıyla çeşitli yollarla düşüncelerine ve duygularına olumlu yönde etkide bulunma faaliyetidir. (Fidan,1998, s. 133; akt: Kavi, 2017, s. 86).

Ayrıca, motivasyon, insanların faaliyetlerini devam ettirmede güçlerin bir kombinasyonu olarak da düşünülebilir. Dolayısıyla, örgütsel açıdan bakıldığında, motivasyon, işgörenlerin çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını devam ettirmelerini ve gerekli şekilde bitirmelerini sağlayan güçlerin ve mekanizmanın tümüdür (Özalp, 1994, s. 258; akt: Kavi, 2017, s. 86)

... motivasyonun sosyal yaşama yönelik ihtiyaçları karşılama açısından ele alınması çoğunlukla, iş ortamında motive edici unsurları gündeme getirmektedir. Bu motivasyon süreci kendiliğinden oluşabileceği gibi, dış faktörlerin etkisiyle de olabilir. Çünkü bireyler, mensup olduğu grupta belirli bir düzeye ulaşmak için çaba harcamaktadır. Ait olma, kabul görme gibi ihtiyaçları giderici motivler genelde sosyal motivasyonla ilgilidir. Özellikle örgütsel ortamda çalışanların motivasyonunu sağlamaya yönelik ihtiyaçlar bu türdendir (Jonathan, Serans, 1992, s. 365. Akt: Kavi, 2017, s. 147).

Motivasyonun çalışma üzerindeki etkisi ve önemi bilinen bir durum olmakla birlikte, nasıl etkilediği sorusu literatürde bir çok farklı yanıt bulmuştur. Bu sebeple çeşitli yaklaşımlar motivasyon teorileri başlığı altında ele alınmıştır.

3.2.1 Motivasyon Teorileri

Yapılan taramalarda, iş motivasyonu kuramının literatürde oldukça geniş bir yer edindiği ve konu üzerinde görüş ayrılıkları olduğu görülmüştür. Görüş ayrılıklarının sebebi kişinin çalışma motivasyonuna etki ettiği düşünülen ana faktörlerle ilgilidir. Mekansal etkiler temel alındığında, mekan tasarımının ya da olanaklarının motivasyona etki ettiği düşünülen kuramlardan bu çalışma için destek alınacaktır. Statt (1994), motivasyon teorilerinin çeşitliliği için; her teori bazı durumları açıklamak için olanaklı ama hiç biri tek başına evrensel bir teori olamamıştır, demiştir. (Statt, 1994, s. 293)

Örneğin motivasyonun içeriğini yani davranışa sebep olan faktörleri temel alan Holt, iş motivasyonunun etmenlerini içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayırmıştır. İçsel motivasyon faktörleri işin doğası ile ilgili olarak değerlendirilmiştir. İş ile ilgili olarak sorumluluk alma, çeşitlilik, yaratıcılık gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. Dışsal motivasyon faktörleri ise iki alt başlığa ayrılarak sosyal motivasyon ve örgütsel araçlar olarak ele alınmıştır. Sosyal motivasyonda çalışanlar arası ilişkiler önemli görülürken, örgütsel boyut işyerinde sunulan somut olanaklarla ilgilidir. (Ertan, 2008, s. 35- 37)

Yine içerik modellerini baz alan Herzberg ise içsel ve dışsal faktörleri bir arada değerlendirmiştir ve bu teoriye çift faktör teorisi adı verilmiştir. Bu kuramda içsel faktörler motivasyonun ana kaynağı sayılırken, dışsal faktörler motive olmayı kolaylaştırıcı koşulları sağlayan faktörler olarak değerlendirilmiştir.

Dışsal faktörlerden özellikle çalışma koşulları ve sosyal ortam, en çok mekansal özellik barındıran başlıklar olarak dikkat çekmektedir:

Çalışma koşulları: İşyerinde fiziksel, biyolojik ve kimyasal risk, isin yapılma hızı, çalışma saatleri, çalışanların bağımsızlık ve inisiyatif düzeyi, çalışanların iletişim ağları ve sorumluluklar ve özellikle bilgisayar gibi çağdaş teknolojilerin kullanımı gibi olanaklar çalışma koşullarını belirlemektedir (Pailhé, 2002: 96)

Sosyal ortam: Herhangi bir örgütte kişiler arası ilişkiler de motivasyonu büyük ölçüde belirlemektedir. Üst-ast ilişkileri, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, müşterilerle ilişkiler çalışanların iş motivasyonlarını etkilemektedir. Örneğin, üstlerinin kendilerine yaklaşımlarından memnun olan astlar onların emirlerini yerine getirmede daha çok istekli davranmakta, sevk ve heyecanla görevlerini yerine getirmektedirler. Buna karşılık, kendilerine hakaret eden, aşağılayan üstlerin emirlerini yerine getirmede çok istekli olmamaktadırlar. Sosyal ortama, bireylerin davranışlarını belirlemesi açısından da yaklaşılmaktadır. Taylor (1997), bireyin davranışında çevresinden, özellikle sosyal çevresinden çok fazla etkilendiğini ileri sürmektedir. Kişi bireyci bir konumda değil, fakat düşünce, his ve eylemlerini etkileyen sosyal bir çevrede işlev görmektedir. O'na göre, birey sosyal durumları etkin olarak yorumlamaktadır (Schwarz, 1998, s. 239; Akt.: Ertan, 2008, s. 37-41)

Neo-klasik motivasyon kuramlarında insanın sosyal boyutlarına vurgu yapılmaktadır. İş motivasyonunun -farklı kuramlarda öne sürüldüğü gibi- parasal ödüllerle değil, insanın sosyal ve psikolojik ihtiyaçları ile ilgili olduğu savunulmaktadır.

Yani sosyal ihtiyaçları karşılayan uygun çalışma grupları gibi neo-ekonomik ödüller, iş davranış motivatörü olarak paradan daha önemlidir. Bu yüzden neo-klasik kuramı savunanlar, yöneticilere işçilere kendilerini önemli hissetmelerini sağlamaları ve rutin faaliyetler yaparken belli dereceye kadar kendilerini yönlendirmelerine ve kendi kendilerini kontrol etmelerine izin verme yönünde tavsiyede bulunmuşlardır (Şahin, 2004, s. 524).

Bir diğer neo-klasik yaklaşım; Douglas Mcgregor'un Organizasyonların Beşeri Yönü adlı kitabında ileri sürdüğü X ve Y kuramları üzerinden kuruludur. Bu yaklaşıma göre X kuramı insan davranışlarını işten kaçan, işi sevmeyen, bencil ve sorumluluk sevmeyen, ceza ile korkutulması gereken, ekonomik güdülenmesi fazla olan ve örgütsel bağı az olan insanlardır. Y kuramı insanı ise işi ve çalışmayı seven, sorumluluk üstlenebilen, motive edildiğinde kişisel ve yönetim özellikleri gelişebilen insanlardır. Bu iki tür çalışan arasındaki yönetim farkı birinin güdülenmesinin kontrol altında tutulma ile oluşmasına rağmen diğerinin güdülenmesinin kendi kendine ortaya çıkmasına olanak sağlamak olarak özetlenebilir. (Şahin, 2004, s. 533)

Neo-klasik motivasyon yaklaşımlarına dahil olan Hawthorne araştırmaları; E. Mayo ve arkadaşları tarafından 1924 de Hawthorne Elektrik Fabrikasında yapılmaya başlanmış olup çalışan verimliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ile ilgili bir araştırma dizisidir. Araştırma genel olarak "iş ortamının düzenlenmesi"nin verime katkısını ölçmek amaçlı yapılmıştır. Deneyin ilk evresinde aydınlatma seviyesi arttırıldığında verimin arttığını gözlemlemişlerdir; ancak ikinci evrede beklenen verim artışı gözlenmemiştir. Deneyin sonraki aşamalarında da (röle montaj odası deneyi, tel bağlama gözlem odası deneyi, mülakat programı ve seri bağlama gözlem odası deneyleri) benzer şekilde verimliliğin fiziksel koşullara birincil derecede bağlı olmadığı bunun yerine çalışanların sosyal özelliklerinin (kendi sosyal gruplarını oluşturmaları ve kendi kontrol mekanizmalarını geliştirmelerine olanak sağlanması) ortaya çıkmasına olanak sağlayan durumlarda verimliliğin arttığı gözlemlenmiştir. (Gürel, 2011; Asanakutlu, 2011; Aktan, 2011)

Hawthorne deneyi, çalışanların veriminin arttırılması üzerine mekansal ve sosyal faktörlerin araştırılması dolayısıyla öncü olarak kabul edilmektedir. Ancak bu deneyde

ölçüm yapılan ortamın bir fabrika olması sebebiyle günümüz ofis yapıları bağlamında değerlendirilmemesine rağmen, bu faktörlerin öneminin çalışma ortamı temelinde değerlendirilmesi açısından önemlidir.

Neo-klasik yaklaşımların bu araştırmaya yakınsayan tarafı insanın sosyolojik özelliklerini temel almasıdır. Kuramlardan bağımsız olarak yine farklı kaynaklarda çalışan performansı üzerine başlıklamalar yapılmıştır. Örneğin The Impact Of Office Design adlı kitapta, çalışanların performansının ve verimliliğinin bağlı olduğu durumlar genel olarak üç ana başlıkta ele alınmıştır. Bu başlıklar şöyle açıklanmaktadır:

- *Sağlık, güvenlik ve huzur/refah: Çalışanların verimliliğini sağlamak için öncelikli olarak sağlıklı bireyler olması, özellikle sağlığın ve huzurun sağlanması hijyen faktörlerinin her birinde yerine getirilmesi ile sağlanabileceğine değinilmiştir. International Healthcare Commission (IHC) tarafından yapılan araştırmalarda Amerika Birleşik Devletlerinde yer alan işyerlerinde her sene, %70'i sağlık sorunlarından kaynaklı olmak üzere her iş yerinin ortalama 40 milyon dolar kaybettiği tespit edilmiştir. Bir ofis yapısında sağlık, güvenlik ve huzur/refah değerlerinin sağlanması temel sağlık ve konfor ihtiyaçlarının, hava kalitesinin, sıcaklığın, genel konforun, gürültünün, ışığın ve kişisel kontrolün doğru sağlanması ile mümkün olabileceği savunulmaktadır.*

- *Çalışma sürecini destekleyici kriterler: Çalışanların verimliliğinin artırılması için sağlık, güvenlik ve huzur/refah gibi en temel ihtiyaçların yanında çalışma sürecini destekleyici bazı kriterlere yer verilmiştir. Bu kriterler ise; işyeri ortamlarının tasarımında literatürde en çok dikkat edilen ve ilgilenilen konu olan ve hücresel plan tipolojisi yerine açık ofis plan şemasının tercih edilip edilemeyeceği konusu üzerinde ana tartışma konusu olan konsantrasyona karşı iletişim, ayrı ayrı başlıklar altında iletişim ve konsantrasyon, iletişimi, konsantrasyonu, gürültü kontrolü, algı ve üretimi direk etkileyen uygun yoğunluk, bir organizasyonun içinde gerçekleştirilen faaliyetlerin yelpazesini karşılamak için alanlarda çeşitliliği sunmayı amaçlayan mekansal çeşitlilik olarak sıralanmıştır.*

- *İç mekan izlenimi/anlatımı: Çalışanların verimliliğinin artırılması için sağlanması gereken üçüncü kriter ise iç mekan izlenimi/anlatımı olarak belirlenmiştir. Bu konuda Olins W. Wally Olins on Brand adlı kitabında, çalışma ortamının, yapının tamamının, çalışanların şirketin anlamını anlayacakları şekilde tasarlanmasının zorunlu olduğunu ve vizyon ve değer tablolarında yemek yenemeyeceğini, içilip oturulamayacağını dile getirmektedir (Akt.: Toprak, 2014, s. 39-40).*

Bu bilgilerden de anlaşılacağı gibi, kuramsal altyapı yönelimi farklılıklarına rağmen; mekansal verilerin motivasyon üzerinde etkisinin olduğunu belirten birçok görüş ileri sürülmüştür. Ancak bu çalışmaların birer yönetim bilimleri çalışması oldukları

unutulmamalıdır. Bu nedenle mekansal verilerin çalışan motivasyonuna etkisinin ölçülebilmesi için, mimarlık disiplinlerinin de ilgili alanda çalışmalar yapması gerekmektedir. Aşağıdaki tablolarda motivasyon kuramlarıyla ilgili sınıflandırmalar görülebilir.

Örgüt Psikolojisinde Yönetim Kuramları klasik, neo-klasik ve modern yönetim kuramları olarak; çalışanlara bakış ve uygulama farklılıkları açısından kendi içlerinde çeşitlilik gösterirler. (Tablo 3) Genel olarak klasik yaklaşım,insani özelliklerin geri planda kaldığı yönetim sistemlerini barındırırken; neo-klasik yaklaşımda çalışanlar üzerinde etki eden kriterlere dair araştırmalar yapılmış ve insani faktörler göz önüne alınmaya başlanmıştır. Modern yaklaşımlarda ise insan temelli özelliklerin değişkenliği üzerine görüşler ortaya çıkmıştır. Görülmektedir ki yönetim kuramlarında da insan bağlamı süreç içinde daha fazla dikkate alınan bir kavram olarak literatürde yer edinmiştir.

Tablo 3 Yönetim Kuramları

Klasik Yönetim Kuramları
Bilimsel Yönetim Yaklaşımı *Taylor (insan=makine)
Yönetim Süreci Yaklaşımı *Fayol (Disiplin-Ceza)
Bürokrasi Yaklaşımı *Weber (Rasyonel-İtaat)

Neo-Klasik Yönetim Kuramı
E. Mayo *Hawthorne Araştırmaları
Douglas Mc Gregor *X ve Y Kuramı

Modern Yönetim Kuramı
Sistem Yaklaşımı *Davranışın sebebi tek değildir
Durumsallık Yaklaşımı *yönetim tarzı insana, teknolojiye ve çevreye göre değişir

Yönetim bilimi kuram sınıflandırmalarından bir diğeri içeriğe ve sürece dair sınıflandırmalardır. Tablo 4’de içerik ve süreç kuramlarını literatüre aktaran biliminsanları ve karşı sütunlarında da yönetime bakış açıları kısaca verilmiştir.

Tablo 4 İçerik ve Süreç Kuramları

İçerik (Kapsam) Kuramları	
Maslow	İhtiyaçlar hiyerarşisi
Herzberg	İki Faktör Teorisi
Afler	Var Olma, İlişki, Gelişme Teo.
Mc Clelland	Başarı Motivi Kuramı
Alderfer	Erg Kuramı
Mc Gregor	X ve Y Kuramı

Süreç Kuramları	
Vroom	Beklenti Teorisi
Lawler-Porter	Başarı-Tatmin Beklenti Kuramı
Skinner	Pekiştirme Teorisi
Adams	Eşitlik Teorisi
Locke	Amaç Teorisi

Örgüt psikolojisinde en önemli kavramlardan biri motivasyondur. Özalp'ın bahsettiği üzere “örgütsel açıdan bakıldığında motivasyon, işgörenlerin çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını devam ettirmelerini ve gerekli şekilde bitirmelerini sağlayan güçlerin ve mekanizmanın tümüdür” (Kavi, 2017, s. 86). Literatürde iş motivasyonunun önemi sıkça vurgulanmakla birlikte, hangi etmenlerin motivasyon üzerinde etkili olduğu konusunda görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu etmenler genel olarak içsel ve dışsal etmenler olarak iki ana başlıkta ele alınmaktadır. Tablo 5’de bu etmenlerin neler olduğu belirtilmektedir. Statt (1994), motivasyon teorilerinin çeşitliliği için; “her teori bazı durumları açıklamak için olanaklı ama hiç biri tek başına evrensel bir teori olamamıştır” demiştir (Statt, 1994, s. 293).

Tablo 5 İçsel ve Dışsal Motivasyon Etmenleri

İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
Yapılan işin ilgi çekici ve zorlayıcı bir iş olması	Çalışma koşulları
İşte bağımsızlık	Ücretlendirme
İşin çalışan açısından önemi	Şirketin imajı
İşe katılım	İş güvencesi
Sorumluluk	Terfi
Çeşitlilik	Sosyal ortam
Yaratıcılık	Statü sembolleri
Becerileri kullanma fırsatı	
Performans ile ilgili olumlu geri bildirim	

Genel olarak mekan tasarımı etmeni, çalışma koşullarının içerisinde, dışsal motivasyon sınıflandırması altında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte bu çalışmanın amacına yönelik olarak sosyal ortam faktörü de bir dışsal motivasyon kaynağı olarak belirlenmiştir. Bu noktada ofis yapılarındaki ortak alanların hem tasarımları hem de sosyal ortam oluşturmaları sebebiyle motivasyona etkisinin önemi anlaşılmaktadır.

3.3. Çevre Psikolojisi

Davranış Bilimleri başlığında da bahsedildiği üzere, çevrenin davranışa etkisi üzerine kabuller ileri süren Ittelson, Sommer, Goffman gibi teorisyenler aslında çevre psikolojisi uzmanlarıdır. Davranışı çevreden bağımsız ele almak mümkün olmadığından, davranışçı yaklaşım, örgüt teorileri ve çevre psikolojisi kabullerinde bir ortaklık söz konusudur. Ancak bir bilim dalı olarak çevre psikolojisi kabulleri incelendiğinde, insan-mekan ilişkisi hakkında daha kapsamlı bilgiye ulaşılabilmektedir.

Çevre psikolojisi alanında insan ve çevre -dolayısıyla da mekan- arasındaki ilişkinin etmenleri ve sonuçları üzerinde bazı kabuller oluşturulmuştur. Bu kabullerin değerlendirilebilmesi için konu ile ilişkili bazı kavramlar üzerinde durmak gerekmektedir. Bu kavramlar özellikle insan-mekan ilişkisinin “ofis mekanları” özelinde değerlendirilebilecek bölümleri göz önüne alınarak sınıflandırılmıştır. Çevre psikolojisinin temel kabulleri Ittelson vd. (1974) tarafından şu şekilde belirlenmiştir:

1. *Çevre birleştirici ve birleşik bir alan olarak tanınır ve bilinir.*
2. *İnsanın bireysel ve psikolojik özelliklerinin yanı sıra çevresel özellikleri de vardır.*
3. *Bir sosyal sisteme bağlı ve ya bağımlı olmayan fiziksel çevre yoktur.*
4. *Çevrenin davranış üzerindeki etkisi davranışın niteliği ve özelliği ile değişir.*
5. *Çevre, insanın farkına varış düzeyinin altında değişim gösterir.*
6. *Algılanan çevre her zaman zorunlu olarak gerçek çevre değildir.*
7. *Çevre bir set düşünsel imaj olarak tanınır, bilinir ve insan bilincinde yer alır.*
8. *Çevrenin sembolik bir değeri vardır. (Ittelson, Proshansky, Rivling ve Winkel, 1974; akt.: Bozdayı, 2004, s. 21-25)*

İnsan mekan ilişkisi ise üç farklı boyut özelinde ele alınmaktadır:

1. *Antropometrik Boyutlar (insan vücudunun fiziksel ölçüleri)*
2. *Duyusal Boyutlar (duyu organları ile elde edinilen veriler)*
3. *Algısal ve zihinsel boyutlar (duyum ve algılar ile yoruma dayalı edinilen veriler) (Bozdayı, 2004, s. 9-12)*

Bu boyutlar, insan davranışını etkileyen mekansal örgütlenmenin doğru bir biçimde oluşturulabilmesi için göz önünde bulundurulması gereken kriterlerdir. Bu kriterler aynı zamanda Maslow (1973)'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre de değerlendirilebilir.

Fiziksel koşullar, mekansal, boyutsal, termal, akustik ve güvenlik gibi temel gereksinmelerin karşılanmasına yönelik boyutları içerir. Psikolojik koşullar ise, kullanıcıların algılama, seçme, karar verme, aidiyet gibi süreçleri ile ilgili kuralları içerirken; sosyal koşullar, tüm kültürel ve sosyal değerler ile teknolojik ve ekonomik boyutların mekan içinde örgütlenmesini içerir" (Bozdayı, 2004, s. 13).

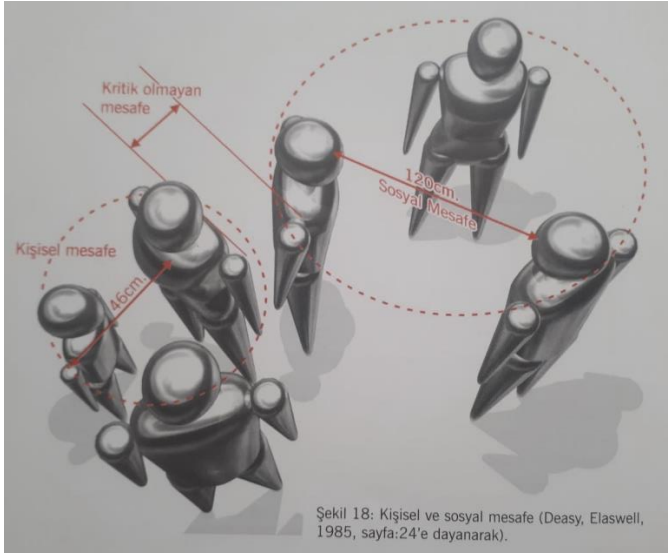
Çevre psikolojisi yaklaşımları genel olarak insan ve çevresi ya da bulunduğu mekanla ilişkisi bağlamında bazı kavramsal tanımlar oluşturmuştur ve bu ilişkiyi kavramlar üzerinden açıkama yoluna gidilmiştir. Bu sebeple aşağıda; kişisel mekan, alansallık, mahremiyet, ait olma kavramlarından ve yaş ve cinsiyetin mekansallığa etkisinden bahsedilecektir.

Kişisel mekan

Literatürde çoğu kaynağa göre; kişisel mekan, hayvanlardaki alan savunma duygusunun insanlardaki karşılığı olarak ele alınır. Ancak sonraları farklılıklar belirlenmiş ve kişisel mekan kavramı kişiler arası uzaklığı belirleyen bir psiko-sosyal durum olarak nitelendirilmiştir. (Morval 1981).

Hall (1966), kişisel mekanı insanın çevresindeki küçük koruyucu küre olarak tanımlamıştır. (Bozdayı, 2004, s. 43)

Tablo 6 Kişisel ve Sosyal Mesafeler (Bozdayı, 2004, s: 42)



Kişisel mekanın oluşmasında etkili olan faktörler üzerinde çeşitli görüşler bulunmaktadır ancak bu görüşler fiziksel etmenler ve psikolojik etmenler çevresinde birleşir. Ittelson (1979) insanın fiziksel çevresi ile ilişkisindeki sosyal süreçleri 3 değişken üzerinden ele almıştır: kişinin alışkanlıkları, sosyal iletişimin türü ve fiziksel çevrenin özellikleri. (Bozdayı, 2004, s. 42)

Winsel ve arkadaşlarına göre (1980) ise; insanın alansal davranışının en az iki fonksiyonu vardır: fiziksel çevre üzerinde, inançların, değerlerin ve kişilik özelliklerinin aracılığıyla, düzenlemeler yapılarak kimliğin iletimi ile alanlar ve objelerin kontrolü yoluyla sosyal etkileşimin düzenlenmesi. (Göregenli 2013, sf 97)

Alansallık

Kişisel mekan, fiziksel sınırları olmayan ve kişi ile birlikte hareket eden bir alanı tanımlarken; alansallık kavramı somut bir mekan üzerinden ele alınmaktadır. Tarifledikleri alanın imgesel ve fiziksel olması hakkında ayrılan bu kavramlar aslında temelde benzer sebeplerle oluşmaktadırlar. Göregenli (2013); Alansallığın biyolojik ve sosyal olmak üzere iki önemli perspektifin karşılıklı etkisi ile bir çerçeve oluşturduğundan söz eder. Biyolojik perspektif daha çok hayvanların alan savunması ve kaynak koruması üzerine kuruluyken;

sosyal perspektif bilişsel ve duygusal işlevlerin bağlantısı ve alan sahibinin kimliği ile ilgilidir. (Göregenli, 2013)

İnsanlar kaplamaya niyetli oldukları yerleşim noktasını özel eşyalarıyla işaretlerler. Bu bağlamda alansallık kişisel mekanla çok yakından ilişkilidir. Çünkü işaret olarak konan eşyalar, alanı belirtme görevi gördüğü için kişisel mekanın işgal olasılığını da azaltır (Cassidy, 1997).

Kişisel mekan ve alansallık kavramları mahremiyet kavramı ile de doğrudan ilişkili olmakla birlikte mekansal düzeyin etkisi bağlamında birbirlerinden ayrılmaktadır.

Mahremiyet

Göregenli (2013), mahremiyetin kapsayıcı bir tanımını yapmanın zorluğundan ve bu durumun içinde bulunulan durumun nitelikleri (mekansal özellikler, sosyal konum ve durumlar) üzerinde bir fikir birliği olmadığından bahseder.

Mahremiyet, ne bir kendi kendine yeterlik, ne kendiliğinde bir amaç değildir, kişinin, amaçlarına ya da Jourard'ın deyişiyle, psikik dengesine gerekli durumlara ulaşmayı sağlayan bir araçtır. (Morval, 1981, s. 58)

Mahremiyet konusundaki araştırmaların başlangıcı genellikle bir “inziva” durumuna işaret ederken, sonrasında ise kişiler arası durumların kontrolü ve ilişki türünün belirlenebilmesi özgürlüğü ve tercih hakkı üzerinde durulmuştur. Westin (1970) bu kavramın farklı durumları olduğunu belirtmiştir:

1. *Kendi başına olma, İnziva durumu*
2. *Yakınlık, teklifsizlik durumu. Birey küçük bir gruba dahil olabilir; eş, aile, yakın arkadaşlık ilişkileri bu guruba dahildir.*
3. *Anonimlik: toplum içinde farkedilmeden hareket edebilme ve kalabalık içinde kayboluş durumudur.*
4. *Kendine saklama, ayrı tutma. En yakın ilişkilerde bile sınırsız bir iletişimin var olmaması durumu. (Göregenli, 2013, s. 61-65)*

Westin'in sınıflandırması baz alındığında mahremiyet kavramı ofis ortamlarında değerlendirilebilir. İnziva durumu için bir mahremiyet iş yerinde karşılık bulamazken, yakınlık ve teklifsizlik durumu ve kendine saklama durumları, günlük hayatın geçirildiği ve insanın sosyal olarak da bir parçası haline geldiği ofis ortamları için karşılık bulabilecek tanımlamalardır. Mahremiyet insanın sosyal ilişkilerinin belirlenmesinde önemli bir etmendir ve kişisel mekan ve alansallık kavramları da mahremiyet ile doğrudan ilişkilidir.

Fiziksel ortamlar görsel olarak da insanlara mahrem olmadıkları hissini verebilir. Duvarlar, kapılar, bakışlar, görünürlüğü etkileyen önemli faktörler olabilir. Sundstrom ve arkadaşları da (1982) iş yerinde kişinin fiziksel olarak örtülü olmaya ne derece uygun koşullara sahip olduğu ile işte mahremiyetten hoşnut olma düzeyinin ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanı sıra, ofis ortamında düşük prestijli algılanan işlerdeki mahremiyeti düzenleme kurallarının belli yanlarıyla, yüksek prestijli algılanan işlerden farklılaştığı vurgulanmıştır. Yazarlara göre en çok göz önünde olanlar en alt seviyede çalışanlar oldukları için onların mahremiyet ihtiyacı değil, sosyal kontrol öne çıkmaktadır. İşler daha çok konsantrasyon gerektirdiğinde mahremiyet ihtiyaçları dikkat dağıtıcı şeylerin olmayacağı bir mekan düzenlemesiyle belirlenmektedir (Göregenli, 2013, s. 83).

En yüksek seviyeye yakın olanların beklentileri genellikle üstlerinin kendi çalışmalarını olabildiğince az kontrol etmeleridir. Yönetici, sekreterden daha fazla mahremiyete sahiptir, fakat ikisi de eşit derecede farklı mahremiyet düzey ve türlerine ihtiyaç duyabilir. Mahremiyet ihtiyacımız, statümüzün ve işin niteliğinin bir işlevi olarak değişkenlik göstermektedir ama aynı zamanda diğer etkenlerin farklılaştırıcı etkileri de göz önüne alınmalıdır (Göregenli, 2013, s. 84).

Morval (1981); mahremiyetin sadece etkileşim alanı olarak değil aynı zamanda bir yer nitelendirilmesi olarak da değerlendirilebileceğinden bahseder. Hall'un sosyofüj ve sospet mekan ayırımına dayanarak çevresel niteliklerin ilişki üzerindeki etkilerinden bahseder. Ve kişi istenen mahremiyet düzeyine ulaşamazsa, olumsuz imge geliştirebilir ve çevreyle temasa girmedi kendini beceriksiz hisseder, diye belirtmiştir (Morval, 1981).

Ait olma

Çevre psikolojisinin insan davranışına mekanın etkisi üzerindeki görüşlerinden diğeri de ait olma duygusu geliştirebilme üzerinedir. Aidiyet; bireysel olarak bulunulan mekana aitlik olabileceği gibi, aynı mekanı kullanan insanlar arasında da bir toplumsal aidiyet anlamına gelmektedir.

Gür'ün kendileme yaklaşımı da aidiyet üzerinden ele alınabilir. "İnsan canlı veya cansız bir nesneye biçim verirken ona çeşitli istemlerini, bilgilerini kabul ettirmekte ve o şey artık

insanın kişiliğini yansıtmaktadır” (Gür, 1996, s. 107). Böylece kişi kendilediği mekana aidiyet duygusu geliştirebilir.

Twigger ve Uzzel’in kent ölçeğinde yaptıkları araştırma da, ölçek farklı gözetilmeksizin, benzer bir yaklaşımla değerlendirilebilir. İnsanların buldukları yer; ister kent ister ofis olsun; kişi üzerinde bazı etkiler oluşturmaktadır.

Twigger ve Uzzel (1996), Londra’da yaşayan kişilerin yer ve kimlik süreçleri ile ilgili mülakat çalışmalarında farklı bir yaklaşım kullanmışlardır. Kimlik teorisini yaratıcı bir şekilde uyarlayarak, katılımcıların yer bağlılıklarının hangi yollarla, Breakwell (1986,1992) tarafından tanımlanan kimlik prensiplerini belirttiğini araştırmışlardır:

Ayirt edicilik: katılımcılar kendilerini diğer yerlerde yaşayanlardan ayırmak için yerle özdeşleşmektedir.

Süreklilik: yer, benliğin süreklilik duygusunu sağlar; katılımcıların aynı yerde uzun süre yaşamalarında ya da aynı tipteki yerlere yaşamalarında olduğu gibi

Benlik saygısı: Katılımcılar yaşadıkları yerle gurur duyarlar.

Kendine yeterlik: yerleşim alanının özellikleri, katılımcıların günlük yaşamını çeşitli yollardan kolaylaştırmakta ve onlara yeterlilik duygusu kazandırmaktadır. (Göregenli, 2013, s. 193).

Yaş ve cinsiyetin etkisi

Mekanın davranışa etkisi üzerinde yaş ve cinsiyet etmenleri de önemli rol oynamaktadır. Tennis ve Dabbs, çocukların yaşları büyüdükçe insanlarla aralarında daha fazla mesafe bıraktıklarını ve cinsiyet farkının yine yaş büyüdükçe mekansal davranışa daha fazla etki ettiğini belirlemiştir. Guardo ve Meisels’e göre, erkekler ve kadınlar kişisel sınırları farklı yaşlarda öğrenmektedir ve bu farkındalık kadınlarda daha erken yaşta oluşmaktadır. Fisher ve Byrne, erkek deneklerin karşlarına, kadınların ise yanlarına oturan istenmedik kişilerden daha çok rahatsız olduklarını belirtmektedir. Mehrabian ve Diamond, erkeklerin kadınlardan daha çok mekan kullandıklarını gözlemişlerdir. (Morval, 1981, s. 43-45)

Çevre psikolojisinin temel kavramlarına değindikten sonra sonuç olarak görülmektedir ki; ister davranış ister endüstri, ister çevre psikolojisi yaklaşımlarına dahil olsun; literatür bilgisi, mekansal etmenlerin yalnızca fiziksel bir değer olarak değil aynı zamanda psikolojik, sosyolojik ve toplumsal karşılıklar bulması üzerinde kesişmektedir.

Proshansky, davranışlarımız fiziksel çevrelere bir cevap niteliğindedir ve fiziksel çevre fiziksel olduğu kadar sosyal bir olgudur, derken; Ittelson, insan-mekan ilişkisinin karşılıklı olarak birbirini dönüştürdüğünden bahseder. Barker da, davranışın kendi ortamından ayıramayacağını iddia etmiştir ve mekanın davranışı yönlendirme üzerindeki etkisini insanlar değişir ancak davranış örüntüleri aynı kalır demiştir. N.Schulz da, çevreyi elemanlar ile insanlar arasındaki sıralı ilişkiler serisi olarak tanımlar ve fiziksel değişimlerin diğer değişimleri (psikolojik, sosyolojik vb.) etkilediğini söyler. Rapoport ise, mimari çevreyi nesnelere ile nesnelere, nesnelere ile insanlar ve insanların birbirleri arasındaki bir dizi ilişkiler sistemi olarak görmektedir (Morval 1981; Ittelson, 1973; Göregenli 2013; Gür 1996; Erdönmez, 2005; Rapoport, 1990).

Örneğin kütüphaneler kişilerin sessiz bir ortamda çalışabilmesi amacı ile organize edilmiş mekanlardır. Mekanın davranış üzerindeki en belirgin etkisi bu mekanlarda görülebilir; kişiler değişse de sessiz olma durumu sabit kalmaktadır. Ofis mekanlarındaki davranış ise kütüphane ortamından farklı ele almak gerekmektedir. Bu yaklaşımla ofis mekanlarının yalnızca iş görme üzerine değil aynı zamanda farklı işlev içeriklerine de sahip olduğu unutulmamalıdır. Ofislerin; tüm davranışsal yaklaşımların öncesinde çalışanlara belirli düzeylerde mahremiyet sağlamak, kendi alan sınırlarını belirlemelerine ve böylece ait hissedebilmelerine imkan tanımak gibi de işlevleri bulunmaktadır. Bu aşamaların sonrasında ise sosyal etkileşimin sağlanmasına olanak veren mekanlar ile çalışanlar arasındaki iletişimin desteklenmesi, böylece iş motivasyonuna hem içsel hem dışsal faktörler üzerinden katkı sağlanması gerekmektedir.

3.4. Literatür Verilerinin Anket Sorularına Katkısı

Ofis ortak mekanlarının iş motivasyonuna etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, yukarıdaki literatürden faydalanarak 5 bölümden oluşan bir anket oluşturulmuştur. Çalışanların kendilerine ve iş yerlerine ait genel bilgileri, iş yerindeki mekanların önem derecesi ve bu mekanların mekansal nitelikleri, işyerindeki ortak alanların kullanılabilirliği ve genel özellikleri, mekansal koşullar ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişki, çeşitli mekanlar içerisinde sosyalleşme düzeyleri, iş motivasyonunu etkileyen faktörler, mekansal koşullar ve sosyal

ilişkilerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi ve iş yeri ortak mekanına yönelik mekansal beklentiler sorgulanmıştır.

Anket çalışmasının bölüm başlıkları aşağıdaki gibidir:

1. Genel Bilgiler
2. İşyerindeki Mekanlar ve Özellikleri
3. İşyerindeki Ortak Mekanlar
4. Çalışanlar Arası Sosyal İlişkiler Ve Ortak Mekan Kullanımı
5. İş Motivasyonu

1. Genel Bilgiler:

Davranış, herhangi bir mekanda ortaya çıkar, günlük yaşamın sürdüğü, kamusalda özele tüm mekansal farklılıklar, davranış üzerinde farklı etkiler oluşturur. Bu noktada davranışın tek sebebi mekan değildir, tüm çevresel etmenler de davranışı etkilemektedir. Bu sebeple katılımcıların kendilerine ait genel bilgileri yaş, cinsiyet, meslek, sektör, eğitim durumu ve iş pozisyonu; ofis yapısına yönelik iş yerinde ve çalışma alanındaki çalışan kişi sayısı, çalışma alanı türü ve kullanılan ortak mekanın neresi olduğu soruları önem taşımaktadır.

2. İş Yerindeki Mekanların önemi:

Erdönmez'in (2005) bahsettiği gibi; davranış herhangi bir fiziksel ortamda ortaya çıkar ancak mekansal etmenler davranış üzerinde etkilidir. (Erdönmez, 2005). Buradan hareketle davranışı ortaya çıkaran mekanların, kullanıcının gözünde ne derece önemli olduğu ve bu mekanların niteliklerini ne derece yeterli bulduğunun sorgulanması gerekmektedir. Bu nedenle 2. Bölümde genel olarak her ofis yapısında bulunabilecek olan çalışma alanı, toplantı alanı, dinlenme alanı, yemek alanı ve dış mekanlar hem önem derecelerine göre hem de literatürde sıklıkla bahsi geçen ışık, renk, ergonomi, mahremiyet gibi kavramlar ile kullanıcıda oluşturduğu algı üzerinden incelenmiştir.

3. İşyerindeki Ortak Mekanlar

Ofis yapılarındaki ortak mekanların varlığı tek başına yeterli bir veri olarak değerlendirilemez. Öncelikle bu mekanların kullanılabilir olması gerekmektedir, aksi takdirde insan-mekan etkileşiminden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu sebeple bu bölümde ilk olarak, bahsedilen ortak alanın kullanılıp kullanılmadığı sorulmuştur. Bölümün ikinci sorusunu ise öznel tanımlamalar oluşturmaktadır. Ferah, huzurlu, sıkıcı, rahatsız edici gibi tanımlamalar sayesinde katılımcıların 2. Bölümde cevapladıkları nesnel tanımlamaların ne şekilde eşleştiği sorgulanmıştır.

4. Çalışanlar Arası Sosyal İlişkiler Ve Ortak Mekan Kullanımı

Bu bölümde katılımcılara mekansal koşullar ve sosyal ilişkilere yönelik genel açıklamalar yapılarak; ilk olarak, iş yerindeki ortak mekanların mekansal koşullarının çalışanlar arası sosyal ilişkiye etki edip etmediği sorulmuştur. Proshansky, davranışlarımız fiziksel çevrelere bir cevap niteliğindedir ve fiziksel çevre fiziksel olduğu kadar sosyal bir olgudur, demiştir. Gehl (1996) ise sosyal aktivitelerin insanların mekanı paylaşmasından ortaya çıkan tüm aktiviteleri kapsadığını belirtmiştir (Gehl,1996). Buradan hareketle, ortaya çıkan sosyalleşme davranışının hangi mekanda gerçekleştiği önem kazanmaktadır.

Bölümün diğer sorusu, katılımcıların şirket içerisinde sosyalleşmek amaçlı hangi mekanları ne sıklıkta kullandığıdır. Bu soru ile katılımcıların sosyalleşmek amacı ile dinlenme mekanı dışında da hangi mekanları tercih ettiği sorgulanmıştır.

5. İş Motivasyonu

Literatürde iş motivasyonu üzerine birçok yaklaşım bulunmakla birlikte, üzerinde en çok durulan yaklaşımlar içsel ve dışsal etmenlerin sınıflandırıldığı tutumlardır. Bu nedenle bu çalışma içerisinde katılımcılara öncelikle içsel faktörlerden (işin durumu, ilgi çekiciliği ve

önemi, işe katılım ve inisiyatif, yaratıcılık ve çeşitliliğe imkan sağlama vb.) ve dışsal faktörlerden (işin yapıldığı ortamın fiziksel, biyolojik ve kimsayal durumu, çalışma saatleri, yeni teknolojilerin kullanılabilir olması, üst-ast/çalışanlar arası ve müşterilerle oluşan sosyal ilişki, ücretlendirme vb.) ne derece etkilendikleri sorulmuştur. Burada amaç içsel ya da dışsal faktörlerden birinin tercih edilmesi değil, hangisinin daha etkili olduğunun belirlenmesidir. Örneğin; bir çalışan içsel faktörlerin daha etkili olduğunu belirtebilir ancak yine de mekansal etmenlerin motivasyon üzerindeki etkisini değerlendirebilir; çünkü bu durum dışsal faktörlerin tamamen yok sayılması anlamına gelmemektedir.

Bölümün diğer soruları mekansal ve sosyal ilişkilerin önem derecesi, motivasyona etkisi, işi bırakabilecek düzeyde etkili olup olmadığı ve ne tür mekansal koşulların iş motivasyonuna olumlu etki ettiğinin sorgulanması üzerinedir. Örneğin literatürde birçok çalışmada gürültü faktörünün iş motivasyonunu etkilediğinden bahsetmektedir ancak makine gürültüsü ve insan gürültüsü kişileri aynı derecede rahatsız etmediği göz önüne alındığında bu ayrımı sorgulamak gerekmektedir.

5.bölümün ve anketin son soruları ise açık uçlu halde verilen en olumlu ve en olumsuz mekansal faktörler ile mekansal beklentileri ele almaktadır. Böylece literatürde bahsi geçmeyen ancak günümüz koşullarında yeni ortaya çıkmış olabilecek faktörlerin varlığı sorgulanmıştır.

Sonuç olarak bu anket çalışması ile, çalışanların iş motivasyonu üzerinde etki eden mekansal faktörlerin neler oldukları, bu etmenlerin kişi üzerinde ne derecede etkili olduğu ve nasıl bir mekanda çalışmak istedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece günlük yaşamın büyük kısmının geçirildiği mekanlar olarak ofis yapılarının, çalışanların davranışları ve motivasyonları üzerindeki etkilerinin de fiziksel koşulların etkileri kadar önemli olduğu vurgulanmak istenmiştir. Anket çalışması ile amaçlanan; çalışanların iş yerlerindeki mekanların değerlendirilmesi yoluyla mekansal beklentilerinin belirlenmesi; bu mekansal etmenlerin sosyal ilişkileri ve iş motivasyonunu desteklemesi; böylece daha verimli bir çalışma ortamı yaratılmasının önünü açmaktır.

Göregenli'nin de belirttiği gibi; "Nasıl hayatlar istendiği; nasıl kentler, nasıl evler planlandığıyla doğrudan ilişkilidir ve belki bu sürece insanın dahil olabilmesi, bir anlamda dahil olarak "özgürleşmesi", en çok da kendileme'yi mümkün kılan bir mekan anlayışıyla mümkündür" (Göregenli, 2013, s. 201). Bu nedenle diğer tür mimari yapılar üzerinde yapılan kullanıcı temelli araştırmalar gibi; ofis yapılarında da çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak, onları motive edecek, verimliliklerini arttıracak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

3.5. Bölüm Sonucu

Ofis yapıları ortak alanlarının insan faktörü üzerinden ele alındığı bu bölümde; "insan" bağlamı üzerinden, davranışı etkileyen etmenler incelenmiştir. Bu nedenle konu; genel insan davranışından, işyerinde çalışan insan davranışına ve bu davranışlar üzerindeki çevresel etkilerin önemine kadar "mekansal" bağlamda özelleşen bir süreç izlenmiştir. Literatür bilgisi ile özelleşen veriler; insan-mekan ilişkisi ile yeniden genellenmiş ve tüm bu bilgiler ortak mekan üzerinden ele alınmıştır.

Süreçte görülmüştür ki, insan çok boyutlu bir davranış düzenine sahiptir. Çevresel tüm etmenler davranışla karşılıklı bir etkileşim içindedir ve farklı ölçülerde birbirlerini dönüştürürler. İnsanın çevresi ile ilişkisi, bulunulan mekana göre farklılık gösterir ve bu durum insanın hem işlevsel olarak mekan kullanımında hem de kendi davranışsal düzeyinde sınırlandırır.

İnsan ve mekan arasındaki ilişkinin bir yönü insanın biyolojik, psikolojik, sosyolojik tüm boyutlarına; diğer yön ise mekanın tasarımından gelen özelliklerine işaret etmektedir. Literatürde incelenen davranışsal, örgütsel ve çevresel insan yaklaşımlarının tümü, bu ilişkiyi insan temeli üzerinden ele alır; ancak mimari disiplinlerin görevi bu noktada hem insan bağlamına hakim olmak hem de mekan tasarımını yalnızca algısal bazı tanımlamaların ilerisine götürmektir. Yukarıda bahsedilen tüm mekansal etmenler;

mekanın renginin, gün ışığı ya da yapay ışık alma durumunun, akustik performansının, iklimlendirme koşullarının uygunluğunun önemli olduğundan bahseder. Ancak bu etmenlerin gerçekte ne derece önemli olduğu; mimarlık disiplinleri tarafından fazla incelenmemiş bir konudur.

Örneğin Hawthorne araştırmalarına bakıldığında, ışık arttırımının bir düzeyde verimi arttırdığı ancak ışık seviyesi aşırı parlaklaştığında verim artışının korunamadığı belirlenmiştir. Günümüzde, endüstrileşmenin hızlı artışı devam ederken, bu tür araştırmaların mekan tasarımcılarına daha fazla veri sağlayacağı düşünülmektedir. Böylece günlük hayatın büyük çoğunluğunun geçirildiği mekanlar olarak ofis yapılarının, çalışanların yalnızca işlevsel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik değil, aynı zamanda duyuşsal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılayabilecek nitelikte mekanlar inşa edilebilmesinin önü açılabilir.

BÖLÜM 4: YÖNTEM

Ofis yapıları ortak mekanlarının çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisinin sorgulanabilmesi için kullanıcıların bu mekanlar hakkında ne düşündüklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle araştırmada nitel ve nicel veri toplama yöntemleri birlikte karma yöntem) kullanılmıştır. Araştırmanın nitel aşamasını, literatür bilgisi ile anket verilerinin gözlemlerle birlikte yorumlanması oluşturmaktadır. Ancak anket sorularının likert ölçeği ile ölçülmesi sebebiyle nicel veriler de elde edilmiştir.

Türkiye'deki resmi kaynaklarda (TÜİK) ofis çalışanlarının toplam sayısına yönelik bir istatistiki veri olmadığı ve şirketlerin personel sayısının belirlenmesinde beyaz yakalı-mavi yakalı ayrımı yapılmadığı için bir örneklem sayısı elde edilememiştir.

Çalışanların ofis yapılarındaki ortak mekanlarla ilgili algılarına yönelik bir durum belirleme araştırması yapılan bu çalışmada; veri toplama aracı olarak kullanılan anket ölçeğinin soruları araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Özellikle motivasyon üzerine literatürde fazlaca ölçek bulunmasına rağmen mekan tasarımı özelinde bir araştırma ölçeği bulunmamaktadır. Bu sebeple araştırmacı, kuramsal literatürde bahsi geçen kavramları, günlük dile uyarlayarak ölçeği tasarlamıştır. Anket toplam 5 bölüm ve 13 sorudan oluşmaktadır (EK 1). Bölüm 1'deki katılımcıların genel bilgilerine yönelik sorular ile Bölüm 5'deki 12. Ve 13. sorular açık uçlu bırakılmış, diğer soruların (2-11) 5'li Likert Ölçeği ile cevaplanması beklenmiştir.

Oluşturulan anket, amaçlı örnekleme belirleme yöntemi ile belirlenen firmalara uygulanmıştır. Kriterler aşağıdaki gibidir:

- Ankara şehir sınırları içerisinde bulunan,
- 2006 yılından sonra yeni bir yapıya taşınmış ya da bulunduğu mekanda kullanıma yönelik değişiklikler yapılmış olan,
- Aynı yapıyı kullanan idari (beyaz yakalı) personel sayısı en az 30 olan

- Paylaşımlı ofis alanları (co-working alanları) en az 30 kişiyi barındırabilecek mekansal yeterliliğe sahip
- Herhangi bir ortak mekanı (lobi, dinlenme alanı, yemekhane, dış mekan dinlenme alanları vb.) bulunan.

Yukarıdaki kriterlere uyan ve şirketlerinde anket çalışması yapılmasına izin verilen 6 adet ofis yapısında toplam 122 çalışana anket uygulanmıştır. Şirketlerin istekleri üzerine gizlilik sebebiyle şirket isimleri ve görselleri çalışmada bildirilmemiştir.

Anket uygulanan 6 ofis yapısından 5'ü genel hatlarıyla inşaat, makine imalat, yazılım, ilaç ve tasarım sektörlerine hizmet etmektedir. Anketin uygulandığı bir paylaşımlı ofis alanında ise farklı şirket çalışanları aynı mekanı kullanmaları üzerinden incelenmiştir. Yapılardan 4'ü şirkete ait özel yönetim yapısı, 1'i ortak paylaşımlı (co-working), 1'i iş merkezi (plaza) içerisinde olmak üzere farklılık göstermektedir. Şirkete ait kendi yapısında bulunan firmalardan ikisi şehir merkezi sayılabilecek farklı semtlerdeyken, diğer ikisi yine farklı sanayi bölgelerinde yakınlarında sosyal imkan bulunmayan konumlardan seçilmişlerdir.

Şirket ve katılımcı seçimlerinde sektör ve iş pozisyonu değişkenleri göz önünde bulundurulmamış, aksine sektör farklılığı sağlanmaya çalışılarak; farklı sektörde farklı pozisyonlarda çalışan kullanıcıların mekansal görüş ve beklentilerindeki ortak noktalar belirlenmeye çalışılmıştır. Anket; karar merci olmaları sebebi ile şirket sahiplerine ve genel müdürlere uygulanmamış, yalnızca paylaşımlı ofis alanındaki üst düzey yöneticilere yapının mekansal tasarımı üzerinde etken olmamaları sebebiyle uygulanmıştır.

Bulgular verilerin niteliklerinin detaylı incelenebilmesi amacıyla SPSS programı ile analiz edilmiştir. Likert ölçeği ile ölçülen soruların Cronbach Alpha değeri 0,93 olarak hesaplanmıştır. 0 ile 1 arasında, cevapların geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan bu bulgudan; katılımcıların anket sorularına bilinçli bir şekilde cevap verdiklerini ortaya koymaktadır. Bu da sonuçların geçerliliğini desteklemektedir.

Araştırma bulguları, genel olarak araştırmacının gözlemlerini de barındırmaktadır; bu çalışmada da araştırmacı, anket uygulamasını ilk elden kendisi yaptığından, gözlemlere de yer verilmiştir. Gözlemlerden elde edilen veriler ile anket sonuçları arasında da bir tutarlılık elde edilmiştir. Katılımcılar ankete olumlu seviyede ilgi düzeyi ile yaklaşmışlardır.

Cevaplar değerlendirilirken sektör karşılaştırması yapılmamıştır. Bu yaklaşımın birincil sebebi, ankete katılım sağlayan tüm firmaların farklı sektörlerden olmasıdır. Bu sebeple bir sektörün geneline yorumlanabilecek bir veri elde edilememektedir.

BÖLÜM 5: BULGULAR

Bu bölümde yukarıda bahsedilmiş olan anket çalışmasının SPSS programı ile analiz edilmesinden ortaya çıkan bulgular ele alınacaktır.

Anket verilerinin sonuç bulgularından bahsedebilmek için öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ve hangi ortak mekandan söz ettiklerinden bahsetmek gerekmektedir.

Ankete katılım sağlayan toplam 122 kişinin 52'si kadın, 70'i erkektir. Katılımcıların %43,4'ü 30 yaş ve altı, 40,2'si 40 yaş ve altı olmak üzere, yaş dağılımında bu aralıklar en yüksek orana sahiptirler.

Katılımcıların sektörel dağılımı ise şu şekildedir: yazılım (%4,9), aydınlatma (%13,8), bilişim (%10,6), teknoloji (%1,6), elektronik (%1,6), IT (%0,8), eğitim (%1,6), inşaat (%17,1), enerji (%2,4), finans (%0,8), reklam-tasarım (%0,8), makine imalat (%28,5), ilaç (%12,2).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yüzdeler dağılımları ise şu şekildedir: lise (%13), ön-lisans/meslek yüksek okulu (%12,2), lisans (%58,5), yüksek lisans (%13), doktora (%0,8).

Katılımcıların meslekleri ve iş pozisyonlarının sayıca çokluğu sınıflandırmayı güçleştirmekle birlikte 39 farklı meslek ve 35 farklı iş pozisyonu listelenmiştir. Ancak meslek grubu ve iş pozisyonuna dair anlamlı bir dağılım ya da çoğunluk ortaya çıkmamıştır.

Katılımcılara sorulan açık uçlu, mola amaçlı kullandığınız mekan neresidir sorusuna verilen yanıtlar Tablo 7’deki gibidir. Bu mekanlar haricinde bazı katılımcılar çalıştıkları yapıda bir ortak mekan bulunmasına rağmen bu mekanın yetersizliği sebebiyle bir ortak mekanın olmadığından bahsetmiş ve yok (%10,8) cevabı vermişlerdir. Bu cevap ile ortak bir alanın, ofis yapısı içerisindeki varlığının yeterli olmadığı, mekanın kullanılabilir ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilir olması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Tablo 7 İş yerinizde mola vermek istediğinizde, dinlenme ya da sosyalleşme amaçlı kullanabileceğiniz alan neresidir?

İş yerinizde mola vermek istediğinizde, dinlenme ya da sosyalleşme amaçlı kullanabileceğiniz alan neresidir?

	Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Yok	12	9,8	10,8	10,8
Dış Mekan-Bahçe	57	46,7	51,4	62,2
Çay-Kahve Alanı	14	11,5	12,6	74,8
Lobi	2	1,6	1,8	76,6
Boş Bir Oda	2	1,6	1,8	78,4
Başka Bir Çalışanın Odası	1	,8	,9	79,3
Balkon	12	9,8	10,8	90,1
Mutfak	6	4,9	5,4	95,5
Yemekhane	2	1,6	1,8	97,3
Ofis Girişi-Lobi	2	1,6	1,8	99,1
Toplantı Odası	1	,8	,9	100,0
Toplam	111	91,0	100,0	
Seçimsiz Sistem	11	9,0		
Toplam	122	100,0		

Bu soruda ortaya çıkan en önemli cevap katılımcıların bir ortak mekanın var olmadığından bahsetmeleri olmuştur. Her ne kadar anketin uygulanacağı yapılar seçiminde bu kriter göz önüne alınmış olsa da, kullanıma elverişsizlik nedeniyle çalışanlar mekanı yok saymışlardır.

İş yerindeki hangi ortak mekandan bahsedildiği, cinsiyet dağılımı ve ortak mekanların çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiyi etkileyip etkilemediğine yönelik cevaplar Tablo 8’de incelenmiştir. Bu tabloya göre çalışanlar arasındaki sosyal ilişkinin ortak mekanların mekansal özelliklerinden etkilendiğini belirten dış mekan kullanıcılarının çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Çay kahve alanı kullanıcılarında ise etkiler cevabı veren katılımcıların çoğunluğu erkektir. Etkilemez cevabı veren katılımcılardan hiç lobi kullanıcısı olmamakla birlikte, diğer iki mekanda da erkekler baskın çoğunluğu oluşturmuştur.

Tablo 8 Hangi ortak mekandan bahsedildiği, cinsiyet dağılımı ve ortak mekanların sosyal ilişkiyi etkileyip etkilemediğinin birlikte değerlendirilmesi

Etkileme			Dış Mekan- Bahçe	Çay-Kahve Alanı	Lobi	Toplam
Etkiler	Cinsiyet	Kadın	30	18	0	48
		Erkek	23	24	6	53
	Toplam		53	42	6	101
Etkilemez	Cinsiyet	Kadın	1	0		1
		Erkek	3	3		6
	Toplam		4	3		7
Toplam	Cinsiyet	Kadın	31	18	0	49
		Erkek	26	27	6	59
	Toplam		57	45	6	108

5.1 İş Yerindeki Mekanların Önem Derecesi

Katılımcılar yemek alanı, çalışma alanı, dinlenme alanı, dış mekanlar ve toplantı alanı arasından önem derecesi en yüksek olan mekanı çalışma alanı (%68) olarak belirlemişlerdir. En önemsiz alan ise dış mekan (%30) olarak belirlenmiştir.

5.2 İş yerindeki Mekanların Nitelikleri

Bu sorularda katılımcılardan, iş yerlerinde bulunan çeşitli mekanların farklı niteliklerine 1 ile 5 aralığında bir puan vermeleri beklenmiştir.

5.2.1. Çalışma Alanı

Katılımcıların çalışma alanının niteliklerine dair değerlendirmeleri aşağıda en yüksek derecelendirme ve en kötü nitelendirmesi üzerinden ele alınmıştır.

Katılımcılar çalışma alanını;

- Işık durumunu %50,8 ile çok iyi, %3 ile çok kötü,
- Rengini % 41,7 ile çok iyi, %0,8 ile çok kötü,
- Estetiğini %28,7 ile çok iyi, %3,3 ile çok kötü,
- Gürültüsünü %27,7 ile ne iyi ne kötü, %23,8 ile çok kötü
- İklimlendirmesini %36,1 ile ne iyi ne kötü, %11,5 ile çok kötü
- Ergonomisini %40 ile ne iyi ne kötü, %1,6 ile çok kötü
- Depolamasını %30 ile ne iyi ne kötü, %7,4 ile çok kötü
- Kişisel Alanını %25,4 ile iyi, %23,8 ile çok kötü,
- Mahremiyetini %29,5 ile çok kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 9 Çalışma Alanının Nitelikleri

		Çalışma Alanı								
		Işık	Renk	Estetik	Gürültü	İklim.	Ergonomi	Depolama	Kişisel Alan	Mahremiyet
N	Geçerli	122	120	120	121	122	118	119	121	121
	Seçimsiz	0	2	2	1	0	4	3	1	1
Ortalama		4,12	4,04	3,69	2,75	3,10	3,55	3,45	3,07	2,69

Bu değerlendirmeler üzerinden; çalışma alanına dair katılımcıların en memnun oldukları niteliğin ışık ve renk olduğu, estetik, gürültü, iklimlendirme, ergonomi ve depolama özelliklerine dair memnuniyetin orta derecede kaldığı bununla birlikte mahremiyet algısının en kötü düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

5.2.2. Toplantı Alanı

Katılımcıların toplantı alanının niteliklerine dair değerlendirmeleri aşağıda en yüksek derecelendirme ve en kötü nitelendirmesi üzerinden ele alınmıştır.

Katılımcılar toplantı alanını;

- Işık durumunu %48,4 ile çok iyi, %1,6 ile çok kötü,
- Rengini % 41,8 ile çok iyi, %0,8 ile çok kötü,
- Estetiğini %38,5 ile çok iyi, %1,6 ile çok kötü,
- Gürültüsünü %41,8 ile çok iyi, %7,4 ile çok kötü
- İklimlendirmesini %28,7 ile çok iyi, %8,2 ile çok kötü
- Ergonomisini %35,2 ile çok iyi, %1,6 ile çok kötü
- Depolamasını %27 ile çok iyi, %10,7 ile çok kötü
- Kişisel Alanını %23 ile çok iyi, %13,1 ile çok kötü,
- Mahremiyetini %23,8 ile ne iyi kötü, %15,6 ile çok kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 10 Toplantı Alanının Nitelikleri

		Toplantı Alanı								
		Işık	Renk	Estetik	Gürültü	İklim.	Ergonomi	Depolama	Kişisel Alan	Mahremiyet
N	Geçerli	114	112	111	110	113	112	110	109	109
	Seçimsiz	8	10	11	12	9	10	12	13	13
Ortalama		4,29	4,20	4,08	3,89	3,68	4,02	3,54	3,34	3,22

Bu değerlendirmeler üzerinden; toplantı alanına dair katılımcıların en memnun oldukları niteliğin ışık, renk, estetik ve ergonomi olduğu, gürültü, iklimlendirme, depolama kişisel alan ve mahremiyete ilişkin niteliklerin ise daha düşük seviyede kaldığı anlaşılmaktadır.

5.2.3. Dinlenme Alanı

Katılımcıların dinlenme alanının niteliklerine dair değerlendirmeleri aşağıda en yüksek derecelendirme ve en kötü nitelendirmesi üzerinden ele alınmıştır.

Katılımcılar dinlenme alanını;

- Işık durumunu %32 ile çok iyi, %11,5 ile çok kötü,
- Rengini % 26,2 ile çok iyi, %10,7 ile çok kötü,
- Estetiğini %19,7 ile çok iyi, %13,1 ile çok kötü,
- Gürültüsünü %23,8 ne iyi ne kötü, %18 ile çok kötü
- İklimlendirmesini %29,5 ile ne iyi ne kötü, %14,8 ile çok kötü
- Ergonomisini %28,7 ile ne iyi ne kötü, %13,1 ile çok kötü
- Depolamasını %27 ile ne iyi ne kötü, %17,2 ile çok kötü
- Kişisel Alanını %26,2 ile ne iyi ne kötü, %19,7 ile çok kötü
- Mahremiyetini %21,3 ile ne iyi ne kötü, %23 ile çok kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 11 Dinlenme Alanının Nitelikleri

		Dinlenme Alanı								
		Işık	Renk	Estetik	Gürültü	İklim.	Ergonomi	Depolama	Kişisel Alan	Mahremiyet
N	Geçerli	109	106	105	105	106	104	104	104	106
	Seçimsiz	13	16	17	17	16	18	18	18	16
Ortalama		3,59	3,51	3,18	2,92	3,08	3,06	2,84	2,73	2,76

Bu değerlendirmeler üzerinden; dinlenme alanına dair katılımcıların en memnun oldukları niteliğin ışık, renk, estetik ve iklimlendirme ve ergonomi olduğu, diğer niteliklerin ise daha düşük seviyede kaldığı anlaşılmaktadır.

5.2.4. Yemek Alanı

Katılımcıların yemek alanının niteliklerine dair değerlendirmeleri aşağıda en yüksek derecelendirme ve en kötü nitelendirmesi üzerinden ele alınmıştır.

Katılımcılar yemek alanını;

- Işık durumunu %40,2 ile çok iyi, %2,5 ile çok kötü,
- Rengini % 29,5 ile çok iyi, %1,6 ile çok kötü,
- Estetiğini %32 ile iyi, %3,3 ile çok kötü,
- Gürültüsünü %24,6 ne iyi ne kötü, %16,4 ile çok kötü
- İklimlendirmesini %27,9 ile ne iyi ne kötü, %8,2 ile çok kötü
- Ergonomisini %28,7 ile ne iyi ne kötü, %4,1 ile çok kötü
- Depolamasını %32,8 ile ne iyi ne kötü, %9 ile çok kötü
- Kişisel Alanını %29,5 ile ne iyi ne kötü, %10,7 ile çok kötü
- Mahremiyetini %27,9 ile ne iyi ne kötü, %14,8 ile çok kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 12 Yemek Alanının Nitelikleri

		Yemek Alanı								
		Işık	Renk	Estetik	Gürültü	İklim.	Ergonomi	Depolama	Kişisel Alan	Mahremiyet
N	Geçerli	119	116	117	117	118	117	114	114	113
	Seçimsiz	3	6	5	5	4	5	8	8	9
Ortalama		3,99	3,89	3,74	3,03	3,46	3,54	3,44	3,25	3,06

Bu değerlendirmeler üzerinden; yemek alanına dair katılımcıların memnuniyet düzeylerinde nitelikler arası anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

5.2.5. Dış Mekanlar

Katılımcıların dış mekanların niteliklerine dair değerlendirmeleri aşağıda en yüksek derecelendirme ve en kötü nitelendirmesi üzerinden ele alınmıştır.

Katılımcılar dış mekanların;

- Işık durumunu %41 ile çok iyi, %9 ile çok kötü,
- Rengini % 29,5 ile çok iyi, %8,2 ile çok kötü,
- Estetiğini %25,4 ile ne iyi ne kötü, %9,8 ile çok kötü,
- Gürültüsünü %22,1 ile çok iyi, %18 ile çok kötü
- İklimlendirmesini %30 ile ne iyi ne kötü, %17,2 ile çok kötü
- Ergonomisini %29,5 ile ne iyi ne kötü, %13,9 ile çok kötü
- Depolamasını %28,7 ile ne iyi ne kötü, %16,4 ile çok kötü
- Kişisel Alanını %27,0 ile ne iyi ne kötü, %20,5 ile çok kötü
- Mahremiyetini %30 ile ne iyi ne kötü, %23,8 ile çok kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 13 Yemek Alanının Nitelikleri

		Dış Mekanlar							Kişisel	
		Işık	Renk	Estetik	Gürültü	İklim.	Ergonomi	Depolama	Alan	Mahremiyet
N	Geçerli	113	110	110	109	110	109	108	109	108
	Seçimsiz	9	12	12	13	12	13	14	13	14
Ortalama		3,82	3,63	3,32	3,13	3,14	3,21	3,06	2,88	2,87

Bu değerlendirmeler üzerinden; dış mekanlara dair katılımcıların en memnun oldukları niteliğin ışık olduğu, ancak kişisel alan ve mahremiyete yönelik değerlendirmelerin diğer niteliklerin daha düşük seviyesinde kaldığı anlaşılmaktadır.

5.3. İşyerindeki Ortak Alanın Kullanılabilirliği

Bu soruda katılımcıların sorularda bahsedilen ortak alanı zaman bağlamında nasıl kullanabildikleri sorulmuştur. Katılımcıların

- %61'i istediği zaman kullanabiliyorum
- %38'i belirli zamanlarda kullanabiliyorum
- %20'si vaktim olmuyor cevabını vermiştir.

Tablo 13'de, hangi ortak mekandan bahsedildiği ve bu mekanların zaman anlamında kullanılabilirliği arasındaki bağıntı incelenmiştir.

Tablo 14 Ortak Alanın Kullanılabilirliği

		Yok	Bahçe	Alanı	Lobi	Boş Bir Oda	Odası	Balkon	Mutfak	Yemekhane	Ofis Girişi	Odası
İstediğim zaman	n	2	38	10	0	0	0	3	2	1	0	0
	%	16,7%	66,7%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	33,3%	50,0%	0,0%	0,0%
Belirli zamanlar	n	3	14	2	1	2	0	6	3	1	2	1
	%	25,0%	24,6%	14,3%	50,0%	100,0%	0,0%	54,5%	50,0%	50,0%	100,0%	100,0%
Vaktim olmuyor	n	7	5	1	1	0	1	2	1	0	0	0
	%	58,3%	8,8%	7,1%	50,0%	0,0%	100,0%	18,2%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
1 ve 3	n	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Toplam	n	12	57	14	2	2	1	11	6	2	2	1
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5.4 İş Yerindeki Ortak Alanın Özellikleri

Çalışmanın ana amacı olan, ofis yapıları ortak mekanlarının insan-mekan etkileşimini anlayabilmek adına yapılan durum tespiti ile katılımcılardan kullandıkları ortak mekana yönelik subjektif değerlendirmelerde bulunmaları istenmiştir. Buna göre, 1ile 5 arasında (kötü-en iyi) yapılan değerlendirmeler incelendiğinde; katılımcıların ofislerindeki ortak mekanın renkli, aydınlık, ferah, huzurlu, eğlenceli olduğunu düşünenler çoğunlukta iken, kötü ve çok kötü değerlendirmesi alan birincil tanım gürültü olarak belirlenmiştir.

Tablo 15 Ortak Alanın Özellikleri

		Ortak Alanın Özellikleri								
		Renkli	Aydınlık	Ferah	Huzurlu	Eğlenceli	Sıkıcı	Karanlık	Rahatsız edici	Gürültülü
N	Geçerli	116	117	117	115	115	114	114	114	116
	Seçimsiz	6	5	5	7	7	8	8	8	6
Ortalama		3,62	4,01	3,54	3,23	3,09	2,56	2,57	2,42	2,60

Tablo 14'e göre; katılımcıların kullandığı ortak mekanların kişisel değerlendirmelerine göre 1'den %'e kadar verdikleri puanların ortalaması görüntülenmektedir.

5.5. Ortak Mekanlar Ve Çalışanlar Arası Sosyal İlişki Arasındaki İlişki

Literatürde vurgulandığı üzere; anket katılımcıları da iş yerlerindeki ortak mekanların mekansal koşullarının çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiyi etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan %92,7'ü bu mekanların çalışanlar arasındaki ilişkiyi etkilediğini düşünürken, %7,3'ü etkilemediğini düşünmektedir. Ancak sorunun bir kısmının açık uçlu bırakılmasından anlaşıldığı üzere, etkilemez cevabı veren katılımcılar bir ortak mekanın var olmadığından bu sebeple etkilemediğinden bahsetmektedir. Yukarıda da bahsedildiği gibi; bazı katılımcılar bir ortak mekan var olmasına rağmen kullanışsızlık sebebi ile bu mekanları yok saymışlar, bu sebeple de var olmayan bir mekanın sosyal ilişkileri etkileyemeyeceğini belirtmişlerdir.

Tablo 16 Ortak Mekanlar Ve Çalışanlar Arası Sosyal İlişki Arasındaki İlişki

		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Etkiler	102	83,6	92,7	92,7
	Etkilemez	8	6,6	7,3	100,0
	Toplam	110	90,2	100,0	
Seçimsiz		12	9,8		
Toplam		122	100,0		

5.6 İşyerinde, Sosyalleşme Amaçlı Kullanılan Mekanlar

Her ne kadar, çalışma soruları belirli bir ortak mekan üzerinden kurgulanmış olsa da, kişilerin sosyalleşme davranışlarını ne tür mekanlarda yaptıklarını sorgulamanın, ortak mekanların kullanıma yatkınlığı üzerinden veri sağlaması öngörülmüştür.

Katılımcıların verdiği cevaplar aşağıda tablo halinde gösterilmiştir (Tablo 16)

Tablo 17 Sosyalleşme Amaçlı Kullanılan Mekanlar

		Sosyalleşme Amaçlı Kullanılan Mekanlar					
		Ortak mekan	Yemek Alanı	Birinin Odası	Koridor	Dış Mekanlar	Sosyalleşme için bulunmaz
N	Geçerli	114	112	111	115	112	110
	Seçimsiz	8	10	11	7	10	12
Ortalama		3,25	3,15	2,07	2,30	3,41	2,05

Buna göre katılımcıların sosyalleşme amaçlı en çok kullandığı mekanlar ortak mekanlar, yemek alanları ve dış mekanlar olarak belirlenmiştir.

5.7 İş Motivasyonu Faktörleri

Katılımcılara, literatürdeki karşılıkları açıklanarak, dışsal ve içsel motivasyon etmenlerinin, kendilerinin iş motivasyonunu ne derece etkilediği sorulmuştur. Ortaya çıkan bulgularda katılımcıların dışsal ve içsel motivasyon değerlendirmelerinde anlamlı bir fark

bulunmamıştır. Buna göre katılımcıların 1 ile 5 arasında puan verdiği bu iki faktörden; içsel faktörlerin ortalama puanı 4,46 iken, dışsal faktörlerin ortalama puanı 4,31'dir. Bu sonuçtan anlaşılacağı üzere katılımcılar için işin biçimi, ilgi çekiciliği, önemi ve yaratıcılığa imkan sağlaması kadar iş ortamının fiziksel durumu, çalışma saatleri, çalışanlar arası ve müşterilerle sosyal ilişkiler de önemlidir.

Tablo 18 İş Motivasyonu Faktörleri

İş Motivasyonu Faktörleri

		İçsel Faktörler	Dışsal Faktörler
N	Geçerli	120	121
	Seçimsiz	2	1
Ortalama		4,46	4,31

5.8 Mekansal Koşulların İş Motivasyonuna Etkisi

Katılımcılara mekansal koşulların kendileri için ne derece önemli olduğu, bu koşulların iş motivasyonlarını nasıl etkilediği ve işlerini bırakmak için yeterli bir sebep olup olmadığı sorulmuştur. Ortaya çıkan bulgularda katılımcılar mekansal koşulları önemli bulmakla birlikte, iş motivasyonları üzerindeki etkisinin daha düşük olduğu ve işi bırakmaya sebep olacak kadar etkili olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların %75'inden fazlası (%75,4) mekansal koşulları daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakabilirim sorusuna 3 ve altı puan vermişlerdir.

Tablo 19 Mekansal Koşulların İş Motivasyonuna Etkisi

Mekansal Koşulların İş Motivasyonuna Etkisi

		Mekânsal koşullar benim için önemli	Mekânsal koşulların olumsuzluğu sebebiyle işime yeterince motive olamıyorum	Mekânsal koşulları daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakabilirim
N	Geçerli	119	119	118
	Seçimsiz	3	3	4
Ortalama		4,30	3,08	2,56

5.9 Sosyal İlişkilerin İş Motivasyonuna Etkisi

Katılımcılara sosyal koşulların kendileri için ne derece önemli olduğu, bu koşulların iş motivasyonlarını nasıl etkilediği ve işlerini bırakmak için yeterli bir sebep olup olmadığı sorulmuştur. Ortaya çıkan bulgularda katılımcılar sosyal koşulları önemli bulmakla birlikte, iş motivasyonları üzerindeki etkisinin ve iş bırakmaya sebebiyet vermenin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %75'inden fazlası (%76,5) sosyal koşulları daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakabilirim sorusuna 3 ve altı puan vermişlerdir.

Tablo 20 Sosyal İlişkilerin İş Motivasyonuna Etkisi

		Sosyal İlişkilerin İş Motivasyonuna Etkisi		
		Sosyal ilişkiler benim için önemli	Sosyal ilişkilerin olumsuzluğu sebebiyle işime yeterince motive olamıyorum	Sosyal ilişkileri daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakabilirim
N	Geçerli	120	118	119
	Seçimsiz	2	4	3
Ortalama		4,22	2,54	2,53

Mekansal koşullar ve sosyal ilişkilerin iş motivasyonuna etkisi birlikte değerlendirildiğinde; katılımcıların bu durumları önemli görmelerinde anlamlı bir fark olmamasına rağmen, motivasyonu olumsuz etkileme üzerinde yarım puanlık bir fark oluşmuştur. Verilen cevaplar birlikte değerlendirildiğinde de yakın puanlandırmaların ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin mekansal koşullar benim için önemlidir sorusuna 4 puan veren katılımcıların %56,8'i sosyal ilişkiler benim için önemlidir sorusuna da 4 puan vermişlerdir. Mekansal koşulların olumsuzluğu sebebiyle işime yeterince motive olamıyorum sorusuna 1 puan verenlerin %68'i sosyal ilişkilerin olumsuzluğu sebebiyle işime yeterince motive olamıyorum sorusuna 1 puan vermişlerdir. Mekansal koşulları daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakabilirim sorusuna 3 puan veren katılımcıların %40'ı sosyal ilişkileri daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakabilirim sorusuna da 3 puan vermişlerdir. Puanlamada ortaya çıkan bu yakınlık, katılımcıların mekansal ve sosyal etmenleri aynı derecede önemli görmesi üzerinden yorumlanabilir.

5.10 Ortak Mekanlardaki Mekansal Koşullar Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki

Katılımcılardan ortak mekanlarda iş motivasyonuna olumlu etki eden ya da olumlu etki edeceğini düşündükleri faktörlere 1'den 5'e kadar puan vermeleri beklenmiştir. Verilen puanların ortalamaları Tablo 20'de gösterilmiştir. Buna göre katılımcılar en yüksek etkileme puanını güneş ışığına, iklimlendirme özelliklerine ve gürültü öğelerine vermişlerdir.

Tablo 21 Mekansal Koşullara Ait Olumlu Etmenler

Mekansal Koşullara Ait Olumlu Etmenler

		Güneş Işığı	Canlı Bitki	Yapay Bitki	Oyunlar (dijital-masa)	Sanat ve tasarım öğeleri	Makine Gürültüsü	İnsan Gürültüsü	İklimlendirme
N	Geçerli	121	121	121	115	120	121	120	121
	Seçimsiz	1	1	1	7	2	1	2	1
Ortalama		4,21	3,47	2,32	3,17	3,17	4,04	4,10	4,18

Aynı sorunun devamında katılımcılardan iş motivasyonlarına olum etki eden ya da olumlu etki edeceğini düşündükleri bazı niteliklerden seçimler yapmaları beklenmiştir.

Tablo 22 Katılımcıların Renk Tercihleri

		Renk			
		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Canlı	40	32,8	34,8	34,8
	Doygun	75	61,5	65,2	100,0
	Toplam	115	94,3	100,0	
Seçimsiz		7	5,7		
Toplam		122	100,0		

Katılımcıların %65,2'si ofis ortak mekanlarındaki doygun renklerin iş motivasyonlarına olumlu etki ettiğini ya da edeceğini belirtmişlerdir.

Tablo 23 Katılımcıların Malzeme Tercihleri

		Malzeme			
		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Doğal	91	74,6	77,1	77,1
	Endüstriyel	27	22,1	22,9	100,0
	Toplam	118	96,7	100,0	
Seçimsiz		4	3,3		
Toplam		122	100,0		

Katılımcıların %77,1'i ofis ortak mekanlarında doğal malzeme kullanımının iş motivasyonlarına olumlu etki ettiğini ya da edeceğini belirtmişlerdir.

Tablo 24 Katılımcıların Doku Tercihleri

		Doku			
		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Yumuşak	85	69,7	73,3	73,3
	Sert	30	24,6	25,9	99,1
	İkisi birlikte	1	,8	,9	100,0
	Toplam	116	95,1	100,0	
Seçimsiz		6	4,9		
Toplam		122	100,0		

Katılımcıların %73,3'si ofis ortak mekanlarında yumuşak doku kullanımının iş motivasyonlarına olumlu etki ettiğini ya da edeceğini belirtmişlerdir.

Tablo 25 Katılımcıların Mobilya ve Donatı Tercihleri

		Mobilya - Donatı			
		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Sabit	28	23,0	23,7	23,7
	Esnek	90	73,8	76,3	100,0
	Toplam	118	96,7	100,0	
Seçimsiz		4	3,3		
Toplam		122	100,0		

Katılımcıların %76,3'si ofis ortak mekanlarında esnek mobilya ve donatı kullanımının iş motivasyonlarına olumlu etki ettiğini ya da edeceğini belirtmişlerdir.

Tablo 26 Katılımcıların Mahremiyet Tercihleri

		Mahremiyet Türü			
		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Görsel	56	45,9	48,7	48,7
	İşitsel	53	43,4	46,1	94,8
	İkisi birlikte	6	4,9	5,2	100,0
	Toplam	115	94,3	100,0	
Seçimsiz		7	5,7		
Toplam		122	100,0		

Katılımcılar ofis ortak mekanlarında hem görsel hem işitsel mahremiyet sağlayan mekansal düzenlemelerin iş motivasyonlarına olumlu etki ettiğini ya da edeceğini belirtmişlerdir. Buradan anlaşılmaktadır ki katılımcılar için görsel mahremiyet sağlanımı ile işitsel mahremiyet sağlanımı aynı derecede önemlidir. Mahremiyet sorusunun ikinci bölümünde katılımcılardan mahremiyet dereceleri üzerinden tercih yapmaları beklenmiştir.

Tablo 27 Katılımcıların Mahremiyet Dereceleri Tercihleri

		Mahremiyet Dereceleri			
		Sıklık	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Geçerli	Kişisel	25	20,5	22,7	22,7
	Grup	44	36,1	40,0	62,7
	Şirket	16	13,1	14,5	77,3
	Genel	21	17,2	19,1	96,4
	Grup+Şirket	2	1,6	1,8	98,2
	Kişisel+Şirket	1	,8	,9	99,1
	Kişisel+Grup	1	,8	,9	100,0
	Toplam	110	90,2	100,0	
Seçimsiz		12	9,8		
Toplam		122	100,0		

Katılımcılar ofis ortak mekanlarında iş motivasyonlarına olumlu etki etmesi açısından en çok grup mahremiyetinin sağlanmasını tercih etmişlerdir. Buradan kişilerin çalışma

arkadaşları içerisinde oluşturdukları gruplar ile belirli bir mahremiyet düzeyinde görüşmeyi tercih ettikleri sonucuna ulaşılabilir.

5.11 Açık uçlu sorular

Bu başlık altında anketin son soruları olan açık uçlu sorular analiz edilmiştir. Bu sorularda katılımcıya kendi düşüncelerine göre etkin olan olumlu ve olumsuz faktörler ile beklentiler sorulmuştur. Soruların çoktan seçmeli ya da likert ölçeğine uyarlanamaması sebebiyle bu cevaplar SPSS programına girilmemiştir. Cevaplar, araştırmacı tarafından genel başlıklar halinde sınıflandırılmıştır. Ancak seçmeli soruları cevapsız bırakma oranının düşüklüğüne rağmen, açık uçlu sorulara yanıt vermeyen oldukça fazla sayıda katılımcı bulunmaktadır.

5.11.1. Motivasyonunuzu Etkileyen En Olumlu Ve En Olumsuz Faktörler

Olumlu etmenler arasında kullanım alanlarının yeterliliği, güneş ışığı alabilmesi, temizlik gibi özellikler ön plana çıkmaktadır. Bunun yanında açık ofiste çalışmayan ya da az sayıda kişinin çalıştığı açık ofislerde bulunan katılımcılar kendi ofis yerleşimlerinden memnuniyetlerini belirtmişlerdir. Katılımcıların belirttiği bir çok olumlu faktör ise mekansal özelliklerin dışında kaldığından (ücretlendirme, sosyal ilişki düzeyinden memnunluk vb.) değerlendirilmeye alınmamıştır.

Günümüz koşullarında bir çok ofis ortamının açık ofis tipinde planlanması sebebiyle katılımcıların büyük çoğunluğu olumsuz etmen olarak gürültüden bahsetmiştir. Bunun yanında yine açık ofislerde iklimlendirme hakkında ortak bir karar alınamaması da olumsuz bir etmen olarak belirtilmiştir.

Ofis yapılarının buldukları alan ya da çalışma alanının kendi yerleşimi ile ilgili olarak manzara etmeninin yoksunluğu üzerinden de görüşler de belirtilmiştir.

Olumlu ve olumsuz faktörler arasında en büyük ortaklık yapay aydınlatma üzerinde ortaya çıkmıştır. Katılımcılar gün ışığını perde gibi engelleyici nesnelere kontrol altında tutabilirken, yapay aydınlatmaların aşırı parlak olmasından ya da yetersiz olmasından kaynaklı olarak rahatsızlıklarını belirten katılımcıların sayısı; çalışma alanının aydınlık seviyesinden memnun olan katılımcıların sayısı birbirine yakındır.

5.11.2. Katılımcıların İstekleri

Katılımcılara anket soruları içerisinde bulunmayan ancak kendilerinin iş motivasyonlarına olumlu etki edeceğini düşündükleri mekansal beklentiler sorulmuştur.

Katılımcıların istekleri genel olarak var olandan daha kullanışlı bir ortak mekan ihtiyacı ile masa tenisi, dart, satranç gibi oyun alanlarının var olması üzerinde çoğunluk göstermektedir. Bununla birlikte katılımcılar dış mekanlar hakkında oldukça fazla görüş belirtmiştir; dış mekan oturma alanlarının olması ya da var olan alanların hava şartlarına karşı daha korunaklı hale getirilmesi sıkça bahsedilen istekler olmuştur.

BÖLÜM 6: SONUÇ VE TARTIŞMA

Ofis yapıları ortak alanlarının çalışanların iş motivasyonuna etkisinin araştırıldığı bu çalışmada öncelikle ofis yapılarının tarihsel süreçte geçirdiği insan temelli değişiklikler incelenmiştir. İlk ofis yapılarından olan Larkin Yönetim Ofisi binasında; ortaya çıkan eksiklik ile şirket yetkililerinin çeşitli mekansal değişiklikler ve şirket dışı aktivitelerle çalışanlarını motive etmeyi amaçladığından literatürde bahsedilmektedir. Larkin yönetiminin oluşturmaya çalıştığı şirket sosyal bağlılığı ve mekansal kullanımını iyileştirilmesi günümüzde hala sıklıkla göz ardı edilen yaklaşımlardır. Bununla birlikte mekan tasarım alanında son yıllarda ortaya çıkan yeni ofis tasarım yaklaşımları kullanıcıyı yani çalışanları daha fazla “mekana dahil etme” yaklaşımı gütmektedir.

Özellikle paylaşımlı ofis, sosyal ofis, aksiyon ofis, kent ofis gibi tanımlamalarla kullanıcının sosyal, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ofis tasarımları mekan tasarımı alanlarında oldukça dikkat çekmektedir. Bu tür ofis planlamasına yönelik en bilinen ofis olan Google ofisi de bu tür bir yaklaşımla inşa edilmiştir. Ülkemizde ise çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik en dikkat çekici örnek Yemeksepeti Park olarak literatürde yer edinmektedir. Google ofisinde olduğu gibi çeşitli oyun ve dinlenme alanları barındıran bu yapı, uyku alanları ve asansör olarak kurgulanan toplantı alanı ile dikkat çekmektedir. Yine yurt dışında özellikle silikon vadisi içerisindeki ofisler bu tür bir mekan tasarımı anlayışıyla inşa edilirken, ülkemizde de ofis yapılarının çokluğu ile bilinen İstanbul’da ve Ankara’da da benzer ofis yapıları inşa edilmeye başlanmıştır.

Yenilikçi yatırımcıların ve mekan tasarımcılarının ortak paylaşımlarıyla şekillenen bu ofis planlama yöntemi yalnızca ortak alan kapsamında değil aynı zamanda da çalışma alanı tanımının geçirdiği değişiklikler üzerinden incelenmektedir. Günümüzde “masa başı” çalışanların yani “beyaz yakalı” personelin işlerini aksatmadan yerine getirebilmeleri için internete bağlı olmaları en büyük etmenlerden biridir. Bu sebeple ağ erişimine bağlı herhangi bir çalışanın masasında olmadığı için eleştirilmesi beklenemez. Bu nedenle ofis

yapılarının ilerleyen yıllarda yeni değişimler geçireceği ve hatta ofis yapısı tanımının çok daha farklı boyutlara evrileceği ön görülebilir.

Yeni ofis tasarım yaklaşımları bir yandan sayıca artış gösterse de, diğer yandan günümüzde hala bilinen tanımıyla çalışılan ofisler çoğunluktadır. Bu ofislerin kullanıcı ile ilişkisi; çeşitli sosyal, örgüt (işletme), ve mekan tasarımı araştırmalarıyla sorgulanmalı ve geliştirilmeli, böylece hem yatırımcılara hareket edebilecekleri yeni bir alan hem de kullanıcıya isteklerini daha formal yollardan belirtebileceği bir yöntem sunulmalıdır. Bu yaklaşımla ilerlendiğinde hem çalışan temelinde motivasyonu daha yüksek bir çalışan topluluğu hem de çalışanların motivasyonlarının yüksekliğine bağlı olarak daha verimli olunması üzerinden daha karlı şirketler ortaya çıkacağı ön görülmektedir.

İnsan bağlamında incelendiğinde ise literatür davranış temelli bilim dallarına işaret etmektedir. İnsan davranışının çok boyutlu ve karmaşık düzeninin yanında çevresel etmenlerin tümü davranış belirlemede ya da yönlendirmede etkilidir. İnsanın çevresi ile ilişkisi, bulunulan mekana göre farklılık gösterir ve bu durum insanı hem işlevsel olarak mekan kullanımında hem de kendi davranışsal düzeyinde sınırlandırır.

İnsan davranışına yönelik çeşitli dallarda mekansal etmenler özelinde incelenen yaklaşımlar da ofis yapılarındaki ortak mekanların hem bireysel olarak kişileri motive ettiğinden hem de sosyal ilişkilere olasılık sağlamaı üzerinden bir motivasyon kaynağı haline geldiğinden bahsetmektedir. Özellikle çalışan davranışlarına yönelik kuramsal temeli oluşturan Örgüt Psikoloji ve çalışmaya yönelik motivasyon kuramları; mekansal etmenlerin çalışanları etkilediğini vurgulamaktadır. Genel olarak içsel ve dışsal faktörler olarak sınıflandırılan motivasyonel etmenlerden, mekana yönelik veriler dışsal motivasyon kaynağı olarak belirlenmiştir. Özellikle işletme bilimlerine yönelik öncül çalışmalar da mekansal niteliklerin çalışanların iş motivasyonuna etki ettiğini tespit etmişlerdir. Çalışma motivasyonuna yönelik araştırmaların çokluğu ve önemi ise olumlu motivasyon altındaki çalışanların iş veriminin arttığı üzerinde temellenmektedir. Verimliliğin ölçülmesi ise üretim sahasında çalışmayan şirket personelleri için ölçülmesi oldukça güç bir kavramdır.

Bu nedenle verimliliğe dair sorular kişilerin bireysel öngörülerini üzerinde şekillenmektedir. Motivasyon ise kişilerin bireysel olarak daha fazla deneyimledikleri ve kendileri adına davranışlarını şekillendiren etmenleri kolaylıkla belirleyebilecekleri bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeplerle bu çalışmada verimlilik kavramından motivasyonun önemine ilişkin yaklaşımlarda bahsedilmiş, araştırmanın ana konularından biri haline gelmemiştir.

Çalışma motivasyonunu arttırmaya yönelik mekansal faktörlerin mekan tasarımcıları ile birlikte ele alınması gerekliliği açıktır. Bu noktada ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda yatırımcıların, işletme uzmanlarının, psikologların ve mekan tasarımcılarının bir arada çalışacağı araştırmalar üretilmesi beklenmektedir. Teknolojik ve sosyal gelişmelerin sınırlarının giderek azaldığı günümüz koşullarında bu tür multidisipliner yaklaşımların artacağı ön görülmektedir.

Çeşitli şirketlerin beyaz yakalı ofis çalışanlarına, sektör, iş pozisyonu ya da ofis yapı türü ayrımı gözetmeksizin yapılan bu durum belirleme çalışmasında, ofis yapılarında bulunan çeşitli ortak mekanların çalışanların iş motivasyonuna etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Veri elde etme yöntemi olarak kullanılan anket çalışması ile çalışanların iş motivasyonu üzerinde etki eden mekansal faktörler ve bu etkinin derecesi sorgulanmıştır. Bununla birlikte kişilere açık uçlu sorular ile başka ne tür mekansal beklentileri olduğu sorulmuştur.

Araştırmacının gözlemleri de bu noktada elde edilen verilerle ortaklık göstermiştir. Katılımcıların bireysel tepkileri ve araştırmacının gözlemlerinde oluşan ortaklık, çalışmanın analiz edildiği SPSS programında elde edilen Cronbach Alpha değerinin 0,93 olarak belirlenmesiyle karşılık bulmuştur. Katılımcılar anket çalışmasına ilgiyle yaklaşmış, şirket yetkilileri de sonuçların kendilerine bildirilmesi için istekte bulunmuşlardır.

Bir durum belirleme çalışması olan bu araştırma ile amaçlanan günlük hayatın çoğunluğunun geçirildiği mekanlar olarak ofis yapılarının, genel mekansal nitelikleri ve ortak mekan düzenlemeleri üzerinden çalışanların mekansal algılarının belirlenmesi, iş motivasyonuna yönelik mekansal etmenlerin neler olduğunun sorgulanması ve böylece daha verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasının önünü açmaktır.

Anket bulgularında ortaya çıkan sonuçlara göre; katılımcıların dinlenme ya da sosyalleşme amacıyla en sık kullandığı alanlar dış mekanlar ve çay-kahve alanları olarak belirlenmiştir. Bunun haricinde katılımcıların azımsanamayacak bir çoğunluğu yapıda bir ortak mekanın varlığının bilinmesine rağmen, kullanıma elverişsizlik sebebiyle “yok” cevabını vermişlerdir. Katılımcıların bu yaklaşımı, literatürde de vurgulandığı üzere bir mekanın fiziksel olarak varlığının kullanımdan bağımsız olarak insanlar için bir anlam ifade etmediği görüşünü desteklemektedir. Çalışanlara sadece fiziksel bir ortak alan sunulmasının yetersizliği, kişilerin bu mekanı kullanmayıp; mutfak/çay kahve alanı gibi hizmet/servis tanımlı alanları, kendi ofislerini ya da başka bir çalışanın çalışma alanını bu amaçla kullanması ve balkon/bahçe gibi dış mekanları kullanmaya yönelmesi önemli bir bulgu olarak ortaya çıkmaktadır.

Anketin araştırmacı tarafından ilk elden yapılmış olması sebebiyle bu noktada dış mekan kullanımından bahsetmek gerekmektedir. Yapılan gözlemler sonucu görülmüştür ki dış mekan kullanıcıları genel olarak tütün ürünleri kullanan kişilerden oluşmaktadır. Ancak bu tarz alışkanlıkları olmayan çalışanların da dış mekanları kullandığı, kişilerin bir sosyalleşme mekanı olarak bu alanları kullandığı önemli gözlemlerdendir. Bu nedenlerle imgesel bir ortak mekan her ne kadar iç mekan olarak karşılık bulsa da; dış mekanların da ortak sosyal alan olarak tanımlı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Katılımcıların dış mekan kullanımının yüzdesel yüksekliğine rağmen, iş yerindeki mekanların önem derecesi sıralamasında en son sırada yer alması da önemli bir bulgudur. Her ne kadar bir ofis yapısı içerisinde dış mekanların çalışma ya da toplantı alanları kadar önem arzetmeyeceği açıksa da, buradan katılımcıların yukarıda da bahsedildiği gibi, bir

ortak mekanın kullanılmaması sebebiyle dış mekanları tercih ettiği ve şirket yetkililerinin dış mekanların mekansal düzenlemelerini göz ardı ettiği sonuçlarına ulaşılabilir.

Katılımcılar mekanların niteliksel değerlendirmesi ile ilgili en yüksek puanları çalışma alanının ışık durumu ile toplantı alanının ışık ve renk durumlarına vermişlerdir. En düşük değerlendirmeler ise çalışma alanının mahremiyeti ile dinlenme alanının kişisel alan ve mahremiyetine yönelik puanlamalardır. Bu noktada katılımcıların çalıştıkları ve toplantı yaptıkları alandan memnuniyetleri daha üst seviyedeyken, iş yerinde genel olarak mahremiyet ve kişisel alan tanımlamaları ile ilgili eksiklikler yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Mahremiyet kavramı bir "tek başına olma durumu" olarak algılansa da - mahremiyet türleri ve düzeyleri sorularına verilen yanıtlardan anlaşılacağı gibi - kişilerin görsel ve işitsel mahremiyet ayırımına hakim oldukları ve aslında mahremiyet kavramından bahsederken en çok grup mahremiyetinden bahsettikleri görülebilmektedir.

Katılımcıların çoğu ortak mekanları istediği zaman kullanabildiğini belirtmiştir. Yine gözlem verilerine dayanılarak, bazı firmalarda öğlen yemeği zamanının tanımlandığı gibi, mola zamanlarının da belirli saatler içerisinde kullanılabildiği izlenmiştir. Oysa herhangi bir çalışanın ne zaman mola vereceğine kendisinin karar vermesinin, hem zaman yönetimi hem de baskı altında hissetmemek adına daha motivasyon arttırıcı bir yaklaşım olabileceği öngörülmektedir.

Katılımcılara çalışmanın ana sorularından biri olan, iş yeri ortak mekanlarının çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiyi etkileyip etkilemediği sorusuna verilen cevaplar ciddi bir yoğunlukla (%97,2) etkiler olarak belirlenmiştir. Her ne kadar nitel çalışmalarda bulguların evrene genellenmesi riskli bir yaklaşım olsa da; bu görüşe dair oranın yükseklik derecesi çalışanların geneline yansıtılabilir. Sorunun devamının açık uçlu bırakılması sayesinde edinilen yorumlamalarda da katılımcılar insanın sosyal ihtiyaçları üzerinden görüş bildirmişlerdir. Etkilemez cevabı veren katılımcıların çoğunluğu ise bir ortak mekanın var olmadığı bu sebeple etkileyemeyeceğini bildirmişlerdir.

Ancak bu soruya karşılık olarak sosyal ilişkilerin önem derecesi aynı yoğunlukta ortaya çıkmamış, hatta sosyal ilişkileri daha iyi olan bir iş yerinde çalışmak için işimi bırakırım diyenler, verilen cevaplar arasında düşük bir yüzdelerlik dilime karşılık gelmiştir. Buradan katılımcıların iş yerindeki sosyal ilişkileri önemseydiği ancak iş bırakmaya sebebiyet verecek kadar güçlü bir faktör olarak değerlendirmedeği sonucuna varılabilmektedir.

Katılımcılara sorulan mekansal koşullar ve sosyal ilişkiler hakkındaki aynı yönlendirmelere sahip sorular arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yani kişilerin mekansal ve sosyal etmenleri yaklaşık düzeylerde değerlendirdikleri belirlenmiştir.

Katılımcıların en yüksek derecede puan verdikleri olumlu motivasyon etmenleri güneş ışığı olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte son sorudaki açık uçlu olumsuz mekansal etmenler sorusunda manzara eksikliğinden yakınan katılımcılar da bulunmaktadır. Bu bağlamda ofis yapıları tasarlanırken çevresel ilişkilerden bağımsız bir mekan tasarım anlayışının eksikliği ön plana çıkmaktadır. Yine aynı soruda katılımcıların en çok rahatsız oldukları etmenler ise makine ve insan gürültüsüdür. Bulgular bölümünde de bahsedildiği ve gözlemler sonucu da tespit edildiği üzere, gürültü faktörü açık ofis planlamasının çalışanları en çok rahatsız eden etmenlerinin başında gelmektedir. Bu durumun, eğer açık ofis planlamasında bir değişiklik yapılmıyorsa akustik özellikli malzemelerle azaltılabileceği öngörülmektedir. Örneğin ortak paylaşımlı yapıda bu tip bir uygulamaya gidildiği, böylece ortak alandaki gürültünün çalışma alanına daha az ulaşması sağlandığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların iş motivasyonlarını olumlu etkileyen ya da varlığı durumunda olumlu etki edeceğini düşündüğü etmenlerin en yüksek puana sahip olanları aydınlık ve iklimlendirme etmenleri olarak belirlenmiştir. Bunun yanında oyunlar, canlı bitki ve sanat/tasarım öğeleri de yüksek puan alan etmenlerdendir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu ofis ortamlarında kullanılan renklerin doygun, malzemelerin doğal, dokunun yumuşak ve mobilya-donatının da esnek olarak uygulandığında iş motivasyonlarının olumlu

etkilendiğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, endüstriyel ofis tasarımının ve çalışanların dikkatlerini üst düzeyde tutmak amaçlı canlı renklerin ofis ortamlarında kullanılmasına yönelik son yıllarda ortaya çıkan yaklaşımlara da bir eleştiri niteliği taşımaktadır.

Katılımcıların istekleri sorusunda ise mekansal olarak kullanım düzeyi arttırılmış ortak mekan ve bu mekanlarda bulunacak oyun alanları en sık bahsedilen beklentilerdir. Yine yukarıda bahsedildiği gibi, dış mekanda düzenlenmiş ortak alanlar da sıklıkla bahsedilen bir mekansal düzenleme olmuştur.

Çalışanlarına anket yapılmasına izin veren tüm firmalar araştırma sonuçlarının kendileriyle paylaşılmasını istemişlerdir. Ortak paylaşımlı ofis alanında ise bu tarz bir idari yapı bulunmamasına rağmen katılımcılar bireysel olarak anket sonuçlarını istemişlerdir. Şirketlerin idari yönetimleri sonuçlara dair istemlerinin sebebi olarak, çalışanlarının mekansal değerlendirmelerini merak ettiklerini ve uygulanabilecek seviyedeki beklentilerin iş motivasyonunu arttırmak adına hayata geçirilebileceğini belirtmişlerdir. Bireysel olarak sonuçları isteyen katılımcılar ise diğer katılımcıların kendileriyle aynı görüşlere sahip olup olmadığını öğrenmek istediklerini belirtmişlerdir. Şirket yetkilileri ve katılımcılar, bu türden değerlendirmelerin çalışanlara daha sıklıkta ve mümkünse şirket içerisinde özel olarak da yapılması gerekliliğini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak yapılan araştırmalar sonucunda görülmüştür ki, literatürde vurgulanan mekansal faktörlerin önemi; pratikte de kullanıcı temelinde karşılık bulmaktadır. Ancak var olan mekansal düzenlemeler tam olarak kullanıcının isteklerini karşılamakta yetersizlikler barındırmaktadırlar. Günün büyük bir zaman diliminin geçirildiği mekanlar olarak ofis yapıları, kullanıcıyla ilişkisi bağlamında daha fazla araştırma ile değerlendirilmesi gereken önemli bir konudur. Örneğin literatürde konular özelinde yapılan kullanıcı temelli araştırmalar çoğunlukta iken, ofis yapıları özelindeki araştırmalar daha çok mekansal özellikleri ya da işletmeye yönelik nitelikleri üzerinden ele alınmaktadır.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan en önemli bulgulardan biri de literatürde ortak mekanlara sosyal aktiviteler üzerinden yapılan vurguya karşılık, sosyal ilişkilerin değerlendirilmesinde yüksek bir puanlamanın ortaya çıkmamış olmasıdır. Katılımcılar mekansal ve sosyal etmenlere yaklaşık puanlar vermiştir hatta mekansal puanlamalar az da olsa daha yüksek çıkmıştır.

Böylece araştırmanın birincil hipotezleri olan ortak mekanların mekansal etmenlerinin iş motivasyonuna katkı sağladığı hipotezi doğrulanırken, bu mekanların sosyalleşme üzerinden çalışanların iş motivasyonunu yükselttiği hipotezi yeterli düzeyde bir doğrulanmaya erişmemiştir.

Katılımcıların büyük bir yüzdesi, ortak mekanların çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiyi desteklediğini belirtmiş olmalarına rağmen, sosyal ilişkilerin daha iyi olduğu bir işyerinde çalışmak için şu anki işimi bırakırım sorusuna oldukça düşük puan vermişlerdir. Bu sonuçtan, sosyal ilişkilerin işin yapılmasında büyük bir etmen olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Gerek konunun çok boyutlu ve karmaşık yapısı gerekse günümüzde birçok disiplinin birlikte çalışmasını gerektiren multidisipliner yaklaşımlar sebebiyle; ofis yapıları da hem mekan tasarımcılarının hem de davranış bilimcilerinin ortak bir çalışma alanı haline gelmektedir. Bu noktada yatırımcıların etkisi de göz ardı edilmemeli, işletme sahipleri ve yöneticileri ile bu tür araştırmaların paylaşılması ile yenilikçi ofis yaklaşımlarına bakış açısı geliştirilmelidir. İşletme bağlamında da; şirketler çalışanlarını daha iyi tanıdıklarında ve beklentilere cevap verip, sosyal bağlılık üzerinden iş motivasyonlarını geliştirebildiklerinde, çalışanların iş motivasyonlarının yükseleceği böylece iş veriminin arttırılabileceği öngörülmektedir.

Bu yaklaşımla oluşturulan kullanıcı temelli araştırmaların şirketler özelinde uygulanması ile daha az sayıda örneklemlerle ancak daha verimli sonuçların elde edilebileceği

düşünülmektedir. Bu araştırmanın nitel bir yöntemle kurgulanmış olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, evrene genelleme yapılmasında aksaklıkların ortaya çıkacağı bu nedenle de bu tarz çalışmaların firma yetkilileri tarafından desteklenerek şirket bünyesinde geliştirilmesinin, motivasyonun ve verimliliğin arttırılması adına bir yöntem olarak izlenebileceği önerilmektedir.

Bununla birlikte ülkemizdeki ofis yapısı çalışanlarına yönelik bir istatistiki veri oluşturulduğu takdirde; benzer çalışmalar, kültürel ve coğrafi etmenler de dahil edilerek daha fazla katılımcıya uygulanabilir, böylece Türkiye’de inşa edilecek yeni ofis yapılarının tasarımlarında kullanıcının planlama sistemine dahil edilmesinin önü açılabilecektir.

Anket sorularının yoğunluğu sebebiyle araştırmaya dahil edilemeyen mekansal etmenler ve çalışma motivasyonu arasındaki ilişkiye dair diğer soruların; bu araştırma sonrasında yapılacak diğer çalışmalara öncülük edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Aktan, C. C. (2011) Organizasyonlarda İnsan Yönetimi: İnsan Mühendisliği.
- Ali BALTACI Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme
- Asanakutlu, T. (2011). Asanakutlu, T. (2011). Klasik Ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(5).
- Bozdayı, A, M. 2004, İç mekan ve insan. Ajansmat matbaacılık ankara
- ÇİMEN, T. (2008). Teknolojik Gelişmelerin Sonucunda Değişen Üretim İlişkilerinin, Ofis Yapılarına Etkisi Ve Ofis Mekanları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- DANIŞ, M. Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. Aile ve Toplum Yıl: 8 Cilt: 3 Sayı: 9 Ocak-Şubat-Mart 2006 ISSN: 1303-0256
- Dökmeci, V., Dülgeroğlu, Y., Akkal, L.B. (1993). İstanbul Şehir Merkezi Transformasyonu ve Büro Binaları. Literatür Yayınları. İstanbul.
- Duffy, F. (1997). The New Office. Conran Octopus. London.
- Duffy, F., McMahan, J., Pringle, J. (2012). Offices. D. Littlefield. (Editör). Metric handbook planning and design data. Üçüncü Baskı. Oxford. Architectural Press.
- Erdönmez, 2005) Açık Kamusal Kent Mekanlarının Toplumsal İlişkileri Yapılandırmadaki Rolü, Büyükdere - Levent - Maslak Aksı. Yıldız teknik üniversitesi fen bilimleri enstitüsü, Doktora tezi
- Eren, İ. Ö. (2014). Ofis Yapıları Tasarımında Deneysel Bir Alan Olarak Yapı Kabuğu. Mimarist Dergisi, 49, 50-55.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Afyonkarahisar.
- Gehl, J., (1996), Life Between Buildings (5th Edition), Danish Architectural Press,
- Göregenli, M. (2013 çevre psikolojisi: İnsan mekan ilişkileri. İstanbul bilgi üniversitesi yayınları. istanbul
- Gür, Ş. Ö. 1996 mekan örgütlenmesi trabzon gür yayıncılık
- Gürel, E. (2011). Çalışma Yaşamında Işık Ve Aydınlatmanın Önemi. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(5).
- Gürer, A. (1997). Büro Binalarında Mekan ve Kullanıcı Performansının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Hasol, D. (1990). "Mimarlık Sözlüğü", İstanbul: Yem yayınları.

<http://wendycitychicago.com/the-story-of-louis-sullivans-carson-pirie-scott-store/>

<http://www.arkiv.com.tr/proje/flat-ofis1/1577>

<http://www.arkiv.com.tr/proje/yemeksepeti-park/8892>

<http://www.etkinlikler.org/anasayfa-ankara-etkinlikler/06-mayis-2017-segmenler-parki-sezon-acilisi.html>

http://www.greatbuildings.com/cgi-bin/gbc-drawing.cgi/Larkin_Building.html/Larkin_Plan_2.html

<http://www.henn.com/en/projects/office/osram-headquarters>

<http://www.kgmimarlik.com.tr/tr/project/detail/flatofis/34>

<http://www.mimdap.org/?p=84939>

<http://www.theherkinlondon.com/>

<http://www.theherkinlondon.com/floor-plan-32/>

<http://www.turnerconstruction.com/experience/project/6B1/hearst-tower>

https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Admiralty_1794_Draughtsman;_Chawner,_Thomas.jpg

<https://medium.com/@uploadsap/ux-vs-ui-the-experience-design-interface-problem-159ff9c335b6>

<https://openhouselondon.open-city.org.uk/listings/2998>

<https://visuallexicon.wordpress.com/2017/10/03/wainwright-building-in-st-louis/>

<https://www.ahh.nl/index.php/en/projects2/12-utiliteitsbouw/85-centraal-beheer-offices-apeldoorn>

<https://www.archdaily.com/127393/ad-classics-wainwright-building-louis-sullivan/50380ac128ba0d599b000ad4-ad-classics-wainwright-building-louis-sullivan-photo>

<https://www.archdaily.com/127393/ad-classics-wainwright-building-louis-sullivan/50380ada28ba0d599b000adc-ad-classics-wainwright-building-louis-sullivan-photo>

<https://www.archdaily.com/204701/flashback-hearst-tower-foster-and-partners/503826a428ba0d599b00110c-flashback-hearst-tower-foster-and-partners-image>

<https://www.archdaily.com/49066/dogan-media-center-tabanlioglu/50122f4428ba0d3dae00008e-dogan-media-center-tabanlioglu-photo>

<https://www.archdaily.com/544911/ad-classics-sc-johnson-wax-research-tower-frank-lloyd-wright/5369143fc07a80292e0000e1-ad-classics-sc-johnson-wax-research-tower-frank-lloyd-wright-photo>

<https://www.archdaily.com/59412/ad-classics-seagram-building-mies-van-der-rohe>

<https://www.architectural-review.com/essays/building-seagram-a-memoir-of-mies-and-modernism/8652671.article>

<https://www.british-history.ac.uk/survey-london/vol16/pt1/pp45-70>

<https://www.buerolandschaft.net/en/landscapes/detail/osram-gmbh/>

<https://www.buffalohistorygazette.net/2011/10/larkin-administration-building-of.html>

<https://www.businessinsider.com/google-binoculars-building-2011-2#this-is-a-shot-from-1995-10-or-so-years-after-the-building-was-finished-1>

<https://www.campaigntr.com/bu-ofiste-hayat-var-gittigidiyor/>

<https://www.fosterandpartners.com/projects/hearst-headquarters/>

<https://www.kolektifhouse.co/levent-ofis/>

<https://www.metalocus.es/en/news/louis-sullivan-and-chicago-school-carson-pirie-scott-and-company-building>

Ittelson, 1960)

Ittelson, Proshansky, Rivling ve Winkel. 1974 an introduction to enviromental psychology, New york

Karslı, U.T. (2008). Sürdürülebilir Mimarlık Çerçevesinde Ofis Yapılarının Değerlendirilmesi Ve Çevresel Performans Analizi İçin Bir Model Önerisi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kavi, E. 2017 çalışma yaşamında güncel psikolojik konular Yalova dora basım-yayın.

Kerman, E. (2007). İş Motivasyonu Ve Sonuçları: Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi, Ankara.

Kuruç, A. (2014). Ofis Katı. Mimarist Dergisi, 49, 46-50.

Morval, J. 1981. Çevre psikolojisine giriş. ÇEv: Nuri Bilgin. Ege üniver,s,tes, basım evi izmir

Önür, S. (1992). Architectural experiences and experiments in the public space. Doktora tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi.

Rapoport, A. (1990). The meaning of the built environment: A nonverbal communication approach. University of Arizona Press.

Statt, D. 1994. Psychology and the word of work. New york

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 523-547.

Tercan, A. (2014). Cam Cepheler Her Yerde, Mimarist dergisi, 49, 45-59

Toprak, G. (2014). Ofis Yapılarının Tasarım Kriterleri Ve Mekânsal Oluşumlar Üzerinden İncelenmesi: Ankara İli Eskişehir Yolu Örneği, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Tuncay, S. (2011). İnsan Davranışlarının Ekolojik Sisteme Etkilerinin Çevre Psikolojisiyle Örtüştürülmesi. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(7).

Uzunoğlu, S. S., & Özer, H. (2014). Mimarlık Eğitiminde Mimari Psikoloji Formasyonunun Geliştirilmesi İçin Bir Model. Megaron/Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi E-Dergisi, 9(2), 143-165.

www.uffizi.it

YILDIRIM, B B., & RENKLİBAY, U. (2014). Fiziksel ve Davranışsal Ofis Ortamının Verimlilik Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu.

Etik Komisyon Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 12/11/2019
Sayı: 35853172-302.14 E.00000854272

00000854272

Sayı : 35853172-302.14
Konu : Merve Şahika TAN (Etik Komisyon İzai)

GÜZEL SANATLAR ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İç Mimarlık ve Çevre Tasarım Anabilim Dalı Doktora programı öğrencilerinden Arş. Gör. Merve ŞAHİKA TAN'ın Doç. Dr. Emine Nur UZANÖZCÜ danışmanlığında yürüttüğü "Ofis Yapılarındaki Ortak Mekânların İnsan-Mekân İlişkisi Bağlamında İncelenmesi" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 05 Kasım 2019 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmza
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Farklı olarak izlenilmez. izlenilmez için <https://belge.dugun.ama.hacettepe.edu.tr/adresinden/79383046-8808-4631-8660-d8962837ba9f> linki ile ulaşabilirsiniz.
E- belge: 5079 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük Binası Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0312) 505 3001-3002 Faks: 0312) 311 0992 E-posta: ozgur@hacettepe.edu.tr / iletisim@hacettepe.edu.tr
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Şevke TOPRAK



Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, Tez/Sanat Çalışması Raporu Yazım Yönergesi'ne uygun olarak hazırladığım bu Tez/Sanat Çalışması Raporunda,

- Tez/Sanat Çalışması Raporu içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu Tez/Sanat Çalışması Raporunun herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir Tez/Sanat Çalışması Raporu çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

11/12/2019



(İmza)

Merve Şahika TAN

Doktora Tezi Orijinallik Raporu

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Güzel Sanatlar Enstitüsü

Tez Başlığı: Ofis Yapılarındaki Ortak Mekanlarının İnsan-Mekan İlişkisi Bağlamında İncelenmesi

Yukarıda başlığı verilen Tezimin tamamı aşağıdaki filtreler kullanılarak Turnitin adlı intihal programı aracılığı ile Tez Danışmanım tarafından kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Raporlama Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı (%)	Gönderim Numarası
11.12.2019	93	130876	25.11.2019	11	1232372601

Uygulanan filtreler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Tez/Sanat Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. 11.12.2019


Merve Şahika TAN

Öğrenci No.:N15247697

Anasanat/Anabilim Dalı: İç Mimarlık Ve Çevre Tasarımı

Program:

Yüksek Lisans	Sanatta Yeterlik	Doktora	Bütünleşik Doktora

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Emine Nur OZANÖZGÜ



PhD Thesis Originality Report

HACETTEPE UNIVERSITY
Institute of Fine Arts

Title : A Research Of Common Spaces In Office Buildings In The Context Of Human-Space Relationship

The whole thesis is checked by my supervisor, using Turnitin plagiarism detection software taking into consideration the below mentioned filtering options. According to the originality report, obtained data are as follows.

Date Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defence	Similarity Index (%)	Submission ID
11.12.2019	93	130874	25.11.2019	11	1232372601

Filtering options applied are:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read the Hacettepe University Institute of Fine Arts Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations, I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge. I respectfully submit this for approval. 11.12.2019


Merve Şahika
TAN

Student No.: N15247697

Department: Interior Architecture And Enviromental Design

Program/Degree:

Master's	Proficiency in Art	PhD	Joint Phd
		X	

SUPERVISOR APPROVAL

APPROVED

Doç. Emine Nur OZANÖZGÜ

YAYIMLAMA VE FİKRÎ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesi'ne verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversite'ye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikrî mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalara (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan, telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversite'ye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*** kapsamında tezim aşağıda belirtilen haricinde YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/ Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. (1)
- Enstitü/ Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. (2)
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. (3)

11/12/2019

(imza)
Adı SOYADI
Merve Sahika TAN