



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**Türkiye’de Ortak Çalışma Mekânları:
Çalışma Hayatının Dönüşümü ve Yeni Çalışma Kültürü**

Yüksek Lisans Tezi

Elif Kaşık

Temmuz 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**Türkiye’de Ortak Çalışma Mekânları:
Çalışma Hayatının Dönüşümü ve Yeni Çalışma Kültürü**

Yüksek Lisans Tezi

Elif Kaşık

Danışman

Prof. Dr. Lütfi Sunar

Temmuz 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Elif KAŞIK tarafından hazırlanan "Türkiye’de Ortak Çalışma Mekânları: Çalışma Hayatının Dönüşümü ve Yeni Çalışma Kültürü" başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı’nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Lütfi Sunar

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Yunus Kaya

İstanbul Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Elyesa Koytak

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 17 / Temmuz / 2023

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin APA yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun metin içi kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Lütfi Sunar

Etik İlkelerine Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Elif Kaşık

ÖZET

Türkiye’de Ortak Çalışma Mekânları:

Çalışma Hayatının Dönüşümü ve Yeni Çalışma Kültürü

Kaşık, Elif

Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Lütfi Sunar

Temmuz 2023

Bu araştırma çalışma hayatında yaşanan dönüşümün bir sonucu olarak ortaya çıkan ortak çalışma mekânlarında nasıl bir çalışma, sosyalleşme ve network ilişkileri olduğunu ve bu ilişkilerin nasıl kurulup sürdürüldüğünü anlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda literatürde sıklıkla iş birlikçi ve yaratıcı çalışma mekânları olarak değerlendirilen ortak çalışma mekânlarında, iş birliğini ve yaratıcılığı sağlayan unsurların neler olduğu araştırılmıştır. Böylece ortak çalışma mekânlarının yeni bir çalışma kültürü yarattığı iddia edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, durum çalışması deseni ve katılımcı gözlem tekniğinin kullanıldığı araştırmada, İstanbul’da bulunan Kolektif House ve Workinton’a ait toplam 5 farklı ortak çalışma mekânında 24 profesyonel ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA 2022 analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları sonucunda iki temaya ulaşılmıştır. Katılımcıların ortak çalışma mekânlarındaki deneyimlerine odaklanan ilk temada öne çıkan bulgular; profesyoneller ortak çalışma mekânlarını maliyet ve ulaşım bakımından uygun, diğer çalışma mekânları ile karşılaştırıldığında daha esnek, iş-yaşam dengesini kurmakta daha avantajlı ve daha verimli bir çalışma ortamı olarak değerlendirmektedirler.

Çalışma, sosyalleşme ve networkü sağlayan unsurların ele alındığı ikinci temada ise genellikle esnek çalışma saatlerine sahip profesyonellerin hiyerarşik olmayan, dayanışma ve iş birliğini teşvik eden bir çalışma ilişkisi ve çalışma kültürü olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra sosyalleşme ve networkü sağlayan unsurlara bakıldığında sektör ve insan çeşitliliği, etkinlikler, spontane karşılaşmalar ve

bireysel özelliklerin bu etkileşimde belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada ortak çalışma mekânlarında gürültü ve gizlilik endişesi dezavantaj olarak değerlendirilirken mekânın beyaz yakalılar için ücret bakımından eşit düzeyde erişilebilir olmadığı ortaya çıkmıştır. Diğer yandan dönüşen çalışma hayatında ortak çalışma mekânlarının önemli bir yerde konumlandığı, bu mekânlardaki çalışma tarzının yeni bir çalışma kültürü oluşturduğu ve geleceğin alternatif çalışma mekânı olarak görülebileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ortak Çalışma Mekânları, Esnek Çalışma, Sosyalleşme ve Network, Çalışma İlişkileri

ABSTRACT

Coworking Spaces in Turkey: Transformation of Working Life and New Work Culture

Kaşık, Elif

Master's Thesis, Department of Sociology

Supervisor: Prof. Dr. Lütfi Sunar

July 2023

This research aims to understand what kind of working, socialising and networking relationships exist in coworking spaces, which have emerged as a result of the transformation in working life, and how these relationships are established and maintained. In this context, the elements that enable collaboration and creativity in coworking spaces, which are frequently evaluated as collaborative and creative workplaces in the literature, have been investigated. It is claimed that coworking spaces create a new working culture. In the research, in which qualitative research method, case study design and participant observation technique were used, in depth interviews were conducted with 24 professionals in 5 different coworking spaces belonging to Kolektif House and Workinton in Istanbul. The data obtained from the interviews were analysed using MAXQDA 2022 analysis software. As a result of the findings of the research, two themes were reached. In the first theme, which focuses on the participants' experiences in coworking spaces, the prominent findings are as follows: Professionals consider coworking spaces as convenient in terms of cost and transportation, more flexible compared to other workplaces, more advantageous in establishing a work-life balance and a more productive working environment.

In the second theme, which deals with the elements that provide work, socialisation and networking, it was observed that professionals with flexible working hours generally have a non-hierarchical working relationship and working culture that encourages solidarity and cooperation. In addition, when the elements that provide socialisation and networking are examined, it is revealed that the diversity of

sectors and people, events, spontaneous encounters and individual characteristics are determinants in this interaction. While noise and privacy concerns are considered disadvantages in coworking spaces, it is concluded that it is not equally accessible for white collar workers in terms of wages. On the other hand, it is concluded that coworking spaces have an important place in the transforming working life, the working style in these spaces creates a new working culture and can be seen as an alternative working space of the future.

Key words: Coworking Spaces, Flexible Working, Socialising and Networking, Working Relationships

TEŞEKKÜR

Bu tez konusunun belirlenmesinde benim akademik ilgi alanlarım kadar kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Lütfi Sunar'ın önerileri de çok büyük bir öneme sahiptir. Lisans yıllarımdan beri çalışma hayatı ve emek piyasasındaki dönüşümler dikkatimi çekiyordu. Medeniyet Üniversitesi Sosyoloji bölümündeki hocalarımız da henüz ders aşamasındayken tez konusuna karar vermemiz konusunda bizleri teşvik ediyorlardı. Özellikle danışmanım Prof. Dr. Lütfi Sunar, ders döneminin sonuna doğru tez önerisiyle ilgili haftalık toplantılar yapmaya başlamıştı. Bu toplantılarda benim sunduğum tez önerileri genellikle soyut ve bir yüksek lisans tezinin sınırlılıklarını aşan boyuttaydı. Bu nedenle danışmanım daha somut ve ampirik bir araştırma yapmam konusunda tavsiyelerde bulundu. Daha sonra yine düzenlediğimiz bu toplantıların birinde danışman hocam, benim ilgi ve merak duyduğum akademik konuları dikkate alarak “ortak çalışma mekânları” konusunu önerdi. Ortak çalışma mekânları olgusunun yeni olması ve benim konuya ilişkin bilgilerimin kısıtlı olması nedeniyle ilk başlarda bazı endişelerim vardı. Fakat konuya ilişkin okumalara başladıktan sonra konu beni heyecanlandırmıştı ve çalışabileceğime karar vermiştim. Ancak konunun netleşmesi danışman hocamın konuya ilişkin ulusal ve uluslararası literatürün detaylı, eleştirel bir analizini yazmamı istedikten sonraki süreçte gerçekleşti. Bu süreç sonucunda geçen yıl, yine sıcak bir Temmuz ayında konuya ilişkin literatür değerlendirmesini bitirip danışmanıma gönderdiğimde tez konusunun sınırlarının belirlenmesi ve araştırmanın önemi konusunda oldukça büyük bir yol kat ettiğimi hissetmiştim. Nitekim literatür değerlendirmesinin sadece tez konumun netleşmesinde değil tez sürecinde de benim işlerimi büyük oranda kolaylaştırdığını ve sürecin çok daha rahat geçmesine neden olduğunu ifade edebilirim.

Bu nedenle tez çalışmamın başından sonuna dek bana kılavuzluk eden, çalışkanlığı ve üretkenliği ile bana ilham olan, metinlerime yaptığı geri dönüşlerle çalışmamın daha iyi olmasına katkı sunan ve bana olan güvenini her zaman hissettiren tez danışmanım Prof. Dr. Lütfi Sunar'a çok teşekkür ederim. Süreç boyunca tez konumun önemini ve özgünlüğünü vurgulayarak beni teşvik etmesi ve heyecanımı paylaşması benim için çok anlamlıydı. Ayrıca saha araştırması sırasında yaşadığım zorluğu aşmamda bana yol gösteren ve akademik çalışmalarım noktasında her zaman büyük teşvik ve destek sağlayan bir danışman ile çalıştığım için kendimi şanslı hissettiğimi söylemeliyim.

Tez jürisinde yer alarak katkılarını sunan Prof. Dr. Yunus Kaya hocama teşekkür ederim. Hem tez jürimde yer aldığı hem de tezimi baştan sona okuyarak analizlerimi daha iyi hale getirmek için verdiği öneriler için Dr. Muhammet Elyesa Koytak’a teşekkür ederim. Gerçekten katkıları benim için ufuk açııcıydı. Kodlama sürecine ilişkin çok kısa bir sürede olsa sistematik bir bilgi paylaşımı yaparak analiz sürecimi daha öngörülebilir ve planlı hale getirmemi sağladığı ve tezimi okuyarak katkılarını sunduğu için Arş. Gör. Merve Akkuş Güvendi’ye teşekkür ederim.

Tez önerimi Ekim 2022’de Medeniyet Üniversitesi Sosyoloji bölümünde her Salı düzenlenen lisansüstü öğrencilerin ve hocaların katıldığı tez kolokyumunda sunma fırsatım oldu. Kolokyumda hocalarım ve arkadaşlarımdan konuya ilişkin çok güzel katkı ve öneriler aldım. Bu nedenle fikirlerini benimle paylaşan hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim. Bu anlamda hem tez kolokyumunda bulunan ve sonrasında tez sürecinde de bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, aklıma bir şey takıldığında kolayca ulaşabildiğim ve sorularıma yanıt bulabildiğim, ders döneminde aldığım derslerinden keyif aldığım ve çok şey öğrendiğim Prof. Dr. Mahmut Hakkı Akın ve Dr. Cenk Beyaz hocalarıma teşekkür ederim.

Tezimin saha araştırmasının son ayı maalesef ki ülkemizin acı bir şekilde deneyimlediği 6 Şubat depremiyle aynı zamana denk geldi. Kahramanmaraşlı bir araştırmacı olarak saha araştırmamı tamamlamak psikolojik olarak benim için gerçekten zordu. Ancak ailemin ve yakınlarımların iyi ve sağlıklı olmasından teselli bularak ve bu araştırmanın tamamlanması gerektiği gerçekliğiyle saha araştırmamı planladığım sürede bitirdim. Bu süreç bana uzun ve meşakkatli bir süreç olan akademi hayatında her zaman bir şeylerin planlandığı gibi gitmediğinde bile o karşılaşılan zorluklarla mücadele edebilmeyi ve devam edip önüme bakabilmeyi öğretti. Dolayısıyla bu süreçte ve sonrasında yoğunluğumu oldukça anlayışla karşılayan akademi gibi zor ve sabır gerektiren bir süreçte maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, hayallerime ortak olan ve bu yolda her zaman yanımda olduklarını hissettiğim kıymetli aileme teşekkür ederim.

Katkıları ve deneyimleri olmadan ortaya çıkmayacak olan bu araştırmaya, zaman ayırıp katılmayı kabul ederek bana yardımcı olan profesyonellere çok teşekkür ederim.

Yaptığı fedakarlıkları bir teşekkürle ödeyemeyeceğimi bilsem de en büyük teşekkürü, ikiz kardeşim, meslektaşım, Hilal Kaşık’a borçluyum. Kendisi de tez sürecinde olmasına rağmen

her zaman önceliği bana ayırıp ilk eleştirel okumayı yaparak yardımlarını esirgemedi. Ayrıca tez sürecini stresli ve zor bir süreç olmaktan çıkarıp keyifli ve rahat bir süreç olarak deneyimlemem onun sayesindeydi. Kendisinin benden daha iyi çalışmalar yapacağına inancım sonsuz. Bu süreç boyunca zorlandığım, sıkıldığım ve yorulduğum zamanlarda bile bana motivasyon sağlayarak tez arkadaşlığı yaptığı ve her zaman desteğini hissettirdiği için çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Konusu ve Bağlamı.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	6
1.3. Araştırmanın Soruları.....	8
1.4. Yöntem ve Araştırma Süreci.....	8
1.4.1. Araştırmanın Yöntemi.....	8
1.4.2. Araştırmanın Deseni ve Veri Toplama Teknikleri.....	10
1.4.3. Ortak Çalışma Mekânı: Tanım, İşlev ve İşleyiş.....	11
1.4.4. Çalışma Grubu.....	14
1.4.4.1. Workinton.....	15
1.4.4.2. Kolektif House.....	16
1.5. Veri Toplama Süreci	17
1.6. Katılımcılara İlişkin Bilgiler	22
1.7. Veri Analiz Süreci.....	27
1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Zorluklar	28
2. ÇALIŞMA HAYATININ DÖNÜŞÜMÜ	30
2.1. Çalışma Olgusu ve Tarihsel Dönüşümü	30
2.2. Üretim Modelinin Değişimi: Fordizmden Post-Fordizme.....	34
2.3. Teknolojik Gelişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri.....	36
2.4. Sanayi Sonrası Toplum Kuramları.....	37
2.5. Esnek Çalışma ve Esnek Çalışma Modelleri	41

3. ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARIN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ:	
KAVRAM, TANIM VE DURUM	45
3.1. Çalışmanın Yeni Formu: Standart Dışı İstihdam ve Ortak Çalışma Mekânları	47
3.2. Yaratıcı Şehirlerin Bilgi İşçileri.....	50
3.3. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışma ve Sosyalleşme Örüntülerine İlişkin Tartışmalar	52
3.4. Çalışma Mekânlarının Dönüşümü	56
3.5. Ortak Çalışma Mekânlarının Ayırt Edici Özellikleri.....	58
3.6. Dünya’da Ortak Çalışma Mekânlarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	59
3.7. Türkiye’de Ortak Çalışma Mekânlarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	63
4. PROFESYONELLERİN ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARINDA ÇALIŞMA, SOSYALLEŞME VE NETWORK DENEYİMLERİ	68
4.1. Ortak Çalışma Mekânı Katılımcı Deneyimleri	68
4.1.1. Ortak Çalışma Mekânlarının Tercih Edilme Nedenleri: Maliyet, Ulaşım ve Prestij.....	69
4.1.2. “Business Sessiz” ve “Cozy bir ortam” Olarak Ortak Çalışma Mekânları	74
4.1.3. Alternatif Çalışma Alanları: Ortak Çalışma Mekânlarının Geleneksel Ofis, Ev ve Kafeler ile Karşılaştırılması.....	78
4.1.4. Dezavantajlar: Gürültü ve Gizlilik Endişesi.....	85
4.1.5. Ortak Çalışma Mekânlarının Ücret Bakımından Değerlendirilmesi.....	89
4.2. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışma, Sosyalleşme ve Network İlişkileri.....	92
4.2.1. Mesai ve Rutin	93
4.2.2. Sosyalleşme ve Network	95
4.2.3. Çalışma İlişkileri ve Yeni Çalışma Kültürü	104
4.2.4. Ortak Çalışma Mekânlarında Gelecek Planları	108
4.2.5. Ortak Çalışma Mekânlarının Öne Çıkan Özellikleri.....	110
SONUÇ	113
KAYNAKÇA.....	123

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ortak Çalışma Mekânlarında Geçirilen Süre	19
Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Meslek, Çalışma Yaşamı, Üyelik Türüne İlişkin Bilgileri	25

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Ortak Çalışma Mekânlarının Sunduğu Hizmetler ve Kullanıcı Profili	15
Şekil 2. Ortak Çalışma Mekânlarının Ayırt Edici Özellikleri	58
Şekil 3. Türkiye’de Hazır Ofis Dağılımı	64
Şekil 4. İstanbul’da Bulunan Hazır Ofislerin Dağılımı	65
Şekil 5. Katılımcıların Mekânı Tercih Etme Nedenleri.....	69
Şekil 6. Katılımcıların Mekânı Tanımlama Biçimleri	75
Şekil 7. Ortak Çalışma Mekânlarının Karşılaştırılması.....	79
Şekil 8. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışmanın Dezavantajları	86
Şekil 9. Ortak Çalışma Mekânlarının Ücret Bakımından Değerlendirilmesi.....	90
Şekil 10. Katılımcıların Çalışma Saatleri	94
Şekil 11. Ortak Çalışma Mekânlarında Sosyalleşme ve Network Unsurları.....	96
Şekil 12. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışma İlişkileri	107
Şekil 13. Katılımcıların Mekâna İlişkin Gelecek Planı	109
Şekil 14. Tema ve Kategorilerden Elde Edilmiş Kod Bulutu.....	111

FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

Fotoğraf 1. Workinton, Levent (1-2).....	16
Fotoğraf 2. Kolektif House, Ataşehir (1), Levent (2).....	17

1. GİRİŞ

Batı toplumları başta olmak üzere Türkiye’de de 1980’li yıllardan itibaren hızlı bir toplumsal değişim süreci yaşanmaktadır. Bu değişim ekonomiden siyasete, toplumdan sanata tüm alanları etkilemektedir. Çalışma hayatı da bu değişimden etkilenecek bir dönüşüm geçirmektedir. Özellikle post-Fordist üretim modelinin benimsenmesi, neoliberal ekonomi politikalarının uygulanması, küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler çalışma hayatını derinden etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Böylece modern endüstri toplumunun katı, istikrarlı, kitlesel, hiyerarşik ve bürokratik modele dayanan Fordist çalışma modeli yerini günümüz sanayi sonrası toplumlarında akışkan, daha az hiyerarşik ve esnek çalışma modeli olan post-Fordizme bırakmıştır. Bu değişim hizmet sektörünün diğer sektörlere oranla daha yüksek olduğu, işgücünün büyük çoğunluğunun beyaz yakalı profesyonellerden oluştuğu ve bilgiyi merkezine koyan sanayi sonrası toplumu ortaya çıkarmıştır (Bell, 1976; Drucker, 1969; Toffler, 1980). Bu toplum, bilgi ve teknolojilerinin kullanım ve üretiminde büyük bir rol oynayan “bilgi işçileri” ya da “yaratıcı sınıf” olarak tanımlanan bilgi profesyonellerinin yoğun olduğu bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla tüm bu unsurlar çalışma, çalışan ve çalışma mekânlarının anlamında ve işlevinde çeşitli değişimlere neden olmuştur. Özellikle bu değişim, profesyonel çalışanların, zaman ve mekân ile sınırlı olmadan işlerini yapmalarını mümkün kılan bir esnekliğe dayanmaktadır.

Nitekim bulut teknolojisinin gelişimi büyük oranda işlerin ofisle olan sınırlarını ortadan kaldırarak profesyonellerin ofise gelmeden çalışmalarını mümkün kılmıştır. Bu nedenle çalışma hayatında “tele çalışma” (telework) “kitle kaynaklı çalışma” (crowdwork), “uzaktan çalışma” (remote work) “evden çalışma” (work from home office) ve “serbest (freelance) çalışma” gibi iş yeri ve ofisten bağımsız çalışmayı ifade eden çalışma tarzları ortaya çıkmıştır. Eş zamanlı olarak çalışma mekânları da “sanal işyeri” (virtual workplace), “sanal şirket” (virtual corporation) ve “ortak çalışma mekânları” (coworking spaces) gibi yeni kavramlarla tanımlanmaya başlanmıştır. Dolayısıyla esnek çalışma, hem yeni çalışma formlarının oluşmasına neden olmuş hem de yeni çalışma mekânlarını ortaya çıkarmıştır. Böylece çalışma, profesyonel meslek grupları için mekândan bağımsız bir şekilde gerçekleştirilebilen bir eylem haline gelirken çalışma ilişkileri de farklılaşmıştır. Ancak mekân ile olan sınırların ortadan kalkması profesyonellerin çalışma mekânlarıyla olan ilişkilerini ortadan kaldırmamıştır. Nitekim ev ya da kafede çalışan profesyoneller, bir süre sonra yalnızlık ve iş dünyasına yabancılaşma gibi dezavantajları tecrübe etmeye başlamışlardır. Bu durum, profesyonellerin ortak çalışma mekânları gibi hem bağımsız

çalışabilecekleri hem de sosyalleşip iş dünyasındaki gelişmeleri takip edebilecekleri bir çalışma mekânı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Ortak çalışma mekânları da bu ihtiyacı karşılayan önemli bir seçenek olmuştur.

Bu araştırmada çalışma hayatındaki dönüşüm ortak çalışma mekânlarına odaklanarak açıklanmaktadır. Özellikle esnek çalışma uygulamaları ve son yıllarda hibrit çalışmanın yaygınlaşması ortak çalışma mekânları gibi alternatif çalışma mekânlarına olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Araştırmada çalışma hayatının dönüşümü bağlamında ortak çalışma mekânlarının önemi ve çalışma hayatındaki yeri anlaşılmaya ve açıklanmaya çalışılmaktadır.

Ortak çalışma mekânlarının temel amacı ve işlevinin de açığa çıkarıldığı bu araştırma ile çalışma hayatının dönüşümü ele alınmaktadır. Böylece çalışma hayatındaki dönüşümün izlerini sürebilecek somut bir alan olarak ortak çalışma mekânları, önemli bir gösterge olmaktadır. Ayrıca bu araştırma ile çalışma mekânlarının yanı sıra çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim de anlaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çalışma eyleminin sosyal karakterine vurgu yapan bir örnek olarak ortak çalışma mekânlarındaki çalışma, sosyalleşme ve network ilişkilerinin nasıl kurulduğu ve sürdürüldüğü araştırma konusudur.

Bu bağlamda toplamda dört bölümden oluşan tezin birinci bölümünde araştırmanın bağlamı ve kapsamı, amacı ve önemi, sorunsalı ve yöntemi ele alınmıştır. Bağlam ve kapsamda bu çalışma konusunun araştırılmaya değer görülmesine neden olan toplumsal değişim ve dönüşüm süreci temellendirilmiştir. Amaç ve öneminde bu araştırmanın ortaya koymak istediği düşünceyi ve araştırmanın hangi bağlamda diğer çalışmalardan ayrılarak literatüre katkı sunacağı ele alınmıştır. Bu nedenle araştırmanın temel sorunsalı açıklanmakta ve araştırmada yanıt aranan alt sorulara yer verilmiştir. Araştırmanın yönteminde neden nitel araştırma ve durum çalışma deseninin tercih edildiği açıklanmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri, çalışma grubu seçimi ve tanıtımına yer verilmiştir. Bunlara ek olarak katılımcıların sosyo-demografik bilgilerine ilişkin tablo sunulmuş ve son olarak veri analiz süreci açıklanmıştır.

İkinci bölümde, çalışma hayatının dönüşümünde etkili olan tarihsel süreçler konuya ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeveye başvurularak ele alınmıştır. Özellikle çalışma kavramının anlamı, işlevi ve doğasındaki değişim farklı çalışma tanımlarına yer verilerek anlaşılmaya çalışılmıştır. Daha sonra bu değişimi etkileyen en önemli unsurlardan biri olan Fordist üretim modelinden post-Fordist üretim modeline geçiş süreci değerlendirilmiştir. Benzer şekilde

Üretim modelindeki değişim kadar büyük bir etki yaratan teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına yansımaları incelenmiş ve bu etkilerin sonucu olarak ortaya çıktığı iddia edilen sanayi sonrası toplum kuramları açıklanmıştır. En son ise bu araştırma için özellikle önemli bir yer tutan esnek çalışma kavramına ve esnek çalışma uygulamalarına yer verilerek çalışma hayatına ilişkin güncel durum analiz edilmiştir.

nc bölümde bu araştırmanın asıl konusu olan ortak çalışma mekânlarına ilişkin ulusal ve uluslararası literatürdeki çalışmalara yer verilerek konunun hangi bağlamlarda çalışıldığı ve ele alındığına değinilmiştir. Özellikle literatür analizinde eleştirel bir yaklaşım benimsenmiştir ve bu araştırma, mevcut literatürde konuya ilişkin daha önce ele alınmamış bir bağlam ve yaklaşımda konumlandırılmıştır. Buradan hareketle çalışma mekânlarının geçirdiği dönüşüm daha sonra da ortak çalışma mekânlarının dünyada ve Türkiye’de ortaya çıkışı, gelişimi ve mevcut durumu verilerden hareketle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylece konuya ilişkin güncel trendler açıklanmış ve ortak çalışma mekânlarının çalışma hayatı için önemi açığa çıkarılmıştır.

Dördüncü bölüm ise saha araştırmasından elde edilen verilerin MAXQDA 2022 veri analizi programı kullanılarak yorumlanması ve değerlendirilmesini içermektedir. Elde edilen bulgulardan 2 tema 9 kategori oluşturulmuş ve bu kategorilerden de kodlara ulaşılmıştır. Ortak alışma mekânı katılımcı deneyimleri başlığı taşıyan ilk temada, katılımcıların mekânlarını tercih etme ve tanımlama biçimlerine yer verilerek mekânı nasıl anlamlandırdıkları ve yorumladıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca ortak çalışma mekânları ile evden, kafeden ve geleneksel ofisten çalışmanın karşılaştırılmasına yer verilerek profesyonellerin farklı deneyimleri açığa çıkarılmış ve ortak çalışma mekânlarının bu anlamda diğer mekânlarla ne tür benzerlik ve farklılıkları olduğu anlaşılmaya ve açıklanmaya çalışılmıştır. Ortak alışma mekânlarının avantajlarının yanı sıra çeşitli dezavantajları da bulunmaktadır. Bu nedenle bir kategori de dezavantajlara ayrılmıştır. Son olarak profesyonellerin mekân ücretini nasıl bulduklarına ilişkin kategoriye yer verilmiş ve bu konuya dair değerlendirmeler sunulmuştur.

İkinci temada ise bu araştırmanın özellikle odaklandığı ortak çalışma mekânlarındaki çalışma, sosyalleşme ve network örüntülerine ilişkin analizler yer almaktadır. Bu temadan da beş kategoriye ulaşılmıştır. Bu kategoriler mekândaki çalışma saatleri ve rutinlerini, sosyalleşme ve networkü sağlayan unsurları yani ortak çalışma mekânlarında kurulan etkileşimleri açığa çıkarmaktadır. Benzer şekilde çalışma ilişkileri; iş birliği, dayanışma ve hiyerarşinin olmaması kodlarıyla analiz edilmektedir. Bu alışma ilişkilerinin yeni bir

Çalışma kültürü ortaya çıkardığı analiz edilmektedir. Buradan hareketle ortak çalışma mekânlarında hiyerarşık olmayan, iş birliğıne dayalı ve dayanışmanın ön planda olduğı bir çalışma ilişkisi ve çalışma kültürü olduğı ortaya çıkmıştır. Son olarak profesyonellerin mekâna ilişkin gelecek planlarına yer verilmiş ve MAXQDA 2022 veri analiz programında oluşturulmuş tema, kategori ve kodlardan hareketle bir kod bulutu oluşturulmuştur. Kod bulutunda özellikle konuya ilişkin en çok ne çıkan unsurların neler olduğı ortaya konulmuş ve bu mekânların temel özellikleri vurgulanmıştır. Böylece elde edilen bulgular çeşitli bağımlarda çalışma sosyolojisi perspektifinden incelenmiştir.

1.1. Araştırmanın Konusu ve Bağılamı

İçerisinde bulunduğumuz sanayi sonrası toplum; bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullanıldığı, üretim ve tüketim paradigmalarının dönüştüğü, küreselleşmenin hız kazandığı, işgücünün hizmet sektörü ağırlıklı olduğı ve profesyonel mesleklerin arttığı bir yapıya sahiptir. Bu unsurlar başta çalışmanın anlamı ve işlevi olmak üzere çalışma ilişkileri ve çalışma mekânlarının da farklılaşmasına neden olmuştur. Dolayısıyla alışma hayatı da dönüşüm geçirmiştir. Buradan hareketle araştırmada çalışma hayatında yaşanan dönüşümler sonucu ortaya çıkan ve her geçen gün sayısı gittikçe artan ortak çalışma mekânlarındaki çalışma, sosyalleşme ve network ilişkileri konu edinmiştir.

Özellikle alışan açısından işe gidip gelirken yaşanan zaman ve maddi kayıplar dikkate alındığında esnek çalışma tarzı oğ zaman oldukça avantajlı olarak değıerlendirilmektedir. Ancak bu çalışma tarzının neden olduğı sanallık bir süre sonra çalışanların iş yerinde kurdukları sosyal ilişkilerden izole olmalarına ve yalnızlaşmalarına neden olmaktadır. Çünkü “sanal ortamlarda kurdukları içeriksiz, doyumsuz sosyal ilişkilere rağımen, bu ilişkilerde yeterince yakınlık ve duygusallık hisleri tatmin olmamaktadır” (Tutar, 2007, s. 127). Bu durum çalışmanın ekonomik kazanç elde etmek için fiziksel ya da zihinsel emek gerektiren bir faaliyet olmasının yanında sosyalleşmeyi de sağılayan önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Nitekim “alışma, sadece üretken değıerin soyut bir miktarı değıil, aynı zamanda patronlar, iş arkadaşları, müşteriler ve diğıerlerinin oluşturduğı bir ağı içinde insan etkileşimi gerektiren bir aktivitedir” (Budd, 2021, s. 220). Dolayısıyla esnek çalışma tarzının avantajlarının yanı sıra dezavantajları da vardır. Ancak son yirmi yılda büyük dezavantajlarından biri olarak görülen yalnızlaşma ve iş dünyasına yabancılaşma durumuna çözüm olarak ortak çalışma mekânları ortaya çıkmıştır.

Ortak çalışma mekânı kavramı en açıklayıcı şekliyle; farklı meslek grubundan insanların bir arada, iş birliği içerisinde, aynı mekânı paylaşarak çalışmaları ve sosyalleşmelerini mümkün kılan ticari alan olarak tanımlanabilir. Ayrıca mekân kullanıcılarının büyük bir çoğunluğu beyaz yakalı profesyonel meslek gruplarından oluşmaktadır ve özellikle şirketler, maliyetleri ve giderleri bu mekânlar sayesinde oldukça azaldığı için tek kiracılı ofis merkezleri yerine bu tür ortak çalışma mekânlarını sıklıkla tercih etmektedirler. Aynı zamanda bu mekânlar sadece birer çalışma mekânları değil girişimciliği, network kurmayı mümkün kılan yapıları sayesinde yeni işgücü piyasasında da büyük bir öneme sahip işletmelerdir.

Araştırma boyunca coworking space kavramının Türkçe çevirisi olarak ortak çalışma mekânları kavramı tercih edilmiştir. Ulusal literatürde coworking space kavramı sıklıkla hazır ofis ya da paylaşımlı ofis olarak değerlendirilmekte ve bu şekilde kullanılmaktadır (Aydın, 2019; Melikoğlu Eke, 2021; E. Öztürk, 2018). Ancak hazır ofis ve paylaşımlı ofis kavramlarının ortak çalışma mekânlarını tam anlamıyla karşılayan bir kullanım olmadığı düşünülmektedir. Çünkü bu tanımlamayı mimarlar, mekân organizasyonu ve yapısal unsurlara vurgu yapmak amacı ile kullanmaktadırlar. Bu araştırmada ortak çalışma mekânı kavramı, mekândaki alan paylaşımı başta olmak üzere çalışma, sosyalleşme ve network ilişkilerini ortaya çıkaran açıklayıcı bir tanımlama olarak tercih edilmiştir. Bu nedenle araştırmada coworking space yerine özellikle ortak çalışma mekânı kavramı kullanılmakta ve bu kavramın mekândaki etkileşimi ve işleyişi daha iyi karşıladığı düşünülmektedir.

Ayrıca dikkat çekilmesi gereken diğer bir husus ise co-working spaces kavramı ile coworking spaces kavramı arasındaki farklılıktır. Bu araştırmada bilinçli olarak tireli olmayan coworking spaces kavramı tercih edilmiştir. Çünkü tireli kullanımı, belirli bir alanda birlikte çalışmayı ifade ederken coworking spaces kavramı ise ortak bir alanda zaman ve mekânın paylaşıldığı ancak herkesin bağımsız çalıştığı bir anlamı ifade etmektedir (Gandini, 2015; Spinuzzi, 2012). Bu nedenle araştırma boyunca kullanılan ortak çalışma mekânları kavramı ortak bir alan paylaşan, bir arada ama yalnız yapılan çalışmaya vurgu yapılarak kullanılacaktır.

Ortak çalışma mekân kullanıcılarının hem çalışma hem de sosyalleşme ilişkilerini konu edinen bu araştırma, çalışma hayatında yaşanan dönüşümü ve yeni çalışma kültürünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Böylece çalışmanın yeni formu olarak da değerlendirilen “iş birlikçi, ortak çalışma” biçiminin temel özellikleri açıklanmaktadır. Aynı zamanda çalışma hayatında yaşanan dönüşüm çalışma mekânı, çalışma ilişkisi ve çalışma kültürü bağlamında incelenmiştir. Dolayısıyla bu araştırmayla ortak çalışma mekânı olgusu üzerinden makro

anlamda çalışma hayatının dönüşümü ve bu mekânların çalışma hayatına etkisi araştırılmakta mikro anlamda ise mekânlardaki çalışma ve sosyal ilişkilere odaklanılmaktadır.

Buradan hareketle özellikle ortak çalışma mekânlarının yeni ve henüz oluşmakta olan bir olgu olduğu düşünüldüğünde bu araştırmanın, mekânın işleyişi ve işlevine odaklanarak bir analiz yaptığı ve olguyu açıklamaya çalıştığı söylenebilir. Böylece henüz ulusal literatür için çok yeni olan ortak çalışma mekânları olgusu ele alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla bu araştırma, ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkmasına neden olan dönüşümlere odaklanarak çalışmanın iş ve para kazanma dışında sosyalleşme ve networkü sağlayan önemli bir işlevi olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle ortak çalışma mekânlarındaki profesyonellerin deneyimlerine odaklanılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın en temel amacı; çalışma hayatında yaşanan dönüşümün bir sonucu olarak ortaya çıkan ve günümüzde küresel bir fenomene dönüşen ortak çalışma mekânlarını incelemektir. Aynı zamanda bu çalışmada ortak çalışma mekânı kullanıcılarının çalışma deneyimleri araştırılarak çalışma tarzı ve yeni çalışma kültürü anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda gündelik hayatın büyük bir kısmını oluşturan çalışma eyleminin, yaşanan bir dizi gelişme sonucu nasıl çeşitlenip farklılaştığı, ortak çalışma mekânları üzerinden araştırılmıştır.

Ortak çalışma mekânlarının sayısı her geçen gün artmakta ve geleceğin çalışma modeli olarak görülmektedir. Ancak literatür değerlendirmesi sonucunda konuya ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle ulusal literatürde mimarlar tarafından yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu ortak çalışma mekânlarını yeni nesil “paylaşımlı ofis” kategorisinde değerlendirmekte, mekân tasarımı ve organizasyonuna odaklanmaktadır. Ancak konunun çok boyutlu değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu araştırma ile geleneksel anlamda işgücü piyasasındaki değişim, işveren-çalışan ilişkisi, çalışma kültürünün farklılaşması ve mesai kavramının değişen anlamı, ortak çalışma mekânları üzerinden detaylı bir şekilde incelenmektedir. Böylece hem çalışma hayatındaki dönüşüm hem de çalışma hayatının geleceği hakkında analizler yapmak mümkün olmuştur.

Buradan hareketle araştırmayı önemli kılan en temel unsur; esnek çalışma uygulamalarının çalışma yaşamında yarattığı etkiyi ortak çalışma mekânlarına odaklanarak somut bir şekilde açıklamasıdır. Aynı zamanda bu araştırma ile henüz yeni gelişmeye başlayan ortak çalışma

mekânları olgusu ele alınarak konunun sınırları ve kapsamı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın önemi; ortak çalışma mekânlarındaki sosyalleşme ve network ilişkilerinin nasıl kurulup sürdürüldüğünü ortaya çıkardığı gibi bunu sağlayan unsurların neler olduğuna da odaklanmasıdır. Her ne kadar uluslararası literatürde bu bağlamda yapılan çalışmalar bulunsun da Türkiye’deki ortak çalışma mekânlarında bu unsurların neler olduğu konusunda bu araştırma önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma sonucunda profesyonel meslek grupları için çalışmanın mekândan bağımsızlaşması durumunun tamamen çalışma mekânlarına olan ihtiyacın ortadan kalkmasıyla sonuçlanmadığı ortaya konulmuştur. Nitekim ortak çalışma mekânlarının da bu ihtiyaca karşılık verdiği görülmüştür. Özellikle gelecekte uzaktan ve hibrit çalışma uygulamalarının çalışma yaşamında önemli bir yerde olacağı düşünüldüğünde ortak çalışma mekânlarının sayısının da artacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda yakın bir tecrübeye dayanan Kovid-19 pandemi süreci özellikle profesyonel meslek grupları başta olmak üzere beyaz yakalılar için uzaktan çalışmanın deneyimlendiği bir döneme tekabül etmektedir. Pandemi sürecinde uzaktan çalışmayı deneyimleyen işveren ve çalışanlar pandemi sonrası süreçte tamamen yüz yüze çalışmak için ofise dönmek yerine hibrit çalışma uygulamalarına geçmiştir. Nitekim pandemi sonrası çalışma hayatındaki en büyük dönüşüm hibrit çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla yaşanmıştır. Ancak uzaktan ya da hibrit çalışma uygulamalarını benimseyen şirketler için sürekli kullanılmayan bir geleneksel ofisin masraflarını karşılamak dezavantajlı bir duruma dönüşmüştür. Bu nedenle hem çalışanlarının uzaktan çalışmada en dezavantajlı durum olarak değerlendirdikleri yalnızlık sorununu ortadan kaldıracak hem de maliyet anlamında avantajlı, lokasyon olarak prestijli bir çalışma mekânı olarak ortak çalışma mekânları önemli bir tercih olmaktadır. Böylece ortak çalışma mekânları özellikle pandemi sonrası sadece şirketler için değil kendi hesabına bağımsız çalışan profesyoneller için de avantajlı bir çalışma alanına dönüşmüştür. Dolayısıyla bu araştırma ile yaşanan dönüşüm sonucu ortak çalışma mekânlarının profesyonellere sağladığı hizmetlerin yanı sıra bu alanlarda çalışma, sosyalleşme ve network ilişkileri de ele alınarak yeni çalışma kültürünün paylaşım ve iş birliği ile ilişkili olabileceği ortaya konulmuştur.

Bu nedenle araştırmada ortak çalışma mekânları, çalışma hayatındaki dönüşümü yansıtan bir toplumsal gerçeklik olarak ele alınmaktadır. Böylece yeni ve çok boyutlu bir olgu olan ortak çalışma mekânları analiz edilmektedir. Yaygınlık kazanan ortak çalışma mekânlarına ilişkin sahadan sistematik veriler elde edilerek çalışma sosyolojisinin kuramsal ve kavramsal

çerçevesi bağlamında incelemeler yapılmaktadır. Aynı zamanda bu araştırma, ortak çalışma mekânlarının yaşanan toplumsal değişimler sonucu çalışma hayatında nasıl bir etki yarattığı ya da gelecekte çalışma hayatını ne yönde etkileyeceği sorularına yanıt vermektedir.

1.3. Araştırmanın Soruları

Bu araştırmanın en temel sorusu; ortak çalışma mekânlarında nasıl bir çalışma, sosyalleşme ve network ilişkisi olduğudur. Ancak bu soruya ek olarak araştırmanın alt soru cümleleri de bulunmaktadır. Bunlar:

- 1) İstanbul’da bulunan ortak çalışma mekânı kullanıcılarının sosyo-demografik özellikleri nelerdir?
- 2) Ortak çalışma mekânlarında çalışma fikri nasıl oluşmakta ve tercih edilme nedenlerinde hangi unsurlar ön plana çıkmaktadır?
- 3) Ortak çalışma mekânlarında nasıl bir çalışma ilişkisi ve çalışma kültürü bulunmaktadır?
- 4) Ortak çalışma mekânları, çalışanlara ne tür avantajlar ve dezavantajlar sağlamaktadır?
- 5) Ortak çalışma mekânlarını diğer çalışma mekânlarından ayıran özellikler nelerdir?
- 6) Ortak çalışma mekânlarında sosyalleşme ve network nasıl oluşturulmakta ve sürdürülmektedir?
- 7) Esnek çalışma tarzı, ortak çalışma mekânlarında nasıl deneyimlenmektedir?

1.4. Yöntem ve Araştırma Süreci

1.4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada ortak çalışma mekânlarında nasıl bir çalışma ilişkisi olduğu, buralarda çalışma hayatının nasıl deneyimlendiği ve bu mekânların neden gün geçtikçe tercih edilme oranının arttığı sorularına yanıt aramak amaçlandığı için keşfedici anlama odaklanan nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Silverman'ın (2021, s. 32) belirttiği üzere insanların gündelik hayattaki davranışları, eylemleri ve tecrübeleriyle ilgileniliyorsa nitel araştırma faydalı olmaktadır. Nicel araştırma yöntemi, araştırmanın amacına ve problemine uygun olmadığı için tercih edilmemiştir. Ayrıca nicel araştırma, daha büyük bir örnekleme ve daha genellenebilir düşünceleri elde etmeyi amaçlamaktadır. Ancak bu çalışmada benzerliklerin yanı sıra farklılıklar da ortaya çıkarılmak istenmekte ve katılımcıların ortak çalışma mekânına ilişkin tecrübeleri önemsenmektedir. Nitekim nitel çalışmada “değişkenler yerine motifleri, temaları, ayrımları ve bakış açılarını irdeleriz” (Neuman, 2020, s. 307). Bu

bağlamda araştırmada nitel araştırma yönteminin kullanılması ortak çalışma mekânı kullanıcılarının mekândaki çalışma ilişkileri ve kullanıcı deneyimlerine anlamayı mümkün kılmaktadır.

Nitel araştırma yapmayı teşvik eden en temel şey, keşfetmeyi istediğimiz merkezi bir olgu ya da konunun var olmasıdır (Creswell, 2015, s. 39). Bu araştırmada henüz ulusal literatürde çok yeni çalışılmaya başlanan ortak çalışma mekânları olgusu konu edinilmiştir. Böylece olgunun ortaya çıkmasına neden olan toplumsal, ekonomik ve kültürel sebepler de araştırılarak yaşanan değişim analiz edilmiştir. Bu değişimin özellikle çalışma hayatı üzerindeki etkisi ise araştırmanın keşfetmeyi amaçladığı temel sorudur. Aynı zamanda bu araştırmanın nitel araştırma olarak tasarlanmasının bir diğer nedeni ise olgunun sınırlı bir toplumsal gerçekliği ifade ediyor oluşudur. Ortak çalışma mekânları Türkiye’de 12 yıllık bir geçmişe sahip olsa da özellikle son 5 yıldır popülerleşen ve her gün giderek sayısı artan bir olgudur. Dolayısıyla son yıllarda çalışma hayatında yaşanan değişimlerin somut bir örnekliği olarak ortak çalışma mekânları olgusu; anlaşılmayı, incelenmeyi ve keşfedilmeyi hak eden bir olgudur. Bu nedenle kullanıcı tercih sebepleri başta olmak üzere, mekândaki sosyal ilişkiler de araştırılarak konunun araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Bu bağlamda nitel araştırma yönteminin kullanılması hem mekânın kullanıcı profili olarak çok çeşitli olması hem de bireylerin deneyimlerinin farklılığını ortaya çıkarmak için uygun bir yöntemdir.

Nitel araştırma, sadece bireylerin ya da grupların eylemlerini analiz etmekle kalmaz aynı zamanda bu eylemlerin nasıl ve ne şekilde ortaya çıktığına odaklanarak bunların insanların hayatlarını nasıl etkilediğini de araştırır (Jarvinen & Mik-Meyer, 2020, s. 3). Dolayısıyla nitel araştırma, mikro toplumsal ilişkileri incelerken aynı zamanda insanların sosyal ve fiziki çevreleriyle olan ilişkilerine de odaklanır. Bu nedenle de nitel araştırmada, “neden” sorusundan ziyade daha etkileşimsel bir cevabı mümkün kılan “nasıl ve ne şekilde” soruları tercih edilir. Nitekim alan araştırmasında neden ve nasıl soruları arasındaki farka vurgu yapan Becker (2015, ss. 105-106), nasıl sorusuna insanların daha ayrıntılı ve bilgilendirici cevaplar verirken neden sorusuna ise daha kısa ve savunmacı yanıtlar verdiklerini gözlemlemiştir. Neden sorusunu katılımcılar yargılayıcı bir ifade olarak kabul edip bir tür savunma mekanizmasına geçmektedirler ancak nasıl sorusunu anlama ve merak etme düşüncesinin bir ifadesi olarak düşündükleri için daha rahat ve açık cevap vermektedirler. Bu nedenle araştırma süreci boyunca katılımcılara nasıl ve ne şekilde sorularını yönelterek “anımlar” ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır.

Aynı zamanda nitel araştırma verileri, sadece araştırmacının sorduğu soruya katılımcının verdiği yanıtlardan ibaret değildir. Nitekim “nitel veriler, toplumsal yaşamdaki insanlar, eylemler ve olayları tarif ya da temsil eden metin, yazılı kelimeler, cümlecikler veya semboller biçimindedir” (Neuman, 2017, s. 659). Dolayısıyla nitel yöntem, araştırmacının konusu bağlamında yer alan birden fazla olay ve durumu gözlemleyerek analiz edebilmesini de mümkün kılmaktadır. Böylece niceliksel olarak ifade edilemeyen jest ve mimikler, duygu veya durumların da araştırma için veri sağlayabilecek bir unsura dönüşmektedir. Çünkü nitel araştırmada insanların anlam dünyaları, düşünceleri ve deneyimleri ortaya çıkarıldığı için çeşitli veri toplama araçlarından faydalanarak araştırma sürecini zenginleştirmek mümkün olmaktadır. Bu bağlamda araştırma sorusundan hareketle nitel araştırma, bu araştırma için uygun bir yöntem olarak seçilmiştir.

1.4.2. Araştırmanın Deseni ve Veri Toplama Teknikleri

Nitel araştırmalarda hangi araştırma deseninin kullanılacağına karar vermek araştırmacının benimsediği metodolojik sosyal bilim yaklaşımının yanı sıra, araştırma sorusuna en uygun ve doğru şekilde yanıt bulabilecek deseni seçmesiyle de ilişkilidir. Dolayısıyla bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinde sıkça kullanılan bir araştırma deseni olarak durum çalışması (case study) tercih edilmiştir. Durum çalışması, gündelik yaşamdaki etkinliklerin bütüncül ve anlamlı özelliklerini araştırmayı mümkün kılmaktadır (Yin, 2003, s. 2). Aynı zamanda durum çalışması, sınırları belirli bir olguya odaklanarak o olgunun çeşitli boyutlarıyla anlama ve derinlemesine incelemeye imkân tanımaktadır. Bunlara ek olarak durum çalışması, bir olgunun açıklanabilmesi için önemli olan çok fazla değişkeni içeren karmaşık sosyal meseleleri araştırma imkânı vermektedir (Merriam, 2018, s. 50). Dolayısıyla ortak çalışma mekânı gibi güncel ve çok boyutlu bir olguyu incelemek için durum çalışması uygun bir araştırma deseni olarak görülmüştür. Çünkü durum çalışması, çeşitli veri toplama tekniklerini kullanarak bir olguya dair tek bir perspektiften değil çeşitli perspektiflerden bakarak anlamayı ve açıklamayı mümkün kılan nitel bir araştırma desenidir (Baxter & Jack, 2010, s. 544). Bu nedenle araştırma deseni olarak durum çalışması tercih edilmiştir. Aynı zamanda durum çalışması, içerisinde belge, kayıt, görüşme ve gözlem gibi çeşitli araştırma tekniklerinin kullanımını mümkün kılan bir araştırma metodudur (Gillham, 2000, s. 13). Nitekim farklı araştırma tekniklerinin kullanımı hem araştırmayı derinlemesine incelemeyi mümkün kılmakta hem de araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı sınırları belirli, güncel bir olguyu açığa

çıkarmak ve çeşitli boyutlardan incelemek olduğu için durum çalışması deseni tercih edilmiştir.

Bu araştırmada veri toplama tekniklerinden derinlemesine mülakat ve katılımcı gözlem kullanılmıştır. Katılımcı gözlem bu araştırma için veri toplama tekniği olarak büyük bir öneme sahiptir. Nitekim katılımcı gözlemin avantajlarını Patton (2018) üçe ayırmaktadır. İlki; araştırmacının doğrudan gözlem yaparak insanların etkileşimlerini daha iyi analiz etmesidir. İkincisi; birincil elden deneyimler sayesinde araştırmanın daha açık ve keşfedici olmasını mümkün kılmasıdır. Üçüncüsü ise insanların gündelik rutinleri içerisinde farkında olmadıkları ya da gözden kaçırdıkları önemli şeyleri gözlemleyebilme imkânı sunmasıdır (s. 262).

Bu araştırmada toplamda 24 katılımcı ile derinlemesine görüşme gerçekleştirdim. Araştırmada tercih edilen ortak çalışma mekânlarına bireysel kullanıcı üyeliği yaparak dahil oldum. Böylece mekânı uzun süre deneyimleme imkânımdan dolayı gözlem yaptım, notlar tuttum ve kullanıcılara büyük oranda bireysel çabam ile ulaştım. Bu bağlamda ortak çalışma mekânlarını kullanan farklı meslek grubundan bireylerin mekândaki çalışma ve sosyalleşme ilişkilerini ortaya çıkarmak için mülakatlar gerçekleştirdim buna ek olarak doğrudan katılımcı gözlem notları da aldım.

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul’da bulunan, zincirleşmiş ortak çalışma mekânlarından; Kolektif House ve Workinton oluşturmaktadır. Bu mekân kullanıcıları ile görüşmeler gerçekleştirdim. Mekânların kullanıcı profili çeşitlilik göstermektedir ve bu profil, mekânın bulunduğu lokasyona göre de farklılaşmaktadır. Bu çeşitlilik göz önünde bulunarak mekân ve lokasyon tercihi yaptım. Nitekim bu doğrultuda Kolektif House’a ait 2 mekân (Levent, Ataşehir), Workinton’a ait 3 mekân (Levent, Maçka, Kozyatağı) seçilmiş toplamda 5 mekânda araştırmamı gerçekleştirdim. Ayrıca bu mekânların tercihinde lokasyon unsuru da dikkate alarak hem Anadolu yakasındaki hem de Avrupa yakasındaki mekânlar araştırmaya dahil ettim. Dolayısıyla araştırma nesnesine dair dahil edilebilecek anlamlı değişkenler dikkate alarak bir çalışma grubu oluşturdum. Bu bağlamda ele alınan çalışma grubu bu araştırma için benzerliklerin yanı sıra farklılıkları ve bu farklılıkların hangi unsurlardan kaynaklandığını ortaya çıkarması bakımından faydalı olmuştur.

1.4.3. Ortak Çalışma Mekânı: Tanım, İşlev ve İşleyiş

Ortak çalışma mekânları genel olarak farklı meslek grubundan, farklı çalışma biçimlerine sahip profesyonellerin kullandığı ortak bir çalışma alanını ifade etmektedir. Bu alanda çalışan profesyonellerin çalışma biçimleri gibi çalışma pozisyonları da farklılık

gösterebilmektedir. Özellikle kendi hesabına çalışan bağımsız profesyoneller başta olmak üzere, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ve start-uplar bu tür mekânları sıklıkla kullanmaktadırlar. Aynı zamanda bu mekânı kullanan profesyonellerin çalıştıkları sektörler çeşitlilik gösterse de genellikle bilişim, yazılım ve danışmanlık sektörleri yoğunluktadır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarını kullanan profesyoneller daha çok yaratıcı, girişimci ve yenilikçi fikirleri mümkün kılan işleri yapmaktadırlar. Nitekim ortak çalışma mekânları atmosfer ve tasarım olarak bu yaratıcı ve girişimci fikirleri teşvik ve motive edecek bir yapıya sahiptir. Özellikle bu anlamda ortak çalışma mekânları, klasik geleneksel ofislerden büyük oranda ayrılmaktadır.

Hibrit ve uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte çalışanların sürekli ofise gelmeden çalışabilecekleri büyük oranda deneyimlenmiştir. Nitekim pandemi süreci buna en iyi örnek olarak verilebilir. Ancak çalışanlar sürekli ofise gelmek istemeseler de çalışmak için uygun bir ortama hâlâ ihtiyaç duymaktadırlar. Bu anlamda geleneksel ofisler artık bu ihtiyaç için iyi bir alternatif olmaktan çıkmıştır. Çünkü kapalı yapıları, dışarıdan etkileşime olan sınırlılığı dikkate alındığında yeni, modern çalışma alanlar olarak ortak çalışma mekânları, profesyoneller tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Bu nedenle işverenler de çalışanlarının sürekli kullanmadıkları bir ofis giderlerini karşılamak istememektedirler. Böylece ortak çalışma mekânları gibi hem verimli ve esnek çalışılabilecek hem de maliyet açısından avantajlı çalışma mekânı ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Günümüzde bu ihtiyacı ortak çalışma mekânları karşılamaktadır.

Ayrıca ortak çalışma mekânlarını kullanan profesyonellerin bağımsız, kendi hesabına çalışanlardan da oluştuğu dikkate alındığında özellikle kafe ve ev dışında çalışılabilecek bir çalışma mekânı olarak ortak çalışma mekânları tercih nedeni olmaktadır. Bu bağlamda önemli olan bir nokta ise bağımsız çalışanların izole bir çalışma biçimi yerine ortak çalışma mekânlarında çalışarak hem sosyal ihtiyaçlarını karşılamakta hem de network fırsatları yakalamaktadırlar. Buradan hareketle ortak çalışma mekânlarının sadece ortak bir alan paylaşmakla sınırlı olmayan farklı etkileşim ve iletişim seçeneklerine imkân sağlayan bir yapıya sahip oldukları söylenebilir.

Ortak çalışma mekânları sıklıkla metropollerde, merkezi bir konum ve prestijli bir lokasyonda bulunmaktadır. Bu anlamda Türkiye’de ortak çalışma mekânlarının en yoğun bulunduğu şehir İstanbul’dur. İstanbul’da da iş merkezlerinin yoğun bulunduğu Levent, Maslak, Maçka, Ataşehir gibi semtlerde konumlanmışlardır. Bu mekânlara giriş için önceden kayıt gerekmekte ve ücret ödenmektedir. Ortak çalışma mekânları, kullanıcı profiline göre hizmet sunmakta ve ücret politikası da ona göre farklılık göstermektedir. Kayıt

yaptırmak ve ücret konusunda bilgi almak için ilgili ortak çalışma mekânının web sayfasındaki danışma hizmeti aranmakta ve kayıt süreci başlamaktadır. Bazı ortak çalışma mekânlarının kayıt süreci ise direkt web sayfası üzerinden yapılmaktadır. Kayıt sürecinde çalıştığınız kurum ya da çalışma pozisyonuna ilişkin sorular sorulmamakta çok genel iletişim bilgileri alınmaktadır. Bu anlamda mekâna giriş için en önemli koşulun ücret olduğu söylenebilir. Ücretler mekândan mekâna ve üyelik biçimine göre değişiklik gösterebilmektedir. Örnek oluşturması açısından bu araştırma için Workinton ortak çalışma alanı üyeliği için 26.12.2022 tarihinde 3.050 tl ödenmiş ve 01.02.2023 tarihinde Kolektif House ortak çalışma alanı için ise 2.750 tl ödenmiştir. Üyelik tamamlandıktan sonra mekâna girişte sizi resepsiyon karşılamakta ve yeni kullanıcı olduğunuzu söyledikten sonra mekâna ve işleyişe dair sizi bilgilendirmektedir. Bu anlamda genel olarak mekânın açılış kapanış saatleri, mekânın sunduğu hizmetler, sizin kullanacağınız ortak alana dair ve mekânsal özelliklere ilişkin genel bilgiler verilmektedir.

Ortak çalışma mekânlarındaki mekânsal unsurlara dair yapılan çalışmalarda da bu alanların yapısal olarak esnek, ergonomik ve açık olduğu belirtilmektedir. Nitekim bu araştırma için gittiğim tüm ortak çalışma mekânları benzer yapısal özellikleri barındırmaktaydı. Özellikle ortak alanda bulunan çalışma masaları dışında rahat bir şekilde dinlenilebilecek koltuklar vs bulunmaktaydı. Aynı zamanda ortak çalışma mekânlarında kullanıcıların ücretsiz bir biçimde çay, kahve ve bitki çayları alabilecekleri herkese açık küçük mutfaklar bulunmaktadır. Bu hizmet self-servis olarak gerçekleşmektedir. Nitekim bu alan zaman zaman kullanıcıların spontane karşılaşmalar yoluyla tanışmaları ve arkadaş olmalarını sağlamaktadır.

Ortak çalışma mekânlarında profesyonellerin çalışma rutinleri, çalışma pozisyonuyla ilgili olarak değişiklik gösterebilmektedir. Ancak mekânın genellikle saat 10.00 gibi yoğunlaştığını gözlemledim. Bazı mekânlarda profesyoneller tamamen odaklı bir şekilde çevresindekilerle hiç konuşmadan çalışırken bazıları ise yan masadaki ya da karşı masadaki profesyonel ile sohbet etmekteydi. Ortak çalışma mekânlarında hafif bir yabancı müzik çalmakta ve profesyoneller kendi aralarında vs rahatlıkla konuşabilmektedir.

Ortak çalışma mekânları, kullanıcılarına kargo ve fotokopi gibi hizmetler de sunmaktadır. Bu konularda kullanıcılara yardımcı olarak çalışan bulunmakta ve ihtiyaç halinde bu konularda kullanıcılar ile ilgilenmektedir. Mekânın temizliğiyle ilgilenen ya da çay, kahve gibi hizmetlerin organizasyonu ile ilgili çalışanlar bulunmaktadır. Dolayısıyla profesyonellerin herhangi bir konuda yardıma ihtiyacı olduğunda ulaşabilecekleri çalışanlar bulunmaktadır. Genellikle ortak alanda gezgin üyelik kullanan profesyoneller mekâna

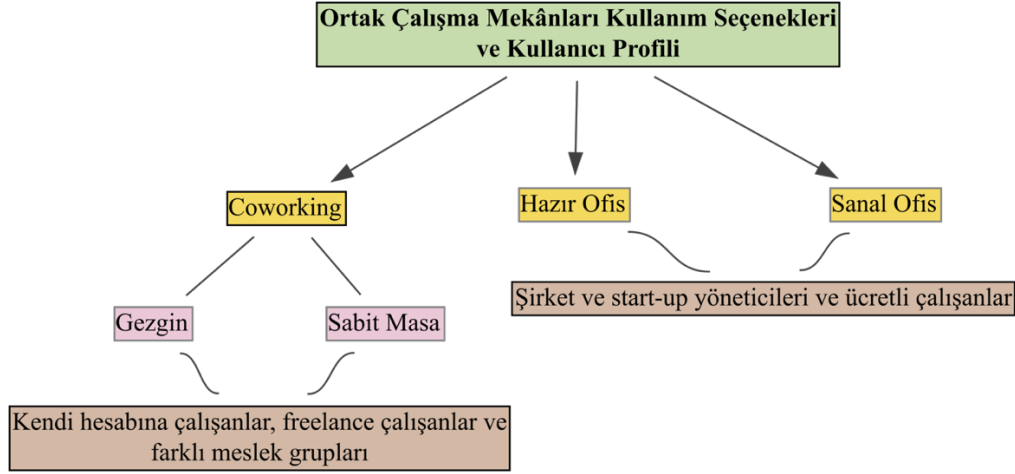
geldikleri saatte boş kalan masada oturmak zorunda kalmaktadır. Bu durumu özellikle gezgin üyeler deneyimlemektedirler. İstedikleri lokasyonda çalışabildikleri için ortak alanda sabit bir masaları bulunmamaktadır. Bu nedenle istedikleri alana oturmak için mekâna giriş saatlerine dikkat etmeleri gerekmektedir. Ancak ortak çalışma alanında oturacak masa ve sandalyenin kalmaması çok nadir bir durumdur. Genellikle profesyoneller istedikleri masada çalışma şansına sahiptirler. Sonuç olarak ortak çalışma mekânlarındaki çalışanlar bir arada ortak alanı kullanarak çalışmaktadır. Bu ortak alan paylaşımı ise bir süre sonra iletişim ve etkileşimi doğurmaktadır. Bu etkileşim ve iletişim de hem sosyalleşme hem de network kurmayı mümkün kılmaktadır.

1.4.4. Çalışma Grubu

Bu başlıkta araştırmanın çalışma grubunu oluşturan Workinton ve Kolektif House ortak çalışma mekânlarının kullanıcılarına sunduğu hizmetler ve mekânsal özellikler ele alınacaktır. Özellikle çalışma grubunun tanıtımına ihtiyaç duyulmasının nedeni ise veri analiz sürecinde gözlemlenen kullanıcıların tercih etme nedenini etkileyen unsurların hizmet ve mekânsal özelliklerle de ilişkili olmasıdır. Ayrıca mekânda bulunan süre zarfında çekilen fotoğraflar ile araştırmanın gerçekleştiği alan somut bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Kolektif House ve Workinton'un müşterilerine sundukları kullanım seçeneklerinden yola çıkılarak üçlü bir kategorik sınıflandırma yapılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre ortak çalışma mekânları coworking, hazır ofis ve sanal ofis hizmetleri sunmakta ve bu hizmetlerden yararlanan kullanıcı profili de farklılaşmaktadır. Ortak alan (coworking) kullanımı ise kendi içerisinde gezgin üye ve sabit masa kullanıcısı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gezgin, işletmenin farklı lokasyonlarında bulunan ortak alanlarda çalışma imkânına sahip bir üyelik biçimidir. Sabit masa ise yine gezgin üye gibi ortak alan paylaşan ama kişiye özel tahsis edilmiş bir masa sunan üyelik biçimidir. Gezgin ve sabit masa kullanıcıları genel olarak sınıflandırıldığında; kendi hesabına çalışanlar, freelance (serbest) çalışanlar ve farklı meslek grupları olarak ayrılabilir. Hazır ofis ve sanal ofis kullanıcıları ise sıklıkla şirket ve start-up yöneticileri ve ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak bu ayrımların çok keskin bir biçimde uygulanmadığını saha araştırması sürecinde gözlemledim. Ortak çalışma mekânlarını kullanan şirketler genellikle küçük ve orta büyüklükte oldukları için çalışan sayıları da azdır. Bu nedenle yöneticiler çalışanları için ortak alan kullanımı içerisinde yer alan sabit masalar kiralayabilmektedir. Ya da ofis kullanıcısı bir çalışan zaman zaman ortak alanda çalışabilmektedir. Nitekim bu araştırmanın katılımcılarından K22 ofis kullanıcısı olmasına rağmen ortak alanda tanıştığım ve mülakat gerçekleştirdiğim bir profesyoneldir.

Dolayısıyla aşağıdaki şekil büyük oranda ortak çalışma mekânları kullanım seçeneği ve kullanıcı profiline ilişkin bir sınıflandırma sunsa da bu sınıflandırmalar mutlak ve keskin sınırlarla ayrılmış değildir. Nitekim bu durum olgunun henüz şekillenme sürecinde olduğuna işaret eder.



Şekil 1. Ortak Çalışma Mekânlarının Sunduğu Hizmetler ve Kullanıcı Profili

1.4.4.1. Workinton

Workinton, firmanın kendi tanıtımıyla “iyi çalışanlar ülkesi” Türkiye’ye 2011 yılında ilk ortak çalışma mekânı konseptini getirmiştir. Şu an da İstanbul Avrupa yakasında 9, Anadolu yakasında 4 şubesi bulunan Workinton’un Türkiye’de toplam 20 şubesi bulunmaktadır. Kuruluş aşamasından önce Arjantinli Urban Station markasıyla Maslak’ta ofis-kafe konseptinin ağırlıklı olduğu ilk şube ile piyasaya giren Workinton, daha sonra kurumsal firma ve çalışanlara da ulaşma amacıyla ve artan talep ile birlikte markayı dönüştürerek daha kapsamlı bir çalışma ekosistemi sağlayan Workinton ismiyle kurulmuştur (S. B. Öztürk, 2021). Workinton kullanıcılarına “coworking”, “hazır ofis” ve “sanal ofis” olmak üzere üç farklı seçenek sunmaktadır. Coworking alanı tercih etmek isteyen kullanıcılara ise “saatlik”, “aylık (monthly pass)” ve “özel masa” (sabit masa) seçenekleri sunulmaktadır. Ücret politikaları da bu kullanım biçimlerine göre değişmektedir. Ortak alan (coworking) kullanıcılarından saatlik ve aylık üyelik biçimini kullananlar, gezgin üye olarak sınıflandırılmıştır. Çünkü bu kişiler Workinton’un dilerlerse istedikleri şubesinde çalışma özgürlüğüne sahiptirler. Özel masa kullanıcıları ise tercih ettikleri bir lokasyonda seçtikleri bir masayı kiralayabilmekte ve o masada bireysel olarak istedikleri şekilde çalışabilmektedirler. Bunlara ek olarak kullanıcılar sekretarya, kargo takibi, toplantı salonu kullanımı gibi ek hizmetlerden de yararlanmak istediklerinde ekstra ücret ödeyerek bu hizmetlerden yararlanabilmektedirler.

Workinton, herhangi bir üyelik biçimini tercih ederek mekânı kullanmaya başlayan kullanıcılarına ücretsiz ve sınırsız olarak çay, kahve ve ikramlıklar sunmaktadır. Workinton'un çalışma saatleri hafta içi sabah 08.00 akşam 20.00 arasındadır. Workinton'un çalışma saatleri özellikle kapanış saatinin erken olması, mülakat sırasında bazı katılımcıların ifadelerinde dezavantajlı bir durum olarak karşımıza çıkmıştır. Fotoğraf 1, Workinton'un Levent şubesinden çekilmiş ortak alan fotoğraflarını göstermektedir. Çalışma alanlarında motivasyon cümleleri ve Workinton'un firma tanıtımına ilişkin tablo, görsel ve yazılar bulunmaktadır. Bu durum Levent şubesiyle sınırlı değildir. Maçka ve Kozyatağı şubelerinde de benzer bir durum söz konusudur. Özellikle dikkat çekici olan ise Workinton'un bazen kupa bardaklarında bazen de duvar yazılarında gördüğümüz “you'll never work alone” (asla yalnız çalışmayacaksınız) yazısıdır. Bir arada çalışmayı teşvik eden bu tür motivasyon cümleleri ile sıklıkla karşılaşmaktadır.



(1)



(2)

Fotoğraf 1. Workinton, Levent (1-2)

1.4.4.2. Kolektif House

Kolektif House, ilk şubesini 2015 yılında “sev, yarat ve paylaş” mottosuyla açmıştır. İstanbul'da 12 şubesi bulunan Kolektif House'un toplamda 14 şubesi bulunmaktadır. Kullanıcılarına hazır ofis, sanal ofis ve ortak alanda gezgin ya da sabit masa kiralama seçeneklerini sunmaktadır. Bunlara ek olarak toplantı salonu ve etkinlik alanı gibi hizmetlerde bulunmaktadır. Kolektif House 7/24 açık bir çalışma saati uygulamasına sahiptir. Nitekim bu durum katılımcıların Kolektif House'u tercih etmede öne çıkardıkları önemli bir avantajdır. Mekânsal olarak Kolektif House, Workinton ile karşılaştırıldığında

daha girişimciliği ve yaratıcılığı öne çıkarmayı amaçlamış bir çalışma alanı sunmaktadır. Nitekim fotoğraflarda da görüldüğü üzere Kolektif House’da ortak alan paylaşımı daha büyük, açık ve geniştir. Ancak bu durum lokasyonlara göre de farklılık gösterebilmektedir. Kolektif House, Workinton ile benzer şekilde kullanıcılarına sınırsız ve ücretsiz bir şekilde çay, kahve ve bitki çayları gibi hizmetler sunmaktadır. Ama Kolektif House’da Workinton’dan farklı olarak ikramlıklar bulunmamaktadır.



(1)



(2)

Fotoğraf 2. Kolektif House, Ataşehir (1), Levent (2)

1.5. Veri Toplama Süreci

Türkiye’de ortak çalışma mekânlarının en yoğun bulunduğu şehir İstanbul’dur. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul’da bulunan zincirleşmiş ortak çalışma mekânlarından Kolektif House ve Workinton kullanıcıları oluşturmaktadır. Bu işletmelerin tercih edilme nedeni iki şekilde açıklanabilir: İlki, bu işletmelerin farklı şehir ve lokasyonlarda şubelerinin olmasından dolayı artık ortak çalışma mekânlarına dair kurumsal bir kimlik kazanmalarındır. Bu unsur, özellikle de mekânın sektördeki profesyonel meslek çalışanları tarafından bilinmesi ve sıklıkla tercih edilmesi nedeniyle önemlidir. İkincisi ise bu işletmelerin profesyonellerden tarafından en çok bilinen işletmeler olması ve alan olarak en büyük ve en yoğun şubelere sahip olmalarındır. Bu unsurlar dikkate alınarak bu iki işletme tercih edilmiştir. Çünkü bu araştırmanın amacı; ortak çalışma mekanlarında sosyalleşme ve çalışma deneyimi olduğu için günlük kullanıcı değil uzun süreli kullanıcı olması ve deneyime sahip olması önemli bir faktördür. Ayrıca katılımcılara ulaşmakta da sorun yaşanmaması açısından böyle bir tercih yapılmıştır. Bu tercih için işletmelerin danışma

hizmeti aranarak araştırmaya başlanmadan önce bilgiler alınmıştır ve sonrasında saha araştırmasına başlanmıştır.

Öncelikle bu araştırmanın yapılabilmesi için İstanbul Medeniyet Üniversitesi Etik Kurul Komisyonuna başvurulmuş ve araştırma, 22.12.2022 tarihli 2200069926 sayı ile etik açıdan uygun bulunmuştur. Daha sonra her iki mekâna da aylık üyelik ücreti ödenerek kullanıcı olarak girilmeye karar verilmiştir. Bunun ilk sebebi, araştırmacı olarak doğrudan mekânı deneyimleme şansına sahip olarak katılımcı gözlem yapma imkânı bulabilmektir. İkincisi ise bu mekânlar ücret karşılığı girilen çalışma alanları olmasından dolayı işletme sahiplerinin, kullanıcıların dikkatlerini dağıtacağı ya da rahatsız olacaklarını düşündükleri için ücretsiz girmeye çok sıcak bakmamalarıydı. Dolayısıyla mekâna kullanıcı olarak girmek, mekândaki çalışma ilişkilerini gözlemlemenin yanı sıra katılımcılara ulaşma noktasında da büyük bir öneme sahiptir.

Toplamda 5 mekânda yürütülen saha araştırması yaklaşık 2 ay sürdü. Workinton'un 26.12.2022-26.01.2023 tarihleri arasında Levent, Maçka ve Kozyatağı şubeleri ile Kolektif House'un 01.02.2023-01.03.2023 tarihleri arasında Levent ve Ataşehir şubelerinde saha araştırmamı tamamladım. Lokasyon seçiminde alan olarak en büyük ve en yoğun şubeleri tercih ettim. Böylece hem katılımcılara ulaşmak daha kolay oldu hem de ortak çalışma mekânlarının en azından Türkiye'de en çok kullanılan ve en sık tercih edilen işletmeler ele alındığı için uzun süreli deneyime sahip kullanıcılara ulaşıldı.

Ortak çalışma mekânı (coworking space) kullanıcı profili mekânın bulunduğu lokasyona, mekâna üyelik biçimine ve çalışma tarzına göre çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle mülakat kategorilerinin belirlenmesinde çeşitli özelliklere dikkat edilmiştir. Öncelikle araştırmanın sınırlılıklarıyla da ilgili olarak sadece 2 ticari işletme seçilmiştir. Bu işletmelerin ise yukarıda da değinildiği gibi en büyük ve yoğun olanları tercih edilmiştir. Kullanıcı olarak ortak çalışma (coworking) alanında çalışanlar tercih edilmiştir. Ortak çalışma mekânları farklı üyelik biçimleriyle kullanıcılarına hizmet sunmaktadır. Örneğin bu mekânlarda ofis ve geçici hizmet alan kullanıcılar da bulunmaktadır. Ancak onlar araştırmaya dahil edilmemiş bu araştırma sadece coworking alan kullanıcıları ile sınırlandırılmıştır. Çünkü coworking alan kullanıcıları da kendi içerisinde sabit masa kullanıcı ve gezgin kullanıcı olarak ikiye ayrılmaktadır. Mekânlara üyelik ücreti ödeyerek girdim özellikle coworking alan kullanıcısı olarak girdim ve katılımcılara da bu alanda ulaşmaya çalıştım.

Mekânlara üyelik sürecinden, mekânda geçirdiğim süre ve yaptığım mülakatlar sonrası gözlemlerim dahil olmak üzere tüm aşamalarda alan notları tutmaya çalıştım. Nitekim “alan notları, araştırmacının yoğun bir biçimde, müdahil olarak katılması esnasında yaşadığı tecrübeler ile yaptığı gözlemlerin betimlenmesiyle oluşan anlatılardır” (Emerson vd., 2008, s. 6). Bu mekânlara ilk defa gittiğim için bazen notlarım mekânların bulunduğu lokasyonun özellikleri, insan çeşitliliği, mekânın tasarımı gibi özelliklerle ilgiliydi. Ancak alan notlarımın çoğu mekândaki çalışma, sosyalleşme ve network etkileşimlerinden elde ettiğim gözlemlerden oluşmuştur. Aynı zamanda saha araştırmam boyunca yaptığım gözlemleri sınıflandırarak düşüncelerimi daha sistematik bir şekilde not etmeye gayret ettim. Bu anlamda mekânın bulunduğu lokasyonun özellikleri, gittiğim mekânın tasarımı, mekânın kullanıcı profili ve kullanıcıların etkileşimleri ve çalışma tarzları ile ilgili alan notları tuttum. Nitekim araştırma boyunca gözlemlerimi içeren 20 sayfalık bir alan notum oluştu. Bu alan notları özellikle veri analiz sürecinde tecrübelerimi hatırlatmada ve bunlar üzerine tekrar düşünmemde çok faydalı oldu. Bunlara ek olarak gittiğim mekânların fotoğraflarını da çekerek mekânsal özellikler ile ilgili veri toplama fırsatım oldu. Nitekim Glesne’in belirttiği üzere (2015, s. 64) “derinlemesine ve bütüncül bir anlayış kazanmak üzere nitel araştırmada üç tekniğin baskın olduğunu görürüz: Gözlem, görüşme ve doküman toplama”. Dolayısıyla saha araştırması boyunca olabildiğince gözlem notları tutmaya ve görüşmelerimin verimli olabilmesi için gayret ettim. Örneğin, yeni katılımcılara ulaşabilmek için onların müsait oldukları yani çalışmadıkları saatlere dikkat ederek onlarla iletişime geçmeye çalıştım.

Tablo 1. Ortak Çalışma Mekânlarında Geçirilen Süre

Mekân İsmi	Lokasyon	Mülakat Yapılan Katılımcı Sayısı	Gözlem Süresi
Workinton	Levent	6	5 gün
Workinton	Maçka	2	5 gün
Workinton	Kozyatağı	6	8 gün
Kolektif House	Levent	8	6 gün
Kolektif House	Ataşehir	2	4 gün

Bu bağlamda 15'i Workinton ve 9'u Kolektif House kullanıcılarından oluşan 15'i erkek, 9'u kadın olmak üzere toplam 24 katılımcı ile yarı yapılandırılmış soru formu eşliğinde derinlemesine mülakatlar gerçekleştirdim. Workinton'da daha fazla katılımcıya ulaşabilmiş olmamın temel sebebi mekânın üyelik özelliğiyle ilgilidir. Workinton'un aylık göçebe "monthly pass nomad" üyeliğini yaptım ve bu üyelik 1 ay boyunca istediğin tüm lokasyonlarda istediğin kadar çalışabilmeni mümkün kılıyordu. Dolayısıyla 1 ay boyunca hafta sonları hariç (bazen şirket toplantıları olduğunda hafta sonu da açabiliyorlar) tüm gün istediğim lokasyonda çalışabiliyordum. Bu bana büyük bir esneklik sağlamasının yanı sıra mekânda çok uzun saatler geçirerek gözlemlerimin derinleşmesine ve zenginleşmesine olanak sağladı. Nitekim Workinton'da çalıştığım süre boyunca günlük ortalama 7 saat geçirdim. Kolektif House'un ise gezgin standart üyeliğini yaptım ve bu üyelik 1 ay boyunca istediğim tüm lokasyonlarda sadece 10 gün kullanım hakkı sağlıyordu. 1 ay boyunca sadece 10 gün kullanım sağladığı için zamanım biraz kısıtlıydı. Bu yüzden 10 günde mekânda günlük ortalama 10 saate yakın bulunarak daha yoğun bir şekilde gözlem yapma imkânım oldu. Uzun saatler mekânlarda olmam araştırmam için önemli bir faktördü çünkü sabahdan akşam saatlerine kadar mekân kullanıcılarının çalışma rutinleri ve mekândaki hareketliliği ve etkileşimi deneyimleme fırsatım oldu.

Gittiğim tüm mekânlara sabah erken saatlerde ve bir şirket çalışanı gibi hazırlanarak gittim. Beyaz yakalılar için ayırt edici bir sınıflandırma olarak sıklıkla kullanılan "prezentabl" bir giyim tarzı benimsemeye çalıştım. Bu nedenle mekânlara blazer ceket, kumaş pantolon ve uygun bir ayakkabı giyerek gittim. Ancak gittiğim mekânlarda insanların büyük çoğunluğunun bu şekilde kurumsal bir imaj oluşturacak resmiliğe giyinmediklerini, mekânın esnekliğinin profesyonellerin giyim tarzlarına da yansıdığını gözlemledim. Elbette prezantabl giyinen profesyoneller ile de karşılaştım ancak genellikle gündelik hayatın olağan akışına uygun bir giyim tarzının yaygın olduğunu gördüm. Bu nedenle zaman zaman ben de öyle giyindim ancak genellikle prezentabl görünümümün katılımcılarda daha etkili bir izlenim oluşturduğunu ve beni daha çok ciddiye aldıkları yönünde bir fikre kapıldım. Nitekim bu şekilde giyindiğim bir gün mekânda çalışan bir profesyonel ile tanışınca bana direkt "hangi şirkette çalışıyorsunuz" sorusunu yöneltti. Bu ifade bana Goffman'ın (2014, s. 24), *Gündelik Yaşamda Benliğin Sunumu* adlı kitabında ilk izlenimin oluşturduğu etkileşimin doğru bir başlangıç yapmak için önemli bir adım olduğu yönündeki analizini hatırlattı. Ben de bu izlenimin katılımcılara ulaşmak konusunda bana bir avantaj sağladığını düşünerek giyimime dikkat etmeye çalıştım.

Özellikle erken giderek daha çok etkileşimin olduğu ve geniş bir perspektiften gözlem yapabilmemi mümkün kılan masalara oturdum. Böylece hem katılımcılara ulaşmak benim için daha kolay oldu hem de daha fazla gözlem yapma şansım arttı. Bu hususa gittiğim tüm mekânlarda dikkat etmeye çalıştım. Katılımcılara ulaşmak noktasında ise gözlemlerimden hareketle çeşitli stratejiler geliştirdim. Örneğin, gittiğim mekânlarda ilk gün katılımcılara ulaşmak gibi bir amaç gütmek yerine daha çok mekânı tanıma ve kullanıcı profiliyle ilgili gözlemlerimden hareketle bir fikir oluşturmaya çalıştım. İkinci gün ve sonraki günlerde ise aynı mekâna gittiğimde bir araştırmacı olarak, rutinleşmiş bir sürece girmiş ve artık kendimi mekânda bir “yabancı” olarak görmüyordum ve mekâna olan yabancılığımın ortadan kalktığını fark etmiştim.

Bu süreçten sonra öncelikle benim çevremdeki masalarda oturan kişiler ile göz göze gelerek “merhaba, günaydın” gibi selamlaşmalar ile sohbetler başlatmaya çalıştım. Sonrasında kısa bir tanışma sürecinden sonra mekânı kullanma amacımı açıklayıp bana araştırmamda yardımcı olmak isteyip istemediklerini sordum. Bu sürecin biraz zaman aldığını fark ettiğim bazı mekânlarda katılımcılar ile doğrudan iletişime geçmeye çalıştım. Her ne kadar 5 mekânda da iletişime geçilen her katılımcı ile etkileşim kurulamamış olsa da çoğu kişi araştırmama katılmayı kabul ederek yardımcı olacaklarını belirttiler. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen kullanıcılar ise çoğunlukla zamanları olmadıklarını ya da mekânı kullanmaya yeni başladıkları için henüz bir tecrübeye sahip olmadıklarını ifade ettiler. Bazı mekânlarda insanlarla tanışma ya da etkileşim kurma sürecim daha uzun sürdü çünkü insanlar çok yoğun çalışıyor, çok az ara veriyor ve/veya kulaklığını takarak işine odaklanıyorlardı. Bu kişiler ile iletişime geçmek benim açımdan zorlayıcıydı. Böyle durumlarda bir strateji geliştirerek tesadüfi karşılaşmalar yaratmaya çalıştım. Örneğin çay, kahve alınan alanlarda ya da açık alanlarda (breathing places) insanlar gördüğüm zaman ben de bir kahve almak için ya da çalışmama ara vermiş gibi görünerek masamdan kalktım ve bu alanları kullandım. Bu anlamda insanların sohbet ettiği ve çalışmadığı zamanları takip ederek onlarla iletişime geçmeye çalıştım. Böylece hem çalışma halinde olan kişileri rahatsız etmemiş oldum hem de onların kendilerini daha rahat ifade edecekleri alanları kullanarak iletişim sürecini kolaylaştırmaya çalıştım. Bunun yanı sıra, katılımcılara onların müsait oldukları saat ve gün içerisinde görüşmeyi yapabileceğimizi ifade ederek görüşme sürecinin daha sağlıklı ilerlemesine gayret ettim.

Tüm mülakat görüşmelerimi gittiğim mekânlarda yüz yüze gerçekleştirdim. Benim de mekânda onlarla birlikte bulunuyor, çalışıyor olmam görüşmelerimi daha rahat ve kolay bir

şekilde yapabilmemi sağladı. Nitekim katılımcıların da beni mekânda gün boyu, sürekli görmeleri onların da bana olan aşinalığını sağladı. Ayrıca mülakat yaptığım katılımcılara mülakat sonunda araştırmam için bana katkı sunabilecekleri kişi ve/veya kişilerin olup olmadığını sordum. Workinton'un ve Kolektif House'un Levent şubelerinde benim için ortak bir tanıdık, kapı tutucu (*gatekeeper*) olan katılımcılarım da oldu, hatta doğrudan beni gün içerisinde diğer arkadaşlarıyla tanıştırtarak araştırmamdan bahsedenler oldu. Ancak bu durum 2 mekânda mümkün olmuştur diğerlerinde daha çok doğrudan kendi çabam ve kurduğum ilişkiler yardımıyla katılımcılara ulaştım.

Saha araştırması bir yandan araştırmacının kendisini de gözlemlediği ve soruları daha iyi bir şekilde sormak için stratejiler geliştirmesi gereken bir süreci kapsamaktadır. Bu anlamda ilk mülakatlarımı gerçekleştirdikten hemen sonra deşifrelerimi yaptım sonra mülakat sürecinde dikkatimi çeken, katılımcının ifade etmediği ama benim gözlemlediğim notlar tuttum. Bu notlar ve mülakat süreci üzerinde düşündüm ve gözlemlerimden hareketle diğer mülakatları gerçekleştirdim. Öte yandan mekânda uzun süre vakit geçirebildiğim için katılımcı gözlem notları da aldım ve bu notlar saha araştırmamın daha verimli geçmesinde çok önemli bir etken oldu. Nitekim yüz yüze gerçekleştirilen mülakatlarda her ne kadar odağımız katılımcıların ifadeleri olsa da mülakat süreci aynı zamanda gözlem içerdiği ve gerektirdiği için iyi bir gözlemci olmak araştırmacının verimliliği açısından önemli olmaktadır. Buradan hareketle iyi bir araştırmacının iyi bir gözlemci olması gerektiğini ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla iyi bir araştırmacı mülakat yaptığı yerin, katılımcılarının verdiği yanıtları etkileyeceğini bilmeli ve araştırmacı-katılımcı arasındaki ilişkiyi dinamik ve etkileşimli tutmak konusunda duyarlı ve dikkatli olmalıdır (Patton, 2018, s. 27). Bu duruma araştırma boyunca özen göstermeye çalıştım ve bu anlamda zaman zaman çeşitli stratejiler geliştirdim. Özellikle görüşme yaptığım alanlar ortak alan olması nedeniyle zaman zaman yoğun ve gürültülü olabilmekteydi. Bu nedenle görüşmeyi katılımcının da daha rahat zaman ayırabileceği ve ortamın da daha sakin olduğu bir gün ve zaman diliminde gerçekleştirmeye çalıştım.

1.6. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcılara ilişkin çeşitli bilgiler elde edilmiştir. Bu bağlamda katılımcılarının sosyo-demografik özelliklerinin yanı sıra meslek, çalışma yaşamı ve üyelik türlerine ilişkin bilgilere Tablo 2'de yer verilmiştir. Nitekim bu bilgiler ortak çalışma mekânı kullanıcı profiliyle ilgili genel bir bilgi verdiği gibi bulguların analizinde de önemli bir değerlendirme kriteri olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların

cinsiyet dağılımına baktığımız zaman 15'inin erkek, 9'unun ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Her ne kadar katılımcıların cinsiyet dağılımı eşitlenmek istense de gidilen ortak çalışma mekânlarındaki ortak alan kullanan kadın ve erkek profesyonel sayısı eşit olarak dağılmadığı ve her mekânda da eşit oranda zaman geçirilmediği için bu mümkün olmamıştır. Ancak bu durum araştırma için bir dezavantaja dönüşmemiştir. Nitekim saha araştırmasının gerçekleştirildiği mekânlarda erkek kullanıcı sayısının kadın kullanıcılara oranla daha yoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu durum aslında mekânların kullanıcı profiliyle de ilişkilidir.

Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında ise genç yetişkin grubunun yoğunlukta olduğu görülmektedir. Nitekim katılımcıların 11'i 20'li yaşlarda iken 12'sinin 30'lu yaşlarda ve 1'inin ise 40'lı yaşlarda olduğu ortaya çıkmıştır. Medeni duruma bakıldığında da katılımcılardan 5'inin evli olduğu, 19'unun ise bekar olduğu görülmektedir. Bu durum kullanıcıların yaş ortalaması ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca ortak çalışma mekânını kullanan profesyonellerin genellikle bilgi ve hizmetler alanıyla ilgili işler yaptıkları düşünüldüğünde kullanıcıların eğitim seviyesinin çoğunlukla lisans mezunu olduğu görülmektedir. Nitekim 24 katılımcıdan 16'sının lisans, 4'ünün lisansüstü, sadece 3'ünün ön lisans mezunu olduğu ve 1'inin de lisans okuduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumlarıyla ilişkili olarak yapılan mesleklerin uzmanlık ve bilgi gerektiren işlerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca mekânın temel özelliklerinden birisi olan ortak çalışma mekânlarının kullanıcı profilindeki heterojenlik hem meslek hem de çalışılan sektöre ilişkin bilgilerde de görülmektedir. Katılımcıların farklı meslek grubundan oluştukları görülse de yazılım, bilişim ve danışmanlık sektöründe çalışan mesleklerin yoğunlukta olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim katılımcıların büyük çoğunluğunun mezun oldukları okul ve bölüm dikkate alındığında katılımcılar, orta sınıf bilgi profesyonelleri olarak değerlendirilebilir. Ancak bu araştırmada kullanıcı profilindeki heterojenlik, sınıfsal bir ayrımı değil mesleki farklılığı içerecek şekilde kullanılmaktadır. Çünkü ortak çalışma mekânlarını kullanan profesyoneller eğitim sermayesi ve yatkınlıkları bakımından benzer özellikler gösterebilmektedir. Ancak kültürel ve ekonomik sermaye açısından ortak çalışma mekânı kullanıcılarının farklılaşabileceği için net, genelleyici bir sınıflandırma yapılamamaktadır. Dolayısıyla araştırma boyunca sıklıkla vurgu yapılan heterojenlik unsuru mekândaki mesleki çeşitliliği vurgulamak için kullanılmıştır.

Katılımcıların çalışma pozisyonlarına bakıldığında da 11'inin şirket çalışanı, 8'inin yönetici, 3'ünün şahıs şirketi kurucusu ve 2'sinin ise bağımsız çalışan olduğu görülmektedir. Aynı

zamanda bu katılımcılardan 9'u Kolektif House, 15'i ise Workinton kullanıcısından oluşmaktadır. Görüşme yapılan ortak çalışma mekânlarını kullanan profesyonellerden 10'u sabit masa kullanıcısı, 11'i gezgin 1'i ise ofis kullanıcısıdır. Dolayısıyla genel olarak bu araştırmanın çalışma grubunun orta sınıf beyaz yakalı genç yetişkin profesyonellerden oluştuğu ortaya çıkmıştır. Bu profesyoneller farklı meslek grubundan ve farklı sektörlerden insanlardan oluşmaktadır. Aynı zamanda çalışma pozisyonları ve iş yaşamındaki tecrübe yılı çeşitlilik göstermektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Meslek, Çalışma Yaşamı, Üyelik Türüne İlişkin Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Mezun Olduğu Üniversite	Mezun Olduğu Bölüm	Meslek	Çalışma Pozisyonu	Sektör	İş Yaşamında ki Tecrübe Yılı	Kullandığı Ortak Çalışma Mekânı ve Lokasyon	Üyelik Türü ve Mekânı Kullanım Süresi
K1	Erkek	42	Bekar	Lisans	İTÜ	Mimarlık	Mimar	Yönetici/(co-founder)	İnşaat	20 yıl	Workinton/Levent	Sabit Masa/4 yıl
K2	Erkek	36	Evli	Lisansüstü	İTÜ	İnşaat Mühendisliği	İnşaat Mühendisi	Genel Müdür (CEO)	İnşaat	12 yıl	Workinton/Levent	Sabit Masa/6 yıl
K3	Erkek	26	Bekar	Lisans	-	Reklamcılık	Web Tasarımcısı	Şirket Çalışanı	Reklamcılık	5 yıl	Workinton/Levent	Sabit Masa/2 ay
K4	Kadın	37	Bekar	Lisans	Pamukkale Üniversitesi	Kamu Yönetimi	Satış ve Destek Yöneticisi	Şirket çalışanı	Bilişim	12 yıl	Workinton/Levent	Sabit Masa/8 ay
K5	Kadın	35	Bekar	Lisans	MSGÜ	İstatistik	Pazarlama Yöneticisi	Şirket Çalışanı	Bilişim	17 yıl	Workinton/Levent	Sabit Masa/1 yıl
K6	Erkek	23	Bekar	Lisans	Okan Üniversitesi	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	İnsan Kaynakları Yöneticisi	Şirket Çalışanı	Bilişim	6 ay	Workinton/Levent	Sabit Masa/6 ay
K7	Kadın	24	Bekar	Lisans	Bahçeşehir Üniversitesi	İletişim Tasarımı	Grafik Tasarımcı	Şirket Çalışanı/Freelance	Danışmanlık	5 yıl	Workinton/Maçka	Gezgin/1 hafta
K8	Kadın	38	Bekar	Lisansüstü	Galatasaray Üniversitesi	Hukuk	Avukat	Serbest/Bağımsız	Hukuk	12 yıl	Workinton/Maçka	Sabit masa/4 yıl
K9	Erkek	35	Bekar	Lisans	Yeditepe Üniversitesi	Fizik	Uygulama Geliştirici	Yönetici/(co-funder) uzaktan	Yazılım	10 yıl	Workinton/Kozya tağı	Gezgin/1 yıl
K10	Kadın	37	Evli	Lisansüstü	Marmara Üniversitesi	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İnsan Kaynakları Yöneticisi	Şirket Çalışanı /uzaktan	Yazılım	13 yıl	Workinton/Kozya tağı	Gezgin/1 yıl
K11	Erkek	34	Evli	Lisans	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Bilgisayar Mühendisliği	Yazılım Geliştirici	Yönetici/(co-founder)	Yazılım	14 yıl	Workinton/Kozya tağı	Gezgin/5 yıl

K12	Erkek	34	Bekar	Lisans	Hacettepe Üniversitesi	Biyomedikal Mühendisliği	Biyomedikal mühendisi	Bağımsız/Freelance	Sağlık	3 yıl	Workinton/Kozya tağı	Gezgin/6 ay
K13	Kadın	24	Bekar	Ön Lisans	Marmara Üniversitesi	Adalet	Yazılım ve satış uzmanı	Şirket çalışanı	Yazılım	2.5 yıl	Workinton/Kozya tağı	Gezgin/6 ay
K14	Erkek	34	Evli	Lisans	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	Bilgisayar Mühendisliği	Mobil Oyun Geliştirici	Yönetici	Yazılım	9 yıl	Workinton/Kozya tağı	Sabit masa/10 ay
K15	Erkek	35	Evli	Lisans	Anadolu Üniversitesi	İşletme	İzleme ve Değerlendirme Uzmanı	Şirket Çalışanı	Danışmanlık	10 yıl	Workinton/Kozya tağı	Gezgin/1 ay
K16	Kadın	21	Bekar	Lisans okuyor	-	Grafik Tasarımı	Grafik tasarımcı	Şirket çalışanı/part time	Reklamcılık	1 yıl	Kolektif House/Levent	Gezgin/1 hafta
K17	Erkek	27	Bekar	Ön Lisans	Medipol Üniversitesi	Bankacılık ve Sigortacılık	Proje Sorumlusu	Yönetici/(co-founder)	Reklamcılık	5 yıl	Kolektif House/Levent	Gezgin/6 ay
K18	Erkek	27	Bekar	Lisansüstü	Beykent Üniversitesi	Sinema ve Televizyon	Reklam Yönetmeni	Yönetici/(co-founder)	Reklamcılık	5 yıl	Kolektif House/Levent	Gezgin/7 ay
K19	Erkek	27	Bekar	Ön Lisans	Şişli Meslek Yüksek Okulu	Mimari Restorasyon	Dijital Pazarlamacı	Şahıs şirketi kurucusu	E-ticaret	3 yıl	Kolektif House/Levent	Sabit masa/11 ay
K20	Erkek	23	Bekar	Lisans	İstanbul Gedik Üniversitesi	Sivil Havacılık	Dijital Pazarlamacı	Şahıs şirketi kurucusu	E-ticaret	8 ay	Kolektif House/Levent	Sabit masa/8 ay
K21	Erkek	38	Bekar	Lisans	Marmara Üniversitesi	Takı-Tasarım	Tasarımcı	Şahıs şirketi kurucusu	Tasarım	13 yıl	Kolektif House/Levent	Sabit masa/1.5 yıl
K22	Erkek	34	Bekar	Lisans	Bilgi Üniversitesi	Hukuk	Avukat	Yönetici	Hukuk	8 yıl	Kolektif House/Levent	Ofis kullanıcısı/ 5 yıl
K23	Kadın	23	Bekar	Lisans	Medipol Üniversitesi	İnsan Kaynakları Yönetimi	İşe alım asistanı	Şirket çalışanı	Danışmanlık	1 yıl	Kolektif House/Ataşehir	Gezgin/3 hafta
K24	Kadın	25	Bekar	Lisans	Kocaeli Üniversitesi	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İşe alım Asistanı	Şirket çalışanı	Danışmanlık	4 yıl	Kolektif House/Ataşehir	Gezgin/7 ay

1.7. Veri Analiz Süreci

Araştırmada öncelikle derinlemesine görüşmelerden elde edilen ses kayıtları deşifre edilmiştir. Bu bağlamda 24 katılımcı ile yapılan mülakatların ortalama süresi 45 dakikadır. En uzun mülakat 58 dakika sürerken en kısası ise 15 dakika sürmüştür. Araştırmaya katılmayı kabul eden tüm katılımcılara mülakata başlamadan önce etik kurallar gereğince mülakat sürecinde ses kaydının alınmasında bir sorun olup olmayacağı sorulmuş ve rızaları alınmıştır. Sadece bir katılımcı ses telleriyle ilgili yaşadığı sorundan dolayı ses kaydı alınmasından rahatsızlık duyacağını belirtmiş bu nedenle izin vermemiştir. Diğer tüm katılımcılar ses kaydı alınmasına rıza göstermiştir. Ses kaydı almadığım mülakat görüşmesinde ise olabildiğince önemli noktaları not etmeye çalıştım ve görüşme bittikten hemen sonra hiç vakit kaybeden görüşme sürecinde önemli bulduğum ve araştırmam için önemli olan noktaları telefonuma sesli bir şekilde kaydettim. Daha sonra bu mülakat sürecinde yer alan ses kayıt dosyalarını görüşmelerden hemen sonra deşifre ettim. Bu görüşmeler sonucunda toplamda 150 sayfadan oluşan ses kaydı deşifresi ortaya çıktı.

Bu araştırmada mülakatlardan elde edilen verilerin analizi için MAXQDA 2022 analiz programını kullandım. Bu bağlamda öncelikle deşifrelerden elde ettiğim verileri MAXQDA 2022 analiz programına aktararak ve burada kod, kategori ve temalar oluşturarak araştırmanın analizini gerçekleştirdim. Elde edilen verilerin çeşitli sınıflandırmalar ve kategorilere ayırarak sistematik hale getirilmesi kodlamadır (Saldana, 2023, s. 9). Dolayısıyla en iyi kodun elde edilmesi için verileri birden fazla kez okudum ve tekrar kodladım. Nitekim bu süreç sonunda kategori, tema ve kodlara ulaştım.

Verilerin analiz sürecinde tematik analiz tekniğini kullandım. Kiger ve Varpio (2020)'nin belirttikleri gibi tematik analiz, elde edilen verilerdeki deneyimleri, ifadeleri, davranışları anlamaya çalışma noktasında araştırmacılara yol gösteren bir veri analiz tekniğidir. Tematik analiz tekniği sayesinde örüntüler ortaya çıkartılmakta ve kategoriler oluşturulmaktadır. Tematik veri analiz sürecine ilişkin literatürde genellikle altı aşamalı bir süreç sıralanmaktadır (Braun & Clarke, 2008, ss. 16-23; Creswell, 2014, ss. 197-200). Bunlardan birincisi, mülakatlardan elde edilen görüşmelerin deşifre edilmesi ve düzenlenmesidir. İkinci aşamada deşifre edilen metin okunarak araştırma konusu bağlamında kullanılacak başlangıç kodları oluşturulur. Üçüncü aşamada elde edilen kodlar üzerinden analiz için temalar ve kategoriler oluşturulur. Burada tüm veriler incelenerek sınıflandırmalar yapılır ve oluşturulan tema ile ilgili veriler analiz edilir. Dördüncü aşamada ise temaların ve kategorilerin nasıl kullanılacağına karar verilir. Beşinci aşamada temalar

tanımlanır ve temanın özelliklerine dahil olan özellikler açıklanır. Altıncı ve son aşamada ise elde edilen veriler yorumlanır ve sonuç raporu yazılır. Dolayısıyla bu araştırmanın veri analiz sürecinde genel olarak böyle bir aşama benimsedim. Son olarak katılımcı gözlem notlarımın ve sahada geçirdiğim süre boyunca elde ettiğim deneyim, özellikle kodlama sürecinde olumlu bir etki yaratmıştır. Nitekim veri analiz sürecinde bu etki sayesinde daha sistematik ve bütünlüklü analizler yapmam mümkün olmuştur.

1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Zorluklar

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırma içinde çeşitli sınırlılıklar ve zorluklar söz konusudur. Bu araştırmanın bir yüksek lisans tezi olması nedeniyle sınırlı bir sürede gerçekleşmesi gerekli olduğundan, ortak çalışma mekânları seçiminde bir sınırlandırma yapılmıştır. Ortak çalışma mekânlarına girişlerin ücretli olması da bu araştırma için maliyet açısından önemli sınırlılıklardan birini oluşturmaktadır. Maliyet sınırlılığı nedeniyle çalışma grubu olarak da sadece 2 işletmenin 5 mekânını tercih ettim. Aynı zamanda mekânda diğer hizmetlerden faydalanan kullanıcılar da bulunmaktadır. Ancak bu araştırmada sadece ortak alan (coworking) kullanıcıları çalışma grubuna dahil ettim. Ofis kullanıcıları ve geçici hizmet alan kullanıcıları çalışma grubu dışında tuttum. Bu da araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

Konuya ilişkin tutulmuş sistematik veriler bulunmamaktadır. Bu durum Türkiye’de ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışı ve gelişimini analiz ederken zorluk yaşamama neden olmuştur. Aynı zamanda bu durum ortak çalışma mekânı kullanan profesyonellere ilişkin genel bilgi eksikliğine de neden olmaktadır. Özellikle ortak çalışma mekânı kullanan profesyonellerin mesleki çeşitliliği dikkate alındığında kullanıcı profiline ilişkin veriler analiz için çok önemli olmaktadır.

Bu araştırmanın odağı ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ve sosyalleşme ilişkileri olduğu için kuramsal ve kavramsal çerçevesi de çalışma hayatındaki dönüşümlerle bağlantılı olarak ele aldım. Dolayısıyla henüz oluşmakta olan bir olguyu hem tanımlanmaya hem de açıklanmaya çalıştım. Bu bağlamda da daha çok olgunun çalışma hayatındaki etkisi ve önemi, profesyoneller için işlevi ve amacını açığa çıkardım. Bu nedenle konuya ilişkin ele alınması gereken çeşitli eleştirel boyutlar bu araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda ortak çalışma mekânı kullanan profesyonellerin çalışma şartları ve koşulları ve çalışan-işveren ilişkilerindeki güvence durumu gibi bağlamlar çalışılabilir. Dolayısıyla ortak çalışma mekânları olgusu, çok farklı bağlamlarda ve farklı metodolojik yaklaşımlardan

hareketle çalışılması mümkün bir konudur. Konuyla ilgili yeni kavramlara, sınıflandırmalara ve tanımlara ihtiyaç olması konunun farklı disiplinlerden çalışılması için iyi bir imkândır.

Ayrıca her ne kadar araştırma sürecinde mekânda kullanıcı olmam katılımcılara ulaşma noktasında bana büyük bir avantaj sağlamış olsa da bu mekânların birer çalışma alanı olması, profesyonellerin yoğunlukları, mülakat yapmak için zaman zaman zorluklar yaşamama neden oldu. Bir araştırmacı olarak yaşadığım zorluklardan bir tanesi de ortak çalışma mekânları kullanıcı profilinin çeşitlilik gösterdiği gibi mekânların bulunduğu lokasyonların da kendi aralarında farklılaşmasıydı. Dolayısıyla gidilen her mekânda araştırmaya yeniden başlıyormuş gibi hissederek gözlem ve analiz yaparak katılımcılara ulaşmaya çalıştım. Ayrıca mülakat sürecimde katılımcılarımın mekân üzerine düşünmekte ve konuşmakta zaman zaman zorluk yaşadıklarını fark ettim. Bazen mekânsal özellikler bazen de kullanıcı özelliklerinden kaynaklanan farklılıkları analiz etmede zorluk çektiğimi söyleyebilirim. Ancak bu güçlüğü Becker'in (2017) şu satırları ile aşmaya çalıştım:

“Çalıştığım şeyler bir anda olup bitmiyor; bu nedenle, değişim ve süreç fikrine imgelemimde yer vermem gerekir. Şimdiye dek sabit olan bir ilişki bir anda kaybolduğunda buna, sınıadığım kuramın talihsiz bir yanılgısı muamelesi yapmam; tersine bunu, izlediğim süreçle ilgili o zamana dek göremediğim bir şeyleri öğrenme fırsatı olarak görürüm. Bilgisayarcıların dediği gibi bir hata değil de bir özellik” (s. 14).

Dolayısıyla yaşadığım zorluğa bu bakış açısıyla bakmaya başladığımda farklılıkları bir özellik olarak görmeye ve bunları da not etmeye başladım. Bu notlar bazen araştırmamın sınırlarını aşan konularla ilgili de olabiliyordu. Bu nedenle kendi araştırma nesneme odaklanarak daha sistematik ilerlemeye çalıştım.

2. ÇALIŞMA HAYATININ DÖNÜŞÜMÜ

2.1. Çalışma Olgusu ve Tarihsel Dönüşümü

Çalışma, çoğu zaman insan eyleminin en önemli özelliklerinden birisi olarak görülmüştür. Bu nedenle çalışma kavramı farklı tarihsel dönemlerde çeşitli anlamlara gelecek şekilde kullanılmıştır. Çalışma kavramını tanımlamak ve neyin çalışma olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, hangi tarihsel dönemden bahsedildiğine göre değişiklik göstermektedir. Benzer şekilde bir faaliyetin çalışma ya da boş zaman kategorisine girip girmeyeceği zamansal, mekânsal ve kültürel koşullarla da yakından ilişkilidir (Grint, 2005, s. 6). Bu nedenle çalışma kavramına ilişkin net bir tanımlama yapmak mümkün değildir. Nitekim çalışma olgusu iktisadi, siyasi, toplumsal ya da psikolojik bir yaklaşımla değerlendirilmeye başlandığında birbirinden farklı tanımlamalar ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışma olgusunun çok boyutlu bir anlama sahip olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Ancak içerisinde bulunduğumuz toplumda çalışmanın anlamını oluşturan süreç, sanayileşme dönemiyle birlikte yaşanan değişimlerle ilişkilidir. Sanayi devrimi sonucunda modern toplum ve endüstriyel kapitalizm ortaya çıkmış ve bu gelişmeler çalışma olgusunu da derinden etkilemiştir. Sanayileşmeyle birlikte işçi, işveren ve çalışma kavramları net bir şekilde tanımlanmıştır. Bu bağlamda resmi olarak çalışmanın ve işçinin değer kazanması yani emeğin ücretlendirilmesi için sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olması gerekmektedir (Ören & Yüksel, 2012, s. 37). Böylece formel ve enformel sektör olmak üzere bir ayrım ortaya çıkmıştır. Kayıtlı, sürekli ve güvenceli bir işe sahip olanlar formel sektör çalışanları olarak değerlendirilirken kayıt dışı, geçici ve güvencesiz işlerde çalışanlar enformel sektör çalışanlarını ifade etmektedir.

Sanayi öncesi toplumlarda insanların kıt kaynaklara sahip oldukları, ihtiyaçlarının da bu anlamda sınırlı olduğu ve çalışmanın daha çok doğayla kurulan bir ilişkiden ibaret olduğu bilinmektedir. Bu nedenle insanlar gündelik ihtiyaçlarını karşılayacak kadar çalışmakta ve yaşamlarını sürdürmekteydi. Ancak sanayileşmeyle birlikte kaynaklara erişimin artmasıyla daha fazla üretim yapılmaya başlanmış ve böylece yeni çalışma mekânları olarak fabrikalarda ücret karşılığı çalışmaya başlanmıştır. Bu değişim sanayi öncesi toplumlardan farklı bir çalışma ilişkisi ve çalışma tarzı ortaya çıkardığı için çalışmanın yeni anlamının modern toplumla ortaya çıktığı düşünülmüştür. Nitekim Gorz (2007, ss. 27-28) çalışmayı, modernliğin bir icadı olarak görmekte ve çalışmayı kamusal alanda ücret karşılığı yürütülen toplumsal varlık ve mesleki kimlik kazandıran bir faaliyet olarak tanımlamaktadır.

Çalışma kavramının modernlikle ilişkilendirilmesinin en büyük nedeni hem üretim ilişkilerinde hem de çalışma mekânlarında yaşanan değişimden kaynaklanmaktadır. Modern öncesi toplumda insanlar kendi ürettiklerini tüketerek hayatta kalma çabası içerisinde olduğu için “geçimlik ekonomi” söz konusuydu. Ancak modernleşmeyle birlikte endüstriyel kapitalizm gelişmiş, kamusal ve özel ayrımı ortaya çıkmıştır. Çalışma mekânları büyük oranda fabrikalar olmuştur. Böylece mesaiye dayalı çalışma modeli benimsenmiş ve çalışmanın karşılığı olarak ise ücret ödenmiştir. Dolayısıyla sosyolojik araştırmaların çalışmayı ücretle ilişkilendirerek kullanması, endüstrileşme süreci ile yakından ilişkilidir (Grint, 2005, s. 9). Nitekim endüstrileşmenin neden olduğu yeni toplumsal değişimleri analiz etme çabasında olan klasik sosyologlar; Marx, Weber ve Durkheim’de araştırmalarında her ne kadar farklı şekillerde de olsa çalışmanın anlamı ve işlevi üzerinde oldukça durmuşlardır. Modern endüstriyel toplum, yeni ürünler ve değer yaratma gibi gelişmelere sebep olsa da bireyler üzerinde insan etkileşimi ve özelliklerini yıkıcı bir etkiye sebep olmuştur. Bu nedenle klasik sosyologlar modern toplumda çalışmanın işçiler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu araştırmıştır (Strangleman, 2016, s. 19). Buradan hareketle sosyolojide çalışmanın ücretle, meslekle, sınıf ve statüyle ilişkilendirilmesi modern toplumun çalışma biçimi olan endüstriyel kapitalizmle yakından ilişkilidir. Endüstrileşmeyle birlikte çalışma hayatında köklü değişimler yaşanmış ve bu değişimler sadece çalışma yaşamını değil bir bütün olarak toplumsal yapıyı da dönüştürmüştür. Dolayısıyla sosyologlar da bu dönüşümü açıklama ve etkilerini anlama çabası içerisinde olmuşlardır. Bu durum klasik sosyologların çalışmalarıyla sınırlı değildir çağdaş sosyologlar da toplumsal değişimle birlikte çalışma hayatında yaşanan farklılaşmaları analiz etmişlerdir.

Çalışmanın ücretle ilişkilendirilmesi modern toplumla birlikte yaygınlaşmıştır. Nitekim ücretli çalışma, sanayi öncesi toplumlarda parçalı bir şekilde görülüyor olsa da sanayileşmeyle birlikte manüfaktürlerde ve fabrikalarda yeni işçi profiliyle sistematik bir bütünlük kazanmıştır (Castel, 2017, s. 299). Dolayısıyla çalışma olgusunun ücretli emekle ilişkilendirilmesi modern toplumla birlikte gerçekleşmiştir. Çalışma kavramının sadece ücretli istihdamla açıklanmasını ya da boş zaman gibi insan aktivitelerinin tamamını içerek şekilde tanımlanmasını eleştiren Budd (2021, ss, 15-16), çalışma kavramını “ekonomik veya sembolik değeri olan ve sadece zevk için üstlenilmeyen fiziksel veya zihinsel çaba içeren amaçlı insan aktivitesi” olarak tanımlamaktadır. Böylece Budd, çalışmayı sadece ücretle ilişkilendirmemekte ücret karşılığı yapılmayan ancak sembolik anlamı olan ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi işlerin de çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğini

vurgulamaktadır. Benzer şekilde Giddens (2009, s. 886) çalışma kavramını, ister ücret karşılığı ister ücretsiz yapılınsın en temel amacının, insan ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretilmesi olan zihinsel veya fiziksel emek gerektiren eylemler olarak tanımlamaktadır.

Dolayısıyla çalışma kavramını tanımlarken sadece ücretli istihdam ile sınırlı bir şekilde kullanmak ya da insan faaliyetlerinin tümü gibi çok geniş bir anlamda kullanmak yerine daha sınırları belli bir tanım yapmak gerekmektedir. Giddens ve Budd'in tanımlamaları bu anlamda önemlidir. Diğer önemli nokta ise çalışmanın yalnızca üretim ilişkilerinden ibaret olmamasıdır. Çünkü çalışma eylemi, insani bir faaliyet olmanın ötesinde kişinin kim olduğu, kendisini tanımlama şekli ve yaşama tarzı gibi kimlikle ilişkili birçok önemli unsurla da ilişkilidir (Budd, 2021, s. 358). Çalışma, insanların gündelik hayatlarının büyük bir çoğunluğunu oluşturduğu için hangi işin yapıldığı, bu işin nerede ve kimlerle birlikte yapıldığı, kişinin nasıl konuşacağından nasıl giyinmesi gerektiğine kadar insanların hayatını etkilemektedir. Nitekim Hulin (2014, s. 19), kişilerin kendilerini tanıtırken isimlerinden hemen sonra yaptıkları işi söylemelerinin nedenini, çalışmanın kimlikle olan doğrudan ilişkisiyle açıklamaktadır. Çünkü yapılan iş, kişiye meslek edindirmekte ve meslek, kimliği büyük oranda etkilemektedir.

Çalışma yaşamı sadece işten ibaret değildir. Özellikle çalışma ilişkileri sosyalleşmede büyük bir role sahiptir. Nitekim çalışma yaşamı bir toplumsal yapının; yaş, cinsiyet, ırk, etnisite, hiyerarşi, güç ve otorite gibi çok fazla unsurunu içermektedir (Volti, 2012, s. 10). Dolayısıyla çalışan kişi sadece hayatını sürdürme çabası içerisinde değildir aynı zamanda çalışarak sosyalleşerek toplumsal hayata dahil olmaktadır. Başka bir deyişle “çalışma bizim toplumsallığımızın tümüdür. Yalnızca dünyayla ilişkimizi değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerimizi de baştan sona çalışma yapılandırır. Çalışma, temel toplumsal ilişkidir” (Meda, 2018, s. 27). Bu nedenle çalışmayı üretim ilişkileriyle sınırlı bir olgu olarak değerlendirmek çok boyutlu anlamlarını gözden kaçırmaya neden olmaktadır. Çalışma şartları ve koşulları çalışanların sosyalleşme düzeylerinde etkili bir durum olmakla birlikte özel alandan çıkıp kamusal alana dahil olmak, kişilerin sosyalleşmesine katkı sağlamaktadır.

Sanayileşmeyle birlikte çalışma kavramının anlamı, çalışma mekânları ve çalışma tarzı değişim gösterdiği gibi son kırk yılda yaşanan post-Fordist üretim modeline geçiş, küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve neoliberal ekonomi politikalarının benimsenmesiyle birlikte sanayi sonrası toplum olarak adlandırılan bir döneme girilmiştir. Bu nedenle çalışma hayatı da dönüşüm geçirmektedir. Bu bağlamda

çalışma hayatının dönüşümüne ilişkin somut örnek olarak istihdamın sektörel yapısındaki değişim verilebilir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) *Labour Force Statistics* (2022) raporuna göre 2020 yılında hizmet sektörünün toplam istihdam içerisindeki oranına bakıldığında İngiltere'nin %81, Amerika'nın %80, İsveç'in %80, Hollanda'nın ise %83'lük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca dünya çapında hizmet sektörünün istihdamdaki oranı OECD ortalamasına göre %73 iken Türkiye'de hizmet sektörünün oranı ise %56'dır. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'nin hizmet sektöründe Batı ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Ancak Türkiye'yi kendi içerisinde değerlendirdiğimizde yaşanan değişim daha açık bir şekilde görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) işgücü istatistiklerinden hareketle 1980'lerde hizmet sektörünün oranı %26 iken 2021'de bu oran %56'ya yükselmiştir (Sosyal Veri, 2022a). Hizmet sektörünün artışıyla benzer şekilde 2000'de Türkiye'de ücretli çalışan oranı %49 iken 2021'de bu oran %70'e yükselmiştir (Sosyal Veri, 2022b). Dolayısıyla gelişmiş ülkelerin artık sanayiden hızlı bir şekilde hizmet sektörüne geçtiği, Türkiye'de ise son yıllarda hizmet sektöründe bir yükseliş olduğu görülmekle birlikte sektörel dağılımda hâlâ tarım ve sanayinin oranının OECD ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Hizmet sektörünün artışı elbette işin ve çalışanların niteliğini de etkilemiştir. Mavi yakalı kol emeğine dayanan işgücü gerilemiş ve beyaz yakalı zihin emeğine dayalı işgücü artış göstermiştir. Başka bir deyişle “sanayi toplumunun yarı vasıflı işçilerinden oluşan kalabalık ve merkezileşmiş mavi-yakalılar sınıfına karşın, sanayi sonrası toplumunun bilgiye dayalı, özgün nitelikleri olan beyaz-yakalıları merkezdeki sınıf haline gelmiştir” (Sunar & Kaya, 2018, s. 18). Bu durum da yeni çalışma formlarının doğmasına neden olmuştur. Böylece tekstil, demir çelik yapımı ve madencilik gibi geleneksel ağır endüstriyel çalışmayı içeren eski ekonomiler yeniden yapılanmış hizmetler sektörü artmış hem ürün tüketimi hem de ürün kullanımı ileri elektronik teknolojilerle yapılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte yarı zamanlı, kısa dönemli, istihdam dışı çalışma artış göstermiştir (Watson, 1995, ss. 334-335). Sonuç olarak son kırk yılda yaşanan üretim modelindeki değişim, küreselleşme, piyasalaşma ve teknolojik gelişmeler çalışma hayatında bir dönüşüme neden olmuş ve bu dönüşüm yeni çalışma ilişkilerini ortaya çıkarmıştır. Türkiye'de de bu değişimin sonuçları görülmektedir. Nitekim “çalışma hayatı artık standart ve rutin iş yapma tarzından beceri ve yaratıcılık odaklı bir tarza kaymaktadır” (Sunar, 2020, s. 52). Buna bağlı olarak işgücünün yapısı farklılaşmış, çalışma saatleri ve çalışanların niteliği değişmiştir. Hatta çalışma, mekân ve zamandan bağımsız bir şekilde gerçekleştirilebilir hale gelmiştir. Tüm bu gelişmeler çalışma olgusunun anlamlarını genişletmiş ve çeşitlendirmiştir.

2.2. Üretim Modelinin Değişimi: Fordizmden Post-Fordizme

Çalışma hayatını etkileyen en önemli unsurlardan bir tanesi, hiç şüphesiz üretim modelindeki değişimdir. Hatta üretim modelindeki değişim sadece çalışma hayatıyla da sınırlı değildir toplumsal yapıyı da bütünüyle etkilemektedir. Çünkü üretim, en temelde tüketim pratiklerini etkilemekte tüketim ise yaşam koşullarını ve tarzlarını belirlemektedir. Ayrıca üretim modeli en temelde bir ekonomi politikası olduğu için devletle de yakından ilişkilidir. Nitekim Fordist üretim modeli Keynesyen refah devleti politikalarıyla sıkça kullanılırken post-Fordist üretim modeli ise neoliberal piyasacı devlet politikalarıyla sıkça kullanılır. Bu bağlamda günümüz çalışma formlarının çeşitlenmesine neden olan Fordist üretim modelinden post-Fordist üretim modeline geçişle birlikte yaşanan değişimdir. Bu değişimle birlikte çalışma yaşamında “esneklik” ilkesi benimsemiş ve esnek çalışma tarzı yaygınlaşmıştır. Dolayısıyla günümüz çalışma tarzlarının çeşitlenmesine neden olan en temel unsur, üretim modelindeki değişimdir.

Endüstriyel toplumların üretim modeli olarak görülen Fordizm, kitlesel üretim ve tüketime dayanan katı, istikrarlı, hiyerarşik ve bürokratik bir işleyişe sahip çalışma tarzı olarak değerlendirilebilir. Fordist üretim modelinin ortaya çıkışı Henry Ford’un, Taylor’un yönetime ilişkin fikirlerini otomobil fabrikasında uygulamaya geçirmesiyle başlamıştır. Taylor (1919), *The Principle of Scientific Management* başlıklı eserinde çalışanların ve işverenlerin maksimum refahının sağlanması için bir yönetim modeli geliştirmiştir. Bu model bilimsel yönetimi temel alan beş özellikten oluşmaktadır. Bunlar: Bilimsel yönetimin uygulanması, çatışmanın yerine uyum, bireyciliğin yerine iş birliği, sınırlı üretim yerine maksimum üretim ve her insanın en yüksek verimlilik ve refah düzeyine çıkarılmasıdır (s. 140). Taylor’a göre bu ilkeler sadece işveren ve işçinin refahıyla sınırlı değildir bu ilkeler bütünüyle uygulandığında toplumsal refah da sağlanacaktır. Nitekim ilkelerin önemini anlayan Ford, Taylor’un düşüncelerini hayata geçirmiştir. Böylece 20. yüzyılın ilk yarısında Ford, Taylor’un yönetim ilkelerini yürüyen bant sistemine uygulayarak otomasyona dayalı daha da gelişmiş bir üretim bandı modeli ortaya çıkarmıştır (Sunar, 2018, s. 230). Bu model seri üretim yapan, standardizasyona ve iş bölümüne dayanan, işin hiyerarşik ve örgütlenmiş bir yapıya sahip üretim modelidir. Üretim bandı modelinin otomobil fabrikalarına uygulanmaya başlanmasıyla hem üretim sisteminde hem de üretim ilişkilerinde köklü değişimler yaşanmıştır.

Ayrıca daha önce belirtildiği gibi üretim modeli, sadece ekonomi ile sınırlı bir etkiye sahip değildir. Nitekim Fordizm, toplumdan siyasete, kültürden sanata büyük bir dönüşüme neden

olmuştur. Özellikle de Fordizm, Keynesçi refah devleti anlayışıyla birleşince ekonomide istikrarlı bir büyüme ve hayat standartlarında da bir artış yaşanmıştır. Dolayısıyla savaş sonrası Fordizmi, sadece kitle üretim modeli olarak değil daha çok bütünsel bir yaşam tarzı olarak değerlendirmek gerekir (Harvey, 1997, s. 158). Fordizm, ekonomi politik bağlamın dışında değerlendirildiğinde ekonomik refah gibi maddi bir iyileşme olarak değerlendirilmesinin yanı sıra daha çok kültürel alanda yarattığı tahribata da vurgu yapılmaktadır. Çünkü her şeyin tüketilebilir olarak algılandığı süreçte değerler de metalaşmıştır. Nitekim Fordizm kavramını ilk kez 1931’de *Prison Notebooks* eserinin *Americanism and Fordism* başlıklı yazısında kullanan Gramsci (1971), Fordizmi yeni çalışma metodu olarak değerlendirmekte bunun yaşama, hissetme ve düşünme tarzını da etkilediğini düşünmekte ve bunun “yeni bir işçi ve yeni bir insan” tipi yarattığını iddia etmektedir (s. 302). Dolayısıyla Fordizmi sadece fabrikalarla sınırlı bir olgu olarak değerlendirmek doğru değildir. Bu nedenle Fordizmin çok boyutlu bir etki yarattığı söylenebilir.

Üretim ve birikim rejimi olan Fordizm bir süre sonra krize girmiştir. Fordizmin krizinde etkili olan birden fazla tarihsel unsur vardır. İlk olarak 1973’te yükselen enflasyon, ekonomideki aşırı kapasitede ürünün varlığını ortaya çıkarmıştır. Daha sonra OPEC’in petrol fiyatlarını yükseltme kararı ve Arap-İsrail savaşından dolayı Batı’ya uygulanan petrol ambargosu ekonominin tüm alanlarında bir enerji tasarrufunu zorunlu kılmış ve dünya finans piyasalarında istikrarsızlık yaşanmıştır (Harvey, 1997, s. 168). Tüm bunlar Fordist üretimin sürdürülebilirliğini engellemiş ve artık krizden çıkmak için yeni çözüm önerileri ortaya çıkmıştır. Çünkü kitlesel üretimin devamlılığı için standart tüketim süreçlerine ve istikrarlı pazarlara sahip olunması gerekmektedir (Sunar, 2018, s. 233). Ancak Fordizm, avantajlı konumunu yaşanan krizlerden dolayı kaybetmiş ve artık piyasada rekabet gücünü kaybederek dezavantajlı bir konuma düşmüştür. Bu durumdan kurtulmak için de post-Fordizm olarak adlandırılan yeni bir üretim modeline geçilmiştir. Bu üretim modelinde hem üretim hem de yönetim süreci esnekleşmiş, yürüyen bant sistemi yerini bilgisayar donanımlı teknolojik araçların kullanıldığı bir sisteme bırakmıştır. Bu sistem en yaygın olarak Japonya’da Toyota’nın uyguladığı Toyota üretim sisteminde kullanılmıştır. Toyotaizm ya da Japon yönetim modeli olarak da bilinen bu sistem, yönetimde hiyerarşi ve standardizasyon yerine daha az bürokratik esnek yönetimi temel almaktadır.

Post-Fordizm, Fordizmden büyük oranda farklı özelliklere sahiptir. Hatta iktisadi, siyasi ve kültürel alanlarda Post-Fordizmde Fordizmden tamamen farklı bir yaklaşım benimsenmiştir.

Bu yaklaşımın temel aldığı kavramın “esneklik” olduğu söylenebilir. Nitekim kitlesel üretim yerini esnek uzmanlaşmaya, refah devleti yerini neoliberal devlete, modern paradigma yerini postmodern paradigmaya bırakmış ve girişimcilik kültürü artmıştır. Dolayısıyla Post-Fordizm, “emek süreçleri, işgücü piyasaları, ürünler ve tüketim kalıpları bakımından esnekliğe yaslanır” (Harvey, 1997, s. 170). Tüm bu süreçlerin esneklikle ilişkilendirilebilmesinin önemli nedenlerinden birisi de küreselleşmedir. Küreselleşmeyle birlikte bilgi, üretim ve hizmet alanlarındaki sınırlar ortadan kalkmış daha akışkan bir sürecin yaşandığı sanayi sonrası toplum olarak adlandırılan sürece geçilmiştir.

Aynı zamanda küreselleşme elbette bilgi ve iletişim teknolojileriyle bilginin yayılmasında bir devrim yaratmıştır. Ancak sadece bununla sınırlı kalmamış bölgesel farklılıklar gündelik hayatımızda kullandığımız üretim, dağıtım ve tüketim pratiklerini daha karmaşık bir hale getirmiştir. Burada küresel ekonomi kavramına odaklanmak gerekmektedir. Elbette küreselleşmenin ekonomik, siyasi ve toplumsal boyutları da vardır ancak ekonomik boyutu önem arz etmektedir. Çünkü küreselleşme, kapitalist piyasa ekonomisinin tüm dünyaya yayılmasına neden olmuştur (Dicken, 2007, ss. 4-6). Böylece fiziksel mekânla sınırlanmış bürokratik iş örgütlenmesini içeren endüstriyel kapitalizm yerini hizmet sektörünün yoğun olduğu esnek üretim ve birikim rejimine bırakmıştır.

2.3. Teknolojik Gelişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri

Literatürde teknolojiye yaşanan gelişmeler Endüstri 1.0, Endüstri 2.0, Endüstri 3.0 ve Endüstri 4.0 kavramlarına başvurularda açıklanmaktadır. Her bir süreç kendi içerisinde çalışma ilişkilerini dönüştürücü bir etki yaratmıştır. Ancak bu araştırmada odaklanılan dönem, son kırk yılda yaşanan teknolojik gelişmeler ve o gelişmelerin çalışma hayatını nasıl dönüştürdüğü sorusu olduğu için daha çok Endüstri 4.0 önemlidir. Elbette bu gelişmeler birbirlerinden bağımsız tarihsel süreçlerde gerçekleşmemiş birbirleriyle ilişkili ve birbirlerini etkileyen bir şekilde ortaya çıkmıştır. Ayrıca her teknolojik devrim, işin yapısı ve işgücünün niteliğinde çeşitli dönüşümlere neden olmuştur. Bu nedenle özellikle endüstri 4.0 ile gündeme gelen yapay zekâ teknolojilerinin çalışma hayatına etkileri olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Ancak teknolojik değişimler belirli işleri ortadan kaldırırsa da işin kendisini yok edemeyecektir (Volti, 2014, s. 198). Çünkü teknolojik gelişmeler geleneksel işgücünü ortadan kaldırırsa da yeni işgücü yaratmaktadır. Bu nedenle teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına etkileri tek yönlü pesimist bir yaklaşımla değerlendirilmemelidir. Ancak elbette teknolojilerin çalışma yaşamını büyük oranda dönüştürücü bir etkiye sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim Endüstri 4.0 ile birlikte üst düzeye çıkan bilişim

teknolojilerindeki gelişmeler, imalatın dijital teknolojilerle yapılabilmesini mümkün kılmış bu nedenle de fabrikalarda insan gücüne ihtiyaç azalmıştır. Ancak bu süreçle eş zamanlı olarak hizmet sektörü artmış ve yeni çalışma alanları ortaya çıkmıştır. Nitekim Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) "Future of Jobs" (2023) raporuna göre, önümüzdeki beş yıl içerisinde makro ekonomik trendlerin ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle 69 milyon yeni iş ortaya çıkacağı düşünülürken 83 milyon işin ise yok olacağı ön görülmektedir. Bu 14 milyonluk net azalma ise mevcut istihdamın yaklaşık %2'sine denk gelmektedir (s. 6). Dolayısıyla yaşanan gelişmeler özellikle de son yıllarda üzerinde çokça tartışılan yapay zekâ teknolojilerinin gelişimi, bazı iş ve mesleklerin ortadan kalkmasına neden olurken aynı zamanda yeni iş ve mesleklerin de ortaya çıkmasını sağlayabilecektir.

Endüstriyel devrimler sadece makinelerin, internetin ya da bilgisayar teknolojilerinin gelişimiyle sınırlı değildir. Bu teknik ve teknolojik gelişmeler çalışma hayatına ek olarak toplumsal hayatın bütününe etkilemektedir. Nitekim bu gelişmelerin daha çok sosyal boyutuna odaklanan ve dijitalleşme olgusuna vurgu yapan Lupton'a göre (2015, s. 9), son yüzyıldaki teknolojik gelişmeler, masaüstü ve dizüstü bilgisayarların kullanımı, sosyal medya ağları ve web sitelerine erişimin yaygınlaşması ve son olarak ise “nesnelerin interneti” (internet of things) olarak adlandırılan yapay zekâ teknolojileri dijital toplumu ortaya çıkarmıştır. Böylece gündelik hayatta dijital teknolojilerin kullanımı yaygınlaşmıştır. Aynı zamanda dizüstü bilgisayarlar ve bulut bilişim teknolojileri sayesinde zihin emeğine dayalı ofis işleri artık mekânla sınırlı kalmadan uzaktan çalışma ya da evden çalışma gibi yeni çalışma tarzlarını ortaya çıkarmıştır. Bu durum aynı zamanda çalışma tarzlarının farklılaşmasına ve çalışma mekânlarının da dönüşümüne neden olmuştur.

2.4. Sanayi Sonrası Toplum Kuramları

Toplumlar ekonomik, siyasi, teknolojik ve kültürel değişimlerden etkilenecek mevcut koşullarından farklılaşan yeni özellikler kazanmaktadırlar. Bu nedenle sosyal bilimciler yaşanan toplumsal gelişmelerle birlikte değişen toplum yapısını açıklamak için çeşitli tanımlamalar ortaya koymaktadırlar. Nitekim son kırk yılda meydana gelen değişimlerle birlikte sanayiye dayalı endüstriyel toplumun temel özelliklerinde değişim yaşanmış, bilgi ve teknoloji temelli bir toplum ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle endüstrinin hem üretim hem de istihdamdaki payında yaşanan gerilemeye karşın özellikle bilgiye dayalı hizmetler alanının genişlemesi söz konusu olmuştur (Bozkurt, 2014, s. 24). Dolayısıyla sanayi sonrası toplum kuramları bu değişimi çeşitli boyutlarıyla ele alarak değerlendirmeler yapmakta ve içerisinde bulunduğumuz toplumu tanımlamaya çalışmaktadırlar. Sanayi sonrası toplum

kuramları çeşitlilik göstermekle birlikte Daniel Bell'in *The Coming of Post-Industrial Society* (1976), Peter Drucker'ın, *The Age of Discontinuity* (1969) ve Alvin Toffler'in *Future Shock* (1970) isimli eserleri konuya ilişkin öncü ve önemli çalışmalardır. Bu üç kitap, Fordizm krizine çözüm olarak ortaya çıkan post-Fordizmle birlikte emek-sermaye temelli endüstriyel toplumdan farklı, yeni bir toplumsal yapıya geçildiğini ve bu değişimin en temelde enformasyonla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Başka bir deyişle “sanayi toplumunun merkezi değişkenleri olan emek ve sermayenin yerini temel değişkenler olarak enformasyon ve bilgi alır” (Kumar, 1999, s. 25). Böylece ağırlıklı olarak seri üretim yapan çalışma mekânları, fabrikalar ve mavi yakalı işgücü yerini ofislere ve beyaz yakalı işgücüne bırakmıştır. Dolayısıyla modern endüstriyel toplumun temel özellikleri mevcut toplumsal yapıyı açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle post-endüstriyel (sanayi sonrası) olarak adlandırılan, sanayinin yerini bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı hizmetlere bıraktığı bir sürece girildiği iddia edilmektedir. Nitekim Bell'e göre (1976, s. 14) post-endüstriyel toplum; hizmet sektörünün yükselişi, teknik ve profesyonel sınıfın üstünlüğü, teorik bilginin merkeziliği, teknik ve teknolojik gelişmelere uyum ve yeni entelektüel teknolojinin yükselişi olmak üzere beş temel özellikten oluşmaktadır. Bell, aslında yaptığı bu ayrımın en temelde çalışma ilişkilerinin ve mesleklerin dönüşümünü açıklamakta ve yaşanan değişimin merkezinde bilgi ve teknolojinin olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla Bell, mevcut toplumu açıklayıcı kavramın post-endüstriyel toplum olduğunu vurgulamaktadır.

Drucker, “kapitalist ötesi toplum (post-capitalist society)”, “bilgi toplumu (knowledge society)” ve “bilgi işçileri (knowledge worker)” tanımlamalarıyla sanayi sonrası toplumu açıklamaya çalışmıştır. Endüstri toplumunun yükselişiyle birlikte yeni sınıfların ortaya çıktığı düşünüldüğü gibi post-endüstriyel toplumun yükselişiyle de yeni sınıfların ortaya çıktığı düşünülmüştür. Nitekim Drucker (1999, s. 83), gelişmiş ülkelerin yüksek oranda teorik bilgi gerektiren ve hizmetler üreten bir işgücüne sahip olduğunu ve bu işgücünü bilgi işçilerinin (knowledge-worker) oluşturduğunu iddia etmektedir. Çünkü Taylorist kol emeğine dayanan üretim modeli, ikinci dünya savaşı sonrası inovasyon temelli teknolojik gelişmelerin ekonomide yarattığı değişimle birlikte gerilemiştir. Böylece gelişmiş ülkelerde kol emeği yerini zihin emeğine bırakmıştır.

Bunlara ek olarak yeni teknolojilerde, dünya ekonomisinde, toplum ve siyasette ve özellikle de bilgide yaşanan değişim, bilgi toplumunun (knowledge society) ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle Drucker (1969, s. 270), bilgi toplumunda çalışma ve çalışanların hangi

özelliklere sahip olacağını ve endüstri toplumundan hangi yönlerden ayrılacağını açıklamaktadır. Özellikle bilgi işçilerinin yönetiminin mavi yakalı çalışanlardan farklılaşacağını düşünmekte ve bu konuyu önemli bir mesele olarak görmektedir. Nitekim ona göre “kapitalist ötesi toplumun ekonomik sorunu, bilgi işinin ve bilgi işçilerinin verimi olacaktır” (Drucker, 1993, s. 18). Dolayısıyla sanayi sonrası toplumun yönetim anlayışında da bir değişim yaşanacaktır. Buradan hareketle Drucker’ın sanayi sonrası toplum kuramının merkezinde bilgide yaşanan değişimin olduğu ve bu değişimin bilgi işçileri olarak tanımladığı yeni bir sınıfa ortaya çıkardığı görülmektedir. Kapitalist ötesi toplum tanımlaması da hem üretim ilişkileri hem de üretim biçimindeki değişimi ifade etmektedir. Nitekim Drucker'a göre (1993, s. 18), artık üretim araçlarının belirleyicisi bilgidir. Nitekim kapitalizmin emek ve sermaye ilişkisine dayalı ekonomik yapısı değişmiş ve artık temel belirleyici unsur bilgi olmuştur.

Toffler ise sanayi sonrası toplumla yaşanan değişimi hem çok boyutlu bir biçimde analiz etmiş hem de bu değişimin etkilerine dair fikir üretmiştir. Toffler, *Future Shock* (1971) adlı eseriyle toplumların hızlı bir değişim geçireceğini ve bu değişimin yıkıcı etkilerini çok önceden ön görmüştür. Bu nedenle fütürist (gelecekçi) bir yazar olarak da değerlendirilmektedir. Ayrıca ona göre, küresel çapta yaşanan enerji krizinden esnek çalışmaya hiçbir değişim tesadüfi ya da birbirinden bağımsız bir şekilde gerçekleşmemiştir. Bu değişimler endüstrileşmenin sonu ve yeni bir uygarlığın doğuşuyla yakından ilişkilidir (Toffler, 1980, s. 18). Dolayısıyla çalışma hayatı, yaşam tarzları ve kurumlar başta olmak üzere artık endüstriyel toplumdan farklı bir toplumsal yapı var olmaktadır. Toffler’ın üçüncü dalga (third wave) olarak adlandırdığı bu değişimin temel özelliğini teknoloji oluşturmaktadır. Bu bağlamda toplumsal yapıda büyük değişimler yaratan birinci değişim dalgası tarım toplumunu, ikinci değişim dalgası endüstri toplumunu, üçüncü değişim dalgası ise içerisinde bulunduğumuz “süper sanayi toplumu”nu oluşturmuştur (Toffler, 1980, s. 26). Dolayısıyla artık toplumsal ilişkilerden çalışma yaşamına kadar daha önceki toplumlardan farklı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Bu nedenle endüstri toplumunun temel özellikleri post-endüstriyel toplumla birlikte ortadan kalkmıştır. Nitekim Toffler’ın da vurguladığı gibi bu duruma neden olan en temel belirleyici unsur, değişimdir. Değişim sürekli bir şekilde gerçekleştirmekte ve bu değişim toplumsal yapıyı doğrudan etkileyerek dönüştürmektedir. Buradan hareketle sadece Bell, Toffler ve Drucker değil aynı zamanda Gorz, Masuda ve Castel de olmak üzere birçok sosyal bilimci çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimi açıklarken hizmet sektörünün istihdamdaki oranının artması, beyaz yakalı işgücünün mavi

yakalı işgücünden fazla olması ve üretim ilişkilerinin bilgi temelli olmasına vurgu yapmaktadır ve “bilgi işçileri” kavramına başvurmaktadır (Doru, 2020, s. 22). Dolayısıyla bu üç unsurun Fordizmden post-Fordizme geçişin en belirleyici özelliklerini oluşturduğunu ifade etmek mümkündür.

Sanayi sonrası toplum kuramlarında vurgu yapılan diğer bir nokta ise zaman ve mekândaki değişimdir. Kumar'a göre (1999, s. 24), sanayileşme süreci doğanın ritim ve hızının yerine makineyi koymuş ve mekânı ulus devletle sınırlandırmıştır. Bu nedenle saat ve demiryolu, sanayi toplumunun sembolleri iken enformasyon toplumunun sembolü ise bilgisayar olmuştur. Ayrıca dizüstü bilgisayarlar sayesinde esnek çalışma daha kolay yapılabilir bir uygulama hâline gelmiştir. Böylece mesai saati ve iş yerinin anlamında da farklılaşmalar yaşanmıştır. Nitekim artık çalışanlar dizüstü bilgisayarlarını yanında götürdükleri sürece büyük oranda istedikleri yer ve zamanda çalışabilmektedir. Bunda küreselleşmenin de rolü büyüktür.

Küreselleşme hem işin mekân ile olan sınırını ortadan kaldırmış hem de bilgiye erişimi kolaylaştırmıştır. Ancak yaşanan dönüşümü endüstriyel toplumun tamamen ortadan kalktığı ve onun yerine post-endüstriyel toplumun ortaya çıktığı gibi bir yaklaşımla değerlendirmek pek mümkün değildir. Çünkü bütünüyle değişmiş bir toplum yapısından bahsetmek hatalı olacaktır. Nitekim sanayi sonrası toplum kuramlarına bu nedenle çeşitli eleştiriler yöneltilmektedir (Görgün Baran, 1992; Kumar, 1999). Bu eleştiriler daha çok yaşanan değişimin bir önceki toplumdan ayrılarak farklılaştığı ve yerine daha ilerlemiş bir toplumun ortaya çıktığı yönündeki “evrimci” pozitivist yaklaşıma karşı yöneltilmektedir. Eleştiriler, endüstriyel toplumun özelliklerinin hâlâ var olduğunu bununla birlikte pos-endüstriyel toplum özelliklerinin de artık sıklıkla görülmeye başlandığını iddia etmektedirler. Nitekim bu dönüşümün özellikle de gelişmiş Batı toplumlarında daha belirgin şekilde görüldüğü bilinmektedir. Ancak küreselleşme sürecinin de etkisiyle birlikte diğer ülkeler de aynı oranda olmasa da dönüşüm geçirmektedir. Dolayısıyla 1970 sonrası özellikle Batı toplumlarını derinden etkileyecek köklü değişimler yaşanmıştır. Bu anlamda değişim farklı açılardan bakılarak değerlendirilmeye çalışılmış ve bir toplumsal değişim yaşandığı iddia edilmiştir. Ancak modernleşmeyle birlikte sanayi toplumunun ortaya çıktığını savunan klasik sosyologlara yöneltilen “ilerlemeci, pozitivist” yaklaşım eleştirisi benzer şekilde sanayi sonrası toplum kuramcılarına da yöneltilmektedir. Bu eleştirinin sebebi, bu kuramların bir önceki toplumsal yapının özelliklerinin büyük oranda ortadan kalktığı ve ondan çok farklı yeni bir toplumun ortaya çıktığı yönünde bir fikri savunmalarından

kaynaklanmaktadır. Ancak değişim, toplumsal yapının tüm alanlarında gerçekleşse bile ortaya çıkan toplumu, bir önceki toplumun özelliklerinden bütünüyle ayırmak pek mümkün olmadığı gibi daha gelişmiş ve ilerlemiş bir toplum ortaya çıktığı yönündeki düşüncüyü savunmak da doğru değildir. Dolayısıyla toplumsal değişimi olup bitmiş bir süreç olarak değerlendirmek yerine uzun yıllar süren ve sonrasında toplumda yaşanan farklılaşmalar olarak okumak gerekmektedir.

2.5. Esnek Çalışma ve Esnek Çalışma Modelleri

Üretim ilişkilerindeki değişim, küreselleşme ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, esneklik kavramının ortaya çıkmasıyla yakından ilişkilidir. Nitekim esneklik bu dönüşümlerin merkezinde yer almaktadır. Esnekliğin tanımına ve içeriğine ilişkin ise çok çeşitli yaklaşımlar ve tartışmalar yapılmaktadır. Bu nedenle üzerinde uzlaşılmış net bir tanım bulunmamaktadır. Ancak bu araştırmanın konusu bağlamında emek piyasasındaki esneklik, en genel anlamda kısa bir zaman içerisinde ve çok az maliyetle değişme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olma durumu olarak tanımlanabilir (Parlak & Özdemir, 2011, s. 3). Bu tanım, özellikle işletmeler için küresel ekonomiye hızlı bir şekilde uyum sağlama ve ekonomik krizlerden daha hızlı çıkabilmek gibi avantajlar sağlarken çalışanlar için ise iş güvencesi, ücret ve çalışma şartları gibi hususlarda karmaşık ve çoğu zaman dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinde esneklik ilkesinin işveren ve çalışan için aynı oranda fayda sağlamadığını söylemek mümkündür. Nitekim Casey vd., (1999, s. 79) işverenler için esnekliğin işgücü üzerinden bir ücret kısma politikasına dönüştüğünü belirtmektedirler. Çalışma hayatındaki esneklik kavramı, farklı birkaç boyutuyla değerlendirilmektedir. Bunlar: İşlevsel esneklik (functional flexibility), sayısal esneklik (numerical flexibility) ve geçici esneklik (temporal flexibility) olmak üzere üçe ayrılmaktadır. İşlevsel esneklik; işgücünün niteliğine ilişkin sınırların genişletilmesini, farklı iş alanlarının oluşturulmasını ifade ediyorken, sayısal esneklik; kişi sayısı, dış kaynak kullanımı ve emeğin kaynağını arttırmak, geçici esneklik ise çalışma sürelerindeki gün, ay ve yıl olmak üzere esnekliği ifade etmektedir (Strangleman & Warren, 2008, s. 130). Aslında bu ayırım sadece esnekliğin farklı boyutlarını içermemekte aynı zamanda çalışma ilişkilerindeki dönüşümü de ifade etmektedir. Çünkü bu üç esneklik türü işçi-işveren ve devlet arasındaki temel ilişkileri de etkilemiştir. Nitekim işletme, çalışan ve devlet açısından esnekliğin anlamlarının farklılaştığını vurgulayan Parlak ve Özdemir'e göre (2011, s. 51) işletme açısından esneklik, işletmenin piyasada rekabet ve kârlılıklarını arttırabilmek için çalışanları işlevsel bir şekilde gerektiğinde kullanmasıdır. Çalışan açısından daha çok iş-

yaşam dengesinin kurulması iken devlet için ise işsizlikle mücadele, istihdamın arttırılması ve iş yasalarında daha esnek kuralların uygulanabilmesidir. Ayrıca esnek çalışma tarzını ifade etmek için çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Standart dışı istihdam, geleneksel olmayan istihdam ve a-tipik istihdam sıklıkla kullanılan kavramlar arasındadır. Bu kavramlar daha çok çalışma sürelerinde, ücrette ve çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimi ifade etmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma, belirli bir mekânda hafta içi tüm günlerde sabah 9'dan akşam 6'ya kadar yapılan geleneksel mesaili çalışmadan ayrılmaktadır. Artık zaman da mekân da farklılaşmakta dolayısıyla çalışma süreleri ve ücretleri değişmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamındaki esnekliğin hem üretim ve yönetim hem de istihdam yapısında büyük bir dönüşüme neden olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim esneklik kavramını standart dışı istihdam ilişkileri bağlamında değerlendiren Kalleberg (2000, s. 342), 20. yüzyılın hukuki ve sosyal bir güvenceye dayanan standart istihdam ilişkilerinin 1970'lerin ortalarıyla birlikte artık değiştiğini böylece ülkelerin, kurumların ve işçilerin istihdamda esneklik ilkesiyle karşı karşıya kaldıklarını söylemektedir.

Türkiye'de esnek çalışmanın ortaya çıkışı ve gelişiminde 24 Ocak 1980 kararlarının uygulanmasının önemli bir dönüm noktası olduğu görülmektedir. Neoliberal ekonomi politikalarının benimsenmesi olarak da tanımlanan bu süreçte esneklik, Türkiye'de de artık emek piyasalarında benimsenmiştir. Ancak “esnek çalışma, yasal mevzuatta ise ilk defa 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir” (TİSK, 2022, s. 17). Ayrıca esneklik, Müftüoğlu & Koşar'a göre (2014, s. 13), özellikle 2008 kriziyle birlikte hem Türkiye'de hem de birçok ülkede işsizliğin çözümüne bahane olarak görülmüş ve istihdamın arttırılması işsizliğin azaltılması amaçlanan bu düşünceyle işgücü piyasasında esnekliği arttıracak politikalar geliştirilmiştir. Böylece Türkiye'de de esneklik ilkesi hem ekonomide hem de çalışma hayatında benimsenmiştir. Belek'e göre (2010, s. 29) ise esnekliğin en temel unsuru çok amaçlılık ve çok işlevlilik. Nitekim ona göre esneklik kavramı teknolojiyle, emekle ya da ücretle birlikte kullanıldığında ortaya çıkan durum düzensizliktir. Dolayısıyla esnek üretim ona göre düzensizliğe neden olmakta ve bu düzensizlik burjuvanın avantajlı konumuna işaret etmektedir.

Özellikle son 20 yılda çalışanlar için oldukça dezavantajlı bir durum olan esneklik kavramına alternatif olarak “güvenceli esneklik (flexicurity)” kavramı gündeme getirilmektedir. Bu bağlamda “güvenceli esneklik kavramı, işgücünün esnekleştirilmesinde temel kavram olarak kabul edilmiştir” (Kayhan Kuzgun, 2012, s. 36). İstihdamın esnekleşmesi olarak da değerlendirilebilecek bu süreç, bir anlamda sürekli istihdam yaratma

amacı taşımaktadır. Böylece sadece işverenin değil çalışanın da güvencesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak bu söylemin kendisini Avrupa Birliği'nin istihdam ve sosyal politika stratejisi olarak değerlendiren Ulukan (2014, s. 82), çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerinde yaşanan güvensizleşmenin, yüksek rekabet gücü söylemi sayesinde görünmez kılındığını iddia etmektedir. Dolayısıyla güvenceli esneklik kavramına ilişkin çeşitli tartışmalar mevcuttur. Fakat özellikle son yıllarda bu kavramın hem Avrupa hem de Türkiye'de çalışma yaşamı için sıkça kullanıldığını söylemek mümkündür. Esneklik kavramına ilişkin çok çeşitli tartışmalar olduğu gibi esnek çalışma ve esnek çalışma modellerine ilişkin de tanımlamalar ve sınıflandırmalar çeşitlilik göstermektedir (Casey vd., 1999; Kayhan Kuzgun, 2012; Müftüoğlu & Koşar, 2014; Parlak & Özdemir, 2011; Yücel, 2017).

Esnek çalışma tarzını, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standart dışı istihdam kategorisinde değerlendirmekte ve standart dışı istihdamı tam zamanlı sınırsız çalışma olan standart istihdamın özelliklerinin tam karşısında konumlandırmaktadır. Buradaki “standart” kelimesi ise sosyal sigorta sistemi içerisinde yer alan tam zamanlı ve bağımlı bir iş ilişkisini ifade etmektedir (ILO, 2016, s. 11). Bu bağlamda da standart dışı istihdamı dörde ayırmaktadır. Bunlar; geçici istihdam: Proje bazlı işlerin belirli süreli sözleşmelerine dayanan çalışmadır. Yarı zamanlı (part time) ve çağrı üzerine çalışma: Standart çalışma saatlerinden daha az sürede çalışmadır. Çok taraflı istihdam modeli: Daha çok taşeronluk ve istihdam bürolarıyla kurulan çalışma ilişkisidir. Bağımlı kendi hesabına çalışma: Gizli istihdam, sahte veya yanlış sınıflandırılmış kendi hesabına çalışmadır (ILO, 2016, s. 8). OECD ise standart dışı istihdam biçimlerini üç kategoride değerlendirmektedir. Bunlar: Kendi hesabına çalışanlar, geçici çalışanlar, sürekli veya geçici sözleşmeli kısmi zamanlı çalışanlar (OECD, 2015, s. 138). ILO'nun yapmış olduğu standart dışı istihdamın dört türünün her biri de kendi içerisinde çeşitli çalışma modellerini içermektedir. Dolayısıyla bu durum hem esnek çalışma kavramı ve esnek çalışma modellerine ilişkin net tanımlar yapmayı zorlaştırmakta hem de neyin hangi koşullarda esnek çalışma olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda tartışmalara neden olmaktadır. Örneğin esnek çalışma modellerinden bir tanesi olan uzaktan çalışma kavramının içerisine tele çalışma, evden çalışma, ev eksenli çalışma gibi farklı çalışma türleri de dahil olmaktadır. Ancak uzaktan ya da tele çalışan kişinin çalışma mekânı çeşitlilik göstermekte ev ile sınırlı kalmamaktadır. Dolayısıyla uzaktan çalışma evden ya da ev eksenli çalışmadan farklılık göstermektedir. Sadece mekân değil elbette bu çalışma tarzlarını deneyimleyen kişilerin nitelikleri de

farklılaşmaktadır. Bu nedenle esnek çalışma modellerine ilişkin sınıflandırma yapmak çoğu zaman zorlaşmaktadır. Ancak Türkiye özelinde esnek çalışma modeli çalışma saati ya da istihdam biçimleri dikkate alınarak çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. Örneğin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) "Yeni Nesil Çalışma Modelleri" (2022) raporuna göre, günümüz esnek çalışma tarzları şu şekilde sınıflandırılabilir: Uzaktan/evden çalışma, kısmi süreli çalışma, marjinal kısmi süreli çalışma, mini jobs/mikro işler, çağrı üzerine çalışma, fatura/kupon bazlı çalışma, serbest çalışma, online platformlar üzerinden çalışma, rotasyonlu çalışma/çalışan paylaşımı ve ortaklaşa çalışma/iş paylaşımı. Bunların ortak paydası, standart dışı istihdam kategorilerinde değerlendirilmeleridir. Her ne kadar her bir çalışma tarzı birbirinden; çalışan, çalışma saati ve ücret düzeyinde de farklılıklara sahip olsa da ortak noktaları standart istihdam biçimlerine dahil olmalarıdır.

Sonuç olarak esnek çalışma uygulamaları özellikle de son yıllarda dijitalleşmenin çalışma yaşamına entegrasyonun artışıyla birlikte oldukça tercih edilen bir model olmaya başlamıştır. Aynı zamanda küresel Kovid-19 salgınıyla birlikte uzaktan ve hibrit çalışmanın yaygınlaşması, esnek çalışma uygulamalarının da hem işveren hem de çalışan tarafından deneyimlenmesine sebep olmuştur. Böylece salgın sonrasında da çeşitli esnek çalışma uygulamalarına devam edilmiştir. Bu bağlamda günümüzde esnek çalışma, daha çok çalışma saati ve çalışma mekânıyla olan sınırların muğlaklaştığı ve bu anlamda da uygulama alanının genişlediği bir uygulama olarak görülebilir.

3. ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARIN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ: KAVRAM, TANIM VE DURUM

Ortak çalışma mekânlarına ilişkin yapılan literatür taraması sonucunda çalışmaların uluslararası literatürde 2010'lu yıllarda başladığı 2017 sonrası ise daha çok arttığı ortaya çıkmıştır. Ulusal literatürde ise çalışmaların 2017 sonrası başladığı ve son yıllarda sayısının giderek arttığı görülmüştür. Bu durumun en büyük sebebi; ortak çalışma mekânlarının yeni bir olgu olmasıdır. Özellikle çalışma kültürünün değişmesiyle ortaya çıkan bu mekânların her geçen gün sayısı giderek artmakta ve küresel bir fenomene dönüşmektedir (Kraus vd., 2022, s. 11). Dolayısıyla konuya ilişkin yapılan çalışmalar son yıllarda artış ve çeşitlilik göstermektedir. Ayrıca ortak çalışma mekânlarıyla ilgili çalışmaların büyük çoğunluğu Batı ülkelerinde yapılmıştır. Özellikle 2017 sonrası yaygınlık gösteren araştırmalar genellikle işletme disipliniyle ilgili bağlamlarda ele alınmaktadır. Ancak son yıllarda sosyal bilimler ve mimarlık alanlarında da çalışmalar artmaktadır. Dolayısıyla bu konu geleceğin önemli konularından birisi olarak görülmektedir. Ayrıca konunun yeni bir olgu olması dolayısıyla birçok açıdan araştırılması gerekmektedir.

Uluslararası literatür ile ulusal literatür karşılaştırıldığında dikkat çeken ilk husus, konunun uluslararası literatürde: işletme, sosyoloji, mimarlık, iktisat, psikoloji ve kent çalışmaları gibi çeşitli alanlarda çalışılıyor iken ulusal literatürde çalışmaların büyük çoğunluğu, mimarlık ve tasarım alanlarıyla sınırlı kalmıştır. Bu nedenle ulusal literatürdeki mevcut çalışmaların daha çok mekânın dizayn ve tasarımına odaklanarak kullanıcı memnuniyeti, çalışma motivasyonu, mekânın avantaj ve dezavantajı gibi kent ve mekân bağlamında çalışıldığı görülmüştür. Dolayısıyla literatür dikkatle okunduğunda ulusal literatürde ortak çalışma mekânlarına ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu ve sosyolojik perspektiften yayımlanmış sınırlı sayıda araştırma olduğu ortaya çıkmıştır. Ortak çalışma mekânı sayılarının artışı dikkate alındığında önümüzdeki yıllarda bu olguyu anlamak ve açıklamak için çeşitli disiplinlerden çalışmaların yapılacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilerden hareketle yapılması planlanan tez çalışması, sosyoloji alanında yapılacak az sayıda çalışmadan biri olacaktır. Buradan hareketle bu araştırma, ortak çalışma mekânlarındaki çalışma, sosyalleşme ve network ilişkilerine odaklanarak ilgili literatürdeki eksikliği giderme amacı taşımaktadır. Çünkü her ne kadar bu mekânlar farklı bağlam ve boyutlarıyla tartışılıyor olsa da mekânlardaki ilişkiler ve mekânın çalışma hayatının dönüşümüne ilişkin sunduğu bilgiler oldukça önemlidir. Bu tez araştırması

en temelde hem bu dönüşümü anlamaya çalışacak hem de çalışanların mekândaki çalışma, sosyalleşme ve network ilişkilerini ortaya koyacaktır. Böylece henüz ulusal literatürde yeni yeni tartışılmaya başlanan ancak günümüzde önemi gittikçe artan bir olgu anlaşılmaya ve açıklanmaya çalışılacaktır.

Ulusal literatürdeki tez çalışmalarının büyük çoğunluğunun ortak çalışma mekânlarını mimari ve tasarım açıdan inceledikleri görülmüştür. Özellikle mimarlar ortak çalışma mekânlarını, paylaşımlı ofis kategorisinde değerlendirmekte ve bu ofis tarzının ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasını bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerden kaynaklandıklarını düşünmektedirler. Dolayısıyla tezlerin büyük çoğunluğunun kuramsal, kavramsal çerçevesini toplumsal gelişmeler sonucu yaşanan çalışma hayatındaki değişimin mekâna yansımaları oluşturmaktadır. Özellikle mimarlık alanında yapılan tezlerin ortak noktaları; mekân tasarımı, mekân organizasyonu ve mekân işlevi olarak sıralanabilir. Ancak mekân tasarımının kullanıcılara ne tür avantajlar ya da dezavantajlar sağladığı, kullanıcıların mekândan beklentileri ve memnuniyetleri bu mekânların karakteristik özelliği ve kullanıcı profilleri gibi odaklandıkları bağlamlar çeşitlilik göstermektedir.

Bu bağlamda ulusal literatürdeki ortak çalışma mekânlarına ilişkin çalışmaların mimarlık ve tasarım alanlarında daha çok değişen ofis yapısı üzerinde durularak “mekân”a vurgu yapıldığı ve bu mekâna ilişkin yapısal analizlerin sunulduğu ortaya çıkmıştır. Bu analizlerin özellikle kent ve mekân literatürüne oldukça katkı sağladığı, yaşanan değişimi ve gelecekte yaşanacak gelişmeler için önemli çalışmalar olduğu söylenebilir. Araştırmacıların amacının çalışma olgusu ve toplumsal değişimden ziyade çalışma mekânlarının değişimi ve mekânın çalışmaya etkilerini araştırmak olduğu düşünüldüğünde mevcut çalışmaların ilgili alana katkı sunduğu düşünülebilir. Ancak olguya yaklaşım bakımından bir sosyal bilimci perspektifi olmaması, mekândaki çalışma örüntüleri ve ilişkilerini detaylı bir şekilde ortaya koyma noktasında bazı eksikliklere neden olmuştur. Bu nedenle mekân bağlamından çıkıp çalışmanın sosyal karakteri ve çalışma olgusunun değişimi dikkate alınarak yapılacak araştırmalara ihtiyaç vardır. Özellikle orta sınıf olarak tanımlanan beyaz yakalı ofis çalışanlarının yaşadığı değişim, çalışma ilişkileri bağlamında incelenmesi gerekmektedir. Nitekim yapılması planlanan araştırma bu eksikliği giderme amacı taşımaktadır.

Sonuç olarak Fordist üretim modelinin yerini post-Fordist üretim modelinin almasıyla buna eşlik eden teknolojik gelişmeler ve küreselleşme sonucunda emek piyasasında yaşanan değişim, çalışma hayatını büyük oranda etkilemiştir. Böylece yeni çalışma biçimleri, çalışma ilişkileri ve buna uygun çalışma mekânları ortaya çıkmıştır. Yaşanan toplumsal değişmeyi

açıklamak için ortaya çıkan bu olgunun araştırılması gerekmektedir. Ayrıca çalışma olgusunun değişimini ve çalışmanın sosyal karakterini ortaya çıkarması bakımından da yapılacak bu çalışma, literatüre katkı sunacaktır. Bu bağlamda konuya ilişkin mevcut literatürdeki çalışmalar ele alınarak bu araştırmanın özgün yanı ortaya konulacaktır.

3.1. Çalışmanın Yeni Formu: Standart Dışı İstihdam ve Ortak Çalışma Mekânları

Ortak çalışma mekânı kavramının mevcut literatürdeki anlamını, ortaya çıkışını ve yükselişini ortaya koyan Gandini (2015), yazdığı literatür değerlendirmesi makalesinde ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışının emek piyasasındaki standart dışı istihdam yapısıyla ilişkilendirildiğini belirtmektedir. Standart dışı profesyonel işlerin arttığını ve bu standart dışı çalışma biçimini tecrübe edenlerin çoğunun geçici, proje bazlı işlerde çalışan freelance işgücüne dayalı profesyonel bilgi işçileri olarak tanımlandığını ortaya koymaktadır (s. 193). Dolayısıyla ortaya çıkan bu durum iki farklı yaklaşım tarafından değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımlar; ortak çalışma fenomenine olumlu ve olumsuz yaklaşım olmak üzere ikiye ayrılabilir. Olumlu yaklaşım daha çok ortak çalışmanın sosyal ilişkileri, yaratıcılığı ve iş birliğini geliştirmede olumlu etkiye sahip olduğu yönündeki fikirleri içermektedir. Ancak ortak çalışma mekânı kullanıcılarının işlerinin güvencesiz, geçici, belirsiz olması, bu mekânların büyük ve metropollerde var olması ve ücretli girişler nedeniyle isteyen herkes girememesi, eşitsizliğe neden olmaktadır. Öte yandan ortak çalışma mekânlarının oldukça hızla artmasından dolayı ileride bir krize girileceği yönündeki olumsuz yaklaşımlar da bulunmaktadır. Gandini'ye (2015) göre, ortak çalışma mekânı kullanıcı çeşitliliğinden dolayı bu iki boyutta değerlendirilmeli ve o şekilde analizler yapılmalıdır. Çünkü bu mekânlar bir yandan yeni iş kurmak isteyen girişimcileri destekleyen ve iş birlikleri kurmalarını sağlayan alanlar iken bir yandan da hızlı bir şekilde yükselen ve bilinirliği artan eşitsizlikleri de derinleştiren bir yapıya sahiptir. Bu durum aynı zamanda kullanıcı profilini de doğrudan etkilemektedir. Nitekim standart dışı bir istihdam ilişkisi içerisinde olan kişiler arasında ekonomik kazanç anlamında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle her freelance çalışan, her şirket kurmak isteyen ya da şirket çalışanı ortak çalışma mekânlarına aynı düzeyde eşit ve kolay bir şekilde erişim sağlayamamaktadır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarına ilişkin analizler çok boyutlu olmalı ve avantajların yanı sıra dezavantajları da içermelidir. Nitekim Macaraerg'in (2021) çalışması, Yeni Zellanda'daki bir paylaşımlı ofis örneğine odaklanarak ortak çalışma mekânlarının hepsinin aynı avantajlı özellikleri gösterdiği efsanesine karşı çıkmaktadır. Ses, dikkat dağınıklığı gibi dezavantajlarında olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar mekânsal

dezavantajlar olarak değerlendirilse de çalışma verimi ve konsantrasyonunu etkilediği için çalışma ilişkilerini de etkilemektedir. Ayrıca araştırma ortak çalışma mekânları, meslektaş olmayan serbest çalışanların kullandığı ve evden çalışmaya alternatif bir çalışma endüstrisi olarak görülmektedir.

Benzer bir şekilde Spinuzzi (2012) Austin’de (Texas) bulunan dokuz ortak çalışma mekânı üzerine yaptığı nitel bir araştırmada ortak çalışma nedir, ortak çalışan kimdir, niçin insanlar bir arada ortak çalışır? Sorularını sormakta ve bu sorulara cevap aramaktadır. Bu bağlamda ortak çalışma mekânlarındaki çalışma biçimini paylaşımlı iş (distributed work) modeli olarak değerlendirmekte ve emeğin organizasyonuna odaklanmaktadır. Ayrıca Spinuzzi (2012), ortak çalışmayı “bir arada, yalnız çalışma” olarak tanımlamakta bu alanları kullananları da “bilgi işçileri” (knowledge worker) olarak değerlendirmektedir (s. 400). Ortak çalışma mekânlarındaki kullanıcı profili çeşitliliği standart dışı istihdamın önemli bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Nitekim araştırma sonucunda elde edilen bulgular; ortak çalışma mekânları kullanıcı profilinin sadece profesyonellerden oluşmadığı, henüz bir işi olmayan girişimcilerinde oldukça fazla sayıda olduğudur. Bu mekânlardaki sosyal ilişkiler ve iş birliği sayesinde girişimciler kendi kendilerini girişime (self-enterprise) teşvik etmektedirler. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarını daha çok freelance ve start-up çalışanların network kurmak ve sosyalleşmek için kullandığı söylenebilir.

Konuya ilişkin diğer önemli bir nokta ise bu değişimin sadece mekânsal bir boyutu içermediğidir. Örneğin ortak çalışma mekânlarıyla birlikte klasik iş organizasyonu yerini çalışanların özerk ve yetki gücüne sahip olduğu esnek çalışma uygulamalarına bırakmıştır. Bu durumu Leclercq-Vandelannoitte & Isaac (2016, s. 4), işin sanallaşması (third wave of virtualization) ile ilişkilendirip bilgi ekonomisi (knowledge economy) ve bilişsel kapitalizm (cognitive capitalism) temelinde bir analiz sunmaktadırlar. Klasik iş organizasyonu ile ortak çalışma mekânlarındaki iş organizasyonunun kıyaslandığı makalede çalışma yeri, zamanı ve çalışma biçimi klasik iş organizasyonlarındakinden oldukça farklılık göstermektedir. Bu nedenle günümüz ve geleceğin iş modeli olarak ortak çalışma mekânlarının önem kazandığı iddia edilmektedir. Dolayısıyla çalışmanın yeni formunun ortak mekân paylaşımı nedeniyle iş birliği ve dayanışmayı teşvik edici bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Özellikle de bu mekânı kullananların büyük çoğunluğunun beyaz yakalı profesyoneller olduğu göz önünde bulundurulursa yönetim ve organizasyon meselesi de önemli olmaktadır.

Nitekim işler artık daha fazla yaratıcılık, inisiyatif ve risk almayı gerektirmektedir. İş dünyasındaki bu değişim aslında bilgi ekonomisi temelinde post-endüstriyel toplum ile

birlikte gerçekleşmiştir. Benzer bir şekilde Lange (2011), Berlin örnekleminde hareketle içerisinde bulunan ekonomik durumu yaratıcı ekonomi (creative economy) bağlamında değerlendirmektedir. Bunun yanı sıra yaratıcı endüstrinin politika yapıcılar ve işletmeciler sayesinde hızla büyüdüğünü belirtmektedir ve ekonomik anlamda yaşanan bu değişimi mekân bağlamından hareketle hiyerarşik olmayan bir yönetim ve organizasyon modeli olarak analiz etmektedir. Lange, ortak çalışma mekânlarında kişilerin kendi kendilerini yönettiği (self-governance) bir işleyiş olduğunu, ortak çalışma olgusunun özellikle günümüz güvencesiz yaşam tarzını deneyimleyen prekarya ve bilgi işçileri için bu mekânların network ve sosyalleşme sağladığını ortaya koymaktadır. Çünkü ortak çalışma mekânları, fiziksel mekânda açık kaynak fikrine dayalı kolektif olarak kullanılan sosyalleşme yerleridir (s. 202). Bu nedenle de özellikle freelance çalışanların yalnızlık ve izolasyon sorununa çözüm olmuştur. Benzer bir çalışma da Avdikos & Kalogeresis (2017), tarafından Yunanistan örnekleminde çalışılmıştır. Araştırma sonucunda freelance çalışanlar için bu mekânların oldukça kullanışlı ve faydalı olduğu ancak güvencesiz yaşam biçiminin devam ettirdiği için olumsuz taraflarının da olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Waters-Lynch vd., (2016) ise coğrafi ekonomi, kent planlama ve örgütsel çalışmalar perspektifinden bir değerlendirme sunmaktadırlar. Ortak çalışma mekânlarının karmaşık bir olgu olduğunu belirten yazarlar, bu olgunun birçok açıdan incelenmeye ihtiyacı olduğu için böyle bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya katkı sunan dört yazar da kendi alanları bağlamında ortak çalışma mekânlarına ilişkin araştırma soruları oluşturmuş ve bu araştırma sorularını kendi alanlarındaki teorilerle ilişkilendirerek açıklamaya çalışmışlardır. Buna ek olarak çeşitli verilerden de faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan ilki; ortak çalışma olgusunun karmaşık bir sosyal olgu olmasıdır. İkincisi; ortak çalışma mekânları diğer ofis tarzlarından sosyal dayanışmayı sağlayıcı rolü bakımından ayrılmaktadır. Üçüncü olarak ise; ortak çalışma, yaratıcı ve bağımsız iş kategorisinde değerlendirilmekte ve buralarda çalışanlar farklı özelliklere sahip olsa da temel özellikleri “bağımsız bilgi işçileri” olmalarıdır. Dolayısıyla bu makale, interdisipliner bir açıdan olguya yaklaşması ve bu bağlamda analiz sınması bakımından önemli ve özgün bir çalışmadır.

Bouncken vd., (2022) çalışmaları ortak çalışma mekânlarına ilişkin yapılan yeni araştırmalardandır. Bu araştırma ile ortak çalışma mekânı sahiplerinin girişimciliği destekleyen ve vurgulayan söylemlerinin ortak çalışma mekânı kullanıcılarını pozitif etkilediği ve bu kurumsal kimliğin oldukça önemli olduğu ortaya konmuştur. Böylece bu çalışma daha önce bu mekânların girişimciliği destekleyici özellikleri üzerine yapılan

Çalışmaların dışında, mekân sahiplerinin neden ve niçin böyle bir şey yaptıklarını analiz etme çabası taşımaktadır. Ayrıca bunu kurucu kimliği (founder identity) bağlamında 57 ortak çalışma mekânı, 517 girişimciyle yapılan anket üzerinden nicel bir araştırma ile test etmektedirler. Dolayısıyla yeni çalışmalar sadece mekân değil artık işletme sahipleri ve bu işletmenin kurumsal kimliği üzerine de yoğunlaşmaktadır.

Öte yandan ortak çalışma mekânları ofis kafelere de benzetilmekte bu bağlamda çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Nitekim Tunç & Sevinç Kayıhan'ın (2018) araştırması ortak çalışma mekânları ile kafede çalışanlar üzerine yapılmış karşılaştırmalı bir analiz sunmaktadır. Özellikle bu makalede kafelerin, ortak çalışma mekânları (coworking spaces) ortaya çıkmadan önce benzer bir amaca hizmet ettiği iddia edilmektedir. Ancak sosyal etkileşim, network, sessiz ve esnek çalışma ya da iş birliği içerisinde çalışma noktasında bu kafelerin ortak çalışma mekânı tarzından oldukça farklılık gösterdikleri ortaya konmaktadır. Nitekim makalede, kafelerin bu ihtiyaçları tam anlamıyla giderememesi sonucu ortak çalışma mekanlarının ortaya çıktığı düşünölmektedir. Ayrıca mimari tasarım ve mekân kalitesi bakımından yeni çalışma kültürüne kafelerin uygun olmadığı bu nedenle de ihtiyacı karşılayamadığı iddia edilmektedir (s. 245). Dolayısıyla bu makele, özellikle “nc dalga” olarak “istediğin zaman istediğin yerde” çalışma kültürünün ilk ortaya çıktığı yerler olarak kafeleri değerlendirmesi ve ortak çalışma mekânları ile kafeleri karşılaştırması bakımından oldukça önemli bir makaledir. Ancak analiz, daha çok ortak çalışma mekânlarının tasarım ve organizasyonuna odaklanılarak yapılmaktadır. Bu nedenle çalışma biçimleri üzerine çok durulmamıştır. Dolayısıyla literatür incelendiğinde bu tür çalışmalarda hem mekânsal hem de mekândaki çalışma ilişkilerine dair daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

3.2. Yaratıcı şehirlerin Bilgi İşçileri

Doğrudan ortak çalışma mekânlarıyla ilgili olmasa da Richard Florida'ın (2014) ilk baskısını 2002'de yapmış olan “*Rise of the Creative Class*” kitabı, 2000'lerin başlarında yaşanan ekonomik büyümenin yeni bir sınıf yapısı ortaya çıkardığını iddia etmiştir. Nitekim Florida bu kitabında son yıllarda yaşanan ekonomik ve kültürel değişimi anlamaya çalışmaktadır. Sadece internet değil, teknolojik gelişmeler, küreselleşme hayatımızın her alanına etki etmekte ve çalışma hayatı da bu değişimden etkilenmektedir. Bunun sonucunda bilgi işçileri (knowledge work) olarak tanımlanan “yaratıcı sınıf” (creative class) ortaya çıkmıştır. Florida, orta sınıfların artık yaratıcı oldukları sürece kazandıklarını bu nedenle bu yeni orta sınıfın yaratıcı orta sınıf olarak da değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Ayrıca bu kitapta Florida, Amerika özelinde bir değerlendirme sunsa da bu olgunun küresel bir yaygınlık

kazanacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla bu kitap, özellikle de orta sınıfta yaşanan değişimi açıklamak ve yeniden tanımlamak için önemli bir kaynaktır. Çünkü ortak çalışma mekânı çalışanları bağlamında düşündüğümüzde bu sınıflandırma önemli olmaktadır. Nitekim konuya ilişkin yapılan araştırmalarda ortak çalışma mekânı kullanıcılarının tanımlanmasında Florida'nın “yaratıcı sınıf” kavramına başvurulmaktadır.

Moriset (2013), Deskmag'in verilerinden hareketle “yaratıcı şehirler” olarak adlandırılan Amerika'da; New York ve San Francisco, Avrupa'da; Berlin, Paris ve Londra gibi şehirlerdeki ortak çalışma mekânlarının gelişimini veriye dayalı analiz etmektedir. Ortak çalışma mekânı fenomeni dört bağlamda ele alınmaktadır. İlk bağlam “dijital ekonomi”de yaratıcı sınıfın yükselişidir. Moriset, ileri teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan ekonomik yapının dijital ekonomi olarak tanımlanabileceğini ve bu ekonomik modelin aktörlerini Florida'ya (2014) atıfla “yaratıcı sınıf” üyeleri olan; profesyonel mühendisler, yazılımcılar, avukatlar ve danışmanlardan oluşan beyaz yakalıların oluşturduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışında küresel ekonomi ve rekabetin artışı bağlamında yaratıcı bireyler, girişim endüstrisi, ekonomik büyüme ve sürdürülebilirlik anahtar bir rol oynamaya başlamıştır (s. 3). İkinci bağlamda Moriset, “üçüncü mekân” olarak ortak çalışma mekânlarını değerlendirmektedir. Moriset (2013), üçüncü mekân (third place) kavramını Oldenburg'un (1999) ev ve ofis dışında insanların bir araya geldikleri resmi olmayan özgür çalışma yerleri olarak tanımladığını belirtmektedir. Bu mekânlar; “Starbucks tarzı kafeler, McDonald's restoranları, otel ve havaalanı dinlenme salonları tipik üçüncü mekânlardır” (s. 6). Fakat ortak çalışma mekânlarının üçüncü mekânlardan farklı olduğunu vurgulayan Moriset, ortak çalışma mekânlarının esneklik, iş birliği, topluluk ve sosyal etkileşim gibi yaratıcılığı teşvik edici unsurları içeren bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir. Üçüncü bağlamda ise küresel bir fenomen olarak şehirlerdeki ortak çalışma mekânlarının artışını ele almaktadır. Moriset, Deskmag'in ortak çalışma mekânlarının dünya çapında sayısının tahminlerini içeren araştırma verilerinden hareketle ortak çalışma mekânlarının her geçen yıl artış göstermeye devam edeceği için küresel bir boyut kazanacağını vurgulamaktadır. Nitekim mevcut makalenin üzerinden sekiz yıl geçmiş ve ortak çalışma mekânları küresel bir fenomene dönüşmüştür. Dördüncü bağlamda ise ortak çalışma mekânlarının yaratıcı şehir olarak adlandırılan kentlerde ortaya çıkmasının nedeni incelenmektedir. Sonuç olarak Moriset, ortak çalışma mekânlarının özellikle şirketler için avantajlı olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda politika yapıcı ve kent planlamacılarının yaratıcılığı geliştirici kentlerde ortak çalışma mekânlarını teşvik etmeleri gerektiğini

belirtmektedir. Fakat ortak çalışma mekânlarının ileride hızlı bir şekilde artışı nedeniyle çeşitli riskleri de içerdiğinin gözden kaçırılmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu riskler; mekânların kurumsal bir işleyişe değil ticari bir işletme olmaları, burada çalışanların iş güvencesinden yoksun, geçici proje bazlı işlerde çalışmaları, emeğin ve çalışmanın da güvensizleşmesiyle ilişkili konuları içermektedir.

Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarının özellikle metropollerde ortaya çıkışı tesadüf değildir. Çünkü Florida'nın da yaratıcı şehirler olarak tanımlandığı metropoller, profesyonel meslek gruplarının yani yaratıcı sınıfın bulunduğu alanlardır. Aynı zamanda ortak çalışma mekânları da bu yaratıcılığı teşvik eden alanlardır. Nitekim Melikoğlu Eke (2021), araştırmasında paylaşımlı ofis olarak İstanbul'da bulunan Habita ve Atölye örneklemi seçerek mekân tasarımının yaratıcılığa etkisini incelemektedir. Bu bağlamda Melikoğlu Eke, araştırmasında çalışma olgusundaki değişimin çalışma mekânına etkisini de ortaya koymakta ve bu mekânlara uygun tasarım modellerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü çalışma eyleminin mekân organizasyonu ile ilişkisi olduğunu düşünmekte bu nedenle ortak çalışma mekânlarının da yaratıcılığı geliştirici mimari tasarıma uygun oluşturulması gerektiği fikrini savunmaktadır. Benzer şekilde Süyük Makaklı vd., (2019), bir ortak çalışma mekânı örneği olarak Kolektif House'u mekân ve tasarım açısından değerlendirmekte ve bu mekânların temel karakteristiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, İstanbul'daki ortak çalışma mekânlarından Kolektif House üzerine yapılan bu çalışma, kent ve mekân bağlamında ele alınmaktadır. Ortak çalışma alanlarının çalışma hayatındaki değişimi sonucu ve insanların yeni çalışma mekânlarına ihtiyaç duyması nedeniyle ortaya çıktığı iddia edilmektedir. Ayrıca kentlerin yeni mekânlarının buralar olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle de makalede tasarım, mekânın işleyiş ve işlevi gibi konulara odaklanılmaktadır. Sonuç olarak Kolektif House'un esnek ve bir arada çalışmayı mümkün kılan bir çalışma mekânı olduğu sonucuna varılmıştır.

3.3. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışma ve Sosyalleşme Örüntülerine İlişkin Tartışmalar

Ortak çalışma mekânlarına ilişkin son yıllarda yapılan araştırmaların özellikle bu mekânlardaki çalışma örüntülerini ortaya çıkarma amacı taşıdığı görülmektedir. Bunlardan bir tanesi Oswald & Zhao'a (2022) aittir. Bu çalışmada ortak çalışma mekânlarında iş birliği içerisinde nasıl çalışıldığı ve bu çalışma ilişkisinin nasıl sürdürüldüğü incelenmektedir. Araştırmada ortak çalışma mekânlarının (coworking space) literatürde büyük oranda iş birlikçi (collaborative) çalışma ortamları olarak tanımlandığını ancak bu

mekânlarda nasıl iş birliği içerisinde çalışıldığına, bunu sağlayan unsurların neler olduğuna, bunun nasıl deneyimlendiğine ve nasıl sonuçları olduğuna yönelik pratiklere dair araştırmaların eksik olduğuna değinerek çalışmanın bu eksikliği gidermek için yapıldığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda makalede ortak çalışma alanları, iş birliği içerisinde çalışmanın öğrenildiği mekânlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca iş birliği içinde çalışmayı öğrenmenin, bireysel öğrenme motivasyonu ve bireysel iş performansı değişkenlerini içeren geniş bir anlamı olduğu belirtilmektedir. Ortak çalışma mekânlarının tercih edilme nedenlerinin genel olarak geleneksel ofislerden daha az maliyetli olmaları ve yapısal olarak esnek olmalarının yanı sıra popüler olma nedenlerinin bu mekânlardaki çalışma ilişkileri olduğu iddia edilmektedir (s. 163). Bu araştırmada nicel bir araştırma yöntemi benimsenmiş 169 ortak çalışma mekânı çalışanı (coworking space members) ile anket yapılmıştır. Ortaya çıkan bulgular; bireysel öğrenme motivasyonunun iş birlikçi öğrenmeyi pozitif olarak etkilediği, iş birlikçi öğrenmenin de bireysel iş performansını pozitif olarak etkilediğidir. Aynı zamanda iş birlikçi öğrenmenin, bireysel motivasyonlu öğrenme ile bireysel iş performansı arasında bir uzlaş, arabulucu (mediator) olarak işlev gördüğü sonucuna varılmaktadır. Böylece ortak çalışma mekânlarında bireysel iş performansını geliştirmede iş birlikçi öğrenmenin (collobarative learning) önemli bir rol oynadığını ve bunun sonraki çalışmalarda bir teori olarak kullanılabileceğidir. Aynı zamanda ortaya çıkan bulgular sonucu ortak çalışma mekânı sahiplerinin iş birliğini ve öğrenmeyi teşvik edici yenilikler yapabileceği iddia edilmektedir. Makalede bundan sonraki çalışmalar için öneri olarak, ortak çalışma mekânı kullanıcılarının demografik özellikleri dikkate alınarak çalışmalar yapılabileceği söylenmektedir. Dolayısıyla bu makale, ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ilişkilerini detaylı bir biçimde analiz eden önemli bir çalışmadır.

Rese vd., (2022) sosyal ilişkilerin yaratıcılığı geliştirmeye etki eden unsurlarının neler olduğunu belirterek şimdiye kadar ortak çalışma bağlamında sosyal ilişkilerin yaratıcılığa olan etkisine yönelik çalışmaların az olduğunu vurgulamakta ve bu eksikliği giderme amacı taşımaktadır. Ayrıca bu araştırma ortak çalışma mekânlarındaki farklı network örüntülerinin nasıl oluştuğunu da anlamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda network özelliklerini yapısal (ortak çalışma mekânının büyüklüğü ve merkeziliği), bağlamsal (bilgi alışverişinde bulunma), destekleyici (duygusal destek, dostluk) ve yönetim mekanizması (güvene ve karşılıklı etkileşime dayalı) olmak üzere dörde ayırmaktadır (s. 393). Dolayısıyla bu makale ortak çalışma mekânlarındaki network ilişkilerini sağlayan temel unsurları yapısal ve aynı zamanda karşılıklı ilişkiler güven, dayanışma, çeşitli bilgi alışverişleri ve bireylerin ortak

çalışma ile ilgili değerlere açıklık bağlamında incelemektedir. Ayrıca çalışma için 33 ortak çalışma mekânından 113 kullanıcı (coworker) ile görüşülmüş ve yeni bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Elde edilen sonuç ise ortak çalışma mekânları doğrudan bilgi alışverişinde ve bireylerin ortak çalışma değerlerini etkilemede merkezi bir konumdadır ve ortak çalışma mekânları sosyal çevre ve ortak çalışanların bireysel yaratıcılığında pozitif bir etkiye sahiptir.

Spinuzzi vd., (2019) ortak çalışma literatüründe sıkça kullanılan topluluk (community) kavramı ile iş birliği (collaboration) kavramları arasındaki ilişkinin genellikle derinlemesine bir şekilde anlatılmadığını belirterek bu ayrıma odaklanmaktadır. Ortak çalışma eylemi toplulukla ilişkilendirilir ve özellikle iş birliği, dayanışma kavramı topluluk kavramının içerisinde yer alır. Bu nedenle ortak çalışma mekânları üzerine çalışanlar, topluluk ve iş birliği kavramını sıkça kullanır. Makalede bu konularda çalışanların faydalanabileceği topluluk tipolojisi geliştirilmiştir. Bu tipoloji gesellchaft'a benzer bir tipolojidir. Amerika, İtalya ve Sırbistan'daki ortak çalışma mekânlarında derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bu ülkeler üzerinden kavramlar araştırılmıştır. Yapılan araştırmada ortak çalışma ve iş birliğinin bu mekânlarda önemli olduğu görülmüştür. Ancak ortak çalışanların bu kavramları sıklıkla kullanmadığı daha çok iş birliği, sosyalleşme, bilgi ve kaynak paylaşımı gibi noktalara vurgu yaptıkları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla birçoğu farklı projede çalışan bu kişiler "birlikte ama yalnız" çalışmaktadır. Bu nedenle gesellchaft'a benzer bir çalışma ilişkisi vardır. Buradan hareketle topluluk ve iş birliği farklı anlamlara gelmektedir. Bu makale, özellikle ortak çalışma mekânlarına ilişkin kavramsal çerçeve için önemlidir. Fakat üç farklı ülkenin örnekleme bağlamında yapılan analizler makalenin anlaşılmasını güçleştirmiştir. Bu konuya ilişkin uluslararası literatürde de doğrudan bölgesel çalışmalar mevcuttur (Akhavan vd., 2018) . Bu çalışma, konuya kent ve mekân bağlamından yaklaşmaktadır. Araştırma ortak çalışma mekânlarının sadece o mekânlarda çalışanlar için değil şehir planlaması ve bu mekânların çevrelerini de sosyalleşme anlamında pozitif etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuca 236 katılımcı ile yapılan anket sonucunda ulaşılmıştır. Byington (2013) ise ortak çalışanların çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini, memnuniyetini ve bu memnuniyetin nedenini araştırmaktadır. Dolayısıyla bu tez doğrudan sosyal etkileşime odaklanmaktadır.

Ortak çalışma mekânları üzerine yapılan mekânsal analizlerde sosyal etkileşim ön plana çıkmaktadır. Nitekim Öztürk ile Kısar Koramaz, (2018) İstanbul'daki paylaşımlı ofis örneklerini (Workinton Levent 199, Habita Coworking ve Atölye İstanbul) mekân

organizasyonu, tasarım özellikleri ve sunulan hizmetler bakımından incelemektedir. Makalede, örneklem olarak seçilen üç mekânın da ortak özelliğinin; esneklik ve sosyal etkileşim olduğunu, bu esnekliğe ve sosyal etkileşime uygun bir mekân tasarımına sahip oldukları ortaya konulmaktadır. Böylece ortak çalışma mekânlarında bir arada verimli çalışmayı mümkün kılan mekân ve ürün tasarımının önemi vurgulamaktadır (s. 84). Sosyal bilimler perspektifinden yazılmış Yıldız (2021) ve Güvenç'in (2021) tez araştırmaları da dikkat çekicidir. Güvenç, çalışma fenomeninin değişimini ilişkisel bir analizle açıklamaktadır. Yıldız'ın tezi nicel bir araştırma yöntemi ile yapılmış bir tez iken Güvenç, nitel araştırma yöntemi tercih etmiştir. Yıldız'ın çalışması ortak çalışma mekânı kullanıcı profillerini sunmak ve bu mekânı tercih etme nedenlerine ilişkin veriler sunan önemli bir çalışmadır. Ancak çalışma sadece İstanbul'daki Kolektif House örneğine odaklanması bakımından sınırlı bir örneklemi içermektedir. Ayrıca bu mekândaki çalışma ilişkilerinden ziyade bu mekânın tercih edilmesine neden olan karakteristik özellikleri ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu iki tezin kent ve mekân bağlamından daha çok çalışma olgusu ve çalışma ilişkileri üzerinde durduğu ve bu değişimi anlamaya çalıştıkları ifade edilebilir.

Ulusal literatürdeki mevcut tezler ve makaleler incelendiğinde çalışmaların mimarlık ve tasarım alanında yoğunlaştığı ve son yıllarda artış göstermeye başladığı görülmüştür. Ayrıca çalışmaların büyük çoğunluğu İstanbul'daki ortak çalışma mekânlarını örneklem olarak tercih etmiştir. Bu durum oldukça anlaşılabilir çünkü Türkiye'de en fazla ortak çalışma mekânına sahip şehir İstanbul'dur. Ayrıca bu mekânlar Florida'nın (2012) belirttiği üzere yaratıcı şehirlerde yaratıcı sınıfın olduğu alanlarda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle İstanbul üzerine çalışılması anlamlıdır. Ancak her geçen gün sayısı giderek artan ortak çalışma mekânlarına ilişkin Türkiye geneli bir araştırma bulunmaması veri eksikliğine neden olmaktadır. Bu nedenle önümüzdeki yıllarda bu tür makro bir araştırmanın yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda bu mekânlarda çalışanların demografik özelliklerine dair veri de elde edilebilir. Böylece konuya ilişkin daha detaylı analizler sunulabilir. Öte yandan ulusal literatür dikkate alındığında ortak çalışma mekânlarının ülkemiz için yeni bir olgu olması konuya ilişkin çalışmaların az olmasına neden olmaktadır. Ayrıca ortak çalışma mekânlarıyla yaşanan çalışma hayatındaki değişimi sistematik şekilde analiz eden kitaplara ve çalışmalara akademik anlamda ihtiyaç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Sonuç olarak ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde her ne kadar çalışmaların son yıllarda giderek arttığı görülse de konuya ilişkin araştırılması gereken çok farklı bağlamlar bulunmaktadır. Özellikle de sosyal bilimlerden yapılan araştırmaların azlığı dikkat çekicidir.

Dolayısıyla yapılması planlanan bu araştırma ile ortak çalışma mekânlarındaki hem çalışma hem de sosyalleşme örüntüleri ortaya çıkarılarak çalışma hayatının dönüşümü analiz edilmiştir.

3.4. Çalışma Mekânlarının Dönüşümü

Çalışma mekânları, tarihsel süreçlerde özellikle yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda çeşitlenip farklılaşmıştır. Bu değişimler çalışmanın anlamında, işlevinde ve organizasyonunda yeni gelişmelere neden olmuştur. Nitekim üretim, tüketim ve yönetim modellerindeki değişimler bu gelişmelere örnektir. Bu dönüşüm eş zamanlı olarak çalışma mekânlarının da farklılaşmasına neden olmuştur. Örneğin Fordist üretim ve kitlesel yönetimin hâkim olduğu çalışma mekânları fabrikalardır. Fabrikalardaki çalışma ilişkisi büyük oranda üretimi merkeze alan bir anlayışa dayalıdır. Sanayileşmeyle birlikte modern toplumda kamusal ve özel alan ayrımının neden olduğu çalışma mekânı ile yaşam alanı arasındaki ayrım, fabrikalarla evi birbirinden tamamen ayırmıştır. Böylece çalışma mekânları fiziksel olarak belirli saat diliminde mesai harcanarak emek sarf edilen ve bu emek sonucunda ücret alınan yerler olarak düşünülürken çalışma mekânının dışına çıkıldığında özel alanın içerisine girildiği ve o zaman diliminin kişiye ait olduğu bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durum modern sanayi toplumunun en belirgin özelliklerindendir.

Ayrıca yalnızca işçi sınıfının çalışma mekânları olarak değerlendirilebilecek fabrikalar değil aynı zamanda orta sınıfların çalıştığı ve genellikle büro işleri kategorisinde değerlendirilen ofislerde de çalışma ilişkileri benzerlik göstermektedir. Ancak bu çalışma ilişkileri özellikle 20. yüzyılın sonu 21. yüzyılın başından itibaren farklılaşmaya ve çalışma mekânlarında da değişim yaşanmaya başlanmıştır. Bu değişim artık sanayi sonrası post-endüstriyel toplum olarak adlandırılan yeni bir toplumsal yapıyı ifade etmektedir. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısına gelindiğinde ise standartlaştırılmış iş bölümü ve çalışma saatleri sadece fabrikalarda değil ofislerde de görülmektedir. Nitekim bu durumu bir paradigma değişimi olarak ele alan Güvenç (2021, s. 113), modern paradigmanın hakim olduğu ofisleri standardizasyonu yüksek ve rasyonaliteleriyle öne çıkan mekânlar olarak değerlendirirken post-modern toplumda ofislerin ise çalışanlara sadece bir mekân değil bir kimlik de kazandırdığı alanlar olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla çalışma mekânlarının çalışanlar üzerinde oluşturduğu etki de benzer şekilde değişmektedir. Çünkü çalışma mekânları sadece işin yapıldığı fiziksel üretim alanlarıyla sınırlı değildir. Bu alanlar aynı zamanda sosyalleşme ve dayanışmanın da sağlandığı mekânlardır.

Nitekim post-endüstriyel toplumda çalışma mekânları rasyonalizasyon ve standardizasyonun gerilediği, esnek çalışma tarzının hâkim olduğu bir yapıya dönüşmüştür. Burada artık otomasyon sistemlerinin gelişimiyle insan emeği gerektiren birçok iş, makineler tarafından yapılabilmektedir. Otomasyon sistemleri daha hızlı, verimli ve hata oranı az bir üretim sağlanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla fabrikalarda endüstri toplumundaki kadar insan gücüne ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu gelişme aynı zamanda imalat sektöründen hizmet sektörüne yaşanan değişimi de ortaya koymaktadır.

Çalışma mekânlarının dönüşümüne ilişkin literatürde çeşitli tarihsel dönemselleştirmeler yapılmaktadır. Ancak yapılan dönemselleştirmeler daha çok mekânların yönetim, tasarım ve organizasyonunda yaşanan değişime odaklanan sınıflandırmalardır. Bu araştırma ise üretim modelini temele alan endüstri toplumu ve endüstri sonrası toplumda çalışma mekânları olarak yapılan sınıflandırmayı temel almaktadır. Bu bağlamda endüstri toplumunun çalışma mekânları; kırsal alanlarda fabrikalar ve imalathanelerken kentlerde ise çalışma mekânları ofislerdir. Ofis kavramı, yönetim ve sekreterlik işlerinin yerine getirilmesi ve bunların gerçekleştirilebilmesi için gereken bilgi ve kaynakların bulunduğu fiziksel mekân olarak tanımlanmaktadır (Biket & Erkartal, 2021, s. 7). Dolayısıyla ofislerin bürokratik ve idari işlerin yapılması için ortaya çıktığı söylenebilir. Ancak ofislerde kendi içerisinde iş dünyasında yaşanan gelişmeler, yönetim ve organizasyonla ilgili düzenlemeler, tasarım ve dizayn gibi çeşitli değişikliklerden etkilenerek farklılaşmıştır.

20. yüzyılın sonu 21. yüzyılın başında yaşanan teknolojik gelişmeler, beyaz yakalı çalışanların bir ofise ihtiyaç duymadan çalışabileceği düşüncesini gündeme getirdiği için ofislerin geleceği çok tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle Kovid-19 küresel salgınıyla birlikte ofislerin ortadan kalkacağı ve hatta ofislerin öldüğü yönünde çeşitli iddialar ortaya atılmıştır. Ancak bu fikre eleştirel yaklaşan Seitz (2022), pandemi sürecinde bile beyaz yakalı çalışanların ticari ofisleri tercih etmiş olduklarına vurgu yapmaktadır. Ayrıca ofislerin öldüğü yönündeki iddialara karşı ofislerin geleceğine ilişkin konuşmalarda dikkate alınması gereken 3 unsurdan bahsetmektedir. Bunlar 1) ofis tarihinin esnekliği 2) ticari ofis alanların ve çalışanlarının çeşitliliği 3) fiziksel ofis alanlarının kapitalist emek sürecindeki rolü (s. 76). Post-endüstriyel toplumda çalışma mekânları üzerinde düşünürken ve değerlendirme yaparken aslında Seitz'in ofisler için yaptığı analizi dikkat çekmektedir. Çünkü beyaz yakalı profesyonellerin işlerini mekândan bağımsız yapabiliyor olmaları bütünüyle ofislere olan ihtiyacın ortadan kalkacağını göstermez. Bu bağlamda ofislerin tarihsel süreçte yaşanan gelişmelere uyum sağlayacak şekilde yenilenmesi, ofis kullanıcıları profillerinin

farklılaşması, çalışma hayatında emeğin organizasyonunda yaşanan dönüşüm, ofislerin güncel durumunu ve geleceğini etkileyen önemli unsurlardır. Dolayısıyla ofislerin ortadan kalkacağı yönündeki iddialar gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü çalışma mekânları da sosyal ve teknolojik değişimlerden etkilenecek yeni çalışma ilişkilerine ve tasarıma uyum sağlayacak şekilde değişerek dönüşüm geçirmektedir.

3.5. Ortak Çalışma Mekânlarının Ayırt Edici Özellikleri



Şekil 2. Ortak Çalışma Mekânlarının Ayırt Edici Özellikleri

Ortak çalışma mekânlarının sınıflandırılmasına ilişkin çeşitli tartışmalar mevcuttur (Moriset, 2013; Orel & Bennis, 2021; Spinuzzi, 2012). Ancak bu araştırmada daha önce de belirtildiği gibi coworking spaces kavramının Türkçe'ye tercüme edilmiş hali olan ortak çalışma mekânları kavramı kullanılmıştır. Ortak çalışma mekânları Türkçe'de çeşitli alanları tanımlamak için de kullanıldığı için bu mekânlardan ortak çalışma mekânlarını ayıran temel farkların neler olduğunun açıklanması gerekmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmalar, değerlendirmeler ve gözlemler sonucunda genel olarak ortak çalışma mekânlarının ayırt edici özelliklerini ortaya koyan Şekil 2 oluşturulmuştur. Bu bağlamda öncelikle kamusal (public) ortak çalışma alanları ile özel (private) ortak çalışma alanları birbirinden ayrılmalıdır. Bu anlamda bu araştırmanın konusu özel ortak çalışma mekânlarını oluşturmaktadır. Şekil 2'de görüldüğü üzere bu mekânların ayırt edici özelliklerinden birisi kâr amacı güden ticari işletmeler olmalarıdır. Bu özellik onları kütüphane gibi kamu hizmeti sunulan alanlardan ayırmaktadır. Diğer bir ayırt edici özelliği ise kullanıcı profilindeki

heterojenliktir. Heterojenlik farklı meslek grubundan profesyonellerin aynı mekânda çalışması sayesinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle farklı sektörden insanlar ile iletişim ve etkileşimi mümkün kılan bir yapıya sahiptir. Son olarak ise özel ortak çalışma mekânlarının en ayırt edici özelliği iş birliğine dayalı bir çalışma ilişkisini mümkün kılmasıdır. Bu ilişki hiyerarşik olmayan, dayanışma ve bilgi alışverişini mümkün kılan bir etkileşim sunmaktadır. Özellikle yapılan bu ayırım saha araştırması sürecinde yapılan gözlemlerden de hareketle oluşturulmuştur.

Sonuç olarak her ne kadar henüz ortak çalışma mekânlarının tanımına ve sınıflandırılmasına ilişkin net ayrımlar yapmak mümkün olmasa da bu mekânları diğer çalışma mekânlarından ayırt eden özellikler ön plana çıkarılabilmektedir. Bu araştırma sonucunda da Türkiye’de ortak çalışma mekânlarının ayırt edici özellikleri sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Ancak ortak çalışma mekânlarının genel kullanımının sıklıkla hazır ofis ve paylaşımlı ofis olarak tercih edildiği açıktır. Nitekim yukarı da değinildiği gibi konuya ilişkin yayınlanan araştırma raporları hazır ofis kavramını kullanmakta ve bu nedenle analizlerini de buna göre yapmaktadırlar. Fakat bu araştırma her hazır ofis olarak adlandırılan alanların ortak çalışma mekânlarının Şekil 2’de belirtilen ayırt edici özellikleri taşımadığını vurgulamaktadır. Bu nedenle ortak çalışma mekânları ile ofis kiralama hizmeti sunan işletmelerin birbirinden ayrılması gerekmektedir.

3.6. Dünya’da Ortak Çalışma Mekânlarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Ortak çalışma mekânlarının tarihine ilişkin çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Ancak ortak çalışma mekânları fikrinin ortaya çıkışı literatürde genellikle bir ofis işinin yapısı, özellikleri ve topluluğunu serbest çalışmanın özgürlüğü ve bağımsızlığı ile birleştirmeyi amaçlayan fikriyle Silikon Vadisi yazılım programcısı Brad Neuberg ile ilişkilendirilmektedir (Kojo & Nenonen, 2017, s. 167). Nitekim ilk ortak çalışma mekânı 2005 yılında San Francisco’da ortaya çıkmıştır. Silikon Vadisi’nin sonunda yer alan yüksek teknoloji endüstrisine ve yazılım şirketlerine sahip şehirde çalışanların izole çalışma alanlarının dışına çıkarak sosyal etkileşim sağlama ihtiyaçları doğmuştur. Bu ihtiyacı gidermek amacıyla “San Francisco Coworking Space” adıyla ilk mekân açılmıştır (Döm, 2018, s. 56). İşgücündeki esneklik, çalışanların mekân ile olan zorunlu bağlılığını ortadan kaldırdığı için çalışanlar geleneksel ofis yerine daha esnek, özgür ve rahat çalışabilecekleri çalışma mekânlarına ihtiyaç duymuştur. Böylece Neuberg’in ortaya koyduğu çalışma mekânı fikrinin gelişmesiyle birlikte yeni bir çalışma ve sosyalleşme ilişkisi de ortaya çıkmıştır.

Ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışı genellikle 2008 küresel ekonomik krizi sonrası yaşanan ekonomik değişimle ilişkilendirilmektedir (Cheah & Ho, 2019; Gandini, 2015; Merkel, 2015; Moriset, 2013). Nitekim Cheah ve Ho (2019), ortak çalışmanın ve girişimin gelişmesine katkıda bulunan yeni ekonomik koşulları dört özellikte incelemektedir. Bunlar:

- 1) 2008 ekonomik kriziyle birlikte doğrudan yabancı yatırım ve ülkeler arası sermaye akışının azalmasıyla iş dünyasının sermaye maliyetleri arttı. 2) Mal ve hizmet ticareti düştü. Düzenleme ve vergi yükü arttı. 3) Dünya çapındaki mali kriz nedeniyle yaşanan ekonomik dalgalanma karşısında şirketler; arazi, bina ve ekipman gibi sermaye varlıklarına yatırım yapma konusunda daha temkinli hale geldi. 4) Krizden önce çok uluslu şirketler hayırsever olarak kabul ediliyordu. Yerel topluluklara iş bulmaları ve becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sağlayabiliyordu. Fakat krizden sonra siyasi duygular, yerel işletmeleri ve toplumu desteklemek için değişti (ss. 1-2).

Dolayısıyla dünyada ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışında 2008 küresel ekonomik krizi sonrası yaşanan değişimlerin rolü büyüktür. Spinuzzi (2012) ise ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışında emeğin organizasyonundaki değişime vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda işin parçalanması emeğin organizasyonundaki değişimin en büyük nedenidir. Bu durum aynı zamanda emek piyasasında standart dışı istihdamın artmasına, bilgi ve uzmanlık gerektiren profesyonel işlerin sayısının artmasına neden olmuştur. Böylece işgücü piyasalarındaki standardize olmayan esnek çalışma ilişkileri yaygınlaşmıştır. Ortak çalışma mekânları da bu çalışma ilişkilerinin görüldüğü yeni alanlardır.

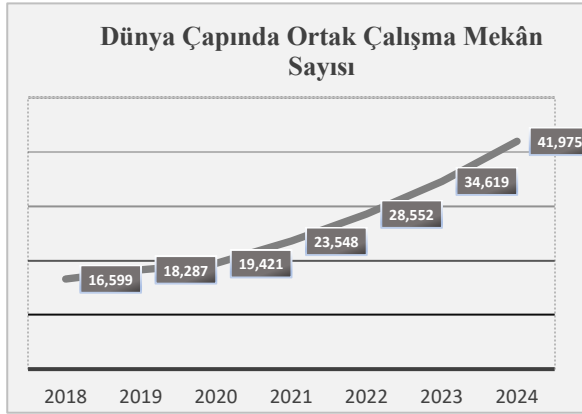
Kojo ve Nenonen (2017) ise ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışını 2008 ekonomik krizinden çok daha önceye dayandırmaktadır. Çünkü ortak çalışma mekânlarını tarihsel gelişim sırasına göre; telemerkezler (telecentres), hazır ofisler (serviced offices) ve ortak çalışma mekânları (coworking spaces) olarak sınıflandırmaktadırlar. Telemerkezler 1970'lerin ortalarında kurulmuş bilgisayar ve telekomünikasyon sistemleriyle donatılmış ofis alanlarıdır. Hazır ofisler 1980'lerde gelişen özellikle 1990 sonrası oldukça yaygınlaşan tek kiracılı ofis alanlarıdır. Ortak çalışma mekânları ise 2000'li yıllarda ortaya çıkan günümüzde popüler olan ve farklı lokasyonlarda heterojen bir yapıya sahip insanların bir arada çalıştığı alandır (ss. 165-167). Ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışında daha çok çalışma modellerinin değişimine ve dijital teknolojilerin çalışma hayatında yaygınlaşmasına dikkat çeken çalışmalar da bulunmaktadır (Johns & Gratton, 2013; Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016). Johns ve Gratton (2013), ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışını sanal

Çalışmanın üçüncü dalgası (the third wave of virtual work) ile ilişkilendirmektedir. Buradan hareketle birinci dalga 1980’lerin başında e-posta ağlarını kullanan sanal çalışanların ortaya çıkışı, ikinci dalga sanal kurumsal iş arkadaşlıklarının oluşması, üçüncü dalga ise sanallığın neden olduğu yalnızlaşma durumuna karşı fiziksel mekânda çalışmayı mümkün kılan ortak çalışma mekânlarıdır. Bu ayırım özellikle beyaz yakalı profesyonellerin iş yapış biçimleri ve çalışma mekânlarındaki dönüşümü de ortaya koymaktadır. Sonuç olarak ortak çalışma mekânlarını tamamen yeni ve farklı bir olgu olarak görmek yerine tarihsel süreç içerisinde çalışma hayatının dönüşmesiyle birlikte ofis alanlarının ve işlevlerinin farklılaşmasıyla ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirmek gerekmektedir.

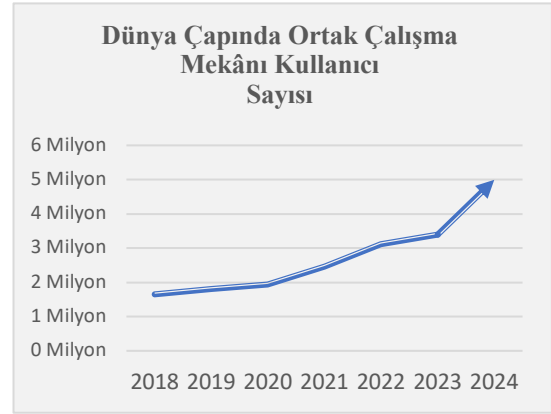
Ortak çalışma mekânı kullanıcı profili tek bir meslek grubundan oluşmadığı için mekânın heterojen bir yapıya sahiptir. Bu mekânları tercih edenler büyük oranda kendi hesabına çalışan (self employment), serbest (freelance) çalışan ve girişimcilerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra küçük ve orta ölçekli şirketler, uzaktan çalışanlar ve dijital göçebeler de mekânın kullanıcıları arasındadır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânları, bilgi endüstrisinin yoğun olduğu, çoğunluğu freelance çalışan farklı meslek grubundan bilgi profesyonellerinin paylaştıkları çalışma alanlarıdır (Gandini, 2015, s. 194). Ayrıca heterojenlik bilgi paylaşımını, etkileşimi, iletişimi ve klasik ofis mekânlarında elde edilemeyen “network” kurmayı mümkün kılmakta, yaratıcı ve girişimci fikirleri beslediği için çalışanlar tarafından tercih edilmektedir (Kubátová, 2014, s. 571). Bu mekânlar sadece birer çalışma mekânları değil, girişimciliği network kurmayı mümkün kılan yapıları sayesinde yeni işgücü piyasasında da büyük bir öneme sahip işletmelerdir. Bunlara ek olarak özellikle şirketler, maliyetleri ve giderleri bu mekânlar sayesinde oldukça azaldığı için tek kiracılı ofis merkezleri yerine bu tür ortak çalışma mekânlarını sıklıkla tercih etmektedirler.

Ayrıca orta çalışma mekânları açık, rahat ve modern tasarımından dolayı yeni ve eski çalışma alanları arasında keskin bir ayırım yaratmaktadır. Böylece özellikle mobil çalışanlar ve girişim odaklı çalışanlar için tercih sebebi olmaktadır. Bu bağlamda ortak çalışma mekânları farklı şirket çalışanları ya da çok farklı serbest çalışan meslekten insanları bir araya getirerek topluluk duygusu içerisinde iş birliğini ve girişimi teşvik eden alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Johns & Gratton, 2013). Ortak çalışma mekânları geleneksel ofis ile sadece mekânsal boyutta ayrılmamakta çalışma ve yönetim tarzı olarak da esnek oldukları için büyük bir ayırım ortaya çıkmaktadır. Bu ayırım özellikle de günümüzde dijital araçlar aracılığıyla işini yapan profesyoneller için büyük bir avantaj sağlamak ve bu nedenle de tercih nedeni olmaktadır.

Konuya ilişkin istatistik veriler de ortak çalışma mekânı sayısının giderek arttığını göstermektedir. *Global Coworking Study* (2020) araştırması verilerinden hareketle Amerika Birleşik Devletleri'nin dünya sıralamasında 3.700'den fazla ortak çalışma mekânı sayısı ile birinci sırada olduğu ortaya çıkmıştır. ABD'yi 2.197 mekân ile Hindistan takip etmekte ve dünya sıralamasında ikinci sıraya girmektedir. Üçüncü sırada ise 1.044 mekânla Birleşik Krallık bulunmaktadır.



(1)



(2)

Grafik 1. (1) Dünya Çapında Ortak Çalışma Mekân Sayısı, (2) Dünya Çapında Ortak Çalışma Mekânı Kullanıcı Sayısı

Kaynak: Global Coworking Growth Study, (2020)

Grafik 1’de görüldüğü üzere dünya çapında ortak çalışma mekânı sayısının önümüzdeki yıl içerisinde 40.000’in üzerine çıkacağı ön görülmektedir. Aynı zamanda bu sektörün özellikle Kovid-19 küresel salgını sonrası daha hızlı gelişeceği ve yıllık büyüme oranının %21,3’e ulaşacağı tahmin edilmiştir. Elbette mekân sayısının artışı kullanıcı sayısını da etkilemektedir. Grafik 2’de görüldüğü gibi ortak çalışan (coworker) sayısının, 2024 yılında 5 milyon kişiye ulaşılacağı ve 2020 yılına kıyasla 2024 yılında %158 oranında bir artış gerçekleşeceği düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra doğrudan ortak çalışma mekânları üzerine raporlar yayınlayan Deskmag’in *2021-2022 Coworking Space Trends* (2022) araştırmasına göre Kovid-19 küresel salgınının olumsuz etkisine rağmen ortak çalışma mekânları küresel anlamda %64 oranında bir gelişme yaşayacağı öngörülmüştür. Çünkü salgın sürecinde birçok şirket çalışanı ofiste yüz yüze çalışma ile uzaktan çalışmanın harmanlandığı hibrit çalışma modelini deneyimlemiştir. Böylece şirketler çalışanlarının her gün ofise gelmeden de çalışabileceklerini gözlemlemiş ve salgın sonrası hibrit çalışma modeli uygulamaları yaygınlaşmıştır. Bu durumda işverenler

sürekli kullanılmayan bir ofis giderlerini sağlamaktansa ortak çalışma mekânlarında ofis kiralarak ya da ortak alan kiralarak tüm ofis ve çalışanlarının ihtiyaçlarını gidermektedir. Dolayısıyla ortak çalışma mekânları daha avantajlı bir hale gelmektedir.

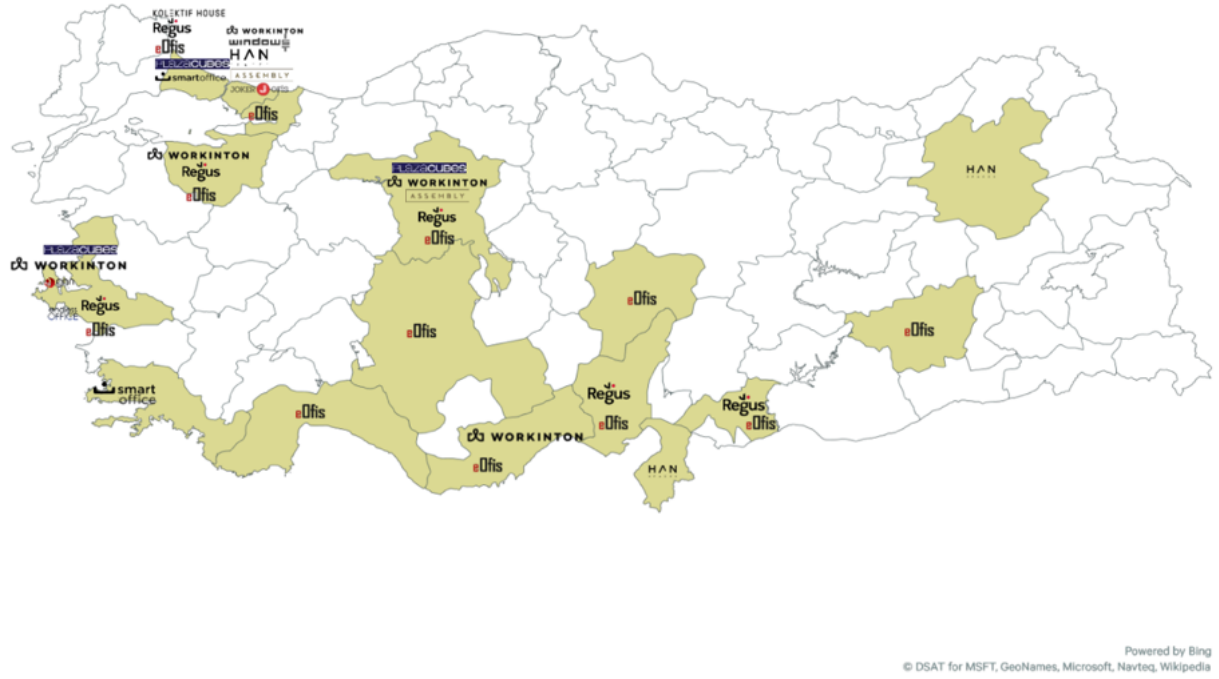
3.7. Türkiye’de Ortak Çalışma Mekânlarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Türkiye’de ortak çalışma mekânlarının gelişimi dünyadaki ile karşılaştırıldığında biraz geç bir tarihe rastlamaktadır. Nitekim Türkiye’de ilk ortak çalışma mekânı 2011 yılında açılmışken Dünya’da 2005 yılında açılmış 2010’lı yıllarda ise popüler olmaya başlamıştır. Türkiye’de ise özellikle pandemi sürecinden sonra yani 2020 sonrası daha çok bilinen alanlar olmaya başlamıştır. Dijital araçların çalışma hayatında kullanımı ve çalışma hayatına entegrasyonu Avrupa ve Amerika’da Türkiye’ye oranla daha hızlı gerçekleştiği için bu durum anlaşılabilir. Ayrıca işgücü nitelikleri ve istihdam yapısı da hizmet sektörü ağırlıklı olduğu için çalışma mekânlarındaki bu değişime daha hızlı uyum sağlamışlardır. Bu durum ayrıca çalışma kültürüyle de ilişkilidir. Çünkü ortak çalışma mekânları sadece insanlara bir çalışma alanı sunmamakta aynı zamanda mekân sayesinde oluşan atmosfer ve çalışma ilişkilerinden faydalanılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla birlikte ve iş birliği içerisinde çalışmak aynı zamanda yeni bir çalışma kültürü de doğurmaktadır. Bu kültür henüz oluşmakta olan bir arada çalışmayı mümkün kılan ve yeni network ilişkileri sağlayan bir özelliğe sahiptir.

Türkiye’de ilk ortak çalışma mekânı örneği İstanbul Beyoğlu’nda açılan İdeapol’dür. Ancak bu çalışma mekânlarının bilinmesini sağlayan Urban Station şimdiki adıyla Workinton’dır (Döm, 2018, s. 57). Workinton şu an Türkiye’de zincirleşmiş ortak çalışma mekânlarından bir tanesidir. İstanbul’da 13, Ankara’da 2, İzmir’de 2, Bursa’da ise 1 ortak çalışma mekânına sahiptir. Benzer şekilde zincirleşmiş olan Kolektif House’un ise İstanbul’da 11, Ankara’da 1, İzmir’de ise 1 ortak çalışma mekânına sahiptir. Bu iki işletme hem çok fazla lokasyon sunması açısından hem de hizmetler bakımından Türkiye’de en çok bilinen ve tercih edilen ortak çalışma mekânlarıdır.

“Coworker Turkey” (2023) web sitesinin güncel verilerinden hareketle Türkiye’de şu anda toplamda 202 ortak çalışma mekânı bulunmaktadır ve bu sayı her geçen gün artmaktadır. Bunlardan 134’ü İstanbul’da, 12’i Ankara’da, 14’ü İzmir’de kalan 42’i ise Türkiye’nin diğer illerine eşit olmayan şekilde dağılmıştır. Ancak bu sayılar sürekli yeni mekânlar açıldığı için değişmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de ortak çalışma mekânı sayısının her geçen gün arttığı ve ortak çalışma tarzının yaygınlık kazandığı görülmektedir. Bu durum özellikle Türkiye’de

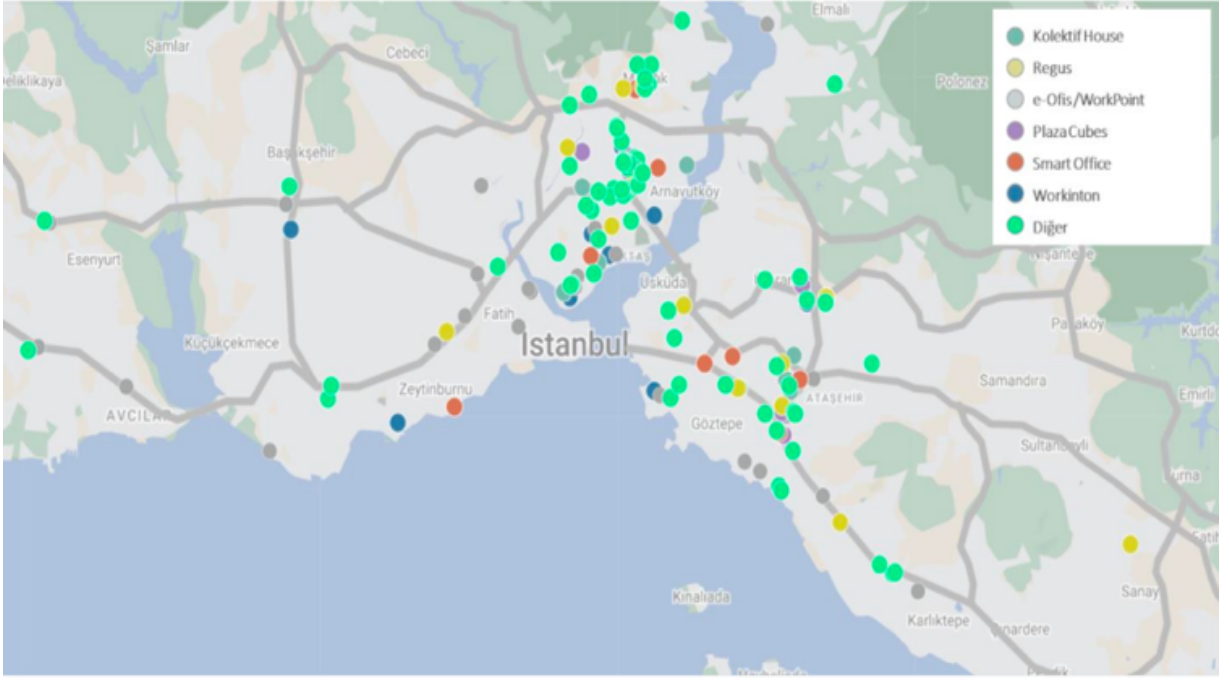
de dönüşen çalışma hayatının bir göstergesidir. Çünkü artık Türkiye, bilgi ve teknolojisi yoğun bir işgücüne doğru kaymakta ve profesyonel işlerin sayısı artmaktadır.



Şekil 3. Türkiye’de Hazır Ofis Dağılımı

Kaynak: CBRE Araştırma, 2023

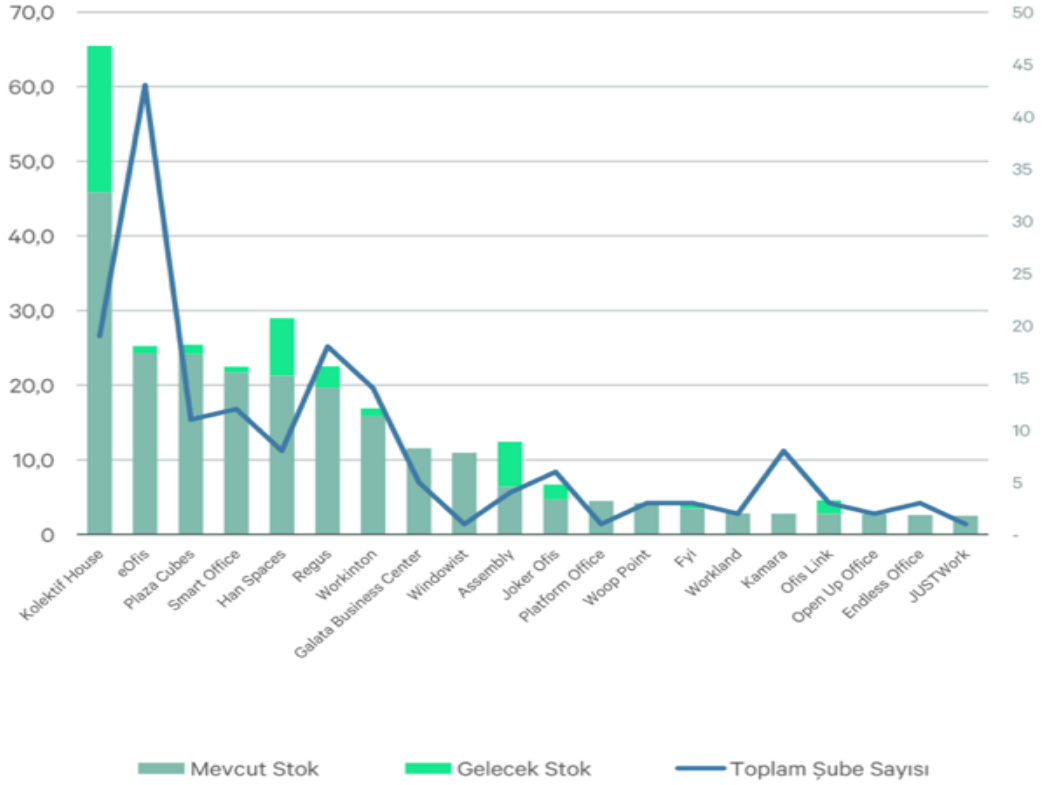
Türkiye’de ortak çalışma mekânları kavramı daha önce de değinildiği gibi hazır ofis ya da paylaşım ofis olarak da kullanılmaktadır. Bu bağlamda CBRE’nin (2023) Türkiye’de hazır ofis pazarına ilişkin yayınladığı rapor konuya ilişkin son durumu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Şekil 3 Türkiye genelinde hizmet veren hazır ofis hizmetlerini göstermektedir. Buradan hareketle İstanbul dışında hazır ofislerin diğer illere de yayıldığı görülmektedir. Özellikle İstanbul’da ağırlıklı olarak Ankara ve İzmir gibi üç büyük şehrin yanı sıra Bursa, Gaziantep, Adana, Mersin, Antalya, Kayseri, Kocaeli, Konya ve Muğla’da da hazır ofis hizmeti sunan markalar bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca raporda 2023 yılında Türkiye’nin hazır ofis sektöründe 217 lokasyon ile hem uluslararası hem de ulusal olmak üzere 40’den fazla hazır ofis markası bulunmaktadır (s. 2).



Şekil 4. İstanbul’da Bulunan Hazır Ofislerin Dağılımı

Kaynak: CBR Araştırma, 2023

İstanbul özelinde hazır ofislerin dağılımını gösteren Şekil 4’te görüldüğü üzere Avrupa yakasının Anadolu yakasına göre daha yoğun hazır ofis sayısına sahip olduğu görülmektedir. Nitekim raporda Avrupa yakası hazır ofis stokunun %68’ini oluşturduğu belirtilmektedir (s.7). Aynı zamanda raporda İstanbul Anadolu yakasında bulunan hazır ofis sayısının Avrupa yakasının ortalama üçte biri kadar olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle Anadolu yakasında bulunan hazır ofislerin doluluk oranı da sayısı az olduğu ve talep fazla olduğu için yüksektir.



Grafik 2. İstanbul Genelinde İlk 20 Hazır Ofis, Stok ve Şube Sayısı

Kaynak: CBR Araştırma, 2023

İstanbul özelinde hazır ofis markalarının dağılımına bakıldığında ise en yaygın olanın eOfis olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde 57 lokasyonda hizmet veren eOfis en çok şubesi olan markadır. Onu 23 şube ile Regus takip etmektedir. En yaygın üçüncü marka ise 18 şube ile Workinton olurken dördüncü ise 14 şube ile Kolektif House olmaktadır. Ancak grafikte de görüldüğü üzere her ne kadar eOfis en yaygın marka olsa da Kolektif House'un kiralanabilir alan büyüklüğü daha fazladır.

Ortak çalışma mekânlarının sayısının özellikle pandemi sonrası hızlı bir artış gösterdiği düşünülmektedir. Çünkü pandemi sürecinde tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'deki profesyonellerde uzaktan çalışma uygulamasına geçmişti. Bu süreçte çoğu şirket ofislerini kapamış ya da kapatmak zorunda kalmıştır. Pandemi sonrası normalleşme sürecine girildiğinde ise işverenler de çalışanlar da yüz yüze ofise geri dönmektense hibrit çalışma modelini kullanmayı tercihe etmiştir. Bu durum ise ortak çalışma mekânları gibi sürekli kullanılmayacak ancak evden çalışmaya alternatif olacak iyi bir seçenek olarak görülmeye başlandı. Bu bağlamda ortak çalışma mekânlarının sayısının artışının hibrit çalışma uygulamalarıyla doğru orantılı olduğunu ve bununla çok hızlı bir büyüme gerçekleştirdikleri

söylenabilir. Bunların yanı sıra ortak çalışma mekânlarına olan talebin Rusya ve Ukrayna arasında yaşanan savaştan dolayı Türkiye'ye gelen çalışanların da etkisi olduğu düşünülmektedir (Baycan vd., 2023, s. 105). Nitekim bu araştırmanın çalışma grubundan Workinton'un Maçka şubesinde bu durum özellikle gözlemlenmiştir. Yabancı kullanıcı sayısının mekânda yoğun olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak ortak çalışma mekânlarının sayısı hem Türkiye'de hem de dünyada artmaktadır. Dolayısıyla küresel bir olgu olarak değerlendirilebilecek ortak çalışma mekânlarının özellikle de uzaktan ve hibrit çalışma modeli uygulamalarının artmasıyla geleceğin çalışma trendi olarak görüleceği söylenebilir.

4. PROFESYONELLERİN ORTAK ÇALIŞMA MEKÂNLARINDA ÇALIŞMA, SOSYALLEŞME VE NETWORK DENEYİMLERİ

Bu araştırma ile ortak çalışma mekânlarını kullanan profesyonellerin bu alanları kullanmaya nasıl karar verdikleri, neden buraları tercih ettikleri, bu mekânlarda nasıl bir çalışma, sosyalleşme ve network ilişkileri olduğu ve bu ilişkilerin nasıl bir çalışma kültürünü ortaya çıkardığı incelenmiştir. Dolayısıyla bu bölümde ortak çalışma mekânı kullanıcıları ile yapılan mülakatlardan elde edilen veriler analiz edilecektir. Araştırmada ortak çalışma mekânlarının işlevi ve kullanım amacı açıklandığı gibi profesyonellerin deneyimleri de ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda mülakatlardan elde edilen bulgulardan hareketle 2 tema 9 kategoriye ulaşılmıştır. Genel olarak ilk tema, daha çok profesyonellerin mekâna dair deneyimlerine ilişkin bilgilendirmeleri içerirken ikinci tema, mekândaki etkileşimlerin doğasını ve etkileşim biçimlerini içermektedir. Aynı zamanda bu bölümde temalarla ilişkili olarak elde edilmiş kategorilerden hareketle konuya ilişkin analizler yapılmıştır. Bu analizler mevcut literatürdeki çalışmalar dikkate alınarak yapılmıştır. Nitekim bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile literatürdeki araştırmaların elde ettiği sonuçların benzerlik ve farklılıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca bu araştırmada sıklıkla ortaya çıkan sektör ve insan çeşitliği mekânın kullanıcı profilindeki heterojenlikle ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. Ancak buradaki heterojenlik, katılımcıların profiline ilişkin bilgi verilen başlıkta değinildiği gibi sınıfsal bir farklılığı ifade etmemektedir. Bu anlamda vurgulanması ve özellikle belirtilmesi gereken husus; ortak çalışma mekânı kullanıcılarının eğitim sermayesi ve yatkınlıklar bakımından orta sınıf beyaz yakalı özellikler konusunda ortaklaştıkları noktalar olduğudur. Bu ortaklaşan unsurların profesyoneller için ortak çalışma mekânlarında ne tür imkânlar sağladığı ise çalışma ilişkileri ve yeni çalışma kültürü başlığında değerlendirilmiştir. Aynı zamanda karşılaştırılmalı bir şekilde yapılan analizler sonucunda zaman zaman konuya ilişkin yeni tartışmalar ve önemli hususlar olduğu ortaya konulmuştur.

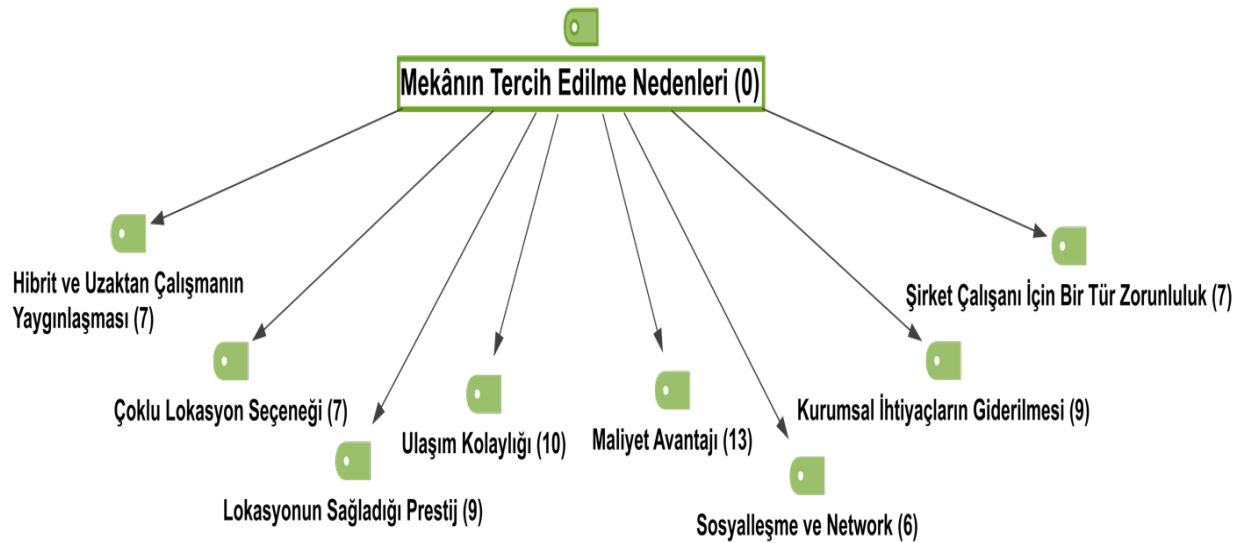
4.1. Ortak Çalışma Mekânı Katılımcı Deneyimleri

Bu temada katılımcıların ortak çalışma mekânlarındaki deneyimlerine ilişkin elde edilen bulgulardan 5 kategori oluşturulmuştur. Kategoriler ise katılımcıların mekâna ilişkin kullanıcı deneyimlerini ortaya çıkaracak şekildedir. Bu nedenle katılımcıların mekânı tercih etme nedenleri ve tanımlama biçimlerine dair elde edilen bulgular özellikle ortak çalışma mekânlarının profesyoneller için ne ifade ettiği ve bu mekânları nasıl anlamlandıklarına ilişkin değerlendirmeleri içermektedir. Nitekim alternatif çalışma mekânları olarak ev, kafe

ve geleneksel ofiste çalışma ile ortak çalışma mekânlarının karşılaştırıldığı kategoride öne çıkan ayrımlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların mekân ücretlerine ilişkin değerlendirmelerini içeren bir kategoriye de yer vererek ortak çalışma mekânlarının beyaz yakalılar için erişilebilirliği tartışılmıştır. Böylece mekâna ilişkin kullanıcı deneyimleri üzerinden analizler yapılmış ve konuya ilişkin önemli unsurlar açığa çıkarılmıştır.

4.1.1. Ortak Çalışma Mekânlarının Tercih Edilme Nedenleri: Maliyet, Ulaşım ve Prestij

Ortak çalışma mekânı kullanıcı profilinin heterojen bir yapıya sahip olması mekânın tercih edilme nedenlerinin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda sadece kullanıcı profili değil çalışılan sektör de mekândan beklentileri etkileyen önemli bir unsurdur. Nitekim sektörün mevcut piyasadaki rekabet kapasitesi ya da güncel trendleri yakalama amacı, ortak çalışma mekânı tercih etme nedenine dönüşebilmektedir. Bunun yanı sıra bağımsız çalışanlar için ortak çalışma mekânları daha çok sosyalleşme ve network oluşturmak için kullanılan bir alandır.



Şekil 5. Katılımcıların Mekânı Tercih Etme Nedenleri

24 katılımcının tamamına yöneltilmiş olan “ortak çalışma mekânında çalışmaya nasıl karar verdiniz, bu fikir nasıl oluştu?” sorusuna verdikleri yanıtlardan yola çıkılarak kullanıcılarının mekânı tercih etme nedenleri başlıklı bir kategori oluşturulmuştur. En sık tekrar eden tercih sebepleri dikkate alınarak 8 koda ulaşılmıştır. Bunlardan maliyet avantajı ve ulaşım kolaylığı katılımcıların en sık ifade ettikleri nedenlerdir. Bu iki unsurun en yoğun tekrar edilen özellik olarak ortaya çıkmış olması anlaşılabilir bir durumdur. Özellikle İstanbul’da iş kurmak isteyen bir start-up, hızlı bir şekilde büyüyen ya da küçülen

işletmelerin ofis açmaları veya ofis değişikliği yapmaları söz konusu olduğunda çok ciddi maliyetler ortaya çıkmaktadır. Ancak ofis açmak sadece kira, faturalar ve ofis tasarımı için kullanılacak eşyalarla sınırlı kalmamaktadır. Hem yasal zorunlulukların yerine getirilmesi hem de ofisin işleyişi için gerekli giderlerin takip edilmesi gerekmektedir. Nitekim reklamcılık sektöründe proje yöneticisi olarak çalışan K17, bu durumu şu cümlelerle aktarmaktadır:

Biz dışarıda herhangi bir apartman dairesinde ya da iş merkezinde bir yer kiralamış olsak bizim için çok daha fazla maliyetli olacaktı. Ayrıca tabii ki yasal adres bizim için çok önemliydi. Çünkü dışarıda bu sefer adres göstereceksin işte internet bağlatacaksın, mutfak masrafları olacak, elektrik, su, ısıtıcı falan derken bunların hepsi ekstra ekstra maliyet. Onun dışında burada biz stopaj vermiyoruz dışarıda stopaj vermemiz gerekiyor o yüzden maliyet çok fazla artıyor. Şu an Levent'te bir apartman dairesini bile kiralamak istesek aylık hiç değilse 15-20 bin lira masrafımız olacak. Ama şu an burada çalıştığımız için çok bir masrafımız yok. Yani neredeyse üçte biri fiyatına diyebilirim. Bu yüzden burayı tercih ettik çünkü bizim için çok avantajlı. (Erkek, 27)

Dolayısıyla maliyet, mevcut koşullar dikkate alındığında kullanıcılar için çok önemli bir unsurdur. Benzer şekilde Yıldız'ın (2021, s. 75), Türkiye'de ortak çalışma mekânlarının tercih edilme motivasyonları üzerine yaptığı araştırmada “maddi ulaşılabilirlik” unsurunun ilk sırada olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim birçok çalışma (Güvenç, 2021; Moriset, 2013; Oswald & Zhao, 2022; Spinuzzi vd., 2019) ortak çalışma mekânı tercihinde maliyet unsurunun önemli bir avantaj olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle hem ulusal hem de uluslararası literatürde yapılan çalışmalarda mekân tercihinde maddi ulaşılabilirlik ya da maliyet avantajının ilk sıralarda yer aldığı söylenebilir.

Ancak maliyet unsuru şirket çalışanları için çok önemli bir tercih nedeni olmamaktadır. Şirket çalışanlarının ücreti genellikle yöneticiler tarafından ödendiği için şirket çalışanlarının bazıları mekân ücretinin ne kadar olduğunu bile bilmediklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle onlar için maliyet birincil tercih nedeni olmamaktadır. Dolayısıyla mekânla ilgili çoğu zaman şirket çalışanları için bir tercih sunulmamaktadır. Reklamcılık sektöründe web tasarımcısı olarak çalışan şirket çalışanının ifadeleri bu durumu açıklamaktadır. “Açıkçası çalıştığım firma burada çalıştığı için ben de mecbur buraya adapte olmaya başladım” (K3, Erkek, 26). Benzer şekilde danışmanlık şirketinde grafik tasarımcı olarak çalışan şirket çalışanı K7, “şirketimin tercihi burası olduğu için buradayım” (Kadın, 24) ifadesini kullanmıştır. Buradan hareketle şirket çalışanları için mekân kullanım tercihinin bir tür zorunluluk olduğu söylenebilir. Ancak şirket çalışanları ile yaptığım görüşmelerde özellikle “peki sizin tercihiniz olsa yine de tercih eder miydiniz?” sorusunu

yöneltilim ve büyük çoğunluğundan “evet, ederdim” yanıtını aldım. Nitekim mekânda geçirilen süre boyunca şirket çalışanlarının mekânda memnuniyetle çalıştığını gözlemledim.

Diğer önemli bir tercih nedeni olan ulaşım ise İstanbul trafiği ve zaman dikkate alındığında anlamlı bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim 24 katılımcıya “yaşadıkları semt ve ulaşımı nasıl sağladıkları” sorusunu yönelttim. Bağımsız çalışanlar ile şirket yöneticilerinin yaşadıkları semt, mekânın bulunduğu lokasyona ya çok yakın ya da toplu taşıma ile kolaylıkla ulaşım sağlanabilecek konumdadır. Mekânların bulunduğu lokasyonlar çok merkezi ve ulaşım erişilebilir noktalardadır. Örneğin yazılım sektöründe yönetici pozisyonunda yazılım geliştirici olarak çalışan K11, konumun kolay erişilebilir olmasına vurgu yapmaktadır. “Konumu hem evime yakın hem de Kozyatağı’na metroyla hızlı bir şekilde gelebiliyorsun. Artı Anadolu yakasında oturan için trafiğe hiç girmeden rahatlıkla gelebileceği bir yer” (Erkek, 34). Nitekim bir araştırmacı olarak kendi deneyimimden de yola çıkarak söyleyebilirim ki, gittiğim tüm mekânlar toplu taşıma araçlarına ulaşım konusunda çok işlevsel bir konumda yer almaktaydı. Mülakat için gidilen 5 mekâna da ilk kez araştırmam için gitmiş olmama rağmen tüm ulaşım sürecimi toplu taşıma araçlarıyla rahatlıkla sağladım. Ayrıca hem Kolektif House hem de Workinton işletme olarak lokasyonlarının ulaşım için erişilebilir olmasını ve prestijli iş merkezlerinin bulunduğu alanlarda konumlandıklarını web sayfalarında belirtmektedir. Dolayısıyla bunun işletmeler için bilinçli bir tercih olduğu söylenebilir. Nitekim yapılan çalışmalar (Bouncken vd., 2020, s. 1467; Fuzi vd., 2014; Reed, 2007) ortak çalışma mekânlarının genellikle merkezi, açık ve erişilebilir kentsel alanlarda kurulduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda mekânların lokasyon olarak erişilebilirliği, mekânın prestijini de belirleyen bir unsura dönüşmektedir. Çünkü bu mekânlar Florida’nın (2014), yaratıcı şehir olarak tanımlandığı metropollerde ve iş merkezlerinin odağında yer almaktadır. Bu durum doğal olarak konumunun prestijli bir alana dönüşmesini sağlamaktadır. Nitekim özellikle lokasyonun prestijine vurgu yapan bulgular ortaya çıkmıştır. Hatta şirket kurma fikrinde mekânın lokasyonun önemine vurgu yapan mimar K1, bunu şu sözlerle ifade etmektedir “şirketi kurma kararını burada almamın sebebi tamamen kartvizitindeki adrestir. Çünkü Levent, çok prestijli bir lokasyon (Erkek, 42). Özellikle müşterilerin de şirketin bulunduğu lokasyona dikkat ettiği ortaya çıkan bir bulgudur.

İnsanlara bir adres göstermek önemli yani özellikle de konum. Biz denetleme yaptığımız kurumlarda mesela geçen birisi şunu söylemişti; “adresimizde Sultanbeyli’yi görünce

kartları atıyorlar ama sizin şirketin Levent olduğunu görünce hımm diyorlar” dedi. (K15, Erkek, 35)

Aynı zamanda sadece Levent değil bu araştırma için seçilen Maçka, Kozyatağı, Ataşehir lokasyonları da şirketlere büyük bir prestij sağlamaktadır. Çünkü bu alanlar genellikle beyaz yakalı çalışanların ofis ve plazalarının bulunduğu alanlardır. Dolayısıyla hem müşteriler için hem de şirket çalışanları için mekânın bulunduğu lokasyon önemli olmaktadır. Bu nedenle bu unsur ortak çalışma mekânı tercihinde de dikkat edilen bir özelliğe dönüşmektedir.

Ortak çalışma mekânlarını kullanan şirketlerin büyük çoğunluğunun küçük ya da orta ölçekli şirketler olduğu dikkate alındığında uzun vadede yerleşik bir ofis için masraf yapmak anlamlı gelmemektedir. Çünkü genellikle çalışan sayıları az olmakta ve büyük çoğunluğu yeni kurulmuş olduğu için ileriye dönük büyük adımlar atmaktan çekinmektedirler. Bu çekincenin arkasında yatan temel etken ise çok yakın bir zamanda tecrübe ettiğimiz pandemi sürecidir. Birçok şirket bu süreçte uzun süre ofislerini kapatmak zorunda kalmıştır. Benzer şekilde birçok şirket küçülme kararı almıştır. Pandemi sürecinin çalışma hayatında neden olduğu büyük dönüşümlerden bir tanesi de şirketlerin uzaktan çalışma modeline entegrasyonudur. Pandemi sürecinde uzun süre ofislerini kapatmak zorunda kalan şirketlerin büyük çoğunluğu pandemi sonrası çalışanların da beklentileriyle hibrit çalışma modeli uygulamasına geçmiştir. Bu durum yöneticileri, sürekli gider kalemleri üreten bir ofise yatırım yapmaktansa özellikle kurumsal ihtiyaçların giderildiği, kullanım sıklığının değişiklik gösterebileceği bu nedenle de esnek olmasını istedikleri bir çalışma mekânı arayışına yönelmiştir. Aynı zamanda sektördeki gelişmelerden haberdar olabilecekleri ve yeni networkler oluşturabilecekleri alan arayışı ortaya çıkmıştır. Bu arayış için en uygun mekân ise ortak çalışma mekânları olarak görülmüştür. Nitekim katılımcılar benzer tecrübeleri şöyle paylaşmaktadırlar:

Pandemiden sonra uzaktan çalışma modeline geçtik biz şu an da full uzaktan çalışıyoruz ama bunu nasıl hibrit sisteme geçirebiliriz diye düşündük. Çünkü evde çalışma verimsizleşiyor kendim de öyle ekiptekiler de öyle, bunu hibritleştirmek için ara ara buraya gelip daha iyi fokuslanıp çalışabilmek için buraya geliyorum. 2017’den beri biz buradayız. Hatta Workinton’u da geçtim Kozyatağı’ndayız. (K11, Erkek, 34)

Bu sorunun iki cevabı var: Birinci kısmı, pandemiyle gelen aslında bir şey var, bizim teknoloji sektöründe özellikle bir rekabet sıkıntısı. Yani bir zorunluluk, iki rekabet. Rekabetten kastım da şu, çalışan bulmak istiyorsanız uzaktan çalışma önceden bir bonus gibiyken artık vermezsen tercih sebebi olmuyorsun. İkincisi ise daha az maliyetli. İki dedim ama üçüncüymüş aslında bir pandemiyle gelen değişim, iki maliyet kısmı, üç ise rekabet. (K9, Erkek, 35)

İki katılımcının da yazılım sektöründe yönetici pozisyonunda oldukları dikkate alındığında bu ihtiyacın özellikle sektörle de ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de pandemi sonrası dijitalleşmenin arttığı göz önünde bulundurulursa yeni çalışma ilişkilerinin yöneticiler ve çalışanlar için gündeme geldiği görülmektedir. Bu bağlamda uzaktan çalışmanın neden olduğu çeşitli dezavantajlı durumlarla baş edebilmek için ortak çalışma mekânları iyi bir tercih olarak görülmektedir. Nitekim evdeki şartların uzaktan çalışmaya uygun olmaması, çalışanların sosyalleşemedikleri için kendilerini yalnız hissetmeleri, çalışma motivasyonunu bireysel olarak sağlayamamaları gibi çeşitli dezavantaja neden olan sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlarla baş edebilmek için ortak çalışma mekânları iyi bir tercih olmaktadır.

Mekân tercihinde öne çıkan unsurlardan bir tanesi de sosyalleşme ve networktür. Özellikle mekân kullanıcılarının çok farklı meslek grubundan insanlardan oluşması çeşitli etkileşimler kurmayı mümkün kılmaktadır. Bu etkileşimler sayesinde çalışanlar sosyalleşmekte ve bu sosyal ilişkiler daha sonra networke dönüşmektedir. Bu etkileşimin yoğunluğu sektörel olarak da farklılaşabilmektedir. Örneğin network kurmanın büyük avantajlar getireceği sektörler genellikle bilişim, yazılım ve reklamcılık sektörleridir. Nitekim reklam yönetmeni olan ve yönetici pozisyonunda çalışan K18’in ifadeleri buna örnek oluşturmaktadır.

Birincisi bizim mesleğimizden dolayı çok fazla network fayda sağlıyor. Network edinmek ve sosyalleşmek, yeni insanlar tanımak çok önemli. İkincisi de atmosferin relax olmasından kaynaklı. Bir de ben bir ofise tıklmayı sevmiyorum. O yüzden burada da gezgin pro üyeliğimiz var. Bazen canımız sıkıldığında açık alana çıkabiliyoruz, insanlarla tanışabiliyoruz sosyalleşebiliyoruz. O yüzden iki sebebi var: Bir tanesi sosyalleşmek ve network imkânı, ikincisi de daha rahat olduğundan dolayı. (Erkek, 27)

Bağımsız, serbest çalışanlar için ise sosyalleşme faktörü vurgu yapılan önemli bir unsur olmaktadır. Çünkü bağımsız çalışanların büyük çoğunluğunun asıl çalışma mekânı evdir. Ancak evde çalışmak bir süre sonra kişilerde yalnızlık hissine neden olmakta ve çalışma motivasyonunu sağlamakta güçlük yaşamaktadırlar. Şahıs şirketi olan dijital pazarlamacı K19, bu deneyimini şöyle açıklamaktadır:

Aslında artık evde oturmaktan sıkılmışım. Sosyal ortam arıyordum o yüzden yani. Psikolojik olarak burası daha fazla motivasyon sağlıyor kişiye. Evde tek başına sıkılıyorsun, motive olamıyorsun. (Erkek, 27)

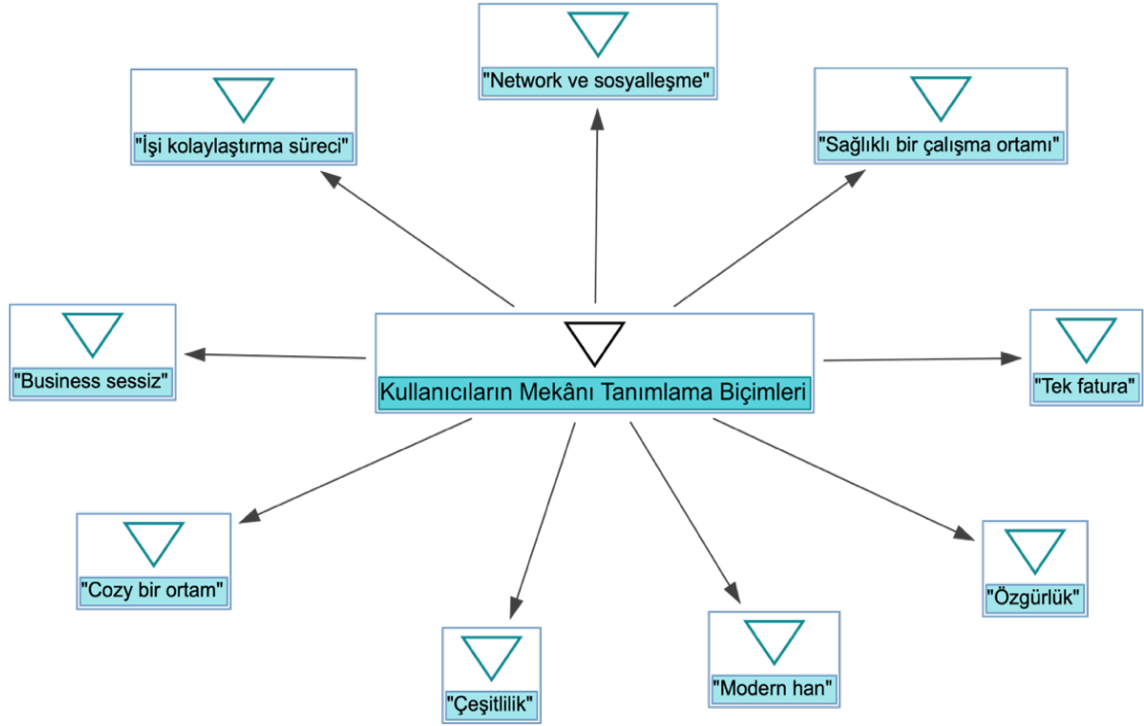
Bu sonuç, özellikle araştırma için önem taşımaktadır. Çünkü daha önce de değinildiği gibi çalışma sadece fiziksel ya da zihinsel emek gerektiren bir eylemden ibaret değildir. Çalışma mekânları aynı zamanda insanların sosyalleştikleri alanlardır. Nitekim çalışmanın sosyal

karakterine vurgu yapan araştırmalar (Budd, 2021; Giddens, 2009; Hulin, 2014) alışma eyleminin sadece ücretle ilişkisi olmadığını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde bu araştırmada da özellikle bağımsız çalışan bireylerin tercih sebeplerinde sosyalleşme ve network kurmanın önemli bir yeri olduğu ortaya çıkmıştır.

Dolayısıyla mekân tercihinde maliyet ve ulaşım faktörünün en önemli tercih nedenleri olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun yanı sıra dikkat çekici bulgulardan bir tanesi pandemi sonrası çalışma hayatında yaşanan değişimin çalışma mekânlarına yansıyan etkisidir. Özellikle son yıllarda yaygınlaşan hibrit çalışma modelinin ortak çalışma mekânı kullanımının artmasına neden olduğu önemli bir sonuçtur. Çünkü bu dönüşüm hâlâ sürmekte ve ilerleyen yıllarda da çalışma hayatının en önemli gündemlerinden biri olmaya devam edecektir. Benzer şekilde çalışmanın mekândan bağımsızlaşması kişilere çeşitli özgürlükler sağlasa da çalışanlar sosyalleşmeye, network kurmaya ihtiyaç duymakta ve yalnız çalışmak bir süre sonra çalışma verimi ve motivasyonunu düşürmektedir. Bu nedenle maliyet anlamında avantajlı, kurumsal ihtiyaçların giderildiği, ulaşımı kolay, lokasyonu prestijli ve verimli çalışabileceklerine inandıkları ortak çalışma mekânları önemli bir tercih nedenine dönüşmektedir.

4.1.2. “Business Sessiz” ve “Cozy bir ortam” Olarak Ortak alışma Mekânları

Ortak alışma mekânları, literatürde çok çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Ancak kullanıcıların bu mekânı tanımlama biçimlerine odaklanmak özellikle de onların mekânı nasıl anlamlandırdıklarını ortaya çıkarması bakımından önemlidir. Bu nedenle katılımcıların “ortak çalışma mekânları sizin için ne ifade ediyor, nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri yanıtlardan dikkat çeken 9 adet kendi ifadelerinden canlı (*in vivo*) kod oluşturulmuştur.



Şekil 6. Katılımcıların Mekânı Tanımlama Biçimleri

Bu kodların sıklıkla katılımcıların mekâna dair en işlevsel buldukları özelliklerden ya da benzettikleri bir kavramdan oluştuğu görülmektedir. Nitekim bağımsız bir avukat olarak çalışan K8'in mekân tanımı şu şekildedir:

Bana “modern han” gibi geliyor. Eskiden hanlar vardı ya avukatlar da eskiden çok kullanırdı hanları. Modern bir han yani. Her şeyin hazır olması, ofisle ilgili herhangi bir şeyi düşünmüyor olmak, benim için çok iyi bir durum. Yani önceki ofiste mesela bizim düzenli çalışan bir sekreterimiz yoktu bazen çağırıyorduk ve bazen şöyle şeyler oluyordu biz şeker kullanmıyoruz çay, kahve için ama müvekkil geliyor bir bakıyoruz ki şeker yok. Yani böyle sorunlarla karşı karşıya kalıyorduk. (Kadın, 38)

İş hanları tarihi olarak çeşitli uzmanlık alanlarından insanların bulunduğu, etkileşimin ve iletişimin yoğun olduğu yerler olduğu için katılımcı bu mekânların işlevini hanlara benzetmiştir. Özellikle “modern han” kavramının ortak çalışma mekânları için önemli bir tanımlama olduğu söylenebilir ancak hem yapısal hem de işlevsel olarak bu mekânlar iş hanlarından farklılaşmaktadır. İş hanları ile ortak çalışma mekânlarının benzer yönleri, farklı meslek grubundan insanların bir arada çalışması ve kendi aralarında sosyal bir etkileşim kurmalarıdır. Fakat ortak çalışma mekânlarında aynı alanın çoklu paylaşımı gerçekleştirilmekte ve sosyal etkileşim düzeyi çeşitli unsurlar nedeniyle farklılaşmaktadır. Aynı zamanda katılımcının vurgu yaptığı geleneksel ofis içerisindeki ihtiyaçların giderilmesi konusunda bir çabaya girmemek mekân kullanıcıları için büyük bir avantaj sağlamaktadır. Her ne kadar bu durum çoğu zaman basit düzeyde ofis gereksinimlerini

karşılama gibi görünse de K8'in ifade ettiği gibi bazen çeşitli sorunlara dönüşebilmektedir. Özellikle katılımcı, bu örneği anlatırken müvekkiline çok mahcup olduğunu “kusura bakmayın biz şeker kullanmadığımız için şu an bulamadım” gibi bir cevapla geçiştirmeye çalıştığını ifade etti. Aynı zamanda mülakat sürecinde bu tür benzer örneklere rastladım.

Eğer geleneksel ofiste bir sekreter ya da hizmetli bir kişi bulunmuyorsa çalışanlar arasında görev paylaşımının çeşitli sorunlara neden olduğunu farklı katılımcılar ifade etmiştir. Örneğin katılımcılardan bir diğeri bu durumu şöyle ifade etmiştir: “Geleneksel ofisten bir örnek çalışan olarak da vereyim, 5 kişi aynı ofiste çalışıyoruz mutfakta kupa bardak niye yok, bulaşık niye var diye bir kavga oluyordu” (K1, Erkek, 42). Bu tür durumlar çalışanlar tarafından olumsuz bir izlenime neden olmaktadır. Nitekim bilişim sektöründe pazarlama yöneticisi olarak çalışan K5, mekânların sağladığı kahve, çay ve ikramlıkların (günlük ikramlıklar sadece Workinton'un sunduğu bir hizmet) önemine vurgu yaparak geleneksel ofisteki bir gözlemini aktarmaktadır. “Ofiste bazen kahve bitmiştir siz de fark etmemişsinizdir bile bittiğini ama çalışan onu görünce bir kahve bile almıyor ya da alamıyor şirket diye söylenebilir. Oysa belki yoğunluktan görmediniz bile yani” (Kadın, 35) şeklinde ofis ihtiyaçlarının sürekli giderilmesi ve bunun işverenler için düşünülmesi gereken bir ihtiyaca dönüşmemesini, ortak çalışma mekânlarının çalışanlara sağladığı büyük bir avantaj olarak değerlendirmektedir.

Dikkat çeken diğeri bir tanımlama ise “business sessiz”liğidir. Bu ifade, mekânı tanımlama noktasında önemlidir. “Business sessiz, kafede sessiz ama kafe sessizliği değil yani ve avantajlı” (K18, Erkek, 27). Bu araştırmanın çalışma grubundan Maçka'da bulunan Workinton şubesi dışında tüm mekânlarda hafif müzik çalmaktaydı. Tüm mekânlarda müzikler yabancı şarkılardan oluşmaktaydı ve zaman zaman sözsüz müzik de çalmaktaydı. Ses düzeyi çok yüksek olmamakla birlikte rahatlıkla duyulmakta ve mekânda müzik hissedilmekteydi. K18, Workinton'un Levent şubesini kullanmakta ve bu ortamda bulunan sesteki rahatsızlık duymadığını belirtmektedir. Araştırmacı olarak mekânda uzun saatler geçirdiğim için katılımcının ifade ettiği “business sessiz” kavramsallaştırmasının tekabül ettiği şeyin ne olduğunu anlamakta zorluk çekmedim. Katılımcının ayırt edici bir şekilde vurgu yaptığı “business sessiz” kavramı, mekân kullanıcıları için de ayırt edici bir sınıflandırma olarak statü ifadesi olarak değerlendirmek mümkündür.

Nitekim katılımcı görüşme esnasında da mekânın business ortamına sıklıkla vurgu yapmakta ve bu ifadeleri kullanırken diğeri çalışma mekânlarını tercih dışı bırakmaktaydı. Ayrıca katılımcının konuşma tarzı ve giyimi de sınıfsal bir farklılığı gösteriyordu. Türkiye’de beyaz yakalıların konuşurken cümleler arasında İngilizce kelime kullanma alışkanlığı ile sıklıkla

karşılaşılmaktadır. Nitekim burada da bu durum dikkat çekmektedir. Beyaz yakalıların gündelik yaşantılarında da yaygın bir kullanıma denk gelen “plaza dili” sınıfsal bir ayrım olmanın yanında yaşam tarzı göstergesine dönüşmüştür (Özmen, 2017). Büyük kurumsal şirketlerin plazalarında çalışan beyaz yakalılar için bu tür söylemler, giyim ve tüketim pratikleri ayırt edici olabilir. Öte yandan ortak çalışma mekânı kullanıcılarının bu anlamda daha esnek ve rahat bir çalışma ortamında olduklarını ifade etmek mümkündür. Bu nedenle giyimden konuşma biçimine kadar ayırt edici büyük farkların olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durumun sebebi ise buradaki insanların büyük çoğunluğunun farklı sektörlerden, birbirlerini tanımayan insanlardan oluşmaları ve büyük kurumsal şirket çalışanları değil daha bağımsız, esnek çalışma biçimine sahip kullanıcılardan oluşmasıyla ilişkilidir. Son olarak buradaki business vurgusu sadece mekânın sınıfsal bir ayrımıyla ilgili değildir. Aynı zamanda bu ifade ortak çalışma mekânlarındaki konuşmaların ve etkileşimlerin kafede yapılan gündelik muhabbetlerden oldukça farklı olduğuna ve farklı sektörden pek çok kişinin bir arada çalıştığına dikkat çekmektedir.

Katılımcılar tarafından genellikle mekânın atmosferi ve kişilere sunulan çalışma ortamının rahat, özgür ve esnek bir yapıya sahip olduğu düşünülmektedir. Bu özellikler katılımcıların mekâna dair düşüncelerinde de görülmektedir.

Böyle daha relax evimde gibi hissedebiliyorum çok cozy bir ortamı var. Sanki üzerime örtümü alıp çalışabilmişim gibi. Yani burası ev gibi ya gerçekten. Koltuğun var, masan var ne bileyim sürekli çay kahve sirkülasyonu var. Benim için gerçekten rahat bir alan. Sessiz olması, insanlarla etkileşim olması, rahat olmak vs güzel bence. (K24, Kadın, 25)

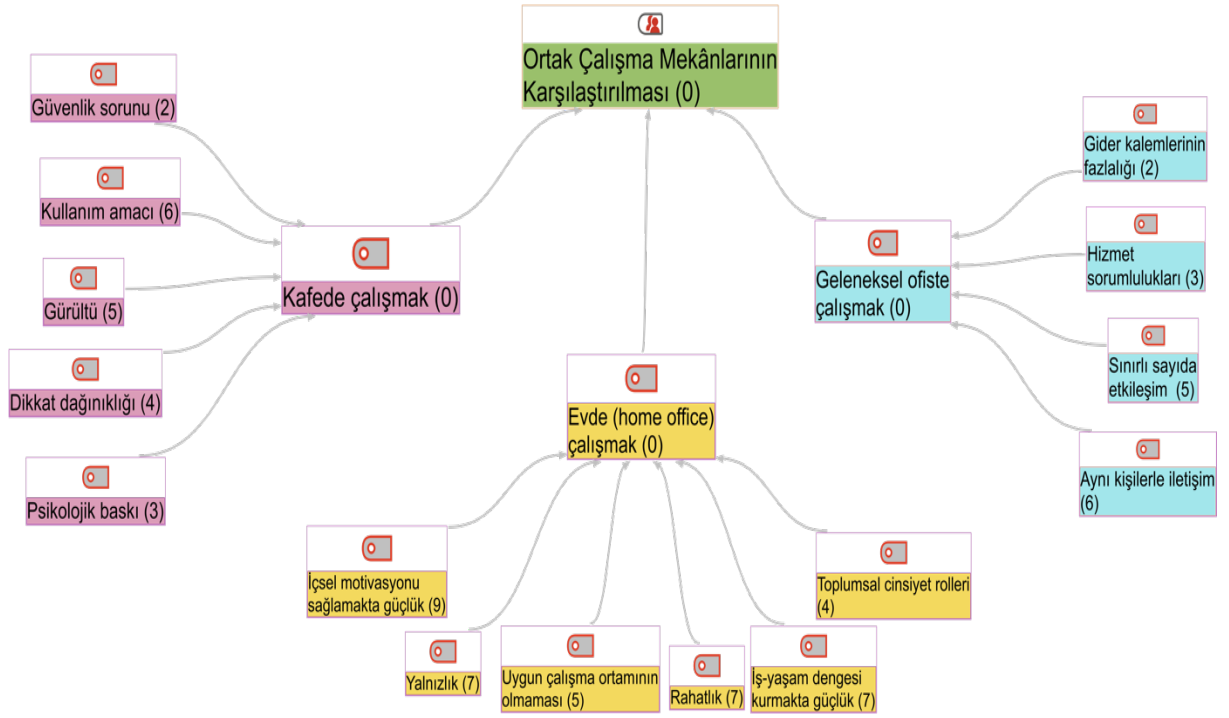
Katılımcının “cozy ortam” tanımlaması özellikle mekânın tasarımı ve ortamının konforlu bir yapıya sahip olmasıyla ilişkilidir. Nitekim “ev gibi” ifadesi bunu doğrulamaktadır. Mekândaki çalışma masaları, sandalyeleri ve mobilyalar gerçekten ergonomik bir yapıya sahip olduğu saha araştırma sürecinde gözlemlenmiştir. Aynı zamanda katılımcılardan da sıklıkla bu bağlamda olumlu ifadeler duyulmuştur. Mekânları iç tasarım bağlamında ele alan çalışmalarda da ortak çalışma mekânlarının ergonomik bir yapıya sahip olduklarını ortaya çıkmıştır (Aydın, 2019; E. Öztürk, 2018). Bu durum kullanıcıların ortak çalışma mekânlarını kendilerini iyi hissettikleri ve verimli çalışabildikleri rahat bir ortam olarak değerlendirmelerine neden olmaktadır. Bu kişilerin uzun saatler yoğun bir şekilde çalışan insanlar olduğu düşünüldüğünde çalışma ortamının hem atmosferi hem de rahatlığı büyük bir avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla bu tür hizmetlerin sunulması katılımcıların ifadelerinde “özgürlük” ve “sağlıklı bir çalışma ortamı” olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle mekânların yaratıcılığı geliştiren, çalışanlara daha özgür bir şekilde çalışabilme

imkânı sunması çalışma motivasyonunu da arttırmaktadır. Reklamcılık sektöründe yarı zamanlı (part-time) grafik tasarımcı olarak çalışan K16, buna örnek olarak şunları söylemektedir: “Burası benim tasarımcılık yönümü daha da geliştiriyor, ufkumu açıyor (Kadın, 21). Dolayısıyla sektörel olarak daha yaratıcı fikirler geliştirmeyi gerektiren işler için mekânsal özellikler daha çok ön plana çıkmaktadır. Geleceğin iş ve mesleklerinin büyük çoğunluğunda bu tür beceriler önemli bir gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde profesyonellerin “istedikleri yerde istedikleri zaman” işlerini gerçekleştirebilecekleri sıklıkla ifade edilse de nerede çalışacakları ve bu çalışma ortamının özellikleri önemli bir konu olmaya devam etmektedir. Bu durum onlara büyük bir özgürlük ve hareketlilik sağlasa da çeşitli zorluklara da neden olmaktadır. Özellikle son yıllarda evden (home office) çalışma, kafede çalışma ve geleneksel ofiste çalışmaya alternatif oluşturan ve bu çalışma mekânlarının sunduğu hizmetleri bir arada bulunduran ortak çalışma mekânları popüler olmuştur. Dolayısıyla çalışmanın anlamının farklılaştığı, iş ve mesleklerin dönüştüğü yakın gelecekte ortak çalışma mekânları daha da önemli bir konu olmaya devam edecektir.

4.1.3. Alternatif Çalışma Alanları: Ortak Çalışma Mekânlarının Geleneksel Ofis, Ev ve Kafeler ile Karşılaştırılması

Ortak çalışma mekânlarının yakın bir geçmişe sahip olduğu düşünüldüğünde katılımcıların büyük çoğunluğunun daha önce farklı bir alanda çalışmış olmaları anlaşılabilir. Özellikle bundan kısa zaman önce yaşanan Kovid-19 küresel salgın sürecinde neredeyse bütün katılımcılar evden çalışmayı tecrübe etmişlerdir. Benzer şekilde çoğunun geleneksel bir ofiste çalışma deneyimi bulunmaktadır. Kafe ise her ne kadar bir çalışma mekânı olmasa da beyaz yakalı profesyonellerin sıklıkla ev ve iş yeri dışında tercih ettikleri Oldenburg'un (1999) ifadesiyle üçüncü mekânlardır (third places). Bu nedenle katılımcılar, ortak çalışma mekânlarındaki deneyimlerini anlatırken ev, geleneksel ofis ve kafede çalışma deneyimlerini karşılaştırmaktadırlar. Böylece ortak çalışma mekânlarının ayırt edici özellikleri de ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda ortak çalışma mekânlarının alternatif bir çalışma alanı olmaktan çok daha büyük bir öneme sahip olduğu, bu nedenle de geleceğin çalışma mekânları olarak görülebileceği araştırmada ortaya çıkmaktadır.



Şekil 7. Ortak Çalışma Mekânlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların ortak çalışma mekânlarını diğer mekânlarla karşılaştırdıkları 3 kategoriden toplam 15 koda ulaşılmıştır. Bu kodların tekrar etme sıklıkları parantez içerisinde belirtilmiştir. Bu bağlamda ortak çalışma mekânları ev, kafe ve geleneksel ofiste çalışmak ile karşılaştırılmakta hem çalışma hem de sosyalleşme ilişkileri bağlamında ayrımlar ortaya çıkmaktadır.

Geleneksel ofis olarak sınıflandırılan alanlar hiyerarşik bir şekilde organize edilmiş klasik ofis mekânlarıdır. Bu nedenle ortak çalışma mekânları geleneksel ofisin karşısında konumlandırılarak “yeni nesil ofis” olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda katılımcılar geleneksel ofiste çalışmak ile ortak çalışma mekânları arasındaki en büyük dezavantajlı farkın sürekli olarak “aynı kişilerle iletişim kurmak” olduğunu belirtmişlerdir. Çünkü ortak çalışma mekânları onlar için sadece kendi şirketlerinden kişilerin çalıştıkları alanlar değil çok farklı sektörden insanlarla birlikte çalıştıkları sosyal bir alandır. Bu nedenle de farklı insanlarla çeşitli biçimlerde tanışarak farklı arkadaşlıklar kurmaktadır. “Plazadayken bir şirketsin 10-15 kişi çalışıyor ve sadece onlarla arkadaş olabiliyorsun, onları görüyorsun, sürekli yemeği onlarla yiyorsun, sabah onlarla birlikte geliyorsun. Ama burada bir sürü farklı arkadaşın oluyor” (K17, Erkek, 27). Nitekim katılımcının da ifade ettiği gibi insan çeşitliliğinin sınırlı olması ve sürekli aynı kişilerle birlikte olmak bir süre sonra ilişkileri etkilemektedir.

Ortak çalışma mekânlarının sunduğu farklı insan çeşitliliği katılımcılar için önemli bir avantaj olarak görülmektedir. Bu nedenle geleneksel ofislerin yapısal olarak dışarıdan etkileşime kapalı olması olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. “Ofisin içerisinde aslında artık insanlar sosyal olmak istiyor ve ofis içerisindeyken çok fazla bir network sağlayamıyorsunuz kendinize sürekli aynı kişiler olduğu için çok kapalı bir alanda kalıyorsunuz” (K4, Kadın, 37). Geleneksel ofislerde aynı şirket ve sektörden iş arkadaşlarına sahip olmak, farklı meslek ve sektörden insanlar ile tanışmamak, katılımcılar tarafından hem sosyallik hem de network anlamında dezavantajı bir durum olarak ifade edilmiştir. Sınırlı sayıda etkileşime neden olan bu durum, çalışanların kendilerini geliştirme ve farklı network ilişkileri kurma isteklerini karşılayamamaktadır. Bu nedenle katılımcılar ortak çalışma mekânlarındaki sektör ve meslek çeşitliliğine sıklıkla vurgu yapmaktadırlar. Dolayısıyla ortam çalışma mekânlarının bu anlamda katılımcılara sağladığı avantajlardan birisi de çok farklı meslek grubundan kişilerin bir arada çalışabilecekleri bir alan oluşturmuş olmasıdır.

Yöneticiler için geleneksel ofiste çalışmanın ortak çalışma mekânları ile karşılaştırıldığında ortaya çıkan ilk farkı, maliyet ve gider kalemlerinin fazlalığı olsa da hizmet sorumlulukları da önemli bir etkidir.

Geleneksel ofiste çay ve kahve bir tanesini almak zorundasın ya da birinin gün içerisinde uğrayıp işte suyu falan koyup onu yapması lazım bu sıkıntı oluyor. Daha önce de ben bunları yaşadığım için biliyorum. Böyle bir ofisimiz vardı bulaşık makinesine birisinin koyması gerekiyor o bardakları, birinin de çıkartması gerekiyor. (K11, Erkek, 34)

K11’in ifadelerinden hareketle ortak çalışma mekânlarının sunduğu hizmetler, yöneticilerin sorumluluklarını azaltmakta ve çalışanların memnuniyetini sağlamaktadır. Her ne kadar bunlar basit ofis içi iş bölümü gerektiren işler gibi görünse de bazı görevler zaman zaman çalışanlar arasında soruna neden olabilmektedir. Yöneticiler büyük bir şirket olmadıkları ve maliyetli olacağı düşüncesinden hareketle bu tür işlerle ilgilenecek bir çalışan tutmak konusunda da istekli bulunmamaktadır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarında sürekli yenilenerek sunulan pek çok hizmet, kullanıcılar için büyük bir avantaja dönüşmektedir.

Hibrit ve uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte profesyoneller için ev önemli bir çalışma mekânına dönüşmüştür. Evde çalışmak zaman, maliyet ve konfor anlamında avantajlar sunarken çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu anlamda ortak çalışma mekânları ile evde çalışmayı karşılaştıran katılımcı ifadelerinden yola çıkılarak çeşitli kodlar oluşturulmuştur. Evde çalışmak ile ilgili en sık tekrar edilen dezavantajlı durum; içsel motivasyonu sağlamada yaşanan güçluktur.

Evde ben daralıyorum ve inanılmaz derecede içine kapanık bir insan olmadığım için zorlanıyordum. Duramıyorum evde o yüzden buralarda çalışmak benim için daha keyifli. Bana çok fazla katkısı var mesela ev üzerinden örnek vereyim, home office çalıştığımda inanılmaz yorgun ve bitkin hissediyorum. Tamamen uyuklaya uyuklaya çalışıyorum ama burada bulunduğum odadaki arkadaşların da enerjisiyle motivasyon sağlıyorum. (K20, Erkek, 23)

Evden çalışma, çalışma isteği ve verimini de etkilemektedir. Özellikle evden çalışanlar psikolojik olarak kendilerini yalnız hissettikleri için içsel motivasyonu sağlamakta büyük güçlük çekmekte ve bu durum bir süre sonra onların işlerini etkilemektedir. Bu bağlamda tartışılması gereken önemli unsurlardan birisi evin iyi bir çalışma mekânı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Evden çalışma her ne kadar yeni bir olgu olmasa da günümüzde hâlâ evin çalışanlar için verimli bir çalışma mekânı olup olmadığı tartışılmaktadır. Özellikle dijital teknolojilerin gelişimi ve bulut bilişim temelli teknolojik gelişmeler evden çalışmanın önünü büyük oranda açmıştır. Ancak burada karşımıza, çalışmanın yalnızca üretim ilişkileri bağlamında değerlendirilebilecek bir olgu olmadığı ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışma mekânlarında kurulan ilişkiler kişilerin sosyalleşmelerini sağlarken aynı zamanda diğer arkadaşlarıyla birlikte çalışmak, motivasyonlarını da artırmaktadır. Aşağıda belirtilen katılımcı ifadesi de bu durumu desteklemektedir.

Bütün gün evden odanın içerisinde kimse yok sohbet edebileceğin o kadar çok sıkılıyor ki insan yani sürekli aynı işi yapıyorsun. Otomatik robota bağladım artık ve geldiğim zaman burada hem daha bir aktif hale geldim tembellik yapmıyorum onun dışında insanlarla konuştukça daha iyi oluyorum. Çünkü ben yalnız kalmayı sevmiyorum açıkçası konuşmamayı da sevmiyorum. O yüzden burada tanıdığım ya da tanımadığım insan göreyim o bana yetiyor. O benim motivasyonumu yükseltiyor o yüzden benim çalışma verimimi de artırıyor. (K23, Kadın, 23)

İş-yaşam dengesini kurmak evden çalışmada karşılaşılan en önemli zorluklardan bir tanesidir. Özellikle evli ve çocuğu olan kadın katılımcıların bu dengeyi kurmakta daha çok zorlandıkları araştırmada ortaya çıkan önemli bir bulgudur. Bu noktada evden çalışma konusunda toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyiciliği kadın çalışanlar tarafından daha çok tecrübe edilmiştir. Dolayısıyla çalışmak için uygun koşulların olmaması ortak çalışma mekânlarını tercih nedeni olmaktadır. Ayrıca çalışanlar, işe gitmek için hazırlanıp evden çıkma düşüncesinin bile kendileri için olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bunun iş-yaşam dengesi için önemli bir ayırım yarattığını düşünmektedirler. Çünkü profesyonellerin büyük çoğunluğu mesaiye dayalı bir çalışma ilişkisinden ziyade esnek çalışma ilişkilerine sahiptir. Esnek çalışma sabah 9 akşam 5 gibi mesaili çalışmaktan oldukça farklı olduğu için gün

içerisinde yapılacak işleri planlayarak çalışmak, kişinin öz disiplinine bağlıdır. Fakat bu durumun sürekliliğini sağlanmanın oldukça zor olduğunu katılımcı şu şekilde ifade etmiştir:

Ben eski şirketimde evden çalışmaya pandemi süreciyle geçtim ben de bir süre çalıştım orada çok sıkıntı olmamıştı oturmuş bir sistemimiz vardı çünkü ekstra bir sorun olmadı. Ha yan yanayız ha ayırız yazılım olduğu için işin ucunda ama bir süre sonra evin verdiği o rahavet ve rahatlık kişi çok disiplinli değilse sıkıntıya sebep olabiliyor ve sosyal anlamda da mental anlamda da ben buraya pantolonumu tişörtümü giyip geliyorum ve belli bir yol katediyorum. Psikolojik olarak işe gidiyorum diye orada yataktan kalkıp yan odaya geçiyordum ve pijamalarla çalışıyordum. İçerden ses geldiği zaman hemen hop gidiyordum oraya buraya, çok daha dağılabiliyordu. Mesai kavramı hiç yoktu yani akşam 6'da bitiyordu ama herkes bir yere çıkmıyor iş bitmediyse devam etme durumu oluyor bazen. (K14, Erkek, 34)

Yazılım sektöründe oyun geliştirici olarak çalışan K14'ün ifadelerinde de görüldüğü üzere evde “pijamalarla çalışmak” kişinin ev ve iş ayrımı yapmasında büyük güçlük yaşamasına neden olmaktadır. Evde mesai yapmak oldukça zor olmaktadır çünkü ev, katılımcılar için daha çok dinlenme ve rahatlık olarak görüldüğü bir alan olduğu için evde çalışmanın zorluğu vurgulanmıştır. İş-yaşam dengesinde önemli olarak görülen diğer bir husus ise evden hazırlanarak işe gitmek için çıkma düşüncesidir. Bu rutini gerçekleştirmek bile onlara kendilerini iyi hissettirmektedir. Bu nedenle evden çalışırken hem öz disiplin sağlamada güçlük çekilmekte hem de yalnızlık duygusuyla baş etmek zorlaşmaktadır. Bu durum kişilere hem fiziksel hem de duygusal olarak yansıyabilmektedir. Ancak ortak çalışma mekânlarında sürekli çalışan farklı insanlar görmek, evden işe gitmek için çıkmak ve mekândaki diğer insanlar ile sosyalleşmek, arkadaşlık kurmak onların hem iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmakta hem de daha verimli ve üretken olmalarını sağlamaktadır. Nitekim Brown (2017), yaptığı araştırmada profesyonellerin ortak çalışma mekânı kullanma motivasyonunda ev ile çalışma alanını birbirinden ayırarak iş-yaşam dengesi kurma isteğinin yanı sıra daha üretken ve verimli çalışma istediğinin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Evden çalışmada ortaya çıkan dikkat çekici en büyük farklılığın “toplumsal cinsiyet rolleri” olduğu ortaya çıkmıştır. Evden çalışan kadın ile erkek arasında farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle bu noktada anne olmak ve ev ile ilgili sorumluluklar ön plana çıkmaktadır. Nitekim Çoban'ın (2022, s. 253) çalışması, Türkiye’de pandemi sürecinde uzaktan çalışmayı tecrübe etmiş profesyonel evli ve çocuklu kadınlar ile yaptığı araştırmada, kadınların iş yerlerindeki gibi kesintisiz bir şekilde verimli çalışmadıklarını, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorunda hissettikleri için iş-yaşam dengesini kurmakta büyük zorluk yaşadıklarını ortaya

koymaktadır. Ayrıca sadece çocuk bakımıyla sınırlı olmayan bir ev içi emek süreçleri kadınları, iş yaşamında eşit olmayan bir rekabet içerisinde bırakmaktadır. Dolayısıyla evden çalışmak kadınlar için ayrı bir zorluğa dönüşmektedir. Bu durumu K4'ün ifadeleri çok açık bir şekilde özetlemektedir.

Evde çalışan erkek tanıdığım insanlar var. Onlar odaya kapanıp çalışıyorlar onlarda sıkıntı yok ama kadın için burada bir cinsiyet ayrımcılığı maalesef ki var. Ben çalışıyorum toplantıdayım diyebiliyor erkek ama kadının öyle bir şeyi yok. Çocuk geliyor bir şey istiyor ya da ne bileyim ben buradayken bir kahve içeceğim deyip molaya çıkabiliyorum. Evde öyle bir lüksüm yok. Evde çalışırken öğle arasında çıkıp mutfakta yemek karıştırıyorsunuz (gülüyor) aa evin şurası pislenmiş, oraya bir süpürge tutayım diyorsunuz. Hem dinlenemiyorsunuz hem de işe odaklanamıyorsunuz ve bir erkeğin gördüğü saygıyı görmüyorsunuz evde çalışırken. Annem, bana “oturuyorsun diyor” ya, oturuyorum tamam da 10 dakika sonra ya müşteri ararsa hani her dakikada full klavye çalışıyor olamam. Sonuç itibariyle insanlar sizin iş yaptığınızı çok ciddiye almıyor evden çalışırken. Erkekler bu konuda kesinlikle daha avantajlı. Genel olarak bizim toplumumuzda böyle bir şey var zaten. Evde çalışmanın da tabi ki kendi içinde konforlu alanları var, sabah zaman satın almış oluyorsunuz dönüp baktığınızda ya da ne bilim o boşluklarda diğer işlerinizi tamamlıyorsunuz ama daha yorucu ve genellikle çok daha verimsiz olduğunu düşünüyorum. (Kadın, 37)

Evden çalışırken yaşadığı zorluklara değinen K4'ün de ifade ettiği gibi evdeyken diğer sorumluluklarından kendini bütünüyle dışlayarak işine odaklanıp çalışmak çok daha zor olmaktadır. Ayrıca her ne kadar evden çalışmanın “zaman satın almak” gibi avantajları olsa da evde çalışmak uzun vadede çalışanlara yorucu ve verimsiz gelmektedir. Kadınların ve erkeklerin evden çalışma deneyimini karşılaştıran katılımcı, kadınlardan toplumsal cinsiyet rolleri açısından beklentilerin daha fazla olduğunu bu nedenle de onlar için evden çalışmanın çok daha zor olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan dikkat çeken bir diğer unsur ise evde çalışmanın anlaşılmasında aile üyeleri tarafından yaşanan güçlük ve bu çalışma biçimi nedeniyle görülen saygı düzeyinin düşmesidir. Bu nedenle ortak çalışma mekânlarında çalışmak özellikle kadın katılımcılar için evde çalışmaktan çok daha avantajlı bir hale gelmekte ve kendilerini daha iyi hissettiklerini düşünmektedirler.

Kafe, ev ve iş yeri dışında çalışmak için değerlendirilen “üçüncü mekân”lardandır (third places). Fakat Oldenburg'un üçüncü mekân paradigmasında kafeler; ev, iş ve okul dışında yalnızlıkla başa çıkma ve günlük rutinlerden çıkıp rahatlanabilecek, yeni arkadaşlıklar kurulabilecek özgür çalışma ve sosyalleşme ortamlarıdır (Demir, 2017, s. 198). Bu ortamlara sıklıkla Starbucks örnek verilmektedir. Bu anlamda ortak çalışma mekânları ile kafeler müzik olması, mekânsal özelliklerin esnekliği ve rahatlığı konusunda benzerlik göstermektedirler. Buradan hareketle ortak çalışma mekânlarını kafelere benzemesi

nedeniyle üçüncü mekân kategorisinde değerlendiren çalışmalar (Avdikos & Kalogeresis, 2017; Yang vd., 2019) bulunsa da hem kullanım amacı hem de hizmet alanı dikkate alındığında ortak çalışma mekânlarının üçüncü mekân olarak tanımlanması doğru olmamaktadır. Çünkü ortak çalışma mekânları beyaz yakalı zihin emekçileri için hem çalışma hem de sosyalleşme anlamında iş odaklı olmayı mümkün kılmaktadır. Ev, kafe ve geleneksel ofiste ise iş dışında farklı faktörler de etkili olduğu için profesyoneller ortak çalışma mekânlarını daha avantajlı olarak değerlendirmektedir. Bunlara ek olarak profesyoneller için bu mekânlar hem çalışma biçimlerine uygun esnekliği ve konforu sağlamakta hem de verimli çalışırken mekânda kurulan yeni arkadaşlık ilişkileriyle sosyalleşme ihtiyaçlarını gidermektedir.

Katılımcılar ortak çalışma mekânı ile kafeler arasındaki en belirgin farkın kullanım amacı olduğunu belirtmişlerdir. “Kafelere insanlar yemek yemek, sohbet etmek için gittikleri için insan sirkülasyonu ve gürültü çok fazla ve bir yerden sonra odaklanmada zorluk çekiyorsun. Ama buraya tamamen iş mantığıyla geldiğin için buradaki odaklanma daha verimli oluyor kesinlikle” (K17, Erkek, 27). Kullanım amacının farklı olması nedeniyle kafede çalışmak ortak çalışma mekânlarında çalışmaya göre daha verimsiz bir çalışma sunmaktadır. Ayrıca kafede insanlar sohbet ettikleri için gürültülü bir ortamdır. Ancak ortak çalışma mekânları bu anlamda daha sessiz ve odaklı çalışmayı mümkün kılmaktadır. Diğer önemli bir farklılık ise kafede çalışmanın kişiler üzerinde psikolojik bir baskı oluşturmamasıdır. “Kafede çalışılmaz, orada çalışırken psikolojik bir baskı hissediyorum ben üzerimde. Kafede çalışma kültürünün batı özentiliği olduğunu düşünüyorum ben, eğer sürekli tüketim yapmayacaksınız ne yapacaksınız orada” (K5, Kadın, 35). Katılımcının da ifade ettiği gibi kafelerde uzun süreli oturmak için sürekli tüketim yapma isteği psikolojik bir baskıya dönüşmektedir. Dolayısıyla kafede uzun süreli verimli bir şekilde çalışmak zorlaşmaktadır.

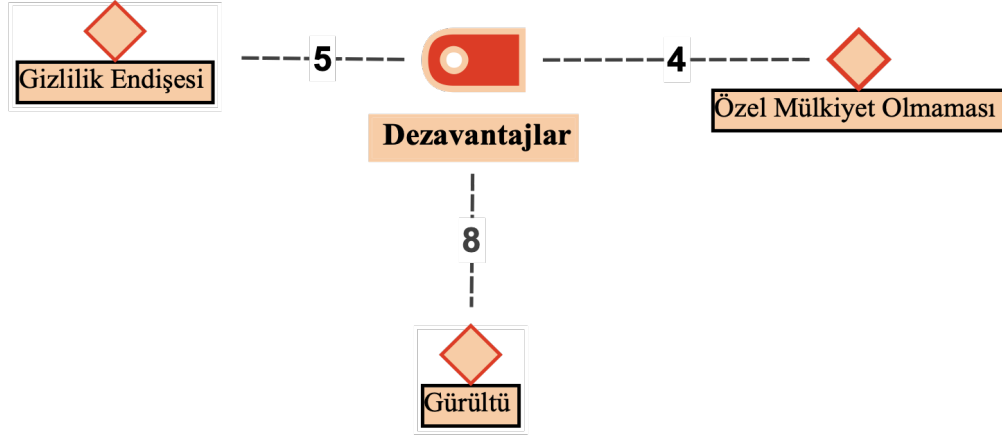
Sonuç olarak hibrit ve uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, çalışma hayatının dönüşümünde büyük bir etkiye sahiptir. Bu etki hem çalışma mekânı düşüncesinin hem de çalışma ilişkilerinin farklılaşmasına neden olmuştur. Çalışma eyleminin çalışma mekânları dışında ev ya da kafelerde gerçekleştirilmesi, çalışanlar için uzun vadede dezavantaja dönüşmektedir. Bu anlamda çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için ortaya çıkan yalnızlık hissi çalışma verimlerini de etkilemektedir. Ancak bu tür dezavantajlar bulunmasına rağmen çalışanlar çözüm olarak tamamen ofise geri dönme fikrini sıcak karşılamamaktadır. Çünkü artık hibrit çalışma seçeneği özellikle bilişim ve yazılım sektöründe çalışanlar için önemli bir tercih nedeni olarak sunulmaktadır. Bu nedenle

Çalışanlar ne tam anlamıyla yüz yüze çalışmanın sağlanacağı geleneksel ofis modeline ne de tamamen uzaktan çalışma modeline sıcak bakmaktadır. Bu durum ise özellikle işverenleri ilgilendiren önemli bir soruna dönüşmektedir. Çünkü sürekli yoğun biçimde kullanılmayan bir ofisin giderlerini ödemektense şirket çalışanlarının istedikleri zaman gelip gidebilecekleri, uzaktan çalışmanın dezavantajlarını ortadan kaldıran bir çalışma mekânı arayışını gündeme getirmektedir. Böylece ortak çalışma mekânları gibi bir çalışma mekânı tercih etme fikri ortaya çıkmaktadır.

Dolayısıyla hem işverenlerin hem de çalışanların taleplerini karşılayan iyi bir hizmet alanı olarak ortak çalışma mekânlarının tercih edilme oranı da artmaktadır. Aynı zamanda Hadley vd., (2023) coğrafi ve sektörel bazda 819 çalışanla yaptıkları araştırmaya göre ortak çalışma mekânları, ofiste çalışmaya kıyasla %64, evden çalışmaya kıyasla %67 oranla sosyal ve network anlamında daha avantajlı bulunmaktadır. Benzer şekilde yukarıda da değinildiği gibi çalışanlar ortak çalışma mekânlarını evde çalışmaya ya da ofiste çalışmaya oranla daha çok tercih etmektedirler. Bunun en önemli sebeplerinden birisi ortak çalışma mekânlarının esnek ve özgür bir çalışma ortamı sunmasının yanında insan çeşitliliği sayesinde yeni arkadaşlıklar kurma seçeneği sunuyor olmasıdır. Bu nedenle araştırmada elden edilen verilerden hareketle ortak çalışma mekânlarının ev ve geleneksel ofis dışında çalışmak için iyi bir tercih nedenine dönüştüğünü ifade etmek mümkündür.

4.1.4. Dezavantajlar: Gürültü ve Gizlilik Endişesi

Ortak alışma mekânlarında çalışmanın avantajları olduğu gibi çeşitli dezavantajları da ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda mülakat sürecinde katılımcılara mekân deneyimlerine ilişkin hem avantaj hem de dezavantaja ilişkin sorular sordum. Avantaj olarak belirtilen unsurlar mekânı tercih etme nedeniyle genellikle benzerlik gösterdiği için ayrıca bir değerlendirme yapmadım. Öte yandan katılımcıların mekânın dezavantajlarına yönelik soruya yanıt verirken biraz sessiz kalıp düşündükleri dikkatimi çekti. Nitekim özellikle bazı Kolektif House kullanıcıları bu soruya ayırt edici bir şekilde “dezavantajı yok” cevabını vermişlerdir. Bu durum aslında mekânlara dair memnuniyeti gösteren önemli bir göstergedir. Genel olarak ortak çalışma mekânlarının sunduğu hizmet ve çalışma şartlarından şikayet edilmemektedir. Buna rağmen elbette öne çıkan dezavantajlı durumlar bulunmaktadır.



Şekil 8. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışmanın Dezavantajları

Bu bağlamda katılımcıların ifadelerinden yola çıkarak dezavantaj kategorisinde gürültü, gizlilik endişesi ve özel mülkiyet olmamasından kaynaklanan sorunlar olmak üzere üç kod oluşturulmuştur. Bu kodlardan gürültü faktörü 8 katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Dolayısıyla en çok rahatsızlık duyulan unsur gürültüdür. Sonra ise en sık tekrar eden dezavantaj 5 katılımcı tarafından ifade edilen gizlilik endişesidir. Son olarak ise ortak alan kullanımından kaynaklı olarak yaşanan sorunları 4 katılımcı dezavantaj kategorisinde değerlendirmiştir.

Şöyle bir dezavantaj oluyor. Burası büyük bir ofis, alanımız da açık ve bazen kişisel şeylerden kaynaklanıyor...Yani insanlar bazen unutuyor gerçi çok kişisel bir durum bir an da çalışırken birdenbire sinirlenebiliyorsunuz. O an da sesiniz yükseliyor, dikkatinizin dağılmasına sebep olabiliyor. Bir de burada çok büyük toplantı odaları var kalabalık toplantılar olduğu zaman sabit masa çalışanları olarak çok gürültülü bir ortamda kalmış oluyoruz. Tek dezavantajı bu bence. (K4, Kadın, 37)

Gürültü faktörünün neden olduğu dezavantajı aktaran K4, ortak alanda sabit masa kullanıcısıdır. Gürültünün nedenlerinin kişisel durumlardan kaynaklanabileceği gibi mekânda düzenlenen toplantılarla da ilişkili olabileceğini söylemektedir. Ortak çalışma alanlarında toplantı odaları bulunmaktadır. Toplantı odalarını dışarıdan farklı şirketler saatlik olarak kiralayabilmektedirler. Bu tür toplantılar yapıldığında dışarıdan gelen kullanıcılar genellikle ortak çalışma mekânı çalışma kültürüne yabancı oldukları için gürültü oldukça fazla olabilmektedir. Özellikle haftanın ilk günlerinde düzenlenen bu tür toplantı ve etkinlikler genellikle katılımcılar için dezavantajlı bir duruma neden olmaktadır. Ayrıca 2 ya da 5 kişilik ekibe sahip küçük ölçekli şirketler ofis kiralamak yerine ortak alanda sabit masa kiralayabilmektedir. Bu nedenle ekip olarak ortak çalışma alanında çalışabilmektedirler. Bu tür durumlarda ekip arkadaşları arasında yapılan görüşmeler ya da tartışmalar mekânda gürültüye neden olabilmektedir. Ayrıca özellikle işi sıklıkla telefon

görüşmesi gerektiren çalışanlar için gürültü faktörü daha dezavantajlı bir duruma dönüşebilmektedir. Saha araştırması sırasında bu zorluğu daha çok insan kaynakları ve pazarlama alanlarında çalışan kişilerin yaşadığı gözlemlenmiştir. Nitekim insan kaynakları departmanında çalışan K6, yaşadığı zorluğu şu şekilde anlatmaktadır.

Siz de biliyorsunuz bazı günler burada bazı organizasyonlar oluyor ve çok ses oluyor ve ben aşırı derecede rahatsız oluyorum, konsantre olamıyorum. Şimdi İK'da olduğum için görüşmeler yapıyorum. Öyle bir gün oluyor ki orada (breathing places olarak adlandırılmış açık alanı gösteriyor) en az 50 kişi oluyor. Görüşme yapamıyorum. (Erkek, 23)

Burada gürültü faktöründe değerlendirilmesi gereken önemli bir unsurun mekânsal özellikler olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Çünkü K6, Workinton'un Levent şubesinde sabit masa kullanıcısıdır. Bu mekânda ortak çalışma alanı ile açık alan yan yanadır ve dışarıya çıkmak, hava almak isteyen herkes ortak çalışma alanından geçmek durumundadır. Dolayısıyla bu tür durumlarda daha fazla gürültüye maruz kalınmaktadır. Ancak bu durumun her mekânda geçerli olmadığını belirtmek gerekmektedir. Çünkü ortak çalışma alanları açık alandan ya da toplantı salonundan ayrı bir katta da bulunabilmektedir. Buna rağmen ortak çalışma mekânlarının dezavantajları olarak görülen ilk unsur, genellikle gürültü olmaktadır (Macaraerg, 2021). Özellikle gürültünün dikkat dağınıklığına neden olması çalışma verimini de olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle ses faktörü mekânda dezavantaj olarak değerlendirilmektedir. Dikkat çeken bir gözlem ise katılımcıların genel olarak mekânda bulunan müzik sesinden rahatsız olmamalarıdır. Rahatsızlık duyulan unsur daha çok etkileşimin yoğun olduğu günlerde oluşan gürültülerdir.

Dezavantajlar arasından gizlilik endişesi 5 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Bu endişe, yapılan işten kaynaklı olarak zaman zaman dezavantaja dönüşmektedir. Özellikle ortak alan kullanımı açık bir yapıya sahip olduğu için diğer çalışanlar tarafından da kolaylıkla erişilebilirdir. Bunun bir sonucu olarak da gizlilik ile ilgili çeşitli sınırlılıklar ortaya çıkmaktadır. “Dezavantaj olarak ise mekân gizlilik sözleşmesi gerektiren bir projeyi, burada yapamazsın. Çünkü her yer açık ve projenizi herkes görebilir yani” (K5, Kadın, 35). Nitekim K5'in de ifade ettiği gibi ortak alanda müşteriyle yapılacak özel bir görüşmede ya da gizlilik sözleşmesi gerektiren bir projede bu alan çalışanlar için çok rahat olmamaktadır. Benzer şekilde bazı katılımcıların müvekkili ile yapacağı özel görüşmeler için ortak alanda oturduğu masadan ayrılarak daha rahat konuşabileceği alanlara geçtiğini gözlemledim. Bu anlamda özellikle avukatlık gibi müvekkil gizliliğinin önemli olduğu meslek grupları için ortak çalışma mekânlarında çalışmak daha dezavantajlı olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar ortak alan kullanıcıları için tasarlanmış sesi dışarıya yansıtmayan küçük telefon kulüpleri

ve çalışma köşeleri bulunsa da bu alanlar çok az sayıdadır. Nitekim bu durumu mekâna ilişkin olumsuz bir eleştiri olarak K17 ve K18 belirtmişlerdir. Ancak bu katılımcılar eleştirilerini gizlilik endişesi nedeniyle değil bazen sessiz bir ortamda katılmaları gereken toplantı ya da görüşme yapmak istedikleri için yapmışlardır. Bu alanların genellikle az sayıda olduğu için dolu olduğu ve zaman zaman da bazı kullanıcılar tarafından işlevi dışında kullanıldığını gözlemledim. Dolayısıyla bu dezavantajlı durumu ortadan kaldırmak için işletmelerin daha fazla sessiz ya da gizlilik endişesi yaşanmayacak alanlar oluşturması gerekmektedir.

Aslında hem Kolektif House'un hem de Workinton'un bu tür durumları dikkate alarak ürettikleri çeşitli çözüm önerileri vardır. Örneğin ortak çalışma mekânlarına koydukları oturarak toplantıya katılabilecekleri kapalı telefon kulübeleri gibi alanlar mevcuttur. Fakat bu alanların sayısı azdır ve genellikle amacına uygun olarak işlevsel bir biçimde kullanılmamaktadır. Çünkü bazı çalışanlar bu alanları toplantı ya da görüşmeleri bitmiş olsa bile çalışma alanı olarak kullanabilmektedir. Oysa o alanların amacı, kısa süreli özel ve gizlilik gerektiren önemli konularda yapılacak görüşmeler için planlanmıştır. Dolayısıyla bu tür durumlardan dolayı gizlilik endişesinden kaynaklı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra sabit masa kullanıcıları masa üstü bilgisayarlarını kiraladıkları masaya kurdukları için bu hareketliliği sağlayamamaktadırlar. Aynı zamanda özellikle ortak alanın darlığı gizlilik endişesine neden olabilmektedir. Ancak bu her mekân için geçerli değildir. Çünkü lokasyonlara göre bu durum farklılık gösterebilmektedir. Workinton'un Levent şubesinde sabit masa kullanıcısı olan K3, gizlilik endişesini şöyle dile getirmektedir:

İnsanlarla iç içe oturuyoruz ama mesela benim bilgisayarında yaptığım şeylerin camdan falan görünmemesi gerekiyor, özel sonuçta. Ben bambaşka bir şey de yapabilirim orada kendi özel fotoğraflarım da olabilir mesela başkasını görmesi hoş değil. Tamam yine bazı şeyleri tolere edilebilir ama ortak alanda çalışıp geçerken insanlar WhatsApp konuşmalarımı falan okuyorlar gibi. (Erkek, 26)

Aslında katılımcının ifadesinden de anlaşılabileceği gibi bu endişesinden emin olmamakla birlikte rahatsızlık duymaktadır. Emin olmamasının temel sebebi ise mekânda herkesin kendi işine odaklandığını ve özel olarak böyle bir şey yapacaklarını düşünmemesidir. Fakat mekân ortak alan kullanımı açısından küçük ve dar bir alanda bulunduğu için bu tür bir endişeye kapılmaktadır. Ayrıca bu kategoride değerlendirilebilecek önemli bir unsur katılımcıların gizlilik endişesi duysalar bile güvenlik konusunda bir endişelerinin olmamasıdır. Bu durum anlaşılabilir. Çünkü mekânlara girişlerde herkesin kullanıcı kartını göstermesi ya da ismini soy ismini söyleyerek üyeliğini teyit etmesi gerekmektedir.

Dolayısıyla mekâna dışarıdan üye olmayan yabancı birinin girmesi mümkün değildir. Bu nedenle güvenlik olarak bir endişe duyulmamaktadır.

Ortak çalışma mekânlarında çalışmanın dezavantajı olarak 4 katılımcı ise özel mülkiyet olmamasından kaynaklı sorunları belirtmişlerdir. Bu sorunlar genellikle kişisel ofisin sağladığı konforu ortak çalışma mekânlarının çeşitli açılardan sağlayamamasından kaynaklanmaktadır. Nitekim bu bazen ortamın sıcaklığında değişiklik yapmak için klima ayarlarıyla ilgili özel bir istekte bulunamamaktır bazen de daha rahat bir koltukta oturma isteğini karşılayamamaktır. Ayrıca ortak çalışma mekânlarında çalışan kişiler birbirlerine karşı sorumlu oldukları için daha fazla dikkat etmeleri gereken şeyler olmaktadır. Bu sorumluluğun kullanılan alanın özel mülkiyet olmamasıyla ilişkili olduğunu düşünen K13, durumu şu şekilde aktarmaktadır:

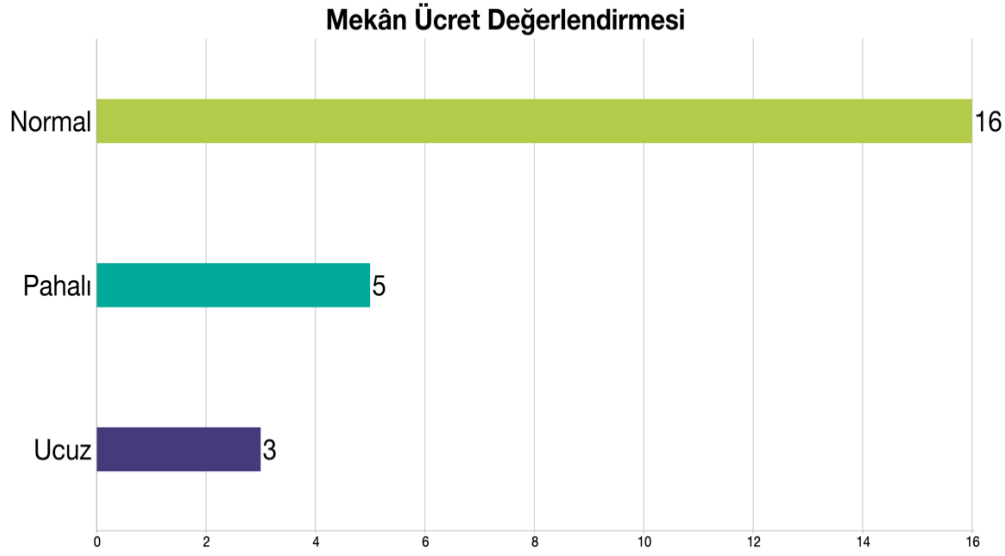
Kendi ofisiniz kendi özel mülkiyetiniz demektir onu istediğiniz gibi kullanabilir, istediğiniz gibi tasarlayabilirsiniz. Çok rahattır yani bir sorumluluğunuz vardır ama onu zamanında yerine getirirsiniz. Ama burada öyle değil her dakika sorumlusunuz. Çünkü çevrenizde insanlar var ve bu insanları rahatsız etmemeniz gerekiyor. Kendi ofisimiz olduğunda orası özel mülkiyetin olduğu için daha avantajlı. (Kadın, 24)

Ortak bir alanı paylaşıyor olmak bazı sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle çalışanlar kendi özel ofislerinde daha az sorumluluk hissetmektedirler. Ancak özel mülkiyet olmaması, ortak bir alanı paylaşıyor olmak çok büyük bir dezavantaj olarak karşımıza çıkmamaktadır. Nitekim katılımcılardan da sadece 4'ü bu unsura işaret edecek ifadelerde bulunmuştur. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarında çalışmanın avantajlı tarafları olduğu gibi dezavantajlı durumları da bulunmaktadır. Ancak dezavantajlı durumlara ilişkin sınırlı sayıda katılımcı fikir belirtmiştir. Çünkü avantajlı durumların daha fazla olduğu düşünülmektedir. Buna rağmen özellikle gürültü faktörü önemli bir dezavantaj olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.1.5. Ortak Çalışma Mekânlarının Ücret Bakımından Değerlendirilmesi

Ortak çalışma mekânlarında üyelik biçimlerine göre ücret politikası uygulanmaktadır. Ofis ücretleri ortak alan kullanımı ile kıyaslandığında daha pahalı bir ücrete sahiptir. Ancak bu araştırmanın çalışma grubundaki katılımcılar ortak alan kullanıcıları ile sınırlı olduğu için genel olarak ücret değerlendirmesi de buna göre yapılmaktadır. Ortak alan kullanımı içerisinde de sabit masa ve gezgin gibi üyelik biçimleri mevcuttur. Dolayısıyla katılımcılar genel olarak kendi kullandıkları üyelik biçimleri üzerinden bir analiz yapmaktadırlar. Bu bağlamda 24 katılımcıya da “ortak çalışma mekânına verdiğiniz ücreti nasıl buluyorsunuz?” sorusunu yönelttim ve bu yanıtlardan normal, orta ve ucuz olarak 3'lü bir kod oluşturdum.

Katılımcıların 16'sı verdiği ücreti normal yani uygun bulurken 5'i pahalı bulmakta 3'ü ise ucuz olarak değerlendirmektedir.



Şekil 9. Ortak Çalışma Mekânlarının Ücret Bakımından Değerlendirilmesi

Ortak çalışma mekânının kullanan profesyonellerin genel olarak verilen ücreti normal buldukları ortaya çıkmıştır. 1 yıldır gezgin üyelik modelini kullanan K9, mekân ücretini normal bulan katılımcılara örnektir.

Şu an uygun. Özellikle de full gezgin olarak değerlendirdiğimde uygun. Ben bir ofis tutmaya çalışsam kesin daha pahalıya gelir. Pahalı bile gelse ilk çıkarken ofis olarak pahalıydı mesela ama bilerek yine orayı tuttum ben, çünkü ben herhangi bir search ya da odak ayırmak istemiyorum. Atıyorum internet ne oldu, temizlikçi kadın geldi mi, yemeği ne yapacağız, işte elektrik gidiyor ne yapalım, anahtar kimdeydi gibi bunlarla uğraşmak istemiyorum. Bir, bunlarla uğraşmak istemiyorum. İki, kendi odağımın buna dağılmasına istemiyorum. O yüzden aslında ben bunu bura sayesinde makul bir farkla outsearch ediyorum. (Erkek, 35)

Gezgin üyelik modelinde tüm lokasyonları kullanma seçeneği de sunulmaktadır. Özellikle K9 gibi uzaktan çalışan şirketler, çalışanlarının onlara en yakın lokasyona gitme şansı sunduğu için bu durumu ücret anlamında da oldukça avantajlı olarak değerlendirmektedirler. Çünkü tüm çalışanları bir yere toplamaya çalışmanın artık imkânsız olduğunu düşünmektedirler ve çalışanlar genellikle hibrit çalışmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle şirketler, çalışanlarından isteyenlerin yakınlardaki ortak çalışma mekânına gidip çalışabilme olanağını oldukça önemsemektedirler. Ayrıca katılımcının da ifade ettiği gibi yine benzer şekilde ortak çalışma mekânlarının tercih sebeplerinde de ortaya çıkan sorumluluklar ile uğraşmamak onlar için maliyet açısından da olumlu karşılanmaktadır. Nitekim bu tür ofis içi sorumluluk ya da kurumsal ihtiyaçların giderilmesiyle ilgilenmek işveren için ekstra bir

iş yükü olarak görülmektedir. Dolayısıyla katılımcılar tüm bu hizmetleri sunan ortak çalışma mekânlarına verilen ücreti normal olarak değerlendirmektedirler.

Tabii ki çok ucuz baktığınız zaman burada aylık bir ödeme gerçekleştiriyorsunuz ama aylık veya yıllık ödeme de gerçekleştirebiliyorsunuz ister peşin verin isterseniz aydan aya verin. Aydan aya bile verdiğinizde çok makul rakamlar belki bunun içine yemek dahil değil. Ama şu an dışarıda bir çay kahve içseniz 30-40 tl'den aşağı olmaz yani dışarıda çalıştığınız tüm gün tabii ki günü bir kahve çayla bitirmeyeceksiniz muhtemelen. Onun dışında internet kullanımı çok avantajlı kafede de var internet ama kafede internet bağlantısı oradaki yoğunluk durumuna göre bazen kesilebiliyor. Dolayısıyla buranın avantajı var. Şöyle bir mantıkla düşünmek gerekiyor bence, ben haftanın 5 günü kafede çalışsam sadece içecek issem günde 100 tl para vereceğim. Bunu aya vurduğunuz zaman 22 iş gününden 2200 tl para yapıyor. Şimdi burada gezgin pro üyelik alırsanız ortalama 3 bin-3500 tl bandında. Dolayısıyla burası daha makul geliyor tabii ki. Bir, internet bağlantısı var iki, 7/24 açık kimse sana “of sürekli çay içiyor, kahve içiyor, ne zaman kalkacak” demiyor veya öyle bakmıyor. Sonuçta buraya çalışmaya geliyorsunuz kafe ortamı değil. (K17, Erkek, 27)

Mekân ücretlerini katılımcılardan sadece 3'ü ucuz olarak değerlendirmiştir. Ucuz bulanlardan birisi de K1'dir. Ucuz olarak değerlendirmesinin nedeni mekânın sunduğu hizmetleri kafe ile karşılaştırdığında çok avantajlı bir durum ortaya çıkmasıdır. Özellikle Kolektif House kullanıcıları mekânının 7/24 açık olmasını büyük bir avantaj olarak sürekli dile getirmektedirler. Aslında bu özelliğin önemine vurgu yapmaları çalışma biçimlerinin esnek olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Ayrıca çalışanlardan bazıları küresel boyutta şirketlerle işler yaptıkları için çalışma saatleri değişkenlik gösterebilmektedir. Benzer şekilde mekânda kullanıcılara ücretsiz olarak sunulan internet, çay, kahve hizmetleri de dahil edildiğinde mekân ücreti ucuz bulunabilmektedir. Özellikle profesyoneller için bu mekâna alternatif olarak çalışma alanı kafeler ise ortak çalışma mekânları daha ucuz olarak değerlendirilmekte ve çalışma anlamında da daha verimli bulunmaktadır.

Bence erişilebilir o kadar uçuk değil ama bu tarz şeyleri genelde şirketler karşılıyor. Yani kendi cebinden çok az insan verir bence beyaz yaka için git gide erişilebilirliğini kaybetmeye başlamış. Çünkü beyaz yakalıyla asgari ücret alan arasındaki makas daraldığı için zaten beyaz yakalının çok daha fazla alım gücü gitti. O yüzden pahalı. (K11, Erkek, 34)

Görüşme yaptığım katılımcılardan şirket çalışanlarının mekân ücretlerini çalıştıkları şirket karşılamaktaydı. Bu durumun mekânı kullanan her şirket çalışanı için geçerli olup olmadığı bilinmese de çoğunlukla işveren tarafından karşılandığı söylenebilir. Bu nedenle zaman zaman mekânın ortak çalışma alanı kullanım bedelini bilmeyen şirket çalışanlarına ücret hakkında bilgi verdim. Ancak büyük çoğunluğu bilmekteydi ve ona göre yanıt verdiler. Bu bağlamda K11, mekânın ücretler bağlamında erişilebilirliğini değerlendirirken bağımsız olarak çalışan bir beyaz yakalı için pahalı olabileceğini düşünmektedir. Bu durumu beyaz

yakalılar ile mavi yakalılar arasındaki ücret farkının azalmasıyla açıklamaktadır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarının beyaz yakalı her çalışan için erişilebilir olmadığı söylenebilir. Aslında bu hususun daha net bir şekilde ortaya çıkartılması için katılımcıların ortalama aylık gelirleri sorulmuştur. Ancak katılımcıların büyük çoğunluğu sosyoekonomik durumlarını açığa çıkaracak bu soruya yanıt vermek istememişlerdir. Bu nedenle mekânı kullanan katılımcıların sosyoekonomik durumları ile mekân ücretleri üzerine karşılaştırmalı bir analiz sunulamamıştır. Fakat hem katılımcı gözlem deneyimleri hem de kullanıcıların görüşlerinden yola çıkılarak ortak çalışma mekânlarının beyaz yakalılar için eşit düzeyde erişilebilir olmadığı söylenebilir. Bu durum özel sektörde çalışan beyaz yakalı profesyoneller arasındaki ücret farkıyla ilişkilidir. Nitekim çalışılan sektör ve mevcut işgücü içerisinde önemli bir istihdam oranına sahipse özellikle ücretler yüksek olmaktadır. Örneğin yazılım sektöründe çalışan profesyonellerin danışmanlık şirketinde çalışan profesyoneller ile arasında ücret anlamında büyük farklılıklar ortaya çıkabilmektedir.

Bu tür değişkenlerin dikkate alınarak ortak çalışma mekânlarının erişilebilirliğinin tartışılması daha doğru olmaktadır. Diğer önemli bir husus ise bu mekânların metropollerde bulunması ve henüz tüm kentsel mekânlarda açılmamış olmasıdır. Gandini, (2015, s. 202) ortak çalışma alanlarının bilgi profesyonelleri için yeni imkânlar sunduğu gibi güvencesizliği ve eşitsizliği de devam ettiren bir yapıya sahip olduğunu düşünmektedir. Özellikle yaratıcı sınıf olarak değerlendirilen freelance ve start-up çalışanlar için bu mekânlar hem yeni imkânlar sağlamakta hem de ücret bakımından eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Eşitsizlikleri derinleştirmesinin nedeni ise bu mekâna erişimin her freelance ya da start-up çalışan için mümkün olmamasıdır. Sonuç olarak mekân ücretleri özellikle İstanbul'da herhangi bir ofis kirasından ya da uzaktan çalışanlar için kafede çalışmaktan çok daha uygun olarak değerlendirilmektedir. Ancak standart dışı bir çalışma ilişkisine sahip profesyoneller için ücret değerlendirmesi farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle ücret konusunda genel bir yargıya varılmaktansa mekânın kullanıcı profilinin heterojenliği dikkate alınarak analizler yapılmalıdır.

4.2. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışma, Sosyalleşme ve Network İlişkileri

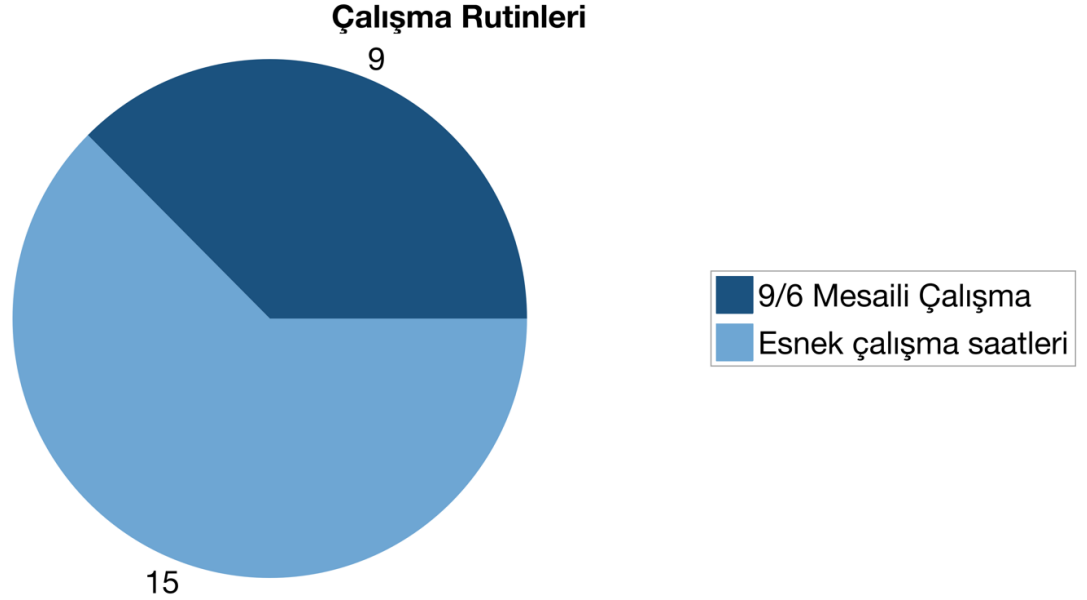
Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle oluşturulmuş ikinci tema ve bu temanın kategorilerine yer verilmiştir. Özellikle katılımcıların ortak çalışma mekânlarında nasıl bir çalışma, sosyalleşme ve network ilişkileri olduğu ve bu ilişkileri nasıl kurup sürdürdükleri sorusuna bu temada yanıt verilecektir. Bu bağlamda öncelikle katılımcıların

mekândaki çalışma saatleri ve rutinlerini ortaya çıkaracak kategorilere yer verilerek esnek çalışma tarzını profesyonellerin ortak çalışma mekânlarında nasıl deneyimledikleri açığa çıkarılacaktır. Aynı zamanda bu araştırmanın asıl odaklandığı nokta olan ortak çalışma mekânlarındaki sosyalleşme ve network unsurlarına ilişkin ayrı bir kategori oluşturulmuştur. Bu kategoride profesyonellerin ortak çalışma mekânlarında diğer profesyoneller ile kurdukları iletişim ve etkileşimin doğası ortaya çıkarılmaktadır. Böylece çalışmanın yeni formu olarak değerlendirilen ortak çalışma mekânlarındaki sosyalleşme ve network örüntüleri açıklanmıştır. Bunlara ek olarak çalışma ilişkileri ve yeni çalışma kültürü kategorisinde profesyonellerin iş birliğine, dayanışmaya dayalı ve hiyerarşik olmayan çalışma ilişkileri ele alınmıştır. Aynı zamanda bu çalışma ilişkilerinin ortak çalışma mekânları ile olan doğrudan ilişkisinin yeni çalışma kültürünü ortaya çıkardığı iddia edilmektedir. Böylece ortak çalışma mekânlarındaki yeni çalışma kültürünün bir arada ama herkesin bireysel bir çalışma yürüttüğü ancak ortak alan paylaşımı nedeniyle sosyalleşme ve network imkânların da doğduğu bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu temada ele alınan son kategori ise katılımcıların mekâna ilişkin gelecek planlarıyla ilgilidir. Bu kategori ortak çalışma mekânlarının geleceğiyle ilgili bilgi verdiği gibi profesyonellerin mekâna dair memnuniyetlerini de açığa çıkarmıştır.

4.2.1. Mesai ve Rutin

Ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışında esnek çalışma modeli büyük bir etkiye sahiptir. Çalışma hayatının dönüşümüne en büyük örneklerden bir tanesi esneklik ilkesinin iş yaşamında uygulanmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda 24 katılımcıdan 15'inin esnek çalışma saatlerine, 9'unun ise 9/6 mesaili bir çalışma biçimini benimsediği ortaya çıkmıştır. Mesaili çalışanların büyük çoğunluğu şirket çalışanlarından oluşmaktadır. Bu nedenle şirket çalışanları mekâna giriş ve çıkış saatlerini mesai saatine göre belirlemektedirler. Esnek çalışma biçimine sahip kullanıcılar ise bağımsız çalışanlar ve yöneticilerden oluşmaktadır. Çalışma saatlerinin esnek olduğunu belirten kullanıcılar mekânda geçirdikleri sürenin de bu nedenle değiştiğini belirtmektedirler. Ancak katılımcıların ifadelerinden ve katılımcı gözlem notlarımdan yola çıkılarak söylenebilirim ki; ortak çalışma mekânlarında sabah 09.00'da hareketlilik başlamakta saat 11.00'a doğru ise ciddi bir yoğunluk oluşmaktadır. Kullanıcılar sıklıkla 12.00-14.00 arasında öğle yemeği için mola vermekte ve mekânda genel bir sakinlik oluşmaktadır. Akşam 18.00'dan sonra ise mekânlardaki yoğunluk azalmaktadır. Ancak bu gözlemlere ek olarak zaman zaman mekânda düzenlenen bir toplantı ya da etkinlik dolayısıyla yoğunluk artıp azalabilmektedir. Ayrıca özellikle Kolektif House bu noktada

ayırıcı bir özelliğe sahiptir çünkü mekân 7/24 açık olduğu için kullanıcı yoğunluğu çeşitli dönem ve zamanlarda farklılaşabilmektedir. Öte yandan Workinton çalışma saatleri nedeniyle kullanıcı yoğunluğu çok büyük farklılık göstermemektedir.



Şekil 10. Katılımcıların Çalışma Saatleri

Katılımcıların mekânda geçirdikleri süre, çalışma rutinleriyle doğrudan ilişkidir. Bu bağlamda kullanıcıların ortalama mekânda geçirdikleri sürenin 8 saat olduğu söylenebilir. Bu süre zarfında neler yaptıkları ve mekânı nasıl deneyimlediklerine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Sabah servisle gelirim 9'a çeyrek kala gibi geliyorum. Eşyalarımı hazırlıyorum sonra çay kahve alıp biraz boş yapıyoruz. Sonra iş başı yapıyorum sıkıldıkça yer değiştiriyorum sürekli bir de her yeri kullanmaya çalışıyorum o yüzden arada gezgin turlar düzenliyorum (gülüyor). Öğle arasında etraftaki yakın yerleri kullanıyoruz. Sürekli kucagımda bilgisayarla yeni yerlerde çalışıyorum. Onun dışında bu şekilde çalışıyoruz 6 gibi de çıkıyoruz. (K24, Kadın, 26)

Kolektif House Ataşehir şubelerini kullanan şirket çalışanı katılımcı, mekândaki bir günlük çalışma rutinini anlatırken özellikle mekânın esnekliği ve rahatlığına vurgu yapmaktadır. Nitekim insan kaynakları asistanı pozisyonunda çalışan katılımcının işi genellikle görüşmeler üzerinden ilerlediği için mekânının bu esnekliğinin onun için büyük bir avantaj sağlaması anlaşılabilir bir durumdur. Benzer şekilde mülakat yaptığım katılımcılardan insan kaynakları departmanında çalışanlar için önemli bir avantaj da mekânların sessiz bir alan olmamalarıdır. Çünkü kendileri mekânın hafifte olsa gürültülü olmasının onların

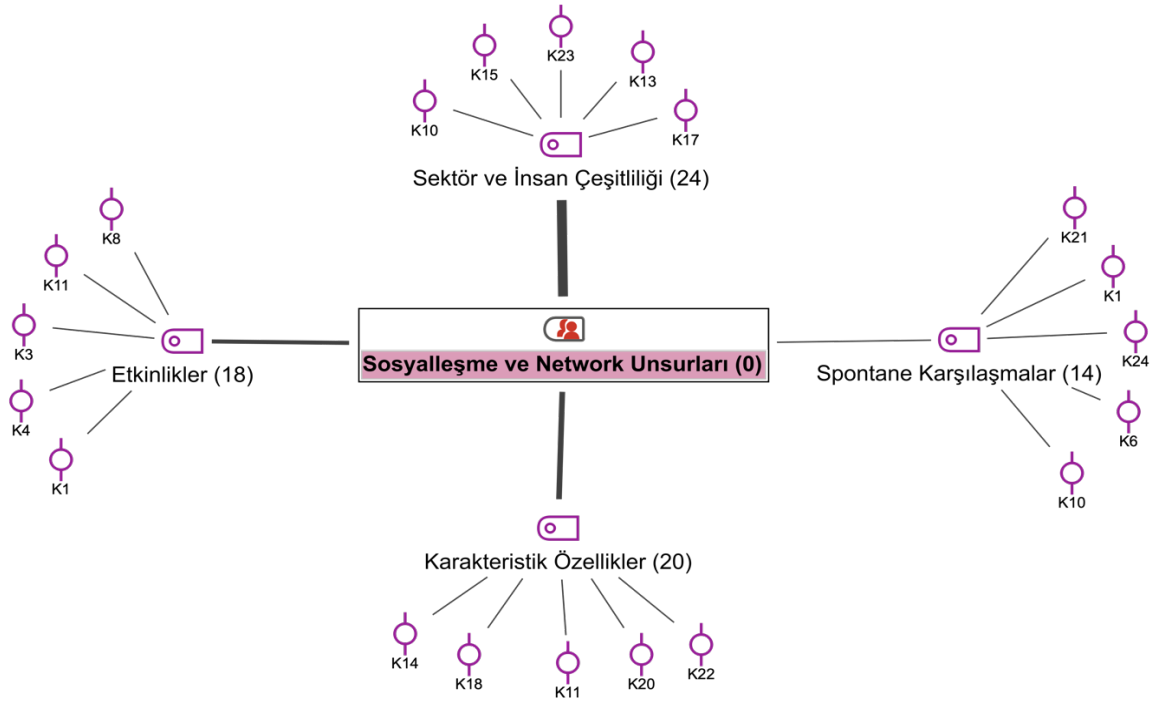
görüşmelerini rahatlıkla yapabilmelerini kolaylaştırdığını düşünmektedirler. Öte yandan şahıs şirketi olan K19 ise mekândaki esnek çalışma deneyimini şu şekilde aktarmaktadır:

Saatler hiç belli olmuyor ya, kafama göre yani 12'de de geldiğim oluyor. Her gün gelmiyorum işim olunca geliyorum bazen zaman geçirmek için de geliyorum. Tabii ki sohbet muhabbet ediyoruz arkadaşlarla. Ortalama günde 8 saat burada oluyorum. (Erkek, 27).

Özellikle bağımsız kendi hesabına çalışan kullanıcılar için mekânda çalışma rutinleri oldukça farklılık göstermektedir. Çünkü bu kişiler hem çalışma saatlerini hem de mekânda sosyalleşme ihtiyaçlarını kendi istedikleri zamana göre ayarlayabilmektedir. Bu bağlamda özellikle tam zamanlı çalışmayan, çalışma saati esneklik gösteren profesyoneller için bu mekânlar hem maliyet hem de sosyalleşme anlamında oldukça avantajlı bir seçenek olarak görülmektedir.

4.2.2. Sosyalleşme ve Network

Bu araştırmada ortak çalışma mekânlarında sosyalleşme ve network ilişkilerinin nasıl kurulduğu ve sürdürüldüğü önemli bir sorudur. Çünkü yapılan araştırmaların birçoğu bu mekânlarının temel özelliklerinden birisinin de sosyalleşme ve network olduğunu ortaya koymaktadır (Bouncken & Görmar, 2023; Colleoni & Arvidsson, 2014; Lange, 2011; Oswald & Zhao, 2022; Rese vd., 2022; Waters-Lynch vd., 2016). Ancak bu ilişkilerin mekânda sağlanan hangi unsurlar sayesinde mümkün olduğu ya da bu unsurların nasıl sürdürüldüğü sorusuna yönelik literatürde bir eksiklik söz konusudur. Bu anlamda bu soru konuya ilişkin ortaya çıkartılması gereken önemli bir husustur. Nitekim bu araştırmanın en temel amacı bu eksikliği gidermek ve bu ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Elde edilen verilerden hareketle ortak çalışma mekânlarında çalışma ve sosyalleşme örüntüleri açığa çıkarılmıştır ve bu örüntüler mekândaki etkileşimin doğasını da ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu araştırmada sosyalleşme daha çok mekânda kurulan arkadaşlık ilişkilerini ifade ederken network ise kurulan arkadaşlık ilişkilerinin bir süre sonra karşılıklı iş paylaşımı ve iş birliklerine dönüşmesine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle sosyalleşme ve network kavramları bilinçli bir şekilde bu ayrıma dikkat çekmek için tercih edilmiştir.



Şekil 11. Ortak Çalışma Mekânlarında Sosyalleşme ve Network Unsurları

Katılımcılara konuya ilişkin yöneltilen sorulara verilen yanıtlardan hareketle ortak çalışma mekânlarında sosyalleşme ve networkü sağlayan unsurlardan bir kategoriye ulaşılmıştır. Bu kategoriden ise katılımcıların en sık vurgu yaptıkları 4 kod ortaya çıkmıştır. Mevcut kodların yanında kodlanmış frekans değerleri yer almaktadır. Kalın çizgiler, mevcut kodların katılımcılar tarafından tekrar edilme sıklığını göstermektedir. Buradan hareketle en kalın çizgiye sahip olan sektör ve insan çeşitliliği, katılımcılar tarafından en çok vurgu yapılan kodu oluşturmaktadır. Bunlar arasından ise dikkat çeken 5 katılımcı ifadesine yer verilmiştir. Mekânın özelliklerinden biri olarak sayılabilecek sektör ve insan çeşitliliği, sosyalleşme ve network sağlamada en önemli unsurdur. Nitekim mekânın sağladığı heterojenlik, bu etkileşimi mümkün kılmaktadır. Öte yandan heterojenlik yalnızca sektör ve insan çeşitliliğiyle sınırlı değildir. Mekânın bulunduğu lokasyon da bu çeşitliliği zaman zaman etkilemektedir. Buradan hareketle saha araştırması sürecinde yapılan katılımcı gözlemden yola çıkarak özellikle hem Kolektif House hem de Workinton'un Levent şubelerinin diğer şubeler ile karşılaştırıldığında daha farklı olduğu gözlemlenmiştir. Bu farklılık genellikle çalışan profili ve çalışılan sektörde ortaya çıkmaktadır. Levent şubelerinde daha çok yazılım ve bilişim sektörlerinde çalışan kişilerin ağırlıkta olduğu ve demografik olarak daha genç bir çalışan kitlesine sahip olduğunu gözlemlenmiştir.

Sektör ve insan çeşitliliğinde etkili olan unsurlardan birisi bu mekânları bağımsız serbest (freelance) çalışanların da tercih etmesidir. Başka bir deyişle farklı meslek grubundan

bağımsız, kendi hesabına çalışan insanların mekânı tercih ediyor olması çeşitliliği arttırmaktadır. Dolayısıyla bu mekânlar sadece şirket çalışanları ya da start-up kullanıcılarıyla sınırlı olmayan avukat ve mimar gibi çeşitli meslek gurubundan insanların kullandığı bir çalışma alanına dönüşmektedir. Buradan hareketle aşağıda katılımcıların sektör ve insan çeşitliliğini sosyalleşme ve network bağlamında nasıl değerlendirdiğine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Kolektif House'un Levent şubesini kullanan K17, bu mekânın özellikle bazı sektörler için çok büyük bir avantaja sahip olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

Yaptığı iş alanına göre değişkenlik göstermekle birlikte yeni sisteme göre kurulan start-up ya da girişim için burası biçilmiş kaftan hele ki bir girişimcinin girişken olması gerekiyor ve hele ki girişkense tuttuğunu koparan biriye buradan kendisine tabiri caizse kendisine çok güzel ekmek çıkartabilir. Yani bizim sektörümüz belki bir start-up'a uygun bir sektör değil. Evet girişim diyoruz çünkü yaşıyoruz genç her ne kadar var olan bir sektör olsa da. O yüzden burada eğer gerçekten girişkensen kendine ekmek çıkartabilirsin. Biz bile çıkartabiliysek kendimiz için. Teknoloji tabanlı bir girişim ve start-up veya farklı alanda bir girişim, start-up buradan çok rahat kendine pay çıkartabilir. (Erkek, 27)

Katılımcının değindiği girişimci ve start-up ayrımı da burada önemlidir. Çünkü start-up, geleneksel girişimcilikten ayrılmakta ve ondan hem kurulum hem de işleyiş olarak farklılık göstermektedir. Start-up kavramı Türkçe'de "yeni girişim" olarak kullanılmakta ve daha çok yeni nesil gençlerin küresel boyutta teknoloji temelli fikirlerini içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle start-upların geleneksel girişimcilikten en büyük farkı kurumsal bürokratik süreçler yerine daha esnek bir süreci tecrübe etmeleridir. Reklamcılık sektöründe çalışan katılımcının kendi sektörlerini start-up yerine daha çok girişimcilik olarak adlandırmasının nedeni de reklamcılığın yeni ve güncel bir sektör olmaması ve işleyişin daha kurumsal olmasıdır. Ancak start-uplar ortaya yeni ve güncel fikirler ortaya koymakta ve bunun gelişimi için çalışmaktadırlar. Özellikle de start-upların hâkim olduğu sektörün yazılım ve bilişim olması bu anlamda oldukça anlaşılabilir bir durumdur. Çünkü dünyada teknoloji temelli girişimci fikirler daha çok teşvik edilmekte ve geleceğin çalışma hayatını da büyük oranda buradaki gelişmelerin belirleyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle dünyada olduğu gibi son yıllarda Türkiye'de de start-up fikirleri yaygınlaşmakta ve bu anlamda girişimcilik artmaktadır.

Özellikle yaratıcı ve yenilikçi fikirler üretmeye daha fazla ihtiyaç duyan start-uplar için mekânın sunduğu ortam, sektör ve insan çeşitliliği büyük bir avantaja dönüşmektedir. Network ve sosyalleşmeyi sektör ve insan çeşitliliği kadar yapılan iş de etkilemektedir. Farklı sektörlerle iş birliği yapmaya açık bir işte çalışmak bu anlamda önemlidir. Nitekim mekânı

kullanıcıların büyük çoğunluğu yeni fikirlere açık olmayı gerektiren sektörlerde çalışan profesyonel meslek grubundan oluşmaktadır. Bu etkileşim aynı zamanda katılımcının da ifade ettiği gibi iş birliklerine yol açabilmekte ve bu durumda profesyonellerin networkünü geliştirmektedir. Ayrıca bu çeşitliliğin sadece network ilişkileriyle sınırlı olmadığını belirtmek gerekmektedir. Çünkü bu çeşitlilik çoğu zaman yeni arkadaşlıklar kurarak sosyalleşmenin sağlanmasına neden olmakta ve bu sosyallik mekânda çalışanlar için çalışma motivasyonuna da dönüşebilmektedir.

Bence işin özünde çeşitlilik var. Şimdi mesela şirketlerde de çeşitliliği gördüğünüzde daha motive çalışırsınız hep aynı tarz kişilerle olduğunuzda o sizi geliştirmez ama bu tarz yerlerde onun yaptığı iş size ilham verebilir ya da işte gerçekten birinin harala gürele çalıştığını gördüğünüz için motive olabilirsiniz. (K10, Kadın, 37)

Nitekim K10'un da bahsettiği gibi farklı sektörden insanların bir arada çalışmaları kişileri geliştirmekte ve bunun teşvik edici olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda geleneksel ofiste sadece kendi iş arkadaşlarıyla kurulan ilişki ile karşılaştırıldığında ortak çalışma mekânlarının kişilerin gelişimine daha fazla katkıda bulunduğu söylenebilir. Çünkü burada kurulan etkileşimler sayesinde kişiler kendilerinden çok farklı bir sektörde çalışan insanlar ile tanışmakta ve bilgi alışverişinde bulunmaktadır.

Bu bağlamda ortak çalışma mekânlarındaki etkileşimin bilgi paylaşımına etkisi de büyüktür. Nitekim Bouncken & Aslam'ın (2019, s. 2080) araştırmaları ortak çalışma mekânlarında bilgi paylaşım sürecinin nasıl işlediğini ortaya koyarken sosyo-mekânsal özelliklere vurgu yapmaktadır. Mekânın sunduğu fiziksel yakınlık sosyalleşme ve iş birliği fırsatları sunarak bilgi alışverişinin sağlanmasını mümkün kılmaktadır. Burada fiziksel yakınlığın özellikle ortak alan kullanıcıları için geçerli olduğu vurgulanmalıdır. Çünkü mekânda ofis kullanan kişiler ile ortak alan kullananlar bu fiziksel yakınlığı farklı düzeylerde deneyimlemektedir. Ortak alan kullanıcıları sürekli olarak insan sirkülasyonunun gerçekleştiği bir alanda çalışmaktadır. Bu nedenle daha fazla etkileşime girme şansları bulunmaktadır. Ofis kullanıcılarının da bu etkileşimden tamamen bağımsız olduğunu söylemek yanlış olur. Çünkü ofis alanları da ortak alanlarla aynı katta bulunmakta ve bu nedenle etkileşime dahil olunabilmektedir. Ancak ofiste çalışanlar mesailerini büyük oranda ofislerinde gerçekleştirdikleri için etkileşim, ortak çalışma alanlarında çalışanlar ile kıyaslandığında daha azdır.

Dolayısıyla ortak mekân paylaşımı, bilgi alışverişini kolaylaştırdığı gibi bu fikirlerin hayata geçirilmesini de teşvik edebilir ve farklı sektörler arası bilgi paylaşımını mümkün kılar.

Buradan hareketle sektör ve insan çeşitliliğinin sağladığı network ve sosyalleşme ilişkilerinin temel etkeni mekânsal özelliklerdir. Bu özellik çalışanların mekânda çalışma verimini de etkileyebilmektedir. Ayrıca mekânın sunduğu çeşitlilik sayesinde kurulan sosyal ilişkilerin sürdürülebilirliği daha mümkün olmaktadır. Çünkü buradaki insanlar arasında organik bir bağ olmadığı ve aynı şirkette çalışmadıkları için ilişkilerin düzeyi daha sınırlı ama uzun süreli olması bakımından daha sürdürülebilirdir.

Mekânsal özellikler sosyalleşme ve networkü teşvik edici bir yapıya sahip olsa da bunu sağlayıcı önemli unsurlardan bir tanesi karakteristik özelliklerdir. Bu kişilerin etkileşime açık olup olmama durumlarını etkileyici bir unsurdur. Nitekim mekânda kurulan ilişkilerde çalışanların tercihleri önemlidir. Bu anlamda mekân, kullanıcılarına hem bir seçenek sunmakta hem de özgür bırakmaktadır. Sosyalleşmenin kendisi için zor olduğunu K9, “burada birisiyle tanışmak için sürekli o sosyal barajı aşman gerekiyor. Bir de herkesle sıfırdan başlayacaksın sürekli” (Erkek, 35) diyerek ifade etmektedir. Buradaki “sosyal baraj” ifadesi oldukça dikkat çekicidir. Çünkü her ne kadar mekânsal özellikler bu ilişkilerin daha rahat ve hızlı kurulmasını sağlasa da bazı çalışanlar için mekânda diğer kişilerle iletişime geçmek sürekli olarak aşılması gereken bir “sosyal baraj”a dönüşmektedir. Katılımcının “sosyal baraj” ifadesi etkileşim kurmak için gereken ilk adımı atmak konusunda yaşadığı güçlüğü ifade etmektedir. Yani hiç tanımadığı ama belki de tanışmak istediği kişilerle etkileşime girmekte zorluk çekmekte ve bunu yeni biriyle tanışmak için her seferinde yapma gerekliliği onun için aşılması gereken bir zorluğa dönüşmektedir. Dolayısıyla bu durumda katılımcı sosyalleşmeyi tercih etmeyerek sadece işine odaklanmaktadır.

Bu noktada Workinton’un Kozyatağı şubesinin etkileşim anlamında daha sınırlı bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle bu mekânda kişiler daha kurumsal firmalarda çalışan ve çok yoğun bir şekilde sadece işiyle ilgilenen insanlardır. Nitekim bu durum bir araştırmacı olarak benim de katılımcılara ulaşmam konusunda zorluk yaşamama neden oldu. Ayrıca bu farklılığın sadece benim gözlemimle sınırlı olmadığını daha önce farklı lokasyonda çalışmış ama şimdi Kozyatağı şubesinde çalışan katılımcılar da ifade etti. Dolayısıyla bu etkileşimde mekânın bulunduğu lokasyonun önemli bir etkisi olduğunu gözden kaçırmamak gerekmektedir. Ancak bu elbette diğer unsurlara kıyasla daha az önemlidir. Nitekim katılımcılar özellikle bu konuya vurgu yapmamıştır ve bu konu üzerinde ayrıca durmamıştır. Fakat mekânlarda vakit geçirmiş bir araştırmacı olarak dikkatimi çeken bir unsur olduğu için değindim. Diğer yandan katılımcıların daha çok üzerinde durduğu

nokta; bireysel faktörlerin sosyalleşme ve network kurmakta önemli bir etken olduğu yönündeki fikirleridir. Nitekim aşağıda yer alan katılımcı ifadeleri bunlara birer örnektir.

Network kurmak aslında kişinin ne kadar sosyalleştiği, kendiyle ilgili bir şey. Çünkü gelip de size Kolektif House, “bak ben bununla seni tanıştırayım” gibi bir network sağlamıyor. Hani siz insanlarla ne kadar kolay bir şekilde tanıştığınıza bağlı. Biz de o bakımdan rahatız. Bir sürü start-up firma var zaten. Onların yaptıkları iş güçlerini aslından öğreniyoruz. Genel kültür anlamında, işe odak anlamında güzel katkı sağlıyor. (K18, 27, Erkek)

Ben sosyalleşmenin çok büyük bir bölümünün bireysel olduğunu düşünüyorum. Ben tanıştırdıyordum ekipteki çocukları başka kişilerle onların da hoşuna gidiyordu sonra tanıştıktan sonra sohbet etmeye başlıyorlardı o sosyalleşmeyi yakalıyorlardı ama ilk kıvılcım, gidip tanımadığın birisine soru sormak zor geliyor ama bana zor gelmiyor ben alıştım çünkü bayağı (gülüyor). (K11, 34, Erkek)

İki katılımcının da ifadelerinden anlaşılabileceği üzere karakteristik özellikler, sosyalleşme ve network kurmak noktasında daha belirleyici bir unsurdur. Bu bağlamda bireysel öğrenme motivasyonunun yaratıcılığı geliştirmede ve iş birliğini sağlamada önemine vurgu yapan Oswald & Zhao'un (2022) araştırmaları da mekânın sağladığı çeşitlilik kadar bireysel motivasyonun da etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Rese vd., 2022 (s. 413) mekânın sunduğu network unsurlarının bireysel yaratıcılığa etkisini ortaya koymuşlardır. Bu iki çalışmanın da ortak noktası, ortak çalışma mekânlarının sunduğu insan ve sektör çeşitliliğinin özellikle start-uplar için olumlu bir etkisi olduğu ve bu anlamda yeni fikir üreterek iş birlikleri sunduklarıdır. Benzer şekilde bu araştırmada da sosyalleşme ve networkü sağlayan en önemli unsur, sektör ve insan çeşitliliği olarak ortaya çıkmış olsa da diğer araştırmalardan farklı olarak bu etkileşimi etkileyen diğer unsurlar da ele alınmıştır.

Ortak çalışma mekânlarının mekânsal özellikleri profesyonellerin çalışma motivasyonunu, verimini ve iş birliklerini teşvik etmektedir. Ancak bu unsurlar tek başına kurulan ilişkilerin ve etkileşimin nedenlerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu araştırmada özellikle bu nedenler ortaya çıkartılmaya ve analiz edilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla araştırmada elde edilen bilgilerden hareketle bu nedenlerden önemli bir tanesinin karakteristik özellikler olduğu ortaya çıkmıştır. Her ne kadar ortak çalışma mekânları yapısal olarak bu etkileşime zemin hazırlasa da katılımcıların ifade ettiği gibi özel olarak kişilerin birbirleriyle tanışması konusunda bir çaba sarf etmemektedir. Nitekim araştırma süreci boyunca bu durum gözlemlene imkânı buldum ve yeni kişilere ulaşma ve tanışma konusunda mekânın imkanlarından ziyade bireysel çabam daha ön planda oldu. Örneğin Workinton'un Maçka şubesinde katılımcılara ulaşmakta büyük zorluk yaşıyınca danışmadaki çalışanlardan bu konuda bana yardımcı olup olamayacakları sordum. Yardımcı olabileceklerini söylediler

ancak yeni bir katılımcıya ulaşma noktasında onların herhangi bir katkısı olmadı. Dolayısıyla bu mekânlar sosyalleşme ve networkü öne çıkaran çeşitli reklamlar yapsalar da bu etkileşimi sağlamak için genellikle bir çaba sarf etmemektedirler. Bu anlamda katılımcıların ifadeleri elde edilen gözlemleri destekleyici niteliktedir.

Dolayısıyla sosyalleşme ve network oluşturan unsurlar sadece mekânın yapısal bir özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada mekânlarda düzenlenen etkinliklerin artması sosyalleşme ve network kurmada çok önemli bir unsur olmaktadır. Bu etkinlikler farklı meslek grubundan kişilerin network ve sosyalleşme süreçlerini hızlandırdığı için önem taşımaktadır.

Mekânda düzenlenen etkinliklerin konusu değişiklik göstermektedir. Bu etkinlikler bazen yıl başı partisi gibi eğlence odaklı olurken bazen de eğitim ve bilgi paylaşımı konularında olabilmektedir. Etkinliklerin sayısı ve içeriği işletmeler arasında da farklılık göstermektedir. Ayrıca önemli diğer bir nokta ise etkinliklerin sayısının Kovid-19 pandemi sonrası azalmasıdır. Özellikle uzun süredir mekânı kullanan katılımcılar etkinliklerin sayı ve sıklığının azalmasının tek nedeninin pandemi olmadığını ekonomik kriz dolayısıyla da etkinliklerin eskiye nazaran daha az yapıldığını belirtmektedir. Aynı zamanda tüm etkinlikler kullanıcılara ücretsiz katılım sunmamakta ve çoğu etkinlik için ayrıca katılım ücreti ödenmesi gerekmektedir. Bu durumdan dolayı kullanıcılar sadece ilgilerini çeken etkinliklere katıldıklarını diğer etkinlikler için ekstra ücret ödemediklerini belirtmektedir. Ayrıca katılımcılar etkinliklerin özellikle tanışma ve network kurmayı teşvik edici konular üzerine yapılması gerektiğini düşünmektedir. Bu bağlamda etkinliklerin sosyalleşme ve network kurmada nasıl bir etkiye sahip olduğunu katılımcıların ifadelerine odaklanarak açığa çıkarılabilir.

Yılbaşı etkinliği oldu geçen gün konser vardı ona gittik. Zaten o etkinliklerin de çok fazla insanı bir araya getirdiğini düşünüyorum. Bu anlamda o etkinliklerin çok faydası var çünkü başka şubelere sürekli giden insanlarla bir araya geliyorsunuz. Mesela geçen ki etkinlikte ben İzmir Workinton Franchise ile tanıştım. İzmir'e hiç gitmedim mesela ona da soruyordum o da davet etti beni ama normalde ben burada çalışan biriyim. Ben çok insanlar tanıdım bu etkinlikler sayesinde o yüzden akıllı insanlar burada çok rahat barınabilir ve faydalanabilir. Böyle bir filtresi de var bu mekânların. (K1, 42, Erkek)

Yılbaşı gibi büyük eğlence etkinlikleri genellikle en büyük şubede gerçekleşmekte ve diğer lokasyonlardaki kullanıcılar da bu davete katılmaktadır. Özellikle başka lokasyonlardaki kullanıcılar ile tanışmayı sağlayan bu tür etkinlikler katılımcının ifade ettiği gibi yeni

insanlarla sosyalleşmeyi sağlamakta ve ilerleyen aşamalarda ise bu etkileşimler networke dönüşebilmektedir.

Bazen Workinton eventler yapıyor. Bu eventte tabii ki insanların sohbet etme şansı oluyor. Bazen özellikle networking event yapıyorlar onun dışında da eventler yapıyorlar. O şekilde de tanıyorsun yani. Mesela görüyorsun sima olarak birisini ama hiç konuşmamışsın şimdiye kadar, orada konuşuyorsun falan. (K8, 38, Kadın)

K8, ortak çalışma mekânını 4 yıldır kullanan bir katılımcı olarak network etkinliklerini örnek vermiştir. Nitekim mekânı uzun zamandır kullanan K11 ve K1’de daha önceden mekânda özellikle network için özel olarak etkinliklerin düzenlendiğini ancak artık düzenlenmediğini belirtmişlerdir. Nitekim bu katılımcılar mekânın ilk açıldığı zamanlarda etkinliklerin çok fazla yapıldığını ve kullanıcılara ücretsiz olduğunu söylemişlerdir. Ama etkinliklerin büyük oranda azaldığı ve yapılan etkinlikler için ayrıca ücret talep edilmeye başlanmasının bu etkileşimi azalttığını düşünmektedirler. Özellikle network etkinliğinin tanışma toplantısı amacıyla yapılması birçok kişinin birbiriyle bu etkinlik sayesinde tanışması ve birlikte iş yapmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla bu etkinlikler her ne kadar şu an çok azalmış olsa da sosyalleşme ve networkü sağlamada önemli bir unsurdur.

Ayrıca topluluk hissi çalışanların sosyal etkileşim sağlama isteklerini arttırmakta ve birlikte çeşitli aktiviteler yaparak birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı bulmalarını sağlamaktadır. Yeni arkadaşlıklar sayesinde kurulan sosyal ilişkiler çalışanların stres düzeylerinin azalmasında olumlu bir etkiye sahiptir. Bu etkileşim kişiler arasında mevcut bilgi ve becerilerin paylaşımına olanak tanımaktadır (Bouncken & Görmar, 2023, s. 15). Sonuç olarak ortak çalışma mekânlarında bilgi ve beceri alışverişini sağlayan unsurlar arasında etkinlikler de önemli bir role sahiptir.

Bunların yanı sıra etkileşimleri mümkün kılan önemli bir diğer unsurun spontane karşılaşmalar olduğu ortaya çıkmıştır. Ortak bir alanı paylaşıyor olmak zaman zaman tesadüfi olarak, planlanmamış tanışıklıklara neden olabilmektedir. Bu bağlamda mekânda anlık olarak gerçekleşen ve sonrasında sosyalleşme ve network sağlayan etkileşimler yaşanmaktadır. Bu nedenle kod olarak spontane karşılaşmalar isimli bir kullanım tercih ettim. Özellikle de hem çalışma alanını paylaşmak hem de self servis olarak sunulan çay, kahve vb hizmetlerin alındığı alanlarda tesadüfi karşılaşmalar yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir. Nitekim saha araştırması sürecinde katılımcılara ulaşmak noktasında bu alanlar bana bir kolaylık sağladı. Çünkü çalışanlar dinlenme alanı ya da açık alanı çalışmalarına ara verdikleri zaman kullanmaktadır. Dolayısıyla bu alanlarda katılımcılara

ulaşmak daha kolay oldu. Bu bağlamda katılımcıların ortak çalışma mekânlarında farklı insanlar ile tanışma deneyimlerini anlattıkları ifadeler ön plana çıktı.

Evet tanıştım, e-ticaretle uğraşan işte borsayla, kriptolarla uğraşan yazılımcı arkadaşlar gayet farklı sektörden çok insanla tanıştım. Spontane bir tanışıklık bu onun ne benim yaptığım işe ihtiyacı var ne onun benim yaptığım işe ihtiyacı var. Çay içerken, kahve içerken bir şekilde muhabbet kuruluyor burada muhabbet kurmakla ilgili bir sıkıntı yok. (K21, Erkek, 38)

Ortak bir konudan konuşmaya başlayabiliyorsun. Benim tanışma hikayemden bir tanesi ben iş görüşmesi yapıyordum telefonda yanımdaki kişi de başka bir iş yerinin founderıymış ve dedi ki benim iş görüşmemi duymuş ve ondan etkilendiği için sohbete girdi “ne güzel görüşme yapıyorsunuz, her detayı açıklıyorsunuz şöyle böyle falan filan diye” dedi. Ama onun dışında da siz telefonla konuşurken bir konuyu duyabiliyor ya da işte hapsürsa çok yaşayın demeniz bile (gülüyor) sohbeti başlatabiliyor ya da herhangi bir cihazı kullanamıyorsunuz oradan yardımcı oluyor birisi size falan (K10, Kadın, 37).

Spontane karşılaşmalar ortak alan paylaşımı nedeniyle çok doğal bir şekilde gerçekleşmektedir. Ayrıca bu mekânı kullanan profesyoneller mekânın işlevi konusunda ortak düşüncelere sahip oldukları için birbirleriyle iletişime geçmek konusunda daha rahat davranmaktadır. Bu anlamda ilgili literatürde ortak çalışma mekânlarının bu tür özelliklerine vurgu yapan çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır. Bu bağlamda Messina (2007), ortak çalışma mekânlarını tanımlarken şans hızlandırıcı (serendipity accelerator) kavramını kullanmaktadır. Buradaki şans hızlandırıcı kavramı aslında mekânın sunduğu çeşitlilik ve etkileşim sayesinde kişilerin iş birliklerini mümkün kılan alanlara vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde ortak çalışma mekânların sosyalleşme ve network kurulmasında avantajlı bir konumda durduğunu düşünen Moriset (2013, s. 8), Messina’dan esinlenerek ortak çalışma mekânlarını şanslı üretim (serendipity production) alanları olarak tanımlamaktadır. Buradan hareketle etkileşimin kendiliğinden gerçekleşmesi, muhtemel şans faktörünü de artırmaktadır. Nitekim çalışma hayatında yaşanan dönüşümle birlikte birçok şirket, ortak çalışma mekânlarının kullanıcılara sunduğu sosyal ortam ve yaratıcı düşünceyi teşvik edici tasarım özellikleri nedeniyle çalışanlarının bu alanlarda daha yaratıcı fikirler ortaya çıkarabileceklerini düşünmektedir. Konuya ilişkin yapılan çalışmalar ortak çalışma mekânlarının başta kentsel alanlar olmak üzere git gide kırsal alanlara da yayılarak girişimciliği arttırdığını bu nedenle de iş modeli geliştirme ve girişimcilik için çok cazip alanlara dönüştüğünü ortaya koymaktadır (Bouncken vd., 2020, ss. 1476-1477).

Sonuç olarak bu bulgulardan yola çıkarak ortak çalışma mekânlarında sosyalleşme ve networkü sağlayan dört temel unsur elde edilmiştir. Bu unsurlar mekânsal özelliklerle ilgili olabildiği gibi çalışanların kişisel özellikleriyle de ilgili olabilmektedir. Ancak burada

özellikle mevcut literatürde sıkça değinilen ortak çalışma mekânlarının girişimciliği, iş birliğini, sosyalleşme ve networkü sağlayan alanlar olarak tanımlanmasına rağmen bu etkileşimin nasıl sağlandığı ve bunu sağlayan unsurların neler olduğu sorusuna verilen yanıt vurgulanmaktadır. Böylece araştırmada bu etkileşimin doğası açığa çıkmış ve etkileşimde önemli olan özellikler belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışma hayatında yaşanan dönüşümün çalışma mekânları ve çalışma ilişkilerine yansımalarını da okumak mümkün olmuştur. Nitekim büyük bir bölümü esnek bir çalışma biçimini tecrübe eden profesyonellerin mekânın sunduğu imkânlardan faydalanarak kendilerine yeni iş fırsatları yarattıkları gibi yeni sosyal ilişkiler de geliştirdikleri ortaya çıkmıştır. Özellikle de start-up sektörü için bu mekânların sunduğu imkânlar çok büyük avantajlar sağlamaktadır. Dünyada da Türkiye’de de önemli yatırımlar yapılan start-up sektörü çalışma hayatının geleceğinde de önemli bir konumda olacaktır. Çünkü bilişim temelli küresel fikirler dijitalleşmenin de etkisiyle geleceğin işgücünde önemli bir rol oynayacaktır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânları bu işgücünün fikirlerini destekleyen geleceğin çalışma mekânı trendleri arasında yerini almıştır.

4.2.3. Çalışma İlişkileri ve Yeni Çalışma Kültürü

Katılımcıların çalışma pozisyonları, ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ilişkilerinde belirleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle şirket çalışanları bir işverene bağlı oldukları için çalışma ilişkileri farklılık gösterebilmektedir. Ancak şirket çalışanlarının deneyimleri ve katılımcı gözlem notlarından hareketle onların da çalışma ilişkilerinde daha esnek daha az hiyerarşik bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Elbette çalışma saatleri ve çalışma biçimleri bağımsız kendi hesabına çalışan bir start-up veya şirket yöneticisiyle karşılaştırıldığında daha az esnek olarak değerlendirilebilir. Nitekim şirket çalışanlarının büyük çoğunluğunun mesaili bir çalışma tarzı varken diğer katılımcılar esnek çalışma saatlerine sahiptir. Ayrıca bir araştırmacı olarak şirket çalışanlarının yöneticileri ile olan iletişimi gözlemleme şansına da sahip oldum. Bu mekândaki şirketler genellikle küçük ve orta büyüklükte oldukları için ekip sayıları genellikle az sayıda olmaktadır. Ortak çalışma mekânlarını tercih etme nedenlerinden birisi de bu durumla ilişkidir. Dolayısıyla az sayıda kişiyle çalışılan bir ekipte başka bir deyişle çok kurumsal olmayan bir şirkette çalışma ilişkileri de katı, hiyerarşik ve denetlenebilir olmaktan uzaktır. Nitekim ortak alan paylaşımı bu hiyerarşiyi ortadan kaldırmakta, daha esnek ve konforlu bir çalışma imkânı sunmaktadır. Aynı zamanda daha önce ortak çalışma mekânları ile geleneksel ofisin karşılaştırıldığı kategoride çalışanların özellikle ortak çalışma mekânlarını geleneksel ofise tercih etme nedenleri arasında bu mekânların esnekliği, rahatlığı ve farklı etkileşimleri mümkün kılan

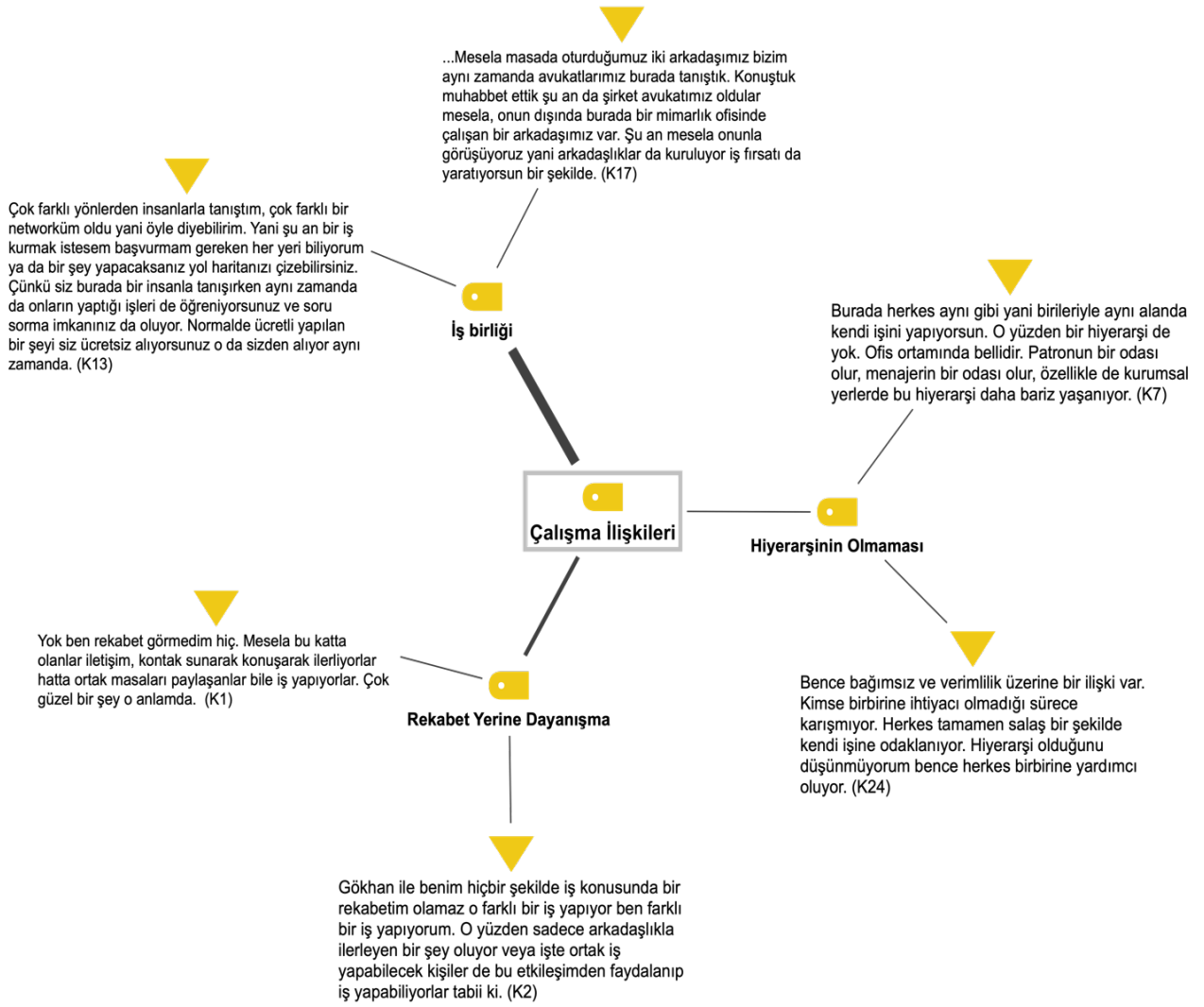
imkânları ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerini belirleyici unsurlardan birisinin katılımcıların çalışma pozisyonuyla ilişkili olduğu söylene de mekânsal özellikler ve burayı tercih eden şirketlerin küçük ve orta büyüklükte olmaları nedeniyle çok büyük farkların olmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalışma ilişkileri kavramı genellikle işçi-işveren ve devlet arasındaki yasal hakları içeren ve düzenleyen ekonomik bir bağlamda kullanılmaktadır. Bu tanımlama daha makro bir açıklama sunmaktadır. Ancak çalışma ilişkileri sadece ekonomik bağlamda yapısal bir analizle sınırlı değildir. Nitekim çalışma ilişkileri sosyolojik ve psikolojik boyutları da içeren bir yapıya sahiptir (Lauterbach, 1977, s. 283). Dolayısıyla bu başlıkta çalışma ilişkileri kavramı mikro anlamda profesyonellerinin mekândaki çalışma deneyimini ortaya çıkaracak bir biçimde kullanılmıştır. Bu nedenle daha çok çalışma örüntülerini açıklamak hedeflenmektedir. Çünkü çalışma ilişkileri, makro ve mikro analizler arasındaki bağlantıları açığa çıkarmak ve iş yerleri ile işin yapılandığı kurumları açıklamak için işlevsel bir analiz sunmaktadır (Kalleberg, 2009, s. 34). Bu nedenle bu araştırmada çalışma hayatının dönüşümünü anlamak için çalışma ilişkileri özel bir kategori olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca mekândaki çalışma ilişkilerinin geleneksel olmayan yeni bir çalışma kültürü ortaya çıkardığı iddia edilmektedir. Özellikle geleneksel çalışma kültüründen farklı olarak ortak çalışma mekânları çalışma ilişkilerinde de ortaya çıkan yeni bir çalışma kültürü yaratmıştır. Bu kültür, paylaşımlı bir ortak alanda çalışmayı mümkün kılan büyük oranda dayanışma ve iş birliğine dayanan bir özelliğe sahiptir.

Çalışma kültürü sıklıkla kurumsallık kazanmış şirketlerde görülen işveren ve çalışanların ortak tutum ve davranışlar bütünü olarak değerlendirilmektedir. Nitekim çalışma kültürü, ortak bir alanda benzer amaç ve hedefler doğrultusunda çalışan ve bu amaç ve hedeflere uygun davranan insanların oluşturduğu bir durumdur. Ancak bu araştırmada her ne kadar ortak çalışma mekânı kullanıcılarının birbirlerinden bağımsız olarak çalıştıkları ortaya çıkarılmış olsa da ortak bir alanı paylaşırken geliştirilen ilişkilerin ve etkileşimlerin henüz oluşmakta olan bir çalışma kültürü yaratabileceği iddia edilmektedir. Bu kültür ortak bir alanda birlikte çalışırken yaşanan tanışıklıklar sonucunda oluşturulmuş dayanışma ve iş birliklerini ifade etmektedir. Ayrıca özellikle tezin başlığında da yeni çalışma kültürü kavramının kullanılmasının nedeni ortak çalışma mekânlarının hem geleneksel çalışma biçimlerinden hem de çalışma kültüründen farklı olduğunu vurgulamaktır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânı kullanan profesyoneller benzer hedef ve amaca sahip olmayabilirler ancak birlikte çalıştıkları insanlarla bir süre sonra kurulan etkileşim mekânda yeni bir çalışma

kültürünün oluşmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışı, çalışma hayatının dönüşümüyle ilişkili olduğu gibi bu mekânların gelişimi yeni bir çalışma kültürünün ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada yeni çalışma kültürü kavramı kullanılarak çalışma hayatındaki dönüşümün sadece çalışma mekânı ve çalışma ilişkileriyle sınırlı olmadığını çalışma kültürünün de bu dönüşümden etkileneceği ortaya konulmuştur. Ancak elbette bu kültürün oluşması ortak çalışma mekânlarının yeni ve güncel bir olgu olması nedeniyle zaman alacaktır.

Bu bağlamda katılımcılara “ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ilişkilerinden bahsedermisiniz (rekabet, iş birliği vs)?” sorusunu yönelttim. Bu soru doğrultusunda katılımcıların yanıtlarından 25 kod elde ettim. Bu kodlardan iş birliği, rekabet yerine dayanışma ve hiyerarşinin olmaması olmak üzere toplam 3 kategoriye ulaştım. İş birliği katılımcılar tarafından en sık tercih edilen kategoridir. Bu nedenle şekilde koyu ve kalın bir çizgi, frekans sıklığını göstermektedir. İş birliğinden sonra en sık tekrar eden kod, 8 katılımcı tarafından ifade edilen rekabet yerine dayanışmadır. Son olarak hiyerarşinin olmaması kodu, 4 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Elde edilmiş bu kodlardan en çok öne çıkan 2 katılımcı ifadesine yer verilmiştir. Bu bağlamda iş birliğinin ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ilişkilerinde belirleyici bir özellik olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim daha önce iş birliklerinin nasıl kurulduğu ve sürdürüldüğü üzerine yapılan analizde iş birliği faktörü ön plana çıkmıştır. Burada ise katılımcıların kurdukları iş birlikleri örneğine değinilmektedir. K17, mevcut şirket avukatlarıyla bu mekânda tanıştıklarını ve iş yapmaya başladıklarını aktarmaktadır. Aynı zamanda farklı sektörden insanlarla kurulan arkadaşlık ilişkilerinin daha sonra iş fırsatına da dönüşebildiğini vurgulamaktadır. K13 ise mekânda kurduğu networkün kendisine yeni iş birlikleri katmasının yanı sıra iş kurmak istediğinde kendisini nasıl bir sürecin beklediği konusunda bilgi kazandığını belirtmektedir.



Şekil 12. Ortak Çalışma Mekânlarında Çalışma İlişkileri

Ortak çalışma mekânlarındaki mesleki heterojenlik, farklı sektörden insanların kendi işini yaptığı ve bu nedenle rekabetin az olduğu bir çalışma ilişkisi doğurmaktadır. Nitekim K2'in ifade ettiği gibi rekabetin olmamasının nedeni çok farklı sektörden iş yapan insanların bir arada bulunmasıdır. Bu durum genellikle arkadaşlık üzerinden ilerlemekte bu da rekabet yerine dayanışmayı getirmektedir. Benzer şekilde K1, rekabet yerine dayanışmaya dayalı bir etkileşim olduğunu düşünmektedir. Özellikle ortak alanda sabit masa kullanıcıları aynı alanı paylaştıkları ve sabit bir masada oldukları için birbirlerini sürekli görmekte, tanışma ve etkileşime girme şansı daha fazla artmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli bir unsur bu mekânlarda rekabet unsuru yerine dayanışma ön plana çıksa da aynı sektörden çalışanlar arasında rekabetin olabileceğidir. Bu bağlamda özellikle ortak çalışma mekânlarını sıklıkla kullanan yazılım sektöründeki çalışanlar arasında rekabet oranı daha fazla olabilir. Fakat bu sektörden çalışanlar da özellikle böyle bir duruma vurgu yapmamıştır. Çünkü yazılım sektöründe de yapılan işler oldukça çeşitlilik

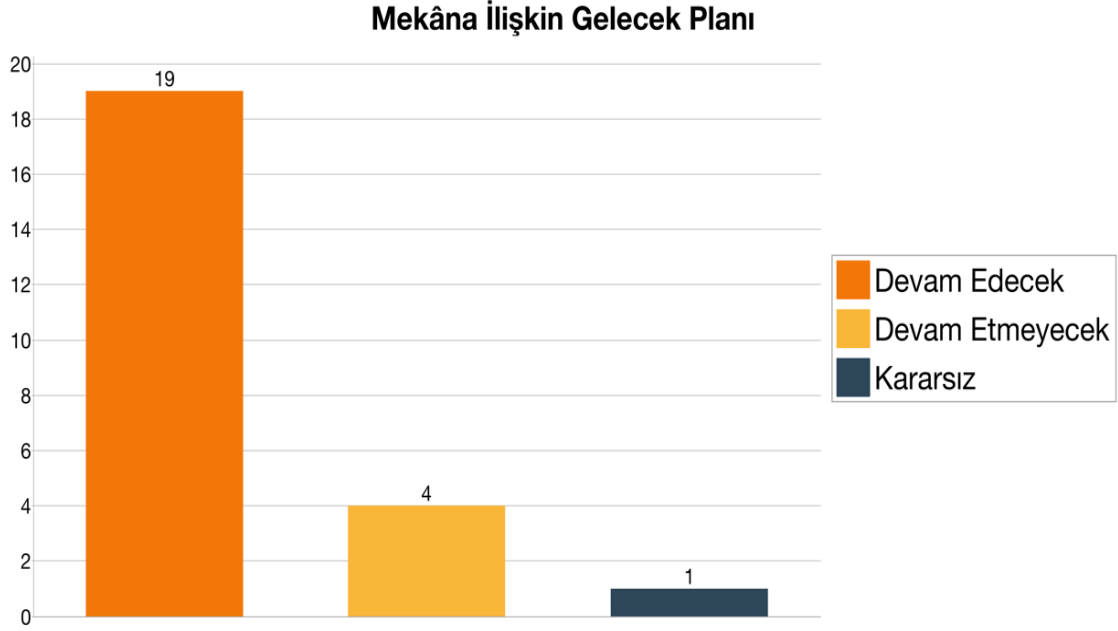
gösterebilmektedir. Nitekim bazı katılımcılar birbirlerine zaman zaman kullandıkları programı, yaptıkları işi anlatmaktadır. Böyle örneklerden de bahsedilmiştir.

Ortak çalışma mekânlarında çalışma ilişkilerinde öne çıkan son unsur ise hiyerarşik olmayan çalışma ilişkisidir. Bu durum hem mekân tasarımıyla hem de çalışma ilişkileriyle benzerlik göstermektedir. Mekân tasarımıyla ilgili olmasının nedeni esnek, açık ve erişilebilir bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim Reed (2007), ortak çalışma mekânları felsefesinin “iş birliği”, “açıklık”, “topluluk” ve “sürdürebilirlik” olmak üzere 4 temel özellik üzerine inşa edildiğini düşünmektedir. Bu özellikler aynı zamanda bu mekânların tanımlayıcı karakteristik yapılarına da vurgu yapmaktadır. Çalışma ilişkisiyle ilgili olmasının nedeni ise mekân kullanıcılarının büyük çoğunluğunun bağımsız çalışanlardan oluşmasından kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde ortak çalışma mekânlarının hiyerarşik olmayan yapısına vurgu yapan Lange (2011, s. 189), ortak çalışma mekânlarının hiyerarşik olmayan bir örgütsel ve mekânsal özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu aynı zamanda ortak çalışma mekânlarında bulunan iş birliği ekosistemiyle de ilişkilidir. Çünkü bu çeşitlilik ve farklılıklar hiyerarşik olmayan bir çalışma ilişkisini ortaya çıkarmaktadır. Nitekim K7, ortak çalışma alanlarında çalışanlar arasındaki hiyerarşik bir ilişki olmadığını “herkes aynı gibi” ifadesiyle belirtmektedir. Dolayısıyla statü anlamında ayırt edici farklılıkların bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. K24’ün “bağımsız” vurgusu da benzer şekilde hiyerarşinin olmadığını belirten bir ifadedir. Sonuç olarak ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ilişkileri iş birliğine dayanan, dayanışmacı ve hiyerarşik olmayan bir yapıya sahiptir. Buradan hareketle ortak çalışma mekânlarındaki bu ilişkilerin aynı zamanda yeni bir çalışma kültürünü ortaya çıkardığı görülmektedir. Nitekim ortak bir alanı paylaşıyor olmak mekânda bu paylaşıma dikkat ederek tutum ve davranışlarının belirleniyor olması buna örnektir. Bunlara ek olarak çalışma kültürüyle ilgili olarak çalışanların birbirleriyle aralarında kurduğu dayanışma ve iş birliğini teşvik edici davranışlar ortak çalışma mekânlarının geleneksel çalışma kültüründen farklı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

4.2.4. Ortak Çalışma Mekânlarında Gelecek Planları

Ortak çalışma mekânlarının geleceği, kullanıcıların memnuniyetiyle de doğrudan orantılıdır. Aynı zamanda gelecek planı katılımcıların işleriyle ilgili uzun vadede beklentilerini de ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle katılımcılara “ortak çalışma mekânlarında çalışmaya ilişkin gelecek planınız nedir?” sorusunu yönelttim. Bu soruya verilen yanıtlardan ise olumlu geri bildirimde bulunanları devam edecek şeklinde, olumsuz geri bildirimde bulunanları devam etmeyecek şeklinde, henüz geleceğe ilişkin net bir fikri olmayan katılımcının yanıtı

ise kararsız olarak kodladım. Bu bağlamda katılımcılardan 19'unun gelecekte ortak çalışma mekânlarında çalışmaya devam edeceği, 4'ünün devam etmeyeceği ve 1'inin ise kararsız olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 13. Katılımcıların Mekâna İlişkin Gelecek Planı

Devam etmeyi düşünen katılımcının ifadesine aşağıda yer verilmiştir.

Yani ben mutluyum dediğim gibi burada devam ederiz. Ekibinizi çok büyütmek isterseniz orada da bir sinerji yaratmak isterseniz ben de orada bir ofis tutulmasını destekliyorum. Karşı değilim tabii ki ama belli büyüklükte yapıyorsanız işlerinizi Workinton'un çok faydalı olacağını düşünüyorum. Mesela bir yazılım şirketi için Workinton'dan faydalanmak çok avantajlı olur. Bütün şubelerini bütün çalışanlar kullanabiliyor. Siz ana ekip hep burada olabilirsiniz her zaman da ofise gelmenizi gerektirecek durumlar olmuyor olabilir. Ama çok hızlı bir büyüme ve yoğun bir çalışma peşindesinizdir ve o sinerjiyi, kültürü yaratmak için kapalı bir ofis tutup orada farklı bir şey yaratılması da mümkün tabii ki. (K2, Erkek, 36)

K2'in ifadelerinden de anlaşılacağı gibi sunulan hizmetlerden memnun olduğu için devam etmeyi düşünmektedir. Ortak çalışma mekânlarında çalışanların mekândan ayrılmaya yönelik fikirler, ekipleri büyüdüğü ve bu ihtiyaca uygun ortak çalışma mekânlarının hizmetleri olmaması gibi durumlarda gerçekleşmektedir. Nitekim devam etmeyi düşünmeyen K17'in uzun vadede ortak çalışma mekânlarında çalışmaya yönelik fikri olumsuzdur.

Burada ofis büyüklükleri 2 kişiden başlıyor. Gördüğüm kadarıyla 8 kişiye kadar gidebiliyor. Bildiğim kadarıyla 8 kişilik ofisin ücreti 25-30 bin bandında ama baktığınız zaman da çok ufak kalıyor. Ki bizim yaptığımız iş gereği yeri geliyor ekipte kişi sayısı

artabiliyor çünkü proje bazlı çalışan bir sürü insan var. Bu insanları bir araya getirmek istesek zaten ofise sığamayız. Toplantı odasını zaten sürekli bulamıyoruz. O yüzden eğer ileride ofise geçmek istesek burası bizim için iyi olmayabilir ama bu bizim için. Bizim işimiz gereği çok yoğun ve karmaşık ve çok fazla kişi oluyor o yüzden biz dışarıda daha bağımsız bir yer tercih etmeyi planlıyoruz. Ama onun dışında butik olarak tercih etmek isteyen start-up girişimciler için tercih edilebilir ortak alanda çalıştıktan sonra ofise çıkmak. Çünkü baktığınız zaman yine tekrar söylüyorum interneti içerisinde, elektrik su, ısıtıcısı içerisinde sen sadece bilgisayarını alıp konuyorsun o yüzden burası onlar için çok avantajlı ama bizim için uzun vadede değil. (K17, Erkek, 27)

Daha önce de belirtildiği gibi orta çalışma mekânlarını kullanan şirketler genellikle küçük ve orta büyüklüktedir. Bu nedenle ekipteki çalışan sayıları ortak çalışma mekânlarında rahatlıkla çalışmayı mümkün kılmaktadır. Ancak şirketler, ekip sayılarında yaşanacak bir artış ya da büyüme kararı aldıklarında ortak çalışma mekânlarının bu anlamda işlevsel bir çözüm sunmadığını düşünmektedir. Bu nedenle ekip sayıları arttığında başka büyük bir ofis kiralama fikri ön plana çıkmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta katılımcıların mekâna gelecekte devam etmeme sebepleri arasında dezavantaj olarak saydıkları gürültü gibi olumsuz durumların belirgin bir şekilde ortaya çıkmamasıdır. Kararsızlığını ifade eden katılımcı da benzer şekilde olası bir büyüme durumunda mekândan ayrılacaklarını ifade etmiştir. “Şöyle aslında nereden baksanız kırk elli kişilik çalışan gruba ulaşana kadar büyük ihtimalle burada devam ederiz ya da sonrasında burada daha da büyük bir ofise geçeriz belirsiz yani” (K18, Erkek, 27). Buradan hareketle katılımcıların gelecekte ortak çalışma mekânlarında çalışmaya ilişkin planların büyük çoğunlukla olumlu olduğu görülmüştür. Devam etmeme ve kararsızlık fikrinin nedeni ise tamamen şirketlerin gelecekte büyüme düşüncesinden ve bu ihtiyaca ortak çalışma mekânlarının avantajlı bir imkân sunmamasından kaynaklıdır.

4.2.5. Ortak Çalışma Mekânlarının Öne Çıkan Özellikleri

Ortak çalışma mekânlarında çalışma, sosyalleşme ve network deneyimine odaklanan bu araştırmada 2 tema ve 9 kategori elde edilmiştir. Tema ve kategorilerden elde edilen kodlar ise Şekil 14’te kod bulutu olarak gösterilmiştir. Kod bulutu, elde edilen bulguların analiz edilerek MAXQDA 2022 programında kategorileştirilmesi ve kodlar atanması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda renklerin herhangi bir anlamı olmamakla birlikte yazıların boyutu o kategorinin kodlanma sıklığına bağlı olarak değişmektedir. Dolayısıyla boyut olarak büyük olan kategori ve kodlar, katılımcı ifadelerine başvurularak yapılmış eşleştirmelerin yoğunluğu nedeniyle ön plana çıkmıştır. Tırnak işaretiyle küçük boyutta görülen kodlar ise katılımcıların ifadelerinden oluşturulmuş canlı (*in vivo*) kodları ifade

etmektedir. Bu kodlar sadece bir katılımcının ifadesini yansıttığı için başka bir deyişle tekrar etme sıklığı düşük olduğu için kod bulutunda küçük bir boyutta karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak bu başlıkta yer verilen kod bulutu, veri analiz süreci boyunca oluşturulmuş tema ve kategorilerden hareketle oluşturulmuştur.

Bu bağlamda öne çıkan kodlardan bir tanesinin sektör ve insan çeşitliliği olduğu görülmektedir. Bu kavram aynı zamanda ortak çalışma mekânlarının en temel karakteristik özelliğini de ifade etmektedir. Bu kod bulutu bir yandan ortak çalışma mekânlarına ilişkin analiz sunmaktadır diğer yandan ise çalışma hayatında yaşanan dönüşümünün somut bir örneğini sunmaktadır. Nitekim profesyonellerin çalışma ilişkileri ve çalışma rutinlerine bakıldığında esnek çalışma modelinin benimsendiği görülmektedir.



Şekil 14. Tema ve Kategorilerden Elde Edilmiş Kod Bulutu

Dolayısıyla iş, işgücü ve istihdamda yaşanan büyük çaplı değişimin makro anlamda çalışma hayatını mikro anlamda ise çalışma ilişkileri ve iş yerlerini dönüştürdüğü açıktır (Kalleberg, 2009; Lauterbach, 1977). Bu dönüşüm çalışmanın, çalışanların ve çalışma mekânlarının da çeşitlenip farklılaşmasına neden olmuştur. Nitekim artık işin mekânla olan ilişkisi, çalışanlardan beklenen beceriler ve işgücünün niteliği bu dönüşümü açıkça ortaya koymaktadır. Bu araştırma sürecinde de katılımcı ifadelerinden yola çıkılarak oluşturulmuş kategori ve kodlarda bu dönüşümün etkisi kavramsal olarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Kod bulutunda özellikle ortak çalışma mekânlarının özellikleri ve profesyonellerin deneyimleriyle ilgili oluşturulmuş kavramlar ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda ortak çalışma mekânlarının bahsedilen çalışma hayatındaki dönüşüme önemli bir örnek oluşturduğu ve bu dönüşümde çalışma mekânlarının da yaşadığı değişimi ortaya çıkarmaktadır.

SONUÇ

Dünyada ve Türkiye’de son yirmi yıldır iş, işgücü ve iş yerlerindeki değişim, çalışma hayatındaki dönüşümü ortaya koyan önemli somut göstergelerdir. Bu gelişmeler büyük oranda teknolojik unsurların neden olduğu, üretim, tüketim ve çalışma ilişkilerinin farklılaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı ve işgücünün hizmet sektörü ağırlıklı beyaz yakalı profesyonellerden oluştuğu sanayi sonrası toplumu ortaya çıkarmıştır. Başka bir deyişle günümüz sanayi sonrası toplumları; çalışma saatlerinin esnek, çalışma ilişkilerinin değişken, çalışma mekânlarının çeşitli, bilgi ve teknolojilerin kullanımı ve üretimini gerçekleştiren yazılım, bilişim ve tasarım sektörünün yoğunlukta olduğu bir yapı arz etmektedir. Bu değişim profesyonel meslek gruplarının artışına neden olmuştur. Literatürde “bilgi işçileri”, “bilgi profesyonelleri” ve “yaratıcı sınıf” olarak tanımlanan bu kesim, işlerini büyük oranda zaman ve mekândan bağımsız bir şekilde gerçekleştirebilecek beceri ve niteliğe sahiptir. Ancak işlerin mekân ile olan sınırlarının ortadan kalkması, çalışma mekânına olan ihtiyacı ortadan kaldırmamıştır. Nitekim profesyoneller için en uygun çalışma mekânlarının neler olacağı önemli tartışma konularındandır. Çünkü artık geleneksel ofis, ev ya da kafe genellikle yeni çalışma ilişkilerine uygun alanlar olarak görülmemektedir. Ortak çalışma mekânları ise şu an bu soruna çözüm olarak sunulan çalışma mekânı trendi olarak değerlendirilmektedir. Nitekim literatürde girişimciliği, yaratıcılığı ve iş birliğini teşvik eden alanlar olarak ortak çalışma mekânları, küresel bir fenomen olarak ele alınmaktadır. Özellikle ortak çalışma mekânlarının tasarım ve organizasyon bağlamına odaklanılarak yapılan mekânsal analizlerin yanı sıra bu mekânlardaki çalışma ilişkileri ve sosyal etkileşimin sağladığı network ilişkileri son yıllarda dikkat çekmeye başlamıştır. Ancak sosyal bilimler ve çalışma sosyoloji perspektifinden bu mekânların önemi ve işlevine dair çalışmalar çok sınırlıdır. Dolayısıyla her geçen gün sayısı artan ve geleceğin çalışma trendi olarak görülen ortak çalışma mekânlarının, çalışma hayatındaki dönüşümü ortaya koyan önemli bir mesele olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu araştırma ile Türkiye’de ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkışı, gelişimi ve mevcut durumu analiz edilmiş ve çalışma hayatındaki dönüşümün somut bir göstergesi olarak ortak çalışma mekânları incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu olan ortak çalışma mekânlarında nasıl bir çalışma, sosyalleşme ve network ilişkileri olduğu, bu ilişkilerin nasıl kurulup sürdürüldüğü açığa çıkarılmıştır. Ortak çalışma mekânlarında görülen çalışma ilişkileri yeni bir çalışma kültürü yaratmıştır. Bu çalışma kültürü geleneksel çalışma kültüründen ayrılmakta, bir arada iş birliği içerisinde çalışmayı mümkün kılmaktadır. Aynı

zamanda literatürde sıklıkla iş birlikçi ve yaratıcı çalışma mekânları olarak değerlendirilen ortak çalışma mekânlarında, iş birliğini ve yaratıcılığı sağlayan unsurların neler olduğu araştırılmıştır. Araştırma bu anlamda literatürdeki diğer çalışmalardan ayrılmakta ve bu mekânlardaki çalışma ve etkileşimin doğasını ortaya koymak bakımından literatürdeki önemli bir eksikliğe katkı sunmaktadır. Özellikle ulusal literatürde konuya ilişkin çalışma sosyoloji perspektifinden yapılan araştırmalar çok sınırlıdır. Uluslararası literatürde ise daha önce bu bağlamda yapılan çalışmalar bulunsa da bu araştırmalar bölgesel olması ve nicel bir araştırma yöntemi ile yapılmış olması bakımından bu araştırmadan farklılaşmaktadır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemi, durum çalışması deseni ve katılımcı gözlem tekniği kullanılmıştır. Çalışma grubu olarak İstanbul'da bulunan zincirleşmiş ortak çalışma mekânlarından Kolektif House'un Levent, Ataşehir şubeleri ile Workinton'un Levent, Kozyatağı ve Maçka şubeleri olmak üzere beş mekân tercih edilmiştir. Mekânlara üyelik yapılarak girilmiş ve yoğun katılımcı gözlem notları tutulmuştur. Bu mekânları kullanan 24 profesyonel ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA 2022 analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları sonucunda 2 tema ve 9 kategoriye ulaşılmıştır. İlk tema profesyonellerin mekânı kullanma deneyimine ilişkin 5 kategoriden oluşurken ikinci tema çalışma, sosyalleşme ve network ilişkilerini içeren 4 kategori ve 1 kod bulutundan oluşmaktadır.

Bu bağlamda ilk temada elde edilen kategorilerden öne çıkan bulgulardan bir tanesi, profesyonellerin mekân tercihinde maliyet ve ulaşım faktörünün ilk sırada olduğudur. İstanbul'da merkezi bir konum ve prestijli bir lokasyona sahip ortak çalışma mekânında çalışmak, benzer bir lokasyonda ofis kiralamaya oranla çok daha uygun bir seçenektir. Nitekim bu bulgu, diğer araştırmalarda da öne çıkan bir unsurdur. Aynı zamanda katılımcılar bu duruma sıklıkla vurgu yapmışlardır. Bu kategoriye ilişkin araştırma ile ortaya çıkan önemli bir bulgu ise pandemi sonrası sürecin ortak çalışma mekânları üzerindeki olumlu etkisidir. Bu etkinin temel sebebi, hibrit çalışma uygulamalarının pandemi sonrası iş dünyasında yaygınlaşmasıyla yakından ilgilidir. Hibrit çalışma modelinin benimsenmesiyle işverenler sürekli kullanılmayan geleneksel bir ofise kira ödemek istememekte, çalışanlar ise ev ve kafe dışında verimli çalışabilecekleri bir çalışma alanına ihtiyaç duymaktadır. Hem işverenlerin hem de çalışanların bu ihtiyacına, ortak çalışma mekânları iyi bir çözüm olarak görülmektedir. Bu nedenle ortak çalışma mekânları, maliyet anlamında avantajlı, kurumsal ihtiyaçların giderildiği, ulaşımı kolay, lokasyonu prestijli ve verimli çalışabilecek bir alan olarak önemli bir tercih nedenine dönüşmektedir. Dolayısıyla daha fazla şirketin hibrit

Çalışma modeline geçişiyle ortak çalışma mekânlarına talebin artacağı dūřınılmektedir.

Nitekim ortak çalışma mekânları ile geleneksel ofis, ev ve kafenin karşılaştırıldığı kategoride bu dōnūřum açığa çıkmıştır. Hibrit ve uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, çalışma hayatının dōnūřumünde bōyōk bir etkiye sahiptir. Bu etki hem çalışma mekânı dūřıncesinin hem de çalışma ilişkilerinin farklılaşmasına neden olmuştur. Çalışma eyleminin çalışma mekânları dışında ev ya da kafelerde gerçekleştirilmesi, çalışanlar için uzun vadede dezavantaja dōnūřmaktadır. Bu anlamda çalışanlar sosyal ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için ortaya çıkan yalnızlık hissi çalışma verimlerini de etkilemektedir. Ancak bu tōr dezavantajlar bulunmasına rağmen çalışanlar ōzōm olarak tamamen ofise geri dōnme fikrini de sıcak karşılamamaktadır. Artık hibrit çalışma seçeneği, ōzellikle yazılım ve bilişim sektōründe çalışanlar için ōnemli bir tercih nedeni olarak sunulmaktadır. Bu nedenle çalışanlar ne tam anlamıyla yōz yōze çalışmanın sağlanacağı geleneksel ofis modeline ne de tamamen uzaktan çalışma modeline sıcak bakmaktadır. Bunlara ek olarak bu kategoride ōne çıkan bir bulgu ise evde çalışmada toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların daha dezavantajlı bir konuma sahip olduklarıdır. Dolayısıyla evden çalışan kadın ile evden çalışan erkek arasında ōnemli farklılıklar bulunmaktadır. ōzellikle bu noktada kadınlar için anne olmak ve ev ile ilgili sorumluluklar ōn plana çıkmaktadır. Bu nedenle bulgularda evde çalışmaya ilişkin kadın katılımcıların daha fazla olumsuz deneyime yer verdikleri ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak profesyoneller için ortak çalışma mekânlarında çalışmak geleneksel ofiste çalışmaya kıyasla daha esnek, evden çalışmaya kıyasla iř-yaşam dengesini kurmakta daha avantajlı, kafede çalışmaya kıyasla daha verimli bulunmaktadır.

Ortak alışma mekânlarında çalışma deneyimine ilişkin temada ōne çıkan kategorilerden bir tanesi de ortak çalışma mekânlarının dezavantajlarıdır. Bu bağlamda katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak dezavantaj kategorisinde gōrōltō, gizlilik endişesi ve ōzel mōlkiyet olmamasından kaynaklanan sorunlar olmak ūzere ū kod elde edilmiştir. Dezavantajlı durumlara ilişkin sınırlı sayıda katılımcı fikir belirtmiş olmasına rağmen 8 katılımcı tarafından ifade edilen gōrōltō faktōrō, en bōyōk dezavantaj olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda en çok rahatsızlık duyulan unsur gōrōltōdōr. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarına ilişkin bōyōk oranda bir memnuniyet sōz konusu olduğu gōzlemlenmiř olsa da mekânlarda çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan gōrōltō, rahatsız edici bir dezavantaj unsuru olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonucunda ōne çıkan bulgulardan birisi de profesyonellerin ortak çalışma mekânlarının ūcret konusunda değerlendirdikleri kategoridir. Bu bağlamda

profesyonellerden 16'sı verdiği ücreti normal, 5'i pahalı, 3'ü ise ucuz olarak değerlendirmektedir. Buradan hareketle genel olarak ortak çalışma mekânlarına verilen ücretin normal bulunduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle mekân ücretlerinin İstanbul'da herhangi bir ofis kirası ile karşılaştırıldığında uygun bulunması anlaşılabilir. Nitekim mekânın tercih edilme nedenlerinde uygun maliyetli olması, önemli bir tercih nedeni olarak sunulmuştur. Ancak bu kategoriye ilişkin değerlendirmelerde dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Standart dışı bir çalışma ilişkisine sahip profesyoneller için ücret değerlendirmesi farklılık gösterebilmektedir. Mekânların üyelik ücreti dikkate alındığında bu mekânların her beyaz yakalı için eşit düzeyde erişilebilir olmadığı açıktır. Ancak ücret konusunda genel bir yargıya varılmaktansa mekânın kullanıcı profilinin heterojenliği dikkate alınarak analizler yapılmalıdır. Nitekim şirket çalışanlarının büyük çoğunluğunun mekân ücretleri işverenler tarafından karşılanmaktadır. Her ne kadar kendileri mekân ücretlerine dair bilgileri sayesinde yanıt vermiş olsalar da bağımsız bir çalışan olarak verilen yanıtlarda farklılık ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle ortak çalışma mekânı kullanıcılarının sosyo-ekonomik durumlarına ilişkin nicel genellenebilir bir veri elde edildikten sonra bu mekânların ücretlerinin değerlendirilmesi, araştırma açısından daha güvenilir ve geçerli sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen ikinci temada ise ortak çalışma mekânlarında çalışma, sosyalleşme ve network ilişkilerine odaklanılmaktadır. Bu tema sonucunda öne çıkan bulgulardan ilki, profesyonellerin çalışma saatlerindeki esnekliktir. Aslında ortak çalışma mekânlarının ortaya çıkmasında esneklik ilkesinin çalışma yaşamındaki etkisi bilinse de bu araştırma sonucunda da esnek çalışma saatleri ön plana çıkmaktadır. Bu durumun profesyonellerin çalışma rutinlerine de yansıdığı görülmüştür. Bu anlamda katılımcıların çalışma rutinlerini esneklik sayesinde büyük oranda kendilerinin ayarladıkları ortaya çıkmıştır. Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir unsur; profesyonellerin çalışma biçimleri ve pozisyonlarının çalışma saati ve rutinlerini etkileyen önemli bir değişken olduğudur. Nitekim bağımsız çalışan ya da işveren pozisyonundaki profesyoneller, bu esnekliği tecrübe ederken şirket çalışanı ve mesaili bir çalışma biçimine sahip profesyoneller daha az esnek bir çalışmayı tecrübe etmektedirler.

Bu araştırmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli özellik, ortak çalışma mekânlarındaki sosyalleşme ve network ilişkilerini sağlayan unsurların neler olduğunu ortaya çıkarmasıdır. Her ne kadar uluslararası literatürde bu bağlamda yapılan çalışmalar bulunsun da Türkiye'deki ortak çalışma mekânlarında bu unsurların neler olduğu konusunda bu araştırma

önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Özellikle araştırma boyunca sosyalleşme, mekânda profesyonellerin kurduğu arkadaşlık ilişkilerini ifade etmek için kullanılırken network, mekânda kurulan arkadaşlık ilişkilerinin zamanla iş ve bilgi paylaşımına dönüşerek iş birliklere dönüşmesini ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyalleşme ve network ilişkilerine dair oluşturulan kategoriden dört kod elde edilmiştir. Bu kodlardan sektör ve insan çeşitliliği, etkinlikler ve spontane karşılaşmalar mekânsal özellikler ile karakteristik özellik kodu ise bireysel faktör ile ilişkilendirilmiştir. Mekânsal özelliklerin sosyalleşme ve network kurmada çok büyük bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiş olsa da bu etkileşimi sağlayacak nihai etkinin bireysel faktörlerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Nitekim mekânın en temel özelliklerinden biri olarak sayılabilecek sektör ve insan çeşitliliğinin sağladığı heterojenlik bu etkileşimde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak buradaki heterojenlik unsurunun sınıfsal bir ayrımı değil, mesleki çeşitliliği ifade ettiği göz ardı edilmemelidir. Çünkü ortak çalışma mekânını kullanan profesyonelleri eğitim sermayesi ve mesleki yatkınlıkları bakımından orta sınıf beyaz yakalı olarak sınıflandırılabilir. Ancak bu araştırmada özellikle ortak çalışma mekânı kullanıcılarının sosyo-ekonomik durumuna ilişkin net bir bilgi elde edilememiştir Aynı zamanda mekândaki ilişkilerin dışında kültürel ve sosyal sermayelerini ortaya çıkaracak sorular sorulmamıştır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarını kullanan profesyonellerin ekonomik ve kültürel sermayelerini ortaya çıkaracak çalışmalar yapılabilir. Bu araştırma süreci boyunca hem gözlem hem de zaman zaman katılımcı ifadelerinden yola çıkılarak çeşitli sınıfsal analizler yapmak mümkün olmuştur. Fakat bu araştırmada özellikle ön plana çıkarılmamıştır. Çünkü bu analizi yapmak hem sektör ve meslek hem de çalışma pozisyonu ve çalışma ilişkilerinin homojen bir yapıya sahip olmaması nedeniyle mümkün olmamıştır. Dolayısıyla böyle bir çıkarımda bulunmaktan kaçınılmıştır.

Mekânda düzenlenen etkinlikler ve spontane karşılaşmalar sayesinde kurulan etkileşimler mekânın heterojen bir yapıya sahip olmasıyla mümkün olmaktadır. Bu heterojenlik aynı zamanda profesyoneller arasında bilgi alışverişini kolaylaştırmakta ve bu alışveriş yeni fikirlerin üretilmesi ve geliştirilmesi konusunda teşvik edici olabilmektedir. Ayrıca mekânın sunduğu sektör ve insan çeşitliliğinin sosyal ilişkilerin sürdürülebilirliğinde de daha fazla öneme sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü buradaki insanlar arasında organik bir bağ olmadığı ve aynı şirkette çalışmadıkları için ilişkilerin düzeyi daha sınırlı ama uzun süreli olması bakımından daha sürdürülebilirdir. Bu noktada dikkat çeken analiz ise katılımcıların ortak çalışma mekânlarındaki sosyal ilişkilerin geleneksel ofisteki arkadaşları ile

kurduklarından daha az samimi bulsalar da bunu dezavantaj olarak görmemeleridir. Nitekim uzun vadede geleneksel ofisler kurulan ilişkilerin yaşanan çatışma veya çeşitli sorunlardan dolayı bozulmasının işe olan yaklaşımlarını da olumsuz etkilediği için ortak çalışma mekânlarındaki daha sınırlı ama sürdürülebilirliği daha mümkün, sosyal ilişkileri daha avantajlı görmektedirler. Ayrıca kişilerin karakter olarak dışa dönük ya da içe dönük olmaları bu ilişkileri belirlemede önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aynı zamanda mekânda kurulan ilişkilerde çalışanların tercihleri önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü ortak çalışma mekânları, kullanıcılarına sosyalleşme ve networkü bir seçenek olarak sunmakta ve bunu sağlamak konusunda kişiler özgür bırakılmaktadır. Bunlara ek olarak ortak çalışma mekânlarında sosyalleşme ve network kurmak noktasında çalışılan sektör ve işin de önemli bir faktör olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle girişimcilik, tasarım ve yazılım sektörlerinden insanların bu etkileşime daha açık oldukları ve mekân kullanım tercihlerinde bu unsurun daha fazla ön plana çıktığı görülmüştür. Nitekim start-uplar için bu mekânlar özellikle yaratıcılıklarını geliştirdiği ve yeni iş birliği imkânları sunduğu için avantajlı olarak değerlendirilmektedir. Buradan hareketle geleceğin iş ve mesleklerinde yaratıcılık ve tasarım becerilerinin ön plana çıkacağı düşünüldüğünde bu tür esnek, ortak çalışma mekânları tercihinin de gelecekte artış göstereceğini ifade etmek mümkündür. Ayrıca yeni çalışma kültürünün paylaşımlı bir ortak alanda bir arada ama yalnız çalışma yürüten profesyoneller için hem çalışma hem de sosyalleşme ve network imkânları sunan bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonucunda ortak çalışma mekânlarındaki çalışma ilişkilerinin hiyerarşik olmayan, iş birliğine dayalı ve rekabet yerine dayanışmanın ağırlıkta olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ilişkilerinin aynı zamanda yeni bir çalışma kültürü yarattığı açıktır. Bu özellikler çalışma ilişkileri bağlamında olmasa da daha önceki çalışmalarda mekânın karakteristik özelliği olarak ön plana çıkan unsurlar arasındadır. Bu nedenle ilgili literatürde de ele alındığı gibi bu araştırmanın sonucunda da çalışmanın yeni formunun ortak mekân paylaşımı nedeniyle iş birliği ve dayanışmayı teşvik edici ve hiyerarşik olmayan bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ancak bu araştırma ile profesyonellerden iş birliğine, dayanışmaya ve hiyerarşik olmayan çalışma ilişkilerine dair deneyimlerine yer verilmiştir. Böylece bu araştırma ile iş birliğinin nasıl kurulduğu, rekabet olmamasının nedenini ve hiyerarşik olmayan bir çalışma ilişkisinin nedenleri ortaya çıkartılmıştır. Bu bağlamda ortak çalışma mekânlarında farklı sektörden çalışan insanların bir arada olması yani çeşitlilik unsuru, rekabetin az olmasını sağladığı gibi bu faktörün bilgi paylaşımı nedeniyle iş birliklerini de

teşvik ettiği görülmüştür. Ayrıca özellikle hiyerarşik olmayan çalışma ilişkisinin nedeni hem mekânsal hem de esnek çalışma biçimiyle ilgilidir. Dolayısıyla bu etkiler ortak çalışma mekânlarının geleneksel çalışma kültüründen farklı olarak yeni bir çalışma kültürünü ortaya çıkardığını göstermektedir. Son olarak katılımcıların ortak çalışma mekânlarında çalışmaya ilişkin gelecek planlarından elde edilen kategoride devam etme düşüncesinin yoğunlukta olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim katılımcıların 19'u devam etmek konusunda olumlu düşünce 4'ü devam etmeyeceğini 1'i ise kararsız olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda devam etmeme ve kararsızlık düşüncelerinin nedeninin ise şirketlerin büyüme kararı aldıklarında ortak çalışma mekânlarının bu ihtiyaca uygun bir çözüm sunmamasıdır.

Sonuç olarak bu araştırma ile iş, işgücü ve istihdamda yaşanan büyük çaplı değişimin çalışma hayatı başta olmak üzere çalışma ilişkileri, çalışma kültürü ve çalışma mekânlarını da dönüştürdüğü ortak çalışma mekânları örnekleminde ortaya konulmuştur. Böylece gelecekte profesyoneller için ortak çalışma mekânlarının önemli bir konumda olacağı düşünülmektedir.

Politika Önerileri

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle aşağıda bazı politika önerileri sunulmuştur.

-Ortak çalışma mekânı kullanıcı profiline ilişkin veri seti oluşturmak

Türkiye’de şu an CBR’nin araştırmasına göre 217 ortak çalışma mekânı bulunmaktadır. Bu mekânların kullanıcı profiline ilişkin sistematik bir veri seti oluşturulması gerekmektedir. Mekânları kullanan profesyonellerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin toplanacak veriler bu mekânların mesleki heterojenliğini dikkate alarak daha genellenebilir açıklamalar yapmayı mümkün kılacaktır. Böylece küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin yanı sıra bağımsız kendi hesabına çalışanların da kullandığı bu mekânların kullanıcı profiline ilişkin daha sistematik analizler yapılacaktır. Aynı zamanda ortak çalışma mekânı kullanıcılarının sosyo-ekonomik durumlarının açığa çıkarılması, mekân ücretlerinin kullanıcı profiline göre karşılaştırılması ve mekânın erişilebilirliği hakkında daha net değerlendirmeler yapmayı mümkün kılacaktır.

Konuya ilişkin veri setinin oluşturulması, ortak çalışma mekânı hizmeti sunan ticari işletmelerin sayısını, büyüklüğünü, kullanım amacını ve kullanıcı profiline ilişkin detaylı bir bilgi sunacağı için bu mekânlara ilişkin hukuki düzenlemeler yapılmasını da beraberinde getirir. Bu nedenle tüm ortak çalışma mekânı hizmeti sunan işletmelerin ilgili bakanlıklara

sürekli sistematik bir bilgi akışı gerçekleştirmeleri gerekmektedir.

-Mekânlara erişimde eşitsizliğin dengelenmesi

Yerel yönetimler, politika yapıcı ve kent planlayıcıları, ortak çalışma mekânlarının daha erişilebilir ve ulaşılabilir bir çalışma alanına dönüşmesi için çalışmalar yürütebilir. Ancak burada tamamen kamusal bir ortak çalışma mekânı açmak kast edilmemektedir. Kast edilen; ticari işletmelerin yürüttüğü bu çalışma mekânlarıyla çeşitli iş birlikleri kurarak ya da destek sağlanarak yapılacak çalışmalardır. Nitekim bu araştırmadan önce İstanbul'da kamusal ortak çalışma mekânı olarak değerlendirilen İdea Kadıköy'e gidilerek kısa süreli gözlem yapılmıştır. Ortak alan kullanımının kamusal olması nedeniyle profesyonellerden ziyade daha çok üniversite sınavına hazırlanan öğrencilerin ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla ticari işletmelerin ortak alanlarında bulunan etkileşimi burada yoktur. Bu nedenle ortak çalışma mekânlarının kamusallaşması fikri şu an profesyoneller için çok iyi bir çözüm gibi görünmemektedir. Ancak bu mekânların büyük oranda metropollerde bulunması ve ücret bakımından her beyaz yakalı için eşit düzeyde erişilebilir olmaması önemli bir sorun olarak ortaya konulabilir. Bu noktada çeşitli kamu politikaları geliştirilebilir. Ayrıca bu konu üzerine çoğu katılımcı ile konuşarak fikirlerini alma fırsatım oldu. Görüşüğüm katılımcıların büyük çoğunluğu, ortak çalışma mekânlarının kamusal bir alana dönüşmesine sıcak bakmamaktadırlar. Bu durumun sebebini ise özel sektörün rekabet ve kaliteli hizmet performansının yok olacağını düşünmeleri ve kamusal bir fayda olması için bu kadar önemli bir mesele olmadığını düşünmeleridir. Bu düşüncelerinin sebebi elbette kendilerinin mekâna verdikleri ücreti uygun bulmalarıyla ilgilidir ancak özellikle özel sektörün sunduğu hizmetlerin önemine vurgu yapmaktadırlar. Ancak bu durum ortak çalışma mekânlarının her beyaz yakalı için eşit düzeyde erişilebilir olmadığı gerçeğini değiştirmemektedir. Bu nedenle ortak çalışma mekânlarının ücret politikalarının da takip edilmesi gerekmektedir. Ticari işletme olmaları nedeniyle bu anlamda fiyat konusunda büyük değişiklikler yapabilmektedirler. Dolayısıyla bu sürecin de yasal olarak takibinin yerel yönetimler tarafından yapılması gerekmektedir. Bu anlamda ortak çalışma mekânları arasında oluşabilecek ücret farkının dengelenmesi konusunda iyi bir adım olabilir.

-Genç girişimcilerin desteklenerek teşvik edilmesi

Gelecekte paylaşım ekonomisinin önemli olacağı düşünüldüğünde ortak çalışma mekânlarının işgücü piyasasında önemli bir konumda olacağını ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda hem girişimcilik ekosisteminin geliştirilmesi hem de profesyonellerin çalışma

mekânı ihtiyacını karşılayan bu alanların kamuyla iş birliği yapabilmesi gerekmektedir. Staj programları ile özellikle yazılım ve bilişim sektöründeki üniversiteli gençler, bu alanları kullanarak çalışma hayatına ilişkin deneyim kazandıkları gibi yeni yaratıcı fikirler geliştirmeleri de mümkün olabilir. Bu anlamda girişimciliği teşvik edici olabilir. Aynı zamanda KOSGEB ortak çalışma mekânlarında çalışmak isteyen küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleyerek teşvikler sağlayabilir. Ortak çalışma mekânları, bağımsız kendi hesabına çalışan kişiler kullandığı gibi küçük ve orta ölçekli işletmelerin de sıklıkla kullandığı bir alandır. Özellikle start-uplar başlangıçta az sayıda ekiple küçük ölçekli bir şirket kurmaktadır. Bu anlamda KOSGEB girişimci fikirleri, iş birliğini ve yaratıcılığı geliştiren ortak çalışma mekânlarını start-upların kullanımı için destek sağlayabilir.

-Mekândaki gürültü ve gizlilik endişesi gibi dezavantajlı durumların ortadan kaldırılması ve networking imkânı sunan ücretsiz etkinliklerin düzenlenmesi

Araştırmanın bulguları sonucunda ortak çalışma mekânlarının en büyük dezavantajı olarak gürültü ve gizlilik endişesi faktörü ortaya çıkmıştır. İşletmelerin bu dezavantajları ortadan kaldırmak için çeşitli çözüm önerileri geliştirmeleri gerekmektedir. Örneğin toplantı salonlarının ortak alan ile aynı katta olmaması gerekmektedir. Çünkü toplantı odaları genellikle kalabalık ekipler tarafından kullanmakta ve büyük oranda gürültü, ortak alana yansımaktadır. Ayrıca önemli bir diğer dezavantaj gizlilik endişesidir. Bu endişe aslında daha çok yapılan meslekle ilişkili olabilmektedir. Nitekim bu araştırmada avukat ve pazarlama yöneticisi olarak çalışan katılımcılar gizlilik gerektiren bir konuyla ilgili rahatlıkla ortak alanda konuşamadıklarını ifade etmişlerdir. Mekânda bu tür durumlar için oluşturulmuş dışarıya ses yansıtmayan telefon kulübeleri vb yerler vardır. Ancak çok az sayıdadır ve işlevselliği düşüktür. Bu nedenle müşteri ya da müvekkil gizliliği söz konusu olduğu durumlarda ortak alan kullanıcılarının rahatlıkla kullanabilecekleri alanlar oluşturulmalıdır.

Ayrıca ortak çalışma mekânlarında sosyalleşme ve networkü sağlayan önemli unsurlardan biri etkinliklerdir. Etkinliklerin sayısının çeşitli sebeplerden dolayı azaldığı araştırmada da ortaya çıkmıştır. Ancak işletmelerin özellikle networkü teşvik edecek ücretsiz etkinlikler düzenlenmesi önerilmektedir. Böylece hem mekândaki potansiyel iş birliği fırsatları artacak hem de mekânda etkileşim sağlanacaktır.

-Ortak çalışma mekânları ile ofis paylaşımı yapan işletmelerin birbirinden ayrılması

Ortak çalışma mekânları ofis kiralama seçeneği sunan işletmelerden oluştuğu için piyasada

ortak çalışma alanı sunduğunu iddia eden ancak paylaşımlı bir ortak alan sunmayan işletmeler bulunmaktadır. Dolayısıyla ortak çalışma mekânlarının en temel özelliklerinden birini oluşturan etkileşim unsuru bu alanlarda mümkün değildir. Bu nedenle “ortak çalışma” kavramının sadece ortak bir alanı paylaşmakla sınırlı olmadığını bu alanda etkileşimi ve iletişimi sağlayacak mekânsal ve tasarımsal unsurların da ön planda olması gerektiği göz ardı edilmemelidir. Nitekim bu araştırmanın çalışma grubunun tercihiinde özellikle bu unsura dikkat edilmiştir. Literatürde de ortak çalışma mekânlarının çalışma alanı kiralama seçeneğinden farklılaştığı vurgulanmakta ve ortak çalışma mekânlarının diğer alan kiralama seçeneklerinden ayrılan en önemli özelliğinin iş birliğini ve yaratıcılığı geliştirmesi olduğu düşünülmektedir. Nitekim bu araştırma sonucunda da bu özellikler ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle ilgili kurum ve bakanlıkların bu anlamda denetlemeleri yaparak ortak çalışma mekânları ile ofis paylaşımı yapan işletmelerin birbirinden ayrılması gerekmektedir.

-Denetlenebilirliğin artırılması ve yasal düzenlemelerin yapılması

Ortak çalışma mekânları sayısı her geçen gün hızlı bir şekilde artmaktadır. İlerleyen yıllarda piyasada ciddi bir konum elde edecek ortak çalışma mekânlarına ilişkin denetlenebilirliğin artırılması ve yasal olarak çeşitli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ortak çalışma mekânı kullanıcıları, özellikle hazır ofis ve sanal ofis hizmetini kullanan şirketler bu işletmelerle sözleşmeler yaparak yasal adreslerini bu mekân ile aynı yerde göstermektedir. Dolayısıyla işletmeler şirketlere ücret ödeyerek bir nevi onların kiracıları olmaktadır. Ancak bu durumun dikkatli bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle her bir işletmenin ortak çalışma mekânı açmasına izin verilmemesi gerekmekte ve bu tür alanların açılması için çeşitli ruhsat ve lisansa sahip olması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akhavan, M., Mariotti, I., Astolfi, L., & Canevari, A. (2018). Coworking spaces and new social relations: A focus on the social streets in Italy. *Urban Science*, 3(1), 2-11. <https://doi.org/10.3390/urbansci3010002>
- Avdikos, V., & Kalogeresis, A. (2017). Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: Evidence from the design sector in Greece. *Area*, 49(1), 35-42. <https://doi.org/10.1111/area.12279>
- Aydın, F. (2019). *Paylaşımli ofislerde mekân organizasyonu üzerine bir inceleme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Baxter, P., & Jack, S. (2010). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *Qualitative Report*, 13(4), 544-559. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2008.1573>
- Baycan, T., Parlak, M., & Alp, G. (2023). *The booming growth of coworking spaces during the COVID-19 pandemic in Turkey* (ss. 97-106). https://doi.org/10.1007/978-3-031-26018-6_10
- Becker, H. S. (2015). *Mesleğin incelikleri: Sosyal bilimlerde araştırma nasıl yürütülür?* (L. Ünsaldı, B. Öztürk, H. E. Mescioğlu, Ş. Geniş, & G. Metin, Çev.; 2. Baskı).
- Becker, H. S. (2017). *Peki ya Mozart? Peki ya cinayet?: Vakalar üzerinden akıl yürütmek* (Ö. Alioğlu Türker & E. Arıcan, Çev.). Heretik.
- Belek, İ. (2010). *Esnek üretim derin sömürü* (2. Baskı). NK Yayınları.
- Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. Basic Books.
- Biket, A. P., & Erkartal, P. Ö. (2021). Ofis tipolojisinde geçişim ve bilişim toplumunun yeni çalışma mekânları: Sanal ve hazır ofisler. *Yakın Doğu Üniversitesi Yakın Mimarlık Dergisi*, 5(1), Article 1.
- Bouncken, R., & Aslam, M. M. (2019). Understanding knowledge exchange processes among diverse users of coworking-spaces. *Journal of Knowledge Management*, 23(10), 2067-2085. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0316>

Bouncken, R. B., Brownell, K. M., Gantert, T. M., & Kraus, S. (2022). Contextualizing founder identity in coworking spaces. *Journal of Small Business Management*, 1-32. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2051180>

Bouncken, R. B., & Görmar, L. (2023). Coworking space definitions, forms and configurations. İçinde R. B. Bouncken (Ed.), *Awakening the Management of Coworking Spaces* (ss. 13-23). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80455-029-820231003>

Bouncken, R. B., Kraus, S., & Martínez-Pérez, J. F. (2020). Entrepreneurship of an institutional field: The emergence of coworking spaces for digital business models. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(4), 1465-1481. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00689-4>

Bozkurt, V. (2014). *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm: Bilgi, ekonomi ve kültür* (3. Baskı). Ekin Kitabevi.

Braun, V., & Clarke, V. (2008). *Using thematic analysis in psychology: Qualitative research in psychology*. 3(2), 77-101.

Brown, J. (2017). Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity. *Geoforum*, 82, 112-126. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.04.006>

Budd, J. W. (2021). *Çalışma düşüncesi* (F. Man, Çev.; 2. Baskı). Ayrıntı Yayınları.

Byington, E. (2013). *Exploring coworker relationships: Antecedents and dimensions of interpersonal fit, coworker satisfaction and relational models* [Phd Thesis, Erasmus University Rotterdam]. <http://www.irim.eur.nl>

Casey, B., Keep, E., & Mayhew, K. (1999). Flexibility, quality and competitiveness. *National Institute Economic Review*, 168, 70-81.

Castel, R. (2017). *Ücretli çalışmanın tarihçesi: Sosyal sorunun dönüşümü* (I. Ergüden, Çev.). İletişim Yayınları.

Cheah, S., & Ho, Y.-P. (2019). Coworking and Sustainable Business Model Innovation in Young Firms. *Sustainability*, 11(10), 2959. <https://doi.org/10.3390/su11102959>

Colleoni, E., & Arvidsson, A. (2014). Knowledge sharing and social capital building. The

role of co-working spaces in the knowledge economy in Milan. *Unpublished report, Office for Youth, municipality of Milan.*

Creswell, J. W. (2014). Nitel yöntemler. İçinde S. B. Demir (Ed.), & Y. Dede (Çev.), *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (4. Baskı). Eğiten Kitap.

Creswell, J. W. (2015). *30 essential skills for the qualitative researcher*. SAGE.

Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 241-255.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12684>

Demir, G. (2017). Oldenburg'un üçüncü mekân paradigması bağlamında kütüphane mekânının sorgulanması. *Bilgi Dünyası*, 18(2), Article 2.
<https://doi.org/10.15612/BD.2017.628>

Dicken, P. (2007). *Global shift: Mapping the changing contours of the world economy* (5th Edition). SAGE Publications.

Doru, İ. (2020). Sanayi sonrası toplum kuramcılarında çalışma, bilgi ve iletişim. İçinde O. Bayrakçı (Ed.), *Kelebek etkisi çalışma yaşamında değişim ve dönüşüm* (ss. 1-25). Kriter Basım Yayın Dağıtım.

Döm, İ. (2018). *Coworking* (Deloitte perspektifinden iş dünyası ve yenilikçi trendler, ss. 55-57). The Deloitte Times.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/the-deloitte-times/TDT-Kasim-2018.pdf>

Drucker, P. F. (1969). *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society*. William Heinemann Ltd.

Drucker, P. F. (1993). *Kapitalist ötesi toplum* (B. Çorakçı, Çev.). İnkılap Kitabevi.

Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>

Emerson, R. M., Fretz, R. I., Shaw, L. L., & Koca, A. E. (2008). *Bütün yönleriyle alan çalışması etnografik alan notları yazımı*. Birleşik Yayınevi.

- Florida, R. (2014). *The rise of the creative class*. Basic Books.
- Foertsch, C. (2022). *2021-22 Coworking Space Trends*. Deskmag.
<https://coworkingstatistics.com/coworkingstatistics/2021-22-coworking-space-trends>
- Fuzi, A., Clifton, N., & Loudon, G. (2014). *New in-house organizational spaces that support creativity and innovation: The co-working space*. R & D Management Conference, 3-6 June, Stuttgart.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 15(1), 193-205.
- Giddens, A. (2009). *Sociology* (6th Edition). Polity Press.
- Gillham, B. (2000). *Case study research methods*. Continuum.
- Global Coworking Study*. (2020). Coworking Resource and Coworker.
<https://en.coworkingresources.org/hubfs/Coworking/Global-Coworking-Study-2020.pdf>
- Goffman, E. (2014). *Günlük yaşamda benliğin sunumu* (B. Cezar, Çev.; 3.Baskı). Metis.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi aklın eleştirisi: Çalışmanın dönüşümleri /anlam arayışı* (I. Ergüden, Çev.; 2. Baskı). Ayrıntı Yayınları.
- Görgün Baran, A. (1992). Sanayi sonrası enformasyon toplumu üzerine tartışmalar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), Article 1-2.
- Gramsci, A. (1971). *Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci* (Q. Hoare & G. N. Smith, Çev.). Lawrence & Wishart.
- Grint, K. (2005). *The sociology of work: Introduction* (3rd Edition). Polity Press.
- Güvenç, D. (2021). *Coworking alanları üzerinden çalışmanın ve mekânın değişimi: Türkiye özelinde bir değerlendirme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hadley, C. N., Marks, B., & Wright, S. (2023). *Research: How coworking spaces impact employee well-being*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/02/research-how-coworking-spaces-impact-employee-well-being>
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin durumu* (S. Savran, Çev.). Metis Yayınları.

- Hulin, C. L. (2014). Work and being: The meanings of work in contemporary society. İçinde J. K. Ford, J. R. Hollenbeck, & A. M. Ryan (Ed.), *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice* (ss. 9-34). American Psychological Association.
- ILO. (2016). *Non-standart employment around the world understanding challenges, shaping prospects*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- Jarvinen, M., & Mik-Meyer, N. (Ed.). (2020). *Qualitative Analysis: Eight approaches for the social sciences* (1st edition). SAGE Publications Ltd.
- Johns, T., & Gratton, L. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard Business Review*, January-February, 66-73.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2009). Rethinking the sociology of work, workers and the workplace. *Labour & Industry: A journal of the social and economic relations of work*, 19(3), 29-48.
<https://doi.org/10.1080/10301763.2009.10669383>
- Kayhan Kuzgun, İ. (2012). Güvenceli esneklik kavramı ve Türkiye’de güvenceli esnekliğin belirleyici değişkenleri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2), Article 2.
- Kiger, M. E., & Varpio, L. (2020). Thematic analysis of qualitative data: AMEE Guide No. 131. *Medical Teacher*, 42(8), 846-854.
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2017). Evolution of co-working places: Drivers and possibilities. *Intelligent Buildings International*, 9(3), 164-175.
<https://doi.org/10.1080/17508975.2014.987640>
- Kraus, S., Bouncken, R. B., Görmay, L., González-Serrano, M. H., & Calabuig, F. (2022). Coworking spaces and makerspaces: Mapping the state of research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 100161. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100161>
- Kubátová, J. (2014). *The cause and impact of the development of coworking in the current knowledge economy*. 571-577.

- Kumar, K. (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları* (M. Küçük, Çev.). Dost Kitabevi.
- Lange, B. (2011). Re-scaling governance in Berlin's creative economy. *Culture Unbound*, 3(2), 187-208. <https://doi.org/10.3384/cu.2000.1525.113187>
- Lauterbach, A. (1977). Employment, unemployment and underemployment: A conceptual re-examination. *The American Journal of Economics and Sociology*, 36(3), 283-298.
- Leclercq-Vandelannoitte, A., & Isaac, H. (2016). The new office: How coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3-9. <https://doi.org/10.1108/JBS-10-2015-0105>
- Lupton, D. (2015). *Digital sociology*. Routledge.
- Macaraerg, K. (2021). *The coworking experience: Myth and Reality for canterbury coworkers* [Master Thesis, Southern Institute of Technology]. https://www.researchbank.ac.nz/bitstream/handle/10652/5476/MAM_2021_Karen_Macaraeg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Meda, D. (2018). *Emek: Kaybolma yolunda bir değer mi?* (I. Ergüden, Çev.; 3. Baskı). İletişim Yayınları.
- Melikoğlu Eke, A. S. (2021). Yaratıcılığı tetikleyen çalışma mekânları; “paylaşımlı ofisler”. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, 27, Article 27.
- Merkel, J. (2015). Coworking in the city. *Ephemera: Theory & politics in organization*, 15(1), 121-139.
- Merriam, S. B. (2018). Nitel Vaka Çalışması. İçinde S. Turan (Ed.), & E. Karadağ (Çev.), *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Messina, C. (2007). *Accelerating Serendipity with Coworking* [Coworking Community Blog]. <http://coworking.wordpress.com/2007/06/28/accelerating-serendipity-with-coworking>
- Moriset, B. (2013). *Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces*. 25.
- Müftüoğlu, Ö., & Koşar, A. (Ed.). (2014). *Türkiye’de esnek çalışma*. Evrensel Basım

Yayın.

Neuman, W. L. (2017). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar II* (S. Özge, Çev.; 9. Baskı, C. 1-2). Yayın Odası Yayınları.

Neuman, W. L. (2020). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar I* (Ö. Akkaya, Çev.; 8. Basım, C. 1-1). Siyasal Kitabevi.

OECD. (2015). *Non-Standard Work, Job Polarisation and Inequality* (In It Together: Why Less Inequality Benefits All, ss. 135-208). <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>

OECD. (2022). *Labour force statistics 2021*. <https://doi.org/10.1787/177e93b9-en>

Oldenburg, R. (1999). *The great good place: Cafes, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community*. Da Capo Press.

<http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=903814>

Orel, M., & Bennis, W. M. (2021). Classifying changes. A taxonomy of contemporary coworking spaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(4), 278-296.

<https://doi.org/10.1108/JCRE-12-2020-0061>

Oswald, K., & Zhao, X. (2022). Collaborative learning and individual work performance in coworking spaces. *Journal of Business Economics and Management*, 23(1), Article 1.

<https://doi.org/10.3846/jbem.2021.15692>

Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), Article 1.

Özmen, Z. (2017). *Beyaz yakalı yaşam tarzları*. Phoenix.

Öztürk, E. (2018). *Ofis iç mekân organizasyonlarının günümüzdeki yeni yaklaşımı; paylaşımlı ofisler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Öztürk, E., & Kısar 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.

Öztürk, S. B. (2021). “Hedefimiz ulaşabildiğimiz kadar kişiye iyi çalışma şartları sunabilmek”. Harvard Business Review Türkiye. <http://hbrturkiye.com/roportaj/hedefimiz->

ulasabildigimiz-kadar-kisiye-iyi-calisma-sartlari-sunabilmek

Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Journal of Social Policy Conferences*, 60, Article 60.

Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (2. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

Reed, B. (2007). *Co-working: The ultimate in teleworking flexibility*. Network World. <https://www.networkworld.com/article/2287504/co-working--the-ultimate-in-teleworking-flexibility.html>

Rese, A., Görmar, L., & Herbig, A. (2022). Social networks in coworking spaces and individual coworker's creativity. *Review of Managerial Science*, 16(2), 391-428. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00445-0>

Saldana, J. (2023). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı* (A. Tüfekci & S. N. Şad, Çev.; 3. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

Seitz, P. (2022). *The office is dead, long live the office: The coronavirus pandemic and the future of office spaces*. 74-80. <https://doi.org/10.5334/uproc.61>

Silverman, D. (2021). *Nitel araştırma nasıl yapılır?* (E. Hava, Çev.). Küre Yayınları.

Sosyal Veri. (2022a). *İstihdamın Sektörel Dağılımı (1980-2021)*. <https://www.sosyalveri.net/analiz/is-gucu-katilimi-ve-nitelikleri>

Sosyal Veri. (2022b). *İstihdamın Yapısı (2000-2021)*. <https://www.sosyalveri.net/analiz/turkiyede-istihdamin-suregen-degisimi>

Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399-441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>

Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2019). "Coworking is about community": But what is "community" in coworking? *Journal of Business and Technical Communication*, 33(2), 112-140. <https://doi.org/10.1177/1050651918816357>

Strangleman, T. (2016). The disciplinary career of the sociology of work. İçinde S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Ed.), *The SAGE handbook of the sociology of work and*

employment. SAGE.

Strangleman, T., & Warren, T. (2008). *Work and society: Sociological approaches, themes and methods*. Routledge.

Sunar, L. (2018). *Değişim sosyolojisi: Kavramlar, kuramlar ve yaklaşımlar*. Nobel Akademik.

Sunar, L. (2020). *Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler*. TYAP.
https://tyap.net/mediaf/Calisma_Hayati.pdf

Sunar, L., & Kaya, Y. (2018). Türkiye’de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. İçinde *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlikler* (2. Baskı, C. 2, ss. 3-52). Nobel Akademik.

Süyük Makaklı, E., Yücesan, E., & Ozar, B. (2019). Co-working space concept in the spatial and urban context: A case study of ‘Kolektif House’. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 14, 297-312.

Taylor, F. W. (1919). *The principles of scientific management*. Harber & Brothers Publishers.

TİSK. (2022). *Yeni nesil çalışma modelleri*. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>

Toffler, A. (1971). *Future shock* (10th Edition). Bantam Books.

Toffler, A. (1980). *The third wave*. William Morrow and Company.

Tunç, B., & Sevinç Kayıhan, K. (2018). Ortak çalışma olgusu ve ofis kafeler. *Kocaeli Üniversitesi Mimarlık ve Yaşam Dergisi*, 3(2), 231-248.
<https://doi.org/10.26835/my.459406>

Turkey coworking space, shared office space. (2023). <https://www.coworker.com/turkey>

Turkey Serviced Office Market View. (2023). CBRE.
<https://www.cbre.com.tr/insights/figures/turkey-serviced-office-marketview-2023-h1>

Tutar, H. (2007). Katı olan her “iş” sanallaşıyor veya işgörenin artan yalnızlığı üzerine: Kuramsal bir yaklaşım. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2),

Article 2.

Ulukan, U. (2014). Esneklik ve güvence arasında bir denge mümkün mü? Avrupa ve Türkiye’den güvenceli esneklik pratikleri. İçinde Ö. Müftüoğlu & A. Koşar (Ed.), *Türkiye’de esnek çalışma* (ss. 68-87). Evrensel Basım Yayın.

Volti, R. (2012). *An introduction to the sociology of work and occupations* (2nd Edition). SAGE Publications.

Volti, R. (2014). *Society and technological change* (7th Edition). Worth Publishers.

Waters-Lynch, J. M., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J., & Hurley, J. (2016). Coworking: A transdisciplinary overview. *SSRN Electronic Journal*, 1-59.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.2712217>

Watson, T. J. (1995). *Sociology, work and industry* (3rd Edition). Routledge & Kegan Paul.

WEF. (2023). *Future of Jobs Report*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

Yang, E., Bisson, C., & Sanborn, B. E. (2019). Coworking space as a third-fourth place: Changing models of a hybrid space in corporate real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 21(4), 324-345. <https://doi.org/10.1108/JCRE-12-2018-0051>

Yıldız, Y. (2021). *Ortak çalışma alanlarının tercih edilme motivasyonları: İstanbul örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods* (3rd Edition). SAGE Publications.

Yücel, E. (2017). Geçmişten bugüne esnek çalışma. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2818-2826. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i3.4652>