ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 112, Ocak 2021, s. 90-106

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.47750>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
20.11.2020

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.01.2021

İpek AGCADAĞ ÇELİK

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü
ipekagcadag@kilis.edu.tr

ESNEK ÇALIŞMA MEKÂNLARI: PAYLAŞIMLI OFİSLER

Öz

Post-Fordizm, küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve ekonomiye giren ‘esneklik’ ilkesi ile birlikte çalışma yaşamında son yıllarda birçok köklü değişiklik yaşanmıştır. Bu değişim rüzgârı; üretim sürecinden sektörel yapıdaki değişime, işgücü yapısından işgücünden beklenen özelliklere, işverenlerin taleplerinden çalışanların beklentilerine, çalışma sürelerinden çalışma mekânlarına kadar çalışma yaşamına dair pek çok etmeni etkisi altına almıştır. Böylece “esnek çalışma” kavramı ve esnek çalışma uygulamaları, çalışma yaşamında giderek daha fazla yer edinmeye başlamıştır. İşverenlerin yanı sıra özellikle çalışanların talepleri doğrultusunda ortaya çıkan esnek çalışma süreleri ve esnek çalışma mekânları uygulamaları çeşitlenerek genişlemiş ve yaygınlaşmıştır. Son yıllarda ortaya çıkan ve hem dünyada hem de ülkemizde oldukça yeni bir esnek çalışma mekânı uygulaması olan paylaşımlı ofisler, çalışanlara esnek çalışma sürelerinin yanı sıra pek çok avantaj sağlamaktadır. Paylaşımlı ofis uygulamasına odaklanan bu araştırma kapsamında, paylaşımlı ofis kullanıcılarıyla yüz yüze derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek konunun daha detaylı bir biçimde ele alınması amaçlanmıştır. Gaziantep’te gerçekleştirilen bu nitel araştırma sonucunda, çalışanların (bir işverene bağlı ya da bağımsız) başta esnek çalışma süreleri olmak üzere, kendilerine bir hazır ofiste bulunması gereken tüm imkânları sunan bu esnek çalışma mekânı uygulamasından büyük bir memnuniyet duydukları tespit edilmiştir. Paylaşımlı ofislerin, çalışanlara ve işverenlere sağladığı avantajlar

dolayısıyla önümüzdeki yıllarda hem dünya hem de ülkemiz çapında daha fazla tercih edileceği ve yaygınlaşacağı tahmin edilmektedir.

Anahtar kelimeler: Esnek çalışma, esnek çalışma mekânları, ortak çalışma, paylaşımlı ofis.

FLEXIBLE WORKING SPACES: SHARED OFFICES

Abstract

With post-Fordism, globalization, developments in information and communication technology and the ‘flexibility’ principle that has entered the economy, many radical changes have been experienced in professional life in recent years. This wind of change has affected many factors related to professional life, from the production process to the change in the sectoral structure, from the labor structure to the expected characteristics of the workforce, from the demands of the employers to the expectations of the employees, from the working hours to the working places. Thus, the concept of ‘flexible working’ and flexible working practices have started to gain more and more place in the professional life. Flexible working hours and flexible working spaces, which emerged in line with the demands of employees as well as employers, diversified, expanded and became more widespread. Shared offices (co-working spaces), which have emerged in recent years and are a very new flexible working space implementation both in the world and in our country, provide employees with many advantages as well as flexible working times. Within the scope of this study, which focuses on the implementation of shared offices, it is aimed to discuss the issue in more detail by conducting face-to-face in-depth interviews with shared office users. As a result of this qualitative research conducted in Gaziantep, it has been concluded that the employees (affiliated with an employer or independent) are very pleased with this flexible working space implementation, which offers them all the opportunities they need to be in a ready office, especially flexible working hours. It is estimated that shared offices will become more preferred and widespread both in the world and in our country in the coming years due to the advantages they provide to employees and employers.

Keywords: Flexible working, flexible working spaces, co-working, shared office

Giriş

Günümüzde esnek çalışma kavramının giderek yaygınlaşması ile birlikte, “çalışma”, “iş”, “çalışan” ve “işveren” kavramlarında ve bu kavramların birbirleriyle ilişkilerinde bir değişim görülmektedir. Bu değişim, işin yapılma ve tamamlanma sürecinde, işi yapan kişilerin yani çalışanların özelliklerinde, işveren ve çalışan ilişkilerinde, gün içerisindeki işe başlangıç ve bitiş saatlerinde, hafta içi-hafta sonu mesai kavramlarında, işin ofislerde yapılması gerektiğine dair zorunlulukta, çalışan ve müşteri arasındaki ilişkinin bir ofiste ve yüz yüze olması gerektiğine dair inançta, işverenin fiziksel olarak çalışanla aynı ortamda bulunması ve çalışanın işveren tarafından sürekli denetlenmesi düşüncesinde kısacası “çalışma” kavramıyla bağlantılı tüm faktörlerde son birkaç on yılda büyük bir değişim meydana gelmiştir. Bu gelişmeler, Sanayi Devrimi’yle birlikte fabrikaların kurulması, ardından ev-işyeri ayrımının kesin bir şekilde

ayrılması ve sonrasında ofislerin ortaya çıkmasıyla başlayan süreçten günümüze gelinceye kadar geçen uzun zaman diliminde yerleşen ve kökleşen çalışma sistemini derinden etkilemiştir. Bu çalışma sisteminin içine doğan X kuşağı ve önceki kuşakların bildikleri Fordist çalışma sistemi ile günümüz çalışanlarının önemli bir bölümünü oluşturan Y kuşağı çalışanlarının bildikleri Post-Fordist çalışma sistemi birbirlerinden oldukça farklıdır. Esnek çalışma kavramıyla haşır neşir olan Y kuşağı mensupları için esnek çalışma süreleri ve esnek çalışma mekânları oldukça önem taşımaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojisinin son ürünlerini işlerine yansıtmayı başaran bu kuşak için önemli olan “işin zamanında tamamlanması” olup işin yapıldığı mekânın ve zamanın bir önemi bulunmamaktadır. Ayrıca yaşamlarının merkezine işi koyan X kuşağının aksine Y kuşağı iş-aile-kişisel yaşam dengesine önem vermekte ve bu dengeyi sağlayacak uzlaştırma politikalarına yönelmektedir. Bu politikalar ise, çalışanları esnek çalışmaya ve esnek çalışma mekânlarına yöneltmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler de, günümüz çalışanlarına bu dengeyi sağlama konusunda oldukça yararlı olmaktadır. Geleneksel ofislerin yanı sıra teknolojik gelişmeler ve mobil cihazlar sayesinde çalışanlar evde, toplu ulaşım araçlarında, havaalanlarında, otellerde hatta kafelerde bile işlerini sürdürebilmektedir. Böylece esnekleşen çalışma mekânlarına artan rağbet, bu mekânların çeşidini ve sayısını arttırmaktadır. Tek bir merkez yerine, pek çok şirketin ve farklı alanlarda uzmanlaşan çalışanların belirli sürelerde kiraladığı, içinde çalışanlar için gerekli tüm teknolojik altyapıya ve donanımına sahip paylaşımlı ofisler (shared offices) ise, geleneksel ofisin ve ev-ofisin (home-office) birtakım özelliklerini bir araya getirerek beyaz yakalı çalışanlara, yeni bir esnek çalışma mekânı ve konsepti sunmaktadır. Sayıları ve kullanıcıları dünya ve ülke çapında hızla çoğalmakla birlikte, bu yeni esnek çalışma mekânları ile ilgili özellikle Türkçe literatürde yapılan çalışmaların bir elin parmağını geçmemiş olması, paylaşımlı ofis kullanıcılarıyla ilgili ise hiç çalışma bulunmaması, bu araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada, Gaziantep’te yapılan nitel bir araştırma aracılığıyla, paylaşımlı ofislerde çalışan kişilerin deneyimleri üzerinden, bu esnek çalışma mekânları sosyolojik bir bakış açısıyla detaylı bir şekilde incelenecektir.

1. Esnek Çalışma ve Çalışmanın Değişen Doğası

Ekonomik ve sosyal yaşamda meydana gelen değişimler neticesinde çalışan ve işverenlerin ihtiyaçlarından ortaya çıkan esnek çalışmanın geçmişi sadece yarım asra dayanmaktadır. Ülkemizde ortaya çıkışı daha yakın bir tarihe rastlayan esnek çalışma uygulamalarının, iş hukukumuzda yerlerini almaları ise sadece birkaç yıl önce gerçekleşmiştir. Esnek çalışma bazılarına göre istihdamı artıran ve katı kurallar olduğunda çalışma hayatının dışında kalacak olanlar için bir fırsat oluşturan bir çalışma şeklidir. Bazılarına göre ise, esnek çalışma sendikalaşmaya engel olan ve elde edilen bir takım kazanımların yok edilmesinde bir araç vazifesi gören bir çalışmadır. Eleştiriler olmasına rağmen çalışma hayatının yönü daha fazla esnek çalışma uygulamalarına doğru ilerlemektedir. Esnek çalışmanın son dönemlerde daha fazla önem kazanmasında ise pek çok faktör etkili olmuştur (Yaprak & Helvacıoğlu, 2013).

1970’lerde gelişmiş ekonomilerde ortaya çıkan ve giderek derinleşerek uluslararası bir nitelik alan ekonomik kriz, birçok alanda değişimi zorunlu olarak gündeme getirmiş ve yeni gelişmelerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Uluslararası ticaretin gelişmesi, sermaye hareketliliğinin hacim ve nitelik olarak değişmesi, çok uluslu şirketlerin etkinlik alanlarının genişlemesi ile birlikte, krizden çıkmaya çalışan şirketler, egemen üretim sisteminde ve teknolojik paradigmadaki değişime gitmiştir. Böylece yeni teknolojiler ve esnek üretim sistemleri, sermayenin kriz karşısında, kârlılığa yönelik yeniden yapılanma stratejilerinin bir sonucu olarak

açığa çıkmıştır. Sermayenin, bunalımlar sonrası kendini yeniden üretmesi süreci, bütün toplumsal formasyonların ve kurumların yeniden biçimlendirilmesini de beraberinde getirmiştir (Aslan, 2005). Bu yeni toplumsal yapı, tarihsel olarak yirminci yüzyılın sonlarına doğru kapitalist üretim biçiminin yeniden yapılanmasıyla şekillenen yeni bir kalkınma biçiminin, post-fordizmin ortaya çıkışıyla ilişkilidir. Her kalkınma biçimi aynı zamanda, etrafında teknolojik süreçlerin örgütlendiği, yapısal olarak belirlenmiş bir performans ilkesine sahiptir (Castells, 2013). Sanayi toplumunda sermaye; birikimini arttırabilmek ve fabrikalarda kitlesel üretimi gerçekleştirebilmek için Taylorist-Fordist çalışma koşullarını uygulamaya geçirirken, bugün, Post-Fordist olarak ifade edilen koşullar yaygınlaştırılmaktadır. Post-Fordist üretimin temel ilkesini oluşturan esneklik ise, doğal olarak, çalışmanın anlam ve işlevlerinde kimi değişimlere yol açmıştır (Aytaç & İlhan, 2008). Teknolojik (bilgi, iletişim ve ulaşım) gelişim ve küreselleşmenin etkisiyle, örgüt sisteminde ve yönetim anlayışında değişim yaşanmış, bu değişimler ise beraberinde çalışan özelliklerinden istihdam yapısına kadar çalışma kavramı denilince akla gelen pek çok boyutun etkisi altına almıştır. Sanayi toplumuyla özdeşleşen ve dönemin en önemli çalışma mekânları olan dev fabrikalar yerlerini daha küçük ve esnek çalışma ünitelerine bırakmıştır. Sanayi toplumunun bir diğer önemli sembolü olan mavi yakalı çalışanların ise, piyasadaki sayısal ağırlıkları azalmış ve beyaz yakalı çalışanların sayısındaki hızlı bir artış meydana gelmiştir. Zamanla standart/geleneksel çalışma formlarının yanı sıra standart dışı/ esnek/ atipik istihdam biçimleri piyasada kendilerine yer bulmaya başlamıştır. Ekonomik kriz anlarında işletmelere oldukça geniş ve hızlı bir esneklik sağlayan yeni istihdam biçimleri, son derece fonksiyonel uygulamalar olarak ele alınmaktadır (Man, 2015).

Sanayi toplumunun alışlagelmiş istihdam modeli olan günde sekiz saat ve haftanın beş ya da altı gününden oluşan çalışma düzeni yerini giderek esnek çalışma modellerine bırakmaktadır (Çarhoğlu, 2011). Yani geleneksel olarak kabul edilen “belirli bir yerde (işyerinde), belirli gün ve saatlerde” çalışma düzeni günümüzde mevcudiyetini korumakla birlikte, piyasadaki hâkimiyeti kırılmakta ve “esnek çalışma” veya “atipik istihdam” olarak adlandırılan çalışmaların yoğunluğu ve yaygınlığı artmaktadır. Esnek çalışmada, çalışanın çalışma süresi ve çalıştığı yer değişebilmekte, böylelikle çalışanın, işverenine ve işyerine bağlılığı ve aidiyeti de sarsılmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışmada, geleneksel işçi-işveren ilişkilerinin bütün özelliklerini görmemiz mümkün değildir (Tan, 2007).

Mekânlar yalnızca uzamsal bir olgu değil, aynı zamanda içinde bulunduğu dönemin ekonomik ve sosyo-kültürel yapısıyla şekillenen ortamlardır. Diğer bir deyişle, kendisine işlev kazandıran toplumsal yapıyla sürekli ve değişken bir ilişki içindedir. Bu dinamik ilişki nedeniyle, yeni kullanıcı özellikleri, istekleri ve beklentilerine uygun olarak mekânların kullanım biçimleri farklılaşmakta, yeniden kurgulanmakta ve tanımlanmaktadır (Göçer, 2015). Günümüzde, teknolojinin ve esneklik olgusunun yaşam ve iş yapma biçimlerini değiştirmesiyle çalışma mekânları da yeniden kurgulanmaktadır (Göçer, Karahan & Oygür-İlhan, 2018). Kapalı mekânlardan oluşan geleneksel ofisler, sanayi toplumunun gereksinimlerini yerine getirmek üzere tasarlanmış mekânlardır. Bilginin ve belgelerin merkez ofislerde kayıtlı ve yazılı olarak saklandığı bürokratik ve hiyerarşik örgüt yapıları, çalışanları geleneksel ofislerde bir arada çalışmaya zorlamıştır. İşyeri ve ev birbirlerinden farklı mekânlar olarak ve iş, ofislerde yapılan bir faaliyet olarak algılanmıştır. İşlerin yerine getirilmesi için gereksinim duyulan bilgi, ofislerdeki dokümanlarda yerleşik bir niteliğe sahip olmuş ve bu bilgiye erişebilmek için fiilen ofiste bulunmaya gerek duyulmuştur. Oysa günümüzde bilgiye her yerden ve istenilen zamanda ulaşmak mümkün hale gelmiş; bilgi, kapalı mekânların sınırlarını aşarak mesleki ve sosyal

yaşamın her alanına çok çabuk ve etkin bir biçimde dâhil edilebilir bir hal almıştır. Bilginin her alandaki bu erişilebilirliğini mümkün hale getiren faktör ise, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler olmuştur (Yılmaz, 2014). Geleneksel ofiste bulunan kablolu cihazlarla gerçekleştirilen veri işleme ve dağıtım işini, akıllı mobil cihazlar ile sabit bir ofise gerek duyulmaksızın çalışanlar istediği anda ve mekânda gerçekleştirebilmektedir.

Bugünün işgücü trendi, mobilitenin etkisiyle işin yapıldığı yerin, işin konseptine göre değişmesidir. Mobil cihazlar ile değişen yaşam koşulları; internet bağlantısının olduğu süreç raporları dosyalayabilme, toplantılara katılabilme, tasarıları düzenleyebilme yani pratik bir şekilde uzaktan iş ile ilgili görevleri tamamlayabilme olanağı sunmaktadır (Parr, 2011). Bu değişim geleneksel ofislerden farklılaşan bir çalışma ortamı olarak sanal ofis kavramını da beraberinde getirmektedir. Günümüzde çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabildikleri ve böylece merkez ofisleri ile bağlantı kurabildikleri herhangi bir yer sanal ofis olarak adlandırılabilir (Yılmaz, 2014). Böylece, günümüz çalışanları ofiste, evlerinde, müşteri ofislerinde, havaalanlarında, uçakta, otelde, toplu taşıma araçlarında ve kafelerde çalışabilmektedirler (Adıgüzel, Batur & Ekşili, 2014).

Geleneksel anlamda çalışma saatleri boyunca çalışanın fiziksel olarak işyerinde bulunmak zorunda olduğu yapılar devamlılığını korumakla (Gerçek, 2020) birlikte, bu yapılarda da birtakım değişiklikler yaşanmaktadır. Geleneksel işyeri düzeni türlerinde genellikle işletmenin ana binası içinde bulunan katlarda kapalı odalar bulunmaktadır. İşyerinin yerleşimi kapı veya daha farklı fiziksel ayırıcılarla ayrılmış ve genellikle penceresi bulunan odalardan (hücrelerden) oluşmaktadır. Geleneksel yaklaşımın öne çıkan en önemli özelliği de işyerinin kullanım şekli olarak sabit kalması ve çalışanların her zaman aynı odada çalışması olarak görülmektedir. Esnek işyeri düzenlerinde ise, ana binada yer alan açık bir çalışma ortamının oluşturulabileceği gibi uzaktan çalışma ve benzeri çalışma stilleri benimsenerek çalışanın ana bina dışında herhangi bir yerde hatta kendi evinde iş yapması söz konusu olmaktadır. Yenilikçi işyeri düzeni türleri, çalışanların kapalı odalarda değil geniş bir alanda fiziksel ayırıcılar tarafından kısmen ayrılmış ya da tamamen açıkta olarak görev yaptığı mekânlar olarak bilinmektedir. Bu tarz yaklaşımlarda çalışanların, geleneksel anlayıştaki sabit iş yapma mantığı yerine işyerini paylaştığı veya zaman zaman yerini değiştirdiği görülmektedir (De Croon vd., 2005; Gerçek, 2020). Bu sisteme verilecek en uygun ve güncel örneklerden biri paylaşımlı ofislerdir. Tek bir şirkete veya işverene ait olmayan paylaşımlı ofisler (shared offices), içlerinde pek çok farklı sektörden ve şirketten çalışanların yanı sıra bağımsız (freelance) çalışanları da kendisine çeken, içlerinde kapalı ofislerin yanı sıra açık çalışma alanları da barındıran, çalışanların işlerini rahatlıkla yürütebileceği son teknoloji cihazlara ve altyapıya sahip, çalışanlara sadece mekân değil aynı zamanda istedikleri saatlerde ve sürelerde kullanabilecekleri hazır ofisler sunan yenilikçi ve esnek çalışma mekânlarıdır. Çalışana geleneksel bir ofiste bulunması gereken tüm malzeme ve donanımı sunmasının yanı sıra, geleneksel ofisin katılığı kıran, ev-ofislerin (home-office) rahatlığını vermesinin yanı sıra evin rahavetine kapılma, sosyal yaşamdan kopma ve oto-disiplin sorunlarının önüne geçen, sanal ofislerin dilediği saatte çalışma imknını sağlamasının yanı sıra bu mekânların (ofis-kafeler, toplu taşıma araçları, havaalanları vb.) rahatsız eden gürültüsünün ve dikkat dağınıklığına neden olabilecek faktörlerinin bulunmadığı paylaşımlı ofisler, diğer esnek çalışma mekânlarının çalışanlara sağladığı avantajları bünyesinde barındırmakla birlikte, bu mekânların dezavantajlarını ortadan kaldırma amacıyla kurulmuş yapılardır. Bu özellikleri esnek çalışanların dikkatini çekmekte ve son yıllarda sayıları hızla artmaktadır. Çalışanların yanı sıra işverenleri de kira, elektrik, internet, ısınma, aidat, güvenlik, temizlik, otopark gibi pek

çok giderle boğuşmaktan kurtaran paylaşımlı ofisler, günümüzün yaygınlaşan esnek çalışma mekânlarından bir olmakta ve aşağıdaki başlıkta detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

2. Paylaşımlı Ofisler

Son yıllarda hızla gelişen teknoloji ve esnek çalışma hayatı ile birlikte özellikle serbest çalışan (freelance) kişiler veya çalışmak için mesai saatlerine bağlı kalmak zorunda olmayan kişi ve şirketlerin talebi doğrultusunda yeni alternatif ofis mekânları ortaya çıkmaya başlamıştır (Öztürk & Kısar-Koramaz, 2018). Günümüz yeni çalışma yaklaşımlarına cevap veren çalışma mekânlarına verilebilecek en iyi örnek paylaşımlı ofis alanlarıdır (Gandini, 2015). ‘Paylaşımlı ofis’ kavramı, temelde farklı şirketlerden ya da bağımsız çalışan kişilerin aynı ortamda çalışmalarına olanak tanıyan, tercihe göre günlük, haftalık, aylık ya da yıllık kiralanan ofis sistemleri şeklinde tanımlanabilmektedir. Özel düzenlenmiş yazılım sistemleri yardımıyla, farklı şirket çalışanlarının ya da bağımsız çalışan kişilerin aynı ortamda çalışmaları için uygun bir ortam sağlanmaktadır. İç mekânda kablosuz iletişimin olanaklı hale gelmesiyle sabit çalışma alanları ve masa başında çalışma mantığı ortadan kalkmış, insanların istedikleri yerde ve alanda çalışabilecekleri ofis mantığı ortaya çıkmıştır. Bu sayede yüksek maliyetli çalışma alanları yerine çok daha düşük maliyette fakat yine bir ofis ortamında bulunması gereken şartlar sağlanarak kısa/uzun (tercihe göre günlük, haftalık, aylık ya da yıllık) süreli kiralanan ofis alanlarına yönelim artmaya başlamıştır. Paylaşımlı ofisler; genellikle ev, kafe gibi ortamlarda çalışmayı tercih ederek bunun için verimli ortam şartlarını yakalayamayan, ekonomik anlamda ofis giderlerine bütçe ayırmak istemeyen ya da şehir, ülke değişikliği gibi nedenlerden ötürü uygun çalışma ortamı arayan kişiler tarafından daha çok tercih edilen sistemlerdir (Karaoğlu-Tekin, 2019).

Paylaşımlı ofis kullanımının ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasında, 2000’li yıllar sonrasında yaşanan küresel ekonomik krizlerin de etkili olduğu söylenebilir. Dünya çapında yaşanan ekonomik krizlerin ardından, gittikçe daha fazla insan geleneksel işyeri fikrini terk etmeye başlamış ve bireysel iş geliştirme eğilimi artmıştır. Kriz dönemiyle birlikte paylaşım ekonomileri önem kazanmış, çalışma koşullarını tanımlayan kaynakların, mekânsal ve teknik altyapı olanaklarının paylaşımı yoluyla ekonomik maliyetlerin azaltılması tercih edilir olmuştur (Gandini, 2015).

Home-office (evden) çalışma ve geleneksel bir ofis ortamında çalışma arasında kalan açık alanlı çalışma ortamları ile nitelenen bir işyeri olgusu olan ve bu özelliğinden dolayı literatürde ev ve işyeri arasında kalan “üçüncü tür mekânlar” (third spaces) olarak adlandırılan (Oldenburg, 1989; Moriset, 2014; Ross & Ressler, 2015; Gerçek, 2020) işyeri tasarımıdaki bu yenilikçi yaklaşım, kullanıcılarına başta düşük maliyet olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Farklı sürelerle hazır ofis ya da masa kiralama sistemi üzerinden işleyen ve içerisinde sekreteryaya ve temizlik hizmetlerinin yanı sıra bireysel ve takım çalışmasına uygun dizayn edilen toplantı odaları, konferans salonları ve dinlenme alanları bulunan paylaşımlı ofis modeli; elektrik, su, doğalgaz, vb. ofis giderleriyle uğraşmak ve zaman ayırmak istemeyen şirketler ya da çalışanlar için iyi bir alternatif niteliğindedir (Karaoğlu-Tekin, 2019).

Co-working kavramının ve paylaşımlı ofislerin tarihi incelendiğinde, bu sistemin oldukça yeni olduğu görülmektedir. ‘Co-working’ kavramı ilk olarak 1999 yılında Bernie DeKoven tarafından bilgisayarlarla koordine edilen ortak çalışmayı tanımlamak için kullanılmıştır. Resmi olarak ilk ‘Ortak Çalışma Alanı’ 2005’te, yazılım mühendisi Brad Neuberg tarafından San Francisco Spiral Muse’da kapılarını açmıştır. Yine San Francisco’da 2006 yılında açılan Citizen

Space ise, küresel ortak çalışma hareketini başlatan ve yöneten ilk ortak çalışma alanı olarak bilinmektedir. Citizen Space ile yakın dönemlerde (2006), mobil çalışanların resmi/geleneksel olmayan bir çalışma ortamında bir araya gelmelerini ve işbirliği içinde çalışmalarını teşvik etmek amacıyla kurulmuş bir ortak çalışma hareketi olan 'Jelly'nin sosyal medyada çok ses getirmesi ile paylaşımlı ofisler hızla yayılmaya başlamıştır. 2009 yılına gelindiğinde ise, ilk ortak çalışma alanı zinciri olan NextSpaces Kaliforniya’da kurulmuştur (Cetiz, 2017).

Paylaşımlı ofisler, özellikle son on yılda başta Avrupa ve Kuzey Amerika olmak üzere dünya çapında hızlı bir yayılma göstermiştir. Paylaşımlı ofislerin dünya genelindeki sayısını tam olarak tespit etmek mümkün olmasa da, paylaşımlı ofis sahiplerinin büyük bir kısmı “Global Coworking Map” adı verilen bir internet sitesine kayıt yaptırmakta ve bu site aracılığıyla paylaşımlı ofislerin sayısı hakkında bir fikre ulaşılmaktadır. Bahsedilen internet sitesinde ayrıca dünya haritası üzerinde paylaşımlı ofislerin konumlarına da yer verilmektedir. Global Coworking Map verilerine göre, 2018 yılında, 115 ülkedeki 931 şehirden toplam 2061 paylaşımlı ofis firması siteye kayıt yaptırmış ve 130.676 sandalye kapasitesine sahip olduklarını belirtmişlerdir (coworkingmap.org).

Şekil 1. Paylaşımlı ofis firmalarının dünya genelindeki dağılımı (Global Coworking Map, 2018).

Ülkemizde paylaşımlı ofislerin ilk örneklerini, dünya çapında şubeleri olan firmaların Türkiye’de açtıkları şubeler oluşturmakla birlikte, kısa süre içerisinde yerli firmaların da ortaya çıktığı ve sayılarının arttığı görülmektedir. Yerli firmalar içerisinde ülkemiz içerisinde özellikle büyük şehirlerde zincir şubeler açanlar bulunmakla birlikte, tek bir şehirde faaliyetlerini sürdüren paylaşımlı ofis firmaları da bulunmaktadır. Yerli firmaların, dünya çapında faaliyet gösteren yabancı firmalardan birçok noktada (ofis tasarımları, hizmetler vb.) ilham aldıkları görülmektedir. Ülkemizde bulunan paylaşımlı ofis firmalarının öncelikle İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Gaziantep gibi farklı coğrafi bölgelerdeki büyük şehirler olmak üzere diğer pek çok şehirde de özellikle beyaz yakalı çalışanların yoğunlukta olduğu, şehir merkezine yakın, ulaşım ağlarının gelişmiş olduğu semtlerde şube(ler) açtıkları ve çalışmalarını sürdürdükleri görülmektedir.

Türkiye’de yeni bir esnek çalışma akımı olmakla birlikte, bu yenilikçi ofis mekânlarında çalışanlar arasında, bağımsız (freelance) çalışanlar yanı sıra, küçük ve orta boy büyüklükteki şirketler ve çalışanları bulunmaktadır. Paylaşımlı ofisler özellikle hizmet sektörünün yoğun olduğu, merkezi iş alanlarının bulunduğu semtlerde kurulmakta, böylece cazibe ve tercih

edilebilirliklerini arttırmaktadırlar (Üzmez ve Öztürk-Başpınar, 2018, s.158-159). Teknolojik imkânların desteği ile paylaşımlı ofislerin kullanıcılarına pek çok avantaj sağladığı görülmekte, günümüzde esnek çalışanlar tarafından tercih edilen paylaşımlı ofislerin önümüzdeki yıllarda daha fazla sayıda çalışanı kendisine çekeceği tahmin edilmektedir.

3. Yöntem

Paylaşımlı ofisler ve işleyişleri hakkında detaylı bilgi sahibi olmak ve paylaşımlı ofislerde işlerini yürüten esnek çalışanların, bu esnek çalışma mekânlarıyla ilgili fikirlerini ve deneyimlerini ortaya çıkarmak amacıyla olan bu çalışma, konusu ve amacı gereği nitel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Gürbüz ve Şahin'in (2018) de belirttiği üzere, "nitel araştırmada, olguların ve olayların kendine özgü ortamlar ve koşullar içerisinde incelenmesi, araştırmacının bu ortam ve durumlar içerisinde söz konusu olguları ve olayları ayrıntılı ve derinlemesine incelemesi, açıklamaya ve yorumlamaya çalışması" söz konusudur. Bu doğrultuda, araştırma nitel yöntemle desenlenmiş ve nitel araştırma yöntemine uygun veri toplama tekniklerinden derinlemesine görüşme tercih edilmiştir. Böylece araştırma kapsamında paylaşımlı ofis kullanıcılarıyla, işlerini yürüttükleri paylaşımlı ofislerde bir araya gelinerek hem bu esnek çalışma mekânlarını yerinde gözlemlene hem de çalışanlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirme fırsatı elde edilmiştir. Gaziantep'te sayıları giderek artan paylaşımlı ofis firmaları arasından en fazla tercih edileni seçilmiş ve firma sahibinin de rızası alınarak, Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında 10 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmelere katılım konusunda gönüllülük esas alınmıştır. Ayrıca katılımcıların rızası alınarak, görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Sonraki adımda, derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler; katılımcıların sosyo-demografik bilgileri, paylaşımlı ofisleri tercih etme nedenleri, paylaşımlı ofislerde çalışmaya başladıkları tarih, paylaşımlı ofislerin avantajları ve dezavantajları, paylaşımlı ofisleri ilerleyen dönemde tahmini kullanma süreleri ve paylaşımlı ofislerden memnuniyetleriyle ilişkilendirilen başka çalışanlara tavsiye edip etmeyeceklerine dair fikirleri şeklinde ana temalara ayrılarak araştırmacı tarafından analize tabi tutulmuştur. Araştırmada betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Katılımcılar, kimlik bilgileri gizli tutulacak şekilde 1'den 10'a kadar K1,K2...K10 biçiminde numaralandırılmış ve araştırmanın bulgular kısmında doğrudan alıntı yapılarak katılımcıların ifadelerine sıklıkla yer verilmiştir.

4. Bulgular

Bu araştırmada, herhangi bir şirkete bağlı ya da bağımsız (freelance) olarak çalışan ve çalışmalarını paylaşımlı ofislerde sürdüren çalışanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen 10 katılımcının sosyo-demografik bilgilerine Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	İş
K1	Erkek	26	Ön lisans	İnşaat teknikeri
K2	Kadın	25	Lisans	Çevirme/yabancı dil öğretmeni
K3	Kadın	27	Lisans	Finansman sorumlusu
K4	Erkek	21	Lise	Ajans ve medya yapım

K5	Erkek	33	Lisans	Mali işler ve sermaye ortaklığı uzmanı
K6	Erkek	38	Lisans	Uluslararası lojistik operasyon sorumlusu
K7	Kadın	25	Ön lisans	3D modelleme
K8	Erkek	24	Ön lisans	Fotoğraf ve tasarım uzmanı
K9	Erkek	26	Lisans	Matematik öğretmeni
K10	Kadın	37	Lisans	Web tasarım/müşteri hizmetleri

Katılımcılar cinsiyet bazında ele alındığında, katılımcıların dördünün kadın, altısının erkek olduğu görülmektedir. Bu durum, paylaşımlı ofislerin hem kadın hem de erkek çalışanlar tarafından tercih edildiğini göstermektedir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 21-38 yaş grubunda yer almakla birlikte katılımcıların, yirmili yaşlarda yoğunlaştıkları göze çarpmaktadır. Akademik yazında yer alan 1980-1999 yılları arasında doğan bireylerin Y kuşağı mensubu oldukları bilgisinden hareketle, katılımcıların tamamının Y kuşağına mensup oldukları söylenebilmektedir (Tablo 1).

Günümüzün 20’li ve 30’lu yaş gruplarında yer alan bireylerini kapsayan Y kuşağının, diğer kuşaklar gibi kendine özgü kişisel nitelikleri, mesleki ve iş yaşamındaki özellikleri bulunmaktadır. En başta Y kuşağını diğer kuşaklardan ayıran en önemli özellik, başta iş yaşamı ve örgütlenme olmak üzere sosyal organizasyon ve mesleki uzmanlaşmada dijital bir dünyanın egemen olmaya başladığı bir dönemde dünyaya gelmiş olmalarıdır. Nitekim literatürde de “dijital kuşak” olarak geçen Y kuşağı, bilgi tabanlı teknolojiyi çok iyi kullanan, iş yaşamında proaktif ve girişimci olan sosyal hayatta da diyaloga açık, kendine güvenen ve rekabeti, dayanışmayı ve paylaşmayı seven bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (Duman, 2019). Ayrıca yaşları dikkate alındığında, günümüz işgücü piyasasında giderek artan sayıda Y kuşağı mensubu çalışanın yer aldığını ve bu kuşağın çalışma yaşamında birtakım değişimleri de beraberinde getirdiklerini söylemek mümkündür.

İş yaşamında sosyal devlet anlayışının terk edilmesi, Fordist üretim modelinden post-Fordist üretim modeline, esnek ve kısmi zamanlı çalışma tarzına geçilmesi ama daha da önemlisi toplumun üretimci olmaktan çıkarak tüketimci olmaya başlaması, bu dönemde doğan kuşağın hem kimliğini hem de kişiliğini derinden etkilemiştir. Bu anlamda Y kuşağını tüketimci, hedonist ve konformist olarak görmek ama bir o kadar da eğitilmiş, akıllı, teknoloji tutkunu ve zamanın çoğunu bilgisayar başında geçiren bir kuşak olarak tanımlamak mümkündür (Duman, 2019). “İnternet kuşağı” olarak da adlandırılan Y kuşağının çalışanları esnek, hareketli, işbirlikçi, yenilikçi ve teknoloji meraklısıdır. 20’li ve 30’lu yaşlarda olan bu genç çalışanlar; yöneticilerinden esnek çalışma programları, iş yerinde daha fazla “kişisel zaman” ve neredeyse sürekli geribildirim istemektedirler. Geleneksel ofis kuralları ve hiyerarşi taraftarı olmayan bu çalışanlar ayrıca, çalışma saatlerini ve çalışma yerlerini de kendileri belirlemek istemektedirler (Schawbel, 2012). İyi çalışanları kazanmak ve ellerinde tutmak isteyen firmalar da, çalışanların bu talebini dikkate almakta ve onlara esnek çalışma olanakları sunmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve diğer etkenler (küreselleşme, neoliberal politikalar vs.) sonucunda işlerin daha mobil ve esnek hale gelmesi ise çalışanlara daha fazla bağımsızlık ve esneklik sağlarken, işverenlere de işyeri giderlerinde önemli miktarlarda tasarruf sağlamaktadır (McEwan, 2009). Bu durum, araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen çalışanların,

çalışma mekânı ve çalışma saatleri konusunda esneklik sağlayan, içinde dijital teknolojiye dayalı işlerin yürütüldüğü paylaşımlı ofisleri neden tercih ettiklerini de açıklığa kavuşturmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin ofis ortamından sıyrılarak iş yapmaya imkân vermesine paralel olarak ortaya çıkan paylaşımlı çalışma alanı (coworking space) tasarımları; part-time çalışma, evden çalışma (home office), tele çalışma (tele working) ve çağrı üzerine çalışma (on-call work) gibi bilindik esnek çalışma biçimlerine kıyasla yeni bir modeldir. Bir ofiste aynı şirketin çalışanları sabit bir mekânda genellikle bir arada çalışırken, paylaşımlı ofislerde farklı şirketlerden çalışanlar ve/veya bağımsız çalışanlar, ister bireysel olarak isterlerse birlikte çalışabilmektedir (Üzmez & Öztürk-Başpınar, 2018). İçlerinde hızlı bir internet ağı altyapısı ve bilgisayar, telefon, faks/fotokopi makinesi, yazıcı gibi tam donanımlı teknik ekipmanların bulunduğu hazır ofis imkânı sunan paylaşımlı ofisler eksenlerine, bu mobil cihazlarla işlerini uzaktan yürütebilen dolayısıyla eğitilmiş, vasıflı ve hizmet sektörüne yönelik işler yürüten, aynı ya da farklı uzmanlık alanlarında, bireysel ve/veya birlikte çalışarak bir sinerji oluşturabilecek beyaz yakalı çalışanları alarak ortaya çıkmışlardır. Dolayısıyla, paylaşımlı ofis kullanıcılarının eğitim düzeyi yüksek kişiler olması beklenmektedir. Araştırma sonucunda, katılımcılarının birinin üniversite öğrencisi, diğerlerinin de yükseköğrenim mezunu oldukları bilgisine ulaşılmıştır (Tablo 1). Bu sonuç da, paylaşımlı ofislerin karakteristiği ile oldukça uyumludur. Araştırma bulguları incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyleri ile ilgili bu uyumun, katılımcıların meslekleri için de geçerli olduğu tespit edilmektedir. Katılımcıların meslekleri incelendiğinde, eğitim düzeylerinin yüksekliğine ve paylaşımlı ofislerin amacına hitap eden türden meslekler olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında katılımcılara meslekleri sorulduğunda; inşaat teknikeri, yabancı dil öğretmeni/çevirmen, finansman sorumlusu, ajans ve medya yapım uzmanı, mali işler ve sermaye ortaklığı uzmanı, uluslararası lojistik operasyon sorumlusu, 3D modelleme, fotoğraf ve tasarım uzmanı, matematik öğretmeni ve web tasarım/müşteri hizmetler sorumlusu olduklarını belirtmişlerdir.

İnternet bağlantılı, bilgi yoğun, networking işlerin yükselişe geçmesiyle yeni ekonomi akımı bir beyaz yakalı efsanesinin oluşumuna yardım etmiştir (Bora ve Erdoğan, 2011; Baydar, 2012). Başka bir deyişle, ekonominin rekabet açısından geçirdiği değişim, bilgi-yoğun işleri önemli kılarak bu işleri yapabilecek beyaz yakalı işçileri de önemli bir konuma yerleştirmiştir. Yeni kapitalizmin yükselttiği beyaz yakalıları da günümüzde neoliberal stratejiler sonucu esnekleşen emek süreçlerini deneyimlemektedirler. Hem beyaz yakalı olmak ile ilişkilendirilen hem de kurumsal mekâna ve saatlere bağlı olmadığı için esnek olan ve iletişim teknolojileriyle (Baydar, 2012) yürütülebilen işler paylaşımlı ofislerde çalışmayı mümkün kılmaktadır. Katılımcıların paylaşımlı ofislerde yürüttükleri işlere dair aşağıda yer alan ifadeleri de bu yöndedir:

“İnşaat teknikeriyim. Ofisimde proje çiziyorum, ayrıca maliyet hesaplama yapıyorum.” (K1)

“Muhasebe ve sermaye ortaklığı uzmanı olarak burada hazır ofisimde, işlerimi yürütüyorum. Ayrıca online görüşmeler yapıyor ve online eğitimlere katılıyorum.” (K5)

“Matematik öğretmeniyim. Özel ders ofisi olarak yıllardır bu ofisi kullanıyorum.” (K9)

Paylaşımlı ofis kullanıcılarının deneyimlerine odaklanan bu araştırmada, farklı mesleklerden ve uzmanlık alanlarından katılımcıların bu esnek çalışma mekânlarında soyut, teknik ve bilgi-yoğun işlerle uğraştıkları görülmektedir. Kendi kurdukları şirketin işlerini paylaşımlı ofislerden yürüten katılımcıların yanı sıra bir şirkete/işverene bağlı olup çalışanlardan da bulunmaktadır. Katılımcılardan üçü ise, bağımsız (freelance) çalışanlar olduklarını ve herhangi bir şirkete bağlı olmadan çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Yaptıkları işler fiziksel olarak tüm gün ofiste bulunmayı gerektirmeyen, ofise günün belli saatlerinde ihtiyaç duyan, ofise giriş ve çıkış saatleri sabit olmayan çalışma saatleri oldukça esnek olan bazı küçük ve orta ölçekli şirket sahipleri, paylaşımlı ofisleri tercih ederek bir ofiste bulunması gereken tüm imkânlarla sahip olmakla birlikte, geleneksel bir ofis kiralayarak girecekleri maddi külfetten kurtulmaktadır. Ayrıca gün içinde, sürekli hareket halinde olmayı ve farklı lokasyonlarda bulunmayı gerektiren mesleklerdeki kişiler için bulundukları şehrin merkezi semtlerinde yer alan ve ulaşım ağı oldukça gelişmiş olan noktalarında kurulan paylaşımlı ofislerde çalışmak oldukça mantıklıdır.

“Bilgisayar teknisyeniyim. İşim profesyonel fotoğraf hizmeti. Paylaşımlı ofiste hazır ofis kiralyoruz. Bu ofiste iş anlaşmalarının yanı sıra çekilen fotoğrafların bilgisayardaki tasarım işlerini yapıyorum. Ofis ekipmanlarının yanı sıra hem asistan hizmeti hem de içecek hizmeti var. Ayrıca çok merkezi bir yerde, ulaşım kolay.” (K8)

“Merkezi İstanbul olan şirketimizin Gaziantep’teki işlerini bu ofisten yürütüyorum Maliyeti düşük. Oldukça sessiz bir ortam, bu benim için çok önemli. İşlerimi yürütmek paylaşımlı ofiste oldukça sessiz ve kolay ” (K4)

Paylaşımlı ofis kullanıcıları arasında bir işverene bağlı olarak çalışan kişiler de bulunmaktadır. Merkez ofis dışında farklı amaçlar doğrultusunda bulundukları şehirde başka ofise de ihtiyaç duyan şirketler, paylaşımlı ofisleri kiralayarak başta kira olmak üzere ofis ekipmanları, teknik altyapı, ısınma, temizlik, güvenlik, kafeterya, sekreteryaya gibi pek çok hizmeti daha düşük maliyetlerle temin ederek ekonomik anlamda tasarruf sağlamaktadırlar.

Ortak çalışma alanlarına (coworking spaces) verilebilecek en iyi örnek olan paylaşımlı ofisler içlerinde tek veya çift kişilik hazır ofislerin yanı sıra grup halinde çalışmayı olanaklı hale getiren açık alanlar, toplantı ve seminer salonları, etkinlik odaları ve dinlenme alanları bulunmaktadır. Özellikle belirli bir süre, bir arada çalışarak bir grup çalışması ortaya koyacak çalışanlar için hazır ofis ve toplantı odaları kiralayarak işverenler işlerini paylaşımlı ofislerden yürütme imkânı bulmaktadırlar. Üçüncü katılımcının aşağıdaki ifadeleri de paylaşımlı ofislerin bu özelliğini destekler niteliktedir.

“Kendi kurumumuz özel ders işlerini yürütebilmemiz için bu hazır ofisleri kiraladı. Burada aynı kurumda çalıştığım diğer öğretmen arkadaşlarla birlikte öğrencilerimize özel dersler veriyoruz. Kurumumuz temizlik vb. ek giderlerinden tasarruf için paylaşımlı ofisi tercih etti” (K9)

“Beş yıldır uluslararası yardım kuruluşlarında finansman sorumlusu olarak çalışıyorum. Şu anki partner ofisimiz bize burayı kiraladı. Burada hem ayrı bir hazır ofisim var hem de takımımınla birlikte çalışabileceğim bir ortak çalışma alanı var. Görevimden kaynaklanan teknik işlerimi hızlı ve verimli bir şekilde

hazırlayabilmek için hem kendim hem de takımımın birbirimizin alanına ve ortak alanımıza uygun çalışma programıyla başlıyor ve devam ediyoruz.” (K3)

Paylaşımlı ofislerdeki çalışma biçimini Spinuzzi (2012) “bir arada fakat tek başına çalışmak” olarak adlandırırken, Lange (2011) da “bağımsız çalışmanın ve işbirliğine katkı sağlayacak nitelikteki sosyal ilişkilerin fiziksel mekânı olarak” tanımlamaktadır. Paylaşımlı ofislerin çıkış noktası, çalışanlara sadece fiziksel değil, aynı zamanda sosyal bir ortam da sunmalarıdır. Paylaşımlı ofislerde benzer uzmanlık alanlarının yanı sıra farklı mesleklerden çok sayıda kişi bir arada çalışmakta ve kendi bağımsız işlerini sürdürürken burada tanıştıkları çalışanlarla isterlerse, kolay bir şekilde, mesleki ve sosyal olarak bir birliktelik içerisine de girebilmektedirler. Böylece, aralarında ortak bir sinerji yaratarak, kendi işlerine farklı uzmanlıktaki çalışanların bakış açılarını yansıtmaya imkânı da bulabilmektedirler. Aynı mesleklerden çalışanlar ise birbirlerine iş ve müşteri bulma noktasında yardımcı olabilmektedirler.

“Bir ofiste bulunması gereken her şey var üstelik daha az maliyetli. İşlerimi daha pratik yapmamı sağlıyor. Arapça-Türkçe özel ders veriyorum öğrencilerime. Ayrıca çeviri işlerimi de yapıyorum. Herhangi bir kuruma bağlı değilim. Kendi sosyal ağlarımla işlerimi ve öğrencilerimi buluyorum. Ayrıca burada farklı dillerde öğretmenlik ve çevirmenlik yapan kişilerle tanıştım. Onlar da bana öğrenci buluyorlar.” (K2)

Serbest ya da bağımsız (freelance) çalışan kişiler için de paylaşımlı ofislerin ne kadar uyum çalışma mekânları olduğunu, aşağıdaki katılımcıların ifadeleri ortaya koymaktadır. Paylaşımlı ofisler, günümüz beyaz yakalı bağımsız (freelance) çalışanlarına arzu ettikleri esnek çalışma mekânı ve esnek çalışma saatlerini, uygun ekonomik, fiziksel ve sosyal şartlarda sunmaktadır. Onuncu katılımcının aşağıdaki ifadeleri ise, paylaşımlı ofislerle ilgili akademik yazında daha önce değinilmemiş bir noktaya işaret etmekte ve böylece, bu çalışma alanlarının güvenlik boyutunu da gündeme getirmektedir:

“Herhangi bir şirkete bağlı değilim. Web tasarımı ve sosyal medya işleri ile ilgileniyorum. İşlerimi yürütebilmem için gerekli hazır ofis malzemeleri, internet hizmeti, klima gibi gerekli her şey burada var ve kiraya dâhil. Kadın olduğum için çalışırken kendimi güvende hissetmem çok önemli. Benim için buranın en büyük avantajı güvenlik.” (K10)

“Sabit bir şirkete bağlı değilim. İnşaat sektöründe proje çiziyorum. Şirketlerle anlaşıyorum onlara tasarım yapıyor, proje çiziyorum. Böylece sürekli farklı şirketlerle çalışıyorum. Günlük çalışma saatlerim değişiyor. Normal bir ofis kiralamak yerine, bu hazır ofisi kiralamak bana çok mantıklı geliyor. Oldukça konforlu. Paylaşımlı ofisin hizmetlerinden memnunuz. Ayrıca sekreterim de mevcut. Üstelik bunların hepsi oldukça uygun maddi olarak.” (K1)

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen yedinci katılımcının ise, yukarıda paylaşımlı ofis kullanıcılarıyla ilgili kategorileştirmenin (kendi şirketine sahip, bir işverene bağlı ve bağımsız çalışan) dışında olduğu görülmektedir. Katılımcının aşağıdaki ifadelerinden görüldüğü üzere, bir şirkete bağlı olarak çalışan ve işverenin şirkette sağladığı ofisin dışında kendi şahsi işlerini yürütebilmek adına paylaşımlı ofis kiraladığı anlaşılmaktadır. Paylaşımlı

ofisin sağladığı esnek çalışma saatleri sayesinde kendi bağımsız işlerini, istediği ve uygun olduğu saatlerde, bu hazır ofisten sürdürebilmektedir:

“Aslında başka bir şirkete bağlıyım ve düzenli olarak her gün gidip şirketteki ofisimde işlerimi yapıyorum. Kiraladığım bu paylaşımlı ofiste ise, kendi şahsi işlerimin takip ve kontrolünü yapıyorum. Böylece kendi işlerimi, sabit ve yerleşik bir düzende yürütüyorum. Hem maliyet olarak uygun hem sorumluluk olarak yükümün hafiflemesi hem de belli bir networke sahip olması” (K7)

Günümüz esnek çalışma mekânlarından biri olan paylaşımlı ofisler üzerine odaklanan bu araştırma kapsamında, katılımcılara bu yenilikçi ofislerde ne kadar süredir çalıştıkları sorulmuş, araştırma sonucunda katılımcıların yaklaşık 6 ay ila 5 yıl arasında bu paylaşımlı ofiste çalıştıkları bilgisine ulaşılmıştır. Paylaşımlı ofislerin dünyadaki ve ülkemizdeki geçmişinin oldukça yeni olduğu göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların paylaşımlı ofis kullanım sürelerine dair verdikleri cevapların oldukça makul olduğu görülmektedir.

Beyaz yakalı çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde yapabilmeleri için işyerleri olan ofislerin fiziksel ve teknik imkânlarının büyük önem taşımaktadır. Çalışma zamanı ve mekânının kullanımıyla alakalı her geçen gün farklı çözümler ortaya çıkmaya devam etmekte; geleneksel ofislerin katı işleyişinden şimdiki zamanın esnek ve yaratıcı ofis yapılarına bakıldığında, bu yapıların çalışanlara zaman, kapasite, araç ve veri üzerinden çok daha fazla kontrol olanağı verdiği görülmektedir. Tek tip işlerden uzak hem daha işbirlikçi hem de bağımsız çalışma tarzına doğru bir yönelim söz konusudur. Bu açıdan bakıldığında yaratıcı çözümlerden biri olan paylaşımlı ofislerin geçmiş ve geleceği bütünleştiren bir sisteme sahip olduğu anlaşılmaktadır. ‘Coworking Spaces’ olarak da bilinen bu sistemler, birçok farklı disiplini, kültürü ve hizmeti bir araya getirirken bireysel ya da grup çalışmalarının yapılabileceği farklı ortamlarda çalışma olanağı da sunmaktadır. Bunun yanı sıra, günümüzün büyük bölümünü çalışarak geçirdiğimiz düşünüldüğünde, sosyal ve kültürel anlamda birçok aktivitenin gerçekleştirilebileceği özel alanların da bu mekânların bir parçasını oluşturması ofis yapılarının ne derece hayatımızın bir parçası olduğunu kanıtlar niteliktedir (Karaoğlu-Tekin, 2019). Bu noktadan hareketle, araştırma, paylaşımlı ofislerin fiziki, teknik vd. imkânlarına ilişkin katılımcıların fikirlerini ortaya çıkarmayı hedeflemiş ve konuya ilişkin bazı kullanıcı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

“Her ofiste demirbaş eşyaların, masa, sandalye, dolap, klima vs. mevcut olması gayet yeterli. Ayrıca bunun yanı sıra toplantı salonları, ortak alanlar da gayet tatmin edici.” (K7)

“Belirli büyüklükte ve farklı sayıda kişilerin kalabildikleri klimalı, donanımlı ofisler. Öğrenci sayım fazla olduğunda toplantı salonunda çalışıyorum. Ayrıca benim için en önemlisi, öğrencilerim ve misafirlerim sekreteryaya tarafından karşılanıyor ve bana bilgi veriliyor. Kargolarım da alınıp bana teslim ediliyor.” (K2)

“Temiz bir ofis, karşılıklı saygı ve sınır içeren konuşmalar, yardımcı olmak için uğraşan insanlar.” (K5)

Araştırmada derinlemesine görüşmeler esnasında, bazı katılımcıların farklı esnek çalışma mekânları konusunda tecrübeli oldukları tespit edilmiştir. Evden (home-office) çalışma ve ofis-

kafelerde işlerini yürütme tecrübesi olan katılımcılar, bu konudaki deneyimlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Çeviri işlerimi bir süre evden yürüttüm. Fakat istediğim verimi alamadığımı fark ettim. Evde kendini kontrol etmen ve disipline olman çok zor. Televizyona dalınca çıkmak zor... Ailemle yaşadığım için eve misafir geldiğinde hem gürültüden çalışmak sıkıntı oluyor hem de misafire hizmet etmek gerekiyor. Ayrıca cinsiyetimden dolayı sanırım annem ev işlerine yardımcı olmamı bekliyor. Bu da gün içinde çok vakit alıyordu. İşime odaklanmam ve yetiştirmem benim için sıkıntı oluyordu. Bir arkadaşımın tavsiyesiyle burada bir ofis kiraladım. Sessiz bir ortamda çevirilerimi tamamlıyorum. Ayrıca özel ders işleri de alıyorum. Kazancım da arttı. Bu ofise kira ödesem de kazancım arttığı için sıkıntı olmuyor.” (K2)

Evden (home-office) çalışma deneyimi olan katılımcının ifadelerinden, bu çalışma sisteminin belli başlı dezavantajı olarak sıralanabilecek oto-disiplin sorunu, iş-özel alan bulanıklaşması ve aile üyelerinin kişiyi evde çalıştığı için gerçek bir çalışan olarak görmemesinden kaynaklanan problemleri sıraladığı görülmektedir. ‘Esnek çalışma’ ya da ‘esnek çalışma mekânı’ denilince ilk akla gelecek kadar yaygınlaşmış bir uygulama olan evden (home-office) çalışma sistemi yukarıda sıralanan sorunlar aşıldığında çalışan için başta iş-yaşam dengesini sağlama olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Bahsedilen sorunlar aşılamadığında ise, çalışan bu esnek çalışma sisteminden beklenen verimi alamamakta ve tekrar geleneksel ofise dönmek ya da işi bırakmak (özellikle kadın çalışanlar) zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte, bu örnekte görüldüğü üzere, yeni esnek çalışma mekânları olan paylaşımlı ofislere yönelimler de yaşanmaktadır. Bu noktada, yeni bir esnek çalışma mekânı örneği olarak paylaşımlı ofislerde, evden (home-office) çalışma sisteminin dezavantajlı olarak görülen noktalarının bulunmadığı görülmekte ve paylaşımlı ofislerin ilerleyen zamanlarda evde sorun yaşayan daha fazla sayıda esnek çalışanı kendisine çekeceği tahmin edilmektedir.

“Ofis kiralamak maliyetli bir iş. Ben de bir süre işlerimi internet bağlantısı olan ve başka insanların da çalıştığını gördüğüm kafede yürütmeye çalıştım. Ama gürültü sorunu yüzünden benim için zor oldu. İşlerimi büyüttükçe kafede işlerimi bitirmek daha da zorlaştı. Sonra araştırdım bu hazır ofisi keşfettim. Burada şimdiye kadar herhangi bir sorun yaşamadım. İçinde ofisle ilgili her malzeme var. Güvenli. Hem kafede içtiğim su, çay, kahveyi burada sınırsız içebiliyorum.” (K10)

Oldukça yeni bir esnek çalışma mekânı olan ofis-kafelerde çalışma tecrübesi olan katılımcı burada yaşadığı gürültü sorununa, paylaşımlı ofislerde çözüm bulduğuna vurgu yapmaktadır. Paylaşımlı ofislerde tek başına ya da farklı büyüklükte ekip arkadaşlarıyla birlikte çalışan farklı mesleklerden pek çok çalışan bulunmaktadır. Ancak paylaşımlı ofislerin sözleşme metinleri incelendiğinde, “Bu paylaşımlı ofis binası içerisinde çalışanlara rahatsızlık verecek şekilde ses çıkarılamaz ve yüksek sesle konuşulamaz.” ibaresinin sözleşmenin ilk kuralı olduğu görülmekte ve bu konuya ne kadar önem verildiği anlaşılmaktadır. Diğer esnek çalışma mekânlarının birtakım dezavantajlarının olması, paylaşımlı ofislerin dezavantajlarının neler olabileceği sorusunu akla getirmektedir. Derinlemesine görüşmeler esnasında katılımcılara bu soru yöneltildiğinde, sekiz katılımcı bu soruyu “Herhangi bir sorun görmüyorum.” ve buna benzer ifadelerle cevaplamış, bir katılımcı mescit olmamasından (ofiste namaz kılmak durumunda

kalmaktan), bir katılımcı da ofisine tablo asamamaktan şikayetçi olmuştur. Katılımcıların cevapları incelendiğinde, genel anlamda bu esnek çalışma mekânından bir memnuniyet duydukları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, katılımcılara paylaşımlı ofislerde çalışmayı planladıkları süreler ve başka çalışanlara bu ofislerde çalışmayı tavsiye dip etmeyecekleri sorulduğunda ise,

“Ekip sayımız artmadığı sürece devam etmeyi düşünüyorum. Yeni açılacak şirketler için çok mantıklı buluyorum, tavsiye ediyorum.” (K7)

“Uzun yıllar burada çalışabilirim. Başkalarına da tavsiye ederim.” (K1)

“Şartları gayet olumlu. Sektör ve çalışma alanlarına uyum sağlıyorsa herkese tavsiye ederim.” (K9)

“Şu anda herhangi bir sorun yok. Memnunum ve memnun kaldığım sürece devam edeceğim. Tavsiye ederim.” (K10)

Esnek çalışma mekânlarının her birinin yapılarına göre birtakım sıkıntıları olmakla birlikte, çalışanlar ve firmalar tarafından giderek artan bir biçimde tercih edildikleri ve sayılarının hızla arttığı görülmektedir. Paylaşımlı ofisler özelinde ise, bu araştırma örnekleminde, kullanıcıların genel olarak memnun oldukları ve bu çalışma alanlarında işlerini yürütmeye devam edecekleri bilgisine ulaşılmaktadır. Bu durum, esnek çalışma mekânlarına olan ilginin hem dünya çapında hem de ülkemizde ilerleyen dönemlerde artış göstereceğini öngörebilmemizi sağlamaktadır. Bu da, esnek çalışma mekânları ve paylaşımlı ofislerle ilgili teorik ve saha araştırmalarına dayalı daha fazla sayıda çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Sonuç

Sanayi Devrimi sonrası gelişen Fordist ve Taylorist bakış açıları, 21. yüzyılda üretimin, iş yapış şekillerinin ve çalışma süreçlerinin gelişen teknolojiyle değişmesi ile birlikte yerini Post-Fordist ve esnek bakış açlarına bırakmıştır. İş yapış şekillerinin değişmesi, gelişen teknolojinin hareket kabiliyetini arttırması, iş ve iş yönetimi algısının değişimi, ofis ve çalışma alanları için düşünülen uygun yerleşim ve düzen kavramlarını da değiştirmeye başlamıştır. Çalışma süreçlerinin üzerindeki baskıcı denetimin kaldırılması (Cetiz, 2017), esnek çalışma mekânlarını gündeme getirmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve ortaya çıkan mobil cihazlar sayesinde, çalışanların hareket kabiliyeti artmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak, geleneksel ofislere alternatif olarak esnek ofisler ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır. Bilgi yoğun, teknik, soyut ve internet üzerinden yapılabilecek işler, bu ofislerde istenilen saatte yapılabilir hale gelmiştir. Esnekleşen çalışma mekânlarından paylaşımlı ofisler de bu tür işlerde uzmanlaşan beyaz yakalı çalışanları kapsamına alarak onların ihtiyaçlarını belirlemiş ve bu ihtiyaçlara cevap verebilecek ofis ortamları hazırlamıştır. İçerisinde teknik altyapı ve donanım, elektrik, su, aydınlanma, ısınma, temizlik, sekreteryaya, kırtasiye malzemeleri, kafeterya, kargo ve güvenlik gibi pek çok hizmetin yanı sıra çeşitli büyüklükte kapalı-açık ofislerin, masaların, toplantı odalarının, eğitim odalarının ve dinlenme alanlarının bulunduğu paylaşımlı ofisler, çalışanlara bu tür hizmetleri düşünmelerine gerek kalmadan, istedikleri sürelerde masa, hazır ofis, toplantı odası kiralayarak çalışmalarını sürdürmelerini sağlamaktadır. Paylaşımlı ofis kullanıcıları ile yapılan bu araştırmada, çalışanların paylaşımlı ofislerden ve hizmetlerinden oldukça memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Paylaşımlı ofis kullanıcılarının başta düşük maliyet olmak üzere, pek çok hizmete kolay ve hızlı şekilde ulaştıkları, bu temiz ve güvenli ofis ortamında çalışmalarını kolayca sürdürdükleri tespit edilmiştir. Böylece çalışanların, paylaşımlı

ofislerde ilerleyen dönemlerde de çalışacaklarını ve başka çalışanlara da tavsiye edeceklerini beyan etmeleri ile bu esnek çalışma mekânlarının amaçlarına ulaştıkları görülmektedir. Bu araştırma sonucundan da çıkarılacağı üzere, esnek çalışma kavramının ve esnek çalışmayla ilgili tüm uygulamaların önümüzdeki yıllarda ülke ve dünya çapında yaygınlaşmaya devam edeceğini ve esnek çalışma yaşamındaki yerini sağlamlaştıracağını söylemek mümkündür.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. & Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 165-183.
- Aslan, O. E. (2005). Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukundan Esnekliğe. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Aytaç, Ö. & İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Krizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(1), 182-210.
- Baydar, G. (2012). Evden Çalışanların Gündelik Yaşam Pratikleri. İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi, 35, 61-78.
- Bora, T. & Erdoğan, N. (2011). Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları- Yeni Kapitalizm Yeni İşsizlik Ve Beyaz Yakalılar. T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan & İ. Üstün (Edt.). Boşuna Mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği içinde (s. 13-43) . İstanbul: İletişim.
- Castells, M. (2013). Ekonomi, Toplum ve Kültür: Ağ Toplumunun Yükselişi Enformasyon Çağı. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cetiz, F. (2017). Yaratıcı Ekonomiler Bağlamında Ortak Çalışma Alanlarının Gelişimi, 21. yy.’da İş ve Çalışma Hayatına Etkisi: İstanbul Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarhoğlu, E. (2011). Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi Kurulu Başkanlığı.
- De Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P. P. & Frings-Dresen, M. (2005). The Effect Of Office Concepts on Worker Health, and Performance: A Systematic Review of The Literature. Ergonomics, 48(2), 119-134.
- Duman, M. Z. (2019). Kuşak Çatışması: X ve Z Kuşağı Üzerine Sosyolojik Bir Çalışma, Ankara: Nobel Akademik.
- Gandini, A. (2015). The Rise Of Coworking Spaces: A Literature Review. Ephemera, 15(1), 193-205.
- Gerçek, M. (2020). Geleneksel ve Yenilikçi İşyeri (Ofis) Düzeni Türlerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Derleme Çalışması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 55, 91-116.
- Global Coworking Map. (2018). Global Coworking Map. <https://coworkingmap.org> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 20.09.2020).

- Göçer, Ö. (2015). Akıllı Binalarda Kullanıcı Memnuniyeti ve Kullanım Sonrası Değerlendirmenin Önemi. *Mimarist*, 1(52), 105-111.
- Göçer, Ö., Karahan, E. & Oygür-İlhan, I. (2018). Esnek Çalışma Mekânlarının Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Akıllı Bir Ofis Binası Örneğinde İncelenmesi. *Megaron*, 13(1), 39-50.
- Karaoğlu-Tekin, Ö. (2019). Paylaşımlı Ofislerin İç Mekan Tasarım Anlayışları. Yayınlanmamış Sanatta Yeterlilik Tezi, Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, Ankara.
- Lange, B. (2011). Rescaling Governance In Berlin's Creative. *Cultural Unbound*, 3, 187-208.
- Man, F. (2015). Bir Hiper Esnek İstihdam Türü Olarak 'Sıfır Süreli Sözleşme': Akışkanlardan Gazlara Geçiş Mi?. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 86-101.
- Moriset, B. (2014). Building New Places of The Creative Economy. The Rise of Coworking Spaces. 2nd Geography of Innovation International Conference, 23-25 January 2014, Utrecht. pp. 1-24.
- Öztürk, E. & Kasar-Koramaz, E. (2018). İstanbul'daki Paylaşımlı Ofis Alanlarının Sundukları Hizmetler ve Tasarım Özellikleri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Dergisi, 1(1), 73-86.
- Parr, B., (2011). The Rise Of The Mobile Workforce. [Http://Mashable.Com](http://Mashable.Com) adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 08.08.2014).
- Schawbel, D. (2012). Millennials Vs. Baby Boomers: Who Would You Rather Hire? <http://business.time.com/millennials-vs-baby-boomers-who-would-you-rather-hire> adresinden Erişildi. (Erişim Tarihi: 21.08.2020)
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399-441.
- Tan, G. (2007). Atipik Sözleşmelerden Evde Çalışma ve Tele Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üzmez, U. & Öztürk-Başpınar, N. (2018). Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Ofis Kafe. International Congress on Afro-Eurasian Research IV. 27-29 Nisan 2018. Budapeşte. ss. 156-163.
- Yaprak, Ş. & Helvacıoğlu, E. T. (2013). Alternatif Bir Çalışma Şekli Olarak Esnek Çalışma Uygulamaları ve Etkileri. *International Journal of Social Science*, 6(8), 755-768.
- Yılmaz, İ. A. (2014). Sanal Ofis Ve Sanal Ofiste Kullanılan Bilgi Ve İletişim Teknolojileri, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 427-438.
- Zaim, H. (2005). Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi ve Bilgi İşçisi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 589-609.