



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İÇ MİMARLIK ANABİLİM DALI
İÇ MİMARLIK PROGRAMI**

**AÇIK OFİS MEKANLARINDA ESNEK ÇALIŞMA VE
SOSYAL ALANLARIN ÖNEMİ VE
DEĞERLENDİRMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FERYAL ERSOY UTKU

İSTANBUL, 2024



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İÇ MİMARLIK ANABİLİM DALI
İÇ MİMARLIK PROGRAMI**

**AÇIK OFİS MEKANLARINDA ESNEK ÇALIŞMA VE
SOSYAL ALANLARIN ÖNEMİ VE
DEĞERLENDİRMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Feryal Ersoy Utku
(220251009)**

**Danışman
(Dr. Öğr. Üyesi Sevtap Elmas)**

İSTANBUL, 2024

09/07/2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İç Mimarlık Anabilim Dalı İç Mimarlık Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi 220251009 numaralı Feryal Ersoy Utku'nun hazırladığı “Açık Ofis Mekanlarında Esnek Çalışma Alanları ve Sosyal Alanların Artan Önemi ve Değerlendirilmesi” konulu Yüksek Lisans tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, 09/07/2024 Salı günü saat 10:00’da yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **Kabulüne Oy Birliği** ile karar verilmiştir.

Tez adı değişikliği yapılması halinde: Tez adının “Açık Ofis Mekanlarında Esnek Çalışma ve Sosyal Alanların Önemi ve Değerlendirilmesi”. şeklinde değiştirilmesi uygundur.

Jüri Üyesi	Karar
1. Dr. Öğr. Üyesi Sevtap Elmas (Danışman)	KABUL
2. Prof. Dr. Banu Apaydın	KABUL
3. Prof. Dr. Seçil Şatır	KABUL
4. (İkinci Danışman)*.....

*2. Danışman varsa doldurulması gerekmektedir.

ETİK BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağlı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Feryal Ersoy Utku

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Sevtap Elmas'a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Yüksek Lisans eğitimim ve tez çalıőmalarım boyunca manevi destekleri ile beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan sevgili eőim Serkan Utku'ya ve biricik oğlum Yaman Utku'ya sonsuz teőekkürler.

Feryal Ersoy Utku

AÇIK OFİS MEKANLARINDA ESNEK ÇALIŞMA VE SOSYAL ALANLARIN ÖNEMİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Feryal Ersoy Utku

ÖZET

Günümüzde, çalışanlar arasındaki iletişimi teşvik etmek ve iş birliğini artırmak amacıyla tasarlanan açık ofisler yaygın olarak kullanılmaktadır. Çalışanın sosyalleşmesinin çalışma motivasyonuna artması ile esnek çalışma mekanlarının mekânsal nitelikleri ön plana çıkmıştır. Bu nedenle, bu çalışma, ofis binalarında bulunan sosyal ve esnek çalışma alanlarının kullanıcılar tarafından değerlendirilmesi için yapılmaktadır. Bu alanların önemi ve nitelikleri incelenerek, ortak mekanların kullanımı hakkında daha fazla bilgi edinmek amaçlanmaktadır.

Bu çalışma; Ofis çalışanlarının, iletişim ve iş birliği, takım ruhu, stres azaltma, mola, dinleme ve sosyalleşme gibi davranışlarının temelleri için Davranış Bilimlerinden, ofis çalışanlarının motivasyon ve davranışının temelleri için Çalışma Psikolojisinden ve buna bağlı olarak ofis içi esnek alanların ve sosyal alanların çalışan davranışlarının dayandığı Çevre Psikolojisinden faydalanılarak hazırlanacaktır. Çalışan psikolojisi ve esnek ofis tasarımlarına dayanılarak oluşturulan anket ile kullanıcılardan çalıştıkları ofislerde var olan esnek çalışma alanları ve sosyal alanların niteliklerini değerlendirmeleri ve bu mekanların kullanım sıklıklarına göre değerlendirilmesi istenecektir.

Örnekleme yöntemiyle belirlenen yurtiçi ve yurtdışından farklı şirketin çalışanlarına anket uygulanarak analiz edilecek ve sonuçlar değerlendirilecektir. Anket sonuçları ofis kullanıcılarının esnek çalışma alanları ve sosyal alanlarla ilgili değerlendirmelerini ve yorumlarını ortaya koyacaktır.

Açık Ofislerde insan-mekân ilişkisine kullanıcı temelinde yaklaşan çalışmalar bulunmakla birlikte, bu araştırma gelişen ofis tasarımlarında esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların değerlendirilmesinin çalışanların perspektifinden ele alınacağı,

kullanım yoğunluğuna göre ne tür esnek çalışma alanlarının tercih edildiği ortaya çıkaracağı için ofis tasarım literatüre katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Açık Ofislerde Esnek alışma, Esnek alışma Alanları, Açık Ofislerde Sosyal Alanlar.

**IN OPEN OFFICE SPACES FLEXIBLE WORKING OFFICES
AND SOCIAL AREAS INCREASING IMPORTANCE AND
EVALUATION**

Feryal Ersoy Utku

ABSTRACT

Today, open offices are designed to encourage communication between employees and increase collaboration. With the effect of employee socialization on work motivation, the spatial qualities of flexible working spaces have come to the fore. For this reason, this research is prepared to evaluate the increasing importance and qualities of common spaces for social and flexible working purposes in office buildings in the user context.

Behavioral Sciences for the foundations of office employees' behaviors such as communication and collaboration, team spirit, stress reduction, breaks and listening, Work Psychology and motivation elements for the foundations of open office users' behavior, in-office flexible areas and social areas designed according to work psychology, on which employee behavior is based. It will be prepared with support from Environmental Psychology. With the survey created based on employee psychology and flexible office designs, users will be asked to evaluate the qualities of flexible workspaces and social areas in the offices they work in and to evaluate these spaces according to their frequency of use.

A survey will be applied to the employees of 3 different companies from home and abroad, determined by the sampling method, and the results will be evaluated. The survey results will reveal office users' evaluations and comments about flexible workspaces and social areas.

Although there are studies that approach the human-space relationship in Open Offices on a user basis, this research will contribute to the office design literature

as the evaluation of flexible workspaces and social areas in developing office designs will be discussed from the perspective of employees and will reveal what kind of flexible workspaces are preferred according to the intensity of use.

Keywords: Flexible Working In Open Offices, Flexible Working , Social Areas

ÖN SÖZ

Bu tez, iş dünyasının değişen dinamiklerine ve çalışma ortamlarının evrimine odaklanarak, ofislerin tarihsel gelişimini ve modern ofis tiplerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışma kapsamında, ofis tanımı ve tarihçesinden başlayarak, farklı ofis tiplerinin (kapalı, açık, karma ve sanal) iş yerindeki psikolojik ve fiziksel etkileri ele alınacaktır. Özellikle esnek çalışma alanları ve sosyal alanların, çalışan verimliliği ve iş memnuniyeti üzerindeki rolü detaylandırılacaktır.

Birinci bölüm: ‘Ofis Tanımı ve Tarihçesi’ başlığı altında, ofisin tanımı yapıldıktan sonra, ofislerin tarihsel gelişimi incelenmiştir. Palazzo degli Uffizi, Ripley Binası, Wainwright Binası, Larkin Binası, John Wax Headquarters, Osram, Central Beheer Binası ve TBWA gibi önemli yapılar üzerinden ofislerin mimari ve işlevsel evrimi anlatılmış, Covid-19 sonrası ofislerin nasıl bir değişim gösterdiği irdelenmiştir.

İkinci bölüm: ‘Ofis Tipleri’ bölümünde, kapalı ofis, açık ofis, karma ofis ve sanal ofis gibi farklı ofis tipleri tanımlanmış ve her birinin karakteristik özellikleri, avantajları ve dezavantajları ele alınmıştır.

Üçüncü Bölüm: ‘Ofis Çalışma Tiplerinin Çalışan Üzerindeki Etkileri’ başlığı altında, farklı ofis tiplerinin çalışanların davranış ve çevre psikolojisi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ofis ergonomisi, aydınlatma, renk psikolojisi, havalandırma ve termal konfor, ses ve gürültü kontrolü, sosyal etkileşim ve iletişim alanları gibi konular analiz edilmiştir. Ayrıca, açık ofiste çalışma psikolojisi, iletişim ve iş birliği, dikkat ve konsantrasyon, gizlilik ve güvenlik algısı, sosyal izolasyon ve sosyal etkileşim, iş sağlığı ve stres yönetimi gibi alt başlıklar altında incelenmiştir.

Dördüncü Bölüm: ‘Açık Ofis İçerisinde Esnek Çalışma Alanları ve Sosyal Alanlar’ bölümünde, esnek çalışma alanlarının tanımı ve yerleşim tipleri ile sosyal alanların tanımı ve yerleşim tipolojisi ele alınmıştır. Esnek çalışma ve sosyal alanların avantaj ve dezavantajları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

Bu tez, iş dünyasında ve akademik çevrelerde ofis tanımı ve çalışma alanları üzerine yapılan çalışmalara katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulguların,

iş verimliliğini artırmak ve çalışan memnuniyetini sağlamak adına ofis tasarımına yön veren profesyoneller ve karar vericiler için yararlı olacağını ümit ediyorum. Çalışmam süresince desteklerini esirgemeyen danışman hocama, aileme ve iş arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ayrıca çalışmamın gerçekleşmesi için katkıda bulunan tüm kişi ve kurumlara minnettarlığımı sunarım.

Mayıs, 2024

Feryal Ersoy Utku

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
ÖN SÖZ.....	ix
SEMBOLLER	xiv
RESİM LİSTESİ	xv
ŞEKİL LİSTESİ.....	xvii
ÇİZİM LİSTESİ.....	xviii
GRAFİK LİSTESİ	xix
KISALTMALAR.....	xxii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. OFİS TANIMI VE TARİHÇESİ	3
1.1. OFİS TANIMI	3
1.2. OFİSİN TARİHÇESİ	4
1.2.1. Palazzo Degli Uffizi.....	6
1.2.2. Ripley Binası.....	8
1.2.3. Wainwright Binası.....	9
1.2.4. Larkin Binası.....	11
1.2.5. Johnson Wax Headquarters Binası.....	14
1.2.6. Osram Binası.....	15
1.2.7. Central Beheer Binası.....	16
1.2.8. TBWA Binası	19
1.2.9. Covid-19 Sonrası Ofisler	20
1.3. BİRİNCİ BÖLÜM SONUÇ YORUMU	22
İKİNCİ BÖLÜM	27
2. OFİS TİPLERİ	27
2.1. KAPALI OFİS / HÜCRESEL OFİS / GELENEKSEL OFİS	28
2.2. AÇIK OFİS.....	29
2.2.1. Taylorizm Açık Ofis	30
2.2.2. Bürolandschaft Açık Ofis.....	31
2.3. KARMA OFİS.....	32
2.4. SANAL OFİS	32
2.5. İKİNCİ BÖLÜM SONUÇ YORUMU	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	35
3. OFİS TASARIMININ ÇALIŞAN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	35
3.1. FARKLI OFİS TİPLERİNİN DAVRANIŞ VE ÇEVRE PSİKOLOJİSİNE ETKİLERİ	36
3.2. OFİS ERGONOMİSİNİN DAVRANIŞ VE ÇEVRE PSİKOLOJİSİNE ETKİLERİ	38
3.2.1. Fiziksel Ergonomi	39
3.2.2. Ses ve Gürültü	40
3.2.3. Aydınlatma Ergonomisi	42
3.2.4. İklimlendirme ve Termal Ergonomi	44
3.2.5. Renk Ergonomisi	45
3.3. AÇIK OFİSTE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ	46
3.3.1. İletişim ve İş Birliği	47
3.3.2. Dikkat ve Konsatrasyon	47
3.3.3. Gizlilik ve Güvenlik Algısı	47
3.3.4. Sosyal İzalasyon ve Sosyal Etkileşim	47
3.3.5. İş Sağlığı ve Stres Yönetimi	48
3.4. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ YORUMU	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	50
4. AÇIK OFİS İÇİ ESNEK ÇALIŞMA ALANLARI VE SOSYAL ALANLAR 50	
4.1. ESNEK ÇALIŞMA ALANLARI	50
4.1.1. Esnek Çalışma Alanı	50
4.1.1.1. Esnek Çalışma Alanı Tanımı	50
4.1.1.2. Esnek Çalışma Alanı Yerleşimleri	51
4.1.1.2.1. Büyük ve Geniş Açık Alanlar	51
4.1.1.2.2. Rahat Oturuma Sahip Görüşme Alanları	52
4.1.1.2.3. Bireysel Çalışma Odaları ve Kabinleri	53
4.1.1.2.4. Telefon Odaları	54
4.1.1.2.5. Küçük Kapalı Toplantı Odaları	55
4.1.1.2.6. Açık ofiste Yarı Açık veya Dört Kişilik Toplantı Alanları	56
4.1.1.2.7. Esnek Salonlar	58
4.2. SOSYAL ALANLAR	59
4.2.1. Sosyal Alanlar	59
4.2.1.1. Sosyal Alan Tanımı	59
4.2.1.2. Sosyal Alan Yerleşimleri	61
4.2.1.2.1. Yeme İçme Alanları: Kafe, Restoran	61
4.2.1.2.2. Oyun Odaları veya Alanları	63
4.2.1.2.3. Spor Alanları	64
4.2.1.2.4. Rahat Oturumlu Dinlenme Alanları	66
4.3. DÖRDÜNCÜ BÖLÜMÜN SONUÇ YORUMU	59

BEŞİNCİ BÖLÜM	50
5. ANKET VE DEĞERLENDİRME.....	50
5.1. BEŞİNCİ BÖLÜMÜN SONUÇ YORUMU	137
BULGULAR VE SONUÇ.....	147
KAYNAKÇA	150

SEMBOLLER

=	: Eşit
+	: Ek, toplama
x	: Ebat-oran gösterimlerinde (1x2)
-	: Süre ve sayfalar için aralık

RESİM LİSTESİ

Sayfa

Resim1.1:Palazzo Degli Uffizi Cephe (URL2).....	6
Resim1.2:Ripley Binası Cephe (URL4)	8
Resim1.3:Wainwright Binası Cephe (URL6)	9
Resim1.4:Larkin Binası Cephe (URL8)	12
Resim1.5:Larkin Binası İç Mekan (URL9)	13
Resim1.6:Jahnson Wax Binası Cephe (URL11).....	14
Resim1.7:Osram Binası Cephe (URL13).....	15
Resim1.8:Central Beeher Binası Üst Görünüş (URL15).....	16
Resim1.9: Central Beeher Binası İç Mekan (URL16).....	16
Resim1.10:Central Beeher Binası İç Mekan (URL16).....	16
Resim1.11:Action Office Sistemleri (URL17).....	17
Resim1.12:TWBA Binası Cephe (URL19).....	19
Resim2.1:The Easiest Way,1931 (URL20).....	27
Resim2.2: System O- Consulting Ofisi (URL21).....	28
Resim2.3: Jahnson Wax Binası Cephe (URL11).....	29
Resim2.4: Osram Binası Cephe (URL13).....	30
Resim2.5: TWBA Binası Cephe (URL18).....	31
Resim2.6:Assembly Farko Signature Sanal Ofis (URL 22)	32
Resim2.7:Cobac Sanal Ofis (URL 23).....	32
Resim3.1:Slalom Acoustic Panel (URL24)	39
Resim3.2: Slalom Acoustic Panel (URL24)	39
Resim3.3:Vodafone Qatar Ofisi (URL25)	40
Resim3.4:Ljusrum Client Ramboll (URL26).....	40
Resim3.5:Saint Queen Offices (URL27)	41
Resim4.1:Pfizer Turkey (Resim Yazar Feryal Ersoy Utku Fotograf Arşivinden)	50
Resim4.2:Pfizer Turkey (Resim Yazar Feryal Ersoy Utku Fotograf Arşivinden)....	50
Resim4.3:BASF Türkiye Ofisleri (URL 28)	51
Resim4.4:BASF Türkiye Ofisleri (URL 28).....	51
Resim4.5:Pfizer Turkey (Resim Yazar Feryal Ersoy Utku Fotograf Arşivinden)....	51
Resim4.6:BASF Türkiye Ofisleri (URL 28).....	52
Resim4.7:Döhler Türkiye Ofisleri (URL29)	52
Resim4.8:Telefon Kulubesi Örneği (URL30)	53
Resim4.9:Telefon Kulubesi Örneği (URL31)	53
Resim4.10:BASF Türkiye Ofisleri (URL 28)	54
Resim4.11:BASF Türkiye Ofisleri (URL 28).....	55
Resim4.12:BASF Türkiye Ofisleri (URL 28).....	55

Resim4.13:Basf Turkiye Ofisleri (URL 28).....	55
Resim4.14:Basf Turkiye Ofisleri (URL 28).....	56
Resim4.15:Pfizer Turkey (Resim Yazar Feryal Ersoy Utku Fotograf Arşivinden)...	56
Resim4.16:Basf Turkiye Ofisleri (URL 28).....	57
Resim4.17:Boston Consulting Ofisleri (URL 32)	57
Resim4.18:Pelsan Ofisleri (URL 33)	62
Resim4.19:P elsan Ofisleri (URL 33).....	62
Resim4.20:Asics Headquartes, Hollanda (URL 34).....	63
Resim4.21:Basf Turkiye Ofisleri (URL 28).....	63
Resim4.22:JLL Ofisleri, London (URL 35)	64
Resim4.23:Microsoft Ofisleri, London (URL 36)	64
Resim4.24:Kzooco Estudio Ofisleri (URL37)	64
Resim4.25:Ofis Design Münih (URL 38)	66
Resim4.26:Khwaneng Samsen Nai Ofis (URL 39)	66
Resim4.27:Ofis Design Munih (URL 40)	67
Resim4.28:Ofis Design Dublin (URL 41).....	67

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1: Geçmişten günümüze ofislerin tarihsel sıralaması	5
Şekil 1.2: Avrupa ve Amerika Ofis Mekân tasarımı bakımından benzerlikler	22
Şekil 1.3: Avrupa ve Amerika Ofis Mekân tasarımı bakımından farklılıklar	23
Şekil 4.1: Esnek Çalışma alanları Avantaj Dezavantaj ve Çözüm Önerileri	58

ÇİZİM LİSTESİ

Sayfa

Çizim1.1: Palazzo Degli Uffizi Plan (URL1)	6
Çizim1.2: Ripley Binası Plan (URL3)	8
Çizim1.3:Wainwright Binası Plan (URL5)	9
Çizim 1.4: Larkin Binası Plan (URL7).....	12
Çizim 1.5: Johnson Wax Binası Plan (URL10).....	14
Çizim 1.6: Osram Binası Plan (URL12).....	15
Çizim 1.7:Central Beheer Binası Plan (URL14).....	16
Çizim 1.8:TWBA Binası Plan (URL18).....	19
Çizim 2.1:Wainwright Binası Plan (URL5)	27
Çizim 2.2: Nida Kule Ofis Projesi Plan (Yazar Çizim Arşivi).....	28
Çizim 2.3: Johnson Wax Binası Plan (URL10).....	29
Çizim 2.4: Osram Binası Plan (URL12).....	30
Çizim 2.5:TWBA Binası Plan (URL18).....	31
Çizim 4.1: Ofis Design, Munich (URL 38)	66

GRAFİK LİSTESİ

Sayfa

Grafik 1.1 :Katılımcı Yaş Dağılımı izelge adı	70
Grafik 1.2:Katılımcı Cinsiyet Dağılımı	71
Grafik 1.3:Katılımcı Eğitim Durumu... ..	72
Grafik 1.4:Katılımcı Sektör Dağılımı	73
Grafik 1.5:Katılımcıların Ofiste Çalıştıkları Gün Dağılımı	75
Grafik 1.6:Katılımcı Ofislerinde Esnek Çalışma Alanı olup olmadığına dair Grafik	76
Grafik 1.7:Ofislerinde Esnek Çalışma Alanı olmayan Katılımcıların Bu Alanları İsteyip İstemediklerine Dair Grafik	77
Grafik 1.8:Katılımcıların Ofislerinde Hangi Esnek Çalışma Alanları İstediklerine Dair Grafik	78
Grafik 1.9:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarını tasarım ve Estetik Açısından Nasıl Değerlendirdiklerine Dair Grafik	80
Grafik1.10:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarındaki Zemin Döşemesinde Kullanılan Malzemeyi Değerlendirdikleri Grafik.....	82
Grafik1.11:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarındaki Duvar Döşemesinde Kullanılan Malzemeyi Değerlendirdikleri Grafik	84
Grafik1.12:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarındaki Mobilya Döşemesinde Kullanılan Malzemeyi Değerlendirdikleri Grafik	86
Grafik1.13:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarını Ses ve Gürültü Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	88
Grafik1.14: Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarını Aydınlatma Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	90
Grafik1.15:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarını Kullanılan Renk Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	92
Grafik1.16:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarını Mobilya Ergonomisi Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	94
Grafik1.17:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanları için Rezervasyon Sorunu Yaşayıp yaşamadıklarına Dair Grafik	96
Grafik1.18:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarında Diğer Çalışanlar ile Görsel Temasın Kesilmesini Tercih Edip Etmediklerine Dair Grafik	97
Grafik1.19:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Diğer Çalışanlarla Arasındaki İletişimi Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	98
Grafik1.20:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Diğer Çalışanlarla Arasındaki İş Brlğini Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	99

Grafik1.21:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Diğer Çalışanlarla Arasındaki Grup Çalışmasını Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	100
Grafik1.22:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Fikir Üretkenliğini Artıtıp Arttırmadığına Dair Grafik	101
Grafik1.23:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Çalışma Motivasyonunu Artıtıp Arttırmadığına Dair Grafik	102
Grafik1.24:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Yaratıcı Fikir Geliştirdiğine Dair Grafik	103
Grafik1.25:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının İş Üretkenliğini Arttırıp Arttırmadığına Dair Grafik	104
Grafik1.26:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının İş Verimliliğini Arttırıp Arttırmadığına Dair Grafik	105
Grafik1.27:Katılımcıların Ofislerindeki Esnek Çalışma Alanlarının Stres Azaltıp Azaltmadığına Dair Grafik	106
Grafik1.28:Katılımcıların Ofislerinde Sosyal Alan Olup Olmadığına Dair	107
Grafik1.29:Katılımcıların ofislerinde Sosyal Alanların olmasını İsteyip İstemediklerine Dair Grafik	108
Grafik1.30:Katılımcıların Hangi Sosyal Alanları Tercih Ettiklerine Dair Grafik ...	109
Grafik1.31:Katılımcıların Ofislerinde Sosyal Alanları Tasarım Ve Estetik Açıdan Nasıl Değerlendirdiklerine Dair Grafik	111
Grafik1.32:Katılımcı Ofislerindeki Sosyal Alanlarındaki Zemin Döşemesinde Kullanılan Malzemeyi Değerlendirdikleri Grafik	113
Grafik1.33:Katılımcıların ofislerindeki Sosyal Alanlarındaki Duvar Döşemesinde Kullanılan Malzemeyi Değerlendirdikleri Grafik.....	115
Grafik1.34:Katılımcı ofislerindeki Sosyal Alanlarındaki Mobilya Döşemesinde Kullanılan Malzemeyi Değerlendirdikleri Grafik	117
Grafik1.35:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanları Ses ve Gürültü Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	119
Grafik1.36:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanları Aydınlatma Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	120
Grafik1.37:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanların Renk Kullanımı Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	121
Grafik1.38:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanların Mobilya Ergonomisi Bakımından Değerlendirdikleri Grafik	122
Grafik1.39:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarda Rezervasyon Sorunu Yaşayıp yaşamadıklarına Dair Grafik	124
Grafik1.40:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarında Diğer Çalışanlar ile Görsel Temasın Kesilmesini Tercih Edip Etmediklerine Dair Grafik	125
Grafik1.41:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarının Diğer Çalışanlarla Arasındaki İletişimi Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	126

Grafik1.42:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarının Diğer Çalışanlarla Arasındaki İş Brliğini Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	127
Grafik1.43:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarının Diğer Çalışanlarla Arasındaki Grup Çalışmasını Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	128
Grafik1.44:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarının Motivasyonu Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	129
Grafik1.45:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarının İş Üretkenliğini Artırıp Arttırmadığına Dair Grafik	130
Grafik1.46:Katılımcıların Ofislerindeki Sosyal Alanlarının İş Stresini Azaltıp Azaltmadığına Dair Grafik	131
Grafik1.47:Katılımcıların Ofislerinde Oyun Alanı İsteyip İstemediklerini Gösteren Grafik	132
Grafik1.48:Katılımcıların Ofislerinde Hangi Oyun Alanını Tercih Ettiklerine Dair Grafik	133
Grafik1.49:Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalıştıkları gün karşılaştırma Grafik	133
Grafik1.50: Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanı ve bu alanlar içindeki tercihlerini gösteren genel tablo	138
Grafik1.51: Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik bakımdan değerlendirmelerini gösteren genel tablo	140
Grafik1.52: Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik bakımdan değerlendirmelerini gösteren genel tablo	140
Grafik1.53: Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarının verimliliği arttıran kriterler bakımından değerlendirdiği genel tablo	143
Grafik1.54: Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanı ve bu alanlar içindeki tercihlerini gösteren genel tablo	144
Grafik1.55: Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanları tasarım ve estetik bakımdan değerlendirdikleri genel tablo	145
Grafik1.56: Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanları ergonomi kriterlerine göre değerlendirmelerini genel tablo	146
Grafik1.57: Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanları verimliliği arttıran kriterler bakımından değerlendirdiği gösteren genel tablo	147

KISALTMALAR

a.e.	Aynı eser/yer
a.g.e.	Adı geçen eser
a.y.	Yazara ait son zikredilen yer
b.a.	Eserin bütününe atıf
bkz.	Bakınız
bkz.: aş.	Eserin kendi içinde aşağıya atıf
bkz.: yuk.	Eserin kendi içinde yukarıya atıf
C.	Cilt
çev.	Çeviren
ed. veya haz.	Editör/yayına hazırlayan
dr.	Doktor
k.g.	Karşı görüş
karş.	Karşılaştırınız
M.Ö.	Milattan Önce
M.S.	Milattan Sonra
Öğr.	Öğretim
Rev.	Revizyon
s.	Sayfa/sayfalar
t.y.	Basım tarihi yok
vb.	Ve benzeri
v.d.	Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonrakiler
y.y.	Basım yeri yok
y.k.ş.	Yaklaşık
yy	Yüzyıl

GİRİŞ

Sanayi devrimi, tarihsel süreç içerisinde özellikle belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi sonrası ofis yapılarında teknolojik ve kullanıcı dostu tasarımların ön plana çıktığı görülmektedir. Günümüzde iş veren firmaların talebi ile kullanıcı ihtiyaçlarını gözetilen ofis yapılarını görmekteyiz. Ofis yapılarının, sadece çalışmaya uygun olarak tasarlanmakla kalmayıp aynı zamanda ofis çalışanlarının sosyal anlamda vakit geçirdiği alanlar haline dönüştüğü görülmüştür.

Ofisler iş dünyasının vazgeçilmez yapı taşlarından biridir ve çalışanların verimliliği, yaratıcılığı ve genel iş memnuniyeti üzerinde büyük etkisi bulunmaktadır. Ofis tasarımlarının tarihsel evrimi hem mimari yeniliklerle hem de iş süreçlerindeki değişimlerle şekillenmiştir. Bugünün iş dünyasında, teknolojinin gelişimi ve iş hayatının hızlı değişen yapısı, ofis ortamlarını daha esnek ve işbirlikçi kılmıştır.

Ofis çalışanların işlerini yürüttükleri, bilgi alışverişinde buldukları ve çeşitli iş süreçlerini organize ettikleri bir mekandır. Ofislerin tarihsel olarak ortaya çıkışı ve gelişimi, toplumsal ve ekonomik değişimlere paralel bir şekilde ilerlemiştir. İlk modern ofis olarak kabul edilen Palazzo degli Uffizi (1560-1581) Floransa'da inşa edilmiştir. Bu bina, ofislerin yönetsel ve bürokratik işlerini vurgulamıştır. İlerleyen dönemlerde, Ripley Binası (1726) gibi yapılar, demir-çelik konstrüksiyon ve geniş pencere kullanımıyla dikkat çekmiştir. Wainwright Binası (1890) ise, yüksek katlı ofis binalarının öncüsü olmuştur. Larkin Binası (1904) ve Johnson Wax Headquarters (1936), modern mimarinin ve çalışan konforunun ön planda tutulduğu yapılar olarak öne çıkmıştır. Osram (1950), Central Beheer Binası (1970) ve TBWA (1991) gibi yapılar, esnek çalışma alanları ve sosyal alanların önemini vurgulamıştır. Son olarak Covid-19 sonrası ofisler, uzaktan çalışma ve hibrit modellerin benimsendiği, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının yeniden tasarlandığı bir dönemi yansıtmaktadır.

Ofis tipleri geleneksel kapalı ofisler, çalışanlara daha fazla mahremiyet ve sessizlik sağlarken, açık ofisler iş birliği ve iletişimi teşvik etmektedir. Karma ofisler, kapalı ve açık alanları bir arada sunarak her iki tipin avantajlarını birleştirir. Sanal

ofisler ise, fiziksel bir mekandan bağımsız olarak dijital platformlarda çalışmayı mümkün kılmaktadır.

Farklı ofis tipleri, çalışanların davranışlarını ve çevresel psikolojilerini doğrudan etkiler. Ofis ergonomisi, çalışanların sağlığı ve performansı için son derece önemlidir. Mekan düzeni ve ergonomi, aydınlatma ve renk psikolojisi, havalandırma ve termal konfor, ses ve gürültü kontrolü gibi faktörler, çalışanların iş performansını ve genel memnuniyetini belirler. Açık ofislerde çalışma psikolojisi, iletişim ve iş birliğini arttırırken, dikkat ve konsantrasyon sorunlarına yol açabilir.

Günümüz işyerlerinde, esnek çalışma alanları ve sosyal alanlar, personelin çeşitli ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların istedikleri zaman ve mekanda çalışma özgürlüğü sunar. Sosyal alanlar ise, çalışanların dinlenme, sosyalleşme ve işbirliği yapmalarını teşvik eder. Bu alanların doğru yerleştirilmesi, iş yerinde daha pozitif bir atmosfer yaratır ve çalışanların motivasyonunu artırır.

Sonuç olarak, ofis ortamları ve çalışma tipleri, iş dünyasında önemli bir yer tutmaktadır. Tarihsel süreçte yaşanan değişimler ve modern ofislerin sunduğu esnek çözümler, çalışanların verimliliğini ve memnuniyetini arttırmaya yönelik önemli adımlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Tez çalışmamda, bu konuların detaylı incelenmesi sonucunda, çeşitli sektörlerdeki ofislerde uygulanacak anket çalışması ile esnek çalışma ve sosyal alanlarının iş verimliliği ile çalışan psikolojisi üzerindeki etkileri araştırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. OFİS TANIMI VE TARİHÇESİ

1.1. OFİS TANIMI

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre, "Büro" kelimesi farklı anlamlara sahiptir. İlk olarak, "çalışma odası, yazıhane" anlamına gelir. İkinci olarak, "danışma ve yazı işlerinin yürütüldüğü iş yeri" olarak kullanılır. Üçüncü anlamı ise "bölüm, şube" olarak ifade edilir. Son olarak, dördüncü anlamı "yazı masası" olarak bilinir. Ofis kelimesi ise Fransızca kökenli "Office" kelimesinden türetilmiştir ve "işyeri, daire, büro" anlamına gelir (Dalga 2007).

Büro ve ofis terimlerinin etimolojik kökenleri ayrı ayrı incelendiğinde, farklı köklerden türetildikleri açıkça anlaşılır. Büro terimi, yazı ve yönetim işlerinin gerçekleştirildiği çalışma alanlarını, büro binalarını ve bu binaların ihtiyaçlarını karşılayacak hacimleri içeren yapıları ifade eder. (Hasol, 1998). Ofis kavramı, bilgiye dayalı işlerin özelleştirilmiş mekânıdır. Bu mekânda, birçok belge, hesap ve görsel malzeme toplanır, depolanır, iletilir ve dağıtılır. (Mitchell, 1995).

Büro veya ofis, temel olarak bir hizmeti ifade eder. Sonrasında, bu hizmeti sağlayan organizasyon ve hizmetin sunulduğu oda veya bina gelir. Bu sebeple, büro ve ofisin asıl anlamını bir mekan olarak düşünmek hatalıdır. Bununla birlikte, genellikle bir hizmet sunmak için doğal unsurlardan korunmayı, oturacak bir yeri ve depolama alanını gerektiren bir çalışma mekanı sağlanması gerekmektedir (Raymond ve Cunliffe, 1997). Dilimizde, büro ve ofis kelimeleri aynı anlamda kullanılmaktadır. (Altınkoç, 2005).

Ofislerde, bir grup karar alma sürecine girildiğinde, grup üyelerinin bir araya gelebilecekleri ve kontrol işlevlerini yerine getirebilecekleri, iletişim kurabilecekleri bir alanın bulunması gerekmektedir. İşin merkezi, ana ofis binası olup, tüm kritik

iletifimler buradan gerçekleştirilmektedir (Pile, 1976). Bu bağlamda ofisler, kararların alındığı önemli kontrol ve iletifim merkezleri olarak tanımlanabilir.

Bu tanımlar ışığında; günümüzde ofislerin kararların alındığı, alınan kararların kontrol edilerek hayata geirildiğı, bilgi akışının iletifim ile sağlandığı, bu bilgilerin teknolojik olanaklar ile depolandığı, çevresel psikolojinin ışığında yüz yüze görüşmenin ve iletifimin sağlandığı mekanlar olarak kullanıldığı görölmektedir.

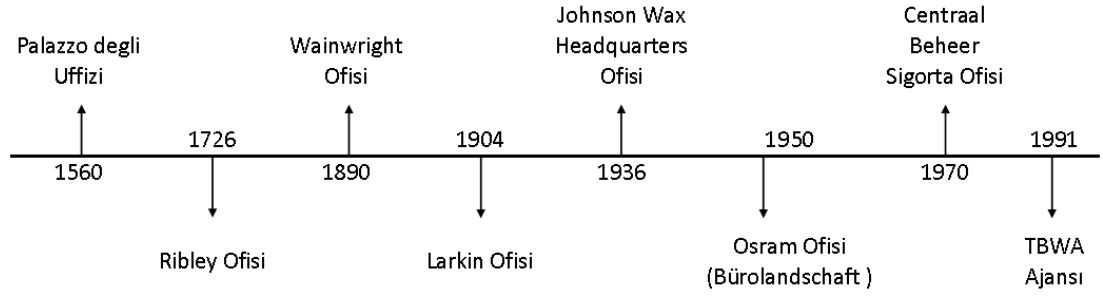
1.2. OFİSİN TARİHÇESİ

İnsanoğlunun barınma ihtiyacı ile mekân kavramı oluşmuştur. Hayatta kalabilmek ve temel ihtiyaçları karşılayabilmek için çalışma eylemine gereksinim duyan bireylerin zaman içerisinde farklı mekanlara ihtiyaçları olmuştur. Çalışma eyleminin gelişmesi ile ihtiyaç duyulan bu mekanlar da süreç içerisinde gelişmiştir. Toplumsal değişimlerle ilerleme göstermiş olan ofis kavramı günümüzde en çok zaman geçirilen mekanlara dönüşmüştür.

Tarihi süreç içerisinde bakıldığında, Mezopotamya, Antik Yunan, Mısır, Orta Asya, Roma İmparatorlukları alışma yöntemleri ve ofis gereksinimleri açısından incelendiğinde, kültürlerin gereksinimlerine göre mevcut mekanlarına yeni eklemeler yapıldığı görölmektedir. Mekanlar insan odaklı yapılardır. İnsanların temel fiziksel ihtiyaçları, güvenlik ihtiyaçları, aidiyet, saygı gibi ihtiyaçlarına göre, toplanma alanları, görüşme odaları, tartışma odaları, yemek alanları gibi farklı işlevlere sahip mekanlar oluşturulmaya başlanmıştır. İnsanların temel fiziksel ihtiyaçları, güvenlik ihtiyaçları, aidiyet, saygı gibi ihtiyaçlarına göre, toplanma alanları, görüşme odaları, tartışma odaları, yemek alanları gibi farklı işlevlere sahip mekanlar oluşturulmaya başlanmıştır.

Orta ağ sonlarına doğru çoğunlukla aile işletmesi olan ticari eylemleri gerçekleştirmek üzere kişilerin mekâna ihtiyaçları olduğu görölmektedir. Günümüzde pazarlama, satış, planlama, üretim ve muhasebe gibi farklı iş kolları olarak karşımıza çıkan bu ticari eylemler için genellikle oturdukları konutlarına çalışma alanlarını, atölyelerini veya dükkanlarını ilave ettikleri görölmektedir. Yüzyıllık süreçler içinde

ofis tasarımlarındaki iş verimliliği ve çalışan insan psikolojisi bağlamındaki değişim tarihi sürece ayna tutacak dönemin önemli binaları Palazzo Degli Uffizi(1560), Ribley Ofisi(1726), Wainwright Ofisi(1890), Larkin Ofisi(1904), Johnson Wax Headquarters Ofisi(1936) Osram Ofisi (Bürolandschaft)(1950), Cenraal Beheer Sigorta Ofisi(1970), TBWA Ajansı(1991) üzerinden incelenecektir. (bkz.şekil.1.1)

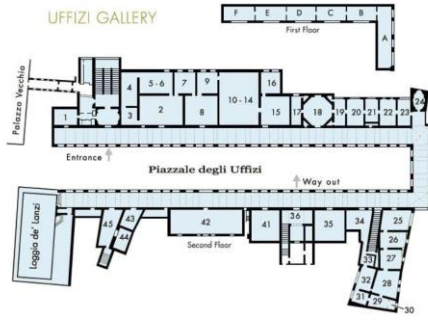


Şekil 1.1.Geçmişten günümüze ofislerin tarihsel sıralaması¹

¹ Şekil 1.1: Yazı içeriğine göre Literatür Araştırmasına göre Feryal Ersoy Utku tarafından oluşturulmuştur.

1.2.1. Palazzo Degli Uffizi

Bu bağlamda ofis kavramı göz önünde bulundurulduğunda, günümüz ofis yapısına uygun ilk örnek 12. Yüzyılda İtalya’da bulunan ‘‘Palazzo degli Uffizi’’ binasıdır. 12. yüzyılda bankacılık ve uluslararası ticaret kavramları ortaya çıkmaya başlamıştır ve 16. yüzyılda İtalyan Medici ailesi, o dönemdeki en güçlü bankacılık figürü olarak kent saraylarındaki ofislerinden yatırımlarını yönetmeye başlamıştır (Tercan, 2014, s. 59). 16. yüzyılda, tekstil ve madencilik sektörlerindeki ilerlemeler, kıtalar arası ticaretin hızlanmasına katkı sağlamıştır. Gelişen ticaret, çalışan kitleler için sektörel çalışma alanlarının oluşmasını sağlamıştır. Palazzo degli Uffizi, Giorgio Vasari tarafından tasarlanmıştır ve yapımına 1560 yılında başlamıştır. U tip plan düzeni, uzun bir koridor boyunca sıralanmış kapalı ofislerden oluşan bir yapı şeklindedir ve üç katlıdır. Uffizi binası, kelime anlamıyla 'ofisler' olan bir yapıdır ve inşa edilirken sadece yönetim ve belgeleme işleviyle sınırlı kalmamıştır. Ayrıca, sanat eserlerinin korunması ve sergilenmesi için bir alan olarak da düşünülmüştür (Kuruç, 2014, s. 46).



Çizim1.1.Palazzo Degli Uffizi Plan²



Resim1.1.Palazzo Degli Uffizi Cephe³

16. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar olan dönemde, ticaret faaliyetleri tüccarların kendi evlerinde, kahvehanelerde ve orta çağ kiliselerinde gerçekleştirilmeye başlamıştır. Ancak daha sonra zenginleşen ve ticaretle uğraşan burjuva sınıfı, ofis alanlarını yeniden ön plana çıkarmıştır; evlerin yol tarafına bakan alt katları ofis olarak kullanılırken, üst katları ise konut olarak kullanılmıştır (Dalga, 2007, s. 8).

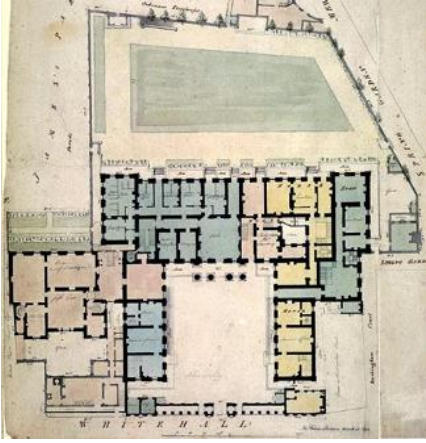
² Çizim 1.1: Palazzo Degli Uffizi Plan, URL1

³ Resim 1.1: Palazzo Degli Uffizi Cephe, URL 2

Bu durum, ofis yapılarının sadece mimari alanda değil aynı zamanda ticari ve bilimsel açıdan da değer kazandığını göstermektedir.Yapıların formu, cephesi, kullanılan malzemeleri ve kullanıcıya yönelik planlamaları gibi birçok özelliği insanlar üzerinde etkili olmuştur.

1.2.2. Ripley Binası

Ofislerin sergi alanları işlevinin kaldırılması ve sadece yönetim ve iş takibi alanlarına dönüştürülmesi, Thomas Ripley tarafından tasarlanan Ripley Binası, 1726 yılında inşa edilmiş olup üç katlı ve U planlıdır. Bu bina, eski İngiltere Donanma Bakanlığı binası olarak hizmet vermektedir. Donanma Bakanlığı, Uffizi'deki sanat birleşiminden kaynaklanan cazibeden ziyade güvenlik, ziyaret ve mesafe gibi kavramları vurgulayan bir yapı olduğu için inşa edilmiştir (Kuruç, 2014, s. 46).



Çizim1.2.Ripley Binası Plan⁴



Resim1.2.Ripley Binası Cephe⁵

Amerika Birleşik Devletleri'nin kuzeyinde 19. yüzyılda inşa edilen ilk ticari ofisler, geleneksel ofis tipinin evrimine öncülük etmiştir. Bu ofisler, hücresel mekânlardan oluşan bir yapıya sahiptir ve mekânsal organizasyonları, hiyerarşik yapının gerektirdiği şekilde birçok odadan oluşmaktadır. (Erdem Okumuş, 2016, s. 31,32). Tercan (2014) tarafından belirtildiği üzere, Endüstri Devrimi döneminde demiryollarının inşasıyla birlikte hız kazanan süreçte, yaşam ve iş alanlarının ayrılması, ticaret hacminin artması ve kiralık ofislerin yaygınlaşması gibi önemli değişiklikler gerçekleşmiştir (s. 59,60).

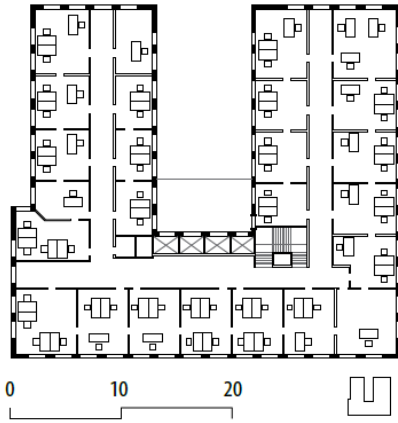
⁴ Çizim1.2: Ripley Binası Plan, URL3

⁵ Resim1.2: Ripley Binası Cephe, URL 4

1.2.3. Wainwright Binası

19. yüzyıla kadar şehirleşme, genellikle yatay silüetlere sahipken; endüstriyel yeniliklerle birlikte elektrik, çelik sanayi, telgraf, asansör gibi unsurların binaların plan tipolojilerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu yeni değişiklikler, sadece üretim-tüketim ilişkilerini yansıtmakla kalmamış, aynı zamanda binaların siyasi göndermelerin biçimsel karşılığı olarak da görülmüştür. Wainwright binası (1890-91), Missouri'de inşa edilen ve Louis Sullivan ile Dankmar Adler tarafından tasarlanan bir yapıdır ve bu değişikliklerin öncü yapısı olarak kabul edilir.

Bina on katlıdır. Sullivan, binayı alttan üste doğru üçe bölerken, binanın girişi (serbest düzende ofislerin yer aldığı ikinci kat da dahil olmak üzere), orta katları ve sonu farklı görünmelidir çünkü farklı amaçları vardır. Bu durum, binanın her katının belirli bir işlevi ve tasarımı olduğunu göstermektedir. Giriş katında mağazalar bulunurken, orta katlarda "arıkovanı" sistemi olarak adlandırılan ofisler ve en üst katta su tankları ile bina mekanik odaları bulunmaktadır.



Çizim1.3.Wainwright Binası Plan⁶



Resim1.3.Wainwright Binası Cephe⁷

Binanın giriş katı, taş bir kaidenin üzerine yerleştirilmiştir ve bu kat hem binanın bir parçası hem de üzerinde yükseldiği zeminin bir parçasıdır. Dar sayılabilecek alçak bir kaldırım, araç yolundan ayrılıp bağlanır. Gravürde, girişin önüne çizilen araçlar, binanın canlı ve hareketli bir bölge yaratma isteğini yansıtır.

⁶ Çizim1.3: Wainwright Binası Plan, URL 5

⁷ Resim1.3: Wainwright Binası Cephe, URL 6

Zemin kat, dükkân dizisi olarak tasarlanmıştır. Geniş ve derin pencereleri davetkar bir görünüme sahiptir. Böylelikle, üretim ve tüketim alanlarında artış gözlemlenir (Kuruç, 2014, s. 46-47).

Wainwright binası çok katlı bir ofis tasarımıdır. Alt katlardaki mağazalar, yapının şehrin dinamikleriyle birleşmesi açısından önem taşımasına sebep olmaktadır. Uffizi binasındaki “sanat” yaklaşımı, ilerleyen süreçte yerini “ticari” bir yaklaşıma devretmiştir. Wainwright Binası'ndaki ticari alanlar sadece ofis çalışanları için değil, aynı zamanda şehir kullanıcıları için de hizmet vermektedir. Geç 1800'lerde başlayan çok katlı ofis binalarının inşası, inşaat tekniği ve ofis düzenlemesi açısından yenilikler getirmiştir. Cephe düzenlemesi, taşıyıcı sistemden bağımsız olarak ele alınmış, önceden tek odalardan oluşan çalışma alanları yerini açık ofislere bırakmış ve "açık ofis" planlaması gelişmiştir (Tercan 2014, s. 60).

1.2.4. Larkin Binası

1904'te Frank Lloyd Wright tarafından tasarlanan Larkin Binası, ne Uffizi binasının ‘sanat’ yaklaşımını ne de Ripley binasının ‘ticari’ yaklaşımını taşımaz. Dönemini tamamen farklı bir perspektiften yansıtmaktadır. Larkin Binası, bir firmanın kurumsal yapısına özel olarak planlanmış ilk ofis olarak bilinmektedir.

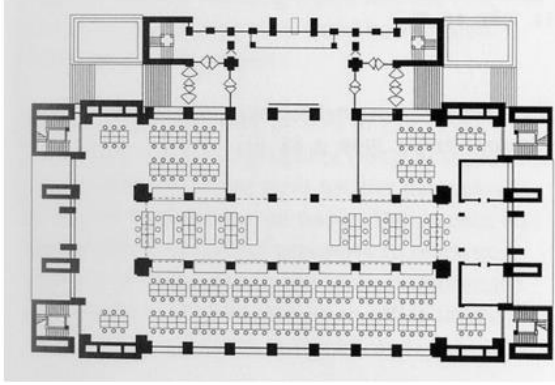
Bu yapı, 20. yüzyılda inşa edilen birçok ofis binasının tasarımında ilham kaynağı olmuştur (Erdem Okumuş, 2016, s. 33). Wright, kömür dumanının hava kirliliği oluşturduğu ve yapı demiryolu hattında bulunduğu için, bina cephesindeki açıklıkları en aza indirerek, galerinin üzerine yerleştirilen çatı ışıklığı ile katlara doğal aydınlatma ve havalandırma sağlamıştır (Soyak, 2009, s. 17).

19. yüzyılın sonlarında, Frederick W. Taylor'ın 1911 yılında çıkarmış olduğu ‘Bilimsel Yönetimin İlkeleri’ (Principles of Scientific Management) kitabın yayınlanması ile Taylorizm akımı 20. yüzyıl başlarında yeni bir ofis kültürü ortaya çıkarmıştır. Taylorizm çalışma sisteminde hücre ofis tipi yerine açık tip düzenli ofisler yer almaya başlamıştır.

Sistematik bir şekilde düzenlenmiş açık planlı mekanlar, işin kesintisiz akışına ve genellikle kendi ofisine sahip yöneticilerin çalışanlarını görsel olarak denetlemesine olanak sağlarken, hücresel planlı mekanlara göre daha fazla çalışma masası aynı alana sığdırılabilmektedir (Karlı, 2008, s. 70-71).

20. yüzyılın hakim ofis kültürü, Frederick Taylor'ın 1856-1915 yılları arasındaki çalışmasına dayanmaktadır. Taylor'ın yaklaşımı, Henry Ford'un daha sonraki kitlesel üretim fikrinin gerçekleşmesini sağlamıştır. Bu yönetim anlayışına büyük katkısı olan şey ise 'bilimsel yönetim' olarak adlandırılmıştır. Anlamı, insanlara sadece üretimin bir parçası gibi davranılmasıdır. İşler, planlanmış zaman ve hareket çalışmalarıyla analiz edilmiş ve çalışanların emeği de beyaz yakalılar tarafından saat tutularak değerlendirilmiştir. Taylorizm hakkında insana aykırı olan şey, ölçüm fikri değil, fakat bu fikrin temelinde yatan tutumdur. İnsanların düşünmeyen robotlar gibi muamele edildiği takdirde en iyi şekilde yönetilebilecekleri düşüncesi, aslında insanlık değerlerine aykırıdır. Taylor ve ardından Ford tarafından dayatılan belirli fikirler, düzen, hiyerarşi, kontrol ve kişisel özgürlükten uzaklaşmayı içerir.

Tercan (2014) Larkin binası hakkında şöyle der: Larkin Binası, zamanın güçlü işlevselcilik anlayışıyla oluşturulmuş bir yapıdır. Bu yapı, ilerleyen yeni değerlerin etkisiyle meydana gelmiştir. Bu değerler arasında teknoloji, seri üretim ve verimlilik gibi unsurlar bulunmaktadır. Taylorizm ve Fordizm gibi akımların desteklediği "Modernist Tasarım Etiği", bu yapıda önemli bir rol oynamıştır. Larkin Binası, modernist bir mekân olarak tasarlanmış olup, araçsal akıl, verimlilik ve seri üretim ilkelerinin eksiksiz bir şekilde uygulandığı bir yapıdır. Ancak, birçok insani ve bireysel gereksinimi göz ardı etmiş olmasına rağmen, iç mekân kalitesi, aydınlatma tasarımı ve teknolojik donanımlarıyla birlikte gelmektedir. Bu nedenle, üretim için vazgeçilmez olmayan bazı ihtiyaçları karşılamada eksiklikler bulunmaktadır.



Çizim1.4.Larkin Binası Plan⁸



Resim1.4.Larkin Binası Cephe⁹

Bireyin üretim ilişkileri şemasında nesneleştirilmesi, Ford ve Taylor tarafından tanımlanan şekliyle en azından sürdürülemez olduğu, yıllar önce deneyimlerle ortaya çıkmış ve Larkin yönetimi tarafından bu düzenin yıpratıcı etkilerini hafifletmek amacıyla uygulamalar yapılmıştır. Şirketin düzenlediği etkinlikler arasında şirket gezileri, piknikler ve konserler yer almaktadır. Ayrıca, çalışanlara prim ve kardan pay dağıtılmıştır. Çalışanların memnuniyeti, binanın belirli bölümlerinin rekreatif amaçlar için kullanılmasıyla mekânsal olarak da tasarıma yansıtılmıştır (Tercan, 2014, s. 60-61).

⁸ Çizim 1.4: Larkin Binası Plan, URL 7

⁹ Resim 1.4: Larkin Binası Cephe, URL 8



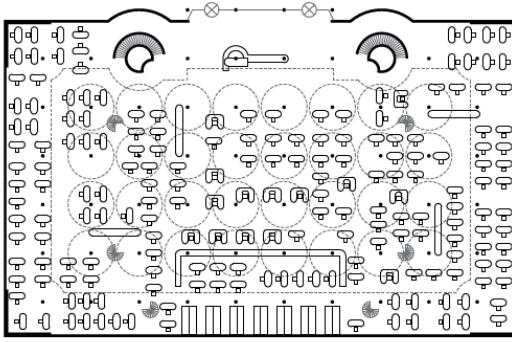
Resim1.5.Larkin Binası İç Mekan¹⁰

Larkin Binası, gerçekte önemli bir noktaya dikkat çekmektedir. Larkin yönetimi, çalışanlar için tek düze ve yıpratıcı etkileri hafifletmek amacı ile şirket içi ve şirket dışı aktiviteler planlayarak çözüm yolları aramaktadır. Şirketin bu yaklaşımı da sosyal kullanıma yönelik mekanların önemini ve çalışanların, insani ihtiyaçları ve özelliklerinin yok sayılmaması gerektiğini göstermektedir.

¹⁰ Resim 1.5: Larkin Binası İç Mekân, URL 9

1.2.5. Johnson Wax Headquarters Binası

20. yüzyılın başlarında, teknolojinin ilerlemesiyle farklı taşıyıcı sistemler kullanılmaya başlanmış ve açık ofis planlamasıyla, daha geniş alanlara erişim sağlanmıştır. Frank Lloyd Wright tarafından tasarlanan 1936 yılında inşa edilen, Johnson Wax Headquarters Binası farklı taşıyıcı sistem ile geniş açıklıklarla yapılan ofis tipi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yapıda, personel sayısının artmasıyla birlikte şirketin bölümlerinde çalışan personelin bir arada çalıştığı açık ve geniş bir çalışma salonu bulunmaktadır. Şirket yöneticileri ise ayrı odalara sahiptir. Ayrıca, Larkin Binası'nda olduğu gibi şirketin içinde tiyatro salonu, spor salonu gibi mekanlar da çalışanlara serbest zamanlarında sunulmuştur (Çimen, 2008, sf. 22).



Çizim1.5.Johnson Wax Binası Plan¹¹



Resim1.6.Johnson Wax Binası Cephe¹²

Amerika'da Taylorizm ile binaların tasarımı devam ederken Avrupa'da özellikle Almanya'da farklı yaklaşımlar oluşmaktaydı. Amerika'da kullanılan inşaat teknikleri yerine Avrupa'da geleneksel mimari yapıya uygun ofisler oluşmakta ve Amerika'da çalışanların binaya uyum göstermesi beklenirken, Avrupa'da çalışanlara uygun tasarımlar yapılmaktaydı. Avrupa'da işçi komisyonlarının öne çıkması, kullanıcının ön plana alınmasının başka bir faktörüdür. Örneğin, manzara imkanlarına sahip binaların tercih edilmesi, hücre tipi ofislerin kullanımı ve çalışanların sağlık ve güvenlik durumları, altyapı sistemlerine gereksinim duyulmasına neden olmaktadır (Çimen, 2008, s. 25; Toprak, 2014, s. 14-16).

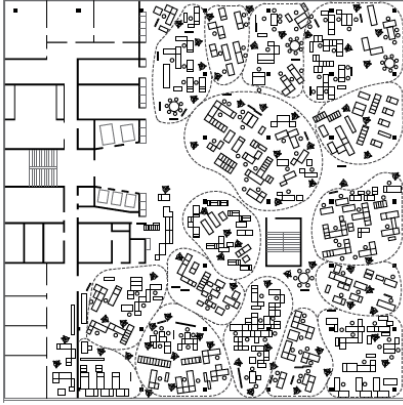
¹¹ Çizim 1.5: Johnson Wax Binası Plan, URL 10

¹² Resim 1.6: Johnson Wax Binası Cephe, URL 11

1.2.6. Osram Binası

Frank Duffy tarafından 1950 li yıllarda Amerika yaklaşımı ofis planına karşı, Almanya'da, ofis ortamının yeni bir türü olan Bürolandschaft (ofis landspace) ortaya çıkmıştır. Günümüz açık ofislerinin öncüsü olarak kabul edilen Bürolandschaft ofis tipine uygun tasarlanan Osram Binası organik mekânsal düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Duffy' şöyle açıklamaktadır; ‘‘Düzen, organizasyonun farklı bölümleri ve farklı bireyler arasındaki iletişim kalıplarının yoğun şekilde incelenmesine dayanıyordu.’’

Bu süreçte, şehir merkezi yerine şehir çevresinde daha alçak binaların tercih edildiği gözlemlenmektedir. Binalar, derin yerine dar, etkin ve verimli olmak yerine düzensiz ve dağınık bir yapıya sahiptir. Ayrıca, yapay havalandırma yerine doğal havalandırmaya önem verilmiş ve binalar kullanıcı isteklerine göre şekillendirilmiştir, işverenin talepleri ikinci planda tutulmuştur.



Çizim1.6.Osram Binası Plan¹³



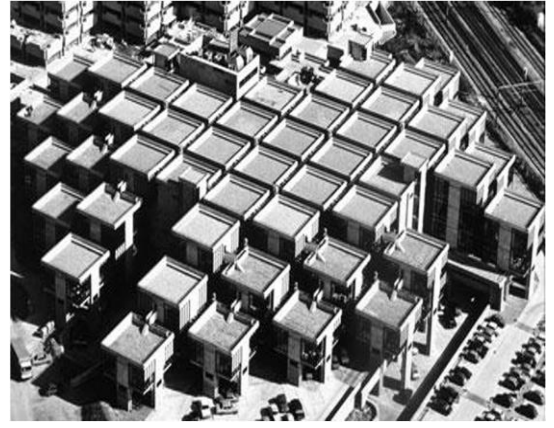
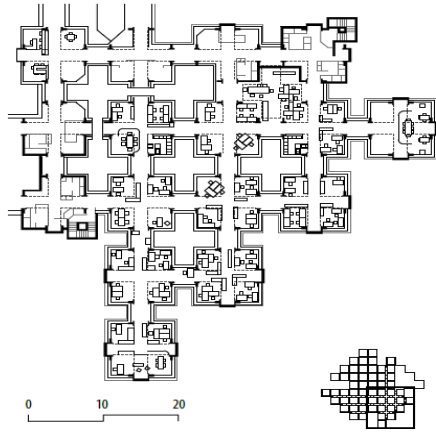
Resim1.7.Osram Binası Cephe¹⁴

¹³ Çizim 1.6: Osram Binası Plan, URL 12

¹⁴ Resim 1.7: Osram Binası Cephe, URL 13

1.2.7. Central Beheer Binası

Almanya'da 1970'li yıllara gelindiğinde Hollandalı mimar Hermen Herzberger, Aldo van Eyck ile bir tür yapısalcı mimari akımı, strüktüralizm akımını geliştirmiştir. Herzberger'in 1974 yılında Hollanda'nın Apeldoorn kentinde inşa edilen Centraal Beheer Sigorta şirketi (Insurance Company), çalışanların bir iş topluluğunun parçası olma hissini yaşamaları için bir tür köy (işçi köyü) tasarlanmıştır.



Çizim1.7.Central Beheer Plan¹⁵

Resim1.8.Central Beheer Binası Üst Görünüş¹⁶



Resim1.9.Central Beheer İç Mekân¹⁷

Resim1.10.Central Beheer İç Mekân¹⁸

¹⁵ Çizim 1.7: Central Beheer Binası Plan, URL 14

¹⁶ Resim 1.8: Central Beheer Binası Üst Görünüş, URL 15

¹⁷ Resim 1.9: Central Beheer Binası İç Mekân, URL 16

¹⁸ Resim 1.10: Central Beheer Binası İç Mekân, URL 16

Tasarımcının görevinin sadece bitmiş bir mekân üretmek olmadığı, aksine çalışanların kendi ihtiyaçlarına göre özelleştirebilecekleri mekanlar yaratması gerektiği vurgulanmıştır.

Bina ekose bir ızgara üzerinde düzenlenmiş beton bloklardan oluşmaktadır. Mekânsal bir matriks olan bu bina doğal ışık oyunları, platformların tekrarlayan yapısı, malzemenin tamamlanmamış hissiyatı ile kişileri kişiselleştirmeye ve tasarlamaya yönelten yapıya sahiptir. Her bir kübik bölüm 8-10 kişilik gruplara tahsis edilerek, birçok çalışanın evinden mobilya getirmesine olanak sağlamıştır.

Avrupa’da strüktüralizm tarzında ofisler inşa edilirken eş zamanlı olarak 1960’lı yıllarda, Amerika da teknolojik gelişmeler ve ilerlemeler sayesinde yüksek ofis binaları yapılmaya başlanmıştır. Açık düzenli plan tipi olan bu binalarda yeni fikirler ortaya çıkmaya başlamıştır. 1964’te Robert Probst’un bir mobilya firması için geliştirdiği “aktif ofis (action office)” adı altında ofis kabinleri, hücreler (cubicles) piyasaya sürülmüştür. Her bir hücre, komşu çalışma alanlarından yüksek bölmeler ile ayrılmış, kısmen kapalı bir çalışma alanıdır. Amacı, ofis çalışanlarını açık çalışma alanındaki gürültü ve seslerden izole ederek dikkatleri dağılmadan konsantre olabilmelerini sağlamaktır. Modern ofis anlayışının simgesi olarak görülse de tek düzelik yaratmakta ve gün ışığının engellenmesine sebep olmaktadır.



Resim1.11.Action Office Sistemleri ¹⁹

Robert Probst, Action Office Sistemini, bir ofisin zaman içerisinde olması gereken şeye dönüşmesi için birleştirip yeniden birleştirilebilecek bir dizi bileşen olarak tasarladığını ifade etmektedir. 1980’lerde kişisel bilgisayarlar ofislere girmeye başlamıştır. IBM firmasının ürettiği kişisel bilgisayarlar ile ofis tasarımları ve çalışma standartları değişmiştir.

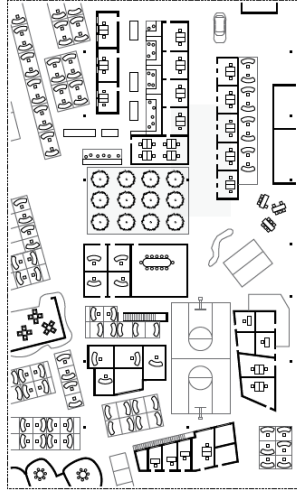
Kişisel bilgisayarların ofislere girmesiyle birlikte, her çalışma masasına veri iletişim hattı getirilmesi ve makinelerin yaydığı sıcaklık nedeniyle ısınan mekanların soğutma, havalandırma ve aydınlatma gereksinimleri için belirlenen standartlar uygulanmaktadır (Tercan, 2014, s. 62).

¹⁹ Resim 1.11: Action Office Sistemleri, URL 17

1.2.8. TBWA Binası

Bir diğer yenilik Frank Gary'nin TBWA Ajansı (1991) binası ile ortaya çıkmıştır. Ofis tasarımı için bu zamana kadar denenmemiş bir yöntem uygulanmıştır. Ofis içerisinde çalışanlar için belirli bir alan ayrılmamıştır ve çalışanlar, kişisel bilgisayarlarıyla geldikleri ofiste tercih ettikleri bir yerde oturup çalışmaktadırlar. Ancak, bu düşünce ofis örgütlenme mantığına uygun değildir.

TBWA deneyimi, çalışma ortamının karmaşık sosyal ve psikolojik dinamikleri hakkında önemli bir gösterge olmuş ve dijital devrimin ofis tasarımı alanındaki dönüştürme gücünün sınırlarını belirlemiştir(Tercan, 2014, s. 62).



Çizim1.8.TBWA Plan²⁰



Resim1.12.TBWA Binası Cephe²¹

Bu yeni tasarım ve yaklaşım kendi dönemi için başarısız olmuş ve şirket bu durumdan finansal olarak kötü etkilenerek başka bir binaya taşınmıştır.

Frank Gary'nin bu yeni yaklaşımı kendi dönemi için verim alınamamış zamansız bir tasarım olarak değerlendirilmiş olsa da günümüz ofis yapıları için artık sıklıkla rastladığımız ofis tipinin öncüsü niteliğindedir. Çalışanların ve işverenlerin daha önce deneyimlemedikleri bu yaklaşım sonraki zamanlarda birçok firmanın kullanacağı ofis yerleşim yaklaşımı olmuştur.

²⁰ Çizim 1.8: TBWA Binası Plan, URL 18

²¹ Resim 1.12: TWBA Binası Cephe, URL 19

1.2.9. Covid-19 Sonrası Ofisler

Türkiye'de ilk kez 11 Mart 2020 tarihinde tespit edilen ve aynı tarihte Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından küresel bir pandemi olarak ilan edilen yeni tip koronavirüs (SARS-CoV-2) hastalığı, hayatlarımızı önemli ölçüde etkilemiştir.

Pandemi ile maske, mesafe, hijyen önem kazanmış olup tüm yaşam dinamiklerimizi etkilemiş ve alışkanlıklarımızın önemli ölçüde değişmesine sebep olmuştur.

Yaşadığımız çevreyi, eşyalarımızı ve günlük alışkanlıklarımızı tekrar gözden geçirmemize sebep olan Covid-19, ofis ortamlarında çalışmayı önemli ölçüde etkileyip, çalışma hayatımızın büyük bölümünü geçirdiğimiz ofislerimizin de dönüşmesine sebep olmuştur.

Çalışma ortamının yeni normallere uyum sağlaması için birçok farklı önlem alınmıştır. Sosyal mesafe ve hijyen kurallarını baz alarak birçok ofis yeniden düzenlenmiştir. Ofislerin teknolojik alt yapıları ve mobilya düzenlerindeki değişikliklerin, hijyen koşulları sebebi ile yapılan değişikliklerin çoğu salgını önlemek amacı ile geçici çözüm olarak planlanırken zaman ile kalıcı çözümlere dönüşmüştür.

Günümüz ofisleri, bu süreç içerisinde teknolojik alt yapılarını geliştirerek sanal ofis ortamları oluşturmuş ve akıllı çözümler uygulayarak çalışanların uzaktan çalışma gereksinimlerini karşılamıştır. Uzaktan çalışma imkanlarının doğması ile insanlar evden çalışmaya başlamıştır. sürdürülebilirlik bilincinin artması gelecek ofis tasarım ve planlamalarında önemli rol oynayacaktır.

Covid-19 salgını ve sonrası süreçte ofis ortamları çok önemli ölçüde etkilemiştir. Uzaktan ve esnek çalışma modelleri giderek güçlenmeye başlamıştır, bu durum hayatımızda hibrit çalışma modellerinin ve dijital iletişimin önem kazanmasına neden olmuştur.

Sonuç olarak ofisler sağlık ve hijyen koşulları ön planda olacak şekilde sosyal mesafelere uygun olarak yeniden tasarlanmaya ve tasarımda kullanılan malzemeler sağlık açısından tekrar değerlendirilmeye başlanmıştır. Kullanılan malzemeler sağlık açısından tekrar değerlendirilmeye başlandı. Sağlık kontrolleri ve

izleme sistemleri kuruldu. Çalışanların bu konudaki farkındalıklarının artması için eğitimler yapıldı. Çalışanların motivasyonlarını arttırmak için psikolojik destek programları ve yeni inovasyonlar geliştirildi. Esnek çalışma saatleri kavramı hayatımıza girdi ve bu kavramın hayatımıza girmesi ile ofislerde birlikte geçirilen sürelerin verimliliğini arttırmak üzere ofislerin mobilya düzenlerinin değişmesi, ergonomik çalışma alanlarının ön plana çıkmasını sağlandı. Akıllı bina çözümleri, iş akışını iyileştiren yenilikçi yazılımlar, artırılmış gerçeklik gibi kavramlar ön planda olmaya başlamıştır. Acil durum planlamaları, kriz yönetimi, farklı insan kaynakları politikalarının güncellenmesini sağladı. İnsanlar arası iletişimin güçlenmesi için farklı teknolojik platformlar öne çıkmaya başladı.

Bunların sonucunda ofis ortamlarının sosyolojik, ekonomik, kültürel ve teknolojik olarak sürekli evrim geçirdiğini gözlemlemekteyiz. Covid-19 salgını ile dijital dönüşüm ve yapay zekâ ile ofis ortamları dijitalleşmenin ve buna bağlı olarak uzaktan çalışmanın arttığını görmekteyiz.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile insanların ev ortamındaki çalışma rahatlığı ve esnekliğe alışması nedeni ile ofiste çalışma sisteminde de benzer esnekliği sağlama gerekliliği ortaya çıkmıştır. İş ve özel yaşam dengesinin sağlandığı çalışan refahına odaklanan tasarımların ön plana çıktığını gözlemlenmektedir. Ayrıca insan merkezli ve sağlıklı iş ortamları için yeşil bina tasarımının önemi, enerji verimliliği, çalışanların sürdürülebilirlik bilincinin artması gelecek ofis tasarım ve planlamalarında önemli rol oynayacaktır.

1.3. BİRİNCİ BÖLÜM SONUCU

1560 lı yıllarda Palazzo degli Uffizi' de alt katların sergi alanları üst katların çalışma alanları olması ile ofis kültürünün tarihi süreci başlarken, bu süreci 1726 yılında Ripley Binası takip etmiştir.

Ribley Binası ile ofisler, sergi mekânları işlevi kaldırılıp, yalnızca yönetim ve iş takibi mekânlarına dönüşmüştür. Uffizi'deki sanat birleşiminden kaynaklanan cazibe kaybolmuş ve güvenlik, ziyaret ve mesafe gibi kavramlar öne çıkmıştır.

Devam eden süreçte, 1890 yıllarında tasarlanan Wainwright Binasında endüstriyel devrim ile sanayileşmenin gelmesi sonucu çelik ve asansör kullanımına başlandığını görmekteyiz. Çok katlı binalarda, genellikle giriş katları ticarethane olarak kullanılırken üst katlar ofis olarak tercih edilmektedir. Uffizi binasındaki “sanat” yaklaşımı ve Ripley Binasındaki “güvenlik” yaklaşımı bu bina ile yerini “ticari” bir yaklaşıma devretmiştir. Ayrıca, önceden tek tek odalardan oluşan çalışma alanları, Wainwright binasıyla birlikte açık ofislere dönüşmüş ve bu sayede "açık ofis" planlaması gelişmiştir.

1904'te Larkin Binası Frank Lloyd Wright tarafından tamamen yeni bir bakış açısı ile tasarlanmıştır. Larkin Binası, bir şirketin kurumsal yapısına özel olarak tasarlanan ilk ofis olarak kabul edilmektedir. Larkin Binası ile mekanların önemi ve çalışanların, insani ihtiyaçları ve kişisel özelliklerinin yok sayılmaması gerektiği ortaya çıkmaktadır. 20.Yüzyıl başlarında yeni bir ofis kültürü ortaya çıkmıştır. Taylorizm çalışma sisteminde hücre ofis tipi yerine açık tip düzenli ofisler yer almaya başlamıştır.

Bu bağlamda 1936 yılında Johnson Wax Headquarters Binası farklı taşıyıcı sistem ile geniş açıklıklarla tasarlanan açık ofis tipi personel sayısının artmasına yol açmıştır. 1950 li yıllarda Amerika yaklaşımı ofis planına karşı, Almanya'da Bürolandschaft (office landscape) ofis tipi ortaya çıktı.

Günümüz açık ofislerinin öncüsü olarak kabul edilen Bürolandschaft ofis tipi organik mekânsal düzenleme olarak kurgulandı. 1970'li yıllara gelindiğinde Hollandalı mimar Herman Herzberger, Aldo van Eyck ile bir tür yapısalcı mimari

akımı, strüktüralizm akımını geliştirmiştir. Bu akım ile inşa edilen Centraal Beheer Sigorta şirketi (Insurance Company) çalışanların "kalabalığın içinde kaybolmadan bir çalışma topluluğunun parçası olma hissini yaşamaları" amacıyla tasarlanan proje, bir tür işçi köyü olarak düşünülmüştür.

1980'lerde kişisel bilgisayarlar ofislere girmeye başlamıştır. IBM firmasının üretmiş olduğu kişisel bilgisayarlar ile ofis tasarımları ve çalışma standartları değişmiştir. Mobilyada modüler sistemler, yüksek asma tavanlar, yükseltilmiş döşeme gibi teknik gereksinimlerden kaynaklanan yapısal çözümler devreye girmiştir.

1991 yılına gelindiğinde Frank Gary'nin TBWA Ajansı Binası ile ofis tasarımı için bu zamana kadar denenmemiş bir yöntem uygulanmıştır. Ofis içerisinde çalışanlar için belirli sabit alan tanımlanmamış ve çalışanlar kişisel bilgisayarları ile geldikleri ofiste tercih ettikleri bir yerde oturup çalışmaya başlamışlardır. Çalışanların ve işverenlerin daha önce deneyimlemedikleri bu yaklaşım sonraki zamanlarda birçok firmanın kullanacağı günümüz ofis yerleşim yaklaşımı olmuştur.

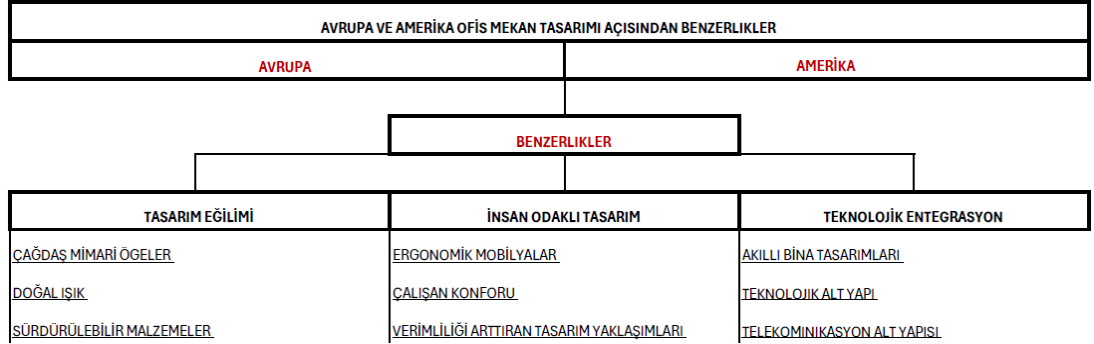
Avrupa ve Amerika'daki ofis mekan tasarımı arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Bu benzerlikler ve farklılıklar, kültürel, tarihsel, çevresel ve iş yapma kültürü gibi faktörlere dayanmaktadır. Her iki kıtadaki ofis mimarisi açısından bazı önemli benzerlikler ve farklılıkları şu şekilde özetleyebiliriz ;

Benzerlikler:

Tasarım Eğilimi: Hem Avrupa hem de Amerika'da, genellikle ofis mimarisinde modern ve çağdaş tasarım eğilimleri hakimdir. Açık plan ofis düzenleri, doğal ışık kullanımı ve sürdürülebilir malzemelerin tercihi gibi unsurlar genellikle her iki kıtada da görülmektedir.

İnsan Odaklı Tasarım: İnsan odaklı tasarım prensipleri her iki kıtada da önemlidir. Ergonomik mobilyalar, çalışanların konforunu ve verimliliğini artırmak için düzenlenmiş alanlar gibi unsurlar her iki bölgede de değer kazanmıştır.

Teknolojik Entegrasyon: İş dünyasındaki hızlı teknolojik değişimlere paralel olarak hem Avrupa hem de Amerika'daki ofislerde teknolojik entegrasyon önemlidir. Akıllı bina sistemleri, telekomünikasyon altyapısı ve diğer teknolojik özellikler her iki kıtada da benzer şekilde gelişmektedir.



Şekil 1.2. Avrupa ve Amerika Ofis Mekan Tasarımı Bakımından Benzerlikler²²

²² Şekil 1.2: Yazı içeriğine göre yazar Feryal Ersoy Utku tarafından oluşturulmuştur.

Farklılıklar:

Tarih ve Kültür: Avrupa'da ofis mimarisi genellikle daha eski ve tarihsel binaların içinde yer alabilir. Amerika'da ise genellikle modern binalar ve yeni inşaatlar daha yaygındır.

Alan Kullanımı: Amerika'daki ofisler genellikle daha geniş alanlara yayılmıştır. Avrupa'da ise genellikle sınırlı alan nedeniyle ofisler daha yoğun bir şekilde tasarlanabilir.

Çalışma Kültürü: Çalışma saatleri, iş etiği ve iş yapma kültürü gibi faktörler, Avrupa ve Amerika'daki ofis tasarımlarını etkileyebilir. Örneğin, Amerika'da açık ofis planları daha yaygınken, Avrupa'da daha fazla özel çalışma alanları tercih edilebilir.

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı: Avrupa, genellikle sürdürülebilirlik konusunda daha fazla vurgu yapabilir. Yüksek enerji verimliliği, yeşil bina standartları ve çevre dostu malzemelerin kullanımı konularında Avrupa'da daha sık rastlanabilir.

AVRUPA VE AMERİKA OFİS MEKAN TASARIMI AÇISINDAN FARKLILIKLAR					
AVRUPA			AMERİKA		
FARKLILIKLAR					
TARİH VE KÜLTÜR		ALAN ve MALZEME KULLANIMI		COĞRAFYA ve ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ	
AVRUPA	AMERİKA	AVRUPA	AMERİKA	AVRUPA	AMERİKA
<u>TARİHSEL BİNALAR</u>	<u>MODERN BİNALAR</u>	<u>YOĞUN OFİS DÜZENİ</u>	<u>GENİŞ OFİS ALANI</u>	<u>ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ</u>	<u>YOĞUN ÇALIŞMA SAATLERİ</u>
<u>SANATSAL MİRAS</u>	<u>GENÇ KÜLTÜR</u>	<u>TAŞ,TUĞLA,AHŞAP</u>	<u>BETON,CAM, ÇELİK</u>	<u>EKİP ÇALIŞMASI</u>	<u>BİREYSEL ÇALIŞMA</u>
<u>DİN VE İNANÇLAR</u>	<u>GÖÇMEN VE YERLİ İNANÇLAR</u>	<u>MİNİMALİST MOBİLYA</u>	<u>BÜYÜK RAHAT MOBİLYA</u>	<u>KOMPAKT ŞEHİRLER</u>	<u>GENİŞ ARAZİLER</u>

Şekil 1.3. Avrupa ve Amerika Ofis Mekan Tasarımı Bakımından Benzerlikler²³

²³ Şekil 1.3: Yazı içeriğine göre yazar Feryal Ersoy Utku tarafından oluşturulmuştur.

Tarihsel süreç içerisinde ofis kurgularının insan ve mekân açısından nasıl değiştiği ve geliştiği literatür taraması ile yukarıda incelenirken, bu süreç içerisinde kıtalar arası farklılıklar ve benzerlikler Amerika ve Avrupa penceresinden değerlendirilmiştir. Birçok farklı ofis tipi uygulamasının bulunduğumuz coğrafyamıza ve kültürümüze göre değiştiği görülmektedir.

Farklı ofis tiplerinin, kullanıldığı dönemin gereklilikleri ile değiştiğini ve ortaya çıkan sorunlara çözüm niteliğinde olduklarını görmekteyiz.

İKİNCİ BÖLÜM

2. OFİS TİPLERİ

Tarihi süreç içerisinde farklı ofis tipleri o günün şartlarına göre şekillenmiştir. Ekonomik ve teknolojik faktörlerin değişim ve gelişimi şirketlerin büyüklükleri, hiyerarşik yapıları, yapılan işin rutini, yapılan işin mahremiyeti, çalışanların motivasyonları gibi referanslar sonucu kapalı, açık, karma gibi farklı ofis tipleri oluşturulmuştur.

Teknolojinin ilerlemesi ve bilişimin gelişmesi binaların tasarımlarına yeni parametreler katmıştır. Kişisel bilgisayarların yaygın kullanımı, bina sistemlerinde yeni özelliklerin gerekliliğini ortaya çıkarmış ve bu durum 'akıllı bina' kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Akıllı binalar, bilgi teknolojilerine her zaman ve her yerden erişilebilme imkanı sunan ve değişen taleplere esnek bir şekilde cevap verebilen bina sistemlerinin, yönetim ve iletişim teknolojileri ile desteklenerek bina içerisine entegre edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Horgen, 2003). Gelişen teknoloji ile birçok çalışan artık ofislerinde çok farklı çalışma alanlarına ihtiyaç duymaya başlamıştır. Farklı çalışma alanlarının dinamikleri kullanıcının yaratıcılığını beslemeye ve üreticiliğini arttırmaya yönelik olarak gelişmektedir.

Ofis Planlarını şu şekilde şu 4 ana başlık altında toplayabiliriz;

- Kapalı Ofisler
- Açık Ofisler
- 1. Taylorizm Açık Ofis
- 2. Bürolandschaft Açık Ofis
- Karma Ofisler
- Sanal Ofisler

2.1. KAPALI OFİS / HÜCRESEL OFİS / GELENEKSEL OFİS

Kalıcı duvarlar ile çok sayıda bireysel ofise bölünmüş geniş ofislerdir. Ofisin metrekaresi, kullanıcının durumuna göre büyük ya da küçük olabilir. Binanın yapısına göre kapaklı ofisler konumlandırılmaktadır. Olumlu tarafı yüksek düzeyde mahremiyet ve konsantrasyon sağlamaktadır. Olumsuz yanı ise hiyerarşi ve iş birliği eksikliği sağlıyor olmasıdır.



Çizim 2.1. Wainwright Binası Plan²⁴



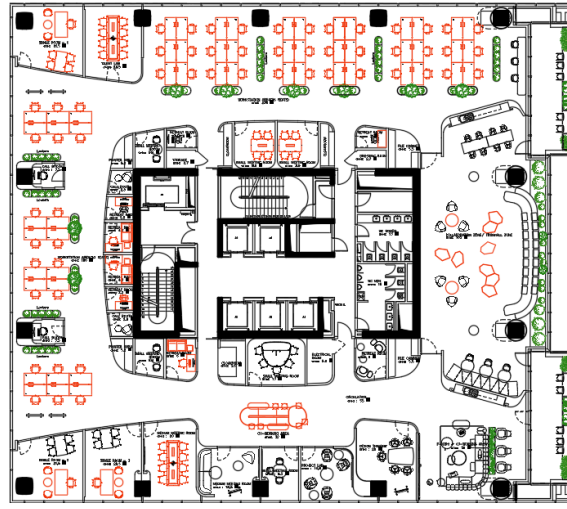
Resim 2.1. The Easiest Way, Film, 1931²⁵

²⁴ Çizim 2.1: Wainwright Binası Plan, URL 5

²⁵ Resim 2.1: The Easiest Way, Film, 1931, URL 20

2.2. AÇIK OFİS

Açık ofisler, iş yerinde bölümlere ayrılmış duvarların olmadığı ve tüm personelin aynı ortamda çalıştığı ofislerdir. Bu tür ofislerde, genellikle masalarla donatılmış ofis çalışanları duvardan bölmeler olmadan çalışırlar. Şeffaflığın ön planda olduğu açık ofislerde, çalışanları birbirinden ayıran tek şey masalardır. Bazen karışık, bazen de departman bazlı olarak düzenlenen açık ofislerde, çalışanlar aynı ortamda bir arada çalışırlar.



Çizim2.2. Nida Kule Ofis Projesi²⁶



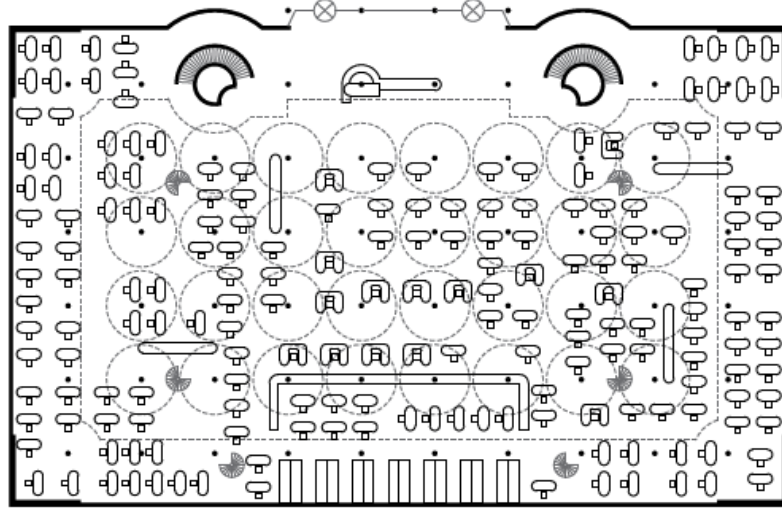
Resim2.2. System O Consulting, Tokyo²⁷

²⁶ Çizim 2.2: Nida Kule Ofis Projesi Planı , Connection Turkey Arşivi

²⁷ Resim 2.2: System O Design Consulting,Tokyo. URL 21

2.2.1. Taylorizm Açık Ofis

Kalıcı duvarlara veya herhangi bir ayırıcıya ihtiyaç duymadan herkesin belirli bir nizam içerisinde çalıştığı alandır. Düzenli ve kesintisiz planı ile daha fazla çalışan yerleştirilebilen ofislerdir. Olumlu tarafı, kapalı ofislere göre maliyeti daha düşük ve çalışanlar arası iş birliği daha fazladır. Olumsuz tarafı, gürültü ve mahremiyet eksikliğine neden olmaktadır.



Çizim2.3.Johnson Wax Headquarters Plan²⁸



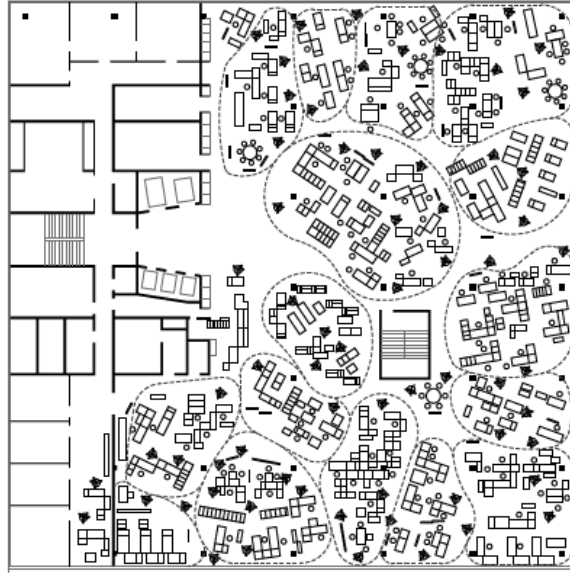
Resim2.3. Johnson Wax Headquarters Ofis İç Mekan²⁹

²⁸ Çizim 2.3: Johnson Wax Headquarters Projesi Plan, URL 10

²⁹ Resim 2.3: Johnson Wax Headquarters İç Mekân, URL 11

2.2.2. Bürolandschaft Açık Ofis

Yine kalıcı duvarlarla bölünmemiş açık alanın, organizasyonun farklı bölümleri ya da farklı kişileri gruplaştırarak plan üzerinde yerleşim yapılmasıdır. Masalar farklı büyüklüklerde olabilir. Belirli bir düzen içerisinde oturulmadığından plan üzerinde karmaşık görünmektedir. Olumlu bir tarafı, çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliğinin son derece gelişmiş olmasıdır. Olumsuz tarafı, gürültü ve mahremiyet eksikliğine neden olmaktadır.



Çizim2.4:Osram Binası Plan³⁰



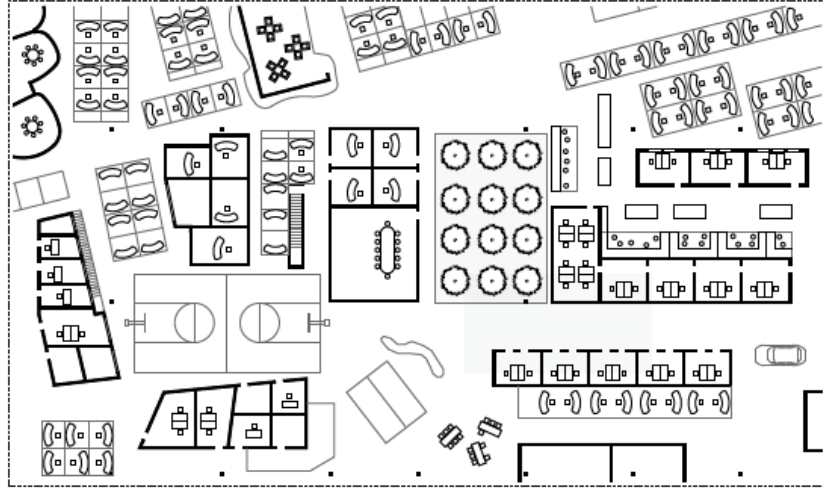
Resim2.4. Osram Ofisleri İç Mekan³¹

³⁰ Çizim 2.4: Osram Binası Plan, URL 12

³¹ Resim 2.4: Osram Binası İç Mekân, URL 13

2.3. KARMA OFİS

Karma ofis tipi kapalı, açık, grup ofis gibi farklı düzenlemelerin bir arada kullanıldığı yerleşimdir. Açık ofis sistemlerinde karşılaşılan mahremiyet ve akustik konfor eksikliklerine çözüm getirmek amacıyla geliştirilen sistemlerdir. Karma ofis tipinde, kapalı ofislerdeki iletişim ve iş birliği sıkıntısı ve açık ofis sistemlerindeki mahremiyetle ve akustik ile ilgili problemlerin ortadan kalkması amaçlanmıştır. Olumlu tarafı, aktiviteye bağlı esnek çalışma alanları sağlıyor olmasıdır. Olumsuz tarafı, çalışanların işlerini kontrolde zorlanıyor olmasıdır.



Çizim 2.5.Chiat Day – TWBA Binası Plan³²



Resim 2.5.Chiat Day – TWBA Ofisleri İç Mekan³³

³² Çizim 2.5: TWBA Binası Plan, URL 18

³³ Resim 2.5: TWBA Binası İç Mekân, URL 18

2.4. SANAL OFİS

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin 21. yüzyılda ofis tasarımında birçok değişikliğe yol açtığı gözlemlenmektedir. Ofisteki son gelişmelerde en büyük etki internet, dizüstü bilgisayar ve cep telefonlarının yaygınlaşmasıdır. İşler daha hareketli hale gelmiş ve ofisten kafeye, eve taşınabilmeye başlamıştır. Uzaktan çalışma ve dış kaynak maliyet tasarrufları küreselleşmiş pazarlarda rekabetçi kalabilmek için şirketleri yeni talepler ile karşı karşıya getirmiştir. Ortak Masa ve uzaktan çalışma sanal ofis konseptini değişmez bir özelliği haline gelmiştir. Olumlu tarafı, kira maliyetlerinin düşmesi, ulaşım süresinde kaybedilen zamanın azalması olurken, olumsuz tarafı sosyalleşme ve etkileşim eksikliği oluşmasıdır.



Resim2.6. Assembly Farko Signature Binası Sanal Ofis³⁴



Resim2.7. Cobac Sanal Ofis³⁵

³⁴ Resim 2.6: Assembly Farko Signature Binası Sanal Ofis, URL 22

³⁵ Resim 2.7: Cobac Sanal Ofis, URL 23

2.4. İKİNCİ BÖLÜM SONUCU

Özet olarak ofislerin 21. yüzyıla kadar devam eden tarihi gelişimi içinde teknoloji ve bilişim sistemlerinin ilerlemesi, gelişmesi ile farklı ihtiyaçlar doğmuştur. Bu ihtiyaçlar ofislerde esnek çözüm arayışlarına sebep olmuş ve esnek çözümlerde ofislerin değişmesine ve gelişimine olanak sağlamıştır. Ofisler kapalı, açık ve karma olarak sınıflandırılmıştır. Kapalı ofislerin hiyerarşi sağlamasının yanında bireyler arasındaki iş birliğini kaybetmesi ile açık ofisler yaygınlaşmıştır. Açık ofislerin bireyler arası iş birliğini sağlaması yanında mahremiyet kaybedilmesi ile karma ofis düzenine geçilmiştir. Bunun yanı sıra dijital dünyaya doğan z kuşak bireyleri için mekân kavramı dijitalleşmeye başlamış ve sanal ortamların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Z kuşağı bireyleri için teknoloji, internet, değişkenlik gibi kavramlar ofislerin de yenilikçi, değişken ve esnek mekanlara dönüşmesini sağlamıştır. Z Kuşağı iş hayatı ile gündelik hayatı iç içe yaşamakta ve çalıştıkları ortamlarında aynı esneklikte olmasını istemektedir. Bu yaklaşımda günümüz ofislerinin esnek çalışma modellerinde sosyalleşmeye imkân sağlayan teknolojik aynı zamanda sürdürülebilir ve sağlıklı mekanlar olarak tasarlanmaya başlamasını sağlamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. OFİS TASARIMININ ÇALIŞAN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Günümüzde, çalışma ortamları sadece işin yürütüldüğü yerler değil, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu, performansını ve genel refahını etkileyen karmaşık sosyal ve psikolojik dinamiklere ev sahipliği yapmaktadır.

Ofislerde davranış ve çevre psikolojisi, çalışanların bir arada nasıl etkileşimde bulduklarını, iş ortamının tasarımının ve atmosferinin nasıl bir etki yarattığını inceleyen kapsamlı bir konudur. Duffy'nin (1999) iş yeri tasarımı konusundaki çalışması oldukça geniş kapsamlıdır. İşyeri tasarımının gelişimini açıklayan bir çalışmaya göre, işyeri tasarımının oluşturulmasında iki farklı görüş vardır: Avrupa geleneği ve Amerika geleneği. Amerika'da, işyeri ekonomik güç ve refah sembolü olarak algılanırken, verimlilik odaklı bir bakış açısı benimsenmektedir. Avrupa'da ise işyeri yerleşkesi ve iş çevresi daha büyük bir öneme sahiptir ve çalışanların örgüte katkıları vurgulanarak planlanmaktadır.

Bir ofis sadece düşey ve yatay yüzeylerle, uygun donatılar, teknik altyapı ile sınırlı değildir; tüm bu bileşenlerin tasarlanan ofis mekanlarının çalışanların bireysel ve duygusal sağlığı üzerine de büyük bir etkisi vardır. Doğru bir ofis tasarımı çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırabilir ve şirketin genel başarısına katkıda bulunabilir.

Çeşitli akademik disiplinlerden gelen yazarlar, çalışmalarında iş yerindeki fiziksel koşulların, bireylerin algılamaları, davranışları ve iş performansları üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Bir işyerinin tasarımında genellikle öncelikli olarak dikkate alınan kriterler, etkinliği artırmak (Baldry ve Barnes, 2012), estetik bir görünüm sağlamak (Elsbach ve Bechky, 2007) ve verimliliği sağlamaktır (Robertson, Huang, O'Neill ve Schleifer, 2008).

3.1. FARKLI OFİS TİPLERİNİN DAVRANIŞ VE ÇEVRE PSİKOLOJİSİNE ETKİLERİ

Sosyoloji alanında gerçekleştirilen bazı çalışmalar, işyeri tasarımının, işyerindeki grupların birbirleriyle ve diğer örgütlerdeki gruplarla olan ilişkilerini etkilediğini göstermektedir. Araştırmalara göre işyeri tasarımı, bireylerin buldukları ortama bağlılıklarını etkileyerek aidiyet duygularını artırmaktadır. Bu durumda, işyeri düzenlemesi sadece maliyet odaklı değişkenler olan etkinlik ve verimlilikle sınırlı kalmaz, aynı zamanda örgütün ve çalışanların günlük süreçlerini etkileyebilecek bir kavram olarak da ifade edilebilir (Elsbach ve Bechky, 2007).

İş yerinin, çalışanların davranışları üzerindeki etkileri ve çalışanlar için taşıdığı anlam üzerine birçok araştırma yapılmıştır. İşyeri düzeninin mimari anlamdaki mahremiyet, görsel erişim ve fiziksel yakınlık gibi üç önemli özelliği sıkça ele alınan konulardır.

Ornstein (1989) tarafından vurgulandığı üzere, işyeri düzeni, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebilecek sembolik bir güce sahip fiziksel bir faktördür.

Açık ofisler, ilk ortaya çıktıkları andan itibaren işletmeler için maliyet ve verimlilik açısından oldukça cazip bir seçenek olarak kabul edilmiştir.

Bu tip ofis düzeni, hızlı bir şekilde değiştirilebilme, çalışanlar ve departmanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırma, çalışanların moralini artırma ve buna bağlı olarak üretkenliği artırma gibi olumlu yönler içermektedir (Olson, 2002; Haynes, 2007). Ancak, Brennan ve diğerlerinin (2002) çalışmasında belirtildiği gibi, açık ofis düzeni dikkat dağınıklığını artırabilir ve iş yapmayı zorlaştırabilir. Nathan ve Doyle (2002) araştırmasında belirtildiği üzere, açık ofis düzeninin çalışanlar arasında yarattığı kalabalık his, hatta en basit görevlerin bile daha zor tamamlanmasına yol açmaktadır.

Kapalı ofislerin en büyük avantajı olan mahremiyet, işletmeler için maliyetli olduğundan dolayı genellikle açık ofisler tercih edilmektedir.

Açık ofis düzeni, kapalı ofis düzenine kıyasla aynı büyüklükteki alana daha fazla çalışanın yerleştirilebilmesine imkan tanımaktadır. Ancak, açık ofislerde çalışanın kapalı bir ofis düzenine göre daha az mahremiyeti olduğundan, psikolojik mahremiyet algısı azalmaktadır. Çalışanın işini diğer çalışanların görebileceği ve duyabileceği şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Ayrıca, literatürde gürültünün

çalışanların dikkatini dağıttığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Brookes ve Kaplan, 1972; Oldham ve Brass, 1979; Sundstrom vd., 1980).

Açık ofislerin tercih edilmesindeki bir diğer faktör, bilgiyi hızlı şekilde yaymayı, etkili iletişim kurmayı, yaratıcılığı ve sosyalleşmeyi teşvik ettiği düşünülmektedir. Çalışanlar arasında gereksiz bilgi dolaşımına neden olan ve farklı seslerin üst üste gelerek yanlış anlaşılmalara yol açabileceği düşünülen yoğun bilgi akışı, açık tip ofis düzenlerinin bir avantajı olarak kabul edilmektedir (Oommen, Knowles ve Zhao, 2008).

Açık ofislerde çalışanların, kapalı ofislerde çalışanlara göre daha fazla hastalık izni aldığına dair araştırmalar mevcuttur (Oommen vd., 2008; Pejtersen, Feveile ve Christensen, 2011). Danielsson ve Bodin (2008) tarafından yapılan araştırmada, en iyi sağlık düzeylerinin kapalı ofis tipi ve karma ofis tipi düzenlerinde çalışanlar arasında gözlemlendiği belirtilmektedir.

Kapalı ofisler, çalışanların görevlerine daha iyi odaklanabilmeleri, bağımsız çalışma yapabilmeleri, kişiselleştirme imkanı sunmaları ve mahremiyet duygusunu artırmaları gibi olumlu özelliklere sahip olmalarının yanı sıra, çalışanların iletişimini zayıflattığı ve düşük motivasyona neden olduğu gözlemlenmektedir.

Açık ofislerde çalışanlar arasındaki engellerin kalkması, işlerini gözleme fırsatı ve bilgi paylaşımı sayesinde çalışma arkadaşlarıyla daha kolay etkileşime geçebilmeleri için uygun bir ortam sağladığı gözlemlenmektedir.

Araştırmalar, açık ofislerin olumlu özelliklerinin yanı sıra, çalışanların gürültüden rahatsızlık duymaları, düşük odaklanma, mahremiyet duygusunda azalma, performans düşüşü, artan hastalık izinleri, aidiyet duygusunun kaybı ve gereksiz bilgi dolaşımı gibi olumsuz yönlerine dikkat çekmektedir.

3.2. OFİS ERGONOMİSİNİN DAVRANIŞ VE ÇEVRE PSİKOLOJİSİNE ETKİLERİ

Çalışanların uzun saatler boyunca masa başında çalıştığı modern ofislerde, ergonomik faktörlerin önemi giderek artmaktadır. Ergonomi, bireylerin çalışma ortamını ve çalışanların fiziksel, psikolojik ve biyolojik özelliklerini göz önünde bulundurarak insan-mekân uyumunu sağlamayı amaçlayan bir bilim dalıdır (Kaya, 2008). Ergonomi, insanın fizyolojik, antropometrik, anatomik ve psikolojik özelliklerini göz önünde bulundurarak iş ortamının koşullarını, bedensel ve ruhsal özelliklerini, beceri ve sınırlılıklarını inceleyen ve bu verileri kullanarak insan-makine etkileşimini sağlayarak bireylerin işe uyumunu sağlayan bir bilim dalıdır (Kıraç, 2005; Uzun ve Müngen, 2011). Bu disiplin, insanların sistemdeki diğer unsurları anlamalarıyla ilişkili olarak, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlık koşullarını gözleterek, sistemsel tüm donanımların performansını en üst düzeye çıkarmak amacıyla veri, yöntem, ilke ve teori kullanmaktadır (Dul ve Weerdmeesder, 2001).

Her geçen gün yaşam koşulları ile doğru orantılı olarak gelişen ve değişen ofis tasarımlarında ergonomi ilkelerinin gözetilmesi ve çalışan sağlığının ön planda tutulması gerekli olmuştur. Ergonomik ilkeler göz önünde bulundurmada tasarlanan ofislerde çalışanların bedeninin zaman içerisinde yorulduğu ve çeşitli rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin, doğru masa ve sandalye seçimi, ekran düzeni, klavye pozisyonu gibi unsurlar, fiziksel konforu artırabilir ve dolaylı olarak iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda ergonomik kriterlerin çalışanların başarı, verimlilik ve performanslarına doğrudan etkisi olduğu için üretim ve verim artışına önem veren işverenler ofis tasarımlarında bu kriterlere önem vermektedir.

Ergonomik tasarım kriterlerinin içinde, fiziksel ergonomiye ek olarak çalışanların statik postürleri, tekrarlı ve sürekli hareketleri, kişiler arasındaki mesafe, çalışma yüzeyleri, çalışma ortamındaki gürültü, titreşim, aydınlatma seviyesi, havalandırma ve iklimlendirme gibi ana parametreler yer almaktadır.

Ergonomik kriterlere uygun olarak tasarlanmış bir çalışma ortamında çalışanların yorgunluğunun azaldığı, performanslarının yükseldiği, fiziksel ve ruhsal

sağlıklarının korunduğu görülecektir. Bu durum da verimlilik ve üretkenliklerinin artmasına katkı sağlayacaktır.

3.2.1. Fiziksel Ergonomi

Ofislerde, insan sağlığı ve vücut ergonomisi göz önünde bulundurularak kullanılacak donatılara karar verilmelidir. Çalışanların antropometrilerine uygun masa ve çalışma koltuğu verimlilik ve performans için çok önemlidir. Ofis çalışanlarının yaş, cinsiyet, ırk gibi özellikleri göz önünde bulundurularak ulaşılan minimum, optimum ve maksimum erişim alanları ile ilgili antropometrik veriler göz önüne alınarak uygun ofis ortamı sağlanabilmektedir. Fiziksel özelliklere uygun mobilyaların kullanılması kas iskelet sisteminin yorulmasına ve buna bağlı sağlık sorunlarına neden olmaktadır.

Fiziksel özelliklere uygun olmayan vücut duruşu ve bu duruşun tekrarlanması sonucunda kas iskelet sistemi rahatsızlıkları kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkar. Bu durum, çalışanlar ve işverenler için iş veriminde kayıplara ve yetersizliklere yol açar.

Çalışanlar genellikle bilgisayar, telefon, masa, sandalye gibi unsurlardan oluşan iş istasyonlarını kullanmaktadır. İş verimliliğini artırmak ve çalışanların konforunu sağlamak için her ofisin ergonomik olarak tasarlanmış olması büyük önem taşımaktadır. Ofis çalışanlarının uzun mesai saatleri boyunca, farkında olmadan yanlış duruşlar ve hatalı hareketler sergilemeleri sonucunda iş performanslarının düşmesine neden olabilecek durumlarla karşılaşmaları mümkündür. Bu durum, insan sağlığının ihmal edilmesine ve geçici veya kalıcı kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özkan ve Kahya, 2017:150).

Çalışanların farklı pozisyonlarda çalışmalarına olanak tanıyan ofis dizaynı yapılmasında, özellikle sandalye veya koltukların ve kolçakların ayarlanabilir olması, sırt ve oturma fontlarının ayarlanabilir olması, monitörlerin kişilere göre değişebilir olması gibi unsurlar önemlidir. Bu durum, yeni iş anlayışında grup halinde takım çalışmalarına öncelik verilmesi ve aynı zamanda ofis dışında çalışma imkanı sunulması açısından önemlidir. Dolayısıyla, modüler çalışma istasyonlarının kurulması ve esnekliğin öncelikli olması gerekmektedir (Kayan, 2012: 83-84).

3.2.2. Ses ve Gürültü

Açık ofis düzenleri, iş birliği ve iletişimi artırabilir, ancak aynı zamanda gürültü seviyelerini yükseltebilir. Bu nedenle, uygun ses kontrolü önemlidir. Ses ve Gürültünün 40 dB' den fazla olması çalışanlar üzerinde stres oluşturmakta ve beden sağlığı üzerine olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Çalışma ortamlarında devamlı ve yüksek düzeyde seslere maruz kalmak, dikkat dağınıklığına ve odaklanma problemlerine yol açabileceği gibi işitme kaybına kadar ilerleyebilir. Bu durum ciddi fiziksel rahatsızlıklara sebep olabilir. Ayrıca, çalışanların performansını ve verimliliğini azaltarak iş kaybına neden olabilir. Çalışanların dikkatlerini dağıtarak iş kazalarına neden olabilecekleri düşünüldüğünde, teknolojinin ilerlemesi ve insan sağlığının daha fazla önemsenmesiyle birlikte, ofislerde ses ve gürültünün olumsuz etkilerini azaltmak için çeşitli sistemler geliştirilmiştir. Bu sistemler arasında, sesi emen akustik paneller, bölücü elemanlar ve tekstil malzemeleri gibi çözümler bulunmaktadır.



Resim3.1. Slalom Acoustic Panel³⁶



Resim3.2. Slalom Acoustic Panel³⁷

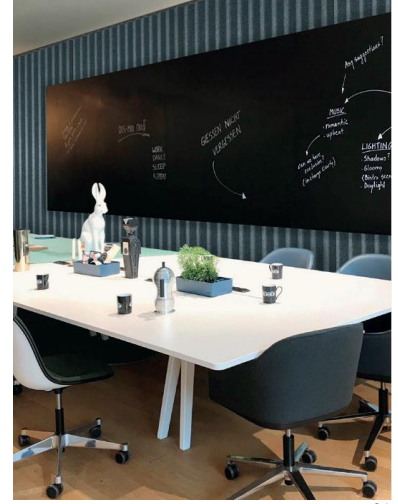
³⁶ Resim 3.1: Slalom Acoustic Panel, URL 24

³⁷ Resim 3.2: Slalom Acoustic Panel, URL 24

Kapalı ofis tiplerinde bireysel kullanıma yönelik alanlarda ses ve gürültü ergonomisinin sağlandığı görülmektedir (Resim.3.3). Birden fazla kişinin kullanacağı toplantı ve görüşme odaları için tavan ve duvarlara uygulanan akustik panel sistemleri ses kontrolü sağlamaktadır (Resim.3.4).



Resim3.3. Vodafone Qatar Ofis ³⁸



Resim3.4. Ljusrum Client Ramboll ³⁹

Ses ve gürültü ergonomisi ofis tasarımları için önemli bir konu haline gelmektedir. Gürültünün kontrol edilmemesi ile çalışanların dikkatinin dağılması, stres seviyesinin artması odaklanma sorununa sebep olarak fiziksel rahatsızlık yaratacak ve iş kaybına sebep olacaktır. Odaklanmanın kaybolması ile dalgınlığa sebep olarak iş kazalarına sebebiyet verebilecektir. Ofis iç mekanlarında, teknolojinin ilerlemesiyle birlikte ses yalıtımı sağlayan akustik paneller ve bölücü paneller geliştirilmiştir. Bunun yanı sıra, zeminde ses geçirmeyen malzemeler olan halı, halıfleks ve linolyum tercih edilirken, pencerelerde tekstil esaslı perdeler kullanılması önerilmektedir. Duvarlara ise gürültüyü engellemek için kurşunlu ya da kurşun tozlu ses yalıtım levhaları yerleştirilebilir (Turan, 2016).

³⁸ Vodafone Qatar Ofis, URL 25

³⁹ Ljusrum Client Ramboll, URL 26

3.2.3. Aydınlatma Ergonomisi

Aydınlatma ve Işıklandırmanın doğru kullanılması ile üretim ve verimliliğin arttığı bilinmektedir. Ofislerdeki aydınlatma, çalışanların zihinsel durumu üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Yeterli doğal ışık, enerjiyi artırabilir ve çalışanların canlılığını destekleyebilir.



Resim3.5. Güneşine göre konumlanmış masalar, homojen dağılmış aydınlatma örneği , Saint Quen Ofis⁴⁰

Yapılan bazı araştırmalarda, çalışma düzlemindeki ortalama aydınlık düzeyinin 800 lx olduğunda, çevresel koşulların olumlu olarak değerlendirildiği belirtilmiştir (Onaygil ve Tenner, 1993). Bununla birlikte, 1500 lx değerinin üzerindeki aydınlık düzeyinin çalışanların algısında olumsuz çağrışımlar yarattığı gözlemlenmiştir (Sawada, 1999).

Fleischer (2001) tarafından gerçekleştirilen bir ofis çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, sıcak renkler ve düşük aydınlık sağlayan ışık kaynaklarına sahip çalışma mekânlarında çalışanların kendilerini daha rahat hissettiklerini, yüksek aydınlık düzeyi sunan mekânları deneyimleyen çalışanların ise mekândan memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların memnuniyet düzeylerinin, buradan elde

⁴⁰ Resim 3.5: Saint Quen Offices, URL 27

edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, Sawada (1999) tarafından yapılan araştırmada, ışık kaynaklarının yaydığı ışığın renginden bağımsız olduğu tespit edilmiştir.

Ofislerde, doğal, yapay ve hibrit aydınlatma yöntemleri kullanılmaktadır. Gün ışığı alan ofislerde, çalışanların masa düzeni, herkesin yeterli aydınlık seviyesine ulaşabilmesi için düzenlenmelidir. Ofislerde, doğal, yapay ve hibrit aydınlatma yöntemleri kullanılmaktadır. Gün ışığı alan ofislerde, çalışanların masa düzeni, herkesin yeterli aydınlık seviyesine ulaşabilmesi için düzenlenmelidir.

Franta ve Anstead (1994) tarafından yapılan bir çalışmada, iş yerlerindeki yetersiz aydınlatma koşullarının çalışanlar üzerinde baş ağrısı, duygu durum bozukluğu ve göz yorgunluğu gibi etkilere neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Aydınlatma sisteminin işleyişi, insanların fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerindeki etkisini anlamak önemlidir. Aydınlatma tasarımının niceliğini ve niteliğini belirleyen faktörler arasında ışık rengi, ışığın geliş açısı ve miktarı gibi konular yer almaktadır. Bu faktörler, tasarım sürecinde göz önünde bulundurulması gereken önemli etkenlerdir (Manav, 2007; Oldham ve Fried, 1987).

Yıldırım ve Renklibay (2014) araştırmasında, ışık rengini gün ışığına dönüştürmek ve aydınlatma seviyesini loş ya da çok aydınlık olmaktan çıkarmak için aydınlatma araçlarında basit değişiklikler yapmanın, belki de en düşük maliyetli ve en hızlı uygulanabilecek önerilerden biri olduğu belirtilmektedir.

Aydınlatma, gözleri yormayan, kamaşma yapmayan ve aydınlatılacak ortam için doğru renkte, doğru miktarda ve doğru konumda olan enerji verimli ışık kaynaklarıyla sağlanmalıdır.

Bu şekilde doğru aydınlatmanın kullanılması, göz sağlığını korurken görme yeteneğinde artış sağlar. Ayrıca, mutluluk ve çalışma performansında artışa da katkıda bulunur. Görsel yanılgıları ve bu yanılgılara bağlı iş kazalarını azaltarak çalışanların verimliliğini ve üretkenliğini artırır.

3.2.4. İklimlendirme ve Termal Ergonomi

Ofis tasarımında temiz hava kullanımı, uygun nem ortamının sağlanması ve uygun ısı seviyesinin ayarlanması gibi termal konfor şartları çalışanların performansları açısından önemli ergonomik bir kriterdir. Optimal oda sıcaklığı 23-24 °C derece aralığında ve nem seviyesi % 40-60 aralığında olduğunda ideal koşulların sağlandığı sonucuna varılmıştır.

Günümüz çok katlı ofis yapılarında pencere kullanımının olmamasından dolayı, ofis içi doğal hava sirkülasyonu olmamaktadır. Doğal hava sirkülasyonu olmamasından nedeni ile doğru nem ve ısı sağlanamaması çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik sorunlar ortaya çıkabilir. Bu sebeple ofis içerisinde iklimlendirme sisteminin doğru tasarlanarak temiz hava devamlılığı sağlanmalıdır. Termal konforun sağlanması ile kişilerin hareketlerindeki durgunluk, zihinsel verimin düşmesi gibi sorunlar ortadan kaldırılarak dikkat azalmaması ve odaklanmadan kaynaklı sorunlar da ortadan kalkmaktadır. Ayrıca ofislerin nem seviyelerinin kontrol edilmesi önemlidir. Nem düzeyinin kontrol edilebilmesi için, nemin çalışan üzerindeki etkisini azaltmak ve çalışan sağlığını korumak amacıyla buhar makinesi, klima ve vantilatör gibi çeşitli yardımcı cihazlar kullanılmalıdır (Kayan, 2012; Koçer vd., 2016). Yapılan araştırmalar, ofis mekânlarında ideal sıcaklık seviyesinin 21-23 °C, nem seviyesinin ise %40-60 olduğunu göstermektedir.

Yıldırım ve Renklibay (2014) araştırmasında, özellikle dışarıya açılabilen pencerelerin bulunmasına dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ofis ortamında iklimlendirmenin merkezi klimalarla desteklenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

3.2.5. Renk Ergonomisi

Çalışanların performansları üzerine önemli değişimlere sebep olan renk kullanımı ergonomik tasarım kriterleri açısından önemli role sahiptir. Renklerin psikolojik etkileri, insanların zihinsel aktivitelerini, fiziksel performanslarını ve psiko-sosyal durumlarını etkileyerek, insan-donanım-çevre etkileşimi içinde önemli bir rol oynamaktadır (Duran Sağocak, 2005).

Ofis ergonomisi kriterleri göz önüne alındığında, çalışma alanları için seçilen renklerin çalışanlar üzerinde odaklanma, dikkat, uyarı, motivasyon, hijyen, konfor gibi birçok unsuru içerdii fark edilmektedir.

Ofis iç mekânlarında kullanılan farklı renk tonları, çalışanların performansını ve verimliliğini artırarak pozitif etkiler yaratabilir. Renklerin fonksiyonuna uygun bir şekilde seçilmesi, mekânda gerçekleştirilmek istenen eylemlerin kullanıcılar üzerinde daha etkili bir şekilde algılanmasını sağlayabilir. Renk seçimi, çalışanların motivasyonunu, yaratıcılığını, konforunu ve sosyal iletişim becerilerini artırmak için oldukça önemli bir ergonomik kriter haline gelmektedir.

Sonuç olarak, Ofis Ergonomisinin Davranış ve Çevre Psikolojisine etkilerini fiziksel ve psikolojik olarak kullanılan donatılar, gürültü ve ses, aydınlık seviyesi, havalandırma ve renk gibi ana parametreler başlıklarında incelediğimizde, ofis ergonomisi için kullanılan tüm bu parametrelerin, çalışanlar ve iş verenler için hayati öneme sahip amaçlara hizmet ettiğini anlamaktayız.

Ofis ergonomisinin, davranış ve çevre psikolojisi ile doğrudan ilişkisi çalışanların verimliliğinin artması, performans artışı, mutluluğun sağlanması, iş doyumunun artması sağlarken, buna bağlı olarak iş gücü kayıplarının önlenmesi, iş kazalarının azalması ve stresin azalmasına sebep olmaktadır.

3.3. AÇIK OFİSTE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ

Geçmişten günümüze ofislerin kullanımı incelendiğinde, iş dünyasındaki gelişmeler ve teknolojinin ilerlemesi, geleneksel ofis düzenlerini değiştirmiş ve açık ofis tasarımları popüler hale gelmiştir. Açık ofisler, iş yerindeki çalışanlar arasındaki iletişimi artırmayı hedefleyen bir çalışma ortamı sunarken, bu tür düzenlemelerin çalışanların zihinsel sağlığı üzerindeki etkileri üzerine odaklanmak önemlidir.

Geleneksel ofislerden ayrılan açık ofislerde, çalışanlar gruplar halinde bir araya gelerek birbirlerini görebilecekleri şekilde düzenlenmiş iş istasyonlarını ortak bir alanda bulundurlar. 1950 ve 1960'lı yıllarda ortaya çıkan açık ofisler, o dönemin örgütsel zorluklarına mekânsal bir çözüm olarak sunulmuştur.

Açık ofisler, geleneksel statü ve hiyerarşi sembollerini azaltarak, iletişimi, iş birliğini ve işçi özerkliğini destekleyen daha "organik" bir organizasyon kültürünü yansıtan bir yapıya sahiptir (Kaufmann-Buhler, 2016).

Açık ofisler, çalışanların bir arada bulunmasını ve birbirlerini görebilmelerini sağlayarak, şirketler tarafından benimsenen ve uygulanan bir tasarım yaklaşımıdır.

Açık ofisler, geniş ve büyük bir alana sahip olmaları sayesinde daha fazla çalışanın yerleştirilebilmesine imkan tanıırken, yöneticilerin tüm çalışanları kolaylıkla görebilmesi sebebiyle firmalar arasında popülerliği artmaktadır. Açık ofis tasarımı, değişimler karşısında firmalara esneklik sağlamak ve hızlı değişimlere ayak uydurabilmek için yeniden yapılanmaya ihtiyaç duymamaktadır.

Açık Ofiste çalışma psikolojisinin dinamikleri şu başlıklar altında toplanabilir;

3.3.1. İletişim ve İş Birliği

Açık ofis tasarımları, çalışanların daha sık etkileşimde bulunmalarını teşvik eder. Ancak, bu durum hem iş birliği hem de dikkat dağınıklığı potansiyelini içerir. İnsanlar arasındaki rahat iletişim, projelerde daha hızlı ilerlemeyi destekleyebilir.

Açık ofislerin artan popülaritesi ve tercih edilmesi ile birlikte, çalışanlar üzerinde fiziksel koşulların nasıl bir etkiye sahip olabileceği konusunda birçok araştırma yapılmıştır.

Açık ofislerde yapılan araştırmalarda, çalışanların diğer görevleri ve işleyişleri görebilmesi sayesinde yaptıkları işi daha iyi anlayabildikleri, değişime daha açık oldukları ve iletişimin kolaylaştığı belirlenmiştir (Brennan, vd. 2002; De Been ve Beijer, 2014). Smollan ve Morisson (2019) çalışmasında, kapalı ofisten açık ofise geçen bir kurumda çalışanların bu değişimi olumlu buldukları belirlenmiştir.

3.3.2. Dikkat ve Konsatrasyon

Açık ofislerde, çalışanların dikkatlerini sürdürmeleri zor olabilir. Sürekli olarak değişen ortam, bireysel görevlerde konsantrasyonu olumsuz yönde etkileyebilir. İş yoğunluğuna bağlı olarak, çalışanlar özel odalara veya odaklanmaya uygun alanlara ihtiyaç duyabilirler. Açık ofislerin avantajlarına rağmen, fiziksel mesafenin eksikliği nedeniyle çalışanların sıklıkla dikkatlerinin dağıldığı tespit edilmiştir (Oldham ve Brass, 1979; Brookes ve Kaplan, 1972).

3.3.3. Gizlilik ve Güvenlik Algısı

Açık ofis tasarımlarında, özel alanın sınırlı olması (De Been ve Beijer, 2014) gizlilik kaygılarını artırabilir. Çalışanlar, konuşmalarının başkaları tarafından duyulma riskini düşündüklerinde, kendilerini daha az güvende hissedebilirler. Bu nedenle, açık ofislerde gizlilik konularına dikkat edilmesi önemlidir.

3.3.4. Sosyal İzalasyon ve Sosyal Etkileşim

Açık ofisler, sürekli bir sosyal etkileşim ortamı sunabilir. Ancak, bazı çalışanlar bu durumu enerji tüketici bulabilir ve sosyal izolasyonu artırabilir. Açık ofislerde, çalışanların düşük odaklanma seviyeleri, psikolojik mahremiyet eksikliği ve motivasyon eksikliği gibi sorunlarla karşılaşmıştır (1972Yildirim, Akalin-Baskaya ve Celebi, 2007; Oldham ve Rotchford, 1983; O'Neill, 1994; Brookes ve Kaplan,). Bu

nedenle, çalışanların kişisel alanlarını koruma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır ve tasarımda bu dengeye dikkat edilmesi gerekmektedir.

3.3.5. İş Sağlığı ve Stres Yönetimi

Açık ofislerde çalışanların iş sağlığı ve stres yönetimi büyük bir öneme sahiptir. Araştırmalar, açık ofislerde hastalık izinlerinde artış olduğunu (Pejtersen, Feveile ve Christensen, 2011; Oommen, Knowles ve Zhao, 2008; Danielsson, Chungkham, Wulff ve Westerlund, 2014) ve mental iş yükünün yüksek olduğunu göstermektedir (Smith-Jackson ve Klein, 2009). Gürültü seviyeleri, ergonomik düzenlemeler ve çalışma koşulları, çalışanların genel sağlığını etkileyebilir. Şirketler, bu konulara duyarlı bir şekilde yaklaşmalı ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun ortamlar sağlamalıdır.

Çalışanların performansını artırmak ve olumlu davranışları teşvik etmek için uygun fiziksel çalışma ortamının sağlanması son derece kritiktir. Fiziksel çevrenin iyileştirilmesi, çalışanların memnuniyetini artırmak için tek etken olmasa da, bir ofiste geçirilen zaman göz önüne bulundurulduğunda oldukça önemli bir faktördür. Araştırmalar, fiziksel çevrenin iş memnuniyetini %24 düzeyinde etkilediğini belirtmektedir (Altınöz ve Göral, 2009).

1999 yılında Amerikan İç Mimarlar topluluğu tarafından yapılan bir araştırmaya göre iş verimliliğini etkileyen en önemli üç faktörün

- Ofis fiziksel ofis ortamı
- Bireylerin iş arkadaşları ile etkileşim ve iş birliği içinde olması
- İşin doğası ve içeriğidir.

Fiziksel ortam, işyerindeki iletişim ve işin içeriği çalışanların verimlilik ve performansını belirlemektedir.

3.4. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM SONU

Sonuç olarak kurumlar için en kritik unsurlardan biri, verimliliği artırmaktır. Çalışan memnuniyeti ve performansının artırılmasıyla birlikte üretkenlik ve verimlilik de doğru orantılı olarak artar. Açık ofisler, iş ortamlarını daha açık, etkileşimli ve esnek hale getiren bir modeldir. Ancak, bu tasarımın çalışanların psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini anlamak ve yönetmek büyük bir öneme sahiptir. Şirketler, çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak açık ofis tasarımlarını özelleştirmeli ve psikolojik sağlık ile iş memnuniyetini en üst düzeyde tutmayı hedeflemelidir. Ayrıca, açık ofislerde çalışanlara bireysel ihtiyaçlarına yönelik esneklik sağlamak, bu çalışma düzeninden en iyi şekilde yararlanmayı sağlayabilir. Bu bağlamda çalışan memnuniyeti, performansı, iş verimliliği için esnek çalışma mekânlarının önemi ortaya çıkmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. AÇIK OFİS İÇİ ESNEK ÇALIŞMA ALANLARI VE SOSYAL ALANLAR

4.1. ESNEK ÇALIŞMA ALANLARI

4.1.1. Esnek Çalışma Alanı

Teknolojik gelişmeler ve organizasyon yapılarındaki değişimler ile çalışma mekanları her geçen gün yeniden şekillenmektedir. Bu değişimler ve yeni şekillenmelerin bir sonucu olarak akıllı bina içlerinde akıllı uygulamalar ile yapılan esnek çalışma düzenleri, çalışanlara istedikleri yerde çalışma özgürlüğü sunarak yaygınlaşmaktadır.

4.1.1.1. Esnek Çalışma Alanı Tanımı

Esnek çalışma, işverenin isteği doğrultusunda çalışan tarafından belirlenebilen çalışma zamanı ve mekanının, yapılan işin niteliğine bağlı olarak ihtiyaçlara göre ayarlanabildiği bir uygulamadır (Eryiğit, 2000, s. 9). Esnek çalışma alanları, çalışanlara bireysel veya grup halinde çalışma imkanı sunarak, sıradan çalışma masalarının yanı sıra farklı ihtiyaçlara uyum sağlayabilen bir ortam sunmaktadır.

Günlük iş rutini içinde çalışanların, etkileşim ve grup çalışmalarına olanak sağlayan ortamlarda bulunmaları, yenilikçi ve yaratıcı eylemler ile düşünceleri etkilemektedir (Moultrie, Nilsson, Dissel, Haner, Janssen ve Lugt, 2007). Bu sebeple şirketler, yaratıcı ve yenilikçi faaliyetlerin gerçekleştiği farklı çalışma mekanlarına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bu mekanlar, firmaların yenilik odaklı stratejilerini yansıtarak istenen çalışma tarzlarının fiziksel olarak düzenlenmesini sağlamaya başlamışlardır.

Şirketler içerisinde yeni bilginin üretilmesi ve hayata geçirilmesi için çalışanlar arası iletişim ve etkileşime verilen önem artmıştır. Dikey hiyerarşinin yerini yatay hiyerarşinin alması ile şirketler çalışanlarını takım çalışmasına teşvik etmeye başlamışlardır. Çalışanların motivasyonunu artırmak için, sosyal ilişkilerini

güçlendirmek gibi faktörlerle birlikte esnek çalışma alanları tasarımları sürekli olarak gelişmektedir ve teknoloji ile düşünce biçimlerinin değişimine uyum sağlamaktadır.

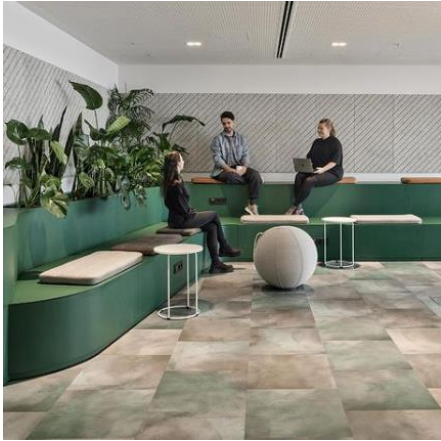
4.1.1.2. Esnek Çalışma Alanı Yerleşimleri

Ofis içi esnek çalışma alanları, çalışanların farklı ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri ve iş verimliliğini artırabilecekleri çeşitli tiplerde olabilir. Bazı yaygın ofis içi esnek çalışma alanları tipleri:

4.1.1.2.1. *Büyük ve Geniş Açık Alanlar*

Büyük ve geniş açık alanlar, şirketler için fayda sağlayabilirken, çalışanların iş birliği yapmalarını ve bilgi alışverişi yapmalarını kolaylaştırır. Ancak, aynı anda birden fazla grup veya bireyin bir araya gelmesi, ses ve gürültü kirliliğine neden olabilir.

Bu tür mekanlarda kullanılan malzemelerin akustik konfor için önemi artmaktadır. Resim 4.1. ve Resim 4.2. 'de görüldüğü gibi, aynı mekânda birden fazla farklı grup veya bireyin bulunması durumunda dikkat ve konsantrasyon kolayca bozulabilir. Bu nedenle, duvar, tavan ve mobilyalarda akustik özellikli malzemelerin tercih edilmesi gerekmektedir.



Resim 4.1.Pfizer Ofis Açık Alan⁴¹



Resim4.2.Pfizer Ofis Açık Alan⁴²

⁴¹ Resim 4.1. Resimler Yazar Feryal Ersoy fotoğraf arşivinden

⁴² Resim 4.2. Resimler Yazar Feryal Ersoy fotoğraf arşivinden

4.1.1.2.2. *Rahat Oturuma Sahip Görüşme Alanları*

Çalışanlar için hem dinlenme hem de toplantı yapma imkânı sunan konforlu koltukların bulunduğu alanlar oldukça önemlidir.

Bu tür rahat oturma alanlarının, açık ofis içinde diğer çalışanların konsantrasyonunu etkilemeyecek şekilde yerleştirilmesi gerekmektedir. Resim 4.3 ve resim 4.4'te görüldüğü gibi, kapalı tek kişilik görüşme veya toplantı odalarının hemen önünde bu tür rahat oturma alanlarının bulunması, kapalı odada bulunan ve konsantrasyona ihtiyaç duyan çalışanlar için olumsuz bir durum olabilir.

Diğer odaların koridor cephelerinde uygulanacak film veya perde bu alanlar ile arasında görsel bağı koparabilir. Resim4.5 de olduğu gibi yarı açık bir alanda olması kullanıcıların rahatlığı için daha uygun olabilir.



Resim4.3.Basf Türkiye Ofisleri⁴³



Resim4.4.Basf Türkiye Ofisi⁴⁴



Resim4.5.Pfizer Türkiye Ofisi⁴⁵

⁴³ Resim 4.3: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁴⁴ Resim 4.4: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁴⁵ Resim 4.5: Resim Yazar Feryal Ersoy fotoğraf arşivinden

4.1.1.2.3. *Bireysel Çalışma Odaları ve Kabinleri*

İş yoğunluğu veya odaklanma gerektiren durumlar için tasarlanmaktadır.

Bu alanlar, bireylerin açık ofis ortamından uzaklaşarak sessizlik ve odaklanma gerektiren işler için önemli bir avantaj sağlar.

Ancak, resim4.6 ve resim4.7 örneklerinde olduğu gibi bu tür odaların dışarıyla görsel temasının kopmamış olması dikkat dağınıklığına neden olabilir.

Göz seviyesinde kullanılacak şeritler veya isteğe bağlı kapatılıp açılabilir perde sistemi kullanarak dış ortamla bağlantıyı kopartarak daha izole bir ortam oluşturulabilir ve odaklanma hedefine ulaşılabilir.



Resim4.6.Basf Türkiye Ofisleri⁴⁶



Resim4.7.Döhler Gıda Ofisleri⁴⁷

⁴⁶ Resim 4.6: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁴⁷ Resim 4.7: Döhler Gıda Ofisleri, URL 29

4.1.1.2.4. Telefon Odaları

Açık ofis içi telefon kulübeleri, çalışanlara sessiz ve özel bir alan sağlamak için tasarlanmış küçük odalardır.

Telefon kulübeleri, çalışanlara gürültüden uzaklaşıp odaklanabilecekleri sessiz bir ortam sağlar. Bu önemli bir telefon görüşmesi yaparken veya yoğun bir çalışma esnasında faydalı olabilir. Çalışanlar, kulübelerde özel konuşmalar yapabilir ve mahremiyetlerini koruyabilirler. Hassas konularda iletişim kurulması gereken durumlarda önemlidir. Açık ofisler, esnek ve dinamik çalışma ortamı sağlamaktadır., Telefon kulübeleri bu esnekliği destekleyerek çalışanların farklı ihtiyaçlarına yanıt verebilir.

Telefon kulübelerinin avantajları yanında bazı dezavantajlarının da bulunmaktadır. Çalışanlar arasında etkileşimi azaltabilir, yarıda kesilen grup çalışmalarında konsantrasyonu bozar ve iş birliğini engelleyebilir. Ayrıca uzun süreli kullanımı, ekip çalışmasını olumsuz etkileyebilir. Açık ofislerdeki telefon kulübeleri genellikle sınırlı sayıdadır ve talebi karşılamakta yetersiz olabilir. Bu durumda çalışanlar kulübelerin boşalmasını beklemek zorunda bırakabilir. Kulübelerin bakımı, temizliği ve havalandırılması, ofis yönetimi için ek sorumluluklar getirebilir.



Resim4.8. Telefon Kulübesi Örnek⁴⁸



Resim4.9. Telefon Kulübesi Örnek⁴⁹

⁴⁸ Resim 4.8: Telefon Kulübesi örnek, URL 30

⁴⁹ Resim 4.9: Telefon Kulübesi örnek, URL 31

4.1.1.2.5. Küçük Kapalı Toplantı Odaları

Çalışanların toplantılar düzenleyebilecekleri ve video konferanslar gerçekleştirebilecekleri küçük alanlar, açık ofislerde büyük toplantı alanlarına göre daha avantajlıdır.

Büyük toplantı alanları, şirket içinde geniş katılımcı sayısına hitap edebildiği için önemlidir. Ancak, büyük toplantılar firmaların yapısına bağlı olarak haftalık veya aylık programlar içinde düzenlendiğinden, az katılımcıyla gerçekleştirilen toplantılar için büyük toplantı alanları maliyetli olabilir. Ayrıca yoğun zamanlarda sınırlı sayıda toplantı alanı varsa, rezervasyon sorunları ortaya çıkabilir.

Bunun için Esnek çalışma alanları kapsamında incelendiğinde, günlük veya gün içinde sonradan belirlenen toplantılar için hazırlanan küçük kapalı toplantı alanları daha kullanışlı ve mekân metrekare maliyeti açısından daha avantajlı olacaktır.



Resim4.10.Basf Türkiye Ofisleri⁵⁰



Resim4.11.Basf Türkiye Ofisleri⁵¹

⁵⁰ Resim 4.10: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁵¹ Resim 4.11: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

4.1.1.2.6. Açık ofiste Yarı Açık veya Dört Kişilik Toplantı Alanları

Küçük gruplar için özel olarak tasarlanmış yarı açık toplantı alanları, ekip üyeleri arasındaki etkileşimi artırır ve iş birliğini kolaylaştırır.

Bu alanlar, hızlı kararlar almak ve fikir alışverişi yapmak için mükemmel bir ortam sunar. İkili veya dörtlü toplantı alanları, büyük toplantı odalarından daha esnek bir kullanım imkânı sağlar. Küçük gruplar hızlı bir şekilde toplanabilir ve işlerini daha kısa sürede halledebilirler. Diğer çalışanlardan biraz daha izole olan bu alanlar, daha özel veya hassas konuları tartışmak için uygun bir ortam sunar.

Açık ofislerdeki yarı açık toplantı alanlarında, genellikle diğer çalışanların gürültüsü veya aktiviteleri sebebiyle toplantı verimliliği düşebilir. Bu alanların akustik açıdan çok iyi tasarlanması gerekmektedir. Küçük toplantı alanları, bazı durumlarda grup üyelerinin hareketlerini kısıtlayabilir veya rahatsız edici bir ortam yaratabilir.



Resim4.12.Basf Türkiye Ofisleri⁵²



Resim4.13.Basf Türkiye Ofisleri⁵³

Açık ofislerdeki yarı açık toplantı alanlarında, genellikle diğer çalışanların gürültüsü veya aktiviteleri sebebiyle toplantı verimliliği düşebilir. Bu alanların akustik

⁵² Resim 4.12: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁵³ Resim 4.13: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

açından çok iyi tasarlanması gerekmektedir. Küçük toplantı alanları, bazı durumlarda grup üyelerinin hareketlerini kısıtlayabilir veya rahatsız edici bir ortam yaratabilir.



Resim4.14.Basf Türkiye Ofisleri⁵⁴



Resim4.15.Pfizer Türkiye Ofisleri⁵⁵

Ayrıca açık ofis içerisindeki hareketli panel ya da bölücülerle ayrıştırılmış olan bu alanların genel ofis iç mimarisi ve tasarımı açısından bir bütünlük içerisinde olmalıdır.

Yüksek paneller ile çevrilmiş olan rahat oturumlu üniteler 3 ya da 4 kişilik toplantılar için uygunluğunun yanında genellikle mola zamanlarında tercih edilebilir.

⁵⁴ Resim 4.14: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁵⁵ Resim 4.15: Resim Yazar Feryal Ersoy Utku fotoğraf arşivinden kullanılmıştır.

4.1.1.2.7. *Esnek Salonlar*

Ofislerde seminer ve eğitim salonları genellikle çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve toplu eğitim veya sunumlar için uygun bir ortam sağlamak amacıyla tasarlanmıştır.

Seminer ve eğitim salonları, birden fazla çalışanı aynı anda eğitmek veya bilgi paylaşımı yapmak için idealdir. Bu, işletmelerin eğitim ve gelişim programlarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir.

Bu tür salonlar genellikle ses ve görüntü sistemleri, projeksiyon cihazları ve interaktif tahtalar gibi teknolojik donanımlarla donatılmıştır. Bu da sunumların ve eğitimlerin daha etkili ve ilgi çekici olmasını sağlar.

Seminer ve eğitim salonları, eğitim sürecinde çalışanlara özel ve sessiz bir ortam sağlar. Bu, dikkatlerin dağılmadan eğitim içeriğine odaklanılmasını sağlayabilir. Konsantrasyon ve odaklanma için diğer ofis kısımları ile görsel ilişkinin yönetilmesi gerekmektedir.



Resim4.16.Basf Türkiye Ofisleri⁵⁶ **Resim4.17.**Boston Consulting Türkiye Ofisleri⁵⁷

Seminer ve eğitim salonlarının kurulumu ve bakımı genellikle maliyetli ve firmalar için dezavantajlı olabilir. İşletmeler bu tür salonları kullanmadıkları zamanlarda boşa kalabilecekleri için ek bir maliyet getirebilir. Bazı ofislerde seminer ve eğitim salonları sınırlı sayıda veya belirli zaman dilimlerinde kullanılabilir.

Bu durumda Resim 4.17'deki gibi gerektiği durumlarda açık ofis alanına bölücü sistemin kalması ile seminer alanını dahil etmek bu maliyetleri düşürebilir.

⁵⁶ Resim 4.16: BASF Türkiye Ofisleri, URL 28

⁵⁷ Resim 4.17: Boston Consulting Türkiye Ofisleri, URL 32

4.2. SOSYAL ALANLAR

4.2.1. Sosyal Alanlar

Ofis binalarındaki ortak alanlar hem bireysel motivasyon hem de çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilere olanak tanımaktadır. Çalışanların, iş yerlerinde iyi hissederek ve yüksek performans ile çalışmalarını bakımından sosyal alanlar olumlu bir etkiye sahiptir ve bu alanlar büyük önem taşımaktadır.

4.2.1.1. Sosyal Alan Tanımı

Açık ofiste sosyal alan, çalışanların bir araya gelip etkileşimde bulunabileceği, dinlenebileceği ve farklı departmanlardan insanlarla iletişim kurabileceği bir alandır. Bu alan genellikle iş arkadaşlarıyla rahatça sohbet edilebilecek bir ortam sunar ve çalışanların sosyal bağlarını güçlendirmeye yardımcı olur. Açık ofislerde sosyal alanlar, çalışma ortamında iş birliğini teşvik etmek, vizyon ve motivasyonu artırmak için önemli bir rol oynar.

Toplum üyelerinin serbestçe katılabildiği bir etkinlik olmaksızın yer aldığı alan, Önür (1992, s. 13) tarafından ortak mekân olarak tanımlanır ve iç veya dış mekân olarak sınıflandırılır.

Ortak dış mekanlar genellikle kamusal niteliklere sahiptir. Ortak iç mekanlar ise kullanıcı potansiyelinin taşıdığı ortaklıklar, sosyo-ekonomik düzey, yaş, meslek gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilir (Önür, 1992).

Ofislerdeki ortak alanlar incelendiğinde, aynı ofiste çalışan veya aynı yapıyı paylaşan işyerlerinde çalışan kişilerin kullanımı için bir sosyal mekân olduğu görülmektedir. Çünkü, sosyal aktiviteler, insanların mekânı paylaşmasının neden olduğu tüm etkinlikleri içermektedir (Gehl, 1996).

İşyeri yapılarında insan faktörünün önemi zamanla değişmiştir. Kullanıcı odaklı yönetim biçimleri ve mekanlar, kullanıcıların ihtiyaçlarına ve taleplerine yanıt verecek şekilde geliştirilmiştir. Örneğin, paylaşımlı çalışma alanları ve ofislerdeki uyku veya oyun alanları gibi farklı eylem alanları için tasarlanmış yeni ofis mekanları, günümüz iş ortamının gereksinimlerine uygun olarak geliştirilmiştir. Bu tür ofisler

sayesinde çalışanların iş yeri ile olan fiziksel ve sosyal etkileşimleri önemli ölçüde değişmiştir.

2000'li yıllardan sonra, özellikle günümüzdeki yoğun ve sürekli çalışma saatleri içinde çalışanların verimliliklerini artırmak ve dış dünyaya olan ilgilerini azaltmak amacıyla, sosyal alanlar ofis yapılarıyla bütünleşmiş bir şekilde çalışmaya başlamıştır. Bazı sosyal alanlar, çalışanların ihtiyaçlarını doğrudan karşılamak amacıyla tasarlanırken, diğerleri ise çalışma mekanlarıyla doğrudan ilişkilendirilen sosyal hayatın zaman kaybı olarak görülmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yemekhane ve mescit gibi sosyal mekanlar, ihtiyaçlara cevap veren yerler olarak kabul edilirken, ofis dışında geçirilen zamanın kaybı olarak görülen sosyal mekanlar arasında ise misafirlerin ağırlanabileceği restoranlar, günlük ihtiyaçların karşılanabileceği alışveriş mekanları, molaların değerlendirilebileceği klüp odaları ve açık dinlenme alanları bulunabilir (Toprak, 2014, sf. 64).

Bir çoğumuz evde geçirdiğimiz zamandan daha fazla zamanı iş yerinde geçiriyoruz. Bu nedenle, çalışma mekanlarının düzeni doğrudan yaşam kalitemizi etkilerken, aile yaşantımızı da dolaylı olarak etkilemektedir. Teknolojinin sunduğu olanaklar göz önüne alındığında, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak önemlidir. Ofis tasarımında, geleneksel çizgileri tekrarlamak yerine, ofislerin daha yaşanabilir hale gelmesi için sosyal mekanların önemini vurgulamak gerekmektedir.

4.2.1.2. Sosyal Alan Yerleşimleri

Ofis içi sosyal alanlar, çalışanların farklı ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, çalışma motivasyonlarını arttıracabilecekleri çeşitli alanlar olabilir. Bazı ofis içi sosyal alanlar şu şekildedir;

4.2.1.2.1. Yeme İçme Alanları: Kafe, Restoran

Ofislerde en yaygın sosyal etkinlik yemek yemektir. Şehir merkezine uzak olan şirketlerde kafe ve restoran önemli bir gereksinim olmakla birlikte şehir merkezinde olan şirketler için kafe ve restoran bir avantaj olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durum genellikle şirketlere zaman kazandırıcı bir yapı olarak hizmet etmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca sağlıklı yemek yeme alışkanlığı, çalışanların bir araya gelip sosyalleşebileceği ve dinlenebileceği bir alan olması restoran ve kafelerin avantajları arasında sayılabilir. Eskiden bodrum katlarda planlanan yemek yeme alanları artık şirketlerin en dikkat çekici yerlerinde kafe ve restoranlar olarak hizmet vermeye devam etmektedir.



Resim 4.18.Pelsan Ofisleri ⁵⁸



Resim4.19.Pelsan Ofisleri ⁵⁹

⁵⁸ Resim 4.18: Pelsan Ofisleri, URL 33

⁵⁹ Resim 4.19: Pelsan Ofisleri, URL 33

Şirketlerin büyüklüklerine göre ölçeği değişkenlik gösteren kafe ve restoranlar, büyük ölçekli firmalarda genellikle çalışanların self servis yemeklerini alarak oturdukları bir yapıdayken (Resim 4.20), bazı küçük ölçekli firmalarda çalışanların evden getirdikleri yiyecekleri saklayabilecekleri ve kendi içeceklerini hazırlayabildikleri yapıda olabilir (Resim 4.21).



Resim4.20.Asics Headquarters, Hollanda⁶⁰



Resim4.21.Basf Türkiye , İzmir⁶¹

⁶⁰ Resim 4.20: Asics Headquarters, Hollanda, URL 34

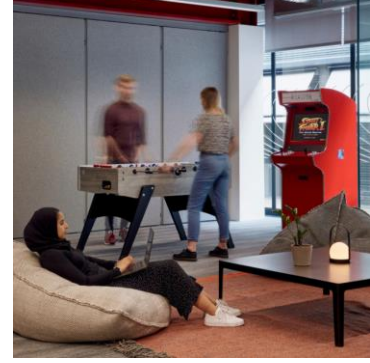
⁶¹ Resim 4.21: BASF Türkiye, İzmir, URL 28

4.2.1.2.2. Oyun Odaları veya Alanları

Açık ofisteki oyun odaları veya alanları, çalışanların streslerini azaltmalarına, yaratıcılıklarını geliştirmelerine, bireysel ilişkilerini ve takım ruhunu güçlendirmeleri bakımından kendileri ve firmalara avantaj sağlamaktadır. Bu tip alanlar, iş ortamında canlı bir atmosfer oluştururken aynı zamanda çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu artırabilir.



Resim4.22.JLL Ofisleri, London⁶²



Resim4.23.Microsoft Ofisleri, London⁶³

Bu odalar genellikle iş dışı aktiviteler için tasarlanmış olup çeşitli oyun ve eğlence seçenekleri sunabilir. Oyun alanları için en büyük dezavantajlardan birisi açık ofis içerisinde doğru konumlanmadığı takdirde diğer çalışanların ses ve gürültüden rahatsız olmasıdır (Resim 4.22). Gürültü yaratabilecek oyun donatılarının (langirt, bilardo vs.) akustik bakımdan izole edilmiş özel alanlarda konumlanması doğru olacaktır (Resim 4.23). Bir diğer dezavantaj, zaman yönetiminin doğru planlanmadığı firmalarda çalışanlar bu alanlarda fazla vakit geçirebilir. Rezervasyon sisteminin kullanılması bu alanların doğru kullanılmasını organize edecektir.



Resim4.24. KZooco Estudio Ofis⁶⁴

⁶² Resim 4.22: JLL Ofisleri, London, URL 35

⁶³ Resim 4.23: Microsoft Ofisleri, London, URL 36

⁶⁴ Resim 4.24: Kzooco Estudio Ofisleri, URL 37

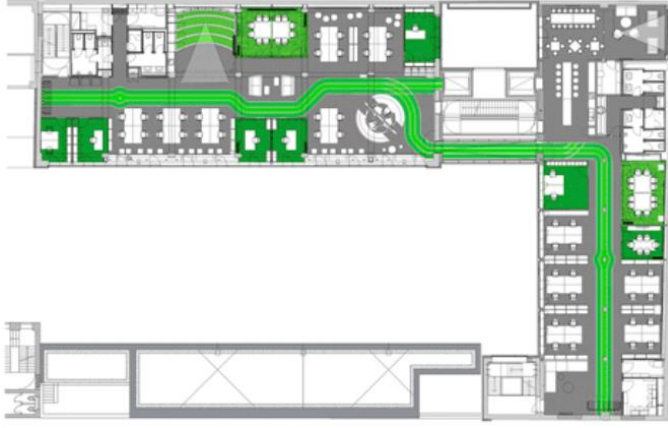
4.2.1.2.3. Spor Alanları

Ofis çalışanlarının, işyerinde karşılaşılabilecekleri önemli sağlık sorunlarından biri Kas ve İskelet Sistemi hastalıklarıdır. Çalışanların bu hastalıklara yakalanmasına neden olan önemli bir faktör, uzun süreli uygun olmayan duruşlardır. Uygun olmayan duruşlar, doğal olmayan duruşlardır. Doğal duruş ise iş için en güvenli ve rahat duruştur. Doğal olmayan duruşlar, vücudun fiziksel sınırlarını zorlayarak kas ve eklemlere baskı yapar. Çalışanın uzun süre aynı pozisyonda durması gereken duruşlar ise statik duruşlardır. Statik duruşlarda kan akışı sınırlanır ve kaslarda yorgunluk ve zedelenmeler meydana gelir.

Ofis çalışanlarında, işle ilgili Kas ve İskelet sistemi hastalıklarının oluşumuna neden olan birçok parametre bulunmaktadır. Özellikle ergonomik faktörler, psikososyal faktörler, stres, uzun çalışma süreleri, düşük aktivite, mola vermemek ve egzersiz yapmamak gibi etkenler bu hastalıkların ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, rahatsızlıkları önlemek amacıyla bir çalışma raporu hazırlanmıştır. Bu raporda:

Kas ve iskelet sistemi hastalıklarıyla ilgili risklerin değerlendirilmesi ve müdahalesi, teknolojik gelişmelere uyum sağlama ve güvenli olanlarla değiştirme, bireysel koruyucu önlemler yerine toplu koruyucu önlemlere öncelik verme, çalışanlara kas-iskelet sistemi koruyucu egzersiz eğitimlerinin sağlanmasına destek olma, kas ve iskelet sistemi hastalıkları olan çalışanlara entegrasyon ve rehabilitasyon imkanları sunma ve işyeri sağlık kültüründe kas ve iskelet sistemi hastalıklarıyla mücadeleyi önemseme gerekliliği vurgulanmıştır (Tanır, vd., 2013:220).

Bu durum, ofis çalışanları için hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir.



Çizim4.1.Ofis Design, Münih⁶⁵



Resim4.25.Ofis Design, Münih⁶⁶

Çalışanların iş yerlerinde sağlığı korumak için ergonomi ve iş sağlığı önlemlerini destekleyici hareketler yapmaları teşvik edilmelidir. Bu amaçla, nefes teknikleri, doğru duruş ve oturuşu destekleyici yoga ve zorlayıcı olmayan esneklik hareketleri gibi hareketlerin yapılması için belirli alanlar oluşturulmalı ve dinlenme araları verilmelidir.



Resim4.26.Khwaneng Samsen Nai Ofis⁶⁷

Ofis tasarımının elverdiği ölçüde ofis içi yürüyüş parkurlarının kullanılması statik kas sisteminin hareket ettirilerek kan dolaşımının düzenli çalışmasını sağlar ve yanı sıra çalışanlara motivasyon ve stres için avantaj sağlayabilir.

⁶⁵ Çizim 4.1: Ofis Design, Münih, URL 38

⁶⁶ Resim 4.25: Ofis Design, Münih, URL 38

⁶⁷ Resim 4.26: Khwaneng Samsen Nai ofis, URL 39

4.2.1.2.4. Rahat Oturumlu Dinlenme Alanları

Açık ofiste rahat dinlenme alanları, çalışanların stres atabilecekleri, zihinsel olarak dinlenebilecekleri ve kısa bir mola verip enerjilerini yenileyebilecekleri özel alanlardır. Bu köşeler genellikle konforlu koltuklar, minderler veya hamaklar gibi oturma düzeninde olmakla birlikte ortama uygun seçilen bitkiler, işleve aydınlatma ve dinlendirici renkler ile desteklenmektedir.

Açık ofis içerisinde rahat oturumlu dinlenme alanlarının diğer ofis çalışanlarının dikkatini dağıtmayacak ve gürültü oluşturulmayacak şekilde konumlanarak aynı zamanda kişinin kendi mahremiyetini de sağlaması gerekmektedir.



Resim4.27.Ofis Design , Münih⁶⁸



Resim4.28.Ofis Design , Dublin⁶⁹

Açık ofis içerisinde farklı konseptler ile konumlanan sosyal alan başlığı altındaki dinlenme alanları, oyun alanları veya yemek alanları firmalar ve çalışanlar için büyük önem taşımaktadır.

Çalışanlara uygun, rahat ve düzenli dinlenme araları sağlandığında, çalışma süresince daha az yoruldukları, dolaşım ve duruş bozukluklarından daha iyi korundukları, çalışma faaliyetlerini kolaylaştırdıkları, daha verimli ve istekle çalıştıkları araştırmalarla kanıtlanmıştır (Gülçubuk 1993).

Kas yorgunluğu, ağrı, sertlik ve kramplara neden olan oksijen ve dolayısıyla enerji ihtiyacının karşılanmaması, uygun sandalye, alet kullanımı ve dinamik

⁶⁸ Resim 4.27: Ofis Design Münih, URL 40

⁶⁹ Resim 4.28: Ofis Design, Dublin, URL 41

oturmanın sağlanmasıyla azaltılabilir ancak tamamen ortadan kaldırılamaz. Omino ve Hayashi (1992) tarafından önerildiği gibi, kısa periyodik molalar verilerek dinlenme sağlanmalıdır.

4.3. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUCU

Bu bölümde, esnek çalışma alanları ve sosyal alanların tanımı ve yerleşim düzenlemeleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Genellikle esnek çalışma alanları ve sosyal alanlar, çalışanların performansını artırmak, iş birliğini teşvik etmek ve genel çalışma ortamını geliştirmek amacıyla oluşturulmaktadır.

Esnek çalışma alanları, çalışanların belirli bir masa veya ofis alanı ile sınırlı kalmadan çeşitli yerlerde çalışmasına olanak tanıyan, hareketli ve değişken çalışma ortamlarıdır.

Sosyal mekanlar ise çalışanların dinlenme, sosyalleşme ve yenilenme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla tasarlanmış rahat ve cazip alanlardır. Bu mekanlar, çalışanların iş dışı zamanlarını keyifli ve etkili bir şekilde geçirebilmeleri için önemli bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak; farklı iş modelleri için özel olarak tasarlanmış esnek ve sosyal alanlarda, kurum ve organizasyon yapısına bağlı olarak değişkenliklerin olduğunu gözlemliyoruz. Bunun yanı sıra, işin doğası gereği, tasarım farklılıkları sadece firmalar arasında değil, aynı zamanda firma içinde farklı işlevlere sahip departmanlar arasında da ortaya çıkabilir.

Şirketlerin sektörel farklılıkları ve çalışma biçimlerinde yaşanan değişimler mekân tasarımlarına direkt etki etmektedir.

İç Mimari ofis mekân tasarımında oluşturulan her bir açık, kapalı, yarı açık esnek çalışma alanlarının avantaj ve dezavantajları olduğu görülmektedir. Açık ve yarı açık çalışma alanları ekip üyeleri arasında kolay iletişim, iş birliği, esneklik, stres azaltma, yaratıcılığı artırma gibi avantajlar sunar. Farklı grupların ve departmanların dinamik bir şekilde çalışmasını da kolaylaştırır. Ancak, diğer çalışanların konuşmaları ve aktiviteleri, odaklanmayı zorlaştırabilir. Mahremiyet duygusunu azaltabilir. Ayrıca, hassas konuları konuşmak veya özel görüşmeler yapmak için dezavantajlı olabilir. Kapasite sınırı ve rezervasyon gibi işletme sorunlarının çözülmesi, tasarım aşamasında iklimlendirme ve akustik kontrolün sağlanması gerekmektedir.

Bu alanların doğru ve etkin bir şekilde tasarlanması, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini artırmakta önemli bir rol oynamaktadır.

Esnek çalışma alanlarının en yüksek verimlilikte sağlanabilmesi için, proje aşamasında taleplerin doğru bir şekilde belirlenmesi ve doğru çözüm önerileriyle hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Açık ofislerde bulunan esnek çalışma ve sosyal alanların, çalışma motivasyonunu ve çalışma performansını arttırmaya yönelik şekilde mekân tasarımcıları ile firmanın işleyişine uygun şekilde ele alınması gerekmektedir.

İç Mimar olarak, açık ofis içerisindeki esnek çalışma alanlarının büyük ve geniş açık alanlar, bireysel çalışma odaları, küçük toplantı odaları, rahat oturma alanları, telefon kulübeleri, açık ofis içi toplantı alanları ve esnek seminer salonları başlıkları altında incelendiğimizde avantaj, dezavantaj ve bazı çözüm önerilerini aşağıdaki şemada özetleyebiliriz;

	AVANTAJLAR	DEZAVANTAJLAR	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Büyük ve geniş Açık Alanlar	iletişim ve iş birliği	gürültü	akustik malzemelerin mobilya , tavan ve duvarda kullanılması
	esneklik	mahremiyet sorunu	hareketli bölücü panellerin kullanılabilir
Rahat Oturma Alanları	stres azaltma	kullanım süresi	teknoloji alt yapılı uygulamalar ile rezervasyon sistemi kullanılabilir
	yaratıcılığı artırma	açık ofis çalışanları için konsantrasyon bozucu olabilir	hareketli bölücü panellerin kullanılabilir
Bireysel Çalışma Odaları	mahremiyet	çalışanlar arası veya ekip ile iletişim zorluğu	en az bir cephenin cam olması ve konsantrasyonu bozmayacak şekilde göz seviyesinde cam üzeri film yapılabilir
	odaklanma	rezervasyon sorunları	teknoloji alt yapılı uygulamalar ile rezervasyon sistemi kullanılabilir
Telefon Kulübeleri	mahremiyet	havalandırma	merkezi havalandırma sistemi ile bağlantı kurulabilir
	odaklanma	kullanım süresi	teknoloji alt yapılı uygulamalar ile rezervasyon sistemi kullanılabilir
Küçük Toplantı Odaları	grup çalışması	kapasite sınırı	planlama aşamasında firmaların ihtiyaçlarına cevap verecek kadar sayısı artırılabilir
	odaklanma	rezervasyon sorunları	teknoloji alt yapılı uygulamalar ile rezervasyon sistemi kullanılabilir
Açık Ofis İçi Toplantı Alanları	grup çalışması	gürültü	akustik malzemelerin mobilya , tavan ve duvarda kullanılması
	esneklik	kullanım süresi	teknoloji alt yapılı uygulamalar ile rezervasyon sistemi kullanılabilir
Esnek Salonlar	iletişim ve işbirliği	kapasite sınırı	katlanır bölücü sistemler ile metrekareler değiştirilebilir
	esneklik	rezervasyon sorunları	teknoloji alt yapılı uygulamalar ile rezervasyon sistemi kullanılabilir

Şekil 4.1.Esnek Çalışma Alanları Avantaj Dezavantaj ve Çözüm Önerileri ⁷⁰

⁷⁰ Şekil 4.1: Şekil konu başlığına uygun olarak, Literatür araştırması ve İç Mimari mekân tasarımı bilgi birikimi ile sorgulanarak Yazar Feryal Ersoy Utku tarafından oluşturulmuştur.

Bu bölümde, esnek çalışma alanları ve sosyal alanların tanımı ve yerleşim düzenlemeleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Genellikle esnek çalışma alanları ve sosyal alanlar, çalışanların performansını artırmak, iş birliğini teşvik etmek ve genel çalışma ortamını geliştirmek amacıyla oluşturulmaktadır.

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte insanların hayat standartları yükseliyor ve iş yerlerinde geçirilen zaman artıyor. Artık insanlar, evlerinde ve diğer yerlerde olduğu gibi iş yerlerinde de konfor arıyorlar. Bu sebeple ofis binaları, sadece işlevsel bir yapı olmaktan öte, insanların büyük bir kısmının ağırlıklı zaman geçirdiği mekanlar olarak düşünülmelidir. Kullanıcı ihtiyaçları ve memnuniyeti göz önünde bulundurularak, motivasyonu artıracak esnek çalışma alanlarına ve sosyal alanlara ofis yapılarında önem verilmelidir.

Bu çalışmanın devamında farklı sektör ve ofis yapısı olan firmalar arasında yapılacak anket çalışması ile esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların çalışanlar tarafından kullanım yoğunluğu, kullanım şekli, avantajları ve dezavantajları bakımından değerlendirilmesi yapılarak literatüre katkıda bulunulacaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ANKET VE DEĞERLENDİRME

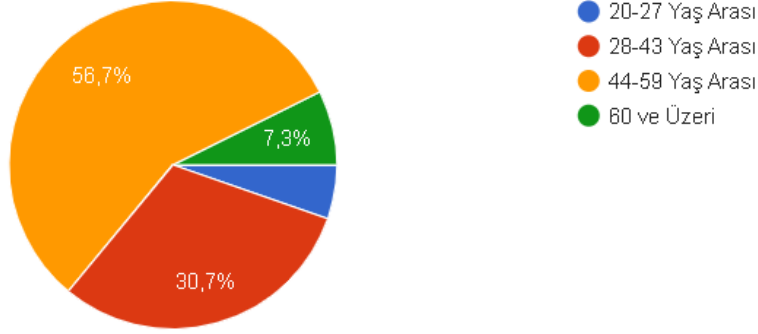
Farklı sektörlerden çalışan kişilere yönelik olarak esnek çalışma alanları ve sosyal alanlar hakkında bir anket gerçekleştirilmiştir. Amacım, çalışanların bu alanlarla ilgili deneyimlerini, beklentilerini ve görüşlerini anlamak, bu doğrultuda çalışma ortamlarının iyileştirilmesine yönelik yapılacak çalışmalara ışık tutmaktır.

Ankete katılanlar, imalat ve üretim, finans, teknoloji, sağlık, eğitim ve diğer çeşitli sektörlerde görev yapmaktadır. Toplanan veriler, çalışma ortamlarının verimliliği ve çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olmuştur.

Aşağıda, grafikler aracılığıyla anket sonuçlarını detaylı bir şekilde sunmayı hedefliyorum. Grafikler, farklı yaş gruplarındaki katılımcıların dağılımını, hangi sektörlerde çalıştıklarını ve esnek çalışma alanları ile sosyal alanlara ilişkin görüşlerini kapsamaktadır. Bu görsel temsiller, elde edilen verilerin daha anlaşılır ve kolay yorumlanabilir olmasını sağlamaktadır.

Grafikler aracılığıyla, farklı sektörlerde çalışan kişilerin esnek çalışma alanları ve sosyal alanlar konusundaki ortak ve farklı yaklaşımlarını görme fırsatına sahip olmaktadır. Bu bilgiler, çalışma ortamlarının daha verimli, işbirlikçi ve memnuniyet odaklı hale getirilmesi için önemli içgörüler sunmaktadır.

Bu grafik, 150 yanıt üzerinden katılımcıların yaş dağılımını göstermektedir. Bu veriler, açık ofislerde esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların yaş gruplarına göre nasıl değerlendirildiğini ve hangi yaş gruplarının daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Verilerin detaylı analizi şu şekildedir:



Grafik 1.1.Anket Yaş Dağılımı ⁷¹

20-27 Yaş Arası: Çalışanların %7,3'ü 20-27 yaş aralığındadır. Bu grup, genç çalışanları temsil etmekte olup açık ofislerde daha az temsil edilmektedir. Genç çalışanların bu oranda düşük olması, açık ofislerdeki çalışma ortamının gençler için yeterince çekici olmadığını veya genç çalışanların açık ofislerde daha az deneyim kazandığını gösterebilir.

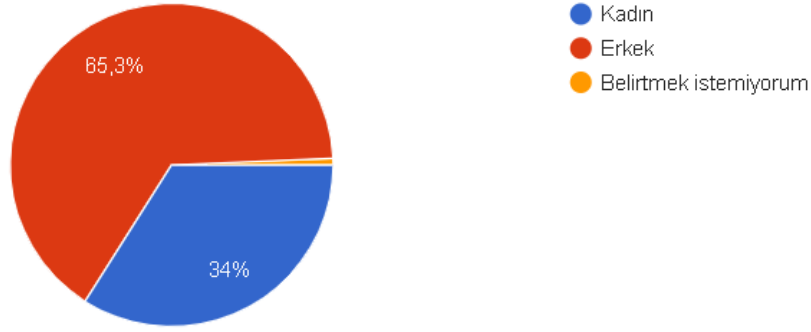
28-43 Yaş Arası: Çalışanların %30,7'si 28-43 yaş aralığındadır. Bu yaş grubu, kariyerlerinin ortasında olan ve genellikle aktif iş hayatında önemli roller üstlenen bireyleri temsil etmektedir. Orta yaş grubunun bu oranı, açık ofislerde bu yaş grubunun önemli bir yer tuttuğunu ve esnek çalışma alanlarından faydalandığını göstermektedir.

44-59 Yaş Arası: Çalışanların %56,7'si 44-59 yaş aralığındadır. Bu grup, en yüksek temsil oranına sahiptir. Olgun çalışanların bu kadar yüksek oranda olması, açık ofislerde deneyimli çalışanların önemli bir yer tuttuğunu ve bu yaş grubunun esnek çalışma alanlarından etkin bir şekilde yararlandığını göstermektedir.

60 ve Üzeri: Çalışanların %5,3'ü 60 yaş ve üzerindedir. Bu grup, en düşük temsil oranına sahiptir. Kıdemli çalışanların açık ofislerde daha az bulunması, bu yaş grubunun esnek çalışma alanlarına daha az ihtiyaç duyduğunu veya bu alanlara uyum sağlamakta zorluk çektiğini gösterebilir.

⁷¹ Grafik 1.1: Yaş Dağılımı

Bu grafik, anket katılımcılarının cinsiyet dağılımlarını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre: açık ofislerde esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların cinsiyet dağılımına göre nasıl değerlendirildiğini ve hangi cinsiyet gruplarının daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Verilerin detaylı analizi şu şekildedir:



Grafik.1.2.Anket Cinsiyet Dağılımı ⁷²

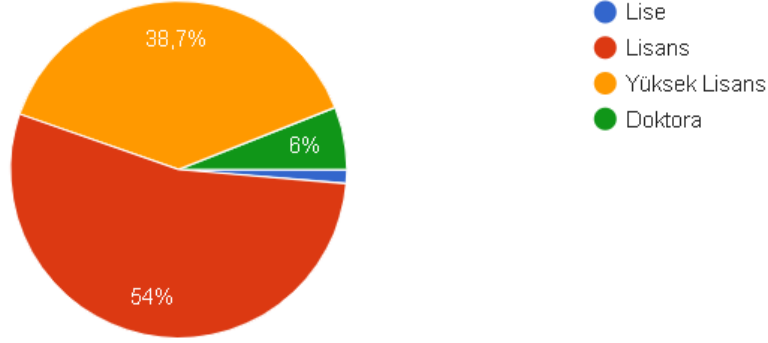
Kadın Çalışanlar: Çalışanların %34'ü kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışanların bu oranı, açık ofislerde kadınların önemli bir temsil oranına sahip olduğunu göstermektedir. Bu, kadın çalışanların esnek çalışma alanlarından faydalandığını ve bu alanları tercih ettiğini göstermektedir. Ancak, erkek çalışanların oranına kıyasla daha düşük bir temsiliyete sahip oldukları görülmektedir.

Erkek Çalışanlar: Çalışanların %65,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu oran, erkek çalışanların açık ofislerde ve esnek çalışma alanlarında daha yüksek temsiliyete sahip olduğunu göstermektedir. Erkek çalışanların bu kadar yüksek oranda olması, açık ofislerde erkeklerin daha fazla yer aldığını ve esnek çalışma alanlarını daha yoğun kullandığını göstermektedir.

Cinsiyet Belirtmek İstemeyenler: Çalışanların %0,7'si cinsiyetlerini belirtmemiştir. Bu oran oldukça düşüktür ve genel cinsiyet dağılımı üzerinde önemli bir etki yaratmamaktadır. Ancak, ofislerde cinsiyet belirtmek istemeyen küçük bir grubun varlığı, bu çalışanların da ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerektiğini işaret edebilir.

⁷² Grafik 1.2: Cinsiyet Dağılımı

Bu grafik, anket katılımcılarının eğitim durumlarını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre: açık ofislerde esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların çalışanların eğitim durumlarına göre nasıl değerlendirildiğini ve hangi eğitim seviyelerinin daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Verilerin detaylı analizi şu şekildedir:



Grafik.1.3.Anket Eğitim durumu⁷³

Lise Mezunları: Çalışanların %1,3'ü lise mezunudur. Bu grup, en düşük temsil oranına sahiptir ve açık ofislerde çalışanların çok küçük bir kısmını oluşturur. Lise mezunlarının bu oranda düşük olması, açık ofislerde daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların daha fazla yer aldığını göstermektedir.

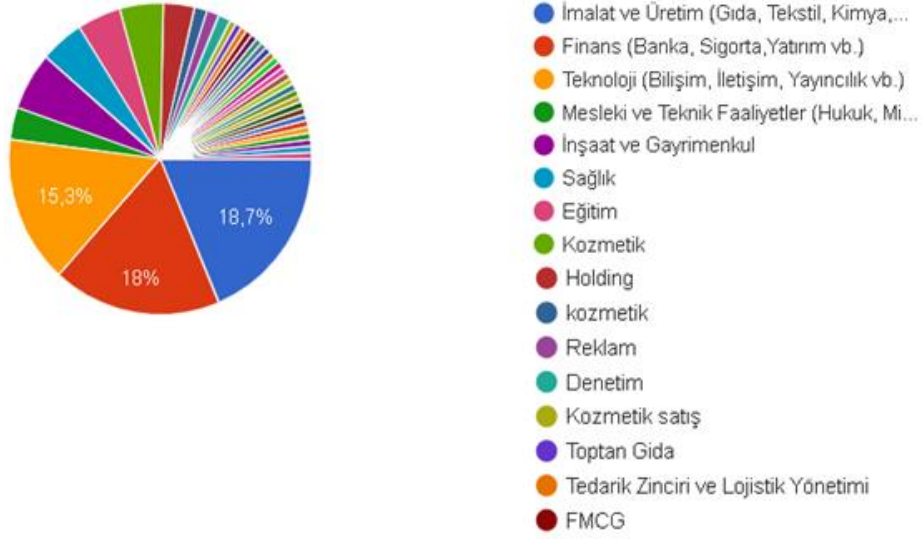
Lisans Mezunları: Çalışanların %54'ü lisans mezunudur. Bu grup, en yüksek temsiliyete sahip eğitim seviyesidir. Lisans mezunlarının bu kadar yüksek oranda olması, açık ofislerde eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha fazla yer aldığını ve bu grubun esnek çalışma alanlarını yoğun bir şekilde kullandığını göstermektedir.

Yüksek Lisans Mezunları: Çalışanların %38,7'si yüksek lisans mezunudur. Bu grup, önemli bir temsil oranına sahiptir ve açık ofislerde yüksek lisans eğitimi almış bireylerin de önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Yüksek lisans mezunlarının bu oranı, bu grubun esnek çalışma alanlarından faydalandığını göstermektedir.

Doktora Mezunları: Çalışanların %6'sı doktora mezunudur. Bu grup, en düşük temsiliyete sahip ikinci eğitim seviyesidir. Doktora mezunlarının açık ofislerde daha az bulunması, bu grubun daha uzmanlaşmış ve özel çalışma alanlarına ihtiyaç duyduğunu düşündürülebilir.

⁷³ Grafik 1.3: Eğitim Durumu

Bu grafik, anket katılımcılarının çalışmakta oldukları sektör dağılımını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre: açık ofislerde esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların çalışanların çalıştıkları sektörlerle göre nasıl değerlendirildiğini ve hangi sektörlerin daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Verilerin detaylı analizi şu şekildedir:



Grafik.1.4.Anket Katılımcıların Çalıştığı Sektör Dağılımı ⁷⁴

İmalat ve üretim sektörü %18,7 oranıyla en yüksek temsiliyet oranına sahip sektördür. Bu, açık ofislerde en fazla çalışmanı olan sektörün imalat ve üretim olduğunu göstermektedir. Bu sektörün yüksek temsiliyeti, esnek çalışma alanlarının imalat ve üretim sektörü çalışanlarının ihtiyaçlarına göre optimize edildiğini düşündürebilir.

Finans sektörü %18 oranıyla ikinci en yüksek temsiliyet oranına sahiptir. Finans sektörü çalışanlarının esnek çalışma alanlarını yoğun bir şekilde kullandığını ve bu alanların finans sektörü çalışanlarının ihtiyaçlarına uygun olduğunu göstermektedir.

Teknoloji sektörü %15,3 oranıyla önemli bir temsil oranına sahiptir. Bu sektörün çalışanları, esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların yoğun

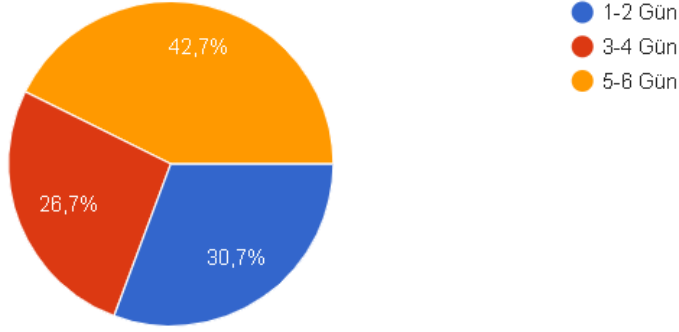
⁷⁴ Grafik 1.4: Katılımcı Çalıştığı Sektör Dağılımı

kullanıcılarıdır. Teknoloji sektöründe çalışanların açık ofis ortamlarını tercih ettikleri ve bu alanlardan faydalandıkları anlaşılmaktadır.

İnşaat ve gayrimenkul sektörü %6 oranıyla, Sağlık Sektörü %7, Mesleki ve teknik faaliyetler sektörü %5 orta seviyede bir temsiliyete sahiptir. Bu sektörlerin esnek çalışma alanlarının önemli kullanıcılarından biridir. Bu sektörün çalışanlarının esnek çalışma alanlarından memnuniyetlerinin yüksek olduğu düşünülebilir.

Eğitim Sektörü, Kozmetik Sektörü ve diğer meslek grupları daha düşük temsil oranına sahip sektörlerdir. Bu sektörlerde çalışanları, esnek çalışma alanlarını ve sosyal alanları en az tercih eden grup olarak öne çıkmaktadır.

Bu grafik, anket katılımcılarının ofiste kaç gün çalıştıklarına dair dağılımını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre: Açık ofislerde çalışanların haftada kaç gün ofiste çalıştıklarına dair bir dağılım göstermektedir.



Grafik.1.5.Anket Katılımcılarının Ofiste Çalıştıkları Gün Dağılımı⁷⁵

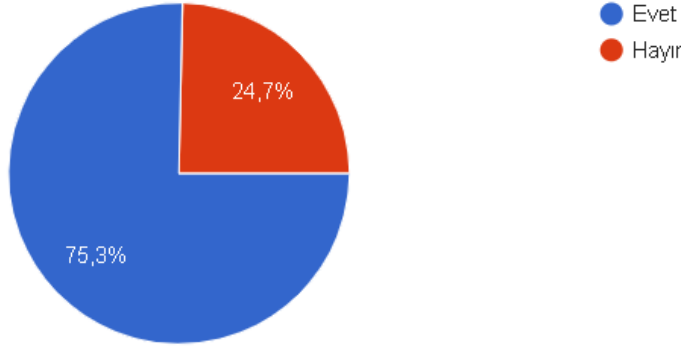
1-2 Gün Ofiste Çalışanlar: Çalışanların %30,7'si haftada 1-2 gün ofiste çalışmaktadır. Bu grup, esnek çalışma düzenlemelerinden faydalanan ve genellikle ofis dışında veya evden çalışmayı tercih eden bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, esnek çalışma alanlarının bu çalışanlar için uygun bir seçenek olduğunu ve ofis dışında çalışırken ihtiyaç duydukları zamanlarda ofise geldiklerini göstermektedir.

3-4 Gün Ofiste Çalışanlar: Çalışanların %26,7'si haftada 3-4 gün ofiste çalışmaktadır. Bu grup, ofis içi ve ofis dışı çalışma düzenlemelerini dengeleyen bir çalışma alışkanlığına sahiptir. Esnek çalışma alanlarının bu grup için, ofis içinde ihtiyaç duydukları alanları sağlayarak verimliliği artırdığı söylenebilir.

5-6 Gün Ofiste Çalışanlar: Çalışanların %42,7'si haftada 5-6 gün ofiste çalışmaktadır. Bu grup, geleneksel ofis çalışma düzenine en yakın olan gruptur ve açık ofislerde en fazla zamanı geçiren çalışanlardır. Bu durum, esnek çalışma alanlarının ve sosyal alanların bu grup için sürekli erişilebilir ve konforlu olmasının önemini vurgulamaktadır.

⁷⁵ Grafik 1.5: Katılımcıların Ofiste Çalıştıkları Gün Dağılımı

Bu grafik, anket katılımcılarının çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının mevcut olup olmadığını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



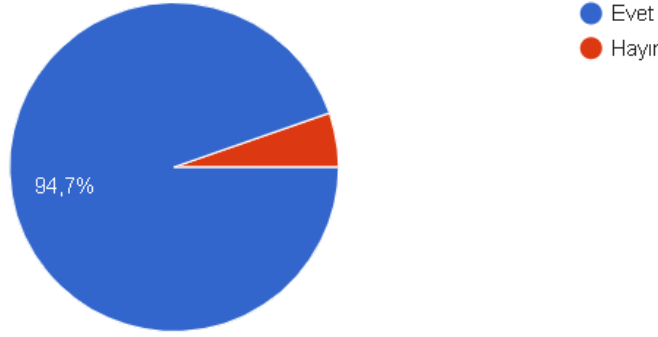
Grafik.1.6.Anket Katılımcılarının Ofisinde Esnek Çalışma Alanı olup olmadığına dair grafik⁷⁶

Esnek Çalışma Alanı Olan Ofisler: Çalışanların %75,3'ü ofislerinde esnek çalışma alanlarının bulunduğunu belirtmiştir. Bu, büyük çoğunluğun ofislerinde geniş açık rahat oturumlu alanlar, bireysel alanlar, tek kişilik görüşme odaları, telefon kulübeleri ve açık ofiste alanda 3-4 kişilik toplantı alanları gibi esnek çalışma alanlarına erişimi olduğunu göstermektedir. Esnek çalışma alanlarının yüksek oranda bulunması, modern ofis tasarımlarında bu tür alanların önemsendiğini ve çalışanların bu tür alanları kullanarak verimliliklerini artırmayı hedeflediğini göstermektedir.

Esnek Çalışma Alanı Olmayan Ofisler: Çalışanların %24,7'si ofislerinde esnek çalışma alanlarının bulunmadığını belirtmiştir. Bu oran, esnek çalışma alanlarının hala bazı ofislerde yaygın olmadığını veya mevcut olmadığını göstermektedir. Bu durum, bu ofislerde çalışanların bireysel çalışma ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığını veya bu tür alanlara ihtiyaç duyduklarını ifade edebilir.

⁷⁶ Grafik 1.6: Katılımcılarının Ofisinde Esnek Çalışma Alanı olup olmadığına dair grafik

Bu grafik, anket katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanı olmayan çalışanların, bu alanların olmasını isteyip istemediklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



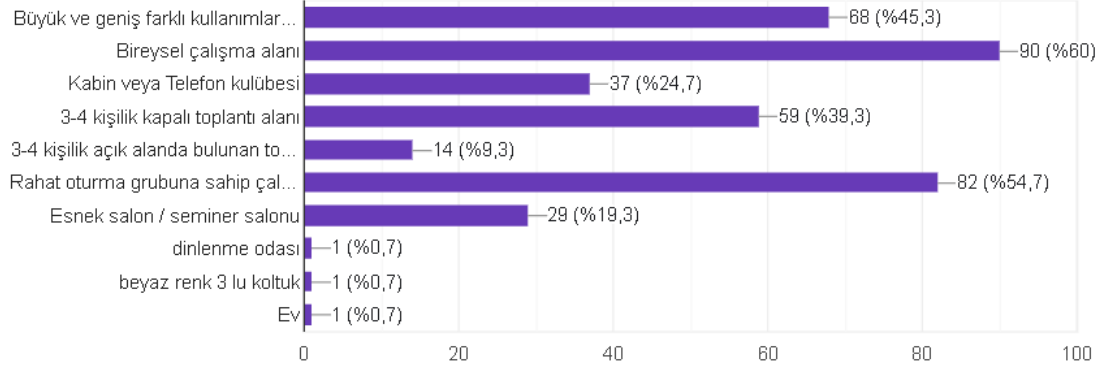
Grafik.1.7.Anket esnek çalışma alanı olmayan çalışanların, bu alanların olmasını isteyip istemediklerini gösteren grafik⁷⁷

Esnek Çalışma Alanı İsteyenler: Çalışanların %94,7'si, ofislerinde esnek çalışma alanı olmasını istemektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarına olan talebin çok güçlü olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, esnek çalışma alanlarının iş ortamlarında bulunmasının kendileri için faydalı olacağını düşünmektedir. Bu tür alanların iş verimliliğini artırdığı, çalışma koşullarını iyileştirdiği ve genel memnuniyeti yükselttiği yönünde güçlü bir algı bulunmaktadır.

Esnek Çalışma Alanı İstemeyenler: Çalışanların %5,3'i, ofislerinde esnek çalışma alanı olmasını istememektedir. Bu düşük oran, esnek çalışma alanlarına genel olarak olumlu bir bakış açısının hâkim olduğunu göstermektedir. Esnek çalışma alanı istemeyen azınlık, muhtemelen mevcut çalışma düzenlerinden memnun olup, değişikliğe ihtiyaç duymamaktadır.

⁷⁷ Grafik 1.7: Esnek çalışma alanı olmayan çalışanların, bu alanların olmasını isteyip istemediklerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde hangi esnek çalışma alanlarını en çok tercih ettiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.8. Anket Katılımcılarının çalışanların ofislerinde hangi esnek çalışma alanlarını en çok tercih ettiğini gösteren grafik⁷⁸

Bireysel Çalışma Alanı: Çalışanların %60'ı bireysel çalışma alanlarını tercih etmektedir. Bu, bireysel çalışma alanlarının çalışanlar arasında en çok tercih edilen mekân olduğunu göstermektedir. Bireysel çalışma alanları, sessiz ve konsantrasyon gerektiren işler için ideal olup, çalışanların verimliliğini artırmaktadır.

Rahat Oturma Grubuna Sahip Çalışma Alanı: %54,7 oranında çalışan bu alanları tercih etmektedir. Rahat oturma grupları, çalışanların daha konforlu bir çalışma ortamı elde etmelerini sağlar ve esnek çalışma alanlarının ergonomik olmasını destekler.

Büyük ve Geniş Farklı Kullanımlara Uygun Alanlar: %45,3 oranında çalışan bu tür alanları tercih etmektedir. Bu alanlar, çeşitli aktiviteler için kullanılabilen esnek mekanlardır ve çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenebilir.

3-4 Kişilik Kapalı Toplantı Alanı: %39,3 oranında çalışan bu alanları tercih etmektedir. Kapalı toplantı alanları, küçük grup çalışmaları ve gizlilik gerektiren toplantılar için idealdir.

⁷⁸ Grafik 1.8: Katılımcılarının çalışanların ofislerinde hangi esnek çalışma alanlarını en çok tercih ettiğini gösteren grafik

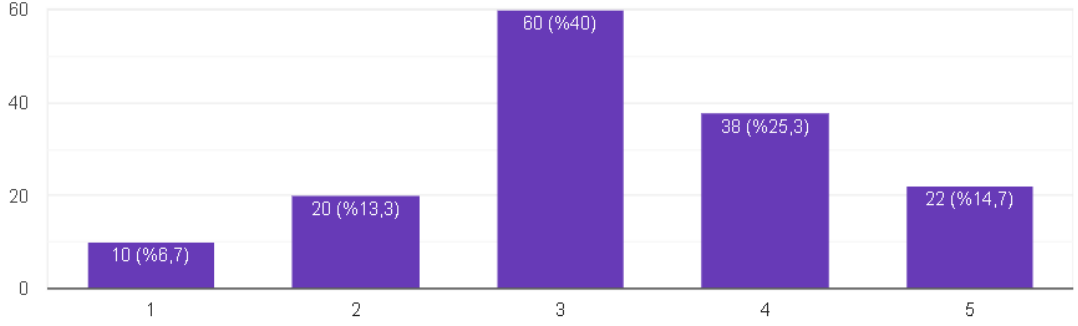
Kabin veya Telefon Kulübesi: %24,7 oranında çalışan bu alanları tercih etmektedir. Kabin ve telefon kulübesi, kısa süreli bireysel çalışmalarda ve telefon görüşmelerinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır.

3-4 Kişilik Açık Alanda Bulunan Toplantı Alanı: %9,3 oranında çalışan bu alanları tercih etmektedir. Bu alanlar, açık ofis ortamında küçük grup toplantıları için uygundur.

Esnek Salon / Seminer Salonu: %19,3 oranında çalışan bu alanları tercih etmektedir. Bu alanlar, geniş grup etkinlikleri ve seminerler için kullanılabilir.

Dinlenme Odası, Beyaz Renk 3'lü Koltuk, Ev: Her biri %0,7 oranında tercih edilmiştir. Bu alanlar, çalışanların çok az bir kısmı tarafından tercih edilmektedir ve genellikle diğer esnek çalışma alanlarına göre daha az kullanılır.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik açısından nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.9.Anket Katılımcılarının ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik açısından nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik⁷⁹

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %6,7 oranında çalışan (10 kişi), esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğini en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %13,3 oranında çalışan (20 kişi), esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğini düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların yaklaşık %20'sinin esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğinden memnun olmadığını göstermektedir. Bu durum, bazı ofislerde esnek çalışma alanlarının estetik ve tasarım açısından yetersiz olduğunu ve iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %40 oranında çalışan (60 kişi), esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğini orta seviyede değerlendirmiştir. Bu, en büyük dilimi oluşturan gruptur. Çalışanların büyük bir kısmı, esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğini ne çok iyi ne de çok kötü bulmaktadır. Bu durum, alanların ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu gösterir.

⁷⁹ Grafik 1.9: Katılımcılarının ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik açısından nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

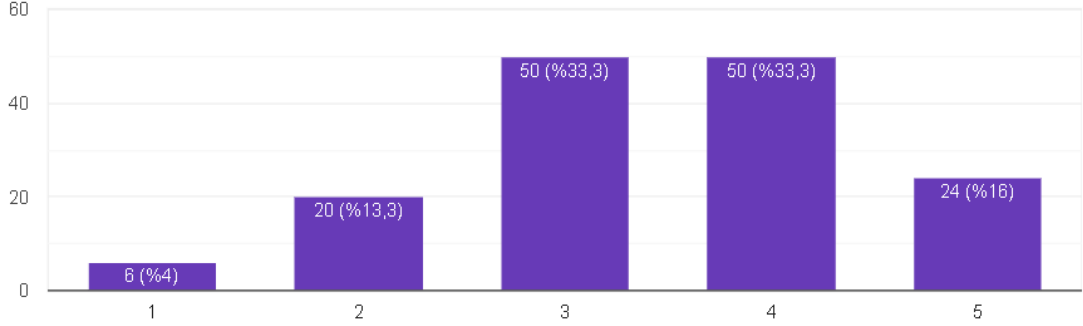
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %25,3 oranında çalışan (38 kişi), esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğini yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %14,7 oranında çalışan (22 kişi), esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğini en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların yaklaşık %40'ının esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğinden memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetik açısından başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarındaki zemin döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.10.Anket Katılımcılarının ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarındaki zemin döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik⁸⁰

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %4 oranında çalışan (6 kişi), zemin döşemesi malzeme seçimlerini en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %13,3 oranında çalışan (20 kişi), zemin döşemesi malzeme seçimlerini düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %17,3'ünün zemin döşemesi malzeme seçimlerinden memnun olmadığını göstermektedir. Bu durum, bazı ofislerde zemin malzemesi seçiminin iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %33,3 oranında çalışan (50 kişi), zemin döşemesi malzeme seçimlerini orta seviyede değerlendirmiştir. Bu, en büyük dilimi oluşturan gruptur. Çalışanların büyük bir kısmı, zemin döşemesi malzeme seçimlerini ne çok iyi ne de çok kötü bulmaktadır. Bu durum, zemin döşemesinin ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu gösterir.

⁸⁰ Grafik 1.10: Katılımcılarının ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarındaki zemin döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

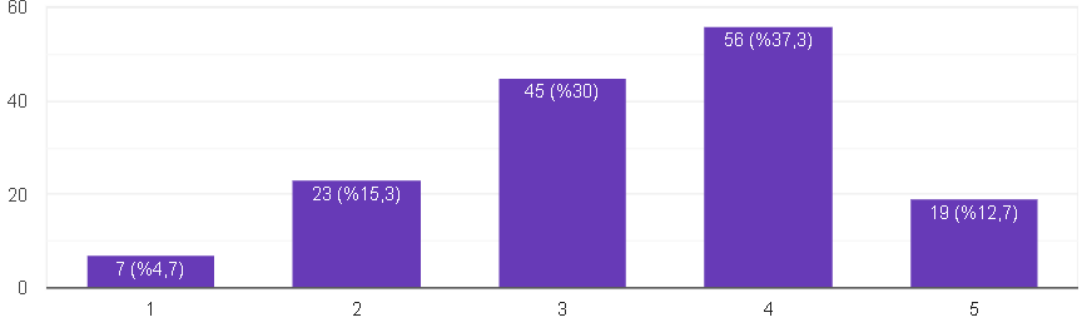
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %33,3 oranında çalışan (50 kişi), zemin döşemesi malzeme seçimlerini yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %16 oranında çalışan (24 kişi), zemin döşemesi malzeme seçimlerini en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %49,3'ünün zemin döşemesi malzeme seçimlerinden memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı zemin döşemesi malzemelerinin başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarındaki duvar döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.11.Anket Katılımcılarının ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarındaki duvar döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik⁸¹

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %4,7 oranında çalışan (7 kişi), duvar döşemesi malzeme seçimlerini en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %15,3 oranında çalışan (23 kişi), duvar döşemesi malzeme seçimlerini düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %20'sinin duvar döşemesi malzeme seçimlerinden memnun olmadığını göstermektedir. Bu durum, bazı ofislerde duvar malzemesi seçiminin iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %30 oranında çalışan (45 kişi), duvar döşemesi malzeme seçimlerini orta seviyede değerlendirmiştir. Çalışanların büyük bir kısmı, duvar döşemesi malzeme seçimlerini ne çok iyi ne de çok kötü bulmamaktadır. Bu durum, duvar döşemesinin ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu belirtir.

⁸¹ Grafik 1.11: Katılımcılarının ofislerinde bulunan esnek çalışma alanlarındaki duvar döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

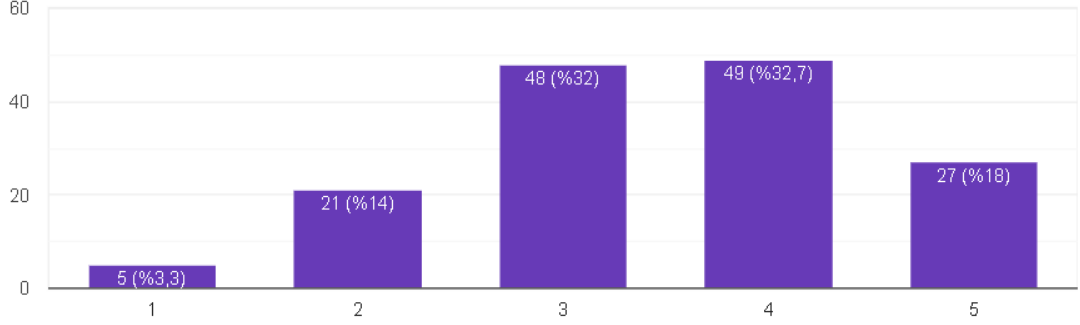
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %37,3 oranında çalışan (56 kişi), duvar döşemesi malzeme seçimlerini yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %12,7 oranında çalışan (19 kişi), duvar döşemesi malzeme seçimlerini en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %50'sinin duvar döşemesi malzeme seçimlerinden memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı duvar döşemesi malzemelerinin başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarındaki mobilya döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.12.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarındaki mobilya döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik⁸²

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %3,3 oranında çalışan (5 kişi), mobilya döşemesi malzeme seçimlerini en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %14 oranında çalışan (21 kişi), mobilya döşemesi malzeme seçimlerini düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %17,3'ünün mobilya döşemesi malzeme seçimlerinden memnun olmadığını göstermektedir. Bu durum, bazı ofislerde mobilya malzemesi seçiminin iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %32 oranında çalışan (48 kişi), mobilya döşemesi malzeme seçimlerini orta seviyede değerlendirmiştir. Bu, önemli bir dilimi oluşturan gruptur. Çalışanların büyük bir kısmı, mobilya döşemesi malzeme seçimlerini ne çok iyi ne de çok kötü bulmaktadır. Bu durum, mobilya döşemesinin ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu belirtir.

⁸² Grafik 1.12: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarındaki mobilya döşemesinde kullanılan malzeme seçimlerini nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

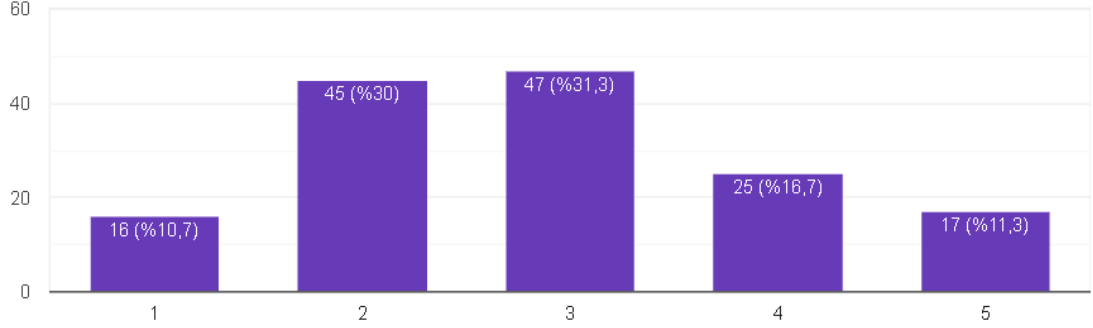
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %32,7 oranında çalışan (49 kişi), mobilya döşemesi malzeme seçimlerini yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %18 oranında çalışan (27 kişi), mobilya döşemesi malzeme seçimlerini en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %50,7'sinin mobilya döşemesi malzeme seçimlerinden memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı mobilya döşemesi malzemelerinin başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.13.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik⁸³

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %10,7 oranında çalışan (16 kişi), esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %30 oranında çalışan (45 kişi), esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %40,7'sinin esnek çalışma alanlarının ses ve gürültü yönetiminden memnun olmadığını göstermektedir. Bu, bazı ofislerde ses ve gürültü yönetiminin iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %31,3 oranında çalışan (47 kişi), esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından orta seviyede değerlendirmiştir. Bu, çalışanların büyük bir kısmının ses ve gürültü yönetimini ne çok iyi ne de çok kötü bulduğunu gösterir. Bu durum, ses ve gürültü yönetiminin ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu belirtir.

⁸³ Grafik 1.13: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

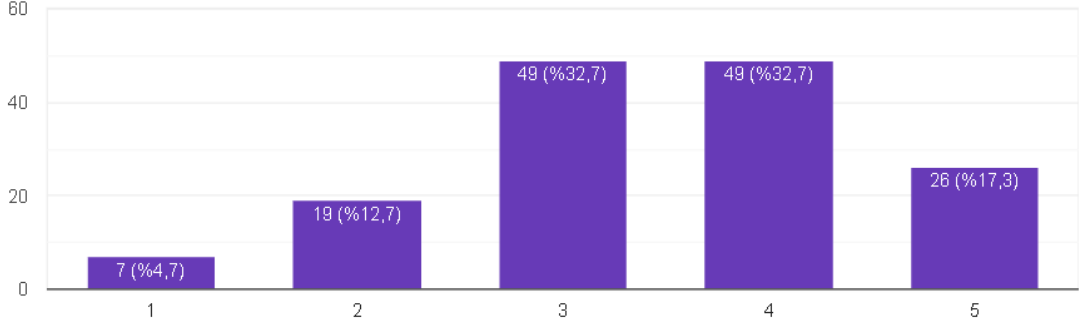
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %16,7 oranında çalışan (25 kişi), esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %11,3 oranında çalışan (17 kişi), esnek çalışma alanlarını ses ve gürültü bakımından en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %28'inin esnek çalışma alanlarının ses ve gürültü yönetiminden memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı alanların ses ve gürültü yönetimi açısından başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki esnek çalışma alanlarının aydınlatmasını nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.14.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek alanlarının aydınlatmasını nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik⁸⁴

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %4,7 oranında çalışan (7 kişi), esnek çalışma alanlarının aydınlatmasını en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %12,7 oranında çalışan (19 kişi), esnek çalışma alanlarının aydınlatmasını düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %17,4'ünün esnek çalışma alanlarının aydınlatmasından memnun olmadığını göstermektedir. Bu, bazı ofislerde aydınlatma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %32,7 oranında çalışan (49 kişi), esnek çalışma alanlarının aydınlatmasını orta seviyede değerlendirmiştir. Çalışanların büyük bir kısmı, aydınlatmayı ne çok iyi ne de çok kötü bulmamaktadır. Bu, aydınlatmanın ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu belirtir.

⁸⁴ Grafik 1.14: Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek alanlarının aydınlatmasını nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

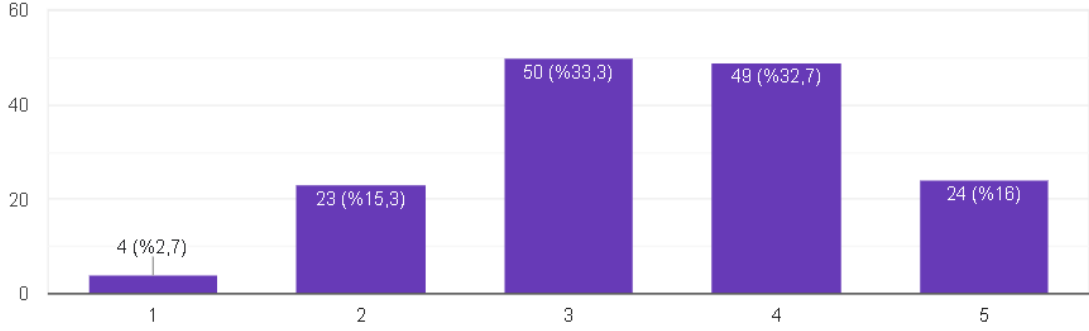
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %32,7 oranında çalışan (49 kişi), esnek çalışma alanlarının aydınlatmasını yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %17,3 oranında çalışan (26 kişi), esnek çalışma alanlarının aydınlatmasını en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %50'sinin esnek çalışma alanlarının aydınlatmasından memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı aydınlatma düzenlemelerinin başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki esnek çalışma alanları tasarımında kullanılan renkleri nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.15.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek alanları tasarımında kullanılan renkleri nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik ⁸⁵

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %2,7 oranında çalışan (4 kişi), esnek çalışma alanlarında kullanılan renkleri en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %15,3 oranında çalışan (23 kişi), esnek çalışma alanlarında kullanılan renkleri düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %18'inin renk seçimlerinden memnun olmadığını göstermektedir. Bu, bazı ofislerde renk kullanımının iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %33,3 oranında çalışan (50 kişi), esnek çalışma alanlarında kullanılan renkleri orta seviyede değerlendirmiştir. Çalışanların büyük bir kısmı, renk kullanımını ne çok iyi ne de çok kötü bulmamaktadır. Bu durum, renk kullanımının ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu belirtir.

⁸⁵ Grafik 1.15: Katılımcılarının ofislerinde esnek alanları tasarımında kullanılan renkleri nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

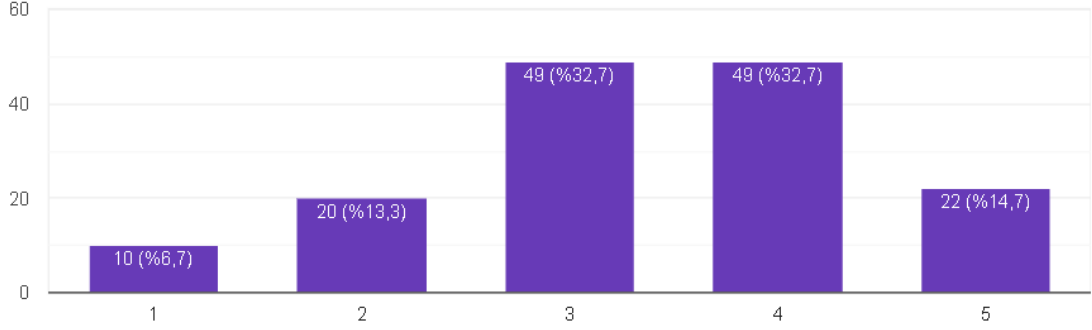
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %32,7 oranında çalışan (49 kişi), esnek çalışma alanlarında kullanılan renkleri yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %16 oranında çalışan (24 kişi), esnek çalışma alanlarında kullanılan renkleri en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %48,7'sinin renk kullanımından memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı renk kullanım düzenlemelerinin başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki esnek çalışma alanlarındaki mobilyaların ergonomisini (kullanım kolaylığı, rahatlığı vb.) nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.16.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek alanlarındaki mobilyaların ergonomisini (kullanım kolaylığı, rahatlığı vb.) nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik ⁸⁶

Düşük Değerlendirmeler (1 ve 2 Puan):

1 Puan: %6,7 oranında çalışan (10 kişi), mobilya ergonomisini en düşük seviyede değerlendirmiştir.

2 Puan: %13,3 oranında çalışan (20 kişi), mobilya ergonomisini düşük seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %20'sinin mobilya ergonomisinden memnun olmadığını göstermektedir. Bu durum, bazı ofislerde mobilya ergonomisinin iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Orta Değerlendirme (3 Puan): %32,7 oranında çalışan (49 kişi), mobilya ergonomisini orta seviyede değerlendirmiştir. Çalışanların büyük bir kısmı, mobilya ergonomisini ne çok iyi ne de çok kötü bulmamaktadır. Bu durum, mobilya ergonomisinin ortalama bir memnuniyet düzeyinde olduğunu belirtir.

⁸⁶ Grafik 1.16: Katılımcılarının ofislerinde esnek alanlarındaki mobilyaların ergonomisini (kullanım kolaylığı, rahatlığı vb.) nasıl değerlendirdiklerini gösteren grafik

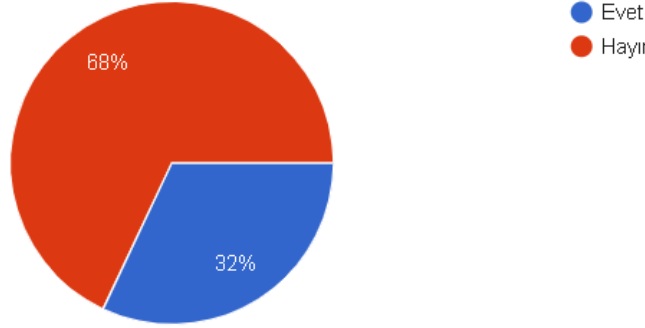
Yüksek Değerlendirmeler (4 ve 5 Puan):

4 Puan: %32,7 oranında çalışan (49 kişi), mobilya ergonomisini yüksek seviyede değerlendirmiştir.

5 Puan: %14,7 oranında çalışan (22 kişi), mobilya ergonomisini en yüksek seviyede değerlendirmiştir.

Bu değerlendirmeler, çalışanların %47,4'ünün mobilya ergonomisinden memnun olduğunu göstermektedir. Bu, ofislerde bazı mobilya ergonomisi düzenlemelerinin başarılı olduğunu işaret etmektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanları için rezervasyon sorunları yaşayıp yaşamadıklarını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



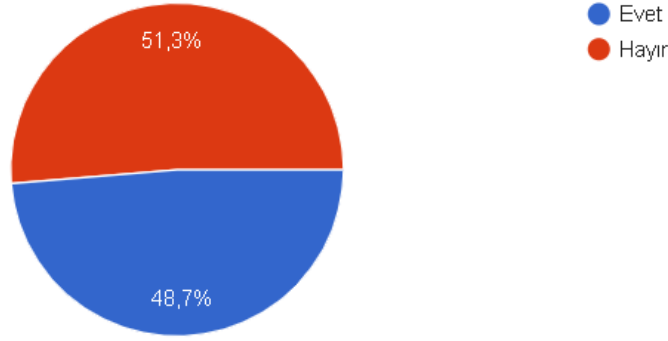
Grafik.1.17.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanları için rezervasyon sorunları yaşayıp yaşamadıklarını gösteren grafik⁸⁷

Rezervasyon Sorunu Yaşayanlar: Çalışanların %32'si, ofislerinde esnek çalışma alanları için rezervasyon sorunları yaşadığını belirtmiştir. Bu oran, çalışanların yaklaşık üçte birinin esnek çalışma alanlarını kullanmak istediklerinde sorun yaşadığını göstermektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının yönetimi ve erişimi konusunda iyileştirmeler yapılması gerektiğini işaret etmektedir.

Rezervasyon Sorunu Yaşamayanlar: Çalışanların %68'i, ofislerinde esnek çalışma alanları için rezervasyon sorunları yaşamadığını belirtmiştir. Bu oran, büyük çoğunluğun esnek çalışma alanlarına kolayca erişebildiğini ve bu alanları kullanırken herhangi bir rezervasyon problemi yaşamadığını göstermektedir.

⁸⁷ Grafik 1.17: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanları için rezervasyon sorunları yaşayıp yaşamadıklarını gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih edip etmediklerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



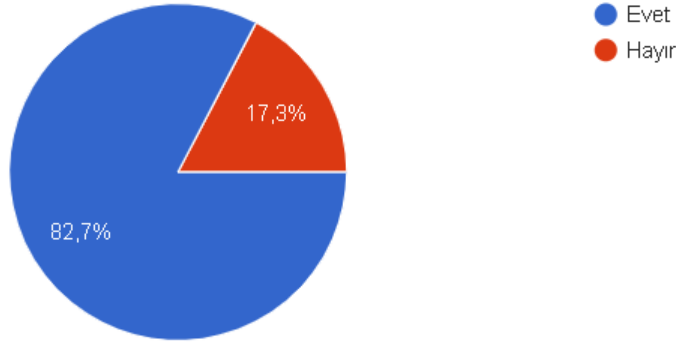
Grafik.1.18.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih edip etmediklerini gösteren grafik⁸⁸

Görsel Temasın Kesilmesini Tercih Edenler: Çalışanların %48,7'si, esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih etmektedir. Bu, çalışanların yaklaşık yarısının daha fazla mahremiyet ve konsantrasyon sağlamak için görsel temasın kesilmesini istediğini göstermektedir. Bu tercih, çalışanların bireysel çalışmaya odaklanmak ve dikkat dağıtıcı unsurlardan kaçınmak istediklerini ifade edebilir.

Görsel Temasın Kesilmesini Tercih Etmeyenler: Çalışanların %51,3'ü, esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih etmemektedir. Bu, çalışanların yarısından fazlasının açık ve etkileşimli bir çalışma ortamını tercih ettiğini göstermektedir. Bu grup, iş birliği ve iletişimi artırmak için görsel temasın önemli olduğunu düşünebilir.

⁸⁸ Grafik 1.18: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih edip etmediklerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla arasındaki iletişimi artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



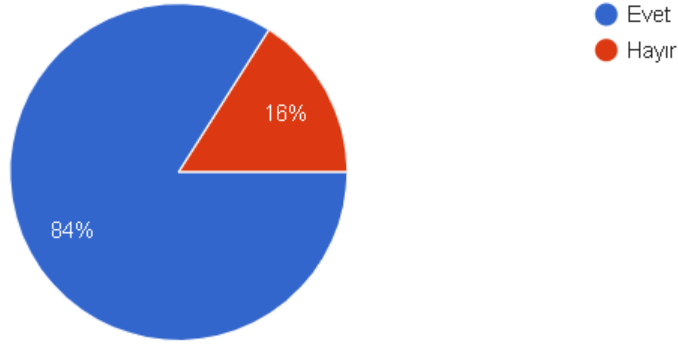
Grafik.1.19.Anket Katılımcılarının esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla arasındaki iletişimi artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁸⁹

Esnek Çalışma Alanlarının İletişimi Artırdığını Düşünenler: Çalışanların %82,7'si, esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iletişimi artırdığını düşünmektedir. Bu, büyük çoğunluğun esnek çalışma alanlarının işbirliği ve iletişimi teşvik ettiğini ve bu alanların sosyal etkileşimleri artırmada önemli bir rol oynadığını düşündüğünü göstermektedir.

Esnek Çalışma Alanlarının İletişimi Artırdığını Düşünmeyenler: Çalışanların %17,3'ü, esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iletişimi artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının iletişim üzerinde beklenen olumlu etkiyi yaratmadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımında veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğini işaret edebilir.

⁸⁹ Grafik 1.19: Anket Katılımcılarının esnek çalışma alanlarında diğer çalışanlarla arasındaki iletişimi artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iş birliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



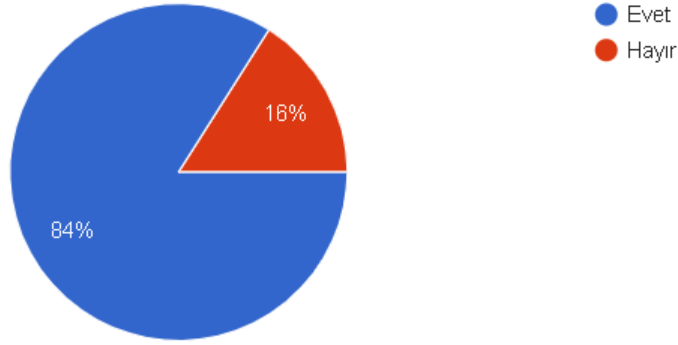
Grafik.1.20.Anket Katılımcılarının esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iş birliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹⁰

Esnek Çalışma Alanlarının İş Birliğini Artırdığını Düşünenler: Çalışanların %84'ü, esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iş birliğini artırdığını düşünmektedir. Bu büyük oran, esnek çalışma alanlarının iş yerinde takım çalışmasını ve ortak projelerde iş birliğini teşvik ettiğini göstermektedir. Bu alanlar, çalışanların bir araya gelerek verimli bir şekilde çalışmalarını ve fikir alışverişinde bulunmalarını kolaylaştırmaktadır.

Esnek Çalışma Alanlarının İş Birliğini Artırdığını Düşünmeyenler: Çalışanların %16'sı, esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iş birliğini artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen iş birliği artışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımı konusunda iyileştirmeler yapılması gerektiğine işaret edebilir.

⁹⁰ Grafik 1.20: Katılımcılarının esnek çalışma alanlarının çalışanlar arasındaki iş birliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının grup çalışmasını artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.21.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının grup çalışmasını artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹¹

Esnek Çalışma Alanlarının Grup Çalışmasını Artırdığını Düşünenler:

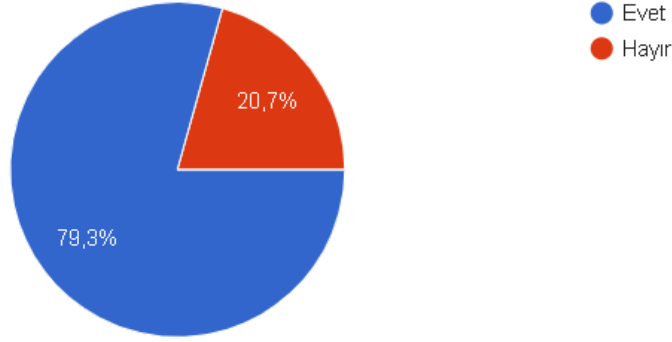
Çalışanların %83,3'ü, esnek çalışma alanlarının grup çalışmasını artırdığını düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının iş yerinde grup çalışmasını teşvik ettiğini ve bu alanların takım projelerinde iş birliğini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu alanlar, çalışanların birlikte çalışarak verimli bir şekilde projeler geliştirmelerini ve fikir alışverişinde bulunmalarını kolaylaştırmaktadır.

Esnek Çalışma Alanlarının Grup Çalışmasını Artırdığını Düşünmeyenler:

Çalışanların %16,7'si, esnek çalışma alanlarının grup çalışmasını artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen grup çalışması artışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımı konusunda iyileştirmeler yapılması gerektiğine işaret edebilir.

⁹¹ Grafik 1.21: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının grup çalışmasını artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki esnek çalışma alanlarının fikir üretkenliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.22.Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarının fikir üretkenliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹²

Esnek Çalışma Alanlarının Fikir Üretkenliğini Artırdığını Düşünenler:

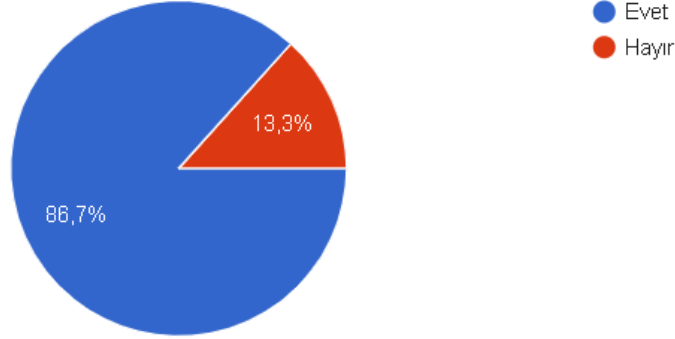
Çalışanların %79,3'ü, esnek çalışma alanlarının fikir üretkenliğini artırdığını düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının iş yerinde yaratıcı düşünceyi ve yenilikçi fikirleri teşvik ettiğini göstermektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların daha rahat ve ilham verici bir ortamda çalışarak, yeni fikirler geliştirmelerini ve inovatif çözümler bulmalarını kolaylaştırabilir.

Esnek Çalışma Alanlarının Fikir Üretkenliğini Artırmadığını Düşünenler:

Çalışanların %20,7'si, esnek çalışma alanlarının fikir üretkenliğini artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen yaratıcı düşünce artışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğine işaret edebilir.

⁹² Grafik 1.22: Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarının fikir üretkenliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki esnek çalışma alanlarının çalışma motivasyonunu artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



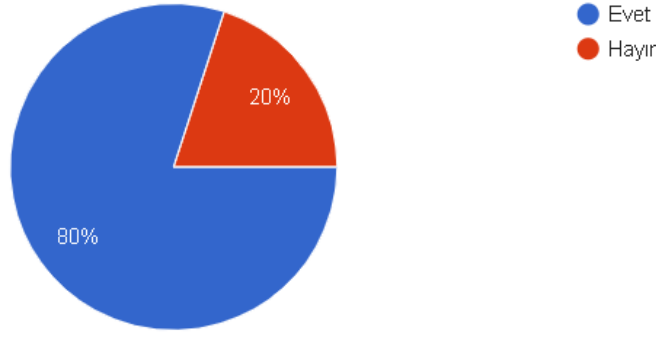
Grafik.1.23.Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarının çalışma motivasyonunu artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹³

Esnek Çalışma Alanlarının Çalışma Motivasyonunu Artırdığını Düşünenler: Çalışanların %86,7'si, esnek çalışma alanlarının çalışma motivasyonunu artırdığını düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini ve bu alanların daha verimli bir çalışma ortamı sağladığını göstermektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların daha rahat ve esnek bir şekilde çalışabilmelerine olanak tanıyarak, onların motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırabilir.

Esnek Çalışma Alanlarının Çalışma Motivasyonunu Artırmadığını Düşünenler: Çalışanların %13,3'ü, esnek çalışma alanlarının çalışma motivasyonunu artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının motivasyon üzerinde beklenen olumlu etkiyi yaratmadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğine işaret edebilir.

⁹³ Grafik 1.23: Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarının çalışma motivasyonunu artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının yaratıcı fikir geliştirdiğine dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.24. Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının yaratıcı fikir geliştirdiğine dair görüşlerini gösteren grafik⁹⁴

Esnek Çalışma Alanlarının Yaratıcı Fikir Geliştirdiğini Düşünenler:

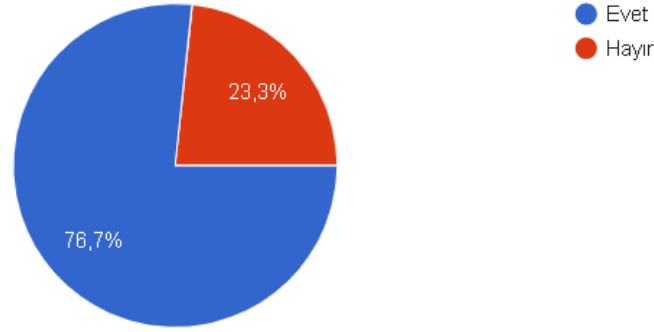
Çalışanların %80'i, esnek çalışma alanlarının yaratıcı fikir geliştirdiğini düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının çalışanların yaratıcılığını teşvik ettiğini ve bu alanların yenilikçi düşünceleri ve fikir üretimini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların daha rahat ve ilham verici bir ortamda çalışarak, yaratıcı çözümler geliştirmelerini kolaylaştırabilir.

Esnek Çalışma Alanlarının Yaratıcı Fikir Geliştirdiğini Düşünmeyenler:

Çalışanların %20'si, esnek çalışma alanlarının yaratıcı fikir geliştirmede düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen yaratıcı düşünce artışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının Tasarımı veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğine işaret edebilir.

⁹⁴ Grafik 1.24: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının yaratıcı fikir geliştirdiğine dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının iş üretkenliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.25.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının iş üretkenliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹⁵

Esnek Çalışma Alanlarının İş Üretkenliğini Artırdığını Düşünenler:

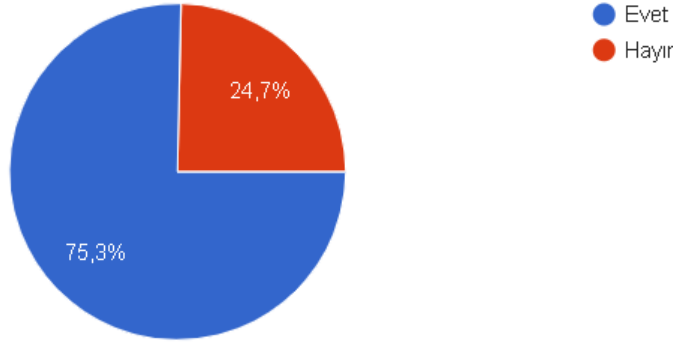
Çalışanların %76,7'si, esnek çalışma alanlarının iş üretkenliğini artırdığını düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının çalışanların verimliliğini olumlu yönde etkilediğini ve bu alanların daha verimli bir çalışma ortamı sağladığını göstermektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş alanlarda daha rahat ve motive bir şekilde çalışmalarına olanak tanıyarak, üretkenliği artırabilir.

Esnek Çalışma Alanlarının İş Üretkenliğini Artırmadığını Düşünenler:

Çalışanların %23,3'ü, esnek çalışma alanlarının iş üretkenliğini artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen verimlilik artışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğine işaret edebilir.

⁹⁵ Grafik 1.25: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının iş üretkenliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının iş verimliliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



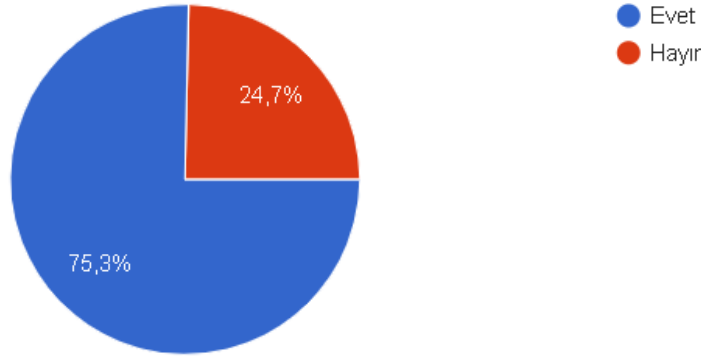
Grafik.1.26. Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının iş verimliliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹⁶

Esnek Çalışma Alanlarının İş Verimliliğini Artırdığını Düşünenler: Çalışanların %75,3'ü, esnek çalışma alanlarının iş verimliliğini artırdığını düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının çalışanların verimliliğini olumlu yönde etkilediğini ve bu alanların daha verimli bir çalışma ortamı sağladığını göstermektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş alanlarda daha rahat ve motive bir şekilde çalışmalarına olanak tanıyarak, verimliliği artırabilir.

Esnek Çalışma Alanlarının İş Verimliliğini Artırmadığını Düşünenler: Çalışanların %24,7'si, esnek çalışma alanlarının iş verimliliğini artırmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen verimlilik artışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğine işaret edebilir.

⁹⁶ Grafik 1.26: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının iş verimliliğini artırıp artırmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde esnek çalışma alanlarının çalışma stresini azaltıp azaltmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.27.Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının çalışma stresini azaltıp azaltmadığına dair görüşlerini gösteren grafik⁹⁷

Esnek Çalışma Alanlarının Çalışma Stresini Azalttığını Düşünenler:

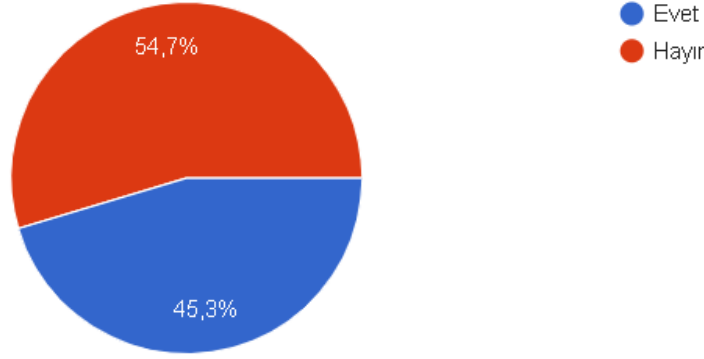
Çalışanların %76'sı, esnek çalışma alanlarının çalışma stresini azalttığını düşünmektedir. Bu yüksek oran, esnek çalışma alanlarının çalışanların stres seviyelerini olumlu yönde etkilediğini ve bu alanların daha rahat ve düşük stresli bir çalışma ortamı sağladığını göstermektedir. Esnek çalışma alanları, çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş alanlarda daha esnek ve konforlu bir şekilde çalışmalarına olanak tanıyarak, stres seviyelerini azaltabilir.

Esnek Çalışma Alanlarının Çalışma Stresini Azalttığını Düşünmeyenler:

Çalışanların %24'ü, esnek çalışma alanlarının çalışma stresini azaltmadığını düşünmektedir. Bu oran, bazı çalışanların esnek çalışma alanlarının beklenen stres azalışını sağlamadığını ifade etmektedir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımı veya kullanımında bazı eksikliklerin olabileceğine işaret edebilir.

⁹⁷ Grafik 1.27: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının çalışma stresini azaltıp azaltmadığına dair görüşlerini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların (kafe, bekleme alanı, oyun alanı, spor salonu vb.) bulunup bulunmadığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



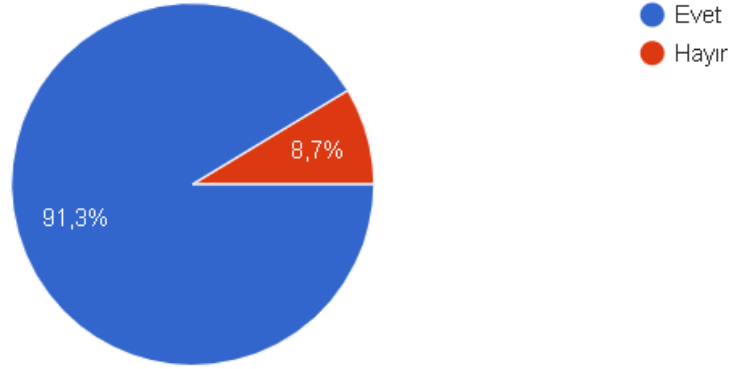
Grafik.1.28.Anket Katılımcılarının çalışanların ofislerinde sosyal alanların (kafe, bekleme alanı, oyun alanı, spor salonu vb.) bulunup bulunmadığına dair görüşlerini grafik⁹⁸

Ofiste Sosyal Alanların Bulunduğunu Belirtenler: Çalışanların %45,3'ü, ofislerinde sosyal alanların bulunduğunu belirtmiştir. Bu oran, yaklaşık olarak yarı yarıya bir bölümü temsil etmektedir ve çalışanların önemli bir kısmının ofislerinde sosyal alanlardan yararlandığını göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışanların molalarda rahatlayabilecekleri, sosyal etkileşimlerde bulunabilecekleri ve stres atabilecekleri mekanlar sunar.

Ofiste Sosyal Alanların Bulunmadığını Belirtenler: Çalışanların %54,7'si, ofislerinde sosyal alanların bulunmadığını belirtmiştir. Bu oran, sosyal alanların birçok ofiste hala eksik olduğunu ve çalışanların bu tür alanlara erişim sağlamadığını göstermektedir. Sosyal alanların eksikliği, çalışanların mola sırasında dinlenme ve sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayamamalarına ve dolayısıyla genel iş memnuniyetinin düşmesine neden olabilir.

⁹⁸ Grafik 1.28: Katılımcılarının çalışanların ofislerinde sosyal alanların (kafe, bekleme alanı, oyun alanı, spor salonu vb.) bulunup bulunmadığına dair görüşlerini grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların (kafe, bekleme alanı, oyun alanı, spor salonu vb.) olmasını isteyip istemediklerine dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



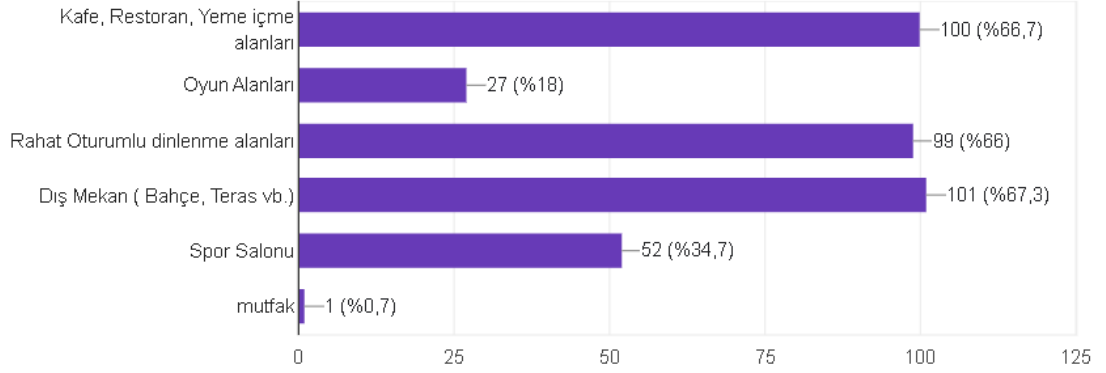
Grafik.1.29.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların (kafe, bekleme alanı, oyun alanı, spor salonu vb.) olmasını isteyip istemediklerine dair görüşlerini grafik⁹⁹

Ofiste Sosyal Alanların Olmasını İsteyenler: Çalışanların %91,3'ü, ofislerinde sosyal alanların olmasını istemektedir. Bu çok yüksek oran, çalışanların büyük bir çoğunluğunun sosyal alanların varlığına büyük önem verdiğini göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışanların dinlenebileceği, sosyalleşebileceği ve stres atabileceği mekanlar sunarak, genel iş tatminini ve verimliliği artırmada önemli bir rol oynayabilir.

Ofiste Sosyal Alanların Olmasını İstemeyenler: Çalışanların %8,7'si, ofislerinde sosyal alanların olmasını istememektedir. Bu küçük oran, sosyal alanların varlığını gereksiz veya önemsiz bulan bir azınlığı temsil etmektedir.

⁹⁹ Grafik 1.29: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların (kafe, bekleme alanı, oyun alanı, spor salonu vb.) olmasını isteyip istemediklerine dair görüşlerini grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde hangi sosyal alanları tercih ettiklerine dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.30.Anket Katılımcılarının ofislerinde hangi sosyal alanları tercih ettiklerine dair görüşlerini grafik¹⁰⁰

Kafe, Restoran, Yeme İçme Alanları: Çalışanların %66,7'si (100 kişi), ofiste kafe, restoran ve yeme içme alanlarını tercih etmektedir. Bu, yemek ve içecek ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri sosyal alanların çalışanlar arasında oldukça popüler olduğunu göstermektedir. Bu alanlar, sosyal etkileşimi artırarak çalışanların mola sürelerinde rahatlayabilecekleri ve sosyalleşebilecekleri mekanlar sunmaktadır.

Oyun Alanları: Çalışanların %18'i (27 kişi), oyun alanlarını tercih etmektedir. Bu, ofiste eğlence ve dinlenme için ayrılmış alanların belirli bir kesim tarafından tercih edildiğini göstermektedir. Oyun alanları, çalışanların stres atmasına ve iş molalarını daha keyifli hale getirmesine yardımcı olabilir.

Rahat Oturumlu Dinlenme Alanları: Çalışanların %66'sı (99 kişi), rahat oturumlu dinlenme alanlarını tercih etmektedir. Bu alanlar, çalışanların dinlenme ve rahatlama ihtiyaçlarını karşılamak için önemlidir ve ofisteki stresi azaltmada etkili olabilir.

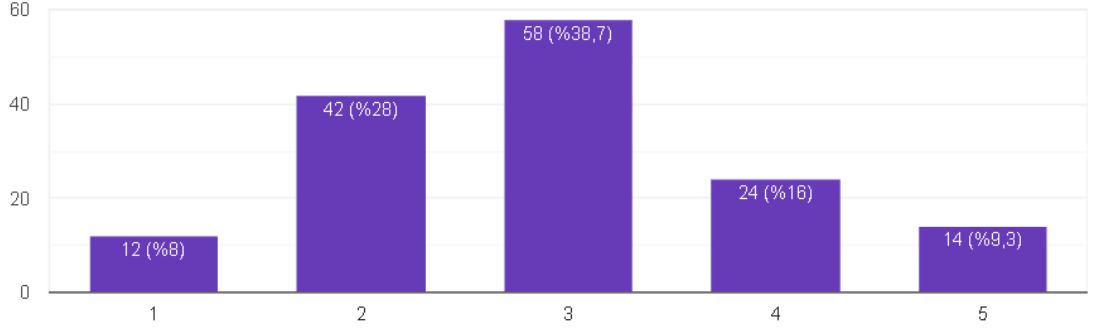
¹⁰⁰ Grafik 1.30: Katılımcılarının ofislerinde hangi sosyal alanları tercih ettiklerine dair görüşlerini grafik

Dış Mekân (Bahçe, Teras vb.): Çalışanların %67,3'ü (101 kişi), dış mekanları tercih etmektedir. Bahçe ve teras gibi dış mekanlar, çalışanların açık havada zaman geçirmesine olanak tanıyarak, çalışma ortamının monotonluğunu kırabilir ve taze bir nefes alma imkânı sunabilir.

Spor Salonu: Çalışanların %34,7'si (52 kişi), spor salonunu tercih etmektedir. Spor salonları, çalışanların fiziksel sağlıklarını korumalarına ve enerji seviyelerini yükseltmelerine yardımcı olabilir.

Mutfak: Çalışanların %0,7'si (1 kişi), mutfağı tercih etmektedir. Bu oran oldukça düşük olup, mutfak alanlarının diğer sosyal alanlar kadar tercih edilmediğini göstermektedir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanları tasarım ve estetik açıdan nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.31.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları tasarım ve estetik açıdan nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰¹

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%8'lik (12 kişi) bir kesim sosyal alanları "çok kötü" olarak değerlendirirken, %28'lik (42 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Bu toplamda %36'lık bir oran, sosyal alanların tasarım ve estetik bakımından yetersiz olduğunu düşünen önemli bir grup olduğunu göstermektedir. Bu, sosyal alanların tasarımında ve estetik öğelerinde iyileştirmeler yapılması gerektiğini işaret eder.

Orta Değerlendirme:

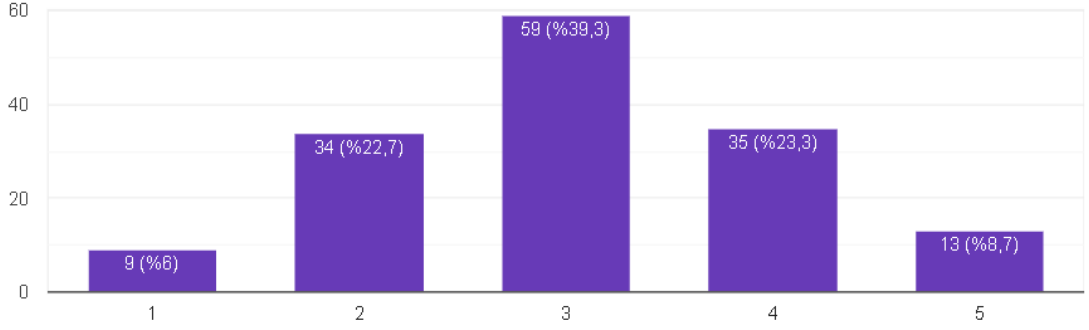
%38,7'lik (58 kişi) bir kesim sosyal alanları "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, sosyal alanların tasarım ve estetik açısından ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, sosyal alanların belirli standartlara ulaştığını ancak mükemmel olmaktan uzak olduğunu göstermektedir.

¹⁰¹ Grafik 1.31: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları tasarım ve estetik açıdan nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%16'lık (24 kişi) bir kesim sosyal alanları "iyi" olarak değerlendirirken, %9,3'lük (14 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %25,3'lük bir oran, sosyal alanların tasarım ve estetik bakımından tatmin edici olduğunu düşünmektedir. Bu, sosyal alanların bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanları zemin döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.32.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları zemin döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰²

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%6'lık (9 kişi) bir kesim malzeme seçimlerini "çok kötü" olarak değerlendirirken, %22,7'lik (34 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %28,7'lik bir oran, zemin döşemesi malzeme seçimlerinin yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, zemin malzemelerinin kalite veya estetik açısından çalışanların beklentilerini karşılamadığına işaret eder.

Orta Değerlendirme:

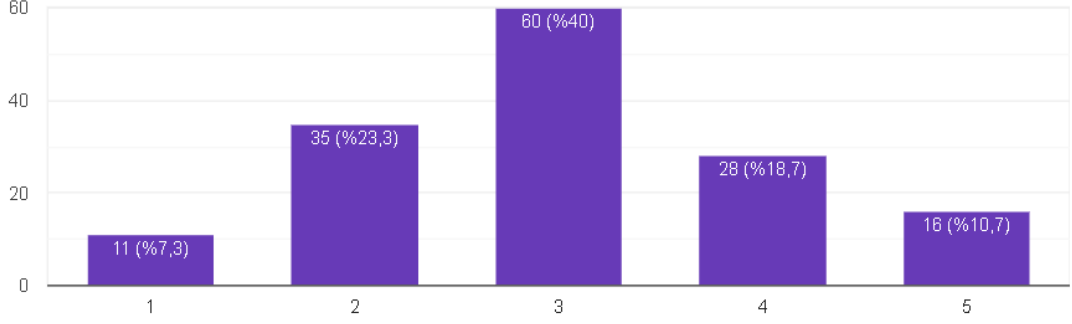
%39,3'lük (59 kişi) bir kesim zemin malzeme seçimlerini "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, zemin döşemesi malzeme seçimlerinin ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut durumun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

¹⁰² Grafik 1.32: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları zemin döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%23,3'lük (35 kişi) bir kesim zemin malzeme seçimlerini "iyi" olarak değerlendirirken, %8,7'lik (13 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %32,0'lik bir oran, zemin döşemesi malzeme seçimlerinin tatmin edici olduğunu düşünmektedir. Bu, zemin döşemesi malzemelerinin bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların duvar döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.33.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların duvar döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰³

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%7,3'lük (11 kişi) bir kesim malzeme seçimlerini "çok kötü" olarak değerlendirirken, %23,3'lük (35 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %30,6'lık bir oran, duvar döşemesi malzeme seçimlerinin yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, duvar malzemelerinin kalite veya estetik açısından çalışanların beklentilerini karşılamadığına işaret eder.

Orta Değerlendirme:

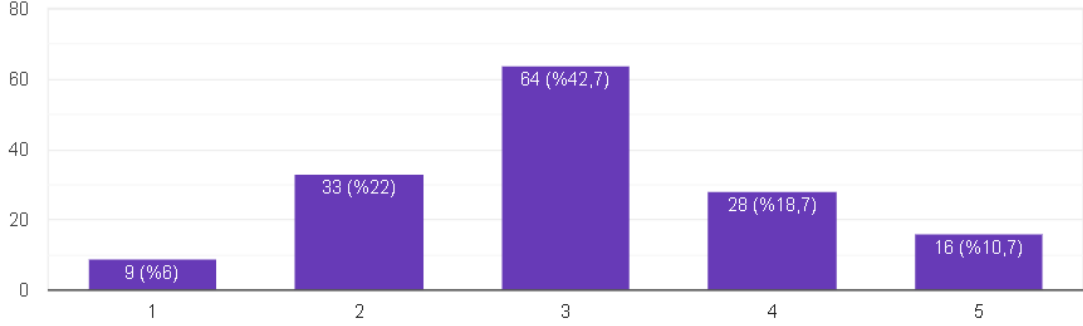
%40'lık (60 kişi) bir kesim duvar malzeme seçimlerini "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, duvar döşemesi malzeme seçimlerinin ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut durumun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

¹⁰³ Grafik 1.33: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların duvar döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%18,7'lik (28 kişi) bir kesim duvar malzeme seçimlerini "iyi" olarak değerlendirirken, %10,7'lik (16 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %29,4'lük bir oran, duvar döşemesi malzeme seçimlerinin tatmin edici olduğunu düşünmektedir. Bu, duvar döşemesi malzemelerinin bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların mobilya döşemesinde kullanılan seçimini nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.34.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların mobilya döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰⁴

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%6'lık (9 kişi) bir kesim malzeme seçimlerini "çok kötü" olarak değerlendirirken, %22'lik (33 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %28'lik bir oran, mobilya döşemesi malzeme seçimlerinin yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, mobilya malzemelerinin kalite veya estetik açısından çalışanların beklentilerini karşılamadığına işaret eder.

Orta Değerlendirme:

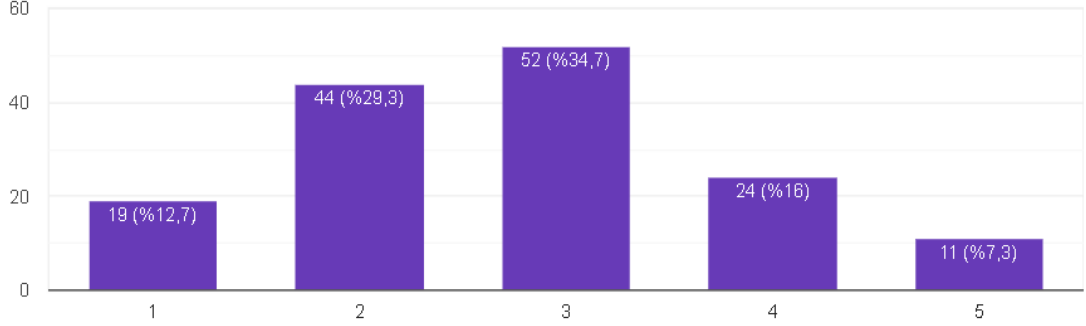
%42,7'lik (64 kişi) bir kesim mobilya malzeme seçimlerini "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, mobilya döşemesi malzeme seçimlerinin ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut durumun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

¹⁰⁴ Grafik 1.34: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların mobilya döşemesinde kullanılan malzeme seçimini nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%18,7'lik (28 kişi) bir kesim mobilya malzeme seçimlerini "iyi" olarak değerlendirirken, %10,7'lik (16 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %29,4'lük bir oran, mobilya döşemesi malzeme seçimlerinin tatmin edici olduğunu düşünmektedir. Bu, mobilya döşemesi malzemelerinin bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların ses ve gürültü açısından nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.35.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların ses ve gürültü açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰⁵

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%12,7'lik (19 kişi) bir kesim ses ve gürültü seviyelerini "çok kötü" olarak değerlendirirken, %29,3'lük (44 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %42'lik bir oran, sosyal alanlardaki ses ve gürültü seviyelerinin yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, sosyal alanların ses yalıtımı ve gürültü kontrolü açısından çalışanların beklentilerini karşılamadığına işaret eder.

Orta Değerlendirme:

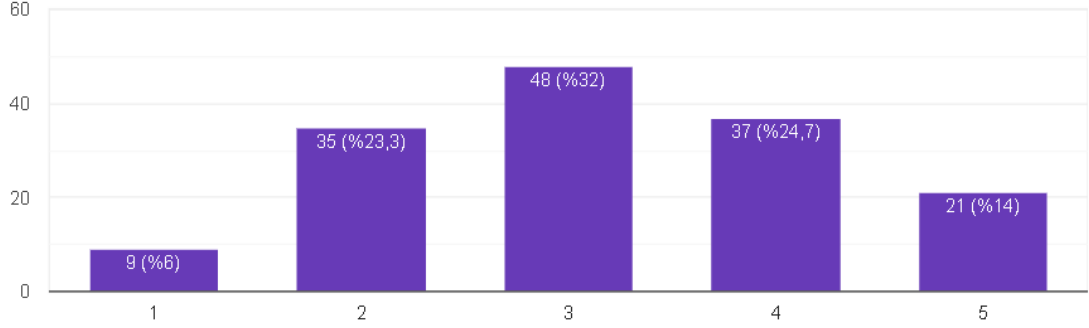
%34,7'lik (52 kişi) bir kesim ses ve gürültü seviyelerini "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, sosyal alanlardaki ses ve gürültü seviyelerinin ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut durumun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%16'lık (24 kişi) bir kesim ses ve gürültü seviyelerini "iyi" olarak değerlendirirken, %7,3'lük (11 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %23,3'lük bir oran, sosyal alanlardaki ses ve gürültü seviyelerinin tatmin edici olduğunu düşünmektedir. Bu, sosyal alanlardaki ses yalıtımı ve gürültü kontrolünün bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

¹⁰⁵ Grafik 1.35: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların ses ve gürültü açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların aydınlatma açısından nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.36.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların aydınlatma açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰⁶

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%6'lık (9 kişi) bir kesim aydınlatmayı "çok kötü" olarak değerlendirirken, %23,3'lük (35 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %29,3'lük bir oran, sosyal alanlardaki aydınlatmanın yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, sosyal alanların aydınlatma konusunda iyileştirmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Orta Değerlendirme:

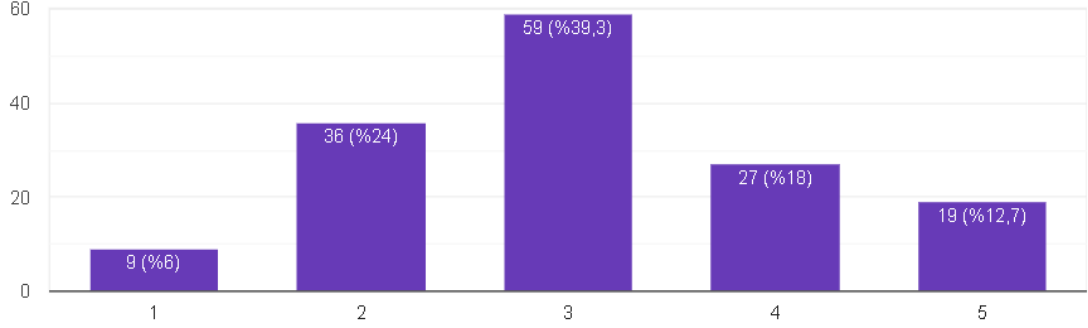
%32'lik (48 kişi) bir kesim aydınlatmayı "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, sosyal alanlardaki aydınlatmanın ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut aydınlatma durumunun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%24,7'lik (37 kişi) bir kesim aydınlatmayı "iyi" olarak değerlendirirken, %14'lük (21 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %38,7'lik bir oran, sosyal alanlardaki aydınlatmanın tatmin edici olduğunu düşündürmektedir. Bu, sosyal alanlardaki aydınlatmanın bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

¹⁰⁶ Grafik 1.36: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların aydınlatma açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanlarında kullanılan renk kullanımı açısından nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.37.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların Renk Kullanımı açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰⁷

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%6'lık (9 kişi) bir kesim renk kullanımı "çok kötü" olarak değerlendirirken, %24'lük (36 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %30'luk bir oran, sosyal alanlardaki renk kullanımının yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, sosyal alanların renk kullanımı konusunda iyileştirmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Orta Değerlendirme:

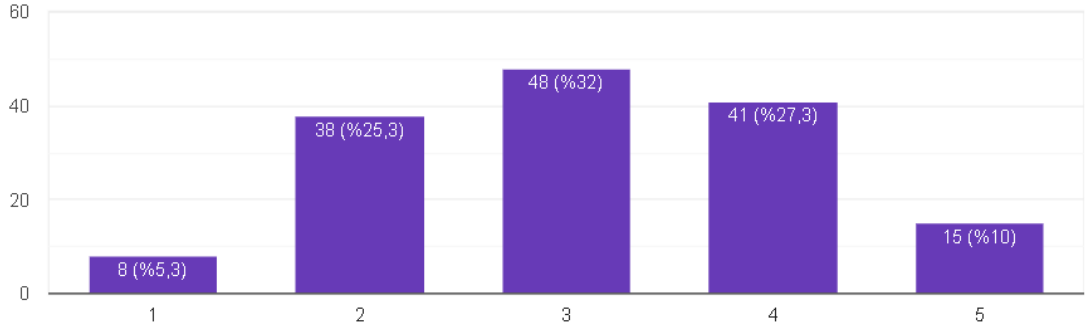
%39.3'lük (59 kişi) bir kesim renk kullanımı "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, sosyal alanlardaki renk kullanımının ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut renk durumunun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%18'lik (27 kişi) bir kesim renk kullanımını "iyi" olarak değerlendirirken, %12,7'lik (19 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %30,7'lik bir oran, sosyal alanlardaki aydınlatmanın tatmin edici olduğunu düşündürmektedir. Bu, sosyal alanlardaki aydınlatmanın bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

¹⁰⁷ Grafik 1.37: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların Renk açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların mobilya ergonomisini (kullanım kolaylığı, rahatlık vb.) açısından nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.38.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların mobilya ergonomisini (kullanım kolaylığı, rahatlık vb.) açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik¹⁰⁸

Çok Kötü ve Kötü Değerlendirmeler:

%5,3'lük (8 kişi) bir kesim mobilya ergonomisini "çok kötü" olarak değerlendirirken, %25,3'lük (38 kişi) bir kesim ise "kötü" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %30,6'lık bir oran, mobilya ergonomisinin yetersiz olduğunu düşünen bir grubu temsil etmektedir. Bu, mobilyaların ergonomik açıdan beklentileri karşılamadığına işaret eder.

Orta Değerlendirme:

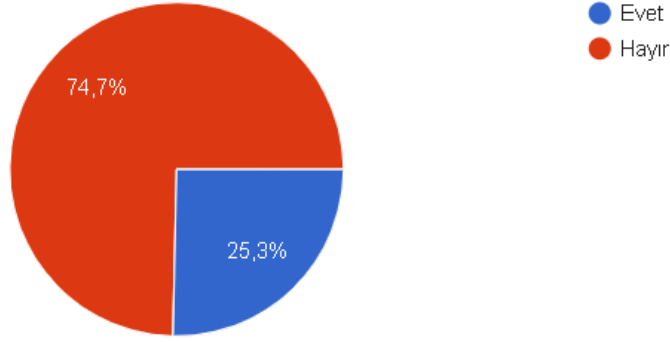
%32'lik (48 kişi) bir kesim mobilya ergonomisini "orta" olarak değerlendirmiştir. Bu grup, mobilyaların ergonomisinin ne çok iyi ne de çok kötü olduğunu, ancak iyileştirilebileceğini düşündüğünü ifade etmektedir. Bu, mevcut mobilya ergonomisi durumunun belirli standartlara ulaştığını ancak daha iyi hale getirilebileceğini göstermektedir.

¹⁰⁸ Grafik 1.38: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların mobilya ergonomisini (kullanım kolaylığı, rahatlık vb.) açısından nasıl değerlendirdiğini gösteren grafik

İyi ve Çok İyi Değerlendirmeler:

%27,3'lük (41 kişi) bir kesim mobilya ergonomisini "iyi" olarak değerlendirirken, %10'luk (15 kişi) bir kesim ise "çok iyi" olarak değerlendirmiştir. Toplamda %37,3'lük bir oran, mobilya ergonomisinin tatmin edici olduğunu düşündürmektedir. Bu, mobilyaların ergonomik özelliklerinin bir kısmının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığını gösterir.

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanlar için rezervasyon sorunları yaşayıp yaşamadığını göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.39.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanlar için rezervasyon sorunları yaşayıp yaşamadığını gösteren grafik¹⁰⁹

Rezervasyon Sorunu Yaşayanlar (Evet):

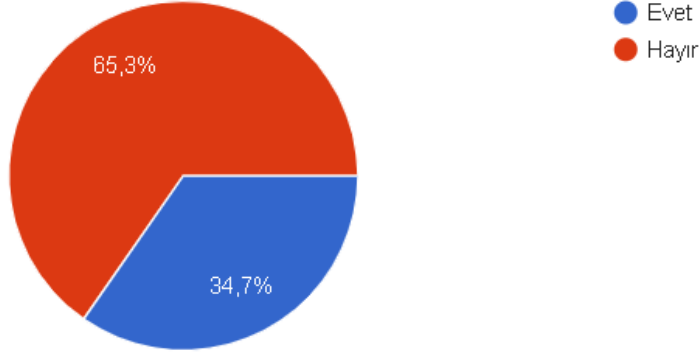
%25,3'lük (38 kişi) bir kesim, ofisteki sosyal alanlar için rezervasyon sorunları yaşadığını belirtmiştir. Bu, her dört çalışandan birinin sosyal alanların kullanımında rezervasyon problemleri ile karşılaştığını göstermektedir. Bu sorunlar, sosyal alanların etkin ve verimli kullanılmasını engelleyebilir ve çalışanların bu alanlardan yeterince faydalanamamasına yol açabilir.

Rezervasyon Sorunu Yaşamayanlar (Hayır):

%74,7'lik (112 kişi) bir kesim ise rezervasyon sorunları yaşamadığını belirtmiştir. Bu, çoğunluğun sosyal alanları sorunsuz bir şekilde kullanabildiğini göstermektedir. Ancak, %25,3'lük bir oran, dikkate alınması gereken önemli bir azınlığı temsil etmektedir.

¹⁰⁹ Grafik 1.39: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanlar için rezervasyon sorunları yaşayıp yaşamadığını gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki sosyal alanlarda diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih edip etmediğini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.40.Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanlarda diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih edip etmediğini gösteren grafik¹¹⁰

Görsel Temasın Kesilmesini Tercih Edenler (Evet):

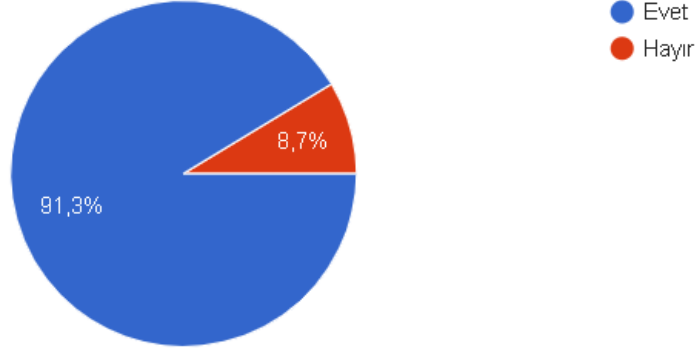
%34,7'lik (52 kişi) bir kesim, ofisteki sosyal alanlarda diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih etmektedir. Bu grup, sosyal alanlarda daha fazla mahremiyet ve kişisel alan talep etmektedir. Bu tercih, çalışanların odaklanma, rahatlama ve bireysel zaman ihtiyaçlarının bir yansıması olabilir.

Görsel Temasın Kesilmesini Tercih Etmeyenler (Hayır):

%65,3'lük (98 kişi) bir kesim ise görsel temasın kesilmesini tercih etmemektedir. Bu grup, sosyal alanlarda etkileşim ve iş birliğini destekleyen bir ortamı tercih etmektedir. Bu durum, çalışanlar arasındaki sosyal bağların güçlendirilmesi ve iletişimin artırılması açısından önemlidir.

¹¹⁰ Grafik 1.40: Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanlarda diğer çalışanlarla görsel temasın kesilmesini tercih edip etmediğini gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerindeki sosyal alanların çalışanlar arası iletişimi arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.41.Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanların çalışanlar arası iletişimi arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹¹

Evet (İletişimi Arttırdığına İnananlar):

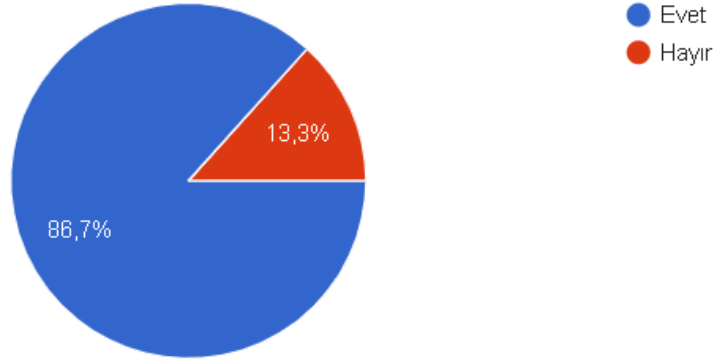
%91,3'lük (137 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanların çalışanlar arası iletişimi arttırdığına inanmaktadır. Bu, sosyal alanların, çalışanlar arasında etkileşimi ve iletişimi teşvik eden önemli mekanlar olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, bu alanlarda rahatça bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunabilir, projeler üzerinde işbirliği yapabilir ve sosyal bağlarını güçlendirebilirler.

Hayır (İletişimi Arttırmadığına İnananlar):

%8,7'lik (13 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanların çalışanlar arası iletişimi arttırmadığını düşünmektedir. Bu grup, sosyal alanların iletişim üzerindeki etkisini sınırlı veya yetersiz bulabilir. Bu durum, bu alanların tasarımı veya kullanım şekli ile ilgili bazı iyileştirmeler yapılabileceğini işaret edebilir.

¹¹¹ Grafik 1.40: Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanların çalışanlar arası iletişimi arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların çalışanlar arası iş birliğini arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.42.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların çalışanlar arası iş birliğini arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹²

Evet (İş Birliğini Arttırdığına İnananlar):

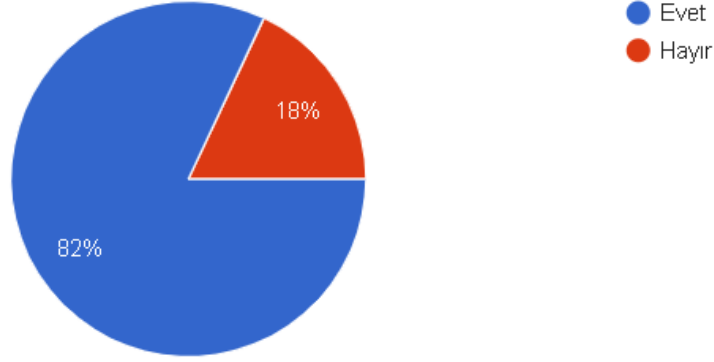
%86,7'lik (130 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanların çalışanlar arası iş birliğini arttırdığına inanmaktadır. Bu, sosyal alanların çalışanlar arasında iş birliğini teşvik eden önemli mekanlar olduğunu göstermektedir. Bu alanlar, ekiplerin bir araya gelerek projeler üzerinde iş birliği yapmasını, beyin fırtınası oturumları gerçekleştirmesini ve daha etkili takım çalışması yapmasını sağlayabilir.

Hayır (İş Birliğini Arttırmadığına İnananlar):

%13,3'lük (20 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanların çalışanlar arası iş birliğini arttırmadığını düşünmektedir. Bu grup, sosyal alanların iş birliği üzerindeki etkisini sınırlı veya yetersiz bulabilir. Bu durum, bu alanların tasarımı veya kullanım şekli ile ilgili bazı iyileştirmeler yapılabileceğini işaret edebilir.

¹¹² Grafik 1.42: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların çalışanlar arası iş birliğini arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların grup çalışmasını arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.43.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların grup çalışmasını arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹³

Evet (Grup Çalışmasını Arttırdığına İnananlar):

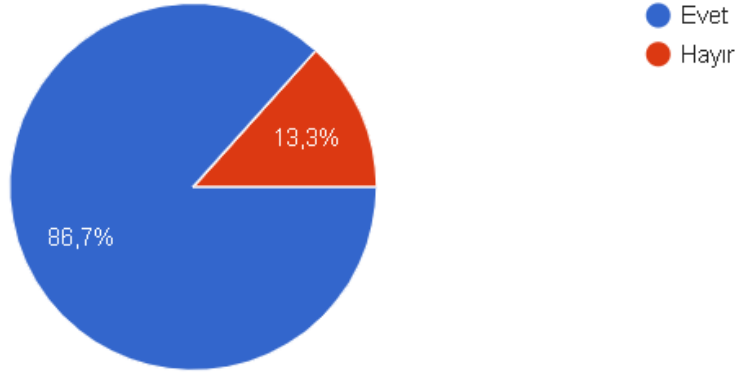
%82'lik (123 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanların grup çalışmasını arttırdığına inanmaktadır. Bu, sosyal alanların, ekiplerin bir araya gelerek projeler üzerinde iş birliği yapmasını, beyin fırtınası oturumları gerçekleştirmesini ve daha etkili takım çalışması yapmasını teşvik eden önemli mekanlar olduğunu göstermektedir. Sosyal alanlar, ekip içi etkileşimi ve iş birliğini destekleyerek, çalışanların daha verimli ve yaratıcı olmalarını sağlar.

Hayır (Grup Çalışmasını Arttırmadığına İnananlar):

%18'lik (27 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanların grup çalışmasını arttırmadığını düşünmektedir. Bu grup, sosyal alanların iş birliği ve takım çalışması üzerindeki etkisini sınırlı veya yetersiz bulabilir. Bu durum, sosyal alanların tasarımı veya kullanım şekli ile ilgili bazı iyileştirmeler yapılabileceğini işaret edebilir.

¹¹³ Grafik 1.43: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların grup çalışmasını arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların iş motivasyonunu arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.44.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların iş motivasyonunu arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹⁴

Evet (İş Motivasyonunu Arttırdığına İnananlar):

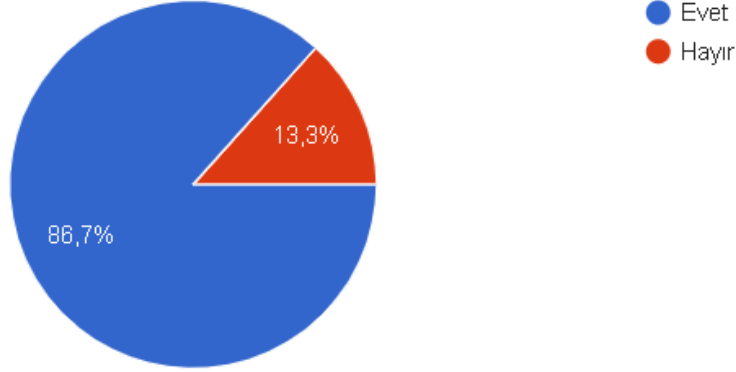
%86,7'lik (130 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanların iş motivasyonunu arttırdığına inanmaktadır. Bu, sosyal alanların, çalışanların moral ve motivasyonunu yükselten önemli mekanlar olduğunu göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışanların işten ara verip rahatlayabileceği, sosyalleşebileceği ve yenilenmiş bir enerjiyle işlerine dönebileceği alanlar sunar. Bu durum, çalışanların genel iş performansını ve verimliliğini olumlu yönde etkiler.

Hayır (İş Motivasyonunu Arttırmadığına İnananlar):

%13,3'lük (20 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanların iş motivasyonunu arttırmadığını düşünmektedir. Bu grup, sosyal alanların iş motivasyonu üzerindeki etkisini sınırlı veya yetersiz bulabilir. Bu durum, sosyal alanların tasarımı veya kullanım şekli ile ilgili bazı iyileştirmeler yapılabileceğini işaret edebilir.

¹¹⁴ Grafik 1.44: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların iş motivasyonunu arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların iş üretkenliğini arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.45.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların iş üretkenliğini arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹⁵

Evet (İş Üretkenliğini Arttırdığına İnananlar):

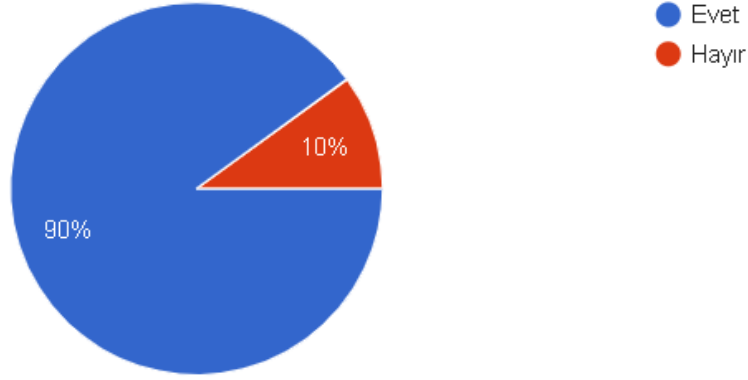
%82'lik (123 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanların iş üretkenliğini arttırdığına inanmaktadır. Bu, sosyal alanların, çalışanların iş performansını ve verimliliğini olumlu yönde etkileyen önemli mekanlar olduğunu göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışanların işten kısa molalar vererek dinlenebileceği ve yenilenmiş bir enerjiyle işlerine dönebileceği yerlerdir. Bu durum, çalışanların konsantrasyonunu ve motivasyonunu artırarak genel üretkenliği destekler.

Hayır (İş Üretkenliğini Arttırmadığına İnananlar):

%18'lik (27 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanların iş üretkenliğini arttırmadığını düşünmektedir. Bu grup, sosyal alanların iş üretkenliği üzerindeki etkisini sınırlı veya yetersiz bulabilir. Bu durum, sosyal alanların tasarımı veya kullanım şekli ile ilgili bazı iyileştirmeler yapılabileceğini işaret edebilir.

¹¹⁵ Grafik 1.45: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların iş üretkenliğini arttırdığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanların iş stresini azalttığına dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.46.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların iş stresini azalttığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹⁶

Evet (İş Stresini Azalttığına İnananlar):

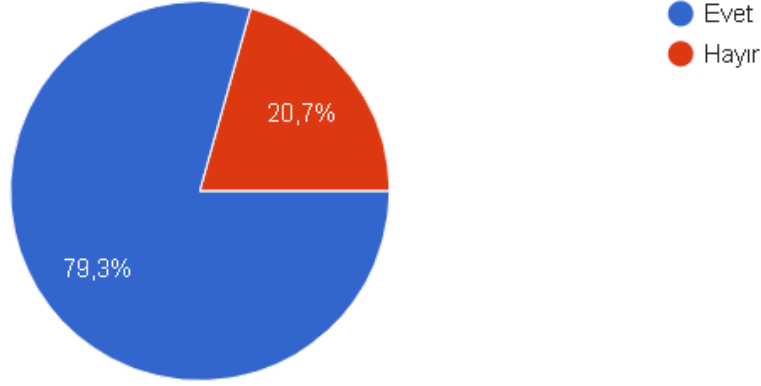
%90'lık (135 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanların iş stresini azalttığına inanmaktadır. Bu, sosyal alanların, çalışanların stres seviyelerini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışanların işten kısa molalar vererek rahatlayabileceği, sosyalleşebileceği ve zihinsel olarak yenilenebileceği alanlar sunar. Bu durum, çalışanların daha az stres altında çalışmasını sağlar ve genel iş memnuniyetini artırır.

Hayır (İş Stresini Azaltmadığına İnananlar):

%10'luk (15 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanların iş stresini azaltmadığını düşünmektedir. Bu grup, sosyal alanların stres yönetimi üzerindeki etkisini sınırlı veya yetersiz bulabilir. Bu durum, sosyal alanların tasarımı veya kullanım şekli ile ilgili bazı iyileştirmeler yapılabileceğini işaret edebilir

¹¹⁶ Grafik 1.46: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanların iş stresini azalttığına dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanlarda oyun alanları olmasını tercih edip etmediklerine dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.47.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanlarda oyun alanları olmasını tercih edip etmediklerine dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹⁷

Evet (Oyun Alanlarının Olmasını Tercih Edenler):

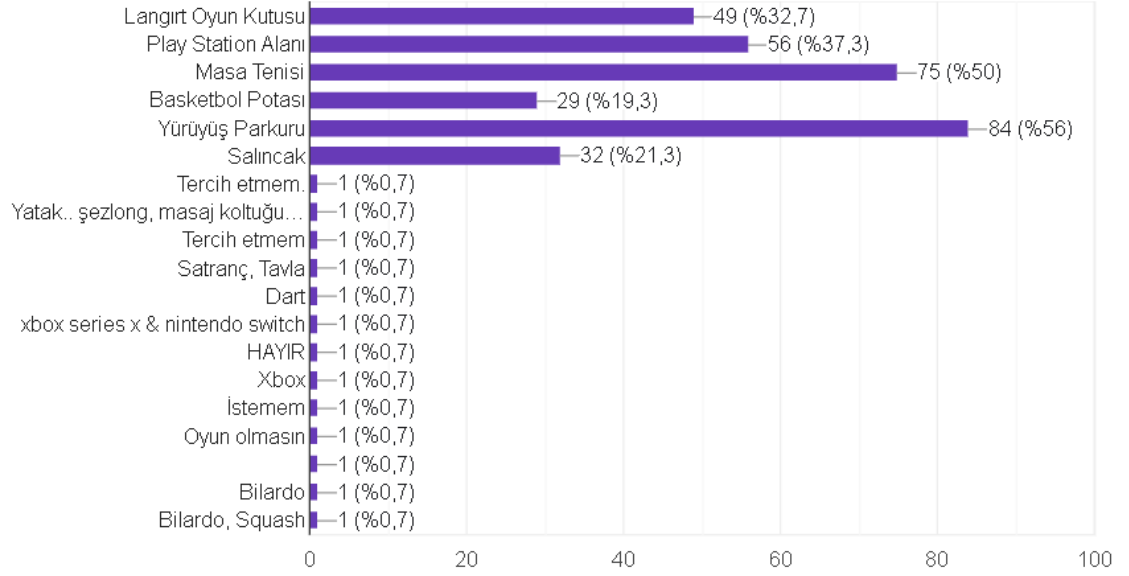
%79,3'lük (119 kişi) büyük bir çoğunluk, ofisteki sosyal alanda oyun alanları olmasını tercih etmektedir. Bu, oyun alanlarının, çalışanların işten kısa molalar vererek rahatlama, sosyalleşmesi ve eğlenmesi için önemli mekanlar olduğunu göstermektedir. Oyun alanları, çalışanların iş dışı aktivitelerle stres atmaları, zihinsel olarak yenilenmeleri ve iş motivasyonlarını artırmaları açısından faydalıdır.

Hayır (Oyun Alanlarının Olmasını Tercih Etmeyenler):

%20,7'lik (31 kişi) bir kesim ise ofisteki sosyal alanda oyun alanları olmasını tercih etmemektedir. Bu grup, oyun alanlarının iş ortamında gereksiz veya dikkat dağıtıcı olduğunu düşünebilir. Ayrıca, bu kişilerin çalışma ortamında daha geleneksel ve formal bir atmosferi tercih edebilecekleri düşünülebilir.

¹¹⁷ Grafik.1.47: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanlarda oyun alanları olmasını tercih edip etmediklerine dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Bu grafik, çalışanların ofislerinde sosyal alanlarda hangi oyun alanlarını tercih ettiklerine dair görüşlerini göstermektedir. Toplam 150 yanıt üzerinden elde edilen verilere göre:



Grafik.1.48.Anket Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanlarda hangi oyun alanlarını tercih ettiklerine dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik¹¹⁸

Yürüyüş Parkuru:

%56'lık (84 kişi) bir çoğunluk, ofiste yürüyüş parkuru olmasını tercih etmektedir. Bu, çalışanların fiziksel aktivite yaparak dinlenme ve stres atma ihtiyacını vurgulamaktadır. Yürüyüş parkurları, çalışanların kısa molalar sırasında yürüyüş yaparak fiziksel ve zihinsel olarak rahatlamasına yardımcı olabilir.

Masa Tenisi:

%50'lik (75 kişi) bir kesim, ofiste masa tenisi olmasını tercih etmektedir. Masa tenisi, kısa süreli eğlence ve fiziksel aktivite sağlayarak çalışanların enerjisini artırabilir. Ayrıca, masa tenisi oyunları, çalışanlar arasında sosyal etkileşimi ve takım ruhunu artırabilir.

¹¹⁸ Grafik.1.48: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanlarda hangi oyun alanlarını tercih ettiklerine dair görüşlerini göstermektedir gösteren grafik

Play Station Alanı:

%37,3'lük (56 kişi) bir kesim, ofiste Play Station alanı olmasını tercih etmektedir. Bu, video oyunları aracılığıyla eğlence ve rahatlama arayan çalışanların olduğunu göstermektedir. Play Station oyunları, çalışanların kısa süreli molalar sırasında zihinsel olarak yenilenmesini sağlayabilir.

Langırt Oyun Kutusu:

%32,7'lik (49 kişi) bir kesim, ofiste langırt oyun kutusu olmasını tercih etmektedir. Langırt, ofis içinde sosyal etkileşimi artıran ve eğlenceli vakit geçirme imkanı sunan popüler bir oyun alanıdır.

Salıncak:

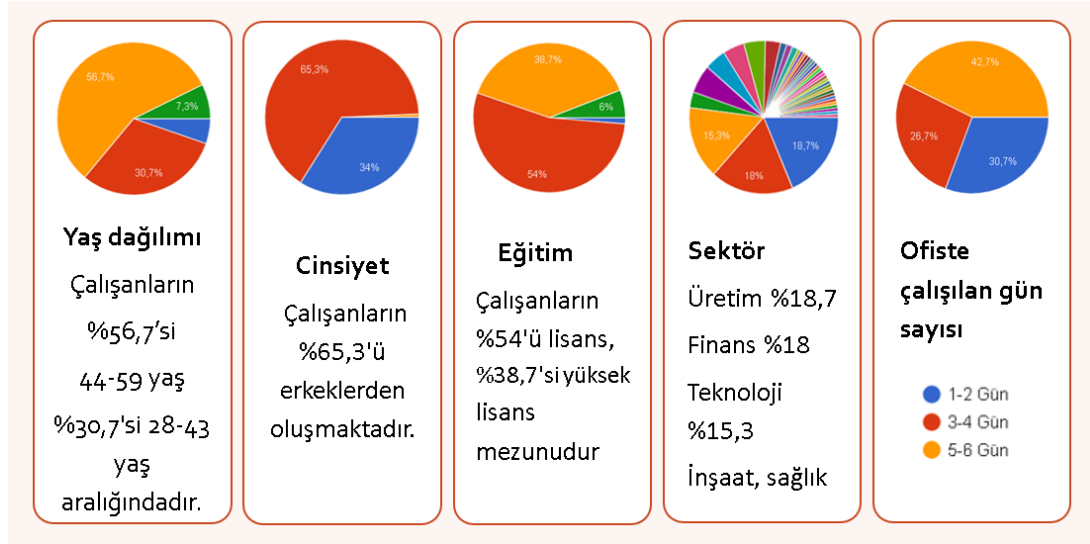
%21,3'lük (32 kişi) bir kesim, ofiste salıncak olmasını tercih etmektedir. Salıncaklar, çalışanların rahatlayabileceği ve iş stresinden uzaklaşabileceği bir alan sunar.

Basketbol Potası:

%19,3'lük (29 kişi) bir kesim, ofiste basketbol potası olmasını tercih etmektedir. Basketbol, fiziksel aktivite yaparak enerjiyi artırmanın yanı sıra takım oyunları aracılığıyla sosyal etkileşimi de destekler.

5.1. BEŞİNCİ BÖLÜM SONUCU

150 kişi ve çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen anket sonuçlarına dayanarak, aşağıdaki değerlendirmeler şu şekildedir;



Grafik.1.49.Anket Katılımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim, çalıştıkları sektör ve çalıştıkları gün genel tablo¹¹⁹

Açık ofislerde farklı yaş gruplarına göre temsiliyet arasında belirgin farklılıklar vardır. 44-59 yaş aralığındaki çalışanlar en yüksek temsiliyete sahipken, 20-27 yaş ve 60 yaş üzeri çalışanlar daha az temsil edilmektedir. Bu durum, açık ofislerin farklı yaş gruplarının gereksinimlerine nasıl uygun hale getirildiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle genç ve kıdemli çalışanların daha iyi temsil edilmesi için, açık ofislerin onların ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi gerekebilir.

Açık ofislerde esnek çalışma alanlarının cinsiyet dağılımında belirgin bir dengesizlik gözlemlenmektedir. Erkek çalışanların yüksek oranda temsil edilmesi, bu alanların erkek çalışanların ihtiyaçlarına daha uygun olduğunu veya erkek çalışanların esnek çalışma alanlarını tercih etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Kadın çalışanların daha az temsil edilmesi ise, bu alanların kadın çalışanların gereksinimlerine daha uygun hale getirilmesi gerektiğini düşündürülebilir.

¹¹⁹ Grafik.1.49: Katılımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim, çalıştıkları sektör ve çalıştıkları gün gösteren genel grafik

Açık ofislerde, eğitim durumuna göre esnek çalışma alanlarının temsiliyetinde belirgin farklılıklar gözlemlenmektedir. Lisans mezunları en yüksek temsiliyete sahipken, lise ve doktora mezunları daha düşük oranlarda temsil edilmektedir. Yüksek lisans mezunları ise önemli bir temsiliyete sahiptir.

Açık ofislerde esnek çalışma alanları, sektör dağılımında belirgin bir çeşitlilik sergilemektedir. Teknoloji, İmalat ve Finans sektörleri en yüksek temsil oranına sahipken, diğer sektörler de önemli düzeyde temsil edilmektedir. Bu dağılım, esnek çalışma alanlarının farklı sektörlerdeki çeşitli ihtiyaçları karşılayabildiğini ve genel olarak kabul gördüğünü göstermektedir.

Açık ofislerde esnek çalışma alanlarının kullanımı, çalışanların haftada ofiste buldukları gün sayısına bağlı olarak değişmektedir. Haftada 5-6 gün ofiste çalışanların oranı en yüksek olup, bu çalışanlar esnek çalışma alanlarını ve sosyal alanları en yoğun şekilde kullanmaktadır. Haftada 1-2 gün ofiste bulunan çalışanlar ise esnek çalışma düzenlemelerinden faydalanmakta ve ihtiyaç duyduklarında ofise gelmektedir. Haftada 3-4 gün ofiste çalışanlar ise, ofis içi ve ofis dışı çalışma düzenini dengeleyen bir yapıya sahiptir.



Grafik.1.50. Anket Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanı ve bu alanlar üzerindeki tercihlerini gösteren genel tablo¹²⁰

Çalışanların büyük bir çoğunluğu (%75,3), iş yerlerinde esnek çalışma alanlarına erişim imkanına sahiptir. Bu durum, modern iş yerlerinde esnek çalışma

¹²⁰ Grafik.1.50: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanı ve tercihlerini gösteren genel grafik

alanlarının yaygın bir şekilde benimsendiğini ve bu alanların çalışanların iş verimliliği ve memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Ofislerinde esnek çalışma alanlarının bulunmasını isteyen çalışanların büyük bir çoğunluğu (%94,7) bulunmaktadır. Bu durum, esnek çalışma alanlarının modern iş yerlerinde ne kadar önemli ve talep edilen bir özellik olduğunu vurgulamaktadır. Esnek çalışma alanlarının mevcut olması, çalışanların iş verimliliğini, memnuniyetini ve genel iş deneyimini önemli ölçüde artırabilir. Bu sebeple, esnek çalışma alanlarının ofislerde yaygınlaştırılması, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada ve iş ortamlarını iyileştirmede kritik bir adım olacaktır.

Esnek çalışma alanlarında, çalışanlar bireysel çalışma alanları ve rahat oturma gruplarına sahip mekanları tercih etmektedir. Bu durum, çalışanların konforlu ve konsantrasyon gerektiren çalışma ortamlarına ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Ayrıca, büyük ve geniş farklı kullanımlara uygun alanlar ile kapalı toplantı alanları da önemli bir tercih sebebidir. Esnek çalışma alanlarının çeşitliliği, çalışanların farklı ihtiyaçlarını karşılamada önemlidir ve bu çeşitliliğin sağlanması, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini artırmaktadır.

alanlarının yaygın bir şekilde benimsendiğini ve bu alanların çalışanların iş verimliliği ve memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Ofislerinde esnek çalışma alanlarının bulunmasını isteyen çalışanların büyük bir çoğunluğu (%94,7) bulunmaktadır. Bu durum, esnek çalışma alanlarının modern iş yerlerinde ne kadar önemli ve talep edilen bir özellik olduğunu vurgulamaktadır. Esnek çalışma alanlarının mevcut olması, çalışanların iş verimliliğini, memnuniyetini ve genel iş deneyimini önemli ölçüde artırabilir. Bu sebeple, esnek çalışma alanlarının ofislerde yaygınlaştırılması, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada ve iş ortamlarını iyileştirmede kritik bir adım olacaktır.

Esnek çalışma alanlarında, çalışanlar bireysel çalışma alanları ve rahat oturma gruplarına sahip mekanları tercih etmektedir. Bu durum, çalışanların konforlu ve konsantrasyon gerektiren çalışma ortamlarına ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Ayrıca, büyük ve geniş farklı kullanımlara uygun alanlar ile kapalı toplantı alanları da önemli bir tercih sebebidir. Esnek çalışma alanlarının çeşitliliği, çalışanların farklı ihtiyaçlarını karşılamada önemlidir ve bu çeşitliliğin sağlanması, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini artırmaktadır.

- Zemin Döşemesinde Kullanılan Malzeme Bakımından değerlendirilmesi :

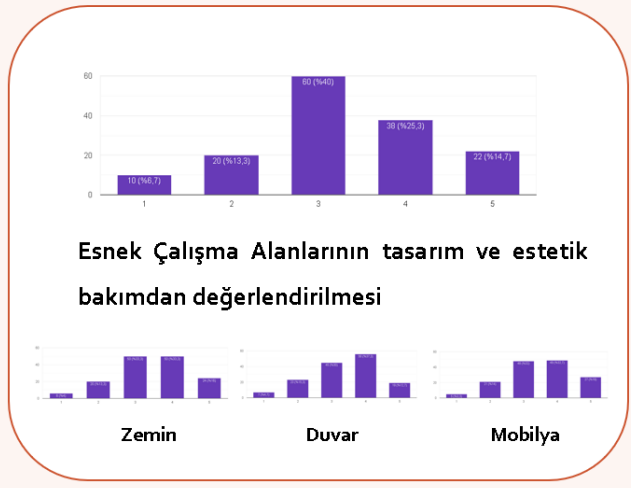
Orta puan değerlendirme

- Duvar Döşemesinde Kullanılan Malzeme Bakımından

Orta ve yüksek puan değerlendirme

- Mobilya Döşemesinde Kullanılan Malzeme Bakımından

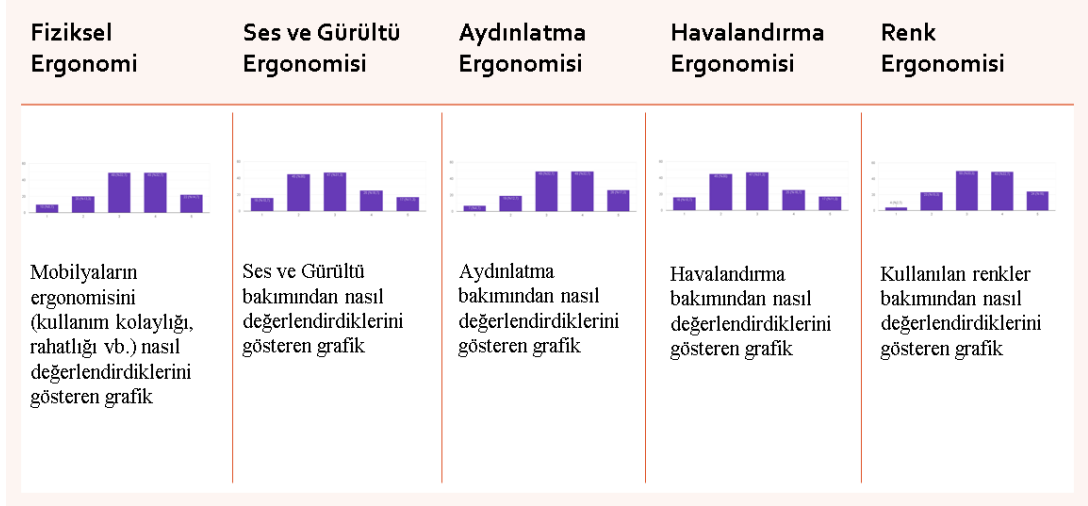
Orta ve yüksek puan değerlendirme



Grafik.1.51.Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik bakımdan değerlendirmelerini gösteren genel tablo¹²¹

Esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetik açısından değerlendirilmesinde, çalışanların büyük oranı orta seviyede değerlendirmiştir. Bu durum, ofislerin genel olarak esnek çalışma alanlarının tasarım ve estetiğinde iyileştirmeler yapabileceğini göstermektedir. Tasarım ve estetiğin geliştirilmesi, çalışan memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynayabilir.

¹²¹ Grafik.1.51: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarını tasarım ve estetik bakımdan değerlendirmelerini gösteren genel grafik



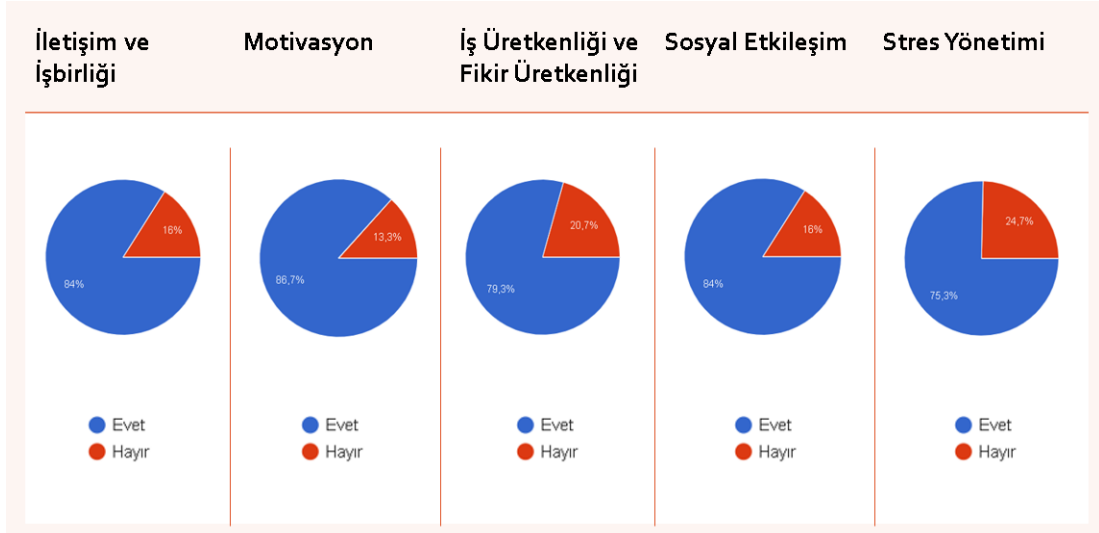
Grafik.1.52.Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarını ergonomi kriterlerine göre değerlendirmelerini gösteren genel tablo¹²²

Çalışanların zemin, duvar ve mobilya döşemesi malzeme seçimlerine dair yapılan değerlendirmeleri ile ses ve gürültü yönetimi, aydınlatma ve renk kullanımı konusundaki değerlendirmeleri orta seviyede çıkmıştır. Bu alanlarda iyileştirme yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, esnek çalışma alanlarına rezervasyon sorunları yaşayan çalışanların oranı oldukça düşüktür. Esnek çalışma alanlarına erişimin kolaylaştırılması ve rezervasyon süreçlerinin iyileştirilmesi, çalışan memnuniyetini artırmak için önemli bir adımdır.

Çalışanların görsel temas konusundaki tercihleri oldukça dengelidir. Bu durum, esnek çalışma alanlarının tasarımında hem mahremiyet sağlayan bireysel alanların hem de etkileşimi teşvik eden açık alanların dengeli bir şekilde sunulması gerektiğini göstermektedir. Bu çeşitlilik, farklı çalışma tarzlarına ve ihtiyaçlara uygun bir ortamın oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

¹²² Grafik.1.52: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarını ergonomi kriterlerine göre değerlendirmelerini gösteren genel grafik

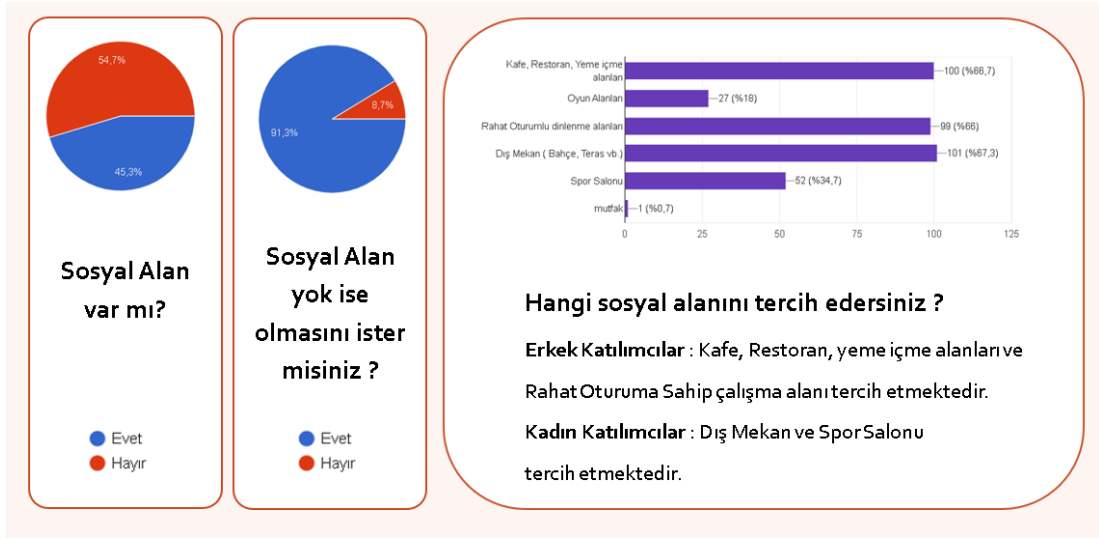


Grafik.1.53.Anket Katılımcılarının ofislerindeki esnek çalışma alanlarının verimliliği arttıran kriterler bakımından değerlendirdiği genel tablo¹²³

Esnek çalışma alanları, iletişimi, iş birliğini, grup çalışmasını, fikir üretkenliğini, çalışma motivasyonunu, yaratıcı fikir geliştirmeyi, iş üretkenliğini ve iş verimliliğini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, bu alanların daha verimli hale getirilmesi için sürekli olarak geliştirilmesi ve çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi gerekmektedir. Bu iyileştirmeler, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini artırmak için önemli bir adım olacaktır.

Ayrıca çalışanların çoğunluğu (%75), esnek çalışma alanlarının iş stresini azalttığına inanmaktadır. Bu durum, esnek çalışma alanlarının iş yerinde daha düşük stres seviyeleri sağladığını göstermektedir.

¹²³ Grafik.1.53: Katılımcılarının ofislerinde esnek çalışma alanlarının verimliliği arttıran kriterler bakımından değerlendirmelerini gösteren genel grafik



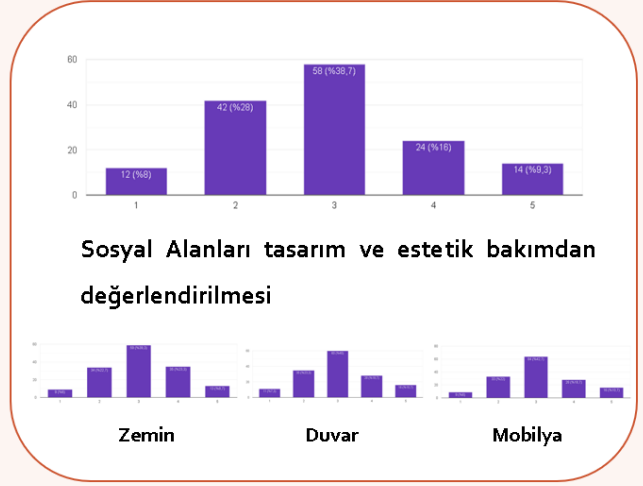
Grafik.1.54. Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanı ve bu alanlar içerisindeki tercihlerini gösteren genel tablo¹²⁴

Çalışanların %45,3'ü ofislerinde sosyal alanların bulunduğunu belirtirken, %54,7'si bu tür alanların olmadığını ifade etmektedir. Bu durum, birçok ofisin sosyal alanlar konusunda eksiklikleri olduğunu ve çalışanların bu ihtiyaçlarını karşılayamadığını göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini artırmak için önemli bir faktör olabilir. Ayrıca, çalışanların büyük bir çoğunluğu (%91,3), ofislerinde sosyal alanların olmasını istemektedir. Bu durum, sosyal alanların çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği açısından büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal alanlar, çalışanların iş yerinde daha rahat ve mutlu hissetmelerine yardımcı olabilir, bu da genel iş performansını olumlu yönde etkileyebilir.

Çalışanların büyük bir çoğunluğu, kafe, restoran ve yeme içme alanları (%66,7), rahat oturumlu dinlenme alanları (%66) ve açık hava mekanları (%67,3) gibi sosyal alanları tercih etmektedir. Bu alanlar, çalışanların dinlenme, sosyalleşme ve rahatlama ihtiyaçlarını karşılayarak, genel iş memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Spor salonu (%34,7) ve oyun alanları (%18) gibi diğer alanlar da belirli bir kesim tarafından tercih edilmektedir.

¹²⁴ Grafik.1.54: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanı ve bu alanlar içerisindeki tercihlerini gösteren genel grafik

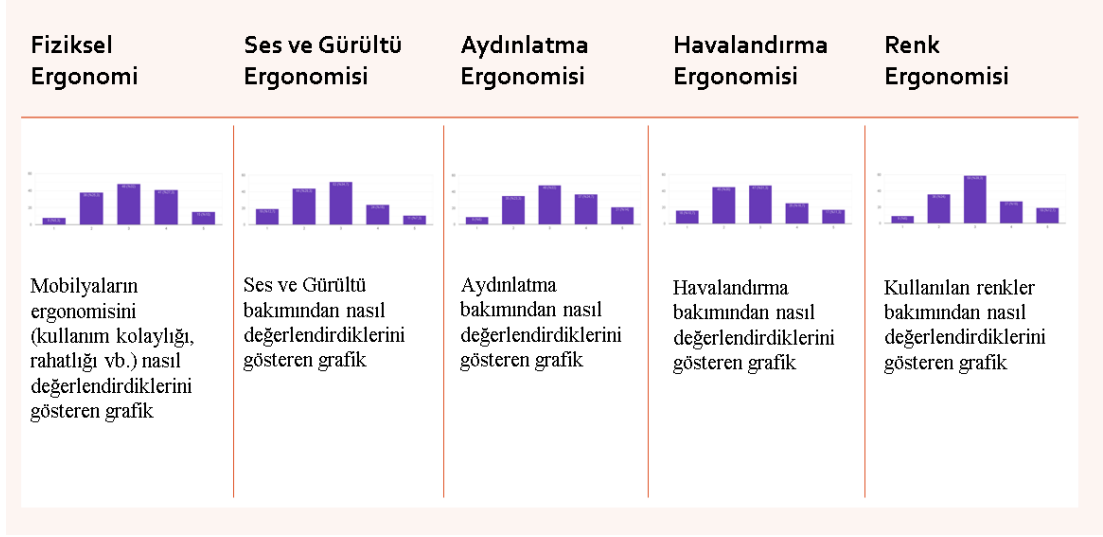
- Zemin Döşemesinde Kullanılan Malzeme Bakımından değerlendirilmesi :
Orta puan değerlendirme
- Duvar Döşemesinde Kullanılan Malzeme Bakımından değerlendirilmesi :
Orta ve kötü puan değerlendirme
- Mobilya Döşemesinde Kullanılan Malzeme Bakımından değerlendirilmesi :
Orta ve kötü puan değerlendirme



Grafik.1.55.Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanları tasarım ve estetik bakımdan değerlendirdikleri genel tablo¹²⁵

Çalışanların sosyal alanlarla ilgili değerlendirmelerinde, iyileştirme potansiyeli olan birkaç alan öne çıkmaktadır. Bu alanlar arasında tasarım ve estetik, zemin döşemesi malzeme seçimi, duvar döşemesi malzeme seçimi ve mobilya döşemesi malzeme seçimi gibi unsurlardır. Bu anketin sonuçlarına göre, sosyal alanların daha verimli bir şekilde düzenlenmesi ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir.

¹²⁵ Grafik.1.55: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları tasarım ve estetik bakımdan değerlendirdikleri genel grafik

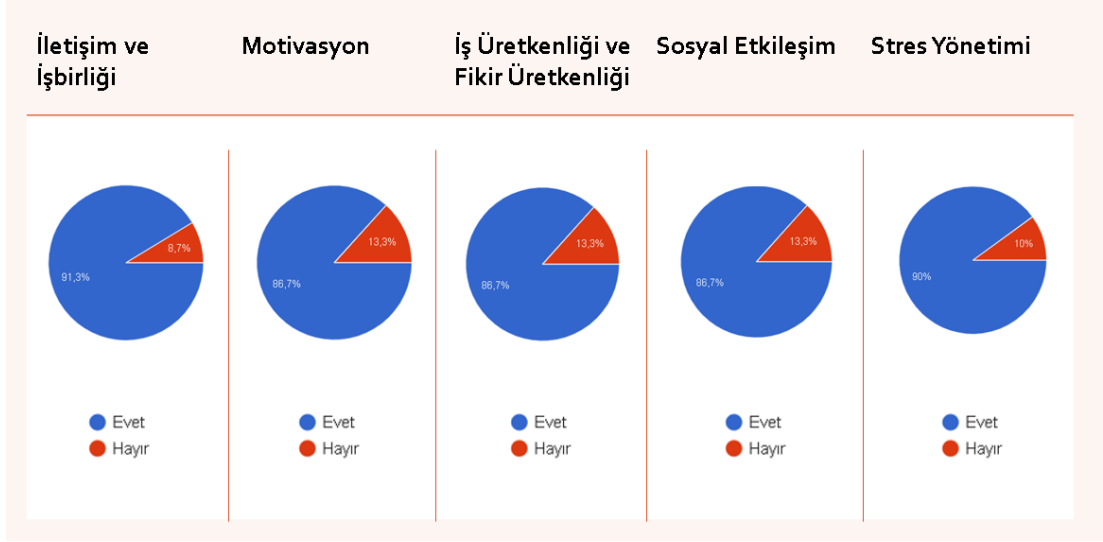


Grafik.1.56.Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanları ergonomi kriterlerine göre değerlendirmelerini genel tablo¹²⁶

Çalışanların sosyal alanlardaki ses ve gürültü, aydınlatma, renk kullanımı, mobilya ergonomisi gibi unsurlar ortalama değerlerde tespit edilmiştir. Sosyal alan tasarımlarında bu unsurları daha ileri seviyelere çıkarmak önemlidir.

Sosyal alanların erişilebilirliği, rezervasyon sorunlarının olmaması ve görsel temasın kesilmemesi gibi tasarım konularında dikkate alınması gereken önemli hususlar bulunmaktadır.

¹²⁶ Grafik.1.56: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları ergonomi kriterlerine göre değerlendirmelerini genel grafik



Grafik.1.57.Anket Katılımcılarının ofislerindeki sosyal alanları verimliliği arttıran kriterler bakımından değerlendirdiği gösteren genel tablo¹²⁷

Sosyal alanlar, iş yerindeki çalışanlar arasındaki iletişimi, iş birliğini, grup çalışmasını, iş motivasyonunu, üretkenliği artırmada ve iş stresini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışanların sosyal alandaki oyun alanlarına karşı büyük bir ilgi gösterdikleri ve bu alanların hem sosyal etkileşimi artırmada hem de motivasyonu yükseltmede önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir.

¹²⁷ Grafik.1.57: Katılımcılarının ofislerinde sosyal alanları verimliliği arttıran kriterler bakımından değerlendirdiği gösteren genel grafik

BULGULAR VE SONUÇ

Günümüzde, iş birliğini artırmak ve çalışanlar arasındaki iletişimi teşvik etmek amacıyla tasarlanan açık ofisler oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Çalışanların sosyalleşmesinin iş motivasyonunu artırmasıyla birlikte, esnek çalışma ve sosyal alanların mekânsal özellikleri önem kazanmıştır.

Bu alanların önemi ve nitelikleri üzerinde durularak, ortak mekanların kullanımını hakkında daha fazla bilgi edinilmesi hedeflenmiştir.

Bu tezin amacı, ofis binalarında bulunan sosyal ve esnek çalışma alanlarının kullanıcılar tarafından nasıl değerlendirildiğini incelemektir.

Birinci bölümde hangi sebeplerle ofislere ihtiyaç duyulduğu ve bu ihtiyaçların nasıl karşılandığını irdelemek için ofislerin tarihsel süreci incelenmiştir. Uluslararası ticaretin başlaması ile 16. yüzyılda ilk ofislerin sanatla iç içe geçmiş olduğunu, 18. yüzyılda sanatın yerini güvenlik ve mesafeye bırakmış olduğunu, daha sonrasında 19.yüzyılda sanayileşme ile farklı ofis yapılarına geçildiğini ve 20. yüzyılın başlarında firma ihtiyaçları göz önünde bulundurularak ofislerin tasarlandığını görmekteyiz. İnsani ihtiyaçların göz ardı edildiği Taylorizm Akımı yerini insani ihtiyaçların karşılanmasına yönelik Bürolandschaft akımına bırakmıştır. 20.yüzyılın sonlarına gelindiğinde ofislerin tamamen çalışan odaklı, firmaların yapısına uygun yerleşim ve iş akışını sağlayacak şekilde tasarlanmaya başlandığını görmekteyiz. 20. Yüzyılın getirmiş olduğu sanayileşme ve teknolojinin hızla ilerlemesi ile farklı ofis tipleri oluşmaya başlamıştır. Bu sebeple;

İkinci bölümde, Ofis içerisinde farklı ihtiyaçların doğmasından kaynaklı oluşan kapalı ofis, açık ofis, karma ofis, sanal ofis kavramları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, ihtiyaç doğrultusunda oluşan farklı ofis tipleri, çalışanların davranış ve çevre psikolojisini doğrudan etkilediğinden; farklı ofis çalışma tiplerinin etkileri araştırılmıştır. Ayrıca psikoloji ile doğrudan ilişki içerisinde olan ofis ergonomi kriterleri; fiziksel ergonomi, aydınlatma, renk psikolojisi, iklimlendirme ve termal konfor, ses ve gürültü kontrolü, sosyal etkileşim ve iletişim alanları gibi konular incelenmiştir. Ayrıca, açık ofiste çalışma psikolojisi, iletişim ve iş birliği, dikkat ve konsantrasyon, gizlilik ve güvenlik algısı, sosyal izolasyon ve sosyal etkileşim, iş

sağlığı ve stres yönetimi gibi alt başlıklar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Tüm bu fiziksel ve psikolojik kriterlerin sağlanabilmesi için çalışanların bu ihtiyaçları doğrultusunda esnek çalışma alanlarına ve sosyal alanlara ihtiyaç duyduğu görülmektedir.

Dördüncü bölümde ise esnek çalışma alanlarının tanımı ve yerleşim tipleri ile sosyal alanların tanımı ve yerleşim tipolojisi incelenmiştir. Esnek çalışma ve sosyal alanların avantaj ve dezavantajları karşılaştırmalı bir şekilde sunulmuştur.

Bu bağlamda, sosyal ve esnek çalışma alanlarının ofis ortamlarında çalışanlar üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almak üzere;

Beşinci bölümde, esnek çalışma alanları ve sosyal alanlar için yurtiçi ve yurtdışı farklı sektörlerdeki firmalardan toplam 150 kişiye anket uygulanarak bu anketin sonuçları değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak; tüm bu süreç içerisinde genel iş verimliliği ve iş motivasyonu arttırmak üzere öncelikle çalışanların iş motivasyonunu sağlamak, iş üretkenliğini arttırmak ve stres yönetimlerini kolaylaştırmak gerekmektedir.

Bu sebeple ofis tasarımlarında çalışanların fikir alışverişini yapabilecekleri, iş birliği sağlayabilecekleri, kolay iletişim kurabilecekleri, streslerini yönetebilecekleri esnek çalışma ve sosyal alanlara ihtiyaçları vardır. Anket sonuçlarında görüldüğü gibi çalışanların büyük çoğunluğunun bu alanları kullandıkları görülmektedir. Tüm anket genelinde esnek çalışma ve sosyal alanların çalışanların verimliliği ve iş motivasyonu üzerinde olumlu etkiler yarattığı görülmektedir.

Bu çalışmanın önemi, esnek ve sosyal çalışma alanlarının ofis tasarım literatürüne yapacağı katkılarda yatmaktadır. Özellikle açık ofis mekanlarının etkin kullanımı ve bu mekanların çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğine dair verilerin elde edilmesi, iş yerlerinin daha verimli ve motive edici ortamlar yaratmalarına yardımcı olacaktır.

Bu tez, ofis tasarımına yönelik akademik literatürde önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Esnek çalışma ve sosyal alanların sağladığı bu faydalar, işverenler için de somut sonuçlar doğurur. Artan çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, daha düşük iş gücü ve daha yüksek verimlilik ile kendini gösterir. Ayrıca, bu tür çalışma ortamları, yetenekli profesyonelleri çekmek ve elde tutmak için de önemli bir avantaj sağlar.

Açık ofislerde yer alan esnek çalışma ve sosyal alanların, mekân tasarımcıları tarafından firmanın işleyişine uygun bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu alanların tasarımı, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmaya yönelik olmalıdır. Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte insanların hayat standartları yükselmekte ve iş yerlerinde geçirilen zaman artmaktadır. Artık insanlar, evlerinde ve diğer yerlerde olduğu gibi iş yerlerinde de konfor aramaktadır. Bu nedenle ofis binaları, sadece işlevsel bir yapı olmaktan öte, insanların büyük bir kısmının zaman geçirdiği mekanlar olarak düşünölmelidir. Kullanıcı ihtiyaçları ve memnuniyeti göz önünde bulundurularak, ofis yapılarında motivasyonu artıracak esnek çalışma ve sosyal alanlara önem verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Allen, T. J. ve Gerstberger, P. G. (1973).** A field experiment to improve communications in a product engineering department: *The nonterritorial office. Human Factors*, 15(5), 487-498.
- Altınkoç, Y.Ö. (2005),** Büro Binaları Tasarımında Temel İlkeler ve İç Mekân Organizasyonu, *Yüksek Lisans Tezi, MSÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*
- Altınöz, M. ve Göral, R. (2009).** Örgütsel verimliliğin geliştirilmesinin açık plan çalışma alanı tasarımı ile (açık büro) ilişkilendirilmesi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 16.
- Baldry, C. ve Barnes, A. (2012).** The open-plan academy: space, control and the undermining of professional identity. *Work, Employment and Society*, 26(2), 228-245.
- Bouncken, Ricarda B., ve Andreas J. Reuschl. 2018.** “Coworking-Spaces: How a Phenomenon of the Sharing Economy Builds a Novel Trend for the Workplace and for Entrepreneurship.” *Review of Managerial Science* 12 (1). Springer Berlin Heid
- Brennan, A., Chugh, J. S. ve Kline, T. (2002).** Traditional versus open office design: A longitudinal field study. *Environment and Behavior*, 34(3), 279-299. elberg: 317–334.
- Brennan, Aoife, Jasdeep S. Chugh, ve Theresa Kline. 2002.** “Traditional versus Open Office Design: A Longitudinal Field Study.” *Environment and Behavior* 34 (3): 279–299.
- Brookes, M. J. ve Kaplan, A. (1972).** The office environment: Space planning and affective behavior. *Human Factors*, 14(5), 373-391.
- Çimen, T. (2008).** Teknolojik Gelişmelerin Sonucunda Değişen Üretim İlişkilerinin, Ofis Yapılarına Etkisi ve Ofis Mekanları. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul*
- Dalga, P. (2007).** Geçmişten Günümüze Ofislerin Gelişimi. *Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*
- Danielsson, C. B. ve Bodin, L. (2008).** Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, 40(5), 636-668.

- Danielsson, C. B. ve Bodin, L. (2009).** Difference in satisfaction with office. *Journal of Architectural and Planning Research*, 26(3), 241.
- De Been, I. ve Beijer, M. (2014).** The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, 12(2), 142-157.
- Duffy, F. (1997).** The New Offices. Londra: *Conran Octopus Limited*.
- Elsbach, K. D. ve Bechky, B. A. (2007).** It's more than a desk: Working smarter through leveraged office design. *California Management Review*, 49(2), 80-101.
- Erdem Okumuş, B. (2016).** Kuşak Farkı Özelliklerine Göre Şekillenen Ofis İç Mekân Tasarımı Kriterlerinin İrdelenmesi – Y ve Z Kuşağı Üzerine Araştırma ve Model 107 Önerisi. *Doktora Tezi*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eryiğit, S. (2000)** “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>
- Fleischer, S. (2001).** Effect of Brightness Distribution and Light Colours on Office Staff. *The 9th European Lighting Conference Proceeding Book of Lux Europa*, 77-80, Reykjavik.
- Franta, G.& Anstead, K. (1994).** Daylighting Offers Great opportunities. Window & Door *Specifier Design Laboratory*, 40-43.
- Gaidhani S, Arora, D. L. ve Sharma, B.K. (2019),** Understanding the Attitude of Generation Z Towards Workplace, *International Journal of Management, Technology and Engineering* Volume IX, Issue I, pp:90-106
- Gehl, J., (1996),** Life Between Buildings (5th Edition), Danish Architectural Press
- Gülçubuk, Ali, (1993).** "Bilgisayar Ekranı Başında Çalışma ne Ölçüde İnsancıldır? Ekran Başında Doğru Çalışma Koşulları Nedir? Ne Olmalıdır?", 4. Ergonomi Kongresi, *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları* No: 509, 287-303, İzmir
- Haynes, B. P. (2007).** The impact of the behavioural environment on office productivity. *Journal of Facilities Management*, 5(3), 158-171.
- Horgen, T.H., Joroff, L. M., (1999).** Excellence By Design, *Transforming Workplace and Work Practice*, pp.9

- Karlı, U.T. (2008).** Sürdürülebilir Mimarlık Çerçevesinde Ofis Yapılarının Değerlendirilmesi Ve Çevresel Performans Analizi İçin Bir Model Önerisi. *Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Kaufmann-Buhler, J. (2016).** Progressive partitions: the promises and problems of the American open plan office. *Design and Culture*, 8(2), 205-233.
- Kayan, H. Z. A. (2012).** Ofis iç Mekân Tasarımlarında Gelişen Teknolojiler ışığında Esneklik, Tasarım+Kuram, Sayı 14.
- Koçer, S., Yazıcı, T. Ve Ekinçi, D.K. (2016).** Büro Ortamlarının Çalışana Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Örneği, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(2), 554-586.
- Kim, J. ve De Dear, R. (2013).** Workspace satisfaction: The privacycommunication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18-26
- Kuruç, A. (2014).** Ofis Katı. *Mimar.ist*, 1(49), 46-49.
- Mitchell, W., (1995),** City of Bits, *MIT Press*, London.
- Maslow, A. (1970).** Motivation And Personality Second Edition. (2). *New York/A.B.* D: Harper, 36-42.
- Nathan, M. ve Doyle, J. (2002).** The State of the Office: The politics and geography of working space. *London: Industrial Society*
- Oldham, G. R. ve Brass, D. J. (1979).** Employee reactions to an open-plan office: A naturally occurring quasi-experiment. *Administrative Science Quarterly*, 267-284.
- Oldham, G. R. ve Rotchford, N. L. (1983).** Relationships between office characteristics and employee reactions: A study of the physical environment. *Administrative Science Quarterly*, 28(4), 542-556.
- Olson, J. (2002).** Research about office workplace activities important to US businesses - And how to support them. *Journal of Facilities Management*, 1(1), 31-47.
- Omino, Kon and Hayashi, Yoshio, (1992).** "Preparation of Dynamik Posture and Decurrence of Low Back Pain", *Ergonomics*, 35 (516), 693-707
- Onaygil, S. Ve Tenner A.D. (1993).** Combination of Daylight and Artificial Lighting in Office Lighting.

- O'Neill, M. J. (1994).** Environmental design and worker control for preventing WMSDs. *In Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 38(7), 424-428.
- Oommen, V. G., Knowles, M. ve Zhao, I. (2008).** Should health service managers embrace open plan work environments? *A review*. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 3(2), 37.
- Ornstein, S. (1989).** The hidden influences of office design. *Academy of Management Perspectives*, 3(2), 144-147.
- Önür, S. (1992).** Architectural experiences and experiments in the public space. *Doktora tezi*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Özkan, N. F. ve Kahya, E. (2017).** Bir üniversitenin idari ofislerindeki ergonomik risklerin değerlendirilmesi, *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University* 32:1, 149-158.
- Özok, Ahmet Fahri, (1988).** "Ergonomik Açısından Çalışma Yeri Düzenleme ve Antropometri". *Mess Eğitim Kitapları Dizisi* No: 18, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul
- Pejtersen, J. H., Feveile, H., Christensen, K. B. ve Burr, H. (2011).** Sickness absence associated with shared and open-plan offices - a national cross sectional questionnaire survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 376-382.
- Raymond S. and Cunliffe R., (1997),** Tomorrow's Office, E&FN Spon, London
- Robertson, M. M., Huang, Y. H., O'Neill, M. J. ve Schleifer, L. M. (2008).** Flexible workspace design and ergonomics training: Impacts on the psychosocial work environment, musculoskeletal health, and work effectiveness among knowledge workers. *Applied Ergonomics*, 39(4), 482-494.
- Pile J., (1976),** Interiors 3rd Book of Offices, *Whitney Library of Design*, New York
- Schein, E. H. (1984).** Culture as an environmental context for careers. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 71-81.
- Smith-Jackson, T. L. ve Klein, K. W. (2009).** Open-plan offices: Task performance and mental workload. *Journal of Environmental Psychology*, 29(2), 279-289.
- Smollan, R. K. ve Morrison, R. L. (2019).** Office design and organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 32 (4), 426-440.

- Soyak, Ş. G. (2009).** Yeni Çalışma Yöntemlerinin Ofis Binaları İç Mekân Tasarımına Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sundstrom, E., Herbert, R. K. ve Brown, D. W. (1982).** Privacy and communication in an open-plan office: *A case study*. *Environment and Behavior*, 14(3), 379-392.
- Sundstrom, E., Town, J. P., Brown, D. W., Forman, A. ve Mcgee, C. (1982).** Physical enclosure, type of job, and privacy in the office. *Environment and Behavior*, 14(5), 543-559.
- Sundstrom, E., Bell, P. A., Busby, P. L. ve Asmus, C. (1996).** Environmental Psychology 1989–1994. *Annual review of Psychology*, 47(1), 485-512.
- Sawada, H. (1999).** Effects of Spatial Dimensions, Illuminance and Color Temperature on Openness and Pleasantness. *Ph.D Thesis*, UMI Dissertation Services, Canada.
- Tanır, F.; Güzel, R.; İşsever, H.; Polat, U. Ç. (2013).** Bir Otomotiv Fabrikasında Kas-İskelet Sorunları ve İstirahat Raporu Alanlara Verilen Ergonomi ve Egzersiz Eğitimi Sonuçları, *Türk Fiz. Tıp. Rehab. Derg.*,59:214-21.
- Tercan, A., (2014),** Ofis binalarında bir sürdürülebilir uzlaşma için tasarım. *Mimarist Dergisi*. 1, s. 60,61,62.
- Tercan, A. (2014).** Ofis Binalarında Sürdürülebilir Bir Uzlaşma İçin Tasarım. *Mimar.ist*, 1, s.49, 59-65.
- Toprak, G. (2014).** Ofis Yapılarının Tasarım Kriterleri ve Mekânsal Oluşumlar Üzerinden İncelenmesi: *Ankara İli Eskişehir Yolu Örneği*, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Turan, Ö.G. (2016).**Ofis Çalışmalarında Ergonomik Risklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Vos, P. ve van der Voordt, T. (2002).** Tomorrow's offices through today's eyes: Effects of innovation in the working environment. *Journal of Corporate Real Estate*, 4(1), 48-65.
- Yaprak, E. (2005).** Büro İç Mekanlarının Amaca Uygun Esnek ve Değiştirilebilir Düzenlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yildirim, K., Akalin-Baskaya, A. ve Celebi, M. (2007).** The effects of window proximity, partition height, and gender on perceptions of open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 27(2), 154-165.

Zhang, Z., & Spicer, A. (2014). Leader, you first: The everyday production of hierarchical space in a Chinese bureaucracy. *Human Relations*, 67(6), 739-762.

Url-1 < <http://www.museumsinflorence.com/foto/uffizi/plan.html> >, erişim tarihi 08.01.2024.

Url-2 < <http://www.museumsinflorence.com/foto/uffizi/plan.html> >, erişim tarihi 08.01.2024.

Url-3 <https://en.wikipedia.org/wiki/Admiralty_buildings>, erişim tarihi 16.01.2024

Url-4 <<https://theinvisiblefaces.blogspot.com/2015/05/thomas-ripley-architect-and-pragmatist.html>>, erişim tarihi 16.01.2024.

Url-5 <https://en.wikipedia.org/wiki/Admiralty_buildings>, erişim tarihi 19.01.2024

Url-6<[sullivan/50380ac128ba0d599b000ad4-ad-classics-wainwright-building-louis-sullivan-photo](https://www.flickr.com/photos/sullivan/50380ac128ba0d599b000ad4-ad-classics-wainwright-building-louis-sullivan-photo) >, erişim tarihi 19.01.2024.

Url-7<<https://www.architecturalrecord.com/articles/11797-soap-opera-the-larkin-building>>, erişim tarihi 25.01.2024.

Url-8<<https://www.architecturalrecord.com/articles/11797-soap-opera-the-larkin-building> >, erişim tarihi 25.01.2024.

Url-9< <https://www.architecturalrecord.com/articles/11797-soap-opera-the-larkin-building> >, erişim tarihi 25.01.2024.

Url-10<<https://archeyes.com/frank-lloyd-wrights-johnson-wax-headquarters-building/>>, erişim tarihi 28.01.2024.

Url-11<<https://archeyes.com/frank-lloyd-wrights-johnson-wax-headquarters-building/>>, erişim tarihi 28.01.2024.

Url-12< <https://www.fleetarchitects.co.uk/revisiting-burolandschaft-frieze/> >, erişim tarihi 05.02.2024.

Url-13< <https://www.fleetarchitects.co.uk/revisiting-burolandschaft-frieze/> />, erişim tarihi 05.02.2024.

Url-14<<https://www.ahh.nl/index.php/en/projects2/12-utiliteitsbouw/85-centraal-beheer-offices-apeldoorn/> >, erişim tarihi 11.02.2024.

Url-15<<https://www.ahh.nl/index.php/en/projects2/12-utiliteitsbouw/85-centraal-beheer-offices-apeldoorn/>>, erişim tarihi 11.02.2024.

Url-16<<https://www.ahh.nl/index.php/en/projects2/12-utiliteitsbouw/85-centraal-beheer-offices-apeldoorn/>>, erişim tarihi 11.02.2024.

- Url-17**<<https://www.hermanmiller.com/products/workspaces/workstations/action-office-system/design-story/>>, erişim tarihi 14.02.2024.
- Url-18**<<https://www.officelovin.com/2021/04/a-tour-of-tbwachiatdays-new-los-angeles-office/>>, erişim tarihi 14.02.2024.
- Url-19**<<https://travel.sygic.com/en/poi/binoculars-building-poi:57572/>>, erişim tarihi 14.02.2024.
- Url-20**<<https://www.csfd.cz/film/24319-the-easiest-way/prehled/>>, erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-21**<<https://officesnapshots.com/2019/09/19/fwd-fuji-life-insurance-offices-tokyo/>>, erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-22**< <https://assemblybuildings.com/hizmet/sanal-ofis/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-23**< <https://cobac.work/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-24**< <https://slalom-it.com/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-25**<<https://www.pinterest.com/pin/83035186870805801/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-26**< <https://officesnapshots.com/2022/01/17/ramboll-offices-hamburg/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-27**<<https://www.rfdesign.fr/projets-retail-tertiaire-architecture-interieur-commerciale/#tertiaire/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-28**<<https://www.mimaristudio.com/portfolio/basf-turk-office/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-29**<<https://www.udesign.com.tr/dohler-gida-merkez-ofis-tastecraft/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-30**<https://design-milk.com/framery-collaborates-with-ultra-to-launch-custom-made-office-pods/?media_id=445093&epik=dj0yJnU9a0FITEVzOURiNHNRd2duY2tCdmNjYVdaZlBLM1ZlU1MmcD0wJm49alJ2N1dhdnhkMWE4NHh2NVdadklqdyZ0PUFBQUFBRIpYS1hZ/> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-31**<<https://www.sedus.com/en/products/room-elements-screens-acoustics/secube/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-32**< <https://jumimarlik.com/boston-consulting-group/>> erişim tarihi 28.05.2024.
- Url-33**<<https://www.mimaristudio.com/portfolio/pelsan-textile-office/>> erişim tarihi 28.05.2024.

Url-34<<https://officesnapshots.com/2020/01/28/asics-emea-headquarters-hoofddorp/>>erişim tarihi 28.05.2024.

Url-35<https://officesnapshots.com/2018/09/03/jll-offices-san-francisco/?utm_source=Snapshots+Weekly+Newsletter&utm_campaign=a10eb033a5-EMAIL_CAMPAIGN_2018_09_10&utm_medium=email&utm_term=0_82997c3ce9-a10eb033a5-91057609/>erişim tarihi 28.05.2024.

Url-36<<https://officesnapshots.com/2018/10/01/microsoft-accelerator-hub-offices-london/>>erişim tarihi 28.05.2024.

Url-37<<https://www.archdaily.com/973368/goodman-castellana-offices-zooco-estudio/61b25a9a1385fc06330d2d3f-goodman-castellana-offices-zooco-estudio-photo>>erişim tarihi 28.05.2024.

Url-38<<https://www.dezeen.com/2014/11/13/onefootball-hq-tkez-architects-office-munich-turf-running-track-goal/>>erişim tarihi 28.05.2024.

Url-39<<https://www.archdaily.com/872120/inteltion-office-onion/>>erişim tarihi 28.05.2024.

Url-40<

<https://i.pinimg.com/originals/33/64/e3/3364e3ad088e447fa90f09b70e1b0391.jpg>>

erişim tarihi 28.05.2024.

Url-41<<https://www.homedit.com/a-playful-take-on-the-modern-design-that-suits-the-dublin-google-campus-perfectly/>>erişim tarihi 28.05.2024.