

MİMARLIK MESLEĞİ ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ANLAMAYA DÖNÜK BİR ARAŞTIRMA

Cemre ŞAHİN KAZICI

Y. Mimar, Dokuz Eylül Üniversitesi Mimarlık Bölümü Doktora Öğrencisi

ORCID ID: 0000-0002-4757-2933

İlknur TÜRKSEVEN DOĞRUSOY

Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Mimarlık Bölümü Öğretim Üyesi

ORCID ID: 0000-0003-4860-9563

ÖZET

Günümüzde mimarlık mesleği uygulama alanı ve meslek koşullarıyla ilgili gerçekleştirilen çalıştay ve araştırmalara baktığımızda mimarlık alanında her geçen gün çalışma koşullarının giderek ağırlaştığını ve mimarların mesleki doyumunda bir azalma olduğunu gözlemlemek mümkündür. Bu araştırmanın başlıca amacı, her biri ayrı problemler olarak ele alınabilecek olan mimarlık alanındaki çalışma koşulları ile mesleğe bağlılık ve mesleki doyum arasında bir ilişki olup olmadığını nicel veriler ışığında sorgulamaktır. Bu kapsamda, öncelikle mimarlık mesleğine ve mesleki doyum kriterlerine ilişkin literatür taraması yapılarak kavramsal bir altlık oluşturulmuş, ardından örneklem grubuna yöneltilen anket formu ile elde edilen bulgular, araştırma soruları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemi, TMMOB Mimarlar Odası Aydın Temsilciliği'ne üye 221 mimar oluşturmaktadır. Mimarlar Odası mail sistemi üzerinden tüm üyelere anketin ulaştırılması sağlanmış, anket %40,2 oranında katılım üzerinden değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler frekans ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda, mesleğe bağlılık ve mesleki doyum arasında paralel bir ilişki olduğu, mesleği aktif olarak icra etmeyenlerin mesleğe bağlılık oranlarının, mesleği aktif olarak icra edenlere nazaran yüksek olduğu tespit edilmiş, bu durum meslekte deneyimlenen olumsuz çalışma koşullarının mesleki doyumunu azalttığının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Öte yandan, literatürdeki diğer çalışmalarla benzer biçimde, sosyoekonomik düzey yükseldikçe mesleki doyumun bir miktara kadar yükseldiği ancak belirli bir kazanç seviyesinin üzerine çıktıkça mesleki doyumun azaldığı tespit edilmiştir. Farklı meslek gruplarına yönelik yapılan çalışmalardaki bulguların aksine ise mimarlık mesleği çalışma yaşamına bağlı olarak kazancın yeterli bulunması ve mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Mimarlık mesleği, çalışma yaşamı, mesleki doyum

A RESEARCH TO UNDERSTAND THE RELATIONSHIP BETWEEN ARCHITECTURE PROFESSIONAL WORKING CONDITIONS AND PROFESSIONAL SATISFACTION

ABSTRACT

When we look at the researches and workshops carried out on the practice area and professional conditions of the architectural profession today, it is possible to observe that the working conditions in the field of architecture are getting heavier day by day and there is a decrease in the professional satisfaction of architects. The main purpose of this research is to question whether there is a relationship between working conditions in the field of architecture, commitment to the profession and professional satisfaction, each of which can be considered as separate problems, in the light of quantitative data. In this context, first of all, a conceptual basis was created by scanning the literature on the architectural profession and professional satisfaction criteria, and then the findings obtained with the questionnaire directed to the sample group were evaluated within the framework of the research questions. The sample of the research consists of 221 architects who are members of TMMOB Chamber of Architects Aydın Representative Office. The questionnaire was sent to all members via the Chamber of Architects mail system, and the questionnaire was evaluated based on the participation rate of 40.2%. The obtained data were analyzed by frequency and content analysis. As a result of the research, it has been determined that there is a parallel relationship between commitment to the profession and professional satisfaction, the rate of professional commitment of those who do not actively practice the profession is higher than those who actively practice the profession, and this is considered as an indicator that the negative working conditions experienced in the profession reduce professional satisfaction. On the other hand, similar to other studies in the literature, it has been found that as the socioeconomic level rises, occupational satisfaction increases to a certain extent, but as it rises above a certain level of earnings, it decreases. Contrary to the findings in the studies conducted for different occupational groups, there was no significant relationship between the professional satisfaction and the sufficient income depending on the working life of the architectural profession.

Keywords: Architectural profession, working life, professional satisfaction

1. GİRİŞ

Bugün mimarlık ortamındaki güncel tartışmalar, mimarlık mesleğine adım atıldığı ilk günden itibaren yaşanan istihdam sorunlarına, çalışma yaşamındaki zorluklara, sosyoekonomik olumsuzluklara ve mimarın meslekle olan affektif ilişkisinin zedelendiğine işaret etmektedir. Buradan hareketle mimarlık mesleğinde çalışma koşullarının her geçen gün ağırlaşması, mimarların mesleğe bağlılıklarının ve mesleki doyumlarının azalması araştırmanın problemi olarak tanımlanmakta ve aynı zamanda nicel verilerle destekleneceği hipotezini oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırma ‘mimarlık mesleği mevcut çalışma koşulları nelerdir?’, ‘mimarların mesleğe bağlılık ve mesleki doyum durumları nasıldır?’ alt sorularıyla, meslekte çalışma koşulları ile mesleğe bağlılık ve mesleki doyum arasında bir ilişki olup olmadığını / varsa nasıl bir ilişki olduğunu çözümlmek üst amacını taşımaktadır. Alt amaç ise Aydın ilinde yaşayan mimarların çalışma yaşamlarının ve mesleki doyum düzeylerinin betimsel olarak ortaya konulması ve iyileştirmeye yönelik çalışmalara altlık oluşturulmasıdır. Bu doğrultuda öncelikle mimarlık mesleğine ve mesleki doyuma ilişkin

literatür taraması yapılarak kavramsal bir çerçeve tanımlanmıştır. Ardından alan araştırması kapsamında TMMOB Mimarlar Odası Aydın Temsilciliği'ne bağlı üyelere uygulanan anket sonucunda elde edilen bulgular, literatür ile ilişkilendirilerek araştırma soruları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen literatür taramasında mimarlık mesleğindeki mevcut durumu ortaya koyan güncel çalışmaların bulunmadığı, güncel olmayan çalışmalarda ise çalışma yaşamı ve mesleki doyum düzeyinin bütüncül biçimde ele alınmadığı ve araştırma konusuna yönelik olarak Aydın ili özelinde hiçbir akademik çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Aydın ili örneği üzerinden yapılan bu araştırma, literatürdeki boşluğu dolduran ve Aydın ili üzerinden farklı bölgelerde yapılacak çalışmalara örnek oluşturacak öncü bir araştırma niteliğindedir. Öte yandan mimarlık mesleğinin farklı çalışma alanlarında yer alan aktörlerine, mesleği seçmeyi düşünen aday mimarlara ve Mimarlar Odası çalışmalarına yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Mimarlık Mesleği

Tarih boyunca mimarlık, farklı disiplinlerin kapsamı içinde, çok katmanlı ilişkiler ağı ile birlikte değerlendirilen karmaşık ve hibrid yapısı üzerinden tariflenmiştir (Pektaş, 2013). Süreç içerisinde çeşitlenen tüm bu tariflemenin, M.Ö 1. yüzyılda üretilen ve en eski mimari teori kitabı olarak kabul edilen Vitruvius'un (1990) 'Mimarlık Üzerine On Kitap' çalışmasında, 'mimarlığın sadece yapı üretme pratiği değil, aynı zamanda pek çok disiplinin öğretilerini içeren ve farklı bilim alanlarıyla sanatın da parçası olan bir yapıda olduğu' tanımı üzerinden temellendiği söylenebilir. Günümüzde de mimarlık, pek çok edininin ve yetkinliğin bileşkesinde bir faaliyet olarak değerlendirilir. Hasol (2005) mimarlığı "insanların yaşamasını kolaylaştırmak ve barınma, dinlenme çalışma, eğlenme gibi eylemlerini sürdürebilmelerini sağlamak üzere gerekli mekânları, işlevsel gereksinimleri ekonomik ve teknik olanaklarla bağdaştırarak estetik yaratıcılıkla inşa etme sanatı; başka bir tanımlamayla, yapıları ve fiziksel çevreyi tasarlama ve inşa etme sanat ve bilimi; yapı sanatı." olarak tanımlamıştır.

Tarih yazımı içinde mimarlık pratiği, bilinen en eski eylemlerden olmasına karşın, bir meslek olarak mimarlığın ve bir meslek insanı olarak mimarın kavranışı ise, tasarlama ve uygulama süreçlerinin birbirinden ayrışması ve 'teorik temelin' kuruluşuyla 16. yüzyıla uzanmaktadır. Masa başında tasarlayan, çizen 'mimar' figürü ve buna bağlı olarak uzmanlaşmış mimarlık bürosu ise ilk olarak 17. yüzyılda ortaya çıkmıştır (Larson, 1982). Ancak mimarlık mesleğinin temel dönüşümünü Endüstri Devrimi ile birlikte yaşadığını söylemek mümkündür. Endüstrileşme ile birlikte kentlerde artan nüfus, ihtiyaç duyulan yapı yoğunluğunu ve bağlı olarak yapı çevrenin inşa faaliyetlerini tetiklemiştir (Akın, 2008). Yapılı çevrenin inşasına duyulan ihtiyaç ve gelişen modern düşünce eşliğinde 'mimar'ın konumu değişmiştir; mimarlığı -yapılı çevre üretme- süreci üzerinden ele aldığımızda mimar önce yapan – yaptıran ilişkisi içerisinde konumlanmıştır. Ardından yapan; tasarlayan – inşa eden olmak üzere ayrılmıştır. Teknik bilginin gelişmesi ile tasarlayan; mimar – mühendis olarak ayrılan farklı disiplinlerin birbirleri ile ilişkisi üzerinden tariflenmiş ve ardından mimar, şehir planlama, peyzaj mimarlığı ve iç mimarlık alanlarının ayrılmasıyla -yapı üretme- pratiği olarak spesifikleştirilmiştir. Öte yandan mimar, planlama ve hukuk sistemindeki gelişmeler ile birlikte bir dizi yasa-yönetmelik/ kurallar çerçevesinde sınırlı-tasarlayan özneye dönüşmüştür.

Gelinen noktada mimar, yaptıran/işveren ve karar veren/yönetici dışı çarkı içerisinde meslek pratiğini yerine getirir. Ancak bu çarkın sağlıklı işlemesi durumunda sağlıklı bir çevrenin inşası mümkün olabilecektir. Meslek ortamının bileşenleri olarak mimar aktörler de benzer bir çeşitliliği içinde barındırır. Mimari formasyonu sağlayan aktörler hocalar/akademisyenler; uygulama ortamının aktörleri ise memurlar/kamu çalışanları, profesyoneller ve amatörlerdir

(Tanyeli, 2007). Her aktörün mesleğini icra edebilmek için duyduğu ihtiyaçların farklılaşmasıyla, çalışma yaşamı çeşitlenir.

Bilgi, teknik ve hukuk sistemindeki gelişmelere ek olarak, iş yükünün ve mimar sayısının artması sonucunda uygulama ortamı da alt uzmanlık alanlarına ayrılmıştır; başlıcaları tasarım ve projelendirme, görselleştirme, rölöve ve restorasyon, şantiye denetimi, bilirkişilik hizmetleri olarak belirlenebilmektedir. Tüm bu çalışmalar, yapılı çevrenin oluşmasında en önemli girdileri oluşturarak sadece sağlıklı kentleşmiş ve nitelikli yapılaşmış çevrelerin değil, buna bağlı olarak insan ve mekân ilişkisi açısından değerlendirildiğinde fizyolojik ve psikolojik açıdan sağlıklı bir toplumun inşasında da temel oluşturmaktadır. Bu sebeple mimarlık mesleğinin toplumsal duyarlılıkla, bilim ve teknik rehberliğinde gerçekleştirilmesi için meslek ortamının ve çalışma yaşamının elverişli şartları oluşturması gerekmektedir.

Ancak ne var ki son dönemlerde meslek ortamı ve çalışma yaşamındaki sorunlar ön plana çıkmaktadır. Hasol (2009), tüm sorunları güncel mimarlık politikasının olmaması, planlama ve eğitim alanındaki sorunlar, mal sahibi/işverenlerin çoğunluğunda bilgi ve görgü düzeyinin yeterli olmaması ve koruma eksikliği olmak üzere başlıklar altında ele almıştır (url-1). Türk Serbest Mimarlar Derneği 2014 yılında gerçekleştirdikleri geniş kapsamlı çalıştayda, mimarlık mesleğinin cumhuriyet tarihinin en problemlili dönemini yaşadığını ifade etmiştir. Yayınlanan bildiride, ‘mesleki haklara ve telif haklarına getirilen yasal sınırlamalar, proje ve yapı elde etme süreçlerindeki sorunlar, şaşırtıcı emsal uygulamaları ve dayatmalar, mimarlık hizmetindeki kontrol ve denetim eksiklikleri ve Mimarlar Odası’nca yapılan tescil işlemlerinin kaldırılması gibi uygulamaları mesleği bilinçli olarak itibarsızlaştırma çalışmaları olarak tanımlamış ve meslek ortamına ve çalışma yaşamına olumsuz etkileri olduğunu raporlamıştır (url-2). Öte yandan 2001 yılından bu yana her yıl Mimarlar Odası tarafından düzenlenen Mimarlık ve Eğitim Kurultaylarında meslek alanındaki ve mimarlık eğitimindeki sorunlar tanımlanarak tartışılmaktadır. 29 Kasım 2021’de düzenlenen 11. Kurultayda, mimarlık eğitiminin zor şartlar altında yapıldığı, niteliksiz mimarlık bölümlerinin açıldığı çok fazla mezun verilmesi ile meslek icrasında ekonomik kaygıların arttığı, bu nedenle meslek etiğinin zayıfladığı yönünde sorunlar değerlendirilmiştir. Tüm bu sorunlar mimarlık mesleğinin doğası gereği sağlıksız yapılaşma ve niteliksiz kentleşmenin oluşumuna etki ederek sadece mimarı değil, toplumu ve yaşam alanlarını da olumsuz etkileyeceğinden sorunların doğru tespiti ve çözümü son derece önemlidir.

2.2. Mesleki Doyum

Meslek hayatı boyunca birey yaptığı işe yönelik pek çok bilgi ve deneyim kazanmaktadır. Bu bilgi ve deneyime ek olarak işi ile ilgili yaşadığı olumlu/olumsuz olaylar karşısında bireyin işine karşı tutumlarını şekillendiren duygu birikimi de oluşmaktadır (Eğinli, 2009). Bireyin işine karşı tutumları ise beklenti ve gereksinimler doğrultusunda gerçekleşmektedir (Şahin, 1999). Bireyin beklenti ve gereksinimlerinin ne derece karşılandığı mesleki doyum olarak tanımlanmaktadır (Vroom, 1964; Davis, 1988). Locke (1976)’ a göre mesleki doyum, bireylerin işi ve iş deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucu ulaştığı olumlu bir duygu durumu, olarak tanımlamıştır. Kalleberg (1977) ise, bir bütün olarak işe karşı tutum olabileceği gibi, yapılan işin farklı yönlerinin doyum sağlayabileceğini savunmaktadır. Tüm bu tanımlarıyla mesleki doyum, bireyin işinde başarılı, verimli ve etkili çalışma gerçekleştirmesinde etkili bir faktördür ve mesleki etkinliklerin insan yaşamının yaklaşık 1/3’ünü karşıladığı düşünüldüğünde bireyin kendisine olduğu kadar topluma da fayda sağlayabilmesi için mesleki doyumun sağlanması önem kazanmaktadır.

Mimarlık mesleğinin, etkileri yüzyıllar sürecektir olan yapılı ve sosyal çevrenin oluşmasında, bilimsel, teknik ve sanatsal pratikleri ile, taşıdığı büyük sorumluluk düşünüldüğünde

mimarların mesleki doyuma ulaşmaları son derece önemlidir. Mimarlık, değinildiği gibi çok katmanlı ve hibrid yapısı içinde interdisipliner çalışma gerektiren karmaşık bir çalışma ortamında gerçekleştirilmektedir. Mesleki doyumun, çalışan bireyin işine olduğu kadar işyerindeki ilişkilerine yönelik geliştirdiği olumlu zihinsel tutum ve ruhsal durumla ilişkili (Barutçugil, 2004) olduğu düşünüldüğünde, genel duruma ilişkin tanımlama yapabilmek için işyerindeki ilişkilerin ve bağlı olarak beklentilerin farklılaşması sebebiyle mimari formasyonu sağlayan mesleğin aktörleri olan hocalar/akademisyenlerin, uygulama ortamının aktörleri olan memurlar/kamu çalışanlarının ve profesyonellerin ve amatörlerin/iş sahibi-ücretli çalışanların mesleki doyumlarının ayrı olarak ele alınması gereklidir.

Bu noktada mesleki doyum ölçülebilir bir teorik altlığa ihtiyaç duymaktadır. İlk olarak 1920’lerde ortaya konulan ve 1940’lı yıllarda ön plana çıkan mesleki doyum / iş doyum kavramını açıklamaya yönelik çok sayıda teorik çalışma yapılmıştır (Çivici, 2016). Bu çalışmalardan biri de Herzberg’in İki Faktör Kuramından yola çıkarak Kuzgun, Aydemir Sevim ve Hamamcı tarafından 1999 yılında geliştirilmiş, pek çok çalışmada kullanılarak geçerliliği test edilmiş Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)’dir. Diğer ölçeklerden ayrılan noktası, çalışılan işyerinin/firmanın yeterliliğine bağlı çıkarımlar yerine daha çok işin özüne yönelik, yani meslekteki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerle uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili maddeler üzerinden veri oluşturmastır. Araştırma kapsamı mimarın içinde bulunduğu anlık şartlar üzerinden değil, mimarlık mesleği-mimar ilişkisi üzerinden tüm mimar aktörlere uygulanarak yapılabilecek genel bir değerlendirmeyi gerektirdiğinden Kuzgun, Aydemir Sevim ve Hamamcı tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Literatürde mimarlık mesleğinde mesleki doyuma yönelik sınırlı sayıda çalışma ile karşılaşmıştır. Çivici (2016) tarafından gerçekleştirilen “İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmada, Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek sadece Türk inşaat sektöründe faaliyet gösteren mimari tasarım bürolarında ücretli çalışan 148 mimara uygulanmıştır. Değerlendirme sonucunda; iş doyumunun sağlanamadığı çalışma ortamında mimarların tükenmişlik yaşayabileceği, ancak her iş doyumsuzluğu yaşayan mimarın tükenmişlik yaşayacağı yönünde sonuç olmadığı görülmüş ve ücretli çalışan mimarların iş doyumunun artırılması gerektiği çıkarımı yapılmıştır.

Tantekin Çelik ve Laptalı Oral (2013), survey tekniği ile Türkiyede genelinde toplam 922 mimar ve inşaat mühendisine uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeği ile iş tatminini ölçmüştür. Çalışma aynı zamanda kişilik özellikleri, mesleğe bağlılık ve çalıştığı kuruma karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılık durumlarını ve birbiriyle ilişkisini incelemiştir. Çalışmada mimar ve inşaat mühendislerinin orta düzeyde mesleki doyumlarının olduğu ve kamu sektöründe çalışanların, özel sektörde çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değerlendirme sonucunda çalışanların iş tatminini arttırmak için kişilik özelliklerinin göz önünde tutulması ve sektöre özel motive edici politikaların geliştirilmesi önerilmiştir.

Kuzgun, Aydemir Sevim ve Hamamcı tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeğinin mimarlık mesleği üzerinde uygulandığı çalışma ile karşılaşılammış olup, Güneş (2020) tarafından kullanılarak psikolojik danışmanların meslek doyumuna yönelik gerçekleştirilen çalışma sonuçları incelendiğinde, algılanan sosyoekonomik duruma göre mesleki doyum düzeyinin farklılaştığı görülmüştür. Bu analize göre, sosyoekonomik durumunu iyi ve üstü olarak algılayanların mesleki doyum düzeyleri, orta ve altı olarak algılayanlardan daha fazla çıkmıştır ve bu sonucun diğer benzer çalışmalarla da tutarlı olduğu ifade edilmiştir. Ülkenin

içinde bulunduğu ekonomik tablo içerisinde pek çok meslekte yaşanan ekonomik sıkıntılar mesleki doyumu da olumsuz yönde etkilemektedir.

3. ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmada, Aydın ilinde gerçekleştirilen bir alan araştırması ile mimarlık mesleğinde çalışma koşullarının, mimarların mesleki doyumlarının ortaya konulması amacıyla betimsel araştırma türlerinden olan örnek durum yöntemi planlanmıştır. Veri toplama tekniği olarak elektronik ortamda gerçekleştirilmek üzere açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan 3 bölümlü anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde mimarların sosyo-demografik bilgilerine yönelik sorular; ikinci bölümünde çalışma yaşamına ve koşullarına yönelik sorular; üçüncü bölümünde ise mesleki doyum düzeyine yönelik sorular yöneltmiştir (EK-1).

Mesleki doyum düzeyinin incelenmesi amacıyla kullanılacak olan ölçeğe karar vermek üzere gerçekleştirilen literatür araştırmasında, özellikle yurtdışında uzun süredir kullanılmakta olan ölçeklerin daha çok işyerinin fiziksel koşullarını belirlemeye yönelik olduğu ve söz konusu ölçeklerde yer alan maddelerin araştırma konusunun analizinde yetersiz kalacağı düşünülmüştür. Bu sebeple Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından hazırlanan ve bireyin üyesi olduğu meslekten ne derece memnun olduğunu anlamaya yönelik sorulardan oluşan Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini, TMMOB Mimarlar Odası Aydın Temsilciliği'ne üye 221 mimar oluşturmaktadır. Tüm üyelere Mimarlar Odası mail sistemi üzerinden anketin ulaştırılması sağlanmıştır ve toplamda 90 kişiden geri dönüş alınmıştır. 1 katılımcının sosyodemografik bilgileri Mimarlar Odası Aydın Temsilciliği üye bilgileri ile uyuşmadığından değerlendirme dışı bırakılmış ve toplam 89 katılımcının yanıtları değerlendirmeye alınmıştır. Böylelikle %40,2 katılım oranına ulaşılmıştır. Elde edilen veriler frekans analizi ve içerik analizi ile çözümlenmiştir.

3.1. BULGULAR

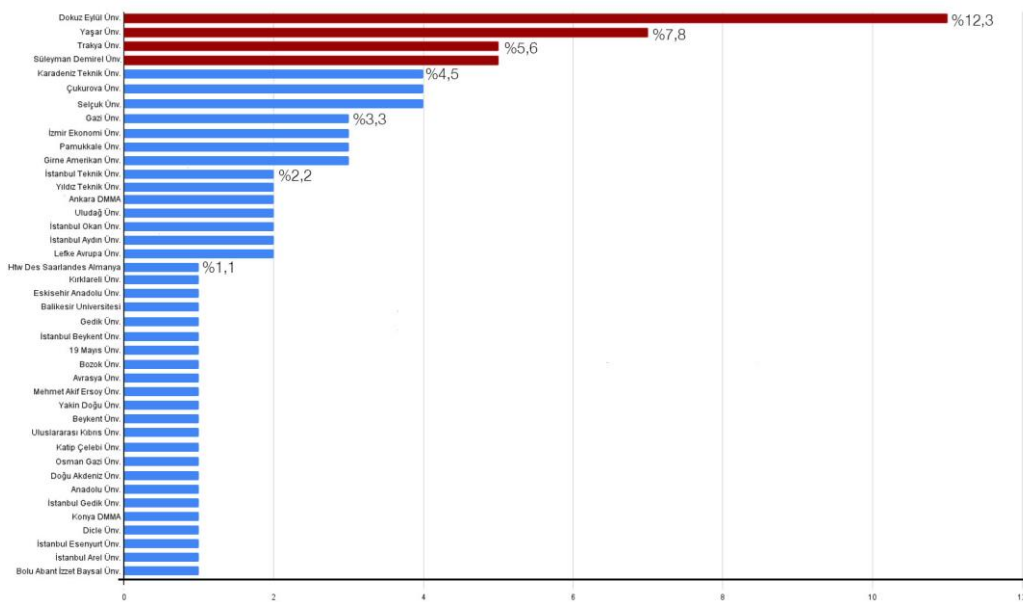
3.1.1. Sosyo- Demografik Bulgular

Ankete katılan mimarların sosyodemografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %55'i kadın, %45'i erkektir. 21 ve 74 yaş aralıklarında katılımcılar olup, yaş ortalamaları 36'dır. Ağırlıklı olarak %47,2'si 25-34 yaş aralığında genç bir popülasyonu temsil etmektedirler. Katılımcıların %54'ü evli, %46'sı bekardır ve öğrenim durumları %86,5 ile ağırlıklı olarak lisans seviyesindedir. %13,5 oranında yüksek lisans mezunu bulunup, doktora öğrenimini tamamlamış katılımcı bulunmamaktadır.

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	49	55
	Erkek	40	45
Yaş	24 yaş ve altı	10	11,2
	25-34	42	47,2
	35-44	14	15,7
	45-54	13	14,6
	55-64	7	7,8
	65 yaş ve üstü	3	3,3
Medeni Durum	Evli	48	54
	Bekar	41	46
Öğrenim Durumu	Lisans	77	86,5
	Yüksek Lisans	12	13,5
	Doktora	0	0

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Günümüzde ülkemizde ve KKTC’de bulunan üniversiteler dahil olmak üzere mimarlık programı bulunan 82 farklı üniversite bulunmaktadır (Yök, 2021). Ankete katılan mimarların mezun oldukları üniversiteler Şekil 1’de gösterilmiştir. 1’i yurtdışında bulunan, 2’si Ankara DMMA, 1’i Konya DMMA ve 37’si ülkemizde ve KKTC’de bulunan üniversitelerden mezun olmak üzere yaygın bir dağılım görülmektedir. Ankete en çok Dokuz Eylül Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi, Trakya Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi’nden mezun olanlar katılmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Katılımcıların mezun olduğu üniversiteler (lisans seviyesi)

3.1.2. Mimarlık Mesleği Çalışma Yaşamına Yönelik Bulgular

Katılımcıların %89,8'ini temsil eden 80 kişi mimarlık mesleğini aktif olarak icra ederken, %10,2'sini temsil eden 9 kişi mesleği aktif olarak icra etmediklerini belirtmişlerdir (Şekil 2). Mimarlık mesleğini aktif olarak icra etmeyen 9 katılımcının, 5'i mimarlık dışı alanda çalışırken 4'ü işsiz durumdadır. İşsiz konumda olan mimarların 3'ü iş aramaya devam ederken 1'i iş aramamaktadır (Şekil 2). Mimarlık dışı alanda çalışanlar, taahhüt işleri, cephe sistemleri, alüminyum yapı sistemleri, mobilya imalatı ile mobilya ve dekorasyon işleri alanlarında faaliyet gösterdiklerini belirtmişlerdir. Aktif olarak mimarlık mesleğini icra etmeyenlerin mimarlık mesleğine bağlılık durumları Tablo 2'de verilmiştir. Bu sonuca göre %77,7'si kendilerini mimarlık mesleğine bağlı hissederken, %11,1 nötr hissetmekte ve %11,1'i ise kendini bağlı hissetmemektedir. Mesleğe bağlı hissetmeyen katılımcı işsiz olduğunu ve iş aramaya devam ettiğini, nötr hisseden katılımcı ise mimarlık mesleğinin beklentilerini karşılamadığını belirtmiştir.

Değişken	f	%
Çok bağlı hisseden	4	44,4
Bağlı hisseden	3	33,3
Nötr	1	11,1
Bağlı hissetmeyen	0	0
Hiç bağlı hissetmeyen	1	11,1

Tablo 2. Mimarlık mesleğini aktif olarak icra etmeyenlerin mesleğe bağlılık durumları

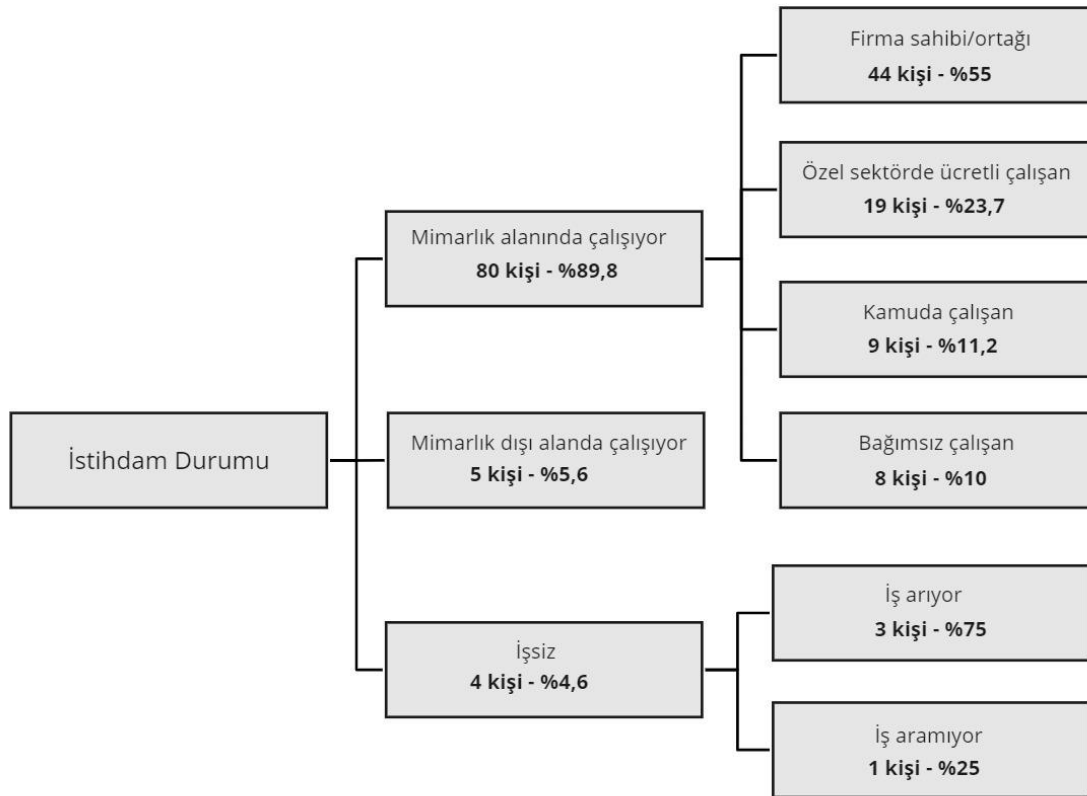
Mimarlık mesleğini aktif olarak icra etmekte olan katılımcıların %51,2'si mezun olduklarından bugüne kadar mimarlık mesleğinde aktif faaliyet göstermektedirler. %25'i 1 yıldan az, %17,5'i 1-3 yıl arası, %1,2'si 3-5 yıl arası ve %5'i 5 yıldan fazla süreyle mimarlık mesleğini icra etmemiş/edememişlerdir (Tablo 3).

Değişken	f	%
Olmadı	41	51,2
1 yıldan az	20	25
1-3 yıl arası	14	17,5
3-5 yıl arası	1	1,2
5 yıldan fazla	4	5

Tablo 3. Mimarlık mesleğini aktif olarak icra edenlerin başka bir işte çalışma ya da işsiz kalma durumları ve süreleri

Mimarlık alanında çalışan katılımcıların %55'i firma sahibi/ortağı olarak, %23,7'si özel sektörde ücretli çalışan olarak, %11,2'si kamuda çalışan olarak ve %10'u bağımsız çalışan (iş bazında / freelance) olarak mesleki faaliyetlerini sürdürmektedir. Bir katılımcı tarafından 'diğer' olarak belirtilen 'şantiye şefliği', 'bağımsız çalışan (iş bazında / freelance)' seçeneği altında değerlendirilmiştir.

Katılımcıların %81,1'i tasarım ve projelendirme alanında, %28,4'ü görselleştirme alanında, %16'sı rölöve/restorasyon alanında, %51,8'i uygulama/şantiye alanında, %7,4'ü bilirkişilik alanında faaliyet gösterirken, akademik alanda mimarlık mesleği icra eden (akademisyen) katılımcı bulunmamaktadır (Tablo 4). 'Diğer' kapsamında belirtilen iç mekan tasarımı ve dekorasyon; tasarım ve projelendirme alanı olarak, yapı denetimi 'uygulama/şantiye' alanı olarak, gayrimenkul değerlendirme uzmanı ise bilirkişilik alanı olarak değerlendirilmiştir.



Şekil 2. Katılımcıların genel istihdam durumu

Değişken	f	%
Tasarım ve projelendirme	65	81,2
Görselleştirme	23	28,4
Rölöve / Restorasyon	13	16
Uygulama / Şantiye	42	51,8
Akademik	0	0

Bilirkişilik	6	7,4
Diğer	0	0

Tablo 4. Meslekte faaliyet gösterilen alanlar

Katılımcıların haftalık ortalama çalışma saatleri Tablo 5’te verilmiştir %25 oranla en çok 40-45 saat çalışma süreleri bulunmaktadır. Haftalık ortalama 30 saatten az çalışan %12,5 ve 50 saatten çok çalışan %21,2 oranında katılımcı bulunmaktadır.

Değişken	f	%
30 saatten az	10	12,5
30-40 saat arası	17	21,2
40-45 saat arası	20	25
45-50 saat arası	16	20
50 saatten çok	17	21,2

Tablo 5. Haftalık ortalama çalışma süreleri

Katılımcıların aylık ortalama kazanç miktarları ve yeterlilik değerlendirmelerine ilişkin veriler Tablo 6’ ve Tablo 7’de gösterilmiştir. En çok, %42,5 oranla 34 katılımcı 2.826 TL – 5.750 TL arası kazanca sahiptir. %11,2 oranla 9 katılımcı asgari ücret altında kazanç sağlamakta olup, 1’i aylık kazancını yaptığı iş için yeterli bulduğunu, 8’i ise yeterli bulmadığını belirtmiştir. İçlerinden 2 katılımcı özel sektörde ücretli çalışan, 3 katılımcı bağımsız çalışan, 4 katılımcı ise ortağı/sahibi olduğu işyerinde çalışan olarak mesleki faaliyetlerini sürdürmektedir. %2,5 oranla 2 katılımcı 20.001 TL ve üzerinde kazanç sağlamakta olup, 1’i aylık kazancını yaptığı iş için yeterli bulduğunu, diğeri ise yeterli bulmadığını belirtmiştir. 2 katılımcı da ortağı/sahibi olduğu işyerinde çalışan olarak meslek faaliyetlerini sürdürmektedir. Katılımcıların %71,2 aylık ortalama kazançlarını yaptıkları iş için yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Değişken	f	%
2.825 TL ve altı	9	11,2
2.826 TL - 5.750 TL	34	42,5
5.751 TL - 7.500 TL	18	22,5
7.501 TL - 10.000 TL	12	15
10.001 TL - 15.000 TL	1	1,2
15.001 TL- 20.001 TL	4	5
20.001 TL ve üstü	2	2,5

Tablo 6. Aylık ortalama kazanç miktarları

Değişken	f	%
Evet, yeterli buluyorum.	9	11,2
Kısmen yeterli buluyorum.	14	17,5
Hayır, yeterli bulmuyorum.	57	71,2

Tablo 7. Kazancı yeterli bulma durumları

Katılımcıların mesleki hizmetleri karşılığında ücretlerini zamanında tahsil etme durumları Tablo 7’de gösterilmiştir. %35 oranda zamanında tahsil edilemediği, %23,8 oranda da kısmen zamanında tahsil edildiği, %41,3 oranla ücretlerin zamanında tahsil edildiği görülmektedir. Firma sahibi/ortağı olan katılımcıların %20,5’i, özel sektörde ücretli çalışan katılımcıların %73,7’si, kamuda çalışan katılımcıların %100’ü ve bağımsız çalışan katılımcıların %12,5’i ücretlerini zamanında tahsil ettiklerini belirtmişlerdir.

Değişken	f	%
Evet, ediyorum	33	41,3
Kısmen ediyorum	19	23,8
Hayır, edemiyorum.	28	35

Tablo 8. Katılımcıların zamanında ücret tahsil etme durumları

Katılımcıların yaşları ve aylık ortalama kazançları arasındaki ilişki Tablo 8’de gösterilmiştir. 35-44 yaş arası ve 45-54 yaş arasında görece yüksek kazanç miktarları dağılımı varken, 24 yaş ve altı ile 65 yaş ve üstü yaş aralıklarında asgari ücretin altı da dahil olmak üzere düşük kazanç miktarları bulunmaktadır.

Yaş / Aylık Gelir	2.825TL ve altı	2.826 TL - 5.750 TL	5.751 TL - 7.500 TL	7.501 TL - 10.000 TL	10.001 TL - 15.000 TL	15.001 TL- 20.000 TL	20.001 TL ve üstü
24 yaş ve altı	50%	37,5%	12,5%	0%	0%	0%	0%
25-34 yaş	5,7%	62,8%	20%	8,5%	0%	0%	2,8%
35-44 yaş	7,1%	14,2%	28,4%	21,4%	7,1%	14,2%	7,1%
45-54 yaş	0%	15,3%	30,7%	38,4%	0%	15,3%	0%
55-64 yaş	0%	57,1%	28,5%	14,2%	0%	0%	0%
65 yaş ve üstü	66,6%	33,3%	0%	0%	0%	0%	0%

Tablo.9 Katılımcıların yaşları ve kazançları arasındaki ilişki

	Mimarlık Dışında Ek Gelir Getirici İşte Bulunma Durumu		Geçim sağlamak için		Daha fazla kazanmak için	
	Hayır 54 kişi - %67,5	Evet 26 kişi - %32,5	13 kişi %50		13 kişi %50	
Firma sahibi/ortağı 44 kişi - %55	26 kişi %60	18 kişi %40	10 kişi %55,5		8 kişi %44,5	
Özel sektörde ücretli çalışan 19 kişi - %23,7	15 kişi %78	4 kişi %22	1 kişi %25		3 kişi %75	
Kamuda çalışan 9 kişi - %11,2	7 kişi %77,7	2 kişi %22,2	0 kişi %0		2 kişi %100	
Bağımsız çalışan 8 kişi - %10	6 kişi %75	2 kişi %25	2 kişi %100		0 kişi %0	

Şekil 3. Katılımcıların mimarlık dışında gelir getirici faaliyette bulunma durumları (Genişletilmiş tablo: Ek2)

Firma sahibi/ortağı olan katılımcıların %40'ı, özel sektörde ücretli çalışan katılımcıların %22'si, kamuda çalışan katılımcıların %22,2'si ve bağımsız çalışan katılımcıların %25'i ek gelir getirici faaliyette bulunmaktadır. Toplamda %50'si geçim sağlamak için, %50'si ise daha fazla kazanmak için ek iş yaptıklarını belirtmiştir. Bağımsız çalışanların tamamı geçim sağlamak için, kamuda çalışanların tamamı ise daha fazla kazanmak için mimarlık dışı ek iş faaliyetlerini sürdürmektedir (Şekil 3).

Katılımcıların %55,6'sı kendi yaptıkları iş açısından işverenlerini entellektüel olarak yetersiz, %27,2'si kısmen yeterli ve %17,3'ü ise yeterli bulmaktadır (Tablo 10). Firma sahibi/ortağı olan katılımcıların %13,6'sı, özel sektörde ücretli çalışan katılımcıların %26,3'ü, kamuda çalışan katılımcıların %11,1'i, ve bağımsız çalışan katılımcıların %12,5'i işverenlerini entellektüel açıdan yeterli bulduklarını belirtmişlerdir.

Değişken	f	%
Evet	14	17,3
Kısmen	22	27,2
Hayır	45	55,6

Tablo 10. İşverenleri entellektüel açıdan yeterli bulma durumları

Değişken	f	%
Evet	31	38,7
Kısmen	29	36,2
Hayır	20	25

Tablo 11. Mesleki becerilerin işverenler tarafından kısıtlandığını düşünme durumları

Katılımcıların %38,7'si işverenlerinin mesleki becerilerini kısıtladıklarını, %36,2'si kısmen kısıtladıklarını ve %25'i ise kısıtlamadıklarını düşünmektedir. Firma sahibi/ortağı olan katılımcıların %20,5'i, özel sektörde ücretli çalışan katılımcıların %42,1'i, kamuda çalışan katılımcıların %22,2'si ve bağımsız çalışan katılımcıların %12,5'i işverenlerinin mesleki becerilerini kısıtlamadıklarını düşünmektedir (Tablo 11).

Aktif olarak mimarlık mesleğini icra etmeyenlerin mimarlık mesleğine bağlılık durumları Tablo 12'de verilmiştir. Bu sonuca göre %74,9'u kendilerini mimarlık mesleğine bağlı hissederken, %16,2 nötr hissetmekte ve %8,7'si ise kendini bağlı hissetmemektedir. Mesleğe

bağlı hissetmeyen katılımcı işsiz olduğunu ve iş aramaya devam ettiğini, nötr hisseden katılımcı ise farklı bir alanda çalıştığını belirtmiştir.

Değişken	f	%
Çok bağlı hisseden	29	36,2
Bağlı hisseden	31	38,7
Nötr (ne bağlı ne değil)	13	16,2
Bağlı hissetmeyen	5	6,2
Hiç bağlı hissetmeyen	2	2,5

Tablo 12. Mimarlık mesleğini aktif olarak icra edenlerin mesleğe bağlılık durumları

3.1.3. Mesleki Doyuma Yönelik Bulgular

Mimarlık mesleğini aktif olarak icra eden 80 katılımcıya yönelik olarak Kuzgun, Aydemir Sevim ve Hamamcı tarafından hazırlanan Mesleki Doyum Ölçeği (ek-1) uygulanmıştır. Ölçekte aktif olarak yapılan iş üzerinden değerlendirme soruları yer aldığı için, mimarlık dışı alanda faaliyet gösteren katılımcılara uygulanmamıştır. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20 numaralı maddeler için; Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman:1 şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten puanlanması gerekmektedir. Puan aralığı 20-100 olmaktadır ve alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu varsayılır.

Mimarların mesleki doyum toplam puan ortalamaları 75,7, en düşük puan 48, en yüksek puan 99 ve ortanca puan ise 77,5 olarak sonuçlanmıştır.

Mimarların yaşları ve mesleki doyum puanları Tablo 13’de gösterilmiş olup, aralarında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Yaş / MDÖ Puanları	En..Düşük Puan	Ortanca Puan	En..Yüksek Puan	Ortalama
24 yaş ve altı	63	78	99	79
25-34	54	79	95	76,4
35-44	48	67	87	65,6
45-54	56	84	93	80,3
55-64	66	77	91	77,1
65 yaş ve üstü	61	93	94	82,6

Tablo 13. Yaş aralıkları ve mesleki doyum puanları

Meslekteki aktörlere göre mesleki doyum puanları Tablo 14’te gösterilmiş olup, mesleki doyum düzeyi ortalama puanlarının en yüksek firma sahibi/ortağı olarak çalışan mimarlarda, en düşük ise bağımsız çalışan mimarlarda gözlemlendiği söylenebilmektedir.

Aktörler / MDÖ Puanları	EnDüşük Puan	Ortanca Puan	En..Yüksek Puan	Ortalama
Firma sahibi/ortağı	50	79	95	76,9
Özel..sektörde..ücretli..çalışan	60	72	94	75,1
Kamuda çalışan	58	73	86	74,6
Bağımsız çalışan	48	73,5	99	71,7

Tablo 14. Mimar aktörler ve mesleki doyum puanları

Meslekteki kazanç miktarları ve mesleki doyum puanları Tablo 15’de gösterilmiş olup, belirli bir kazanç miktarına kadar mesleki doyumun arttığı ancak daha üst kazanç miktarlarında mesleki doyumun da giderek azaldığı gözlemlenmiştir.

Kazançlar / MDÖ Puanları	En..Düşük Puan	Ortanca Puan	En..Yüksek Puan	Ortalama
2.825 TL ve altı	53	74	93	72,5
2.826 TL-5.750 TL	56	73	99	74,5
5.751 TL-7.500 TL	56	77	91	75,2
7.501 TL -10.000 TL	62	81,5	93	79,1
10.001 TL -15.000 TL	87	87	87	87
15.001 TL-20.001 TL	48	82,5	93	76,5
20.000 TL ve üstü	50	72,5	95	72,5

Tablo 15. Aylık ortalama kazançlar ve mesleki doyum puanları

Meslekteki kazanç miktarlarından memnun olma durumu ve mesleki doyum puanları Tablo 16’da gösterilmiş olup, aralarında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Kazançlar /MDÖ Puanları	En..Düşük Puan	Ortanca Puan	En..Yüksek Puan	Ortalama
Yeterli bulanlar	64	91	95	86,1
Kısmen..yeterli bulanlar	56	68,5	93	70,8
Yeterli bulmayanlar	48	77,5	99	75,2

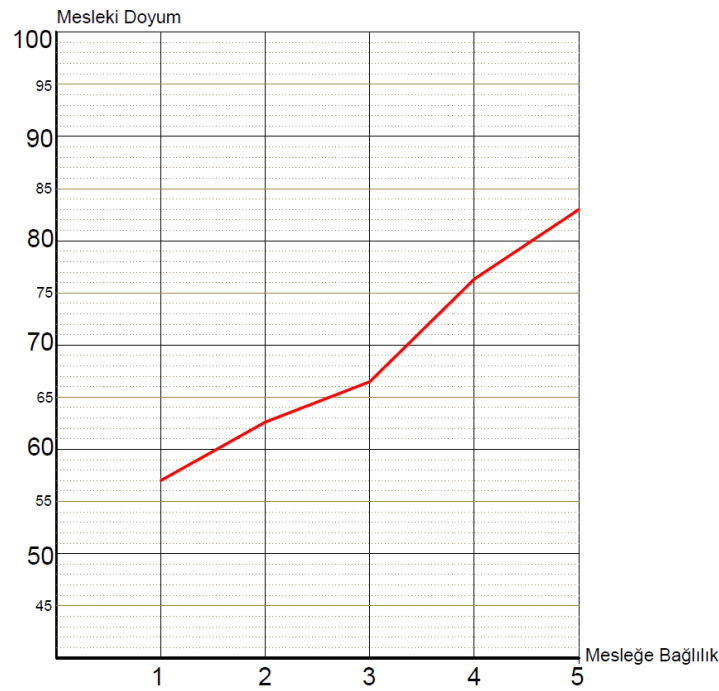
Tablo 16. Aylık ortalama kazançları yeterli bulma durumları ve mesleki doyum puanları

Haftalık ortalama çalışma süreleri ile mesleki doyum puanları Tablo 17’de gösterilmiş olup, 40-45 saat aralığına kadar çalışma süresi arttıkça mesleki doyumun arttığı ancak daha fazla çalışma sürelerinde çalışma süresi arttıkça mesleki doyumun azaldığı söylenebilmektedir

Çalışma Süreleri / MDÖ Puanları	En..Düşük Puan	Ortanca Puan	En..Yüksek Puan	Ortalama
30 saatten az	53	62,5	94	68,6
30-40 saat arası	56	70	93	71,8
40-45 saat arası	50	82,5	95	80,5
45-50 saat arası	64	80	95	78,5
50 saatten çok	48	76	99	75,1

Tablo 17. Haftalık ortalama çalışma süreleri ve mesleki doyum puanları

Katılımcıların mesleğe bağlılık durumları ve mesleki doyum puanları arasındaki ilişki Şekil 6'da gösterilmiş olup, mesleğe bağlılık seviyesinin arttıkça mesleki doyum düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir.



Şekil 4. Mesleğe bağlılık ve mesleki doyum puanları arasındaki ilişki

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada TMMOB Mimarlar Odası Aydın Temsilciliği'ne üye mimarların çalışma yaşamı ve mesleki doyumları ortaya konmuş, çalışma yaşamı ve mesleki doyum arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmaya Aydın Mimarlar Odası'na üye 221 mimarın tümüne anket yönergesi e-mail yoluyla gönderilmiş olup, çalışmaya 90 mimar katılım sağlamış oda üyesi olmadığı tespit edilen 1 kişinin yanıtları değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylelikle anket %40,2 oranında katılım üzerinden değerlendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları dengeli şekilde dağılmış olup, 34 yaş altı olan 52 katılımcı (%58,4) yoğunluğu ile genç bir popülasyonu temsil etmektedirler Genç nüfus yoğunluğu, her yıl mezun olan mimar

sayısının artması ile ilişkilendirilebilmektedir. 77 katılımcı (%86,5) lisans seviyesinde, 12 katılımcı (%14,5) ise yüksek lisans seviyesinde öğrenimlerini tamamlamıştır.

Çalışma yaşamına ilişkin veriler çözümlendiğinde, katılımcıların %10,2'sinin mimarlık mesleğini aktif olarak icra etmediği, %5,6 oranında mimarlık dışı alanda çalışan, %4,6 oranında ise hiçbir işte çalışmayan/işsiz mimar bulunduğu görülmüştür. Buna karşın %77,7 oranında mimarlık mesleğine bağlılıkları, mimarlık alanında faaliyet göstermek istedikleri ancak imkan bulamadıklarına yönelik bilgi taşımakta ve meslekteki istihdam sorununa işaret etmektedir. Mimarlık mesleğini aktif olarak icra eden mimarların da %49,8'inin mezun olduktan sonra doğrudan mesleğe başlayamadığı ve işsiz kaldıkları süreler olduğu sonucu da istihdam sorununu doğrulamaktadır. Katılımcılar %55 oranla yoğunluklu olarak firma sahibi/ortağı olarak mesleki faaliyetlerini sürdürmektedir. %81,1 oranında tasarım ve projelendirme alanında hizmet vermektedirler. Buna karşın rölöve/restorasyon alanında %16, bilirkişilik alanında %7,4 oranlarında hizmet verilmesi mesleğin sadece belirli bir alanında yığılma oluştuğunun göstergesidir ve diğer alanlarda yeteri kadar bilgi sahibi olunmadığını düşündürmektedir.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından 2021 yılı için belirlenen aylık brüt 5.750 TL miktarındaki asgari ücret ve üzerinde kazanç sağlayan sadece %46,2 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların uzun çalışma saatlerine karşın aylık ortalama kazanç miktarlarının düşük olması, %71,2 oranında kazanç miktarlarından memnun olmamaları, yüksek oranda ücretlerini tahsil etmede zorluk çekmeleri mimarlık mesleğinde çalışma yaşamındaki sosyoekonomik açıdan zorlukların göstergesidir. Öte yandan mesleki deneyim ve kazanç miktarları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır, 35-44 yaş arası mimarların kazançları diğer yaş gruplarına kıyasla yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Mimarlığın her alanından mimarlık dışında ek gelir getirici işe ihtiyaç duyan katılımcılar olmuştur. %50 gibi yüksek bir oranla geçimlerini sağlayamadıkları için ek iş yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu durum çalışma yaşamına ilişkin geçim sorunlarının ciddi boyutta olduğunu göstermektedir. Mimarların büyük çoğunluğu işverenlerini entelektüel açıdan yeterli bulmamakta ve mesleki becerilerini kısıtladıklarını düşünmektedir. Bu durum, yapılı çevre üretiminde mimari bilginin yeteri kadar kullanılmadığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir. Mimarlık mesleğini aktif olarak icra etmeyenlerin mesleğe bağlılık oranlarının, aktif olarak icra edenlere nazaran yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum meslekte deneyimlenen olumsuz çalışma koşullarının mimar ve mimarlık mesleği arasındaki bağı zayıflatığının bir sonucu olarak düşünülmektedir. Elde edilen bulgular literatürdeki bulguları desteklemektedir; mimarlık mesleği çalışma yaşamının farklı alanlarında çeşitli oranlarda gözlenen, istihdam sorunları, uzun çalışma saatleri, kazanç miktarı ve tahsil edilebilmesine yönelik problemler başta olmak üzere çalışma koşullarındaki olumsuzluklar göze çarpmaktadır.

Mesleki doyumla ilgili olarak, mimarlık mesleğini aktif olarak icra eden katılımcılara uygulanan mesleki doyum ölçeğinden alınan mesleki doyum toplam puan ortalamaları 75,7, en düşük puan 48, en yüksek puan ise 99 olarak sonuçlanmıştır. Benzer çalışmalar incelendiğinde, mesleki doyum ölçeği 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında Edirne ilinin tüm ilçelerinde görev yapmakta olan 22 rehberlik öğretmenine uygulanmış ve öğretmenlerin mesleki doyum toplam puan ortalamaları 51,5, minimum puan 24, maksimum puan ise 87 olarak sonuçlanmıştır (Hüseyin Hüsnü Tekişik Rehberlik ve Araştırma Merkezi, 2020). Bir diğer çalışmada mesleki doyum ölçeği Türkiye'nin coğrafi bölgelerinin her birinden seçilen yedi farklı üniversite hastanesinin KBB kliniklerinde çalışan 100 hemşireye uygulanmış mesleki doyum puan ortalamaları 65,09 olarak sonuçlanmıştır (Kaya ve ark, 2011). Bu

örnekler ile kıyaslandığında katılımcı mimarların mesleki doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki doyum üzerine literatürde karşılaşılan çalışmalar çoğunlukla sosyodemografik özellikler ile mesleki doyum arasındaki ilişkinin analizine yönelik çıkarımlarla sonuçlandırılmıştır. Bu çalışmada ise araştırma soruları ile ilişkili olarak mesleki doyumun çalışma koşulları ile ilişkisine yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların mesleki doyumları ile yaşları yani bir bakıma mesleki tecrübe yılları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Meslekteki farklı aktörlerin mesleki doyum durumları incelenmiş; büyük farklar olmaksızın firma sahibi/ortağı olarak çalışan mimarların mesleki doyum ortalama puanının görece yüksek olduğu görülmüştür. Çivici (2016)'nin çalışmasına görece, Aydın ilinde ücretli çalışan mimarların mesleki doyumunu yüksek görülmüş, Çelik ve Oral (2013)'in çalışmasında edinilen sonuçla benzer olarak kamu çalışanlarının özel sektörde ücretli çalışana oranla mesleki doyumları düşük çıkmıştır. Yasal çalışma saati sınırına ulaşana kadar (45 saat), çalışma saati arttıkça mesleki doyumun arttığı, ancak üzerine çıkılan her saatte çalışma saati arttıkça mesleki doyumun azaldığı görülmüştür.

Mimarların kazanç miktarları ve mesleki doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, 10.001 TL -15.000 TL arası kazanca kadar kazanç arttıkça mesleki doyumun arttığı; ancak 15.000 TL üzerinde kazanç arttıkça mesleki doyumun azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yaşam tatmini çalışmaları ile uyumluluk göstermektedir. Gent Üniversitesi sağlık ekonomisti Prof. Dr. Lieven Annemans ve ekibi tarafından 4 yıl süreyle gerçekleştirilen 'Ulusal Mutluluk Araştırması'na göre(2018), ortalamanın altında gelire sahip olanların yeterince mutlu olmadığı, aylık 4.500 euro kazanca kadar mutluluğun arttığı ancak daha üzeri kazanca sahip olanların az kazananlara oranla kendilerini çok daha mutsuz hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (url-3). Çalışmamızdaki mesleki doyum ve Annemans'ın çalışmasındaki yaşam tatmini arasındaki anlamlı ilişki, Aşan ve Erenler (2008)'in çalışmasında mesleki doyum ve yaşam tatmini arasındaki pozitif ilişki olduğu sonucu ile doğrulanabilmektedir.

Öte yandan Güneş (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik danışmanların sosyoekonomik durumu yüksek algılama düzeyi arttıkça meslek doyumunun da arttığı ve bu durumun benzer pek çok çalışma ile farklı meslekler için de tutarlı olduğu görülmüştür. Çalışmamızda ekonomik gelirini yeterli bulma durumları ve mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ekonomik gelirini yeterli bulmayan mimarların mesleki doyumları kısmen yeterli bulanlara görece daha yüksektir. Mesleki etik ilkelerinden biri olan ve kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışması ile ilişkilendirilen mesleki bağlılığın, mesleki doyum ile olan ilişkisi incelendiğinde; bağlılığın arttıkça mesleki doyumun da aynı ivmeyle arttığı görülmüştür. Bu veriler birlikte ele alındığında, mimarlık mesleğinin çok katmanlı yapısı ile öncelikle topluma ve çevreye karşı sorumlulukla icra edilen bir meslek olduğunun, bu sebeple mimarın meslekten beklentisinin maddi kazançtan çok yaptığı işin niteliği olduğunun bir sonucu olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlarla, mimarlık mesleği çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bağlı olarak mimarın mesleki doyumunun artırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu gereklilik sadece mimarı değil, mesleğin doğası gereği yapıların ve kentlerin sağlıklı inşası ile toplumu ve yaşam alanlarını da olumlu etkileyeceğinden önemlidir. Bu araştırma geniş bir örneklem grubuna uygulanmakla birlikte Aydın ilinde çalışan mimarlarla sınırlıdır. Çalışmanın mimarlık mesleği çalışma koşullarına ve mesleki doyum düzeyine ilişkin genellenebilir bir sonuca ulaşabilmesi için ülke ölçeğinde büyük örneklem gruplarıyla gerçekleştirilmesi ve mimarlık mesleğinin süreç içerisindeki konumunu anlamak ve gelecek projeksiyonunu belirlemek için belli aralıklarla tekrar edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akın, G. (2008). İTÜ Çağdaş Mimarlık Tarihi Ders Notları, İstanbul.
- Ardahan, F. (2010). Hizmet Üretiminde Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin Mesleki Problemleri, Mesleği Algılama Biçimleri Ve İş Tatmin Düzeyleri: Antalya Örneği, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(19), s. 101-137.
- Aşan, Ö., Erenler E., (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences 13 (2), s.203-216.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Çivici, T. (2016), İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (2), s.131-150.
- Davis K. (1988) *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çeviri. Kemal Tosun. İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), s. 35.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik Danışmanların Meslek Doyumuna Etki Eden Faktörler. Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 4(2), s. 58-70.
- Hasol, D. (2005). *Ansiklopedik Mimarlık Sözlüğü*, Yapı Yayın, İstanbul.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), s. 124-143.
- Karasar, N. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Karasu, K. (2001). Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara.
- Kaya ve ark. (2011). Kulak Burun Boğaz Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Karar Verme Stratejileri ve Mesleki Doyumları , *Fırat Tıp Dergisi*, 16 (1), s. 25-31.
- Kuzgun, Y. Aydemir Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, (11), s. 14-18.
- Larson, M. (1982). 20. Yüzyılın Başlarında Mimarlık Mesleği, I. Mimarlık, 4, s. 2-7.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature And Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial And Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, s. 1297-1349.
- Pektaş, A. N. (2013), Mimarlık Pratiği İçinde Mimarlık Kavrayışının Dönüşümü, Y. Lisans Tezi, İ.T.Ü., Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Roth, L.M. (2000). *Mimarlığın Öyküsü [Understanding Architecture]* Çev. Ergün Akça, Kabalcı Yayın Evi, İstanbul.
- Şahin, İ. (1999) İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Y. Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tantekin Çelik, G., Laptalı Oral, E. (2013), Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi, Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 28(2), s. 15-26.
- Tanyeli, U. (2007). *Mimarlığın Aktörleri Türkiye 1900-2000*, Garanti Galerisi, İstanbul.
- Url-1 <<http://www.doganhasol.net/mimarligin-guncel-sorunlari.html>> alındığı tarih: 06.12.2021.
- Url-2 <<http://mimdap.org/2014/11/mimarlar-ycin-cumhuriyet-tarihinin-en-problemlidonemi/157107/>> alındığı tarih: 06.12.2021
- Url-3 <<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-46137791>> alındığı tarih: 08.12.2021.
- Ünalın, Ç. (2002). Cumhuriyet Mimarlığının Kuruluşu ve Kurumlaşması Sürecinde Türk Mimarlar Cemiyeti’nden Mimarlar Derneği 1927’ye, Mimarlar Derneği 1927, Mas Matbaacılık, Ankara.

Vitruvius (1990). *Mimarlık Üzerine On Kitap [The Ten Books On Architecture]* Çev. Suna Güven, Şevki Vanlı Mimarlık Vakfı Yayınları, İstanbul.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Jossey-Bass: San Francisco, CA.

EK 1 – MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

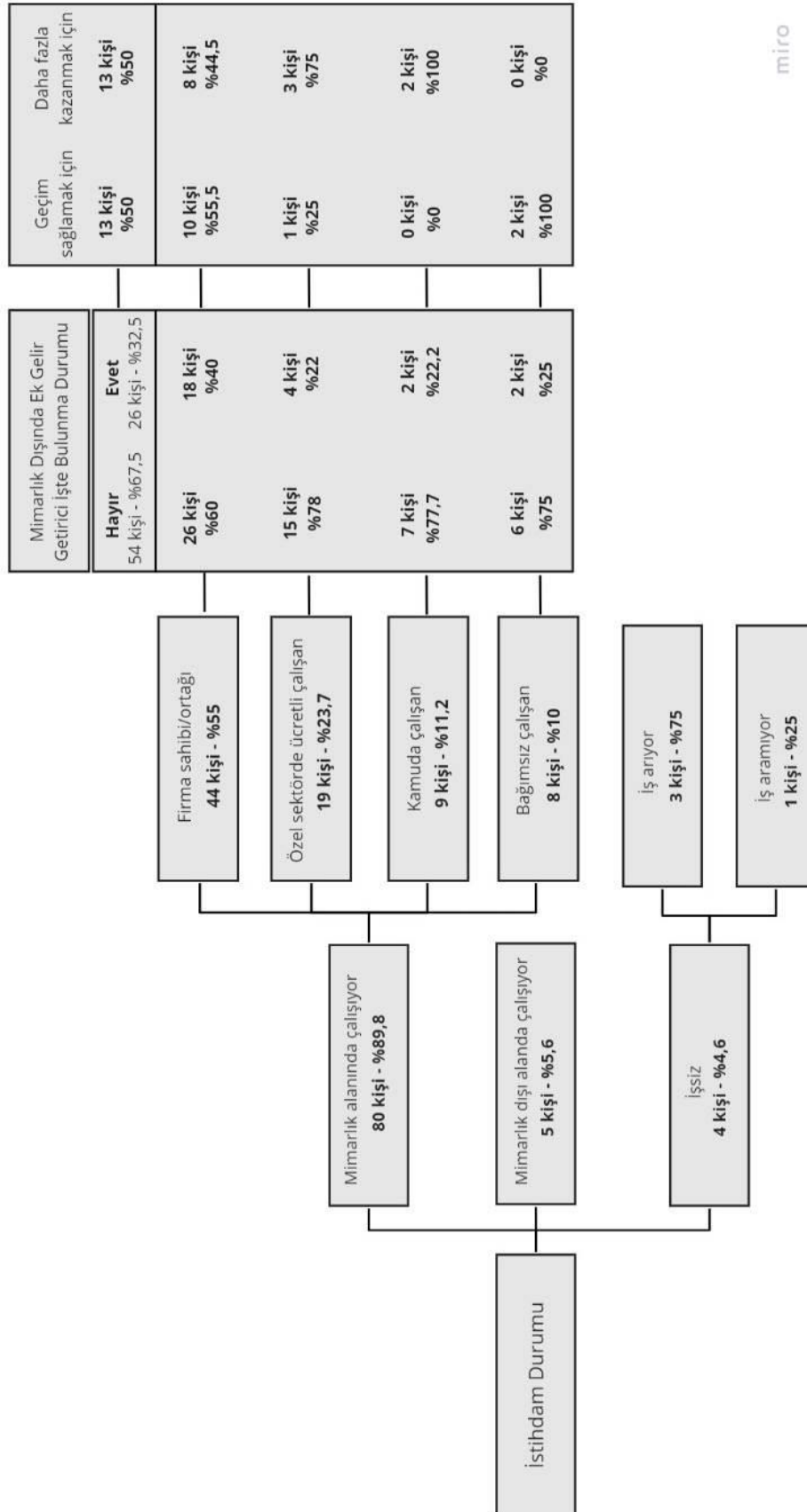
Mesleki Doyum Ölçeği ile kişinin mesleğin üyesi ve iş yaşamında ne derece mutlu olduğu değerlendirilir.

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen her soruyu dikkatle okuyup size en uygun gelen şıkkı işaretlemenizdir.

		Her zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişimine olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6	İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9	İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?					
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15	İşinizin yeteneğinize uygun olduğunu düşünür müsünüz?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilgilerinizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

Olumsuz maddeler (4,9,10,11,14,19 maddeler) tersten (yani 1,2,3,4,5 şeklinde) geri kalan maddeler doğrudan (yani 5,4,3,2,1 şeklinde) olarak puanlanmaktadır.

EK 2 – İSTİHDAM DURUMU GENİŞLETİLMİŞ TABLO



miro