

**HOT-DESKING SİSTEMİNDE KİŞİSEL
ALAN ARAYIŞI VE MEKAN KURGUSU**

THE QUEST FOR PERSONAL SPACE AND
SPATIAL DESIGN IN HOT-DESKING SYSTEM

Özge DEVAL

69

HOT-DESKING SİSTEMİNDE KİŞİSEL ALAN ARAYIŞI VE MEKAN KURGUSU

THE QUEST FOR PERSONAL SPACE AND SPATIAL DESIGN IN HOT-DESKING SYSTEM

Özge DEVAL

Anahtar Kelimeler:

Hot-desk,
Açık ofis,
İç mekân tasarımı,

Keywords:

Hot-desk,
Open office,
Interior design,

ÖZ

Günümüzde birçok insan, zamanının büyük bir kısmını ofis ortamında geçirmektedir ve bu durum ofislerin yalnızca işlevsel değil, aynı zamanda kullanıcıların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan bir yer olmasını gerektirir. Ofis tasarımı, mekânın kişiselleştirilebilmesi, çalışanların refahını artırmak, işten memnuniyetlerini sağlamak ve bireylerin kimliklerini ifade edebilmesine olanak tanımak açısından kritik bir role sahiptir. Bunun yanı sıra, kişiselleştirme, iş ortamından kaynaklanan stresi azaltmada da etkili bir faktördür. Bu makale, hot-desk sistemi uygulanan ofislerde kişisel alan arayışı bağlamında mevcut durumun mekânsal bağlamda analiz edilmesini hedeflemektedir. Hot-desk yöntemi, ofis kaynaklarını daha verimli kullanarak maliyetleri azaltmayı hedefleyen bir sistemdir. Ancak, bu yöntemin en büyük zorluklarından biri, tahsis edilen çalışma alanlarının kullanıcı ihtiyaçlarına uygunluğudur. Çalışanların kendi mekânlarını tanımlama ve kişiselleştirme ihtiyacı, bu sistemde genellikle göz ardı edilmektedir.

Bu çalışmada, hot-desk sistem uygulanan ofislerde kullanıcı deneyimlerine odaklanılarak niteliksel bir içerik analizi yöntemiyle seçilen örnek ofisler incelenmiş, kullanıcı yorumları mekânsal verilerle birlikte değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, kişisel mekânsal aidiyetin sınırlı düzeyde geliştiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, ofis tasarımı, kişiselleştirme unsurlarının yalnızca estetik değil, aynı zamanda kullanıcıların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını destekleyici bir potansiyel taşıdığı değerlendirilmektedir.

ABSTRACT

Nowadays, many people spend a significant portion of their time in office environments, which necessitates that offices not only serve functional purposes but also meet the physical and psychological needs of users. In office design, the ability to personalize space plays a critical role in enhancing employee well-being, ensuring job satisfaction, and allowing individuals to express their identities. Additionally, personalization is an effective factor in reducing stress caused by the work environment. This article aims to analyze the current situation spatially within the context of the search for personal space in offices where the hot-desking system is implemented. The hot-desk approach is a system designed to reduce costs by using office resources more efficiently. However, one of the major challenges of this method is the suitability of assigned workspaces to users' needs. The need for employees to define and personalize their space is often overlooked in such systems.

In this study, selected sample offices with hot-desk system were examined using a qualitative content analysis method, focusing on user experiences. User feedback was evaluated alongside spatial data. The findings indicate that the development of a sense of personal spatial belonging is limited. As a result, personalization in office design is shown to be not merely an aesthetic consideration but a functional necessity that supports the social and psychological needs of employees.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Fenerbahçe Üniversitesi, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, özge.deval@fbu.edu.tr, Orcid No. 0000-0003-3405-2290.

Alıntılanmak için/Cite as:
Deval Ö. (2025) Hot-Desking Sisteminde Kişisel Alan Arayışı ve Mekan Kurgusu, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34 (2), 1183-1199

GİRİŞ

Ofis ortamı, birçok insanın günlük yaşamında önemli bir yer tutmakta olup, bireylerin davranışlarını, duygularını ve genel iyilik hallerini doğrudan etkileyen bir fiziksel çevre sunar. Zamanla, teknolojik gelişmeler ve değişen iş gereksinimleri, ofis tasarımlarını işlevsel, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları karşılayacak şekilde dönüştürmüştür. Bu dönüşüm, geleneksel kapalı ofislerden açık plan ofislere, hatta daha esnek sistemlere doğru bir evrim sürecini beraberinde getirmiştir. Ancak, bu süreçte sıklıkla göz ardı edilen en kritik unsurlar arasında kullanıcıların sosyal ve psikolojik ihtiyaçları bulunmaktadır. Mahremiyet, kişisel alan, iletişim kontrolü ve mekân kişiselleştirme gibi unsurlar, çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini artırmada belirli bir öneme sahiptir (Wells, 2000; Vischer, 2007).

Son yıllarda, çalışma düzenlemelerinin dinamik evrimi, kuruluşları uzaktan çalışma ve yerinde bulunmanın uyum içinde olduğu hibrit ofis ortamlarını benimsemeye sevk etmiştir. Bu bağlamda, hot-desking (paylaşımlı ofis), çalışma alanı kullanımını optimize etmek ve iş birliğini teşvik etmek için esnek bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Geleneksel kapalı ofislerin ve açık plan ofislerin hem avantajları hem de sınırlılıkları, ofis düzenlerinde daha esnek ve maliyet etkin çözümlere olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Özellikle artan gayrimenkul maliyetleri, şirketleri yeni yöntemler aramaya itmiştir. Bu bağlamda, 1990'lı yıllarda maliyetleri düşürmeye yönelik bir çözüm olarak hot-desking (paylaşımlı ofis) adı verilen bir çalışma düzeni geliştirilmiştir (Elsbach, 2003; Kim et al., 2016). Hot-desking, çalışanların sabit bir masaya sahip olmaları yerine, o gün ofiste mevcut olan boş masaları seçmelerine olanak tanır. Bu sistem, özellikle büyük şehirlerde artan kira maliyetlerine karşı ekonomik bir çözüm olarak tasarlanmıştır. Ancak, tahsis edilen masaların çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılayamaması, memnuniyetsizliğe yol açarak sistemin beklenen faydalarını azaltabilmektedir.

Teknolojik yenilikler, hot-desking gibi sistemlerin eksikliklerini gidermek için önemli fırsatlar sunmaktadır. Nesnelerin İnterneti (IoT) gibi dijital araçlar, ofis düzenlemelerini daha verimli ve kullanıcı odaklı hale getirebilecek veri setleri üretebilmektedir. Örneğin,

masa tahsisi, gürültü seviyeleri, ekipman ihtiyaçları ve geçmiş kullanım verileri gibi faktörler, bireylerin ihtiyaçlarına daha uygun bir çalışma ortamı oluşturmak için kullanılabilir. Bu tür dijital yenilikler hem çalışan memnuniyetini artırmak hem de enerji tasarrufu ve alan optimizasyonu gibi çevresel faydalar sağlamak için kullanılmaktadır (Appel-Meulenbroek et al., 2020). Ayrıca, hot-desking sisteminin sadece ekonomik ve çevresel faydaları değil, sosyal etkileri de dikkatle ele alınmalıdır. Çalışanların iş yerinde mahremiyet ve kişiselleştirme ihtiyaçları, işten duydukları tatmini ve genel refahlarını doğrudan etkilemektedir.

Bu çalışma, hot-desking sisteminin uygulandığı yeni nesil ofislerde, çalışanların kişisel alan arayışının mekân kurgusu üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde yer alan güncel araştırmalar incelenerek, bu sistemin çalışan memnuniyetine ve mekânsal deneyime yansımaları değerlendirilmiştir. Herhangi bir saha çalışması gerçekleştirilmemiş olup, mevcut bilimsel çalışmalar üzerinden kullanıcı ihtiyaçları, mekânsal kişiselleştirme olanakları ve tasarım yaklaşımları analiz edilmiştir. Bu bağlamda çalışma, hot-desking uygulamalarında kişisel alan ihtiyacının nasıl karşılandığına, hangi mekânsal stratejilerin benimsendiğine ve bu dönüşümün ofis tasarımına etkilerine dair kapsamlı bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

Sonuç olarak, günümüz ofis tasarımlarında, sadece maliyet ve işlevsellik değil, aynı zamanda çalışanların sosyal, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, hot-desking gibi sistemler, dijital yeniliklerle desteklenerek eksikliklerinin giderilmesi halinde, çalışan memnuniyeti ve verimliliği artırmada güçlü bir araç haline gelebilir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölüm, çalışmayla ilişkili literatürü iki perspektiften ele almaktadır: pandemiden sonra alternatif bir model olarak ortaya çıkan ortak çalışma alanlarının (co-working space) gelişimi ve mekânsal düzenlemenin kişisel alan arayışı üzerindeki etkisinin incelenmesi.

Akademik literatür taraması, Scopus, Google Scholar ve Web of Science veri tabanları üzerinden gerçekleştirilmiştir;

bunun yanı sıra medya kaynakları ve kurum raporlarından elde edilen çevrim içi içerikler destekleyici bilgi olarak değerlendirilmiştir. Kullanılan anahtar kelimeler arasında yalnızca "hibrit çalışma", "çalışma alanı", "ofis" gibi bağlamı tanımlayan terimler değil, aynı zamanda "esnek yerleşim", "kişisel alan", "çalışma düzeni" ve "mekânsal organizasyon" gibi mekân kurgusuna ilişkin ifadeler de yer almaktadır.

Ofis olarak adlandırılan çalışma mekânlarının tasarımı, 19. yüzyılın sonlarında Amerika’da yaşanan ekonomik ve politik dönüşümlerle birlikte önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle 1960’lı yıllardan itibaren, sosyo-kültürel, ekonomik, teknolojik ve mimari gelişmelerin etkisiyle ofis tasarımı daha dinamik, değişken ve kullanıcı ihtiyaçlarına duyarlı hale gelmiştir (Göçer vd., 2018). Bu gelişmeler, zamanla esnek ofis modellerinin çeşitlenmesini beraberinde getirmiştir. Literatürde esnek ofisler; kapalı ve açık düzenin bir araya geldiği kombi ofisler, çalışanların sabit masalara sahip olmadığı paylaşımlı ofisler (hot-desking), rezervasyon sistemiyle işleyen otel tipi ofisler (hotelling) ve farklı ihtiyaçlara göre adapte edilebilen esnek ofisler (flexi offices) gibi alt türlerde sınıflandırılmaktadır (Wohlers ve Hertel, 2016).

Günümüzün hızla değişen çalışma ortamında, kuruluşlar uzaktan çalışmayı yüz yüze mevcudiyetle harmanlayan hibrit ofis modellerini benimsemektedir. Bu değişim, çalışan deneyimlerini etkileyen çeşitli fırsatları ve zorlukları beraberinde getirmiştir (Smith vd., 2022). Çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılayan bir ofis ortamı oluşturmak, iş memnuniyetini, üretkenliği ve genel refahı artırmak adına kuruluşlar için temel bir hedef haline gelmiştir. Ancak az kullanılan ofis alanlarının yüksek maliyetlerini azaltmak ile çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını dengelemek, önemli bir tasarım ve organizasyon zorluğu teşkil etmektedir (Vivian, 2012). Özellikle hibrit modellerde, çalışanların ofis mekânlarını nasıl deneyimlediklerini ve bu deneyimlerin davranış, iş birliği ve kurum kültürü üzerindeki etkilerini anlamak kritik bir öneme sahiptir (Bosua vd., 2017). Al’ın (2024) çalışmasında belirtildiği üzere, bu modeller liderlik anlayışında da dönüşüm yaratmış; dijital liderlik, sanal ekip yönetimi bağlamında literatürde öne çıkan bir konu haline gelmiştir.

Hibrit çalışma düzenlemeleri, geleneksel “ofis içi” ve “uzaktan” çalışma modellerini harmanlayarak esnek çalışma koşulları sunar. Çalışanların ev, ortak alan, kahve dükkanı gibi farklı ortamlardan çalışmasına olanak sağlayan bu model, ofis tasarımını da dönüştürmüştür (Cooper vd., 2017). Halford’a (2005) göre hibrit düzen, işin ve yönetimin doğasını fiziksel, dijital ve sosyal mekânlar arasında yeniden kurgulamaktadır. Bu dönüşümle birlikte hot-desking gibi sistemler, hem ekonomik hem operasyonel nedenlerle popülerlik kazanmıştır. Hot-desking, çalışanların sabit masa yerine mevcut boş masaları kullanmasına dayalı esnek bir ofis düzenidir. 1990’lı yıllarda maliyetleri azaltmak amacıyla geliştirilen bu model, ofis alanlarının %30’a kadar küçültülmesine imkân tanımıştır (BBC, 2014). Günümüzde ise daha çok “çalışan odaklı” bir yaklaşım çerçevesinde yeniden ele alınmaktadır. Ancak bu sistem, her çalışanın mahremiyet ve kişiselleştirme ihtiyaçlarını karşılayamaması nedeniyle eleştirilmektedir (Kampf-Dern & Konkol, 2017). Öge ve Çetin (2021), kullanıcı odaklı uygulamaların dijital çalışan deneyimini nasıl iyileştirebileceğine dair kapsamlı rehberinde, bu sistemlerin insan odaklı tasarlanmasının önemine dikkat çekmektedir.

Hot-desking sisteminin gelişimi, artan ofis maliyetleri, çalışma alanlarının optimize edilmesi gerekliliği, dijitalleşme ve mobil çalışma pratiklerinin yaygınlaşmasıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışma kültüründeki dönüşüm, sabit mekân ihtiyacını azaltmış, mekânsal esneklik ve kaynak verimliliği öncelik kazanmıştır (Elsbach, 2003; Kim et al., 2016). Hot-desking sisteminin uygulanabilirliği, yalnızca masa paylaşımı ile sınırlı değildir. Bu sistemle uyumlu çalışan ofislerde, ergonomik ve modüler mobilyalar, bireysel odaklanma alanları (focus zones), paylaşımlı dolap sistemleri gibi çözümler tasarımsal bütünlüğü destekler (Appel-Meulenbroek et al., 2020). Ayrıca, mahremiyet ihtiyacını dengeleyebilmek için sessiz kabinler, akustik paneller ve esnek bölücü elemanlar kullanılmaktadır. Yapılan çalışmalar, çalışanların kişiselleştirme imkânının kısıtlanmasının mekânsal aidiyet hissini zayıflattığını ve iş doyumunu olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Wells, 2000; Elsbach, 2003). Kimliksel tehdit algısı, anonimleşme hissi ve mekânsal güvensizlik, hot-desking sistemlerinde dikkat edilmesi gereken önemli konulardır. Literatürde hot-

desking sistemi, kimi zaman hotelling ya da combi office gibi alternatif sistemlerle karıştırılsa da, bu modeller farklı düzeylerde mekânsal aidiyet ve kontrol sunmaktadır. Hotelling sisteminde rezervasyon yoluyla masa kullanımı yapılırken, combi office düzeninde hem açık hem kapalı alanların birlikte sunulması sayesinde kullanıcıya daha fazla kontrol ve çeşitlilik sağlanmaktadır (Wohlers & Hertel, 2016)."

Literatürde hot-desking uygulamalarının sosyal, ekonomik ve çevresel etkileri geniş yer bulsa da, dijital yeniliklerin bu sistemlere entegrasyonu ve çalışan deneyimlerine etkisi hâlen yeterince araştırılmamıştır.

Verimlilik çoğu zaman, bireylerin sundukları hizmetin

kalitesini ve miktarını artırma kapasiteleriyle ilişkilendirilse de, bu süreçte çalışan sağlığı ve refahı da temel belirleyicilerden biri haline gelmektedir (Lederer vd., 2000; Clements-Croome, 2000). Aydın ve diğerlerinin (2024) çalışmasında, dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi gösterilmiş ve bu bağlamda iş-yaşam dengesi gibi aracı faktörler değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, hot-desking sistemleri, hibrit ofis düzenlemelerinde uygun şekilde tasarlanıp çalışan ihtiyaçlarıyla örtüştüğünde, memnuniyet ve verimliliği artırmada etkili bir araç olabileceği düşünülmektedir. Ancak bu sistemlerin uzun vadeli etkilerinin daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesi, yeni modellerin geliştirilebilmesi açısından önemlidir.

Tablo 1. Literatür Özeti

	Etki (Impact)	Temel Sonuç	Kaynak
İç Mekân Kalitesi	Memnuniyetsizlik	Memnuniyeti etkileyen başlıca unsurlar: mahremiyet, temizlik, alan	Al Horr et al. (2016)
Akustik ve Mahremiyet	Memnuniyetsizlik, Etkileşim	Gürültü ve mahremiyet kaybı açık ofislerde memnuniyetsizliğin başlıca nedenidir.	Kim & de Dear (2013)
Aydınlatma	Ruh hali, memnuniyet	Aydınlatma tercihi ile deneyimlenen ışık düzeyi çalışan ruh halini etkiler.	Boubekri et al. (2014)
Masa Sahipliği ve Kişiselleştirme	Kimlik aidiyeti, iş doyumu	Sabit masa eksikliği aidiyet duygusunu ve iş doyumunu azaltmaktadır.	Wells (2000); Elsbach (2003)
Esnek Mekânsal Organizasyon	İşlevsellik, kullanıcı memnuniyeti	Bölgeleme, sessiz alanlar ve modüler mobilyalar kullanıcı ihtiyaçlarını karşılamaktadır.	Appel-Meulenbroek et al. (2020)
Hot-desking Sisteminin Gelişimi	Alan verimliliği, maliyet	Bu sistemler ofis alanında %30'a kadar tasarruf sağlamıştır.	BBC (2014)
Kullanıcı Tercihleri ve Mekânsal Planlama	Mekânsal tercih motivasyonları	Kullanıcılar, gün ışığı, havalandırma ve ergonomik erişim gibi fiziksel özelliklere göre oturma alanlarını seçmektedir.	Pan et al. (2024)
Termal Konfor ve Fiziksel Kontrol	Kişisel konfor, mekânsal kontrol	Bireyselleştirilmiş konfor sistemleri, kullanıcıların fiziksel çevre üzerindeki kontrol hissini artırmaktadır.	Laing & Kühl (2020)
Sabitlik ve Mekânsal Aidiyet	Aidiyet, mekânsal süreklilik	Sabit masa kullanımı, çalışanların mekâna aidiyet geliştirmesini desteklemektedir.	Danielsson et al. (2024)

Pandemi sonrasında esnek ofis anlayışı yaygınlık kazanmış olsa da, literatürde bu dönüşümün temelleri daha erken dönemde atılmıştır. Bu nedenle, çalışmada hem pandemi öncesi hem sonrası döneme ait kaynaklar değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen literatür taramasının özet bulguları Tablo 1'de sunulmaktadır. Bu tablo, hot-desking sistemine ilişkin farklı dönemlerde yapılmış çalışmalarda öne çıkan mekânsal etkileri, tasarıma ilişkin çıkarımları ve temel sonuçları sistematik biçimde ortaya koymaktadır. Tabloda yer alan bilgiler, araştırmanın alan analizine kuramsal bir çerçeve sunmakta ve mekânsal çözümlemelerin yorumlanmasına zemin hazırlamaktadır.

Bu literatür taramasının bulguları göstermektedir ki, hot-desking sistemleri üzerine yapılan çalışmalar, mekânın fiziksel kurgusunun kullanıcı davranışları ve mekânsal aidiyet hissi üzerindeki etkisini farklı açılardan ele almaktadır. Bazı kaynaklar, kişisel alanın sabitlik ile doğrudan ilişkili olduğunu vurgularken; diğerleri esnek düzenlemelerin iyi kurgulandığında kullanıcı ihtiyaçlarına yanıt verebildiğini ortaya koymaktadır. Özellikle pandemiden sonra şekillenen hibrit modellerle birlikte, tasarımsal stratejilerin çeşitliliği artmış; bu da literatürdeki bulguların zamansal ve bağlamsal olarak farklılaşmasına neden olmuştur. Bu nedenle çalışmada, yalnızca belirli yıllara ait kaynaklar değil, sistemin tarihsel gelişimini ve güncel dönüşümünü kavrayacak şekilde kapsamlı bir inceleme yürütülmüştür. Literatürdeki çeşitlilik, hot-desking uygulamalarının tek tip bir tasarıma indirgenemeyeceğini, kullanıcı odaklı esneklik ve mekânsal aidiyet arasında hassas bir dengenin kurulması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ofis Tasarımında Mekânsal Düzenlemelerin Dönüşümü

Çalışma ortamlarının Ofis mekânları, tarihsel süreç içerisinde işlevsel gereklilikler, sosyal dinamikler ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda çeşitli tasarım yaklaşımlarıyla evrilmiştir. Erken dönem ofisler, çoğunlukla ofis işlevi gözetilmeden inşa edilmiş yapılardan dönüştürülmüş, küçük odaların yan yana dizilmesiyle oluşturulmuştur. Bu yapı düzeni, literatürde “Honeycomb system” (Petek sistemi) olarak tanımlanmakta; bireysel çalışmaya olanak tanırken etkileşimi sınırlandıran kapalı

bir mekânsal organizasyonu temsil etmektedir (Göçer vd., 2018; Wohlers & Hertel, 2016).

Zamanla, iş dünyasındaki dönüşümler ve kullanıcı ihtiyaçlarının çeşitlenmesi, yalnızca işlevsel değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal gereksinimleri karşılayan ofis düzenlerinin gelişmesine neden olmuştur. Bu kapsamda ortaya çıkan kapalı planlı ofisler, bireysel ve grup çalışmaları için mahremiyet sunan, duvar ya da yüksek bölücülerle ayrılmış alanlardan oluşur. Özellikle “cellular office” (hücresel ofis) planlarında, her çalışana ayrı bir oda verilerek mekânsal aidiyetin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır (Oldham & Brass, 1979; Kim & de Dear, 2013). Bu ofis tipi, bireysel konsantrasyonu desteklese de iletişimi sınırlayabileceği düşünülmektedir. Buna karşılık olarak geliştirilen açık planlı ofisler, hızlı kurulum, maliyet avantajı ve esnek organizasyon yapısıyla öne çıkmıştır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalar, bu tür planlamaların yoğun gürültü, dikkat dağınıklığı ve mahremiyet eksikliği gibi nedenlerle çalışan memnuniyetini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Brennan et al., 2002; De Been & Beijer, 2014; Appel-Meulenbroek et al., 2020). Marmot ve Eley (2007) ise açık planlı ofislerde mekân tahsisinin çoğu zaman çalışanların kıdemiyle ilişkili olarak yapılandırıldığını ve bu durumun iş ortamında hiyerarşik algıyı pekiştirebileceğini vurgulamaktadır.

Son on yıl içinde yapılan araştırmalar, mahremiyet kavramının özellikle açık ofislerde giderek önem kazandığını ortaya koymaktadır. Sundstrom vd. (1980) ve daha güncel olarak Haapakangas vd. (2018), açık plan ofislerin çalışanların dikkatini olumsuz etkilediğini ve bu durumun stres, yorgunluk ve iş performansında düşüşle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Elsbach (2003) ve Wells (2000) ise mekânsal kişiselleştirmenin sınırlı olduğu ortamlarda, çalışanların kimlik hissini zayıflatabileceğine ve bunun da aidiyet duygusunu olumsuz etkileyebileceğine dikkat çekmiştir.

Çalışma ortamlarının fiziksel özellikleri yalnızca işlevselliği değil, aynı zamanda psikolojik iyilik halini de doğrudan etkilemektedir. Hava kalitesi, ısı, aydınlatma, ergonomi, ses düzeyi ve bölme sistemleri gibi fiziksel unsurlar; çalışanların performansını, memnuniyetini ve sosyal etkileşim düzeyini belirleyen başlıca faktörler

arasında yer almaktadır (Clements-Croome, 2018; Frontczak & Wargocki, 2011). Ayrıca, teknolojik destekli düzenlemeler sayesinde bu fiziksel koşullar daha kullanıcı odaklı hale getirilebilmekte, bu da hem bireysel verimliliği hem de çevresel sürdürülebilirliği desteklemektedir (Appel-Meulenbroek et al., 2020).

Bu bağlamda, günümüzde ofis tasarımı yalnızca sabit planlar değil, esnek ve dijitalleşmiş ofis tipolojileri de önem kazanmıştır. Hot-desking, co-working, hibrit, sanal ve hazır ofis gibi modeller; çalışan ihtiyaçlarına göre çeşitlenen, sabit mekân kullanımını yeniden tanımlayan uygulamalardır. Sanal ofisler, fiziksel bir mekâna bağlı olmaksızın dijital araçlarla çalışma imkânı sunarken; hazır ofisler kısa süreli kiralanabilen, tüm altyapısı sağlanmış modüler çözümler sunar. Bu tipolojiler, fiziksel mekân ile çalışan arasındaki ilişkinin dönüşümünü simgelerken, aynı zamanda aidiyet, mahremiyet ve kişiselleştirme gibi mekânsal deneyim unsurlarını da yeniden tanımlamaktadır (Vivian, 2012; Halford, 2005).

Ofis mekânlarının bu evrimi, yalnızca fiziksel sınırlar üzerinden değil, aynı zamanda mekân kurgusu bağlamında da değerlendirilmektedir. Mekân kurgusu; dolaşım alanlarının yönlendirilmesi, ortak ve bireysel alanların dağılımı, oturma düzeni, malzeme kullanımı, ışık ve akustik gibi katmanlı unsurların tasarimsal bütünlük içinde ele alınmasıdır. Bu bağlamda yapılan analizlerde, ofislerin mekânsal stratejileri yalnızca işlevsellik değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik ihtiyaçları doğrultusunda okunmalıdır.

Bu çalışma kapsamında incelenen ofislerin planlarına doğrudan erişim sağlanamasa da görsel materyaller üzerinden yapılan analizlerle yerleşim mantığı, kullanıcı dolaşımı, mahremiyet seviyesi ve sosyal alan entegrasyonu gibi unsurlar değerlendirilmiştir. Tasarım kurgusunun kullanıcı deneyimine nasıl yansıdığını anlamaya yönelik ipuçları sunulmuştur.

YÖNTEM

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yapılandırılmıştır. Yöntemsel olarak betimsel içerik analizi esas alınmış ve kuramsal bir çerçevede literatür taramasına ve mekânsal analizlere dayandırılmıştır. Araştırmanın

temel amacı, hot-desking sisteminin uygulandığı ofislerde kişisel alan ihtiyacının nasıl karşılandığını, kullanıcı deneyimlerinin mekânsal kurgulara nasıl yansıdığını ve bu sistemin çağdaş ofis tasarımına etkilerini anlamaktır.

Çalışmada öncelikle, hot-desking sistemine ilişkin akademik literatür incelenmiş; kullanıcı memnuniyeti, mekânsal kişiselleştirme, mahremiyet, aidiyet hissi ve üretkenlik gibi kavramlarla ilişkili bulgular analiz edilmiştir. Ardından, dijital platformlar, mimarlık dergileri, kurumsal ofis tasarım raporları ve iç mekân görselleri aracılığıyla sistemin uygulandığı örnek ofisler değerlendirilmiştir. Bu ofisler, hot-desking uygulamalarının en yoğun görüldüğü ve dijital dönüşümle birlikte gelişen çalışma biçimlerini temsil ettiği için seçilmiştir. Uluslararası örnekler, sistemin farklı kültürel ve yönetsel bağlamlardaki etkilerini karşılaştırmalı olarak gözlemlemeye olanak sağlamıştır. Mekânsal analiz sürecinde; renk kullanımı, kişiselleştirme olanakları, plan tipi (açık, kapalı, karma), mahremiyet düzeyi, oturma düzeni, bireysel ve ortak kullanım alanlarının dağılımı ile teknolojik altyapı gibi öğeler değerlendirme ölçütü olarak kullanılmıştır. Bu kriterler, ofis mekânlarının çalışan davranışları üzerindeki etkilerini irdeleyen güncel literatür doğrultusunda oluşturulmuştur (Al Horr et al., 2016; Küller et al., 1994; Cooper et al., 2017). Değerlendirmeler, görsel materyaller ve metinsel açıklamalarla desteklenmiş; içerik çözümlemesi yöntemiyle yorumlanarak literatür bulgularıyla ilişkilendirilmiştir.

Araştırmada herhangi bir kullanıcıyla doğrudan görüşme yapılmamış, uygulamalı veri toplanmamış; bunun yerine literatür ve dokümantatif kaynaklar temelinde kuramsal bir çözümleme geliştirilmiştir. Bu yönüyle çalışma, kavramsal düzeyde ofis mekânlarının dönüşümünü irdeleyen betimleyici bir model sunmaktadır. Örnek ofislerin seçimi, hot-desking sisteminin görünür biçimde uygulandığı, kamusal olarak erişilebilen mimari dokümantasyon, iç mekân görselleri ve tasarım raporlarının bulunduğu uluslararası kurumsal ofisler arasından yapılmıştır. Bu ofisler, sistemin farklı bağlamlarda nasıl yorumlandığını gözlemleme olanağı sağlaması açısından tercih edilmiştir. Türkiye’de hot-desking uygulamalarına dair sınırlı akademik çalışma bulunmakla birlikte, büyük ölçekli teknoloji şirketleri ve uluslararası ofislerin İstanbul

merkezli kampüslerinde bu sistemin yer yer uygulandığı gözlemlenmiştir. Ancak bu örneklerin sayısal olarak ne düzeyde olduğu, mevcut literatürde açık biçimde yer almamaktadır.

Söz konusu analiz kriterleri, hot-desking sisteminin doğası gereği çalışanlara kalıcı bir alan sunmaması nedeniyle önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, renk kullanımı gibi unsurlar mekânsal aidiyetin görsel ipuçlarıyla desteklenip desteklenmediğini; aydınlatma, mahremiyet ve oturma düzeni gibi fiziksel öğeler ise kişisel alan arayışının hangi çözümlerle karşılandığını ortaya koymaktadır. Hot-desking sisteminde kişiselleştirme olanakları sınırlı olduğundan, bu unsurlar sistemin kullanıcı deneyimine etkisini sorgulamak açısından kritik öneme sahiptir. Analiz süreci, her ofis örneğinde bu kriterlerin mekânsal kurguyla nasıl ilişkili olduğuna odaklanmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, seçilen beş farklı ofis örneği üzerinden yapılan görsel analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bulgular, hot-desking sisteminin fiziksel mekâna etkisini anlamaya yönelik olarak; masa düzeni, renk kullanımı, ışık, esnek alan organizasyonu, mahremiyet ve kişiselleştirme gibi kriterler doğrultusunda değerlendirilmiştir. Görsel veriler üzerinden yapılan yorumlarda, çalışanın mekâna aidiyet hissetme durumu ve fiziksel çevrenin çalışan memnuniyetine etkisi de dikkate alınmıştır. Her bir ofis örneği bu ölçütler çerçevesinde analiz edilerek benzerlikler ve farklılıklar ortaya konmuştur.

Unilever Türkiye Yeşil Ofisi



Görsel1



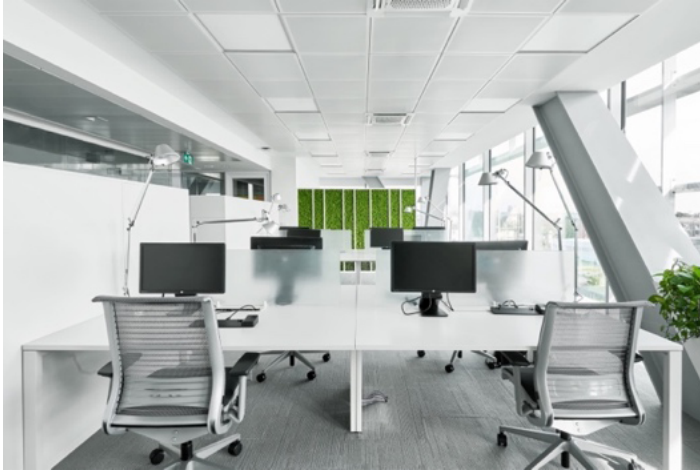
Görsel2

1. Kişiselleştirme İmkânı: Görsellerde bireysel eşya, sabit kullanıcıya ait nesne ya da kişisel dolap bulunmamaktadır. Masalar anonim kullanım için düzenlenmiş; sadece temel iş ekipmanları (evrak düzenleyici, masaüstü ekranlar vb.) yer almaktadır. Bu durum, hot-desking sisteminin gereği olan kişiselleştirmeden uzak, geçici kullanımı öne çıkaran bir yapı sunmaktadır.
2. Mahremiyet: Mekânda modüler masa bölücülerine yer verilmiş olsa da bu bölücüler görsel ya da işitsel mahremiyet sağlamaktan uzaktır. Açık plan anlayışıyla tasarlanan alanda bireysel odaklanmayı destekleyecek yeterli ayrışma sağlanamamaktadır.
3. Sosyal Etkileşim Alanı: İlgili görsellerde çalışanlar arası sosyal etkileşimi destekleyecek özel bir alan (örneğin lounge, toplantı köşesi, informal oturma düzeni) yer almamaktadır. Bu da sosyal bütünleşmenin rastlantısal temaslarla sınırlı kalabileceğini göstermektedir.
4. Mekânsal Akışkanlık: Masalar arasında geniş geçiş boşlukları bırakılmış, kullanıcıların hareket özgürlüğü ön planda tutulmuştur. Bu durum mekânda fiziksel akışkanlığı artırmakta ve farklı kullanıcı ihtiyaçlarına yanıt verebilecek bir dolaşım imkânı sunmaktadır.

5. Doğal Işık Kullanımı: Ofisin geniş pencerelerle çevrili olması sayesinde iç mekân doğal ışıkla etkin şekilde aydınlatılmaktadır. Açık renk paleti ile birleşen bu doğal ışık, mekâna ferahlık katmakta ve çalışanların motivasyonunu artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Edwards & Torcellini, 2002).

6. Renk Kullanımı: Yeşil tonlarının özellikle sandalyelerde ve bölücülerde kullanılması dikkat çekicidir. Literatürde yeşil, zihinsel yorgunluğu azaltıcı ve odaklanmayı artırıcı etkisiyle tanımlanmaktadır (Kaya & Epps, 2004). Duvar ve zeminlerde kullanılan açık tonlar (beyaz, gri) ise mekânsal açıklığı desteklemektedir.

UCB Farma Milan



Görsel 3



Görsel 4

1. Kişiselleştirme İmkânı: Ofis, hot-desking sistemine uygun olarak sade ve standart bir masa yerleşimi ile tasarlanmıştır. Görsellerde kişisel objelere, sabit kullanıcı izlerine ya da bireysel dolaplara rastlanmamaktadır. Masalar, geçici kullanım ilkesine göre düzenlenmiş; bu durum kullanıcılar arasında mekânsal aidiyetin gelişmesini zorlaştırmaktadır.

2. Mahremiyet: Masa aralıklarının geniş tutulduğu görülmekle birlikte, fiziksel mahremiyet sağlayacak herhangi bir bölücü, yarı kapalı alan ya da kabin yer almamaktadır. Açık ofis tasarımı nedeniyle görsel ve işitsel mahremiyet oldukça sınırlıdır.

3. Sosyal Etkileşim Alanı: Görsellerde toplantı ya da sosyal etkileşim için ayrılmış bir mekânsal düzenlemeye rastlanmamaktadır. Bu eksiklik, çalışanların gayriresmî etkileşimlerinin spontane ve mekânsal olarak yönlendirilmemiş biçimde gerçekleştiğini düşündürmektedir.

4. Mekânsal Akışkanlık: Masalar geniş bir alana yayılmış ve sandalye sayısı sınırlandırılmıştır. Bu tasarım, kullanıcıların rahat hareket etmesini sağlamakta, aynı zamanda mekânın esnek kullanımına olanak tanımaktadır. Farklı yüksekliklerdeki oturma düzenleri, bireysel odaklanma ile ekip çalışması arasında denge kurulmasını desteklemektedir.

5. Doğal Işık Kullanımı: Geniş pencereler sayesinde iç mekân bol miktarda doğal ışık almaktadır. Bu durum, çalışanların görsel konforunu ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyen bir tasarım tercihi olarak öne çıkmaktadır (Edwards & Torcellini, 2002).

6. Renk Kullanımı: Ofiste beyaz ve gri tonlarının hâkim olduğu nötr bir renk paleti tercih edilmiştir. Bu renkler dikkat dağıtmadan odaklanmayı kolaylaştıran bir atmosfer yaratmaktadır. Görsellerde dikkat çeken dikey yeşil bitki paneli ise mekâna doğal bir dokunuş katarak görsel rahatlık sunmaktadır. Literatürde yeşil rengin stresi azalttığı ve dikkat düzeyini artırdığı belirtilmektedir (Kaya & Epps, 2004).

Sahibinden İstanbul Ofisi

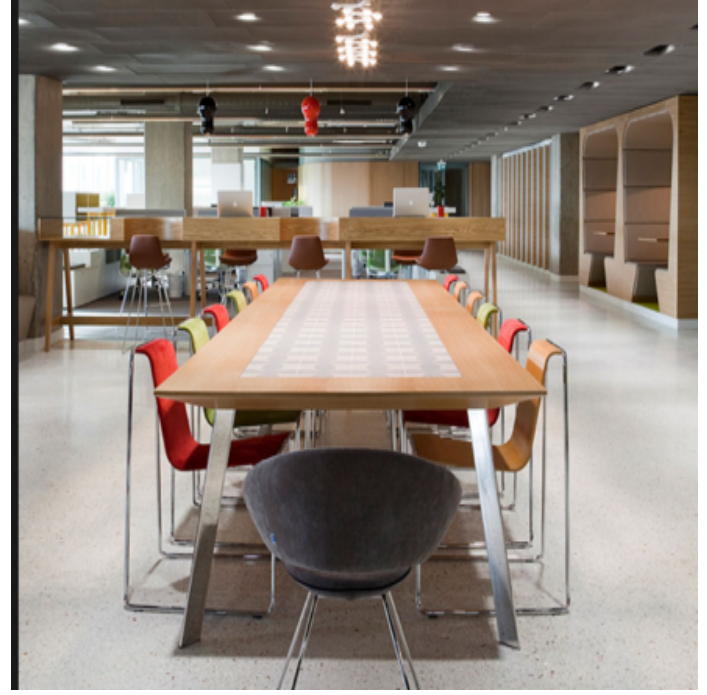
Sahibinden.com'un İstanbul Ataşehir'de yer alan ofisi yaklaşık 5000 metrekarelik geniş bir alana kuruludur. Ofis çevresi, koşu bandı ve yürüyüş yolu olarak düzenlenmiş, 250 metrelik bu yol boyunca ginger araçlarla ofis içinde ulaşım sağlanmaktadır. Yürüyüş yolu boyunca yerleştirilen ağaç ve çiçekler sayesinde doğayla bütünleşik bir atmosfer oluşturulmuştur. Ofisin iç mekânında ayrıca profesyonelce tasarlanmış botanik bir bahçe, alt katta 150 kişilik bir konferans salonu ve çalışanların gün boyu kullanabildiği bir fitness salonu yer almaktadır. Tasarım, yalnızca işlevsel ihtiyaçları değil, aynı zamanda çalışan refahını ve motivasyonunu da gözeten çok yönlü bir yaklaşım sergilemektedir.



Görsel 5



Görsel 6



Görsel 7

1. Kişiselleştirme İmkânı: Ofiste kullanılan masa düzeni, hot-desking sistemine uygun olarak sabit kullanıcıya göre tanımlanmamıştır. Masalarda kişisel eşya, dekoratif unsur ya da bireysel dolap bulunmamaktadır. Paylaşımaya dayalı bu yapı, kullanıcıların mekâna bireysel iz bırakmasını sınırlamakta; kişiselleştirmeyi azaltarak anonim bir kullanım biçimi sunmaktadır.

2. Mahremiyet: Mekân açık planlı olarak kurgulanmış ve mahremiyet sağlayacak fiziksel ayrımlara yer verilmemiştir. Masalar arasında bölücü paneller ya da yarı kapalı alanlar bulunmadığı için hem görsel hem işitsel mahremiyet düzeyi oldukça düşüktür. Bu durum, bireysel odaklanma gerektiren işlerde zorluk yaratabilir.

3. Sosyal Etkileşim Alanı: Sahibinden ofisinde sosyal etkileşimi teşvik eden çok sayıda destekleyici alan bulunmaktadır. Yürüyüş yolu boyunca yerleştirilen doğa öğeleri, alt katta yer alan konferans salonu ve çalışanların kullanımına açık fitness alanı, çalışanlar arası gayriresmî etkileşimleri desteklemekte ve sosyal bütünleşmeye katkı sunmaktadır. Renkli sosyal alanlar, bu amaca hizmet eden mekânsal kurgunun bir parçasıdır.

4. Mekânsal Akışkanlık: Ofis planlamasında geniş geçiş alanları, yürüyüş yolları ve açık dolaşım aksları sayesinde kullanıcıların mekân içinde serbestçe hareket edebilmeleri sağlanmıştır. Mekânın yatayda genişlemesi ve alanlar arası geçişlerin akışkan olması, farklı ihtiyaçlara göre kullanım çeşitliliğini mümkün kılmaktadır. Bu durum, hem bireysel hem grup çalışmaları için esneklik sağlamaktadır.

5. Doğal Işık Kullanımı: Ofisin büyük cam yüzeyleri sayesinde iç mekânda doğal ışık yoğun biçimde kullanılmaktadır. Aydınlatma çözümünde doğal ve yapay ışığın birlikte kullanılması, görsel konforu artırmakta ve kullanıcıların motivasyonunu desteklemektedir. Doğal ışığın verimlilik ve ruh hali üzerindeki olumlu etkisi çeşitli araştırmalarda da vurgulanmaktadır (Edwards & Torcellini, 2002; Al Horr et al., 2016).

6. Renk Kullanımı: Ofiste sıcak renklerin sosyal alanlarda kullanımı dikkat çekicidir. Turuncu ve sarı gibi renkler, dinamik ve samimi bir atmosfer yaratarak sosyal etkileşimi artırmaktadır (Hemphill, 1996; Kaya & Epps, 2004). Bu renklerin stratejik olarak sosyal alanlarda kullanılması, mekânsal işlevle uyumlu bir estetik yaklaşımın benimsendiğini göstermektedir.



Görsel 8



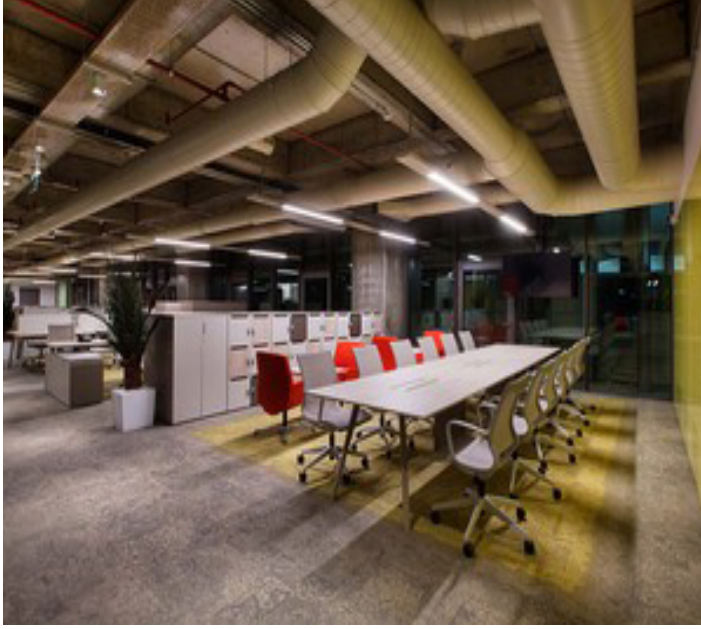
Görsel 9



Görsel 10

Deloitte Ofisi

Deloitte'un ofis tasarımı, modern çalışma anlayışını ve esnek mekânsal organizasyonu yansıtan bir yapıya sahiptir. Çalışan verimliliğini artırmak ve iş birliğini desteklemek amacıyla sade, işlevsel ve paylaşımlı kullanım esasına dayalı alanlar tasarlanmıştır.



Görsel 11



Görsel 12



Görsel 13

1. Kişiselleştirme İmkânı: Ofisteki masa düzeni, sabit kullanıcıya göre tanımlanmamış, farklı ekiplerin dönüşümlü olarak kullanabileceği şekilde kurgulanmıştır. Masalarda kişisel objelere, bireysel dolaplara veya süs eşyalarına yer verilmemiştir. Bu yapı, hot-desking sisteminin anonim kullanım ilkesine uygun şekilde, kişiselleştirmeden uzak bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.
2. Mahremiyet: Görsellerde açık ofis planının hâkim olduğu, bireysel mahremiyeti destekleyen fiziksel sınırların yer almadığı görülmektedir. Masa bölücülerinin veya yarı kapalı alanların olmaması, hem görsel hem işitsel mahremiyetin düşük düzeyde tutulduğunu göstermektedir. Bu durum, yüksek odak gerektiren görevler için sınırlayıcı olabilir.
3. Sosyal Etkileşim Alanı: Görseller doğrudan sosyal etkileşim alanlarını yansıtmamakla birlikte, açık ve dönüşümlü kullanım alanları, ekip içi iletişimi destekleyecek biçimde planlanmıştır. Masaların grup çalışmasına uygun uzunlukta ve düzenle konumlandırılmış olması, gayriresmî toplantıların masa başında gerçekleşmesine olanak tanımaktadır.

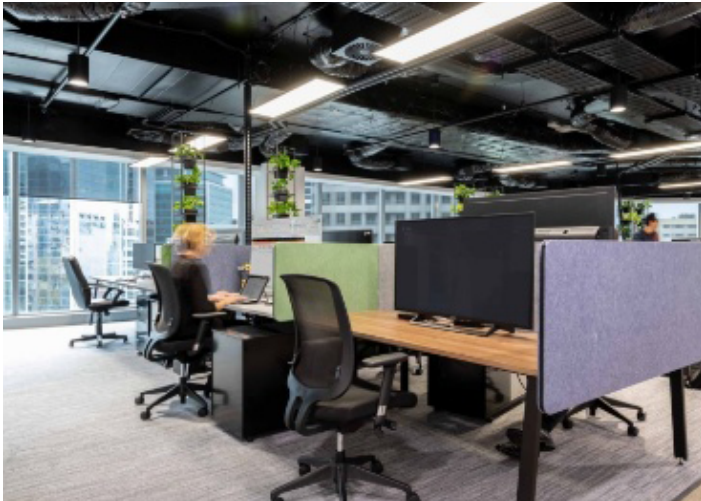
4. Mekânsal Akışkanlık: Geniş masa düzenleri ve açık dolaşım alanları, çalışanların mekân içinde rahatça hareket etmesini sağlamaktadır. Toplantı ve bireysel alanların keskin ayrımlarla sınırlanmamış olması, mekânsal esnekliği ve akışkanlığı destekleyen bir yapı sunmaktadır.

5. Doğal Işık Kullanımı: Cephe boyunca yer alan geniş cam yüzeyler sayesinde iç mekân homojen şekilde doğal ışık almaktadır. Bu durum, yapay aydınlatma ihtiyacını azaltmakta ve çalışanların görsel konforunu artırmaktadır. Literatürde doğal ışığın çalışanların uyku kalitesi, fiziksel aktivite düzeyi ve genel yaşam kalitesine olumlu katkı sunduğu belirtilmektedir (Edwards & Torcellini, 2002; Boubekri et al., 2014).

6. Renk Kullanımı: Genel olarak gri, beyaz ve açık sarı gibi nötr renklerin tercih edildiği ofiste, dikkat dağıtmayan bir atmosfer yaratılmıştır. Belirli noktalarda kullanılan mor panel ve kırmızı sandalye gibi canlı renkler, mekâna enerji katmakta ve görsel ilgiyi artırmaktadır. Bu renkler, stratejik olarak yerleştirilmiş ve motivasyonu destekleyici niteliktedir (Kaya & Epps, 2004).

Sony Ofisi

Sony'nin ofis tasarımı, sade ve minimal bir anlayışla oluşturulmuş; bireysel kullanım yerine ortak ve dönüşümlü kullanımı destekleyen bir mekânsal düzenleme tercih edilmiştir. Tasarımın genel amacı, farklı ekiplerin aynı alanı verimli şekilde paylaşabileceği esnek ve düzenli bir çalışma ortamı sunmaktır.



Görsel 14



Görsel 15



Görsel 16

1. Kişiselleştirme İmkânı:

Sony ofisinde masalar, sabit kullanıcıya göre değil; dönüşümlü ve anonim kullanımı destekleyecek biçimde düzenlenmiştir. Masalarda kişisel eşya bulunmamakta, yalnızca birkaç örnekte geçici nesneler (örneğin mont, su şişesi) gözlemlenmektedir. Kişiye özel dolap veya alanların yer almaması, hot-desking sistemine uygun olarak kişiselleştirmeyi sınırlamaktadır.

2. Mahremiyet:

Ofis düzeninde açık plan tasarım benimsenmiş ve mahremiyeti destekleyen fiziksel ayrımlara

rastlanmamaktadır. Görsellerde bölücü paneller veya bireysel odaklanma alanları bulunmamaktadır; bu durum çalışanlar arasında etkileşimi kolaylaştırırsa da mahremiyet ihtiyacını karşılamamaktadır.

3. Sosyal Etkileşim Alanı:

Görsellerde doğrudan sosyal etkileşim alanlarına dair net bir unsur gözlemlenmemektedir. Ancak açık plan düzen ve ortak kullanım alanları, informal iletişimi destekleyebilecek potansiyele sahiptir. Bu durum, sosyal etkileşimi doğrudan yönlendirmekten çok, spontane karşılaşmalar yoluyla gelişmesini mümkün kılmaktadır.

4. Mekânsal Akışkanlık:

Masa düzeni geniş aralıklarla planlanmış, kullanıcıların rahat dolaşabilmesi için geçiş alanları açık bırakılmıştır. Toplantı alanları ve bireysel alanlar arasında sert sınırlar bulunmamakta; bu da farklı kullanım biçimlerinin aynı mekânda bir arada bulunmasını desteklemektedir.

5. Doğal Işık Kullanımı:

Geniş cam yüzeyler sayesinde iç mekâna doğal ışık homojen biçimde yayılmaktadır. Bu ışık kullanımı, enerji tasarrufu sağlamanın yanı sıra çalışanların görsel konforunu da artırmaktadır. Literatürde doğal ışığın yapay aydınlatma ihtiyacını %20–60 oranında azalttığı belirtilmektedir (U.S. General Services Administration, 2014).

6. Renk Kullanımı:

Ofisin genelinde beyaz, gri ve siyah gibi nötr renkler tercih edilmiştir. Bu sade renk paleti, dikkat dağıtmayan bir atmosfer oluşturarak odaklanmayı kolaylaştırmaktadır. Bir görselde yer alan yeşil cam panel, mekâna hem doğal bir etki katmakta hem de bölgelendirme aracı olarak işlev görmektedir. Yeşil tonların zihinsel rahatlamayı destekleyici etkisi, ilgili literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Kaya & Epps, 2004; Küller et al., 1994).

Çalışmada incelenen ofis örneklerinin plan şemalarına her zaman erişilememesi, mekân kurgusunun görsel materyaller üzerinden analiz edilmesini gerektirmiştir. Bu durum, çalışmanın sınırlılıkları arasında yer almakla birlikte; kullanılan içerik analizi yöntemiyle planlamaya dair ipuçları, mekânsal organizasyonlar ve bölge dağılımları görsel okumalarla desteklenmiştir. Ayrıca,

görsel materyallerin mimari açıklamalar, proje tanıtım metinleri ve kullanıcı deneyimlerine dair yorumlarla birlikte değerlendirilmiş olması, tekil fotoğrafların ötesinde bir çözümleme olanağı sunmuştur.

Analiz edilen beş ofis örneği, hot-desking sisteminin fiziksel mekânda nasıl uygulandığını ve kullanıcı deneyimini nasıl şekillendirdiğini göstermesi açısından anlamlıdır. Ortak nokta olarak tüm ofislerde kişiselleştirme imkânlarının sınırlı olduğu, mahremiyetin düşük düzeyde tutulduğu ve açık plan düzeninin benimsendiği gözlemlenmiştir. Bu bulgular, literatürde hot-desking sistemine yönelik dile getirilen anonimleşme, mekânsal aidiyet kaybı ve odaklanma zorlukları gibi sorunlarla örtüşmektedir (Kim et al., 2016; Wapshott & Mallett, 2012).

Ancak örnekler arasında belirgin farklar da vardır: Örneğin Sahibinden Ofisi, sosyal etkileşim alanları ve çalışan refahına yönelik destekleyici işlevleriyle diğerlerinden ayrılmaktadır. Unilever ve UCB Farma ofisleri, daha nötr ve sade renk paletleriyle anonim kullanımı pekiştirirken, Deloitte ve Sony ofisleri, sınırlı da olsa stratejik renk kullanımıyla görsel konfor sağlamaya çalışmaktadır. Bu farklılıklar, kurum kültürü, çalışan profili ve marka değerleri ile ilişkili olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada incelenen ofis örneklerinin plan şemalarına her zaman erişilememesi, mekân kurgusunun görsel materyaller üzerinden analiz edilmesini gerektirmiştir. Bu durum, çalışmanın sınırlılıkları arasında yer almakla birlikte; kullanılan içerik analizi yöntemiyle planlamaya dair ipuçları, mekânsal organizasyonlar ve bölge dağılımları görsel okumalarla desteklenmiştir. Ayrıca, kullanılan görsel materyaller, mimari platformlarda yer alan proje sunumları ve kurumların tanıtım dili üzerinden değerlendirilmiş; analiz sürecinde, literatürde yer alan bulgularla paralel şekilde yorumlayıcı bir yaklaşım benimsenmiştir. Böylece, yalnızca betimleyici bir anlatım yerine, bağlamsal çözümler sunulması hedeflenmiştir.

SONUÇ

Ofis ortamları, çalışanların davranışlarını, duygularını ve genel refahını doğrudan etkileyen fiziksel çevrelerdir. Bu çalışmada, hot-desking sisteminin uygulama alanları

ve etkileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Hot-desking, esnek yapısıyla artan gayrimenkul maliyetlerine karşı ekonomik bir çözüm sunmuş olsa da, kullanıcıların bireysel ihtiyaçlarını karşılamadaki eksiklikleri nedeniyle memnuniyetsizlik yaratabileceği görülmüştür. Özellikle mahremiyet, mekân kişiselleştirme ve sosyal ihtiyaçların göz ardı edilmesi, çalışan deneyimini olumsuz etkileyen önemli faktörler olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, hibrit çalışma düzenlemelerinde kullanıcı odaklı tasarımların önemi bir kez daha vurgulanmıştır.

Bulgular, bölgesel olmayan çalışma alanlarının odaklanmış çalışma, iş birliğine dayalı çalışma ve toparlanma olmak üzere üç temel faaliyet etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu faaliyetler, bireysel ve grup çalışmaları şeklinde gerçekleşmekte olup, etkin bir şekilde desteklenmeleri için özel tasarlanmış alanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Her katta farklı çalışma türlerine hizmet eden altı farklı bölgesel çalışma alanı vurgusu, özellikle UCB Pharma Milan Ofisi gibi projelerde gözlemlenmiştir. Bu yapıların kat planlarında farklı işlevlere hizmet eden zonlar, çalışanların bireysel ve grup odaklı ihtiyaçlarına göre çeşitlenmektedir.

Gelecekteki ofis tasarımlarında dijital altyapıların entegrasyonu, kullanıcı ihtiyaçlarına duyarlı çözümler üretmek açısından önem taşımaktadır. Mekân tasarımında kullanılan yeşil paneller ve bitkiler, ortamın soğuk görünümünü yumuşatarak daha doğal bir atmosfer oluşturmıştır. Minimalist dekorasyon anlayışı, çalışanların odaklanmasını artırsa da, kişiselleştirme eksikliğini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, mekânın daha dinamik bir atmosfer sunabilmesi için renk kullanımının genişletilmesi gerektiği değerlendirilmiştir. Odaklanmayı artıracak renk paletlerinin mekâna entegre edilmesi ve çalışanların kişisel dokunuşlar eklemesine olanak tanıyan düzenlemeler, tasarımları daha kullanıcı dostu hale getirebilir.

Bu bağlamda, ofis ortamında alınan her bir tasarım kararının, çalışanların motivasyonu, performansı ve kuruma olan aidiyet duygusu üzerinde doğrudan etkisi olduğu unutulmamalıdır. Günümüzün esnek ve dijitalleşmiş iş yapılarıyla bütünleşen hot-desking sistemi, yalnızca fiziksel mekânların yeniden organizasyonunu değil, aynı zamanda çalışan psikolojisinin ve deneyiminin yeniden tanımlanmasını da gerektirmektedir. Tasarım bu noktada

yalnızca işlevsel değil, aynı zamanda davranışsal etkiler yaratan bir araç olarak öne çıkmaktadır. Ofis mekânlarının başarıyla kurgulanması, çalışan bağlılığı, memnuniyeti ve üretkenliği açısından stratejik bir rol üstlenmektedir.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara dayanarak şu öneriler sunulmaktadır:

- Mekânsal Düzenleme: Hot-desking alanlarına modüler ve kişiselleştirilebilir tasarım unsurları entegre edilmelidir. Bu, çalışanların mekânı kendilerine ait hissetmelerine yardımcı olabilir.
- Renk ve Tasarım Kullanımı: Daha dinamik bir atmosfer yaratmak ve çalışanların odaklanmasını artırmak için renk paletleri genişletilmeli, minimalist tasarıma kişisel dokunuşlar ekleme fırsatı sağlanmalıdır.
- Teknolojik Uygulamalar: Çalışanların masa seçimlerini kolaylaştıracak ve kişiselleştirme imkânlarını artıracak sistemler geliştirilmelidir. Gürültü seviyeleri ve ekipman ihtiyaçlarına dayalı akıllı çözümlerle kullanıcı deneyimi desteklenebilir.
- İleri Araştırmalar: Hot-desking sisteminin farklı sektörlerdeki uygulamaları ve uzun vadeli kullanıcı deneyimleri analiz edilmelidir. Bu tür araştırmalar, daha kapsayıcı ve kullanıcı dostu tasarımların geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, hot-desking sistemi, dijital yeniliklerle desteklenerek eksikliklerinin giderilmesi halinde çalışan memnuniyeti ve verimliliği artırmada güçlü bir araç olarak kullanılabilir. Çalışan refahını, üretkenliği ve iş birliğini geliştirmeyi hedefleyen bu sistemler, uygun mekân tasarımı ve teknolojik entegrasyonla hibrit çalışma düzenlemelerinin başarısını önemli ölçüde artırabilir.

Kişisel alan arayışının yalnızca fiziksel düzenlemelerle değil; kurum içi sosyal dinamikler, liderlik tarzları ve örgütsel kültürle de şekillendiği bilinmektedir. Ancak bu çalışmada doğrudan kurumsal verilere erişim sağlanamadığından, analizler yalnızca mimari veriler, kullanıcı deneyimlerine dair kamuya açık yorumlar ve görsel materyallerle sınırlı tutulmuştur. Bu durum çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilmekte; kişisel alan arayışının daha kapsamlı anlaşılması için gelecek araştırmalarda etnografik ya da kullanıcı temelli yöntemlerin kullanılması önerilmektedir.

KAYNAK

- Akar, İ., & Meçik, O. (2021). *Çalışma yaşamında yenilikler: Pandemi ile dijitalleşme deneyimi*. Journal of Life Economics, 8(4), 403-411.
- Al, B. (2024). *Uzaktan ve hibrit çalışma modellerinde liderliğin dönüşümü: Dijital liderlik ve sanal ekip yönetimi üzerine bibliyometrik bir analiz*. Sosyal Bilimler Metinleri, 2024(2), 121-140.
- Aydınlı, A., Erkasap, A., & Özcan, A. (2024). *Dijitalleşmenin iş tatminine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü*. Akademik Hassasiyetler, 11(24), 375-399.
- Appel-Meulenbroek, R., Groenewegen, P., Janssen, I., & Rözer, J. (2020). *User preferences for office support services and facilities*. Journal of Corporate Real Estate, 22(1), 63-85.
- Al Horr, Y., Arif, M., Katafygiotou, M., Mazroei, A., Kaushik, A., & Elsarrag, E. (2016). *Impact of indoor environmental quality on occupant well-being and comfort: A review of the literature*. International Journal of Sustainable Built Environment, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijbsbe.2016.03.006>
- Baker, S., Sim, T., & Kanade, T. (2001, July). *A characterization of inherent stereo ambiguities*. In Proceedings Eighth IEEE International Conference on Computer Vision (Vol. 1, pp. 428-435). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICCV.2001.937545>
- Büyükbese, T., & Doğan, Ö. (2022). *Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerine etkisi*. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 14(26), 172-186.
- BBC. (2014). *Is hot desking all good?* BBC Guides. Retrieved June 24, 2016, from www.bbc.co.uk/guides/zgjmtr
- Boubekri, M., Cheung, I. N., Reid, K. J., Wang, C. H., & Zee, P. C. (2014). *Impact of windows and daylight exposure on overall health and sleep quality of office workers: A case-control pilot study*. Journal of Clinical Sleep Medicine, 10(6), 603-611. <https://doi.org/10.5664/jcsm.3780>
- Bosua, R., Kurnia, S., Gloet, M., & Moza, A. (2017). *Telework impact on productivity and well-being: An Australian study*. In J. Choudrie, S. Kurnia, & P. Tsatsou (Eds.), Social inclusion and usability of ICT-enabled services (pp. 187-207). Routledge.
- Brill, M., Weidemann, S., & BOSTI Associates. (2001). *Disproving widespread myths about workplace design*. Buffalo, NY: BOSTI.
- CABE, B. (2005). *The impact of office design on business performance*. Commission for Architecture and the Built Environment, British Council Office, London.
- Clements-Croome, D. (2000). *Indoor environment and productivity*. In D. Clements-Croome (Ed.), Creating the productive workplace (pp. 3-17). E & FN Spon.
- Clements-Croome, D. (2018). *Creating the Productive Workplace*. Routledge.
- Cooper, P. B., Maraslis, K., Tryfonas, T., & Oikonomou, G. (2017). *An intelligent hot-desking model harnessing the power of occupancy sensing data*. Facilities, 35(13/14), 766-786. <https://doi.org/10.1108/F-01-2016-0002>
- De Been, I., & Beijer, M. (2014). *The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support*. Journal of Facilities Management, 12(2), 142-157.
- Elsbach, K. D. (2003). *Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space*. Administrative Science Quarterly, 48(4), 622-654.
- Edwards, L., & Torcellini, P. (2002). *A literature review of the effects of natural light on building occupants*. National Renewable Energy Laboratory.
- Halford, S. (2005). *Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management*. New Technology, Work and Employment, 20(1), 19-33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x>
- Haapakangas, A., Hallman, D., Mathiassen, S. E., & Jahnnke, H. (2018). *Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices*. Journal of Environmental Psychology, 59, 46-58.
- Hemphill, M. (1996). *A note on adults' color-emotion associations*. The Journal of Genetic Psychology, 157(3), 275-280

- Höpfli, H., & Hirst, A. (2011). *Settlers, vagrants and mutual indifference: Unintended consequences of hot-desking*. Journal of Organizational Change Management, 24(6), 767-788. <https://doi.org/10.1108/09534811111175742>
- Kampf-Dern, A., & Konkol, J. (2017). *Performance-oriented office environments: Framework for effective workspace design and the accompanying change processes*. Journal of Corporate Real Estate, 19(4), 208-238. <https://doi.org/10.1108/JCRE-11-2016-0036>
- Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & de Dear, R. (2016). *Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction*. Journal of Environmental Psychology, 45, 26-38.
- Kaya, N., & Epps, H. H. (2004). *Relationship between color and emotion: A study of college students*. College Student Journal, 38(3), 396-405.
- Küller, R., Ballstaedt, A., & Heinemann, G. (1994). *Color, arousal, and performance—A comparison of three experiments*. In: Color Research & Application, 19(1), 55-62.
- Kim, J., & de Dear, R. (2013). *Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices*. Journal of Environmental Psychology, 36, 18-26.
- Leaman, A., & Bordass, B. (1999). *Productivity in buildings: The 'killer' variables*. Building Research & Information, 27(1), 4-19. <https://doi.org/10.1080/096132199369615>
- Lederer, A. L., Maupin, D. J., Sena, M. P., & Zhuang, Y. (2000). *The technology acceptance model and the World Wide Web*. Decision Support Systems, 29(3), 269-282. [https://doi.org/10.1016/S0167-9236\(00\)00076-2](https://doi.org/10.1016/S0167-9236(00)00076-2)
- Marmot, A., & Eley, J. (2007). *Office space planning*. John Wiley & Sons.
- Öge, E., & Çetin, M. (2021). *Covid-19 pandemisi: İnsan kaynakları yönetimi açısından olası etkileri*. In Covid-19 süreci ve örgütsel yönetim (pp. 13-28). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Smith, M. D., Vicenzino, B., Brown, W. J., Gilson, N. D., Gane, E. M., & Johnston, V. (2022). *Symptom characteristics in office workers using standing workstations: A cross-sectional study*. Brazilian Journal of Physical Therapy, 26(2), 100393. <https://doi.org/10.1016/j.bjpt.2021.12.001>
- U.S. General Services Administration. (2014). *Integrated daylighting and electric lighting*. GSA Public Buildings Service. Retrieved from https://www.gsa.gov/system/files/GPG_Findings_015-Integrated_Daylighting.pdf
- Vivian, P. (2012, April 10). *Typological revolution of the workplace*. ArchitectureAU.Com. Retrieved from <https://architectureau.com/articles/typological-revolution-of-the-workplace/>
- Vischer, J. C. (2007). *The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress*. Stress and Health, 23(3), 175-184.
- Wyon, D. P. (2004). *The effects of indoor air quality on performance and productivity*. Indoor Air, 14(s7), 92-101. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0668.2004.00278.x>
- Wells, M. M. (2000). *Office clutter or meaningful personal displays: The role of personalization in employee and organizational well-being*. Journal of Environmental Psychology, 20(3), 239-255.
- Göçer, Ö., Karahan, E., & OYGÜR İLHAN, I. (2018). *Esnek Çalışma Mekânlarının Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Akıllı Bir Ofis Binası Örneğinde İncelenmesi*. Megaron, 13(1).

Görsel Kaynaklar:

- Görsel 3 ve Görsel 4: UCB Farma Milan. Retrieved March 29, 2022, from <https://officesnapshots.com/2022/03/29/ucb-pharma-offices-milan/>
- Görsel 5, Görsel 6, Görsel 7, Görsel 8, Görsel 9, Görsel 10: Sahibinden Ofis Binası. Retrieved from <https://www.arkiv.com.tr/proje/sahibindencom-ofis-binası/1619>
- Görsel 11 ve Görsel 12, Görsel 13; Deloitte Values House. Retrieved from <https://www.arkiv.com.tr/proje/deloitte-values-house/4177>
- Görsel 14, Görsel 15 ve Görsel 16: Sony Ofis Binası [Sony Offices - Sydney | Office Snapshots](https://www.arkiv.com.tr/proje/sony-offices-sydney-office-snapshots/)