

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İÇ MİMARLIK ANASANAT DALI
İÇ MİMARLIK SANAT DALI**

**ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARININ TASARIM
ÖLÇÜTLERİNİN Z KUŞAĞI KULLANIM TERCİHLERİ
DOĞRULTUSUNDA İSTANBUL İLİ LEVENT PLAZALAR
BÖLGESİNDEKİ UYGULANAN ÖRNEKLER ÜZERİNDEN
İRDELENMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Merve ALICI

KOCAELİ 2020

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İÇ MİMARLIK ANASANAT DALI
İÇ MİMARLIK SANAT DALI**

**ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARININ TASARIM
ÖLÇÜTLERİNİN Z KUŞAĞI KULLANIM TERCİHLERİ
DOĞRULTUSUNDA İSTANBUL İLİ LEVENT PLAZALAR
BÖLGESİNDEKİ UYGULANAN ÖRNEKLER ÜZERİNDEN
İRDELENMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Merve ALICI

Doç. Dr. Didem ERTEN BİLGİÇ

KOCAELİ 2020

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İÇ MİMARLIK ANASANAT DALI
İÇ MİMARLIK SANAT DALI

ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARININ TASARIM ÖLÇÜTLERİNİN Z
KUŞAĞI KULLANIM TERCİHLERİ DOĞRULTUSUNDA İSTANBUL
İLİ LEVENT PLAZALAR BÖLGESİNDEKİ UYGULANAN ÖRNEKLER
ÜZERİNDEN İRDELENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Merve ALICI

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 22.01.2020/02

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Didem ERTEN BİLGİÇ 

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Sibel DEMİRAKSUN 

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Nurdan ŞETİN YERLİKAYA 

Jüri Üyesi:

KOCAELİ 2019

ÖNSÖZ

Ortak çalışma mekânları ve kuşaklar üzerine yapılmış ilk çalışma olan bu tez çalışmasında; ortak çalışma mekânlarının tasarım ölçütleri belirlenmiş, belirlenen ölçütler doğrultusunda mekân incelemesi yapılmış ve bu mekânların Z Kuşağına uygunluğu tartışılmıştır.

Tez çalışmam boyunca değerli katkı ve desteklerini esirgemeyen danışmanım Sayın Doç. Dr. Didem ERTEN BİLGİÇ başta olmak üzere; Kocaeli Üniversitesi Mimarlık ve Tasarım Fakültesi İç Mimarlık bölümünde almış olduğum lisans ve yüksek lisans eğitimimde emeği olan tüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca maddi-manevi destekleriyle her zaman yanımda olan, bu günlere gelmemi sağlayan aileme teşekkür ederim.

Merve ALICI

2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	İV
ABSTRACT.....	V
RESİM LİSTESİ.....	VI
TABLO LİSTESİ.....	XI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. OFİS MEKÂNLARININ TARİHSEL SÜREÇTEKİ GELİŞİMİ VE DEĞİŞİMİ	4
1.1. 21. YÜZYIL ÖNCESİ ÇALIŞMA MEKÂN LARI.....	4
1.1.1. Arıkovanı Tipi Ofisler	16
1.1.2. Hücre Tipi Ofisler.....	17
1.1.3. Oylum Tipi Ofisler.....	18
1.1.4. Kulüp Tipi Ofisler.....	19
1.2. ÇAĞIMIZ OFİSLERİNİN İÇ MEKÂN KURGUSU	20
1.2.1. Hikâyeci Ofisler	24
1.2.2. Dügümsel Ofisler	25
1.2.3. Komşu Ofisler	26
1.2.4. Göçebe Ofisler.....	26
1.3. ORTAK ÇALIŞMA ALANLARI	27
1.3.1. Ortak Çalışma Alanı Kullanıcı Profili: “Mobil Yakalılar”	31
1.3.2. Ortak Çalışma Alanlarının Tercih Edilme Nedenleri.....	34
1.3.3. Ortak Çalışma Alanlarının Tasarım Ölçütleri	35
1.3.3.1. Fiziksel Ölçütler	36
1.3.3.1.1. Biçim	36
1.3.3.1.2. Renk	36
1.3.3.1.3. Doku.....	38
1.3.3.1.4. Boyutsal Değerler.....	39
1.3.3.2. Psikolojik Ölçütler	40
1.3.3.2.1. İletişim ve Sosyalleşme	40
1.3.3.2.2. Görsel ve İşitsel Mahremiyet	41
1.3.3.2.3. Mekânsal Aidiyet	42
1.3.3.2.4. Esneklik	43
1.3.3.3. Teknik Ölçütler	45
1.3.3.3.1. Teknolojik Altyapı.....	45
1.3.3.3.2. Malzeme Seçimi	46
1.3.3.3.3. Akustik.....	47
1.3.3.3.4. Aydınlatma	48
1.3.3.3.5. İklimlendirme ve Havalandırma	49
1.3.3.3.6. Güvenlik	50

İKİNCİ BÖLÜM

2. KUŞAK KAVRAMI VE Z KUŞAĞININ KARİYER ANLAYIŞI.....	52
---	----

2.1. TEMEL KUŞAKLAR	52
2.1.1. Türkiye’de Kuşaklar	56
2.1.1.1. Sessiz Kuşak (1923-1945)	56
2.1.1.2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964).....	57
2.1.1.3. X Kuşağı (1965-1979)	59
2.1.1.4. Y Kuşağı (1980-1999)	61
2.1.1.5. Z Kuşağı (2000-2012).....	64
2.1.1.5.1. Z Kuşağının Yetiştirilme Koşulları ve Yetiştikleri Çağ	65
2.1.1.5.2. Z Kuşağının İş Ortamından Beklentileri.....	66
2.1.1.6. Alfa Kuşağı (2012 ve Sonrası).....	68
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3. İSTANBUL İLİ LEVENT PLAZALAR BÖLGESİ’NDEKİ ORTAK ÇALIŞMA ALANLARININ TASARIM ÖLÇÜTLERİNE GÖRE İNCELENMESİ	69
3.1. ORTAK ÇALIŞMA ALANLARI	73
3.1.1. Toplantı ve Görüşme Alanları.....	86
3.1.2. Açık Mutfak Alanı	91
3.1.3. Bekleme ve Dinlenme (Lounge) Alanları.....	94
3.1.4. Yazıcı - Kırtasiye Alanı	97
3.2. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER	99
SONUÇ VE ÖNERİLER	101
KAYNAKLAR	105
EKLER	112
ÖZGEÇMİŞ	117

ÖZET

Çalışma mekânları çağın gelişmelerinden doğrudan etkilenmektedir. Teknolojik, sosyo-kültürel gelişmeler ile iletişim ve bilgi teknolojileri alanlarında yaşanan gelişmelerle biçimlenen çalışma şekilleri ve nesillerin karakteristik özellikleri, çalışma mekânlarının değişmesini beraberinde getirmektedir. Bu tez çalışmasında; teknoloji ve mobilitenin birleşmesi ile oluşan, ofis iç mekân tasarımında çağımızda gelinen son nokta olan “paylaşımlı ofislerin” bünyesinde bulunan ortak çalışma alanlarının, iş hayatına önümüzdeki yıllarda dâhil olması beklenen “Z Kuşağı” bireylerinin çalışma mekânlarındaki kullanım, iş yapma, eylem alanı tanımlama gibi tercihleri doğrultusunda nasıl evrileceğinin cevabını bulmak için literatür araştırması, analizler, şube yetkilileri ile görüşmeler yapılmıştır.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışma mekânlarının tarihsel süreçteki gelişimi, 21. yüzyıl öncesi ve çağdaş ofisler olarak iki başlık altında incelenmiş; çağdaş ofislerin son örnekleri olan ortak çalışma alanlarının mekân tasarım ölçütleri belirlenmiştir.

İkinci bölümde kuşak kavramı üzerinde durulmuş, Z Kuşağı bireylerinin yetiştikleri çağ ve yetişme koşulları irdelenip, iş ortamından beklentileri tespit edilmiştir.

Üçüncü bölümde, İstanbul’un Levent Plazalar Bölgesinde bulunan iki firmaya ait üç şube; ortak çalışma alanlarının kapasiteleri doğrultusunda değerlendirme için seçilmiş, birinci bölümde oluşturulan mekânsal tasarım ölçütleri doğrultusunda yerinde incelenmiştir. Son olarak ortak çalışma mekânlarının, Z Kuşağı çalışanlarının ikinci bölümde belirlenmiş olan çalışma tercih ve istekleri doğrultusunda, geleceğin istihdam kaynağı Z Kuşağı bireylerine hazır olmak için ne gibi düzeltmeler ve ilaveler yapması gerektiği sonuç ve öneriler bölümünde açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Paylaşımlı Ofis, Ortak Çalışma Alanları, Ortak Çalışma Mekânları, Kuşaklar, Z Kuşağı.

ABSTRACT

Academic studies that have been conducted in recent years show that working places are directly affected by the developments of the age. The socio-cultural developments, the new styles of working types in the fields of communication and information technologies and the characteristics of the generations bring about changes in the working places. In this direction; the office interior design today ad ‘shared offices’ , which are formed by the combination of technology and mobility, have been studied in this thesis. Firstly, literature research has been conducted to find out how the common working areas within these offices will evolve in line with the preferences of the Z generation 'individuals, who are expected to be included in the business life in the coming years. In addition, these analyzes were developed through interviews with office officials.

The thesis consists of three chapters. In Chapter One, the historical development of the workplaces is examined in two sections as pre-21st century and contemporary offices and space design criteria of the co-working workspaces which are the latest examples of contemporary offices were determined.

In Chapter Two, the focus is on the concept of generation, the age and growth conditions of the Z generation individuals and their expectations from the work environment.

In Chapter Three, three branches belonging to two companies, selected for evaluation by their capacities of co-working spaces, located in Levent Plazalar District of Istanbul were examined on-site, according to the spatial design criteria established in the first section. As a result, the needed corrections and additions are to be prepared with the working preferences and wishes of the Z generation employees are explained in the conclusions and recommendations section.

Keywords: Shared Office, Co-working Spaces, Generations, Gen Z.

RESİM LİSTESİ

Resim 1 Yemeksepeti Kampüs'ün İki Kata Hizmet Verebilen Asansörlü Toplantı Odası (URL-1)	3
Resim 2 Antik Amarna Kenti Merkezinin Planı (Jeska, 2002, s. 13)	5
Resim 3 Atina'da Bulunan Attaos Stoası (URL-3)	6
Resim 4 Ofislerin Tarihsel Gelişimi (Görsel, yazar tarafından oluşturulmuştur.)	6
Resim 5 Uffizi Binası Solda Zemin Kat Planı (URL-4), Sağda Galeri Görünümü (URL-5)	7
Resim 6 Ripley Binası'nın Cephesi (URL-6)	8
Resim 7 Larkin Binası'nın solda iç görünümü (URL-7), sağda cephe görünümü (URL-8)	9
Resim 8 Bürolandschaft Tipindeki İlk Büro Olan Bartelsmann Verlag Bürosunun Plan Çizimi (URL-9)	10
Resim 9 Aktif Ofis Örneği, Herman Miller Ofisi (URL-10).....	11
Resim 10 İskandinav Hava Yolları Binasında Yer Alan Bir Cadde (URL-11)..	12
Resim 11 Google Dublin Ofisi, İrlanda (URL-12).....	13
Resim 12 Çalışma Biçimlerinin Etkileşim ve Otonomiyle İlişisini Gösteren Diyagram (Duffy, 1997, s. 61) (Yazar tarafından Türkçeleştirilmiştir.).....	14
Resim 13 Solda 1961 yılından (URL-13), sağda 2017 yılında tamamlanan bir arıkovanı ofisten görünüm (URL-14).....	16
Resim 14 Kore Merkezli Bir Online Oyun ve İnternet Sağlayıcısı NHN Firmasının Arıkovanı Tipi Yerleşim Ağırıklı Genel Merkez Binası Kat Planı, 2011 (URL-15)	16
Resim 15 IBM Firmasının Koridor Boyunca Hücresel Ofisler ve Seminer Odalarının Bulunduğu Kat Planı (Caldenby, 2018, s. 8).....	17
Resim 16 İspanya'da Bulunan Golden Manager Firmasının Hücresel Ofis Bölümü, 2013 (URL-16).....	17
Resim 17 Los Angeles Merkezli Optimedia Medya Ajansı'nın Zemin Kat Planı, 2014 (Tasarım: Nefa Architects) (URL-17)	18
Resim 18 Los Angeles Merkezli Optimedia Medya Ajansı'nın Solda Açık Planlı Oylum Tipi Ofisi, Sağda Proje Odası, 2014 (URL-17)	19
Resim 19 Kaliforniya'da 2001 Yılında Tamamlanan KPB West Reklamcılık Ofisinin Kulüp Tipi Ofisinin İç Mekan Görselleri, 2001 (URL-18)	20
Resim 20 Vitra'nın Paylaşımlı Ofis Serisi, Orgatec Fuarı, 2018 (URL-20)	23

Resim 21 MRDV Tasarım Firmasının Açtığı Konsept Yarışma İçin Yapılan, Özelleştirilen Sweden Post Kurumunun " Kuzey Parkı" Temalı Doğayla Teknolojiyi Bütünleştiren Proje, 2000 (URL-21)	24
Resim 22 Tasarımını Aviaplan Firmasını Yapmış Olduğu eski Uluslararası Oslo Havalimanı Yapısından Dönüştürülen IT Fornebu Eiendom'a Ait Çok İşlevli Bir Bilişim Teknolojileri ve İnovasyon Merkezi İç Mekân Görünümleri, 2009 (URL-22)	25
Resim 23 Mimar Clive Wilkinson'ın Kaliforniya'da Bir Reklam Ajansı Olan Foote, Cone & Belding İçin Hazırladığı Sosyal Ofis Projesi, 2001 (URL-23) ...	26
Resim 24 Google Ofisi, Tel Aviv, 2012 (URL-24)	27
Resim 25 Bir Kahve Zincirinin Şubesinde Dizüstü Bilgisayarlarıyla Çalışanlar (URL-25)	29
Resim 26 Wework Colisee Şubesi, Paris (url-28)	34
Resim 27 Yüksekliği Ayarlanabilen Çalışma Ünitesi, Vitra Tyde Serisi, 2012 (URL-29)	39
Resim 28 Google Ofisi Buluşma Mekânları, Zürih, 2007 (URL-30)	40
Resim 29 Belçika'nın Antwerp Şehrindeki Ortak Çalışma Alanı Fosbury & Sons'ın Kafeterya Alanı, 2016 (URL-31).....	41
Resim 30 Solda, Envoy Markasının Framery İsimli Telefon Kabini (URL-32); Sağda, Narbutas Markasının Değişebilen Yüksekliğe Sahip Akustik Masa Panelleri Modus (URL-33)	42
Resim 31 Regus Firması Maslak Şubesi'nin Ortak Çalışma Alanında Bölücü İşlevi Gören Kilitli Dolap Ünitesi (Yazar Arşivi)	51
Resim 32 Birleşmiş Milletler Ofisi, Genel Hesaplar Bölümü, 1951 (URL-36) ...	57
Resim 33 1970'li Yıllardan Karma Ofis Görseli (URL-37)	58
Resim 34 X Kuşağıyla Resmiyeti Azalan, Bilgisayarlarla Donatılmış Bir Açık Ofisten Görünüm, 1997 (URL-38)	60
Resim 35 Airbnb Ofisi, Sao Paulo, 2015, Tasarım: MM18 (URL-39).....	63
Resim 36 Ofis İç Mekânında Biyofilik Tasarım Uygulaması (URL-40)	64
Resim 37 Yeni Kentsel Siluet İçerisinde Levent Bölgesi, 2018 (URL-41)	70
Resim 38 Workinton ve Kolektif House firmalarının Levent Bölgesi Şubelerinin Konumları (Google Maps'ten alınan harita yazar tarafından düzenlenmiştir.)	71
Resim 39 Workinton Levent 199 Şubesinin Solda Zemin Kat (Ek-1) , Sağda Bodrum Kat Planı (Ek-2) (URL-42)	71
Resim 40 Workinton Kat Planı (Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.).....	72
Resim 41 Kolektif House Kat Planları (Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.)	72
Resim 42 Kolektif House Levent Şubesi Girişi (Yazar Arşivi)	73
Resim 43 Workinton Levent 199 Şubesi (Yazar Arşivi).....	73
Resim 44 Kolektif House Levent Giriş Holü (Yazar Arşivi)	74

Resim 45 Workinton Levent 199 Giriş Holü (Yazar Arşivi).....	74
Resim 46 Workinton Sapphire Girişi (Yazar Arşivi)	74
Resim 47 Kolektif House'da Asma Kata Çıkan Metal Konstrüksüyonlu Üç Merdivenden Biri (Yazar Arşivi).....	75
Resim 48 Asma Katta Bulunan Ortak Çalışma Alanlarından Biri (Yazar Arşivi)	75
Resim 49 Kolektif House 3. Katın Ortak Çalışma Alanı (URL-43)	76
Resim 50 Kolektif House 5. Katın Ortak Çalışma Alanı (Yazar Arşivi)	76
Resim 51 Workinton Levent 199 Ortak Çalışma Alanı (URL-44)	77
Resim 52 Workinton Sapphire Ortak Çalışma Alanı (URL-45)	77
Resim 53 Kolektif House Levent'te Her Katta Bulunan Yönlendirme Panosu (Yazar Arşivi)	78
Resim 54 Workinton Levent 199'da Bulunan Mobil Yönlendirme Panosu ile Duvar Panosu (Yazar Arşivi).....	78
Resim 55 Workinton Levent 199'da Karşılama Bankosu Yanına Konumlandırılan Duyuru Panosu (Yazar Arşivi).....	78
Resim 56 Kolektif House Levent'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Mobilyalar (Yazar Arşivi)	79
Resim 57 Workinton Levent 199 Şubesinin Ortak Çalışma Alanında Bulunan Görsel Mahremiyeti Sağlamak İçin Tasarlanan Modüller (Yazar Arşivi).....	79
Resim 58 Kolektif House Levent, Asma Kattan Zemin Kat Ortak Çalışma Mekânlarının Görünüşü (URL-46)	80
Resim 59 Kolektif House Levent Üçüncü Katta Bulunan Ortak Çalışma Alanından Bir Görünüm (Yazar Arşivi).....	80
Resim 60 Workinton Levent 199 Ortak Çalışma Alanında Bulunan Galeri Boşluğunun Yanına Konumlandırılan Çalışma İstasyonu (Yazar Arşivi) Resim 61 Workinton Sapphire Ortak Çalışma Alanında Bulunan Çalışma İstasyonu (Yazar Arşivi)	81
Resim 62 Kolektif House Levent Merdiven Evinde ve Çalışma Alanlarında Bulunan Duvar Resimleri (Yazar Arşivi)	81
Resim 63 Solda Workinton Levent 199, Sağda Workinton Sapphire'den Duvar Yazıları (Yazar Arşivi)	82
Resim 64 Kolektif House Levent'te Ortak Alanlarda Bulunan Yiyecek Otomatı ve Su Sebilleri (Yazar Arşivi).....	82
Resim 65 Kolektif House Levent'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Golf Sahaları (Yazar Arşivi).....	83
Resim 66 Workinton Levent 199'un Giriş Holünde Bulunan Langırt Masası (Yazar Arşivi)	84
Resim 67 Workinton Sapphire'de Bulunan Oyun Alanı (Yazar Arşivi)	84

Resim 68 Kolektif House'un Zemin Katında Bulunan Çelik Dolaplar (Yazar Arşivi).....	85
Resim 69 Kolektif House'un Üçüncü Katında Bulunan Çalışma Ünitesi (Yazar Arşivi).....	85
Resim 70 Workinton Levent 199'da Bulunan Kilitli Dolaplar (Yazar Arşivi)...	85
Resim 71 Kolektif House Levent'in Üçüncü Katında Tavan Görünümü (Yazar Arşivi).....	86
Resim 72 Kolektif House Levent'in Üçüncü Katında Lokal Aydınlatma Örneği (Yazar Arşivi)	86
Resim 73 Workinton Sapphire'in Ortak Çalışma Alanlarında Tavan Görünümü (Yazar Arşivi)	86
Resim 74 Kolektif House Levent'in Giriş Katta Bulunan Toplantı Odası KoRoom Lobby (URL-47)	87
Resim 75 Katta Bulunan Tiyatro Temalı Toplantı Odası KoRoom Theater (URL-37)	87
Resim 76 5. Katta Bulunan Toplantı Odası (URL-37)	88
Resim 77 Workinton Levent'in İki Farklı Tipte Toplantı Odası (Yazar Arşivi).....	88
Resim 78 Workinton Sapphire'in Esnek Yerleşimli Toplantı Odası (Yazar Arşivi)	89
Resim 79 Workinton Levent 199'un Bodrum Katında Bulunan Toplantı Odalarından Birinin Kapısı (Yazar Arşivi).....	89
Resim 80 Kolektif House Levent'in Bodrum Katında Bulunan Toplantı Odalarının Dışından Bir Görünüm (Yazar Arşivi).....	89
Resim 81 Kolektif House Levent'in Zemin Katında Bulunan Etkinlik Alanı Solda Günlük Kullanım Biçimi, Sağda Seminer Düzeninde Kullanımı (URL-47).....	90
Resim 82 Kolektif House Sapphire'in Oyun Alanına Çıkan Merdiven Çevresinde Amfi Düzenlemesi (Yazar Arşivi)	90
Resim 83 Kolektif House Levent Zemin Kat Giriş Holünde Bulunan Açık Mutfak (Yazar Arşivi)	91
Resim 84 Kolektif House Levent Zemin Kat Bahçe Girişinde Bulunan Mutfak (Yazar Arşivi)	91
Resim 85 Kolektif House Levent'te Üçüncü Katta Bulunan Açık Mutfak Alanı (Yazar Arşivi)	92
Resim 86 Kolektif House Levent'te Üçüncü Katta Bulunan Bar Tezgahının Oturma Bölümü (URL-48).....	92
Resim 87 Kolektif House Levent'te Beşinci Katta Bulunan Açık Mutfak Alanı (Yazar Arşivi)	93
Resim 88 Kolektif House Levent'te Beşinci Katta Bulunan Bar Tezgâhının İç Kısmı (Yazar Arşivi).....	93

Resim 89 Workinton Levent 199'un Ortak Çalışma Alanında Bulunan Mini bar (Yazar Arşivi)	94
Resim 90 Workinton Sapphire'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Mini Bar (Yazar Arşiv)	94
Resim 91 Kolektif House Levent'in Giriş Holüyle İlişkilendirilmiş Bekleme Alanı (Yazar Arşivi)	94
Resim 92 Workinton Levent 199'un Giriş Holünde Bulunan Esnek Oturma Birimleri (Yazar Arşivi)	95
Resim 93 Workinton Sapphire'in Karşılama Mekânında Bulunan Oturma Birimleri (Yazar Arşivi)	95
Resim 94 Kolektif House Levent'te Üçüncü Katta Bulunan Lounge Alanı (Yazar Arşivi)	96
Resim 95 Workinton Levent 199'un Bodrum Katında Bulunan Lounge Alanı (Yazar Arşivi)	96
Resim 96 Workinton Sapphire'de Dolaşım Alanında Bulunan Modüler Oturma Birimleri (Yazar Arşivi)	96
Resim 97 Workinton Levent 199'da Bulunan Pause Cafe (Yazar Arşivi)	97
Resim 98 Kolektif House Levent'in Beşinci Katında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)	98
Resim 99 Kolektif House Levent'in Üçüncü Katında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)	98
Resim 100 Workinton Levent 199'un Ortak Çalışma Alanında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)	98
Resim 101 Workinton Sapphire'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)	98

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Erdem Okumuş 'un (2016) Doktora Tezindeki Anket Sonuçlarına Göre Y ve Z Kuşağının Ofislerde Mekânsal İstekleri 33

Tablo 2 Literatürde Yer Alan Kuşak Sınıflandırmaları 55



GİRİŞ

Çalışma mekânları, çağın koşullarına bağlı olarak yüzyıllardır gelişim ve değişim içerisinde. Başlangıçta bu ihtiyaç konutun bir bölümünde karşılanabilmekteyken; gerek devlet yönetimi, gerek gelişen ekonomilerle büyüyen özel şirketlerin yönetimi için hususi çalışma yapılarına ihtiyaç duyulmuştur. Bu arayışın sonucunda ortaya çıkan ofisler, gününün büyük kısmını bu mekânlarda geçiren çalışan kitle için büyük önem taşımaktadır.

Ofis kelimesi; Türkçe ve İngilizceye, Fransızca “office” kelimesinden geçmiştir. Türk Dil Kurumunun tanımına göre; iş yeri, daire, büro anlamlarına gelmektedir. Büro sözcüğü de Fransızca kökenli olup; çalışma odası, danışma ve yazı işlerinin yürütüldüğü iş yeri, yazı masası anlamlarına gelmekte, günlük konuşma dilinde ofis ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

Günümüzde kullanılan ofis yerleşimleri, antik çağlardan bu yana kullanılmakta olan geleneksel ofis plan şemaları ile birçok ortaklığa sahiptir. Antik uygarlıklarda ülke yönetiminde görevli kişiler için oluşturulan idari mekânlar olan ofisler, kraliyete bağlı hiyerarşik mekânlardır. Halk ölçeğinde ise işletmelerin idaresi konutların içerisinde halledilmektedir. Ülke ekonomilerinin gelişmesiyle; özel işletmeler kurulmaya başlanmış, ofis mekânları kraliyete mahsus olmaktan çıkmıştır. Bu süreçte yaşanan teknolojik, sosyo-kültürel gelişmeler, iletişim ve bilgi teknolojileri gelişmeleri, iş tanım ve araç-gereçlerini değiştirmiş; ofis yapıları çalışanların ihtiyaçlarına göre farklı dönemlerden geçerek gelişim göstermiştir. Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle ofislerde kullanılan araç ve gereçler değişmiş, yeni mekân organizasyonlarına ihtiyaç duyulmuştur.

Yapılan araştırmalara göre, yılın yaklaşık 128 günü evde ve seyahatte geçerken, işte geçen zaman 193 gün kadardır. İş molaları ve ofis dışında geçen işle ilgili zamanlar da dâhil edilirse yılın büyük bir bölümü çalışarak geçmektedir. Zaman, ofise uzun süreli kullanıma sahip ilave bir boyut verir. Ancak çalışma mekânlarının planlaması ihmal edilirse, zaman kullanımı kaosa dönüşmektedir. Zamanın doğru kullanımı için çalışma mekânlarının planlanması önemli bir unsurdur (Ergin, 2012, s. 41).

Çağdaş ofis tasarımının özünü oluşturan çalışanlar arası iletişim, yakın zamana kadar, çalışanların bir arada olduğu ofis alanlarını gerektirmiştir. Fakat gelişen bilişim

teknolojileri ile dünyanın bir ucundan diğer ucuna saniyeler içinde bilgi aktarılabilen, yüz yüze görüşmeler ve toplantılar dahi yapılabilmektedir. Bu durum, işletmelerin bazı birimlerinin aktif olarak ofis ortamında bulunması ihtiyacını ortadan kaldırmış; ‘mobil çalışan’ kitlesi oluşmuştur. Özgüner’e göre (2017, s. 11); mobil çalışanlar, evin yanı sıra arabada, uçakta, trende, otele, internet kafe ve benzeri mekânlarda çalışan insanlardır.

Ofis mekânları üzerine çalışmalar yapan akademisyenler Nomano Anjum, Jeanette Paul ve Roland Ashcroft, çalışanların tek bir mekânda birlikte çalışmasının demode olduğunu ve birçok kuruluşun bilgi paylaşımını kolaylaştırmak için iş gücünü ‘mobbilleştirdiğini’ savunmaktadır. Bunun yanında, çalışanların yaratıcılıklarını ve kendi çalışma yöntemlerini geliştirip, verimlerini artırmaktadır (Özgüner, 2017, s. 12).

Ofisin başlangıç yeri olan evlere dönen mobil çalışanlar; sayısı giderek artan küçük alanlı konutlar, ortam kaynaklı motivasyon eksikliği, yiyecek ve içecek hazırlamaya ayrılan vakit gibi olumsuz etmenlerle karşı karşıya kalmış, çalışmak için mekân arayışına girmiştir. Fakat birçok girişimci ve küçük işletme için kendi ofisini kurmak ekonomik açıdan büyük bir yüküdür. Bunun sonucunda kafeteryalar ve özellikle kahve zincirlerinde, diz üstü bilgisayar veya tabletiyle meşgul bir kitle oluşmuştur.

Yeni bir müşteri kitlesine sahip olan işletmeler, mekânlarını çalışan insanlara hitap eden mobilyalar ile tefriş etmiş; bazı işletmeler ise, mekânın bir kısmını sadece iş için çalışma yapanlara ayırmıştır. Ancak hedef kitlenin çalışan insanlar olmadığı kafeterya ortamının, mobil çalışanlar için ideal ortamlar olmadığı aşikârdır. Bu ihtiyaç yeni bir sektör oluşturmuş, paylaşımlı ofis adı altında mekânlar ortaya çıkmıştır. Bu işletmelerin bazıları bireysel masa, görüşme odaları, toplantı masası kiralayıp, sınırsız ikram seçeneği sunarken; bazıları aynı zamanda hazır ofis hizmeti de vermektedir. Türkiye’de de bu sektörde kurumsal anlamda hizmet veren firmalar bulunmaktadır.

Artan nüfusla birlikte mega kentlerde yaşanan alan sıkıntısının, ortak kullanılan mekânlarla çözülebileceği düşünülmektedir. Günlük hayatta aktif olarak kullanılmayan mekânların belirlenen kurallar çerçevesinde paylaşımlı kullanımı, içinde bulunduğumuz tüketim çağında sürdürülebilirliğe de katkı sağlamaktadır. Paylaşımlı kullanım alanlarına; konutlarda misafir ağırlama mekânları, spor salonları gibi farklı rekreasyon alanları; ofislerde günün her saati kullanılmayan toplantı odaları (Resim 1), dinlenme ve eğlence alanları örnek gösterilebilmektedir.



Resim 1 Yemeksepeti Kampüs'ün İki Kata Hizmet Verebilen Asansörlü Toplantı Odası (URL-1)

Paylaşımli mekânlar aynı işlevle farklı kullanıcılar tarafından kullanılabilceği gibi, farklı işlevler kullanılarak aynı veya farklı kullanıcılar tarafından da kullanılabilir. Örneğin, gündüz saatlerinde yoğun olmayan veya kapalı olan restoranları ortak çalışma alanına dönüştüren Spacious isimli girişim; kafeterya koşullarında çalışmak istemeyen kişilere merkezi konumlarda çalışma ve buluşma imkânı sunarken, işletmelerin kullanım oranını artırmıştır (URL-2).

Yüzyıllardır gelişim içerisinde olan ofis mekânlarının değişiminin bir basamağı olan paylaşımli ofisler yeni bir mekân sistematiği oluşturmuştur. Bu çalışmada, birçok örnekte hazır ofisleri de bünyesinde barındıran paylaşımli ofislerin, topluluk ruhunu yansıtan ortak çalışma alanları ve ortak kullanılan mekânları üzerinde durulmuştur. Geleneksel ofis oluşumlarında olduğu gibi, bu mekânlarda da ergonomi, akustik, iletişim, ışıklandırma, iklimlendirme ve hava kalitesi, güvenlik gibi olgular büyük önem taşımaktadır. Tez kapsamında, belirlenen mekân tasarım ölçütleri doğrultusunda, seçilen üç kurum incelenmiş; iş gücüne önümüzdeki birkaç yıl içerisinde katılacak olan Z Kuşağının kullanım tercihleri doğrultusunda bu kurumların mekân organizasyonuna yapması gereken düzeltme ve ilaveler için mekânsal tasarıma yönelik çözüm önerileri üretilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. OFİS MEKÂNLARININ TARİHSEL SÜREÇTEKİ GELİŞİMİ VE DEĞİŞİMİ

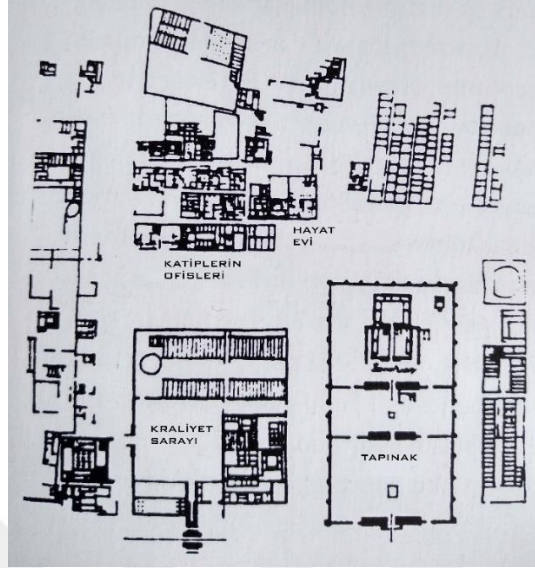
Önceleri hayatta kalabilmek, barınmak gibi temel ihtiyaçları karşılamak için ortaya çıkan çalışma eylemi; modern yaşamla birlikte farklı amaç ve şekillerde çeşitlenerek eylem alanları mekânlara dönüşmüş, dolayısıyla çalışma biçiminin kaçınılmaz gelişimi, çalışma mekânlarının da gelişim ve değişimini gerektirmiştir.

Ofis kelimesi, kökeni itibariyle bir mekânı değil; iş yapma eylemini tanımlar. Ancak yönetim ve belgeleme, giderek karmaşıklaşan organizasyonların bir mekânda bulunma gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Bu gereksinimle düzenlenen ilk ofisler, *gücü* temsil eden tapınaklar ve saraylarda bulunmaktadır. Günümüzde de ofis binaları, yönetimlerin ve ticaretin en *güçlü*, önemli simgelerindedir. Şehir silüetlerinde sıkça rastlanan ofis binası tasvirleri; ofis binalarının şehir kimliklerindeki önemini vurgulamaktadır (Kuruç, 2014, s. 46). Bu bölümde, çalışma mekânlarının tarihsel süreçteki değişimi Francis Duffy'nin (1997) *The New Office* kitabı ile Jeremy Myerson ve Philip Ross'un (2003) *The 21st Century Office* kitabında yer verilen ofis tipleri baz alınarak anlatılmış; ofislerin geldiği son nokta olan ortak çalışma alanlarının mekânsal tasarım ölçütleri irdelenmiştir.

1.1. 21. YÜZYIL ÖNCESİ ÇALIŞMA MEKÂNLARI

Günümüzde kullanılan koridor boyunca dizilen hücre tipi ofisler, açık planlı ofisler, farklı düzenlemelerde odaları ve kafe barları olan ofisler, ortak toplanma noktalarına sahip olan ev-ofisler; yeni keşfedilen ofis yerleşimleri değildir. Tüm bu ofis tipleri, tarihte benzer formlarda var olmuştur. Mezopotamya'da ofislere eklenen mutfak ve tuvaletler, Antik Yunan Medeniyetinde yemek odası olarak da kullanılabilen yönetim odaları; günümüz kafe barları ve "lounge"ları ile eşleştirilebilir. Yazı gereçleri ile gezen ve manastır yazıhanelerinde bulunan Mısırlı kâtipler, günümüzün "ofis göçebeleri"nden çok da farklı değildir. Bugünkü açık ofis

plan tipinin öncüleri Mısırlı kâtiplerin ve Orta Asyalı keşişlerin çalıştığı manastır yazihaneleridir (Resim 2) (Jeska, 2002, s. 13).



Resim 2 Antik Amarna Kenti Merkezinin Planı (Jeska, 2002, s. 13)

Mısırlıların katı hiyerarşiler içinde örgütlenmiş devasa idari aparatlarının aksine, Yunan demokratik olarak örgütlenmiş şehir devletlerinde daha küçük idari birimler M.Ö. 5. yüzyılda ortaya çıkmıştır. İlk demokrasinin kurulmasıyla, Atina’da ve Attika kolonilerinin şehirlerinde yeni kurumlar kurulmuş; bu kurumların genel merkezleri, çok işlevli sütunlu salonlarda veya yeni geliştirilen bina tiplerinde, Yunan şehirlerinin politik ve sosyal merkezleri olan agoralarda yer almıştır. Yüksek rütbeli kamu görevlilerinin idari merkezi olarak; binalar, hem yemek hem de toplantılar, tartışmalar ve duruşmalar için kullanılan asıl olarak merkezi salondan ve ona eklenmiş mutfak, arşiv, yerel idari ofisler olan daha küçük odalardan oluşmuştur (Jeska, 2002, s. 13,14).

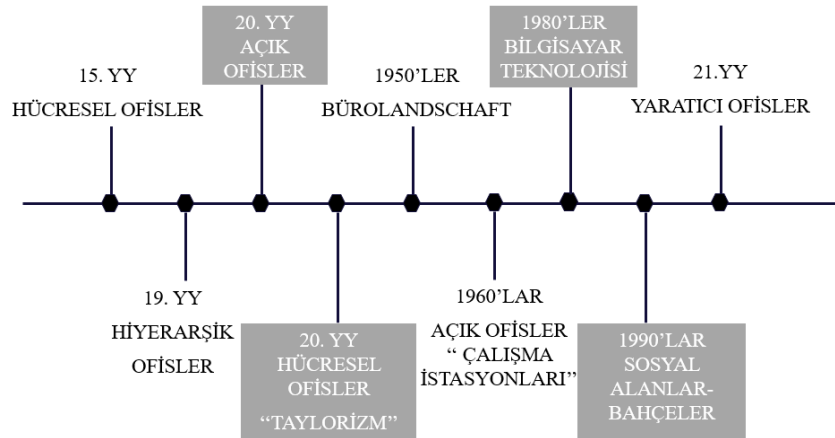
Roma şehir devletinde ise gelişen özel sektör ve iyi geliştirilmiş devlet yönetim sistemi ile büyük bir güç haline gelmiştir. Günümüzde *hareketsizlik* ve aşırı bağlılık ile ilişkilendirilen memuriyet algısının aksine, “*opera liberales*”(özgür insanların çalışması) denen daha yüksek kamu kurumları bulunmaktaydı ve böyle bir ofis tutmak, mutlak özgürlüğün simgesi olarak görülmekteydi (Jeska, 2002, s. 14). Devlet yönetimi ile ilgili işler, sosyal ve idari merkez olan Agora’da yer alan ve *Bouleuterion*, *Prytanion*, *Strategion* veya *Tholos* isimleri verilen yapılarda yürütülmekteydi. Çoğunlukla üstü kapalı ancak cephesi açık kolonadlı plana sahip *stoadan*, büyük kapalı

bir hole veya küçük oda dizilerine ulaşılyordu (Resim 3). Halk tarafından seçilen yöneticilerin ofisleri bu binaların merkezi konumunda yer alıyordu (Soyak, 2009, s. 5).



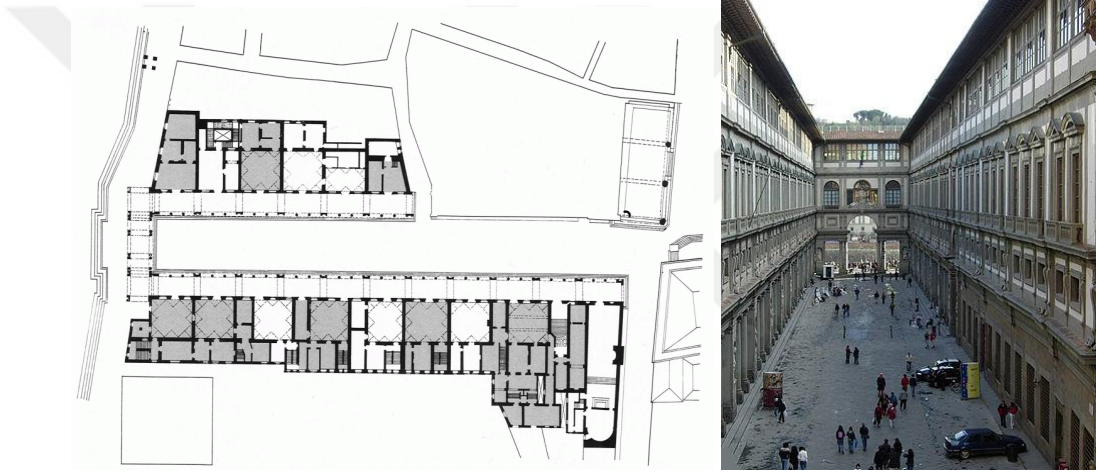
Resim 3 Atina’da Bulunan Attaos Stoası (URL-3)

Roma İmparatorluğu’nun çöküşünden sonra Avrupa’da uzun süre kayda değer bir ekonomik yapılanma hareketi gerçekleşmemiştir. Ancak 12. yüzyılda İtalya’da uluslararası ticaret ve bankacılık gelişim göstermiş; 15. yüzyılda dönemin en önemli bankacılarından olan Medici Ailesi, yatırımlarını kent saraylarındaki ofislerden yönetmeye başlamıştır (Tercan, 2014, s. 59). Mevcut ofislerin birçoğu 15. yüzyılda izlerine rastlanan geleneksel ofis yerleşimlerinin etkisindedir. Bu ofislerin günümüze kadar geçirdiği değişiklikler Resim 4’teki gibi bir zaman çizelgesi ile özetlenebilir.



Resim 4 Ofislerin Tarihsel Gelişimi (Görsel, yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Geleneksel yerleşim biçimi; o dönemde gelişen ticaretle birlikte oluşan çalışan kitle için, sektörlerin çalışma şartlarına uygun mekân organizasyonları ihtiyacıyla ortaya çıkmıştır. Bu anlamda yapılan ilk ofis yapısı olarak kabul edilen Floransa’da Medici Ailesi tarafından yaptırılan “Palazzo degli Uffizi”; Giorgio Vasari tarafından tasarlanmış, yapımına 1560 yılında başlanmıştır. Uzun koridor boyunca dizilmiş kapalı ofislerden oluşan yapı, üç katlıdır (Resim 5). Kelime anlamı “ofisler” olan Uffizi binası inşa edilirken yalnızca yönetim ve belgeleme işleviyle değil, sanat eserlerinin korunması ve sergilenmesi için bir mekân olarak da düşünülmüştür (Kuruç, 2014, s. 46).



Resim 5 Uffizi Binası Solda Zemin Kat Planı (URL-4), Sağda Galeri Görünümü (URL-5)

16. yüzyıl – 18. yüzyıl arasında ticaret, tüccarların kendi konutları, kahvehaneler ve ortaçağ kiliselerinde yapılmaya başlanmıştır. Daha sonra zenginleşen ve ticaretle uğraşan burjuva kesim, ofis mekânlarını tekrar gündeme getirmiştir; konutların yola bakan alt katları ofis olarak, üst katları mesken olarak kullanılmıştır (Dalga, 2007, s. 8).

Ofislerin sergi mekânları işlevinin kaldırılıp, yalnızca yönetim - iş takibi mekânlarına dönüşmesi; Thomas Ripley tarafından tasarlanan 1726 yılında inşa edilen üç katlı, U planlı eski İngiltere Donanma Bakanlığı binası olan Ripley Binası’nda görülmektedir (Resim 6). Uffizi binasının hissettiği “davet”, bu yapıda yerini güvenlik ve mesafeye bırakmıştır (Kuruç, 2014, s. 46).



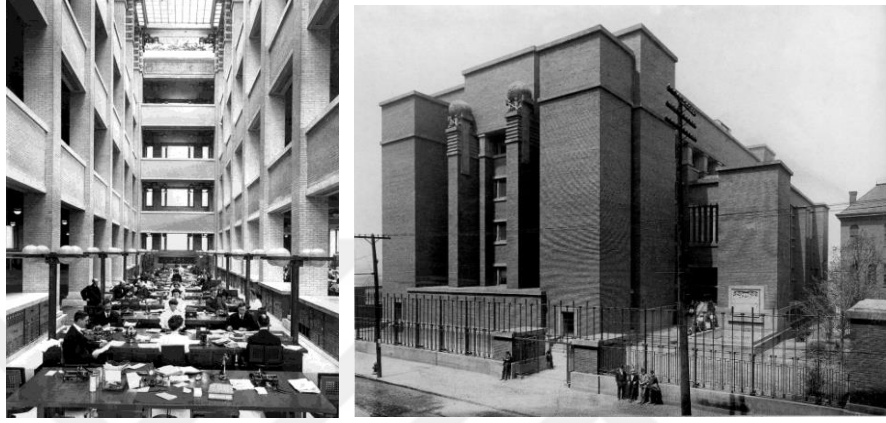
Resim 6 Ripley Binası'nın Cephesi (URL-6)

19. yüzyılda ABD'nin kuzeyinde inşa edilmeye başlanan ilk ticari ofisler, hücreli mekânlardan oluşan geleneksel büro tipinin gelişmesine öncülük etmiştir. Bu ofislerin mekânsal organizasyonu, hiyerarşik yapısı gereğince çok sayıda odadan oluşmaktadır (Erdem Okumuş, 2016, s. 31,32). Endüstri Çağı'nda özellikle demiryollarının yapılması ile hızlanan süreçte; yaşama ve çalışma alanlarının ayrılması, ticaret hacminin artması ve kiralık ofislerin yaygınlaşması önemli gelişmelerdir (Tercan, 2014, s. 59,60).

19. yüzyılın sonları, 20. yüzyılın başlarında ofisler fabrikalara benzemeye başlamış; telgraf, daktilo, telefon gibi yeni teknolojik ürünleri kullanacak eleman ihtiyacıyla kadın çalışan sayısı artmıştır. Kadınların ofislere dâhil olmasıyla, kadınlar ve erkekler için ayrı tuvaletler yapılmaya başlanmıştır, ofis binalarında çalışma alanlarının yanı sıra sosyal mekânlar yer almaya başlamıştır (Erdem Okumuş, 2016).

Çelik konstrüksiyon yapıların yetkinleşmesi, asansörün icadı, seri imalat malzemeleri ile ofis binalarında yüksek yapıların ilk örnekleri verilmiş; cephe tasarımını taşıyıcı sistemden bağımsız olarak ele alınmaya başlanarak ilk "açık-ofis" planlaması gündeme gelmiştir (Tercan, 2014, s. 60). 20. yüzyılın başlarında modernizm etkisinde çelik gökdelenler tasarlayan mimar Louis Sullivan yüksek ofis yapılarına getirdiği biçimsel yenilikler ile bir öncü kabul edilmektedir. 1904'te Frank Lloyd Wright tarafından tasarlanan Larkin Binası, bir şirketin kurumsal yapısına özel olarak tasarlanan ilk ofis olarak kabul edilmektedir (Resim 7). Bu yapı, 20. yüzyılda yapılan

birçok ofis binasının tasarımında örnek alınmıştır (Erdem Okumuş, 2016, s. 33). Yapı demiryolu hattında bulunduğu ve kömür dumanı hava kirliliği yarattığı için Wright, bina cephesindeki açıklıkları minimum düzeyde tutup galerinin üzerinde konumlandığı çatı ışıklığı yoluyla katlara doğal aydınlatma ve havalandırma imkânı sağlamıştır (Soyak, 2009, s. 17).

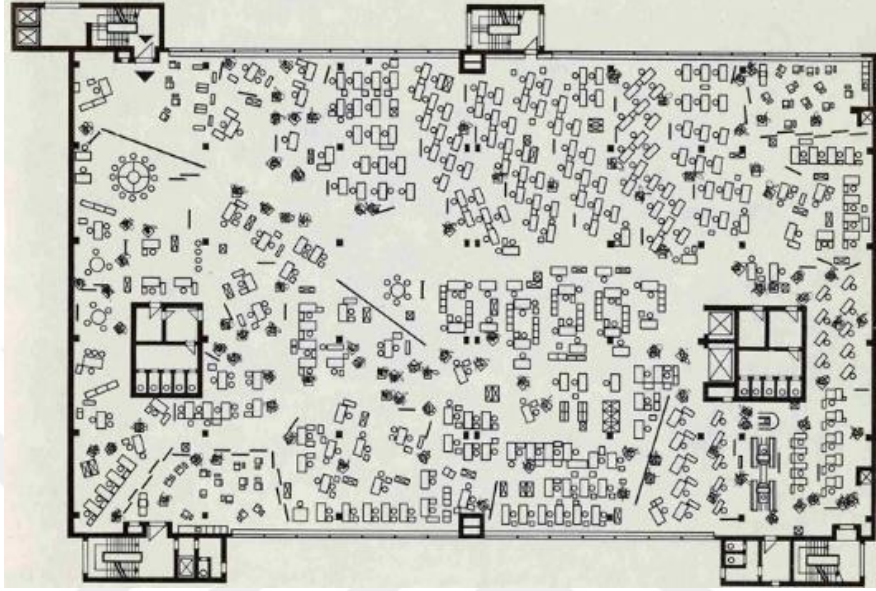


Resim 7 Larkin Binası'nın solda iç görünümü (URL-7), sağda cephe görünümü (URL-8)

20. yüzyılın dominant ofis kültürü, Frederick Taylor'ın 1911 yılında çıkarmış olduğu "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" kitabının başlatmış olduğu Taylorizm akımına dayanmaktadır. Taylor'ın çalışma sisteminin temelinde, mevcut düzende azami insan çalıştırmaya uygun düzen oluşturmak düşüncesi bulunmaktadır. Taylorizm anlayışında büro mekânı fabrika ile eşdeğerdir. Büro çalışanları, beyaz yakalılar olarak adlandırılan ve mevcut iş gücünün en etkili şekilde kullanılmasını sağlamakla yetkili üstleri tarafından yetenekleri ve becerileri doğrultusunda yönlendirilmektedir (Yaprak, 2005, s. 2). Taylorizm akımı ile açık düzenli plan tipi, hücreli plan tipinin yerine geçmeye başlamıştır.

1950'lerin sonunda ofis tasarımına ilgisi olan, ofis mobilyası üreticileri The Schnelle Brothers, fikirlerini bir tasarım ve yönetim danışmanlığı paketinde bir araya getirmiş; tek bir hamleyle ofis mekânına statüyü ortadan kaldırıp, iletişimi artırmıştır. *Bürolandschaft* veya çevre düzenlemelerinin de planlamaya dâhil edildiği ofis mekânları (office landscaping) olarak bildiğimiz bu yerleşim tipi; geniş alanlı ofis yapıları içinde, açık düzenli planlama, duvardan duvara halılar, dekoratif bitkiler ve mola alanları içermekteydi (Duffy, 1997, s. 35). Bu plan tipine sahip büroların ilk

örneği, 1961 yılında Buch und Ton firmasının Almanya'nın Gütersloh kasabasında yaptığı Bartelsmann Verlag isimli 250 kişilik bürodur (Resim 8) (Erdem Okumuş, 2016, s. 37).



Resim 8 Bürolandschaft Tipindeki İlk Büro Olan Bartelsmann Verlag Bürosunun Plan Çizimi (URL-9)

Çevre düzenlemeli ofislerin daha iyi iletişim sağladığı ve statüyü ortadan kaldırdığı iddiası asılsız çıkmış; daha da önemlisi bu binaların, Alman işgücünün ihtiyacıyla örtüşmediği anlaşılmıştır. İşçi konseylerinin kullanıcı tercihlerini kabul ettirmedeki başarısından dolayı 1960'ların geniş, klimalı, açık planlı ofisleri günümüz Almanya'sında tutunamayacağı düşünülmektedir. Hollanda'daysa herhangi bir çalışanın pencereden 5 metreden daha fazla uzaklıkta oturması yasal değildir. İyi niyetli idealistler tarafından olsa dahi, yukarıdan dayatılansa; işçi kendi haklarında söz sahibi olduğu sanayi demokrasisi anlayışı, ofis çalışanlarının kapalı ofisler, dışarıyı görme ve temiz hava talebiyle Kuzey Avrupa ofislerinin şeklini tamamen değiştirmiştir (Duffy, 1997).

1960'lı yıllarda, New York'ta yapay iklimlendirme ve aydınlatma sistemlerinin gelişmesi ile geniş çalışma mekânlarına imkân veren yüksek ofis binaları yapılmaya başlanmıştır. Açık düzenli plan tipinde olan bu çalışma mekânlarında, bölücü duvarların olmayışı sayesinde camlı cephe birçok çalışanın görüşüne açıktır. 1964'te Robert Probst'un geliştirdiği "aktif ofis (action office)" fikri ile bu açıklıkların,

bölücü duvarlar yerine mobilyalar ile daha verimli organize edilebileceği görülmüş, günümüzde halen kullanılmakta olan “hücreler (cubicle)” lar ortaya çıkmıştır (Resim 9).



Resim 9 Aktif Ofis Örneği, Herman Miller Ofisi (URL-10)

Aktif ofis yaklaşımında düşey yerine yatay hiyerarşik ilişki ve iletişim olanakları desteklenir. Çalışma alanları içinde ve çevresinde mola mekânları, toplanma alanları, sohbet köşeleri düzenlenir (Tercan, 2014, s. 62).

1960'lı yıllarda sosyal bilimciler çalışan verimliliği ve mekân organizasyonu üzerinde çalışmaya başlamış; gelecek yıllardaki plan şemaları şekillendirilmiştir. Bunun sonucunda, 1970'lerde açık düzenli plan tipinden uzaklaşmış, çalışanların görevine ve ihtiyacına göre mekânların olması gerektiği düşünülmeye başlanmıştır.

1980'lerde IBM kişisel bilgisayarları (PC) üretmiş; ofis hayatına entegre olan bilgisayarlardan tüm çalışma hayatı ve ofis tasarımları etkilenmiştir. Gelişen teknoloji ile bilgi işlemleri sistemler ofis yapılarına entegre olmuş; ortaya çıkan kablo ağı, tesisat donatıları ile birlikte yükseltilmiş döşemeler, duvarlarda kanalları ve asma tavan sistemleri ile çözülmeye başlanmıştır. Kişisel bilgisayarların ofislere girmesi ile birlikte her çalışma masasına data iletişim hattı getirilmesi ve makinaların yaydığı sıcaklık ile ısınan mekânların soğutulması, havalandırılması ve aydınlatması için gerekli standartlar geliştirilmiştir (Tercan, 2014, s. 62). Yönetimsel işlerin önem kazandığı bu dönemde, çalışanların mahremiyet, kişisel kimlik istekleri doğrultusunda

ofislerde çalışan odaklı daha ergonomik ve farklı durum ve düzenlemelere uyarlanabilen mobilyalar tasarlanmaya başlanmıştır.

ABD’de ofis yapıları bu gelişmeler yaşanırken; Kuzey Avrupa’da çok daha farklı gelişmeler yaşanmıştır. Bu durumun temel nedeni, Kuzey Avrupa şehirlerinin oldukça eski olması ve modern ofislerin ortaya çıkmasından çok daha eski tarihlerde oturmuş; kimliklerine kavuşmuş olmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, yeni yüksek ofis binaları, bu şehirlerin ekonomisinde büyük ve artan bir öneme sahip olsa da; Kuzey Amerika ve Pasifik Kıyı kentlerinde olduğu gibi, şehir silüetlerine hâkim olamamıştır. Ofis binalarının Avrupa şehirlerinin ekonomisinde hiçbir zaman saygın bir yeri olamamıştır. Birçok Avrupalı kuruluşun 1960’lı yıllara kadar, Kuzey Amerika’daki rakiplerine göre daha küçük ve daha düşük kalitedeki ofislerin altından kalkabilecek durumda olması da bir başka neden olarak düşünülebilir (Duffy, 1997, s. 34).

1988’de Niels Torp tarafından tasarlanan İskandinav Hava Yolları binasında koridorlar cadde görünümünde tasarlanmış; bu yapıyla birlikte açık düzenli plan tipinden, ilk örneklerdeki gibi monoton olmayan hücresel düzenli plan tipine dönüş başlamıştır. Aynı zamanda çalışanların fikir alışverişleri için sosyal alanlara yer verilmiştir (Resim 10).



Resim 10 İskandinav Hava Yolları Binasında Yer Alan Bir Cadde (URL-11)

1990'lı yıllarda cadde fikri yaygınlaşmış; teknolojinin egemen olmaya başladığı çalışma alanları, doğal unsurla birleştirilerek resmiyeti azaltılmış mekânlara dönüşmeye başlamıştır. Halen cam örtülü iç bahçeler ve avlular şeklinde kullanılmaya devam edilmekte; yeşile, doğaya duyulan özlem bu şekilde giderilmeye çalışılmaktadır (Resim 11).

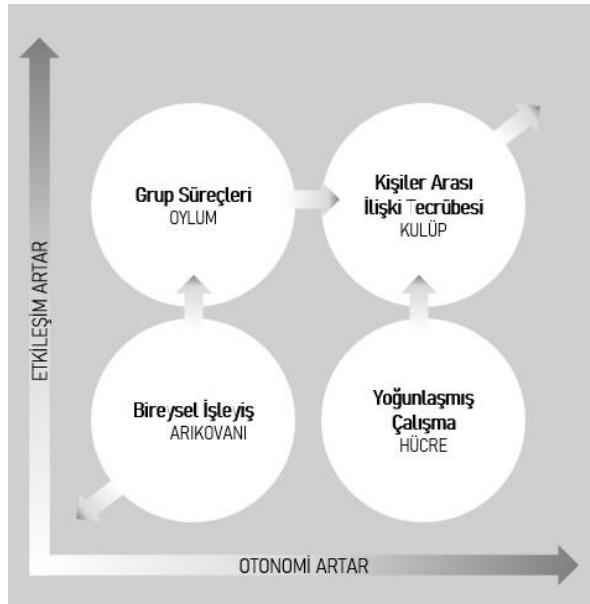


Resim 11 Google Dublin Ofisi, İrlanda (URL-12)

Ofis kullanımının ticari açıdan iyileştirilmesinde yönetime açık olan iki temel ölçüt vardır: daha fazla *verim (efficiency)* elde etmek ve daha fazla *etkinlik (effectiveness)* kazanmak. Ofis ortamında *verimi* arttırmanın önemli bir adımı kurum giderlerini düşürmektir. Kurum giderleri; kira, emlak vergileri, ısıtma, soğutma ve aydınlatma, donatıların amortisman giderleri ve ofis mekânını yönetiminin ve güvenliğini sağlamanın yıllık giderleridir. Birçok yönetim ve hizmet kurumunda, bu ücretler işgücü maliyetinden düşük; bilişim teknolojileri maliyetinden çok daha yüksektir. Ofiste daha fazla *etkinlik* kazanmak; mekânı, orada yapılan işin kalitesini artıracak veya bir başka deyişle iş performansına değer katacak şekilde kullanmak anlamına gelmektedir. Kimi durumlarda mekânı daha *verimli* kullanma düşüncesi, mekânın *etkinliğini* kötü etkileyebilmektedir. Örneğin, dolaşım alanlarından fedakârlık etmek kâğıt üzerinde çalışma alanının gözle görülür biçimde artışını gösterse de; bu ferahlık ve açıklığın kullanıcıya maliyeti; daha etkileşimli, davetkâr, ufuk açıcı bir çalışma mekânıdır (Duffy, 1997, s. 47).

Kuzey Amerikalılar ve İngilizler genellikle verimliliğe ve maliyetleri daha aza indirmeye gereğinden fazla önem verme eğilimindedirler. Japonya’da, özellikle gayrimenkul üzerinde büyük baskı olan Tokyo ve Osaka’da, barınma bedelini düşürme hamlesinde aşırıya kaçılmış; dışardan bakıldığında kasvetli, aşırı kalabalık ofis mekânları olarak görünmesiyle sonuçlanmıştır. Kuzey Avrupa’daysa, özellikle Almanya, Hollanda ve İskandinavya’da, genellikle *etkinlik*, *verimliliğe* tercih edilmiş ve sosyal demokratik iklimde yaratılarak, personele moral desteği vermek için ofis alanı kullanımına çok daha fazla önem verilmiş ve böylece örgütsel performansa değer katılmıştır. Her iki gelenek de farklı açılardan kazançlıdır, ancak ikisi arasında dengeyi sağlamak en kazançlı yol olacaktır (Duffy, 1997, s. 48).

Duffy (1997, s. 60), ofis tasarımındaki değişimin dinamiklerini etkileşim ve otonomi olgularıyla ilişkilendirmiştir (Resim 12). Etkileşim, ofis vazifelerini yerine getirmek için gereken kişisel, yüz yüze irtibatı ifade ederken; otonomi, çalışanların iş sürecinin içeriği, yöntemi, yeri ve araçları üzerinde sahip olduğu kontrol, sorumluluk ve sağduyu seviyesidir. Etkileşim biçimleri karmaşıklık, aciliyet ve yürütülen görevlerin önemi arttıkça değişir. Etkileşim ve otonomi; çalışanların yerleşim düzeni ve çevresel hizmetlerle ilgili beklentilerini etkilediğinden, ofis tasarımı ile birçok yönden ilişkilidir.



Resim 12 Çalışma Biçimlerinin Etkileşim ve Otonomiyle İlişisini Gösteren Diyagram (Duffy, 1997, s. 61) (Yazar tarafından Türkçeleştirilmiştir.)

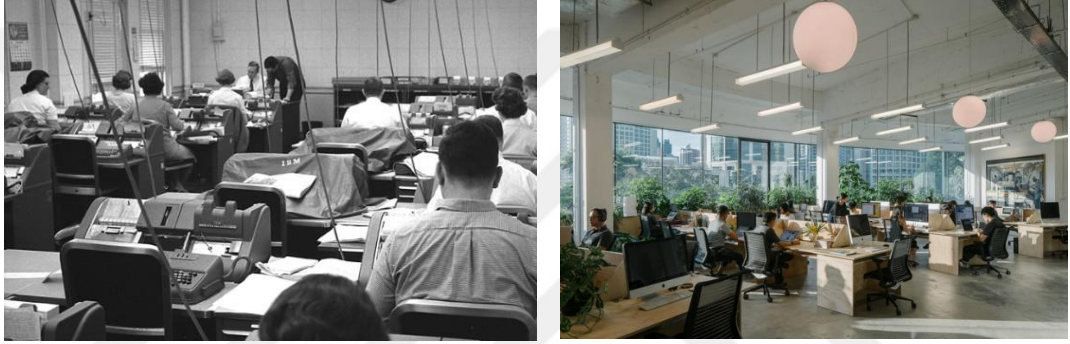
Ofisleri çalışma şekillerine göre ayıran Duffy (1997, s. 61), dört temel tür tespit etmiştir. Çalışanlarla dolu olan ve kovana benzetilen *arıkovanı*; keşişlerin inzivaya çekildiği manastırlara benzetilen *hücre*; ekip olarak çalışmanın daha kolay olduğu meşgul ve etkileşimli mekânlar *oylum*; modası geçen elitist fikre karşın, kişiler arası iletişime dayanan yeni nesil ofislere en benzer model olan *kulüp*. Bir ofiste bu türlerin yalnızca bir tanesi bulunmayabileceği gibi, dördünün kombinasyonu ile de mekân kurgulamak mümkündür.

Günümüzde yeni ofis organizasyonları ortaya çıkmakta; örneğin, bazı kuruluşlarda, ofis bir tür kulübe dönüşmektedir. Geleneksel kulüp anlayışı; ortak ilgi alanları olan, hırslı, başarılı, entelektüellerden oluşan seçkin insanları bir araya getirerek, üyelerin tek başlarına karşılayamayacakları rahatlık ve hizmeti sunan kültürlü bir ortam oluşturmaktır. Üstelik aynı kulübü düzenli olarak kullanan üyeler, sıklığı planlanmış karşılaşmalar yaşayarak; birbirleriyle etkileşime girerler.

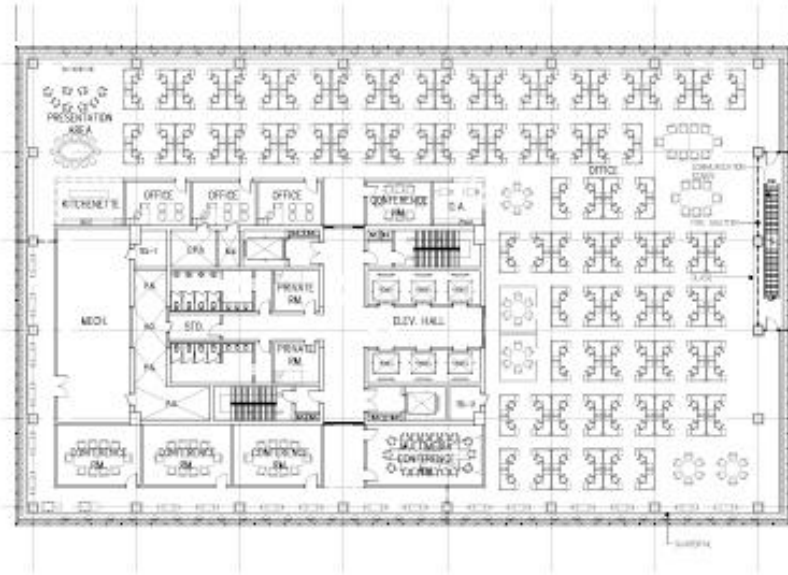
Günümüzde birçok işletme, çalışanları arasındaki etkileşimi teşvik etmek, daha çeşitli kaynaklara erişim ve daha fazla etkinlik olanağı sunmak; aynı zamanda tasarruf etmek için rekabet halindedir. Geleneksel ofis, her çalışan kendi masasında olmasını gerektiren, eşzamanlı bir disiplindir. Bu basit önerme; 9-17 saatleri arası mesai, ev ve iş arasındaki keskin sınır, iş merkezlerinden uzak kırsal alanlarda konaklama (the dormitory suburb) ve 20. yüzyılın şehirlerinin simgesi haline gelen geniş erişimli ulaşım araçları ile sonuçlanmıştır. Kulüp benzeri ofislerde çalışanlara nerede, nasıl çalışacağına söylenmesine gerek yoktur; ancak çalışanların toplantılar, fikir alışverişleri ve kaynak paylaşımı için bir mekâna ihtiyaçları vardır. Geleneksel ofisten çok daha farklı bir çalışma programına dayanan bu yaklaşım; ancak iletişim ve bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle mümkün olmuştur. Ofisi kulüp gibi düşünme fikri herkese uymayabileceği gibi, örgütsel şartlarda ve ya ofis tasarımında uygulanacak tek seçenek bu değildir. Kulüp benzeri ofis tipi, belirli iş türlerine uygundur. Diğer ofis organizasyonu yaklaşımları, doluluk oranlarının daha yüksek ve faaliyetlerin daha yoğun olduğu işlerde geçerliliklerini korumaktadır (Duffy, 1997, s. 18).

1.1.1. Arıkovanı Tipi Ofisler

Arıkovanları düşük etkileşim ve otonomi gerektiren, bireysel çalışma ile rutin işlerin yürütüldüğü mekânlardır. Arıkovanı çalışanları 9-17 mesai saatlerinde çalışma istasyonunda uzun süre oturarak çalışan kişilerdir. 24 saat vardiyalı sistemle çalışan farklı örnekleri de mevcuttur. Tipik örgütlenme veya çalışma grupları; tele satış, veri girişi veya işleme, rutin bankacılık, finansal ve idari işlemler, temel bilgi servislerinden oluşabilmektedir (Duffy, 1997, s. 62). Arıkovanı tipi ofislerde çalışma mekânı genel olarak açık planlı olarak düzenlenmiştir (Resim 13 Resim 14).



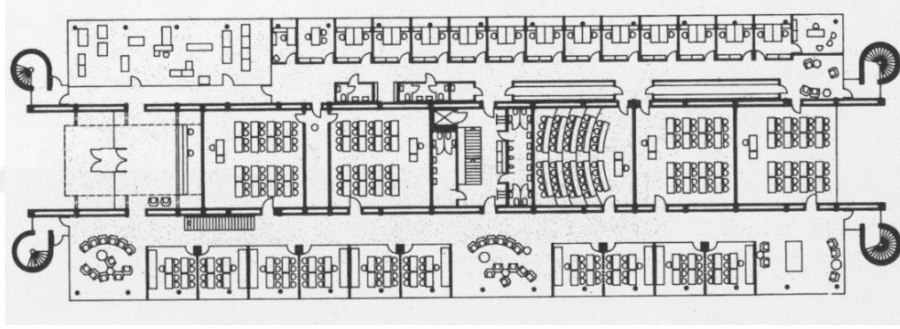
Resim 13 Solda 1961 yılından (URL-13), sağda 2017 yılında tamamlanan bir arıkovanı ofisten görünüm (URL-14)



Resim 14 Kore Merkezli Bir Online Oyun ve İnternet Sağlayıcısı NHN Firmasının Arıkovanı Tipi Yerleşim Ağırlıklı Genel Merkez Binası Kat Planı, 2011 (URL-15)

1.1.2. Hücre Tipi Ofisler

Hücresel ofisler düşük etkileşim ile bireysel ve yoğun çalışmalar için uygundur (Resim 15-Resim 16). Otonomisi son derece yüksek insanlar, bu mekânları uzun çalışma günlerinde düzensiz olarak kullanır; sıklıkla başka mekânlarda (ev, müşterinin ofisi veya yol gibi) çalışırlar. Her çalışan genellikle kapalı bir hücre ofisi ya da açık planlı bir ofise ekranlarla donatılmış çalışma istasyonunu işgal etmektedir. Her bir bireysel çalışma mekânı, karmaşık görevlerin üstesinden gelecek şekilde tasarlanmalıdır. Düzensiz ve seyrek kullanım süresini işaret eden otonom çalışma modeli, bu tarz çalışma ortamlarının paylaşımlı olma potansiyeli olduğu anlamına gelmektedir. Hücresel ofisin genel kullanıcıları arasında muhasebeciler, avukatlar, yönetim ve istihdam danışmanları ve bilgisayar bilimcileri vardır (Duffy, 1997, s. 63). Bir veya daha fazla çalışan için düzenlenebilen hücre tipi ofislerin ilk örneklerine antik çağlarda rastlanmaktadır.



Resim 15 IBM Firmasının Koridor Boyunca Hücresel Ofisler ve Seminer Odalarının Bulunduğu Kat Planı (Caldenby, 2018, s. 8)



Resim 16 İspanya'da Bulunan Golden Manager Firmasının Hücresel Ofis Bölümü, 2013 (URL-16)

1.1.3. Oylum Tipi Ofisler

Oylum ofisleri, genellikle ileri düzeyde etkileşimli ancak otonom açıdan çok öne çıkmayan ekip çalışmalarıyla ilişkilendirilmiştir. Oylum ofisler ekip çalışması için tasarlanmıştır ve genellikle açık planlı veya ekip odaları şeklinde düzenlenen birkaç temel yerleşim kurgusu sunmaktadır (Resim 17). Yerleşim kurguları normalde bireysel ofis çalışanlarının kendi masalarını kullandığı varsayımına göre tasarlanırken; toplantı ve proje çalışmaları için hizmet alanlarına (Resim 18) ve yazıcılar, fotokopi makinaları ve diğer paylaşımlı teknik ekipmanların bulunduğu alanlara erişim isteği olan ekipler mevcuttur. Görevler genellikle kısa vadeli ve yoğundur; ancak kimi zaman uzun vadeli olabilmekte ve daha fazla takım çalışması içermektedir. Oylum ofisleri gerektiren iş kolları; tasarım, sigortacılık, bazı medya çalışmaları, özellikle radyo, televizyon ve reklamcılık sektörlerindedir (Duffy, 1997, s. 64). Toplantı mekânları gibi geçici kullanım alanlarının ortak kullanıma uygun şekilde düzenlendiği oylum tipi ofislerde, alanların daha verimli kullanıldığı görülmektedir.



Resim 17 Los Angeles Merkezli Optimedia Medya Ajansı'nın Zemin Kat Planı, 2014 (Tasarım: Nefa Architects) (URL-17)



Resim 18 Los Angeles Merkezli Optimedia Medya Ajansı'nın Solda Açık Planlı Oylum Tipi Ofisi, Sağda Proje Odası, 2014 (URL-17)

1.1.4. Kulüp Tipi Ofisler

Kulüp tipi ofisler veri işlemenin ötesinde, idrak ve muhakeme gerektiren işler olan bilgi çalışmaları için kullanılmaktadır. Genellikle bu tarz mekânlarda çalışmak fazlaca etkileşim ve otonomi ile gerçekleşir. Mekânın doluluk oranı gün içerisinde değişiklik gösterirken; konsantre bireysel çalışma ve etkileşimli ekip çalışmalarına hizmet veren paylaşımlı alanlar çoğunluktadır (Resim 19). Bireyler ve ekipler mekânda ihtiyaçları kadar alan işgal etmektedirler. Mekânın paylaşım oranı; iş aktivitesinin tam içeriğine ve şirket içi ile ofis dışı çalışmanın birleşimine, hatta uzaktan çalışma, evden çalışma ve müşterinin ofisinde veya başka konumlarda çalışmaya bağlı olabilmektedir. Bu mekân organizasyonu genel olarak reklam ve medya şirketleri, bilişim teknolojileri şirketleri ve yönetim danışmanlığı gibi yaratıcı firmalarda uygulanmaktadır. Bu tür organizasyonların ortak noktası oldukça entelektüel personel, açık uçlu problem çözme ve hepsinden öte yoğun olarak paylaşılan bilgiye sınırsız erişimdir (Duffy, 1997, s. 65). Kulüp tipi ofislerde, günümüzde giderek yaygınlaşan esnek çalışma şekillerinin düşürmüş olduğu mekân doluluk oranlarına çözüm olarak kurum içinde ortak kullanılan alanlar oluşturulmaktadır.



Resim 19 Kaliforniya'da 2001 Yılında Tamamlanan KPB West Reklamcılık Ofisinin Kulüp Tipi Ofisinin İç Mekan Görselleri, 2001 (URL-18)

1.2. ÇAĞIMIZ OFİSLERİNİN İÇ MEKÂN KURGUSU

Son yıllarda çalışma yöntemlerinde bilişim teknolojileri ile gelişen köklü değişiklikler yaşanmaktadır. Zaman ve mekân kullanımında kabul gören yeni tavırlarla birlikte, yeni çalışma şekilleri hızla gelişmektedir. Eski ofis rutinlerine göre daha etkileşimli olan yeni çalışma şekilleri; çalışanlara zamanı programlama, çalışma içeriği, araç gereçler ve çalışma mekânı üzerinde çok daha fazla kontrol imkânı vermektedir (Duffy, 1997, s. 46). Çalışma şekillerinde yaşanan bu değişiklikler çalışma mekânına da yansımaktadır.

Duffy'e (1997, s. 106) göre; iş dünyasında ticari olarak ilerlemek için radikal bir tasarımı benimseme kabiliyeti dört koşula bağlanabilir:

- Yenilik arayışını karşılayabilecek bir bütçe,
- Daha iyi işler yapmanın heyecanı ile diğer kurum ve kültürlere açık olma,
- Yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesinde öncülük etmek,
- Bilişim teknolojileri kullanımında sınırı zorlayabilmek.

Birçok basit evrak işi otomasyona geçirilerek veya daha düşük maliyetlerle başka şirketlerden sağlanırken; geriye kalan yaratıcı işlerin çözümüne odaklanan çalışanlar için, daha az hiyerarşik ve daha esnek çalışma mekânları kurgulanmaktadır.

“Yeni nesil ofislerin fiziki özellikleri ve görünümü; güçlü, birleşik ve entegre ve yaygın olan bilişim teknolojilerine dayanmakta ve bu teknolojiler tarafından desteklenmektedir. Yeni ofis kültürü:

- *Zamanı iyi kullanmanın ekonomik önemine dikkat eder. Ofisteki çalışmayı lineer bir çalışma yerine mekân kullanımının yoğunlaşmasına yol açan paralel ve seri bir süreç olarak ele alır.*
- *Sınırlara tahammülü yoktur. Çünkü gelişmiş organizasyonlar, karmaşık sorunları daha hızlı bir şekilde çözmek için, departmanlar ve uzmanlıklar arasında daha fazla iletişime ihtiyaç duyarlar.*
- *Hiyerarşi ve statüye değer vermez, bireyin ne olduğu ile değil ne yapabileceği ile ilgilenir.*
- *Gereksiz görülen işleri dışardan hizmet alarak, kuruluşları özüne döndürmesinin sonucu olarak, küçük ve daha hızlı değişebilen organizasyonel birimlere doğru eğilimlidir.*
- *Grup aktiviteleri önem kazanmıştır. Karşılıklı iletişime ve gelişmeye açık olan takımlar, küçük bir kısmı hücresele olsa da; çoğunlukla açık biçimde planlanmış ofisler ile genellikle birkaç farklı türde toplantı ve proje alanlarına ihtiyaç duyarlar.*
- *Memurlar önemini yitirmiştir. Rutin büro işleri otomasyonla çözüldüğünden veya dışarıya yaptırıldığından, onların yerini yaratıcı takımlar ve karar verme etkisine sahip çalışanlar almıştır.*
- *Bilişim teknolojilerinin yaratıcı kullanımına önem verilmektedir.*
- *İşin zamanlaması ve çalışma şeklinde ki seçimlere karşılık olarak her zamankinden daha geniş bir çalışma ortamıyla birlikte esneklik söz konusudur.” (Duffy, 1997, s. 56-57).*

Bu çalışma biçimlenişi doğrultusunda yeni ofis mekânında; gerekli teknolojik ekipmanlara yer verilmiş, çalışanlar arası iletişimi destekleyen alanlar oluşturulurken üst düzey çalışanlar soyutlanmamış, kullanım yoğunluğu düşük olan mekânlar paylaşımlı hale getirilmiş ve mobil teknolojilerin de desteğiyle çalışanlara istedikleri yerde çalışma özgürlüğü verilmiştir.

Günümüzde ofis tasarımının sürekliliği açısından en belirleyici etmenlerden biri, bilgi teknolojileri ile yetişmiş yeni kuşak çalışanların ilişki kurabileceği çalışma mekânları kurgulamaktır. Yeni ofis mekânları, işlerin yapıldığı bir çalışma alanından; bilgi ve iletişim akışının gerçekleştiği, teknoloji tabanlı üretimin yapıldığı, esnek ve daha az hiyerarşik mekânlara dönüşürken, değişen insan kaynakları profili, değişimle ilgili talepleri de belirlemektedir (Tercan, 2014, s. 63).

21.yy'da ortak çalışma kültürünü geliştirmek ve sabit maliyetlerini düşürmek isteyen Deloitte&Touche, Ernst&Young ve Andersen gibi ABD'de faaliyet gösteren denetçi ve danışmanlık firmaları "otelleme (hotelling)" diye bilinen pratik bir çözümü çalışma alanları için denemeye başlamışlar ve uygulamaya geçirmişlerdir. Otelleme, büro içerisinde kişiye özel masalar olmaksızın serbestçe çalışılmasını sağlayan sistemdir. Ortak çalışma kültürünü, bazı ortak çalışma alanı unsurlarının faydalanarak geliştirmeye çalışmaktadırlar. Müşterilerinin ofislerinde daha fazla zaman geçiren denetim ve danışmanlık uzmanları, kendi şirketlerinin ofis binalarında geçici olarak çalışmaları gerektiğinde uygun olan boş bir masada işlerini tamamlarken, kendi uzmanlığından olan farklı kişilerle karşılaşması sağlanmaktadır. Farklı deneyim ve bilgiye sahip bu kişiler karşılaştığında otelleme sistemi sayesinde birbirleri ile bilgi alışverişi yapması sağlanır (Cetiz, 2017, s. 29).

Duffy'e göre (1997, s. 8-9), tüm gelişmiş ülkelerin geleceği, şehirlerimizdeki yaşam şekli ve kalitesi ile birlikte; yalnızca tahmin etmekle kalmayıp, gerçekleşen tüm değişikliklerden faydalanma fırsatı olan mimarlara ve iş dünyasındaki insanlara bağlıdır. Bu değişen çalışma biçimleri, küresel ekonomik baskı ve bilişim teknolojilerinde yaşanan olağanüstü gelişmelerin eşi görülmemiş bir kombinasyonu ile oluşmuştur. Yoğun uluslararası rekabet, işletmeleri kurumsal yapılarını sorgulamaya zorlarken; modern teknoloji, zaman ve mekânı, ofis mekânında yaratıcı şekillerde kullanmayı mümkün kılmıştır. Yaşanan gelişmelerle birlikte, çalışanların 9-17 saatleri arası, haftada 5 gün kendilerine ayrılmış bir mekânı işgal etmelerinin gerekliliği ortadan kalkmıştır. Cep telefonu, modem ve kişisel bilgisayara sahip olan çalışanlar istedikleri yer ve zamanda çalışma imkânına sahiptir.

Bir şirketin hayatta kalmak için esnek ve değişken bir yapıya sahip olması gerektiği gibi; ofis binasının en hayati işlevi değişime açık olmak ve uyum sağlamaktır. 21. yüzyıla yaklaşırken, yüz yıl önce Kuzey Amerika'da olduğu gibi, ofis mekânında bir devrim yaşanmıştır. Teşkilatlanmayla ilgili yeni fikirler etkin bir

şekilde keşfedilmeye devam ederken; eski alışkanlıklar sorgulanıp, terk edilmiştir. Ev ile iş hayatı arasındaki ilişkiyi yöneten kurallar yeniden yazılmıştır. Boston Consulting firmasının genel müdür yardımcısı George Stalk'a göre, ofiste boş geçirilen vaktin kazanımı, boşa harcanan alanın kazanılmasından daha önemlidir. Bunun anlamı, çalışanların geleneksel kişisel ofis alanına sahip olmasındansa, değişken gruplar tarafından esnek ve kısa süreli kullanıma önem verilerek ofis mekânı daha yoğun kullanılmalıdır (Duffy, 1997, s. 9-50).

Mobilya firması Vitra için günümüz ofislerinin sergide nasıl görüneceğini araştıran tasarımcılar Barber&Osgerby, Konstantin Grcic ve Sevil Peach; iki yılda bir Almanya'nın Köln kentinde düzenlenen ofis mobilyası fuarı Orgatec'in 2018 yılı etkinliğinde tanıtılan WORK serisini hazırlamıştır. Üç tip çalışma biçimi belirlenen seri; gezgin çalışanlar için bir ortak çalışma alanı (Resim 20), kısa sürede değiştirilebilen esnek bir ofis ve verimlilik kadar refaha da odaklanan bir genel merkezden oluşmaktadır (URL-19).



Resim 20 Vitra'nın Paylaşımlı Ofis Serisi, Orgatec Fuarı, 2018 (URL-20)

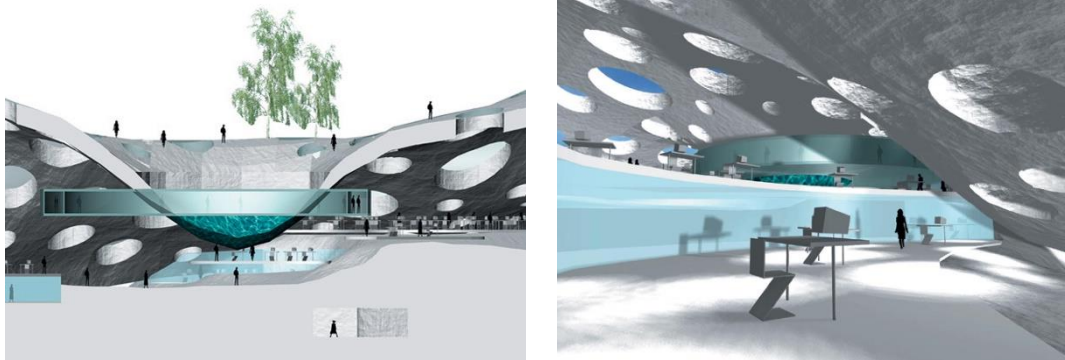
21. yüzyıl öncesinde ofisler, gelişen teknolojiler ve artan sosyal gereksinimlerle organizasyonel anlamda plan bazlı yerleşim açısından gelişme gösterirken, 21. yüzyılda bu durum yerini yeni çalışma anlayışlarıyla ilişkilendirilen temalara bırakmıştır. Myerson ve Ross (2003, s. 9), 20. yüzyıl ofisinin dört temel özelliğini, görsel tekdüzelik, esneklikten uzaklık, yetersiz etkileşim kurma, yer bağımlılığı olarak

belirtirken; 21. yüzyıl ofisinin dört anahtar temasını *hikâyeci* (narrative), *düğümse* (nodal), *komşu* (neighbourly) ve *göçebe* (nomadic) olarak belirlemiştir.

1.2.1. Hikâyeci Ofisler

20. yüzyılın son 40 yılında, teknolojinin gerektirdikleriyle tüm ofisler birbirine benzemeye başlamış; halının renginden, belirli bir işçi sınıfının ofisinin büyüklüğüne kadar dikte eden küresel standartlarla yönlendirilen tekdüze, renksiz ofisler tasarlanmıştır. Çalışma alanına bakarak kullanıcı firmanın etkin olduğu sektör hakkında yorum yapılamamaktadır. Buna tepki olarak doğan Myerson ve Ross'un (2003, s. 9) 21. yüzyıl ofislerinin dört anahtar temasından biri olarak sınıflandırdığı, "*hikâyeci*" (narrative) ofisler ofis mekânını boş bir kutu olmaktan çıkarırken; şirket ve markaların hikâyesini anlatan "hikâyeci bir deneyim" sunmaktadırlar.

Teknolojinin sonu gelmeyen taleplerini karşılamak için tüm mekânlar birbirine benzemeye başlamıştır. Hikâyeci ofisler, son 40 yılın kimliksiz, otonom ve teknik görünümlü ofislerine karşı güçlü bir tepki vermektedir (Resim 21). Bu tip ofisler, ofis ortamlarının çalışmak için yapılan içi boş kutular olmadığı, şirketin ve kurum kimliğinin doğrultusunda hikâye anlatan bir mekân deneyimi veya iç mekânda yolculuk olarak tanımlanmaktadır (Myerson & Ross, 2003, s. 9).



Resim 21 MRDV Tasarım Firmasının Açtığı Konsept Yarışma İçin Yapılan, Özelleştirilen Sweden Post Kurumunun " Kuzey Parkı" Temalı Doğayla Teknolojiyi Bütünleştiren Proje, 2000 (URL-21)

1.2.2. Dügümsel Ofisler

Statü odaklı, müşteri ve çalışma arkadaşlarıyla fikirlerini paylaşmayan büyük ölçüde hareketsiz iş gücü ile doldurulmuş 20. yüzyılın genel merkez binalarının esnek olmayan, izole edici kültürüne tepki olarak “*dügümsel*” (nodal) ofisler ortaya çıkmıştır. 1990’ların başında, ofis kullanım çalışmalarında, daha hareketli çalışma stilleri geliştiğinden beri, günün büyük bir çoğunluğunda ofisin %60’lık bir bölümü kullanılmamakta, iş istasyonları boş kaldığı görülmüş; daha mobil olan “drop-in” yani ofise gerektiğinde uğranılan çalışma şekli geliştirilmiştir.

Sıcak masa (hot-desking) ve otelleme (hotelling) gibi yeni çalışma şekilleri tanıtılmış, fakat pek çok paylaşımlı mekân girişimi, ofisin yüzey alanını küçültmek, tasarruf yapmak gibi ilkel uygulamalar olarak kalmış; kurumsal istikrarsızlık ve personelin husumetiyle sonuçlanmıştır. Dijital çağda, insanların ihtiyaç duyduğu zaman ofise gelmesi veya uzaktan bağlanması giderek daha sık karşılaşılan bir durum haline gelmiş; ekiplerin tanımlanmış projeler için mekân kullandıkları, işverenlerin katılıma teşvik edilerek pasif izleyici konumundan çıktıkları yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmuştur.

Dügümlü örnek vaka çalışmaları (Resim 22), giderek artan sanal bir dünyada sabit bir nokta imkânı sağlayan; insanların iletişimde olduğu ve çalışanlar ile dış işbirlikçilerin birlikte çalışabileceği; sosyal ağ oluşturulabilen, koçluk, eğitim ve bilgi paylaşımı için kaynak sunan yeni yaratıcı ofisleri tanımlamaktadır (Myerson & Ross, 2003, s. 9-10).



Resim 22 Tasarımını Aviaplan Firmasını Yapmış Olduğu eski Uluslararası Oslo Havalimanı Yapısından Dönüştürülen IT Fornebu Eiendom'a Ait Çok İşlevli Bir Bilişim Teknolojileri ve İnovasyon Merkezi İç Mekân Görünümleri, 2009 (URL-22)

1.2.3. Komşu Ofisler

Komşu ofis, yönetici ve çalışanların arasında düşmanlık yaratan ve çalışma mekânında sosyal topluluk oluşturma girişimini engelleyen 20. yüzyıl ofislerinin komuta-kontrol mirasına karşı bir tepki olarak doğmuştur. İlk modern ofisler iletişimi yasaklamış ve sosyal teması hoş karşılamamıştır. 20. yüzyılın ofisleri insanları ayrı tutmak için tasarlanmış; işgücünü bölümlere ayırmıştır.

Bir önceki yüzyılda ofisler, çalışanları birbirinden ayrı tutmak için işbölümü ile tasarlanırken, 21. yüzyılda ofislerin tasarımı çalışanlar arasında fikir akışının olduğu tesadüfi karşılaşmaları artıracak şekilde yapılmaktadır. Birçoğu şehir planı mantığında yapılan komşu örnek vaka çalışmaları, sosyal etkileşimi artırmak için kurgulanmış yaratıcı stratejiler içermektedir (Resim 23) (Myerson & Ross, 2003, s. 10).



Resim 23 Mimar Clive Wilkinson'ın Kaliforniya'da Bir Reklam Ajansı Olan Foote, Cone & Belding İçin Hazırladığı Sosyal Ofis Projesi, 2001 (URL-23)

1.2.4. Göçebe Ofisler

Göçebe ofis, iş yerinden bağımsız çalışmaya dayanan teknoloji kaynaklı bir eğilimin sonucunu temsil etmektedir. 20. yüzyılın büyük bir çoğunluğunda, çalışma mekânı zaman, mekân ve uzayda sabit bir konumdayken, insanlar belirli saatlerde iş yerlerine gidip gelmek durumunda kalmışlardır. Bu durumda bir firmayla iletişim kurmanın yolu yalnızca, telefon ve fax cihazları ile veya posta adreslerine bir mektup göndererek ofise fiziksel olarak bağlanmaktır.

Günümüzde ise insanlar seçtikleri herhangi bir yerde çalışabilmekte ve kurumsal adres fiziksel bir mekânla temsil edilmemektedir. İşler, mekân ayırmaksızın, evden caddeye, ulaşım açısından hizmet birimine herhangi bir mekânda yürütülebilmektedir. Alışlagelmiş çalışma süresi, çalışanlar kurum ve işverenleri ile yerleri fark etmeksizin bağlantıda olduğu için, 7/24 çalışma kültürü ile yer değiştirmiştir. Günümüz teknolojileri ile sosyal konutlardan, kırsal köylere; otoyol dinlenme tesislerinden, havalimanlarına her mekânda verimli bir çalışma ortamı oluşturmak mümkündür (Myerson & Ross, 2003, s. 10).

Çalışan haklarının önem kazandığı Avrupa'da 21. yüzyıl ofis tasarımları, kullanıcı gereksinim ve memnuniyeti etrafında şekillenmiş; insan temelli tasarımlar oluşturularak başlamıştır. Cep telefonu ve dizüstü bilgisayar türevi cihazlarla bilgi iletişimi kolaylaşmış, ofis yapılarına bağımlılık azalmıştır.

Bilgi fabrikaları haline gelen ofisler, çalışanların daha verimli olabilmesi ve konforu için; stresin daha az olduğu, yaratıcılığı ve üretkenliği artıran mekânlar olarak tasarlanmaya başlanmıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda çalışma mekânlarına Google, Facebook, Apple gibi yaratıcı şirketlerin çalışan iletişimi odaklı, esnek ve eğlenceli ofis organizasyonları yön vermektedir (Resim 24).



Resim 24 Google Ofisi, Tel Aviv, 2012 (URL-24)

1.3. ORTAK ÇALIŞMA ALANLARI

21. yüzyıl ofis tasarımlarında paylaşım, sosyallik, hız, bilgi akışı, verimlilik, ev konforu vb. ön planda tutulmaktadır. İşin niteliğine bağlı oluşturulan ortak alanlar, toplantı hacimleri, dinlenme bölümleri, teknik donanım alanları, özel çalışma

birimleri, mobil istasyonlar, kablosuz iletişim ile ofisin her yerinde bilgiye ulaşım vb. tasarımlarda göze çarpan uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Altınok, 2011, s. iv).

Teknolojik gelişmelerin yanı sıra, küreselleşmenin etkisiyle iş piyasasındaki klasik iş tanımları değişmeye başlamış; yarı-zamanlı çalışma, serbest çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş, belirli süreli iş sözleşmeleri gibi kavramlar talep görmeye başlamıştır (Hangün, 2010). Çalışma hayatında nüfus çoğunluğunun 1965-1980 yılları arasında doğan bireyler olan X Kuşağından, 1980-1999 yılları arasında doğan Y Kuşağına geçmesiyle artan bu talebe karşılık, işletmeler verimi arttırmak için iş gücünün tamamını veya bir kısmını “mobil” olarak çalıştırmaya başlamışlardır.

Mobilitenin gelecek olarak tanımlandığı günlerin geride kalarak bugünün ta kendisi olması, hangi sektörden olursa olsun, şirketleri, mobilite stratejisi olmadan hayatta kalamaz ya da rekabet edemez duruma getirmiştir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 176). Kimi sosyoloji uzmanları, mobilitenin sağladığı esnekliğin; işgücü maliyetlerini azaltmanın, istihdamı yükseltmenin ve verimliliği artırmanın bir aracı olduğunu düşünmektedir. Bunun sonucu olarak, ulusal işgücü piyasasının, küreselleşme, yeni teknoloji biçimleri, değişen tüketim kalıpları ve aile ilişkilerinden kaynaklanan yoğun rekabete uyum sağlayabilmek için bir gereklilik olduğu savıyla, çalışma ve istidamda esneklik ihtiyacı politikacılar ve işverenler tarafından ileri sürülmektedir (Durcan, 2012, s. 45).

Microsoft Japonya, 2019 yılı ağustos ayında iki bin üç yüz çalışanına beş hafta boyunca haftada üç gün izin vererek yaptığı kısa çalışma haftası denemesi ile çalışanlarının verimini takip etmiş ve verimin %39,9 oranında arttığını tespit etmiştir. Haftada beş gün çalışmanın çalışma saatlerini verimsiz kullanmaya yol açtığını düşünen şirket kısaltılmış çalışma haftasında çalışanların zamanı daha ekonomik kullanmaları gerektiğini fark ettiğini bildirmiştir. Ayrıca ağustos ayı boyunca hiçbir toplantının 30 dakikadan uzun sürmemesi için kota koyan şirket, toplantıların ve çalışma sürelerinin kısaltılıp verimli hale getirilmesi ile şirketin giderlerini de azalttığını belirtmiştir. Cuma günleri yapılan izinlerle beş hafta boyunca beş gün daha fazla kapalı kalmış ve bu durum elektrik kullanımını yüzde 23 oranında azalmış; bununla birlikte yüzde 58 oranında daha az sayfa bastırılmıştır. Bu veriler kısa çalışma haftalarının çalışanlar kadar çevre için de yararına olabileceğini ortaya koymuştur (Gazan, 2019).

Çalışma hayatında mobilitenin arttığı günümüzde, mobil çalışanlar ve Hangün'ün (2010, s. 8,9) bahsettiği değişken zamanlı çalışanların yanı sıra, sabit ofis giderlerine bütçe ayırmakta güçlük çekecek girişimciler ve küçük işletmeler de çalışma mekânı arayışındadır. Bu arayışın sonucu olarak bu kitlenin kullandığı “ofis dışı” mekânlar öncelikle evleri olmuş; ‘home office’ kavramı ortaya çıkmıştır. İstanbul gibi çok merkezli şehirlerde günlük işe gidip gelmek için harcanan nakit ve zamandan tasarruf ettiren bir çalışma şekli olsa da; birçok kişi için çalışmaya yoğunlaşmayı engelleyici etmenler bulunduran ev ortamı, verimli bir çalışma mekânı olamamıştır.

‘Sosyalleşme’nin popüler kültürün önemli bir parçası olduğu 21. yüzyılda, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle, insanlar “üçüncü mekân (third place)” olarak isimlendirilen kahve satışı yapılan mekânlarda diz üstü bilgisayar, tablet, telefon gibi mobil cihazlarla çalışmayı tercih etmeye başlamışlardır (Resim 25). Bununla birlikte birçok kafeteryaya, üzerinde entegre priz grupları bulunan büyük çalışma masaları ilave edilmiştir. Özgüner (2017, s. 3) çalışmasında, üçüncü mekânı “ev veya iş yeri dışında insanların gününü geçirmesine yardımcı olan mekânlar” olarak tanımlamıştır. Ancak bu amaç doğrultusunda tasarlanmamış olan bu mekânlar; çalışanların ihtiyaçlarını tam olarak karşılamamakta, hatta çalışma hayatına yeni atılan Z Kuşağı üyelerinin mekânsal isteklerine yanıt verememektedir. Sektörde oluşan bu boşluk ülkemizde 2014 yılından beri yükselmekte olan “Ortak Çalışma Alanları”nın (co-working spaces) ortaya çıkmasını sağlamıştır.



Resim 25 Bir Kahve Zincirinin Şubesinde Dizüstü Bilgisayarlarıyla Çalışanlar (URL-25)

Ortak çalışma (co-working) kavramı kelime anlamı olarak, dijital devrim ve temposu gitgide artan şehir yaşamı nedeniyle çalışma kültürünün dönüşümünün bir sonucu olarak, ortak bir mekânı paylaşan insanlara belirsiz sürelerde ve zaman aralıklarında çalışabilme imkânı sunan yeni nesil çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Aslında bu çalışma biçimi genel anlamda serbest çalışanlar (freelancer), evden çalışanlar (home-office), girişimciler (start-up) ve küçük ölçekli şirket sahipleri gibi esnek bir çalışma düzenine sahip, belli bir çalışma yerine ihtiyaç duymayan ve/veya tamamen bağımsız çalışan bireyler için üretilmiş bir kavramdır. Ortak çalışma aynı zamanda bu çalışma gruplarının sosyal anlamda bir araya gelmesini, birlikte çalışırken ortaya çıkan sinerjiyi ve bazı değerleri paylaşmalarını da sağlamaktadır (Tunç & Sevinç Kayıhan, 2018, s. 232).

1999 yılında Amerikalı video oyun tasarımcısı, eğlence kuramcısı ve yazar Bernard DeKoven tarafından ortaya atılan “co-working” konsepti başlangıçta, bilgisayarlar ile desteklenen ortak çalışma şeklini tanımlarken; 2006 yılında yapılan bir girişim ile günümüzdeki ‘farklı yerlerden insanların farklı ihtiyaçları doğrultusunda birbirlerinden bağımsız olarak ofis ortamında çalışmasını mümkün kılan ortamlar’ anlamına kavuşmuştur. Amerika’da ilk örneklerini veren ortak çalışma alanları kısa sürede ilgi görmüş, 2007 yılında sayıları dünya genelinde yetmiş beşe yükselmiştir (URL-26).

2010 yılında Brüksel’de düzenlenmeye başlanan ve halen devam eden Coworking Unconference ile paylaşılmaya başlanan istatistik verilerine göre; 2017 yılında dünya genelinde 14.411 ortak çalışma mekânıyla, 1.74 milyon kullanıcıya hizmet verilirken; 2022 yılında otuz bini aşkın mekânla 5.1 milyon kullanıcıya hizmet verileceği öngörülmektedir (URL-27).

Aynı dönemde doğup, benzer sosyo-kültürel olaylarla yetişen nesiller; birbirleriyle yakın tercihlere sahip olmaktadır. Kuşaklarla değişen kullanıcı ihtiyaç ve istekleri, ofislerin gelişimini doğrudan etkilemektedir. 1980-1999 yılları arasında doğan, 2000’li yıllarda çalışma hayatına atılan Y Kuşağının çalışma ihtiyaçları doğrultusunda şekillenen yeni nesil ofislerin; 2000’li yıllarda doğan Z Kuşağının da çalışma hayatına dâhil olmasıyla, mekân kurgusunda birtakım değişiklikler gerekeceği düşünülmektedir.

Paylaşımlı ofis ismiyle de anılan bu mekânlar, mekânın özünü oluşturan ortak çalışma alanları, bireysel veya grup kullanım seçenekleri olan hücreli ofisler (hazır ofis) ve kullanıcıların yanı sıra geçici kullanıcı veya firmaların da kiralayabildiği toplantı ve seminer odaları olarak üç ana kurguya sahiptir. Bu mekânların yanı sıra açık mutfak, ıslak hacimler, yazıcı alanları, depolama alanları gibi hizmet alanlarına da yer verilmektedir. Çalışma kapsamında seçilen firmaların şubelerinin ortak çalışma mekânları incelenecek, belirlenen tasarım ölçütlerine uygunluğu araştırılacaktır.

Ortak çalışma alanlarının mekân kurgularını irdelerken; bu mekânların kullanıcı profillerini oluşturan mobil çalışanlar ve bu kitlenin ortak çalışma mekânlarını tercih etme nedenlerine değinmek gerekmektedir.

1.3.1. Ortak Çalışma Alanı Kullanıcı Profili: “Mobil Yakalılar”

Bu bölümde, mobil çalışan kitlesini oluşumundan bahsedilecek; çalışan nüfusun çoğunluğunu oluşturan şu anda 21-40 yaş aralığında bulunan Y Kuşağı ile çalışma hayatına yeni atılan şu anda en büyüğü 18 yaşında olan Z Kuşağının mekânsal istek ve tercihleri incelenecektir.

Teknoloji ve mobilitenin birleşmesi iş yaşamında yeni bir çalışma modeli ortaya çıkarmıştır. Zaman ve mekân bağıllığını ortadan kaldıran bu model, kişilerin her zaman ve her yerde işini yapabilme anlayışına sahip olan *mobil yakalılar* kavramını gündeme getirmektedir. İngilizce yazında “mobile worker” olarak tanımlanan bu kavram, teknolojinin sunmuş olduğu imkânlar ile internet ve telekomünikasyon araçlarını kullanarak birden fazla yerde çalışan ya da işinin bir parçası olarak seyahat eden kişileri ifade etmektedir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 176,177).

Gelişen teknolojiler ile birlikte, çalışanların bir arada bulunma sebebi olan “iletişim”; birçok yoldan kurulabilmektedir. Bu doğrultuda, kimi kuruluşlar bazı birimlerini mobilleştirirken; kimisi haftanın belirli günleri mobil çalışma sistemine geçmiştir. Bu durumun; insanların daha sosyal olmak istediği günümüzde, özellikle yaratıcı sektörlerde üretkenliği artırdığı düşünülmektedir.

Cetiz (2017, s. 72)’in İstanbul’daki ortak çalışma alanları kullanıcıları ile yapmış olduğu ankette; kullanıcıların %47’si bir şirket bünyesinde çalıştığını, %23’ü girişimci olduğunu, %17’si serbest zamanlı çalıştığını belirtmiştir. Bu sonuç; ortak çalışma

alanlarının yalnızca firmalara bağı mobil olarak çalışan kişilerden tarafından değil; bireysel çalışan kullanıcılar tarafından da tercih edilmekte olduğunu göstermektedir.

Tüm kuşakların çalışma hayatına bakış açısı büyük oranda değişkenlik gösterirken bu değişim ofis iç mekân tasarımına da önemli ölçüde yansımıştır. Y Kuşağı, çalışma hayatına atılmadan önceki dönemlerde bu süreç doğal bir devinim içinde gelişmiştir. Y Kuşağının çalışma hayatına bakış açısı, teknolojik gelişmelerin de büyük etkisiyle kendinden önceki nesillerden farklılık göstermektedir. Bu neslin geleneksel çalışma tarzına olan karşıtlığı nedeniyle, yönetici ve insan kaynakları potansiyel Y Neslini ellerinde tutabilmek için kuşak farkı özelliklerini irdeleyerek ofis iç mekân tasarımlarını değiştirme yoluna gitmiştir. Aynı değişim gelecekte Z Nesli için de uygulanmak durumunda kalacaktır (Erdem Okumuş, 2016, s. 83).

Y Kuşağı üyeleri teknolojiye bağımlı, sabırsız, araştırmacı, çalıştıkları kuruma karşı sadakatsiz, girişimci ruhlu, otoriteye ters yapıdadırlar. Çalıştıkları mekânın evlerinden ve özel hayatlarından ayrı olması gerektiğini düşündükleri izlenmektedir. Ancak büyük bir kısmı renkli eğlenceli bir mekânın yeterli olacağını düşünürken; bir kısmı da çalışılan mekânın evden ve özel hayattan uzak, firma kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olması gerektiğini savunmaktadırlar. Büyük çoğunluğu açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada çalışmak istemektedirler (Tablo 1). Z Kuşağı üyeleri ise yaratıcı, hızlı, pratik, teknoloji bağımlısı, asosyal, doyumsuz, otoriteye karşı soğuk, iyi eğitimidirler; kompleksli değildirler. Çalıştıkları mekânın evlerinden ve özel hayatlarından ayrı olması gerektiğini, ancak büyük bir kısmı da renkli eğlenceli bir mekânın yeterli olacağını düşünmektedirler. Takım çalışmasını önemsemeyen, bireyselliği savunan ve çevreyle doğrudan iletişim konusunda sıkıntı yaşayan bu kuşak açık ofis düzeninde rahat çalışamayacağı düşünülmektedir (Erdem Okumuş, 2016, s. 72).

	Y KUŞAĞI	Z KUŞAĞI
ÇALIŞMA MEKÂNI	Açık ofis ortamında, bireysel masada	Mekânda tek başına
TOPLANTI MEKÂNI	Tasarımcının toplantı için düzenlediği mekân	Mesai saatleri içinde, ofis dışı sosyal bir alanda, kafede
YEMEK İHTİYACI	Ofis dışında	Ofis dışında
YÖNETİCİ ODASI	Ofisin en uzak köşesinde, kapalı odada	Görsel ve işitsel irtibat kurulabilecek camlı odada
RENK	Nötr renkler (siyah, beyaz antrasit) (çoğunlukta)	Nötr renkler (siyah, beyaz antrasit) (çoğunlukta)
MATERYAL	Ahşap ve cam (çoğunlukta)	Ahşap ve cam (çoğunlukta)
BİTKİ KULLANIMI	Evet	Evet
IŞIK	Doğal ışık	Doğal - Yapay ışık
TAVAN YÜKSEKLİĞİ	Yüksek olmalı	Yüksek olmalı fakat tesisat görünmemeli
ÇALIŞMA SAATLERİ	Değişken	Değişken
TEKNOLOJİ	Güncel teknolojileri takip çoğunlukta	Güncel teknolojileri takip eden kitlenin yanında, teknolojiyi işini görece kadar kullanan kitle de mevcut
MÜZİK	Bireysel, kulaklıkla	Bireysel kulaklıkla veya tamamen sessizlik

Tablo 1 Erdem Okumuş 'un (2016) Doktora Tezindeki Anket Sonuçlarına Göre Y ve Z Kuşağının Ofislerde Mekânsal İstekleri

Geleneksel ofis kuralları ve hiyerarşiden hoşlanmayan Y Kuşağının; diğer kuşaklarla kıyaslandığında sadakat duygusu azdır ve işletmeye bağlılığını sağlayabilmek için esnek çalışma saatleri oluşturmak, internet teknolojilerini kullanmaya fırsat veren eğitimler düzenlemek, onları işletmeye bağlı kılacak vizyon belirlemek ve güçlü bir iletişim ağı oluşturarak geri bildirimlerde bulunmak gerekmektedir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 175).

Yapılan araştırmalar, her kuşağın, hatta bireyin mekânsal isteklerinin büyük farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kullanıcıların psikolojik ve fizyolojik olarak daha iyi şartlar altında çalışmaları; çalışma verimliliklerini artıracak, mekândan olumlu hislerle ayrılmalarını sağlayacaktır. Bu doğrultuda, farklı sektörlerden insanlara hizmet verecek olan ortak çalışma mekânları; daha geniş bir kitleye hitap

edebilmek için, çeşitli mekânsal isteklere cevap verecek, farklı çalışma alanlarını bünyesinde bulunduran mekânlar olarak tasarlanmalıdır.

1.3.2. Ortak Çalışma Alanlarının Tercih Edilme Nedenleri

İstanbul gibi dinamik şehirlerde gün geçtikçe artan nüfusun beraberinde getirdiği trafik, çok merkezlilik, şehir sınırlarının genişlemesi gibi durumlar; firmalar ve çalışanlar için sorun teşkil etmektedir. Zamanın çok kıymetli olduğu günümüz temposunda; görüşme ve toplantılar için bir araya gelen mekânlar, ofislerin dışına çıkmış, daha merkezi olan kafeteryalar ve ya ortak çalışma alanları tercih edilmeye başlanmıştır.

Çalışanlar arası iletişim, depolama ve kâğıt işleri, sabit ofis teknolojileri ile yıllardır bir masaya bağlı olan çalışanlar; gelişen teknolojik imkânlar ile her yerde çalışabilir hale gelmiştir (Resim 26). İnternet şebekesinin olduğu her yer mobil donanımlar ile ofis haline getirilebilmektedir. Çalışacağı mekânı kendisi seçen, kişiselleştiren çalışanın daha verimli olduğunu fark eden yaratıcı endüstriler, ofislerini daha esnek mekânlar haline getirmeye başlamış; kimi işletmelerse iş gücünü mobilleştirerek ofis giderlerini düşürmeye gitmiştir.



Resim 26 Wework Colisee Şubesi, Paris (URL-28)

Cetiz'in (2017, s. 81) yüksek lisans tezinde, ortak çalışma alanları kullanıcıları ile yapmış olduğu ankete göre, ortak çalışma alanlarını tercih edilme sebepleri çoktan aza doğru; hızlı ve kesintisiz internet, ulaşım kolaylığı, dayanışma ve ortak çalışma, 7/24 açık olması, içeride oluşan topluluk, üyelik ücretleri, saygın bir konumda

bulunması, ekonomik olması, ücretsiz eğitimler vermesi, alanı kullanan diğer kişilerin meslek grupları, şubeleşmiş olmaları, kendi mesleğinden kişilerin bulunması şeklindedir.

Günümüzde dinamik şehirlerde, çalışanların içinde bulunduğu tempoda, bir konumdan diğerine ulaşmak ve ulaşmada harcanan vakit büyük sorun teşkil etmektedir. Mobil, serbest zamanlı, bireysel çalışanlar ve girişimciler; gün içinde farklı konumlarda bulunmak durumunda kalmakta, iki görüşme arası boşluğu bile değerlendirmek istemektedir. Böyle durumlarda çalışanlar merkezi konumlarda çalışabilecekleri mekânlara yönelmektedir. Trafik ve otopark sorununun yoğun görüldüğü dinamik şehirlerde, çalışma mekânlarının konumunun toplu taşıma güzergâhları ve otoparkla olan ilişkisi büyük önem teşkil etmektedir. Genellikle çok merkezli olan dinamik şehirlerde, ortak çalışma mekânının merkezi konumlarda şubeleşmiş olması da kullanıcı tercihlerini olumlu etkileyecektir.

Artan nüfusla birlikte, gelişmiş şehirlerde yaşanan alan sıkıntısı mekânların paylaşımlı kullanımını gerektirmektedir. Kullanıcıların yoğun olarak kullanmakta olduğu mekânlar kişiye özel tahsis edilmekteyken, daha düşük yoğunlukta kullanılan mekânlar ortak kullanıma açılarak alan sıkıntısı yapı ölçeğinde giderilmektedir. Paylaşımlı kullanılan alan konutlarda örneğin misafir ağırlama mekânları olabilirken, çalışmanın incelediği alan olan ofislerde; toplantı odaları, dinlenme alanları, mutfak ve ıslak hacimlerden bireysel çalışma masasına kadar çoğaltılabilmektedir. Bu doğrultuda ortaya çıkan mekânlar olan paylaşımlı ofisler yoğun olarak kullanılmayan bölümleri kullanıcıların ortak kullanımına sunarak, kullanıcıların iş yeri maliyetini düşürürken, sürdürülebilirliğe de katkı sağlamaktadır.

1.3.3. Ortak Çalışma Alanlarının Tasarım Ölçütleri

Çalışma mekânlarının ergonomik anlamda düzenlenmesi çalışan verim ve sağlığında doğrudan etkilidir. Kullanıcıların geçici olduğu ortak çalışma alanlarında, kullanıcı faktörü değişiklik gösterdiği için mekânın ergonomiye uygunluğu ayrıca önem teşkil etmektedir. Ortak çalışma alanları ile ilgili incelenen örnekler ve araştırmalar sonucunda elde edilen verilerle mekân tasarım ölçütleri oluşturulmuş; bu ölçütler fiziksel, psikolojik ve teknik olmak üzere üç ana başlıkta toplanmıştır.

1.3.3.1. Fiziksel Ölçütler

Kullanıcı ile birebir etkileşimde olan iç mekânların tasarımında; mekânsal deneyimin verim ve işlevselliğini etkileyen fiziksel koşullar, paylaşımlı kullanılan mekânların tasarımı için önemli bir ölçüttür. Ortak çalışma alanlarının fiziksel ölçütleri; biçim, renk, doku ve ergonomi olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

1.3.3.1.1. Biçim

Biçimlendirme etkinliği insan yaşamının ilk koşuludur (Aksoy, 1977, s. 8). Biçimlendirme etkinliklerinin, toplumsal gelişmenin yönünü belirleyen bir eylem olarak anlaşılabilmesi ise, ancak biçimlerin; insanın maddesel ve toplumsal çevresindeki kaynak ve ilişkilerini belirlemekle olanaklıdır (Aksoy, 1977, s. 37).

Tasarımcı tarafından hedef kullanıcı kitlesine özgü biçim düzgülerinin doğru seçiminin yan sıra, bunların yaratıcı yoldan yorumlanması da gerekmektedir. Yeni geliştirilen biçim düzgülerinin ne denli doğru algılanıp değerlendirileceği, kullanıcının önceki algılama ve izlenimleri ile ürün evrenine ilişkin yaşam deneyimlerinden oluşan biçim dağarına bağlıdır (Karaağaç, 2006, s. 24).

Tasarımda biçim, bir eserin biçimsel yapısını tutarlı bir imgeyi üretmek için bir kompozisyonun elemanlarını ve parçalarını koordine etme ve düzenleme tarzı olarak kullanılır (Zöngür, 2008, s. 10; Ching, 2007). Kuban'a göre (2019, s. 12) biçim malzemeyi, salt malzeme olmaktan kurtarıp ayağa kaldıran bir düzendir.

1.3.3.1.2. Renk

Renk, ışığın kendi öz yapısına veya cisimler tarafından yayılma şekline bağlı olarak göz üzerinde yaptığı etkidir. Diğer bir deyişle renk, ışığın cisimlere çarptıktan sonra yansıtılarak görme duyumumuzda bıraktığı etkiye denir. Güneşli bir günde renklerin daha parlak ve canlı olmaları, kapalı havada ise parlaklığını ve canlılığını kaybetmeleri ve olduklarından koyu görünmeleri rengin ışığa bağlı olduğunu gösterir. Işık olmadığı zaman her obje, şekil ve renk olarak karanlıkta kaybolur. Fizikçi Isaac Newton 1676'da, prizma yardımı ile güneş ışığının kırılmasını sağlamış ve renklere ayrıışan tayfini net bir şekilde göstermiştir. Güneş ışığı bir prizmadan geçirilince 7 renk grubu

meydana gelir. Güneş ışığında depo olmuş bu renkler bir eşya üzerine geldiğinde o cisim renklerin bir kısmını yutar, bir kısmını da yansır. Bu olayın sonucunda cisimler bize yansıttığı renkte görünürler (Zöngür, 2008, s. 11).

Görme olayında, ışınların göze gelmesi fiziksel, bu ışınların karşısında gözde ortaya çıkan işlemler fizyolojik, cismin beyinde algılanması psikolojik bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Zöngür, 2008, s. 12).

Tasarımın hacim ve derinliğinin belirgin hale gelmesini sağlayan kavrama ışık - gölge denir. Işık kaynakları güneş, ay ve yapay aydınlatma araçlarıdır. Işık kaynağı nesnenin her tarafını aynı derecede aydınlatmaz. Işığa yakın olan yerler aydınlık, ışığı görmeyen ve uzak yerler karanlık, ışık ve gölge arasında kalan yerler ise nesnenin esas rengini verir. Çeşitli renk duyguları oluşturan ışınların dalga boyları farklıdır. Kırılma açısı en küçük olan ışın kırmızı, en büyük olan ışın morudur (Zöngür, 2008, s. 12).

“Rengin yapısal niteliklerine bağlı olarak insanda oluşturduğu algıya yönelik etkilerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Renk kullanıldığı mekânı doğrudan etkilemektedir. Örneğin bir mekânda parlak renklerin yoğun olarak kullanılması heyecan ve neşeli bir etki yaratırken; sakin ve pastel tondaki renkler dinlendirici bir etki yaratmaktadır.

- Mekâna birlik ya da çeşitlilik kazandırır. Sıcak veya soğuk grup içindeki benzer renk düzeni veya tek renkten oluşan bir düzen birlik duygusuna katkıda bulunurken; farklı renklerden oluşan bir mekân çeşitlilik duygusu vermektedir.

- Malzemenin niteliğini ifade eder.

- Formu belirler. Bir çizgi, iki boyutlu bir yüzey ya da üç boyutlu bir hacim, çevresiyle, arka planıyla karşıt renklerin kullanımıyla belirlenmektedir.

- Oranları etkiler, yatay çizgilerde zıt renklerin kullanımı genişlik duygusunu, dikey doğrultularda kullanımı ise yükseklik duygusunu uyandırmaktadır.

- Ölçeği ortaya çıkartır, belli eder. Tek renkli elemanlardan oluşan bir yapının ölçeğini uzaktan belirlemek güçtür, ancak yapı elemanları zıt renklere sahip ise ölçeği uzaktan daha kolay anlaşılacaktır.

- *Ağırlık duygusu oluşturur. Koyu renkli elemanlar ağır, açık renkli elemanlar ise daha hafif görünmektedir''* (Zöngür, 2008, s. 13).

Renk ruhsal ve fizyolojik tepki uyandırmada önemli bir etmendir. Rengin insanlar üzerindeki etkisi üzerine çalışan bilim insanları, sıcak renklerin bedensel işlevleri hızlandırırken, soğuk renklerin bedensel işlevleri bastırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca farklı teorisyenler zihnin, sıcak renkli göze gerçekte olduğundan daha yakında; soğuk renkli nesnelere gerçekte olduğundan daha uzakta gibi algıladığına dair optik bir görüngüden söz etmişlerdir (Roth, 2002, s. 114).

Basit ve doğrudan algılandığında mimarlık ışık, gölge, mekânlar ve çizgilerin kombinasyonudur (Kuban, 2019, s. 18). Mekân ışıkla var olur. Işık yapıda mekânın varoluşunu belirleyen doğal bir özelliktir. Aydınlık yaşamın vazgeçilmez bir ögesi olduğu kadar sınırlanan boşluğun niteliklerini görmeye olanak vermesi bakımından da, yapı mekânının ayrılmaz bir parçasıdır (Kuban, 2019, s. 15).

Işığın aydınlatma derecesine ton denir. Bir kaynaktan aydınlatılan varlıkların ışık ve gölge durumunu incelersek başlıca dört değer görülür. Bunlar açık ton, öz ton, koyu ton ve düşen gölgedir. Ton herhangi bir rengin değişik değerleri arasındaki farklılığa bağlı olarak ortaya çıkan etki elemanıdır. Bu bakımından ton, renk ile iç içedir. Tonlama renklerin siyah veya beyaza yaklaşmaları ile ortaya çıkar. Kırmızının siyaha doğru yaklaşması ile bordonun tonları, beyaza doğru yaklaşması ile de pembenin tonlarının elde edilmesi buna örnek olarak gösterilebilir (Zöngür, 2008, s. 16,17).

1.3.3.1.3. Doku

Mimarlığa çeşitlilik kazandırmak için kullanılan birçok araçtan biri de değişik anlamlara sahip bir terim olan dokudur. Bir yapının optik dokusu büyük ölçüde görsel örüntüsüne, dokunsal dokusuysa insanın dokunma duygusuyla fiziksel olarak hissedilebilen öğelerine gönderme yapar (Roth, 2002, s. 106).

Yüzey ne tipten olursa olsun parça ile bütün arasında bir takım temel bağlantılar bulunabilir. Doku, birbirine eş ya da birbirini tamamlayan birim biçimlerin belli sistemlerle yan yana gelmesinden oluşur. Doğal dokularda dokuyu oluşturan birim biçimleri matematik bir eşlik göstermemesine karşın bütün içinde birbirlerini

tamamlayarak yapısal sistemi oluştururlar. Dokusal yapılar daima yüzeyseldir. Dokulardaki yapısal karakterler, işlevleriyle ilişkilidir. Dokusal yüzeylerin oluşumunu sağlayan birim biçimleri ve bunların yan yana geliş sistemleri daima farklılıklar gösterirler. Bazen değişik objelerde birim biçimleri benzer olsalar da işlevleri ayrı olduğundan yan yana geliş sistemleri farklı olabilir. Belirli bir merkezden çıkarak dışarıdan içeriye ve içerden dışarıya hareket eder. Bir dokunun oluşması için pürüzlü bir yüzey ve uygun ışık gereklidir. Uygun bir ışık girinti ve çıkıntıları yani, dokunun derinliğini verir. Renk değişimi ise dokuya görsel karakter kazandırır (Zöngür, 2008, s. 14,15).

1.3.3.1.4. Boyutsal Değerler

Ergonomik bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi için çalışma ortamındaki araç, gereç ve makinelerin, insan özelliklerine ve yeteneklerine göre tasarlanması; çalışma yöntemlerinin insan için en uygun duruma getirilmesi; çalışma yerinin yerleşiminin rahat çalışmayı engellemeyecek şekilde düzenlenmesi ve fiziksel çevrenin insan sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak olumsuzluklardan arındırılması gerekir (İncir, 2008, s. 9).

Mekânda psiko-sosyal gereksinim çeşitliliğinin yanı sıra ergonomik esneklik de sağlanmalıdır. Gün içinde farklı antropometrik özelliklere sahip birçok kullanıcı tarafından kullanılan paylaşımlı mekânlarda mobilyaların da kendi içinde esnek özelliklere sahip olması ve farklı çalışma biçimlerine destek vermesi gerekmektedir (Resim 27).



Resim 27 Yüksekliği Ayarlanabilen Çalışma Ünitesi, Vitra Tyde Serisi, 2012 (URL-29)

Yüksekliği ayarlanabilir masalar ile yüksekliği, derinliği, kolçak yüksekliği, sırt eğimi ayarlanabilen sandalyeler tercih edilmelidir. Mobilya seçimi yaparken, genellikle bilgisayar başında olacak olan kullanıcıların bel ve sırt desteğine ihtiyaç duyduğu, gerekli durumlarda kişisel alanına aydınlatma gereksinimi olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Ortak çalışma alanlarının mekânsal tasarım ölçütlerinden olan ergonomi hem teknik, hem fiziksel ölçütler kapsamına girmektedir ve bu çalışmada fiziksel ölçütler başlığı altında irdelenmiştir.

1.3.3.2. Psikolojik Ölçütler

Kullanıcıların ortak çalışma mekânlarını tercih etmelerinde, algısal faktörlerin payı büyüktür. Bu faktörlerin mekânsal organizasyonu etkilediği noktalar; bu başlık altında iletişim ve sosyalleşme, görsel ve işitsel mahremiyet, mekânsal aidiyet ve esneklik alt başlıklarında incelenmiştir.

1.3.3.2.1. İletişim ve Sosyalleşme

Topluluğun gelişimini destekleyecek unsurlardan biri mekânda bir araya gelebilecekleri noktaların olmasıdır. Özellikle 21. yüzyılda projelendirilmiş ofislerde, sosyal alanlar oluşturulmasının yanı sıra (Resim 28), dolaşım alanlarında dahi çalışanların karşılaşması ve sosyalleşmesinin hedeflendiği görülmektedir.



Resim 28 Google Ofisi Buluşma Mekânları, Zürih, 2007 (URL-30)

Geleneksel ofislerde, çalışanları birbirinden ayrı tutmak için fiziksel engeller tasarlanır ve ekip çalışması gerekli görülmezken; yeni ofis anlayışında (Resim 29) sınırlar hoş karşılanmaz ve sorunları daha hızlı çözmek için iletişim önemlidir (Duffy, 1997, s. 56).



Resim 29 Belçika'nın Antwerp Şehrindeki Ortak Çalışma Alanı Fosbury & Sons' in Kafeterya Alanı, 2016 (URL-31)

Fikirlerin gelişmesi çağrışımlara bağlıdır. Cetiz'in yüksek lisans tezinde, ortak çalışma alanları kullanıcıları ile yapmış olduğu ankette; mekân içinde yaratıcı ve geliştirici aktivitelerin olmasında hemfikir olan anket katılımcıları %53.3 oranla beyin fırtınası toplantıları, %17 oranla sergiler talep etmektedir. Ankete katılan katılımcılar etkinlik alanı olan ve kendilerini geliştirebileceklerine inandıkları etkinliklerin organize edildiği ortak çalışma alanlarını tercih etmektedirler. Ayrıca mutfak ve sohbet alanı olmalı diyen kişilerin oranı %76.7 olarak belirtilmiştir (Cetiz, 2017, s. 84). Bu bağlamda, ortak çalışma alanlarının genel mekân organizasyonunda çalışanlar arasında etkileşimi artıracak unsurların göz önünde bulundurulmasının yanı sıra, çeşitli atölye çalışmaları için gerekli esnek alanlar ve eğitimler için seminer salonları çözümlenmelidir.

1.3.3.2.2. Görsel ve İşitsel Mahremiyet

Ofislerde bilgi paylaşımı kadar, gerektiğinde görsel ve işitsel mahremiyetin sağlanabilmesi de önemlidir. Geçmişte mahremiyet ve hiyerarşik düzen ihtiyacı doğrultusunda ortaya çıkan hücreli-kapalı ofis organizasyonlarının, ofislerin bir

bölümünde dahi olsa, kullanımı devam etmektedir. Toplantı ve toplu görüşme gibi bir topluluğun bilgi paylaşımına dayanan etkinliklerde topluluğun görsel ve işitsel mahremiyetinin sağlanabilmesi için gerekli mekânsal düzenlemeler yapılmalıdır. Açık ofislerde bu düzenlemeler; akustik bölücüler kullanılan mobilyalar, bitkiler, depolama elemanları veya panellerle sağlanabileceği gibi; toplantılar, mobil görüşmeler gibi özel kullanımlara hizmet veren izole mekânlar da oluşturulmaktadır (Resim 30).



Resim 30 Solda, Envoy Markasının Framery İsimli Telefon Kabini (URL-32); Sağda, Narbutas Markasının Değişiklikte Sahip Akustik Masa Panelleri Modus (URL-33)

Cetiz'in (2017, s. 77) anket sonuçlarına göre, ortak çalışma alanları kullanıcılarının %67'si paylaşımlı masaları tercih etmesine rağmen; %73'ü kapı ofis alanının gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçtan, çalışanların mahremiyet veya sessizlik gerektiren durumlarda sosyal alanlarından uzaklaşıp, kapalı ofisleri kullanmayı tercih ettiğine ulaşılabilir.

Toplantı ve görüşme odalarında yoğunlukla kullanılan cam bölücülerin gerektiğinde görsel mahremiyet sağlaması için elektrokromik camlar, çift cam arası jaluzi uygulaması gibi önlemler alınmalıdır.

1.3.3.2.3. Mekânsal Aidiyet

Kullanıcıların sürekli değiştiği mekânlar olan ortak çalışma alanları; kullanıcıların mekânı sahiplenmesi için kişiselleştirebilecek alanlar olarak kurgulanmalıdır. Mekânsal aidiyet, *tasarım açısından* esnek donatılarla kullanıcıların oluşturulabileceği alanlar, topluluk ruhunu destekleyen lounge alanları, kullanıcıya mekânda “evinde gibi” hissettirecek detaylara yer verilerek sağlanabilirken;

kurumsal açıdan çalışma dışında yapılan, kullanıcıların buluşup tanışacağı etkinlik ve tanıtımlar ile pekiştirilebilir.

Son yıllarda, zamanının büyük bir çoğunluğunu ofislerde geçiren insanların konforu göz önünde bulundurularak; “ev gibi ofis”lerin oluşturulduğu söylenebilmektedir. Kalıplardan uzaklaşmaya çalışan ofislerde, özellikle koltuk ve kanepeler gibi yumuşak tasarımlara daha fazla yer verilip; evin konfor ve sıcaklığını aratmayan, çalışanların motivasyonunu artıran tasarımlarla, çalışma değil yaşam alanları yaratma çabası açıkça görülmektedir (URL-34).

Ofis içerisinde çalışanlara özel masa temin edilmeksizin serbestçe çalışılması anlamına gelen “sıcak masa (hot-desking)” sistemi ile kullanıcının gezgin bir üyelik tipi seçebileceği gibi, sabit masa kiralama seçeneği de sunulmalıdır. Bu tip üyelikte, kullanıcı çalışma alanını kendi eşyaları ile kişiselleştirebileceği gibi, bu eşyaları çalışma alanında da bırakabilmektedir. Masanın üzerinde yer alacak bir ibare ile bölgenin kullanımda olduğu belirtilerek, kullanıcının kişiselleştirdiği noktaların güvenliği sağlanmalıdır.

Steelcase firmasında baş araştırmacı olan Frank Graziano, 18 dakikalık sunumlar olan TED konuşmalarının yapılacağı mekânı tasarlarlarken; bu geçici mekânda katılımcıların mekânı benimsemeleri için, kullanıcı tarafından kontrol edilebilen unsurlar kullanmıştır. Bu unsurlar, mekân genelinde *tekrar* edilerek, katılımcılar mekâna karşı aidiyet ve egemenlik hissetmişlerdir (Graziano, 2018, s. 55).

Mekân içerisindeki tekrarın yanı sıra; ortak çalışma alanının şehrin, ülkenin, hatta dünyanın farklı konumlarında hizmet veren şubelerinde benzer konseptlerde oluşturulmuş mekânlar ile kullanıcının ilk defa ziyaret ettiği bir şubede dahi yabancı hissetmemesi sağlanabilir.

1.3.3.2.4. Esneklik

Her çalışan için “ideal” çalışma ortamı farklılık göstermektedir. Paylaşımlı olarak kullanılan ofisler kurgulanırken, farklı kullanıcı gereksinimlerine hizmet verecek, çalışanların kişiselleştirebileceği alanlar kurgulanmalıdır. 21. yüzyılda ofislerde önemli bir yere sahip olan esnekliğin, yaratıcılığı desteklediği düşünülmektedir.

Cetiz'in (2017, s. 77) anket sonuçlarında; ankete katılan ortak çalışma alanı kullanıcılarının % 73'ü gezici masaları tercih ederken, %27'si sabit masaları tercih ettiğini belirtmiştir. Çalışma hayatında giderek nüfusu artacak olan Z Kuşağının bireyselci, sessiz ortamları tercih ettiği de göz önünde bulundurularak; farklı kullanıcılara hitap edecek mekânlar kurgulanmalıdır.

“Altınok (2011, s. 68,69), ofis planlarının farklılaşmasında etkili olan faktörleri; çalışan yani kullanıcı, organizasyon ve işin devamı için gerekli olan işletme ihtiyaçları olarak gruplandırmıştır. Buna göre kullanıcı gereksinimleri değişim sebepleri;

- *Kullanıcı ile yönetici arasındaki iletişimin düzeyinin yeterli olmaması,*
- *Kullanıcılar arasında farklılık gösteren psiko-sosyal gereksinimlerin yeterince karşılanamaması,*
- *Kullanıcı ile organizasyon arasındaki zamanla gelişebilen uyumsuzluk,*
- *Kullanıcıların gelişen teknolojik değişimlere adaptasyon sorunu yaşamaması vb.*

Organizasyon gereksinimleri değişim sebepleri;

- *Ofis mekânının etkili ve verimli şekilde kullanılamaması,*
- *Donanım eksiklikleri,*
- *Ofis mekânında görülen fiziksel, fonksiyonel ve ekonomik eskimeler,*
- *Teknolojik gelişmeler,*
- *Organizasyon yapısının yetersizliği vb.*

İşletme gereksinimleri değişim sebepleri ise;

- *Bilgiye ulaşmak isteğine bağlı sistemin yetersizliği sonucu yeni planlama,*
- *Değişen sorumlulukların belirlenmesi ve kontrolü,*
- *Organizasyonun büyüklüğünün değişmesi,*
- *Arşivleme ve dağıtımdaki düzen yetersizliği,*
- *İş akışının etkisini kaybetmesi vb. ”*

1.3.3.3. Teknik Ölçütler

Ortak çalışma alanlarında kullanıcıların fiziksel ve psikolojik konforunun yanında gerekli teknik ölçütlerin sağlanması da önem teşkil etmektedir. Bu bölümde teknolojik altyapı, malzeme, akustik, aydınlatma, iklimlendirme ve havalandırma ile güvenlik alt başlıklarında ortak çalışma alanlarında gerekli olan noktalara değinilecektir.

1.3.3.3.1. Teknolojik Altyapı

Kullanıcıların seçiminde en önemli etmen olan hızlı ve kesintisiz internet, elektrik ihtiyaçları için her bir kullanıcıya özel priz grupları bulunmalıdır. Mobil cihazlarla donanmış çalışanlara, yer kısıtlaması olmaksızın şarj imkânı sağlanmalıdır.

Elektrik ve veri transferi sağlayan tesisat kablolarının gizlenmesi için genellikle *yükseltilmiş döşeme* denilen, yürünen zeminin altında tesisat boşluğu bırakılan bir sistem kullanılmaktadır. Bu sistemde gerekli bölgelere kontrol kapakları bırakılmakta, kapağın üzeri de döşeme kaplaması ile kaplanmaktadır. Ayrıca mekânın projesine göre gerekli görülen yerlerden çıkış verilerek, zeminde veya mobilya üzerinde bağlantı girişleri yerleştirilmektedir. Yükseltilmiş döşeme yöntemi, mekânın estetik görünümünün korunmasını sağlayan bir yöntem olmasının yanı sıra, katlar arası ısı ve ses yalıtımına da katkı sağlamaktadır.

Önceleri sadece yoğun veri tesisatı gerektiren bilgisayar odalarında kullanılan yükseltilmiş döşeme sistemleri, sağladığı teknik kolaylıklar nedeniyle günümüzde birçok alanda uygulanmaktadır. Yükseltilmiş döşeme sistemlerinin temel bir unsuru olan yükseltilmiş döşeme panelleri, orta yoğunlukta lif levha (MDF), yonga levha (sunta), yönlendirilmiş yonga levha (OSB) gibi levhalardan oluşmaktadır. Kullanılacak mekânın özelliklerine bağlı olarak panellerin yüzeyinde ahşap kaplama, laminat veya doğrudan ahşap parke kullanım olanağı bulunmaktadır (İlçe, 2007, s. 3).

Teknolojik gelişimin verdiği olanaklara paralel olarak artan ihtiyaçlar ve konfor talepleri, binaların tasarım/üretim/işletim sürecini etkilemektedir. Bu etkiler sayesinde akıllı binalar geliştirilmeye başlanmıştır. Klasik bir akıllı bina veya bina otomasyon sistemi; HVAC (ısıtma-havalandırma-iklimlendirme) sistemlerini, yangın alarm sistemlerini, güvenlik sistemlerini, aydınlatma sistemlerini, enerji yönetim sistemlerini

ve kartlı geçiş sistemlerini içermektedir. Bu sistemler, mekân tasarımına bağlı olmakla birlikte, genellikle ortamda görülmemesi gereken birçok kablo ve diğer ekipmanlara sahiptir. Bu bağlamda, HVAC sistemleri dâhil olmak üzere, akıllı binalarda kullanılan her türlü ekipman, yükseltilmiş döşemenin altına gizlenebilir. Kablo ve diğer ekipmanların döşeme altına yerleştirilmesi, elektrik çarpmalarına, kablo kargaşasından kaynaklanan görüntü kirliliğine, kablolarla takılarak meydana gelebilecek kaza ve yaralanmalara engel olarak güvenli çevrenin oluşmasına katkı sağlayacaktır (İlçe, 2007, s. 13-14).

Kurumun gerekli duyuru ve yayınları yapabilmesi için merkezi bir ses sistemi kurulmalıdır. Mekân tasarımının bir parçası olan hoparlörler kullanılacağı gibi, asma tavanın içerisine gizlenmiş tavan tipi hoparlörler kullanılabilir.

Yakın geçmişte, hızlı internet hizmeti sağlamak için çalışma birimlerine ethernet kablosu entegre edilirken; günümüzde özellikle ofislerin yoğunlukta olduğu bölgelerde altyapılarını güçlendiren telekom şirketleri daha iyi şartlarda kablosuz internet hizmeti vermekte ve wi-fi ağları ile çalışanlar kesintisiz internetten yararlanırken, mekan içinde daha esnek çalışabilmektedir.

Yaşanan teknolojik gelişmelerin ivmesi göz önünde bulundurularak, önümüzdeki yıllarda, teknolojinin kullanıcı ile mekân etkileşimindeki rolünün artacağı düşünülmektedir. Yapı ve mobilyaların yüzeylerine entegre edilmiş LED (Light Emitting Diode – Işık Yayan Diyot) ekranlar, dokunmatik yüzeyler, hologram teknolojisi, çalışma mekânının birkaç dokunuşla kişiselleştirilmesi gibi gelişmelerin teknolojik altyapısının sağlanabildiği yıllarda, teknolojinin mekân tasarımında temel ölçütlerden biri olacağı öngörülmektedir.

1.3.3.3.2. Malzeme Seçimi

Çalışma mekânının doluluk oranını arttırarak, mekânı daha iyi kullanmak esasına dayanan paylaşımlı ofislerde malzeme seçimi büyük önem teşkil etmektedir. Ortak çalışma mekânlarında “hot-desking” denilen masa kiralama sisteminin sonucu olarak, bir çalışma grubu gün içinde birçok üye tarafından kullanılabilir. Ticari işletmeler olan bu mekânların, aylık/yıllık üyelikler bazında çalıştığı ve hizmette kesinti yapmasının maddi kayıplardan üye kaybına kadar olumsuz sonuçlar

doğurabileceği göz önünde bulundurularak kısa sürede deforme olmayan ve değişimi kolay olan malzemeler tercih edilmelidir.

Bürolarda elektronik cihazların yoğun olarak kullanılması, elektrostatik alanların oluşmasına neden olmaktadır. Bu oluşumda mekânda kullanılan malzemelerin özellikleri oldukça etkilidir. Örneğin; inorganik malzemeler olarak tanımlanan plastik ve metal malzemeler dışında yaygın olarak boydan boya kullanılan sentetik halılar da yoğun elektrostatik alan oluştururlar. Bunun yanı sıra lake boya, cila ya da sentetik yoldan kaplanan ahşap da doğal niteliklerini yitirerek diğer malzemeler gibi odadaki elektro iklim dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle ahşabı fiziksel ve mekaniksel özellikler açısından çok iyi tanımak ve bu özelliklere göre kullanmak gerekmektedir (İlçe, 2007, s. 3).

Y ve Z Kuşakları için büyük bir önem taşıyan sürdürülebilirlik kavramı çerçevesinde, kullanılan malzemelerin; üretiminden nakliyesine, geri dönüştürülmesine kadar her türlü işlemde oluşan karbondioksit miktarını ifade eden, karbon ayak izleri göz önünde bulundurulmalı; geri dönüşümü kolay malzemeler kullanılarak çevreye verilen zarar en aza indirgenmeye çalışılmalıdır.

Bir önceki bölümde bahsedilen teknolojik gelişmelerin uygulanmasında malzeme seçimi büyük önem taşımaktadır. Sanayiyle birlikte gelişen malzeme teknolojileri de takip edilmeli; güncel malzemelerle teknolojik altyapının geliştirilmesine imkân verecek şekilde mekân tasarımı yapılmalıdır. Malzemelerin ses yansıtma ve yutma katsayıları dikkate alınarak, akustik sorunlara sebebiyet verebilecek malzemeler kullanılmamalıdır.

1.3.3.3. Akustik

Bir titreşim hareketinin ortam havasında yol açtığı basınç değişimi, duyma organınca ses olarak algılanır ve hoş gitmeyen sesler gürültü olarak tanımlanırlar. Belirli bir düzeyi aşan seslerin, yol açacakları fizyolojik ve psikolojik olumsuzluklar nedeniyle denetim altına alınması gerekir (İncir, 2008, s. 10).

Açık planlı ofislerde bölme duvarları bulunmadığı için; konuşmadan, telefondan ve büro araç-gereçlerinden kaynaklanan sesler rahatsız edici olabilir. Uygun akustik ortamın oluşabilmesi için yeterli konuşma gizliliğinin, anlaşılabilirliğinin ve kabul

edilebilir gürültü düzeyinin altında kalan gürültü ortamının sağlanması gerekir (Acar & Yügrük Akdağ, 2008, s. 53). Geleneksel ofislerden farklı olarak, farklı firmalar bünyesinde çalışan insanların da bir arada bulunduğu ortak çalışma mekânlarında işitsel mahremiyet mekân tasarımında göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma mekânlarında işitsel mahremiyeti sağlamak adına çalışanların odaklanmasını engellemeyecek tür ve şiddette müzik yayını yapılabilir.

Özel görüşmeler için ses yalıtımı doğru bir şekilde planlanmış mekânlar bulundurulmalıdır. Bu mekânlar, görüşmeyi yapmakta olan kullanıcının mahremiyetini sağlamanın yanı sıra, diğer kullanıcıların da gürültüden rahatsız olmasını engelleyecektir.

1.3.3.3.4. Aydınlatma

Çalışma mekânlarında aydınlatma tasarımı insan sağlığı için önemli bir yere sahiptir. Yanlış aydınlatılmış bir mekânda göz sağlığının bozulma riskinin yanı sıra; yeterince aydınlık olmayan bir mekânda oluşması olası olan uyku hali ile aşırı aydınlık bir mekânda ise göz ve baş ağrısı ve benzeri rahatsızlıklar ile motivasyonu düşürebilmektedir.

Görsel algılamanın kusursuzluğu ve görme işlevinin en iyi biçimde gerçekleşmesi için aydınlık niteliğinin, görsel algılama konusunun özelliklerine uygun tasarlanması gerekmektedir (İncir, 2008, s. 51). Söz konusu mekânlarda görsel algılama konusu genellikle dijital ekranlardan oluştuğu için; kullanıcının kontrolündeki parlaklık ayarı, gerekli esnekliği sağlamaktadır.

Kullanıcıya ideal çalışma ortamını oluşturmak için, mekân genelinde homojen bir aydınlık oluşturmanın yanı sıra kullanıcının şahsi tercihleri doğrultusunda kullanabileceği esnek bölgesel aydınlatma elemanları sunulmalıdır. Esnek mekânlarda tavandan yapılan genel aydınlatmanın yeterli olmasına dikkat edilmelidir.

Gün ışığından mümkün olduğunca yararlanılmalıdır. İncir'e (2008, s. 53) göre, pencere yüzeyleri, taban yüzeyinin 1/3'ünden küçükse, doğal ışıktan yeterince yararlanılmıyor demektir. Ayrıca pencereler tavana ne kadar yakınsa o kadar gün ışığı almaktadır. Tavan pencereleri ise duvar pencerelerinden iki kat daha çok günışığı sağlamaktadır. Günışığından daha çok yararlanmak amacıyla, özellikle penceresiz mekânlarda kullanılmak üzere ışık aktarıcı sistemler geliştirilmiştir. Bu sistemler, ışık

toplayıcı, ışık taşıyıcı ve sonlandırıcı öğelerden oluşmaktadır. Çatıların en çok günışığı alan yerlerine yerleştiren ışık toplayıcılar, ışığı, optik sistem aracılığıyla iç yüzeyleri yüksek yansıtıcı malzemeyle kaplanmış taşıyıcılara aktarmakta; ışık, aydınlatılacak mekâna ulaştıktan sonra, sonlandırıcı öge, ışığın mekâna yayılmasını sağlamaktadır.

Cephe yönü göz önünde bulundurularak, güneş ışığını kontrollü bir şekilde mekâna alan sistemler tercih edilmelidir. Bu sistemlerle ısıtma, soğutma ve aydınlatma giderlerini düşürerek enerji tasarrufu yapmak mümkündür. Türkiye’de harcanan elektrik enerjisinin %17’sinin ticari yapılarca tüketildiği bilgisi göz önünde bulundurularak (2004 yılı verisi); yapay aydınlatmanın yerine doğal aydınlatma kullanımı veya doğal ve yapay aydınlatmanın kontrollü olarak birlikte kullanımından %35’ten %75’e kadar enerji tasarrufu sağlanabilmektedir (Özbek Eren, 2014, s. 53).

Günün saatlerinden ve mevsimlerden etkilenen günışığı ile bir mekânı yeterli düzeyde aydınlatmak her zaman mümkün olmadığı gibi, yapının mimari özellikleri nedeniyle, günışığının yetersiz kaldığı durumlar olabilmektedir. Böyle durumlarda yapay aydınlatma, doğal aydınlatma ile bütünleşik olarak ya da tek başına kullanılmalıdır (İncir, 2008, s. 54).

Ortak çalışma alanlarının mekânsal tasarım ölçütlerinden olan aydınlatmanın esasları hem teknik, hem fiziksel ölçütler kapsamına girmektedir ve bu çalışmada teknik ölçütler başlığı altında irdelenmiştir.

1.3.3.3.5. İklimlendirme ve Havalandırma

Ofis mekânlarının tasarımında fizyolojik konfor sağlamakla beraber ortam sıcaklığı, nem derecesi, hava hareketleri ve hava kalitesini içeren biyoklimatik konforun da göz önünde bulundurulması ofis çalışma mekânında bireyin kendisini rahat ve huzurlu hissedebilmesi ile verimli çalışmasını sağlayacaktır (Altınok, 2011, s. 59).

Çalışma mekânlarında havalandırma ve iklimlendirme tasarımları çalışanın verim ve konforunu etkilemektedir. Isıl konforun sağlanmadığı veya yeterli oksijen ve nemin bulunmadığı mekânlar, çalışanın performansını doğrudan etkilemektedir.

Çalışma ortamının ısısı 24 °C’nin üstüne çıktığında aşırı sıcak etkisi, terleme, tuz ve sıvı kayıpları ve uzun süre maruz kalındığı hallerde sıcak çarpmasına kadar giden fizyolojik reaksiyonlar görülebilir. Çalışma ortamının ısısı 17°C’nin altına

düştüğünde dolaşım bozuklukları, aşırı enerji gereksinimi, titreme soğuk algınlığı, kas ve eklem rahatsızlıkları olur verimliliğin düşmesine neden olur. Bu nedenle, vücut sıcaklığının insanın kolayca dayanabileceği sınırlar içinde kalabilmesi ve fazla ısı enerjisinin çevreye verilmesi gerekmektedir. Yüksek sıcaklık ve düşük sıcaklık kadar, aşırı nemin veya nemsizliğinde insan sağlığına ve çalışma başarısına etkisi büyüktür. Çalışılan yer sıcak ve nemliyse, fazla nem terleme yoluyla artık vücut ısısının dışarı atılmasını engellediğinden, sıcaklığa dayanma güçleşir. Nemsizlik ise, solunum yolları dokusunda tahrişlere ve kronik öksürüklere yol açarak insanın huzurunun kaçmasına neden olur (Düşüngülü, Tengilimoğlu, & Öztürk, 2017, s. 95,96).

Bir işyerinin havalandırılması; serinlik ve temiz hava ihtiyacının karşılanması, çalışan makinelerin ve insanların yaydığı ısının dağıtılması, hava kirliliğinin hafifletilmesi ve havaya karışan zararlı maddelerin miktarının azaltılması için gereklidir. Havalandırma, doğal ve yapay havalandırma olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Hangi tür havalandırma kullanılırsa kullanılsın, hava akımı hızının fazla olmaması, ısının oda ısısında olması ve belli bir nemlilik düzeyinde bulunması istenmektedir. Duvarlarda ve çatılarda hava delikleri açma yoluyla ya da pencereleri açık tutarak gerçekleştirilen “doğal havalandırma” önemli bir hava akımı oluştursa da bu yöntem daha çok ılık iklimlerde kullanılmaktadır. Doğal havalandırmanın etkili olabilmesi için hava deliklerinin özellikle sıcak ülkelerde yeterli büyüklükte ve doğru yerlerde açılması gerekmektedir (Düşüngülü, Tengilimoğlu, & Öztürk, 2017, s. 96).

Hücre sel ofis sistemlerine göre açık ofislerde aydınlatma, havalandırma, kablolama gibi teknik donanımlar daha az maliyetle çözülmektedir. Ayrıca mekânda bölücü bulunmadığından bu ihtiyaçlar daha az enerji kullanımı ile sağlanabilmektedir.

İklimlendirme ve havalandırma tesisatları genellikle asma tavanların arkasına gizlenmekte, üst örtü daha yalın görünümde tercih edilmektedir. Özellikle Z Kuşağının yüksek tavanlı ancak havalandırma tesisatının görünmediği mekânlarda çalışmayı tercih ettiğine önceki konularda değinilmiştir.

1.3.3.3.6. Güvenlik

Ortak çalışma alanlarının daimi kullanıcıları olduğu gibi; mekâna ilk defa gelen, tek seferlik bir toplantı, çalışma vb. için gelen kullanıcıları da bulunmaktadır. Yeni kullanıcıların mekâna yabancılik çekmemesi için mekânda sezgisel olarak yön

bulunabilmeleri önemlidir. Bu anlamda, mekânda kullanılan yönlendiricilerin grafik sunumlarının fark edilebilirliği, okunabilirliği gereklidir. Ayrıca tehlike anında kullanıcıları yönlendirecek uyarılar bulunmalıdır.

İnsanlar bir mekânı; bölgeleri, yolları, sembolleri, mobilyalarıyla tanımlayarak duygusal bir bağ kurar, mekânı genelleyip, gruplayarak mekânın söylemek istediklerini bir anlama bağlamaktadır (Saltan, 2007, s. 41).

Bir yerleşim alanı kullanıcılarının kendilerini doğru bir şekilde ifade etmek için kendi aralarında kullandıkları işaretlerin sembolik ve fiziksel özelliğini hissetme unsuruna okunabilirlik denmektedir (Saltan, 2007, s. 42). Okunur bir ofis ortamının yer planı açık ve net bir şekilde düzenlidir. Kişiler yerleşim düzeninin “zihinsel haritasını” kolaylıkla oluşturabilir ve mekânda fazla zaman geçirmemiş olsalar bile binada herhangi bir yeri bulabilirler (URL-35).

Okunur tasarım ölçütleri; çalışma mekânı planlanması, grup ve bireysel çalışma alanları, mobilyalar ve teknolojilerin tüm unsurlarına uygulanabilmektedir. Okunur tasarım işletmelere her kuşaktan çalışana hitap etme fırsatı vermekte; araştırmalar iyi okunurluğun kullanıcının stresini azaltan bir sağlık unsuru olduğunu ve kat planı ile mekânların yeterince okunur olmamasının sağlık üzerinde negatif etkisi olduğunu öne sürmektedir (O'Neill, 2015).

Ortak çalışma alanlarının daimi kullanıcıları için eşyalarını bırakabilecekleri kilitli dolaplar bulundurulmalıdır. Bu dolaplar çalışma mekânına yakın konumlandırılmalı ancak kullanımdan oluşacak sesin çalışanları rahatsız edebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Resim 31'deki örnekte, dolap ünitesinin önündeki masada çalışan kişilerin akustik konforları ve görsel mahremiyetlerinin sağlanmadığı görülmektedir.



Resim 31 Regus Firması Maslak Şubesi'nin Ortak Çalışma Alanında Bölücü İşlevi Gören Kilitli Dolap Ünitesi (Yazar Arşivi)

İKİNCİ BÖLÜM

2. KUŞAK KAVRAMI VE Z KUŞAĞININ KARIYER ANLAYIŞI

Bu bölümde; Türk Dil Kurumunun, “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” olarak tanımladığı *kuşak* kavramı üzerinde durulacak, farklı dönemlerde yaşanan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel, politik vb. gelişmelerin etkisinde biçimlenen kuşaklara dâhil olan insanların taşıdıkları kişisel özellikler açısından mekânsal kullanım tercihleri üzerine çıkarımlar yapılmaya çalışılacaktır.

2.1. TEMEL KUŞAKLAR

Yakın yıllarda doğmasının yanı sıra, global bir köy haline gelen dünyada etkileşim içinde bulunan insanların; birbirinden etkilenmesiyle benzer özelliklere ve beklentilere sahip olması kuşak kavramını oluşturmaktadır (Arar, 2016, s. 92).

Kuşak olgusunun tarihsel geçmişi incelendiğinde, yazılı temellerinin bazı kaynaklarda Antik Yunan’a, bazılarında ise Eski Mısır Uygarlığına kadar uzandığı görülmektedir (Joshi, Dencker, & Franz, 2011, s. 179; Süral Özer, Eriş, & Timurcanday Özmen, 2013, s. 123).

Jenerasyonel Sistemler Teorisi’ne göre, birbirini takip eden 4 kuşak, 80 veya 100 yılda bir sosyolojik olarak tekrar etmektedir. Tarihteki 4 farklı kuşak tipi, dairesel devinim ile kendini tekrarlamakta; her kuşak, kendinden öncekinin hazırladığı ortamda şekillenmekte ve bu döngü tarih boyunca devam etmektedir. Teorinin tohumları, 14. yüzyılda yaşamış olan, modern iktisat ve ekonominin öncülerinden kabul edilen İslam düşünürü İbn-i Haldun tarafından atılmış, geçen yüzyılın sonlarına doğru batı dünyasınca modellenmiştir. Geçmişi anlayarak geleceği tahmin etme amacı güden teori, yaşayan kuşakları anlamak ve daha ötesinde iş ortamındaki beklenti ve davranışlarını anlamlandırmak için rehber niteliğindedir (Acılıoğlu, 2017, s. 19).

Amerikalı yazarlar William Strauss ve Neil Howe’ un “Dört Döngü Teorisi” olarak da bilinen Strauss-Howe Jenerasyonel Teorisi de tekrar eden arketiplere bağlı kuşak döngüsünü konu edinmiştir. Strauss ve Howe’un ilham aldığı sosyolog Talcott

Parsons'a göre ne zaman sosyal düzen ihtiyacı artsa veya azalsa, toplum yeni bir faza girer (Kuran, 2018, s. 20).

Arketip kavramını psikoloji bilimine kazandıran Carl Jung'a göre, arketipler evrenseldir. Strauss ve Howe'un teorisinde göre birbirini takip eden dört arketip; Kahin (Prophet), Göçebe (Nomad), Kahraman (Hero) ve Sanatçı (Artist) olarak tanımlanmıştır (Kuran, 2018, s. 22).

Kâhin (İdealist) kuşak, idealist ve ahlaki prensiplerine bağlıdırlar. İç dünyalarını sorgulayarak harekete geçerler. Toplumun düzenini sorgular ve kendi iradeleri ile bireysel hakları için harekete geçerler. Çok sesliliğin ve ideolojinin hâkim olduğu bu dönemde farklı dini ve siyasi akımlar doğar. Geçtiğimiz yüzyılda ortaya çıkıp, Türkiye'yi de etkileyen Hippi akımı buna örnektir (Acılioğlu, 2017, s. 20). Bu kuşak akıllı, kararlı ve vizyonerdir; liderlik tarzları sade ve güven vericidir. Bu kuşağın günümüzdeki temsilcisi, 1946-1964 yılları arasında doğmuş Bebek Patlaması Kuşağıdır (Bekmezci, 2017, s. 103). Talcott Parsons'a göre; dört fazlı döngünün ilk fazı olan *kâhin* arketipi, "yükseliş" döngüsüdür (Kuran, 2018, s. 21).

Göçebe (Reaktif) Kuşak, ebeveynleri tarafından en çok ihmal edilen kuşaktır. Bunun sonucunda bireyselleşimin ön planda olduğu, toplumun ve değerlerin önemini yitirerek yerini hayatta kalma ve güç arayışına bıraktığı bir dönem başlar. İkna edici ve pragmatiktirler (Bekmezci, 2017, s. 103). İşkollük olarak tanımlanan bu kuşağın bireyleri, kurum ve kuruluşları bireysel ihtirasları için kullanabilirler. Bu dönemde feminizm gibi bireysel akımlar doğmuştur. 1965-1979 yılları arasında doğan X Kuşağı, bu kuşağın son temsilcisidir (Acılioğlu, 2017, s. 21). Parsons, odağın içsel olduğu bu döngüyü "uyanış" olarak isimlendirmiştir. Yenilenme döngüsü de denilen, toplumun bireysel değerlere ve kişiye özel davranışlara odaklı olduğu bu döngüde *göçebe* arketipi doğar (Kuran, 2018, s. 21).

Kahraman Kuşak, Kâhin Kuşağının aksine, dış dünyalarını sorgular, medeni bir toplum için mücadele verirler. İnsan hakları gibi toplumsal konular ilgi alanlarındandır. Yüksek disipline sahiptirler (Acılioğlu, 2017, s. 21). Enerjik, her zaman meşgul, kendinden emin ve rasyoneldirler (Bekmezci, 2017, s. 103). Örgütlenme yetenekleri ile büyük toplumsal hareketlere öncülük edebilirler. 1900-1920 yılları arasında doğmuş temsilcileri Birleşmiş Milletler, NATO gibi yapıları kurmuştur (Acılioğlu, 2017, s. 21). Parsons'ın "çözülme" olarak adlandırdığı bu döngüde, kurumlara inanç zayıflar, toplumsal kargaşa yayılır; *kahraman* arketipi doğar

(Kuran, 2018, s. 21). Bu kuşağın son temsilcisi, 1980-1999 yılları arasında doğmuş Y Kuşağıdır.

Sanatçı Kuşak, doğdukları dönemde büyük savaşlar yaşandığı için Savaş Kuşağı olarak da bilinirler. Kendinden önceki Kahraman Kuşakın oluşturduğu sistem ve kurallara bağlı kalırlar. Ebeveynleri tarafından en iyi korunmuş kuşak olan bu kuşağın doğduğu dönemde muhafazakârlık tırmanışa geçer (Acılioğlu, 2017, s. 19,20). Uygulamaya önem verirler, bu anlamda deneysel bir kuşaktır. Fikirlerini açıkça ifade ederler (Bekmezci, 2017, s. 103). Parsons'ın “*kriz*” olarak isimlendirdiği, toplumun kurumları ve halkın davranışlarını yeniden düzenlemeye odaklı olduğu bu döngüde; odak noktası dışsaldır. Yurttaşlık bilinci canlanır, sosyal düzene dair talep artar. *Sanatçı* arketipi doğar. (Kuran, 2018, s. 21). Son iki temsilcisi, 1920-1945 yılları arasında doğan Sessiz Kuşak ve 2000 sonrası doğan Z Kuşağıdır.

Yukarıdaki tanımlardan ve kuşakların belirtilen özelliklerinden anlaşılacağı üzere; yaşadıkları dönemde büyük savaşların, farklı akımların ortaya çıkması, yetiştirilme koşulları gibi hususlar kuşakların kendilerine has birtakım özelliklere, değer sistemlerine ve standartlara sahip olmasında önemli bir rol oynamıştır (Bekmezci, 2017, s. 103,104). Kuşaklar üzerine çalışmaları olan sosyolog Karl Mannheim, kuşakları belli tarihlerde doğmuş; sosyalleşme sürecinde ortak sosyal, politik, ekonomik ve benzeri olaylardan etkilenmiş; koşullar gereği benzer sorumluluklar yüklendikleri için ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip gruplar olarak tanımlamıştır (Mannheim, 1952; Süral Özer, Eriş, & Timurcanday Özmen, 2013, s. 125). Mannheim'ın tanımından hareketle araştırmacılar kuşak olgusunu biçimlendiren iki önemli unsur üzerinde durmuştur: İlki, tarihsel süreç içindeki ortak konum, ikincisi ise bu tarihsel süreç içerisinde yaşanan olaylar ve deneyimlerle biçimlenen ortak bilinçtir (Gilleard, 2004, s. 108; Süral Özer, Eriş, & Timurcanday Özmen, 2013, s. 125). Tarihsel süreç içerisinde gençlik çağındaki bireylerin yaşamış oldukları önemli ulusal ve uluslararası olaylar ortak bellekleri oluşturmakta; bu ortak bellek de gelecek eğilim, tercih ve davranışları şekillendirmektedir (Schuman & Scott, 1989, s. 360; Süral Özer, Eriş, & Timurcanday Özmen, 2013, s. 125).

Kuşakların sınıflandırılma biçimi ve adlandırılması kültürden kültüre değişiklik göstermektedir. Örneğin, kuşakların ayrımındaki belirleyici husus İsrail'de savaşlarken, ABD'de doğum oranları ile toplumsal etkisi büyük olan olaylardır (Deal,

Altman, & Rogelberg, 2010, s. 194; Süral Özer, Eriş, & Timurcanday Özmen, 2013, s. 125).

Jenerasyonel Sistemler Teorisinin evrensel olarak tüm kültürlerle uygun olduğu söylenemez. Bunun başlıca sebepleri; kuşaklar arasındaki araştırmaların çoğu ABD kaynaklı metinler üzerinden tartışılmakta olması, doğum aralıkları üzerinde tam bir anlaşma sağlanamamış olması ve kültürler arasında farklılıkların yeterince irdelenmemiş olmasıdır. Ancak bu kısıtlamalarına rağmen değerlerin kuşaktan kuşağa değiştiği ve değerlerin analiz edilmesi neticesinde faydalı bir öngörü elde edilebileceği de bir gerçektir (Bekmezci, 2017, s. 104).

Günümüzde, bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, ülkedeki teknolojik gelişmeler ile ölçülmektedir. Bu gelişmeler ile toplumlar da değişmekte ve kuşaksal gelişimler hızlanmaktadır. Kuşakların başlangıç tarihlerinin farklı kaynaklara göre (Tablo 2) değişiklik göstermesiyle birlikte; geçmişte 20-25 sene olarak düşünülen kuşak aralıkları, günümüzde (Z Kuşağı örneği) 12-15 senelere düşmüştür.

KAYNAK	SINIFLANDIRMA				
Howe & Strauss (2000)	Sessiz Kuşak (1925-1943)	Patlama Kuşağı (1943-1960)	13. Kuşak (1961- 1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)	
Lancaster & Stillman (2002)	Gelenekçiler 1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965- 1980)	Milenyum Kuşağı Patlama Kopyası Y Kuşağı Gelecek Kuşak (1981- 1999)	-
Martin & Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1946-1960)	X Kuşağı (1965- 1977)	Milenyumlar (1978-2000)	-
Oblinger & Oblinger (2005)	Yetişkinler (<1946)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1965- 1980)	Y Kuşağı Net Kuşağı Milenyumlar (1981-1995)	Milenyum Sonrası (1995- şimdi)
Tapscott (1998)	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965- 1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	-
Zemke vd. (2000)	Eski Askerler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Kuşağı (1960- 1980)	Gelecektekiler (1980-1999)	-

Tablo 2 Literatürde Yer Alan Kuşak Sınıflandırmaları (Saracel, Taşseven, & Kaynak, 2016, s. 52)

2.1.1. Türkiye’de Kuşaklar

Günümüzde Türkiye’de yaşayan 6 kuşak vardır. Bu kuşaklardan aktif olarak çalışma hayatında bulunanlar Bebek Bombardımanı Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı iken; ilk bireyleri yeni reşit olan Z Kuşağı da önümüzdeki birkaç sene içinde çalışma hayatında kendini göstermeye başlayacaktır. Anlatımlarda kuşaklara dâhil olan nesillerin yaşadıkları olaylar ve çevre neticesinde edindikleri alışkanlıklar ve tavırlar saptanarak olaylara bakış açıları ve bu durumların mekân kullanımına yansımaları araştırılmıştır.

2.1.1.1. Sessiz Kuşak (1923-1945)

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarında doğmuş olan kuşağın insanları, dünya savaşları görmüş, yokluklar yaşamış ama umutlar içinde yetişmiştir. Bu dönemde tüm dünyada hâkim olan işsizlik ve yokluk sonucu, milyonlarca insan hayatını kaybetmiştir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişe tanıklık eden bu kuşağa Gelenekçiler de denir (Kuran, 2018, s. 42).

Jenerasyonel Kuşaklar Teorisi’ne göre Sessiz Kuşak, günümüzün en genç kuşağı olan Z Kuşağı ile aynı fazda, *Sanatçı* arketipindedir. Büyük bir çoğunluğu çalışma ortamında artık yer almıyorken, önümüzdeki yıllarda yerini tamamen Z Kuşağına devredecektir.

Yaşam mücadelesi içinde yetişen Sessiz Kuşak temsilcilerinin iş değerleri, otoriteyi tanıma, dürüstlük ve doyum erteleme üzerine kuruludur. Hiyerarşiyi emir komuta zinciri ile harfiyen uygulayan, yaptıkları işe kendilerini adayan, gelenek ve kurallara uygun hareket eden bu kuşağın temsilcileri, iş değiştirme kavramına inanmazlar. Görev öncesi memnuniyet gösteren, sabır eşiği yüksek Sessiz Kuşak temsilcileri, iş hayatının muhafazakâr bireyleri olarak tanımlanabilir (Acılıoğlu, 2017, s. 24).

Bu kuşağın çalışma mekânları hiyerarşik bir yapıda; üst düzey çalışanlar ve yöneticiler için hücre tipi, orta ve düşük düzey çalışanlar için arıkovanı tipi olmak üzere karma ofislerdir. Arıkovanı bölümünde çalışanların kişiselleştirmesine imkân vermeyen, tek tip bir düzen mevcuttur (Resim 32).



Resim 32 Birleşmiş Milletler Ofisi, Genel Hesaplar Bölümü, 1951 (URL-36)

Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı sırasında ve ekonomik buhran döneminde doğan bu nesil, günümüzün büyük anneanneleri, babaanneleri ve dedelerini oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti’nin de ilk yıllarını görmüş olan kuşak, uzmanlar tarafından ‘uyumlu’ sıfatıyla tanımlanmaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 171).

2.1.1.2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)

Adını, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki yıllarda yaşanan nüfus patlaması ile doğan bir milyar bebekten alan bu kuşak; büyüme, refah, mal ve hizmete özlemin ağır bastığı bir dönemde yetişmiştir. Türkiye’de çok partili dönemin getirdiği siyasi dinamiklerle büyümüş bu nesil, tüm dünyada olduğu gibi refahın artmasına şahit olmuştur (Acılıoğlu, 2017, s. 24, 25).

Dünya nüfusunun %14’ünü, Türkiye nüfusunun %15’ini oluşturan, kuşaklar teorisine göre rasyonel aklı, düşünmeyi temsil ettiğine inanılan bu nesil; dört kuşak sembolünden biri olan *Kâhin* arketipine girer. Kuran’ın, kalabalık ailelerde yetişen son nesil olduğunu öne sürdüğü Bebek Patlaması Kuşağı; *Sandviç Kuşak* olarak da isimlendirilmektedir. Bu sebeple kendilerinden başka kuşaklarla da en iyi anlaşılan jenerasyondurlar (Kuran, 2018, s. 60).

İşkolik olarak nitelendirilen Bebek Patlaması Kuşağı bireyleri, takım çalışmasını, yetkilendirmeyi sevmesinin yanı sıra rekabetçidirler (Arar, 2016, s. 95). Çalıştıkları kuruma sadık oluşlarıyla bilinen ve iyi yaşam standartlarının ancak çok

çalışmakla mümkün olduğunu düşünen kuşak temsilcileri, “Çalışmak İçin Yaşamak” düşüncesine sahip; otoriter, çalışkan, fedakâr, itaatkâr bireylerdir. Diğer kuşaklardan farklı en önemli özellikleri olumlu yaklaşımlarıdır. Kendilerinden genç kuşaklarca, teknolojiye uzak, uyumsuz, yeniliklere karşı olarak nitelendirilmektedirler (Acılıoğlu, 2017, s. 25).

Bebek Patlaması Kuşağı bireylerinin çalışma mekânlarına dâhil olduğu yıllar; yapay iklimlendirme ve aydınlatma sistemleriyle donatılmış geniş açık ofislerin, bölücü duvarlar yerine mobilyalar ile organize edildiği zamana denk düşmektedir. Çalışan verimliliği üzerine yapılan çalışmalar ofis tasarımını şekillendirmiş; hiyerarşik alan tanımlamaları, yerini ihtiyaca göre planlanan çalışma alanlarına bırakmıştır. Bu dönemde iç mekân tasarımına bel destekli sandalyeler gibi ergonomik mobilyalar; halılar ve tekstil kaplamalı mobilyalar, ahşap kaplamalı yüzeyler gibi dokular ve canlı renkler dâhil olmuştur (Resim 33).



Resim 33 1970'li Yıllardan Karma Ofis Görsele (URL-37)

Bebek Patlaması Kuşağı ile Sessiz Kuşağın duygusal dünyası yerini düşünceye bırakmıştır. Türkiye’de çok partili sistemin kurulduğu, ilk ihtilalin yaşandığı dönemde yetişen kuşağın hayalini kurduğu mutlu geleceğe ulaşmayı amaçladığı evrensel başkaldırısı; 1979-1983 yılları arasında, içlerinde Türkiye’nin de olduğu, 15 ülkede yaşanan darbe ile durdurulmuştur. Bu darbelerin izleri, bir sonraki nesil olan X Kuşağında siyasetten uzak durma olarak kendini göstermiştir (Kuran, 2018, s. 78).

Türkiye’de bu kuşak, Soğuk Savaş Kuşağı olarak da bilinmektedir. Savaş günlerinin ardından yaşanan nüfus patlaması ile birlikte aynı eğlenceye düşkünlükleriyle bilinmektedirler. Ayrıca lüks harcamaların arttığı dönemde büyüyen bu nesil, “kuralcı” olarak tanımlanmaktadır. TBMM’nin çoğunluğu bu kuşaktan oluşmakla birlikte şuan Türkiye nüfusunun %19’luk bir kısmını oluşturmaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 172).

2.1.1.3. X Kuşağı (1965-1979)

Doğdukları ve yetiştikleri yıllarda değişen dünya dinamikleri ve dengelerine şahit olan X Kuşağı, Geçiş Kuşağı olarak da bilinir. Soğuk Savaş’ın sona ermesinden, renkli televizyonların evlere girmesine, 1980 darbesi ve sonraki yasaklı yıllardan, Türkiye ekonomisinin liberalleşerek ithal tüketime açılmasına kadar birçok kilometre taşı sayılabilecek değişim, bu kuşağın yetiştiği dönemde meydana gelmiştir (Acılioğlu, 2017, s. 25, 26).

Kendinden önceki kuşakların, çok sayıda çocuk sahibi olmaları ve yetiştirme tarzları nedeni ile ebeveynleri tarafından ihmal edilmiş bir kuşaktır. Bunun sonucunda oluşan kalabalık ortamlarda öne çıkabilme güdüsü; iş hayatına, bireyselleşme, yükselme ve kendini gösterme çabası olarak yansımıştır (Acılioğlu, 2017, s. 26).

X Kuşağının gençliğinde, önceki dönemde 9 olan Türkiye’deki üniversite sayısı 53’e; önceki kuşakta üç bin olan üniversite mezunu sayısı otuz üç bine çıkmıştır. Kadınların da işgücüne daha fazla katılmaya başladığı bu dönemde; rakiplerinden sıyrılması, fark yaratması gereken X Kuşağının daha çok çalışması gerekmiştir (Kuran, 2018, s. 83).

“İş-Yaşam Dengesi” ve “Kişisel Gelişim” kavramları ilk olarak bu kuşakta görülmeye başlanmıştır. Önceki kuşaklardaki “Çalışmak İçin Yaşamak” düşüncesi, bu kuşakta “ Yaşamak İçin Çalışmak” düşüncesine dönüşmüştür. Önceki kuşaklara göre yaşam standartları önemli ölçüde iyileşen X Kuşağının temsilcilerinin girişimcilik ve risk alma yönü oldukça zayıftır. Teknoloji ile sonradan tanışmış olmalarına rağmen adapte olabilmemiş; iş hayatında kullanabilmişlerdir (Acılioğlu, 2017, s. 26, 27).

X Kuşağı önceki kuşaklara göre yükselen yaşam standartları ile ofislere bir geçiş dönemi yaşatmıştır. Bu kuşağın bireylerinin çalışma hayatına dâhil olduğu yıllarda,

arıkovanı ve hücre tipi ofis düzenleri varlığını korusa da çalışma mekânlarına teknoloji egemen olmuş, çalışma mekânlarındaki resmiyet kırılmaya başlanmıştır (Resim 34).



Resim 34 X Kuşağıyla Resmiyeti Azalan, Bilgisayarlarla Donatılmış Bir Açık Ofisten Görünüm, 1997 (URL-38)

Kuvvetli bireysellik ve baskın liderlik anlayışıyla sorumluluk almaktan hoşlanan X Kuşağı; kendinden sonra gelen, keyif alma odaklı, kalabalığın bir parçası olmaktan hoşlanan Y Kuşağı ile büyük bir zıtlık göstermektedir. Kuşaklar arasındaki ilişkide; Türkiye nüfusunun %20'sini oluşturan ve günümüz iş yaşantısında büyük bir çoğunluğu liderlik koltuklarına yükselmiş X Kuşağını anlamak büyük önem taşımaktadır (Kuran, 2018, s. 84).

Türkiye’de genel olarak Sessiz Kuşakın çocukları olan bu nesil daha çalışkan, realist ve kanaatkâr bir yapıya sahiptirler. Türkiye’nin %22’sini oluşturan bu kuşak uzmanlar tarafından da “rekabetçi” olarak tanımlanmaktadır. Bu kuşağın yetiştiği dönem petrol krizleri ve ekonomik sarsıntılarla geçmiştir. “68 Kuşağı” gelişmelerinin de yaşandığı bu dönemde Türkiye’de üniversite olayları ve sağ-sol çatışması artarken, televizyonda değerli bir iletişim aracı haline gelmeye başlamıştır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 173).

2.1.1.4. Y Kuşığı (1980-1999)

Ekonomik koşulların kendinden önceki kuşaklara kıyasla daha olumlu olduğu, dünya üzerinde büyük çapta savaşların ve yoklukların yaşanmadığı bir dönemde yetişen Y Kuşığı temsilcileri; internet başta olmak üzere cep telefonu ve sosyal medya gibi küresel iletişime imkân sağlayan teknolojilerin büyük bir hızla geliştiği bir çağın çocuklarıdır. Çevrelerini saran popüler kültürün de etkisiyle bilgiyi daha hızlı tüketmeye eğilimlidirler (Acılioğlu, 2017, s. 28). Hızlı bir adaptasyon sürecine sahip, hızlı düşünebilen ve aynı anda birden çok görevi yapabilme becerisine sahip bu kuşak bireyleri, yaptıkları işten kolayca sıkılabildiklerinden, yaptıkları işte anlam aramaktadırlar (Arar, 2016, s. 96). Gelişen bilişim teknolojileri sayesinde bilgiye kolay ve hızlı ulaşabilmeleri, yüksek özgüvende ve sabırsız bireyler olarak yetişmelerini sağlamıştır (Acılioğlu, 2017, s. 28).

Dijital medyanın cazibesıyla büyüyen ilk kuşak olma özelliğine sahip Y Kuşığı üyelerinin üçte ikisi, beş yaşından önce bilgisayarla tanışmıştır. Arkadaşlarına, ailelerine, bilgilere ve eğlenceye günün her anı ulaşabilen bu kişiler, küresel ekonomik krizden diğer kuşaklara oranla daha kötü etkilenmelerine rağmen iyimserliklerini korumuşlardır. İlgi odağı olmaya alışık olmalarının yanında beklentilerini yüksek tutan kuşak üyeleri hedeflerini de net olarak tanımlamaktadırlar. Diğer kuşaklara göre en yaşlı ebeveynlere sahip olan bu bireyler çekirdek aile içerisinde yetişmişlerdir. Dörtte birinin ebeveynleri en az üniversite eğitimi almışken, üçte biri boşanmış anne ve babaya sahiptir (Zemke, Raines, & Filipczak, 2013, s. 120-125; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 173)

Yapılan araştırmalara göre, sonuç odaklı olan önceki kuşakların hayatında öne çıkan değerler başarı, performans, en iyi olma gibi kavramlar; süreç odaklı olan Y Kuşığında aile, adalet, sağlık gibi kavramlardır. Y Kuşığı, gerçek yaşamın dokusunun korunduğu, mutlu olduğu ve insan olarak hak ettiği değeri gördüğünü düşündüğü ortamlarda bulunmak istemektedir. Kariyer yaşamları boyunca on kereden fazla iş değiştirebilecekleri öngörülen ve iş bulmadan dahi işten ayrılabilen; 2025 yılına gelindiğinde tüm dünyada toplam çalışan nüfusunun %65'ini oluşturacağı öngörülen bu kuşığı iş yaşantısında tutmak işletmeler için büyük önem taşımaktadır (Kuran, 2018).

Önceki yıllarda yapılan çalışmalarda “günümüz iş gücünün en genç kuşığı” olarak ele alınan Y Kuşığının, artık bu ünvanı bıraktığı Z Kuşığı ile ortak özellikleri

arasında; iyimserlik, sosyallik, yeni fikirlere açık olma, teknolojiyle iç içe olma, çeşitliliğe ve değişime değer verme, yaşam boyu öğrenme isteği, yaptıkları işten anlamlılık bekleme yer almaktadır. Kendi seçimlerini yapma ve otoriteyi sorgulama cesareti olan bu kuşak bireyleri, vatandaşlıkla ilgili görev ve sorumluluklarının da bilincindedirler (Arar, 2016, s. 96).

Diğer kuşaklardan oldukça farklı olan, bağımsızlığına ve keyfine düşkünlük, girişimcilik, yüksek özgüven gibi özellikleri dolayısıyla, kendinden önceki kuşaklarca zor yönetilebilir oldukları düşünülmektedir (Acılıoğlu, 2017, s. 29). 20'li ve 30'lu yaşlarda olan bu genç çalışanlar yöneticilerinden esnek çalışma programları, iş yerinde daha fazla kişisel zaman, neredeyse sürekli geri bildirim ve kariyer tavsiyesi istemektedirler (Schawbel, 2012; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 175)

Yüksek adaptasyon gücüne sahip ve çoklu görev yapabilmektedirler. Bunun yanında yaptıkları işlerden çok kolay sıkılabilen bir yapıları bulunmaktadır. Bu kuşaktakiler ileri düzey düşünme ve hızlı bir bilgi edinme sürecine sahiptirler. Değişimi kucaklamak için isteğe ve sürekli yeni yaklaşımlar içinde geleceğe meydan okuyabilme kapasitesine sahiptirler. Ayrıca bu kuşaktakiler yüksek hayat standartlarına sahip olmakla birlikte takım çalışmalarında da ön plana çıkmaktadırlar (Lower, 2008; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 174).

İstatistiklere bakıldığında, Uluslararası Gençlik Vakfı'nın 2017 Küresel Gençlik Refah İndeksi'ne göre, çok stresli bir hayatı olduğunu söyleyen gençlerin yüzdesinin dünya ortalaması %49 iken; Türkiye %72'lik oranla ülkeler arasında birinci sıradadır. Önümüzdeki yılların sıkıntısı olacağı düşünülen yetenek kıtlığı oranı ise, Manpower'ın raporlarına göre küresel olarak bakıldığında %40 iken, Türkiye %66'lık bir oranla beşinci sıradadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2017 itibariyle "ne eğitimde ne istihdamda" olan gençlerin oranı %26.1'e yükselmiştir (Kuran, 2018, s. 103). Bütün bunları ve ülkemiz gençlerinin gelecek stresiyle geçen çocukluk ve ergenlik yıllarını göz önünde bulundurarak, genç yetenekleri iş gücüne dâhil edecek çeşitli düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Dünya çapında yapılan Y Kuşağı araştırmalarında, karakteristik özelliklerde bölgesel farklılıkların diğer kuşaklara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak yıl aralıklarında bariz farklar bulunmaktadır. Batı'daki araştırmacılar bu kuşağın başlangıcını evlere bilgisayarın girdiği ilk yıllar olan 1975'lerde kabul ederken;

ülkemizde genel olarak 1980 yılı kabul edilmiş, kuşaksal belirgin özelliklerin 1985'ten itibaren gözlemlendiği görülmüştür (Kuran, 2018, s. 99).

Y Kuşağı çalışanları yetişme çağlarında kazansalar da kaybetseler de her zaman ödüllendirildikleri ve muhtemelen onları sabırla dinleyen aileleri, ailesel konularda onları da karar alma sürecine dâhil ettikleri için, işyerinde de sıkı bir hiyerarşik düzen olmasına anlam verememekte; çalışma saatlerini ve yerlerini kendileri seçmek istemektedirler (Schawbel, 2012; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 175,176)

Y Kuşağı bireylerinin çalışma hayatına girmesiyle çalışma mekânlarının resmiyeti azalmış, esnek ve sosyal mekânlar haline gelmiş; dinlenme ve oyun alanları, etkinlik mekânları, farklı çalışma birimi alternatiflerini bünyesine dâhil etmiştir (kuşResim 35). Ekip çalışmasını bireyselliğe tercih eden bu kuşak bireylerinin mekân kullanım tercihleri doğrultusunda oylum ve kulüp tipi ofislerde çalışmaya uygun olduğu düşünülmektedir. 21. yüzyılda ortaya çıkan ortak çalışma kültürünün; çağın ve teknolojinin getirdiği imkânlarla var olmasının yanı sıra, Y Kuşağı çalışanlarının ofislere katılımıyla aynı çağda ortaya çıkması tesadüf değildir.



Resim 35 Airbnb Ofisi, Sao Paulo, 2015, Tasarım: MM18 (URL-39)

Sağlıklı bir yaşam tarzına sahip olan Y Kuşağı bireyleri, vakitlerinin büyük bir bölümünü geçirdikleri çalışma mekânlarının da bu doğrultuda düzenlenmesini talep etmektedirler. Bu durum son yıllarda çalışma mekânının dış mekânla ilişkisi kurularak oluşturulan açık hava mekânları ve iç mekânlarda çeşitli şekillerde bitkilerin kullanıldığı biyofilik tasarımların artış göstermesiyle sonuçlanmıştır (Resim 36).



Resim 36 Ofis İç Mekânında Biyofilik Tasarım Uygulaması (URL-40)

Türkiye’de özgürlüğüne düşkün, kolay adapte olabilen, çabuk vazgeçen, iyi eğitilmiş, otoriteye meydan okuyan, teknoloji hayranı olan gençlerden oluşan bu nesil; sahip oldukları imkânlar sayesinde küreselleşmenin etkilerinin en iyi şekilde hissedildiği, ekonomi ve kültürlerarası etkileşimin arttığı bir dönemde yaşamaktadır. Türkiye’de yaşayan yaklaşık 76 milyon kişinin %35’i Y Kuşağı üyesidir. Ülkemizde, Avrupa’nın pek çok ülkesindeki toplam nüfustan daha fazla sayıda Y Kuşağı üyesi yaşamaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 174).

2.1.1.5. Z Kuşağı (2000-2012)

Bu bölümde, yakın gelecekte iş hayatına adım atacak Z Kuşağının mekân kullanım tercihlerini doğrudan etkileyecek olan yetiştirilme koşulları ve iş ortamından beklentileri incelenecektir.

Bilişim teknolojilerinin içinde doğan ve büyüyen Z Kuşağı, hayat boyu öğrenme nesli olarak kabul edilmektedir. Sosyal ağlara ve internete bağlandıkları teknolojik cihazlar, onlar için uzuvları kadar işlevsel, vücutlarının bir parçası gibidir (Acıloğlu, 2017, s. 30). Teknolojik bir çağda doğduklarından teknoloji ile iç içe yaşayan bu kuşağın üyelerine ‘‘Kuşak I’’, ‘‘İnternet Kuşağı’’, ‘‘Next Generation (Sonraki Nesil’’, ‘‘iGen’’, ‘‘Instant Online (Her Daim Çevrimiçi)’’ gibi isimler de verilmiştir (Çetin Aydın & Başol, 2014; Saracel, Taşseven, & Kaynak, 2016, s. 53).

Kuşaklar üzerine akademik çalışmaları olan Twenge’in (2018, s. 26) i-Nesli (internet nesli) olarak isimlendirdiği Z Kuşağını diğer kuşaklardan ayıran en önemli fark, akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla birlikte değişen zaman geçirme biçimi

olmuştur. Gündelik yaşam deneyimleri önceki kuşaklardan tamamen farklı olan bu kuşağın çalışma mekânlarına dâhil olması, bu mekânların tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır.

Kişisel gelişimlerine oldukça önem veren bu kuşağın temsilcilerinin çok diplomalı olmaları beklenmektedir. Edilgenliği reddeden, kendi tercihlerini yapmaya eğilimli bu kuşak temsilcileri, çalışacakları iş yerlerini de kendileri seçme eğiliminde olacaktır (Acılıoğlu, 2017, s. 31).

Birçok alternatife sahip, bu alternatiflere hemen erişebilen bireyler olan Z Kuşağı temsilcileri; zor beğenen, tatminsiz ve kararsız olabilmektedir. Tarihin motor beceri senkronizasyonu en yüksek nesli olarak nitelendirilmekte ve aynı anda birden fazla konu ile ilgilenme becerisine sahiptirler (Acılıoğlu, 2017, s. 31).

2.1.1.5.1. Z Kuşağının Yetiştirilme Koşulları ve Yetiştikleri Çağ

Dijital yerliler olarak da adlandırılan Z Kuşağı bireyleri internet, mobil telefonlar, web 2.0 gibi diğer kuşak bireylerinin sonradan öğrendiği fenomenlerin içine doğmuştur. Bu sebepten dolayı değer yargıları, öğrenme şekilleri, tüketici davranışları ve medya kullanım şekilleri önceki nesillere oranla büyük ölçüde değişmiştir. Bilgiye değil, deneyime değer vermektedirler ve bu durum her etkinlikte bulunma, her yeniliği görme, her şeyi paylaşma arzularını açıklamaktadır. Önceki nesillerde gerçek – sanal ayrımı varken, kişiliklerini ifade etmekte en önemli araç teknoloji haline gelen Z Kuşağında bu iki olgu bütünleşmiştir (Fodor & Jaeckel, 2018, s. 1,2).

Z neslini önceki kuşaklardan ayıran esaslı farklılıklardan birisi, değişimin çok hızlı ve kırılmalar şeklinde yaşandığı bir dönemde dünyaya gelmeleri olarak gösterilmektedir (Altuntuğ, 2012; Taş, Demirdöğmez, & Küçükoğlu, 2017, s. 1037). İçinde oldukları bilgi havuzuyla baş etmek için “Bunu bilmeme gerek var mı?”, “Bu beni etkiliyor mu?”, “Neden umursayayım?” gibi filtreler geliştirmişlerdir. Büyük miktarlarda bilgiyi hızlıca işleyip aynı hızda ilerlerler. Jeremy Finch (2015) bunun bir dikkat dağınıklığı değil; sekiz saniyelik filtre olduğunu belirtmiştir. Daha az karakterle daha çok anlam verebildiğini düşündükleri için, kelimeler yerine emoji ve gifler ile kendilerini ifade etmeyi tercih etmektedirler (Rue, 2018, s. 6). İletişimlerinde metinden çok görsellik ön plandadır (Taş, Demirdöğmez, & Küçükoğlu, 2017, s. 1037).

Z Kuşağı da, kendinden önceki kuşaklar gibi, yetiştiği dönemde ‘‘Mortgage’’ krizi gibi küresel bir ekonomik sıkıntı ile tarih boyunca gündemden düşmemiş terörizm olaylarına şahit olmuştur (Arar, 2016, s. 98).

Genç yaşlarda savaş görmüş önceki kuşaklardan farklı olarak, Y ve Z Kuşakları terörü yaşadıkları şehre taşıyan saldırılarla büyümüştür. Özellikle insanların kalabalık ortamlara girmeye korkar hale geldiği son yıllarda; ülkemizin de aralarında bulunduğu birçok dünya şehrinde alışveriş merkezleri, havaalanları, şehir meydanları, konser salonları hedef alınmış, genç kuşaklar bu tehlikeyi görerek yetişmişlerdir.

Bunun yanında, Stillman’ın (2017, s. 43) modern terörizm olarak adlandırdığı siber saldırılar da teknolojinin içinde büyüyen nesillerin aşına olduğu olaylardır. Günlük yaşantımızın ortasına yerleşmiş olan ve kişisel bilgilerimizi paylaşmak durumunda bırakıldığımız teknoloji devlerinin bilgi sızıntısı haberleri geçtiğimiz senelerde dünyanın gündemini işgal etmiştir.

Önceki nesillerin öğrenim hayatında yanıtlaması gereken ‘‘ne’’ sorusunun yerini, bu nesille ‘‘neden’’ sorusu; kitapların, testlerin yani basılı materyalin yerini topluluk, amaç ve tutku almaktadır. Tersyüz edilmiş öğrenme denen bu öğrenme modelinde eğitmen artık sahnedeki bilgi kişi yerine kenardaki rehber rolündedir ve ders notları dijital teknolojiler aracılığıyla öğrenciye ders öncesinde ulaştırılarak derse hazırlıklı gelmesi beklenir. Çağın en önemli ihtiyaçlarından özyönetimlilik; otonom, filtreleyen ve odaklanan, değişime açık, üstün işbirliği becerileri olan ve yaşam boyu öğrenmeye açık bu nesle erken yaşlarda öğretilmektedir (Kuran, 2018, s. 144).

Türkiye’de 2000’den sonra doğanlardan oluşan kuşak aynı zamanda ‘Kristal Nesil’ olarak da adlandırılmaktadır. Uzmanların ‘derin duygusal’ sıfatıyla nitelendirdiği bu kuşak, Türkiye’nin %17’sini oluşturmaktadır. Bu yüzden kuşağın dönem aralığı henüz tamamlanmadığı için nüfus artış oranına göre bu kuşaktakilerin sayısı değişiklik göstermesi beklenmektedir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 174).

2.1.1.5.2. Z Kuşağının İş Ortamından Beklentileri

Motivasyon, çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda isteyerek çalışması ve verimli olması için gerekli şartların araştırılması ve oluşturulması şeklinde ifade edilebilir (Karakaya & Ay, 2007; Saracel, Taşseven, & Kaynak, 2016, s. 56). Bir kimseyi motive eden herhangi bir durum veya olay bir başkasını motive etmeyebilir

(Saracel, Taşseven, & Kaynak, 2016, s. 56). Özellikle farklı yıllar ve koşullarda yetişen nesillerde bu durumların farklılık göstermesi kaçınılmazdır. Çalışma mekânlarında birden fazla neslin bulunduğu düşünülerek, bu mekânların farklı motivasyonunu sağlayarak ortam şartlarını oluşturmak çalışan ve işveren açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, bu bölümde Z Kuşağının iş ortamından beklentileri incelenecektir.

Stillman'a göre (2017, s. 5), genç yaştan itibaren kariyerlerine odaklanıp, onun için hazırlanan Z Kuşağının aklındaki en önemli şey kariyerleridir. *İnternet Kuşağı* olarak da adlandırılan bu kuşak; teknolojik imkânlar, iletişim ve ulaşım kolaylıkları ile büyümektedir. “*Network* (iletişim ağı)” gençleri de denilebilecek olan bu kuşak bireyleri, önceki kuşaktan farklı olarak çeşitli ağların üyeleri olabilmektedirler. Uzaktan da ilişki kurabildikleri için yalnız yaşayabilecekleri savunulmaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 174).

Teknoloji aracılığıyla, ihtiyacı olan bilgiye nasıl erişeceğini, ihtiyacı olmayan bilgiden nasıl kaçınacağını bilen bu kuşağın büyük bir çoğunluğu gelecekte şu an var olmayan işlerde çalışacağı öngörülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu'na (WEF) göre, 2020'ye gelindiğinde günümüz iş hayatında önemli varsayılan işlerin üçte biri önemini yitirecektir. Dördüncü Sanayi Devrimi'nin etkileriyle şekillenen yeniçağda, bireyler iş hayatında tutunabilmek için yenilikleri takip etmek durumundadır (Kuran, 2018, s. 137). Yapay zekâ ve yüksek teknolojinin özellikle üretim ve hizmet sektörlerinde aldığı rol giderek artmaktayken, bu konunun mekân tasarımcıları tarafından da dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Yakın geçmişte çalışma hayatına dâhil olan paylaşımlı ofislerde; internet üzerinden yapılan toplantılar için görüşme odaları, toplantı mekânlarının tele-konferanslar için altyapısının hazırlanması gibi mekân tasarımını etkileyen yeniliklerin önümüzdeki yıllarda hızla artacağı ve bu teknoloji ile yetişen nesillerin çalışma mekânında da bu teknolojilerin etkin kullanılmasını talep edeceği düşünülmektedir.

Bilişim teknolojilerin geldiği nokta da düşünülerek, Z Kuşağının iş ortamından en büyük beklentisi esneklik, hatta mobilite denilebilir. Günümüz teknolojileri ile ses ve görüntü paylaşımı, konferans, durum bilgisi, anlık mesaj, sesli mesaj, e-posta ve mobil haberleşmenin bir araya gelmesini ve iş süreçleriyle birleşimini ifade eden “tümleşik iletişim” sayesinde mesafe tanınmaksızın iş çevresiyle en verimli yöntemle iletişim kurulabilir ve iş süreçleri hızlı ve verimli hale getirilebilmektedir (Adıgüzel,

Batur, & Ekşili, 2014, s. 177). İş; insanların gittiği yerden ziyade, yaptığı şey olma yolunda ilerlerken, küresel olarak çalışanların %32'si günlük işlerini yaparken birden fazla mobil cihaza ihtiyaç duymakta ve bunun sonucunda uzaktan çalışma şekli artmaktadır (Parr, 2011; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 177).

Fodor ve Jaeckel'in (2018, s. 4) İşletme ve Sosyal Bilimler bölümünde eğitim gören Z Kuşağı öğrencilere yaptığı ankete göre; çalışmasını yönlendirmek ve geliştirmek için bir ekibin parçası olarak, tanındığı ve saygı gördüğü bir ortamda; esnek çalışma saatleri ve oldukça fazla serbest zaman koşullarında, evine yakın bir konumda; patron yerine lider tarafından yönetilen; kişisel gelişimi için pozisyon değiştirebileceği; ilk elden yeni teknolojileri takip edebileceği bir kurum onlar için ideal çalışma ortamıdır.

Z Kuşağının ergin bireyler haline geleceği yakın gelecekte; sadeleşme, sürdürülebilirlik, girişimcilik ve sivil toplum inisiyatiflerinin değer kazanacağı; doğa dostu ürünler, barışçıl bir dil ve yaratıcı zekânın her zamankinden daha değerli olacağı düşünülmektedir (Kuran, 2018, s. 142). Kuran'a (2018) göre, iş yaşantısında usta-çırak ilişkisiyle daha verimli olacağı düşünülen genç kuşaklar için, Sandviç Kuşak olarak da anılan Bebek Patlaması Kuşağı bireyleri çok başarılı mentorlar olacaktır.

Otorite kavramının çok bir anlam ifade etmediği Z Kuşağının, Y Kuşağı ile bir takım kırılmalar yaşamış olmasına rağmen, günümüzün alışlagelmiş çalışma ortamı ve kuralları ile verimli çalışılmayacağı düşünülmektedir. Y Kuşağı bireylerinde olduğu gibi, Z Kuşağı çalışanlarının da sıklıkla iş değiştireceği düşünülmektedir.

2.1.1.6. Alfa Kuşağı (2012 ve Sonrası)

Önceki üç kuşağa ismini veren alfabenin Z harfi ile sonlanması bir sonraki kuşağın nasıl isimlendirileceği sorusunu beraberinde getirmiştir. 2005 yılında Avustralyalı nüfus istatistikleri araştırmacısı Mark McCrindle ve ekibinin yürüttüğü ulusal ankete göre, en sevilen seçenek *Alfa Kuşağı (Generation Alpha)* olmuştur (Nagy & Kölcsey, 2017, s. 110). Teknolojinin içine doğan, oyuncakları dahi dijital olan Alfa Kuşağı henüz çocukluk çağındadır. Dijital dünyanın hayatlarının ayrılmaz bir parçası olacağı aşikâr olan bu nesille ilgili yapılan literatür araştırmasında, bu kuşağın mekân kullanım tercihlerinin tespit edilmesine kaynaklık edecek nitelikte bir çalışmaya rastlanmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İSTANBUL İLİ LEVENT PLAZALAR BÖLGESİ'NDEKİ ORTAK ÇALIŞMA ALANLARININ TASARIM ÖLÇÜTLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Ortak çalışma alanlarının Türkiye'deki ilk örnekleri İstanbul ilinde görülmeye başlanmıştır ve artan talep ile sayıları da her geçen yıl çoğalmaktadır. Kurumsallaşan firmalar, çok merkezli bir il olan İstanbul ilinde, ulaşım sıkıntısını azaltmak için şube ağlarını genişletmektedirler. Genellikle çalışan yoğunluğunun fazla olduğu semtlerde, metro güzergâhında gelişen şubeleşme; iş hayatında yükselen bir güç olan mobilleşmeye destek olarak üyelere farklı konumlarda çalışabilme avantajını sağlamakta ve kullanıcıların firma seçiminde önemli bir etmen olmaktadır.

20. yüzyılda büyük bir değişim yaşayan Levent Bölgesi'nin seçilme nedenleri Levent'in İstanbul içindeki coğrafi stratejik konumu doğrultusunda bir çekim merkezi haline gelmesi ve 21. yüzyıl iş dünyasının en nüfuslu bölgelerinden olmasıdır.

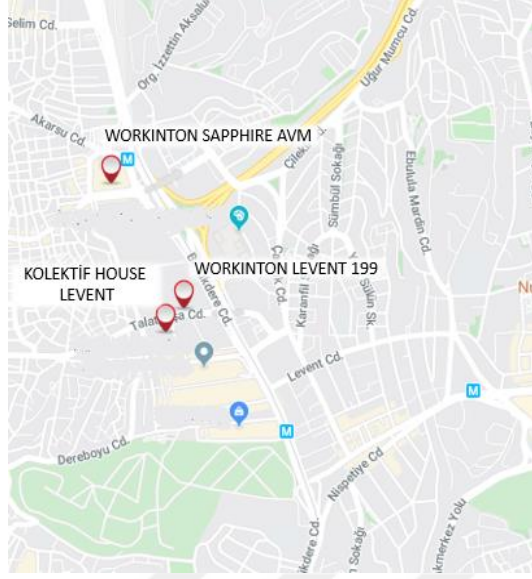
Levent Bölgesi'nin 1940'lara kadar tarımsal mülkiyet izlerinden oluşan karakteristik yapısı daha sonraki dönemlerde mahalle ölçeğinde konut projelerinin kapsamlı olarak ele alınabilmelerine imkân vermiş, yeni oluşan büyük yapı parselleri içerisinde kooperatifler ile organize olan sosyal gruplar düzenli komşuluk birimlerini oluşturmuşlardır (Birik, 2012, s. 476). Ulaşım ağı 1950'lerden sonra gelişen Levent Bölgesi'nde, altyapı sistemleri, mahalle birimleri temel alınarak oluşturulmuş ve konut yerleşimlerinin birbiri ile entegrasyonu sağlanmıştır. 1980 yılında TEM otoyolu inşaatı sırasında vadi ekosistem bütünlüğü bozulan bölgede; mahalle birimlerinden oluşan bu içe dönük sistem, iki boğaz geçişi ve otoyolların arasında kalarak hızlı bir değişime uğramıştır (Resim 37) (Birik, 2012, s. 475).



Resim 37 Yeni Kentsel Siluet İçerisinde Levent Bölgesi, 2018 (URL-41)

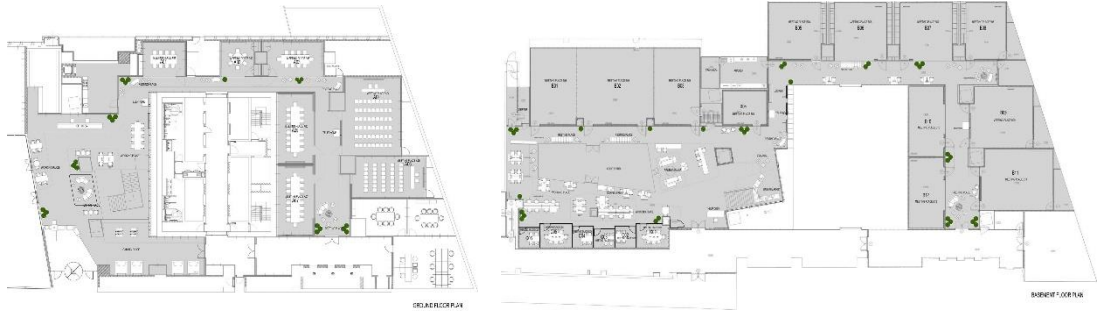
1950 ncesi askeri stratejik konumu nedeniyle tercih edilen bölge, daha sonraki dönemlerde kentin lineer gelişimi sonucu kentsel alan içinde kalarak, ulaşım arterleri ile ilişkisi ve diğer kentsel odaklara erişilebilirliği ile önem kazanmıştır. 1990 öncesi kendi iç dinamikleri ile şekillenen, kentin çeperi konumundaki konut bölgesi; 1990'dan sonra merkezi iş alanı fonksiyonlarının artmasıyla kent ölçeğindeki dinamiklerin etkisi altına girmiştir (Birik, 2012, s. 481,482).

Levent Plazalar bölgesinde bulunan paylaşımlı ofisler bünyelerinde, sanal ofis ve hücresel ofislerden oluşan hazır ofisleri de barındırmaktadır. Çalışmanın kapsamı ortak çalışma alanları olduğundan, inceleme için seçilen firmalarda ortak çalışma alanlarının kapasiteleri göz önünde bulundurulmuştur. Konuttan dönüşen binalarda bulunan butik işletmeler ve 50 kişilik kapasitenin altında bulunan firmalar çalışma kapsamına alınmamış; çalışma kapsamı olan Levent Plazalar Bölgesi'nde Levent 199 ve Sapphire şubeleri bulunan Workinton ve Levent şubesiyle Kolektif House firmaları seçilmiştir (Resim 38).



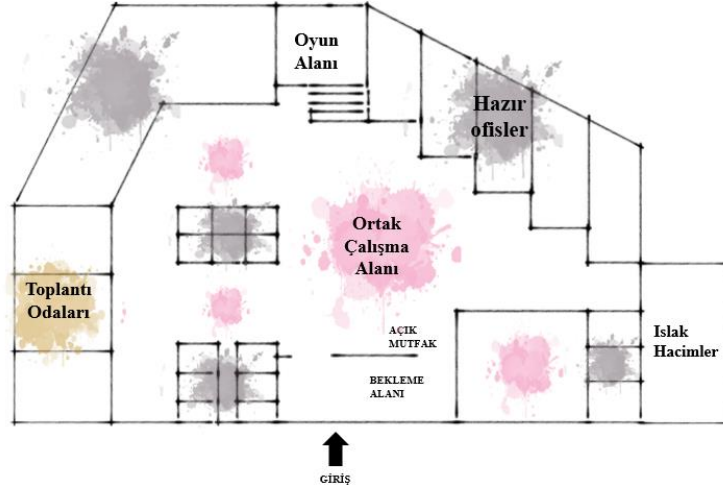
Resim 38 Workinton ve Kolektif House firmalarının Levent Bölgesi Şubelerinin Konumları (Google Maps'ten alınan harita yazar tarafından düzenlenmiştir.)

13'ü İstanbul'da olmak üzere, Türkiye genelinde 17 şubesi bulunan Workinton firmasının, Büyükdere Caddesi ile Talatpaşa Caddesinin kesiştiği arazide yer alan Levent 199 plaza binasının zemin ve bodrum katında bulunan şubesi; 800 m²'si ortak çalışma alanına ayrılan, toplam 2500 m²'lik bir alana sahiptir (Resim 39).



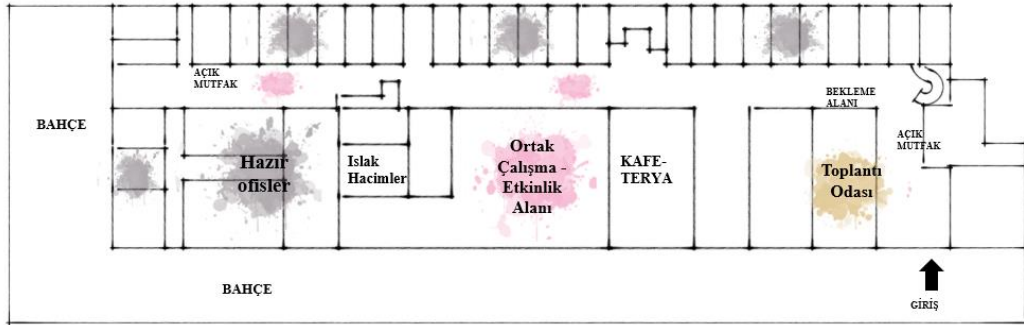
Resim 39 Workinton Levent 199 Şubesinin Solda Zemin Kat (Ek-1) , Sağda Bodrum Kat Planı (Ek-2) (URL-42)

Workinton firmasının çalışma kapsamındaki bir diğer şubesi olan Sapphire şubesi, Sapphire Alışveriş Merkezi'nin -4'üncü katta bulunmaktadır. Net 1400 m² yüzey alanına sahip şubede mekanik tesisatlar ve otopark hizmeti için alışveriş merkezi binasının altyapısı kullanılmaktadır (Resim 40).

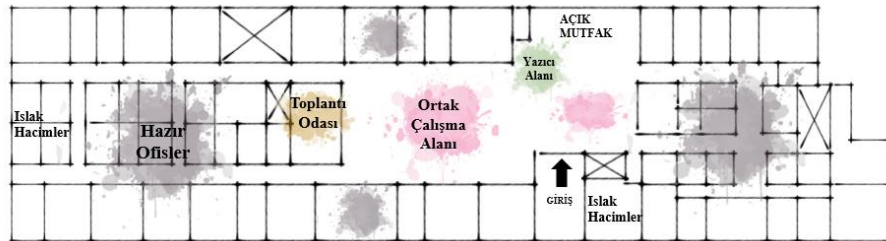


Resim 40 Workinton Kat Planı (Ek-3) (Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.)

Levent metro durağına 900 metre mesafede yer alan Kolektif House Levent Şubesi, firmanın 3 şubesinden biridir. Diğer şubelerinin konumları İstanbul'un Şişhane ve Maslak bölgelerinde olan Kolektif House, 2015 yılından beri hizmet vermektedir. 3000 m²'lik Levent Şubesi, bir tekstil fabrikasından dönüştürülmüştür (Resim 41).



Zemin Kat Planı



3.-5. Kat Planları

Resim 41 Kolektif House Levent Üçüncü (Ek-4) ve Beşinci (Ek-5) Kat Planları (Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.)

Seçilen firmaların ortak kullanım açısından yoğun olan ve tasarımda öne çıkan mekânları; tezin ikinci bölümdeki ortak çalışma alanlarının tasarım ölçütlerini oluşturan üç ana başlık olan fiziksel, psikolojik ve teknik ölçütler doğrultusunda incelenecektir. Bu mekânlar, *ortak çalışma alanı* ve bu alanın ek hizmet alanları olan *toplantı ve görüşme alanları*, *açık mutfak alanı*, *lounge alanı* ve *yazıcı-kırtasiye alanı* olarak belirlenmiştir.

3.1. ORTAK ÇALIŞMA ALANLARI

Kolektif House Levent şubesinin bulunduğu yapı, eski bir tekstil fabrikasından dönüştürülmüştür ve özellikle zemin katta yapının eski kimliğini sergileyen metal malzemenin kullanımı ağırlıktadır. Girişte “post office” adı verilen, kullanıcıların kargo ve postaları teslim alan birim bulunmaktadır. Giriş kapısını işaret eden siyaha boyanmış perfore sac levha üzerinde bulunan masif ahşap tabelalar, yapının kimliğini ve zemin kattaki endüstriyel mekân tasarımını dışarıya taşımıştır (Resim 42). Workinton Levent 199 Şubesinde ise, plaza binasının (Resim 43) zemin ve bodrum katlarının bir bölümü kullanılmış; mekâna plaza girişinden bağımsız bir giriş verilmiştir.



Resim 42 Kolektif House Levent Şubesi Girişi (Yazar Arşivi)



Resim 43 Workinton Levent 199 Şubesi (Yazar Arşivi)

Kolektif House’a girişler üyelik sırasında verilen “komember kart” isimli üyelik kartı ile kullanılan turnikelerle gerçekleştirilmekteyken (Resim 44); Workinton Levent 199’da giriş plaza binasının girişinden ayrı olarak verilmiş, girişte bir x-ray

cihazı ve güvenlik görevlisi konumlandırılmıştır (Resim 45). Workinton Sapphire Şubesi ise bir alışveriş merkezinin içinde bulunduğundan (Resim 46), ekstra bir güvenlik birimine gerek duyulmamıştır.

Kolektif House Levent'te bankonun karşısında bulunan ve camlı doğramalar ile ayrılan toplantı odasının görsel mahremiyetini sağlayan metal pano ile topluluk ruhunu destekleyen; üyelerin tanıtıldığı, topluluğa yani katılan firma ve üyelerin, etkinliklerin duyurulduğu bir duvar oluşturulduğu görülmektedir (Resim 44). Y Kuşağı bireylerinin "topluluk" ruhuna verdiği önem göz önünde bulundurularak, diğer incelenen örneklerde bulunmayan bu gibi detayların gerekli olduğu düşünülmektedir.



**Resim 44 Kolektif House Levent
Giriş Holü (Yazar Arşivi)**



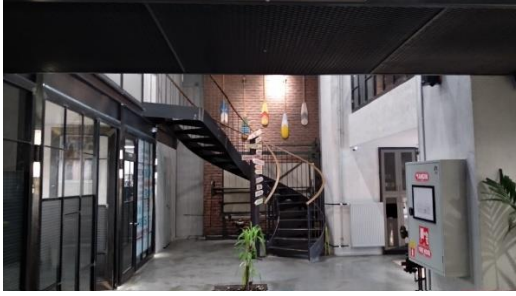
**Resim 45 Workinton Levent 199
Giriş Holü (Yazar Arşivi)**



Resim 46 Workinton Sapphire Girişi (Yazar Arşivi)

Kolektif House'un zemin katında bulunan giriş holünde eski bir brode makinası ile iç boş metal borulardan yapılmış oturma elemanları ve karşılama bankosu bulunmaktadır. Asma katı bulunan giriş katta galeri boşlukları ile oluşturulan yüksek tavan algısı, basık tavanlı giriş holünde de oluşturulmak için tavan tasarımında metal profil ve perfore sac levhalarla birlikte ayna kullanımı görülmektedir (Resim 44).

Asma kata 3 ayrı metal konstrüksüyonlu merdiven ile çıkılabilmektedir (Resim 47). Zemin kat genelinde hâkim olan siyah metal yüzeyler, ham beton döşeme, masif ahşap ve deri kaplamalı mobilyaların kullanımı ile endüstriyel görünüm pekiştirilmiştir. Geneli hazır ofislere ayrılan asma katta 4 adet görüşme odası ve galeri boşluklarını birbirinden ayıran köprülerde ortak çalışma alanları bulunmaktadır (Resim 48). Bu alanları tanımlamak için döşeme kaplamasında ahşap görünümlü laminat parkeler, kilimler, kadife benzeri yumuşak tekstillerle kaplanmış oturma elemanları kullanılmış; daha sıcak buluşma alanları oluşturulmuştur. Y ve Z Kuşağı ile gündeme gelen “ev gibi ofis” olgusu bu detaylarda kendini hissettirmektedir. Zemin katın giriş holüne konumlandırılan düşey dolaşım alanları; 1 asansör, 2 cephe asansörü ve bir merdivenden oluşmaktadır. Terası ve 3 katı aktif kullanılan 5 katlı yapıda, 2 ve 4. katlar henüz hizmete açılmamıştır.



Resim 47 Kolektif House'da Asma Kata Çıkan Metal Konstrüksüyonlu Üç Merdivenden Biri (Yazar Arşivi)



Resim 48 Asma Katta Bulunan Ortak Çalışma Alanlarından Biri (Yazar Arşivi)

Kolektif House Levent'in hizmet veren diğer katları olan üçüncü (Resim 49) ve beşinci (Resim 50) katlar birbiri ile benzer görünümlere sahip olup; zemin katın endüstriyel tasarımından uzak, ahşap yüzeylerin yoğunluklu kullanıldığı, günümüzde işlek mekânlar olan üçüncü nesil kahve evlerini anımsatan, sıcak mekânlar olarak tasarlanmıştır. Yapının merkezine konumlandırılan ortak çalışma alanında birçok farklı çalışma biçimi kullanıcıya sunulmuş, cephe boyunca hazır ofisler sıralanmıştır. Tatminsizlikleriyle kendilerinden bahsettiren Z Kuşağı bireyleri için farklı çalışma birimlerinin varlığı olumlu olacaktır, ancak bireysel ve odaklanarak çalışmaktan hoşlanmaları sebebiyle buna uygun çalışma birimleri de ilave edilmelidir. Kimi çalışma birimlerinde yükseklik ayarlı oturma elemanları kullanırken, kimi birimlerde

sabit yükseklikli sandalye veya koltuklar kullanılarak kullanıcıya seçim imkânı verilmiştir. Mobilyalarda ve zeminde olmak üzere birçok noktada elektrik prizleri bulunurken; USB girişlerine yer verilmemiştir. Günümüzde teknolojinin geldiği konum ve genç nesillerin onu kullanım şekli düşünülerek bu konuda düzeltmeler yapılmalıdır.



Resim 49 Kolektif House 3. Katın Ortak Çalışma Alanı (URL-43)



Resim 50 Kolektif House 5. Katın Ortak Çalışma Alanı (Yazar Arşivi)

Workinton firmasının iki ayrı şubesi olan Levent 199 (Resim 51) ve Sapphire'de (Resim 52) ise, firmanın kurumsal kimliğini yansıtan; mavi, turuncu, gri, sarı renk tonları ile meşe ve ceviz kaplamalı ahşap yüzeyler hâkimdir. Çalışma mekânlarında genellikle nötr renkler olan siyah-beyaz ve ara tonlarını tercih eden Y ve Z Kuşağı bireylerinin bu renk seçimlerinden hoşnut olmayacağı düşünülmektedir (bkz. Tablo 1). Çalışma istasyonlarının yüzeyinde ve oturma elemanlarında tekstil malzemeler kullanılarak, açık ofis plan tipine sahip ortak çalışma alanlarında ses yutucu yüzeyler oluşturulmuştur. Ortak kullanılan masa yüzeylerinde düşey bölücülere yer verilmiş, ancak özellikle Sapphire şubesinde bireylerin görsel mahremiyeti açısından yeterli bulunmamıştır. Önceki bölümde mahremiyetin Z Kuşağı bireyleri için önemi anlatılmış olup, ortak çalışma mekânlarının bu açıdan tekrar düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.



**Resim 51 Workinton Levent 199
Ortak Çalışma Alanı (URL-44)**



**Resim 52 Workinton Sapphire
Ortak Çalışma Alanı (URL-45)**

Üyelerin yanı sıra toplantı ve etkinlikler için ilk defa gelen çalışanların da olduğu göz önünde bulundurularak, paylaşımlı ofislerin sezgisel yön bulma ilkesine uygun olarak tasarlanması ve tanımlanan alanların gerekli işaretçiler yardımıyla tarif edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında yer alan Kolektif House ve Workinton firmalarında, firmaların kurumsal kimliklerini yansıtacak nitelikte tasarlanmış yönlendirme tabelaları bulunmaktadır. Kolektif House'da sabit olan işaretçiler (Resim 53) numaralandırılmış hücreli ofisleri ve diğer ortak alanları barındırırken, Workinton firmasının kullandığı mobil işaretçiler A4 boyutunda, güncel etkinlik ve toplantı duyurularının posterleri için bölmeler barındırmaktadır. Workinton Levent 199'da bodrum katta tanımlanmış alanların konum bilgileri ise ortak alanda bulunan dikey taşıyıcı üzerine sabitlenmiş bir pano ile paylaşılmıştır (Resim 54). Bunun yanı sıra, Workinton Levent 199 şubesinde, toplantı odalarının kapısının çevresinde bulunan led ekranlarda toplantıyı gerçekleştiren kurumun bilgisi verilmektedir (Resim 55).



Resim 53 Kolektif House Levent'te Her Katta Bulunan Yönlendirme Panosu (Yazar Arşivi)



Resim 54 Workinton Levent 199'da Bulunan Mobil Yönlendirme Panosu ile Duvar Panosu (Yazar Arşivi)



Resim 55 Workinton Levent 199'da Karşılama Bankosu Yanına Konumlandırılan Duyuru Panosu (Yazar Arşivi)

Görsel mahremiyeti sağlayan alternatifler sunmak amacıyla Resim 56'daki gibi iki adet mobilya grubuna yer verilmiş, hareketli sehpa ve yerdeki priz grupları ile dizüstü bilgisayarlarla rahat çalışma ortamı yaratılmıştır. Ancak dolaşım alanının yakınına konumlandırılmış bu oturma gruplarının, görsel veya işitsel mahremiyeti sağlamaya yeterli olmadığı gözlemlenmiştir. Workinton Levent 199'da da aynı işlev için tasarlanan mobilyaların (Resim 57) dolaşım alanıyla benzer bir ilişkide olduğu görülüp, incelemenin yapıldığı süre boyunca kullanıcılar tarafından tercih edilmediği gözlemlenmiştir. Çalışma yüzeyinde elektrik paneline yer verilmiş, kullanıcının kontrol ettiği esnek aydınlatma elemanları çözümlenmiştir. Workinton Sapphire'de görüşme odaları dışında mahremiyet yönünden bir hizmet sunulmamış, ortak çalışma alanı kullanıcılarının ortak alandansa hazır ofislerin bulunduğu koridorlarda konumlandırılmış masaları tercih ettiği görülmüştür.

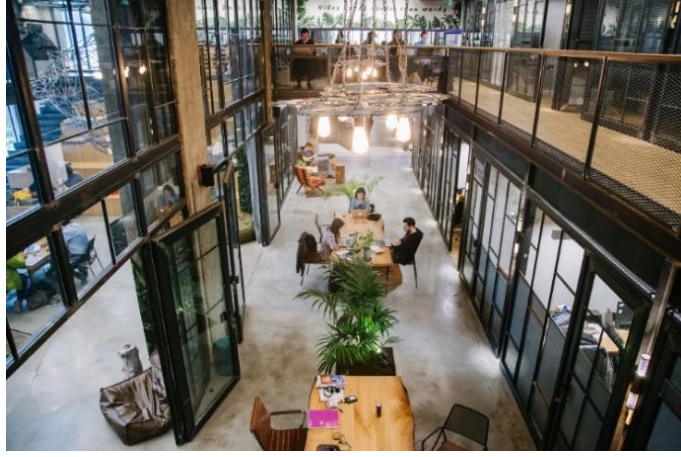


Resim 56 Kolektif House Levent'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Mobilyalar (Yazar Arşivi)



Resim 57 Workinton Levent 199 Şubesinin Ortak Çalışma Alanında Bulunan Görsel Mahremiyeti Sağlamak İçin Tasarlanan Modüller (Yazar Arşivi)

Kolektif House'un bir duvar boyunca sıralanmış hazır ofisleri ortak alandan ayıran cam bölmelerde düşeyde çift yönlü hareket edebilen perdelerle ofislerin görsel mahremiyeti sağlanmıştır. Koridor boyunca birçok ortak çalışılan masa bulunmaktadır (Resim 58). Bu masaların yoğun kullanımda olduğu, kullanıcıların birbiri ile etkileşimini kuvvetlendirdiği gözlenmiştir.



Resim 58 Kolektif House Levent, Asma Kattan Zemin Kat Ortak Çalışma Mekânlarının Görünüşü (URL-46)

Kolektif House'ta kullanıcılara kendi tercih ettikleri sandalyeyi, çalışmak istedikleri masaya götürme esnekliği sunulmaktadır. Yükseklik ayarı bulunan ofis sandalyeleri olduğu gibi, kolçaksız kafeterya tipi sandalyeler de bulunmaktadır (Resim 59). Workinton Levent'te bulunan sandalyelerde ise tekerlek ve kolçak bulunup, yükseklik ayarı, dönme işlemi yapılamamaktadır. Yükseklik açısından masalarda da herhangi bir sistem düşünülmemiş olması, herkes için tasarım ilkesine uygun değildir (Resim 60). Ayrıca çalıştığı kurumdan çalışanlarının sağlığına önem vermesini bekleyen ve bu hususun kurum seçimini dahi etkileyeceğini belirten Z Kuşağı bireyleri için çalışma mekânlarına gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Workinton Sapphire'de ise ortak çalışma alanında bulunan sandalyeler ofis tipi olup, yükseklik ayarı ve dönme işlemi mevcuttur (Resim 61).



Resim 59 Kolektif House Levent Üçüncü Katta Bulunan Ortak Çalışma Alanından Bir Görünüm (Yazar Arşivi)



Resim 60 Workinton Levent 199 Ortak Çalışma Alanında Bulunan Galerî Boşluğunun Yanına Konumlandırılan Çalışma İstasyonu (Yazar Arşivi)



Resim 61 Workinton Sapphire Ortak Çalışma Alanında Bulunan Çalışma İstasyonu (Yazar Arşivi)

Kolektif House Levent'te merdiven evi ve çalışma alanlarında görülen duvar resimleri (Resim 62) birçok sanatçı ile yapılan işbirlikleriyle oluşturulmuştur. Yeni nesillerin sanatı-sanatçıyı desteklediği bilindiği gibi; sosyal medya platformları üzerindeki hâkimiyetleri ve estetik buldukları detayları paylaştıkları düşünülerek, bu uygulamaların kullanıcı tatmini ve firmanın tanıtımı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Workinton firmasının şubelerindeyse motive edici nitelikte İngilizce ve Türkçe duvar yazıları görülmektedir (Resim 63).



Resim 62 Kolektif House Levent Merdiven Evinde ve Çalışma Alanlarında Bulunan Duvar Resimleri (Yazar Arşivi)



Resim 63 Solda Workinton Levent 199, Sağda Workinton Sapphire'den Duvar Yazıları (Yazar Arşivi)

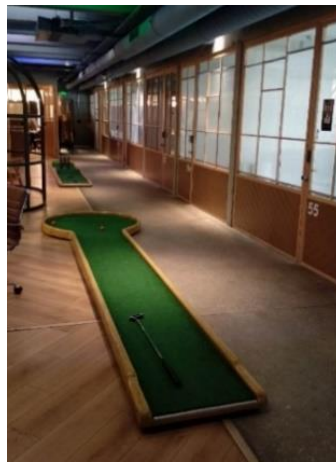
Kolektif House Levent'te, şubenin yüz ölçümü gereği, ortak çalışma alanı ve hazır ofislere yakın konumlandırılmış yiyecek otomatları ve su sebilleri, özellikle hazır ofis kullanıcıları tarafından kullanılmakta ve mutfaktaki yoğunluğu azaltmaktadır (Resim 64). Çalışma mekânının teknolojik gelişmelerin takip edilmesine önem veren yeni nesiller için otomatlar gibi elektronik cihaz kullanımları olumlu bir etkiye sahipken, bu anlamda çalışma mekânlarının çağın gerisinde kalmamak için çaba göstermesi gerektiği düşünülmektedir. Otomatların etrafında konumlandırılan su sebilleri ve geri dönüşüm kutularının ise, çevreye verdikleri önem bağlamında özellikle Z Kuşağı bireyleri açısından önemli detaylar olduğu düşünülmektedir.



Resim 64 Kolektif House Levent'te Ortak Alanlarda Bulunan Yiyecek Otomatı ve Su Sebilleri (Yazar Arşivi)

Ortak çalışma alanlarında kullanıcılar arasındaki iletişimi desteklemek amacıyla oyun alanları oluşturulduğu görülmektedir. Kolektif House'un kütüphane sessizliği

olmaması amaçlanan ortak çalışma alanlarında, çalışanlar arası iletişimi desteklemek amacıyla ortak çalışma alanında iki adet mini golf sahasına yer verilmiştir. Dolaşım alanı ile ortak çalışma alanının arasına yerleştirilen bu sahaların çalışanlar için gürültü kaynağı olmasının yanı sıra, dolaşımı da olumsuz etkileyebilecek bir konumda bulunmaktadır. Ayrıca yanında bulunduğu dolaşım hattının sonunda, üyelerin dışında kullanıcıların da rezervasyonuna açık KoRoom Theatre isimli toplantı odası bulunmakta; toplantı başlangıç ve bitiş saatlerinde oluşacak yoğunluğun mini golf sahalarının kullanıcılarını da rahatsız edebileceği düşünülmektedir (Resim 65). Workinton Levent'te bu ihtiyaç şube girişi ile güvenlik birimlerinin arasında bir alana konumlandırılan langirt masası ile giderilmeye çalışılmış; ancak incelemeler sırasında bu alanın çalışanlar tarafından kullanımına rastlanmamıştır (Resim 66). Bu durumun alanın, ortak çalışma alanına olan uzaklığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Workinton Sapphire'de ise amfi üzerinden ulaşılan asma kata bir oyun alanı tanımlanmış; langirt masası ve oyun konsolunun da bulunduğu televizyon sehpası ve kanepe konumlandırılmıştır (Resim 67). Mekânda kullanılan donanımların kapladığı alana bakıldığında, mekânın daha fazla donanım kullanımına elverişli olduğu görülmektedir. Döşeme halı ile kaplanarak akustik önlem alınmaya çalışıldığı gözlemlenmiştir. Ancak herhangi bir kaplama bulunmayan duvarlar ve tavanlardan oluşan yansıtıcı yüzeylerin oluşturduğu metraj göz önünde bulundurularak yetersiz olduğu düşünülmektedir. Oyun sektörünün günümüzde önemli bir konumda olduğu ve özellikle yeni nesiller için çalışma mekânlarında eğlence faktörünün aranan bir değer olduğu düşünülerek, firmaların sektörü takip etmeleri gerektiği düşünülmektedir.



Resim 65 Kolektif House Levent'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Golf Sahaları (Yazar Arşivi)



Resim 66 Workinton Levent 199'un Giriş Holünde Bulunan Langırt Masası (Yazar Arşivi)



Resim 67 Workinton Sapphire'de Bulunan Oyun Alanı (Yazar Arşivi)

Kolektif House Levent'in yapı genelinde kullanıcıların ilgisini çekecek nitelikte birçok köşeye sahip olan olduğu, kullanıcılara birçok fotoğraf köşesi olabilecek alan bulunduğu gözlemlenmiştir. Günümüzde sosyal medyanın sahip olduğu güç düşünüldüğünde, kurumun marka kimliği için bu durum önemli bir detay haline gelmiştir. Mekânda canlı bitki kullanımı yoğunlukta olduğu gibi, duvar resimlerinde de bitkilere rastlanmaktadır (Resim 69). Y ve Z Kuşaklarının çalışma mekânlarında bitki kullanımını tercih ettikleri Tablo 1'de görülmektedir. Workinton firmasında bitkisel anlamda bir detay görülmemekte, bu durumun incelenen iki şubesinde de gün ışığı erişimi kısıtlı olduğundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu anlamda firma için mekân seçiminin de önemli olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

Kolektif House Levent binasında diğer aktif katlar olan üçüncü ve beşinci katlarda düşey dolaşım alanları camlı bölmelerle ayrılarak ortak çalışma alanına taşınacak gürültü engellenmiştir.

Gezgin kullanıcılar için Kolektif House'un her katında kilitli dolaplara yer verilmiştir. Gezgin kullanıcılara sunulan kilitli dolap hizmeti, zemin katta endüstriyel görünümü kuvvetlendiren çelik dolaplarla (Resim 68) sağlanırken, üst katlarda ahşap dolaplar görülmektedir (Resim 69). Farklı boyutlarda tasarlanan dolapların bulunduğu çalışma masaları, hazır ofislerin bulunduğu koridor ile ortak çalışma alanını bölücü eleman olarak işlevlendirilmiştir. Raylı spotlarla çalışma masalarına ekstra aydınlatma sağlanmıştır. Workinton 199'da kurum kimliğine uygun renklerde kapakları olan çelik kilitli dolaplar, toplantı odalarının bulunduğu bir dolaşım aksının sonunda konumlandırılmıştır (Resim 70).



Resim 68 Kolektif House'un Zemin Katında Bulunan Çelik Dolaplar (Yazar Arşivi)

Resim 69 Kolektif House'un Üçüncü Katında Bulunan Çalışma Ünitesi (Yazar Arşivi)



Resim 70 Workinton Levent 199'da Bulunan Kilitli Dolaplar (Yazar Arşivi)

Tavanla aynı renge boyanan havalandırma sistemi açık bırakılmış, kiriş aralarına sarı, mavi ve yeşil renkli LED aydınlatmalar yerleştirilmiştir (Resim 71). Önünde oturma birimleri konumlandırılan kolonlara metal kablo kanallarıyla elektrik çekilmiş, aplikler oluşturulmuştur (Resim 72). Mekân genelinde aydınlık seviyesi alışılmış çalışma mekânları ile örtüşmemektedir. Workinton Sapphire'in ortak çalışma alanlarının tavanında da tesisatlar açıkta bırakılmış, tavanla birlikte siyaha boyanmıştır (Resim 73). Tablo 1'de, Y ve Z Kuşağı bireylerinin yüksek tavanlı çalışma mekânlarını tercih ettikleri, Z Kuşağının tavanda tesisat ile ilgili donatıların görünürlüğünden hoşlanmadığı görülmektedir. Bu anlamda gerekli yüksekliği sağlamak için asma tavan uygulaması yapılmazken, donatıların tavan ile aynı renge boyanıp daha az görünür hale getirilmesinin yerinde bir karar olduğu düşünülmektedir.



Resim 71 Kolektif House Levent'in Üçüncü Katında Tavan Görünümü (Yazar Arşivi)



Resim 72 Kolektif House Levent'in Üçüncü Katında Lokal Aydınlatma Örneği (Yazar Arşivi)



Resim 73 Workinton Sapphire'in Ortak Çalışma Alanlarında Tavan Görünümü (Yazar Arşivi)

3.1.1. Toplantı ve Görüşme Alanları

Kolektif House Levent'te firmanın web sitesinden rezerve edilebilen 3 toplantı odasından biri olan KoRoom Lobby, U-düzen, eğitim ve sunum olmak üzere 3 farklı oturma düzeninde hazırlanabilmektedir (Resim 74). Giriş katta bulunan KoRoom Lobby toplantı odasının kapasitesi oturma düzenine göre 20-35 kişi arasında değişiklik göstermektedir. Üst katlarda hâkim olan sıcak ahşap dokusu bu odada da kullanılmış, servis birimleri için açık mobilyalar tercih edilmiştir.



Resim 74 Kolektif House Levent'in Giriş Katta Bulunan Toplantı Odası KoRoom Lobby (URL-47)

Üçüncü katta bulunan toplantı odası tiyatro temalı tasarlanmıştır; sahne perdesi, makyaj masası gibi nesnelere yer verilmiştir. İki modülden oluşan petek formulu masa, rezervasyon seçeneğine göre kaldırılıp, 18 kişilik kapasiteyle sunum düzeni oluşturulabilmektedir (Resim 75).



Resim 75 Katta Bulunan Tiyatro Temalı Toplantı Odası KoRoom Theater (URL-37)

Kolektif House Levent'in üçüncü toplantı odası olan KoRoom Loft (Resim 76), beşinci katta bulunmaktadır. Eğitim düzeni ile 18 kişilik kapasiteye sahip olan toplantı odası mekânsal açıdan diğer odalarla benzer niteliktedir.



Resim 76 5. Katta Bulunan Toplantı Odası (URL-37)

Workinton Levent 199'un bodrum katında 4 tanesi ortak çalışma alanına açılmak üzere, 12 adet toplantı odası bulunmaktadır. Ortak alana bakan toplantı odalarının oturma düzenleri esnek olmakla birlikte, şeffaf olmayan bölücü sistemler ve duvar panelleri ile ayrılmıştır. Farklı düzenlerde hizmet veren toplantı odalarında kullanılan masalar, ayakları katlanıp bir yüzeye dayanarak; seminer tipi yerleşim için kullanılan kolçaklı sandalyelerde üst üste istiflenebilmektedir (Resim 77). Mekânın işlev değişikliklerinde, bu mobilyaların depolanacağı bir alan bulunmaktadır. Workinton Sapphire'de de toplantı odaları diğer şubeye benzer mobilya ve düzenler söz konusudur (Resim 78).



Resim 77 Workinton Levent'in İki Farklı Tipte Toplantı Odası (Yazar Arşivi)

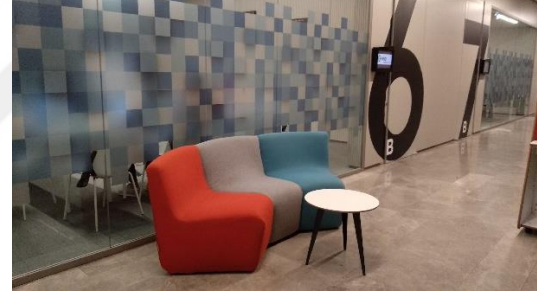


Resim 78 Workinton Sapphire'in Esnek Yerleşimli Toplantı Odası (Yazar Arşivi)

Workinton Levent'te toplantı odalarının kapılarında oda numaraları ve toplantı odasını kiralayan kurumun bilgilerinin verildiği monitörler bulunmaktadır (Resim 79). Yapının diğer hattında bulunan toplantı odaları dolaşım alanı ile cam bölücülerle ayrılmıştır. Görsel mahremiyeti sağlamak açısından cama işlem uygulanmıştır (Resim 80).



Resim 79 Workinton Levent 199'un Bodrum Katında Bulunan Toplantı Odalarından Birinin Kapısı (Yazar Arşivi)



Resim 80 Kolektif House Levent'in Bodrum Katında Bulunan Toplantı Odalarının Dışından Bir Görünüm (Yazar Arşivi)

Kolektif House'un üçüncü nesil kahve dükkânı ile yan yana olan içinde amfi bulunan etkinlik alanı olan KoLounge Levent; sunum sırasında tavandan sarkıtılmış projeksiyon perdesi ile konferans salonuna dönüştürülebilmekte (Resim 81), yoga atölyesi, film gösterimleri ve çeşitli lansman ile workshoplara ev sahipliği yapmaktadır. Amfinin hemen arkasında yer alan depo alanı ile farklı mekân kurguları yaratılan alan, günlük kullanımda ortak çalışma mekânı olarak hizmet vermektedir (Resim 81). Web sitesinden, U düzen, eğitim, sunum ve kokteyl düzenleri ile farklı kapasitelerde etkinlikler için rezerve edilebilmektedir. Kat genelini doğal ışık

kaynağına ulaşımına aracı olan etkinlik alanının ortak alana bakan cam bölmeleri, etkinlik anında iki kat yüksekliğini kapatan perdeler ile kapatılmaktadır.



Resim 81 Kolektif House Levent'in Zemin Katında Bulunan Etkinlik Alanı Solda Günlük Kullanım Biçimi, Sağda Seminer Düzeninde Kullanımı (URL-47)

Workinton Levent'te etkinlikler için tanımlanmış herhangi bir alan bulunmamaktayken, Workinton Sapphire'de oyun odasına çıkan merdivenler amfi olarak değerlendirilmiştir. Ortak çalışma alanına bakan merdivenler, etkinlik halinde ortak çalışma alanıyla birlikte değerlendirilebileceği gibi; alanda bulunan masa ve sandalyeler kaldırılıp istiflenebilecek teknik özellikleri barındırmamaktadır (Resim 82).



Resim 82 Kolektif House Sapphire'in Oyun Alanına Çıkan Merdiven Çevresinde Amfi Düzenlemesi (Yazar Arşivi)

3.1.2. Açık Mutfak Alanı

Ortak çalışma alanlarında kullanıcıların içecek ve belirli saatlerde atıştırmalık ihtiyacını karşılayacak açık mutfak alanları, mini barlar bulunmaktadır. Mekânın yüz ölçümüne bağlı olarak birden fazla noktada konumlandırılabilen bu açık mutfaklarda genel itibariyle su sebili, çay ve kahve makineleri, mikrodalga fırın, su bardakları ve fincanların olduğu açık depolama birimleri, malzemelerin olduğu kapalı depolama birimleri, çöp kutusu bulunmaktadır; servis saatlerinde kullanılmak üzere tezgâh alanına ihtiyaç duyulmaktadır. Kullanılan bardakların kısa süreli depolanması ve bulaşıkhaneye aktarım şekli düşünülmelidir.

Kolektif House'un zemin katında iki ayrı noktada açık mutfak bulunmaktadır. Katın iki ucuna yerleştirilen mutfaklardan ilki giriş holünde bulunmaktayken, diğeri bahçe çıkış kapısına yakın konumlandırılmıştır (Resim 83-Resim 84) . Üst katlardan farklı olarak, bu katta bulunan mutfaklarda mikrodalga fırın ve bulaşık makinesi ile cihazların bulunduğu tezgâhta yiyecek servisi için yeterli alan bulunmamaktadır. Zemin katta kullanılan mutfak gereçleri firma personeli tarafından toplanıp, ikinci mutfığa yakın konumlandırılmış bulaşıkhaneye taşınırken; üçüncü ve beşinci katlarda mutfak içerisinde bulunan bulaşık makinelerinde yıkanıp, temizlenince rafına yerleştirilmektedir. Gerek zemin katta, gerekse diğer katlarda bu işlem sırasında oluşan açık planlanmış çalışma alanlarında gürültü oluşmakta, bu akustik sorunun çözülmesi gerekmektedir.



**Resim 83 Kolektif House Levent
Zemin Kat Giriş Holünde Bulunan
Açık Mutfak (Yazar Arşivi)**



**Resim 84 Kolektif House Levent
Zemin Kat Bahçe Girişinde
Bulunan Mutfak (Yazar Arşivi)**

Üçüncü katta mekânın merkezinde bulunan açık mutfak, kullanıcılara sosyalleşme imkânı tanıyan beton taşıyıcılı ahşap bar tezgâhı ile mekândan ayrılmıştır (Resim 85). Sosyalleşmenin yanı sıra çalışma alanı olarak da kullanılması hedeflenen bar tezgâhı altında priz grupları ve kanca askılara yer verilmiştir (Resim 86). Kullanıcıların kullanımına ayrılmış olan bir buzdolabı ile mikrodalga fırın bulunmaktadır. Ortak çalışma alanının doğal ışık aldığı tek yer olan mutfak alanında, cephe boyunca uzun bir tezgâh ve tezgâh altı dolaplar konumlandırılmış; tavana asılan metal konstrüksiyonlu raf sistemleri ile ekstra depolama alanı yaratılmıştır. Açık mutfakta oluşan gürültünün, ses yutuculuğu düşük olan beton malzemenin yoğunlukta olduğu alanda akustik sıkıntılara sebebiyet vereceği düşünülmektedir. Bar tezgâhı alanında sarkıt aydınlatma birimleri ile bölgesel aydınlatma desteklenmiştir.

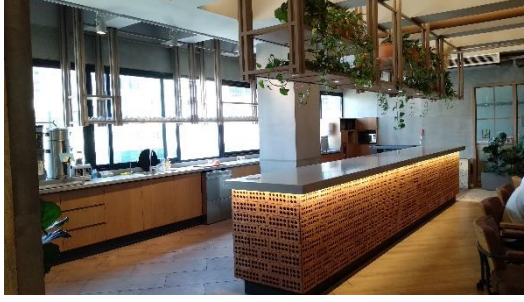


**Resim 85 Kolektif House Levent'te
Üçüncü Katta Bulunan Açık Mutfak
Alanı (Yazar Arşivi)**



**Resim 86 Kolektif House Levent'te
Üçüncü Katta Bulunan Bar
Tezgâhının Oturma Bölümü (URL-
48)**

Beşinci katta bulunan açık mutfak, üçüncü katta bulunan açık mutfak ile aynı dikey doğrultuda ve benzer işlevlere sahip şekilde tasarlanmıştır. Delikli pres tuğla kaplanan bar alanında, kompozit tezgâh malzemesinin altına gizli ışıklandırma yapılarak tuğla yüzey vurgulanmıştır (Resim 87). Oturma birimleri bar tezgâhının iç bölümünde konumlandırılmış, tezgâh altında prizlere yer verilmiştir (Resim 88). Kullanıcıların eşyalarını asabileceği detaylara yer verilmemiştir. Bar tezgâhının üzerinde tavana monte edilen tasarım ögesinin içine gizlenmiş bölgesel spot aydınlatma birimlerinin, doğal aydınlatmanın düşük olduğu mevsim ve saatlerde yetersiz olacağı düşünülmektedir.



**Resim 87 Kolektif House Levent'te
Beşinci Katta Bulunan Açık Mutfak
Alanı (Yazar Arşivi)**



**Resim 88 Kolektif House Levent'te
Beşinci Katta Bulunan Bar
Tezgâhının İç Kısmı (Yazar Arşivi)**

Workinton firmasının çalışma kapsamındaki şubelerinde ortak çalışma alanına yakın olacak şekilde konumlandırılmış mini barlar mevcuttur (Resim 89-Resim 90). Şubeden şubeye tasarımı farklılık gösteren mini barlarda, çay ve kahve makinaları ile firmanın kurumsal kimliğini yansıtan bardaklar, su sebili bulunmaktadır. Cihazlar mekânın tasarım diline uygun mobilyalar ile ilişkilendirilmeden, açıkta kalacak şekilde konumlandırılmıştır. Belirli gün ve saatlerde yapılan ikram ve atıştırmalıkların da sunumunun yapıldığı bu tezgâhların, yeterli yüzey alanına sahip olmadığı düşünülmektedir. Workinton Levent 199 şubesinde atıştırmalık yiyecekler bodrum katta bulunan mutfakta hazırlanarak gelmekteyken, Sapphire şubesinde mutfak bulunmamaktadır. Workinton Sapphire'de açık mutfak ile ilişkilendirilen bar yüksekliğindeki masa ve sandalyeler mekânın tamamında çalışabilme esnekliğini sunmamakta; elektrik panelleri ve askı birimlerini bünyesinde barındırmamaktadır. Masanın üzerinde bulunan sarkıt aydınlatma elemanları ile aydınlatma desteklenmiştir (Resim 90). Her iki şubenin mutfak alanının da çalışanların iletişimini teşvik etmek açısından yetersiz olduğu düşünülmektedir.



Resim 89 Workinton Levent 199'un Ortak Çalışma Alanında Bulunan Mini bar (Yazar Arşivi)



Resim 90 Workinton Sapphire'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Mini Bar (Yazar Arşiv)

3.1.3. Bekleme ve Dinlenme (Lounge) Alanları

Ortak çalışma alanlarında farklı çalışma tercihlerine hitap edecek, çeşitli çalışma birimleri kurgulanmalıdır. Bu birimler kalıplaşmış bireysel çalışma alanı kurgusunu oluşturan ofis tipi masa ve sandalyelerden, topluluğu yansıtan büyük masalardan, daha kısa süreli çalışma için uygun olan bar tipi masa ve sandalyelerden oluşabileceği gibi; daha rahat oturma birimleri ile donatılmış, sosyalleşmeye de fırsat veren alanlara da yer verilmelidir.

Kolektif House Levent'te giriş alanına yakın bir konumda bekleme alanı işlevini de görebilecek oturma birimleri konumlandırılmıştır. Alanın arka fonunu oluşturan, mekân genelinde sıkça görülen motive edici duvar yazılarından birini barındıran duvar raylı spotlarla aydınlatılmıştır. Üst katlarda da benzerleri sıkça kullanıldığı görülen bir kilim ile oturma alanı tanımlanmış; alan, dolaşım alanından koparılmıştır (Resim 91).



Resim 91 Kolektif House Levent'in Giriş Holüyle İlişkilendirilmiş Bekleme Alanı (Yazar Arşivi)

Workinton Levent 199'un giriş katında, güvenlik birimleri ve karşılama bankosu arasında esnek oturma birimleri ile bir alan tanımlanmıştır. Konumu itibari ile bekleme alanı işlevi de görebilecek olan alanda kullanıcıya elektrik erişimi verilmemiştir (Resim 92). Workinton Sapphire'de ise karşılama bankosunun bulunduğu giriş mekânı, düşey ahşap bölücülerle çalışma mekânından ayrılmış, sosyalleşme alanı niteliğinde farklı biçimlerde oturma birimleri yer verilerek değerlendirilmiştir. Bankonun yanına konumlandırılan oturma grubu ile birlikte bekleme alanı niteliği de taşımaktadır (Resim 93). Ancak çalışma alanı olmak için gerekli ergonomik ve teknolojik altyapıyı karşılamamaktadır.



Resim 92 Workinton Levent 199'un Giriş Holünde Bulunan Esnek Oturma Birimleri (Yazar Arşivi)



Resim 93 Workinton Sapphire'in Karşılama Mekânında Bulunan Oturma Birimleri (Yazar Arşivi)

Kolektif House Levent'te, şubenin 3000 m²'lik yüzey alanının büyük bir kısmını oluşturan ortak çalışma alanlarıyla iç içe birçok lounge alanı bulunmaktadır. Daha rahat oturma birimlerini tercih eden çalışanlar ile dinlenme ve sosyalleşme amacıyla tercih eden çalışanlar tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bu mekânların genelinde hareketli sehpa kullanılmış; döşeme üzerinde elektrik panellerine yer verilmiştir (Resim 94).

Workinton Levent 199'un bodrum katında bulunan tek lounge alanında yan yaslanma yüzeyleri, yazı yazma veya dizüstü bilgisayar konumlandırma gibi masa işlevi görebilecek kanepeler ile hareketli oturma birimleri tercih edilmiştir (Resim 95).



**Resim 94 Kolektif House Levent'te
Üçüncü Katta Bulunan Lounge
Alanı (Yazar Arşivi)**



**Resim 95 Workinton Levent 199'un
Bodrum Katında Bulunan Lounge
Alanı (Yazar Arşivi)**

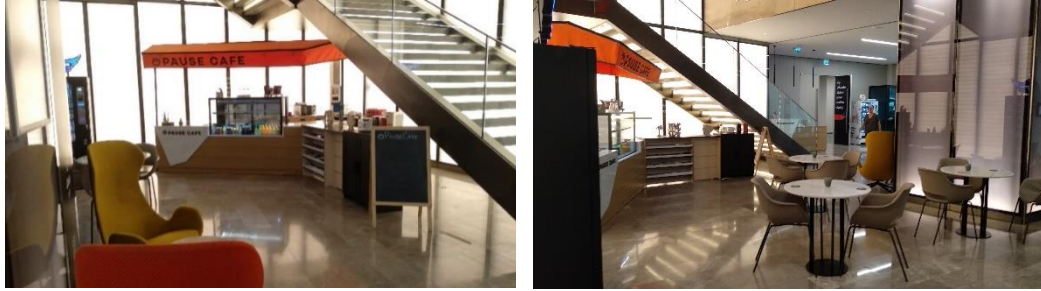
Workinton Sapphire'de lounge alanı için özel bir alan ayrılmamış, hazır ofisler ve toplantı odalarının bulunduğu dolaşım alanlarında farklı oturma birimlerine yer verilmiştir. Sosyalleşmek veya dinlenmek amaçlı kullanımı teşvik edecek nitelikte olmayan mobilyalar sabit olmamakla birlikte, kullanıcının farklı oturma grupları oluşturmasını sağlayabilecek yeterli alan bulunmamaktadır (Resim 96). Elektrik için gerekli tesisat ve müdahale kapakları resimde görülmesine karşın, kullanıcıya hizmet edecek elektrik paneli sunulmamıştır. Y ve Z Kuşaklarının önem verdiği olgular olan kişiselleştirme, ergonomi ve teknolojik imkânlar açısından bu alanların düzenlenmesi gerekmektedir.



**Resim 96 Workinton Sapphire'de Dolaşım Alanında Bulunan Modüler Oturma
Birimleri (Yazar Arşivi)**

Workinton firmasının kurumsal kimliğinin bir parçası olan Pause Cafe, üye sayısına bağlı olarak her şubede bulunmamaktadır. Workinton Levent 199'da ortak çalışma alanının bulunduğu bodrum katta, çelik konstrüksiyonlu merdivenin altına konumlandırılan alanda paketli yiyecek ve içecek satışı yapılmaktadır (Resim 97). Satış bankosunun çevresinde kafeterya düzeninde masa ve sandalyeler konumlandırılmış, toplantı odalarına giden dolaşım aksında konumlandırılan oturma

birimlerinin aynı sebepten kaynaklandığı düşünülerek, kullanıcılar tarafından tercih edilmediği gözlemlenmiştir. Workinton Sapphire’de böyle bir alan bulunmamaktadır.



Resim 97 Workinton Levent 199'da Bulunan Pause Cafe (Yazar Arşivi)

3.1.4. Yazıcı - Kırtasiye Alanı

Mevcut teknolojiler ile mobil cihazlarla çözülemeyen fotokopi, çıktı, tarayıcı ve benzeri ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortak çalışma alanlarında fotokopi cihazları konumlandırılmalıdır. Ortak kullanımda olan cihazlar, kullanıcılara tahsis edilen üyelik kartları ile firmanın belirlediği limitlerde kullanım sağlayabilmektedir. Bölgede incelenen örneklerde görülmemekle birlikte; kullanıcı sayısı göz önünde bulundurularak, bu ihtiyaçların ücretli olarak karşılanacağı hizmet birimleri oluşturmak da mümkündür.

Kolektif House Levent’te ortak çalışma alanı hacminin fazla olduğu üçüncü ve beşinci katlarda merkeze yakın bir konumda yazıcı alanı oluşturulmuştur (Resim 98). Üçüncü katta bulunan yazıcının yanında konumlandırılan, geri dönüşüm kutusunun da içinde olduğu mobilyanın üzeri çalışma tezgâhı ihtiyacını karşılamaktadır. Mekânın geneli itibariyle tasarım yönünden dil birliği içinde olan alanda, mobilyanın gövdesi ve kapak alt sınırı zeminle hemyüzey olarak düşünülmesi ergonomik açıdan doğru değildir. Mobilyanın ayaklar ile yerden yükseltilerek, gerekli görülürse kapak ön yüzeyinden içerde olacak şekilde baza profili ile kapatılması gerekmektedir. Kapalı bir hacim oluşturulmaması sebebi ile kullanım sırasında ısınacak olan cihaz için ilave havalandırmaya ihtiyaç duyulmamakla birlikte; kullanım halindeyken bir gürültü kaynağı olan cihazın ortak çalışma alanının içerisinde bulunması akustik açıdan sıkıntı yaratmaktadır. Beşinci katta bulunan yazıcı alanında ergonomik ve akustik olarak aynı sıkıntılar bulunmakla birlikte, ek olarak çalışma tezgâhı yetersiz ve işlevsiz durumdadır (Resim 99).



Resim 98 Kolektif House Levent'in Beşinci Katında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)



Resim 99 Kolektif House Levent'in Üçüncü Katında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)

Workinton Levent 199'da bulunan yazıcı alanı ortak çalışma alanının içinde bulunmaktadır (Resim 100). Yakınında çalışma tezgâhı ve kâğıtların depolanacağı bir birim bulunmamaktadır. Mekâna gelişigüzel yerleştirilmiş olan cihaz akustik açıdan sorun teşkil etmektedir. Workinton Sapphire'de de diğer şubedekine benzer şekilde konumlandırılmış olan cihazın yakınında çalışma tezgâhı ve kâğıtların depolanacağı bir birim bulunmamakla birlikte; arkasındaki duvar yüzeyinde yer verilen grafik betimleme bir alan tanımlamak için yeterli olamamakta ve cihazın akustik açıdan sorun kaynağı olacağı düşünülmektedir (Resim 101). Dikkati kolayca dağılabilen bireyler olan Z Kuşağı çalışanlarının mekâna dâhil olacağı göz önünde bulundurularak akustik sıkıntılar minimuma indirilmelidir.



Resim 100 Workinton Levent 199'un Ortak Çalışma Alanında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)



Resim 101 Workinton Sapphire'in Ortak Çalışma Alanında Bulunan Yazıcı Alanı (Yazar Arşivi)

3.2. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Değişim ve gelişimin dinamiklerini oluşturduğu kurum ve kuruluşlar, bulunduğu çağın koşul ve şartlarına göre yenilenmek durumundadırlar. Ulusal ve uluslararası rekabet, ürün ve hizmetlerin müşterinin beklenti ve isteklerine göre yeniden düzenlenmesini mecbur kılmaktadır. İşletmelerin belirli aralıklarla mevcut üretim anlayışını yenilemeden devam edemeyeceği gibi çalışanlarını da eski yönetim anlayışıyla idare etmesi beklenmemektedir (Taşlıyan, Eyitmiş, & Gündoğdu, 2014, s. 20).

Geçtiğimiz on yıl, ofis tasarımının teknoloji odaklı gelişim gösterdiği görülmüştür. Çalışmak giderek daha akıcı bir hale gelirken; çalışma mekânları, esnek ve işbirlikçi mekân ihtiyacını yansıtmaktadır. İşverenlerin çalışan refahının öneminin farkına varması; dinlenmek, sosyalleşmek, oyun oynamak için mola mekânlarının artmasına sebep olmuş, ofislerde eğlence unsurunu öne çıkarmak yaygın bir hale gelmiştir. Bu nedenle günümüzde ofisler mutluluk, yaratıcılık ve üretkenliği artırmak amacıyla personeli teşvik etmek, eğlendirmek ve desteklemek için önemli bir role sahiptir (Palumbo, 2019).

Mobil yakalı kavramı, artık dünya çapındaki işletmeler için alışılmış bir sınıflandırma haline dönüşmüştür. 2011 yılı verilerine göre, beş çalışanın üçü verimli olmak için ofiste çalışmaya gerek olmadığını düşünmekte; bu oranın günümüz şartlarında daha yüksek bir değerde olacağı tahmin edilmektedir (Parr, 2011; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 178).

Z Kuşağının büyüdüğü dünyadaki en büyük taksi şirketinin (Uber) gerçek taksileri; en büyük konaklama sağlayıcısının (Airbnb) kendi gayrimenkulü, en büyük telefon şirketlerinin (Skype) telekomünikasyon altyapısı, en büyük film salonunun (Netflix) sinema salonları bulunmamakta ve en popüler sosyal medya platformu sahibi (Facebook) kendi içeriğini üretmemektedir (Stillman & Stillman, 2017, s. 49). Fiziksel ile dijital arasındaki çizginin yok olmaya başladığı yüksek teknolojiye sahip bir dünyada büyüyen bu neslin çalışma şekilleri ve mekânsal taleplerinin önceki kuşaklardan farklılık göstereceği düşünülmektedir.

Mobilite ve esnek çalışma saatlerine Y Kuşağı kadar önem veren Z Kuşağı çalışanlarının girişimcilik ve farklı firmalara iş yapma isteği de göz önünde bulundurularak bir bölümünün işlerini evden yürüteceği düşünülmektedir. Ancak ev

ortamı her birey için ideal çalışma ortamı değildir. Bu bağlamda kafelere yönelen çalışanlar olduğu gözlenmiştir. Ancak İstanbul'un Kadıköy ve Karaköy gibi semtlerinde bulunan kafeler üzerinde incelemeler yapan Tunç ve Sevinç Kayıhan (2018, s. 246,247); kafelerin çalışma saatleri, güvenlik, aidiyet gibi konularda kullanıcıları tatmin etmediği sonucuna ulaşmıştır. Sosyal hayattan kopuk ve izole biçimde evde çalışmaya alternatif olabilen kafeler, sundukları dinamizm ve etkileşim ortamı için tercih edilir hale gelmiştir. Kafelerin bu ihtiyaçlara tam anlamıyla ve etkili bir şekilde yetememesi sonucunda yurt dışında ve son yıllarda ülkemizde paylaşımlı ofisler ortaya çıkmıştır.

Y Kuşağı bireylerinin talep ve karakteristik özellikleri doğrultusunda oluşmuş mekânlar olan paylaşımlı ofisler / ortak çalışma alanlarının, Z Kuşağı çalışanları tarafından da tercih edileceği düşünülmektedir. Yeni bir neslin mekâna katılımı da firmaları, yeni müşteri kitlesini ellerinde tutabilmek için, kendilerini yenilemeye itecektir.

İşyerinde toplumun bir parçası olduklarını hissetmek isteyen Y Kuşağı çalışanlarının onda dokuzu sosyal ve eğlenceli olunabilecek işyerini tercih etmektedir (Schawbel, 2012; Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014, s. 175). Eğitim seviyesi yüksek olan Z Kuşağı da işini daha iyi, hızlı ve eğlenceli olarak yapmanın yollarını aramakta, yaratıcılık ve yenilikten zevk almaktadır (Metin & Kızıldağ, 2017, s. 345).

Paylaşımlı ofislerin kullanıcı kitlesi çoğunlukla girişimciler, küçük işletmeler ve mobil çalışanlardan oluşmakta; 21. yüzyılda mobil çalışanların sayısının artacağı ön görülmekte ve Gayeski'ye (2015) göre Z Kuşağı bireylerinin %42'si kendi işini kurmayı düşünmektedir. Ayrıca sınırsız kariyer anlayışı ve zayıf örgütsel bağlılık gibi özellikleri dolayısıyla sık iş değiştirecekleri düşünülmektedir. Bu durumlar göz önünde bulundurularak paylaşımlı ofislerin Z Kuşağına da hitap edeceği düşünülmekte, ancak iç mekân düzenlemelerinde Z Kuşağının çalışma tercihleri doğrultusunda düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

21. yüzyılda ofislerin geldiği son nokta olan paylaşımlı ofislerin bünyesinde bulunan ortak çalışma alanlarının irdelendiği bu tez çalışmasında; ilk bölümde ofislerin tarihsel süreçteki gelişimi incelenip, ortak çalışma alanlarının mekânsal tasarım ölçütleri belirlenmiştir. Çalışma mekânlarının yaşadığı gelişimin kuşak kavramı ile ilişkilendirildiği ikinci bölümde, Z Kuşağı bireylerinin mekânsal tercihleri tespit edilmiş ve iş ortamından beklentilerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde İstanbul ili, Levent Plazalar Bölgesi'nde seçilen üç mekânda yapılan saha incelemesi doğrultusunda bu mekânların Z Kuşağının kullanım tercihlerine göre düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Cep telefonları ve interneti her gün aktif olarak kullanan Z Kuşağının teknoloji ile ilişkisi mekâna yalnızca şarj ve internet hizmeti olarak yansımamalı; iletişimlerinin büyük bir bölümünü sosyal medya platformları üzerinden sağlayan yeni neslin kaçınılmaz olan yoğun teknoloji kullanımı mekân tasarımında değerlendirilmelidir. İç mekân tasarımı ve firmanın kurumsal kimliğine göre üretilebilecek olan fikirlere örnek olarak; çalışanların seçtiği/paylaştığı görsellerin yansıtıldığı LED ekranlar, telefon uygulaması üzerinden rezerve edilebilen çalışma alanları, telefon uygulaması üzerinden oluşturulmuş profil ile kişiselleştirilebilen hatta sosyal medya hesaplarına bağlanabildikleri teknolojik çalışma üniteleri, teknoloji dünyasında yaşanan gelişmelerin takibini yaparak mekân geneline onları dâhil etmek gösterilebilir.

Sosyal medya kullanımının yoğunluğu ve paylaşım alışkanlıkları önceki nesillere göre oldukça fazla olan dijital yerlilere görsel açıdan paylaşılabilir köşeler yaratmanın bireyin kuruma bağlılığını ve kurumun tanınırlığını artıracakı düşünülmektedir. Sosyal medyada gördüğü mekânları deneyimlemek, paylaşmak, popüler kültürün bir parçası olmak istekleri dikkat çekmektedir. Bu anlamda fotoğraf çekimini teşvik edecek alanlar kurgulanabilir.

Kişinin dijital cihazlara bakarak geçirdiği süreyi ifade eden kavram olan *ekran süresinin* artışı yüz yüze iletişimi azaltmaktadır. Aynı mekânda vakit geçiren bireylerin kendi ekranlarında kaybolması ile sonuçlanan bu durumu sosyologlar “varlık yokluğu” olarak adlandırmaktadır (Rue, 2018, s. 7). İlişki kurmanın temeli olan iletişimi destekleyen mekânlar olan ortak çalışma mekânlarının bu bağlamda faydalı olacağı düşünülmektedir. Ancak Z Kuşağının bireyselci karakterine uygun alanların yanı sıra, iletişim kurmasını destekleyecek sosyal alanlar da geliştirilmelidir.

Y Kuşağında görülen çok sık iş değiştirme özelliğinin Z Kuşağında da olması ön görülmektedir. Ortak çalışma alanlarının kullanımı ile iş değiştirme durumunda dahi çalışma mekânı değişikliğine gerek kalmayacakken, farklı iş çevreleriyle bir araya gelme şansı ile yeni iş imkânları ile karşılaşma ihtimali daha yüksektir. Bu sebeple tesadüfi karşılaşmaların yaşanacağı alanların tasarımı öngörülmesi, çalışanların toplulukla ilişkisini güçlendireceği gibi yeni iş imkânları sağlaması açısından önem teşkil etmektedir. Bu karşılaşmaların artmasını sağlamak amacıyla mekân tasarımı yönünden; daha geniş koridorlar, mutfak, mola ve dinlenme mekânları projelendirmek gibi çözümler düşünülebilir. İncelenen mekânlardan Kolektif House Levent bu bağlamda yeterli ortak çalışma ve karşılaşma alanına sahipken; Workinton Levent 199 ve Sapphire şubeleri yetersiz bulunmuştur.

Bir önceki bölümde yapılan saha incelemesi kapsamında irdelenen Kolektif House firmasının Levent şubesi ile Workinton firmasının Levent 199 ve Sapphire şubelerinde, aynı anda birçok işi yapabilen (multi-tasking) ancak dikkati kolayca dağılan Z Kuşağı bireylerinin, akustik açıdan sıkıntı çekeceği düşünülmektedir. Özellikle ortak çalışma mekânlarında bulunan hizmet birimlerine (mutfak, yazıcı, oyun vb. alanlar) akustik önlemler alınmalıdır. Kullanıcıların geçici olarak alan kiraladığı ortak çalışma mekânlarında çalışma birimleri, farklı kullanıcılara hitap edebilmesi açısından alternatifli olmalıdır. Z Kuşağı Y Kuşağından mekânsal tercihler anlamında ayıran en belirgin özellik olan bireysel çalışma isteği düşünülerek, buna uygun alternatifler de sunulmalıdır.

Çoğunluğu X Kuşağı ebeveynlerin çocukları olan Z Kuşağı bireyleri, yaşamlarında istikrar, düzen ve öngörülebilirliğe önem vererek yetiştirilmekte ve yetişkinler olarak iş ilişkilerini idare etmekte zorluk çekeceklerini düşünülmektedir. Y Kuşağının bireysel ve profesyonel kişiliklerini harmanlayarak, ev sıcaklığı ve lunapark heyecanının bir arada olduğu mekânlarda çalışmak istemesi sonucu oluşan; açıklık, sürpriz, çeşitlilik ve karmaşıklık öğelerini ev hissiyle birleştiren ofis tasarım felsefesi Z Kuşağı bireyleri için fazla karmaşık ve düzensiz bir ortam teşkil etmektedir (O'Neill, 2015). Bu bağlamda Kolektif House Levent şubesinin ortak çalışma alanlarındaki farklı oturma alternatifleri sunan çalışma birimlerinin bir bölümünün Z Kuşağı bireylerine da hitap edecek şekilde düzenlenmesi önerilmektedir. Workinton

firmasının Levent 199 ve Sapphire şubelerinin düzen ve öngörülebilirlik açısından Z Kuşağına uygun olduğu düşünülmektedir.

Y Kuşağına göre mahremiyete daha çok önem veren Z Kuşağı bireylerinin, ortak çalışma mekânlarını tercih etmeleri için; ihtiyaç duyduklarında kullanabilecekleri hücre ofisler ya da modüler panellerle ortak mekândan ayrılmış alanlar oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Kolektif House Levent'te ve Workinton Levent 199'da bulunan tek tip modüller yetersiz sayıda bulunmuş, Workinton Sapphire'in ortak çalışma alanında mahremiyet anlamında bir çalışma görülmemiştir.

Kişiselleştirme olgusuna önem veren Z Kuşağı bireylerinin, mekânsal tercihleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda rezerve ettiği özel alanın iklimlendirme, ışık rengi ve şiddeti, akustik seviyesi, görsel mahremiyet (elektrokromik cam teknolojisi vb.) gibi mekân öğelerini kişiselleştirme gibi çeşitli imkânlar sunulabilir.

Bu kuşağın üyelerinin teknolojinin ağırlıklı olduğu; yenilikçilik, yaratıcılık, esneklik gibi kavramları ön planda tutan işletmelerde yer almak isteyeceği öngörülmektedir (Metin & Kızıldağ, 2017, s. 348). Esneklik bağlamında incelenen üç ortak çalışma alanının da yetersiz olduğu düşünülmektedir. Kolektif House firmasının ortak çalışma alanında farklı çalışma birimleri sunulmuş ve çeşitli sandalye tipi oturma birimlerini kullanıcının tercih ettiği çalışma ünitesinde kullanma imkânı verilmiş; ancak farklı kombinasyonlarda çalışma ortamı oluşturmaya imkân sağlayacak mobilyalar tercih edilmemiştir. Workinton firmasının Levent 199 ve Sapphire şubelerinin ise, gerek çalışma birimi alternatifini, gerekse esneklik anlamında yetersiz bulunmuştur. Z Kuşağının çalışma mekânını tanımlama isteği doğrultusunda, üç şubenin de daha esnek biçim ve donatılarla zenginleştirilmesi önerilmektedir.

Teknolojinin içine doğan Z Kuşağı bireylerinin, Y Kuşağının aksine, iş görüşmelerini teknoloji aracılığıyla değil, yüz yüze yapmayı tercih etmektedir. Mahremiyete önem veren bir kuşak olduğu da göz önünde bulundurularak, bu kuşağın toplantılarını ortak çalışma alanlarında yapmayı tercih etmeyeceği düşünülebilir. Bu bağlamda, ortak çalışma alanı kullanıcılarına görüşme odaları planlanmalıdır. Kolektif House Levent'te bu şekilde mekânlara rastlanırken, Workinton firmasının her iki şubesinde de daha büyük ölçekli toplantı odaları dışında bir görüşme alanı tanımlanmamıştır.

Sürdürülebilirlik kavramına önceki nesillere göre daha fazla önem veren bir nesil olan Z Kuşağının, çalışma mekânlarının planlanmasında da aynı hassasiyeti bekleyeceği düşünülmektedir. Bu talebi karşılamak amacıyla, enerji ve su tüketimini en aza indirgeyecek donatıların kullanımı, yenilenebilir kaynaklardan mümkün olduğunca faydalanmak, doğaya daha az iz bırakacak malzeme seçimleri gibi tedbirler alınarak çevre dostu bir çalışma mekânı oluşturulabilir.

Y Kuşağı bireyleri gibi Z Kuşağı bireyleri de sağlık ve refaha önem veren kurumlarda çalışmak istemektedirler. Bu bağlamda açık hava mekânları oluşturulabileceği gibi, dinlenme alanları, spor salonları vb. hacimlerin paylaşımlı ofislere dâhil edilebileceği düşünülmektedir. Kolektif House Levent'te zemin katta bulunan bahçe alanı ve teras katı ile bu ihtiyacın karşılandığı düşünülmektedir. Workinton Levent 199'da plaza binasının galeri boşluğu ile bodrum katta sigara içilebilecek bir alan oluşturulmuş ancak bu mekâna başka herhangi bir işlev yüklenmemiştir. Workinton Sapphire'in bir alışveriş merkezinin toprak altı bir katında bulunması sebebi ile dış mekânla herhangi bir bağlantısı bulunmamaktadır. Üç şubede de bir sağlık aktivitesi için tanımlanmış herhangi bir alan bulunmamaktadır.

Ortak çalışma mekânlarının Z Kuşağı mekân kullanım tercihleri doğrultusunda tasarlanabilmesi, yukarıda anlatılanların ışığında uygun bir fonksiyon şeması kurgusu ile başlayıp mekânlar arası iletişim/mahremiyet tercihleri doğrultusunda tasarıma yansıtılmasını gerektirmektedir. Mekânı çevreleyen yer, duvar, tavan düzlemleri ve tüm donatılar ile birlikte düşünülerek yürütülmesi gereken tasarım sürecinde; örüntüleri kadar 1:1 ölçeğe kadar indirgenmiş donatı/mobilya tasarımına dair tasarım çalışmaları da kullanıcıya uygun bütüncül bir mekân tasarımı sonucunu sağlayacaktır.

Hızlanan teknolojik gelişmeler ile nesiller arası farklılıklar giderek artış göstermektedir. Dolayısıyla çalışma mekânında yakın gelecekte çoğunluk haline gelecek olan Z Kuşağını anlamak ve çalışma mekânlarında Z Kuşağı bireyelerine göre süreklilik arz eden düzeltmeler yapmak gerekecektir. Bu durum iç mimarlık mesleğinin kullanıcıya özel tasarım yapma yönünü ön plana çıkaran bir unsur olarak devamlılık gösterecektir. Ortak çalışma mekânlarının bu bağlamda incelendiği bu tez çalışmasının, mevcut mekânları Z Kuşağının tercihleri doğrultusunda iyileştirme çalışmalarına kaynaklık etmesi amaçlanmıştır.

KAYNAKLAR

1. Kitaplar

- Acılioğlu, İ. (2017). *"İş"te Y Kuşaağı* (Cilt İş ve Yönetim Serisi). Ankara: Elma Yayınevi.
- Aksoy, Ö. (1977). *Biçimlendirme*. Trabzon: Karadeniz Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş.
- Ching, F. D. (2007). *Mimarlık: Biçim, Mekan ve Düzen*. İstanbul: YEM Yayın.
- Doorley, S., & Witthoft, S. (2018). *Mekan Yaratmak: Yaratıcı İşbirliği İçin Zemin Nasıl Hazırlanır?* İstanbul: ABA (Akademik Bilimsel Araştırmalar) Yayınevi.
- Duffy, F. (1997). *The New Offices*. Londra: Conran Octopus Limited.
- Graziano, F. (2018). TED: Tasarlanan Ortam. S. Doorley, & S. Witthoft içinde, *Mekan Yaratmak: Yaratıcı İşbirliği Nasıl Hazırlanır* (s. 54-57). İstanbul: ABA (Akademik Bilimsel Araştırmalar) Yayınevi.
- İncir, G. (2008). *Ergonomi: Çalışma Ortamı ve Fiziksel Çevre*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Jeska, S. (2002). From Ancient Times to the Twentieth Century. T. Arnold, R. Hascher, S. Jeska, & B. Klauck içinde, *A Design Manual: Office Buildings* (s. 13-18). Almanya: Birkhauser.
- Kuban, D. (2019). *Mimarlık Kavramları*. YEM Yayın.
- Kuran, E. (2018). *Telgraftan Tablete "Türkiye'nin 5 Kuşaağına Bakış"* (Cilt Araştırma). İstanbul: Destek Yayınları.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. K. Mannheim içinde, *Essays on The Sociology of Knowledge* (s. 276-322). Londra.
- Myerson, J., & Ross, P. (2003). *The 21st Century Office*. Londra: Laurence King.
- Roth, L. M. (2002). *Mimarlığın Öyküsü*. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *İşte Z Kuşaağı – Genç Kuşak İşyerini Nasıl Dönüştürüyor?* İstanbul: İKÜ Yayınevi.
- Twenge, J. M. (2018). *i-Nesli*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2013). *Generations at Work: Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace* (Cilt 2nd Ed.). USA: Amacom.

2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

- Acar, B., & Yüğrük Akdağ, N. (2008). Açık Planlı Bürolarda Akustik Sorunlar ve Denetim Önlemleri: Bir Örnek Üzerinde Değerlendirmeler. *Megaron*, 3(1), 53-67. <http://www.megaronjournal.com/tr/jvi.aspx?pdır=megaron&plng=tur&un=MEGARON-32559> adresinden alındı

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23153/247307> adresinden alındı
- Altınok, H. Z. (2011). Ofis İç Mekan Tasarımlarında Gelişen Teknolojiler Işığında Esneklik ve İstanbul'daki Uygulamalar Üzerinde Analizi. Sanatta Yeterlik Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16339/171095> adresinden alındı
- Arar, T. (2016). Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Bekmezci, M. (2017). Kuşakların Karşılaştırılması ve İş Dünyasında 'Y' Kuşağına Kurumsal Bakış. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 101-111. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iisbf/issue/33561/368916> adresinden alındı
- Birik, M. (2012). Mekansal Kimliğin, Değişim Sürecindeki Yeri ve İstanbul Levent Bölgesi'nde Mekansal Tasarım Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Değişim - Dönüşüm Süreçlerinin Tanımlanması. 8 Kasım Dünya Şehircilik Günü 36. *Kolokyumu "Mekansal Değişim Dönüşüm"* (s. 468-499). Ankara: TMMOB Şehir Plancıları Odası. <http://hdl.handle.net/20.500.11857/510> adresinden alındı
- Caldenby, C. (2018). "Utopias Are for Those Who Cannot Build": The Structural Philosophy of the Swedish National Board of Building. *Arts*, 7(4). doi: 10.3390/arts7040073
- Cetiz, F. (2017). Yaratıcı Ekonomiler Bağlamında Ortak Çalışma Alanlarının Gelişimi, 21.yy'da Çalışma Hayatına Etkisi: İstanbul Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin Aydın, G., & Başol, O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(4), 1-15. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejovoc/issue/5396/73192> adresinden alındı
- Dalga, P. (2007). Geçmişten Günümüze Ofislerin Gelişimi. Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology*, 2(25), 191-199. doi:10.1007/s10869-010-9177-2
- Durcan, N. M. (2012). Değişen Ekonomik Yapıda Ev Ofis Uygulaması ve Sorunlar. *OPUS*(2), 36-54. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/opus/issue/22690/242262> adresinden alındı
- Düşüngülü, F., Tengilimoğlu, D., & Öztürk, Z. (2017). Çalışma Ortamlarının Ergonomik Tasarımının Akademik Personel Üzerindeki Verimliliğine Etkisi Gazi Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Örneği. *Electronic Journal of Vocational College*, 93-103. doi:10.17339/ejovoc.23597
- Erdem Okumuş, B. (2016). Kuşak Farkı Özelliklerine Göre Şekillenen Ofis İç Mekan Tasarımı Kriterlerinin İrdelenmesi – Y ve Z Kuşağı Üzerine Araştırma ve Model

- Önerisi. Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergin, E. (2012). Hazır Ofislerin İç Mekan Tasarım Yaklaşımları. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Fodor, M., & Jaeckel, K. (2018). What does It Take to Have a Successful Career Through the Eyes of Generation Z - Based on the Results of a Primary Qualitative Research. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 4(1), 1-7. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijlel/issue/39629/468944#article_cite adresinden alındı
- Gayeski, D. (2015). Will Gen Z Even Care about HR Technology. *Workforce Solutions Review*, 6(3), 9-11. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=d5339602-5402-466f-aa5f-4271c2c268a1%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9dHI%3d#AN=111478860&db=bth> adresinden alındı
- Gazan, O. (2019, 11 04). *Microsoft Japonya Haftada Dört Gün Çalışma Sistemini Test Etti*. 11 23, 2019 tarihinde Bigumigu: [https://bigumigu.com/haber/microsoft-japonya-haftada-dort-gun-calisma-sistemini-test-etti/?ct=t\(RSS_EMAIL_CAMPAIGN\)](https://bigumigu.com/haber/microsoft-japonya-haftada-dort-gun-calisma-sistemini-test-etti/?ct=t(RSS_EMAIL_CAMPAIGN)) adresinden alındı
- Gilleard, C. (2004). Cohorts and Generations in the Study of Social Change. *Social Theory & Health*, 1(2), 106-119. doi:10.1057/palgrave.sth.8700023
- Hangün, S. Ö. (2010). Is Flexicurity Suitable For Turkish Labour Market Or Not? Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İlçe, A. C. (2007). Bilgisayarlı Ortamlarda Kullanılan Yükseltmiş Döşeme Malzemelerinin Fiziksel - Mekaniksel Özelliklerinin Araştırılması ve Mekan Tasarımına Etkilerinin Belirlenmesi. Sanatta Yeterlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Joshi, A., Dencker, J. C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 177-205. doi:<https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>
- Karaağaç, F. (2006). İç Mekan Tasarımında Biçim ve Anlam İlişisine Analitik Bir Yaklaşım: Modern ve Modern Sonrası Dönemlerde Havalimanı Terminal Binaları Üzerine Örneklemeler. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakaya, A., & Ay, F. A. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67. <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/1488.pdf> adresinden alındı
- Kuruç, A. (2014). Ofis Katı. *Mimar.ist*, 1(49), 46-49.
- Lower, J. (2008). Brace yourself here comes Generation Y. *Critical Care Nurse*, 28(5), 80-85.
- Metin, S., & Kızıldağ, D. (2017). X VE Y KUŞAKLARININ KARİYER BEKLENTİLERİNİN FARKLILAŞMASI: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,

- 14(40), 340-363. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/33533/323659> adresinden alındı
- Nagy, Á., & Kölcsey, A. (2017). Generation Alpha: Marketing or Science? *Acta Technologica Dubnicae*, 7(1), 107-115. doi:10.1515/atd-2017-0007
- O'Neill, M. (2015, 08 27). *Generation Z and The Emerging Need For Legibility in Workplace Design*. 12 08, 2019 tarihinde LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/generation-z-emerging-need-legibility-workplace-design-o-neill/> adresinden alındı
- Özbek Eren, İ. (2014). Ofis Yapıları Tasarımında Deneysel Bir Alan Olarak Yapı Kabuğu. *Mimar.ist*, 50-54.
- Özgüner, E. (2017). The Influence Of Space Characteristics on The Preference Of Cafes as Workplaces. Yüksek Lisans Tezi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Rue, P. (2018). Make Way, Millennials, Here Comes Gen Z. *About Campus*, 23(3), 5-12. doi:10.1177/1086482218804251
- Saltan, Ö. (2007). Alışveriş Merkezlerinin Tasarım Kriterleri Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., & Kaynak, E. (2016). Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ssrj/issue/22474/240386> adresinden alındı
- Schuman, H., & Scott, J. (1989). Generations and Collective Memory. *American Sociological Review*, 3(54), 359-381. doi:10.2307/2095611
- Soyak, Ş. G. (2009). Yeni Çalışma Yöntemlerinin Ofis Binaları İç Mekan Tasarımına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Süral Özer, P., Eriş, E. D., & Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 123-142. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4780/65888> adresinden alındı
- Taş, Y. H., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048. doi:10.26466/opus.370345
- Taşlıyan, M., Eyitmiş, A. M., & Gündoğdu, E. (2014). Y KUŞAĞI İŞ YAŞAMINDAN NE BEKLİYOR. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 19-32. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/issue/10269/125962> adresinden alındı
- Tercan, A. (2014). Ofis Binalarında Sürdürülebilir Bir Uzlaşma İçin Tasarım. *Mimar.ist*, 1(49), 59-65.
- Tunç, B., & Sevinç Kayıhan, K. (2018). Ortak Çalışma Olgusu ve Ofis Kafeler. *Mimarlık ve Yaşam Dergisi*, 3(2), 231-248. doi:10.26835/my.459406
- Yaprak, E. (2005). Büro İç Mekanlarının Amaca Uygun Esnek ve Değiştirilebilir Düzenlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zöngür, O. (2008). İç Mekan Tasarımında Biçim ve Anlam Üzerine Kavramsal Bir İnceleme / Postmodern Tasarım Yaklaşımları ve Philippe Starck. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

3. Elektronik Kaynaklar

- Finch, J. (2015, 04 05). *What Is Generation Z, And What Does It Want?* 12 08, 2019 tarihinde Fast Company: <https://www.fastcompany.com/90439144/machine-learning-could-transform-medicine-should-we-let-it> adresinden alındı
- Palumbo, D. (2019, 06 13). <https://www.billi-uk.com/office-design-trends-over-the-years/>. 11 08, 2019 tarihinde Billi: <https://www.billi-uk.com/office-design-trends-over-the-years/> adresinden alındı
- Parr, B. (2011, 08 09). *The Rise of the Mobile Workforce [INFOGRAPHIC]*. 12 08, 2019 tarihinde Mashable: <https://mashable.com/2011/08/08/mobile-workers-infographic/> adresinden alındı
- Schawbel, D. (2012, 03 29). *Millennials vs. Baby Boomers: Who Would You Rather Hire?* 12 08, 2019 tarihinde Business Time: <http://business.time.com/2012/03/29/millennials-vs-baby-boomers-who-would-you-rather-hire/> adresinden alındı
- URL-1. (2019, 10 29). <http://www.arkiv.com.tr/proje/yemeksepeti-kampus-binasi/684> adresinden alındı
- URL-10. (2018). <https://www.dezeen.com/2015/02/01/office-cubicle-50th-birthday-herman-miller-robert-propst/> adresinden alındı
- URL-11. (2018). <https://www.architectural-review.com/rethink/typology/typology-quarterly-offices/8633367.article> adresinden alındı
- URL-12. (2019). <https://peru21.pe/mundo/fotos-son-nuevas-oficinas-google-dublin-111977> adresinden alındı
- URL-13. (2019, 8 12). <http://edition.cnn.com/2012/06/15/living/corporate-creativity-office-workers/index.htmlj8> adresinden alındı
- URL-14. (2019, 8 12). <https://officesnapshots.com/2017/08/03/secret-little-agency-offices-singapore/> adresinden alındı
- URL-15. (2019, 10 29). <http://www.nbbj.com/work/nhn-headquarters-venture-tower/> adresinden alındı
- URL-16. (tarih yok). 11 11, 2019 tarihinde <https://architizer.com/projects/golden-manager-offices/> adresinden alındı
- URL-17. (2015, 08 26). 11 11, 2019 tarihinde <https://www.archdaily.com/772450/optimedia-media-agency-office-nefa-architects> adresinden alındı
- URL-18. (2013, 11 18). 11 11, 2019 tarihinde <https://officesnapshots.com/2013/11/18/inside-kpb-wests-offices/> adresinden alındı
- URL-19. (2018, 10 24). Dezeen: <https://www.dezeen.com/2018/10/24/vitra-work-exhibition-orgatec-office-furniture-barber-osgerby-konstantin-grcic-sevil-peach/> adresinden alındı

- URL-2.* (2019, 10 15). <https://bigumigu.com/haber/restoranlar-bos-zamanlarinda-ortak-calisma-alanina-donusuyor/> adresinden alındı
- URL-20.* (tarih yok). 12 8, 2019 tarihinde <https://www.vitra.com/en-us/page/orgatec-shared-office> adresinden alındı
- URL-21.* (tarih yok). 11 11, 2019 tarihinde <https://www.mvrdv.nl/projects/195/silicon-hill> adresinden alındı
- URL-22.* (2013, 04 10). 12 12, 2019 tarihinde <https://www.dezeen.com/2013/04/10/statoil-regional-and-international-offices-by-a-lab/> adresinden alındı
- URL-23.* (2011, 01 04). 12 12, 2019 tarihinde <https://officesnapshots.com/2011/01/04/footecone-belding-offices/> adresinden alındı
- URL-24.* (2019). <https://www.archdaily.com/332912/google-tel-aviv-office-camenzind-evolution/511c6575b3fc4b55d500017d-google-tel-aviv-office-camenzind-evolution-photo> adresinden alındı
- URL-25.* (2019). <https://treatsntreks.com/tag/starbucks/> adresinden alındı
- URL-26.* (2019). <http://iyicalisanlarulkesi.com/co-working-kulturunun-kisa-tarihi/> adresinden alındı
- URL-27.* (2019). <https://gcuc.co/2018-global-coworking-forecast-30432-spaces-5-1-million-members-2022/> adresinden alındı
- url-28.* (2019, 12 9). <https://www.wework.com/buildings/40-rue-du-colisee--paris> adresinden alındı
- URL-29.* (tarih yok). 12 10, 2019 tarihinde <https://www.vitra.com/en-us/product/tyde> adresinden alındı
- URL-3.* (2019). <https://www.athenskey.com/stoa-of-attalos.html> adresinden alındı
- URL-30.* (2019). https://www.archdaily.com/215703/caring-for-your-office-introvert?ad_medium=gallery adresinden alındı
- URL-31.* (2019, 11 19). <https://www.dezeen.com/2016/12/21/antwerp-co-working-space-fosbury-sons-office-interior-design-going-east/> adresinden alındı
- URL-32.* (2018). <https://selector.com/au/products/framery-o-noise-reduction-office-phone-booths#img1> adresinden alındı
- URL-33.* (2018). <http://www.narbutas.com/acoustic-screens-modus/> adresinden alındı
- URL-34.* (2019, 5 12). <https://shop.ersamobilya.com/2019/03/01/ersanin-orgatec-degerlendirmesi-orgatecin-ardindan-calisma-mekanlari-evlesmeye-devam-ediyor/> adresinden alındı
- URL-35.* (2018). <http://www.ersamobilya.com/tr/blog/ofislerin-evrimi> adresinden alındı
- URL-36.* (2016, 01 15). <https://tch119743.tch.www.quora.com/What-did-the-average-1950s-office-look-like> adresinden alındı
- URL-37.* (2016, 08 30). <https://www.bisley.com/news-insight/articles/the-office-through-the-decades-1970s/> adresinden alındı
- URL-38.* (2019, 01 22). <https://www.architecturaldigest.com/story/retro-offices-youll-either-love-or-hate> adresinden alındı

- URL-39.* (tarih yok). 12 10, 2019 tarihinde <https://officesnapshots.com/2016/07/06/airbnb-offices-sao-paulo/> adresinden alındı
- URL-4.* (2018). <http://thecityasaproject.org/2012/08/the-office-and-the-loggia-giorgio-vasaris-architecture-for-bureaucracy/> adresinden alındı
- URL-40.* (tarih yok). 11 13, 2019 tarihinde <https://officeworks.co.uk/well-building-standard-designing-healthy-workplaces/> adresinden alındı
- URL-41.* (2018, 08 23). http://www.cumhuriyet.com.tr/Archive/2018/8/23/1063135_resource/2106532_810x458.jpg adresinden alındı
- URL-42.* (2018, 10 20). <http://www.arkiv.com.tr/proje/workinton/5888?lang=en> adresinden alındı
- URL-43.* (2019, 10 15). <https://officesnapshots.com/2017/07/04/kolektif-house-levent-offices-istanbul/> adresinden alındı
- URL-44.* (2019, 9 14). <https://www.coworkies.com/cities/Istanbul/Workinton> adresinden alındı
- URL-45.* (2019, 9 14). <https://www.workinton.com/Sapphire> adresinden alındı
- URL-46.* (2019, 10 15). <https://www.mydeskhub.com/product/kolektif-house-levent/> adresinden alındı
- URL-47.* (2019, 10 15). <https://www.kolektifhouse.co/levent-ofis/> adresinden alındı
- URL-48.* (2019, 11 10). <https://www.google.com/maps/uv?hl=tr&pb=!1s0x14cab66774177699%3A0x936fefd8e611f9de!3m1!7e115!4shttps%3A%2F%2Fh5.googleusercontent.com%2Fp%2FAF1QipPWM4C20oUhngQKLk3FH1gW9rzlUtO3aMYIJ5k7%3Dw284-h160-k-no!5skolektif%20house%20levent%20-%20Google%27da%20Ara!> adresinden alındı
- URL-5.* (2018). https://sr.wikipedia.org/sr-el/%D0%94%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B0:Galleria_degli_Uffizi_court_crop.JPG adresinden alındı
- URL-6.* (2019). <https://www.flickr.com/photos/100027183@N07/9985834244> adresinden alındı
- URL-7.* (2018). <http://art.buffalo.edu/blog/2017/05/24/wrights-larkin/> adresinden alındı
- URL-8.* (2018). <http://www.ilnuovocantiere.it/le-prestazioni-energetiche-del-larking-building-di-wright-simbolo-ancora-oggi-dinnovazione/> adresinden alındı
- URL-9.* (2018). <https://www.stylepark.com/en/news/how-the-office-became-what-it-is-today> adresinden alındı

EKLER

EK-1 Workinton Firması Levent 199 Şubesi Zemin Kat Planı (URL-42)



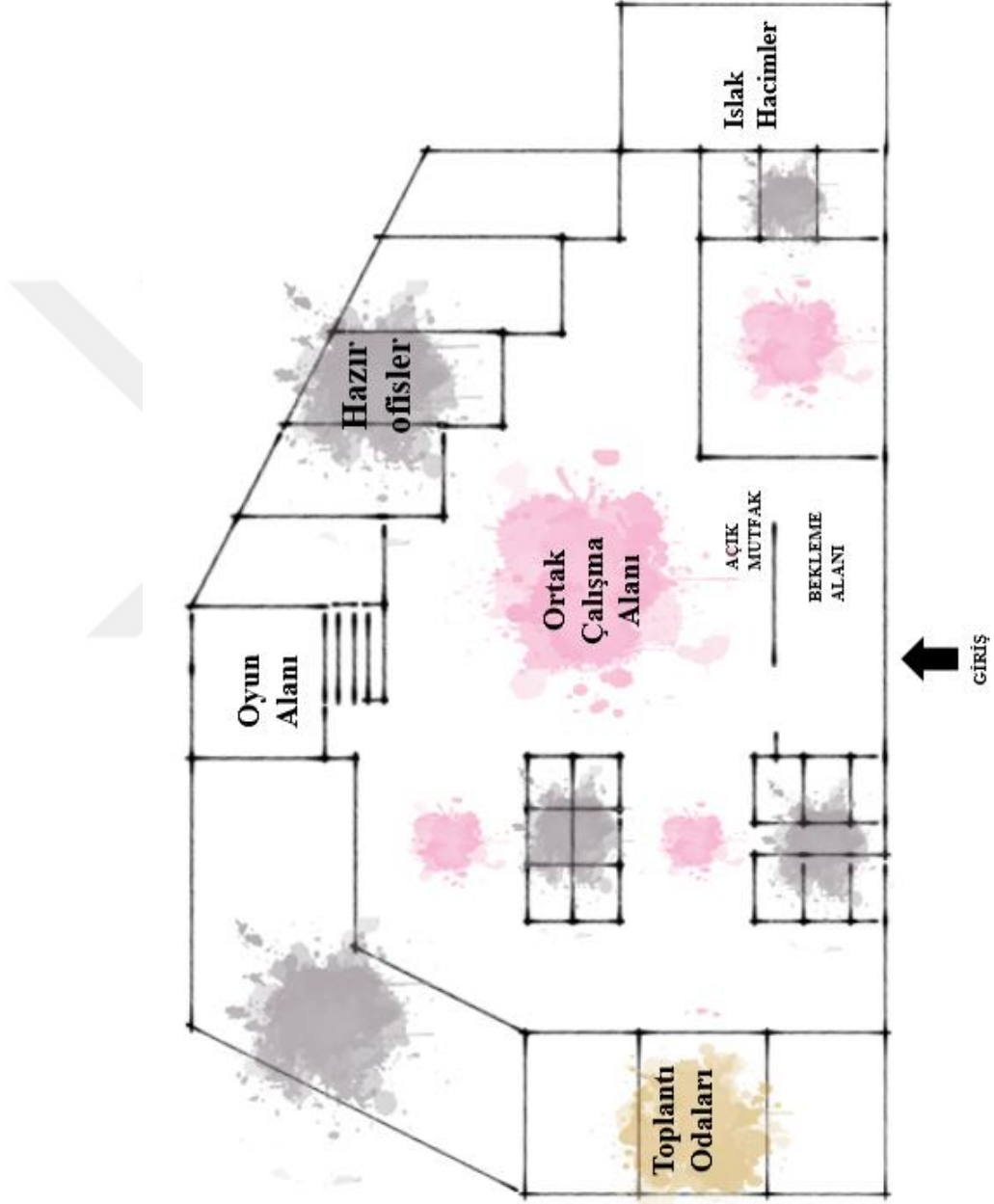
GROUND FLOOR PLAN

EK-2 Workinton Firması Levent 199 Şubesi Bodrum Kat Planı (URL-42)

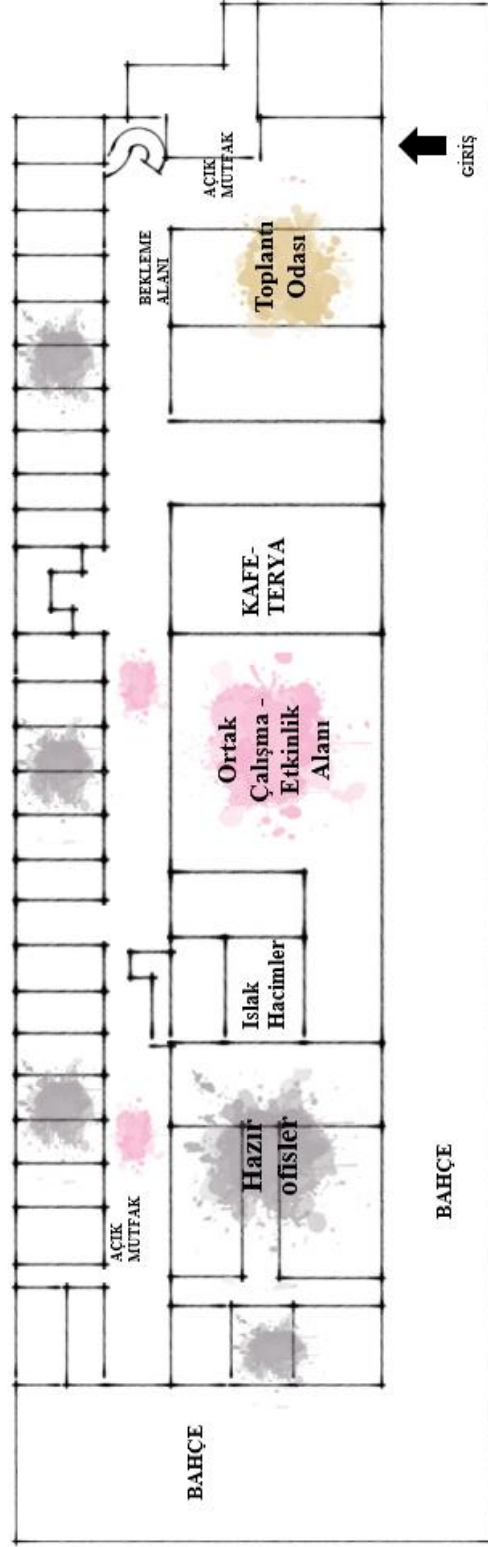


BASEMENT FLOOR PLAN

EK-3 Workinton Firması Sapphire Şubesi Kat Planı (Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.)

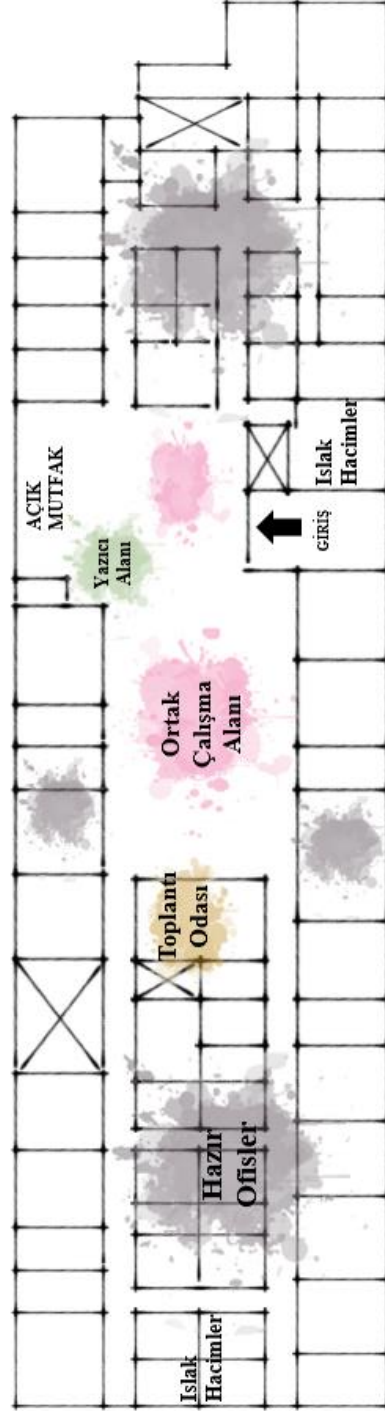


EK-4 Kolektif House Firması Levent Şubesi Zemin Kat Planı (Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.)



Zemin Kat Planı

**EK-5 Kolektif House Firması Levent Şubesi Üçüncü ve Beşinci Kat Planları
(Yazar Tarafından Hazırlanmıştır.)**



3.-5. Kat Planları

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

-Adı Soyadı: Merve ALICI

-Doğum Yeri ve Tarihi: Antalya, 14.10.1994

Eğitim Durumu

-Orta Öğrenimi: Karatay Mehmet Hanife Yapıcı Anadolu Lisesi

-Lisans Eğitimi: Kocaeli Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü (2012-2017)

-Yüksek Lisans Eğitimi: Kocaeli Üniversitesi İç Mimarlık Anasanat Dalı (2017-2019)

Yeterlilikler

-Autocad (8/10), 3ds Max + Vray (7/10), Corel Draw (7/10)

- Yabancı Dil: İngilizce (C)

İş Deneyimi

-Görsel Mobilya

İç Mimar (Kocaeli 2017-2019)

-Kocaeli Üniversitesi Mimarlık ve Tasarım Fakültesi İç Mimarlık Bölümü

Araştırma Görevlisi (Kocaeli 2019-)

Bildiri / Makale

- Kocaeli Üniversitesi 7. Sosyal Bilimler Kongresi, 2018, *Ortak Çalışma Alanları Mekânsal Organizasyonunun İncelenmesi: Model Önerisi*

-Alıcı Merve, 2019, "Deprem Unsuru Açısından Mobilya Kullanımının İncelenmesi", *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 4-15.

İletişim

-e-posta: icmmervealici@gmail.com