

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



OFİS İÇ MEKÂNLARINDA MEKÂNSAL KENDİLEME
DAVRANIŞININ İŞ MOTİVASYONU
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Laçın Berke KABULCÜ

İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Ana Bilim Dalı

İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Tezli Yüksek Lisans Programı

HAZİRAN 2025
İSTANBUL

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



OFİS İÇ MEKÂNLARINDA MEKÂNSAL KENDİLEME
DAVRANIŞININ İŞ MOTİVASYONU
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Laçın Berke KABULCÜ
(231223002)
(0009-0006-2828-2064)

İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Ana Bilim Dalı

İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Anday TÜRKMEN

İstanbul 2025



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

23.06.2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 23.06.2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Anabilim Dalı, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Anday TÜRKMEN

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Doç. Dr. Neslihan YILDIZ

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Doç. Dr. Handan ÖZSİRKINTI

KASAP

Üye (İmza)

İstanbul Maltepe Üniversitesi

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Ofis İç Mekânlarında Mekânsal Kendileme Davranışının İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. (23/06/2025)

Laçın Berke KABULCÜ

ÖNSÖZ

Akademik yolculuğumun ve kişisel dönüşümümün önemli bir durağı olan bu tezi yazarken bana güvenen, destek olan ve cesaret veren herkese teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam boyunca bana rehberlik eden, bilgi ve deneyimiyle yön veren, bana inanan değerli danışmanım *Dr. Anday Türkmən' e* sonsuz teşekkür ederim. Akademik desteğinin yanı sıra, anlayışı ve cesaret verici bilgeliği bu süreci daha anlamlı ve sürdürülebilir kıldı.

Tez jürimde yer alarak kıymetli vakitlerini ayıran, çalışmama değerli katkılarda bulunan saygıdeğer jüri üyelerim *Doç. Dr. Neslihan Yıldız'a* ve *Doç. Dr. Handan Özsırkıntı Kasap'a* teşekkür ederim. Geri bildirimleri sayesinde çalışmam daha güçlü ve derinlikli bir hale geldi.

Hayatım boyunca tüm kararlarımda yanımda olan, sevgisi ve desteğiyle beni var eden canım annem *Esra Erday'a* ve babam *Sadık Erday'a*; bana olan koşulsuz inançları ve sonsuz sabırları için minnettarım. Onların emeği, bu çalışmanın temelini oluşturan en kıymetli güçtür.

Her daim yanımda olan, beni anlayan ve destekleyen sevgili eşim, mimar *Okay Kabulcü'ye* teşekkür ederim. Bu zorlu süreçte bana hem bir omuz hem de ilham oldu. Ve en büyük motivasyon kaynağım, sevincim, umudum olan güzel kızım *Kayla İlgin'a* teşekkür ediyorum... Onun varlığı, bu yolculuğu her şeye değer kıldı.

Bununla beraber bu çalışmanın yalnızca bir bireyin çabasıyla sınırlı olmadığını; emek, sevgi ve inançla örülen bir kolektif sürecin ürünü olduğunu biliyor ve tüm katkı sunanlara gönülden teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız.

Haziran 2025

Laçın Berke KABULCÜ

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
ÇİZELGE LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Problemi	3
1.2 Araştırmanın Amacı	4
1.3 Araştırmanın Soruları	4
1.4 Araştırmanın Önemi	4
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	5
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. İnsanın Mekân Algısı, Mülkiyet Kavramı ve Kendileme Davranışı.....	6
2.1.1. Beden-mekân-sınırlar	8
2.1.2. Mekâna bağlanma ve aidiyet duygusunun oluşumu.....	14
2.1.3. Mekânda kendileme davranışı ve mülkiyet kavramı	16
2.2. Ofis İç Mekânlarında Tasarım Parametrelerinin İş Motivasyonu ve Verimliliği Üzerindeki Etkileri	20
2.2.1. Ofis iç mekânlarının tasarım parametreleri	23
2.2.2. Ofislerin mekânsal dizim verileri ve tasarım parametrelerinin çalışan davranışlarına etkisi	26
3. YÖNTEM	31
3.1 Araştırmanın Deseni.....	31
3.2 Araştırmanın Örnekleme.....	31
3.3. Veri Toplama Araçları.....	32
3.4. Verilerin Çözümlemesi	32
4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	33

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
KAYNAKÇA.....	48
ÖZGEÇMİŞ.....	52



KISALTMALAR

- Akt** : Aktaran
Vb : Ve benzeri
Vd : Ve diđerleri
Yy : Yüzyıl



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa No:

Çizelge 4.1: Katılımcıların Yaş, Cinsiyet vb. Demografik Bilgilerinin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi	33
Çizelge 4.2: Katılımcıların Çalışma Süresi, Kişilik Tipi vb. Demografik Bilgilerinin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi.....	35
Çizelge 4.3: Ofis Çevresi Hakkında Genel Görüşlerin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi	37
Çizelge 4.4: Ofis Kullanımı Değerlendirmelerine İlişkin Verilerin Analizi.....	39
Çizelge 4. 5: Çalışma Çevresi ile İlgili Genel Değerlendirme Verilerinin Analizi ...	39
Çizelge 4.6: Çalışma Çevresinin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisine İlişkin Verilerin Analizi.....	40
Çizelge 4.7: Ofis İç Mekanlarında Kendileme Davranışının Değerlendirilmesine İlişkin Verilerin Analizi	41
Çizelge 4.8: Ofis İç Mekanlarındaki Kendileme Davranışının İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisine İlişkin Verilerin Analizi.....	41

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No:
Şekil 2.1: Mekânsal Örüntünün Oluşumu.....	10
Şekil 2.2: Kişisel Alan Şeması.....	12
Şekil 2.3: Sosyopetal (Yakınlaştırıcı) Kurgulanmış Bir Toplantı Alanı Mindmatters Hamburg Ofisi	13
Şekil 2.4: The Office Ekran Görüntüsü [00:10:36 – 00:10:41] (1995).....	18
Şekil 4.1: Düşük Derecede Kendileme Davranışı Sergilenen Akademik Ofisler.....	42
Şekil 4.2: Orta Derecede Kendileme Davranışı Sergilenen Akademik Ofisler	43
Şekil 4.3: Yüksek Derecede Kendileme Davranışı Sergilenen Akademik Ofisler	44

OFİS İÇ MEKÂNLARINDA KENDİLEME DAVRANIŞININ İŞ MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖZET

İş motivasyonu çalışanların performansı, iş tatmini ve genel refahı üzerinde oldukça etkili bir faktördür. Ancak, iş motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine pek çok araştırma yapılmasına rağmen; çalışanların çalışma alanlarını sahiplenmesi ile beraber bu alanları kendileme davranışı göstermelerinin iş motivasyonları ile olan ilişkisi yeterince araştırılmamıştır. Bu çalışmada, ofis iç mekânlarında kendileme davranışı ve bu davranışın çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi incelenirken, bir yandan da bu ilişkiyi etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Bu bağlamda araştırma, kendileme davranışı ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu ilişkiyi etkileyen faktörleri analiz eden iki temel araştırma sorusu etrafında yapılandırılmıştır. Bu soruları ele almak için nicel bir araştırma yöntemi kullanılmış ve kesitsel model benimsenmiştir. Araştırmanın evrenini 2024-2025 akademik yılında İstanbul'daki 44 vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenler oluştururken, örneklemini İstanbul Gedik Üniversitesi Mimarlık ve Tasarım Fakültesi'nde tam zamanlı olarak çalışan 35 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Hedef kitleden hızlı ve uygun maliyetli veri toplamayı kolaylaştırmak için bir tür rastgele örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme kullanılmıştır. Çalışmada araştırmacılar tarafından geliştirilen 56 soruluk bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunda, katılımcılardan demografik bilgilerin ve çalışma ortamına dair verilerin toplandığı ilk kısmın ardından, kendileme davranışı ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla her birinde 7'şer sorunun bulunduğu beş faktörlü anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışma için toplanan veriler tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, ofis iç mekânlarında gerçekleştirilen kendileme davranışının iş motivasyonunda önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Özellikle, bireyin çalışma ortamındaki kişisel alanının yeterliliği, çalışma alanını seçebilme noktasında özerkliği ve çalışma alanında hissettiği aidiyet duygusunun, bireyin iş tatminini ve üretkenliğini etkileyen kilit faktörler olarak ortaya çıktığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Mekânda kendileme, İş motivasyonu, Ofis iç mekânları.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN SPATIAL APPROPRIATION AND WORK MOTIVATION IN OFFICE INTERIORS

ABSTRACT

Work motivation is a very effective factor on employees' performance, job satisfaction and general well-being. However, although many studies have been conducted on the factors affecting work motivation; the relationship between employees' ownership of their workspaces and their spatial appropriation behavior and work motivation has not been investigated sufficiently. In this study, spatial appropriation behavior in office interiors and the effect of this behavior on employees' work motivation were examined, while the factors affecting this relationship were analyzed. In this context, the research was structured around two basic research questions examining the relationship between spatial appropriation behavior and work motivation and analyzing the factors affecting this relationship. To address these questions, a quantitative research method was used and a cross-sectional model was adopted. The universe of the study consisted of academicians working at 44 foundation universities in Istanbul in the 2024-2025 academic year, while the sample consisted of 35 full-time faculty members working at the Faculty of Architecture and Design at Istanbul Gedik University. Convenience sampling, a type of random sampling method, was used to facilitate rapid and cost-effective data collection from the target audience. A 56-question survey form developed by the researchers was used in the study. After the first part of the survey form, where demographic information and data about the work environment were collected from the participants, a five-factor survey study with 7 questions each was conducted to measure the relationship between spatial appropriation behavior and work motivation. The data collected for this study were analyzed using descriptive statistical methods. The findings reveal that spatial appropriation behavior in office interiors plays an important role in work motivation. In particular, the adequacy of the individual's personal space in the work environment, the autonomy of choosing the work area, and the sense of belonging felt in the work area are seen as key factors affecting the individual's job satisfaction and productivity.

Keywords: *Spatial appropriation, Work motivation, Office interiors.*

1. GİRİŞ

Günümüz dünyası, teknolojik gelişmelerin belirleyici olduğu bir bağlamda, insanların zamanlarının büyük bir bölümünü “iç mekânlarda” geçirmelerine neden olmaktadır. Bu doğrultuda, konutlarda yaşayan, eğitim kurumlarına devam eden, ofislerde profesyonel faaliyetlerde bulunan ve restoranlarda yemek yiyen bireyler için iç mekânlar, günlük yaşamlarının en yaygın çevresi olarak algılanmakta ve onları diğer canlı türlerinden ayıran temel bir unsur hâline gelmektedir (Pile & Gura, 2014, s. 13). Bu nedenle, başlangıçta yalnızca fiziksel özellikleriyle tanımlanan mekân kavramı, bireysel deneyimler, içkin anlamlar ve dinamik sosyal ilişkiler tarafından sürekli olarak biçimlendirilen ve yeniden tanımlanan çok katmanlı, çok boyutlu bir “yer” anlayışına evrilmiştir (Cresswell, 2014).

Mekânın çok boyutlu doğası, bireylerin çevreleriyle çeşitli ilişki biçimleri kurmalarını sağlar; bunlardan biri de mekânı bireye özgü kılma eylemi olarak tanımlanan “kendine mal etme” sürecidir (Bilgin, 1990). “Kendine mal etme” terimi, Latince “ad-” ön eki ve “proprius” kökünden oluşan “appropriatio” dan türetilmiştir (Harper, t.y.). Bu bağlamda “kendine mal etme”, “bir şeyi kendine ait kılma” anlamını taşır ve bir kişinin bir şeyi kendisine ait olarak algıladığı ya da iddia ettiği eylem ya da süreci ifade eder (Graumann, 1976, s. 113). Birey, kendisine ait olarak algıladığı bir alanı organize eder, düzenler ve diyalektik olarak farklılaştırır (Bilgin, 1997). Bu bağlamda, yaşanan çevrenin oluşumu birbirinden ayıramaz iki aşamada gerçekleşir: Birincisi çevrenin yapılandırılması, ikincisi ise yapılandırılmış çevre ile birey arasındaki ilişki ve bağlantılarla ilgilidir (Erkman, 1973). Kişi ve mekân arasındaki bu benzersiz karşılıklı ilişki, sahiplenme sürecinin dinamik doğasını vurgular. Mekânsal sahiplenmenin bu dinamik karakteri, davranışsal (mekâna yönelik eylemler, kullanım pratikleri, dönüşüm davranışları) ve sembolik (duygusal, bilişsel ve etkileşimli süreçler) süreçler aracılığıyla ortaya çıkar (Pol, 2002). Bir birey için bir mekânın ‘yer’e dönüşmesi, o mekânın bireyin kimliğinin bir uzantısı ya da parçası haline gelmesi anlamına gelir. Bu dönüşüm, kişinin mekanla nasıl ilişki kurduğunu etkileyerek gerçekleştirdiği faaliyetlerin süresini, doğasını ve çeşitliliğini

etkiler. Ayrıca mekânsal etkileşimi çeşitlendirerek zamansal deneyimi de şekillendirir. Mekânsal türler arttıkça, sahiplenme ve zamansal deneyim arasındaki ilişki de daha karmaşık hale gelir. Bu karmaşıklık, her bir mekânsal türün kendine has özelliklerinden kaynaklanmaktadır ve bu özelliklere uygun farklı mekânsal tahsis stratejileri gerektirmektedir (Karasu ve Cesur, 2023, s. 114). Bu süreçte sahiplenme aynı zamanda, bu dinamik iletişim dolayısıyla ortaya çıkan otorite ve kontrolün de bir göstergesidir (Bilgin, 1979, s. 11). Moles (1976) ise sahiplenmeyi “bir insanın evrene bir kazık çakması, kök salması” olarak tanımlamış, böylece bireyin mekân üzerindeki kontrolünün altını çizirken, mekân vasıtasıyla elde ettiği varoluşsal bağlılığı da vurgulamıştır.

Bununla beraber sahiplenme ve dönüştürme davranışları noktasında mülkiyet kavramından bahsetmekte fayda vardır. Hegel, *Philosophie des Rechts* adlı eserinde, kişi veya kişilere nesnelere veya mekânlar üzerinde özel ayrıcalıklar tanıyan mülkiyet kavramının üç biçimini tartışır. Hegel'e göre mülkiyetin en önemli aşaması, bireyin bir nesneyi kendi amaçlarına göre şekillendirdiği süreçtir, yani kendine mal etme. Bu süreç, bireyin öz kimliğini ve özgürlüğünü ifade etmesinin bir aracı olarak hizmet eder. Bu bağlamda, gerçek mülkiyet yalnızca bir nesnenin edinilmesi değil, bireyin amaçları doğrultusunda dönüştürülmesi ve şekillendirilmesi, böylece bireyin kimliğiyle bütünleştirilmesidir. Bu olgu nesnenin, bireyin praksisinin ve özgürlük anlayışının ayrılmaz bir parçası haline gelmesini sağlayarak onu salt dışsal bir varlık olmanın ötesine taşır (Hegel, 2002). Hegel'in felsefi yaklaşımına dayanarak, kendine mal etme kavramının yalnızca mülkiyetin felsefi boyutunu açıklamakla kalmadığı, aynı zamanda bireylerin çevreleriyle nasıl etkileşime girdiklerini de netleştirdiği söylenebilir. Bu bakış açısı, sonraki çalışmaların temelini oluşturmuştur. Örneğin De Certeau (1984), bireylerin gündelik pratikler aracılığıyla çevreleriyle nasıl ilişki kurduklarını, çevrelerine kişisel anlamlar yüklediklerini ve böylece onları “kendilerine mal ettiklerini” göstermiştir. Bu bulgular, kendine mal etme kavramının teorik tartışmaların ötesine geçerek hem pratik hayatta hem de örgütsel bağlamlarda önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Bilhassa, mimarlık ve psikoloji bilimlerinin buluştuğu çevresel psikoloji alanında ele alınan mekânsal sahiplenme kavramı, bireylerin bir mekânı anlamlı bir yer haline getirmek için kasıtlı olarak kullanırken, değiştirirken veya geliştirirken kendilerini de dönüştürdükleri etkileşimli bir süreç olarak geliştirilmiştir (Feldman ve Stall, 1994). Bu süreç, insanların bir

mekânı sahiplenme, onunla aktif olarak ilişki kurma, içinde anlam üretme ve kalıcı bağlar kurma yollarını kapsar (Rioux, vd., 2017). Benzer şekilde, Fischer ve Manstead (2008) tarafından yapılan çalışmalar ise bireylerin çevreleriyle etkileşimlerinin, çevrelerini kişiselleştirmelerine ve kendilerine mal etmelerine yol açarak, kontrol duygularına ve psikolojik güçlenmelerine katkıda bulunduğunu göstermiştir. Çalışmaları öncelikle daha ziyade duyguların sosyal işlevlerine odaklansa da çalışma bulguları, bireylerin çevreleriyle etkileşimlerinin aidiyet, özerklik ve kontrol duygularını güçlendirdiğini ve böylece iş motivasyonlarını da olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla mekânsal sahiplenme, bireylerin çevreleriyle kurdukları etkileşimleri ve bunu takip eden kendini gerçekleştirme sürecini vurgulayarak dönüşümün fiziksel ve mekânsal boyutlarını ön plana çıkarır. Bu bağlamda ofis iç mekânlarındaki mekânsal sahiplenme süreci, çalışanların çalışma alanlarını kişiselleştirmelerine ve kontrol etmelerine olanak tanıyarak iş motivasyonlarını artırma potansiyeline de sahiptir. Bu teorik yaklaşımlar, ofis iç mekânlarında sahiplenme davranışının, çalışanların çevrelerini kişiselleştirme becerilerini geliştirdiğini, çevre üzerindeki kontrol duygularının artmasını sağladığını ve genel iş motivasyonlarını iyileştirdiğini öne süren hipotezler için güçlü bir temel sağlamaktadır.

Sonuç olarak, sahiplenme kavramı felsefi, psikolojik ve örgütsel perspektifleri kapsayan geniş bir akademik çerçeveye dayanmaktadır. Hegel'in felsefi yaklaşımı bu kavram için teorik bir temel oluştururken, psikolojik sahiplenme ve mekânsal sahiplenme üzerine yapılan araştırmalar kavramın pratik uygulamalarını ve ampirik önemini vurgulamaktadır. Bu bakış açısı, sahiplenme süreçlerinin bireysel kimlik, özerklik ve çalışma motivasyonu üzerindeki potansiyel etkisine dair değerli içgörüler sunmakta ve bireylerin çevreleriyle ilişki kurma ve çevrelerini kişiselleştirme biçimlerini şekillendirmektedir.

1.1 Araştırmanın Problemi

İş motivasyonu, çalışanların performansını, iş tatminini ve genel refahını etkileyen kritik bir faktördür. İş motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine kapsamlı pek çok araştırma yapılmasına rağmen; çalışanların çalışma alanlarını sahiplenme, bu alanları kişiselleştirme ve uyarılma biçimleri ile iş motivasyonları arasındaki özel ilişki yeterince araştırılmamıştır. Ofis ortamlarında mekânsal sahiplenme, kişisel

eşyaların düzenlenmesi, çalışma alanında yapılan değişiklikler veya ortak alanlarda kişiselleştirilmiş bölgelerin oluşturulması ile açıklanabilir. Bu davranışların, çalışanların mekânsal aidiyet duyguları, özerklikleri ve iş motivasyonları üzerindeki etkileri hala yeterince incelenmemiştir. Bu eksikliğin giderilmesi hem akademik hem de kurumsal ortamlarda çalışanların iş motivasyonlarını artırmaya yönelik etkili stratejiler geliştirilmesinin önünü açabilir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, ofis iç mekânlarında sergilenen mekânsal sahiplenme davranışları ile akademisyenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde analiz etmek, çalışma alanının sahiplenilmesi ve kişiselleştirilmesinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini değerlendirmek ve algılanan özerklik, aidiyet duygusu, verimlilik düzeyleri ve fiziksel çevrenin düzenlenmesi arasındaki bağlantıları araştırmaktır.

1.3 Araştırmanın Soruları

Bu çalışma, tanımlanan problemin analizinden türetilen iki araştırma sorusunu (AS1 ve AS2) ele almak üzere tasarlanmıştır.

AS1: Ofis iç mekânlarında mekânsal kendileme davranışı, iş motivasyonunu nasıl etkilemektedir?

AS2: Ofis iç mekânlarında mekânsal kendileme davranışı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörler nelerdir?

1.4 Araştırmanın Önemi

Akademinin sürekli değişen çalışma dinamikleri, ofis mekânlarını yalnızca estetik ve işlevsellik odaklı tasarlanan alanlar olmaktan çıkararak, aynı zamanda çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına da gözeten mekânlara dönüştürmüştür. Bu bağlamda, çalışma, özellikle bilgi yoğun çalışma gruplarından biri olan akademik personel üzerinden, mekânsal kendileme ile iş motivasyonu arasındaki etkileşimi eleştirel bir bakışla incelemekte ve ofis tasarımının stratejik önemine dikkat çekmektedir. Böylece araştırma hem kuramsal literatüre hem de pratik uygulamalara katkıda bulunarak gelecekte yapılacak çalışmalar için sağlam bir temel oluşturmaktadır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın göz önünde bulundurulması gereken bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İç geçerlik açısından değerlendirildiğinde, araştırmanın öz-bildirim temelli verilere dayanması, katılımcı yanıtlarının sosyal beğenilirlik yanlılığı veya öznel algılardan etkilenmesine yol açabilir. Bu durum, mekânsal kendileme ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin nesnel biçimde değerlendirilmesini güçleştirebilir. Ayrıca, çalışmada kesitsel bir araştırma deseni kullanıldığından, söz konusu ilişkinin zaman içerisindeki değişimi izlenememekte ve değişkenler arasında nedensel bağlar kurulamamaktadır. Dış geçerlik bağlamında ise, veri toplama sürecinin yalnızca tek bir üniversite ile sınırlı olması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini kısıtlamakta ve çalışmanın temsiliyetini azaltmaktadır. Bunun yanı sıra, araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir; bu yöntem zaman ve pratiklik açısından avantaj sağlasa da, daha ulaşılabilir ve yanıt vermeye istekli katılımcıların örnekleme dahil edilmesine neden olabilir. Bu durum, örneklemin daha geniş akademik topluluğu temsil etme kapasitesini sınırlayabilir. Tüm bu sınırlılıklara rağmen, bu çalışma, mekânsal kendileme ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiye dair önemli bulgular sunmakta; iş yeri tasarımı araştırmalarına ve örgütsel psikoloji literatürüne anlamlı katkılar sağlamaktadır.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde bireyler, günlerinin büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Çalışma hayatı içerisindeki sosyal ilişkiler, ekonomik değişkenler ve fiziksel çevre gibi etkenler bireylerin iş motivasyonunu, tatminini ve verimliliğini etkileyebilmektedir. Bu sebeptir ki ‘insana yakışır iş’ olarak adlandırılan çalışma sistemi, “sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanması ve insanların kişisel tatmine ulaşması” (UÇÖ, 2015) açısından önemlidir. Buradaki insana yakışır bir işte çalışma yoluyla elde edilen kişisel tatmin, “bireyin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir”. Bununla beraber Sudak ve Zehir (2013)’in belirttiğine göre, “iş tatmini konusunun önemli olmasının diğer bir nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır.”

Mekânsal faktörler de bireylerin mekânda aidiyet hissetmesini ve mekânla çift yönlü bir iletişime girmesini sağlayarak bireylerin iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bağlamda mekânsal faktörler, bireyin bedensel duyumları ve algı süreçleri ile bir araya gelerek bilişsel süreçte pozitif yönde bir kodlama gerçekleştirirse, bireyin mekânsal kendileme davranışının gerçekleşmesi için zemin oluşmuş olur. Buna göre bu tezin kavramsal kısmında bireyde beden-mekân sınırlarının ve mekân algısının oluşumu, ofislerin tasarım parametreleri ve mekânsal dizim verilerinin davranış oluşturmada etkisi ile beraber, bireyin kişiliğinin mekânsal davranışları üzerine etkisi incelenmiştir. Tezin kavramsal kısmı, mekânsal kendileme davranışının oluşumu ve bu oluşumun bireyin iş motivasyonundaki muhtemel artışa etkisi açısından ele alınmıştır.

2.1. İnsanın Mekân Algısı, Mülkiyet Kavramı ve Kendileme Davranışı

Mekân, bireyi çevresinden belirli bir ölçüde ayırarak içinde varlığını sürdürmesine olanak sağlayan fiziksel bir boşluktur. Bu boşluk, mimari açıdan tanımlanması için zemin, duvar ve tavan olarak üç düzleme ihtiyaç duyar. Nitekim mekânı yalnızca gözlemlenebilir veya enformatik bilgilerle ele almak, mimarının,

yani bilimin bakış açısıdır. Ancak mekân yalnızca durağan bir yapı değildir, aynı zamanda yaşayan da bir olgudur. Bu olguyu yaşar hale getirmek ise yine mimarın işidir. Mimar, bir mekânı yalnızca geometrik bir form olarak ele almaz. Ona insani özellikler ve yaşanabilirlik katar (Bilgin, 1990). Mimari yapıdaki bu yaşanabilirlik, yapının dönüşebilmesi ve dönüştürülebilmesinden kaynaklıdır. Bu dönüşümler, doğal çevrenin koşulları, malzeme özellikleri gibi fiziksel ve kimyasal etkenler ile olabileceği gibi, kullanıcısının kullanım sıklığına ve yapıya kendinden bir şeyler katarak değiştirmesi gibi davranışlarına bağlı da olabilmektedir.

Buna göre, mekânın kullanıcıyla kurduğu ilişki hem fiziksel hem de psikolojik boyutta incelenebilir. Fiziksel boyutuyla birey, duyuları yoluyla mekânla etkileşime girer. (Piaget, 1948'den akt. Bilgin, 1990), insanın dünyayı tanımlamaya başladığı bebekliği ve ilk çocukluk döneminden itibaren duyuları vasıtasıyla deneyimleyerek edindiği bilgiler sayesinde fiziksel mekânın zihinsel temsiline (haritasına) sahip olduğunu belirtmektedir. Bu şekilde insan, mekân içerisindeki fiziksel konumunu belirlemiş olmaktadır.

Psikolojik düzeyde ise mekân, bireyin algısında anlam kazanır. Buna göre birey, olumlu duygularla ilişkilendirdiği bir mekânda aidiyet hisseder. Bu aidiyet, bireyin o mekândaki fiziksel konumunda bir egemenlik alanı oluşturma, sahiplik arzusu gibi iç güdülerini tetikler ve bireyde bu mekâna yönelik düzenleme, kişiselleştirme ya da işaretleme gibi davranışlar gelişmesini sağlar.

Mekân üzerindeki bu sahiplik arzusu, yalnızca fiziksel anlamda bir mülkiyetle de sınırlı kalmaz. Birey, mülk edinerek aynı zamanda psikolojik alanını güvence alır ve kimliğini mekân ile bütünleştirebilir. Bu bağlamda “kendileme, bir yerin ya da mekânın dönüştürülmesinde ortaya çıkan bir otorite, bir denetim göstergesidir”. Bireyler bu tip bir otorite ile, “kendi etraflarında eşyaları yerleştirmekle ve böylece bir çevrede kök salmakla, bir yeri düzenlemekle, bu yerin diğerine açılışını ya da kapanışını isteklerine göre ayarlamakla, bu yerin bazı öğelerini yok etmekle, vb. mekânı kendileme” davranışını gerçekleştirebilirler (Bilgin, 1990). Aynı zamanda mekânı kendileme davranışının her bir parçası da eşit derecede özeldir çünkü, bu davranışın her bir unsuru bireyin çabasını göstermektedir.

Bu bağlamda, bireyin mekân algısı ve mekâna olan aidiyet hissi, mülkiyet anlayışı ve kendileme davranışı birbirini besleyen bir bütünlük içinde değerlendirilmelidir.

2.1.1. Beden-mekân-sınırlar

İnsan ile mekân arasındaki ilişki, öncelikle beden üzerinden kurulur. Beden, duyular vasıtasıyla mekânı deneyimlemenin ve anlamlandırmanın ilk aracıdır. Bireyin mekânla fiziksel teması, bedenin varlığıyla mümkün hale gelebilirken; bu temas aynı zamanda mekânsal sınırların da hissedilmesini sağlar. Ancak mekânın sınırları bedenin çevresinde şekillense dahi, bu sınırlar algısal olarak esnek ve öznel olabilir. Bu algı, bireyin mekânda kendini ne ölçüde güvende ve ait hissettiğiyle doğrudan ilişkilidir.

İnsanın mekânla ilişkisini varoluşsal olarak tanımlayan Merleau-Ponty, bireyin bedeni vasıtasıyla nesnelere ve mekânla ilişki kurduğunu belirtmiştir (Kandemir ve Aytis, 2024). Buna göre insanın fiziki yapısını tanımak ve ihtiyaçlarını analiz etmek, mekânsal değerlendirme ve kurguları gereğine uygun yapmak açısından önem taşımaktadır. Ancak bununla beraber, bir mekân tasarımında insanı sadece beden olgusu ile düşünmek, bireyi toplumun atfettiği değerlerle görmeye sebep olarak hatalı sonuçlar da doğurabilmektedir (Erkenez ve Ciravoğlu, 2020).

Bu bağlamda insan, beden olgusu ile beraber ve beden olgusundan bağımsız olarak ele alınmalıdır. İnsanı birey yapan, fiziksel varlığının yanında bilişsel ve davranışsal yapılarının bir bütünü olan psikolojik varlığıdır. Bu bağlamda olgular, bu olgulara karşı bilinçli veya bilinçsiz geliştirilen bilişsel süreçler ve davranışlar, bireyin mekânla etkileşimini tanımlar. Bilinçli davranışların çoğu gözlemlenebilirdir ve bireyler bu davranışları gerçekleştirmek için bir karar verme mekanizması kullanmaktadır. Ancak Eagleman (2013)'te, farkına varılmadan davranışları etkileyen bazı algılar da olduğunu öne sürmüştür. Buna göre, bilinçdışı algının önemi konusunda Gottfried Wilhelm Leibniz'in " hissedilemez cisimcikler doğal bilimler için ne kadar önemliyse, hissedilemez algılar da (insan zihniyle ilgili bilimler için) o kadar önemlidir " sözüyle durumu izah etmiştir. Bireylerin bilincinde olmadığı ancak, davranışları yine de yönlendirme gücüne sahip olan bu eğilimler, algının ürünü olan arzu ve isteklerdir. Mekânsal deneyimleri de etkileyebilecek bu arzu ve istekler, temelde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre şekillenir. Bu hiyerarşide beslenmek ve uyumak gibi en temel ihtiyaçlardan, kendini gerçekleştirme olarak adlandırılan en son aşamadaki ihtiyaca kadar tüm ihtiyaçların gerçekleşmesi için bir önceki basamakta bulunan ihtiyaçların gerçekleşmesi ön koşuldur. Bu bağlamda mekânsal algı, bireyin mekân içerisinde nasıl hissedeceğini ve nasıl davranacağını

şekillendirebilir. Buna göre Parsıl (2012)'ın da belirttiği üzere, küçük veya büyük fark etmeksizin, “bireyin dış dünyadan aldığı izlenim sonuçlarının, yani duyuların, bilinçli hale gelmesi ve anlam kazanması” söz konusuysen, bilinçdışı ürünlerin de bu yapıya eklenerek algının bütünü oluşturduğu söylenebilir. Bu durum Yıldırım (2016)'ya göre “insanın çevreden bilgi alma sürecidir”. Edgü (2021)'e göre ise “algılama, duyuların beyinde oluşturduğu karmaşık ve çok katmanlı bilgiler bütünü anlamlı örüntüler olarak yorumlamaktır.” Buna göre algıyı duyumdan ayıran temel fark, bir olay ya da nesnenin bilinç alanına alınması esnasında, birey tarafından kendisine katılan yorum ve anlamdır. Bu yorumlama, karışık olan dış dünyanın zihindeki temsillerine göre yazılan bir metindir ve yalnızca duyumsamakla ilgili değildir. Zira bir olgunun algılanması sürecinde tek bir duyu da çoğunlukla yeterli değildir. Örnek olarak bir yemeği yerken tadını duyumsamak, kokusunu alırken dokusunu da hissetmek verilebilir. Başka bir örnek vermek gerekirse, ‘limon’ kelimesi okunduğunda zihne gelen limon görüntüsü, geçmiş deneyimlerin etkisiyle zihne limonun tadını çağrıştırarak ağızda salya artışına sebep olacaktır. Buna göre algı, geçmiş deneyimler sonucu kazanılan edinimler ve kültürel varlığın kavramsal dünyasında, duyular ve bilişsel süreçlerin yardımıyla ulaşılan bir boyuttur. Bu bağlamda denilebilir ki mekân, bireyin algısıyla birlikte dört boyutlu olarak düşünülmelidir.

Her bireyde değişen mekân algısı yoruma dayalıdır. Kişiden kişiye değişen deneyimler, kültürel kodlar, duyu organlarının yeterliliği, kişilik, motivasyon, zekâ, yetenek, ilgi alanı, eğitim ve beklentiler mekânsal algıyı etkiler (Parsıl, 2012)

Bununla beraber algılama sürecinde algılayan haricinde, algılanan ve çevrenin de etkisi vardır. Algılanan açısından bakıldığında, algılayan için yeni bir olgu olup olmadığı, algılanan hareketliliği veya sabit olması, sesi, büyüklüğü ve arka planının özelliği gibi faktörler devreye girer. Buna göre algı, geçmişten günümüze evrilerek gelen beynimizin, açık veya gizli bir şekilde yaptığı fayda/zarar dengesine göre şekillenmektedir. İnsan, devamlı olarak faydalı nesnelere, olay veya çevrelere yönelmekte, kendisi için anlamlı olan ve pozitif olarak kodlayabildiklerini tercih etmektedir. Örneğin “diken, boynuz ve bunları andıran mızrak, ok, bıçak gibi keskin açılı, sivri insan yapımı silahlar bilinçaltında tehdit hissi uyandırarak olumsuz bir önyargıya neden olabilir” (Guthrie ve Wiener, 1966'dan akt. Edgü , 2021). Bu nedenle genellikle içgüdüsel olarak dairesel ve durağan şekiller tercih edilmektedir.

Bu bağlamda, bilişsel haritada negatif veya pozitif olarak kodlanıp tanımlanan şekil ve alanlar mekânsal algı ve davranışlar üzerinde etkilidir denilebilir.

Pozitif alanlar; bireylerin içerisinde bulunmaktan keyif aldığı, sosyallik ve etkileşim içeren mekânlar iken, negatif alanlar; derhal terk etmek istenilen olumsuz hisler uyandıran mekanlardır. Şehir planlamasından iç mimariye kadar her çevrede görülebilecek pozitif ve negatif alan kavramları, yapılaşma dahilinde ise akslar ile tanımlanır. Bireyi kendiliğinden istediği alana yönlendiren bu aksların tasarımı Le Corbusier'e göre "mimari bir manifesto "dur (Corbusier, 1960'tan akt. Edgü, 2021).

Mekânı şekillendiren bu aksların ve alanların tanımlanması ise ancak mekândaki deneyim ile mümkündür. Mekânsal deneyim kazanmak için bir mekânın içini, dışını ve çevresini dinamik bir şekilde gözlemlemek gerekir. Bu gözlem, "farklı perspektiflerden bakarken bize, yapıyı sadece üç boyutlu olarak değil algımız dahilinde eklenmiş bir dördüncü boyut ile tanımlayarak bütünsel bir gerçeklik sunar" (Zevi,2015'ten akt. Buldaç, 2021). Buna göre, duyular yoluyla elde edilen bütün mekânsal bilgiler, pozitif- negatif alanlar ve nirengiler ile birlikte zihinde mekânsal bir örüntü oluşturarak mekânsal deneyimi etkiler.



Şekil 2.1: Mekânsal Örüntünün Oluşumu

Kaynak: (Yazarın kendisi tarafından oluşturulmuştur.)

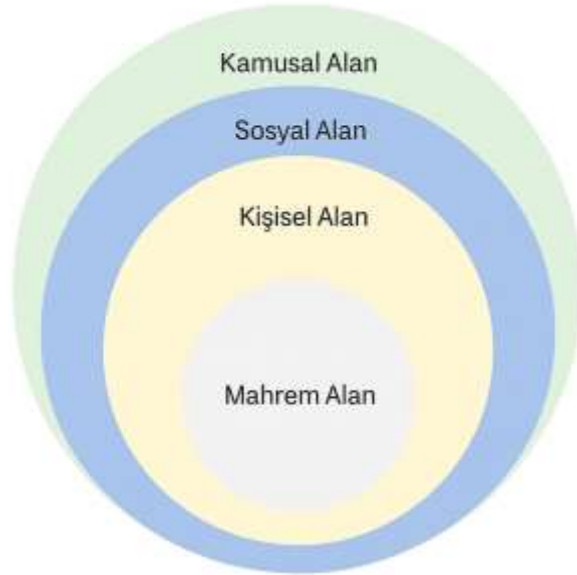
Bulunulan çevrenin bireyin algısına etkisi incelendiğinde ise; ışık, ısı, gürültü, kalabalık ve orada geçirilen zaman ile çevresel algının değişebildiği gözlemlenmiştir. Çevre, mekânı kapsayan bir olgudur ve bulunulan çevre içerisindeki mekânsal algının oluşumunda sınır kavramı önemlidir. Bununla beraber, sınır kavramının bedensel, algısal veya mekânsal olarak incelenmesi mümkündür.

“Mekânın sınırlarını dış/iç ayrımı temsil ederken, mekânın kodlarını kamusal/özel ayrımı, binanın formu gibi özellikler temsil eder “ (Erkenez ve Ciravoğlu, 2020). Örneğin; dış mekânlar daha çok kamu özelinde, kentsel ölçekte tasarlanır ve öyle algılanırken, iç mekânlar kapalılık ve güven hissi verecek şekilde tasarlanır ve özel mekân olarak kurgulanır. Yine bu noktada, bir mekânın çeperleri doğa ile uyumlu ise yumuşak mekân olarak algılanırken, sert ve yapay düzlemlerle kurgulanmış çeperler disiplin duygusuyla ve güvenlik hissi vermektedir. Bununla beraber, mekânlar sınırları açısından; her tarafı kapalı, yer yer açılan, çok açılan ve serbest mekân olarak dört grupta ele alınabilir. Kapalı mekânda sınırlar oldukça net iken, yer yer açılan mekânda küçük açıklıklar ile çevreyle bağlantı kurulur. Çok açılan mekânda çeşitli büyüklükte açıklıklar ve saydam çeperler ile çevre bağlantısı sağlanırken serbest mekânda, net bir çeper bulunmaz. Bunun yerine, çeşitli mobilyalar, döşeme farklılıkları gibi kurgular ile bir sınır oluşturulur.

Bununla beraber mekânın, kendisini fiziksel olarak var eden mimari bileşenleri haricinde, objektif olarak ölçümlenebilen renk, doku, ısı, ses ve koku gibi bileşenleri de belirleyici ve sınırlayıcı roller üstlenebilirler (Yıldırım, 2016). Bu duruma örnek vermek gerekirse, bir evin dış kapı girişine yerleştirilen hanımeli bitkisinin, görme engelli ev sahibinin zihninde kodlanması ve bu kod vasıtasıyla ona kendi evinin önünde olduğunu iletmesi verilebilir. Birey özelinde kurgulanan bu tasarımda, hanımeli bitkisinin kokusu belirleyici bir nitelik taşır ve kullanıcı için ev yolu örüntüsünde mekânsal bir kod haline gelmiştir. Aynı zamanda objektif olarak da ölçümlenebilir bir olgudur.

Beden, algı ve sınırlar ile ilgili farklı görüşlere sahip deneysel çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Bernard Tschumi, 1980’lerde yaptığı beden ve mekân incelemelerinde sınırlar ve ‘olay’ üzerinden özgür mekân arayışını sürdürürken, deneysel mimarlığıyla öne çıkan Lebbeus Woods freespace kavramını ele almıştır. “Freespace, kontrol mekanizmalarına karşı olan bireyin merkezde olduğu, onu çevreleyen strüktürün ise hareketli birim olarak konumlandırıldığı mekânlardır” (Urun, 2022). Bu bakış açısına göre Lebbeus Woods, bir başlangıç veya son olmadan, herhangi bir yere veya forma bağlı kalmayan bir yapı hayal etmiştir. Mekân ona göre, olup biten bir kütleden ziyade kullanıcısı tarafından yaratıcı gözüyle ele alınması gereken akışkan bir uzaydır.

Sınır kavramının mekândan bağımsız şekilde beden üzerinden incelenmesinde proksemi biliminden bahsedilebilir. Edward T. Hall'un kişisel alan kuramı (proxemics), bireylerin çevreyle ve diğer bireylerle olan mesafelerini farklı kültürel, sosyal ve psikolojik dinamiklere göre belirlediklerini ortaya koyar. Bu bağlamda sınır, sadece fiziksel bir ayırım değil, aynı zamanda bireyin kendini koruma, konfor ve kontrol ihtiyacının da bir yansımasıdır. Yani proksemi için, insanların bulunduğu çevreyi nasıl kullandığı üzerine çalışmalar yapan bir teori olduğu söylenebilir (Ergan, 2020'den akt. Buldaç, 2021). Kişiler arası iletişimde yakınlık bilimi olarak da geçmektedir (Psychology Today, t.y). Proksemiye oluşturan teoriler, bireyin kendisiyle çevresi arasında konforlu hissettiği mesafe miktarını ölçerken, aynı zamanda da sözel olmayan ve mesafeleri şekillendiren bu iletişim şeklini gözlemlemektedir. Proksemik sınırlar bireylerin şahsi objektiflerini içerdiği için öznel ve bununla beraber, bu mesafeleri ölçmek çeşitli faktörler içerdiği için de oldukça zordur. Bu yüzden evrensel olarak kabul edilen bazı mesafeler bulunmaktadır. Bireylerin kendilerini güvende hissettiği bu mesafeler, adeta görünmez kabuklardır ve sırayla mahrem alan, kişisel alan, sosyal alan ve kamusal alan olarak adlandırılırlar. Birey ise dışarıdan gelen etkenlere karşı mahrem alanını koruma güdüsüyle hareket eder (Buldaç, 2021 ; Psychology Today, t.y).



Şekil 2.2: Kişisel Alan Şeması

Kaynak: (Buldaç, 2021)

Proksemik sınırlardaki tüm bu alanlar kültürel farklılıklardan etkilenmektedir. Örneğin Ortadoğu coğrafyasından bir bireyin mahrem alanı ile İskandinav

coğrafyasından bir bireyin mahrem alanı arasında fark bulunmaktadır. Mahrem alan, bedenden yaklaşık olarak 45 cm'ye kadar olan alandır, romantik veya samimi alan olarak da adlandırılabilir. Kişisel alan 45 cm ile 120 cm arasında değişebilir. Bu alan genel aile iletişimi, çevre ve yakın iş ilişkileri için kabul edilebilmektedir. Sosyal alan geniş arkadaş çevresi, günlük tanışmalar ve profesyonel etkileşimleri tanımlar ve 120 cm'den 360 cm'e kadar olan mesafeleri ifade eder. Kamusal alan ise tüm çevre ile iletişimi ifade eder ve resmiyet kazandırır (Buldaç, 2021; Psychology Today, t.y). Bu bağlamda denilebilir ki, tasarımcılar mekân organizasyonlarını kurgularken kullanıcılar arasındaki iletişimin şeklini de göz önünde bulundurmalıdır. Zira mekânı proksemik açıdan sosyofugal (uzaklaştırıcı) veya sosyopetal (yakınlaştırıcı) olarak kurgulayacak olan tasarımcıdır.

Buna göre sosyofugal mekânda insanların ayrıştırılması söz konusudur ve sosyal etkileşim kesilir. Sosyopetal mekânda ise farklı yönlerin birleşimiyle insanlar bir araya getirilerek etkileşim canlı tutulur (Buldaç, 2021). Sosyopetal mekânlara örnek olarak parklar, kafeler verilebilirken, sosyofugal mekânlara örnek olarak sınıf sıraları, kütüphane bölmeleri verilebilir. Çoğu mekân bu prensiplerin tekine veya her ikisine birden uyacak şekilde kurgulanmıştır. Sosyopetal mekânlarda oturma alanları daha konkav biçimde kurgulanırken sosyofugal mekânlarda daha konveks veya lineer kurgulanma yapılmaktadır. Özellikle bir ofisin tasarım aşamasında, her iki türden yaklaşımın dengeli organizasyonunun yapılması; o ofiste yapılacak işin gereklilikleri, motivasyon, kişilik özellikleri ve çalışan davranışları gibi faktörlerdeki farklılıklar nedeniyle oldukça önemlidir (Teammates, 2022).



**Şekil 2.3: Sosyopetal (Yakınlaştırıcı) Kurgulanmış Bir Toplantı Alanı
Mindmatters Hamburg Ofisi**

Kaynak: (Michal, 2015)

Algısal sınır kavramında insan ölçeği ve yeterlilikleri de önemlidir. Bireyin bedensel ve zihinsel engelleri ve yaşı, algısal sınırlar üzerinde etkili olabilir. İnsan

ölçeğinin algı üzerindeki etkisi, dini yapılar, anıtlar veya devlet kurumlarının yapılarında gözlemlenebilir. Bu yapılar insan boyundan oldukça büyük tasarlanarak insana yücelik karşısında aciz hissettirmek veya güç ve otorite hissettirmek amacıyla büyük ve görkemli tasarlanır (Edgü, 2021). Parsıl (2012)'a göre,

boyutlandırmada insan, 'modül' olmuştur. İnsan psikolojisi boyut zıtlıklarına büyük bir yatkınlık ve uyum gösterir. Bütünlük, önde ve arkada olmak gibi psikolojik etkiler, boyut farklılıklarıyla elde edilebilir. Boyutun algımızda dikkati çekici bir gücü vardır. İnsanı aşan boyutlar monümentaliktir. Heybet, korku, saygı, egemenlik, üstünlük vs. gibi psikolojik etkiler için, insanı aşan boyutlar gerekir. İnsandan küçük boyutlar ise, sevimli bir yaklaşımla, duygusallığı doğurur.

2.1.2. Mekâna bağlanma ve aidiyet duygusunun oluşumu

İnsanlar, buldukları mekânlara yalnızca fiziksel değil, duygusal olarak da bağlanırlar. Bu bağlanma, "mekânsal aidiyet" ya da "yerle özdeşleşme" kavramlarıyla açıklanır. İnsanlar ve mekânlarla kurulan bu bağlar, Edgü (2021)'ye göre hayatta kalma güdüsü doğrultusunda şekillenmektedir. Hayatta kalma güdüsü teorik temelini Maslow'un 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' nden almıştır. Abraham Maslow 1943 yılında yayınladığı çalışmasıyla bahsettiği bu hiyerarşide, insanın kişilik gelişimi için ihtiyaç duyduğu gereksinimleri bir piramit ile belirtmiştir ve bu piramitteki her bir basamağın bir diğerinin ön koşulu olduğunu söylemiştir. Buna göre, Maslow'un 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' nin tabanında beslenmek ve uyumak gibi fiziksel ihtiyaçlar bulunmaktadır. İnsan bunların karşılanmasıyla beraber beden, kaynaklar ve/veya ailesi için güvenlik gereksiniminin karşılanmasını beklemektedir. Fizyolojik ihtiyaçların ve güvenlik ihtiyacının karşılanması ise sevgi ve aidiyet ihtiyacını doğurmaktadır (Çoban, 2021).

Paleolitik ve mezolitik çağlardan itibaren ilk insanların fiziksel ve işlevsel ihtiyaçlarına cevap veren ilk mekânlar olarak barınaklar, ekolojik ortama ve coğrafyaya uygun tercih edilip kurgulanmıştır (Arslantaş, 2014). Ancak insanoğlunun zamanla artan bilgi birikimi ve deneyimleri bulunduğu mekânları çeşitlendirmiş ve gelişen ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirmiştir (Bekar vd., 2022). Geçmişin barınakları, mekânla kurulan bu bağlar ile birlikte "kişisel ve manevi değerlerini imgeleyen ev ve yuva kavramlarına evrilmiştir" (Kandemir ve Aytıs, 2024). Bu durumda mekân, yalnızca bir barınma alanı olmaktan çıkmış, bireyin içerisinde fiziksel ve psikolojik

çeşitli ihtiyaçlarını giderirken mekân ile iletişime geçebileceği ve ona bağlanabileceği bir olgu haline gelmiştir.

Bu bağlamda bireyler, evlerinin tasarımından ofis iç mekanlarının tasarımlarına kadar iç mekânlarla çeşitli yollarla iletişime geçip bağlar kurarken yollarını belirleyen en içsel motivasyon aslında hayatta kalma güdüsüdür. Zira mekanları en temelde barınma, güvende hissetme ve aidiyet ihtiyacı gibi geçmişten bugüne kadar taşınan ihtiyaçlar dahilinde kurgularız. Bu bağlamda denilebilir ki, bir mekâna bağlı ve oraya ait hissetmek, o mekânın bireydeki anlamı ile ilgili olup, mekânla olan diyalog arttıkça o mekâna olan bağlılık ve aidiyet hissiyatı da artmaktadır. Buna göre aidiyet hissinin; güven, tanıdıklık, kontrol ve değer atfetme gibi psikolojik bileşenlerle şekillendiği söylenebilir. Özellikle gündelik yaşantının tekrar eden mekânsal pratikleri (belirli bir oturma düzeni, eşya yerleşimi, vb.) bu duyguyu güçlendirir. Bu durum aynı zamanda bireyin mekân üzerindeki sahiplik algısını ve kişiselleştirme gibi davranışsal müdahalelerini destekler. Öztürk (1996) bu konuda “insanlar kendileri için bir anlam içermeyen çevrelerde yaşayamamaktadır. Bu yüzden de iş yerlerinde çalıştıkları mekâna bir anlam-kendi kimliklerini yansıtmaya- kazandırma çabaları vardır” demiştir.

Heidegger bu hususta, öznenin mekânda pasif bir seyirci olmaktan ziyade aktif bir katılımcı olması gerektiğini söylemiştir. Bu söylemiyle, özne ve nesneyi birbirinden ayırmanın, bireyin bu dünyadaki varlığını tanımlamasında bir engel oluşturduğunu düşünür. Ona göre birey nesneden bir parçadır ve bu tutum Heidegger’in mekâna bakış açısını tanımlar. “Ona göre insan, dünyayla yaşayarak bağ kuran ve karşı karşıya olan varlıktır. Yani mekân saf yapı değil, insanın bağ kurduğu ve varlığını anlamaya çalıştığı deneyim alanıdır” (Hisarlıgil, 2008’den akt. Kandemir ve Aytıs , 2024).

Seamon’a (1994) göre “fenomenolojik yaklaşımda, insanlar dünya ile sıkı bir ilişki içindedirler ve birbirlerini yaratıp yansıttıkları varsayılır.” Böylece, çevre-kimlik kaynaşması olmakta ve çevre neredeyse bireyin ait olduğu bir beden parçası gibi, bireyde mekâna aidiyet hissi oluşturmaktadır (Edgü ve Ünlü, 2011). Bu hissiyatın oluşmasında; bireye tanıdık gelen hem fiziksel hem de psikolojik olarak güven verici ve rahat nesne ve mobilyaların kullanımı önemli olduğu kadar; mekânın doğal çevreyle ilişkisinin desteklenmiş olması ve bireyin kullanıcı olduğu bu mekân hakkında söz sahibi olabilmesi de önemlidir (Kandemir ve Aytıs, 2024).

2.1.3. Mekânda kendileme davranışı ve mülkiyet kavramı

Bireyin çeşitli uyaranları duyuları aracılığıyla algıladığı bir mekânda kendine bir egemenlik alanı yaratması, ona birtakım anlamlar yüklemesi ve kimi deneyimleri ile özdeşleştirerek mekânı kendisine tanıdık kılması, mekânın bireydeki zihinsel kodları ve örüntüleri vasıtası ile gerçekleşir. Bu, insan zihninin binlerce yıllık geçmişi sonucu evrilerek geldiği noktada kendisi için güvenli olanı bulma yoludur (Edgü, 2021). Buna göre “egemenlik alanı, kişiler tarafından başka kişilere karşı sınırlama düzenini oluşturmak gibi bir mekanizma olarak kullanılmakta ve yerin, mekânın ya da alanın kişileştirilmesini ifade etmektedir” (Lang, 1987’den akt. Buldaç, 2021). Bu bağlamda bireyin dış etkenlerle arasındaki mesafeyi kendince anlamlandırması kendileme davranışının gerçekleşmesine zemin hazırlar. Bu bağlamda, bireyin kendisi için anlamlı olan ve zihnindeki pozitif kodlarla desteklenen bir mekânda dış dünya ile olan sınırlarını belirlemek amacıyla kendisine bir egemenlik alanı yaratması ve o mekân ile aidiyet hissi üzerinden iletişime geçmesini kendileme davranışı olarak tanımlayabiliriz. Literatürde ise kendileme, Latince “appropriatio” kelimesinden gelen ve mekânı bireye özgü kılan “kendine mal etme” sürecidir (Bilgin, 1990). Bir kişinin bir şeyi kendisine ait olarak algıladığı veya üzerinde hak iddia ettiği eylem veya süreci belirten kendileme davranışında (Graumann, 1976, s. 113) birey, kendisine ait olarak algıladığı bir alanı organize eder, düzenler ve diyalektik olarak farklılaştırır (Bilgin, 1997). Bununla beraber, kendileme davranışının sebep olduğu sahiplenme ve dönüştürme davranışları, mülkiyet kavramını ortaya çıkarmakta ve bu davranışa felsefi bir bakış açısıyla bakmayı gerektirmektedir.

Hegel’e göre mülkiyet, özgür bireyin iradesini dış dünyaya yansıtmasıdır ve Philosophie des Rechts adlı eserinde, mülkiyet kavramının üç biçimini tartışır. Ona göre, mülkiyetin ilk aşaması zapt etmedir. Zapt etme için istem gereklidir, çünkü nesne bizzat bireye ait olduğunu belli eder. Buradaki zapt, fiziksel bir zapt etmedir. Bu noktada, nesneye kendimizden bir şey kattığımız biçim verme devreye girer. Zapt etmenin bir başka alt görünümünde, bireyin istemini temsil eden iz bırakma görülür. Mülkiyetin ikinci bir görünümünde ise nesnenin kullanımı ön plandadır. Ancak burada sadece gereksinim önemlidir. Mülke yabancılaşma veya mülkiyeti devretmenin görüldüğü mülkiyetin en önemli aşaması sayılan diğer bir görünümünde ise istemimizin ürünü olan bir nesnenin başkalarına devredilmesi söz konusudur.

Hegel bu durumu, bireyin özgürlük kazandığı bir zemin olarak görür. Biraz daha net bir anlatımla, bireyin özünü aktararak mülk edindiği nesnenin bilinci olmadığı için, başkaları tarafından da bireye ait olarak tanınması, sosyal bir ortamda ortak bir sözleşme gerçekleşmesine sebep olmaktadır (Bravo, 2007).

Bu süreç, bireyin öz kimliğini ve özgürlüğünü ifade etmesinin bir aracı olarak hizmet eder. Bu bağlamda, gerçek mülkiyet yalnızca bir nesnenin edinilmesi değil, bireyin amaçları doğrultusunda dönüştürülmesi ve şekillendirilmesi, bireyin kimliğiyle bütünleşerek başkaları tarafından da bireye ait olduğunun kabullenilmesidir. Bu olgu nesnenin, bireyin praksisinin ve özgürlük anlayışının ayrılmaz bir parçası haline gelmesini sağlayarak onu salt dışsal bir varlık olmanın ötesine taşır (Hegel, 2002).

Hegel'in felsefi yaklaşımına dayanarak, kendine mal etme kavramının yalnızca mülkiyetin felsefi boyutunu açıklamakla kalmadığı, aynı zamanda bireylerin çevreleriyle nasıl etkileşime girdiklerini de netleştirdiği söylenebilir. De Certeau (1984), bireylerin gündelik pratikler aracılığıyla çevreleriyle nasıl ilişki kurduklarını, ona kişisel anlamlar yüklediklerini ve böylece onları “kendilerine mal ettiklerini” göstermiştir.

Çevresel psikoloji alanında ele alınan mekânsal sahiplenme kavramı, bireylerin çevreleriyle etkileşimlerinin, çevrelerini kişiselleştirmelerine ve kendilerine mal etmelerine yol açarak, kontrol duygularına ve psikolojik güçlenmelerine katkıda bulunduğunu göstermiştir. Fischer ve Manstead (2008)'in yaptıkları çalışmanın bulgularına göre, bireylerin çevreleriyle etkileşimleri, aidiyet, özerklik ve kontrol duygularını güçlendirerek iş motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Karasu, M. (2021)'ye göre ise mekânı kendileme davranışı; özdeşim, anlam, duygu, sahiplenme, tanıdıklık, kullanım özellikleri, dönüştürücülük, yönelim, mekânın ritmi, sosyallik ve ortam alt görünüşlerinden (boyutlarından) meydana gelmektedir.

Ofislerdeki mekânsal kendileme davranışlarını üçe ayıran Cohen ve Cohen, 1983'den akt. Sungur, vd. (2019) ise,

Çevredeki kişisel objeleri gösterme (aile resimleri, diploma, vb.); kullanılan alanın mekânsal unsurları değiştirme ya da yeniden düzenleme; tavan,

döşeme, duvar veya mobilyaların yeniden düzenlenmesi/değiştirme; kişisel alana fiziksel nesnelerin eklenmesi veya çıkarılması; daha iyi ışıklandırma için bir masa lambası eklenmesi veya ofiste daha açık alana erişmek için bir dolap çıkarılması gibi davranışlar

ile bireylerin ofislerde kendileme davranışları sergileyebileceklerini belirtmiştir. Bu durum, bireylerin ofisler üzerinde bir kontrol ve sahiplik hissi geliştirmesini sağlar.

Dolayısıyla mekânsal sahiplenme, bireylerin çevreleriyle kurdukları etkileşimleri ve bunu takip eden kendini gerçekleştirme sürecini vurgulayarak dönüşümün fiziksel ve mekânsal boyutlarını ön plana çıkarır. Bu bağlamda, ofis iç mekânlarındaki mekânsal sahiplenme süreci, çalışanların çalışma alanlarını kişiselleştirmelerine ve kontrol etmelerine olanak tanıyarak iş motivasyonlarını artırma potansiyeline sahiptir; çünkü ofis ortamları, bireylerin kendilerine ait olan sınırlı alan içerisinde kimliklerini mekâna yansıtabildikleri başlıca yerlerdendir. Bu durum hem bireysel hem de sosyal açıdan çeşitli göstergelerle gözlemlenebilir. Mekânsal kendileme davranışı ve bu davranışın iş motivasyonu üzerindeki etkisi, yalnızca akademik literatürde değil, insanın duyguları, düşünce ve davranışları ile gündelik yaşam dinamiklerinin gözlemlenerek sanatsal biçimde temsil edildiği sinema ve televizyon yapımlarında da sıkça işlenmektedir. Bu doğrultuda, aşağıdaki sahneler bir televizyon dizisi olan *The Office*'ten alınmıştır ve ofislerdeki mekânsal kendileme davranışlarına hicivli bir örnek sunarak bu olgunun kültürel yansımalarını mizahi bir dille görünür kılmaktadır.



Şekil 2.4: The Office Ekran Görüntüsü [00:10:36 – 00:10:41] (1995)

Kaynak: (The Office, 1995)

Şekil 2.4'te, bir kağıt satış şirketinde yönetici olan Michael Scott, ofisin fiziksel sınırlılığından şikayetçidir ve çalışanlarının işlerine odaklanmak yerine birbirleriyle kavga etmelerinin sebebinin bu olduğunu belirtir. Bununla beraber Michael Scott, "her köşe birinizin özel alanı olacak " diyerek ofisin bireysel bölgelere ayrılarak kişiselleştirilmesine yönelik çaba gösterir. Burada yönetici,

çalışanların ofis mekânında kendilerine ait olduğunu hissettikleri özel bir alan seçip orayı sahiplenmelerini desteklemektedir.



Şekil 2.5: The Office Ekran Görüntüsü [00:10:45] (1995)

Kaynak: (The Office, 1995).

Şekil 2.5'te ise Michael Scott'ın ifadesi doğrudan “kendileme” davranışını belirtir. Mekânda bir köşe “seçmek”, bu köşeye eşyalar yerleştirmek, duvara fotoğraflar asmak gibi davranışlar bireyin orayı içselleştirmesini sağlar ve birey bu şekilde kendi kimliğini mekâna yansıtır.

Bu ifadeler, bireyin mekâna fiziksel açıdan yaklaşımı ve proksemik sınırlarının ihlali nedeniyle artan konfor arayışı üzerinden değerlendirilebilir. Mekânın fiziksel sınırlılığı bireyin kişisel sınırlarını tehdit ettiğinde, mekân bireyde bir aidiyet duygusu oluşturmak yerine odaklanma problemi yaratabilir ve birey diğer çalışanları tehdit unsuru olarak görmeye başlayabilir. Ayrıca ofis alanı içerisinde bir alan seçip kişiselleştirmeye dair bir yönlendirme, bireyde mekâna yönelik egemenlik ve aidiyet duygusu geliştirerek kişisel tatmini sağlayacağı için çalışma motivasyonunu arttırabilir. Buna göre, Michael Scott ve çalışanları arasındaki diyaloglar ile verilen örneklerde de görüldüğü üzere, ofis mekânlarında kullanıcıların kişisel alan oluşturma ve mekânı kendileme ihtiyaçlarının desteklenmesi, çalışanların performansı, memnuniyeti ve motivasyonu üzerinde etkili olmakla beraber, tasarım sürecinde dikkate alınması gereken öğelerdir. Aynı zamanda, bireylerin sakinleşmek istediklerinde kendileme davranışını gerçekleştirdikleri ofislerinde mola vermelerinin pozitif geri dönüşleri olduğunu belirten bilimsel çalışmalar da bulunmaktadır (Genceli, 1992'den akt. Sungur, vd., 2019).

Bu bağlamda, çalışanların ofislerinde mekânsal kendileme davranışı gerçekleştirmesinin; çalışan psikolojisi, iş tatmini ve motivasyonu üzerinde oldukça güçlü etkilere sahip olduğu söylenebilir.

2.2. Ofis İç Mekânlarında Tasarım Parametrelerinin İş Motivasyonu ve Verimliliği Üzerindeki Etkileri

İnsanın kullandığı diğer mekânlar gibi ofisler de günümüzdeki mimari yapılarına gelene dek zamanla pek çok değişim geçirmişlerdir. Antik Mısır'da, Roma ve Yunan şehirlerinde, idari görevlerdeki kullandığı küçük özel odalar ve halka açık salonlar şeklinde görülen ofisler, aynı zamanda mal alım-satım güzergahları üzerinde kurulan ve ticaretin yürütüldüğü dükkanlar şeklinde de görülebilmektedir. Orta çağın sonunda bankaların doğuşu ve ardından 16.yüzyılda ticari kuruluşların artmasıyla küçük dükkanlardan oluşan ofislerin tipolojisi de değişmeye başlamıştır.

Ancak ofislerin günümüzdeki şekillerine yakın yapılanmaya ulaşması 18.yy ve 19.yy'da yaşanan gelişmeler sonucunda olmuştur. 19.yüzyıl sonlarında, Frederick Taylor tarafından endüstriyel verimliliği arttırmaya yönelik geliştirilen sistem 20.yy başlarında Henry Ford'un toplu üretim fikrini mümkün kılarak yeni bir toplum düzeni yaratmıştır (Çimen, 2008) Fakat üretime hâkim olan bu Taylorist düşünce ile beraber bireysellikten uzak kalan bu çalışma şeklinde, "Makine – beden, tahakküm mekanizmalarının ötekileştirdiği unsurların temsilidir" (Erkenez ve Ciravoğlu, 2020). Başka bir deyişle, bireyi fiziksel veya psikolojik faktörlerini ele almadan bir makineymişçesine değerlendiren bu düzende, hiyerarşi ve denetim ön plandadır. Her şeyi denetleyen bir gözlemci eşliğinde, yalnızca dakiklik ve eşzamanlılık önemli kabul edilmiş, yönetici ve üst düzey çalışanlara özel büyük ofis alanları yaratılırken, alt düzey çalışanlar küçük ofisler veyahut da açık alanlarda çalışmak zorunda kalmıştır. Bu bağlamda, 19.yy'da Taylorist düşünceyle çeşitli sektörlerin ortaya çıkarak finansal talebin ve özel şirketlerin artması, yaratılan bu hiyerarşik düzen içerisinde kişinin kendine ait odasının olmasını bir statü simgesi saymıştır.

Bununla beraber, 19.yy ortalarında Otis kardeşler tarafından halk kullanımına açılan ilk asansörün geliştirilmesi ve ardından Siemens tarafından üretilen ilk elektrikli asansör ile birlikte, 19.yy sonlarında çok katlı çelik kafes sistemleri kullanılmaya başlanmış ve ofis binaları dikey yapılaşmaya uygun hale gelmiştir (Çimen, 2008, s. 15). 20.yüzyıla gelindiğinde ise gökdelenler yapılmaya başlansa da yüzyılın ilk çeyreğinde hala Taylorist düşüncenin hâkim olması nedeniyle, hiyerarşik planlı ofis sistemleri devam etmiş ve bu ofislerde karar mekanizması daima yönetici olmuştur. Tasarımcılar yöneticinin istekleri dahilinde tasarımlar yapmış, bu durum da yalnızca mevcut düşünceye tarz ve teknik açısından yenilik getirecek tasarımlarla sonuçlanmıştır.

1960'lı yılların başlarında, yapay aydınlatma ve yapay havalandırmanın kullanımı sayesinde öncekilere göre daha derin planlı yapılar inşa edilmiş ve Taylorist düşünceden kalan hiyerarşik düzen yerini, serbest açık planlı ofisler ile tam zıttı olarak hücre tipi(kapalı) planlı ofislere bırakmıştır. Ancak zamanla, kar ve verimliliği arttırmaya yönelik iletişim ve güvenin sağlanmasında açık planlı ofislerin önemli olduğu anlaşılmış, bu yapı tipinde ofisler çoğalmış, şirketlerin birçoğu da mevcut ofis yapıları içerisine çalışanların birbirleri ile iletişimlerini desteklemek için dinlenme alanları ve buluşma noktaları gibi alanlar entegre ettirmiştir. Ancak, bir yandan da açık planlı ofis düzeninde çalışanların mahremiyet ve iletişim çelişkisi yaşadığı görüşü yaygınlaşmıştır. Verimlilik, iletişim, kurum içi güven, bireysel refah ve mahremiyetin aynı ofiste eş zamanlı sağlanması noktasındaki bu çelişkili görüşler, dönemin endüstriyel tasarımcısı Robert Probst'u, Herman Miller markası altında tasarım yapmaya yönlendirmiştir. Probst'un 'Aksiyon Ofis' adlı modüler çalışma çevresi ofis içerisinde insan merkezli yaklaşımın ilk öncülerindedir. Çalışanların bizzat kendileri tarafından yine kendi ihtiyaçlarına göre seçebilecekleri farklı ve modüler parçalardan oluşan bu tasarım ile bireyler, çalışma ortamlarında yaratılan bu esnekliği sevmişlerdir. Günümüzdeki esnek ve açık ofis tasarımlarının temellerinin atılmasında Robert Probst'un çalışmaları önemli yer tutmaktadır. Açık planlı ofis sisteminin kullanımı devam ettikçe, diğer mobilya üreticileri de bu sisteme uygun ürünler üretmeye başlamıştır (Worthington,1997'den akt. Çimen, 2008, s. 28).



Şekil 2.6: Aksiyon Ofis

Kaynak: (Office Furniture Center, 2025)



Şekil 2.7: Aksiyon Ofis Bölmeleri

Kaynak: (Pamono by Chairish, t.y)

Ofislerin kar, verimlilik, kurum içi iletişim ve güven, ergonomi, bireysellik vb. gibi konularda nasıl daha iyi şekillenebileceği noktasındaki düşünceler günümüzde dahi devam etmektedir. İnceoğlu ve Soyluk (2021)'e göre, zamanla açık ofis planlamasında özel alan yetersizliğine karşı esnek, ortak ve özel alanlar oluşturularak karma plan tipi geliştirilmiştir. Hücresel ve açık mekânların bir arada tasarlandığı karma ofisler dönüşüme ve eklemlenmeye açıktır. Buna göre, karma planlı ofislerde açık plan tipi ve hücre plan tipi bir arada bulunur. Bu plan tipinde çalışanlar arasında iletişimin sağlanabilmesinin yanı sıra hiyerarşinin de önemli bir tasarım kriteri olduğu söylenebilir.

1970'li yıllarda Almanya, Hollanda ve İngiltere gibi bazı Avrupa ülkelerinde geleneksel bina kabuklarının altında çağdaş ofis konseptleri gelişmiştir. Bu yıllarla birlikte işçi sınıfının gücü artmış ve ofis mekanları sosyal ilişkiler için bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır. 1980-1990 yılları arasında kişisel bilgisayarların kullanılmaya başlanması, ofis yapılarında “akıllı bina” kavramı gibi olgular yaratmış, bu vesile ile ofis tasarımında yeni parametreler ortaya çıkmıştır. Bilgi çağı dönemine gelindiğinde ise çalışan için önemli olan, ofis mekânından ziyade, kendisine ait olan bir çalışma alanı olmuştur. Oluşan bu yeni düzende çevrimiçi iletişim ve esnek çalışma saatleri çalışma hayatının temel öğeleri haline gelmiştir. Günümüzde ise ofis tanımları çoğunlukla mekânın kurgusundan ziyade, mekân kurgusunu etkileyen temel kriterlere göre sınıflandırılmıştır (İnceoğlu ve Soyluk, 2021).

Ofislerin yapıları ve tanımları ne olursa olsun, çalışan verimliliği ve iş motivasyonunu arttırmak ve çalışana fizyolojik ve psikolojik olarak değer verildiğini hissettirmek için ofis tasarımlarında dikkat edilmesi gereken bazı parametreler bulunmaktadır.

2.2.1. Ofis iç mekânlarının tasarım parametreleri

İş verimliliği, bir ofiste üretilen hizmet miktarı ile bu hizmet miktarının üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oranı ifade eder ve bu oran ters yönlüdür. Bir işin verimliliğinin değerlendirilmesinde emek, sermaye, hammadde gibi ölçülebilir üretim faktörleri haricinde, bireyin yaşam ve çalışma koşullarının araştırılması da önem arz etmektedir. Ancak, bireyin çalışma ortamındaki verimliliğini, çok yönlülüğü nedeniyle derinlemesine incelemek her zaman mümkün olmamakla birlikte; çalışma ortamının kalitesinin ve çalışan ihtiyaçlarını karşılama oranının, işin verimliliğini doğrudan etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle, ofis iç mekânlarının tasarlanmasında ve çalışma ortamının kalitesinin belirlenmesinde etkili olan mekânsal parametrelerin, bireylerin iş verimliliğinin yüksek olması açısından önem taşıdığı söylenebilir. Buna göre işin verimliliğini doğrudan etkileyen bu mekânsal tasarım parametrelerinin; ergonomik, boyutsal, ısısız, akustik ve görsel konfor (aydınlık) gibi bileşenleri içeren fiziksel konfor parametrelerinden ve güvenlik, estetik, çevre bilinci ve işlevsel konfordan oluştuğu söylenebilir (Öztürk, 1996 ; Bekar, vd., 2022).

Bireylerin psikolojik yeterlilikleri, metabolik gereksinimleri ve çevreleri arasındaki ilişkiyi teknik açıdan irdeleyen ergonomi bilimi ışığında incelendiğinde bir ofisin çalışan verimliliğini maksimum düzeyde sağlayabilmesi için sahip olması gereken bazı gereksinimler mevcuttur. Ergonomi alanı üzerinde etkili olan bu faktörler; psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik olarak üç kısımda incelenebilir.

“İnsan davranışlarını ve süreçlerini inceleyen bir bilim dalı olan psikoloji, algı, uyumluluk ve iş öğrenimi gibi konularla ergonomiye yarar sağlamaktadır” (Yararel, 2019). Ofislerin biçimsel özellikleri, renk kullanımları, ışık kullanımları, doğal unsurlarla olan bağlantıları, mobilya ve dekoratif öğelerinin şekil, renk ve dokuları gibi unsurlar, bireyi psikolojik açıdan etkileyerek iş motivasyonu ve verimliliği üzerinde etkili olabilir.

Fizyolojik açıdan ise kas çalışması, enerjinin harcanması ve ısıya karşı tepkinin değerlendirilmesi, ergonomiye ışık tutmaktadır. Bilhassa beden postürüne uygun olmayan duruş ve hareketlerin tekrarlanması, zaman içerisinde bireyin kas ve iskelet sisteminde sorunlar yaşamasına sebebiyet vererek, iş verimliliğinde düşüş yaşanmasına neden olabilmektedir (Kıraç, 2005’ten akt. Yararel, 2019).

Ergonomide etkili diğer bir faktör olan sosyolojinin, çalışan-iş uyumunu ölçmek noktasında önemli olduğu söylenebilir. İşin gerçekleşmesi için gerekenler ile çalışan yeteneklerinin birbirleriyle uyuşması, çalışan-yönetici uyumu ve çalışan ihtiyaçlarının karşılanması ile birlikte, çalışmak için gerekli motivasyon sağlanmış olur. Bu noktada, bireyin antropometrik verilerinin, yeteneğinin ve ihtiyaçlarının bilinmesi ve buna uygun tasarımların yapılması önem kazanmaktadır (Yararel, 2019).

Mekânın boyutsal konfor gereksinimlerde ise önemli olan; bir işin bireysel veya toplu bir şekilde yapılırken ihtiyaç duyulabilecek yeterli hacme ve çalışanlar için yeterli psikolojik büyüklüğe sahip olmasıdır. Bu bağlamda, mobilyaların ve mekânların rahat bir şekilde dönüştürülerek çalışanlar tarafından farklı organizasyon şemalarının düzenlenebildiği serbest ofisler, bireylerin daha konforlu hissetmesini sağlayarak iş verimliliğini arttırmaktadır (Öztürk, 1996). Ancak bununla beraber, gereğinden fazla büyük ve tanımsız sayılabilecek, boş (negatif) alanların yaratılması ise çalışanlar için güvensizlik gibi hisler yaratabileceğinden olumsuz sayılmaktadır (Edgü, 2021).

Ofis iç mekânları, ısı konfor gereksinimleri açısından incelendiğinde iş verimliliğinin yüksek olması için, mekândaki ısı düzeyinin her zaman dengede tutulması gerektiği söylenebilir. Bilhassa açık ofis yapılarında herkes için eşit bir ısı konfor oranının sağlanması oldukça güçtür (Karıptaş, 2023). Bu durum da çalışma ortamlarında iş verimliliğini düşürebilmektedir, zira fizik kuralları gereği ısı akışı, her zaman sıcaktan soğuca doğru olmaktadır. Bu nedenle gereğinden fazla sıcak olan mekânlarda, insan vücudu terleyerek bedeni serin tutmaya çalışırken soğuk olan mekânlarda ise titreme yoluyla sıcak tutmaya çalışmaktadır.

Ofis iç mekânları akustik konfor gereksinimleri açısından incelendiğinde; gürültüden arınmışlık, konuşma anlaşılabilirliği ve mahremiyetin sağlanması önemlidir. Ofislerdeki gürültü seviyesi, iş çevresi ve işin gereksinimleri açısından ele alındığında; sesin şiddeti, düzeyi ve yapılan iş arasındaki bağlantıyı ele almak gerekmektedir. Bununla birlikte gürültü, bireyin psikolojik ve bilişsel düzeyleri açısından ele alındığında ise; bireyin yaşı, sese verdiği tepki, yaşanmışlıkları ve yaptığı eylemin niteliği gibi durumlar önem kazanmaktadır (Öztürk, 1996, s. 57).

Ofis iç mekânlarında görsel konfor gereksinimleri; aydınlık düzeyi, ışığın rengi, ışığın doğrultusal yapısı, gölge niteliği, ışıklılık (parıltı) ve mekân iç

yüzeylerinin ışığı yansıtma ve soğurma özellikleri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Kızılkaya, 2023, s. 673). Bu bağlamda, ofis mekânlarındaki aydınlatma sistemleri, nicel olarak görsel performans değerleri (ışın yapılmasına etkisi) açısından önemliyken, nitel olarak ise görsel konfor (rahat ve motive edici olması) açısından önemlidir. Görsel performans değerlerinin yüksek olması için, ışın nitelik ve niceliğine göre yeterli aydınlık düzeyi sağlanmalıdır. Bu aydınlık düzeyi yapay ve doğal ışık kaynaklarıyla sağlanabilir ancak, görsel konforun sağlanması açısından bu aydınlanma düzeyinin gerekenden fazla olmamasına ve çalışanın görüş açısında kamaşma yapmamasına dikkat edilmelidir.

Çalışanların ofis mekânlarındaki emniyet gereksinimlerini yapısal olarak depreme dayanıklılık, yangın önlemleri vb. oluştururken, iş kaynaklı güvenlik gereksinimlerinde ise eylemi gerçekleştirirken yaşanabilecek tehlikelere karşı alınması gereken önlemler oluşturmaktadır (Öztürk, 1996, s. 58). Bununla beraber, bir mekânın boyutsal ve şekilsel parametrelerinin, bilinçsizce tasarlanmaları durumunda bireyi tehdit altında hissettirerek iş motivasyonunu etkileyebileceği de bilinmektedir. Bu nedenle ofis mekânlarının tasarımında bireylerin içgüdüsel olarak tehlike uyarını olarak algılayabileceği keskin açılı köşeler ve sivri uçlu objeler kullanılmamalı, dar alanlar yaratılmamalıdır. Algısal kararsızlık hipotezini destekleyen kırılğan formlar yerine durağan ve kompakt formlar tercih edilmelidir (Edgü, 2021).

Bütün bunlar ile beraber çalışanlar, ofis mekânlarında çöplerin toparlanması, temiz suyun sağlanması gibi hijyen ihtiyaçlarının karşılanmasını ve iş yapmaya uygun donanımın temin edilmesini de beklemektedir (Öztürk, 1996, s. 58).

Ofis iç mekânlarında, zamanla ihtiyaçların değişmesi ve teknolojinin gelişimiyle beraber yeni toplum modelinin etkisi altında kalarak planlama ve mekân organizasyonları değişmiş, mekân kurgusu şirketlerin dünyaya bakış açılarını ve prensiplerini yansıtabilecekleri yeni parametreler ile düzenlenmiştir. Toplum- ihtiyaç- teknoloji üçgenindeki “ofis binalarının tasarım sürecinde önemli olan fonksiyon, strüktür/çekirdek tasarımı, esneklik, mekân kurgusu ve yapı kabuğu gibi ana tasarım parametrelerine ek olarak ekoloji ve sürdürülebilirlik ilkeleri de eklenmiştir” (İnceoğlu ve Soyuluk, 2021, s. 70). Ekolojik ofis adı altında tasarlanan bu ofislerde temel yaklaşım, mekânın sürdürülebilir ve çevre dostu nitelik taşımasıdır. Buna göre, bu kapsama giren bazı ofisler tükettiği enerjinin bir kısmını

ya da tamamını kendisi karşılayabilmektedir. “Aynı zamanda ofis içerisinde çözümlenen esnek, hareketli ve birden fazla mekân içerisinde kullanılmaya uyum sağlayabilen donatıların kullanılması da ofislerin sürdürülebilir ve malzeme açısından tasarruf sağlayabilen ofis olarak değerlendirilmesine örnek teşkil etmektedir” (Noraslı ve Doğan, 2020). Bütün bunlar, tasarımcıların bir ofis iç mekânını tasarlarken kurumun talebini, vizyonunu, imajını ve çalışanların gereksinimlerini karşılayabilmek için dikkat etmesi gereken tasarım parametreleridir.

2.2.2. Ofislerin mekânsal dizim verileri ve tasarım parametrelerinin çalışan davranışlarına etkisi

Çalışma psikolojisi kuramında, mevcuttaki işi vasıtasıyla kişisel tatmine ulaşan bir bireyin, yaşamsal, sosyal ve öz belirleme gibi ihtiyaçlarını karşılamış olduğu belirtilir. Bu durum ise genel bir iyi oluş ve iş bütünlüğüyle sonuçlanmaktadır (Duffy vd., 2016’dan akt. Kirazcı, vd., 2022). Covid-19 salgını ve ardından gelen ekonomik buhran ile birlikte işsizlik, kayıt dışı çalışma ve geçici istihdam oranları artmış (Kirazcı, vd., 2022); bireyler beslenme ve sağlık hizmetlerine erişim gibi temel yaşamsal ihtiyaçlarını dahi karşılayabilmek için fazlaca çalışmak durumunda kalmışlardır (UÇÖ, 2015). Ancak insanların işleri vasıtasıyla kişisel tatmine ulaşmaları ‘insana yakışır iş’ olarak adlandırılan çalışma sistemi ile mümkündür çünkü insana yakışır bir işte çalışma yoluyla elde edilen bu kişisel tatmin, “bireyin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir”. Ruhsal ve fiziksel olarak yaşanabilecek sıkıntılar ise iş performansı ve çalışma motivasyonunu etkileyebilmektedir (Sudak ve Zehir, 2013).

Bu bağlamda tasarımcıların, günümüz dünyasının zorlu çalışma hayatında, çalışanların iş motivasyonlarını arttırırken fiziki ve ruhsal ihtiyaçlarını yerine getirecek ofisler tasarlamakla yükümlü olduğu söylenebilir. Yine bu noktada tasarımcılar, bireylerin mekân ile olan etkileşimlerinde birer faktör olarak etki gösterebilecek mekânsal dizim verileri ve tasarım parametrelerini de dikkate almalıdır.

Mekânsal dizim yöntemi, yapıların tasarım stillerinin, tasarımcı ve kullanıcı gözüyle okunabilirliğini ölçmek için kullanılmaktadır. Mekânsal algıyı, aidiyet duygusunu ve uyumluluğu etkileyebilen bu dizim ve parametreler, çalışma ortamlarında iş verimliliğinin yüksek olmasının sağlanması açısından önem

taşımaktadır (Öztürk,1996, s. 52-53). “Mimari açıdan mekânsal dizin, tasarım özellikleri ve hedeflenen amaç ile, sosyal kısıtlamalar ve şekilsel olasılıklar arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunur” (Edgü ve Ünlü, 2011).

Örneğin spatialist yazılımını kullanarak yaptıkları bir çalışmada Edgü ve Ünlü (2011), “bina cephelerinin hareketliliği ve mekânların doğal ışık alma düzeyleri, mekân tercihlerini mekânın büyüklüğünden daha çok etkilemektedir” sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre bina cephelerinin hareketliliği, binaların girinti çıkıntı sayısının fazlalığıyla ilgiliyken, mekânların doğal ışık alma düzeyleri de duvar yüzey alanlarını belirten doluluk ve boşluk değerleriyle ilgilidir. Duvar doluluk değeri yüksek olan yapıların içerisindeki mekân düzenlemelerinde, kullanıcı açısından tefriş serbestliği olanağı bulunmakla beraber, duvar boşluk değerinin yüksek olması da aydınlık cephe oluşturacağı için tercih sebebidir. Aynı çalışmada mekânsal dizimin çalışan davranışlarına etkisi ile ilgili ulaşılan bir diğer sonuç ise, “mekânların ortalama derinlik değerinin yüksek olması, o mekândaki sosyal kontrolün, algı düzeyinin ve sosyal etkileşimin azalmasına neden olmaktadır”. Mekânsal derinlik değerinin yüksek olduğu ofis yapılarında ağırlıklı olarak açık planlı veyahut karma planlı ofis tipinin kurgulanması bu nedenledir. Bu şekilde bir kurgulama ile çalışanlar arasındaki iletişim canlı tutulmuş olur.

Bununla beraber, ofis iç mekânlarındaki tasarım parametrelerinin organizasyonunda her bireyin kendine has fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları olması nedeniyle, yalnızca bütüncül olarak değil kullanıcı açısından da tasarım ele alınmalıdır. Örneğin ofislerde genel bir aydınlatma olması gerektiği aşikardır. Ancak bununla beraber, mekân derinlik değeri yüksek olan bir yapıda duvar doluluk değeri de yüksek ise, muhtemel doğal aydınlatmaya erişim sıkıntısı nedeniyle, çalışanlara kendi çalışma çevrelerini aydınlatabilecekleri imkânlar sağlanmalıdır. Bilhassa böyle bir yapıda, görme problemi yaşayan çalışanlar için tasarım önceliklendirilmelidir. Yapıya sonradan entegre edilebilecek ışık tüpleri ile doğal aydınlatma sağlanabilir; buna ek olarak, kullanıcı ihtiyaçlarına göre bölgesel aydınlatma çözümleriyle mekân tasarımı özelleştirilebilir.

Bireysel farklılıkların tasarıma etkisi konusunda Parsıl (2012);

Bir uyarının alınması ile bir eylemin başlamasına kadar geçen süreye ‘davranış gecikmesi’ ya da ‘tepki süresi’ denir. Ergonomik yaklaşımlarda;

tepki süresi, iş-zaman etüdüleri ve insan-ekipman arası etkileşimlerde özellikle önem kazanmaktadır. Tepki sürelerindeki gecikmeler; yaş, cinsiyet, fiziksel ve duygusal yorgunluk gibi faktörler nedeniyle değişebileceği gibi uyaran kaynaklı faktörler (uyaranın şiddeti, netliği ve değişken sayısı gibi) nedeniyle de değişebilir,

demidir. Bu durum, çalışanların kendi ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeler yapabilmesi adına önemlidir ve esnek ofis anlayışı bu noktada devreye girmektedir.

Öztürk (1996) ise araştırmasında, bireyin mekândaki davranış yöneliminin incelenmesinde “algılama enformasyonunun alınışı, anlamlandırma ve değerlendirme süreçleri” olduğundan bahsetmiştir. Ancak davranışlarımızı yönlendirenlerin yalnızca bunlar olmadığını, fiziksel ve sosyal dünyanın imkanlarının da bu konuda etkili olduğunu belirtmiştir. İnsan davranışlarını incelemek, bilişsel, kişilik, sosyal ve mekânsal nedenler gibi pek çok alt ve üst faktör olması sebebiyle oldukça karmaşık olmasına rağmen, temelde bu davranışları inceleyen dört teori bulunmaktadır. Bunlar serbest irade yaklaşımı, mümküncü yaklaşım, ihtimalci yaklaşım ve determinist yaklaşımdır.

Determinist yaklaşımda, bireydeki kontrolün kalıtım ve çevre yolu ile sağlandığı düşünülmektedir. Çevresel determinizm olarak da adlandırılan bu teoride, çevrenin insan davranışı açısından pek çok imkanla dolu olduğu ancak, algı ve algı kullanımının bireysel ihtiyaç ve zorlamaların bir ürünü olduğu düşünülür. Çevresel tasarım teorisini de şekillendiren bu bakış açısında mekân ile fonksiyonellik arasında yakın bir ilişki vardır. Buna göre çevresel tasarım teoreminin, şehir planlamadaki aktivitelerin sırasının düzenlenmesini inceleyen ‘aktivasyon sistemleri’ ve inşa edilen çevre içerisindeki sabit ve tekrarlayan davranış motiflerini inceleyen ‘davranış ortamları’ olarak iki kavramı da mevcuttur (Barker, 1968’den akt. Öztürk, 1996). Buna göre, bir davranış ortamı bireylerin aidiyet, maddi kazanç veya başkaca tatminlere ulaşmasına olanak sağlayabilmekle beraber, çeşitli zaman dilimlerinde çeşitli ihtiyaçlarına yanıt veriyor da olabilmektedir (Öztürk, 1996).

Talcott Parsons ise, bireylerin belirli davranış ortamlarındaki sosyal durumlarını gözlemlemiş; kültürel, sosyal, kişilik, organizma ve çevresel-sistemler üzerinde durmuştur. Bu sistemler, mekânsal davranış örüntüsü içerisinde uç noktaları belirleyerek bireyin iç ve dış gerilimini ayarlamaktadır (Parsons 1937’den akt. Öztürk, 1996). Mekânsal davranışları kontrol eden bu fonksiyonel hiyerarşinin en üst

noktasında kültür ögesi yer alsa dahi, davranışların genelinde alt sistemlerin daha etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle, alt sistemlerden biri olan kişiliğin davranışları kontrol ettiği düşünülür (Öztürk, 1996). Zira kişilik, kalıtım ve çevresel faktörlerin bir araya gelmesi ile bireye özgü oluşan hislerin, düşünce ve davranışların tamamıdır.

Mekân ile bireyin iletişimindeki davranışları etkileyebilen kişilik, seçimleri de etkiler. Atli (2017) bu konuda, “kişilik, bireyin mesleki kararını, meslek seçimini, iş performansını ve mesleki doyumunu etkiler” demiştir.

Bu bağlamda, meslek seçimi sürecinde kişiliğin etkisini ölçmek amacıyla geliştirilen bazı kuramlar bulunmakla birlikte, çoğunlukla Holland’ın Tipoloji Kuramı’nın kullanıldığı söylenebilir. Holland kişilikleri; gerçekçi, girişimci, araştırmacı, sosyal, sanatçı, geleneksel olarak altı tipe ayırarak, her bir tipi karşılayan altı iş çevresi olduğunu belirtmiş ve bireyin kişilik tipinin ve çevrenin özelliklerinin bireyin mesleki davranışlarını etkileyeceğini açıklamıştır (Capuzzi ve Stauffer, 2006’dan akt. Atli ve Keldal, 2017).

Holland’ın Tipoloji Kuramına göre gerçekçi tipler, fiziksel etkinliklere odaklanırken, girişimci tipler, kararlı kişilik yapıları ile ikna becerilerini kullanabilecekleri ortamlara yönelmektedir. Araştırmacı tipler, problemlere özgün çözümler üretmek konusunda daha heyecanlıyken, sosyal tipler insanlara yardımcı olabilecekleri iş ortamlarını tercih etmektedir. Sanatçı tipler için buldukları iş ortamlarında kendilerini özgürce ifade etmek önemliyken, geleneksel tipler için organizasyon ve planlama yapabildikleri, rapor düzenleyebildikleri iş ortamları tercih sebebi olmaktadır (Atli ve Keldal, 2017).

Bu bağlamda kişiliğin mekânsal davranışlarda gözlemlenebilir şekilde incelenmesi için, birey tarafından bir dışavurum, mekânsal bir iz olmalıdır. Günümüzde çalışan nüfusun büyük çoğunluğunun günlerinin önemli bir kısmını ofis mekânlarında geçmektedir ve bu iş çevresi zamanla bireyin kimlik yapısının bir parçası olur. Yani “birey, kimliğini çevresiyle özleşmesiyle bulur ya da çevresinin kimliği bireyin kimliğini de belirler ” (Norbert-Schulz, 1971’den akt. Atakan, 2018)

Sudak ve Zehir (2013) ise bu durum ile ilgili, “bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle, bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi, aynı zamanda da

birey kişiliği ile iş çevresini etkiler’’ demiştir. Yani artık mekânda biraz insan, insanda biraz mekân olmuştur. Bu durumda kişiliğin mekânsal izleri gözlemlenebilir duruma gelmiştir. Bu konuda Mischel, Marlowe ve Gergen, kişilik özellikleri ve ortam etkisinin bir bütün olarak gözlenen davranışı oluşturduğunu belirtmişlerdir (Kağıtçıbaşı 1977’den akt. Hazar, 2006).

Bu bağlamda, yapılan literatür taraması ile birlikte mekânsal davranışların kişilik, biliş, algı, kültür, çevre ve tasarım özellikleri gibi pek çok alt ve üst faktör ile değişebildiği görülmüştür. Bununla beraber, bireylerin günlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri ofis mekânları içerisindeki mekânsal kendileme davranışlarının çalışma ortamında gereken iş motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesi, kurumsal ve bireysel verimlilik ve iş tatmini açısından önemlidir.

3. YÖNTEM

Katılımcılardan nicel veri toplanmasını içeren bu çalışma için, İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 31 Ekim 2024 tarihli (2024/10) toplantısında Etik Kurul Onayı (No. 355141) alınmıştır. Çalışmada kullanılan tüm veriler, kurumsal veri paylaşım protokollerine uygun olarak toplanmış ve katılımcı kimliklerinin gizliliği titizlikle korunarak analiz edilmiştir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat doğrultusunda, tüm etik ilkeler özenle gözetilmiştir.

3.1 Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, belirli bir gruba ait çeşitli özellikler hakkında sistematik biçimde bilgi elde etmeyi amaçlamaktadır. Genel tarama modelinin farklı türleri bulunmakla birlikte, bu çalışmada belirli bir örneklem grubundan belirli bir zaman dilimi içinde veri toplanmasına olanak tanıyan kesitsel tarama modeli benimsenmiştir (Fraenkel ve diğ., 2011). Kesitsel model, araştırma konusunun mevcut durumunun betimlenmesine imkân tanıyan ve belirli bir anda toplanan verilerin analiz edilmesine dayanan bir yaklaşımdır (Büyüköztürk vd., 2014). Karasar'a (2019) göre ise kesitsel araştırmalar, bir olgunun mevcut durumunu, olduğu gibi ve belirli bir zaman dilimi içerisinde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.2 Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmanın evrenini, 2024-2025 akademik yılı itibarıyla İstanbul'daki 44 vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Örneklem ise, İstanbul Gedik Üniversitesi Mimarlık ve Tasarım Fakültesi'nde görev yapan toplam 35 tam zamanlı öğretim elemanından oluşmaktadır. Çalışmaya Dijital Oyun Tasarımı Bölümü'nden 4, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü'nden 6, Görsel İletişim Tasarımı Bölümü'nden 6, Mimarlık Bölümü'nden 10 ve İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü'nden 9 akademisyen katılım sağlamıştır.

Hedef kitleden hızlı ve pratik biçimde veri toplanabilmesini sağlamak amacıyla, olasılıklı örnekleme türlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, ulaşılabilir ve araştırmaya katılmaya istekli bireylerin örnekleme dâhil edilmesini sağlayarak veri toplama sürecini kolaylaştırmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket formu kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerini sistematik biçimde ölçmeyi amaçlayan anket, her biri sekiz sorudan oluşan yedi bölümden meydana gelmekte olup toplam 56 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ilişkin demografik bilgiler toplanmakta; ikinci bölümde ise çalışma ortamına dair genel bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu kapsamda, ofisi paylaşma durumu, günlük kullanım süresi, ofis atmosferi ve dikkat dağıtıcı unsurlar gibi konulara yer verilmektedir. Kalan beş bölüm ise sırasıyla ofis kullanım biçimleri, çalışma ortamı, bu ortamın iş motivasyonuna etkisi, ofis iç mekânlarında gözlemlenen mekânsal kendileme davranışları ve bu davranışların iş motivasyonuna etkisine odaklanmaktadır. Katılımcıların algı ve tutumlarını nicel olarak değerlendirmek amacıyla beşli Likert ölçeği (1: kesinlikle katılmıyorum ... 5: kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ortalama 15 dakikada tamamlanabilen anket, Google Forms aracılığıyla çevrim içi olarak uygulanmış ve katılımcıların zaman sınırlaması olmaksızın kendi hızlarında yanıtlamalarına imkân tanınmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Bu araştırma kapsamında toplanan veriler, betimsel istatistik yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, 56 maddeden oluşan anketin yanıtları iki aşamada değerlendirilmiştir. İlk aşamada, toplam 16 maddeden oluşan ilk iki bölüme ait yanıtlar üzerinde frekans analizi yapılmıştır. İkinci aşamada ise, kalan dört bölümde yer alan 40 maddeye ilişkin veriler yüzde dağılımları ve aritmetik ortalamalar üzerinden analiz edilmiştir. Tüm verilerin işlenmesi ve analizinde SPSS 25.0 yazılımı kullanılmıştır. Bu analiz yöntemi, araştırma bulgularının ayrıntılı biçimde değerlendirilmesini sağlamış ve ofis iç mekânlarında mekânsal kendileme ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin daha derinlemesine yorumlanmasına önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, ofislerde mekânsal kendileme davranışının iş motivasyonu üzerindeki etkisi ve bu iki olgunun arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bireysel faktörler ile iç mekân tasarım parametreleri araştırılmıştır. 35 katılımcının anket çalışmasına verdiği yanıtlar incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Anketin yaş, cinsiyet, akademik unvan, çalışılan birim gibi demografik verilerinin toplandığı ilk bölümünde katılımcılardan elde edilen bilgilerin frekans analizi ile değerlendirilmesinin gösterildiği (Çizelge 4.1)'de, katılımcılar arasındaki yaş dağılımı incelendiğinde otuz beş yaş üzeri grubun ve cinsel kimliğini kadın olarak tanımlayan çalışanların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Anketi yanıtlayanlar arasındaki en yaygın unvan 'doktor öğretim üyesi'dir. Mimarlık ve iç mimarlık bölümlerindeki toplam katılımcı sayısı, bu bölümlerden ankete katılmayan akademisyenler olmasına rağmen diğer bölümlerden yüksektir.

Çizelge 4.1: Katılımcıların Yaş, Cinsiyet vb. Demografik Bilgilerinin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi

		n	%
Yaş	25-35	17	48,6
	35+	18	51,4
	Toplam	35	100,0
Cinsiyet	Kadın	23	65,71
	Erkek	11	31,43
	Belirtmek İstemiyorum	1	2,86
	Toplam	35	100,0
Akademik Ünvan	Araştırma Görevlisi	11	31,4
	Öğretim Görevlisi	3	8,6
	Doktor Öğretim Üyesi	13	37,1
	Doçent	6	17,1
	Profesör	2	5,7
	Toplam	35	100,0

Çizelge 4.1: (Devamı) Katılımcıların Yaş, Cinsiyet vb. Demografik Bilgilerinin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi

	n	%	
Çalışılan Akademik Birim	Dijital Oyun Tasarımı	4	11,4
	Gastronomi	6	17,1
	Görsel İletişim Tasarımı	6	17,1
	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	9	25,7
	Mimarlık	10	28,6
	Toplam	35	100,0

Araştırmada akademisyenlerin İGÜN’de çalışma süresi, işe ulaşım süresi, genel kişilik tipi, mesleki kişilik tipi gibi verilerinin toplandığı demografik bilgiler bölümünde katılımcılardan elde edilen verilerin frekans analizi ise (Çizelge 4.2)’de gösterilmiştir. Buna göre, anket katılımcılarının çoğunluğunu bir yıldan uzun süredir kurumda çalışan akademisyenlerin oluşturduğu söylenebilir. Bununla beraber, akademisyenlerin çoğunluğu işe ulaşım sürelerinin bir saate yakın olduğunu belirtmiştir. On beş katılımcının ‘deneyime açık’ kişilik tipine sahip olduğunu belirttiği ankette, on iki kişi ise mesleki kişilik tiplerini ‘araştırmacı’ olarak nitelendirmiştir. (McCrae ve Costa, 1987’den akt. Sudak ve Zehir, 2013)’e göre deneyime açık kişilik tipi, ‘analitik, karmaşık, meraklı, yaratıcı, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, doğal, açık fikirli’ olarak belirtilmiştir. Holland’ın Tipoloji Kuramına göre şekillenen mesleki kişilik tiplerinde ise ‘araştırmacı tipler’in, problemlere özgün çözümler üretmek konusunda heyecanlı olduğu belirtilmiştir (Atli ve Keldal, 2017). Bu bağlamda, dinamik, analitik, özgün ve cesur olmayı gerektiren akademi ortamında deneyime açık kişilik tipi ve araştırmacı mesleki kişilik tipine sahip bireylerin çoğunlukta olması doğal bir durumdur.

Çizelge 4.2: Katılımcıların Çalışma Süresi, Kişilik Tipi vb. Demografik Bilgilerinin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi

		n	%
İGÜN’de Çalışma Süresi	1 yıl ve daha az	10	28,6
	1-3 yıl	6	17,1
	3 yıldan fazla	19	54,3
	Toplam	35	100,0
İşe Ulaşma Süresi	5-30 dk	11	31,4
	30-60 dk	17	48,6
	60+ dk	7	20
	Toplam	35	100
Genel Kişilik Tipi	Deneyime Açık	15	42,9
	Dışa Dönük	5	14,3
	Duygusal Dağınık	1	2,9
	Sorumlu	8	22,9
	Uyumlu	6	17,1
	Toplam	35	100,0
Mesleki Kişilik Tipi	Araştırmacı	12	34,3
	Geleneksel	4	11,4
	Gerçekçi	5	14,3
	Girişimci	3	8,6
	Sanatçı	4	11,4
	Sosyal	7	20,0
	Toplam	35	100,0

Sağlam bir temel oluşturmak için, anketin ikinci bölümünde çalışma ortamının genel değerlendirmelerine odaklanan sekiz soruya verilen yanıtların sıklığı analiz edilmiştir (Çizelge 4.3). Bulgular, katılımcıların önemli bir kısmının ofislerini birden fazla iş arkadaşıyla paylaşmakta olduğunu göstermiştir. .Bu faktör, çalışma ortamı ile iş ortamı arasındaki bağlantının anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma ortamları üzerinde kontrol sahibi olmak, kendileme davranışı ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu nedenle, ofislerin bir veya daha fazla kişi ile paylaşımı, bireylerin ofislerindeki hakimiyet alanlarını kısıtlayarak mekânla iletişim kurma becerilerini sınırlayabilir.

Araştırmanın çalışma saatleriyle ilgili bulgularında, akademik personelin ofislerinde uzun saatler geçirdiğini görülmektedir. Ancak, ofiste geçirilen toplam süre ile gün boyunca çalışmaya ayrılan gerçek süre arasında gözle görülür bir

tutarsızlık bulunmaktadır. Bu durum, dikkat dağıtıcı unsurlar, mekânsal koşullar ve çalışma dinamikleri nedeniyle gerçekleşerek üretkenliği etkileyebilir.

Ofis büyüklüğüne ve atmosferine ilişkin yapılan değerlendirmelerde, katılımcıların büyük çoğunluğunun ofislerinin büyüklüğü ve atmosferinden ‘kısmen memnun’ olduğu görülmüştür. Bu bulgular, akademik çalışma alanlarının kullanıcı beklentilerini tam olarak karşılamadığını göstermektedir. Bu durum, çalışma ortamlarında fiziksel ve psikolojik tatmin eksikliği yaratarak bireylerin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir.

Özel toplantılar için ayrılmış alanların mevcudiyetine ilişkin soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğu ofislerinde bu tür özel alanların bulunmadığını bildirmiştir. Akademik çalışmanın bilgi paylaşımı gerektiren doğası göz önüne alındığında, genellikle bireysel veya öğrenci danışmanlığı gerektiren ofislerdeki bu mekânsal sınırlama, profesyonel etkileşimlerde kısıtlayıcı bir rol oynayabilir.

Katılımcıların önemli bir kısmı gürültü, ziyaretçi trafiği ve benzeri faktörlerin ofislerinde bulunmasının kendileri için dikkat dağıtıcı bir unsur olduğunu bildirmiştir. Ortak çalışma alanlarında bu faktörler daha belirgin hale gelerek mekânsal kontrolü daha da zor hale getirebilir. Dikkat dağıtıcı bu unsurların varlığı, bireylerin çalışmalarına konsantre olmalarını engelleyerek, iş motivasyonlarını ve üretkenliklerini olumsuz etkileyebilir.

Anket çalışmasında, meslektaşlarla etkileşim olanaklarının varlığına ilişkin soruya verilen yanıtlarda çalışanların genellikle yeterli fırsatlara sahip olduklarını belirttikleri görülmüştür. Meslektaşlarla etkileşimde bulunmak, akademik üretkenlik için destekleyici bir faktör olmakla birlikte, kendileme davranışı için de bir motivasyon kaynağı olarak işlev görebilir. Ancak bununla birlikte, ofis içerisindeki etkileşim fırsatlarının bolluğu bireysel iş süreçlerine müdahale edilme potansiyeli taşıdığından dikkat dağıtıcı bir unsur olarak da görev alabilir.

Örneklem grubunun, ankette ofis iç mekânlarında genel değerlendirmeyle ilgili sorulara verdikleri yanıtların bulguları, mekânsal koşullar ile işyeri dinamikleri arasındaki karmaşık ilişkiyi ve akademik ofis ortamlarında çalışma motivasyonu üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Paylaşımli ofisler, pozitif bir sonuç olarak iş birliğini teşvik edebilir ancak bununla beraber, bireyin ofis üzerindeki kişisel kontrol

alanını sınırlandırıp dikkat dağınıklığına da sebep olabilir. Dolayısıyla, akademik ofislerde bir mekânın birçok kişi tarafından paylaşılmasının çalışanların üretkenliğini potansiyel olarak azalttığı söylenebilir. Bununla beraber, ofislerde bireylerin özel görüşme yapmalarına imkan tanıyan toplantı alanlarının azlığı ve ofis büyüklüğünden duyulan memnuniyetsizlik de mekânsal kısıtlamalara işaret etmektedir. Bu bağlamda ofis iç mekânlarında, çalışanlara kendilerini özgürce ifade edip kişiselleştirebilecekleri alanlar yaratmak, bu bağlamda destekleyici unsurlar kullanmak, yalnızca bu zorlukların aşılmasını kolaylaştırmakla kalmaz, motivasyon ve verimliliği de artırır.

Çizelge 4.3: Ofis Çevresi Hakkında Genel Görüşlerin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi

Ofisinizi başka bir akademisyen ile paylaşıyor musunuz?	%	K
Hayır, paylaşmıyorum.	20.0	7
Evet,2 kişi ile paylaşıyorum.	28.6	10
Evet,3 kişi ile paylaşıyorum.	51.4	18
Ofisinizde günlük olarak ortalama kaç saat geçirmenizdir?	%	K
2-3 saat	14.3	5
4-5 saat	14.3	5
6-7 saat	45.7	16
8-9 saat	25.7	9
Ofisinizde ortalama olarak kaç saatiniz ‘çalışarak’ geçmektedir?	%	K
2-3 saat	34.3	12
4-5 saat	34.3	12
6-7 saat	22.9	8
8-9 saat	8.5	3
Ofisinizin büyüklüğünden memnun musunuz?	%	K
Evet	40.0	14
Kısmen	37.1	13
Hayır	22.9	8
Ofisinizin genel atmosferinden memnun musunuz?	%	K
Evet	37.1	13
Kısmen	48.6	17
Hayır	14.3	5
Ofisinizde özel görüşme yapabileceğiniz bir alan var mıdır?	%	K
Evet	28.6	10
Kısmen	8.6	3
Hayır	62.8	22

Çizelge 4.3: (Devamı) Ofis Çevresi Hakkında Genel Görüşlerin Frekans Analizi ile Değerlendirilmesi

Ofisinizde dikkat dağıtıcı unsurlar var mıdır?(gürültü, ziyaretçiler vb. gibi)	%	K
Evet	57.1	20
Kısmen	37.1	13
Hayır	5.7	2
Ofisinizde çalışma arkadaşlarınızla iletişim kurma imkanınız yeterli midir?	%	K
Evet	74.3	26
Kısmen	20.0	7
Hayır	5.7	2

Çizelgede yüzde dağılımları (%) sembolü ile katılımcı sayıları ise (K) sembolü ile gösterilmiştir.

Bütün bu veriler ile beraber, bu çalışmanın bulguları farklı tematik faktörler dahilinde sistematik olarak analiz edilmiştir. Bu tematik faktörler; ofis kullanımına ilişkin genel değerlendirme (F1), çalışma çevresinin genel değerlendirmesi (F2), çalışma ortamının iş motivasyonuna etkisi (F3) ofis iç mekânlarında kendileme davranışı (F4) ve kendileme davranışının iş motivasyonu üzerindeki etkisi (F5) olarak beşe ayrılmıştır (Çizelge 4.4-4.8). Çalışma alanında kendileme davranışının motivasyon, üretkenlik ve iş tatmini üzerindeki etkileri etkilerini incelemek için toplanan veriler sistematik olarak analiz edilmiştir. Bulguların değerlendirilmesinde standart sapma (σ) ve aritmetik ortalama (x) değerleri farklı faktörlerin yanı sıra, çalışanların ofis kullanımına ilişkin algı ve eğilimlerini belirlemek ve veri dağılımlarıyla merkezi eğilim durumu hakkında daha derin bir anlayış kazanmak amacıyla incelenmiştir. Ayrıca, her bir değişkenin iş motivasyonu üzerindeki etkisini değerlendirmek için istatistiksel analizler yapılmıştır

Ofis kullanımına ilişkin genel değerlendirmelere odaklanan birinci faktörün (F1) analizi ile elde edilen bulgulara göre; katılımcıların çoğunluğunun, ofislerinde çalışmaktan keyif aldıkları ancak, ofislerinin meslektaşları ile paylaşım durumu ve işe gidip gelme süreleri gibi faktörler nedeniyle iş yerindeki memnuniyet düzeylerinde farklılıklar olduğu görülmüştür. Çalışmanın bulgularına göre, bir ofiste çalışmak, üretkenlik ve konsantrasyon için faydalı olarak algılansa da yaratıcılık üzerinde daha az etkili olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber, küçük ama kayda değer bir katılımcı grubu ofislerinde aidiyet hissetmediklerini bildirmiştir. Bu bulgu, ofislerin hepsinin bireylerdeki kişisel konfor ihtiyacını ve çalışma motivasyonunu eşit derecede desteklemediğini göstermektedir (Çizelge 4.4).

Çizelge 4.4: Ofis Kullanımı Değerlendirmelerine İlişkin Verilerin Analizi

F	No.	Sorular	(σ)	(x)
F1	01	Ofiste çalışmaktan keyif alırım.	0,96	3,69
	02	Ofisi kullanan akademik personel sayısından memnunum.	1,42	3,14
	03	Ofisi kullanan akademik personel sayısı ofiste geçirdiğim süreyi etkiler.	1,10	3,71
	04	İşe gidip gelme sürem, ofiste geçirdiğim süreyi etkiler.	1,09	3,57
	05	Ofiste çalışmak yaratıcılığımı ve üretkenliğimi olumlu etkiler.	1,09	3,43
	06	Ofiste çalışmak odaklanmamı kolaylaştırır.	1,19	3,34
	07	Ofiste kendimi yabancı hissederim.	9,73	2,00
	08	Ofiste çalışmak yerine başka bir mekânda çalışmayı tercih ederim.	1,07	2,83

Çalışma çevresine ilişkin genel değerlendirmeleri inceleyen ikinci faktörün (F2) bulgularında; ofis ekipmanlarının yeterliliği ve öğrencilerin ofis içinde akademisyene erişiminin kolay olması dikkate değer hususlardır. Katılımcılar genel olarak ofislerinin konumlarını uygun bulurken, mekânsal bölünme algıları ve kişisel alan kullanımını değişkenlik göstermektedir. Bazı katılımcılar mevcut düzeni kısıtlayıcı olarak görmektedir. Buna göre esnek bir ofis, farklı mekânsal olanaklar sunacak şekilde tasarlanmalıdır (Çizelge 4.5).

Çizelge 4. 5: Çalışma Çevresi ile İlgili Genel Değerlendirme Verilerinin Analizi

F	No.	Sorular	(σ)	(x)
F2	09	Çalışma çevremdeki mobilyalar yeterlidir	0,99	3,31
	10	Çalışma çevremdeki kişisel hareket alanı yeterlidir.	1,12	2,8
	11	Çalışma çevrem öğrenciler için kolaylıkla ulaşılabilir bir noktadadır	0,68	4,20
	12	Çalışma çevrem dolap, kolon vb. donatılar ile separe edilmiştir	1,21	2,80
	13	Çalışma çevrem girişe (kapıya) yakındır.	1,07	3,74
	14	Çalışma çevrem doğal ışık kaynağına (pencereye) yakındır	1,01	4,09
	15	Çalışma çevrem ofis içerisindeki konumu iyidir.	0,85	3,91
	16	Çalışma çevrem ofis içerisindeki konumuna kendim karar verdim.	1,43	3,29

Çalışma çevresinin iş motivasyonu üzerindeki etkisine odaklanan üçüncü faktörün (F3) analizi sonucunda; yeterli kişisel alanın sağlanması, doğal ışığa yakınlık ve çalışma çevresine bağımsız bir şekilde karar verebilme maddeleri ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda, kişinin kendi çalışma alanını seçebilme özgürlüğünün, çalışma motivasyonunu ve genel iş tatminini önemli ölçüde arttırdığı görülmüştür.

Bununla birlikte, ofis girişine yakın bir çalışma çevresini kullanıyor olmak, genellikle motivasyon ve konsantrasyon üzerinde olumsuz bir faktör olarak algılanmaktadır. Bu bulgular, çalışma alanını hem işlevsel hem de psikolojik ihtiyaçlar ile uyumlu hale getirmenin önemini vurgulamaktadır (Çizelge 4.6).

Çizelge 4.6: Çalışma Çevresinin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisine İlişkin Verilerin Analizi

F	No.	Sorular	(σ)	(x)
F3	17	Çalışma çevremdeki mobilyaların yeterli olması iş motivasyonumu artırır	0,68	4,34
	18	Çalışma çevremdeki kişisel hareket alanının yeterli olması iş motivasyonumu artırır.	0,86	4,29
	19	Çalışma çevrem için öğrenciler için kolaylıkla ulaşılabilir bir noktada olması iş motivasyonumu artırır.	1,04	3,57
	20	Çalışma çevrem dolap, kolon vb. donatılar ile separe edilmesi* iş motivasyonumu artırır.	0,94	3,94
	21	Çalışma çevrem girişe (kapıya) yakın olması iş motivasyonumu artırır.	1,22	2,49
	22	Çalışma çevrem doğal ışık kaynağına (pencereye) yakın olması iş motivasyonumu artırır.	0,89	4,17
	23	Çalışma çevrem ofis içerisindeki konumunun iyi olması iş motivasyonumu artırır.	0,51	4,49
	24	Çalışma çevrem ofis içerisindeki konumuna karar verebilmek iş motivasyonumu artırır.	0,51	4,54

Ofis iç mekânlarında kendileme davranışlarının değerlendirilmesine odaklanan dördüncü faktörün (F4) analizinde; katılımcıların çoğunluğunun ofislerin kişiselleştirilerek kişiye uygun hale getirilmesi konusunda güçlü bir fikir birlikteliğine sahip olduğu görülmüştür. Hali hazırda katılımcıların büyük çoğunluğu, kişisel eşyalarını ofislerinde bulundurmak veya ofislerini yeniden düzenlemek suretiyle zaten sürece dahil olmaktadır.

Katılımcıların çoğu çalışma alanlarını kişiselleştirmekten keyif almaktadır. Ancak bununla beraber, paylaşılan alanlar söz konusu olduğunda belirli bir mesafe koruma eğilimindedirler. Bulgular, kendileme davranışının aidiyet duygusunu ve kimliği ortaya koymayı güçlendirdiğini gösterirken., ortak çalışma alanlarında sınırlara saygı göstermenin önemini de vurgulamaktadır (Çizelge 4.7).

Çizelge 4.7: Ofis İç Mekanlarında Kendileme Davranışının Değerlendirilmesine İlişkin Verilerin Analizi

F	No.	Sorular	(σ)	(x)
F4	25	Ofislerin kişiselleştirilmesi gerektiğini düşünürüm.	0,66	4,46
	26	Ofisimi kişiselleştirmekten keyif alırım	0,56	4,49
	27	Ofiste kişisel eşyalarımı bulundururum (aile fotoğrafları, hatıra objeleri vb.)	1,24	3,66
	28	Ofisimin düzenine büyük ölçüde müdahale ederim.	1,16	3,89
	29	Ofisimi kişiselleştirmeme izin veriliyor.	0,78	4,09
	30	Ofisim benim kimliğimi ve işe bakış açımı yansıtır.	1,12	3,74
	31	Ofisimde kişisel eşyalarımı kullanmak dikkatimi dağıtır.	0,92	2,09
	32	Ofisimi paylaştığım insanların ofisi kişiselleştirmelerini istemem.	1,03	2,23

Son olarak, ofis iç mekânlarında kendileme davranışının iş motivasyonu üzerindeki etkisine odaklanan beşinci faktörün (F5) analizinde, kendileme davranışı ile iş motivasyonu arasında net bir pozitif ilişki olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda sahiplenme davranışının, yalnızca rahatlık ve yaratıcılığı arttırmakla kalmadığı, aynı zamanda odaklanma ve üretkenliği de destekleyerek iş tatmini üzerinde pozitif bir etki yarattığı görülmüştür. Bununla beraber bu davranış; stresi azaltarak, ofiste çalışılan süreyi de arttırabilmektedir. Bu bulgular, çalışanların çalışma çevreleri üzerinde daha etkin bir davranış sergilemelerini desteklemenin, motive edici ve ilgi çekici bir çalışma ortamı yaratmak için etkili bir strateji olabileceğini göstermektedir (Çizelge 4.8).

Çizelge 4.8: Ofis İç Mekanlarındaki Kendileme Davranışının İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisine İlişkin Verilerin Analizi

F	No.	Sorular	(σ)	(x)
F5	33	Ofisimi kişiselleştirmek, çalışma ortamımda daha rahat hissetmemi sağlar	0,65	4,37
	34	Ofisimi kişiselleştirmek, yaratıcılığımı ve üretkenliğimi olumlu etkiler	0,81	4,23
	35	Ofisimi kişiselleştirmek, işime odaklanmamı sağlar.	0,65	4,23
	36	Ofisimi kişiselleştirmek, işlerimi daha hızlı bitirmemi sağlar	0,89	3,83
	37	Ofisimi kişiselleştirmek, ofiste daha uzun süre çalışmamı sağlar.	1,04	3,83
	38	Ofisimi kişiselleştirmek, işime olan bağlılığımı artırır.	0,98	3,83
	39	Ofisimi kişiselleştirmek, iş stresimi azaltır.	0,83	3,89
	40	Ofisimi kişiselleştirmek, iş motivasyonumu artırır.	0,69	4,23

Bu çalışmadan elde edilen tüm veriler birlikte ele alındığında, çalışanların ofislerinde kendileme davranışları gerçekleştirmeleri ve çalışma alanlarını sahiplenmelerinin, iş motivasyon düzeyleri ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu, ofis iç mekânlarında kendileme davranışı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırma sorusuna (AS1) yanıt niteliğindedir. Özellikle, kişisel alanın yeterliliği, çalışma alanını tanımlayabilme durumu ve ofis ortamına ait olma duygusu, iş motivasyonunun temel belirleyicileri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgu da ofis iç mekânlarında kendileme davranışı ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörleri inceleyen ikinci araştırma sorusunun (AS2) yanıtlanmasında katkıda bulunmuştur.

Aşağıdaki görsellerde ise araştırmacı gözlemlerine göre kendileme davranışının düşük derecede, orta derecede ve yüksek derecede izlendiği bazı akademisyenlerin ofislerindeki çalışma çevrelerinden örnekler karşılaştırmalı olarak verilmiştir (Şekil 4.1-4.3). Ancak bu kısımda amaç, yalnızca kendileme davranışının gözlemlenebilir unsurlarını belirtmektir. Bu karşılaştırma, kesinlikle herhangi bir çalışanın kişiliğini, akademik performansını veya çalışma motivasyonunu derecelendirmek niyetinde değildir.

Bu bağlamda, Şekil 4.1'deki katılımcıların çalışma çevreleri incelendiğinde, Ofis 1'deki çalışma çevresinin sahibi olan katılımcının, ofisinde yalnızca masa üzeri bir kalemlik ve ısıl konfor için pervaneler kullandığı görülmektedir.

Ofis 2'deki çalışma çevresinin sahibi olan katılımcı, bilgisayar için yükseltici, masa üzeri organizatör, masa üzeri aydınlatma elemanı, masa üzeri dekoratif objeler ve notlar için bir pano kullanmaktadır.

Ofis 3'deki çalışma çevresinin sahibi olan katılımcı, masa üzerinde dekoratif objeler kullanmış, notları için bir pano, bilgisayar için yükseltici ve isimlik kullanmıştır.



Şekil 4.1: Düşük Derecede Kendileme Davranışı Sergilenen Akademik Ofisler

Şekil 4.2'deki katılımcıların çalışma çevreleri incelendiğinde, Ofis 4 'te görülen katılımcının çalışma çevresinde masa üzeri organizatörler, bireysel aydınlatma elemanı, notlar ve hatıralar için bir pano ile yazı tahtası bulunduğu görülmektedir. Katılımcı ofisinde orta derecede kendileme gerçekleştirmiştir.

Ofis 5'teki katılımcının çalışma çevresinde bilgisayar için bir yükseltici, kalemlik, dekoratif obje, bireysel aydınlatma elemanı, notlar ve hatıralar için bir pano ve ambiyans aydınlatması görülmektedir. Katılımcı ofisinde orta derecede kendileme gerçekleştirmiştir.

Ofis 6'daki katılımcının çalışma çevresinde masa üzeri organizatör ve kalemlikler, fotoğraf çerçeveleri, notlar ve hatıralar için bir pano, dekoratif objeler, bireysel aydınlatma elemanı, bilgisayar için yükseltici ve şahsi teknolojik ekipman (tablet) görülmektedir. Katılımcı ofisinde orta derecede kendileme gerçekleştirmiştir.



Şekil 4.2: Orta Derecede Kendileme Davranışı Sergilenen Akademik Ofisler

Çizelge 4.11'deki katılımcıların çalışma çevreleri incelendiğinde, Ofis 7'deki katılımcının çalışma çevresinde masa üzeri organizatörler ve kalemlikler görülmektedir. Bununla birlikte katılımcı, notlar için bir pano, hatıralar ve kişisel beğenileri yansıtan bir pano, dekoratif objeler, bel desteği, bilgisayar için bir yükseltici ve ofis içinde özel kullanım için bir tabure bulundurmaktadır. Katılımcı ofisinde yüksek derecede kendileme gerçekleştirmiştir.

Ofis 8'deki katılımcının çalışma çevresinde; dekoratif bitkiler ve objeler, masa üzeri organizatörler ve kalemlikler, masa aydınlatması, çalışma ve özel görüşme için ayrı alanlar, özel oturma elemanları ve dekoratif bir tablo bulunmaktadır. Katılımcı ofisinde yüksek derecede kendileme gerçekleştirmiştir.

Ofis 9'daki katılımcının çalışma çevresinde bilgisayar için yükseltme, sırt desteği, notlar için bir pano, hatıralar, fotoğraflar ve kişisel beğeniler için bir pano,

dekoratif öğeler, masa aydınlatması, ambiyans aydınlatması, kalemlikler, isimlik, fotoğraflar ve dekoratif tablo bulunmaktadır.



Şekil 4.3: Yüksek Derecede Kendileme Davranışı Sergilenen Akademik Ofisler

Bütün bu veriler ile beraber bulgular ayrıca, çalışma ortamının fiziksel koşullarının ve mekânsal düzenlemelerinin çalışanların odaklanmasını ve yaratıcılığını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Doğal ışığın yeterliliği, ergonomik düzenlemeler ve bireysel çalışma alanlarının esnek kullanımı, iş motivasyonunu artıran temel faktörler arasındadır. Ayrıca, kendileme davranışının çalışanların stres düzeylerini azaltarak iş motivasyonları üzerinde olumlu bir etki gösterdiği de anket çalışması ile tespit edilmiştir. Buna göre, çalışma alanlarını kendi tercihlerine göre düzenleyerek kişiselleştirebilen bireyler, işlerine daha bağlı ve motive hissetme eğilimindedirler. Bu bağlamda, çalışanlarının mekânsal ihtiyaçlarını dikkate alan ofis tasarımlarının, iş yerinde üretkenliği ve psikolojik refahı desteklemede önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Literatürde, ofis iç mekânlarında mekânsal sahiplenmenin çalışanların tutumları ve performansı üzerindeki etkilerini inceleyen bazı ampirik çalışmalar da bulunmaktadır. Pierce vd. (2001) tarafından geliştirilen psikolojik sahiplenme teorisi, çalışanların çalışma ortamları üzerinde "benim" duygusu geliştirmelerinin, bireysel iş tatmini ve motivasyonu kazanmaları üzerinde olumlu bir sonucu olduğunu öne sürmektedir. Çalışanlar ofislerini kişiselleştirdiğinde, alan üzerindeki kontrol ve sahiplik duyguları artar, bu da içsel motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırır. Bu bakış açısı, psikolojik sahiplenmenin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki olumlu etkilerini vurgulayan Avey vd. (2009) bulgularıyla doğrulanmaktadır. Çalışma, ofis iç mekânlarında kendilemenin temel bir motivasyon faktörü olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

Benzer şekilde, Knight ve Haslam (2010), çalışma alanlarını kişiselleştirme özgürlüğüne sahip olan çalışanların daha fazla konfor, daha güçlü bir aidiyet duygusu ve genel refah deneyimlediğini ve bunun da nihayetinde iş motivasyonunu artırdığını bulmuştur.

Sungur vd. (2017) ise, akademik ofis iç mekânlarında kendileme davranışı sergilemenin bireylerin aidiyet duygusunu güçlendirdiğini ve motivasyonu artırmada önemli bir faktör olarak hizmet ettiğini vurgulamaktadır. Bekar vd. (2022) ise benzer şekilde, daha belirgin bir mekânsal deneyimin iş motivasyonu üzerinde olumlu bir etki yarattığını ve böylece çevresel adaptasyon ile üretkenlik arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini ileri sürmektedir.

Literatürdeki bulgular, mekândaki kendileme davranışlarının çalışanların aidiyet duygusunu, motivasyonunu ve iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçları literatürdeki bu sınırlı bulgularla uyumludur. Bu bağlamda çalışma alanlarını sahiplenen ve kişiselleştiren çalışanların daha yüksek iş motivasyonu ve görevlere bağlılık sergilediğini görülmüştür. Dahası, bulgular mekânsal kendilemenin yalnızca kişisel bir tercih değil, aynı zamanda iş performansının da temel bir belirleyicisi olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, iş motivasyonu ve üretkenliği artırmak için çalışanların psikolojik ve mekânsal ihtiyaçlarını karşılayan çalışma alanları tasarlamak temel bir prensip olmalıdır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, ofis iç mekânlarında kendileme davranışı ve iş motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiş, kendileme davranışının çalışanın mekânsal kurguya aktif katılımı ve iş yerindeki üretkenliği üzerindeki etkisi vurgulanmıştır.

Bulgular, çalışma alanlarını sahiplenilen ve kişiselleştirebilen çalışanların daha yüksek çalışma motivasyonuna, iş tatminine ve psikolojik refah seviyelerine sahip olduklarını göstermektedir. Kişisel alanın yeterliliği, bireyin kendi çalışma çevresini belirleyebilmesi ve aidiyet duygusu geliştirmesi gibi faktörler motive edici bir çalışma ortamı yaratmak için önemli belirleyiciler olmuştur. Bununla beraber, ofis iç mekânlarında kendileme davranışı sergilemenin yalnızca odaklanmayı ve yaratıcılığı artırmakla kalmadığı aynı zamanda, stresi azalttığı ve çalışanların ofis ortamlarında isteyerek geçirdikleri zamanı da arttırdığı ortaya konmuştur.

Mekânda kendileme davranışının önemini vurgulamanın ötesinde bu araştırma, akademik profesyoneller için yapılacak çalışma alanı tasarımının daha geniş etkileri olabileceğine ilişkin çıkarımlar da sağlamaktadır. Bu noktada özellikle bilgi paylaşımının etkin olduğu akademik bir ofis kurgusunda, bireylerin değişken fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları gözetilmeli, kişiye göre ve zamanla farklı şekillenebilen, güvenli, esnek, fonksiyonel, estetik ihtiyaçların karşılandığı tasarımlara ve geniş çalışma alanlarına öncelik verilmelidir. Böylece bireyin çalışma ortamını kontrol etme ve ihtiyacına göre değiştirme yeteneği desteklenir ve bu durum, genel iş performansı ile yakından ilişkili olan iş yeri özerkliğini teşvik eden kritik bir unsur olarak hizmet etmektedir. Bu bağlamda denilebilir ki çalışmanın bulguları, çalışan motivasyonunu ve dolayısıyla performansını arttırmayı hedefleyen kurumların, çalışma alanlarının esnekliğini ve kişiselleştirilmesini teşvik eden politikaları göz önünde bulundurması gerektiğini göstermektedir. Bu şekilde, çalışanların ofis mekânlarına karşı pozitif bir algı geliştirmeleri, çalıştıkları mekâna aidiyet hissetmeleri ve iş motivasyonlarının artmasının sağlanması ile birlikte, genel verimlilik artabilir ve bireyde iş tatmini oluşmasına katkıda bulunmuş olur.

Bütün bunlar ile beraber, literatüre olan katkılarına rağmen, bu çalışmanın belirli sınırlamaları vardır. Örneklem büyüklüğü tek bir kurumdaki akademik personel ile sınırlıdır ve bu da bulguların daha geniş profesyonel bağlamlara genellenebilirliğini sınırlar. Ek olarak öznel bildirilen veriler, motivasyon ve kendileme davranışı ile ilgili şahsi algılar nedeniyle önyargılı sonuçlar doğurabilir. Gelecekteki araştırmalar, çalışma alanlarının kişiselleştirilmesinin, süregelen uzun bir zaman dilimi içerisinde iş motivasyonunu nasıl etkilediğini incelemek için daha uzun süreli çalışmalar planlamalı ve örneklem grubunu çeşitli kurumsal ortamları içerecek şekilde genişletmelidir. Bununla beraber, çalışma çevresinin konumunu manipüle eden deneysel yaklaşımlar ise mekânda kendileme davranışı ile iş motivasyonu arasındaki nedenselliğe dair daha somut kanıtlar sunabilir. Ayrıca gelecekteki çalışmalar, kültürel ve örgütsel farklılıkların ve tarihsel süreçte bu faktörlerin mekânda kendileme davranışı ile motivasyonu arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini de araştırabilir. Bununla beraber, hibrit çalışma ortamlarının artan popülaritesi göz önüne alındığında, uzak çalışma ve esnek çalışma ortamlarında kendileme davranışının iş motivasyonu üzerindeki rolünün araştırılması, literatürü kendileme davranışının incelenmesi açısından oldukça zenginleştirebilir. Ek olarak, çevresel psikoloji ve ofis tasarım perspektiflerini birleştiren disiplinler arası yaklaşımlar, gelişmiş iş motivasyonu ve çalışma refahı için optimize edilmiş çalışma alanları yaratılmasını ve bu alanda bütünsel bir bakış açısı kazanılmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Arslantaş, Y. (2014). Paleolitik ve mezolitik (Epi-Paleolitik) çağda barınma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 319-344.
- Atakan, G. (2018). The discussion of Turkey's "space - dwelling" notions in the context of 'value': a theoretical analysis. *GRID*, 1(1), 51-76.
- Atli, A. (2017). Five-factor personality traits as predictor of career maturity. *Eurasian Journal of Educational Research*, 68, 151-165, <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.68.8>
- Atli, A. ve Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1).
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., Ve Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes [Psikolojik sahiplenme: Teorik uzantılar, ölçüm ve iş sonuçlarıyla ilişki]. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173–191.
- Bekar, İ., Demirbaş, Ü. S., Konakoğlu, Z. N. Ve Yalçınkaya, Ş. (2022). Mekan örgütlenmesinde bireyin tavrı: akademik ofisler. *Artium*, 10(2), 84-93. <https://doi.org.10.51664/artium.988795>
- Bilgin, N. (1979). III. Uluslararası Mimari Psikolojisi Konferansı üzerine notlar [Notes on the III International Conference on Architectural Psychology]. *Turkish Journal of Psychology*, 2(5), 10–14.
- Bilgin, N. (1990). Fiziksel mekândan insanlı ya da insani mekâna. *Mimarlık Dergisi*, 3, 62–65.
- Bilgin, N. (1997). *Siyaset ve insan*. Bağlam Yayıncılık.
- Bozdoğan, S. ve Benek, S. (2021). Modern coğrafi düşüncede mekân ve yer kavramlarının teorik temelleri üzerine bir değerlendirme. *Coğrafya Dergisi*, (43), 177-195.
- Bravo, H. (2007). Locke'ta ve Hegel'de mülkiyet kavramı. *HFSA Dergisi*, 5, 16, 169-179.
- Buldaç, M. (2021). Mekânda proksemi kavramı ve proksemik düzenlemeler: Bauhaus tiyatroları. *Mimarlık ve Yaşam*, 6(3), 1033-1049.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Pegem Akademi.
- Cresswell, T. (2014). *Place: An introduction* [Yer: bir giriş]. Wiley-Blackwell.
- Çimen, T. (2008). Teknolojik gelişmelerin sonucunda değişen üretim ilişkilerinin, ofis yapılarına etkisi ve ofis mekânları [Yüksek lisans tezi] İstanbul Teknik Üniversitesi

- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*,6(1), 111-118.
- De Certau, M. (1997). *The practice of everyday life* [Günlük yaşam pratiği] (S. Rendall, çeviri.). University of California Press. (Original baskı, 1984).
- Eagleman, D. (2019). *Incognito: Beynin gizli hayatı*. (Z.Tozar, çeviri; 32nci baskı). Domingo Yayınevi. (Orijinal çalışma, 2013)
- Edgü, E. (2021). Hayatta kalma güdüsü: bir mekânsal algı süreci. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 19(1), 217-241.
- Edgü, E. ve Ünlü, A. (2011). Konutlarda mekansal dizin verilerinin mekan tercihleri ile ilişkisi. *İTÜDERGİSİ/a*, 2(1).
- Erkenez, S. ve Ciravoğlu, A. (2020). Güncel beden kuramlarının mekânı dönüştürme olasılıkları. *MEGARON 2020*;15(3):399-411.
- Erkman, U. (1973). *Mimaride etki ve görsel idrak ilişkileri*. İTÜ Mimarlık Fakültesi Yayınları
- Feldman, R. M., & Stall, S. (1994). The politics of space appropriation: A case study of women's struggling for homeplace in Chicago public housing[Mekâna el koyma siyaseti: Chicago toplu konutlarında kadınların ev mücadelesi üzerine bir vaka çalışması], I. Altman ve A. Churchman (Ed.), *Women and the environment* içinde (s. 167–199). Plenum Press
- Fischer, A. H., ve Manstead, A. S. R. (2008). Social functions of emotion [Duyguların sosyal işlevleri]. M. Lewis, J. M. H. Jones Ve L. F. Barrett (Ed.), *Handbook of emotions* içinde (3. Baskı, s. 456–468). The Guilford Press.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., ve Hyun, H. (2011). *How to design and evaluate research in education* [Eğitimde araştırma nasıl tasarlanır ve değerlendirilir] McGrawHill.
- Graumann, C. F. (1976). The concept of appropriation (aneignung) and modes of appropriation of space [Tahsisat (aneignung) kavramı ve mekanın tahsis edilme biçimleri] P. Korosec-Serfaty (Ed.), *Proceedings of the 3rd International Architectural Psychology Conference* içinde (s. 113–125). Louis Pasteur University.
- Hazar, Ç. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*.4(2), 125-140.
- Hegel, G. W. F. (2002). *The philosophy of right* (A. White, Çeviri). Hackett Publishing. (Orijinal çalışma ,1821).
- İnceoğlu, Z. ve Soyluk, A. (2021). Ofis yapılarının plan tipi bağlamında incelenmesi; Ankara Eskişehir yolu bölgesi örneği. *Uluslararası Hakemli Tasarım ve Mimarlık Dergisi*, (22).
- Kandemir, A. ve Aytıs, S. (2024). Konutun ev ve yuva kavramına evrilmesinin sanatçıların yaşam alanları üzerinden analizi. *Mimarlık ve Yaşam*, 9(2), 285-304.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (Orijinal baskı, 2015) Nobel Akademik Yayıncılık.

- Karasu, M. (2021). Zamanı ve mekânı kendileme ile zamansal deneyim arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Karasu, M. Ve Cesur, S. (2023). Kamusal mekânları kendileme ve zamansal deneyim arasındaki ilişkiler: transaksiyonel bir keşif çalışması. *İstanbul University Journal of Sociology*,43(1), s.110-130.
- Karıptaş, F. (2023). Yeni nesil ofislerin tasarım kriterleri ve örnekler üzerinden analizi [Doctora Tezi]. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
- Kızılkaya, Z. (2023). Çalışma mekanlarında aydınlatma tasarım ilkeleri. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*. 6(4). 670-684.
- Kirazcı, F., Ergin, Z. Ö. Ve Büyükgöze-kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), 567-591.
- Knight, C., Ve Haslam, S. A. (2010). Your place or mine? Organizational identification and comfort as mediators of relationships between the managerial control of workspace and employees' satisfaction and well-being [Senin yerin mi benimki mi? Çalışma alanının yönetsel kontrolü ile çalışanların memnuniyeti ve refahı arasındaki ilişkilerin araçları olarak örgütsel özdeşleşme ve konfor]. *British Journal of Management*, 21(3), 717–735.
- Moles, A. A. (1976). Aspects Psychologiques de l'appropriation de l'espace [Alan Tahsisinin Psikolojik Yönleri]. P. Korosec-Serfaty (Ed.), *Proceedings of the 3rd International Architectural Psychology Conference* içinde (s. 21–25). Louis Pasteur University.
- Noraslı, M. Ve Köse Doğan, R. (2020). Çağdaş ofis tasarımları üzerine bir inceleme, bee rendering tasarım ofisi. *Artium*, 8(1), 1-10.
- Öztürk, U. (1996). İnsan-mekan ilişkileri kapsamında çalışma ortamı-çalışan psikolojisi etkileşimi[Yüksek lisans tezi] İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Parsıl, Ü. (2012). *Görsel algılama*. An Kitap.
- Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations [Örgütlerde psikolojik sahiplik teorisine doğru] *Academy of management review*, 26(2), 298–310.
- Pile, J., & Gura, J. (2014). *A history of interior design*. Laurence King Publishing.
- Pol, E. (2002). El modelo dual de la apropiación del espacio[Mekanın tahsis edilmesine ilişkin ikili model] R. Garcia Mira, J. M. Sabucedo, Ve J. Romay (Der.), *Psicología y MedioAmbiente. Aspectos psicosociales, educativos y metodológicos* içinde (s 123–132). Asociacion Galega de Estudios e Investigación Psicosocial [Galiçya Psikososyal Çalışmalar ve Araştırma Derneği].
- Rioux, L., Scrima, F., Ve Werner, C. M. (2017). Space appropriation and place attachment: University students create places [Mekânı sahiplenme ve mekana bağlanma: Üniversite öğrencileri mekânlar yaratıyor] *Journal of Environmental Psychology*, 50, 60–68.

- Silverman, B.,Daniels, G., Gervais, R., Merchant, S., Klein, H., Kwapis, K., Lieberstein, P., Celotta, J., Novak, BJ., Kaling., M., Forrester, B., Sterling, D.(Yönetmen). (1995). Ofis. [*The Office*] [Tv dizisi]. Deedle-Dee Productions, Shine America, Universal Television
- Sudak, M. K. Ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sungur, M., Çınar, H. ve Müezzinoğlu,M. K. (2019). Akademik ofislerin algısal ve mekansal boyutta kişiselleştirilmesi; S.Ü. Güzel Sanatlar Fakültesi. *The Journal of Academic Social Science*, 62(62), 493-505.
- Urun, Y. (2022). Mimarlıkta özgür mekan ve beden ilişkisinin dönüşümü [Yüksek lisans tezi] Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yararel, B. (2019). Ofis tasarımında ergonomik ve antropometrik etkenler. *Mimarlık ve Yaşam*,4(1), 141-153.
- Yıldırım, İ. I. (2020). Yatlarda iç mekan tasarımı ve algısı. YEM (Yapı Endüstri Merkezi) Yayınları. (Orijinal basım, 2016)

İnternet

- Harper, D. (t.y). Appropriation [Tahsisat]. *Online Etymology Dictionary* [Çevrimiçi Etimoloji Sözlüğü] içinde. 14 Şubat 2025 tarihinde <https://www.etymonline.com/word/appropriation> adresinden edinilmiştir.
- Michal. (2015). A look inside mindmatters' Hamburg office. *Officelovin*. <https://www.officelovin.com/2015/04/a-look-inside-mindmatters-hamburg-office/>
- Office Furniture Center(2025,09 Mart). *The History of Herman Miller Action Office II (AO2)* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=0bu11cp6sgg>
- Pamono by Chairish (t.y) *Desk by George Nelson & Robert Propst for Herman Miller, 1960s*.1 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.pamono.eu/desk-by-george-nelson-robert-propst-for-herman-miller-1960s> adresinden edinilmiştir.
- Psychology Today. (t.y). Proxemics. *Psychology Today* <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/proxemics>
- Teammates. (2022,19 Ocak). Sociopetal and sociofugal spaces: why you need a mix of both in your office design. *Teammates*. <https://teammates.com/sociopetal-and-sociofugal-spaces/>
- Uluslararası Çalışma Örgütü.[International Labour Organisation] (2015). *İnsana yakışır iş ve gelir*. <https://www.ilo.org/tr/resource/insana-yakisir-ve-gelir>

ÖZGEÇMİŞ

ÖĞRENİM DURUMU:

- Lisans (2017) Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İç Mimarlık
- Yüksek Lisans (2025), İstanbul Gedik Üniversitesi, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

- Nursema Öztürk Design Studio, 2017
- Okimay İnşaat, 2018
- Creart, Creative Art Group, 2020

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

Kabulcu, L. B., & Türkmen, A. (2025). The relationship between spatial appropriation and work motivation in office interiors [Ofis iç mekânlarında kendileme ve iş motivasyonu arasındaki ilişki]. *Journal of Interior Design and Academy (INda)*, 5(1).

Kabulcu, L. B. ve Türkmen, A. (2025, 5 Mayıs). *Kıdem süresi ile mekânsal kendileme arasındaki ilişki: Akademik ofisler üzerine korelasyonel bir inceleme* [Bildiri sunumu]. UMTEB 17. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Prag.