

**T.C.  
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KUŞAK FARKI ÖZELLİKLERİNE GÖRE ŞEKİLLENEN OFİS İÇ MEKÂN  
TASARIMI KRİTERLERİNİN İRDELENMESİ - Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNE  
ARAŞTIRMA VE MODEL ÖNERİSİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Y. İç Mimar Bihter ERDEM OKUMUŞ**

**İç Mimarlık Anabilim / Anasanat Dalı**

**İç Mimarlık Doktora Programı**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Didem BEDÜK TUNCEL**

**TEMMUZ 2016**



**T.C.  
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KUŞAK FARKI ÖZELLİKLERİNE GÖRE ŞEKİLLENEN OFİS İÇ MEKÂN  
TASARIMI KRİTERLERİNİN İRDELENMESİ - Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNE  
ARAŞTIRMA VE MODEL ÖNERİSİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Y. İç Mimar Bihter ERDEM OKUMUŞ**

**İç Mimarlık Anabilim / Anasanat Dalı**

**İç Mimarlık Doktora Programı**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Didem BEDÜK TUNCEL**

**TEMMUZ 2016**

## KABUL VE ONAY SAYFASI

Bihter ERDEM OKUMUŞ tarafından hazırlanan KUŞAK FARKI ÖZELLİKLERİNE GÖRE ŞEKİLLENEN OFİS İÇ MEKÂN TASARIMI KRİTERLERİNİN İRDELENMESİ - Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNE ARAŞTIRMA VE MODEL ÖNERİSİ adlı bu tezin Doktora tezi olarak uygun olduğunu onaylım.

Yrd. Doç. Diden TUNCEL

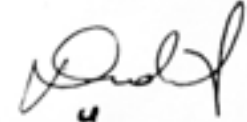
Tez Yöneticisi



Bu çalışma, jürimiz tarafından ...İÇ MİMARLIK... Anabilim Dalında  
...DOKTORA... tezi olarak kabul edilmiştir.

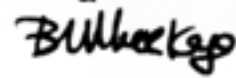
Başkan:

: Yrd. Doç. Diden TUNCEL



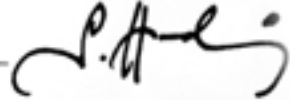
Üye

: Yrd. Doç. Bahar KAYA



Üye

: Doç. Levine Hadji



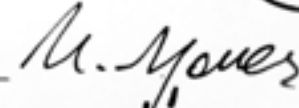
Üye

: Y. Doç. Dr. Saadet AYTIŞ



Üye

Prof. Nurdan YENER



Y. Doç. Dr. Ayşe Gül DUAĞKAN



Bu tez, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygundur.

# KUŞAK FARKI ÖZELLİKLERİNE GÖRE ŞEKİLLENEN OFİS İÇ MEKÂN TASARIMI KRİTERLERİNİN İRDELENMESİ - Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNE ARAŞTIRMA VE MODEL ÖNERİSİ

(Doktora Tezi)

**Bihter ERDEM OKUMUŞ**

**MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ**

**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Mayıs 2016**

## **ÖZET**

Özellikle son yıllarda şirket yöneticileri kendilerinin bir alt kuşağı olan çalışanlarının verimliliğini artırmak amacıyla neslin özelliklerini özümseyip mevcut çalışma şartlarını ve iç mekan tasarımlarını revize etme yoluna gitmektedirler. Bu çalışmanın amacı da, kuşak farklılıklarına göre değişen ofis iç mekan tasarımı anlayışını irdelemek, kuşakların genel özelliklerinin çalışma mekanı tasarımına ne denli etkisi olduğunu örneklerle açıklamak, mekan tasarımının çalışan psikolojisine ve verimliliğine etkisini incelemek ve gelecek neslin çalışma ortamı hakkında öneride bulunmaktır. Bu amaçla öncelikle geçmiş ve günümüz kuşak kavramını ilişkilendirip, ofis iç mekanların tarihsel gelişimini kuşak kavramına göre inceleyerek dört ayrı kuşak ile gerçekleştirilen anket sonucunda yapılan değerlendirmeler ile somut sonuçlara varılarak, 'Y' neslinin yönetici 'Z' neslinin çalışan olduğu bir dönem için model önerisinde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler** :Ofis, Ofis tasarımı, Ofis Tasarım Kriterleri, Kuşak Özellikleri, Kuşaklar, Y Nesli, Z Nesli, X Nesli, Baby Boomer's.

**ANALYSIS OF INTERIOR OFFICE DESIGN CRITERIA WHICH IS  
FORMED CONSIDERING GENERATION GAPS - STUDY AND MODEL  
SUGGESTION ON Y AND Z GENERATIONS**

**(Ph.D. Thesis)**

**Bihter ERDEM OKUMUS**

**MIMAR SINAN FINE ARTS UNIVERSITY  
INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY**

**May 2016**

**SUMMARY**

Particularly in recent years corporate executives choose to revise existing working conditions and interior space designs to increase the effectiveness of their employees who are their younger generations by internalizing their characteristics. The goal of this endeavour is to examine the interior office design varies depending on the generation gaps, and to explain how much the general characteristics of generations effects the working place design with examples, and to analyze the effect of design on employee psychology and effectiveness, and suggesting new ideas on working environment of the next generations. For that purpose a model in which an era the “Y” generation becomes the manager and the “Z” generation becomes the employee has been suggested by firstly correlating the next and the previous generation concepts, and examining the chronological development interior offices’ designs in terms generation concept, and as tangible results of a poll which interpreted on four separate generations taking place.

**Key Words** :Office, Office Design, The Criteria of Office Design, Characteristics of The Generation's The Generation's, Generation Y, Generation Z, Generation X, Baby Boomer's.

## ÖNSÖZ

Öncelikle çalışmalarım süresince bana yol gösteren ve bilgisini esirgemeyen Sayın tez danışmanım Yrd.Doç. Dr. Didem BEDÜK TUNCEL'e, Yüksek Lisans eğitimimde bilimsel bir temelde çalışma sunmamı sağlayan Yrd. Doç. Bahar ÜLKER KAYA'ya, Anket sonuçlarının ileri düzeyde analizi için Mehmet SARI'ya, Lisans eğitimimde beni en iyi şekilde yetiştiren tüm Kocaeli Üniversitesi hocalarıma, araştırmalarımnda yardımlarını esirgemeyen ve manevi olarak her zaman yanımda olan bütün arkadaşlarıma, tüm hayatım boyunca benden maddi manevi hiçbir desteği esirgemeyen kardeşim Birkan, annem Birsen ve babam Ahmet ERDEM'e, ve sevgili eşim Bayram OKUMUŞ'a tüm katkıları için teşekkür ederim.

Bihter ERDEM OKUMUŞ



## ÇİZELGE LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
Çizelge 4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	56
Çizelge E.1. Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir? .....	103
Çizelge E.2. Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor? .....	103
Çizelge E.3. Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?.....	104
Çizelge E.4. Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?.....	104
Çizelge E.5. Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı? .....	104
Çizelge E.6. Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz? .....	104
Çizelge E.7. Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?.....	105
Çizelge E.8. Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir? ..	105
Çizelge E.9. Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz? .....	105
Çizelge E.10. Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz? .....	106
Çizelge E.11. Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir? .....	106
Çizelge E.12. Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?.....	106
Çizelge E.13. Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor? ....	106
Çizelge E.14. Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?.....	107
Çizelge E.15. Çalışma ortamında müziğin yeri nedir? .....	107
Çizelge E.16. Hangi ofis türü size daha yakın geliyor? .....	107
Çizelge E.17. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	108
Çizelge E.18. Çalışma düzeninin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	108
Çizelge E.19. Toplantı ortamının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	109
Çizelge E.20. Öğle yemeği ortamının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	109
Çizelge E.21. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	109
Çizelge E.22. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	110

Çizelge E.23. Ofis iç mekan renk tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	110
Çizelge E.24. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	111
Çizelge E.25. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	111
Çizelge E.26. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	111
Çizelge E.27. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	112
Çizelge E.28. Mesai kavramı görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	112
Çizelge E.29. Kariyer hedeflerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	112
Çizelge E.30. Teknoloji kullanım gerekliliğinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	113
Çizelge E.31. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	113
Çizelge E.32. Ofis türü tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	113
Çizelge E.33. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	114
Çizelge E.34. Çalışma düzeninin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	113
Çizelge E.35. Toplantı ortamının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	114
Çizelge E.36. Öğle yemeği ortamının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	115
Çizelge E.37. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	115
Çizelge E.38. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	116
Çizelge E.39. Ofis iç mekan renk tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	117

Çizelge E.40. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	117
Çizelge E.41. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	118
Çizelge E.42. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	118
Çizelge E.43. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	118
Çizelge E.44. Mesai kavramı görüşlerinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	119
Çizelge E.45. Kariyer hedeflerinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	120
Çizelge E.46. Teknoloji kullanım gerekliliğinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	120
Çizelge E.47. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	121
Çizelge E.48. Ofis türü tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	121
Çizelge E.49. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	122
Çizelge E.50. Çalışma düzeninin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	123
Çizelge E.51. Toplantı ortamının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	123
Çizelge E.52. Öğle yemeği ortamının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	124
Çizelge E.53. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları.....	124
Çizelge E.54. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	125
Çizelge E.55. Ofis iç mekan renk tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	126
Çizelge E.56. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	126

Çizelge E.57. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	127
Çizelge E.58. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	127
Çizelge E.59. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	127
Çizelge E.60. Mesai kavramı görüşlerinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	128
Çizelge E.61. Kariyer hedeflerinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	129
Çizelge E.62. Teknoloji kullanım gerekliliğinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	125
Çizelge E.63. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	125
Çizelge E.64. Ofis türü tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	125
Çizelge E.65. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	127
Çizelge E.66. Çalışma düzeninin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	127
Çizelge E.67. Toplantı ortamının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	128
Çizelge E.68. Öğle yemeği ortamının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	128
Çizelge E.69. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları.....	128
Çizelge E.70. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	129
Çizelge E.71. Ofis iç mekan renk tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	129
Çizelge E.72. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	130
Çizelge E.73. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	130

Çizelge E.74. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	130
Çizelge E.75. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	130
Çizelge E.76. Mesai kavramı görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	131
Çizelge E.77. Kariyer hedeflerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	131
Çizelge E.78. Teknoloji kullanım gerekliliğinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	132
Çizelge E.79. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	132
Çizelge E.80. Ofis türü tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	132
Çizelge E.81. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	133
Çizelge E.82. Çalışma düzeninin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	133
Çizelge E.83. Toplantı ortamının göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	134
Çizelge E.84. Öğle yemeği ortamının göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	134
Çizelge E.85. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	134
Çizelge E.86. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	135
Çizelge E.87. Ofis iç mekan renk tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	135
Çizelge E.88. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	136
Çizelge E.89. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	136
Çizelge E.90. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	136

Çizelge E.91. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	137
Çizelge E.92. Mesai kavramı görüşlerinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	137
Çizelge E.93. Kariyer hedeflerinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	137
Çizelge E.94. Teknoloji kullanım gerekliliğinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	138
Çizelge E.95. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	138
Çizelge E.96. Ofis türü tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları .....	138

## RESİM/ŞEKİLLİSTESİ

### Sayfa No

Resim 3.1. Hücre düzenli (geleneksel) plan tipi (Udesign arşiv) .....	19
Resim 3.2. Hücre ofis tipi oval çalışma masası ( <a href="http://www.udesign.com.tr/">http://www.udesign.com.tr/</a> ).....	20
Resim 3.3. Hücre ofis tipi çalışma masası ( <a href="http://www.udesign.com.tr/">http://www.udesign.com.tr/</a> ).....	20
Resim 3.4.Yeterince gün ışığı alabilecek şekilde tasarlanmış hücre ofis tipi ( <a href="http://www.udesign.com.tr/">http://www.udesign.com.tr/</a> ).....	21
Resim 3.5. Cam panellerle bölünmüş hücre ofis tipi (Yılmaz 2010, syf.85).....	21
Resim 3.6. Grup düzenli plan tipi (Udesign arşiv).....	22
Resim 3.7. Grup düzenli plan tipinde bölme amaçlı kullanılan hareketli ayırıcılara bir örnek ( <a href="http://koleksiyon.com.tr/">http://koleksiyon.com.tr/</a> ) .....	23
Resim 3.8. Grup düzenli plan tipinde bölme amaçlı kullanılan depolama-arşiv ünitelerine örnekler ( <a href="http://www.tunaofis.com/">http://www.tunaofis.com/</a> ) .....	24
Resim 3.9. Grup düzenli plan tipinde çalışma masası düzeni ( <a href="http://www.yapi.com.tr">www.yapi.com.tr</a> ) .....	24
Resim 3.10. Açık düzenli plan tipi (Udesign proje arşiv).....	25
Resim 3.11. Yüksek panellerle bölünmüş açık düzenli ofis tipi ( <a href="http://v1.raf.com.tr">v1.raf.com.tr</a> ).....	26
Resim 3.12. Serbest düzenli ofis tipine örnek ( <a href="http://blog.avanade.com">blog.avanade.com</a> ).....	27
Resim 3.13. Serbest düzenli plan tipi (Yılmaz 2010, syf.101) .....	28
Resim 3.14. Karma düzenli plan tipi (Udesign arşiv).....	29
Resim 3.15.Palazzo degli Uffizi (Floransa, İtalya) ( <a href="http://it.wikipedia.org">it.wikipedia.org</a> ).....	31
Resim 3.16.Wainwright Binası (1883, Şikago, ABD) ( <a href="http://www.pinterest.com">www.pinterest.com</a> ) .....	32
Resim 3.17.Larkin Binası (1904, New York, ABD) ( <a href="http://www.daniellaondesign.com">/www.daniellaondesign.com</a> ) ....	33
Resim 3.18.Friedrichstrasse Gökdeleni (1922, Berlin, Almanya) ( <a href="http://architizer.com">architizer.com</a> ).....	34
Resim 3.19.MES Binası (1936-1943, Rio de Janeiro, Brezilya) ( <a href="http://modern-brazil-architecture.blogspot.com.tr">modern-brazil- architecture.blogspot.com.tr</a> ; <a href="http://www.architravel.com">www.architravel.com</a> ) .....	35
Resim 3.20.Johnson Wax Yönetim Binası Ofis Ortamından Bir Görüntü (1936-1939, Wisconsin, ABD) ( <a href="http://arquiscopio.com/">http://arquiscopio.com/</a> ).....	36
Resim 3.21.Bartelsmann Verlag Bürosu Serbest Düzenli Ofis Ortamından Bir Görüntü (1961, Gütersloh, Almanya) ( <a href="http://history.bartelsmann.com/">http://history.bartelsmann.com/</a> ) .....	37
Resim 3.22.Union Carbide Binası ve Ofis Ortamından Bir Görüntü (1960, New York, ABD) ( <a href="http://www.pinterest.com">www.pinterest.com</a> ).....	37
Resim 3.23.Central Beheer (1967-72, Apeldoorn, Hollanda) ( <a href="http://www.wittenborg.eu">www.wittenborg.eu</a> ) ....	38

Resim 3.24. SAS Binasının İçinde Yer Alan Caddeden Bir Görüntü (1988, Stockholm, İsveç) ( <a href="http://www.architectural-review.com">www.architectural-review.com</a> ).....	39
Resim 3.25. Osram Ofisi (1963, Münih, Almanya): Bürolandshaft akımına örnek bir ofis tasarımı ( <a href="http://www.pinterest.com">www.pinterest.com</a> ).....	41
Resim 3.26. Herman Miller Ofisi – 1964 Aksiyon Ofis (Action Office) akımına örnek bir ofis iç mekânı ( <a href="http://www.pinterest.com">www.pinterest.com</a> ) .....	41
Resim 3.27. Union Carbide Building (1960, New York, ABD) ofisinden bir görüntü (Kotlyarov 2015, syf.13).....	42
Resim 3.28. 1960’ların ofisine bir başka örnek ( <a href="http://www.brightcreatives.nl">www.brightcreatives.nl</a> ) .....	43
Resim 3.29. Açık Düzenli Ofis Tipine Bir Örnek (Altınok 2011, syf.73).....	44
Resim 3.30. Aksiyon Ofis Mobilyası (Çimen 2008, syf.29).....	44
Resim 3.31. Herman Miller Aksiyon Ofisi (1978) ( <a href="http://cdnstatic.visualizeus.com">cdnstatic.visualizeus.com</a> ).....	45
Resim 3.32. Chiat/Day Office (1986, Frank Gehry, Kaliforniya, ABD) (Kotlyarov 2015, syf.14) .....	46
Resim 3.33. Stockley Park Ofisleri (1985-89, Uxbridge, İngiltere) ( <a href="http://www.kajima.co.uk">www.kajima.co.uk</a> , <a href="http://nartchitecture.tumblr.com">nartchitecture.tumblr.com</a> ).....	47
Resim 3.34. SEI Investment Merkez Binası (1997) Ofisinden Bir Görüntü (Kotlyarov 2015, syf.12) .....	48
Resim 3.35. Piramit Ajans toplantı odası görüntüsü (2001) ( <a href="http://bakirkure.com">http://bakirkure.com</a> ).....	50
Resim 3.36. Google’ın Zürih Ofisinden Bir Görüntü (2008, İsviçre) ( <a href="http://pic.yupoo.com">pic.yupoo.com</a> )	49
Resim 3.37. Google’ın Dublin Ofisinden Bir Görüntü (2013, İrlanda) ( <a href="http://cdn.home-designing.com">cdn.home- designing.com</a> ).....	50
Resim 3.38. Saatchi’nin Ofisinden Bir Görüntü (2013) ( <a href="http://www.saatchiasiapacific.com">www.saatchiasiapacific.com</a> )	51
Resim 3.39. Sahibinden.com’un Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2012) ( <a href="http://23daps42d4g822ubuj3etiws15ld.wpengine.netdna-cdn.com">23daps42d4g822ubuj3etiws15ld.wpengine.netdna-cdn.com</a> ).....	51
Resim 3.40. ING Bank’ın Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2016) ( <a href="http://bakirkure.com/">http://bakirkure.com/</a> )	51
Resim4.1. Z nesli model önerisi (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	72
Resim4.2. Z nesli model önerisi- Yönetici ile iletişim (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	73
Resim4.3. Z nesli model önerisi (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	74
Resim4.4. Z nesli model önerisi- Ön görünüş (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	74

Resim4.5. Z nesli model önerisi-Çalışma hacmi (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	75
Resim4.6. Z nesli model önerisi-digital klavye ayak kontrol ve hareketli ekran ile çalışma (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	76
Resim4.7. Z nesli model önerisi-Hologram ile çalışma (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	77
Resim4.8. Z nesli model önerisi-Rahat oturarak çalışma (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	78
Resim4.9. Z nesli model önerisi-ayakta çalışma (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	78
Resim4.10. Z nesli model önerisi-Uzanarak çalışma (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	79
Resim4.11. Z nesli model önerisi- Bağdaş kurarak çalışma (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	80
Resim4.12. Z nesli model önerisi-Dans etme (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	81
Resim4.13. Z nesli model önerisi-Koşu, Spor vs. (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş).....	81

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>PC</b>	: Personal Computer (Kişisel Bilgisayar)
<b>SAS</b>	: Scandinavian Air Services (İskandinav Hava Yolları)



# İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI	Error! Bookmark not defined.
ÖZET	ii
SUMMARY	iii
ÖNSÖZ	iv
ÇİZELGE LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
İÇİNDEKİLER	xv
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>2. İŞ YAŞAMINA GÖRE KUŞAK KAVRAMI</b>	<b>3</b>
2.1. KAVRAMLAR	3
2.1.1. Yaş	3
2.1.2. Fizyolojik Yaş	3
2.1.3. Yaşam Seyri Teorisi (The Life Course Theory)	3
2.1.4. Kuşak Tanımları	3
2.2. İŞ YAŞAMINDA KUŞAKLAR	4
2.2.1. Sessiz Kuşak (Gelenekseller) [1900-1945]	5
2.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) [1946-1964]	6
2.2.3. X Kuşağı [1965-1979]	8
2.2.4. Y Kuşağı [1980-1999]	9
2.2.5. Z Kuşağı [2000-2020]	12
2.3. İŞ YAŞAMINDA KUŞAK ÇATIŞMALARI VE NEDENLERİ	13
2.3.1. Teknolojik Gelişmeler	13
2.3.2. Sosyal, Kültürel ve Demografik Nedenler	14
<b>3. OFİS İÇ MEKÂNLARININ KUŞAK FARKLILIKLARINA GÖRE GEÇİRDİĞİ DEĞİŞİMİN İRDELENMESİ</b>	<b>17</b>
3.1. OFİS MEKÂNLARI KAVRAMI	17
3.1.1. Ofis ve İç Mekân Kavramları ile İlgili Tanımlamalar	17
3.1.2. Ofis Mekânlarının Sınıflandırılması	18
3.1.3. Ofis Mekânlarının Tarihsel Gelişimi	31

3.2. OFİS MEKÂNLARININ KUŞAK FARKLILIKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	40
3.2.1. Sessiz Kuşak Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri	40
3.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri	43
3.2.3. X Kuşağı Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri	45
3.2.4. Y Kuşağı Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri	48
<b>4. GELECEKTE BİRLİKTE ÇALIŞACAK OLAN Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNDEN DEĞİŞECEK OLAN OFİS KAVRAMINI İRDELEME VE ÖRNEK BİR MODEL ÖNERİSİ</b>	<b>53</b>
4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI	53
4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	54
4.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	54
4.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	54
4.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	55
4.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE KISITLARI	55
4.7. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI	55
4.8. MODEL ÖNERİSİ	72
<b>5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>84</b>
<b>KAYNAKLAR</b>	<b>89</b>
<b>EKLER</b>	<b>94</b>
Ek-1. Anket	94
Ek-2. İleri Anket Analizleri	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	<b>140</b>

# 1. GİRİŞ

Bu çalışmada; temel olarak kuşak farkı özelliklerine göre şekillenen ofis iç mekân tasarımı kriterlerinin irdelenmesi, Y ve Z kuşağı üzerine araştırma ve model önerisi sunulması amaçlanmıştır. Daha önce kuşak farklılıklarının mekân tasarımına olan etkisi akademik olarak incelenmemiş olması nedeniyle, bu çalışmanın bu açıdan atılmış önemli bir adım olduğu düşünülmektedir. Değişen kuşak kavramı mimariye entegre edilerek başarıyı yakalamak isteyen herkes için bilimsel bir kaynak olacağı gibi, geliştirilen model önerisinin somut bir örnek oluşturması nedeniyle şablon olarak da kullanılabilir. Gelecek kuşak özellikleri ve olması gereken teknolojik/fonksiyonel değişimlerden sıkça bahsedileceği için de hem günümüz hem de gelecek tasarımcı adaylarına yarar sağlayacaktır.

Çalışmanın literatür araştırmasının ilk kısmı olan ikinci bölümünde; iş yaşamına göre kuşak kavramı irdelenmiştir. Kuşak kavramı incelenirken, sosyal psikoloji, bireylerin biyolojik ve gelişimsel özelliklerinin, yaşadığı sosyal çevre ile etkileşime girdiği konusunda hem fikir olduğuna; bireylerin yaşadıkları politik, kültürel ve ekonomik olaylardan etkilendiklerine; bu olayların, o kuşaklara ortak özellikler kattığının varsayıldığına değinilmiştir. Farklı kuşaklar arasında hem değer aktarımı, hem de etkileşim olduğundan bahsedilmiştir. Sosyal bilim açısından kuşak kavramı yaş, cinsiyet, din, etnik köken, ideoloji ve benzeri kavramlar kadar güvenilir olmadığından, aynı kuşak denilen kişilerde, yeterince ortak özellik olmasa bile, aynı kuşaktaki bireyler ve sosyal topluluklar arasında oldukça benzerlik olduğuna değinilmiştir. Bu kavramın özellikle iş dünyasında ve insan kaynakları literatürlerinde kullanılıyor olması, örneklerle açıklanmıştır.

Kuşak kavramlarının irdelenmesi sonrasında, Baby Boomer (1946-1964 yılları arasında doğanlar), X (1965-1979 yılları arasında doğanlar) Y (1980-1999 yılları arasında doğanlar), Z (2000-2020 yılları arasında doğanlar) kuşaklarının ortak özellikleri incelenmiştir. Baby Boomer ve X kuşağında çalışma kavramı ve ofis tasarımı örneklerle irdelendikten sonra iş hayatında var olmaya çalışan Y nesli için bu gün, henüz iş hayatına girmemiş olan Z nesli için yarın, ofis mekânlarında ne gibi değişiklikler olacağı sorgulanmıştır. Bu inceleme esnasında İstanbul bölgesinden 306 kişiyle yapılan bir anketle Babyboomers, X, Y ve Z kuşaklarına ait kişilerin ortak özellikleri saptanmıştır. Tüm katılımcılar İstanbul bölgesinde yaşamakta ve X,Y ve

Baby Boomer's kuşakları yüksek eğitimli kişilerden seçilmiştir. Bu sayede spesifik bir alanda 4 kuşağın ortak özellikleri ile iş ve çalışma alanından beklentileri belirlenebilmiştir.

Üçüncü bölümde ofis kavramına detaylı bir şekilde değinilmiştir. Ofislerin, farklı boyuttaki hiyerarşik yapılanması sonucunda çeşitli sosyal ilişkilerin oluşmasına ortam sağlayan ve bünyesinde çalışanların yaptıkları işler doğrultusunda şekillenen mekânlar olduğuna, ofislerde bilgi, bilişim, enformasyon, jenerik, aydınlatma, iklimlendirme, malzeme, üretim teknolojilerinden yararlandığına, sabit bir çözümün değişen koşullara adapte olmasının güç oluşu sebebiyle, mekân ve mekâna ait ekipmanların, planlanması aşamasında esnekliğin önemli olduğuna değinilmiştir. Gelişen teknolojiler ışığında esnek iç mekânlarında yeni kavramlar yeni yaklaşımlar ve farklı uygulama şekillerinin kullanıldığına vurgu yapılmıştır.

Yine ilgili bölümde günümüz ofis tasarımında öne çıkan değerlerden bahsedilmiştir. Ofis iç mekânlarının tarihsel gelişimi incelenmiş, planlama açısından gruplandırılan ofislerden bahsedilmiştir.

Dördüncü bölümde ise tüm veriler toplanarak edinilen bilgiye göre bir model oluşturulmuştur. Bu modelin özelliği hem günümüzde genç olan Y kuşağı çalışanlarını hem de gelecekte iş hayatına atılacak olan Z kuşağını kapsayan, bu iki kuşağı da kucaklayan, yeni teknolojiye kolay entegre olabilen, esnek ve sürdürülebilirlik çerçevesinde hazırlanmış olmasıdır. Model önerisi olarak tüm yönleriyle ele alınıp hazırlanacak Proje, 2d ve 3d olarak bilgisayar destekli tasarım programları yardımı ile sunulmuş, çizim ve projeler arasında verilen detaylı bilgilerle desteklenmiştir. Dördüncü bölümde ayrıca kuşakların ortak özellikleri ile iş ve çalışma alanından beklentilerini belirlemek amacıyla 306 kişiye yapılan anketle ilgili bulgular sunulmuştur.

Tartışma, sonuç ve öneriler başlıklı beşinci bölümde ise araştırmanın bulguları tartışılmış, elde edilen sonuçlar kısa ve net olarak sunulmuş ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Tez konusu ile ilgili kütüphane ve akademik internet sitelerinden tarama yapılmış; yapılan araştırmalar neticesinde, tez içeriği ve tez ismi detaylandırılarak anket bulguları ve geliştirilen model yardımıyla son haline kavuşturulmuştur.

## 2. İŞ YAŞAMINA GÖRE KUŞAK KAVRAMI

Literatür araştırmasının ilk kısmı olan bu bölümde; çalışmaya ilişkin temel kavramlar, iş yaşamına göre kuşak kavramını incelerken, kavramlar, kuşak tanımları ve kuşaklar arası çatışma ve nedenleri irdelenecektir.

### 2.1. KAVRAMLAR

Bu bölümde, yaş ile ilgili kavramlar; bu bağlamda geliştirilmiş teoriler ve araştırmanın temelini oluşturan kuşaklar ile ilgili yapılmış tanımlar yer alacaktır.

#### 2.1.1. Yaş

Yaş olgusunun sözlük anlamı, basitçe “bir varlığın doğumundan başlayıp ömrü süresince tekrarlanan belirli zaman aralıklarının toplamıdır. Yaşın nümerik olarak sayılarak bir takvim sistemine dayandırılması tamamen kültürel yapının bir özelliği olarak kabul edilmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili 2014, syf.168).

#### 2.1.2. Fizyolojik Yaş

Fizyolojik yaş ise; “ortalama cinsel olgunluğa giriş yaşına göre, bireyin erinliğe girişinde, takvim yaşı açısından gösterebileceği kendi kontrolü dışında ilerleyen değişkenlik” olarak tanımlanabilir (Adıgüzel vd. 2014, syf.168).

#### 2.1.3. Yaşam Seyri Teorisi (The Life Course Theory)

Kişilerin yaşam deneyimlerinin ve bunların etkilerinin araştırılması üzerine kurgulanan yaşam seyri teorisi; disiplinler arası entelektüel bir yaklaşımdır. Kişilerin yaşamlarını, bunların getirdiği iç duyguları, tecrübeleri ve bireysel özelliklerini; sosyal çevrenin, sosyo-ekonomik olayların, tarihsel süreçlerin ve geçmiş yaşantılarına ait tecrübelerinin etkilerinin geleceğini ve kişiliğini nasıl şekillendirdiğini araştırmak yaşam seyri teorisinin konusunu oluşturmaktadır .

#### 2.1.4. Kuşak Tanımları

İnsan davranışları, ilk kez 1950’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) yapılan çalışmalarda Yaşam Seyri Teorisi’yle birlikte ele alınmış; biyolojik, psikolojik ve sosyal olmak üzere üç farklı alanda sistematik olarak incelenmeye başlanmıştır. Bu çalışmaların öncesinde, kuşaklara ilişkin ilk bilimsel araştırmalar 1830 ve 40’lı yıllarda Auguste Comte tarafından başlatılmıştır.Comte, kuşaksal

değişikliklerin tarihsel süreç içinde hareket eden kuvvetler olduğunu, toplumsal ilerlemenin ancak kuşaktan kuşağa aktarımlar sayesinde oluşabileceğini ifade etmiştir(Yüksekbilgili ve Akduman 2015, syf.424).

Jean-Claude Lagree'ye göre kuşak;“aynı tarihsel olaylar içinde bulunan, aynı dönemde yaşayan, aynı toplumsal koşullar çerçevesinde sosyalleşmiş ve aynı kolektif kimliğe sahip kişilerin oluşturduğu topluluk” olarak tanımlanmaktadır (Latif ve Serbest 2014, syf.136).

Sosyal bilimsel araştırma metotlarını kuşak araştırmalarında ilk kez kullanarak kapsamlı ve sistematik bir araştırma yapmış olan Karl Mannheim'a göreyse kuşak; “ortak alışkanlıkları ve kültürü paylaşan insanlar topluluğu” olarak tanımlanmıştır. William Strauss ve Neil Howe ye göre; aynı kuşağa mensup bireyler, aynı dönemde yaşarken benzer tarihi olaylardan ve sosyal eğilimlerden etkilenirler. Dolayısıyla; başta risk alma, kültür, değerler, çalışma hayatı ve aile hayatı gibi tutumlar olmak üzere davranış ve ortak inançları, deneyim ve becerileri paylaşma eğiliminde olurlar. Bu da herhangi bir kuşağa mensup bireylerin ait oldukları kuşağı bağımsız olarak tanımlamalarında bile aynı özellikleri vurgulamalarını sağlamaktadır(Toruntay 2011, syf.64-66).

## **2.2. İŞ YAŞAMINDA KUŞAKLAR**

Kuşak kavramları günümüz iş yaşamında; pazarlama ve reklam dünyası, işletme yönetimi, çalışan eğitimi ve yükseköğretim alanlarında farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Literatürde kuşakların ayırımında belli dönemlerde yaşanmış önemli olayların etkisinin büyük olduğu görülmekle birlikte keskin geçişlerin olmadığı görülmektedir. Bu bakımdan, kuşak geçişlerinin yaşandığı yıllarda doğanlar her iki kuşağın etkisini de taşıyabilmektedir.

Yine de literatürdeki sınıflandırmalarda hakim olan ortak kanaate göre, 1900 yılı itibariyle iş yaşamında kuşakları kronolojik olarak aşağıdaki beş başlık altında toplamak mümkündür:

1. Sessiz Kuşak (Gelenekseller) [1900-1945]
2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) [1946-1964]
3. X Kuşağı [1965-1979]
4. Y Kuşağı (Echo Boomers / Next Generation) [1980-1999]

## 5. Z Kuşığı [2000-2020]

Aşağıda bu kuşaklar incelenecektir.

### 2.2.1. Sessiz Kuşak (Gelenekseller) [1900-1945]

“Gelenekseller” olarak da adlandırılan “Sessiz Kuşak”, 1900-1945 yılları arasında yaşayan kuşağa verilen isimdir. Bu kuşak kendi içinde; Büyük Değişim Kuşığı [1900-1914], Birinci Savaş Kuşığı [1914-1918], Ümit Kuşığı [1918-1929], Buhran Kuşığı [1929-1939] ve İkinci Savaş Kuşığı [1939-1945] olmak üzere beş kuşaktan oluşmaktadır.

#### 2.2.1.1. *Büyük Değişim Kuşığı [1900-1914]*

1900 yılından 1914 yılına kadarki dönemde doğanlar, Büyük Değişim Kuşığı olarak adlandırılmaktadır. Dünyada sosyal ve ekonomik hızlı değişimlerin yaşandığı, henüz dünya savaşlarının ortaya çıkmadığı bir dönemdir.

Şenbir (2004, syf.20-21); bu kuşakta bulunan işçiler, köylüler, askerler, siyasetçiler, sanatçılar ve burjuvazi sınıfı mensuplarının Yirminci Yüzyıl’ın önemli değişimlere gebe olduğunu bildiklerini; bu sebeple bu yüzyılda I.Dünya Savaşı’na kadarki sürede doğanların bu büyük değişimi ruhlarında hissettiklerini öne sürmüştür.

#### 2.2.1.2. *Birinci Savaş Kuşığı [1914-1918]*

Birinci Savaş Kuşığı, adını, 1914 yılında başlayıp 1918 yılında sonlanan I. Dünya Savaşı sürecinden almıştır. Bu dönemde I. Dünya Savaşı, başta Avrupa olmak üzere dünya genelinde birçok ülkeyi olumsuz etkilemiş, bu dönemde doğan kuşakta da iz bırakmıştır. Savaşın getirdiği bu güvensizlik ortamında yaşamak zorunda kalan bu kuşağın tüm davranış kalıplarında bu güvensizlik, umutsuzluk, hüsrana ve hayal kırıklığı izlerine rastlanmaktadır.

#### 2.2.1.3. *Ümit Kuşığı [1918-1929]*

Ümit Kuşığı, 1918 ile 1929 yılları arasında doğan bireylerin bulunduğu kuşaktır. Savaş sonrası ülke ekonomilerinin yaralarını sarmaya çalıştığı, bu yönüyle olumlu gelişmelerin ümit edildiği bir dönemdir. Türkiye’de 1923-1929 yılları arasında doğan “Cumhuriyet Kuşığı” da bu kuşakta yer almaktadır.

#### 2.2.1.4. *Buhran Kuşağı [1929-1939]*

Dünya genelinde I. Dünya Savaşı'nın olumsuz etkileri giderilmeye çalışılırken 1929 Büyük Buhranı ile alt üst olan dünya ekonomisi ilk kez büyük çapta bir krizle karşı karşıya kalmış, makro-ekonomik bozukluklar başta olmak üzere aşırı üretime karşı çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, işsizlik, ekonomik koşullardaki bozulmalar toplumda büyük bir buhranın doğmasına yol açmıştır. 1929 Büyük Buhranı sonrasındaki on yıllık süreçte doğanlar da Buhran Kuşağı olarak adlandırılmışlardır. Bu kuşağın ruhlarında işsizlik, güvensizlik, hayat mücadelesi ve gelecek kaygılarının yarattığı olumsuzlukların etkisi izini bırakmıştır.

Üretim, sanayi, tasarruf, aza kanaat, yerli malı kullanma eğiliminin ve eğitimin ön planda olduğu bu kuşağın kadınlarına yeni roller yüklenmiş; kadınlar toplumsal hayata katılmaları, eşlerinin arkasında değil yanında yerlerini almaları konusunda desteklenmiş; öğretmenlik, hâkimlik, doktorluk gibi meslekler bu neslin kadınları tarafından yaygın olarak tercih edilmiştir (Yiğit 2010, syf.8).

#### 2.2.1.5. *İkinci Savaş Kuşağı [1939-1945]*

I. Dünya Savaşı sonrasında kısa bir süre sonra patlak veren 1929 Büyük Buhran tüm dünyada dengeleri bozmuş ve II. Dünya Savaşı'na zemin hazırlamıştır. II. Dünya Savaşı'nın başladığı 1939 yılı ile son bulduğu 1945 yılı arasında doğanlar da İkinci Savaş Kuşağı olarak adlandırılmışlardır. Bu kuşak savaşın yok edici etkisi nedeniyle hayatta kalmanın önemini bilerek büyümüştür. Bu dönemde savaşta yer alan ülkelerin nüfuslarında önemli düzeyde düşüş görülmüş, doğum oranları düşmüştür. İkinci Savaş Kuşağı'nda doğan çocuklar yokluk ve sıkıntıyı henüz çocukluklarında yaşamak zorunda kalmışlardır.

#### 2.2.2. **Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) [1946-1964]**

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan nüfus patlaması zamanında (1946-1964 yılları arasında) doğanlar, bu dönemde dünya genelinde bir milyar bebeğin doğmuş olması nedeniyle "Baby Boomers" kuşağı olarak isimlendirilmiştir. Doğal olarak bu kuşakta doğan bebekler büyüdükçe hemen hemen bütün sektörlerde büyüme yaratmış, adeta toplumu yeniden şekillendirmişlerdir. Dünya genelinde "Soğuk Savaş dönemi çocukları", Türkiye'de ise "patlama kuşağı" olarak adlandırılan bu kuşak; savaş sonrası yokluk ve sıkıntılar nedeniyle büyüme, refah, mal ve hizmetlere duyulan özlemin ağır bastığı bir kuşak olmakla birlikte, ilerleyen yıllarda

zenginleşmenin tadını da almış olan bir kuşak olarak nitelendirilmektedir. En ağır şartlarda çalışmış kuşaklardan olan Baby Boomers kuşağı 90'lı yıllarla birlikte iş yaşamında yönetimi ellerine geçirmiştir(Susuz 2011).

Baby Boomers kuşağı üyeleri, iş yaşamında özgürlükçü olmaları ve bireysel özerkliğe önem vermeleri nedeniyle rızaya dayalı bir yönetim anlayışını tercih eder, esnek çalışma saatlerine sahip olmak isterler. Dünyayı ve çalıştıkları yeri kendilerininmiş gibi benimsemeleri nedeniyle tek bir işte uzun yıllar boyunca çalışmak isterler. Ayrıca, kendini işe adamanın hak edileni almayı sağlayacağına ve çok çalışmaya inanırlar. Organizasyonun başarısında bireysel katkıların önemli olduğuna inanırlar. Bu nedenle bireysel başarı fırsatları yaratma eğilimindedirler. Büyüme ve gelişme arayışı içindedirler, ancak çalışmalarının karşılığı olan ödülleri de hemen almak isterler. İşe bağlılığın çalışma saatıyla ölçüldüğünü düşünmeleri nedeniyle işkolik gibi görünme eğilimindedirler. Kariyerlerinde ilerlemeye, statüye, başarıya ve paraya önem vermeleri nedeniyle çalıştıkları yere bağlılıklarının, kurum sadakatlerinin ve marka sadakatlerinin yüksek olduğu görülür.(Mengi 2009)

Baby Boomers kuşağı üyelerinin teknolojiye uyum düzeyleri düşük olsa da, genel olarak uyumlu ve amaç odaklıdır. İş yaşamında hizmet odaklı ve geri bildirim görüşmelerine yatkındır. Çalışma ortamında, işbirliğine, iletişime, sorumlulukların paylaşılmasına, işe katılıma, takım ruhuna, takım çalışmasına ve takım toplantılarına önem verir; çalışma ortamında pozitif yaklaşım benimserler ve çatışmalardan kaçınırlar.(Toruntay 2011)

Bu kuşağın hayal güçleri, rekabetçilik düzeyleri ve iş ahlâkları yüksektir. Çevreye duyarlıdır. Mengi (2009, syf.14) ve Yiğit (2010, syf.76) bu kuşağın kadın-erkek rolünde gelenekçi olduklarını savunurken, Akdemir ve arkadaşları (2013, syf.14) bu kuşağın daha modern bir anlayış sergilediğini ve kadın-erkek eşitliğine önem verdiğini iddia etmektedir. Kendini gerçekleştirebilme ve kanıtlayabilmede mesleklerini, çalışma yaşamlarını kullanan ilk kuşaktır. Bununla birlikte bu özelliklerinin ilerleyen yaşlarda azalarak ailelerine yönelme haline dönüştüğü görülür(Toruntay 2011).

### 2.2.3. X Kuşığı [1965-1979]

1965 ila 1979 yılları arasında doğanlar X kuşığı olarak adlandırılmaktadır. Bu yıllarda dünyada, evlilik ve doğum oranlarında düşüş, boşanmalarda artış, aile yapısında bozulmalar ve kurumlara karşı güvensizlikte artış başta olmak üzere eğitim, sağlık ve nüfus vb. birçok alanda önemli değişim ve dönüşümlerin yaşanmaya başlanması nedeniyle bu kuşak “Geçiş Dönemi Çocukları” olarak da adlandırılmaktadır. Bu 14 yıllık periyotta yaşam şartlarında gerçekleşen iyileşmeler bireysel davranışlara da yansımış, bireyler maddi meseleler dışında toplumsal konulara ilişkin birçok konuda daha duyarlı hale gelmiştir. 2010’lu yıllarla birlikte iş yaşamında yönetimi ve ekonomik gücü ellerine geçirmişlerdir (Gökdemir 2013; Güler t.y.).

İş yaşamında X kuşığı üyelerinin teknik uzmanlığa yakın oldukları görülmektedir. Özgürlüklerine düşkün olmaları nedeniyle geleneksel çalışma biçimlerini sevmez, sınırları daha az belirgin olan iş ortamlarını ve tek başlarına çalışmayı tercih ederler. Bu çalışma şeklinde yüksek performans gösterirler. İş odaklı ve Baby Boomers kuşağına göre daha gerçekçidirler; ayrıca tutarlı yönetim politikaları izlemeye çalışırlar. Bu bakımdan otoriteden korkmasalar da otoriteye karşı saygı ve uyum gösterir ve disiplini severler. Ancak bu kuşaktaki öğretim elemanlarının, Baby Boomers kuşağı ile karşılaştırıldığında daha az disiplinli oldukları görülmektedir (Tutgun Ünal 2013).

X kuşığı üyeleri çoklu iş yürütmeye çalışır ve zaman yönetimi konusunda sorun yaşarlar. Değişime uyum sağlama düzeyleri de kendilerinden sonra gelen Y kuşağına göre daha düşüktür. Ancak teknoloji devrimine denk gelmeleri nedeniyle teknolojiye zorunluluktan uyum göstermişlerdir. X kuşığı üyeleri sabırsızdırlar ve hedeflerine ulaşmada ofis politikaları ve iş koşullarını değiştirmeyi ve çok kaliteli sonuçlar elde etmeyi isterler. Diğer yandan, kariyerlerini güçlkle elde etmeleri ve ebeveynlerinden daha düşük yaşam standartlarına razı olmaları gibi yönleriyle olabildiğince kanaatkâr, iş yaşamında sadık ve idealisttirler (Şenbir, 2004).

Kendilerinden önce gelen Baby Boomers kuşağı gibi aynı işte uzun yıllar çalışırlar. Ancak daha iyi kariyer ve yükselme imkânı sunan işlerde ilerlemeyi istemeleri nedeniyle Baby Boomers kuşağı üyeleriyle karşılaştırıldığında daha az vefalıdırlar. Güvenilir ancak şüphelidirler. Bunun da, kariyerlerini planlamada tedirgin bir yapı sergilemelerine yol açtığı söylenebilir. Baby Boomers kuşağına göre

daha fazla sorun yaşamış olmaları ve bunları çözmek zorunda kalmış olmaları nedeniyle daha fazla özgüven sahibidirler.Yine de onaylama ve onaylanmaya önem verirler.Ayrıca, mücadeleci, yüksek iş motivasyonuna, yüksek üretkenlik düzeyine sahip ve çalışkandırlar Dışarıdan hizmet alır, anında geri bildirim verirler(Mengi 2009).

X kuşağı üyeleri toplumcu ve toplumsal sorunlara karşı duyarlıdırlar. Ancak diğer yandan kendilerini topluma zıt görüp, sert politik çıkışlar, farklı giyim tarzı, sert müzik tercihleri, punk yaşayış türü sergilerler. Mobilya ve dekorasyonda ise klasik ve gösterişli olanları tercih ederler. Erken yaşlarda sorumluluk sahibi olmaları nedeniyle iş yaşamında yönetilmek yerine yaratıcı yeteneklerini kullanabilecekleri hedeflerin verilmesini beklerler.Sorumluluk almayı sever ve isterler. Bunu kendilerini ispat etmenin bir yolu olarak görürler. Ancak, diğer yandan da sorumluluk almaktan yorulmuşlardır.İş-özel yaşam dengesine önem verirler.Bu kuşağın kadınları, iş gücüne katılıma önem verir ve az çocuk sahibi olmayı tercih ederler (Keleş 2013, syf.28; Çetin Aydın ve Başol 2014, syf.3).

#### **2.2.4. Y Kuşağı [1980-1999]**

“Echo Boomers” (Eko Patlaması), “Next Generation” ya da “Generation Next” (Gelecek Kuşak), “Millennials” (Milenyum Kuşağı), Nexters (Sonrakiler) olarak da anılan “Y Kuşağı”, 1980 ila 1999 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır (Keleş 2011, syf.131; Toruntay 2011, syf.75; Ağırdır 2013).

Toruntay (2011, syf.75-76), kuşağı en fazla etkilemiş olan olayların terörizm, kahramanlık, vatanseverlik, global bağlantılar, Körfez Savaşı, Irak Savaşı, internet, küreselleşen dünya ve cep telefonu gibi kavramlar ve yenilikler olduğunu belirtmiştir.

Önceki kuşaklarla karşılaştırıldığında Y kuşağı üyelerinin gönüllü işlere daha fazla zaman ayırdığı, daha fazla önem verdiği, bir şeyleri değiştirmeye, düzeltmeye çaba gösterdiği görülür. Bu bakımdan günlük işlerinin toplumsal fayda sağlamasına önem verirler ve bu kuşakta gönüllülük hizmeti önceki kuşaklara göre daha yüksektir (Toruntay 2011, syf.78).

Y kuşağı üyeleri; iyi yönetildiklerinde ve doğru yönlendirildiklerinde yeteneklerinden son derece yüksek düzeyde faydalanılabilen, verimlilikleri artırılabilen ve aynı anda birden fazla iş yapabilen bireylerdir. Çalışmayı ve

araştırmayı severler. Araştırmacıdırlar. Her şeyin nedenini merak eder, “neden?” sorusunu sormayı severler. Medya ve dijital teknolojiyle büyümüş olmaları çocuk yaşta bilgisayar ve cep telefonuyla tanışmış olmaları ve bu gibi teknolojilere kolay erişmiş olmaları nedeniyle teknolojiyi yakından takip ederler; teknolojiye yatkındırlar ve mobil olmak isterler. Dünyayla ve insanlarla doğal bir etkileşim içindedirler. İletişime geçme ve iletişimde olma kabiliyetleri X kuşağına göre daha yüksektir. Bu bakımdan ilişkilere ve sosyalleşmeye daha fazla önem verirler, yani sosyaldırlar. En başta gelen etkileşim alanları internettir. Teknolojiye bağımlılıkları ve sürekli teknolojiye bağlı kalma eğilimleri yüksektir (Toruntay 2011, syf.78).

Aile ve süreç odaklı olan Y kuşağı üyeleri başarıyı hedefler ve başarının görünür olmasını isterler . Bu bakımdan iş ortamında politik olmaktan ziyade başarı odaklıdırlar. Bu durum eğitimlerine de yansır. Üniversiteye gitme ve tamamlama oranları önceki kuşaklara göre daha yüksektir. Hırslıdırlar ve hızlı terfi etmek ister ancak kıdeme de çok fazla önem vermezler. Sabırsızdırlar, hayatları süresince sürekli olarak en kısa sürede en iyi dereceyi, en yüksek başarıyı hedeflemişlerdir. Bu bakımdan önceki kuşaklara göre daha fazla iş değiştirirler. Bu kuşak üyelerinin iş yaşamları boyunca en az 10 iş değiştirmeleri beklenmektedir. (Toruntay 2011, syf.79)

Y kuşağı üyeleri, takım çalışmasına inanırlar, işbirlikçidirler. İş ortamında karar verme süreçlerinde de aktif katılımında bulunmayı severler. Herhangi bir ürünü satın almada ya da herhangi bir işi yapmada başkalarının görüş ve yorumlarına (genellikle yaşlılarının onayına) önem verseler de kendilerine ait kararları kimseye bırakmak istemezler (Karagülmez 2012).

Girişimci ruhlu olan Y kuşağı üyeleri, açık fikirli olmalarına rağmen kendilerine yönelik eleştirilere de pek tahammül edemezler. Her zaman farklı ve yeni olanı aralar ve yenilikçidirler. Hayatın kolay olmasını isterler. Çalışma saatlerinde esneklik ve rahat çalışma ortamı isterler, hatta part-time işler tercih ederler. Maaştan ziyade bütünsel iş tatminine, çalışma ortamına ve prestije önem verirler Çalışma ortamlarının ev rahatlığında olmasını beklerler. İş ortamında belirgin ve sert kurallardan kaçma eğilimindedirler (Ağırdır 2013). Genellikle itaatkâr değildirler. Otoriteyi sevmez, otoriteye boyun eğmez, adaletsiz olanla mücadele etmeyi severler. İş ortamında eğlence ve tutku görmek isterler.

Kimliklerini ortaya koyma ve çevrelerinden farklılaşmada markaları sıklıkla kullanan Y kuşağı üyelerinin marka bilinçleri kendilerinden önceki kuşaklara

nazaran daha yüksektir.Kendilerini işleriyle de ifade ederler ancak işi hayatlarında amaç değil araç olarak görürler. Kendilerinden önceki X kuşağı gibi iş ve özel yaşam arasında denge kurmaya özen gösterirler ve kendilerinden önceki X kuşağı kadar da işkolik değildirler.

Y kuşağı üyelerinin iş ahlakları yüksektir.İnanç, ırk ve cinsel tercihlere saygılıdır. Genel olarak da saygıya önem verir, saygı gösterir ve saygı görmek isterler.Daha sakin bir tabiata sahiptirler; şiddet eğilimleri önceki kuşaklara nazaran daha düşüktür . Bu kuşakta evlilik dışı hamilelik oranı ve madde bağımlılığı da önceki kuşaklara göre daha düşüktür. Bu yönüyle bu kuşak kendinden önceki kuşaklara göre daha bilinçli ve koruyucudur. Bu kuşakta ekonomik olarak alım gücü yüksek ve düşük olan kesim arasındaki uçurum farkı, önceki kuşaklara nazaran daha yüksektir. Savurgan değildir, bilinçli ancak hızlı tüketicilerdir.Mobilya ve dekorasyonda modüler, soft çizgileri olan, rahat, kullanışlı, kendilerini ifade etmelerine yardımcı olan ürünleri tercih ederler.

Doğdukları andan itibaren özel ilgiyle yetiştirilmiş olan Y kuşağı üyeleri kendilerini çok beğenir ve mükemmel olduklarına inanırlar. Motive edilmeyi ve ilgi odağı olmayı isterler; kendilerini dünyanın merkezi görürler. Aileleri tarafından aşırı korunmuş şekilde yetiştirilmelerine rağmen strese en çok maruz kalmış kuşaklardandır. Geleceği çok iyi planlayamamaları nedeniyle “realistik olmayan” ve “güvenilmez” kişiler olarak görülürler. İyimserdirler ancak sürekli şikâyet ettikleri ve sorunları düzeltmek, zorlukların üstesinden gelmek için pek çaba göstermedikleri görülür. Yine de bilgiye erişimde daha etkin olmaları nedeniyle, problem çözme becerileri önceki kuşaklara göre daha yüksektir(Güler t.y.).

Kavramları siyah ve beyaz gibi keskin şekilde ayırt etmek isterler. Diğer yandan da gerçeğin göreceli olduğuna inanırlar. Bu yönleriyle gerçekçi olmayan, hayalci bir profil çizerler ve gerçeklerle yüzleşince depresyon, anksiyete, panik gibi sorunlarla karşılaşır. Diğer yandan, kendilerinden bir şey istendiğinde ve bu şey akıllarına yatmadığında internette kontrol ederek öyle karar verme yönleriyle de şüpheli bir yaklaşım sergilerler (Karagülmez 2012).

#### **2.2.5. Z Kuşağı [2000-2020]**

“İnternet kuşağı”, “Milenyum Kuşağı”, “M Kuşağı”, “Kuşak I”, “Next Generation (Gelecek Nesil)”, “iGen” “Instant Online (Her zaman online)”, “Kristal

Çocuklar” ve “Yeni Sessiz Kuşak olarak da adlandırılan “Z Kuşağı”, 2000 ila 2020 yılları arasında doğan/doğacak olan bireylerden oluşmaktadır. 2015 itibariyle en yaşlısının henüz 15 yaşında olması ve okuma çağında olması nedeniyle bu kuşağın iş yaşamındaki davranışlarına ilişkin bilgiler oldukça azdır. Yine 2015 itibariyle Türkiye’de bu kuşakta yer alanların 15 milyon kişi olduğu düşünülmektedir (Vatan ve Ispartalı 2013).

Z kuşağı üyeleri yaratıcıdır; yaratıcı aktiviteleri, değişimi, yenilikleri ve dönüşümü severler. Pratik, hızlı ve sonuç odaklıdır. İşbirlikçidirler. Aktif ve katılımcı olma eğilimindedirler, edilgen olmayı reddederler. Sosyaldirler ancak iletişimleri daha çok internet üzerindedir. Sanal dünyadaki konumları önceki kuşaklara göre daha iyidir. Konuşmak yerine mesaj atmayı tercih ederler. Bu durum iletişim konusunda sorunlar yaşamalarına neden olabilir. Bu sorunların başta geleni, ihtiyaçları olan her türlü bilgiye internet üzerinden ulaşabiliyor olmaları, bireysel ve bağımsız olmayı sevmeleri nedeniyle sabırsız bir eğilim göstermeleri sayılabilir. Dolayısıyla, teknolojiye bağımlılıkları ve uzaktan iletişim kurmaları nedeniyle yalnız yaşamaya meyilli olabilirler. Diğer yandan teknolojiyle iç içe olmaları ve teknolojiyle büyümeleri nedeniyle motor beceri senkronizasyonunun ve zeka düzeylerinin tüm nesillerinkinden daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Teknolojiyi sadece iş yaşamının değil hayatın da bir parçası olarak görürler (İK Habertürk 2013).

Bu kuşağın üyeleri, ilişki ve iletişimlerinde güven ararlar. Uzmanlar tarafından “derin duygusal” olarak adlandırılırlar. Bu duygusal yapıları nedeniyle uzun dönem hafızaları da ancak hikayeleştirme ve hayaller ile etkinleştirilebilmektedir. Y kuşağı gibi aynı anda birden fazla iş yapabilirler. Ancak bu esnada dikkat ve konsantrasyon eksikliği yaşayabilecekleri de düşünülmektedir. Sağlık ve beslenme koşullarındaki iyileşmelerin etkisiyle ortalama yaşam ömürlerinin daha yüksek olacağı, dolayısıyla iş yaşamında bulunma sürelerinin de kendilerinden önceki kuşaklara göre daha fazla olacağı tahmin edilmektedir (Vatan ve Ispartalı 2013)

Hiyerarşiye soğuk olmaları, her şeyin kendilerine özel bireyselleştirilmesini istemeleri, çabuk vazgeçebilmeleri, kurumsal sadakatlerinin düşük olması nedeniyle işletmelerdeki organizasyon yapısını da değiştirebilecekleri düşünülmektedir. Bu yüzden yöneticilerin bu kuşakta yer alan çalışanlarına daha fazla kaynak ayırmaları,

daha bireysel yaklaşım göstermeleri ve daha esnek iş ortamı sağlamaları gerekmektedir. Geleneksel eğitim yöntemlerinden çok interaktif, modern, esprili ve ironik eğitim yöntemlerini tercih ederler. Bu bakımdan bu kuşağa yönelik eğitim ortamlarının grafik ve resim gibi görsel malzemelerle güçlendirilmesi önemlidir. Tüketim kararlarından etkilerinin yüksek olmasına, doğuştan ve hızlı tüketici olmalarına rağmen, marka sadakatlerinin kendilerinden önceki kuşaklara göre daha zayıf olacağı tahmin edilmektedir(Toruntay 2011, syf.82).

Z kuşağı üyelerinin, maddi açıdan daha fazla kaynak sağlanmış olduğundan kendilerinden önceki kuşaklara göre daha planlı, daha iyi eğitilmiş, çok diplomalı, daha donanımlı, daha uzman ancak daha şımarık olma eğiliminde olmaları tahmin edilmektedir. Kompleksiz ya da kendilerinden önceki nesillere göre daha az kompleksli ve daha özgüvenli olmaları varsayılmaktadır. Bu yapılarının sağlayacağı avantajla, iş hayatına atıldıklarında gelişmiş ülkelerle iletişimlerinde kendilerinden önceki nesillere göre daha uyumlu olmaları düşünülmektedir(Vatan ve Ispartalı 2013).

### **2.3. İŞ YAŞAMINDA KUŞAK ÇATIŞMALARI VE NEDENLERİ**

Türkiye'nin 22 milyonluk çalışan kesimini oluşturan Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı'nda yer alanlar, motivasyon, iş yapma şekli, teknolojiye olan yakınlık ve iş konusunda farklı beklentilere sahip olmaları nedeniyle zaman zaman aynı iş ortamında birlikte çalışıyor olmanın sıkıntısını yaşamaktadır. Bu bakımdan kurumsal yöneticilerin İK politikaları ve mekânsal unsurları, kuşak farklılıklarına göre düzenleme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Kuşaklar arasında farklı özelliklerden kaynaklı farklı görüşler olabilir. Bu görüş farklılıkları çatışmalara yol açabilir. Kuşaklar arası çatışmaya yol açan temel nedenleri;“teknolojik gelişmeler”, aile yapısı, eğitim, meslek ve yaş gibi “sosyal, kültürel ve demografik nedenler” olarak sıralamak mümkündür.

#### **2.3.1. Teknolojik Gelişmeler**

Teknolojideki değişme ve gelişmeler, rol davranışlarında da bir takım değişikliklere yol açmaktadır. Rol farklılıkları şehirleşmenin, boş zamanların ve fiziksel hareketliliğin artması, geleneksel toplulukların kaybolması, üretimin makineleşmesi gibi yaşam tarzı değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Bu da

kuşakların toplumsallaşma düzeyleri arasında ciddi farklılıklara yol açmakta ve kuşaklar arasında uzlaşmazlıklar ve çatışmalarla sonuçlanmaktadır yeni kuşak bir öncekine göre teknolojiyi kullanma becerisi bakımından üstünlük göstermektedir. Örneğin; Bebek Patlaması Kuşağı ve X Kuşağı üyeleri uzun süre e-posta kullanmaya direnmiş, sonrasında ise buna uyum sağlamaya çalışsa da e-postaları kâğıda bastırıp okumaya, e-posta yerine faksla belge alıp göndermeye devam etmiştir. Bu bakımdan teknolojiyi iyi kullanan Y ve Z Kuşağı üyeleriyle önceki kuşaklar arasında teknolojik araçları kullanma konusunda bir uyuşmazlık meydana gelmektedir (Yiğit 2010, syf.77).

### **2.3.2. Sosyal, Kültürel ve Demografik Nedenler**

Kuşaklar arası çatışmaya yol açan başlıca sosyo-kültürel nedenler; aile yapısı, eğitim sistemi, meslek ve yaş olarak sıralanabilir. Aşağıda bu nedenler açıklanacaktır.

#### **2.3.2.1. *Aile Yapısı***

Genç bireylerin aile içinde kimliklerini ve bağımsızlıklarını kazanmaları, kendilerini kanıtlamalarına ilişkin süreç, kuşaklar arası çatışmaların sosyo-kültürel nedenlerinin başında gelir. Sosyalleşmenin ilk aşaması ailedir. Genç bireylerin biyolojik ve psikolojik açıdan gelişmeleri de ilk olarak ailede başlar. Bu sürecin iyi değerlendirilememesi kuşaklar arası çatışmaya yol açar. Bu nedenle kuşak çatışmalarının önüne geçebilmenin ilk yolu aile yapısının dikkatle ele alınmasına bağlıdır. Geleneksel ve çekirdek aile yapısı ile bu ikisi arasında yer alan geniş aile yapısındaki farklılıklar kuşaklarda kendini farklı olarak göstermektedir.

Üç kuşağın aynı çatı altında yaşadığı, büyükbabaların aile reisliği üstlendiği ve işlerin işbölümü ile otoriteye saygı çerçevesinde yürütüldüğü geleneksel aile yapısından anne-baba ve çocuktan oluşan ve karar mekanizmasında eşitliğin kabul edildiği çekirdek aile yapısına geçilmeyle birlikte anne-baba otoritesinin azaldığı, ebeveynlerle çocukları arasında kuşak çatışmalarının ortaya çıktığı görülmüştür. Bu bakımdan, kuşaklar ele alınırken aile yapısından kaynaklanan farklılıkların da iyi analiz edilmesi oldukça önemlidir.

#### **2.3.2.2. *Eğitim Sistemi***

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler eğitimin niteliğini değiştirmiştir. Aile yapısının gelenekselden çekirdek aile yapısına dönüşmesine paralel olarak toplum

yapısı da gelenekselden moderne dönüşmüş; genç bireylerin eğitiminde aile içi ebeveynlerin etkisi azalmış, bu noktada örgün eğitim kurumlarının ağırlığı artmıştır. Gençlerin gerek eğitim sürecinde gerekse toplumda meydana gelen her tür yeniliği takibi, benimsemesi ve bu yeniliklere uyumu yaşlı bireylere göre daha hızlı ve kolay olduğundan genç ve yaşlı kuşaklar arasındaki farklılaşmalar, anlaşmazlık ve çatışmalara yol açmıştır. 90'lı ve 2000'li yıllarda yaşanan önemli teknolojik gelişmelerin eğitim sistemindeki gelişmeleri tetiklemesi, özellikle Y Kuşağı'nın eğitime daha fazla kaynak ayrılması konusundaki beklentisi, kendinden önceki kuşaklarla arasında uyumsuzluklara neden olmuştur (Toruntay 2011, syf.84).

#### 2.3.2.3. *Meslek*

Kuşaklar arası çatışmaya yol açan nedenlerden bir diğeri de meslektir. Meslek, toplum içinde bireyin statüsünü belirlediği gibi bireyin yaşamını sürdürmesini de sağlaması bakımından önemlidir. Günümüzde eğitimde geçirilen sürenin her kuşakta kendinden önceki kuşaklara göre artış gösterdiği görülmektedir. Eğitim süresi arttıkça, bireylerin eğitim ortamında birbirleriyle geçirdikleri süre de artmakta, kendi aralarında oluşturdukları kültür, iş ve toplumsal yaşamda oluşturulan kültürden ayrılmaktadır. Diğer yandan eğitim süresinin uzaması, meslek seçimi ve mesleğe atılma sürecini de uzatmakta, genç bireylerin beklentileriyle aile büyükleri ve toplumun kendilerinden beklentileri arasında farklılıklar oluşturmaktadır. Bu da bir yandan yeni mesleklerin oluşmasına yol açtığı gibi diğer yandan da genç bireylerin bu yeni meslek oluşumlarını toplumun diğer kesimlerine de kabul ettirebilme yolunda mücadele gereksinimi doğurmaktadır. Genç bireylerin mesleki seçim konusunda yaşadığı bu zorluk da kuşaklar arası çatışmaya neden olmaktadır.

#### 2.3.2.4. *Yaş*

Çağımızda birbiri peşi sıra ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik yenilikler, aile ve toplumun genç bireylere devretmek istediği toplumsal değerler ile gençlerin yarattığı ve kazandığı yeni değerler arasında önemli bir uçurum oluşmasına yol açmıştır. Dolayısıyla kendi değerlerini yaratmak isteyen genç kuşaklar ile atalarından miras aldıkları değerlerin yaşatılmasını isteyen yaşlı kuşaklar arasında din, örf-adet, gelenek-görenek gibi kültürel nedenlerden kaynaklanan kuşak çatışmaları ortaya çıkmıştır. Örneğin genç kuşaklar evlilik öncesi flörte yaşlı kuşaklara göre daha sıcak bakmaktadır.

Genç ve yaşlı kuşak arasında yaş farklılığının yol açtığı çatışma başlıca konularına örnek olarak; siyasal görüş farklılıkları, karşı cinsle arkadaşlığın onaylanmaması, yaşlı kuşağın genç kuşağın kılık kıyafetine karışması, yaşlı kuşağın disiplin ve denetim konusunda genç kuşağı eksik görmesine karşın genç kuşağın bu konuda daha esnek bir tutum izlemek istemesi, yaşlı kuşağın eski değerlere sadık kalınmasını istemesine karşın genç kuşağın yeni değerler oluşturmak ve yeni değerlere uyum sağlamak istemesi, yaşlı kuşağın arkadaş seçimi, para harcama, eğlenme konularında tutucu davranışına karşın genç kuşağın bu konularda daha rahat ve özgür olmak istemesi ve yaşlı kuşağın genç kuşağa anlayış göstermemesi verilebilir (Anıl 2011, syf.46).



### 3. OFİS İÇ MEKÂNLARININ KUŞAK FARKLILIKLARINA GÖRE GEÇİRDİĞİ DEĞİŞİMİN İRDELENMESİ

Ofis iç mekânlarının kuşak farklılıklarına göre değişiminin irdeleneceği bu bölümde; ofis mekânları kavramı, kuşaklara ait ofislerin mekânsal özellikleri ve kuşaklar arası farklılıklar sonucu değişen ofis mekân kavramının kıyaslanması konuları ele alınacaktır.

#### 3.1. OFİS MEKÂN LARI KAVRAMI

Ofis mekânları kavramının ele alınacağı bu bölümde; ofis mekânları ile ilgili tanımlamalar, ofis mekânlarının sınıflandırılması ve tarihsel gelişimi işlenecektir.

##### 3.1.1. Ofis ve İç Mekân Kavramları ile İlgili Tanımlamalar

Türkçe literatürde “ofis” sözcüğüyle eş anlamlı olarak kullanılan “büro” sözcüğü, Latince “kaba kumaş” ya da “kaba giysi” anlamına gelen “burro” kelimesinden türemiştir. Bu kelime Eski Fransızcaya “yazı masası örtüsü” ya da “yazı masası örtüsü olarak kullanılan yünlü kumaş” anlamına gelen “bure” olarak girmiş, zaman içinde değişerek “ şık yazı masası” anlamındaki “bureau” sözcüğüne dönüşmüştür. Almancada “geschäftsraum” ve “amtszimmer”, İngilizcede; “bureau” ve “office”, Fransızcada “bureau” ve “office” olarak kullanılmakta olan “büro” kelimesi, Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre; “çalışma odası”, “yazıhane”, “yazı masası”, “bölüm”, “şube”, “danışma ve yazı işlerinin yürütüldüğü iş yeri” anlamlarına gelmektedir.

Günümüzde ise “büro” ve “ofis” sözcükleri, çoğunlukla çalışma amaçlı kullanılan oda, mekân, bölüm, şube, kısım, yazıhane ya da bina bölümlerine verilen isim olarak kullanılmaktadır. Yine de “ofis”in anlamının sadece yukarıda tarif edildiği gibi bir “yer” olmadığı, aynı zamanda bir “hizmet” anlamına da geldiği unutulmamalıdır.

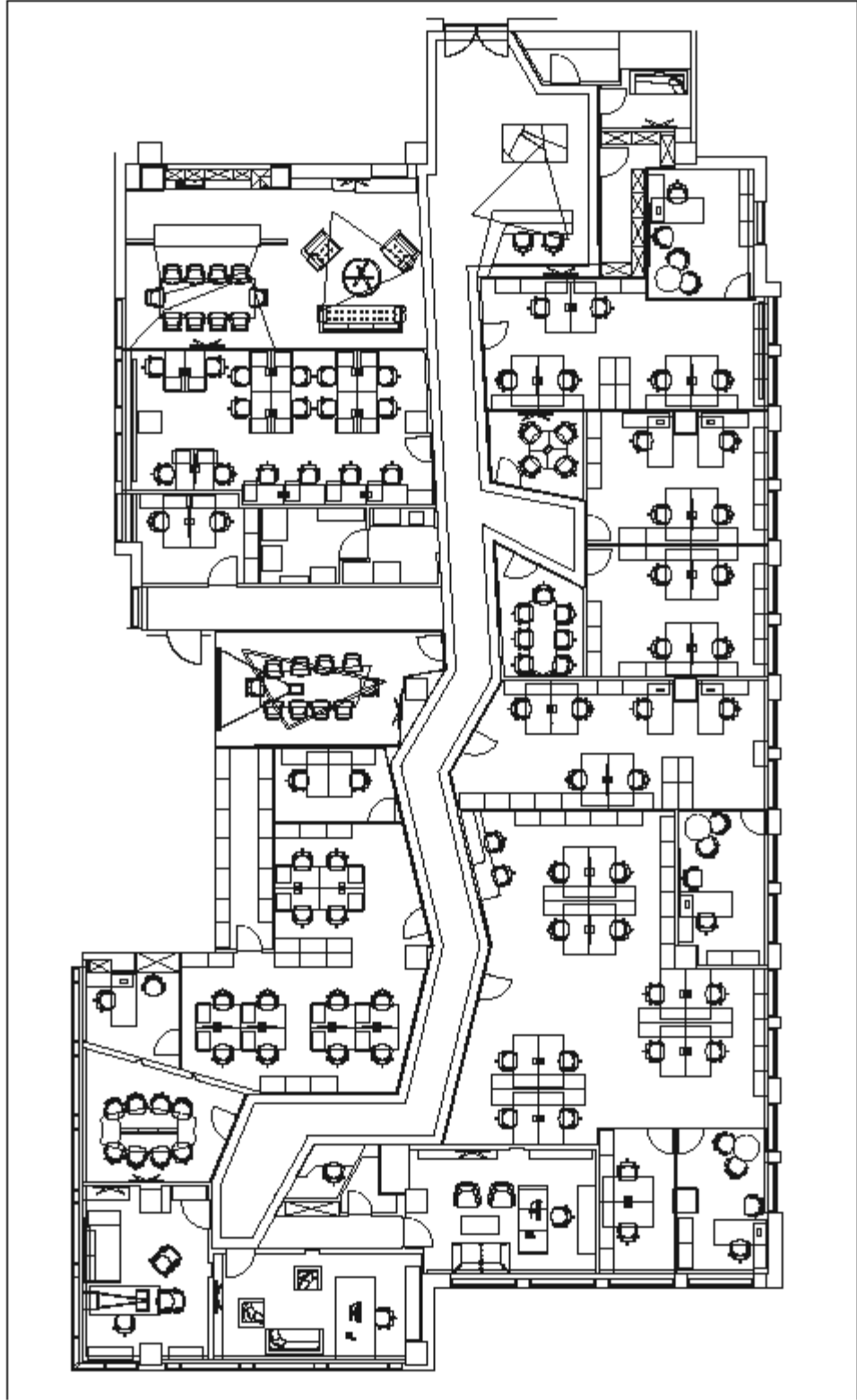
“İç mekân” kavramı ise; “tavan”, “duvar” ve “döşeme” olmak üzere 3 temel öğeden meydana gelen binaların iç bölümlerine verilen isimdir. Mimarinin temelinde, bireylerin çeşitli faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere oluşturacakları kapalı mekânların iç tasarımları, yani iç mekân tasarımı yer almakta; iç mekân ve dış mekân birbirini bütünleyecek şekilde ele alınmaktadır.

### 3.1.2. Ofis Mekânlarının Sınıflandırılması

Konut ve iş yerlerinin işlevsel açıdan birbirinden ayrılmasıyla birlikte 19. Yüzyılda “çalışma”, “sosyal hizmet”, “kamu hizmeti”, “teknik servis” ve “satış” gibi büro fonksiyonlarının gerçekleştirilebilmesi için ofis yapıları inşa edilmeye başlanmıştır. Ofis mekânlarını plan tiplerine göre 5 sınıfta toplamak mümkündür. Bunlar; Hücre Düzenli (Geleneksel) Plan Tipi, Grup Düzenli Plan Tipi, Açık Düzenli Plan Tipi, Serbest Düzenli Plan Tipi ve Karma Düzenli Plan Tipi’dir.

#### 3.1.2.1. *Hücre Düzenli (Geleneksel) Plan Tipi*

En eski büro tiplerinden olan ve kullanımı ortaçağlara kadar uzanan “Hücre düzenli ya da geleneksel plan tipi”; farklı büyüklüğe sahip odalardan oluşur. Bireysel çalışmalara uygun ve çalışanın mahremiyetine saygının esas alındığı merkezîyetçi bir yaklaşıma sahip olan ve 1930 ve 40’lı yıllarda “hücreli bölmeler bütünü” olarak tercih edilen bu büro planlaması tipinde plan ayrı odalar ve koridorlarla biçimlendirilmiş olup genel olarak doğal aydınlatma esas alındığından, mekân derinliği 5,5-6 metreyle sınırlıdır. Bu durum, çalışma odalarına tek yönde büyüebilme özelliği kazandırmakta olup odalar; içinde çalışanların sayısı, işletmenin hiyerarşik yapısı ve çalışma düzenine göre farklı boyutlara sahiptir. Dolayısıyla, bu plan tipi işitsel ve görsel mahremiyet, bireysel ve konsantrasyon gerektiren işlerde tercih edilmektedir (Resim 3.1).



Resim3.1. Hücre düzenli (geleneksel) plan tipi (Udesign arşiv)

Hücre düzenli plan tipi, statü sembolize etme özelliği olan ve insan etkileşiminin oldukça düşük olduğu bir ofis tipi olduğundan, gizlilik ve özel alan baskın şekilde hissedilmektedir. Bu plan tipinde bir oda, işletmenin tercihinine göre tek bir kişi tarafından kullanılacak şekilde tasarlanabildiği gibi birden fazla kişinin kullanımına yönelik olarak da tasarlanabilmektedir. Resim 3.2 ve Resim 3.3’de hücre ofis tipi çalışma masalarına örnekler, Resim 3.4’de gün ışığından yeterli derecede yararlanabilecek şekilde tasarlanmış bir hücre tipi ofis örneği, Resim 3.5’de ise cam panellerle bölünmüş bir hücre tipi ofis örneği görülmektedir.



Resim3.2. Hücre ofis tipi oval çalışma masası (<http://www.udesign.com.tr/>)



Resim3.3. Hücre ofis tipi çalışma masası (<http://www.udesign.com.tr/>)



Resim3.4. Yeterince gün ışığı alabilecek şekilde tasarlanmış hücre ofis tipi (<http://www.udesign.com.tr/>)

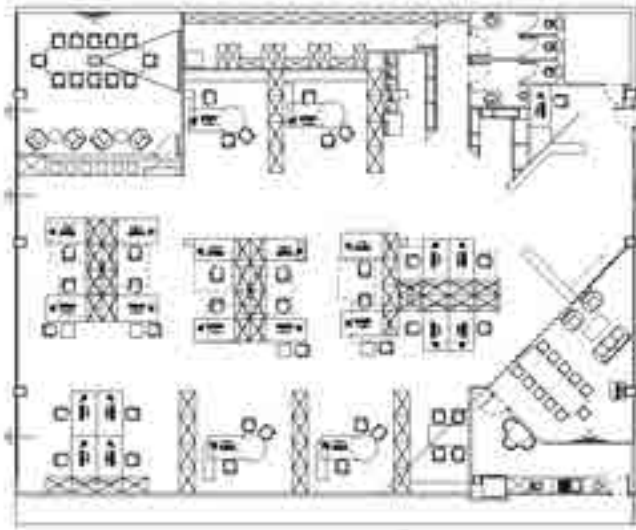


Resim3.5. Cam panellerle bölünmüş hücre ofis tipi ([v1.raf.com.tr](http://v1.raf.com.tr))

Hücre düzenli ofis tipinin avantajları; odaların özelleştirilmiş ve diğer çalışanlardan soyutlanmış, böylelikle odalara istenilen sayıda ve birbirinden farklı fonksiyonun verilebiliyor olması; odalar içinde kullanılacak mobilyalar ve yerleşim düzeninin kullanıcılara özel tasarlanabilmesi; ses izolasyonu, akustik ve görsel mahremiyet konularının daha basit detaylarla ve daha sabit elemanlar kullanarak çözülebilmesi ve ihtiyaca göre özel ofis ya da açık alan dengesinin değiştirilebilmesidir. Bu avantajlarına karşın, hücre düzenli plan tipinin; hücreler için ayrı aydınlatma, havalandırma, internet, telefon kablolama maliyetlerinin yüksek olması gibi bir dezavantajı da bulunmaktadır(Altınok 2011, syf.71).

### 3.1.2.2. *Grup Düzenli Plan Tipi*

Zaman içinde, gelişen teknoloji, çalışma gruplarını oluşturan insan sayısının azalması, çalışanların iç denetiminin sağlanması ihtiyacı, esneklik arayışı ve planlama yaklaşımlarındaki değişimler, hücre düzenli plan tipine alternatif ya da onun yerini alan yeni plan tiplerinin ortaya çıkmasına yol açmış; 1975'lerden itibaren mekânların küçültülmesi eğilimi ağırlık kazanmıştır Bu plan tiplerinden biri de "Grup düzenli plan tipi"dir. Genel olarak 5 ila 10 kişiden oluşan en az 2-3 çalışma grubuna yönelik olarak düzenlenen orta büyüklükteki mekânları kapsayan bir plan yaklaşım olan "grup düzenli plan tipi", boyutlar ve düzenleme bakımından "hücre düzenli plan tipi" ve "açık düzenli plan tipi" arasında bir geçiş özelliği taşır). Bu plan tipinde, çalışma mekânları 40 m2 ila 150 m2 arasında değişmekte; derinlik ise pencere düzleminden itibaren 6-10 m arasında alınmaktadır (Resim 3.6).



Resim3.6. Grup düzenli plan tipi (Udesign arşiv)

Hücre tipli ofislerdeki katı bölme duvarlar kaldırılarak ve yerlerine depolama amaçlı dolaplar, çiçeklikler, çalışma masalarına monte ya da hareketli ayırıcılar(Resim 3.7) kullanılarak koridor mekâna dahil edildiğinde çok kişilik hücrelerden oluşan grup düzenli plan tipi oluşmaktadır.



Resim3.7. Grup düzenli plan tipinde bölme amaçlı kullanılan hareketli ayırıcılara bir örnek (<http://koleksiyon.com.tr/>)



Resim3.8. Grup düzenli plan tipinde bölme amaçlı kullanılan depolama-arşiv ünitelerine örnekler (<http://www.tunaofis.com/>)

Grup düzenli plan tipinin kullanıldığı ofislerde bir katta 5-10 kişilik 2 veya 3 grup bulunur. Mekân derinliğinin hesaplanmasında günışığı esas alındığından, derinlik azami 12-14 metredir. Koridor mekâna dahil olduğundan çalışma mekânına doğrudan ulaşım mümkündür. Böylece çalışanlar arasında kolay iletişim sağlanabilmekte ve bu plan tipinin uygulanması için orta büyüklükte bir hacim yeterli olabilmektedir. Grup ofisler, birbirleriyle etkileşim ve iletişim içinde olabileceği gibi bağımsız olarak da konumlandırılabilir (Resim 3.9).



Resim3.9. Grup düzenli plan tipinde çalışma masası düzeni (www.yapi.com.tr)

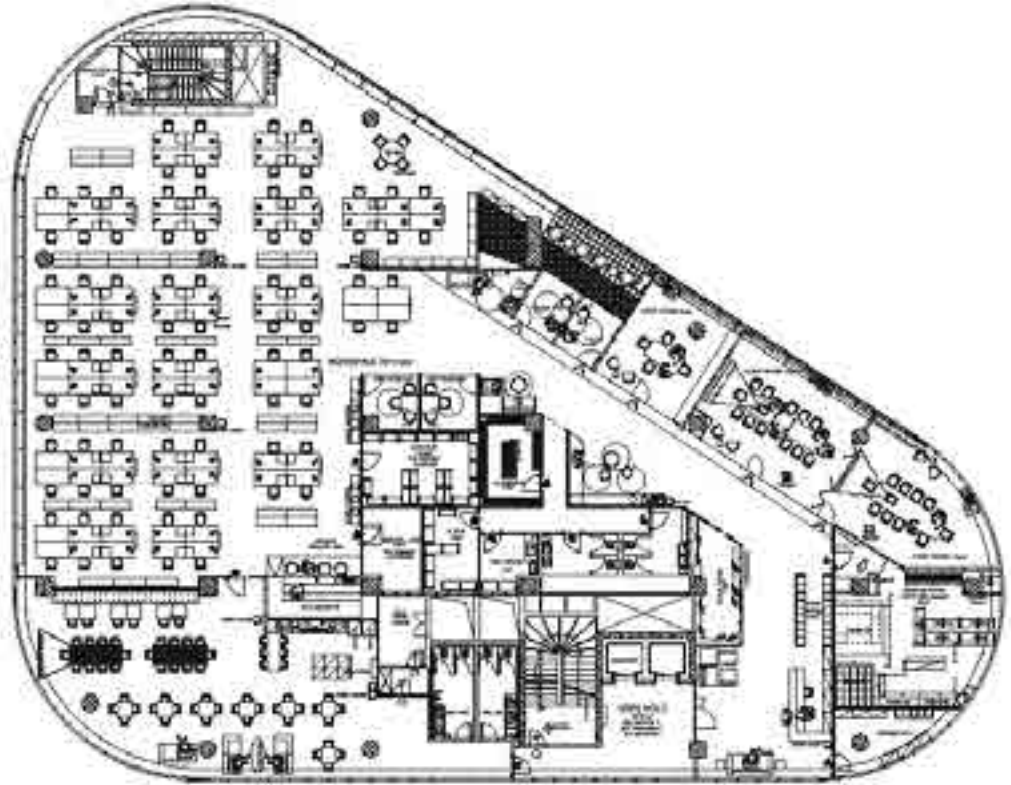
Grup düzenli ofis mekânı, temel olarak büyük büro mekânının daha küçük ve parçalara ayrılmış türü gibidir. Ancak uygulamalarda, iç düzenlemenin bina formuna aktarılmasını sağlayan bir hareketliliğin, kompakt bina formunun yerini aldığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda grup düzenli ofis plan tipinin genel özellikleri arasında; mekânın temelinde 5-10 kişilik 2-3 iş grubu için gerekli alan bulunması, esnekliğin ve ekonomikliğin sağlanabilmesi için her katta temel elemanlardan en az üçünün bir arada bulunması, iş gruplarının bağlantı yolları ve doğal ışıktan yararlanımının eşit olması ve bina tasarımının iç mekân tasarımı üzerindeki etkisinin baskın olması sayılabilir (Varlı 2004, syf.44; Altınok 2011, syf.72).

### 3.1.2.3. *Açık Düzenli Plan Tipi*

Yapı taşıyıcı iskelet sisteminde çelik kolonlar, kirişler ve betonarmenin kullanılmaya başlanmasıyla birlikte mekân çözümlerinde özgürlük ve esneklik

artmış; ahşap ya da çelik kirişlerden oluşan dar alanlarda çalışma zorunluluğu son bulmuştur. İç mekânlarda hafif bölme duvarlarla esneklik, pencere gerektiren doğal aydınlatmanın yerini yapay aydınlatma almıştır. Teknolojik gelişmeler, sadece iletişim araçlarındaki çeşitliliği ve fonksiyonelliği değil, ofis ekipmanlarının ve ofis mekân kurgusunun da şekillenmesini sağlamıştır.

Çalışanlar arasında iletişimin artırılması, mekânın daha esnek ve ofis içi iletişimin daha etkin hale getirilebilmesi için hücre tipi ofislerdeki sabit duvar elemanları gibi güçlü ayrıcılar kaldırılmış ve “açık düzenli plan tipi” ortaya çıkmıştır. Bu plan tipinde çalışanların görsel mahremiyeti; bitki, açık depolama elemanları ve hareketli panellerle sağlanmaktadır. İlk kez 1920’lerde ortaya çıkan bu plan tipinde çalışanlar arası tamamen açık ya da belli ölçekler ve mesafelerle bölmeler şeklinde ayrıştırılmıştır (Resim 3.10) (Varlı 2004, syf.30; Yilmazer 2010, syf.86).



Resim3.10. Açık düzenli plan tipi (Udesign proje arşiv)

Kalabalık çalışma toplulukları (40 kişi ve üzeri) için uygun olan açık düzenli plan tipinde, çok sayıda kişi veya çalışma grupları düzenlendiği için büyük hacimde

(150 m2 ve üzeri) alana ihtiyaç duyulmakta; derinlik, pencere düzleminde itibaren 20 metreye kadar çıkabilmektedir.

Açık düzenli plan tipinde fonksiyonel özelliklere sahip masalarda çalışanlar farklı konularda çalışmalarını rahatlıkla gerçekleştirebildikleri gibi, sıralı oturma biçiminde çalışanların önlerindeki paneller sayesinde birbirlerini fazla görmemeleri ve diğer yandan gerektiğinde diğer çalışanlarla hızlı iletişim kurabilmeyi mümkün kılması sayesinde iş verimliliği, çalışan performans ve motivasyonu daha yüksektir(Resim 3.11).



Resim3.7. Yüksek panellerle bölünmüş açık düzenli ofis tipi (v1.raf.com.tr)

Açık düzenli ofis plan tipinde geleneksel ofis plan yaklaşımlarından farklı olarak, koridor sistemi ortadan kaldırılmış, kalıcı bölmeli küçük mekânların yerini büyük büro mekânı almıştır. Mekânı paylaşan çalışanlar arasında güçlü ayırıcılar bulunmamaktadır. Ancak grupların iç içe olması ve sürekli yöneticilerin gözü önünde bulunma çalışanlarda konsantrasyon düşüklüğüne yol açabildiği gibi, oluşturduğu psikolojik baskıyla çalışan verimliliğini de etkilemektedir.

Mekânda bölüm/departman çeşitliliği olmaması, ekip çalışması gereksinimi olması, bireysel ve gizli alana fazla ihtiyaç duyulmaması durumunda açık ofis tipi tasarımı tercih edilmektedir. Böylece duvar bölmesi gereksinimi olmaksızın uygun yerleşimlerin yapılabilmesi mümkün olmakta; kalın, yüksek veya rijit paneller yerine

şeffaf, kişilerin göz teması kurabilecekleri, birbirlerinin yüzlerini rahat görebilecekleri akrilik ya da cam paneller kullanılır.

Yönetici Çekirdek Sistemi, Açık Yerleşme Sistemi gibi yaklaşımların kullanıldığı açık düzenli ofis plan tipinde; ofis iç mekânında halı, mobilya, ses yutucu panel, alçı tavan gibi malzeme ve ekipmanlarla akustik sağlanmakta; çalışanların ihtiyacına göre aydınlatma şiddeti ayarlanabilmektedir. Ofis içi mobilyalarının seçiminde ise; iletişim ve iş akışının sürekliliğini koruyacak özellikte ve esnek tasarıma sahip olmasına dikkat edilmesi önemlidir.

#### 3.1.2.4. Serbest Düzenli Plan Tipi

1950'lerin sonlarında bir Alman işletme danışmanlığı şirketi tarafından ortaya atılan ve İngilizcede "Landscaped Office Planning" Almandaca "Bürolandschaft" olarak adlandırılan "Serbest düzenli plan tipi", açık çalışma mekânı içinde çalışma bölümlerinin açık düzenli plan tipindeki geometrik ve düzenli dağılımın aksine serbest -hatta dağınık ancak sistematik- olarak konumlandırıldığı bir ofis planı tipidir. Çalışma mekânlarının düzenlenmesinde işletmede yapılan tüm işler işlevlerine göre sınıflandırılarak, ulaşım kolaylığı ve etkileşim açısından en uygun plan yapılır. 1960-70'li yıllarda kullanılan bu plan tipinde standart bir çalışma sistemi bulunmamakla birlikte plan tasarımı çalışanlar arasındaki statü farklılığından etkilenmez. Ortak iş alanlarının söz konusu olduğu mekânda görsel mahremiyet için olabildiği kadar az kolon ve bölme kullanılır. Diğer yandan plan, belirgin geçiş yolları içermemektedir.

Resim 3.12'de serbest düzenli ofis tipine bir örnek görülmektedir.



Resim3.8. Serbest düzenli ofis tipine örnek (blog.avanade.com)

Serbest düzenli plan tipinde en temel özellikler; mekânın genişliği, derinliği, bölünmemiş ve kompakt bir yapıda olmasıdır. Mekân derinliği konusunda görüş farklılıkları bulunsa da asgari 18,5-20-24 m olmalıdır. Mekân genişliği ise 370 m'den başlayarak 1000 m'ye kadar çıkabilir. Serbest düzenli plan tipinin ilk örneklerinde her ne kadar farklı oranlar kullanıldığı görülse de, genel olarak bu plan tipinde ofis derinlik/genişlik oranları 1/2 ya da buna yakın seçilmelidir.

Resim 3.13'de serbest düzenli plan tipine bir örnek görülmektedir.



Resim3.9. Serbest düzenli plan tipi (Yılmaz 2010, syf.101)

Serbest düzenli plan tipi yaklaşımının temel özelliklerine göre planın uygulanacağı ofis mekânında çalışan sayısının en az yüz kişi olması gerekmektedir. Ayırıcı öğelerin tavana kadar olmasından kaçınılması; yüksek statüde çalışanlar ya da yöneticilerin diğer çalışanlarla aynı mekânda olması şartıyla daha geniş çalışma alanına ya da daha lüks ofis ekipmanlarına sahip olabilmesi ve çalışmalara ilişkin merkezi arşivleme sistemi tercihi edilmektedir. Gürültü düzeyi yüksek makine ve ekipmanların iş akışıyla doğrudan ilgili olmadığı sürece mümkün mertebe ayrı bir yerde konumlandırılmaktadır.

Hareketli pano ve bitki gibi malzemelerle çalışanların görsel mahremiyeti sağlanmakta; çalışanların karşılıklı oturmaması ancak kendi çalışma grupları içinde görsel bağlantı ile kurulabilmektedir. Zeminde estetik görünüm ve gürültü yalıtımı açısından halı döşenmesi; ofis içi ortalama 5,5 metrelik mesafeden konuşmaları zor anlaşılabilir hale getirecek ses yutucu özellikli hareketli panolar ve gürültü, ses yönetimi açısından da tavanda ses izolasyon malzemeleri kullanılmaktadır. Mekânda aydınlatma, ısı, nem ve havalandırma, bölmeler yardımıyla isteğe uygun olarak

düzenlenip, belirli noktalarda çalışanların tamamı tarafından kullanılacak dinlenme alanlarının tasarlanabilmektedir. (Varlı 2004, syf.39-44)

### 3.1.2.5. *Karma Düzenli Plan Tipi*

İngilizcede “Combi office planning” olarak adlandırılan “Karma düzenli plan tipi”; aynı yapıda aynı ya da farklı katlarda hücre düzenli plan tipi, grup düzenli plan tipi, açık düzenli plan tipi ve serbest düzenli plan tiplerinin birlikte kullanılmasıyla elde edilen bir ofis planı tipi yaklaşımıdır (Resim3.14).



Resim3.10. Karma düzenli plan tipi (Udesign arşiv)

Projelendirme aşamasında ihtiyaca göre yeni bölmelerin açılabilmesine veya koridorlu olarak ayrı hücrelerin düzenlenebilmesine imkân tanınmaktadır. Çekirdeğin genel olarak hücre ofisler tarafında konumlandırıldığı, orta ya da büyük alana sahip olabilen mekânda bölücü elemanlar daha az, birden fazla grup aynı mekânda düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra, oluşturulan öznel kapalı bölmeler, doğrudan çalışma havuzuna açılabilirdiği gibi ayrı bir koridora da açılabilir. Serbest düzenli plan tipinin yarattığı birtakım dezavantajları gidermeye yönelik olarak 1980'li yıllarda geliştirilen bu ofis planı tipinde, hücre düzenli plan tipinin sağladığı mekânsal rahatlık ve açık düzenli plan tipinin sağladığı çalışanlar arası kolay iletişim faydaları bir arada bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, diğer ofis planı tiplerinde karşılaşılan, özellikle elektronik cihazlardan kaynaklanan gürültü sorunlarına karşın tavan ve zeminde özel ses izolasyon malzemeleri kullanılmaya başlanmıştır.

Karma düzenli ofis tipinde; iki kişiden 8 kişiye kadar değişebilen çalışma grupları için uygun olan ve dizüstü bilgisayar kullanımı için düşünülmüş olan takım masaları bulunmaktadır ve takım çalışmasına uygun olarak şekli değiştirilebilir türdedir. Tek bir takıma ait olabileceği gibi, takımlar tarafından birlikte kullanılabilir ya da ihtiyaç duyulduğunda kullanılmak üzere hazır bulundurulabilir. Takımlar tarafından birlikte kullanılabilen ortak takım masaları gibi yine takımlarca ortaklaşa kullanılabilen ofisler temelde konsantrasyon gerektiren işlerin yürütülmesinde kolaylık sağlar. Bu ortak ofislerin kullanımı; bireye özel, gizlilik gerektiren işler için de uygundur.

Resmi toplantı amaçlı kullanılan masa ve sandalyeli, kapalı toplantı odaları; video-tele konferans ve sunumlarda gereken donanımlara sahiptir. Konsantrasyon gerektiren işlerin yürütülmesi için tasarlanan çalışma kabinleri, çalışma grupları tarafından ortak kullanılabilen masaya sahip olup, ilk gelenin kullandığı ya da önceden rezerve edilmesi yoluyla çalışılan yarı açık ya da kapalı odalardır. Serbest toplantı alanı, sosyal alan ya da dinlenme alanı olarak adlandırılan alanlar daha yumuşak mobilyayla donatılmış olup serbest bir atmosfer sunan, açık, yarı açık, hatta kapalı toplantı alanları olma özelliği taşır.

Atrium ya da sirkülasyon alanları, genellikle kahve makineleri yakınında yer almakta olup dizüstü bilgisayar kullanımı için tasarlanmıştır. Bu alanlar önceden rezerve edilmez. Sessiz çalışma fırsatı sunan sessiz alanlar, hem masaüstü hem

dizüstü bilgisayar kullanımına uygun olarak tasarlanmıştır. Bu alanlarda özellikle sessizliğin korunabilmesi amacıyla kullanımı istenmediği için sabit telefon bulunmaz. Projeler ya da yaratıcılık gerektiren işlerin yürütüldüğü alanda, proje takımları ve bireyler beyin fırtınası aktivitesi yapabilirler. Açık ya da kapalı olabilen proje alanlarında kullanılan mobilyalar yer değiştirebilecek şekilde tasarlanmış olup; elektronik ya da manuel yazı tahtalarıyla düşünceler, bilgiler geliştirilir ve paylaşılır. Bu alan dizüstü bilgisayar kullanımına uygundur ancak proje alanında sabit telefon bulunmaz. Fotokopi, yazıcı vb. ofis donanımının yer aldığı teknik donanım alanı, merkezi bir noktada, ses izolasyonu açısından kapalı olarak tasarlanmıştır. Sosyal ve katılımcı atmosferi desteklemesi amacıyla kahve makineleri ve duyuru panolarına yakın yerleştirilmesi uygundur. Farklı tasarımlara sahip olabilen eğitim ve çalışma alanında personel eğitimi sürdürülebilir bir gelişim aracı olarak kullanılır:

### 3.1.3. Ofis Mekânlarının Tarihsel Gelişimi

Ofis mekânlarının tarihsel gelişiminde; Floransa'da 1558-1560 yıllarında tasarımı Giorgio Vasari tarafından yapılan Palazzo degli Uffizi (Resim 3.15) ve 1694'de tasarımı mimar George Sampson tarafından yapılmış olan İngiltere Bankası, ilk ofis yapılarına örnek olarak verilebilir.



Resim3.11.Palazzo degli Uffizi (Floransa, İtalya) (it.wikipedia.org)

İlk ticari ofisler, 19. yüzyılda ABD'nin kuzeyinde yer alan endüstri kentlerinde inşa edilmeye başlanmıştır. Bu dönemde, organizasyonlarda geçerli olan merkeziyetçilik, hücreli mekânlardan oluşan geleneksel büro tipinin gelişmesine

öncü olmuştur. Katlardaki mekânlar organizasyonların hiyerarşik yapısı gereğince, fiziksel bölmelere ayrılmış ve çok sayıda odalar şeklinde tasarlanmıştır.

1900-1915 yılları arasındaki dönemde sayısız gökdelene imza atan, çelik çerçevelerin, cephe sistemlerinin, modernizmin, yüksek binaların, mimarlıkta süsleme, form ve işlevselciliğin öncüsü olarak kabul edilen, “biçim işlevi izler” diyen Amerikalı mimar Louis Sullivan, yüksek ofis yapılarına getirdiği biçimsel yenilikler ile bir öncü olarak kabul edilmektedir.

Sullivan, 1883’de tasarladığı Wainwright Binası (Resim 3.16) ile endüstrileşme kaynaklı yeni ve yaşayan bir demokrasi görüşünü yansıtmayı amaçlamıştır. Bu bina on katın üzerinde yükseklikte, asansörlü bina yarışını başlatan binalardan biri olarak kabul edilmektedir (Çimen 2008, syf.17).



Resim3.12.Wainwright Binası (1883, Chicago, ABD) (www.pinterest.com)

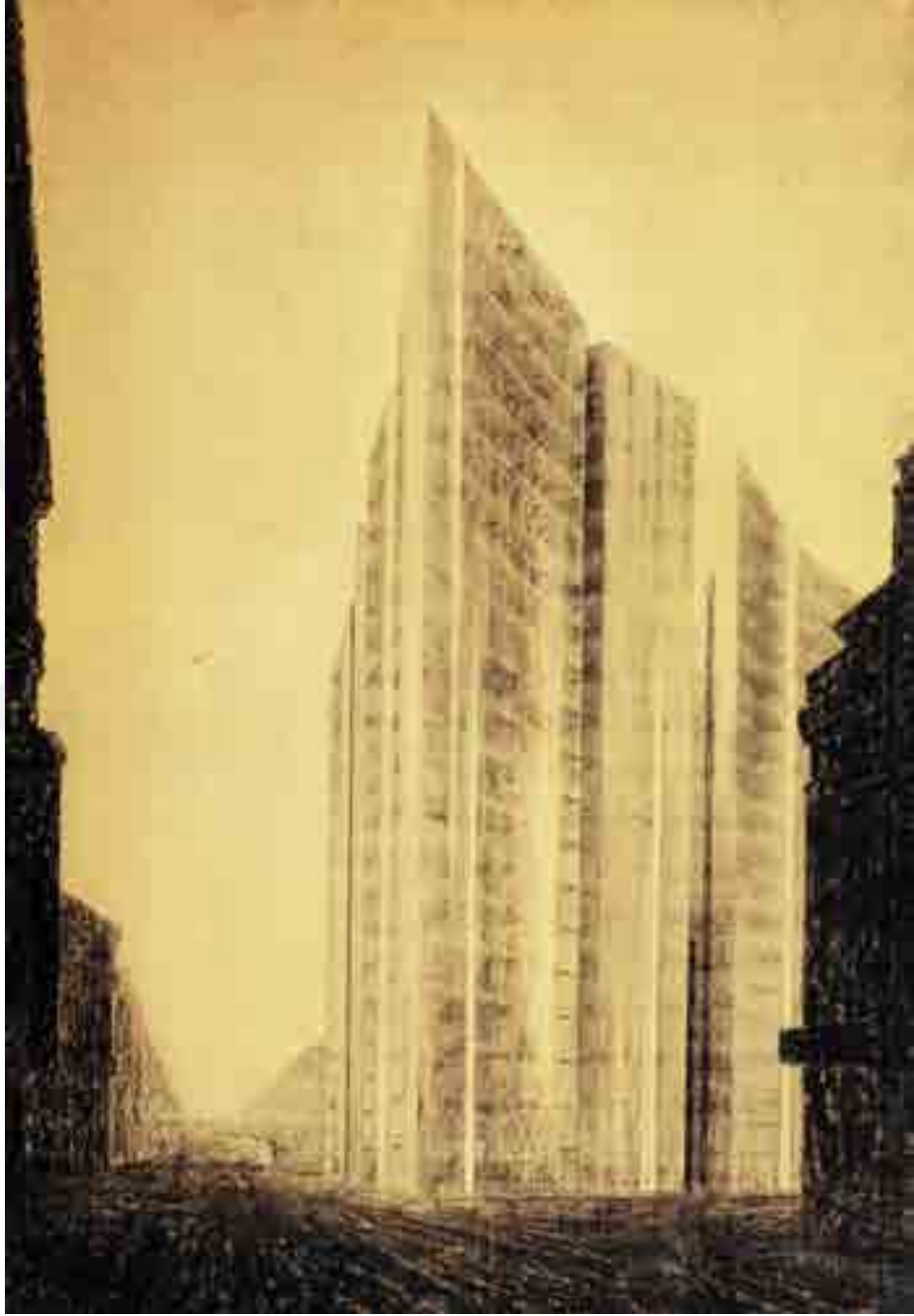
1911’de Frederick W. Taylor’un “Bilimsel Yöntemin İlkeleri” adlı kitabının yayınlanması ile Taylorizm (Taylorculuk) akımını başlatmış; düzen, hiyerarşi, denetim ve kişisellikten uzaklaşma gibi fikirleri Amerikan mimarisine yön vermiş ve Amerikan ofisleri hücresel plan tipi yerine açık plan tipine yönelmeye başlamıştır.

19. Yüz yılın sonlarında ve 20. Yüzyılın ilk yarısında ofisler fabrikalara benzemeye başlamış, kadın çalışan sayısı artmış, kadın ve erkekler için ayrı tuvalet yapımı söz konusu olmuş, ofis binalarında çalışma alanlarının yanısıra sosyal gereksinimler için özel mekânlar da yer almaya başlamıştır. Buna örnek olarak 1904’te New York’ta Frank Lloyd Wright tarafından 1.800 çalışana sahip bir postayla sipariş şirketi için tasarlanan Larkin Yönetim Binası (Resim 3.17) verilebilir. Bu bina, bir şirketin kurumsal yapısına özel olarak tasarlanan ilk ofis binası olarak kabul edilmekte olup, 20. Yüzyılın birçok ofis binasının tasarımında örnek alınmıştır (Varlı 2004, syf.23; Dalga 2007, syf.39; Çimen 2008, syf.21).



Resim3.13. Larkin Binası (1904, New York, ABD)  
(www.daniellaondesign.com)

Frank Lloyd Wright, ünlü endüstri tasarımcısı William Morris ve endüstrinin sanat üstündeki ticari etkisine bir tepki olarak 1800'lerin sonlarında ortaya çıkan Arts and Crafts hareketinin sosyal ideallerinden esinlenerek endüstrileşmiş toplum içinde bireyin var olabilme kaygısını göz önünde bulunduran duruşunu geliştirmiştir.



Resim3.14.Friedrichstrasse Gökdeleni (1922, Berlin, Almanya)  
(architizer.com/blog)

Avrupa ülkelerinde açık düzenli plan tipi daha küçük ölçeklerde ofis yapılarının inşa edilmesi ile uygulanmaya başlanmıştır. 1922'de Ludwig Mies Van Der Rohe'nin mimari önzisizi ile ofis binası olarak tasarladığı konsept projelerden

biri olan, çelik iskeletler ve camı bir araya getiren Friedrichstrasse Gökdeleni (Resim3.18) yıllar sonra savaş sonrası Amerikan mimarisinde gerçekleştirilme fırsatını yakalamıştır (Çimen 2008, syf.86; Uçar 2011, syf.30).



Resim3.15.MES Binası (1936-1943, Rio de Janeiro, Brezilya) (modern-brezil-architecture.blogspot.com.tr; www.architravel.com)

1936'da Brezilya'da Eğitim ve Sağlık Bakanlığı için bir grup mimar tarafından Le Corbusier'in de katılımıyla tasarlanan dışı açık cam-perde duvar konstrüksiyonlu yapı (The MES Building, The Gustavo Capanema Palace ya da The

Ministry of Education and Health Building olarak bilinen yapı, Resim 3.19), modern ve demokratik devletin kurumsal şeffaflığı idealini dışa vurmayı amaçlamaktadır.

1930'lu yıllarda çalışma hayatının yeni ilkelerini mimariye yansıtan Frank Lloyd Wright, 1939'da tasarladığı Johnson Wax binasında, şirketi organik sosyal bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ileri sürmüştür (Resim3.20). Bu bina da, Larkin tasarımındaki gibi insani çalışma koşulları ve şirket prestiji açısından iyi bir örnektir.



Resim3.20.Johnson Wax Yönetim Binası Ofis Ortamından Bir Görüntü (1936-1939, Wisconsin, ABD) (<http://arquiscopio.com/>)

1950'li yıllarda fonksiyonel şehirlerin tekdüze modernist modeli bazı tasarımcılar tarafından eleştirilmiştir.1950'lerin sonlarında bir Alman işletme danışmanlığı şirketi tarafından ortaya atılan, açık çalışma mekânı içinde çalışma bölümlerinin açık düzenli plan tipindeki geometrik ve düzenli dağılımın aksine serbest -hatta dağınık ancak sistematik- olarak konumlandırıldığı bir ofis planı tipi ortaya çıkmıştır. “Serbest düzenli plan tipi”, İngiltere’de “Landscaped Office Planning” Almanca’da “Bürolandschaft” olarak adlandırılmaktadır. Bu plan tipine sahip büroların ilk örneği, 1961 yılında Buch und Ton firmasının Almanya’da Gütersloh kasabasında yaptığı 250 kişilik büyük hacim bürosudur (Resim3.21).



Resim3.16.Bartelsmann Verlag Bürosu Serbest Düzenli Ofis Ortamından Bir Görüntü (1961, Gütersloh, Almanya) (<http://history.bertelsmann.com/>)

1960'ların New York'unda şehrin ticari ve kültürel kimliğini ifade eden hava geçirmez cam kutular biçimindeki yüksek ofis binaları (Resim 3.22), 1930'ların havalandırma sistemlerini ve 1940'ların florasan aydınlatma sistemlerini kullanarak, yapay aydınlatma ve iklimlendirme sistemlerinin gelişmesi ile oldukça derin ve geniş çalışma mekânlarının düzenlenmesine imkân sağlamıştır (Van Meel 2000, syf.29).



Resim3.17.Union Carbide Binası ve Ofis Ortamından Bir Görüntü (1960, New York, ABD) ([www.pinterest.com](http://www.pinterest.com))

1967-1974 yılları arası Hollanda Apeldoorn'da inşa edilen ve Hertzberger tarafından tasarlanan Centraal Beheer Sigorta Şirketi binasında (Resim3.23), çalışanlara topluluğun bir parçası olabilme hissini sunmayı amaçlayan bir çeşit “çalışan kasabası” oluşturmuştur.



Resim3.18.Centraal Beheer (1967-72, Apeldoorn, Hollanda)  
(www.wittenborg.eu)

1980’lerde IBM kişisel bilgisayarları (PC “Personal Computer”) kullanıcılarla tanıştırmış, ilerleyen yıllarda tüm çalışma hayatı ve ofis tasarımları bu gelişmeden etkilenmiştir. Büro yapıları mekânlarının oluşumunda da değişiklikler meydana gelmiş, daha küçük çalışma gruplarına (2-6 kişilik) yönelişler başlamıştır. Büro mekânlarında bilgi işlemleri sistemlerdeki gelişmelerle birlikte, bina ve yapı otomasyonu kavramı oluşmuş; sağlığa daha uygun, esnek ve ergonomik mobilyalar tasarlanmaya başlanmıştır. Bu dönemde ofislerde, altyapı donatılarının, yükseltilmiş döşemelerin, duvarlarda donatı kanallarının ve tavanda da asma tavan sistemlerinin yer aldığı görülmektedir.

1988’de Niels Torp tarafından Scandinavian Air Services (İskandinav Hava Yolları) için tasarlanan Stockholm SAS binasında “cadde” olarak adlandırılan ve farklı departmanlardan çalışanların hem iş stresini attığı, hem de fikir alışverişinde bulunduğu monotonluktan uzak koridorlara açılan hücresel ofisler ile kafe ve rekreasyon alanlarına yer verilmiştir (www.architectural-review.com).



Resim3.19.SAS Binasının İçinde Yer Alan Caddeden Bir Görüntü (1988, Stockholm, İsveç) (www.architectural-review.com)

Yüzyılın sonunda, açık büro düzenine karşı bir seçenek olarak, çalışma alanlarının çeşitli yan işlevlerle zenginleştirilmiş cam örtülü çizgisel bir sokak çevresinde toplanmasına dayanan iç sokak fikri, 90'lı yıllardan itibaren tasarlanan büro binalarının vazgeçilmez teması olmuştur.

20. Yüzyılda ofis gelişimi geleneğinde Avrupa ve Amerika arasındaki en büyük fark, ofis tasarımında Avrupa'da çalışan hakları için önemli ilerlemeler kaydedilmiş olmasıdır.1990'larda internet, dizüstü bilgisayar vb. teknolojik atılımlar, geleneksel ofis ortamlarının işlevini yitireceği işaretini vermiştir. Bu dönemde, bilgisayarlar, çalışma ortamının tasarımında tamamen etkisini göstermiştir.

Bürolarda; büro donanımları tamamen bilgisayar destekli, doğal ve yapay aydınlatma, doğal ve yapay havalandırma, daha sessiz ve daha iyi iş yürütücü ve denetleyici çalışma ortamı kurulmuş; doğal aydınlatma ağırlık kazanmış, 7-8m'yi

geçmeyen mekân derinlikleri ve ekranlı bilgi işlem sistemleri mekân içindeki işleyişte büyük kolaylıklar sağlamıştır. Bilgi arşivleme sistemi manyetik disketlerle sağlanmaktadır. Bilgisayar, tele-faks, telefon, yazıcı gibi teknolojik aletlerin büro mekânı içinde yer alması işgücünü en aza indirmiş ancak mekân donanımlarının maliyeti teknik altyapı maliyetini geçmiştir. Böylece; tasarımda ekonomik durumu ön koşul olarak almak yerine güç ve organizasyonu simgelemenin ön plana çıkmış olması ve iletişim teknolojisindeki son gelişmelere ofisin öncülük etmesi, 20. yüzyılın sonlarında ofis kavramının geçirdiği son iki değişiklik olarak yerini almıştır.

2000’li yıllarla birlikte büro yapılarının tasarım sürecinde kullanıcı gereksinimleri ve memnuniyetine daha fazla önem verilmiş, bu dönemde kişisel seçimler ve şirket verimliliği arasında, belli bir denge arayan insan faktörünü temel alan, çalışma mekânları arayışları sürmektedir.

### **3.2. OFİS MEKÂNLARININ KUŞAK FARKLILIKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Bu bölümde, kuşak farklılıkları açısından ofis mekânlarının değerlendirilmesi, Sessiz Kuşak’ın son dönemi olan İkinci Savaş Kuşağı’nın (1939-1945) iş hayatına atıldığı 20 yıl sonrası olan 1959 yılından başlayarak, Y Kuşağı’nın (1980-1999) yine yaklaşık 20 yıl sonrası olan 2000-2019 yıllarını içine alan, yani günümüze kadarki süreç çerçevesinde yapılacaktır.

#### **3.2.1. Sessiz Kuşak Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri**

1900-1945 yılları arasında yaşayan “Sessiz Kuşak”; kendi içinde Büyük Değişim Kuşağı [1900-1914], Birinci Savaş Kuşağı [1914-1918], Ümit Kuşağı [1918-1929], Buhran Kuşağı [1929-1939] ve İkinci Savaş Kuşağı [1939-1945] olmak üzere beş kuşaktan oluşmakta olup, bu kuşaklara ilişkin bilgiler Bölüm 2.2.1 ve alt başlıklarında incelenmiştir.

Sessiz kuşağının çalışma dönemine ait ofislerin mekânsal özelliklerini irdelemek için, günümüze en yakın olan alt kuşağı, yani İkinci Savaş Kuşağı (1939-1945) ele alınacaktır. Bu kuşağın doğum yıllarından yaklaşık 20 yıl sonrası iş hayatına atıldıkları varsayılarak, **1959-1965** yılları incelenecektir.

İkinci Dünya Savaş’ından sonra, iki savaş arasında ofislere uygulanan denetime ve hiyerarşilere dayalı, insancıl olmayan fabrika modelinden, savaş

sonrasında özellikle 1950’li yılların sonlarıyla birlikte yeni organizasyon ve yönetim düşünceleriyle daha resmiyetsiz, iletişime ve güvene dayalı “Serbest Düzenli Büro” (Bürolandschaft, Resim 3.25) ve Aksiyon ofislerine (Action Office, Resim3.26) geçilmiştir.



Resim3.20.Osram Ofisi (1963, Münih, Almanya): Bürolandschaft akımına örnek bir ofis tasarımı ([www.pinterest.com](http://www.pinterest.com))



Resim3.21. Herman Miller Ofisi – 1964 Aksiyon Ofis (Action Office) akımına örnek bir ofis iç mekânı ([www.pinterest.com](http://www.pinterest.com))

Bu dönemde ofisler kağıda dayalı bilgilerin toplandığı ve rutin olarak işlendiği yerlerdi. “Kağıt fabrikası” olarak adlandırılıyorlardı (Çimen 2008, syf.26-27).

1959 yılında Alman Quicborner takımının ofis organizasyonlarının çalışma modelleri analizi sonucunda ofisin mekânı tarafından desteklenen daha iyi bir iletişime ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

1960'lara gelindiğinde, 1930'ların havalandırma sistemlerini ve 1940'ların floresan aydınlatma sistemlerini kullanılarak, yapay aydınlatma ve iklimlendirme sistemlerinin gelişmesi sayesinde oldukça derin ve geniş çalışma mekânlarının düzenlenmesi mümkün olmuş ve bu durum açık planlı ofislerin gelişimini teşvik etmiştir. Tipik Avrupa binası, merkezi bir koridorun, küçük ofislere hizmet ettiği, derinlikte dar ve planda hücrel olarak kalmıştır. Bu dönemde, sosyal bilimciler de, organizasyon yapılarını, memurların verimliliğini ve de teknolojinin, ofislerde işin yapılma şeklini nasıl etkilediğini ve ofislere getireceği değişiklikleri araştırmaya başlamışlardır.

1960'larda açık planlı landscape ofisleri (arazi tipi ofisler) ortaya çıkmıştır. Resim3.27'de Union Carbide Binası (1960, New York, ABD) ofisinden bir görüntü görülmektedir.



Resim3.22. Union Carbide Building (1960, New York, ABD) ofisinden bir görüntü (Kotlyarov 2015, syf.13)

Resim3.28'de 1960'ların ofisine bir başka örnek görülmektedir.



Resim3.23. 1960'ların ofisine bir başka örnek (www.brightcreatives.nl)

### 3.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan nüfus patlaması zamanında (1946-1964 yılları arasında) doğanlar, bu dönemde dünya genelinde bir milyar bebeğin doğmuş olması nedeniyle “Baby Boomers” (Bebek Patlaması) kuşağı olarak isimlendirilmiştir.

Bebek Patlaması Kuşağı'nın çalışma dönemine ait ofislerin mekânsal özelliklerini irdelemek için, doğum yıllarından yaklaşık 20 yıl sonrası iş hayatına atıldıkları varsayılarak, 1966-1984 yılları incelenecektir.

1967 yılında ABD'de “açık planlı ofis konsepti” tanıtılmış, daha sonra bu ofis tipi gelişmiştir. Bu gelişim neticesinde; ofis katlarındaki gündelik toplantı alanları ile kahve barları kaldırılmış, yöneticiler yeniden kapalı ofislerine çekilmiş, sekreteryaya çalışanları geniş açık alanlarda kalmıştır. Resim 3.29'da açık düzenli ofis tipine bir örnek görülmektedir.



Resim3.24. Açık Düzenli Ofis Tipine Bir Örnek (Altınok 2011, syf.73)

Açık ofis gelişimi sonrasında, ABD’li Robert Probst ofis mobilyasının tanımını yeniden yapmış ve 1964 yılında “Aksiyon Ofis” (Action Office) sistemini tanıtmıştır (Resim3.30). Bu sistem sayesinde mobilyanın kendisi, bina kabuğunun bazı bölücü fonksiyonlarını üstüne almaya başlamış ve tasarımcılar, yerleşimlerinde dik açılardan kaçma imkanına kavuşmuştur (Dalga 2007, syf.46, 87).



Resim3.30. Aksiyon Ofis Mobilyası (Çimen 2008, syf.29)

1970’lerde Almanya, Hollanda ve İngiltere’de geleneksel tasarımlı binalar ve iç mekânlardan, yenilikçi ofis konseptlerine geçilmeye başlanmıştır. Landscape ofislerin, daha iyi iletişim sağladığı ve statüyü yok ettiği düşüncesinin yanlış olduğu anlaşılmıştır.1960’ların çok derinlikli, yapay havalandırmaya sahip, açık planlı

ofisleri, Almanya’da rağbet edilmemeye başlanmıştır.70’lerin sonuna doğru kişilere, kendi özel görevleri için, hangi ortama ihtiyaç duyuyorlarsa, o sağlanmalıdır mantığı yerleşmiştir. Resim 3.31’de 1978 yılına ait Herman Miller Aksiyon Ofisi’nden bir görüntü görülmektedir.



Resim3.25. Herman Miller Aksiyon Ofisi (1978) (cdnstatic.visualizeus.com)

1980’lerde IBM kişisel bilgisayarları (PC “Personal Computer”) kullanıcılarla tanıştırmış, ilerleyen yıllarda tüm çalışma hayatı ve ofis tasarımları bu gelişmeden etkilenmiştir. Yeniden düzenlenmelerle birlikte ofis mekânı ihtiyacının artışı, 1980’lerde, şehir merkezleri ve çevrelerinde yer alan ofis parklarında, ofis mekânlarına önemli düzeyde yatırım yapılmasının önünü açmıştır.

### 3.2.3. X Kuşağı Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri

1965-1979 yılları arasında doğanlar “X kuşağı” ya da “Geçiş Dönemi Çocukları” olarak da adlandırılmaktadır.

X kuşağının çalışma dönemine ait ofislerin mekânsal özelliklerini irdelemek için, doğum yıllarından yaklaşık 20 yıl sonrası iş hayatına atıldıkları varsayılarak, **1985-1999** yılları incelenecektir.

Bu dönemde ofislerde, yönetsel ve profesyonel işlerin daha önemli olmaya; çalışanların çoğunlukla, daha yüksek standartlar, daha çok kişisel kimlik ve daha çok mahremiyet talep etmeye başladığı görülmektedir. Stone ve Luchetti'nin "Ofis Bulduğunuz Yerdir" (1985) tasarımı ile aynı anda her yerde olan bilgi teknolojisiyle, ofisin mekân ve zamanı, yeni şekillerde kullanılabilir. Bu dönemde farklı iş tiplerinin birbirine entegre edildiği Alternatif Ofis tasarımları da dikkati çekmektedir. Resim 3.32'de 1986'da tasarımı Frank Gehry tarafından yapılan Chiat/Day ofisinden (Kaliforniya, ABD) bir görüntü görülmektedir.



Resim3.26. Chiat/Day Office (1986, Frank Gehry, Kaliforniya, ABD) (Kotlyarov 2015, syf.14)

1980'lerde bina türlerinde, ofis tasarımı ve kullanımında Kuzey Avrupa'ya karşı İngiltere ve Kuzey Amerika'da karşı iki temel değişik biçim ön plana çıkmıştır. Kuzey Avrupa'da kombi ofis konsepti, iç mekânda, karşılıklı etkileşim ve grup çalışması için gerekli olan ortak alanlar kadar, kişisel kapalı alanlar da sağlamak için ortaya çıkmış; kullanıcı istek ve ihtiyaçları tasarımları yönlendirmeye başlamıştır. Daha az verimli ve minyatür tipleri 1960-70'li yıllarda İngiltere'de geliştirilen ofis binası tiplerinin, 1980'lerde Kuzey Amerika'da tipik bina tipi derin kat planlı, merkezi gökdelen çekirdeği olarak büyük ofis binalarının olabildiğince basit ve düşük maliyetli, basit ve rutin ofis işlerine uygun olarak yapıldığı görülmektedir. İngiltere'de ise 80'li yılların ortasından sonra, merkezi çekirdekli prototip Kuzey

Amerikan ofis kulelerinin yeni bir bina tipinin icadıyla değiştirildikleri görülmektedir. Bu yeni bina tipine örnek olarak Londra'ya yakın Heathrow Havaalanı'nın dışındaki Stockley Park (Business Park) gibi az katlı "yüksek teknoloji binaları"(Resim 3.33) gösterilebilir (Worthington 2012, syf.35).



Resim3.27. Stockley Park Ofisleri(1985-89, Uxbridge, İngiltere) (www.kajima.co.uk, nfartchitecture.tumblr.com)

1990'larda kullanıcıların kontrolü tamamen ele aldıkları ve binaların, taahhüt altına giren bir kullanıcı olmadan inşa edilmedikleri görülmektedir. Bu dönemde, 80'lerin sonlarında ve 90'ların başlarında yaşanan durgunluk, Avrupa ve Kuzey Amerika'da ofis emlak sektörünün çöküşüne yol açmış; kolektif organizasyonlara duyulan ihtiyaç, ofis işi, ofis tasarımı ve ofis gelişimi dünyasını bunalıma sürüklemiştir. Bu olumsuzluk, tüm eski kesinliklerin yok olmasına yol açmıştır.

90'larda teknoloji ve doğayı ofis ortamında bir araya getirmeyi amaçlayan ofis tasarımları da dikkati çekmektedir. Resim3.34'de, SEI Investment Merkez Binası (1997) ofisinden bir görüntü görülmektedir.



Resim3.28. SEI Investment Merkez Binası (1997) Ofisinden Bir Görüntü (Kotlyarov 2015, syf.12)

#### 3.2.4. Y Kuşağı Dönemine ait Ofislerin Mekânsal Özellikleri

“Echo Boomers” (Eko Patlaması), “Next Generation” ya da Generation Next” (Gelecek Kuşak), “Millennials” (Milenyum Kuşağı), Nexters (Sonrakiler) olarak da anılan “Y Kuşağı”, 1980 ila 1999 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır (Keleş 2011, syf.131; Toruntay 2011, syf.75; Ağırdir 2013).

Y kuşağının çalışma dönemine ait ofislerin mekânsal özelliklerini irdelemek için, doğum yıllarından yaklaşık 20 yıl sonrası iş hayatına atıldıkları varsayılarak, **2000 yılından günümüze** incelenecektir.

“Ofis” artık bulunulan yer olarak görülmektedir. Dizüstü veya avuç içi bilgisayar ve cep telefonu olan her yerin artık çalışma alanı olarak kabul edilmektedir. En karmaşık içerikli ve çözümü zor olan bilgi bile, çok uzak mesafelere anında ve çok ucuz olarak taşınabilmektedir. Teknolojideki gelişimin, son kullanıcılara ileri düzeyde iletişim araçları sağlaması nedeniyle mekân olarak ofis binasına bağımlılık azalmaya başlamıştır. Yeni çalışma şekillerinineski ofis rutinlerinden daha etkileşimci olması yanısıra; zamanlama, kapasite, araçlar ve bilgi/veri üzerinde insanlara çok daha fazla kontrol vermektedir. Esnek çalışma

saatleri, zamanı ve mekânı maksimum fayda sağlayacak şekilde etkin olarak kullanma, uygun teknolojiyi ve uygun bina altyapılarını kullanma gibi kavramlar önem kazanmıştır (Dalga 2007, syf.118-120).

Resim3.35-39'de, Y kuşağının çalışma dönemine ait ofislere örnek olarak; Resim3.29'de Piramit Ajans toplantı odası görüntüsü (2001) Resim 3.36'da Google'ın Zürih'deki ofisinden (2008, İsviçre), Resim3.37'de yine Google'ın Dublin'deki yeni ofisinden (2013, İrlanda), Resim 3.38'de Saatchi'nin ofisinden (2013) ve Resim 3.39'da ise Sahibinden. com'un yeni ofisinden (2012), Resim3.40'da ING Bank'ın Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2016) (<http://bakirkure.com/>) birer görüntü verilmiştir.



Resim3.30. Piramit Ajans toplantı odası görüntüsü (2001) (<http://bakirkure.com>)



Resim3.31. Google'ın Zürich Ofisinden Bir Görüntü (2008, İsviçre) (pic.yupoo.com)



Resim3.32. Google'ın Dublin Ofisinden Bir Görüntü (2013, İrlanda) (cdn.home-designing.com)



Resim3.33. Saatchi'nin Ofisinden Bir Görüntü (2013)  
([www.saatchiapiacific.com](http://www.saatchiapiacific.com))



Resim3.34. Sahibinden.com'un Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2012)  
([23daps42d4g822ubuj3etiws15ld.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2012/11/sahibinden-yeni-11.jpeg](http://23daps42d4g822ubuj3etiws15ld.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2012/11/sahibinden-yeni-11.jpeg))



Resim3.40. ING Bank'ın Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2016)  
(<http://bakirkure.com/>)



Resim3.41. Club Med'in Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2014)  
(<http://www.udesign.com.tr/>)



Resim3.42. IKEA'nın Yeni Ofisinden Bir Görüntü (2012)  
(<http://www.udesign.com.tr/>)



Resim3.43. Deloitte Türkiye Genel Müdürlüğü (2014) (<http://bakirkure.com>)

#### **4. GELECEKTE BİRLİKTE ÇALIŞACAK OLAN Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNDEN DEĞİŞECEK OLAN OFİS KAVRAMINI İRDELEME VE ÖRNEK BİR MODEL ÖNERİSİ**

Bu bölümde araştırmanın konusu ve amacı, kapsamı, değişkenleri, hipotezleri, veri toplama araçları ve yöntemi, varsayım ve kısıtları, araştırmanın bulguları ile Y ve Z kuşağı üzerine geliştirilmiş model önerisi sunulacaktır.

##### **4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI**

Araştırmanın konusu; temel olarak kuşak farkı özelliklerine göre şekillenen ofis iç mekân tasarımı kriterlerinin irdelenmesidir. Bu doğrultuda, aktif olarak iş hayatında olan Babyboomers, X ve Y kuşağı ile henüz en yaşlısı 16 yaşında olan ve yakın zamanda iş hayatına atılacak olan Z kuşağının çalışma ve ofis iç mekan tasarımı tercihlerinin bu 4 kuşaktan katılımcıların yanıtlayacağı bir anket ile değerlendirilmesi; ayrıca gelecekte birlikte çalışacak olan Y ve Z kuşakları üzerine bir model önerisi sunulması amaçlanmıştır.

## **4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI**

Araştırma; 1900-1945 yılları arasında doğan Sessiz Kuşak (Gelenekseller), 1946-1964 yılları arasında doğan Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers), 1965-1979 yılları arasında doğan X Kuşağı, 1980-1999 yılları arasında doğan Y Kuşağı (Echo Boomers / Next Generation) ve 2000-2020 yılları arasında doğan Z Kuşağı'nın çalışma koşulları, ortamı ve ofis iç mekan tasarımı üzerine tercihlerini kapsamaktadır.

## **4.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ**

Araştırmanın değişkenleri 5 adettir. Bunlar; cinsiyet, doğum tarihi/yaş (kuşak), eğitim düzeyi, medeni durum ve görev/unvan/uğraş şeklindedir. Bunlar arasından doğum tarihi/yaş değişkeni, değerlendirme aşamasında kuşaklara göre gruplanmış, buna göre 1946-1964 yılları arasında doğanlar Babyboomers Kuşağı, 1965-1979 yılları arasında doğanlar X Kuşağı, 1980-1999 yılları arasında doğanlar Y Kuşağı, 2000-2016 yılları arasında doğanlar ise Z Kuşağı olarak gruplandırılmış ve doğum tarihi/yaş değişkenine ilişkin tüm analizler kuşaklara göre yapılmıştır.

## **4.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmada kuşak farkı özelliklerine göre şekillenen ofis iç mekân tasarımı kriterlerinin irdelenmesi amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuş 21 maddelik bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk 5 maddesi cinsiyet, doğum tarihi/yaş (kuşak), eğitim düzeyi, medeni durum ve görev/unvan/uğraştan oluşan kişisel ve sosyo-demografik bilgilere yöneliktir. 6-21. sorular arasında yer alan 16 madde ise çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarımına ilişkin olarak ofis iç mekân tasarımı, çalışma düzeni, toplantı ortamı, öğle yemeği ortamı, yöneticinin ofis içindeki konumu, çalışma ortamı sosyal öğeleri, ofis iç mekan renkleri, ofis ortamında kullanılan malzemeler, ofis ortamındaki aydınlatma türü, ofis ortamında doğal bitki, ofis iç mekan tavan yüksekliği, mesai kavramı görüşleri, kariyer hedefleri, teknolojinin kullanımı, çalışma ortamında müziğin kullanımı ve ofis türü tercihlerini belirlemeye yöneliktir.

#### **4.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ**

Araştırmada, anket ile elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anket sorularının dağılımı frekans ve yüzde dağılımları şeklinde; cevap seçenekleri sıralama türünde olan sorular ortalama ve standart sapma betimsel istatistikleriyle gösterilmiştir. Değişkenlerin karşılaştırılmasında Ki-Kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05;  $p < 0,05$ ) olarak belirlenmiştir.

#### **4.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE KISITLARI**

Araştırmada incelenen kuşaklardan en eskisi olan Sessiz Kuşak üyelerinin en genci 2016 yılı itibariyle 71 yaşında olduğundan iş yaşantısını yavaş yavaş diğer kuşaklara bırakmışlardır. Bu nedenle, araştırma kapsamında 306 kişiyle yapılan ankette katılımcılar arasında da Sessiz Kuşak üyelerine rastlanmamış olup Sessiz Kuşak'ın ofis tercihleri araştırma kapsamının dışında tutulmuştur. Diğer yandan henüz en küçüğü 2020 yılında doğacak olan ve en büyüğü 2016 yılı itibariyle 16 yaşında olan Z Kuşağı temsilcileri aktif olarak iş yaşantısına girmemiştir. Bu nedenle bu kuşağa ait ofislerin mekânsal özellikleri 2018 yılı itibariyle şekillenmeye başlayacak olduğu için literatür taraması sonucu oluşturulan teorik çerçevede yer bulamamıştır. Ancak bu kuşağın üyelerinin çalışma koşulları, ortamı ve ofis iç mekan tasarımı tercihleri anket ile belirlenebilmiş ve araştırma kapsamına alınabilmiştir. Böylece şu an çalışma hayatındaki en genç kuşak olan ve yaşları 17 ila 36 arasında değişen Y Kuşağı ile şu an en büyüğü 16 yaşında olan ve 2018 itibariyle iş hayatına gireceği varsayılan Z Kuşağı'nın birlikte çalışabileceği bir ofis model önerisi oluşturulabilmiştir.

#### **4.7. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI**

Bu bölümde 306 kişi ile gerçekleştirilen anket cevapları sonuç grafikleriyle analiz edilecektir. Anketin ilk 5 sorusu;

**1-Cinsiyetiniz?**

**2- Doğum Tarihiniz**

**3- Eğitim Düzeyiniz**

**4- Medeni Durumunuz**

## 5- Görev Unvanınız / Uğraşınız

Cevap dağılımı aşağıdaki çizelgede yüzdelik oranlar ile belirtilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Kişisel Özellik	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	199	65,0
	Erkek	107	35,0
Kuşak	Babyboomers[1946-1964]	78	25,5
	X kuşağı[1965-1979]	64	20,9
	Y kuşağı[1980-1999]	86	28,1
	Z kuşağı[2000-2020]	78	25,5
Öğrenim durumu	İlköğretim	115	37,6
	Lise	57	18,6
	Üniversite	96	31,4
	Lisansüstü	38	12,4
Medeni durum	Bekâr	175	57,2
	Evli	131	42,8
Görevi/unvan/uğraş	Yönetici	86	28,1
	Çalışan	103	33,7
	Öğrenci	99	32,4
	Diğer	18	5,9
TOPLAM		306	100,0

Çizelgede de belirtildiği gibi katılımcıların çoğu kadın ve öğrenim durumlarının büyük oranda lisans ve lisansüstü olduğu görülmektedir.

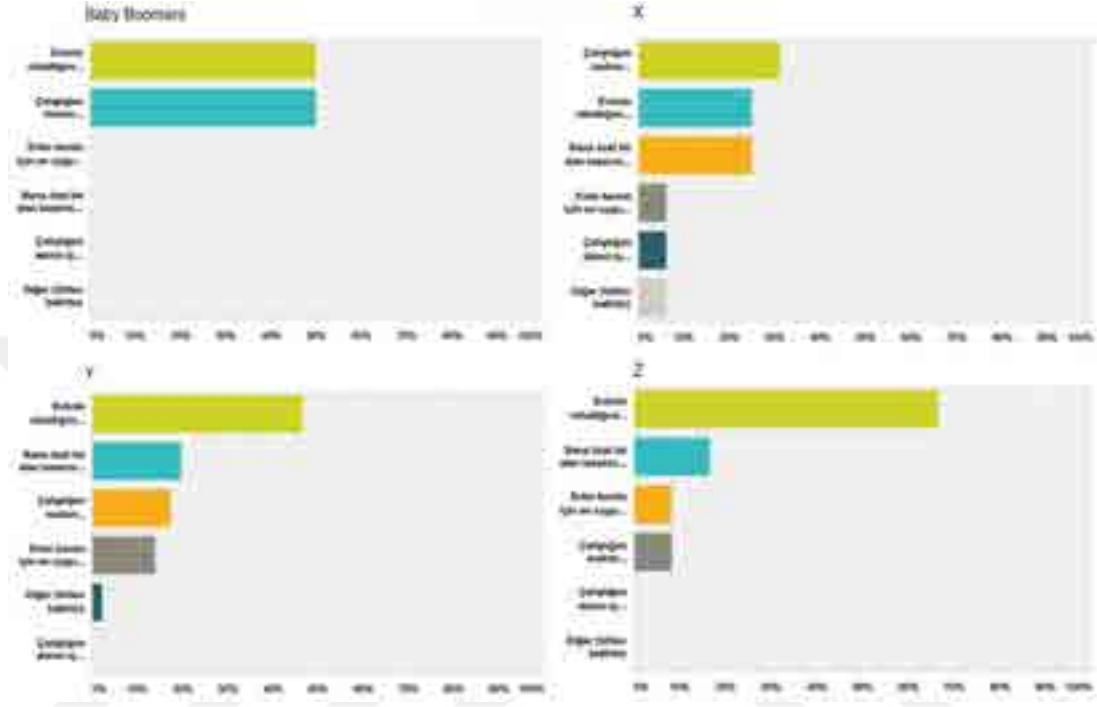
6. soru ve sonrasında kuşak farklılıklarının ofis iç mekan tasarımına yansımalarını en doğru şekilde değerlendirmek amacıyla hazırlanan sorular incelenecektir. Verilen yanıtlar, grafiklerle desteklenip 4 ayrı neslin cevapları değerlendirilecektir.

## 6- Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı?

### Beklentileriniz nelerdir?

- Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.
- Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim. Hatta kendi sandalyemi kendim seçmek isterim
- Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekân olması yeterli.

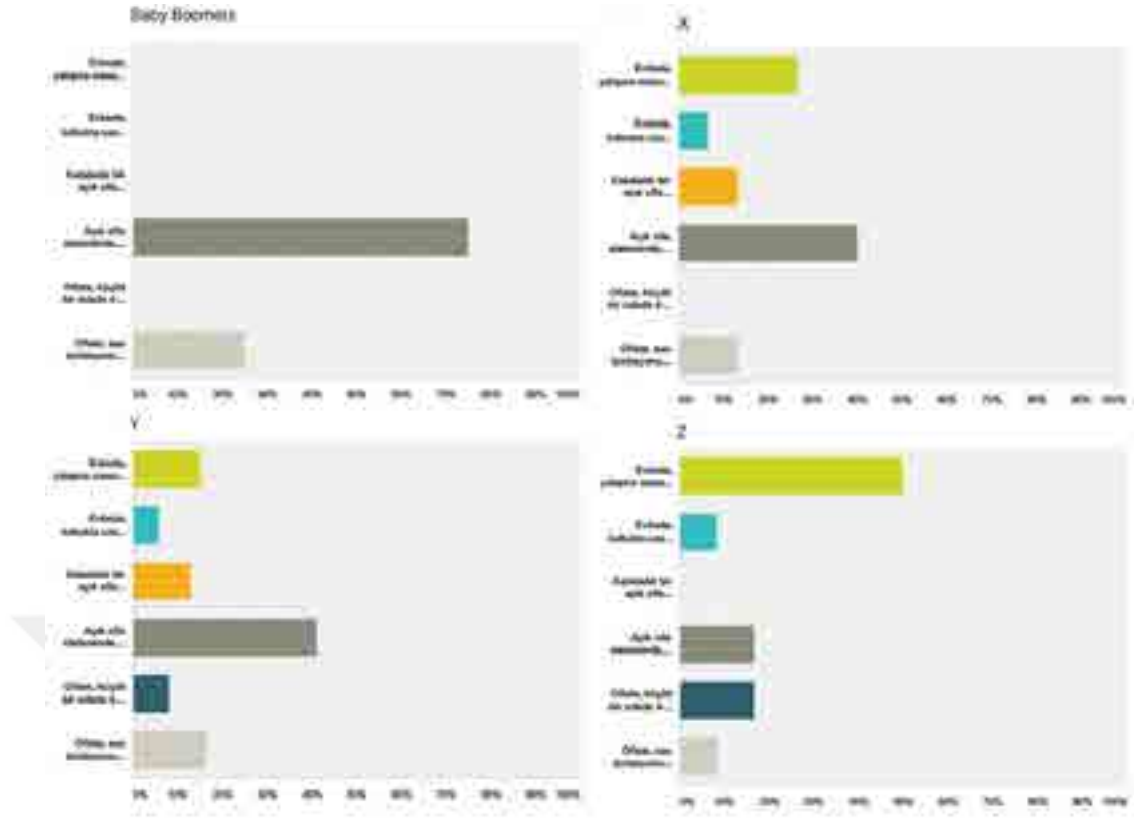
- Çalıştığım mekân kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır. Çünkü ben özel hayatımla iş hayatımı keskin bir şekilde birbirinden ayırıyorum.
- Çalıştığım alanın iç mimari olarak nasıl olduğunun bir önemi yok.
- Diğer (lütfen belirtiniz): ...



6. soru yanıtlarında görüldüğü üzere Z nesli büyük oranda kendi evlerinin en uygun çalışma ortamı olduğunu belirtmektedir. Y nesli üyelerinin de büyük kısmı ev ortamının en uygun çalışma ortamı olduğunu düşünürken, bir kısmı kişiye özel bir ortamın gereksiz olduğunu savunmaktadır. X nesli ise çalıştığı ortamın kesinlikle özel hayatından bağımsız olarak düşünülüp firma kurumsalına göre düzenlenmesi gerektiğine inanmaktadırlar. Baby Boomers neslinde ise çalıştığı mekânı evinden ve özel hayatından bağımsız olduğunu düşünen büyük bir çoğunluk bulunmaktadır.

### 7-Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?

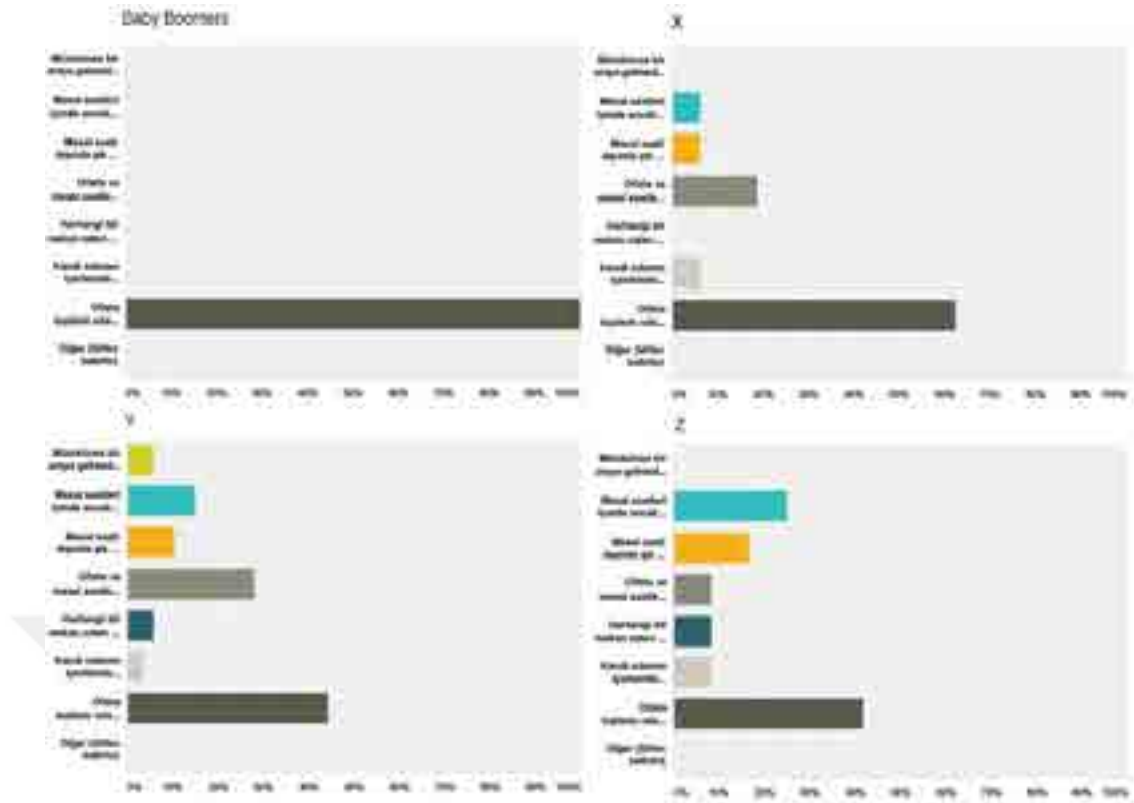
- Evimde, çalışma masamda ve yalnız.
- Evimde, koltukta uzanır vaziyette
- Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.
- Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.
- Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada
- Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız



7. soru yanıtlarında Z neslinin evde, çalışma masasında ve yalnız olarak çalışmak istedikleri görülmektedir. Y, X ve Baby Boomers neslinin açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada çalışmak istemesi göze çarpmaktadır.

### 8-Size Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?

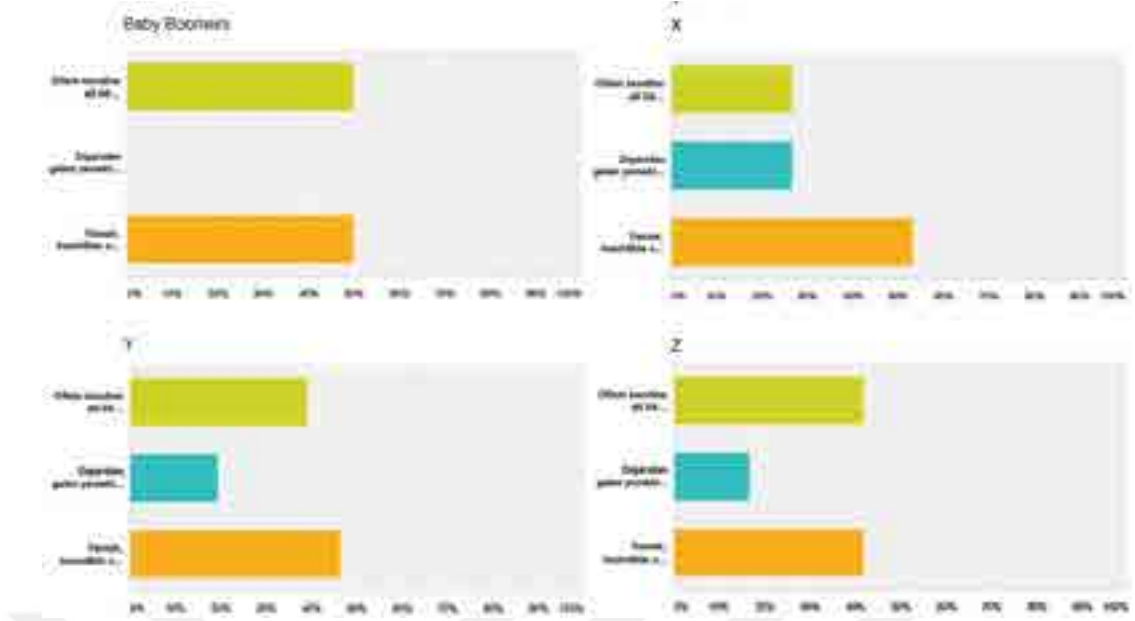
- Mümkünse bir araya gelmeden bilgisayar ile uzaktan erişim yoluyla.
- Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.
- Mesai saati dışında şık bir Restoran'da yemek yiyerek
- Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında
- Herhangi bir mekân zaten tek bir perdeyle ya da kayar kapıyla toplantı alanına dönüşmeli. Çünkü her zaman aynı yerde toplantı yapmak istemem
- Kendi odamın içerisinde bulunan toplantı odasında
- Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.



8. soru yanıtlarında X,Y ve Baby Boomers nesli tümünün toplantıları ofiste toplantı masası olarak tasarlanan bölümde yapılması gerektiğini belirtmektedir. Z neslinin önemli bir bölümü ise toplantıların mesai saatleri içinde ancak ofis dışında sosyal bir ortamda yapılması gerektiğini düşünmektedirler.

### 9-Çalışma ortamında Öğle yemekleri nerede yenmeli?

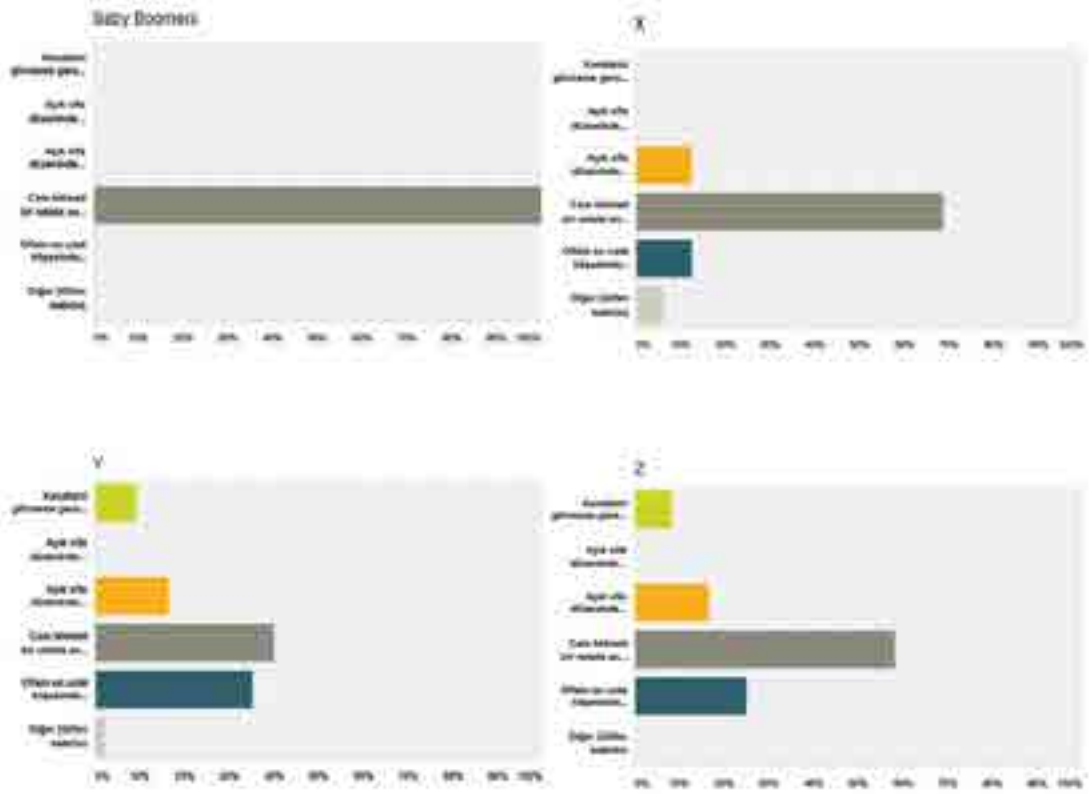
- Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı
- Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.
- Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.
- Diğer (lütfen belirtiniz): ...



9. soru yanıtlarında öğle yemeklerinin nerede yeneceği ile ilgili, X nesli belirgin bir şekilde yemeklerin kesinlikle ofis dışında çözülmesi gerektiğini belirtmiş olması ilgi çekicidir. Dışarıdan gelen yiyeceklerin ısıtılması için bir mutfak alanının yeterli olması ise yine en çok bu neslin üyeleri tarafından yanıtlanmıştır. Baby Boomers ve Z nesli bu konuda 2 ye ayrılmıştır, bir kısmı "Yemek kesinlikle ofis dışında çözülmeli" derken bir kısmı da ofis içerisinde mutlaka bir yemekhane olması gerektiğini savunmaktadırlar. Y nesli üyeleri ise çoğunlukla yemeklerin dışarıda çözülmesi gerektiğini düşünmektedirler.

#### 10-Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?

- Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.
- Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.
- Açık ofis düzeninde bizimle aynı ortamda oturmalı ancak bireysel bir masası muhakkak olmalı.
- Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.
- Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde olmalı.
- Diğer (lütfen belirtiniz): ...



10. soru yanıtlarında Baby Boomers X ve Z nesli yöneticilerinin cam bölmeli bir odada ancak kendileriyle görsel ve işitsel olarak irtibat halinde olması gerektiğini söylerken, Y nesli büyük oranda yöneticilerinin ofisinin en uzak köşesinde kapalı bir oda içinde olması gerektiğini savunmaları dikkat çekmektedir.

**11- Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz? (Birden fazla şıkkı işaretleyebildiğiniz gibi tamamen boş da bırakabilirsiniz)**

- Kaydırak  Dinlenme Odası  Telefon görüşme odası  Spor salonu
- Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar  Golf sahası  Salıncak
- Bardo masası  Langırt  Konsol oyunları  Bar  Otopark  Sinema salonu
- Kütüphane  Yüzme Havuzu  Duş  Diğer.....

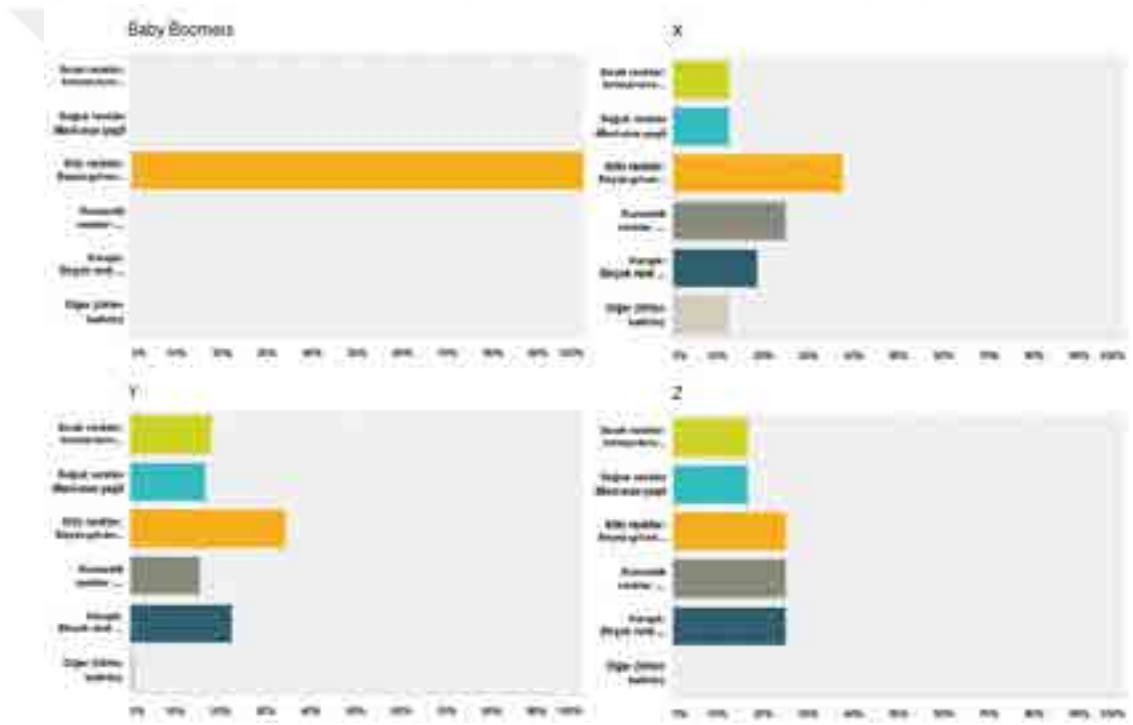


11. soru yanıtlarında çalışılan ortamda kütüphane, dinlenme odası, spor salonu, bar, golf sahası gibi çok çeşitli öğelerin olmasını isteyen X, Y ve Z neslinin

yanında, büyük oranda otopark ve duş talebinde bulunan Baby Boomers nesli arasında düşünce farklılıkları büyük oranda gözlemlenebilmektedir.

### 12- Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir.

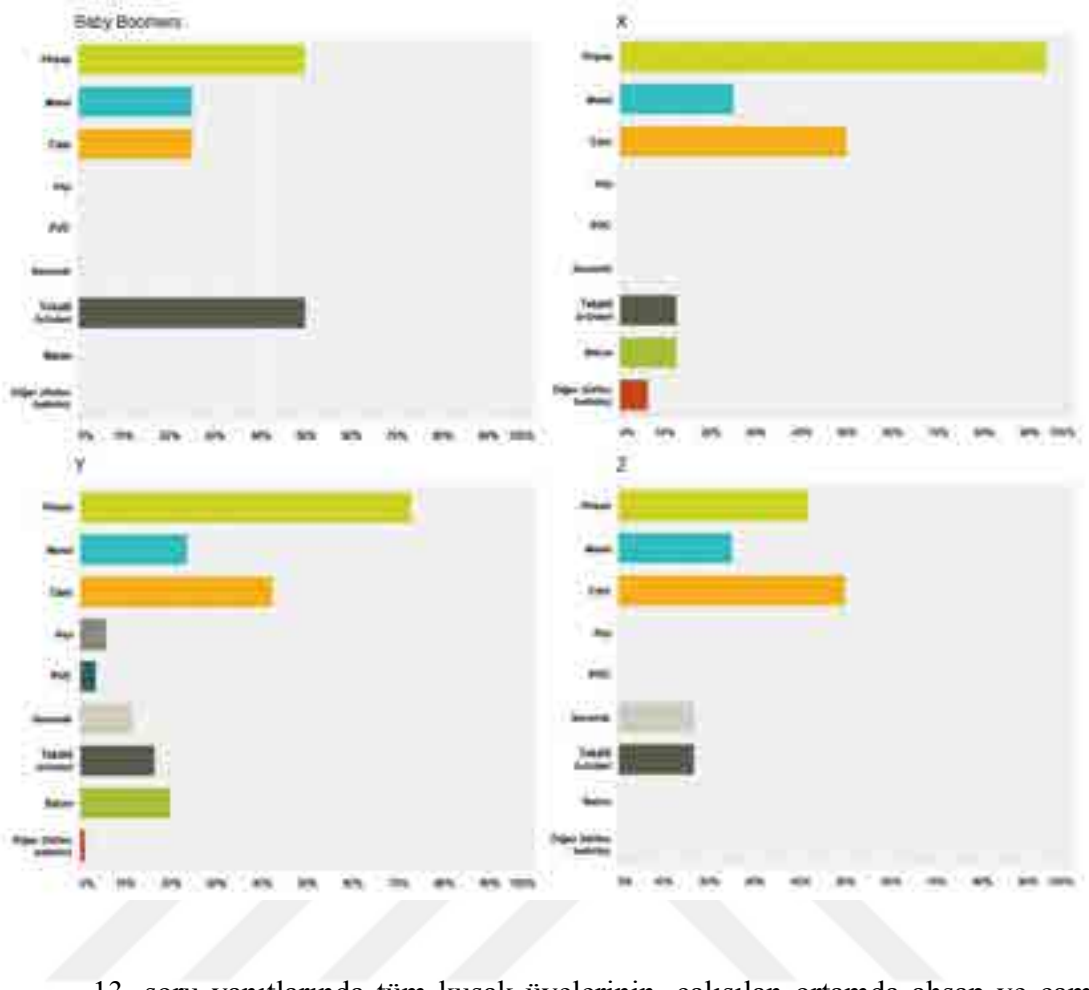
- Sıcak renkler: Kırmızı-turuncu-sarı
- Soğuk renkler: Mavi-mor-yeşil
- Nötr renkler: Beyaz-gri-antrasit
- Romantik renkler: Pastel pembe-lila-vizon-krem
- Karışık: Birçok renk bir arada kombinlenebilir.
- Diğer (lütfen belirtiniz): ...



12. soru yanıtlarında X, Y ve Z neslinin renk seçimi konusunda çok çeşitli zevklere sahip oldukları görülürken Baby Boomers neslinin beyaz, gri antrasit gibi nötr renklerden hoşlandıkları görülmektedir.

### 13- Aşağıdaki malzemelerden hangisi bana ofis ortamı için yakın gelir

- Ahşap     Metal     Cam     Alçı
- PVC     Seramik     Tekstil ürünleri     Beton     Diğer: ...

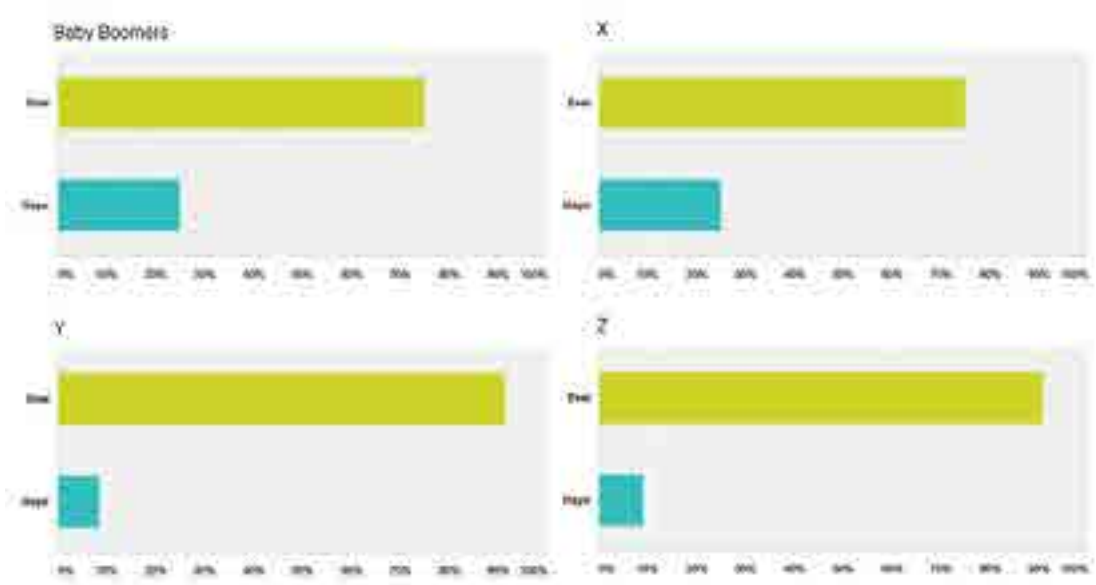


13. soru yanıtlarında tüm kuşak üyelerinin, çalışılan ortamda ahşap ve cam malzeme görmekten hoşlandığı dikkat çekerken, Baby Boomers neslinin tekstil ürünlerini de tercih etmiş olması diğer nesillerle arasında belirgin bir fark oluşturmaktadır.

#### 14- Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?

Evet

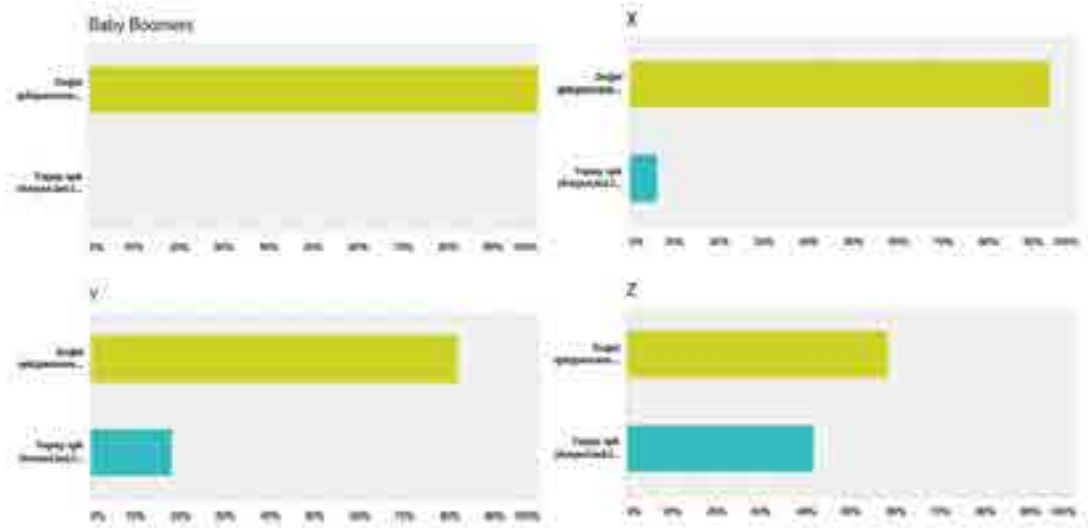
Hayır



14. soru yanıtlarında en dikkat çeken nokta, çalışılan ortamda kesinlikle doğal bitkiler olmasını isteyen Y ve Z neslinin tersine Baby Boomers ve X neslinin büyük oranda istememesi olarak görülebilir.

**15- Çalışma ortamında aşağıdakilerden hangisini tercih edersiniz?**

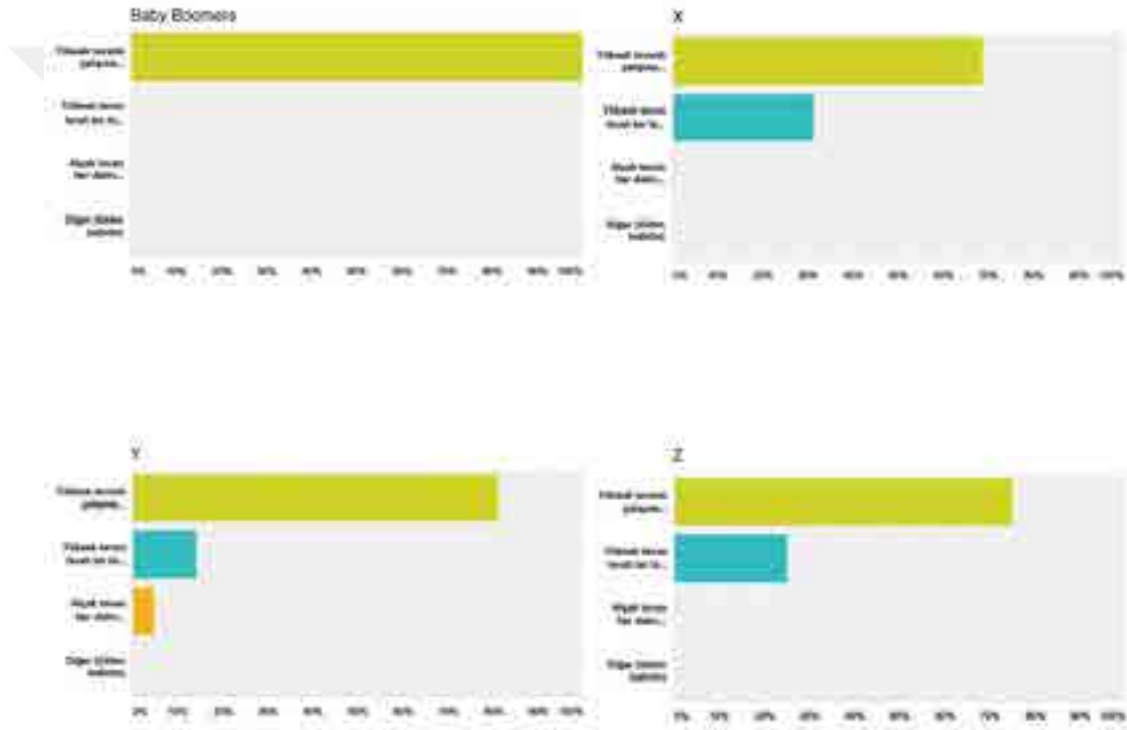
- Doğal ışık(pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)
- Yapay ışık (Ampul, LED, floresan vb)



15. soru yanıtlarında ise tüm nesillerin doğal ışık tercih ettikleri görülürken Baby Boomers ve X neslinin diğer nesillere oranla yapay ışık da tercih ediyor olması ilgi çekicidir.

### 16- Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?

- Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.
- Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder
- Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar.

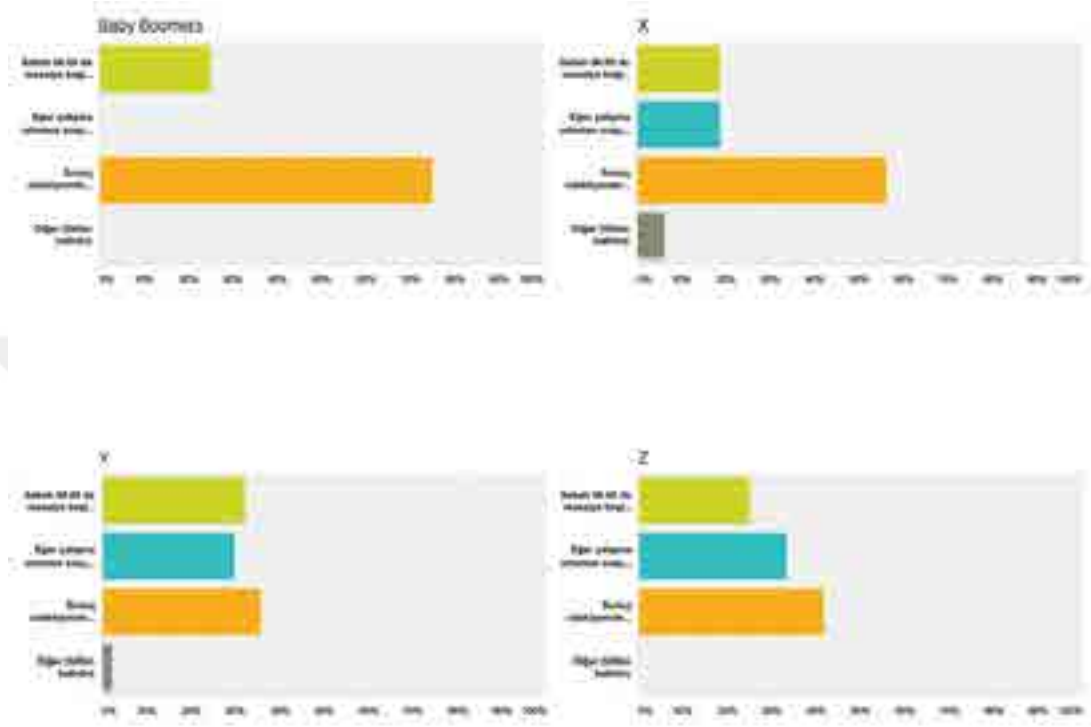


16. soru yanıtlarında Baby Boomers nesli yüksek tavanlı çalışma ortamını tercih etmektedir. X Y ve Z nesilleri de çoğunlukla yüksek tavanlı mekânları tercih ederken, alçak tavanlı mekanları tercih eden küçük bir Y nesli üyesi topluluğu da bulunmaktadır.

### 17-Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?

- Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.

- Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.
- Sonuç odaklıyım. Yetiştmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem.
- Diğer (lütfen belirtiniz): ...

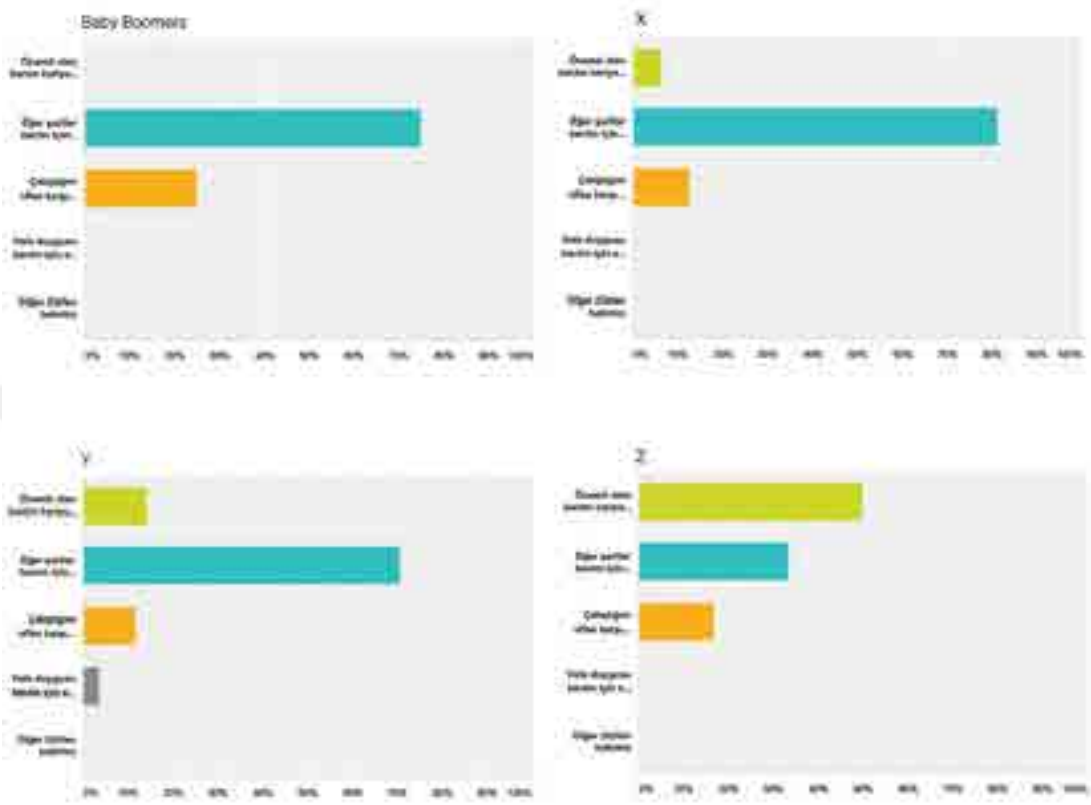


17. soru yanıtlarında Baby Boomers neslinin mesai kavramı ile ilgili Sonuç odaklı olup yetiştmesi gereken işi olduğunda mesai saati kavramına takılmayacağı sonucu ağır basarken, X neslinde bu yanıtı verenlerin azaldığı Y ve Z nesli yanıtlarında bu şıkkı seçenlerin çok daha az olduğu görülmektedir. Bununla birlikte büyük bir kesimin 09.00-18.00 saatleri arasında çalışmak istediği, bir bölümünün ise çalışma ortamı sosyal anlamda tatmin ettiği sürece saat kavramına takılmayacakları da sonuçlarda görülmektedir.

### 18- Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor.

- Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır.
- Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.

- Çalıştığım ofise karşı sadakat hissederim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.
- Vefa duygusu benim için en önemlisidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulunduğum şirketten ayrılmam

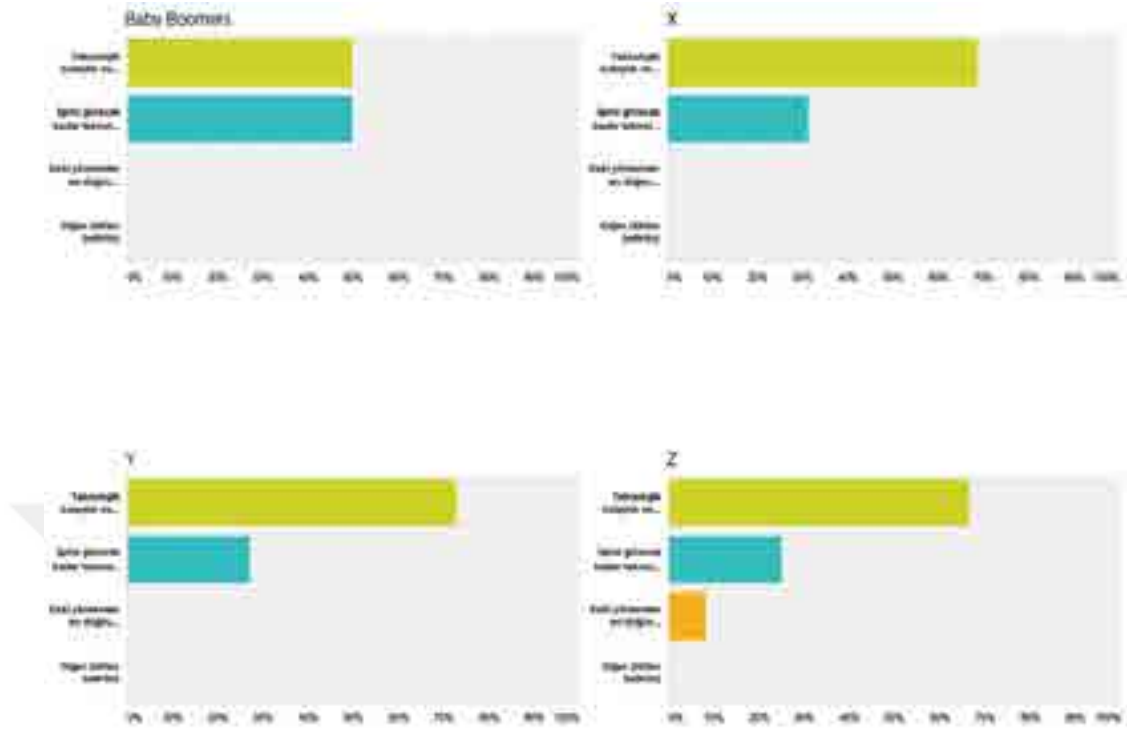


18. soru yanıtlarında kariyer hedefi açısından farklılıklar açıkça gözlemlenmektedir. Baby Boomers, X ve Y nesli büyük oranda, eğer şartlar kendileri için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabileceklerini ancak istemedikleri herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmeyeceklerini belirtirken, Z neslinin büyük oranda “Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır” şikkını seçtiği görülmektedir.

### 19- Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir.

- Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkânlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm
- İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir

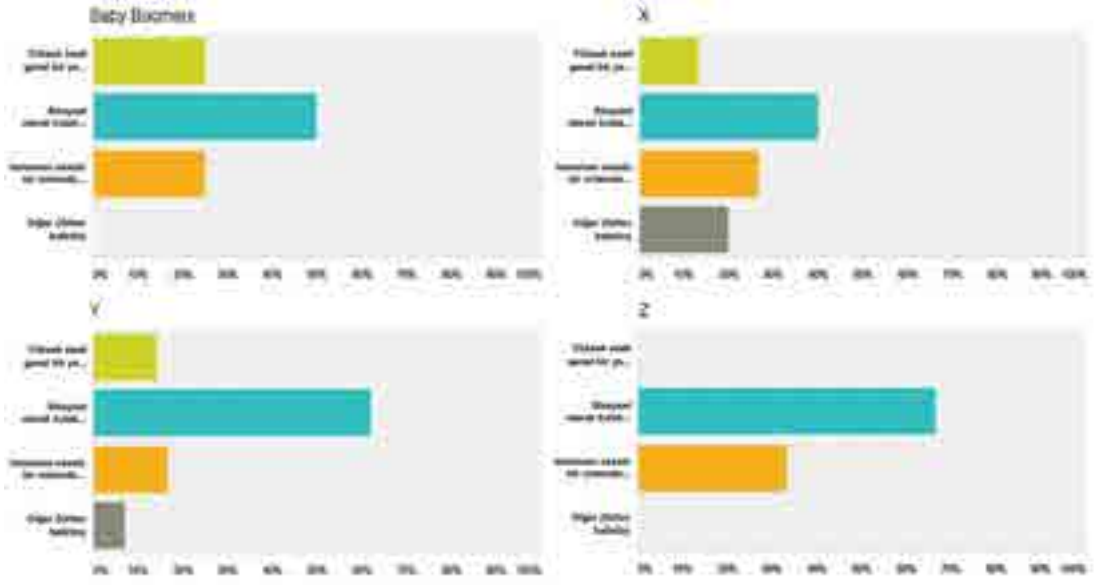
- Eski yöntemler en doğru olanlardır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.



19. soru yanıtlarında X, Y ve Z neslinin “Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkânlar sonuna kadar kullanılmalıdır, tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm” şikkını ağırlıklı olarak seçmiş olmalarının yanında Baby Boomers neslinin yarısının, kendi işlerini görece kadar teknoloji bilgisinin çalışma hayatında yeterli olacağını savunmaları göze çarpmaktadır.

## 20- Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?

- Yüksek sesli genel bir yayın tercih ederim
- Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir
- Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım
- Diğer (lütfen belirtin)



20. soru yanıtlarında neredeyse tüm nesiller çalışma ortamında bireysel olarak kulaklık kullanarak müzik dinlemeyi tercih ederken, Z neslinin büyük bir bölümü de tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyon sağlayabildiklerini belirtmektedir.

**21- Aşağıdaki ofis örneklerinden hangisi size daha yakın geliyor?**





□

Babyboomers kuşaağı ve X kuşaağı katılımcılar daha çok 4. resimdeki ofis ortamını; Y kuşaağı katılımcılar daha çok 3. resimdeki ofis ortamını, Z kuşaağı katılımcılar daha çok 4. resimdeki ofis ortamını tercih etmiştir.

Yapılan anket değerlendirmesinde 4 ayrı neslin ofis iç mekan tasarımı ve ofis ortamı ile ilgili görüşleri ile ilgili genel bir kanaate varılmış, literatür kısmında belirtilen iş yaşamında kuşak özellikleri yapılan anket ile desteklenmiştir. Bir sonra ki bölümde, gelecekte çalışacak olan Z kuşaağı üyeleri için, kuşakların genel özelliklerine göre şekillenmiş olan ofis iç mekan örnekleri ve anket sonuçları referans alınarak bir model önerisi hazırlanmıştır. Hazırlanan model, geliştirilebilir, güncellenebilir esnek bir yapıda olup, birçok alanda istenen sayılarda kullanılabilir.

#### 4.8. MODEL ÖNERİSİ

Z kuşağı gençleri için varılan sonuç, bu neslin iş dünyasına girmesiyle ofis alanlarında köklü değişiklikler yaşanacağı yönündedir. Z nesli, iletişimi sosyal mecralar aracılığıyla kurmayı tercih edecektir. Ekip çalışmasına çok uygun olmayacakları için gelecek dönemde açık ofis kavramı moda olmaktan uzaklaşacaktır. Önümüzdeki beş yıl içerisinde iş dünyasında çok daha görünür olacak olan Z nesli; Dünyada olup biten her şeyin farkında olan, ne istediğini iyi bilen, kendilerini doğru ifade eden bireyler olacaklardır. Aynı zamanda eğitime ve yaratıcılığa verdikleri önemle de iş dünyasına yenilikçi bir anlayış getireceklerdir. Takım çalışmasını önemsemeyen, bireyselliği savunan ve çevreyle doğrudan iletişim konusunda sıkıntı yaşayan bu kuşak açık ofis düzeninde rahat çalışamayacaktır. Bu da firmaların daha kapalı ve kendine özgü ofis alanları oluşturmasına sebep olacaktır.



Resim4.1. Z nesli model önerisi (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

Bu bilgiler ışığında, Z nesli bireylerinin yalnızlık isteği temel alınarak bir model önerisi oluşturulmuştur. Resim 4.1. de görüleceği üzere ofis içerisinde konumlanan çalışma hacimleri topluluktan kopmadan bireyselleşerek çalışmayı amaçlamaktadır.

Bal peteği formunda olan çalışma hacimleri yan yana konumlanabildikleri gibi ayrı noktalarda da bulunabilirler. Tüm hacimler kendi aralarında konferans görüşmesi sağlayabileceklerdir. Böylelikle ne kadar kalabalık olursa olsun tüm çalışanlar birbiriyle her an iletişim içinde olabilecektir.



Resim4.2. Z nesli model nerisi- Yönetici ile iletişim (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

Çalışma sonuçlarını görmek isteyen yöneticiler ya da müşteriler için hacim dışına yansıma yoluyla sunum yapabileceklerdir. Bu, hacim içerisinde ikinci kişiye istemeyen Z nesli için pratik bir çözüm sağlayacaktır.



Resim4.3. Z nesli model önerisi (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

İçerisinde çalışma olan hacimlerin alın kısımları ve içi aydınlık, boş olan hacimlerin alını ve içi karanlık olacaktır. Böylelikle çalışmak isteyen kişi karanlık olan herhangi bir bölgeyi seçeceğini bilecektir.

Çalışma alanlarında çoklu renk kullanımı tercih eden ve canlı renklerden hoşlanan Z nesli için hacimlerin çoğu farklı renklerde olacak şekilde kurgulanmıştır.



Resim4.4. Z nesli model önerisi- Ön görünüş (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

Üst kısımda kalan hacimlere ulaşabilmek için açılıp kapanan hareketli basamaklar kullanılacaktır. Üç petek birleşince arada kalan boş alan bu özellik için değerlendirilmiştir. Bu alanlar aynı zamanda sıcak ve soğuk yiyecek-içecek deposu

olarak tasarlanmıştır ve her depo üç hacme de hizmet verebilecek kapasitede olacaktır. Böylelikle çalışanlar genel yemek alanında yiyebilecekleri gibi istekleri doğrultusunda tek başlarına çalışma alanlarında da yeme içme eylemlerini gerçekleştirebileceklerdir. Bu özellik evlerinde/odalarında yeme içme alışkanlığı olan Z nesli için gerçekçi ve faydalı bir çözüm sağlayacaktır.



Resim4.5. Z nesli model önerisi-Çalışma hacmi (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

Resim 4.5. de Çalışma iç hacmi görülmektedir. Altıgen formundaki bu hacmin zemini yürüyen bant görevi görmektedir. Tüm iç yüzeyler katlanıp farklı biçimlerde kullanılabilir. Böylelikle kişilere ihtiyaç duydukları tüm fonksiyonlara cevap verecek, esnek bir çalışma ortamı sağlanacaktır.



Resim4.6. Z nesli model önerisi-dijital klavye ayak kontrol ve hareketli ekran ile çalışma(Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

Doğdukları andan itibaren teknoloji ile iç içe oldukları ve her an birçok elektronik eşyaya maruz kaldıkları için tüm kuşakların içerisinde el-göz koordinasyonu en gelişmiş olanı Z nesli olarak görülmektedir. Dijital klavye, hareketli ekran ve ayak bandı ile el göz ayak koordinasyonu sağlayarak standart düzende çalışabileceklerdir.



Resim4.7. Z nesli model önerisi-Hologram ile çalışma(Tasarım+Modelleme+Render  
Bihter Erdem Okumuş)

Hologram ile 3d modelleme, ya da bir objeye hologram vasıtasıyla dokunma hissetme ve algılama sağlanabilecektir.



Resim4.8. Z nesli model önerisi-Rahat oturarak çalışma(Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)



Resim4.9. Z nesli model önerisi-ayakta çalışma(Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

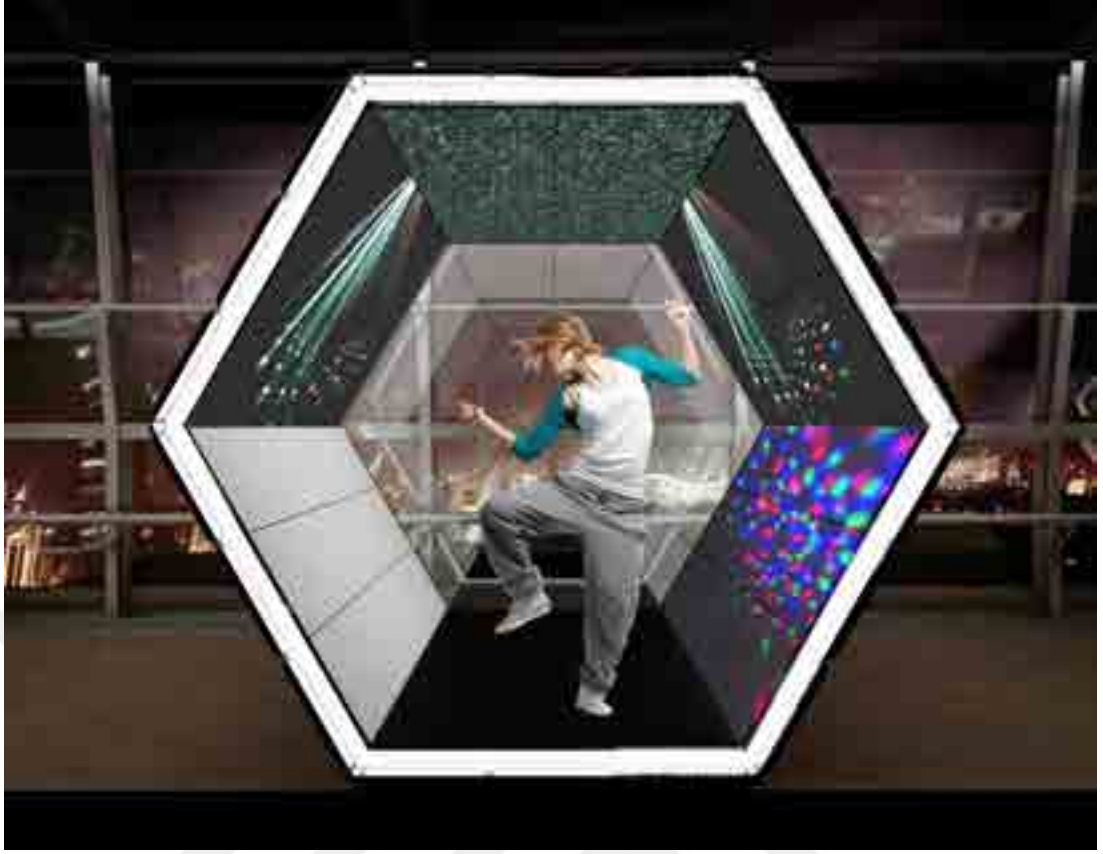


Resim4.10. Z nesli model önerisi-Uzarak çalışma(Tasarım+Modelleme+Render  
Bihter Erdem Okumuş)



Resim4.11. Z nesli model önerisi- Bağdaş kurarak çalışma(Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)

Resim 4.8,Resim 4.9,Resim 4.10,Resim 4.11' de görüldüğü üzere esnek ekranlar sayesinde rahat oturma, uzanma, bağdaş kurma ve ayakta durma pozisyonlarında olmak üzere istenen şekilde çalışma sağlanabilecektir. Örneğin bir mimar tasarladığı üç boyutlu bir mekan içinde gezinecek, istenen değişiklikleri yapabilecek, objelerin yerini dokunarak değiştirebilecektir. Ya da verileri düzenleyen ve analiz eden bir istatistikçi sonuçları tek bir el hareketiyle kağıt baskıya dönüştürebilecektir.



Resim4.12. Z nesli model önerisi-Dans etme (Tasarım+Modelleme+Render Bihter Erdem Okumuş)



Resim4.13. Z nesli model önerisi-Koşu, Spor vs. (Tasarım+Modelleme+Render  
Bihter Erdem Okumuş)

Resim 4.12. ve Resim 4.13. de görüldüğü gibi çalışma dışı aktiviteler (dans, spor, vs) için dönüştürülebilir. Ses izolasyonu ve hacimlerin birbiriyle konumu sayesinde birçok işlev yan yana ama görsel ve işitsel rahatsızlık olmaksızın sağlanabilecektir.



## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kuşaklar arasında karakter, hayat görüşü, olaylara yaklaşım açısı, yaşayış şekli, düşünce biçimi, giyim ve konuşma tarzı farklılığı nedeniyle yüzyıllardır süre gelen bir çatışma söz konusudur. Bu farklılık, kişilerin buldukları dönemde yaşanan politik olayların psikolojik ve sosyolojik boyutu, teknolojik gelişmeler, aile yapısı, dönemin eğitim sistemi, eğitimde geçirilen süre ve yaş farkı nedeniyle oluşmaktadır.

Kuşaklar arasında tarihsel olarak belirgin bir geçiş olmamasına karşın, Sosyal bilimciler 1990 yılı sonrasında tüm kuşakları belirli dönemlere ayırarak tanımlama yoluna gitmişlerdir. Bu tanımlama da en çok günümüz iş yaşamında; pazarlama ve reklam dünyası, işletme yönetimi, çalışan eğitimi ve yükseköğretim alanlarında verim sağlamıştır.

Sessiz kuşak, Baby Boomers, X, Y, Z olarak ana başlıklar halinde belirlenen kuşakların özelliklerinde birçok açıdan farklılığı bulunmaktadır. Tüm kuşakların çalışma hayatına bakış açısı büyük oranda değişkenlik gösterirken bu değişim ofis iç mekan tasarımına da önemli ölçüde yansımıştır. Y kuşağı, çalışma hayatına atılmadan önceki dönemlerde bu süreç doğal bir devinim içinde gelişmiştir. Y kuşağının çalışma hayatına bakış açısı, teknolojik gelişmelerin de büyük etkisiyle kendinden önceki nesillerden farklılık göstermektedir. Bu neslin geleneksel çalışma tarzına olan karşıtlığı nedeniyle, yönetici ve insan kaynakları potansiyel Y neslini ellerinde tutabilmek için kuşak farkı özelliklerini irdeleyerek ofis iç mekan tasarımlarını değiştirme yoluna gitmiştir. Aynı değişim gelecekte Z nesli için de uygulanmak durumunda kalacaktır. Bu nedenle kuşak farkı özelliklerinin mekana yansımalarının nasıl olduğu ve olacağı sorunsalı gitgide daha da önem kazanacaktır.

Baby Boomers kuşağı üyeleri pozitif çalışma anlayışı, kanaatkar yapısı, kurum ve markaya olan sadakati ile ön plana çıkmaktadır. Anket sonuçlarına göre, Özel hayatlarıyla çalışma hayatlarını birbirinden ayırırlar ancak bir kısmı da evlerinin rahatlığını kendilerine sunabilecek yerlerde çalışmak isterler. Açık ofis sisteminde ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada çalışmak isterler. Ofiste toplantı olarak tasarlanan yer neresiyse orada toplantı yapmak isterler. Öğle yemekleri kimilerine göre yemekhanede kimine göreyse ofis dışında

yenmelidir. Yöneticileri cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak kendileriyle her an irtibat halinde olmalı. Çalışma ortamlarında mutlaka bir otopark olmalıdır. İç mekanda nötr yani beyaz, gri, antrasit renkleri, malzeme olarak da ahşap ve tekstil ürünlerini tercih ederler. Büyük çoğunluğu çalışma ortamında doğal bitkiler, gün ışığı ve yüksek tavanlı ortamları tercih ederler. Sonuç odaklıdır, yetişmesi gereken bir iş olduğunda saat kavramına takılmaksızın çalışırlar. Şartlar kendileri için olumlu ise uzun yıllar aynı ortamda çalışabilirler ancak istemediği herhangi bir durumda iş değiştirmekten çekinmezler. Bir kısmı teknoloji alanında kendini geliştirmekten yanayken bir kısmı da işlerini görece kadar teknolojinin yeterli olacağını belirtmiştir. Birçoğu bireysel olarak kulaklık ile müzik dinlemeyi tercih ederler.

X kuşağı üyeleri özgürlüklerine düşkün, disiplinli, güvenilir ancak şüpheli, otoriteye saygılı ancak bir yandan da asidirler. Anket sonuçlarına göre çalıştıkları mekanın evlerinden ve özel hayatlarından ayrı olması gerektiğini düşünürler. Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada çalışmak isterler. Genel olarak toplantıların ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yerde yapmak isterler ancak bir kısmı da toplantıların ofiste ve mesai saatleri içerisinde, ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında olmasını isterler.

Çalışma ortamında öğle yemeklerinin ofis dışında çözülmesi gerektiğini savunurlar. Büyük bir kısmı yöneticilerinin cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak kendileriyle her an irtibat halinde olması gerektiğini savunurlar. Çalışılan ortamda Öncelikli olarak dinlenme odası, otopark, spor salonu, duş, sinema salonu kütüphane ve telefon görüşme odası olmasını isterler.

Çoğunluğu mekanda Nötr (Beyaz-gri-antrasit) ve Romantik renkler: Pastel pembe-lila-vizon-krem renklerinden hoşlanırlar. Malzeme olarak da ahşap cam ve metal malzemeleri sever, doğal bitkilerden hoşlanırlar. Çok büyük bir bölümü mekanda doğal ışığı tercih ederler. Yüksek tavan hissini severler ancak açık tavanlı yapıların karmaşık görüntüsünden hoşlanmazlar.

Mesai kavramıyla ilgili büyük çoğunluğu sonuç odaklıdır, yetişmesi gereken bir iş olduğunda saat kavramına takılmaksızın çalışırlar ve şartlar kendileri için olumlu ise uzun yıllar aynı ortamda çalışabilirler ancak istemediği herhangi bir durumda iş değiştirmekten çekinmezler. Büyük bir kısmı teknoloji alanında kendini geliştirmekten yanadır. Birçoğu bireysel olarak kulaklık ile müzik dinlemeyi tercih

ederken sessiz ortamda çalışmak isteyen ve yüksek sesli genel bir yayın tercih edenlerin sayısı da oldukça fazladır.

Y kuşağı üyeleri teknolojiye bağımlı, sabırsız, araştırmacı, çalıştıkları kuruma karşı sadakatsiz, girişimci ruhlu, otoriteye ters yapıdadırlar. Anket sonuçlarına göre çalıştıkları mekanın evlerinden ve özel hayatlarından ayrı olması gerektiğini düşünürler ancak büyük bir kısmı da renkli eğlenceli bir mekanın yeterli olacağını düşünürken bir kısmı da çalışılan mekanın evden ve özel hayattan uzak, firma kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olması gerektiğini savunurlar. Büyük çoğunluğu açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada çalışmak isterler.

Genel olarak toplantıların ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yerde yapmak isterler ancak bir kısmı da toplantıların ofiste ve mesai saatleri içerisinde, ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında olmasını, bir diğer kısım da mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de toplantı yapmak isterler. Çalışma ortamında öğle yemeklerinin ofis dışında çözülmesi gerektiğini savunurlarken önemli bir kısmı da ofisin kendine ait bir yemekhanesi olması gerektiğini düşünür. Bir kısmı, yöneticilerinin cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak kendileriyle her an irtibat halinde olması gerektiğini savunmaktadır ancak büyük bir kısmı da ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde olması gerektiğini savunur.

Çalışılan ortamda öncelikli olarak dinlenme odası, Spor salonu, otopark, duş, kütüphane, görüşme odası olmasını isterler. Çoğunluğu mekanda Nötr renkler (Beyaz-gri-antrasit) ve Karışık renklere renklerinden hoşlanırlar. Malzeme olarak da ahşap, cam, metal ve beton malzemeleri sever, doğal bitkilerden hoşlanırlar. Büyük bir bölümü mekanda doğal ışığı tercih eder ancak yapay ışık tercih eden bir kısım da mevcuttur. Yüksek tavan hissini severler. Mesai kavramıyla ilgili bir kısım sonuç odaklıdır, yetişmesi gereken bir iş olduğunda saat kavramına takılmaksızın çalışırken bir kısım da sabah 09.00-18.00 saatleri arasında çalışmak ister. Bir diğer kısım da çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırlar.

Şartlar kendileri için olumlu ise uzun yıllar aynı ortamda çalışabilirler ancak istemediği herhangi bir durumda iş değiştirmekten çekinmezler. Büyük bir kısmı

teknoloji alanında kendini geliştirmekten yanadır. Birçoğu bireysel olarak kulaklık ile müzik dinlemeyi tercih ederler.

Z kuşağı üyeleri yaratıcı, hızlı, pratik, teknoloji bağımlısı, asosyal, doyumsuz, otoriteye karşı soğuk, iyi eğitilmiş, kompleksiz, işbirlikçidirler. Anket sonuçlarına göre çalıştıkları mekanın evlerinden ve özel hayatlarından ayrı olması gerektiğini düşünürler ancak büyük bir kısmı da renkli eğlenceli bir mekanın yeterli olacağını düşünürler. Büyük çoğunluğu evlerinde, çalışma masalarında ve yalnız çalışmak isterler.

Genel olarak toplantıların ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yerde yapmak isterler ancak bir kısım da mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de toplantı yapmak isterler. Çalışma ortamında öğle yemeklerinin ofis dışında çözülmesi gerektiğini savunurlarken önemli bir kısım da ofisin kendine ait bir yemekhanesi olması gerektiğini savunur. Bir kısım yöneticilerinin cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olması gerektiğini savunmaktadır ancak büyük bir kısım da ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde olması gerektiğini savunur.

Çalışılan ortamda öncelikli olarak Kütüphane, dinlenme odası, spor salonu, otopark, sinema salonu, golf sahası, Scooter- bisiklet olmasını isterler. Çoğunluğu mekanda Nötr renkler (Beyaz-gri-antrasit), Romantik renkler: Pastel pembe-lila-vizon-krem ve Karışık renklerden renklerinden hoşlanırlar. Malzeme olarak da cam, ahşap ve metal malzemeleri sever, doğal bitkilerden diğer nesillere göre daha çok hoşlanırlar. Bir bölümü mekanda doğal ışığı tercih eder ancak yapay ışık tercih eden büyük bir kısım da mevcuttur. Yüksek tavan hissini severler ancak açık tavanlı yapıların karmaşık görüntüsünden hoşlanmazlar.

Mesai kavramıyla ilgili bir kısım sonuç odaklıdır, yetişmesi gereken bir iş olduğunda saat kavramına takılmaksızın çalışırlarken bir kısım da sabah 09.00-18.00 saatleri arasında çalışmak isterken bir kısım da çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırlar. Önemli olan kariyer hedeflerinde varmak istedikleri noktadır. Bu yolda birçok şirket görmeyen kendileri için en doğrusu olduğunu düşünürler. Büyük bir kısım teknoloji alanında kendini geliştirmekten yanadır. Birçoğu bireysel olarak kulaklık ile müzik dinlemeyi tercih ederken bir kısım da tamamen sessiz bir ortamda çalışmak ister.

Tüm bu bilgiler ışığında kuşak özelliklerinin ofis çalışma ortamı tasarımında bulunduğu döneme göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Erişkin bir birey genel olarak gününde min. 8 saat çalışmaktadır. Bu esnada evinde, özel hayatında geçirdiğinden çok daha fazla zamanı ofis ortamında geçirdiğini düşünürsek, çalışma alanı kişinin tüm hayatını etkileyen bir ortam olarak görülmelidir. Düşünce ve çalışma yapılarına ters bir ortamda bulunmanın kişileri mutsuz edebileceği, çalışma verimini düşüreceği, bu nedenlerle yeteneklerini ve potansiyelini yeterli ölçüde aktaramayacağı, mesleki soğuma yaşayabileceği, özel hayata negatif etkisi olabileceği düşünüldüğünde, tasarımcılar, yönetici ve insan kaynakları çalışanlarının bu konuya gerekli ölçüde önem vermeleri, çalışan kesimin kuşak özelliklerine göre mekansal ve yönetsel düzenlemelere gitmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda 3 kuşağın (Baby Boomers, X, Y) özellikleriyle gelişen çalışma ortamlarına detaylı bir şekilde değinilmiştir. Yapılan anket sonucunda Z nesli üyelerinin özelliklerinin referans alınmasıyla hazırlanan model önerisi, gelecek nesli daha iyi anlamak ve özümsemek için tasarımcılara ve yöneticilere kaynak oluşturacak niteliktedir.

## KAYNAKLAR

Yararlanılan çalışmaların kaynakçası:

- Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Eksili, N.**, 2014. Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan çatışma M obil yakalıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **1(19)**,165–182. [http://sbedergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/343/files/orhan\\_adiguzel-04052014.pdf](http://sbedergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/343/files/orhan_adiguzel-04052014.pdf). 12 Eylül 2015.
- Ağırdir, B.**, 2013. Y kuşağı mı yeni hayatın yeni insanları mı? (08.07.2013). *t24.com.tr*. <http://t24.com.tr/yazarlar/bekir-agirdir/y-kusagi-mi-yeni-hayatin-yeni-insanlari-mi,7025> 12 Ekim 2015.
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B., Ağ, C., Pehlivan, Ç., Özdemir, E., Akduman, G., Eregez, H., Öztürk, İ., Balcı, O.**, 2013. Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, **2(2)**, 11–42. [http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/harundemirkaya/diger/harundemirkaya26.06.2014\\_13.23.50diger.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/harundemirkaya/diger/harundemirkaya26.06.2014_13.23.50diger.pdf). 3 Ağustos 2015.
- Altınok, H.Z.**, 2011. Ofis iç mekân tasarımlarında gelişen teknolojiler ışığında esneklik ve İstanbul'daki uygulamalar üzerinde analizi. *Sanatta Yeterlilik Tezi*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altınöz, M. & Göral, R.**, 2009. Örgütsel verimliliğin geliştirilmesinin arka plan çalışma alanı tasarımı ile (açık büro) ilişkilendirilmesi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **(16)**,429–440. <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/download/256/252>. 28 Aralık 2015.
- Anıl, H.A.**, 2011. Kültürel değişme açısından kuşaklar arası çatışma (Aşkan ve Dumlupınar mahallesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Atabay, S.**, 2015. Y Kuşağı: Özellikleri ve Eğitim Sistemimize Etkisi (08.05.2015).  
<http://www.tedhatay.k12.tr/Makale.asp?YaziID=75&HaberKodu=62300> 22 Eylül 2015.
- Çetin Aydın, G. & Başol, O.**, 2014. X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, December, 1–15.  
[http://www.ejovoc.org/makaleler/aralik\\_2014/pdf/01.pdf](http://www.ejovoc.org/makaleler/aralik_2014/pdf/01.pdf). 5 Ekim 2015.
- Çimen, T.**, 2008. Teknolojik gelişmelerin sonucunda değişen üretim ilişkilerinin, ofis yapılarına etkisi ve ofis mekânları. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.  
<https://polen.itu.edu.tr/bitstream/11527/3557/1/9018.pdf>. 23 Aralık 2015.
- Dalga, P.**, 2007. Geçmişten günümüze ofislerin gelişimi. *Yüksek Lisans Tezi*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Deneçli, C. ve Deneçli, S.**, 2015. Nergis, kök, eteklik, eğlencenin pazarlanması ve kuşaklar.  
[http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda\\_Denecli\\_Sevda\\_Denecli.doc](http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc). 12 Temmuz 2015.
- Duru, B.**, 2001. Gökdelenler ve kent. İçinde *Prof.Dr. Cevat Geray'a Armağan*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları, 331–362.  
<http://kentcevre.politics.ankara.edu.tr/durugokdelen.pdf>. 17 Aralık 2015.
- Erden Ayhün, S.**, 2013. Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93–112.  
<http://eyad.mu.edu.tr/index.php/eyad/article/download/56/49>. 27 Ağustos 2015.
- Gökdemir, M.**, 2013. X Y Z kuşaklarını anlamadan pazarlama olmaz (28.05.2013). *pazarraporu.com*.  
<http://www.pazarraporu.com/2013/05/x-y-z-kusaklarn-anlamadan-pazarlama.html#0> 19 Eylül 2015.
- Güler, E.**, t.y. Y kuşağı hakkında bildiklerinizi unutun! *kigem.com*.  
<http://www.kigem.com/y-kusagi-hakkinda-bildiklerinizi-unutun.html> 22 Ekim 2015.
- Gündüz, N.**, 2013. Bir modern mimarlık anlatısı çalışması.  
<https://architecturedesigntheory.files.wordpress.com/2013/05/bir->

[modern-mimarlc4b1k-anlatc4b1sc4b1-c3a7abasc4b1-nisagc3bcndc3bcz1.pdf](#). 12 Aralık 2015.

- İK Haberturk**, 2013. X-Y-Z kuşakları bize ne anlatıyor?*ik.haberturk.com* (12.11.2013)<http://ik.haberturk.com/insankaynaklari/haber/893784-x-y-z-kusaklari-bize-ne-anlatiyor> 20 Eylül 2015.
- Kadioğlu, Ö.**, 2008. Sinan Köseoğlu İle X-Y-Z Nesilleri. *Mostar*, (45),<http://www.mostar.com.tr/koseDetaylar.aspx?id=1298> 17 Eylül 2015.
- Karagülmez, N.**, 2012. Y kuşağı ve teknoloji. *sosyalsosyal Sosyal Medya & Dijital Pazarlama Analizleri*. <http://www.sosyalsosyal.com/y-kusagi-ve-teknoloji> 1 Ekim 2015.
- Karaoğlu, Ö.**, 2014. Mülki mekânların iç mekân organizasyonu ve örneklerle mobil ofis tasarımlarının analizi. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, Ankara. <http://katalog.hacettepe.edu.tr/client/search/asset/130799;jsessionid=462A5355F6E7321B872EA45B15B10E27>. 14 Kasım 2015.
- Kayaer, T.**,2012. Genç nesilleri (X-Y-Z kuşağı) projelere motive etmek için 3 ipucu! (25.12.2012). <https://turgaykayaer.wordpress.com/tag/y-kusagi/>. 2 Ağustos 2015.
- Keleş, H.N.**, 2011. Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,**3(2)**, 129–139. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/oybd/article/download/5000145292/500132632>. 12 Ekim 2015.
- Keleş, H.N.**, 2013. Girişimcilik eğiliminin kuşak farkına göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **13(26)**, 23–43. <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/download/157/156>. 4 Eylül 2015.
- Kılıç, D.**, t.y. *Tomris Akın'la söyleşi*.<http://www.betonart.com.tr/files/7013/5773/3010/arti-5-soylesiler-secme.pdf>. 14 Aralık 2015.
- Kılıç, M.S.** (2012). XYZ kuşağı!(15.12.2012). Yeni Şafak Pazar Eki.<http://www.yenisafak.com/yenisafakpazar/xyz-kuşagi-436173>. 27 Eylül 2015.

- Kotlyarov, A.**, 2015. *History of the Office*. Faculty of Architecture, Politecnico di Milano.  
<https://www.politesi.polimi.it/bitstream/10589/103923/3/Book%20-%20History%20of%20the%20Office.pdf>. 21 December 2015.
- Latif, H. ve Serbest, S.**, 2014. Türkiye'de 2000 kuşağı ve 2000 kuşağının iş ve çalışma anlayışı. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*,**2(2)**, 132–163.  
[http://genclikarastirmalari.gsb.gov.tr/content/content/Archive/30-01-2015/4.SAYI\\_TUM%20DOSYA.pdf](http://genclikarastirmalari.gsb.gov.tr/content/content/Archive/30-01-2015/4.SAYI_TUM%20DOSYA.pdf). 3 Ekim 2015.
- Mengi, Z.** 2009. BB, X, Y ve Z kuşakları birbirinden çok farklı (11 Ekim 2009). *Hürriyet İK*, 14.
- Rumpfhuber, A.**, 2011. The Legacy of Office Landscaping: SANAA's Rolex Learning Centre. *Idea Journal, Interior Economies*,20–33.  
[http://publik.tuwien.ac.at/files/PubDat\\_215835.pdf](http://publik.tuwien.ac.at/files/PubDat_215835.pdf). 28 December 2015.
- Savaş, S.**,2010. Factors affecting the attitude of Turkish generation Y consumers toward U.S. apparel speciality retailers. *Master Thesis*, The Institute of Social Sciences, Marmara University, İstanbul.
- Seçkin, F.S.**, 2000. Türkiye'nin kuşak profili. *Capital Dergisi*,**(12)**, 100–106.
- Susuz, H.**, 2011. İnsan kaynakları yönetiminde X.Y.Z. denklemi semineri. Manisa,  
[http://www2.bayar.edu.tr/duyuru/universitemizdebuay/Ocak\\_Nisan/21-30.pdf](http://www2.bayar.edu.tr/duyuru/universitemizdebuay/Ocak_Nisan/21-30.pdf). 4 Ekim 2015.
- Şenbir, H.**, 2004. *Z son insan mı?*. Okuyan Us Yayınları, İstanbul.
- Taşçıoğlu, M.**, 2011. Sayısal görsel yaşam. İçinde T. F. Uçar, ed. *Görsel Kültür*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2403, Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1394, Eskişehir, 159–175.  
<http://akademik.maltepe.edu.tr/~osmanurper/aofkitaplar/gorselkultur.pdf>. 19 Aralık 2015.
- Toylar, Ç.**, 2010. Frederick Winslow Taylor. <http://www.maliyetis.com/wp-content/uploads/2010/05/FrederickWinslowTaylor1.pdf>. 19 December 2015.
- Toruntay, H.**, 2011. Takım rolleri çalışması: X ve Y kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutgun Ünal, A.**, 2013. Nesiller ayrılıyor: X, Y ve Z nesilleri (04.09.2013). *acikbilim.com*,**(Eylül)**.

<http://www.acikbilim.com/2013/09/dosyalar/nesiller-ayriliyor-x-y-ve-z-nesilleri.html> 11 Eylül 2015.

**Türkoğlu, T.,** 2013. Y(eni kuşak) devrim! (14.06.2013). *cumhuriyet.com.tr*.[http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/diger/427800/\\_Y\\_eni\\_Kusak\\_Devrim\\_.html](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/diger/427800/_Y_eni_Kusak_Devrim_.html) 11 Eylül 2015.

**Uçar, Ö.,** 2011. Bir yaşam kültürü mimarlık. İçinde T. F. Uçar, ed. *Görsel Kültür*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2403, Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1394, Eskişehir,3–40. <http://akademik.maltepe.edu.tr/~osmanurper/aofkitaplar/gorselkultur.pdf>. 19 Aralık 2015.

**Url-2,**<http://www.haberler.com/x-kusagi-gosterise-y-kusagi-kullanima-bakiyor-5592903-haberi/>

**Url-3,** [http://www.daniellaondesign.com/uploads/7/3/9/7/7397659/3559246\\_orig.jpg](http://www.daniellaondesign.com/uploads/7/3/9/7/7397659/3559246_orig.jpg). 21 Aralık 2015.

**Url-4,** <http://architizer.com/blog/mies-van-der-rohe-collages/media/600150/>

**Url-5,**<http://modern-brazil-architecture.blogspot.com.tr/2009/12/ministry-of-education-and-health.html>.

**Url-6,** <http://www.architravel.com/architravel/building/gustavo-capanema-palace/>

**Url-7,** <http://architectuul.com/architecture/central-beheer>.

**Url-8,** <http://www.architectural-review.com/rethink/typology/typology-quarterly-offices/8633367.fullarticle>.

**Url-9,** <https://www.pinterest.com/pin/61220876154235632/>

**Url-10,** <https://www.pinterest.com/pin/329044316498839427/>

**Url-11,** [https://www.kajima.co.uk/case-studies/stockley\\_park/](https://www.kajima.co.uk/case-studies/stockley_park/)

**Url-12,** <http://nfartchitecture.tumblr.com/>

**Url-**

**13,**[http://cdnstatic.visualizeus.com/thumbs/6a/68/6a68ce1b690cc1fd47d2fa124d515f39\\_i.jpg](http://cdnstatic.visualizeus.com/thumbs/6a/68/6a68ce1b690cc1fd47d2fa124d515f39_i.jpg).

**Url-14,** <http://www.brightcreatives.nl/wp-content/uploads/2012/04/steelcase-ad1-1964.jpg>.

**Url-15,** <http://pic.yupoo.com/blueh/447425452d0a/ygu9hiwy.jpg>.

Url-16, <http://cdn.home-designing.com/wp-content/uploads/2013/01/google-office-design-700x466.jpeg>.

Url-17,<http://www.saatchiasiapacific.com/wp-content/uploads/2011/12/SMS-SaatchiSaatchi-32-1024x1024.jpg>.

Url-18,<http://23daps42d4g822ubuj3etiws15ld.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2012/11/sahibinden-yeni-11.jpg>.

Url-19, <http://www.tunaofis.com/>

Url-20, <http://koleksiyon.com.tr/>

Url-21, <http://www.nurus.com.tr/>

Url-22, <http://www.udesign.com.tr/>

Url-23, <http://bakirkure.com/>

Url-24, <https://tr.pinterest.com/>

Url-25, <http://www.ecarch.com/>

Url-25, <http://arquiscopio.com/>

**Van Meel, J.** 2000. *The Europaen Office - Office design and national context*. 2nd edition, 010 Publishers, Rotterdam.

**Varlı, E.,** 2004. Büro tasarımında kullanıcı standartları ve teknoloji kullanımının değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

**Vatan, B. ve Ispartalı, M.,**2013. Z Kuşağını Anlamak (Şubat 2013). <http://mugeispartali.blogspot.com.tr/2013/04/z-kusagn-anlamak.html> 17 Ekim 2015.

**Worthington J.,** 2012, *Reinventing the Workplace*, Institute of Advanced Architectural Studies, The University of York, Oxford, 35.

## EKLER

### Ek-1. Anket

Sayın Katılımcı,

Bu anket, **KUŞAK FARKI ÖZELLİKLERİNE GÖRE ŞEKİLLENEN OFİS İÇ MEKÂN TASARIMI KRİTERLERİNİN İRDELENMESİ - Y VE Z KUŞAĞI ÜZERİNE ARAŞTIRMA VE MODEL ÖNERİSİ** adlı Doktora tezinde kullanılmak üzere uygulanmaktadır. Tez danışmanlığını Yrd.Doç. Didem BEDÜK TUNCEL yapmaktadır. Anket uygulamasından elde edilecek sonuçlar çalışmanın uygulama kısmına temel teşkil edecektir. İfadelere doğru, içten ve eksiksiz bir şekilde yanıt vermeniz çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır.

Araştırmamıza zaman ayırarak katıldığınız için teşekkür ederiz.

Bihter ERDEM OKUMUŞ

Doktora Öğrencisi

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

### 1- Cinsiyetiniz

- Kadın Erkek

### 2- Doğum Tarihiniz

...../...../.....

### 3- Eğitim Düzeyiniz

- İlköğretim  Lise  Ön lisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

### 4- Medeni Durumunuz

- Bekâr  Evli  Diğer

### 5- Görev Unvanınız / Uğraşınız

- Yönetici Personel  Yönetici Olmayan Personel  Stajyer  Öğrenci  Diğer  
(lütfen belirtiniz): .....

### 6- Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı? Beklentileriniz nelerdir?

Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.

Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim. Hatta kendi sandalyemi kendim seçmek isterim

Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekân olması yeterli.

Çalıştığım mekân kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır. Çünkü ben özel hayatımla iş hayatımı keskin bir şekilde birbirinden ayırıyorum.

Çalıştığım alanın iç mimari olarak nasıl olduğunun bir önemi yok.

Diğer (lütfen belirtiniz): .....

### **7-Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?**

- Evimde, çalışma masamda ve yalnız.
- Evimde, koltukta uzanır vaziyette
- Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.
- Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.
- Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada
- Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız

### **8-Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?**

- Mümkünse bir araya gelmeden bilgisayar ile uzaktan erişim yoluyla.
- Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.
- Mesai saati dışında şık bir Restoran'da yemek yiyerek
- Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında
- Herhangi bir mekân zaten tek bir perdeyle ya da kayar kapıyla toplantı alanına dönüşmeli. Çünkü her zaman aynı yerde toplantı yapmak istemem
- Kendi odamın içerisinde bulunan toplantı odasında
- Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.

### **9-Çalışma ortamında Öğle yemekleri nerede yenmeli?**

- Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı
- Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.
- Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.
- Diğer (lütfen belirtiniz): .....

### **10-Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?**

- Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.
- Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.
- Açık ofis düzeninde bizimle aynı ortamda oturmalı ancak bireysel bir masası muhakkak olmalı.

- Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.
- Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde olmalı.
- Diğer (lütfen belirtiniz): .....

**11- Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz? (Birden fazla şıkkı işaretleyebildiğiniz gibi tamamen boş da bırakabilirsiniz)**

- Kaydırak  Dinlenme Odası  Telefon görüşme odası  Spor salonu
- Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar  Golf sahası  Salıncak
- Bilardo masası  Langırt  Konsol oyunları  Bar  Otopark  Sinema salonu
- Kütüphane  Yüzme Havuzu  Duş  Diğer .....

**12- Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir.**

- Sıcak renkler: Kırmızı-turuncu-sarı
- Soğuk renkler: Mavi-mor-yeşil
- Nötr renkler: Beyaz-gri-antrasit
- Romantik renkler: Pastel pembe-lila-vizon-krem
- Karışık: Birçok renk bir arada kombinlenebilir.
- Diğer (lütfen belirtiniz): .....

**13- Aşağıdaki malzemelerden hangisi bana ofis ortamı için yakın gelir**

- Ahşap  Metal  Cam  Alçı
- PVC  Seramik  Tekstil ürünleri  Beton  Diğer: .....

**14- Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?**

- Evet  Hayır

**15- Çalışma ortamında aşağıdakilerden hangisini tercih edersiniz?**

- Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)
- Yapay ışık (Ampul, LED, floresan vb)

**16- Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?**

- Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.
- Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder
- Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar.

**17-Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?**

- Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.
- Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.
- Sonuç odaklıyım. Yetiştirmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem.
- Diğer (lütfen belirtiniz): .....

**18- Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor.**

- Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır.
- Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.
- Çalıştığım ofise karşı sadakat hissedirim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.
- Vefa duygusu benim için en önemlisidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulunduğum şirketten ayrılmam

**19- Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir.**

- Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm
- İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir
- Eski yöntemler en doğru olandır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.

**20- Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?**

- Yüksek sesli genel bir yayın tercih ederim
- Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir
- Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım
- Diğer (lütfen belirtin)

**21- Aşağıdaki ofis örneklerinden hangisi size daha yakın geliyor?**



## **Ek-2. İleri Anket Değerlendirmeleri**

### **ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar altında sunulacaktır:

- Katılımcıların Kişisel/Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı
- Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerine Göre Dağılımı
- Cinsiyete Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması
- Kuşağa Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması
- Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması
- Medeni Duruma Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması
- Görev/Unvan/Uğraşa Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması

## Katılımcıların Kişisel/Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Katılımcıların cinsiyet, doğum yıllarına göre ait oldukları kuşak, öğrenim durumları, medeni durumları, çalışıyorlarsa görev ya da unvanları çalışmıyorlarsa uğraşları içeren kişisel/sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Çizelge4.1’de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Kişisel Özellik	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	199	65,0
	Erkek	107	35,0
Kuşak	Babyboomers[1946-1964]	78	25,5
	X kuşağı[1965-1979]	64	20,9
	Y kuşağı[1980-1999]	86	28,1
	Z kuşağı[2000-2020]	78	25,5
Öğrenim durumu	İlköğretim	115	37,6
	Lise	57	18,6
	Üniversite	96	31,4
	Lisansüstü	38	12,4
Medeni durum	Bekâr	175	57,2
	Evli	131	42,8
Görevi/unvan/uğraş	Yönetici	86	28,1
	Çalışan	103	33,7
	Öğrenci	99	32,4
	Diğer	18	5,9
TOPLAM		306	100,0

## Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerine Göre Dağılımı

Katılımcıların; çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarımı (ofis iç mekân tasarımı, çalışma düzeni, toplantı ortamı, öğle yemeği ortamı, yöneticinin ofis içindeki konumu, çalışma ortamı sosyal öğeleri, ofis iç mekan renkleri, ofis ortamında kullanılan malzemeler, ofis ortamındaki aydınlatma türü, ofis ortamında doğal bitki, ofis iç mekan tavan yüksekliği, mesai kavramı görüşleri, kariyer hedefleri, teknolojinin kullanımı, çalışma ortamında müziğin kullanımı ve ofis türü) tercihlerine göre dağılımı Çizelge E.1’de verilmiştir.

Çizelge E.1. Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?

<b>Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.	21	6,9
2-Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim. Hatta kendi sandalyemi kendim seçmek isterim	141	46,1
3-Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekan olması yeterli.	54	17,6
4-Çalıştığım mekan kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır. Çünkü ben özel hayatımla iş hayatımı keskin bir şekilde birbirinden ayırırım.	90	29,4
<b>TOPLAM</b>	<b>306</b>	<b>100,0</b>

Çizelge E.2. Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?

<b>Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1) Evimde, çalışma masamda ve yalnız.	67	21,9
2) Evimde, koltukta uzanır vaziyette	14	4,6
3) Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.	19	6,2
4) Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.	118	38,6
5) Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada	17	5,6
6) Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız	71	23,2
<b>TOPLAM</b>	<b>306</b>	<b>100,0</b>

Çizelge E.3. Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?

<b>Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2:Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.	42	13,7
3:Mesai saati dışında şık bir Restoran'da yemek yiyerek	21	6,9
4:Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında	45	14,7
6:Kendi odanın içerisinde bulunan toplantı odasında	17	5,6
7:Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.	181	59,2
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.4. Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?

<b>Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı	127	41,5
2-Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.	44	14,4
3-Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.	135	44,1
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.5. Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?

<b>Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.	20	6,5
2-Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.	28	9,2
3-Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.	191	62,4
4-Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde.	67	21,9
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.6. Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?

<b>Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-Kaydırak	13	1,0
2-Dinlenme Odası	176	13,9

3-Telefon görüşme odası	79	6,2
4-Spor salonu	132	10,4
5-Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar	39	3,1
6-Golf sahası	25	2,0
7-Salınca	33	2,6
8-Bilardo masası	70	5,5
9-Langırt	44	3,5
10-Konsol oyunları	47	3,7
11-Bar	34	2,7
12-Otopark	186	14,7
13-Sinema salonu	62	4,9
14-Kütüphane	123	9,7
15-Yüzme Havuzu	82	6,5
16-Duş	105	8,3
17-Diğer (lütfen belirtin)	17	1,3
TOPLAM	1267	100,0

Çizelge E.7. Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?

Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?	f	%
1-Sıcak renkler- Kırmızı-turuncu-sarı	37	11,0
2-Soğuk renkler- Mavi-mor-yeşil	39	11,6
3-Nötr renkler- Beyaz-gri-antrasit	131	39,1
4-Romantik renkler- Pastel pembe-lila-vizon-krem	63	18,8
5-Karışık- Birçok renk bir arada kombinlenebilir.	65	19,4
TOPLAM	335	100,0

Çizelge E.8. Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir?

Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir?	f	%
1-Ahşap	205	39,1
2-Metal	68	13,0
3-Cam	115	21,9
6-Alçı/PVC/Seramik	31	5,9
7-Tekstil ürünleri	75	14,3
8-Beton	30	5,7
TOPLAM	524	100,0

Çizelge E.9. Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?

Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?	n	%
1-Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)	247	80,7
2-Yapay ışık (Ampul,LED,florasan vb)	59	19,3
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.10. Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?

<b>Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Evet	252	82,4
2-Hayır	54	17,6
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.2. Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?

<b>Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.	227	74,2
2-Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder	50	16,3
3-Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar	29	9,5
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.3. Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?

<b>Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.	96	31,4
2-Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.	60	19,6
3-Sonuç odaklıyım. Yetişmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem	150	49,0
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.4. Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?

<b>Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır.	49	16,0
2-Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.	187	61,1
3-Çalıştığım ofise karşı sadakat hissederim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.	43	14,1
4-Vefa duygusu benim için en önemlisidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulunduğum	27	8,8

şirketten ayrılmam		
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.14. Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?

<b>Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm	183	59,8
2-İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir	91	29,7
3- Eski yöntemler en doğru olanıdır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.	32	10,5
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.5. Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?

<b>Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-Yüksek sesli genel bir yayın tercih ederim	36	11,8
2-Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir	160	52,3
3-Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım	86	28,1
4-O anki duruma bağlı	24	7,8
TOPLAM	306	100,0

Çizelge E.6. Hangi ofis türü size daha yakın geliyor?

<b>Hangi ofis türü size daha yakın geliyor?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Resim 1: Y kuşağı ofis ortamı	70	20,2
Resim 2: Babyboomers ofis ortamı	29	8,4
Resim 3: Y ve Z kuşağı ofis ortamı	41	11,8
Resim 4: X kuşağı ofis ortamı	169	48,8
Resim 5: Babyboomers ve X kuşağı ofis ortamı	37	10,7
TOPLAM	346	100,0

## Cinsiyete Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması

Tablo E.17’de cinsiyete göre katılımcıların çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarım tercihlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular verilmiştir.

Çizelge E.7. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımını nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.	n %	17 8,5	4 3,7	13,751	<b>0,003</b>
2-Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim.	n %	98 49,2	43 40,2		
3-Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekan olması yeterli.	n %	39 19,6	15 14,0		
4-Çalıştığım mekan kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır.	n %	45 22,6	45 42,1		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.8. Çalışma düzeninin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evimde, çalışma masamda ve yalnız.	n %	34 17,1	33 30,8	1,817	0,178
2-Evimde, koltukta uzanır vaziyette	n %	13 6,5	1 0,9		
3-Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.	n %	13 6,5	6 5,6		
4-Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.	n %	80 40,2	38 35,5		
5-Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada	n %	15 7,5	2 1,9		
6-Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız	n %	44 22,1	27 25,2		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.19. Toplantı ortamının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.	n	34	8	0,303	0,582
	%	17,1	7,5		
2-Mesai saati dışında sık bir Restoran'da yemek yiyerek	n	7	14	3,5	13,1
	%	3,5	13,1		
3-Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında	n	29	16	14,6	15,0
	%	14,6	15,0		
4-Kendi odanın içerisinde bulunan toplantı odasında	n	14	3	7,0	2,8
	%	7,0	2,8		
5-Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.	n	115	66	57,8	61,7
	%	57,8	61,7		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.9. Öğle yemeği ortamının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı	n	71	56	8,758	<b>0,013</b>
	%	35,7	52,3		
2-Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.	n	29	15	14,6	14,0
	%	14,6	14,0		
3-Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.	n	99	36	49,7	33,6
	%	49,7	33,6		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.10. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.	n	16	4	3,865	0,276
	%	8,0	3,7		
2-Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.	n	21	7	10,6	6,5
	%	10,6	6,5		
3-Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.	n	121	70	60,8	65,4
	%	60,8	65,4		
4-Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde.	n	41	26	20,6	24,3
	%	20,6	24,3		

TOPLAM	306	100,0
--------	-----	-------

Çizelge E.11. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kaydırak	n	8	5	0,038	0,845
	%	1,0	1,0		
2-Dinlenme Odası	n	118	58		
	%	15,2	11,8		
3-Telefon görüşme odası	n	46	33		
	%	5,9	6,7		
4-Spor salonu	n	95	37		
	%	12,2	7,5		
5-Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar	n	22	17		
	%	2,8	3,5		
6-Golf sahası	n	6	19		
	%	0,8	3,9		
7-Salınacak	n	26	7		
	%	3,4	1,4		
8-Bilardo masası	n	24	46		
	%	3,1	9,4		
9-Langırt	n	28	16		
	%	3,6	3,3		
10-Konsol oyunları	n	15	32		
	%	1,9	6,5		
11-Bar	n	17	17		
	%	2,2	3,5		
12-Otopark	n	116	70		
	%	14,9	14,3		
13-Sinema salonu	n	35	27		
	%	4,5	5,5		
14-Kütüphane	n	75	48		
	%	9,7	9,8		
15-Yüzme Havuzu	n	60	22		
	%	7,7	4,5		
16-Duş	n	74	31		
	%	9,5	6,3		
17-Diğer (lütfen belirtin)	n	11	6		
	%	1,4	1,2		
TOPLAM					

Çizelge E.12. Ofis iç mekan renk tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Sıcak renkler- Kırmızı-turuncu-sarı	n	29	8	20,033	0,000
	%	13,2	7,0		

2-Soğuk renkler- Mavi-mor-yeşil	n	32	7
	%	14,5	6,1
3-Nötr renkler- Beyaz-gri-antrasit	n	87	44
	%	39,5	38,3
4-Romantik renkler- Pastel pembe-lila-vizon-krem	n	28	35
	%	12,7	30,4
5-Karışık- Birçok renk bir arada kombinlenebilir.	n	44	21
	%	20,0	18,3
<b>TOPLAM</b>			

Çizelge E.13. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ahşap	n	121	84	0,738	0,151
	%	38,2	40,6		
2-Metal	n	43	25		
	%	13,6	12,1		
3-Cam	n	80	35		
	%	25,2	16,9		
4-Alçı/PVC/seramik	n	16	15		
	%	5,0	7,2		
5-Tekstil ürünleri	n	43	32		
	%	13,6	15,5		
6-Beton	n	14	16		
	%	4,4	7,7		
<b>TOPLAM</b>		317	207		

Çizelge E.14. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)	n	152	95	6,878	<b>0,010</b>
	%	76,4	88,8		
2-Yapay ışık (Ampul, LED, floresan vb)	n	47	12		
	%	23,6	11,2		
<b>TOPLAM</b>		199	107		

Çizelge E.15. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evet	n	164	88	0,001	0,970
	%	82,4	82,2		
2-Hayır	n	35	19		
	%	17,6	17,8		
<b>TOPLAM</b>		199	107		

Çizelge E.16. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.	n	163	64	1,303	0,192
	%	81,9	59,8		
2-Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder	n	25	25		
	%	12,6	23,4		
3-Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar	n	11	18		
	%	5,5	16,8		
<b>TOPLAM</b>		<b>199</b>	<b>107</b>		

Çizelge E.17. Mesai kavramı görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.	n	63	33	0,859	0,651
	%	31,7	30,8		
2-Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.	n	36	24		
	%	18,1	22,4		
3-Sonuç odaklıyım. Yetişmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem	n	100	50		
	%	50,3	46,7		
<b>TOPLAM</b>		<b>199</b>	<b>107</b>		

Çizelge E.29. Kariyer hedeflerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır.	n	31	18	0,964	0,335
	%	15,6	16,8		
2-Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.	n	116	71		
	%	58,3	66,4		
3-Çalıştığım ofise karşı sadakat hissederim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.	n	41	2		
	%	20,6	1,9		
4-Vefa duygusu benim için en önemlidir bir başka yer benim için	n	11	16		
	%	5,5	15,0		

daha olumlu dahi olsa asla  
bulduğum şirketten ayrılmam

TOPLAM	199	107
--------	-----	-----

Çizelge E.18. Teknoloji kullanım gerekliliğinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır.	n	129	54	17,6674	<b>0,000</b>
Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm	%	64,8	50,5		
2-İşimi göreceğim kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir	n	63	28		
	%	31,7	26,2		
3-Eski yöntemler en doğru olanlardır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.	n	7	25		
	%	3,5	23,4		
TOPLAM		199	107		

Çizelge E.19. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek sesli genel bir yayın tercih ederim	n	23	13	3,807	0,051
	%	11,6	12,1		
2-Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir	n	115	45		
	%	57,8	42,1		
3-Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım	n	48	38		
	%	24,1	35,5		
4-O anki duruma bağlı	n	13	11		
	%	6,5	10,3		
TOPLAM		199	107		

Çizelge E.20. Ofis türü tercihinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Hangi ofis türü size daha yakın geliyor?</b>		<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
Resim1-Y kuşağı ofis ortamı	n	40	30	9,120	<b>0,003</b>
	%	18,2	23,8		
Resim2-Babyboomers ofis ortamı	n	11	18		
	%	5,0	14,3		
Resim3-Y ve Z kuşağı ofis ortamı	n	22	19		
	%	10,0	15,1		
Resim4-X kuşağı ofis ortamı	n	120	49		
	%	54,5	38,9		
Resim5-Babyboomers ve X kuşağı ofis ortamı	n	27	10		
	%	12,3	7,9		
TOPLAM		220	126		

## Kuşağa Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması

Tablo E.33’de ait oldukları kuşağa göre katılımcıların çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarım tercihlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular verilmiştir.

Çizelge E.21. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.	n	0	4	12	5	96,442	<b>0,000</b>
	%	0,0	6,3	14,0	6,4		
2-Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim.	n	31	16	40	54		
	%	39,7	25,0	46,5	69,2		
3-Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekan olması yeterli.	n	0	24	19	11		
	%	0,0	37,5	22,1	14,1		
4-Çalıştığım mekan kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır.	n	47	20	15	8		
	%	60,3	31,3	17,4	10,3		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.22. Çalışma düzeninin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evimde, çalışma masamda ve yalnız.	n	0	16	13	38	118,633	<b>0,000</b>
	%	0,0	25,0	15,1	48,7		
2-Evimde, koltukta uzanır vaziyette	n	0	4	5	5		
	%	0,0	6,3	5,8	6,4		
3-Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.	n	0	8	11	0		
	%	0,0	12,5	12,8	0,0		
4-Açık ofis sisteminde, ancak	n	47	24	35	12		

insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.	%	60,3	37,5	40,7	15,4
5-Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada	n	0	0	7	10
	%	0,0	0,0	8,1	12,8
6-Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız	n	31	12	15	13
	%	39,7	18,8	17,4	16,7
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.23. Toplantı ortamının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.	n	0	4	12	26	4,811	<b>0,000</b>
	%	0,0	6,3	14,0	33,3		
2-Mesai saati dışında şık bir Restoran'da yemek yiyerek	n	0	4	9	8		
	%	0,0	6,3	10,5	10,3		
3-Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında	n	0	12	23	10		
	%	0,0	18,8	26,7	12,8		
4-Kendi odanın içerisinde bulunan toplantı odasında	n	0	4	7	6		
	%	0,0	6,3	8,1	7,7		
5-Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.	n	78	40	35	28		
	%	100,0	62,5	40,7	35,9		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.24. Öğle yemeği ortamının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı	n	46	16	32	33	0,838	0,360
	%	59,0	25,0	37,2	42,3		
2-Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.	n	0	16	17	11		
	%	0,0	25,0	19,8	14,1		
3-Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.	n	32	32	37	34		
	%	41,0	50,0	43,0	43,6		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.25. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
---	--	---------------------	-----------------	-----------------	-----------------	----------------------	----------

1-Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.	n	0	4	11	5	2,912	0,088
	%	0,0	6,3	12,8	6,4		
2-Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.	n	0	8	14	6		
	%	0,0	12,5	16,3	7,7		
3-Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.	n	62	44	33	52		
	%	79,5	68,8	38,4	66,7		
4-Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde.	n	16	8	28	15		
	%	20,5	12,5	32,6	19,2		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.26. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Kaydırak	n	0	4	4	5	663,893	<b>0,000</b>
	%	0,0	1,3	0,9	1,8		
2-Dinlenme Odası	n	15	56	64	41		
	%	6,8	17,7	14,3	14,5		
3-Telefon görüşme odası	n	15	24	27	13		
	%	6,8	7,6	6,0	4,6		
4-Spor salonu	n	17	32	52	31		
	%	7,7	10,1	11,6	11,0		
5-Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar	n	0	4	18	17		
	%	0,0	1,3	4,0	6,0		
6-Golf sahası	n	0	4	3	18		
	%	0,0	1,3	0,7	6,4		
7-Salınca	n	0	12	16	5		
	%	0,0	3,8	3,6	1,8		
8-Bilardo masası	n	30	16	19	5		
	%	13,6	5,1	4,2	1,8		
9-Langırt	n	0	8	25	11		
	%	0,0	2,5	5,6	3,9		
10-Konsol oyunları	n	0	8	20	19		
	%	0,0	2,5	4,5	6,7		
11-Bar	n	0	8	26	0		
	%	0,0	2,5	5,8	0,0		
12-Otopark	n	78	44	42	22		
	%	35,5	13,9	9,4	7,8		
13-Sinema salonu	n	0	24	16	22		
	%	0,0	7,6	3,6	7,8		
14-Kütüphane	n	16	24	39	44		
	%	7,3	7,6	8,7	15,5		
15-Yüzme Havuzu	n	17	16	34	15		
	%	7,7	5,1	7,6	5,3		
16-Duş	n	32	24	39	10		
	%	14,5	7,6	8,7	3,5		
17-Diğer (lütfen belirtin)	n	0	8	4	5		

	%	0,0	2,5	0,9	1,8
TOPLAM					

Çizelge E.39. Ofis iç mekan renk tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Sıcak renkler- Kırmızı-turuncu-sarı	n	0	8	15	14	94,313	<b>0,000</b>
	%	0,0	10,5	16,5	15,6		
2-Soğuk renkler- Mavi-mor-yeşil	n	0	8	14	17		
	%	0,0	10,5	15,4	18,9		
3-Nötr renkler- Beyaz-gri-antrasit	n	62	24	29	16		
	%	79,5	31,6	31,9	17,8		
4-Romantik renkler- Pastel pembe-lila-vizon-krem	n	16	16	13	18		
	%	20,5	21,1	14,3	20,0		
5-Karışık- Birçok renk bir arada kombinlenebilir.	n	0	20	20	25		
	%	0,0	26,3	22,0	27,8		
TOPLAM		78	76	91	90		

Çizelge E.27. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Ahşap	n	46	60	62	37	114,470	<b>0,000</b>
	%	38,7	46,9	36,9	33,9		
2-Metal	n	15	16	20	17		
	%	12,6	12,5	11,9	15,6		
3-Cam	n	15	32	36	32		
	%	12,6	25,0	21,4	29,4		
4-Alçı/PVC/seramik	n	0	0	18	13		
	%	0,0	0,0	10,7	11,9		
5-Tekstil ürünleri	n	43	8	14	10		
	%	36,1	6,3	8,3	9,2		
6-Beton	n	0	12	18	0		
	%	0,0	9,4	10,7	0,0		
TOPLAM		119	128	168	109		

Çizelge E.28. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)	n	78	60	68	41	65,493	<b>0,000</b>
	%	100,0	93,8	79,1	52,6		
2-Yapay ışık (Ampul,led,floresan vb)	n	0	4	18	37		
	%	0,0	6,3	20,9	47,4		
TOPLAM		78	64	86	78		

Çizelge E.29. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Evet	n	61	48	75	68	5,950	0,114
	%	78,2	75,0	87,2	87,2		
2-Hayır	n	17	16	11	10		
	%	21,8	25,0	12,8	12,8		
TOPLAM		78	64	86	78		

Çizelge E.30. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.	n	62	44	68	53	2,474	0,883
	%	79,5	68,8	79,1	67,9		
2-Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder	n	0	20	12	18		
	%	0,0	31,3	14,0	23,1		
3-Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar	n	16	0	6	7		
	%	20,5	0,0	7,0	9,0		
TOPLAM		78	64	86	78		

Çizelge E.31. Mesai kavramı görüşlerinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
1-Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.	n	31	12	27	26	36,406	0,000
	%	39,7	18,8	31,4	33,3		
2-Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.	n	0	12	25	23		
	%	0,0	18,8	29,1	29,5		
3-Sonuç odaklıyım. Yetişmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem	n	47	40	34	29		
	%	60,3	62,5	39,5	37,2		
TOPLAM		78	64	86	78		

Çizelge E.32. Kariyer hedeflerinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olanıdır.	n	0	4	12	33	27,271	<b>0,000</b>
	%	0,0	6,3	14,0	42,3		
2-Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.	n	48	52	60	27		
	%	61,5	81,3	69,8	34,6		
3-Çalıştığım ofise karşı sadakat hissederim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.	n	14	8	10	11		
	%	17,9	12,5	11,6	14,1		
4-Vefa duygusu benim için en önemlisidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulunduğum şirketten ayrılmam	n	16	0	4	7		
	%	20,5	0,0	4,7	9,0		
<b>TOPLAM</b>		<b>78</b>	<b>64</b>	<b>86</b>	<b>78</b>		

Çizelge E.33. Teknoloji kullanım gerekliliğinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm	n	31	44	62	46	39,955	<b>0,000</b>
	%	39,7	68,8	72,1	59,0		
2-İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir	n	31	20	23	17		
	%	39,7	31,3	26,7	21,8		
3-Eski yöntemler en doğru olanıdır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.	n	16	0	1	15		
	%	20,5	0,0	1,2	19,2		
<b>TOPLAM</b>		<b>78</b>	<b>64</b>	<b>86</b>	<b>78</b>		

Çizelge E.34. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?</b>		<b>Baby-boomers</b>	<b>X kuşağı</b>	<b>Y kuşağı</b>	<b>Z kuşağı</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek sesli genel bir yayım	n	16	8	12	0	73,405	<b>0,000</b>

tercih ederim	%	20,5	12,5	14,0	0,0
2-Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir	n	29	24	52	55
	%	37,2	37,5	60,5	70,5
3-Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım	n	33	16	14	23
	%	42,3	25,0	16,3	29,5
4-O anki duruma bağlı	n	0	16	8	0
	%	0,0	25,0	9,3	0,0
<b>TOPLAM</b>		78	64	86	78

Çizelge E.35. Ofis türü tercihinin kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Hangi ofis türü size daha yakın geliyor		Baby-boomers	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	X <sup>2</sup>	p
Resim1-Y kuşağı ofis ortamı	n	0	16	34	20	150,138	0,000
	%	0,0	21,1	34,0	21,7		
Resim2-Babyboomers ofis ortamı	n	16	0	8	5		
	%	20,5	0,0	8,0	5,4		
Resim3-Y ve Z kuşağı ofis ortamı	n	0	12	22	7		
	%	0,0	15,8	22,0	7,6		
Resim4-X kuşağı ofis ortamı	n	62	28	26	53		
	%	79,5	36,8	26,0	57,6		
Resim5-Babyboomers ve X kuşağı ofis ortamı	n	0	20	10	7		
	%	0,0	26,3	10,0	7,6		
<b>TOPLAM</b>		78	76	100	92		

### Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması

Tablo E.49’de eğitim durumuna göre katılımcıların çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarım tercihlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular verilmiştir.

Çizelge E.49. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımı nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?		İlköğr.	Lise	Üniversite	L.üstü	X <sup>2</sup>	p
1-Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.	n	6	3	8	4	15,485	0,078
	%	5,2	5,3	8,3	10,5		
2-Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim.	n	53	25	43	20		
	%	46,1	43,9	44,8	52,6		
3-Bana özel bir alan tasarımı	n	16	7	26	5		

olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekan olması yeterli.	%	13,9	12,3	27,1	13,2
4-Çalıştığım mekan kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır.	n	40	22	19	9
	%	34,8	38,6	19,8	23,7
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.36. Çalışma düzeninin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
Evimde, çalışma masamda ve yalnız.	n	38	3	18	8	57,807	<b>0,000</b>
	%	33,0	5,3	18,8	21,1		
Evimde, koltukta uzanır vaziyette	n	6	1	6	1		
	%	5,2	1,8	6,3	2,6		
Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.	n	4	4	8	3		
	%	3,5	7,0	8,3	7,9		
Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.	n	32	21	51	14		
	%	27,8	36,8	53,1	36,8		
Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada	n	10	1	2	4		
	%	8,7	1,8	2,1	10,5		
Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız	n	25	27	11	8		
	%	21,7	47,4	11,5	21,1		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.37. Toplantı ortamının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.	n	21	7	11	3	0,428	0,513
	%	18,3	12,3	11,5	7,9		
2-Mesai saati dışında şık bir Restoran'da yemek yiyerek	n	8	2	5	6		
	%	7,0	3,5	5,2	15,8		
3-Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında	n	10	5	21	9		
	%	8,7	8,8	21,9	23,7		
4-Kendi odamın içerisinde bulunan toplantı odasında	n	6	5	2	4		
	%	5,2	8,8	2,1	10,5		
5-Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.	n	70	38	57	16		
	%	60,9	66,7	59,4	42,1		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E0.38. Öğle yemeği ortamının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı	n	71	10	38	8	70,721	<b>0,001</b>
	%	61,7	17,5	39,6	21,1		
2-Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.	n	11	0	21	12		
	%	9,6	0,0	21,9	31,6		
3-Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.	n	33	47	37	18		
	%	28,7	82,5	38,5	47,4		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.53. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.	n	5	2	10	3	2,072	0,095
	%	4,3	3,5	10,4	7,9		
2-Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.	n	6	5	13	4		
	%	5,2	8,8	13,5	10,5		
3-Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.	n	69	46	51	25		
	%	60,0	80,7	53,1	65,8		
4-Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde.	n	35	4	22	6		
	%	30,4	7,0	22,9	15,8		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.39. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kaydırak	n	5	4	2	2	0,160	0,689
	%	1,4	1,3	0,5	1,1		
2-Dinlenme Odası	n	42	40	70	24		
	%	11,4	13,5	16,7	13,0		
3-Telefon görüşme odası	n	17	29	23	10		

	%	4,6	9,8	5,5	5,4
4-Spor salonu	n	35	30	50	17
	%	9,5	10,1	12,0	9,2
5-Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar	n	17	8	8	6
	%	4,6	2,7	1,9	3,2
6-Golf sahası	n	18	4	2	1
	%	4,9	1,3	0,5	0,5
7-Salınacak	n	5	4	18	6
	%	1,4	1,3	4,3	3,2
8-Bilardo masası	n	21	12	32	5
	%	5,7	4,0	7,7	2,7
9-Langırt	n	11	9	17	7
	%	3,0	3,0	4,1	3,8
10-Konsol oyunları	n	14	11	14	8
	%	3,8	3,7	3,3	4,3
11-Bar	n	0	10	14	10
	%	0,0	3,4	3,3	5,4
12-Otopark	n	58	38	62	28
	%	15,8	12,8	14,8	15,1
13-Sinema salonu	n	22	15	12	13
	%	6,0	5,1	2,9	7,0
14-Kütüphane	n	64	16	25	18
	%	17,4	5,4	6,0	9,7
15-Yüzme Havuzu	n	19	24	26	13
	%	5,2	8,1	6,2	7,0
16-Duş	n	14	42	37	12
	%	3,8	14,1	8,9	6,5
17-Diğer (lütfen belirtin)	n	5	1	6	5
	%	1,4	0,3	1,4	2,7
TOPLAM					

Çizelge E.40. Ofis iç mekan renk tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?</b>							
		İlköğr.	Lise	Üniversite	L.üstü	X <sup>2</sup>	p
1-Sıcak renkler- Kırmızı-turuncu-sarı	n	15	2	12	8	0,933	0,334
	%	11,9	3,2	11,4	19,0		
2-Soğuk renkler- Mavi-mor-yeşil	n	12	11	13	3		
	%	9,5	17,7	12,4	7,1		
3-Nötr renkler- Beyaz-gri-antrasit	n	41	35	34	21		
	%	32,5	56,5	32,4	50,0		
4-Romantik renkler- Pastel pembe-lila-vizon-krem	n	34	5	23	1		
	%	27,0	8,1	21,9	2,4		
5-Karışık- Birçok renk bir arada kombinlenebilir.	n	24	9	23	9		
	%	19,0	14,5	21,9	21,4		
TOPLAM		126	62	105	42		

Çizelge E.41. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir</b>							
		İlköğr.	Lise	Üniversite	L.üstü	X <sup>2</sup>	p

1-Ahşap	n	53	41	81	30	1,008	0,315
	%	30,5	45,1	47,4	34,1		
2-Metal	n	24	13	19	12		
	%	13,8	14,3	11,1	13,6		
3-Cam	n	38	20	36	21		
	%	21,8	22,0	21,1	23,9		
4-Alçı/PVC/seramik	n	15	2	12	2		
	%	8,6	2,2	7,0	2,3		
5-Tekstil ürünleri	n	43	9	12	11		
	%	24,7	9,9	7,0	12,5		
6-Beton	n	1	6	11	12		
	%	0,6	6,6	6,4	13,6		
TOPLAM		174	91	171	88		

Çizelge E.42. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)	n	82	45	85	35	0,232	0,816
	%	71,3	78,9	88,5	92,1		
2-Yapay ışık (Ampul,led,floresan vb)	n	33	12	11	3		
	%	28,7	21,1	11,5	7,9		
TOPLAM		115	57	96	38		

Çizelge E.43. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?</b>		<b>İlköğretim</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>Lisansüstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evet	n	96	42	85	29	6,531	0,088
	%	83,5	73,7	88,5	76,3		
2-Hayır	n	19	15	11	9		
	%	16,5	26,3	11,5	23,7		
TOPLAM		115	57	96	38		

Çizelge E.59. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansını artırır.	n	79	46	79	23	2,739	0,098
	%	68,7	80,7	82,3	60,5		
2-Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder	n	18	5	14	13		
	%	15,7	8,8	14,6	34,2		

3-Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar	n	18	6	3	2		
	%	15,7	10,5	3,1	5,3		
TOPLAM		115	57	96	38		

Çizelge E.44. Mesai kavramı görüşlerinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?</b>							
		İlköğr.	Lise	Üniversite	L.üstü	X <sup>2</sup>	p
1-Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.	n	41	25	21	9	12,585	0,050
	%	35,7	43,9	21,9	23,7		
2-Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.	n	24	11	17	8		
	%	20,9	19,3	17,7	21,1		
3-Sonuç odaklıyım. Yetişmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem	n	50	21	58	21		
	%	43,5	36,8	60,4	55,3		
TOPLAM		115	57	96	38		

Çizelge E.45. Kariyer hedeflerinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?</b>							
		İlköğr.	Lise	Üniversite	L.üstü	X <sup>2</sup>	p
1-Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır.	n	33	4	9	3	1,806	0,690
	%	28,7	7,0	9,4	7,9		
2-Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.	n	52	41	61	33		
	%	45,2	71,9	63,5	86,8		
3-Çalıştığım ofise karşı sadakat hissederim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.	n	12	5	25	1		
	%	10,4	8,8	26,0	2,6		
4-Vefa duygusu benim için en önemlidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulduğum	n	18	7	1	1		
	%	15,7	12,3	1,0	2,6		

şirketten ayrılmam					
TOPLAM	115	57	96	38	

Çizelge E.46. Teknoloji kullanım gerekliliğinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm	n	62	31	63	27	16,578	<b>0,000</b>
	%	53,9	54,4	65,6	71,1		
2-İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir	n	27	21	32	11		
	%	23,5	36,8	33,3	28,9		
3-Eski yöntemler en doğru olanlardır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.	n	26	5	1	0		
	%	22,6	8,8	1,0	0,0		
TOPLAM		115	57	96	38		

Çizelge E.47. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek sesli genel bir yayım tercih ederim	n	16	2	10	8	46,957	<b>0,000</b>
	%	13,9	3,5	10,4	21,1		
2-Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir	n	52	30	56	22		
	%	45,2	52,6	58,3	57,9		
3-Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım	n	47	20	13	6		
	%	40,9	35,1	13,5	15,8		
4-O anki duruma bağlı	n	0	5	17	2		
	%	0,0	8,8	17,7	5,3		
TOPLAM		115	57	96	38		

Çizelge E.48. Ofis türü tercihinin öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Hangi ofis türü size daha yakın geliyor</b>		<b>İlköğr.</b>	<b>Lise</b>	<b>Üniversite</b>	<b>L.üstü</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
Resim1-Y kuşağı ofis ortamı	n	17	10	32	11	2,549	0,110
	%	14,3	14,3	29,4	22,9		
Resim2-Babyboomers ofis ortamı	n	21	3	2	3		
	%	17,6	4,3	1,8	6,3		
Resim3-Y ve Z kuşağı ofis ortamı	n	2	11	18	10		
	%	1,7	15,7	16,5	20,8		
Resim4-X kuşağı ofis ortamı	n	73	32	40	24		
	%	61,3	45,7	36,7	50,0		
Resim5-Babyboomers ve X	n	6	14	17	0		

kuşığı ofis ortamı	%	5,0	20,0	15,6	0,0
TOPLAM		119	70	109	48



## Medeni Duruma Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması

Tablo E.49’de medeni duruma göre katılımcıların çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarım tercihlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular verilmiştir.

Çizelge E.49. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımını nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.	n %	15 8,6	6 4,6	2,744	0,433
2-Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim.	n %	81 46,3	60 45,8		
3-Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekan olması yeterli.	n %	32 18,3	22 16,8		
4-Çalıştığım mekan kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır.	n %	47 26,9	43 32,8		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.50. Çalışma düzeninin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evimde, çalışma masamda ve yalnız.	n %	52 29,7	15 11,5	9,078	<b>0,003</b>
2-Evimde, koltukta uzanır vaziyette	n %	13 7,4	1 0,8		
3-Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.	n %	7 4,0	12 9,2		
4-Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.	n %	50 28,6	68 51,9		
5-Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada	n %	14 8,0	3 2,3		
6-Ofiste, ses izolasyonu sağlanmış bir odada ve yalnız	n %	39 22,3	32 24,4		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.51. Toplantı ortamının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.	n	34	8	0,028	0,603
	%	19,4	6,1		
2-Mesai saati dışında sık bir Restoran'da yemek yiyerek	n	16	5	0,028	0,603
	%	9,1	3,8		
3-Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında	n	27	18	0,028	0,603
	%	15,4	13,7		
4-Kendi odanın içerisinde bulunan toplantı odasında	n	11	6	0,028	0,603
	%	6,3	4,6		
5-Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.	n	87	94	0,028	0,603
	%	49,7	71,8		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.52. Öğle yemeği ortamının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı	n	69	58	0,725	0,696
	%	39,4	44,3		
2-Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.	n	26	18	0,725	0,696
	%	14,9	13,7		
3-Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.	n	80	55	0,725	0,696
	%	45,7	42,0		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.69. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.	n	11	9	1,284	0,257
	%	6,3	6,9		
2-Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.	n	23	5	1,284	0,257
	%	13,1	3,8		
3-Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.	n	104	87	1,284	0,257
	%	59,4	66,4		
4-Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde.	n	37	30	1,284	0,257
	%	21,1	22,9		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>		

Çizelge E.53. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kaydırak	n	8	5	0,038	0,845
	%	1,0	1,0		
2-Dinlenme Odası	n	118	58	15,2	11,8
	%	15,2	11,8		
3-Telefon görüşme odası	n	46	33	5,9	6,7
	%	5,9	6,7		
4-Spor salonu	n	95	37	12,2	7,5
	%	12,2	7,5		
5-Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar	n	22	17	2,8	3,5
	%	2,8	3,5		
6-Golf sahası	n	6	19	0,8	3,9
	%	0,8	3,9		
7-Salıncak	n	26	7	3,4	1,4
	%	3,4	1,4		
8-Bilardo masası	n	24	46	3,1	9,4
	%	3,1	9,4		
9-Langırt	n	28	16	3,6	3,3
	%	3,6	3,3		
10-Konsol oyunları	n	15	32	1,9	6,5
	%	1,9	6,5		
11-Bar	n	17	17	2,2	3,5
	%	2,2	3,5		
12-Otopark	n	116	70	14,9	14,3
	%	14,9	14,3		
13-Sinema salonu	n	35	27	4,5	5,5
	%	4,5	5,5		
14-Kütüphane	n	75	48	9,7	9,8
	%	9,7	9,8		
15-Yüzme Havuzu	n	60	22	7,7	4,5
	%	7,7	4,5		
16-Duş	n	74	31	9,5	6,3
	%	9,5	6,3		
17-Diğer (lütfen belirtin)	n	11	6	1,4	1,2
	%	1,4	1,2		
<b>TOPLAM</b>					

Çizelge E.54. Ofis iç mekân renk tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Sıcak renkler- Kırmızı-turuncu-sarı	n	30	7	0,014	0,528
	%	15,5	5,0		
2-Soğuk renkler- Mavi-mor-yeşil	n	28	11	14,4	7,8
	%	14,4	7,8		
3-Nötr renkler- Beyaz-gri-antrasit	n	67	64	34,5	45,4
	%	34,5	45,4		
4-Romantik renkler- Pastel pembe-	n	29	34		

lila-vizon-krem	%	14,9	24,1
5-Karışık- Birçok renk bir arada kombinlenebilir.	n	40	25
	%	20,6	17,7
TOPLAM		194	141

Çizelge E.55. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ahşap	n	106	99	1,271	0,204
	%	37,3	41,3		
2-Metal	n	37	31		
	%	13,0	12,9		
3-Cam	n	70	45		
	%	24,6	18,8		
4-Alçı/PVC/seramik	n	25	6		
	%	8,8	2,5		
5-Tekstil ürünleri	n	35	40		
	%	12,3	16,7		
6-Beton	n	11	19		
	%	3,9	7,9		
TOPLAM		284	240		

Çizelge E.56. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)	n	128	119	13,960	<b>0,000</b>
	%	73,1	90,8		
2-Yapay ışık (Ampul,led,floresan vb)	n	47	12		
	%	26,9	9,2		
TOPLAM		175	131		

Çizelge E.57. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evet	n	157	95	14,082	<b>0,000</b>
	%	89,7	72,5		
2-Hayır	n	18	36		
	%	10,3	27,5		
TOPLAM		175	131		

Çizelge E.58. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.	n	136	91	2,766	0,251
	%	77,7	69,5		
2-Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder	n	24	26		
	%	13,7	19,8		
3-Açık tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar	n	15	14		
	%	8,6	10,7		
<b>TOPLAM</b>		<b>175</b>	<b>131</b>		

Çizelge E.59. Mesai kavramı görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.	n	59	37	1,819	0,403
	%	33,7	28,2		
2-Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.	n	36	24		
	%	20,6	18,3		
3-Sonuç odaklıyım. Yetiştirmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem	n	80	70		
	%	45,7	53,4		
<b>TOPLAM</b>		<b>175</b>	<b>131</b>		

Çizelge E.60. Kariyer hedeflerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olanıdır.	n	43	6	15,939	0,000
	%	24,6	4,6		
2-Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.	n	101	86		
	%	57,7	65,6		
3-Çalıştığım ofise karşı sadakat hissedirim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.	n	19	24		
	%	10,9	18,3		
4-Vefa duygusu benim için en önemlisidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulunduğum şirketten ayrılmam	n	12	15		
	%	6,9	11,5		
<b>TOPLAM</b>		<b>175</b>	<b>131</b>		

Çizelge E.61. Teknoloji kullanım gerekliliğinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm	n %	120 68,6	63 48,1	6,214	<b>0,013</b>
2-İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir	n %	36 20,6	55 42,0		
3-Eski yöntemler en doğru olanıdır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.	n %	19 10,9	13 9,9		
<b>TOPLAM</b>		<b>175</b>	<b>131</b>		

Çizelge E.79. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek sesli genel bir yayım tercih ederim	n %	21 12,0	15 11,5	10,603	<b>0,001</b>
2-Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir	n %	109 62,3	51 38,9		
3-Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım	n %	35 20,0	51 38,9		
4-O anki duruma bağlı	n %	10 5,7	14 10,7		
<b>TOPLAM</b>		<b>175</b>	<b>131</b>		

Çizelge E.80. Ofis türü tercihinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Hangi ofis türü size daha yakın geliyor</b>		<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
Resim1-Y kuşağı ofis ortamı	n %	47 23,5	23 15,8	4,451	<b>0,035</b>
Resim2-Babyboomers ofis ortamı	n %	12 6,0	17 11,6		
Resim3-Y ve Z kuşağı ofis ortamı	n %	28 14,0	13 8,9		
Resim4-X kuşağı ofis ortamı	n %	103 51,5	66 45,2		
Resim5-Babyboomers ve X kuşağı ofis ortamı	n %	10 5,0	27 18,5		
<b>TOPLAM</b>		<b>200</b>	<b>146</b>		

**Görev/Unvan/Uğraşa Göre Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Ofis İç Mekan Tasarım Tercihlerinin Karşılaştırılması**

Tablo E.81’de görev/unvan ya da uğraşa göre katılımcıların çalışma ortamı ve ofis iç mekan tasarım tercihlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular verilmiştir.

Çizelge E.62. Ofisin iç mekân tasarımına ilişkin beklentilerin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ya da ileride çalışacağınız ofisin iç mekân tasarımını nasıl olmalı, beklentileriniz nelerdir?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evim benim için en uygun ortam, kesinlikle evimde olup bilgisayar ile bağlantı kurarak uzaktan erişim yolu ile çalışmak isterim.	n	1	10	8	2	68,678	<b>0,000</b>
	%	1,2	9,7	8,1	11,1		
2-Evimin rahatlığını bana sunabilecek bir ofiste, kendi kişisel eşyalarımı da konumlandırabileceğim rahat bir alanda çalışmak isterim.	n	52	20	65	4		
	%	60,5	19,4	65,7	22,2		
3-Bana özel bir alan tasarımı olmasına gerek yok sadece renkli ve eğlenceli bir mekan olması yeterli.	n	8	26	17	3		
	%	9,3	25,2	17,2	16,7		
4-Çalıştığım mekan kesinlikle evimden ve özel hayatımdan bağımsız olarak düşünülüp firmanın kurumsal ve disiplin anlayışına göre düzenlenmiş olmalıdır.	n	25	47	9	9		
	%	29,1	45,6	9,1	50,0		
<b>TOPLAM</b>		<b>306</b>	<b>100,0</b>				

Çizelge E.63. Çalışma düzeninin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki çalışma düzeninden hangisi size yakın geliyor?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evimde, çalışma masamda ve yalnız.	n	7	13	44	3	92,168	<b>0,000</b>
	%	8,1	12,6	44,4	16,7		
2-Evimde, koltukta uzanır vaziyette	n	1	6	7	0		
	%	1,2	5,8	7,1	0,0		
3-Kalabalık bir açık ofis sisteminde çoklu masa düzeninde herhangi bir yerde.	n	1	14	3	1		
	%	1,2	13,6	3,0	5,6		
4-Açık ofis sisteminde, ancak insanlarla çok da yakın olmadan bireysel bir masada.	n	51	43	18	6		
	%	59,3	41,7	18,2	33,3		
5-Ofiste, küçük bir odada 4-8 kişiyle birlikte tek bir masada	n	1	3	12	1		
	%	1,2	2,9	12,1	5,6		
6-Ofiste, ses izolasyonu	n	25	24	15	7		

sağlanmış bir odada ve yalnız	%	29,1	23,3	15,2	38,9
TOPLAM		306	100,0		

Çizelge E.64. Toplantı ortamının göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Sizce Toplantılar hangi ortamda yapılmalı?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Mesai saatleri içinde ancak ofis dışında bir sosyal ortamda, örneğin bir Kafe'de.	n	3	8	29	2	34,474	<b>0,001</b>
	%	3,5	7,8	29,3	11,1		
2-Mesai saati dışında sık bir Restoran'da yemek yiyerek	n	1	6	14	0		
	%	1,2	5,8	14,1	0,0		
3-Ofiste ve mesai saatleri içerisinde ancak ofisin bahçesinde ya da Kafe alanında	n	12	13	14	6		
	%	14,0	12,6	14,1	33,3		
4-Kendi odanın içerisinde bulunan toplantı odasında	n	2	7	6	2		
	%	2,3	6,8	6,1	11,1		
5-Ofiste toplantı odası olarak tasarlanan yer neresiyse orada olmalı.	n	68	69	36	8		
	%	79,1	67,0	36,4	44,4		
TOPLAM		306	100,0				

Çizelge E.65. Öğle yemeği ortamının göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında öğle yemekleri nerede yenmeli?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ofisin kendine ait bir yemekhanesi olmalı	n	35	41	42	9	3,701	0,717
	%	40,7	39,8	42,4	50,0		
2-Dışarıdan gelen yemekleri ısıtmak için küçük bir mutfak ve yemek için bir kafe yeterli olacaktır.	n	17	13	12	2		
	%	19,8	12,6	12,1	11,1		
3-Yemek, kesinlikle ofis içerisinde yenmemeli. Tamamen ofis dışında çözülmeli.	n	34	49	45	7		
	%	39,5	47,6	45,5	38,9		
TOPLAM		306	100,0				

Çizelge E.85. Yöneticinin ofis içindeki konumuna ilişkin beklentilerin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Yöneticiniz ofis içerisinde size göre nerede konumlanmalı?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kendisini görmeme gerek yok zaten sosyal medya sayesinde birbirimizi tanıyacağız. İşler için de bilgisayar yeterli olacaktır.	n	1	8	8	3	3,976	0,149
	%	1,2	7,8	8,1	16,7		
2-Açık ofis düzeninde bizimle aynı masalarda oturup, aradaki statü farkını ortadan kaldırmalı.	n	6	11	10	1		
	%	7,0	10,7	10,1	5,6		
3-Cam bölmeli bir odada ancak hem görsel hem işitsel	n	56	65	62	8		
	%	65,1	63,1	62,6	44,4		

olarak bizimle her an irtibat halinde olmalı.

4-Ofisin en uzak köşesinde kapalı bir oda içerisinde.	n	23	19	19	6
	%	26,7	18,4	19,2	33,3
TOPLAM		306	100,0		

Çizelge E.66. Çalışma ortamı sosyal öğelerinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalıştığınız ortamda aşağıdaki sosyal öğelerden hangisinin olmasını istersiniz?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Kaydıracık	n	2	6	5	0	174,588	0,000
	%	0,6	1,3	1,3	0,0		
2-Dinlenme Odası	n	32	77	56	11		
	%	9,8	16,0	14,9	12,8		
3-Telefon görüşme odası	n	10	43	18	8		
	%	3,1	9,0	4,8	9,3		
4-Spor salonu	n	38	40	45	9		
	%	11,7	8,3	12,0	10,5		
5-Scooter-bisiklet vb hareketli araçlar	n	4	12	22	1		
	%	1,2	2,5	5,9	1,2		
6-Golf sahası	n	1	5	19	0		
	%	0,3	1,0	5,1	0,0		
7-Salınacak	n	7	18	6	2		
	%	2,2	3,8	1,6	2,3		
8-Bilardo masası	n	38	19	10	3		
	%	11,7	4,0	2,7	3,5		
9-Langırt	n	4	17	20	3		
	%	1,2	3,5	5,3	3,5		
10-Konsol oyunları	n	6	18	22	1		
	%	1,8	3,8	5,9	1,2		
11-Bar	n	10	16	4	4		
	%	3,1	3,3	1,1	4,7		
12-Otopark	n	72	69	31	14		
	%	22,2	14,4	8,2	16,3		
13-Sinema salonu	n	11	21	25	5		
	%	3,4	4,4	6,6	5,8		
14-Kütüphane	n	29	35	49	10		
	%	8,9	7,3	13,0	11,6		
15-Yüzme Havuzu	n	27	25	22	8		
	%	8,3	5,2	5,9	9,3		
16-Duş	n	29	53	17	6		
	%	8,9	11,0	4,5	7,0		
17-Diğer (lütfen belirtin)	n	5	6	5	1		
	%	1,5	1,3	1,3	1,2		
TOPLAM		325	480	376	86		

Çizelge E.67. Ofis iç mekan renk tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis iç mekânında kendinize en yakın renk tonları hangileridir?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Sıcak renkler- Kırmızı-	n	12	7	18	0	56,067	0,000

turuncu-sarı	%	13,2	6,0	16,2	0,0
2-Soğuk renkler- Mavi-mor-yeşil	n	3	12	20	4
	%	3,3	10,3	18,0	23,5
3-Nötr renkler- Beyaz-gri-antrasit	n	45	59	21	6
	%	49,5	50,9	18,9	35,3
4-Romantik renkler- Pastel pembe-lila-vizon-krem	n	25	13	22	3
	%	27,5	11,2	19,8	17,6
5-Karışık- Birçok renk bir arada kombinlenebilir.	n	6	25	30	4
	%	6,6	21,6	27,0	23,5
TOPLAM		91	116	111	17

Çizelge E.68. Ofis ortamında kullanılacak malzeme tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Aşağıdaki malzemelerden hangisi size ofis ortamı için yakın gelir</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Ahşap	n	65	80	48	12	0,514	0,473
	%	36,5	43,5	35,3	46,2		
2-Metal	n	28	20	19	1		
	%	15,7	10,9	14,0	3,8		
3-Cam	n	36	35	40	4		
	%	20,2	19,0	29,4	15,4		
4-Alçı/PVC/seramik	n	4	8	16	3		
	%	2,2	4,3	11,8	11,5		
5-Tekstil ürünleri	n	40	19	13	3		
	%	22,5	10,3	9,6	11,5		
6-Beton	n	5	22	0	3		
	%	2,8	12,0	0,0	11,5		
TOPLAM		178	184	136	26		

Çizelge E.89. Ofis ortamında aydınlatma tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında ne tür aydınlatmayı tercih edersiniz?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Doğal ışık (pencere ile dışarıdan alınan güneş ışığı)	n	79	97	57	14	28,937	<b>0,000</b>
	%	91,9	94,2	57,6	77,8		
2-Yapay ışık (Ampul,led,floresan vb)	n	7	6	42	4		
	%	8,1	5,8	42,4	22,2		
TOPLAM		86	103	99	18		

Çizelge E.69. Ofis ortamında doğal bitki tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında doğal bitkiler olmasını ister misiniz?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Evet	n	60	91	86	15	13,323	<b>0,009</b>
	%	69,8	88,3	86,9	83,3		
2-Hayır	n	26	12	13	3		

	%	30,2	11,7	13,1	16,7		
TOPLAM		86	103	99	18		

Çizelge E.70. Ofis iç mekan tavan yüksekliği tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis mekânı tavan yüksekliği ile ilgili düşünceleriniz nedir?</b>							
		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek tavanlı çalışma ortamları daha ferah bir his verir ve çalışma performansımı artırır.	n	56	90	69	12	3,573	0,269
	%	65,1	87,4	69,7	66,7		
2-Yüksek tavan ferah bir his verir ancak tesisatın açıkça görüldüğü tavanların karmaşık görüntüsü beni rahatsız eder	n	12	13	20	5		
	%	14,0	12,6	20,2	27,8		
3-Alçak tavan her daim kendimi güvende hissetmemi sağlar	n	18	0	10	1		
	%	20,9	0,0	10,1	5,6		
TOPLAM		86	103	99	18		

Çizelge E.71. Mesai kavramı görüşlerinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Mesai kavramı ile ilgili görüşleriniz nedir?</b>							
		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Sabah 09.00 da mesaiye başlar 18.00 da bilgisayarımı kapatırım. Bu sistemin dışına çıkmak beni mutsuz eder.	n	24	36	30	6	1,335	0,182
	%	27,9	35,0	30,3	33,3		
2-Eğer çalışma ortamım sosyal anlamda beni tatmin ederse saat kavramına takılmaksızın çalışırım.	n	7	18	29	6		
	%	8,1	17,5	29,3	33,3		
3-Sonuç odaklıyım. Yetişmesi gereken bir iş varsa mesai saati kavramına asla takılmam. Ancak işim yoksa da çıkmak için mesai saatinin bitmesini beklemem	n	55	49	40	6		
	%	64,0	47,6	40,4	33,3		
TOPLAM		86	103	99	18		

Çizelge E.72. Kariyer hedeflerinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Kariyer hedefinize göre aşağıdakilerden hangisi sizi tanımlıyor?</b>							
		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Önemli olan benim kariyer hedefimde varmak istediğim noktadır. Bu yolda birçok şirket görmek benim için en doğru olandır.	n	7	3	38	1	21,905	<b>0,000</b>
	%	8,1	2,9	38,4	5,6		
2-Eğer şartlar benim için olumlu ise uzun yıllar aynı	n	46	87	39	15		
	%	53,5	84,5	39,4	83,3		

yerde çalışabilirim ancak istemediğim herhangi bir durumda da iş değiştirmekten çekinmem.

3-Çalıştığım ofise karşı sadakat hissederim ve yıllarca aynı şirkette çalışmak benim için çok ciddi bir başarıdır.	n	15	11	15	2
	%	17,4	10,7	15,2	11,1
4-Vefa duygusu benim için en önemlisidir bir başka yer benim için daha olumlu dahi olsa asla bulunduğum şirketten ayrılmam	n	18	2	7	0
	%	20,9	1,9	7,1	0,0
<b>TOPLAM</b>		<b>86</b>	<b>103</b>	<b>99</b>	<b>18</b>

Çizelge E.73. Teknoloji kullanım gerekliliğinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Ofis ortamında teknolojiyi ne seviyede kullanmak gerekir?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Teknolojik kolaylık ve sağladığı imkanlar sonuna kadar kullanılmalıdır. Tüm yeni gelişmeleri takip eder kendimi bu alanda geliştiririm	n	28	78	61	16	14,519	<b>0,000</b>
	%	32,6	75,7	61,6	88,9		
2-İşimi görece kadar teknoloji bilgisi benim için yeterlidir	n	42	25	22	2		
	%	48,8	24,3	22,2	11,1		
3-Eski yöntemler en doğru olanıdır. Yıllarca süregelen sistemleri yok saymamak gerekir.	n	16	0	16	0		
	%	18,6	0,0	16,2	0,0		
<b>TOPLAM</b>		<b>86</b>	<b>103</b>	<b>99</b>	<b>18</b>		

Çizelge E.74. Çalışma ortamında müziğe ilişkin görüşlerin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Çalışma ortamında müziğin yeri nedir?</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
1-Yüksek sesli genel bir yaygın tercih ederim	n	9	23	1	3	65,724	<b>0,000</b>
	%	10,5	22,3	1,0	16,7		
2-Bireysel olarak kulaklık ile dinlenen müzik tercihimdir	n	36	51	67	6		
	%	41,9	49,5	67,7	33,3		
3-Tamamen sessiz bir ortamda konsantrasyonumu daha iyi sağlarım	n	39	13	29	5		
	%	45,3	12,6	29,3	27,8		
4-O anki duruma bağlı	n	2	16	2	4		
	%	2,3	15,5	2,0	22,2		
<b>TOPLAM</b>		<b>86</b>	<b>103</b>	<b>99</b>	<b>18</b>		

Çizelge E.75. Ofis türü tercihinin göreve göre karşılaştırılmasına ait Ki Kare analizi sonuçları

<b>Hangi ofis türü size daha yakın geliyor</b>		<b>Yönetici</b>	<b>Çalışan</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Diğer</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
Resim1-Y kuşağı ofis ortamı	n	5	33	27	5	1,266	0,261

	%	5,0	29,5	24,3	22,7
Resim2-Babyboomers ofis ortamı	n	18	2	8	1
	%	17,8	1,8	7,2	4,5
Resim3-Y ve Z kuşığı ofis ortamı	n	16	11	12	2
	%	15,8	9,8	10,8	9,1
Resim4-X kuşığı ofis ortamı	n	56	48	56	9
	%	55,4	42,9	50,5	40,9
Resim5-Babyboomers ve X kuşığı ofis ortamı	n	6	18	8	5
	%	5,9	16,1	7,2	22,7
TOPLAM		101	112	111	22



## ÖZGEÇMİŞ

Bihter Erdem, 1985’de Kocaeli’nde doğdu. İlköğretimi Almanya Schalzburgschule’de, ortaöğretim ve liseyi Merkez Bankası Derince Anadolu Lisesinde tamamladı. 2007 yılında Kocaeli Üniversitesi Mimarlık ve Tasarım Fakültesi İç Mimarlık bölümünden, 2011 yılında Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İç Mimarlık Anabilim / Anasanat Dalı İç Mimarlık Yüksek Lisans Programı’ndan mezun olduktan sonra 2012 yılında aynı bölümde doktora öğrenimine başladı.



