



**KADIN MİMARLARIN KARIYER ENGELLERİNİN
İNCELENMESİ**

Mevlûde AYDIN



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KADIN MİMARLARIN KARİYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ

Mevlûde AYDIN
000-275-462-504

Prof. Dr. Yasemin ERBİL
(Danışman)

YÜKSEK LİSANS
MİMARLIK ANABİLİM DALI

BURSA – 2021
Her Hakkı Saklıdır

TEZ ONAYI

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

KADIN MİMARLARIN KARIYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ

Mevlûde AYDIN

Bursa Uludağ Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Mimarlık Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Yasemin ERBİL

Tarihsel süreçte kadın mimarların mimarlık mesleğinde aktif rol almaları uzun süreler içerisinde gerçekleşmiştir. Günümüzde ise mimarlık eğitime kadın öğrencilerin talebinin arttığı izlenmektedir. Bununla birlikte mimarlık okullarından mezun olan erkek ve kadın mimarlar karma bir yapıya ulaşmıştır. Ancak mimarlık okullarından mezun olan kadın mimarların sayısı ile inşaat sektöründe görünen kadın mimarların sayısı doğru orantılı bir şekilde ilerlememektedir. Bu durumu literatürde inşaat sektörünün erkek egemen yapısı ile ilişkilendirmek mümkündür. Diğer yandan kadın mimarların kariyer süreçlerine ara verdikleri, kariyerlerini terk ettikleri ya da kariyer süreçlerinde bir dizi engelle karşılaştıkları belirtilmektedir.

Bu bağlamda tez çalışması kadın mimarların karşılaştıkları kariyer engellerini açığa çıkarmak ve kadın mimarların kariyer engellerinin farklı kariyer evrelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak üzere yapılmıştır. Çalışmada kadın mimarlara uygulanmak üzere online anket çalışması hazırlanmıştır. Çalışmanın örneklemi erken, orta ve geç kariyer evresinde bulunan, inşaat sektörünün içerisinde maket, ihale dosyası hazırlama, keşif/metraj, sunum dosyası hazırlama, 3 boyut görselleştirme, konsept proje, proje yöneticisi, proje takibi, tasarım, uygulama projesi alanlarında yer alan 268 kadın mimardan oluşmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda kadın mimarların kariyer evrelerinin tamamında **kariyer engellerinden ücret eşitsizlikleri, esnek olmayan çalışma saatleri, erkek egemen yapı, cinsiyetçi tutumlar, cam tavanlar ve aile-kariyer dengesi kuramama** ile karşılaştığı ortaya çıkmıştır. Kariyer engellerinin farklı kariyer evrelerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak üzere gerçekleştirilen hipotez testlerine göre ise yalnız cam tavan ve cinsiyetçi tutumların kariyer evrelerine göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Kadın mimarların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engellerin ortadan kalkması için ortaklaşa hareket önemli görülmektedir. Alınacak her önlemin kalıcı olması ve devamlılığının sağlanabilmesi için eğitim kurumlarında fırsat eşitliğine yönelik mesleki bilgilendirmelerin yapılması ve alınan önlemlerin denetlenmesi önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Kadın mimarlar, kariyer engelleri, kariyer evreleri, inşaat sektörünün erkek egemen yapısı

2021, ix+ 151 sayfa.

ABSTRACT

MSc Thesis

EXAMINING THE CAREER BARRIERS OF WOMEN ARCHITECTS

Mevl de AYDIN

Bursa Uludağ University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Architecture

Supervisor: Prof. Dr. Yasemin ERBİL

In the historical process, the active role of female architects in the architectural profession has taken place over a long period of time. Today, it is observed that the demand of female students for architectural education has increased. However, male and female architects who graduated from architecture schools have reached a mixed structure. However, the number of female architects who graduated from architecture schools and the number of female architects appearing in the construction sector do not progress in direct proportion. It is possible to associate this situation with the male dominated structure of the construction industry in the literature. On the other hand, it is stated that women architects interrupt their career processes, abandon their careers or face a series of obstacles in their career processes.

In this context, the thesis study was conducted to reveal the career barriers faced by women architects and to understand whether the career barriers of women architects differ according to different career stages. In the study, an online survey was prepared to be applied to women architects. The sample of the study consists of 268 women, who are in the early, middle and late career stages, and who are involved in the fields of in the construction sector tender file preparation, exploration/quantity, presentation file preparation, 3D visualization, concept project, project manager, project follow-up, design, application project consists of architects.

As a result of the research, it was revealed that women architects faced career obstacles such as wage inequalities, inflexible working hours, male-dominated structure, sexist attitudes, glass ceilings and inability to establish family-career balance in all career stages. According to the results of the hypothesis test conducted to understand whether career barriers differ depending on different career stages, it was understood that only glass ceiling and sexist attitudes differ according to career stages. Accordingly, as women architects progress in their career stages, the obstacles to glass ceilings and sexist attitudes increase. In order to ensure that every precaution to be taken is permanent and to ensure its continuity, it is important to provide vocational information on equal opportunities in educational institutions and to supervise the measures taken.

Key words: Women architects, career barriers, career stages, male-dominated structure of the construction industry

2021, ix+ 151 sayfa.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim sürecim boyunca her zaman yanımda ve destekçim olan, önerileri, paylaşımlarıyla ufkumu açan, bilgi, birikim ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Yasemin Erbil'e sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Daima yanımda olan beni yüreklendiren sevgilerini, emeklerini ve hertürlü manevi desteğini üzerimde hissettiğim başta annem Fatma Aydın'a, babam İdris Aydın'a ve aileme en içten derin teşekkürlerimi sunuyorum.

Mevlûde AYDIN
21/06/2021



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
1.GİRİŞ.....	1
2.KURAMSAL TEMELLER ve KAYNAK ARAŞTIRMASI	5
2.1.Kariyer.....	5
2.1.1.Kariyer yönetimi	6
2.1.2. Kariyer planlaması	8
2.1.3. Kariyer geliştirme.....	9
2.1.4. Kariyer evreleri	9
2.1.5.Kariyer yolları	15
2.1.6.Kariyer seçimi ile ilgili teoriler	18
2.1.7. Kadın ve kariyer.....	22
2.2. İnşaat Sektörü ve Kadın Mimarlar	24
2.2.1.İnşaat sektörünün yapısı ve özellikleri.....	33
2.2.2. İnşaat sektöründe mimarlar	35
2.2.3. İnşaat sektörünün erkek egemen yapısı.....	37
2.2.4. İnşaat sektöründe kadın mimarların kariyer süreçlerinde çalışma koşulları	42
2.2.5. Kadın mimarlarla ilgili yapılan güncel araştırmalar	45
2.3. İnşaat Sektöründe Kadın Mimarların Karşılaştığı Kariyer Engelleri.....	56
2.3.1.Ücret eşitsizliği.....	59
2.3.2. Esnek olmayan çalışma saatleri	59
2.3.3. Erkek egemen yapı.....	61
2.3.4. Cinsiyetçi tutumlar	62
2.3.5. Cam tavanlar	63
2.3.6. Aile-kariyer dengesi kuramama	64
3.MATERYAL ve YÖNTEM.....	66
3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	66
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	66
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	70
3.4. Örneklemenin Büyüklüğünün Belirlenmesi	71
3.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	72
4.BULGULAR ve TARTIŞMA.....	73
4.1. Güvenilirlik Analizinin Yapılması.....	73
4.2. Demografik Verilere Ait Bulgular	79
4.3. Kariyer Engellerine Dair Bulgular	87
4.4. Kadın Mimarların İnşaat Sektörüne Dair Olası Algılarına Yönelik Bulgular	100
4.5. Kadın Mimarların İnşaat Sektörünün Yapısına Dair Önerileri	102
4.6. Hipotezlerin Analizi	107
4.7. Bulguların Karşılaştırılması	114
5. SONUÇ.....	117
KAYNAKLAR	120
EKLER.....	143

ÖZGEÇMİŞ	151
----------------	-----



SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler	Açıklama
α	Cronbach Alfa güvenilirlik düzeyi
$\bar{X}$	Aritmetik ortalama

Kısaltmalar	Açıklama
AIA	The American Institute of Architects
CSCAE	The Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de Espana
İKV	İktisadi Kalkınma Vakfı
NAAB	The National Council of Architectural Accreditation Board
RIBA	The Royal Institute of British Architects
TMMOB	Türkiye Mimar Mühendis Odaları Birliği

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Yaşam boyu kariyer yönetimi müdahalelerinin temel süreçleri ve bileşenleri (Hirschi 2019).	7
Şekil 2.2: Erikson'un yaşam çemberi (Capps 1985).	10
Şekil 2.3: Super'in kariyer evreleri (Super 1957).	11
Şekil 2.4. Levinson kariyer evreleri (1978).	12
Şekil 2.5: Mathis ve Jackson kariyer aşamaları (Mathis ve Jackson 1994).	12
Şekil 2.6: DeCenzo ve ark.'nın kariyer evreleri (2010).	13
Şekil 2.7. Holland'ın mesleki kişilik tipleri.	19
Şekil 2.8. Dünyada ilk kadın mimarlar (Karadağ 2015).	25
Şekil 2.9. Türkiye'de ilk kadın mimarlar (Karadağ 2015).	26
Şekil 2.10. Leman Tomsu ve Emin Onat'ın projesi Uludağ Kirazlıyayla Senatoryumu (Anonim 2021a).	27
Şekil 2.11. Hasanoğlu Köy Enstitüsü, Güzel Sanatlar Binası (Anonim 2021b).	28
Şekil 2.12. Muammer Karaca Tiyatro Yapısı (Anonim 2021c).	28
Şekil 2.13. Milli Reasürans T.A.Ş. Genel Müdürlük Binası (Arkiv 2021b).	29
Şekil 2.14. M.T.A Tabiat Müzesi (solda), Çarşı La (sağda) (Nuran Ünsal İlgi Karaaslan Mimarlık 2021).	30
Şekil 2.15. Odtü-Forum Odtü Geliştirme Vakfı Özel Lisesi Çokamaçlı Salon Kompleksi/ Sanat Atölyeleri (Tektonika Mimarlık 2021).	30
Şekil 2.16. AKM Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Konser Salonu (Sudaş 2015).	31
Şekil 2.17. Dakar Kongre Merkezi (Arkiv 2021c).	32
Şekil 2.18. İstanbul TV ve Radyo Kulesi (Küçük Çamlıca Televizyon Kulesi) (İtez 2021).	32
Şekil 2.19. Simone Noronha <i>cam tavan</i> kavramının somutlaştırılması (Arieff 2018). ..	63
Şekil 3.1. Akış şeması.	67
Şekil 3.2. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2004).	71
Şekil 4.1. Super ve Kaur ve Sandhu'ya göre yaş aralıklarına göre kariyer evreleri.	108

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 2.1. Seymen'e göre (2004) yeni ve geleneksel kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması (Kanten ve ark. 2015).	16
Çizelge 2.2. TÜİK verilerinde seçili yıllara ve cinsiyete göre istihdam yüzdelik oranları (İKV 2019).....	24
Çizelge 2.3. Türkiye'de sektörlerle ve yıllara göre iş gücü istihdam yüzdeleri (TÜİK 2019)	34
Çizelge 2.4. Yıllara göre mimar sayısı (TMMOB 2021)	36
Çizelge 2.5. Seçili yıllara göre kadın ve erkek mimar sayıları (TMMOB 2021).....	37
Çizelge 2.6. İnşaat sektöründe ilk 100'de yer alan firmalardaki kadın ve erkek yönetici sayıları (Fairs 2017)	41
Çizelge 2.7. Literatür araştırması dünyada kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar	50
Çizelge 2.8. Literatür araştırması Türkiye'de kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar	55
Çizelge 2.9. Kadın mimarların kariyer engellerinin tespitine dair literatür araştırmaları	56
Çizelge 3.1. Kariyer engellerine dair anket sorularının sınıflandırılması	69
Çizelge 3.2. Ankette yer alan ölçek ve puan aralıkları ve değerlendirme kriterleri (Tantekin Çelik ve Laptalı Oral 2013)	70
Çizelge 4.1. Cronbach Alfa (α) değerlerine göre güvenilirlik düzeyi (Akgül ve Çevik 2003, Alpar 2013)	73
Çizelge 4.2. Ölçek alt boyutlara dair güvenilirlik değerleri	74
Çizelge 4.3. Ücret eşitsizliği ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)	74
Çizelge 4.4. Ücret eşitsizliği ölçeği maddeleri istatistikleri	74
Çizelge 4.5. Esnek olmayan çalışma saatleri için Cronbach Alpha değeri (α)	75
Çizelge 4.6. Ücret eşitsizliği ölçeği maddeleri istatistikleri	75
Çizelge 4.7. Erkek egemen yapı ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)	75
Çizelge 4.8. Erkek egemen yapı ölçeği maddeleri istatistikleri	76
Çizelge 4.9. Cinsiyetçi tutumlar ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)	76
Çizelge 4.10. Cinsiyetçi tutumlar ölçeği maddeleri istatistikleri	76
Çizelge 4.11. Cam tavan ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)	77
Çizelge 4.12. Cam tavan ölçeği maddeleri istatistikleri	77
Çizelge 4.13. Aile kariyer dengesi ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)	77
Çizelge 4.14. Aile kariyer dengesi ölçeği maddeleri istatistikleri	78
Çizelge 4.15. İnşaat sektörünün yapısına dair algılar ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)	78
Çizelge 4.16. İnşaat sektörünün yapısına dair algılar ölçeği maddeleri istatistikleri	78
Çizelge 4.17. İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ölçeği maddeleri istatistikleri	79
Çizelge 4.18. İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ölçeği maddeleri istatistikleri	79
Çizelge 4.19. Ankete katılan kadın mimarların yaşlarına göre dağılımı	80
Çizelge 4.20. Ankete katılan kadın mimarların medeni durumlarına göre dağılımı	80
Çizelge 4.21. Ankete katılan kadın mimarların çocuk sahibi olma durumları	81
Çizelge 4.22. Ankete katılan kadın mimarların lisans eğitiminden mezun olduğu yıl süreleri	81
Çizelge 4.23. Ankete katılan kadın mimarların mezuniyet yıllarına göre dağılımı	82
Çizelge 4.24. Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurum türü	83

Çizelge 4.25. Ankete katılan kadın mimarların bulundukları firma/kurumdaki konumları	84
Çizelge 4.26. Yöneticilik deneyimine sahip olan kadın mimarların hangi düzeyde bulundukları	84
Çizelge 4.27. Ankete katılan kadın mimarların haftalık çalışma saatleri	85
Çizelge 4.28. Ankete katılan kadın mimarların çalışma şekilleri	85
Çizelge 4.29. Ücret Eşitsizliğini ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri	87
Çizelge 4.30. Esnek olmayan çalışma saatlerini ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri.....	89
Çizelge 4.31. Erkek egemen yapıyı ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri	90
Çizelge 4.32. Cinsiyetçi tutumları ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri..	92
Çizelge 4.33. Cam tavanları ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri.....	95
Çizelge 4.34. Aile- kariyer dengesini ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri	98
Çizelge 4.35. Kariyer engellerine dair yer alan alt boyutların ortalamaları ve standart sapmaları	99
Çizelge 4.36. Kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algılarını ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri.....	100
Çizelge 4.37. İnşaat sektörüne dair olası algıların ortalamaları ve standart sapmaları .	102
Çizelge 4.38. Kadın mimarların inşaat sektörünün yapısını ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri.....	103
Çizelge 4.39. İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ortalamalar ve standart sapmalar	106
Çizelge 4.40. Kadın mimarların inşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelme durumları	106
Çizelge 4.41. Kadın mimarların inşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelmeyi düşünmesinin nedenleri.....	107
Çizelge 4.42. Ankete katılan kadın mimarların kariyer evreleri	108
Çizelge 4.43. Kariyer engellerinin alt boyutları Kolmogorov-Smirnov test sonuçları .	108
Çizelge 4.44. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların ücret eşitsizliği kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu	109
Çizelge 4.45. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların esnek olmayan çalışma saatleri kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu.....	110
Çizelge 4.46. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların erkek egemen yapı kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu	110
Çizelge 4.47. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların cinsiyetçi tutumlar kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu	111
Çizelge 4.48. Kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar Post Hoc Tamhane testi.....	111
Çizelge 4.49. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların cam tavanlar kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu	112
Çizelge 4.50. Kariyer engellerinden cam tavanlar için Post Hoc Tamhane testi	112
Çizelge 4.51. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların aile-kariyer dengesi kuramama kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu.....	113
Çizelge 4.52. Hipotez Sonuçları	114

1. GİRİŞ

İnşaat sektörü farklı disiplinlerin bir arada yer aldığı bir alandır. Bu farklı disiplinler farklı özellikteki ve sayıdaki projeyi ve işgücünü beraberinde getirmektedir. Bu çok sayıdaki aktörün aynı projede birlikte ve bir uyumla devamlılığını sağlayabilmek için proje paydaşlarının süreç içerisinde yer alması önem taşımaktadır (Gümüşburun Ayalp ve Öcal 2016). Mimari üretim ekseninde şekillenen yapı tasarım ve üretim süreci, mühendislik alanlarının da katkısını gerektiren disiplinler arası bir çalışmasının sonucudur. Ancak mimarlar tasarım sürecinden başlayarak proje sonuçlanana kadar geçen süreçte aktif rol üstlenmektedir (Sey 1995).

İnşaat sektörü yoğun mesai talep eden, stresli ortamıyla kişileri sektöre ilgisiz veya isteksiz kılan yapıya sahip olan bir çalışma alanı olarak tanınmaktadır (Fielden ve ark. 2000, Barthorpe ve ark. 2000, Ling ve Poh 2004, Bilbo ve ark. 2014). Literatürde bu durumun kadınlar için daha fazla söz konusu olduğu ve inşaat sektörünün kadınların sektöre girişine daha dirençli olduğuna değinilmektedir. Çünkü inşaat sektörünün çizmiş olduğu erkek egemen görüntü olumsuz çalışma koşullarına ve erkeksi davranışlara karşı toleransı normal algılatmaktadır. Bu oluşan algı kadınların sektöre karşı ilgisini azaltmaktadır (Agapiou 2002, Ling ve Poh 2004, Denissen ve Saguy 2014).

Sektörün çizdiği olumsuz imaja rağmen Türkiye’de mimarlık eğitime kadın öğrencilerin katılımının arttığı ve başarı ile mezun oldukları görülmektedir. Son yıllarda mezun olan kadın mimar sayısı Mimarlar Odası’na kayıtlı erkek mimar sayısını aşmaya başlamış olsa da kadın mimarlar aynı oranlarda sektörde görünmemektedir (Dostoğlu 2019). Benzer bir çelişkiyle yurtdışındaki mimarlık organizasyonlarının kayıtlarında da karşılaşılmaktadır. Bu durumu inşaat sektörünün erkek egemen yapısıyla ilişkilendirmek mümkündür. İnşaat sektörünün gelenekselleşmiş erkek egemen yapısı ve kültürel ön yargılara sahip bakış açısından dolayı sektörün, kadınlar için erkeklere oranla daha zorlayıcı bir alan olduğu görüşü hakimdir (AIA 2003, Bridget Fowler ve Fiona Wilson 2004, Gregory 2006, ONS 2009, Fielden 2010, Architects’ Council of Europe 2018).

Kadın mimarlarla ilgili literatürde pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde; yapılan çalışmalarda çoğunlukla tarihsel arka plana odaklanıldığı görülmektedir (Adams ve Tancred 2000, Caven 2008). Kadın mimarların mimarlık

mesleğinden ayrılma nedenleri ya da mesleki kariyer engelleri üzerine yapılan çalışmalar göreceli daha az sayıdadır.

Tarihsel süreçte kadınların mesleki kariyer süreçlerine dahil olmaları erkeklere nazaran daha sonraki yıllarda olmuştur. Kadın ve kariyer süreçlerini ele alan çalışmalar 1990'lı yıllardan itibaren gündeme gelmiştir. Tarih boyunca kadın ve erkeğe farklı toplumsal roller atfedilmiştir. Kadınlar, toplumsal ilişkilerde daha yardımsever bir rol üzerine kurgulanırken (Özen 1988), erkekler bağımsız ve egemen roller üzerine konumlandırılmıştır (Grimes 2007). Bu değer yargıları zaman içerisinde organizasyonlarda kadın ve erkeğin rollerini de belirlemiştir. Kadınlar için başkalarına yardım edebilecekleri alanlar mesleki sınırlar olarak çizilirken, erkekler için ise yeteneklerini gösterebilecekleri alanlar mesleki kariyer alanları olarak çizilmiştir (Frieze ve Olson 1994). Diğer pek çok sektörde olduğu gibi inşaat sektörü açısından da benzer bir yapı geçerli olmuştur.

İnşaat sektörünün paydaşlarından olan kadın mimarlar açısından sektörün bilinen çalışma koşullarına ek olarak gelenekselleşmiş algının da getirdiği birtakım kariyer engellerinden söz etmek mümkündür. Tez çalışması kapsamında kadın mimarların karşılaştıkları kariyer engelleri araştırılmaktadır. Yapılan literatür araştırmalarına dayanarak kadın mimarların karşılaştıkları kariyer engelleri aşağıdaki başlıklar üzerinden ele alınmıştır.

- *Ücret eşitsizlikleri*
- *Esnek olmayan çalışma saatleri*
- *İnşaat sektörünün erkek-egemen yapısı*
- *Cinsiyetçi tutumlar*
- *Aile-kariyer dengesi kuramama*
- *Cam tavanlar*

Bu bağlamda, tez çalışmasında kadınların mimarlık kariyerlerinde karşılaştıkları olası olan kariyer engelleri, farklı kariyer evrelerinde olan kadın mimarların perspektifinden irdelenmiştir. Buna ek olarak kadın mimarların inşaat sektörüne yönelik algısı da araştırılmıştır.

Kadın mimarların inşaat sektöründe karşılaştıkları kariyer engellerini açığa çıkarmak ve bu kariyer engellerinin kariyer evrelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını anlamak bu araştırmanın asıl amacını oluşturmaktadır. Bununla birlikte kadın mimarların inşaat sektöründe yer edinmesini zorlaştıran algıları belirlemek, kadın mimarlarda yer eden inşaat sektörünün yapısıyla ilgili algılara olası çözümler önermek araştırmanın alt amaçlarıdır.

Çalışmanın amacına uygun şekilde elde edilecek olan bulguların ölçülebilmesi ve sayısal ifadelerle sunulabilmesi için araştırmada nicel veri analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada nicel verilerin toplanabilmesi için bir anket çalışması yapılmıştır. Hazırlanan anket çalışmasında demografik verilerin yanı sıra, kariyer engelleri, kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algıları ile olası çözüm ve önerileri üzerine odaklanılmıştır.

Tezin birinci kısmında; problemin tanımı ve önemi, araştırmanın amacı, kapsamı, hipotezler ve araştırma yöntemine değinilmiştir.

Tezin ikinci kısmında; kariyer kavramının tanımı yapılmış olup, ilgili kavramlar alt başlıklarıyla birlikte irdelenmiştir. Kadın ve kariyer başlığı altında kadın kariyerinin incelenmesi gerçekleştirilmiş, ardından inşaat sektörünün yapısı ve özellikleri, inşaat sektöründe kadın mimarlar, inşaat sektörünün erkek egemen yapısı, inşaat sektörü ve kadın mimarlar, kadın mimarların kariyer süreçlerindeki çalışma koşulları, kadın mimarlar ile ilgili dünyada ve Türkiye’de yapılan çalışmalar ve kadın mimarların inşaat sektöründe karşılaştıkları kariyer engellerine yer verilmiştir.

Tezin üçüncü kısmında; araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, hipotezleri, örneklem seçimi ve örneklem büyüklüğü ve araştırmanın sınırlılıklarına yer verilmiştir.

Tezin dördüncü kısmında; araştırma ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizinin yapılması, demografik verilere ait bulgular, kariyer engellerine dair bulgular, kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algılarına yönelik bulgular, kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair önerileri, hipotezlerin analizi ve inşaat sektörünün yapısına dair olası çözümlerin incelenmesi bölümlerinden oluşmaktadır.

Tezin beşinci kısmında; kadın mimarların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları kariyer engelleri, inşaat sektörüne dair algıları ve kadın mimarlarda yer eden inşaat sektörünün yapısıyla ilgili algılara olası çözüm ve önerilere yer verilmiştir.



2. KURAMSAL TEMELLER ve KAYNAK ARAŞTIRMASI

Tez çalışmasının bu bölümünde kariyer kavramına ve kariyer kavramıyla ilgili ifadelerin tanımlarına yer verilmiştir. Araştırmaya konu olan inşaat sektörü ve kadın mimarlar, kadın mimarların karşılaştıkları kariyer engelleri ve dünyada ve Türkiye’de kadın mimarların karşılaştıkları kariyer engelleri bu bölümde yer verilen diğer konulardır.

2.1.Kariyer

Türk Dil Kurumu’nun sözlüğüne göre kariyer; bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (TDK 2020). Kariyer kelimesi Fransızcadaki ‘*carriere*’ kelimesinden gelmektedir. Kelime anlamı olarak; meslek, uzmanlık alanı, meslekte alınan yol, yaşam yolu gibi mesleki hayatta ilerleme ve yaşam boyu yapılan işler diziler olarak anlamlandırılmaktadır (Yılmaz ve ark. 2000). Tarihsel süreç içerisinde kariyer kavramı ilk kez 16. yüzyıldan itibaren devlet memurluğu kavramıyla birlikte ortaya çıkmasına karşın (Şimşek ve ark. 2004) literatürde ilk kez Anne Roe’ya ait ‘*Meslekler Psikolojisi*’ adlı eserde yer almıştır (Aytaç 1997). Kariyer kavramının çeşitli yönleri ile 1970’li yıllardan sonra ele alınmıştır. Her birey için özel bir gelişme süreci olan kariyer geniş bir süreci kapsamaktadır (Fındıkcı 1996).

Kişinin yaşam süresince işe ilişkin sıralı deneyimleri olarak da tanımlanabilen kariyer kavramı, bir organizasyonda uzun süreli yapılan bir işin ya da aynı organizasyonda yer alınan birçok işin, farklı organizasyonlardaki bir işin veya daha fazla işin toplamıdır (Van Buren 2003). Kariyer hem örgütler hem de bireyler açısından çeşitli yaşamsal amaçları gerçekleştirmede önemli bir araç olarak görülmektedir. Kişinin toplumsal durumunu ve statüsünü belirlemeye yardımcı olan kariyer kavramı meslek yaşamının devamlılığı için gerekli olan maddi gücün de önemli bir aracıdır. Odak noktasında insanı bulunduran kariyer, kişinin psikolojik olarak iş doyumunun sağlanması ve kişiliğin geliştirilmesinde yardımcıdır. Fizyolojik ve duygusal olarak tatmin olan bireyler geliştikçe mesleki kariyerlerinde de yükselme talep edecektir (Kozak 2001).

Kariyer kavramının tanımı şu şekillerde nitelendirilebilir;

- Kariyer kavramı yalnızca yüksek statü ile sınırlandırılmaz. Bir örgütte yer alan tüm seviyelerdeki çalışanların mesleki kariyerleri olabilir.

- Kariyer kavramı yalnızca meslekte sürekli yükselme anlamına gelmez. Kariyer, bulunduğu konumdan memnun kişileri ya da yükselmek istemeyen kişileri de kapsamaktadır.
- Kariyer sadece bir örgütte yer alıp, o alanda ilerlemekle ilişkili değildir. Kişiler farklı örgütlerde ve farklı alanlarda kariyer yapabilir.
- Kariyer kavramı hem kişinin örgütteki çalışma yaşamını, planlamasını ve denetiminde yer alması hem de örgütte yer alan diğer kişiler üzerindeki etkileriyle ilişkilidir (Şimşek ve ark. 2004).

Kariyer temelde iki boyuta sahiptir. Bunlar; kariyerin birey boyutu ve örgüt boyutudur. Kariyerin birey boyutu; kişinin çalışma hayatındaki yerini belirleme ve geleceğe dair mesleki planlarında nerede ve nasıl olacağı durumudur (Sabuncuoğlu 1997). Kariyerin örgüt boyutu, örgütün kendi ihtiyaçlarını yerine getirirken çalışanların da ihtiyaçlarını karşılaması olarak tanımlanabilir (Tanyeli 2008).

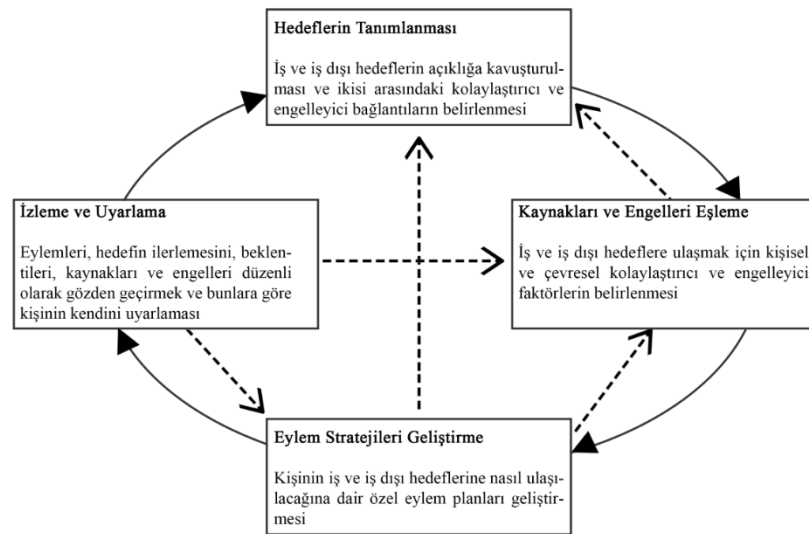
Çalışma hayatından soyutlanamayan ve çalışma hayatıyla ilişkili olarak kullanılan kariyer kavramı (Çelik 2004) bireyin iş yaşamındaki tarihsel geçmişini yansıtmaktadır (Brown ve ark. 2004). Bireye indirgendiğinde kariyer, iş yaşamıyla kişinin yaşamı süreci ile sınırlandırılırken, belirli sosyal ortamlarda gelişen kişiye etkisi olduğu kadar bireyin de içerisinde yer aldığı kuruma veya kurumlara etkisinin olduğu bir süreçtir (Baruch 2004). Her ne kadar kariyer seçimi birey tarafından yapılıyor olsa da örgütler ve diğer dış faktörler de kişinin kariyerinde etkilidir (Erdoğan 2003).

2.1.1.Kariyer yönetimi

Kariyer yönetimi bireylerin yeterliliklerini, kariyerlerini etkili bir şekilde yönetmeleri için gerekli olan tüm beceriler, tutumlar ve sahip oldukları bilgi olarak nitelendirilmektedir (Hooley ve ark. 2013). Kişinin yeteneklerini, kariyer dünyasını proaktif bir şekilde keşfetme, buna adapte olma durumu ve yaşam boyu öğrenmeye dayalı kariyer yönetimi; meslek sahibi kişiler için becerilerini tanımlama, kariyer hedeflerini belirleme ve öğrenme, bilgi ve becerilerini artırma imkanı sunar (Mari-Hall ve ark. 2013, Mason ve ark. 2009, Sun ve ark. 2013, Despina ve ark. 2015).

Kariyer yönetimi kişinin kariyer stratejilerini oluşturma sürecidir. Bu süreçte bireyler değerlerini, ilgi alanlarını, becerilerini ve kariyer hedeflerine belirleyip, bunlara ulaşma yollarını ararlar (Greenhaus 1987, Noe 1996, Çalık ve Ereş 2006). Sürecin ilk aşaması, kariyer fırsatlarıyla ilgili daha fazla bilgi edinip, kariyer başarısı için hangi beceri ve davranışların geliştirilmesi konusunda farkındalık kazanma ile sonuçlanan kariyer araştırmasıdır. İkinci aşama bireyin; terfi, maaş artışı veya becerilerinin arttırmak gibi ulaşmak istediği hedeflerin geliştirilmesidir. Son aşama kariyer stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanmasıdır (Greenhaus 1987).

İnsanlar iş ve iş dışı rollerindeki hassas dengeyi sağlamaya katkıda bulunan çeşitli stratejiler kullanırlar. Mevcut kaynaklara, engellere ve iş-aile arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik hedeflere ulaşmak için mevcut zamana göre kişiler farklı eylem stratejileri kullanmaktadır. Hedeflere ulaşılması sonucunda farklı yaşam rollerinde yetkinlik ve memnuniyet duygusu ortaya çıkmaktadır (Hirschi ve ark. 2019). Bu değerlendirmeler sonucunda kariyer yönetimi; İş ve iş dışı hedeflerin belirlenerek ikisi arasındaki bağlantıların belirlenmesi, İş ve iş dışı hedeflere ulaşmada kişisel ve çevresel kaynakların belirlenmesi, iş ve iş dışı hedeflere ulaşmak için eylem planları geliştirilmesi, Eylemleri, hedef ilerlemelerini, rol beklentilerini, kaynakları ve engelleri düzenli olarak gözden geçirmek ve davranışları buna göre uyarlanmasından oluşan dört temel bileşen üzerinde kurulmuştur (Şekil 2.1).



Şekil 2.1. Yaşam boyu kariyer yönetimi müdahalelerinin temel süreçleri ve bileşenleri (Hirschi 2019).

Kariyer planlamasının bu dört aşaması müdahalelerin devam etmesi gerektiği mantıksal dört aşamadan oluşmaktadır. Şekil 2.1’de görüldüğü gibi bu aşamaların uygulanmasında geri bildirimler olabilmektedir (Hirschi 2019).

2.1.2. Kariyer planlaması

Kişinin mesleki hayatıyla ilgili gelecek planlamaları yapması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Fındıkçı 1996). Kariyer planlaması zorlu ve değişen çalışma koşulları içerisinde etkili iş arama, kariyer tatminini sağlama ve istihdam elde etmede büyük bir öneme sahiptir (Shury 2017). Kariyer planlaması, kişinin varmak istediği nokta için çalışarak, bu hedef için ilerlemesinde gerçekleştireceği faaliyetlerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Laker ve Laker 2007, Okakın 2008). İşe yerleşme; danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içerisine alan, planlamada önemli olan, hem kişinin hem de örgütün arasında kurulan dengede her iki tarafın da ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Şimşek ve ark. 2004).

İçerisinde bulunduğu çevreyle birlikte kişinin, mesleki hayatıyla ilgili belirlediği hedeflere ulaşması olarak ifade edilen kariyer planlaması, kişilerin iş yaşamlarında iyi bir kariyer için gereklidir (Uğur 2003). Örgüt yapısının, iş gücü ve iş çevresinde meydana gelen değişimlerle birlikte örgütlerin devamlılığının sağlanabilmesi ve başarılı olmaları ve geliştirilmeleri için yeni imkan ve faaliyetlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Kişilerin ve örgütlerin birbirleriyle olan uyumunun sağlanabilmesi için kariyer planlama etkili bir yoldur. Kariyer planlamasının kişilere ve örgütlere kazandıracağı faydalar arasında kişilere iyi bir iş imkanı, ücret ve statü durumu kazandırma, çalışan bireylere yol gösterme, çalışma ortamlarının daha esnek, yapıcı ve samimi ortamda olması, verimliliğin artırılması yoluyla amaçlara daha hızlı bir şekilde ulaşılması, birey ve örgüt arasındaki bütünlüğün sağlanması, işgücünden daha verimli bir şekilde yararlanma, nitelikli işgücünün örgüt devamlılığı açısından sağlanması, örgüt içerisinde devam eden bir iletişim ağının sağlanması, kamuoyunda imaj oluşturma sayılabilir (Özgen ve ark. 2001)..

2.1.3. Kariyer geliştirme

Kariyer geliştirme; kişilik, yetenek ve becerilerin gelişebileceği sosyal ve teknik becerilere sahip olma süreci (Bird 1994), kişilerin mesleki hayatlarında kendilerini geliştirmeleri ve ilerlemek için sarf ettikleri çaba (Eugene 1999) olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonların ve bireylerin beraber ve sistematik olarak gelecek hedefleri için imkan sağlayan kariyer geliştirme, bireyin organizasyonun ihtiyaçları arasında bir bağlantı kurma görevi görmektedir (Keçecioğlu 2003).

Kariyer geliştirme hem örgüt hem de birey için gerçekleşmektedir. Bireyin kapasitesini ve tecrübesini kendisinin ve organizasyonunun amaçlarına ulaşabilmesi için kullanması ve geliştirmesi süreci bireysel kariyer geliştirme (Eryiğit 2000), Örgüt kariyer planlama süreciyle başlayıp kariyer yollarının kullanılmasıyla kişilerin organizasyondaki hedefine ulaşmayı sağlayan ve süreç içerisinde bireyin birikimlerini arttırarak değişen koşullara ve teknolojiye uyumunu kolaylaştıran sürece de örgütsel kariyer geliştirme denilmektedir (Akgemci ve ark. 2004). Kariyer geliştirmede iş yapan birey ve iş veren organizasyonun belirli görevleri üstlendiği bir süreçtir. Kariyer geliştirmeden söz edebilmek bireyin ve organizasyonun birlikte uyumlu bir ortamda çalışmasına bağlıdır (Bayraktar 2004).

2.1.4. Kariyer evreleri

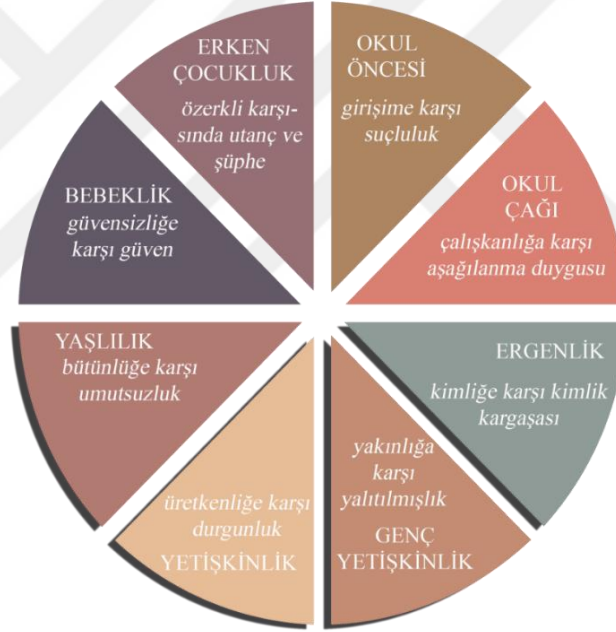
Kariyer aşaması; çalışanın yaşı, çalıştığı organizasyondaki görev süresi olarak da tanımlanabilir. Kariyer gelişimini etkilerini açıklayabilmek için yaşam evresi teorilerinde; çalışanın yaşı, organizasyonda yer aldığı pozisyonundaki görev süresi göz önünde bulundurularak çeşitli kariyer gelişim evreleri modelleri ortaya çıkmıştır. Yaşam evresi teorileri, insanların olgunlaştıkça deneyimlediği farklılıkların farkına varır ve kariyer seçiminin ve adaptasyon sürecinin yaşam boyu olduğunu vurgular (Furman 2018).

Super'e göre (1957) kişilerin mesleki seçimleri ne olursa olsun, kişiler kariyerleri süresince farklı aşamalardan geçmektedir. Bu aşamaların her biri kişilerin kendi odak ve psikolojileriyle bağlantılı olarak bireye özgü gerçekleşmektedir. Kariyerin seçimi, şekillenip geliştirilmesi tamamen kişilerin kendilerine özgü fiziksel ve sosyolojik

özellikleriyle ilişkilidir. Bu özellikleriyle birey kendisi için bir amaç seçmektedir ve bu amaç için çaba sarf etmektedir (Çalık ve Ereş 2006).

Kariyer evrelerinin belirlenmesinde; bireylerin yaşı, örgütte geçirdikleri görev süreleri, pozisyonda geçirdikleri süre ve sahip oldukları mesleklerinde geçirdikleri süre ilkeler olarak kullanılabilir (Koca Ballı ve Ay 2019).

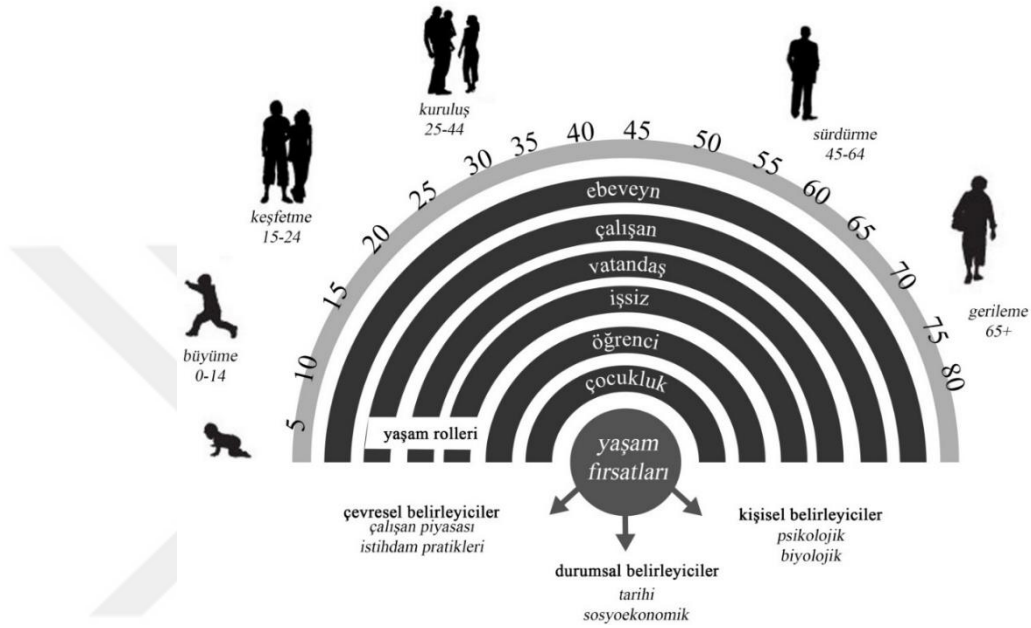
Kariyer evreleri Erikson'un (1950) yaşam evrelerinin aşamalarına dayandırılmaktadır. (Şekil 2.2). Erikson'un yaşam evreleri 8 aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamaların dört tanesi çocukluk, dört tanesi yetişkinlik aşamalarını kapsamaktadır. Kariyer ile ilgili evreler bu aşamaların yetişkinlik dönemleri üzerine kurulmuştur (Werner ve DeSimone 2006).



Şekil 2.2: Erikson'un yaşam çemberi (Capps 1985).

Super'in (1957) yaşam boyu kariyer evreleri teorisine göre kişinin mesleki kariyeri 15-65 yaş aralıklarında belli aşamalara ayrılmaktadır (Şekil 2.3). Bu aralıklar keşif (15-25), kuruluş (25-45), bakım (45-65) ve geri çekilme (65+) olarak belirlenmiştir. Keşif aşaması (15-25 yaş), bireylerin kendilerini ve iş dünyasındaki yerlerini anlamaya çalıştıkları dönemdir. Kuruluş aşaması (25-45 yaş), kişilerin mesleki alanlarında seçtikleri çalışma alanına uygun bir pozisyon aldıkları ve gelecek hedeflerini sağlamaya çalıştıkları

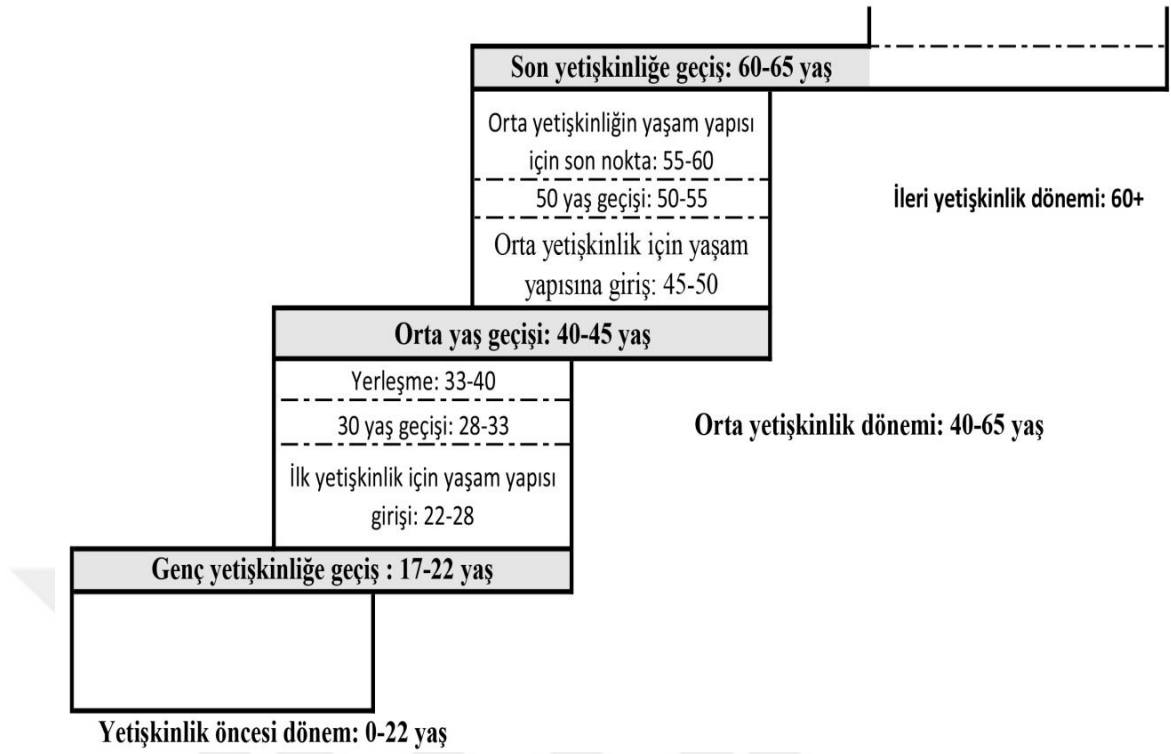
dönemdir. Bakım aşaması (45-65 yaş), daha önce başarılanın sürdürüldüğü ve görevlerini yerine getirmek için yenilikçi yolların arandığı dönemdir. Geri çekilme aşaması (65 yaş üstü) işgücünden ayrılış dönemidir (Super 1957). Super'in (1957) teorisi çalışan profesyoneller düşünüldüğünde erken, orta ve geç kariyer aşamalarından oluşan üç kategoride toplanabilir (Furman 2018).



Şekil 2.3: Super'in kariyer evreleri (Super 1957).

Levinson'un (1978) yaşam teorisine göre, hangi meslekte olduğu önemli olmaksızın kişiler, tamamlanması gereken farklı önemlere sahip, faaliyetlerin ve psikolojik düzenlemelerin olduğu belirli yaşam aşamalarına sahiptir (Şekil 2.4). Bu aşamalar çocukluk (0-20 yaş), erken yetişkinlik (20-40), orta yetişkinlik (40-60) ve son yetişkinlik (60 yaş üstü) aşamalarıdır (Ornstein ve ark. 1989).

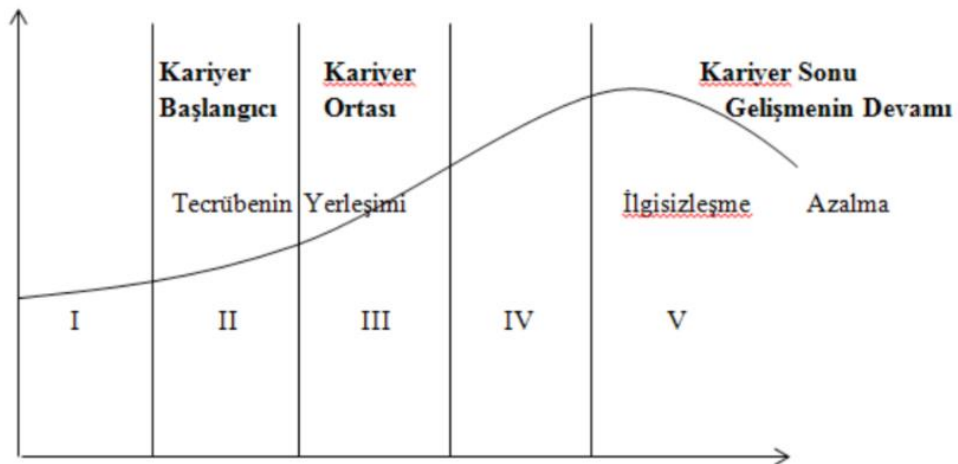
Levinson ile benzer şekilde Gould (1979), Cron ve Slocum da (1986) çalışmalarında yaş sınıflandırmasını kullanmıştır. Kariyer evresi için kategorilerini 30 yaş altı, 31-45 yaş ve 46 yaş üzeri olarak yapmıştır. Araştırmalarının sonucunda iş tutumlarıyla ilgili 30 yaş altında farklılıklar bulunmuştur. Hall ve Mansfield (1975) ve Rabinowitz ve Hall (1981) tarafından da farklı yaş kategorileri oluşturulmuştur ve iki çalışmada bireyler 21-35, 36-50, 51 yaş üzeri olarak sınıflandırılmıştır (Ornstein ve ark. 1989).



Şekil 2.4. Levinson kariyer evreleri (1978).

Mowday, Porter ve Steers'a göre (1982) kariyer evreleri örgütsel bağlılık ile ilgili olup üç aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar işe giriş aşaması, erken istihdam, orta kariyer ve son kariyer evreleridir (Mowday ve ark. 1982).

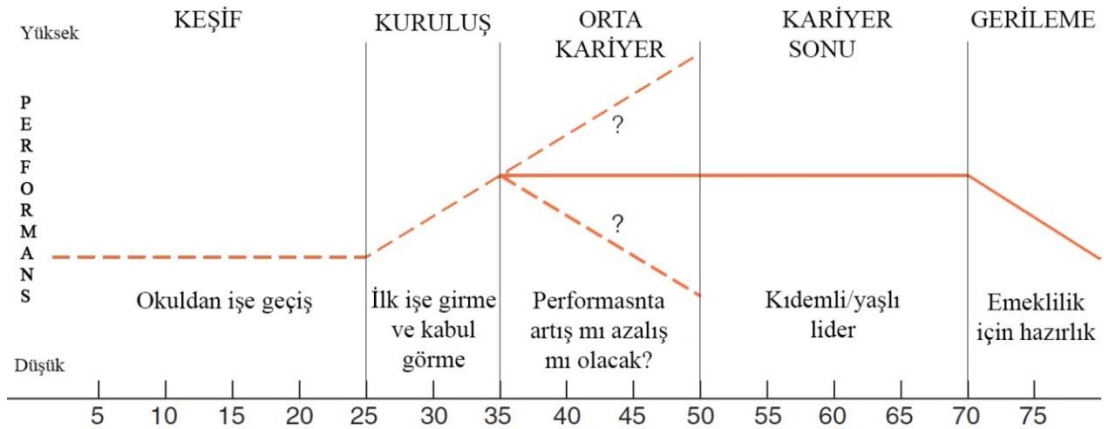
Mathis ve Jackson'da (1994) kariyer aşamalarını kariyer başlangıcı, kariyer ortası ve kariyer sonu olarak sınıflandırmıştır (Koca Ballı ve Ay 2019). Şekil 2.5'te kişilerin bu sınıflandırmaya göre kariyer evrelerindeki gelişimleri yer almaktadır.



Şekil 2.5: Mathis ve Jackson kariyer aşamaları (Mathis ve Jackson 1994).

Greenhaus, Callanan ve Godshalk' göre (2000) kariyer evreleri organizasyonda yer aldıkları süreden etkilenmektedir ve dört aşamadan oluşmaktadır. Bu evreler giriş, erken kariyer, orta kariyer ve geç kariyer evresidir. Giriş evresi; seçilen meslekle ilgili bir organizasyonda işe başlanıldığı aşamadır, erken kariyer evresi; kişilerin seçtikleri kariyerlerinde kendilerini geliştirdikleri aşamadır, orta kariyer evresi; bireylerin yer aldıkları organizasyon kendi yerlerini belirlemek ve kabul edilmek istedikleri aşamadır (Greenhaus ve ark. 2000).

DeCenzo ve ark. göre (2010) beş tip kariyer evresi bulunmaktadır (Şekil 2.6). Bu evreler kişinin okuldan iş hayatına geçiş yaptığı genellikle 20'li yaşların ortası olan keşif evresi, kişinin iş arayışına başladığı, ilk işe girdiği ve işi öğrenmeyi, başarı ve başarısızlığı yaşamayı öğrendiği kuruluş evresi, kişinin performansında sürekli gelişim artış veya bozulmaların yaşandığı orta kariyer evresi, kişilerin mesleki öğrenmelerine devam etmediği, geçmiş yıllarla karşılaştırıldığında üstün performans beklentilerinin olmadığı kariyer sonu evresi, kişinin kariyer evresinin sonuna geldiği emeklilik süresine girdiği gerileme evrelerinden oluşmaktadır (DeCenzo ve ark. 2010).



Şekil 2.6: DeCenzo ve ark.'nın kariyer evreleri (2010).

Keşif Aşaması: Süreç kişiler için niteliklerini ve başarı için istenilen ödülleri keşfetme ile geçmektedir. Bu evrede kişinin seçtiği iş ile ilgili arasında bir bağ kurana kadar birçok iş değişimi gerçekleştirebilir (Super 1957). Çeşitli kurs ve seminerlere katılım ile kariyer araştırmasının şekillendiği bu süreçte, kişiler kariyerlerine dair bilgilerini değer, ilgi, yetenek ve çevre araştırmasıyla sağlamaktadır. Bu sürecin verimli olarak geçmesi için gelişim için çaba sarf etmeye ve faaliyetlere katılıma bağlıdır (Raymond 1986). Bireyin

beklentilerinin ortaya çıktığı bu dönemde, başarılı bir strateji gelecek için doğru kararlar verilmesi adına önemlidir (Aytaç 1997).

Kurulma Evresi (Kariyer Başlangıcı): İlk iş edinme, yetenek kazanma ve işi öğrenme durumlarının yaşandığı bu süreçte kişiler bulundukları iş çevresinde kabul görmeyi ister. Belirsizliklerin bulunduğu bu süreçte kişiler çalıştıkları organizasyonun mesleki ihtiyaçlarına ne oranda karşılık verdiklerini ölçer (Ornstein, Cron ve Slocum 1989). Bu evrede birey kendi beklentileriyle örgütün beklentileri arasında farklılıklarla karşılaşabilir. Bu durum literatürde ‘Gerçek Şoku’ (*reality shock*) olarak adlandırılmaktadır (Aytaç 1997).

Sürdürme Evresi: Kişilerin yeteneklerini arttırmaya ve bulundukları organizasyona katkıda bulunmaya devam ettiği süreçtir. Kayda değer mesleki tecrübeye ve bilgiye sahip olan kişiler organizasyondaki işlerin nasıl yürüdüğüyle ilgili yeterli bilgiye sahiptir (Noe 1999). İş ile ilgili görevlerin önemli olduğu bu dönemde başarılı olamayan bireyler kariyer planlarını tekrardan gözden geçirip kariyerlerinde değişiklikler yapabilmektedir (Super 1957).

Kariyer ortası (Devamlılık): Bu süreçte bireylerin öğrenmesi yavaşlamış, tecrübeleri artmıştır (Özden 2000). Bu süreçte kişiler yer aldıkları organizasyonda danışman olarak kalmayı tercih edebilirler ya da yetenekleri doğrultusunda yeni bir kariyer alanına geçebilirler (Noe 1999).

Azalma Evresi: Kişilerin üretmekten daha çok ürettiklerini aktardıkları ve eğitmenlik rollerini sergileyebilecekleri kendisine ve çevresine fayda sağlayabileceği bir dönemdir (Yaylacı 2006).

Kariyer evreleri yaşa göre belirlenmekle birlikte organizasyonda geçirilen sürelerle de ilişkilendirilmektedir. Organizasyonda geçirilen süre bireyin organizasyonda yer aldığı süre olarak tanımlanabilmektedir. Kariyer gelişimi ile ilgili çeşitli teoriler bulunmakla birlikte kariyer evreleri 20-34 yaş aralığında erken kariyer evresi, 35-50 yaş aralığını orta kariyer evresi ve 50-65 yaş aralığını geç kariyer evresi olarak sınıflandırılabilir (Kaur ve Sandhu 2010).

Erken Kariyer Evresi: Kişinin mezun olduktan sonra beş veya daha az yıllık deneyime sahip olduğu 21-30 yaşlarındaki evredir. Bu evre Super'in keşif aşamasına denk gelmektedir (Furman 2018). Hall'a göre (1976) bu kişiler kariyerlerindeki ilgi alanlarını araştırıyor, yüksek maaş ya da belli bir işte istikrar gözetmeden tercihlerini ve işgücündeki yerlerini aramaktadır. Erken aşamadaki kişiler mesleki kariyerlerinde bir arayış içerisinde olmalarından kaynaklı farklı işyeri ortamlarını keşfetme arzusu içerisinde ve bu durum işe bağlılık eksikliği olarak görülebilir (Hall 1976). Mowday ve arkadaşlarına (1982) göre bu evrede birçok kişi bulunduğu organizasyondan ayrılır ve mesleki standartlarına dair daha fazla bilgi edinerek kariyerine dair beklentilerini belirler (Mowday ve ark. 1982).

Orta Kariyer Evresi: Mezuniyetten sonra 5-15 yıllık iş tecrübesine sahip kişilerin yer aldığı kişilerin 30-45 yaşlarında olduğu evredir. Super'in kuruluş aşamasına (25-45 yaş) denk gelmektedir (Furman 2018). Orta evre aşamasında ilerleme, sosyal konum ve sorumluluk fırsatları önemlidir. Bu kişiler eğitim geçmişlerine ve gelecekteki ilerlemelerine yardımcı olacak yeteneklerini kullanma fırsatları ararlar ve gelişim açısından orta aşama kariyer evresindeki kişiler yetenek ve becerilerini geliştirmeye çalışırlar. Orta aşama kariyer evresindeki kişiler yer aldıkları örgütler tarafından bir alanda derinlik elde etmeleri için ve yetenekleri kısıtlanmadan bir uzmanlık geliştirmeleri için teşvik edilirler (Hall 1976).

Geç Kariyer Evresi: 15+ yıllık mesleki tecrübeye sahip olunan kişilerin 45-65 yaşları arasında yer aldığı evredir. Super'in bakım aşamasına denk geldiği evredir (Furman 2018). Orta evrenin zorluklarıyla kıyaslandığında geç evrede yer alan profesyoneller için bu evre bir platodur. Bu evrede yer alan profesyoneller var olan kariyerlerine koruma yerine yeni bir kariyere de başlayabilirler veya mevcuttaki rutin iş durumlarının yerine getirmenin daha verimli yollarını ararlar (Meyer ve Allen 1987).

2.1.5.Kariyer yolları

Kariyer, geleneksel olarak bir ilerleme olarak tanımlamanın ötesinde bireyin mesleğinde ve yaşantısında tatmin olduğu psikolojik bir süreci ifade etmektedir. Geleneksel kariyerde kişiler hiyerarşik bir düzende ilerlerken yeni kariyer yolu tercihleri bu geleneksel yaklaşımdan yani hiyerarşik düzenden uzaktır (Seçer ve Çınar 2011).

Geleneksel (Klasik) Kariyer Yolu: Bir meslek, organizasyon içerisinde yer alan bireylerin dikey olarak yükselmesini ifade etmektedir. Bu ilerlemede kişiler aynı organizasyon içerisinde aşağıdan yukarıya doğru ilerlemektedir (Yavuz 2006). Tek bir meslekte yukarıya doğru ilerlemenin esas olduğu geleneksel kariyer yolu kişilere kariyer planlama imkanı sunmaz ve kişiye özgüdür. Esnek olmayan bu kariyer yolu gelişen koşulları dikkate almayıp geçmişten gücünü almaktadır (Sav 2008). Bir organizasyonda uzun süreli istihdam garantisinin azalması, yatay pozisyonların artması dikeyde yükselme imkanının azalması anlamına gelmektedir. Bu durum sonucunda bireysel merkezli kariyere yönelme artmıştır (Dikili 2012). Bireysel merkezli kariyer yönelimleri de yeni kariyer yaklaşımlarının oluşmasına neden olmuştur (Çakmak 2011).

1970’li yıllarda küresel ekonomiyle birlikte hızlanan teknolojik gelişmelerin sonucunda kariyer ile ilgili yeni kariyer yollarının ortaya çıkacağı öngörülmüştür (Pang 2003, Baruch ve Hall 2004). Belirli bir organizasyon bünyesinde uzun süreler çalışmak ve bu organizasyon içerisinde çeşitli kriterlerle yükselmek çalışanlar için kariyer hedefi olmuştur. Ancak 1990’lı yıllarla birlikte iş gücü demografik yapısındaki değişim çalışanlar ile organizasyonları arasındaki geleneksel kariyer bağlarını da değişikliğe uğratmıştır (Erdoğan 2003). 21. Yüzyılla birlikte yeni kariyer kavramları gelişmiştir (Carson ve ark. 1995, Hall 1996, Banai ve Harry 2004). Kariyer kavramı, artık örgütsel veya mesleki hiyerarşi ile yukarı doğru ilerleme olmaksızın artık geleneksel kariyer yoluyla ilgisinin olmadığı (Young ve Collin 2000) ve daha sınırsız bir şekilde ele alınması gerektiği savunulan bir alan haline gelmiştir (Defillippi ve Arthur 1994). Çizelge 2.1’de geleneksel ve yeni kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması verilmiştir.

Çizelge 2.1. Seymen’e göre (2004) yeni ve geleneksel kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması (Kanten ve ark. 2015).

	GELENEKSEL KARİYER	YENİ KARİYER
Çalışma Aralığı	Bir ya da iki organizasyon	Sayısız organizasyon
İş İlişkileri	Taahhüt odaklı iş güvenliği	Performans ve esneklik odaklı iş
Bağlantı	Bağlı işveren	Bağımsız işveren
Yetenekler	Organizasyona özel	Organizasyonlar arası geçiş yapılabilir

Çizelge 2.1. Seymen’e göre (2004) yeni ve geleneksel kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması (devam) (Kanten ve ark. 2015).

Bireyin Başarı Değerlendirmesi	Ücret promosyonu, statü	İşin psikolojik anlamı
Eğitim	Temel eğitimler	İş üzerine eğitimleri
Kariyer Yönetim Sorumluluğu	Organizasyon	Bireysel
Temel Davranışlar	Organizasyona bağlı	İş tatmini ve profesyonel bağlılık
Önemli Özellikler	Yaşa bağlı	Öğrenmeye bağlı

Çift Basamaklı Kariyer Yolu: Bilim ve mühendislik alanlarında çalışan kişiler arasında oldukça yaygın olan kariyer yollarından biri çift basamaklı kariyer yoludur. 1950’li yıllardan sonra kariyer hedeflerinin yönetsel kademelere doğru evrimi teknik alanlardaki personelleri ödüllendirmek için yetersiz olmaya başlamıştır. Profesyoneller için çift basamaklı kariyer yolu oluşturularak kişiler yetenek ve ilgi alanlarının olduğu teknik alanlarda ilerlerken aynı zamanda yönetsel bir kariyerde sürdürebilmektedir (Shepard 1958). Teknik alanda çalışan kişilerin yönetim alanlarına ulaşabilmesini sağlayan bu kariyer yolunda çalışan bireyler, organizasyonlarına katkıda bulunurlarken aynı zamanda kendi alanlarında da uzmanlaşabilirler (Berhumoğlu 2013)

Sınırsız Kariyer Yolu: Geleneksel kariyer yaklaşımının aksine tek bir örgüte bağlı olmayan kariyer yolu olarak tanımlanabilir (Carson ve ark. 1995). Sınırsız kariyer yolu kişinin mevcutta kariyerini tek bir organizasyonda sürdürmesinden ziyade organizasyon sınırlarının dışında farklı iş dizilerinde yer alması olarak da tanımlanabilmektedir (Sullivan 1999). Deneyimler yoluyla kişiler yeni birikim ve beceri kazanımına sahip olurlar (Eby 2001).

Çok Yönlü Kariyer Yolu: Kişinin organizasyonundan bağımsız olarak kendisini yönlendirdiği, sürdürdüğü kariyer çevresinin ve çevredeki kişilerin değişmesi durumunda yeniden planlanan bir kariyer yoludur (Hall 1996). Çok yönlü kariyer geleneksel kariyerin aksine organizasyonla yapılan bir anlaşma değil, kişinin kendisiyle yaptığı bir anlaşmadır. Bu kariyer yolunda kariyer ve başarı ilişkini belirleyen kişinin kendisidir ve başarının ölçütü içseldir. Başarıyı belirleyen ücret, kademe artışı gibi objektif sonuçlar değil kişinin psikolojik olarak durumu belirler. Bu kariyer yolunun amacını kişi için anlamlı bir iş

keşfi, özgürlük, kişisel gelişim, mesleki bağlılık ve psikolojik başarı oluşturmaktadır (Kale ve Özer 2012).

Ağ Tipi Kariyer Yolu: Bu kariyer yolu doğrusal ve sınırlayıcı düzende ilerleyen terfi sisteminden daha çok kariyer sürecinde her alanı bir kademe olarak gören ve ağısı yapılanma ile kademeler arası çeşitli terfi kombinasyonlarını sağlamayı amaçlamaktadır. Terfilerde önemli olan yaş ve kıdem değil, tecrübe ve işin gereklilikleri önem kazanmaktadır (Mathis ve Jackson 1994).

Portföy Kariyer Yolu: bireyler bir organizasyonda yer almayı tercih etmeyip organizasyonlardan bağımsız bir şekilde belli işleri yapımını üstlenmekte ve yaptıkları işin karşılığını almaktadır (Dikili 2012). Bu kariyer yolunu tercih eden kişiler iş gören olarak anılmaktadır. İş görenler birden fazla kişiyle birden fazla iş ile ilgilenirler. Organizasyon bünyesinde de belirli iş süresince yer alırlar (Whymark ve Ellis 1999).

Esnek Kariyer Yolu: Bireylerin kendilerini negatif ve pozitif yönleriyle değerlendirdiği ve bulundukları organizasyon içerisinde istihdam sürelerini arttırarak, çalışma ortamlarındaki rekabet alanlarında deneyim kazanmayı ve deneyimlerini arttırmayı hedefledikleri kariyer yoludur. Bu kariyer yolunda kişilerin değişen iş koşullarına uyum sağlayabilmeleri için öğrenmeye açık olmaları beklenmektedir (Waterman ve ark. 1994, Erdoğan 2003). Kendi kariyer sürecini tanımlama sorumluluğuna sahip bireylere amaçları doğrultusunda organizasyon tarafından gerekli koşullar ve şartlar sağlanmaktadır. Bu ilişkinin sonucunda organizasyon ve kişiler arasındaki iş ilişkisi profesyonel bir çerçevede gerçekleşmektedir (Akın 2005).

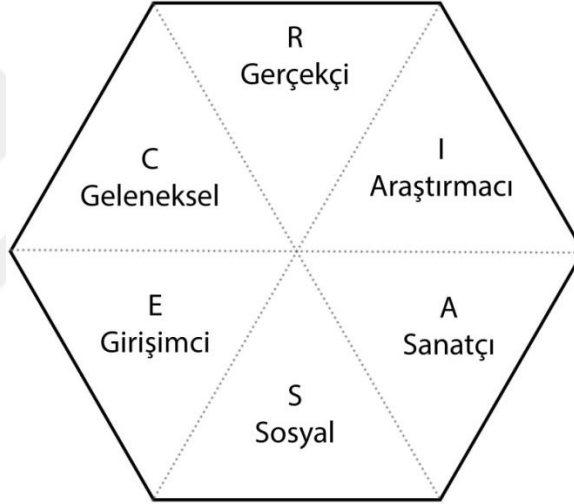
2.1.6.Kariyer seçimi ile ilgili teoriler

Özellik-Faktör Teorisi: 1990'lı yıllarda ilk kez Parsons tarafından ortaya konulan bu kuram farklı kişiler tarafından geliştirilse de özünü korumaktadır. Kariyer seçimi ile ilgili bilinen bu en eski kuramda kişilerin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Kişilerin sahip oldukları bu özelliklerin tercih ettikleri meslekle örtüşmesi başarıyı beraberinde getirmektedir (Isaacson 1986).

Bu teoride bazı varsayımlar mevcuttur: Bu varsayımlar; kişilerin tamamı, etkin ve güvenilir bir şekilde değerlendirilebilen ve ölçülebilen kişiye özgü nitelikler topluluğuna

sahip olduğu, kişilerin seçtikleri mesleklerdeki başarıları sahip oldukları niteliklere göre belirlendiği, kişilerin meslekle eşleştirilmelerinin önemli olduğu, kişilerin sahip olduğu nitelikler ile mesleki gerekliliklerin arasındaki ilişkinin fazla olması durumunda başarıda da bir artış görüleceği üzerinedir (Erdoğmuş 2003).

Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi: Holland'ın teorisine göre kişiler altı farklı kişilik tipinden bir tanesine sahiptir ve bu kişilik tipi kişinin mesleki tercihlerine yansıtmaktadır (şekil 2.7). Holland'ın teorisine göre kişiler ve içerisinde bulundukları çevre altı sınıfa ayrılmaktadır ve bireyin içerisinde bulunduğu çevreyle arasındaki uyum bireyin başarısını beraberinde getirmektedir. Bu altı çevre tipi mesleklere göre ayrılmıştır ve altı kişilik tipiyle eşleştirilmiştir (Robbins 2005).



şekil 2.7. Holland'ın mesleki kişilik tipleri.

Holland'ın kişilik tipleri ve özellikleri aşağıda sıralanmıştır:

- Gerçekçi kişilik tipi (R): Mekanik işlerle ilgilidir ve tamir işleriyle ilgilenirler. Sporcu, denizci, mühendis, marangoz, elektrikçi gibi.
- Araştırmacı kişilik tipi (I): Doğal ve sosyal olaylar ile ilgilidir ve araştırma, tahmin etmek ve kontrol etme eğilimindedir. Bilim insanı, sosyolog, kimyager gibi.
- Sanatçı kişilik tipi (A): Edebiyat, sanat ve müzik ile ilgilidir ve işe dönük ve hassas bir yapıya sahiptir ve geniş hayal gücüne sahiptir. Müzisyen, tiyatro sanatçısı, işe mimar gibi.

- Sosyal kişilik tipi (E): Öğrenmeye açık, yardımsever, hizmet etmeyi ve danışmanlık yapmaya yatkındır. Danışmanlık, din adamlığı, rehber öğretmenlik gibi.
- Girişimci kişilik tipi: Dışa dönük enerjik ve yönetmeyi seven kişiliğe sahiptir. Avukat, politikacı, ekonomist gibi.
- Geleneksel kişilik tipi (C): Rutin işlerle ilgilidir ve standartlara göre hareket etmeyi isterler. Muhasebe ve denetçilik gibi (Holland 1996)

Ginzberg ile Arkadaşlarının Gelişim Teorisi: Mesleki seçimler, birçok kararı kapsayan uzun bir süreçten meydana gelmektedir. Kişisel değerler, duygusal faktörler, eğitim niteliği ve süresi, coğrafi konum ve istihdam olanakları gibi çevresel baskının gerçekliğe etkisi meslek seçimini etkileyen ve birbiriyle ardışık şekilde bağlantılı dört faktördür (Peterson ve Gonzales 2000).

Kişisel davranışların belirlenmesini sağlayan bu faktörler meslek seçimini etkilemektedir. Kişiler, yaşam aşamalarında karşılaştıkları sorunlar karşısında belli sorumluluklar üstlenirler. Üstlenilen bu sorumluluklar bireylerin seçimlerinde ters etki oluşturabilmektedir (Peterson ve Gonzales 2000).

İşe Uyum Teorisi: R. Dawis ve L. Lofquist tarafından özellik-faktör teorisini geliştirilmesiyle elde edilmiş bir teoridir. Bu teoriye göre meslek seçimini etkileyen iki faktör bulunmaktadır. Bu faktörler memnuniyet ve tatmindir. Memnuniyet işverenlerin çalışanlarından istediği performansın karşılığını almak olarak ifade edilirken, tatmin kişinin işinden istediği doyumunu almasını ifade etmektedir (Sharf 2002). Kişiler çalıştıkları iş çevresine adapte olmak ve bu adaptasyonun sürekliliğinin sağlanmasını istemektedir. Kişinin mesleki hayatında iş ile ilgili yaptığı seçimler ve kişinin yeteneklerinin toplamından oluşan iş kimliği, adapte olma durumunun en önemli faktörüdür (Erdoğan 2003).

Super'in Benlik Teorisi: Super'e göre benlik kavramı kişinin davranışlarının belirleyicisi olmaktadır ve kişinin mesleki seçimini de etkileyen bu benlik kavramıdır. Rol kuramı olarak da adlandırılan bu kurama göre benlik gelişimsel bir olgudur ve birbirinin ardışığı olan; 'keşfetme, benliğin farklılaşması, özdeşleşme, rol oynama ve gerçeğin sınanması'

evrelerinden oluşmaktadır. Meslek seçimi de kişinin oluşturmuş olduğu benlik kavramının terimlere dönüştürülmesidir. Bu dönüştürme işlemi psikolojik konuşma dili ve mesleki konuşma dili olarak iki tanedir ve bu iki dil arasında bir ilişki bulunmaktadır. Benlik kavramı değişmediği sürece kişi benlik kavramıyla örtüşmeyen bir mesleği seçme eğilim göstermez veya bu mesleği devam ettiremez. (Starishewsky ve Matlin 1963).

Roe'in Kişilik Teorisi: Roe'nun teorisine göre kişilerin erken çocukluk dönemleri kariyer davranışlarını etkilemektedir. Çocuklukta yaşananlar ve sonrasındaki kariyer yaşamındaki davranışlar arasındaki ilişkiye çocukluk dönemindeki hayal kırıklıklarına doyumlarla birlikte psikolojik ihtiyacın şekillenmesi eşlik eder. Bunların sonucunda kişi insanlara dönük ya da insanlardan uzak bir kişilik kazanır. Roe'ya göre çocukluk döneminde doyurulmamış gereksinimler insanların meslek seçiminde önemli iticiler olmaktadır (Kuzgun 1978, Niles 2013). Roe'ya göre çocuğun içerisinde bulunduğu çevre ve yetiştiği çevre üç temel tip ile tanımlanır: duygusal yoğunlaşma, kaçınma ve kabul (Sharf 2002). Meslek seçiminin temelini oluşturan ise çocukluk tecrübeleri oluşturmaktadır (Sharf 2002, Brown 2003).

Sosyal Öğrenme Teorisi: Temelleri Plato ve Aristo'ya kadar giden, insanların insanlardan etkilenecek öğrenmesi üzerine kuruludur. İnsanlar bilişsel özellikleri sayesinde davranışları daha iyi öğrenip devam ettirirler düşüncesine alternatif bir yaklaşımla teori oluşturulmuştur. (Bandura 1969). Bandura'ya göre (1969, 1986), bu teori başlıca altı temel prensibe dayanmaktadır:

1. Karşılıklı belirleyicilik: İçinde yer alınan çevre, davranış, kişisel faktörler birlikte değerlendirilmeli ve kendi sistemlerini şekillendirmelidir.
2. Sembolleştirme kapasitesi: Kişiler çevrelerindeki nesneleri sembolleştirmekte ve onları özellikleriyle hatırlamaktadır.
3. Öngörü kapasitesi: Bireyler ileriye düşünebilmelidir.
4. Dolaylı öğrenme kapasitesi: Bireyler çevrelerinden davranışları ve bu davranışların sonuçlarını öğrenir.
5. Öz düzenleme kapasitesi: Kişi davranışlarını kontrol edebilmelidir.

6. Öz yargılama kapasitesi: Kişi geçmişteki davranışlarının sonuçları doğrultusunda kendini denetleyebilmelidir (Demirbaş ve Yağbasan 2005).

Schein'in Kariyer Değerleri Teorisi: Bireyin kendinde keşfettiği yetenek ve kabiliyetleri, değerleri, güdü ve ihtiyaçlarının oluşturduğu benlik kavramı Schein'in kariyer değerleri teorisini oluşturmaktadır. Kişiden kişiye değişen bu özellikler bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Schein 1980). Bireyin kariyer seçimi kendi kariyer değerleri ile uyum gösteriyorsa kişi mesleki ve kişisel olarak işinden pozitif geri dönüşler alacaktır (Feldman ve Bolino 1996). Schein'e göre kariyer değerleri; teknik, yönetsel, güvenlik ve istikrar, girişimcilik, bağımsızlık, rekabet, saygınlık ve özel yaşam kavramlarını barındırmaktadır. (Feldman ve Bolino 1996, Erdoğan 2003).

Schein'e göre kariyer değerleri; yetenek, ihtiyaç ve değer temelli olarak üç boyutta sınıflandırılır. Teknik, yönetsel yetkinlik ve girişimci, yaratıcılığı içeren değerler mesleki yetkinliklerle ilişkilidir. Yaşam şekli, bağımsızlık, güvenlik gibi değerler bireyin ihtiyaçları ile ilgilidir. Hizmet ve kendini adanma değerleri de bireyin değer yargıları ile ilişkilidir (Feldman ve Bolino 1996).

2.1.7. Kadın ve kariyer

Kadınların ev dışı alanlarda çalışma fırsatları yakalaması Sanayi Devrimi'nin toplumsal yapıdaki değişikliğe yol açmasıyla gerçekleşmiştir (Hüseyinli ve Hüseyinli 2016). Ev ve iş kavramlarının sanayi devrimiyle birlikte ayrılması kadın ve çocuk istihdamına olan talebi arttırmıştır (Selçuk ve Tuzlukaya 2013). Kadınlar iş gücüne katılmaya başladıkları andan itibaren kayıt dışı çalışma, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle karşıya kalmıştır (Yücel 2017).

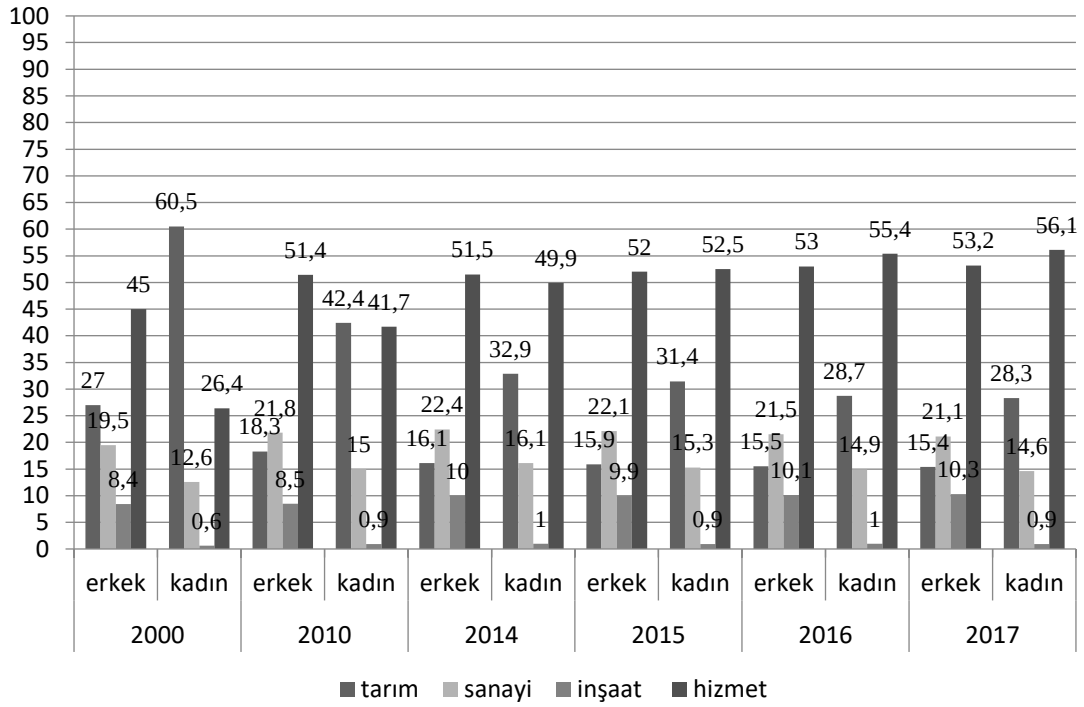
Kadınların kariyer yönelimleri ve kariyerlerine olan bağlılıkları 1990'lı yıllardan itibaren başta Hakim (1996, 1998, 2000) tarafından olmak üzere birçok çalışmanın konusu olmuştur. Başka çalışmaların ek katkıları ve yanıtları ile çok miktarda literatür ortaya çıkmıştır (Crompton ve Le Feuvre 1996, Ginn ve ark. 1996, Crompton ve Harris 1998, Caven 1999, Procter ve Padfield 1999, Walsh 1999, Fagan 2001). Hakim'e göre (2000) kadınların belli kariyer tercihleri bulunmaktadır. Bunlar 'ev merkezli, uyarlanabilir ve iş merkezli' olmak üzere üç tanedir. Bu benzetmeler; kadınların kariyer tercihlerini

yaşamlarını uygun hale getirmek, kariyerlerine ya da çalışma hayatından çekilmelerine göre uyarlanmaktadır (Caven 2004). Ev merkezli kariyer tercihinde eğitim ve niteliklere yatırım yapılmayan sadece ev hanımlığına önem veren, uyarlayıcı kariyer tercihinde hem kariyeri hem de aile birleştirmeye çalışan, iş merkezli kariyer tercihinde; kendi beşeri sermayesiyle tam zamanlı çalışmaya kendini adayan kişileri temsil etmektedir (Fagan 2001). Kadınların kariyerlerine olan bağlılıkları her zaman araştırmalara konu olmuştur. Çünkü kadınlar devamlı olarak geleneksel bir kariyer yolunu sürdürmemiştir (Shaw ve ark. 2000).

Kadın ve erkeğin farklı toplumsal iç yargılarla yetiştirilmelerinden dolayı toplumsallaşma süreci içerisinde farklı değer yargıları geliştirmektedir. Toplumlar kadını ‘toplumsal ilişkilere duyarlı, şefkatli, duygusal, fedakar ve yardımsever’ olarak tanımlarken erkekleri ‘rekabetçi, bireysel başarılı, bağımsız, egemen’ yargılarıyla tanımlamaktadır (Özen 1988). Bu değer yargılarının organizasyonlarda da sürdürülmesinden kaynaklı başarının erkeğe atfedilmesi dolayısıyla yöneticilik gibi alanlarda erkeklere nazaran çok daha az kadın yer almaktadır (Robertson ve Brummel 2011). Kadınların çalışma ortamlarında erkekler ile aynı tepkiyi vermeleri öfkeli olduğuna işaret olarak gösterilirken erkekler için bu tarz durumlar olağan karşılanmaktadır (Ragins ve Doan 2011).

Türkiye’de kadınların istihdamda yer almasının önünde ücret farkları, eğitim, kadın/erkek işi algısı, ataerkil düşünce yapısı, ailevi sorumluluklar, çocuk/yaşlı bakımı sorumlulukları ve evlilik gibi etmenler yer almaktadır (Önder 2013). Türkiye’de istihdam edilen kadınların ve erkeklerin seçili yıllara göre oranları incelendiğinde (Çizelge 2.2) 2000 yılında istihdam edilen erkek nüfusunun %27’si tarımda çalışırken 2017 yılında %15,4’e düşmüştür. Tarım dışındaki diğer alanlarda istihdam edilen erkek oranlarında da bir artış yaşanmıştır. Kadın istihdamı incelendiğinde 2000 yılında tarımda kadın oranı %60,5 iken 2017 yılında bu oran %28,3’e düşmüştür. Sanayi sektöründe kadın istihdamı %12 ile 16 arasında değişirken 2017 yılında bu oran %14,6 oranındadır. Hizmet sektöründeki oranlar incelendiğinde ise tarımdaki düşüş oranının hizmet sektöründeki artış olarak görülmektedir. ‘Erkek işi’ olarak görünen inşaat sektöründe ise kadın çalışanlar en fazla %1 oranına gelmiştir (İKV 2019). Kadınlar son 40 yılda iş gücünde büyük ilerlemeler kaydederek iş gücünde daha geniş katılım sağlasalar da inşaat gibi erkek egemen endüstrilerde temsilleri hala son derece düşüktür (EOWA 2011).

Çizelge 2.2. TÜİK verilerinde seçili yıllara ve cinsiyete göre istihdam yüzdelik oranları (İKV 2019)



2.2. İnşaat Sektörü ve Kadın Mimarlar

İnşaat sektörünün erkek egemen yapısı içerisinde kadınların mimarlık mesleğine ve inşaat sektörüne girişleri Avrupa ve Amerika’da 19. yy.’a dayanmaktadır. Erkek egemen bir inşaat sektörü içerisinde kendilerini ispatlamaya çalışan kadın mimarlar; cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitsizliği, ücret azlığı ve terfi imkansızlığıyla baş etmeye çalışırken (Özgüven 2002), meslektaşları, müşterileri ve inşaat işçileri tarafından da erkek mimarların kadın mimarlardan daha yetkin olduğu söylemleriyle karşı karşıya kalmıştır (Grimes 2007). O dönemler için kadın mimarların istihdamında evlilik durumu büyük bir engel teşkil etmiştir. Bu durum inşaat sektöründe sadece evli olmayan kadın mimarların istihdam edildikleri ya da evlilikten sonra iş yaşantılarından vazgeçmek zorunda kalmaları anlamına gelmekteydi (RIBA 1958). Yirminci yüzyılın başlarına gelindiğinde mimarlık organizasyonlarına kayıtlı kadın mimar sayısı sadece 100 iken erkek mimar sayısı 10.500 kişiydi. (Grimes 2007). Başlangıçta üniversite eğitime katılamayan kadınların sonrasında da mimari programlar gibi geleneksel olarak erkek egemen olan alanlara girmelerine izin verilmemiştir veya bu programlar için teşvik edilmemiştir. Kadınların eğitimi için, hemşirelik ve sosyal çalışma alanları gibi meslekler uygun

görülmüş kadınlar da bu mesleklere girmeyi daha kolay bulmuştur. Hukuk, tıp ve mimarlık gibi erkek egemen görülen alanlardaki mesleklere kadınların girmesi daha uzun süreler almıştır (Grimes 2007). İlk resmi mimarlık okulu 17. yy.'da açılmıştır. Bu okullara kadın öğrenciler kabul edilmemiştir. Kadın öğrencilerin ilk kez mimarlık okullarına kabulü 1897 yılına dayanmaktadır (Naymansoy 2011).

Meslekler, üyelerinin gerek duyduğu ihtiyaçları sağlamada üyelerini hem yöneten hem düzenleyen bir yönetim organizasyonuna sahiptir (Grimes 2007), The Royal Institute of British Architects (RIBA) ve The American Institute of Architects (AIA) mimarlık alanındaki bu organizasyonlardandır. Başlangıçta mimarların mimari çalışmalarını denetleyecek bu organizasyonlar da kadınların mimarlık mesleğine girmesinde engel teşkil etmiştir (Grimes 2007). RIBA 2. Dünya Savaşı'ndan sonra bile mimar sayısındaki artışın önüne geçmek için mimari eğitime girecek kadın sayısının önüne geçmeyi düşünmüştür (RIBA 1958). Amerika'da 1879'da Mary Louisa Page yalnızca mühendislik dalında mezun olan ilk kadın olmakla kalmayıp aynı zamanda Kuzey Amerika'da mimarlık alanında lisans derecesi alan ilk kadın mimar olmuştur (Kershishnik 2019). 1950'li yıllara gelindiğinde elliden fazla kadın mimarlık eğitimi almıştır. Ancak mimarlık okullarından mezun olan çoğu kadın mimar, mimarlık mesleği içerisinde bir kariyere sahip olamamıştır. Meslek içerisinde yer edinebilen küçük bir grup kadın mimar ise iyi bir kariyere sahip olmakla birlikte hak ettikleri takdiri görememiştir (Grimes 2007).

Tüm bu zorlu ve engellerle dolu inşaat sektörünün ilk olabilecek kadın mimarları; Sophia Hayden Bennett, Margarete Schütte-Lihotzky, Julia Morgan, Marion Mahony Griffin olarak sıralanabilir (Şekil 2.8).



Şekil 2.8. Dünyada ilk kadın mimarlar (Karadağ 2015).

Osmanlı Döneminin sonlarında yalnızca erkeklerin eğitim aldığı Mektebi Sanayi-i Şahane ile Türkiye’de mimarlık eğitiminin başlaması 1882 yılına denk gelmektedir. 1914 yılında kadınlar için de İnas Mekteb-i Sanayi-i Nefise-i Şahane açılmış ancak burada mimarlık eğitimi değil, resim ve heykel eğitimi verilmiştir (Thys-Şenocak ve Ortaç 2009). Bu iki okul birleştirilerek 1928 yılında adı Devlet Güzel Sanatlar Akademisi olarak değiştirilmiştir ve 1934 yılında ilk kadın mimarlar Leman Tomsu, Münevver Belen bu okuldan mezun olmuştur. 1936 yılında Şekure Niltuna ve 1939 yılında Leyla Turgut (Şekil 2.9) mimarlık okullarından mezun olan ilk Türk kadın mimarlardır (Özgüven 2002).



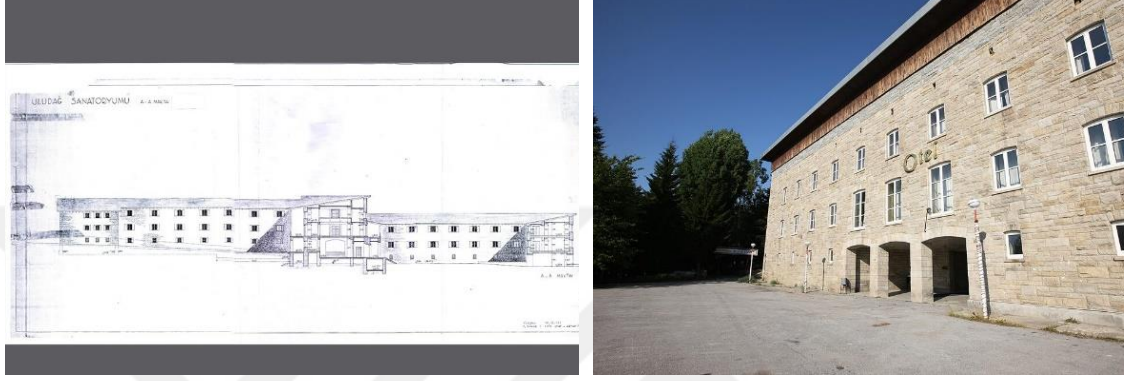
Şekil 2.9. Türkiye’de ilk kadın mimarlar (Karadağ 2015).

1934 yılından bugüne kadar Türkiye’deki mimarlık okullarından mezun olan birçok kadın mimar yer almaktadır. Çevrimiçi yapılan Alman Mimarlık Müzesi’nin 30 Eylül 2017 ve 8 Mart 2018 tarihlerinde açtığı Türkiye’deki kadın mimarları da ekleyerek genişlettiği ‘Kadın Mimar’ sergisinde 1934 yılından bugüne Türkiye’deki mimarlık okullarından mezun olan, mimarlık mesleğinin içerisinde yer alan 9 kadın mimara yer verilmiştir (Goethe-Institut 2021). Tez kapsamında da bu seçkiden yola çıkılarak mezun olan kadın mimarlara yer verilmiştir.

Leman Tomsu

1934 yılında mezun olan Leman Tomsu 1935 yılında İstanbul Belediyesi İmar Müdürlüğü’nde Martin Wagner’ın yanında çalışmaya başlamıştır. Leman Tomsu İstanbul Belediyesi’ndeki çalışmaları ve katıldığı yarışmalarla kendini göstermiştir. Arkadaşı ve meslektaşı Münevver Belen ile birlikte yapmış olduğu çalışmaları mevcuttur. 1941 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi’ne asistan olarak girmiştir (Dostoğlu ve Erkarıslan

2013). Akademik ortamda ilk kadın mimar olmuştur. Akademide Emin Onat ile birlikte mimarlık uygulamalarına devam etmiştir (Anonim 2021a). Çifte Havuzlar Caddesi 1/1000 İfraz Projesi (1938), Bostancı Çatalçeşme 1/2000 İfraz Projesi, Galatasaray Spor Kulübü Denizcilik Şubesi Yüzme Havuzu Tesisleri (1940), Uludağ Kirazlıyayla Sanatoryumu (Şekil 2.10) (1946) Yüksek Mimar Leman Tomsu'nun yer aldığı çalışmalardan bazılarıdır (Dostoğlu ve Erkarıslan 2013).



Şekil 2.10. Leman Tomsu ve Emin Onat'ın projesi Uludağ Kirazlıyayla Sanatoryumu (Anonim 2021a).

Mualla Eyüboğlu

1942 yılında Devlet Güzel Sanatlar Akademisi'nden mezun olmuştur. Mezuniyetinden sonra köy enstitüsünde yapı kolu başkanlığı ve Enstitü Yüksek Bölümü inşaat öğretmeni olarak çalışmıştır. Köy enstitülerinde öğrencileriyle birlikte birçok proje içerisinde yer almıştır (Türkoğlu 2012). Bir dönem Devlet Güzel Sanatlar Akademisi'nde asistanlık yapmıştır. Mualla Eyüpoğlu; restorasyon, modern yapı inşası, öğretmenlik, akademisyenlik kariyerine sahip olmuştur. Ortaklar (Aydın) Köy Enstitüsü arazi seçimi, vaziyet planı hazırlanması, dersane ve öğretmen evlerinin inşası, Pulur (Erzurum) Köy Enstitüsü vaziyet planı, çeşme ve derslikleri, Hasanoğlu Köy Enstitüsü (Şekil 2.11), Beşikdüzü (Trabzon) Köy Enstitüsü, Dicle (Diyarbakır) Köy Enstitüsü, Mualla Eyüpoğlu'nun yer aldığı projelerdir. Topkapı Sarayı'nın başta Harem Dairesi olmak üzere birçok odasında Mualla Eyüpoğlu'na dair izler yer almaktadır (Çokuğraş ve Gençler 2018).



Şekil 2.11. Hasanoğlu Köy Enstitüsü, Güzel Sanatlar Binası (Anonim 2021b).

Neyyire Perran Doğancı

1951 yılında İTÜ Mimarlık Fakültesi'nden mezun olmuştur. Bir süre mimarlık bürosunda çalıştıktan sonra kendi bürosunu kurmuştur ve Türkiye'nin ilk büro sahibi kadın mimarıdır. Ekip arkadaşlarıyla birlikte birçok mimari proje yarışmasından mansiyon ve derece almıştır. Bir süre Almanya'da çalıştıktan sonra tekrar Türkiye'ye dönmüştür. İstanbul Beylerbeyi'ne bürosunu taşımıştır. İstiklal Caddesi'ndeki Muammer Karaca Tiyatrosu (Şekil 2.12), Kadıköy Meydanı İş Bankası Neyyire Perran Doğancı'ya ait yapılardandır (Ergüvenç 2014).



Şekil 2.12. Muammer Karaca Tiyatro Yapısı (Anonim 2021c).

Sevinç Tüjüment Hadi

1959 yılında İTÜ'den mezun olmuştur. Almanya'da Stuttgart Hochschulbauamt'ta (Stuttgart İnşaat Departmanı) daha sonra Werner Gabriel'in bürosunda farklı mimari proje çalışmalarında yer almıştır (Anonim 2021d). 1962 yılında İstanbul'da kendi

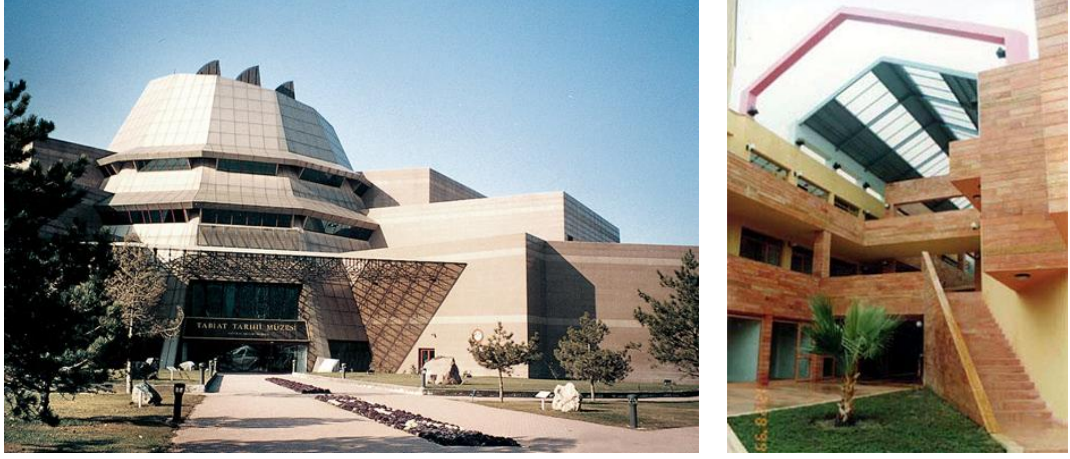
bürosunu açmıştır. Göreme (Kapadokya) ve Şile (İstanbul) gibi kentlerin şehir planlama çalışmalarında yer almıştır. Çeşitli yarışma projelerine, seminerlere ve sergilere katılmıştır. Boğaziçi Rumeli Hisarı Valerie Szasy Villası, Hortaçsu Villası ve Yıldırım Oktay Öge Evi, Tuzla'da Tütüncü ve Hadi Ailesi Yazlık Evi, Boğaziçi Üniversitesi Aptullah Kuran Kütüphanesi, Milli Reasürans T.A.Ş. Genel Müdürlük Kompleksi (Şekil 2.13), Çarşı ve Ofis Binaları yer aldığı projelerden bazılarıdır (Arkiv 2021a).



Şekil 2.13. Milli Reasürans T.A.Ş. Genel Müdürlük Binası (Arkiv 2021b).

Nuran Ünsal

1974 yılında bugün Gazi Üniversitesi olarak bilinen Ankara Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademisi'nden mezun olmuştur. İlk olarak Merih Karaarslan ile birlikte 'Nuran Karaaslan Merih Karaaslan Mimarlık' ofisini kurmuştur. 1991 yılından itibaren kendi adını taşıyan ofisinde çalışmalarına devam etmiştir. Çeşitli mimari proje yarışmalarında katılmış ve dereceler elde etmiştir. Ulusal Mimarlık Ödülleri kapsamında da birçok ödül almıştır. Mesleki kariyerinde eğitim, kültür, sağlık, ticaret, yönetim, spor, konut, sanayi yapılarından, kentsel tasarıma kadar birçok farklı alanda bulunmuştur (Anonim 2021e). M.T.A Tabiat Tarihi Müzesi (Ankara), Çarşı La (Alanya) (Şekil 2.14), Temelli Villaları (Ankara), Yıldırım Yayınevi (Etimesgut / Ankara), Afyon Bolvadin Adliye Binası, Basın ve Gençlik Kültür Merkezi (Ankara), İzmir Bornova Eğitim Kampüsü yer aldığı bazı projelerdir (Nuran Ünsal İlgi Karaaslan Mimarlık 2021).



Şekil 2.14. M.T.A Tabiat Müzesi (solda), Çarşı La (sağda) (Nuran Ünsal İlgi Karaaslan Mimarlık 2021).

Semra Teber Yener

ODTÜ Mimarlık Fakültesi ve Paris’te Ecole d’Architecture Paris-Villemin’de lisans eğitimini tamamlamıştır. Université de Paris-I/ Panthéon-Sorbonne’da şehircilik yüksek lisans ve doktora derecelerini almıştır. Paris’te çeşitli mimarlık ve kentsel tasarım projelerinde yer almıştır. Türkiye’de Tektonika Mimarlık’ı kurmuştur. Çeşitli yarışma projelerinden ödüller almıştır. Serbest mimarlık mesleğinin yanı sıra, öğretim üyeliği, danışmanlık, Ankara Kentsel Estetik Kurulu ve çeşitli jüri üyelikleri yapmıştır (Anonim 2021f). Odtü-Forum Odtü Geliştirme Vakfı Özel Lisesi Çokamaçlı Salon Kompleksi/ Sanat Atölyeleri (Şekil 2.15), Bursagaz Yönetim Binası, Develi Plaza, FSM Kentsel Tasarım Projesi, Yarımburgaz Kentsel Tasarım, Lotus Konut Kompleksi yer aldığı projelerden bazılarıdır (Tektonika Mimarlık 2021).



Şekil 2.15. Odtü-Forum Odtü Geliştirme Vakfı Özel Lisesi Çokamaçlı Salon Kompleksi/ Sanat Atölyeleri (Tektonika Mimarlık 2021).

Semra Uygur

1980 yılında lisans, 1984 yılında yüksek lisans dereceleri ile ODTÜ’den mezun olmuştur. 1986 yılında Özcan Uygur ile Uygur Mimarlık bürosunu kurmuştur. Çok sayıda yarışma projesinde yer almış ve çeşitli ödüller almıştır. Farklı tasarım alanlarında büyük ölçeklerde projelerde yer almıştır (Anonim 2021g). Yüksek İhtisas Hastanesi Sosyal Tesisi, AKM Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Konser Salonu (Şekil 2.16), Cer Modern Sanatlar Merkezi, Diyarbakır Yenişehir Belediye Binası, UİB Otomotiv Anadolu Teknik Lisesi, Kocaeli Gündoğdu Eğitim Yerleşkesi, Büyükkada Çarşı Camisi Semra Uygur’un yer aldığı projelerdendir (Uygur Mimarlık 2021).



Şekil 2.16. AKM Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Konser Salonu (Sudaş 2015).

Melkan Gürsel

1993 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi’nden mezun olmuştur. Mezuniyetinden sonra Metropolitan Catalunya Politeknik Üniversitesi – Mimarlık ve Şehircilik Master programına katılmıştır. 1995 yılında Tabanlıoğlu Mimarlık firmasının ortağı olmuştur. Yer aldığı projeler RIBA, WAF, Aga Khan, Mies Van der Rohe gibi uluslararası programlardan ödüller almıştır. ‘Avrupa’nın 40 yaş altı en iyi 40 mimarından biri’ ve 2015’te 'Fifty Under Fifty: Innovators of the 21st Century' değerlendirmesinde ‘21. yüzyılın 50 yenilikçi isminden biri’ olarak seçilmiştir. 2017 yılında tekrar ‘The Power List 2017’de en etkin 50 mimar’ arasında yer almıştır (Anonim 2021h). Kadın mimarların uluslararası alandaki başarılarına dikkat çekmek için Alman yayıncı Hatje Cantz’ın “Frauen in der Architektur – Mimaride Kadınlar” isimli kitabındaki 36 kadından biri olarak yer almıştır (Anonim 2021i). Astana Arena, Dakar Kongre Merkezi (Şekil 2.17),

Beyazıt Devlet Kütüphanesi Renovasyon, Dakar Kongre Merkezi, ESAS Aeropark, Selçuk Ecza Genel Müdürlük Binası yer aldığı projelerden bazılarıdır (Arkiv 2021c).



Şekil 2.17. Dakar Kongre Merkezi (Arkiv 2021c).

Melike Altınışık

2003 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'nden mezun olmuştur. Architectural Association School of Architecture'ın Design Research Laboratory (AADRL) Master Programı'na katılmıştır. Yüksek lisans tezi Lebbeus Woods'un editörlüğünü yaptığı Springer Wien NewYork serisinde yayınlanmıştır. 2012 yılında Melike Altınışık Architects'i kurmuştur (Anonim 2021j). Seoul Robot Science Museum, İstanbul TV & Radio Tower (Şekil 2.18), Sakva Social Center, Kızılırmak Bridge, Urban Carpet, Borkluce Mustafa Sculpture Varna Library yer aldığı projelerden bazılarıdır (Melike Altınışık Architects 2021).



Şekil 2.18. İstanbul TV ve Radyo Kulesi (Küçük Çamlıca Televizyon Kulesi) (İtez 2021).

2.2.1.İnşaat sektörünün yapısı ve özellikleri

İnşaat endüstrisi çalışanlar arasında tipik olarak olumsuz iş ilişkilerini, kötü çalışma koşullarını, çevreye karşı duyarsızlığı ve kişinin performansının altındaki çalışmayı temsil eden bir sektör olarak tanımlanmaktadır (Construction Industry Board, 1996). İnşaat sektörünün yapısı, işleyişi, biçimi ve ortaya çıkardığı ürün bakımından ve birçok sektörde olduğu gibi fabrika ürünü olmaması dolayısıyla diğer sektörlerden ayrılmaktadır. İnşaat sektöründe ortaya çıkan ürün sabittir ancak üretilen yer değişkendir. Standart bir üretim şekline sahip değildir ve her proje kendine özgü bir yapıya sahiptir. Ortaya çıkarılan tek ve benzersiz ürün taşınamaz özellikte ve uzun ömürlüdür. Bu özelliklerinden dolayı inşaat sektörü sürekli belirsiz bir yapıdadır (Sorguç 1985). Ülke kalkınmasında önemi büyük olan inşaat sektörü, üretim aşamasında yerinde yapılması açısından ve her projeye göre farklı bir yapı teşkil etmesi ve yoğun emek ve mesai talep etmesinden dolayı çalışanlar için de stresli bir yapıya bürünmektedir (Gürcanlı ve ark, 2018).

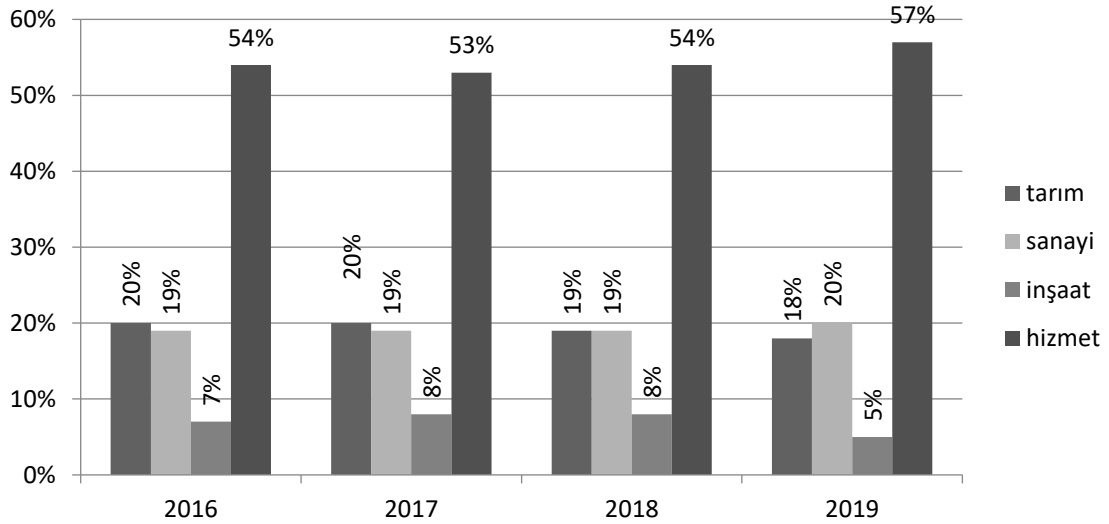
İnşaat faaliyeti insan yönetimiyle bağlantılı bir şekilde ilerlemektedir. Dinamik ve belirsiz bir yapıya sahip olan inşaat sektöründe iyi motive olan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Smithers ve Walker 2000). Karmaşık bir yapıya sahip inşaat sektöründe başlıca aktörler; düzenleyici kurum ve kuruluşlar, tedarikçiler, uygulayıcılar, kullanıcı-müşteriler ve bilgi-enformasyon kaynakları olarak sıralanabilir. Düzenleyici kurum ve kuruluşlara: Merkezi-yerel yönetimler, yapı denetimi kuruluşları ve sigorta şirketleri, eğitim kurumları, kanun ve yönetmelikler vb. örnek olarak verilebilir. Tedarikçiler, yapıda kullanılan kaba ve ince sıva yapı malzemeleri, iş makineleri, ekipman üretimi, uygulanması, satış-pazarlama kısımlarını üstlenen kesimden oluşmaktadır. Uygulayıcılar: Üretim sürecinden yapım sürecinin sonuna kadar geçen evrede gerekli faaliyetleri üstlenen kesimi oluşturmaktadır. Kullanıcı-müşteriler: Sektör içerisinde bir ürünü veya üretimi talep eden kişi, kurum veya kuruluşlardır. Bilgi-Enformasyon kaynaklarına; yazılı ve görsel basın, CD ve kataloglar, seminer, kongre, bilimsel araştırma ve kongreler vb. örnek verilebilir (Erbil 2009).

Tüm ekonomik çevrelerde, küresel ölçekten yerel ölçeğe kadar, inşaat sektörü en önemli sektörler arasında yer almaktadır. İnşaat projelerinin yüksek teknolojiler içermesi, birçok

farklı işkolu ve faaliyetlerini gerektirmesi, ekonomik ve politik olaylarla yoğun etkileşimi, tek sefere ve uzun sürelerle dayanan üretim yapısı inşaat sektörünü riskli bir yapı içerisine konumlandırmaktadır (Eren Süllüoğlu 2019).

200’den fazla alt sektöre mal ve hizmet talebi oluşturan inşaat sektörü ‘*ekonominin lokomotif*’ olarak gösterilmektedir (Koç 2008, Özden ve ark. 2019). İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre yeni yapılan bir evde ortalama 150 farklı meslek kolunun oluşturduğu 23.000 parça yer almaktadır (Özden ve ark. 2019). İnşaat sektörü sosyal ve ekonomik kalkınma açısından ülkelerdeki en önemli sektörlerden biridir (Hussin ve ark. 2013). Yapı planlanmasından başlayarak tasarım, bakım ve yıkım süreçlerinin tamamını kapsayan inşaat sektörü (İlhan 2008), yan sanayiye olan desteği, katma değerlerinin yüksek olması, yüksek istihdam potansiyeli, farklı sektörlerle olan girdi-çıktı ilişkisi gibi özelliklere de sahiptir (Erbil 2015). Türkiye’deki istihdam oranlarında inşaat sektörünün toplam istihdamdaki oranı 2016 yılında %19 iken bu oran 2019 yılı sonu itibariyle %18’e düşmüştür (TÜİK 2019). Çizelge 2.3’te yıllara ve sektörlere göre istihdam dağılım yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 2.3. Türkiye’de sektörlere ve yıllara göre iş gücü istihdam yüzdeleri (TÜİK 2019)



Ekonomideki değişiklikler açısından en savunmasız sektörlerden biri inşaat sektörüdür. Ekonomik büyümenin en önemli göstergesi olan inşaat sektörü ekonomik krizlerden de önemli ölçülerde etkilenmektedir (Cihan Haber Ajansı 2007). İnşaat sektörü; ekonomik büyümenin fazla olduğu dönemlerde ekonomik büyümeden daha fazla bir ilerleme

gösterirken ekonomik yavaşlamanın olduğu dönemlerde de diğer sektörlerle kıyaslandığında daha hızlı küçülmeye gitmektedir (Özden ve ark. 2019).

2.2.2. İnşaat sektöründe mimarlar

Doğan Hasol'un Ansiklopedik Mimarlık Sözlüğüne göre, insanların yaşamlarını kolaylaştırmak, barınma, eğlenme, dinlenme gibi eylemlerin devam ettirebilmesi için gerekli mekanları işlevsel estetik gereksinimleri teknik ve yönetsel zorunluluklarla birleştirerek inşa etme sanatıdır (Hasol 1998). İnsanlık tarihinin her döneminde etkili olan mimar, her türlü fiziksel ve sosyal çevrenin tasarlanması için açık ve kapalı mekanları tasarlar (Payaslı Oğuz ve ark. 2008).

Evrensel bir meslek olan mimarlık, dünyanın en eski mesleklerindendir. Kentin her bir dokusu mimarlık eylemi kapsamına dahildir. Mimarlık mesleği inşaat sektörünün bir parçasıdır. Tüm dünya ülkeleri için büyük bir sektör olan inşaat sektörü diğer sektörler için de itici bir güç olarak kabul görmektedir (Begeç 2013).

İnşaat sektörünün içerisinde yapıyı oluşturan her türlü faaliyet farklı disiplinlerin iş birliği ile gerçekleşmektedir. Bu durum farklı mühendislik alanlarının farklı özelliklerde ve sayıda proje hazırlamasını gerektirmektedir. Ortaya çıkacak projelerin uyum içinde ve eksiksiz bir şekilde ortaya çıkması için proje paydaşlarının eş zamanlı bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Mimarlar da bu sürecin yönetilmesinde ve koordinasyonun sağlanmasından sorumlu meslek grubuna dahil kişilerdir (Gümüşburun Ayalp ve Öcal 2016). Mimari üretimle başlayan yapı üretimi, mühendislik alanlarının da katkısını gerektiren disiplinler arası bir çalışmasının sonucudur. Yapı üretim sürecinde mimarlar tasarım sürecinden başlayarak proje sonuçlanana kadar geçen süreçte aktif rol almaktadır. Süreç içerisinde mimarlar işveren ile iletişimi sağlamak, işverenin yapacağı yatırımı yönlendirmek, duyduğu ihtiyaçları programlamak, fikirleri grafikleştirerek sunabilmek, müteahhitlerle görüşme halinde olmak, yeni iş sağlamak, pazar araştırmalarını yapmak, yapı malzemesi ve yapım tekniklerine dair gerekli teknik bilgi toplamak, binayı tasarlamak, binaya dair yapı malzemesine ve yapım sistemine karar vermek, inşaat sürecini yönetmek faaliyetlerinde bulunmaktadır (Sey 1995).

Mimarlık mesleği çalışma alanları bakımından çok geniş bir yelpazeye sahiptir. Mimarlar; tasarımcı olarak, kamu kurumlarında, yasa ve yönetmeliklerin hazırlanmasında, yapı denetimi kurumlarında, özel sektörde, serbest çalışan mimarların bürolarında tasarımcı ve/veya uygulamacı olarak, şantiyelerde, şirketler, bankalar vb. kuruluşlarda ücretli çalışan mimar olarak, inşaat sektörüne ilişkin malzemelerin tasarımında, üretim sürecinde, pazarlamasında ve satış alanında, sergi vb. organizasyonların hazırlanmasında, mimarlık alanındaki yayın faaliyetlerinde, serbest mimar olarak ve akademisyen olarak çalışabilmektedir (Begeç 2013).

Mimarlar mesleki hayatlarında birtakım işleri yürütebilmeleri ve haklarını koruyabilmeleri için Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliğine (TMMOB) kayıt olmaktadır. Mimarlara ait verilerin olduğu ve mimarların haklarını koruyup talep eden bir kurum olan Türkiye Mimarlar Mühendisler Odası (TMMOB), mimarların meslek hayatlarındaki haklarını korumanın dışında toplum hizmeti esasını ve aynı zamanda toplumun sağlıklı bir yaşam çevresine kavuşmasını ilke edinmiştir (Cengizkan 2009).

Çizelge 2.4. Yıllara göre mimar sayısı (TMMOB 2021)

Yıl	Toplam
2010	37.830
2011	39.819
2012	41.290
2013	43.271
2014	45.483
2015	47.882
2016	47.882
2017	50.990
2018	55.925
2019	61.507
2020	63.628

Mimarlar odasının verilerine göre 2020 yılında Türkiye Mimarlar Mühendisler Odası'na kayıtlı 63.628 mimar bulunmaktadır (Çizelge 2.4). Mimarlar Odası'na kayıtlı olan mimarlar içerisinde kadın mimar yüzdelik oranlarında her geçen yıl artış olduğu izlenmektedir (Çizelge 2.5) (TMMOB 2021).

Çizelge 2.5. Seçili yıllara göre kadın ve erkek mimar sayıları (TMMOB 2021).

Yıl	Kadın	Erkek	Kadın Oranı	Erkek Oranı	Toplam
2010	14.909	22.921	%39,41	%60,59	37.830
2014	19.274	26.209	%42,38	%57,62	45.483
2015	20.603	27.279	%43,03	%56,97	47.882
2016	20.603	27.279	%43,03	%56,97	47.882
2017	22.223	28.767	%43,58	%56,42	50.990
2018	25.513	30.412	%45,62	%54,38	55.925
2019	27.817	33.690	%45,23	%54,77	61.507
2020	29.453	34.175	%46,28	%53,71	63.628

2.2.3. İnşaat sektörünün erkek egemen yapısı

İlk çağlarda kadın ve erkek arasında üstünlük bulunmamaktadır. Kadın ve erkek eşit haklara sahip olmuştur. Statü anlamında ikinci planda kalmayan kadın, çocuk bakımı gibi günlük işlerin yanı sıra avcılık da yapmıştır (Özbek 2001). Tüketici olan insan zamanla üretici olmaya başlamıştır. Bu durum iş bölümlerinin oluşmasına ve zamanla mesleklerin ortaya çıkmasının yolunu açmıştır (Turani 2000).

Zamanla yerleşik hayata geçildiğinde erkek avcılık ile uğraşırken, tarımla uğraşmaya başlayan kadın kendisi, çocuğu ve üretilen tarım ürünleri için mekan üretmeye başlamıştır. Tarım için toprak paylaşımları başlamış bu alanlarda barınakların inşası ile ilk köy yerleşim yerleri kurulmuştur (Mutlu 2007). Çoğu geleneksel kültürün içerisinde kadınlar yapı yapma faaliyetlerinde de yer almıştır (Grimes 2007, Soyluk ve İlerisoy 2019).

19.yy'da sanayileşmeyle birlikte geleneksel olan yerini modern olana bırakmaya başlamıştır ve aynı etki mimarlık mesleğinde de görülmektedir. Geleneksel yapıım tekniklerinin yerini betonarme, çelik, cam gibi modern malzeme ve teknikler almaya başlamıştır (Wright 1997). Başlangıçta bir el zanaatı olan inşaat yapımı sanayileşmeyle eril bir hal almıştır (Walker 1989, Caven 2004). Erkekler başlangıçta yerel ve dini binalar sonrasında kamu binaları inşa ederken, inşa faaliyetine katılan herkes mimar olarak adlandırılmıştır (Grimes 2007). Bu değişim içerisinde mimar ve mühendis kavramlarının mesleki sınırlarının çizilmesi inşaat sektöründeki temel sorunu oluştururken kadın mimar kavramı ikinci planda kalmıştır (Özgüven 2002).

Erkek egemen yapıdaki bir alanda yer alan kadın mimarlarla ilgili yapılan çalışmaların başlangıcı 1980'lerin sonu 1990'ların başlarına denk gelmektedir (Dietsch 1991, Landecker 1991, Solomon 1991). Kadınlar uzun zamandır cinsiyetleri gerekçe gösterilerek mesleki ve profesyonel alanlardan kültürel ve yapısal engeller aracılığıyla dışlanmaktadır (Caven 2008). Bu yüzden özellikle erkek egemen alanlara giren kadınlar, 1980'lerden beri birçok araştırmanın konusu olmuştur (Cohen 1998, Aulin ve Jingmond 2011). Kadınlar için uygun görülen meslekler kadınların başkalarına yardım edebileceği alanlar olarak tanımlanırken, erkek egemen olarak görülen meslekler erkeklerin yeteneklerini gösterebilecekleri alanlar olarak tanımlanmaktadır (Frieze ve Olson 1994). İnşaat sektörü erkek egemen alanlardan biridir ve kadınların sektöre girişine direnç göstermeye devam etmektedir (Sang ve Powell 2012). İnşaat sektöründe yer alan kadınların da çoğunluğu büro, idare veya temizlik gibi geleneksel rolleri üstlendiği bilinmektedir (Sang ve Powell 2012, Bureau of Labor Statistics 2014, Fernando ve ark. 2014) ve el işçiliği, mühendislik, tasarım ve diğer teknik alanlar gibi profesyonel rollere katılımları azdır (Powell ve ark. 2009, Sang ve Powell 2012, Fernando ve ark. 2014).

Toplumlar sahip olduğu köklü roller bakımından mimari gücü elinde bulundurması gereken kişiyi, yönetme gücüne sahip olanlar olarak tanımlamaktadır. Geleneksel yapı içerisinde de güçlü ve iradeli olan kişi erkek olarak kabul edilmiş (Grimes 2007), kadınlar ise toplumda anne ve eş kavramlarıyla bütünleştirilmiş ve mimarlık mesleğine de bu durum kadın mimarların görev alanları konut mimarisıyla sınırlandırılarak yansıtılmıştır (Walker 1989, Wright 1997). Kadınlar mimarlık mesleğinde yer almaya başladıklarında bile gerçek bir mimar olarak tanınmamıştır (Grimes 2007). Kadın mimarların mimar olup olmadığı tartışması, *'American Architect and Building News'* adlı dergide yer alan bir makaleye yansımıştır (Wright 1997). Kariyerleri sürecinde erkek mimarlar tarafından kadın mimarlara en fazla planların üzerinden çizim yapmaları ya da şartname hazırlamaları görev alanı olarak verilmiştir. Bu şekilde kadınlar her ne kadar kişisel ve ekonomik güç elde etmişse de kariyer süreçleri düşük prestijli ve sıradan olmuştur. Evliliğin de inşaat sektöründe kadın mimarlar için bir engel teşkil etmesi kadın mimarların kariyerlerini sonlandırmalarına neden olmuştur ve bekar kadın mimarlar kariyerlerine devam edebilmiştir (Caven 2004). Wright'ın çalışmasında belirttiği üzere (1977), tüm bu ortam içerisinde kadın mimarların bazıları kendilerine çizilen mesleki

sınırlar içerisinde ilerlemeye çalışmış, yetkin erkek mimarların ofislerinde ikinci planda kalmış ve bu yüzden çoğunluğu mimarlık tarihi kayıtlarında yer edinmemiştir. Bazıları erkek meslektaşlarıyla rekabet içerisinde olmaya çalışmış ve kendilerini sosyal hayattan izole etmiştir ve modern konut mimarisinin temellerini atmıştır. Mimarlıkta erkekler tarafından kendilerine sadece konut mimarisi sınır olarak çizilen kadın mimarlar bu alanda önemli gelişmeler elde etmiştir (Özgüven 2002). Kadınlar için mimarlık mesleğine girmek oldukça zorlu olmuştur. Kadınlar mimarlık mesleğine bir erkek meslektaşının yanında ya da eşlerinin aracılığıyla girebilmiştir (Grimes 2007). Caven’a göre (2004) ilk kadın mimarlar mimarlık kariyerlerinin başlangıcında hayırsever denilecek bir rol üstlenmiştir (Caven 2004).

Geçmişte kadınlar çoğunlukla yapılı çevreye katkı sağladıklarından dolayı mimarlık tarihinde tanınmamıştır (Grimes 2007). Kadın mimarlara tarih yazımında da çok az yer verilmiştir (Grimes 2007, Stratigakos 2016, Sarıçelik 2017, Alvarez ve Gomez 2017). Dahası kadın mimarlar tarihi kayıtlarda yer edinmemekle birlikte genellikle erkek meslektaşlarının ofislerinde ikincil statülerde kalıp, bireyselliklerini kaybedip iyi bilinen erkek meslektaşları tarafından gölgede bırakılmıştır (Grimes 2007). Böylelikle tarih yazımında kadın mimarlar ile ilgili az sayıda belge bulunmaktadır. Bu durumun sebeplerini kadın mimarların yaptığı çalışmaların hayatta kalmamaları ya da bu çalışmaların korunamaması, kadın mimarların yetkin erkek mimarların bünyesi altında iş yapmaları olarak sıralamak mümkündür (Stratigakos 2016).

1950’li yıllarda yetkin erkek mimarlar modernizmin katı kurallarına renk ve doku ile etki edebilmek için kadın mimarlar ile çalışmıştır ve bu kadın mimarların başarısından yalnızca ilham kaynağı olarak bahsedilmiştir. Dünyadaki ilk kadın mimarlardan ve Frank Frank Lloyd Wright’ın ilk çalışanı olan Marion Mahony Griffin, Wright’ın Prairie tarzını belirlemede büyük bir etken olmasına karşın Wright tarafından itibar görmemiştir. Le Corbusier’in bürosuna iş başvurusunda bulunan Charlotte Perriand, Le Corbusier tarafından ‘burada minder nakışı işlemiyoruz’ sözleriyle reddedilmiştir. Perriand’ın eserlerinin sergilenmesinden sonra Le Corbusier, Perriand’a iş teklifinde bulunmuştur. Le Corbusier’un en bilinen koltuk tasarımlarından B301, B306 ve LC2 Grand Comfort Perriand tarafından üretilmiştir (Vural 2017). Tarihsel süreçte kadının rolü incelendiğinde

başlangıçta yapı ustası olan kadınlar daha sonraları mimarlık mesleğinde ikinci planda kalmıştır (Dostoğlu 2002).

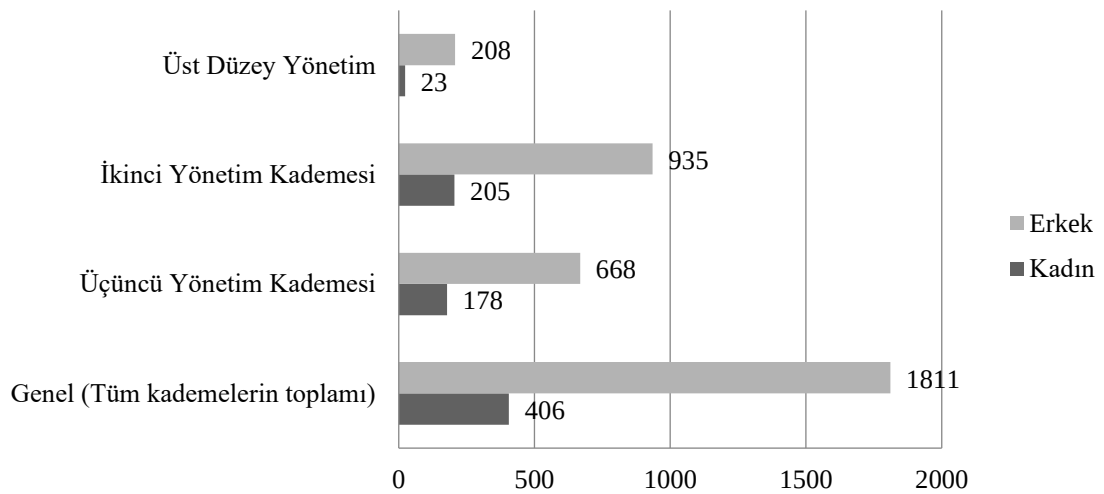
Gale ve Cartwright'a göre inşaat sektörü gibi geleneksel endüstriler erkeksi bir yapıdadır (Gale ve Cartwright 1995). İnşaat sektörü; fiziksel olarak zorlu, cinsiyetçi, savaşçı ve kötü niyetli olarak algılanmaktadır (Fielden ve diğerleri 2000, Greed 2000, Ellison 2001, Agapiou 2002, Watts 2007, Haupt ve Harinarain 2016, Kikwasi ve Escalante 2018). İnşaat sektörü geleneksel olarak kökleşmiş yapısıyla, kültürel ön yargılara dayalı bakış açısıyla kadınların inşaat sektörüne girişine direnç göstermeye devam etmektedir (Grimes 2007). İnşaat sektörü genel anlamda kişileri sektöre isteksiz veya ilgisiz kılan bir imaja sahip (Fielden ve ark. 2000, Barthorpe ve ark. 2000, Ling ve Poh 2004, Bilbo ve ark. 2014) olmasına rağmen literatürde inşaat sektörünün kadınların sektörüne girişine karşı daha dirençli olduğu tespit edilmiştir. Çünkü inşaat sektörü, erkek egemen görüntünün baskın olduğu ve kaba kuvvet içeren görüntüsüyle olumsuz çalışma koşullarına ve kaba konuşmalara karşı tolerans gerektiren bir görüntü çizmektedir. Sektöre karşı kadınları ilgisiz kılan inşaat sektörünün bu görüntüsüdür (Agapiou 2002; Ling ve Poh 2004; Denissen ve Saguy 2014). Fielden ve ark.'nın (2001) yaptığı bir araştırmaya göre inşaat sektörü erkek egemen, maço bir imaj oluşturmaktadır (Fielden ve ark. 2001). İnşaat sektörünün çizmiş olduğu bu imaj, kariyer seçimi sürecinde kişiler için önemli bir faktör olabilmektedir (Gale 1994). İnşaat sektörü günlük konuşma dilinde yer eden cinsiyete dayalı konuşma dağarcığıyla ve sektör olarak da çalışan kadınlar için korkutucu olabilecek çatışmalar, krizler ve anlaşmazlıklar ile karakterize edilen *maço* bir kültür olarak tasvir edilmektedir (Fielden ve ark. 2010). İnşaat sektörünün çizmiş olduğu bu görüntü ve işe alımlardaki *eril* yaklaşımlar nedeniyle, kadınlar erkek egemen bir ortamda çalışmanın zorluklarından dolayı mezun olduktan sonra inşaat sektörünün içerisinde kalmak istemeyecektir (Dainty ve ark. 2000, Hamel 2009, Mavriplis ve ark. 2010, Kurtuluş ve Tomaskovic-Devey 2012) ya da mesleğe entegre olma ve mesleğe devam etme konusunda zorluklar yaşayacaktır (CSCAE 2008). Örneğin Amerika'da mimarlık programlarından mezun olan öğrenci sayısının yaklaşık yarısı kadın olmasına rağmen, organizasyona kayıtlı mimar sayısının %13'ü kadındır ve kadınlar için daha fazla yıpratıcı inşaat sektörü halen erkek egemendir (AIA 2003, Gregory 2006, ONS 2009,

Fielden 2010, Architects' Council of Europe 2018). Kadınlar erkekler tarafından belirlenen bu erkek egemen ortamdan rahatsızlık duymaktadır (Thurairajah 2007).

İnşaat sektörü sayısal anlamda ve yaptırım gücü bakımından erkek egemen bir yapıya sahiptir (Grimes 2007, Özçelik 2010, Akyüz 2016). Kadınların inşaat sektörünün erkek egemen yapısı içerisinde dışlanmaları muhtemel olarak görülmektedir. (Spencer ve Podmore 1987, Evetts 1994, Kanter 1997, Aboagye-Nimo ve ark. 2018) Kadınların inşaat sektörüne katılmaları ve yer edinmeleri ile bir organizasyonun hiyerarşisi içerisinde üst düzey pozisyonları yakalamalarında önemli sayıda engel olduğu bilinmektedir (Amaratunga ve ark 2006). İnşaat sektöründeki firmaların yönetim kadroları incelendiğinde bu engellerin varlığıyla birlikte kadınların erkeklere oranla çok daha az yönetim kadrolarında olduğu görülmektedir (Woosnam 2007, Fairs 2017).

Dezeen tarafından 2017 yılında yapılan bir anket çalışmasına göre dünyanın en büyük 100 mimarlık firmasından sadece üçünün başında kadın yöneticiler bulunmaktadır. 100 firmadan sadece ikisinin yönetim ekiplerinin yüzde elliden fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. 100 mimarlık firmasının internet sitelerinde yer alan tüm yönetim kadrolarındaki kadın ve erkek sayıları toplanmıştır (Fairs 2017). Elde edilen sonuçlar Çizelge 2.6'daki gibidir.

Çizelge 2.6. İnşaat sektöründe ilk 100'de yer alan firmalardaki kadın ve erkek yönetici sayıları (Fairs 2017)



Dezeen'in yaptığı araştırmaya göre dünyanın en büyük 100 mimarlık firmasındaki üst yönetim kademelerinde 23 kadın (%10), 208 erkek (%90); ikinci yönetim kademelerinde 205 kadın (%18), 935 erkek (%82); üçüncü yönetim kademelerinde 178 kadın (%21), 668 erkek (%79) yer almaktadır (Çizelge 2.6).

Geleneksel anlamda inşaat sektörü kapsamındaki meslekler erkeklere özgü olarak kabul edilmekte ve eğitimdeki kadınların sayısı artsa bile sektörde kadınlar yetersiz temsil edilmektedir (Amaratunga ve ark. 2006, Fulcher 2010). İnşaat sektöründeki kıdemli pozisyonlarda çok az sayıda kadın yer almaktadır (Greed 2000, Ginige ve ark. 2000, Lowe ve Woodcraft 2014). Kadınların görünürlüğünün sınırlı olmasından dolayı, genç kadınlara inşaat sektörünün uygulanabilir bir kariyer fırsatı olduğunu öne sürecekt çok az sayıda kadın rol model bulunmaktadır (Moon 2013).

Powell ve ark. (2010), inşaat sektöründe gerçek bir ilerleme için ataerkil yapıya meydan okuma ihtiyacı gerektiğini vurgulamaktadır. Powell ve ark.'na göre (2010) inşaat sektörü cinsiyetten ziyade performansla yönetilmeli çünkü bunlardan biri önemli iken diğeri önemsizdir (Powell ve ark. 2010).

2.2.4. İnşaat sektöründe kadın mimarların kariyer süreçlerinde çalışma koşulları

Kadınların kariyerlerine odaklanan çalışmalarda, kadınların iş yaşamlarındaki süreç boyunca karşılaştıkları engeller kariyer süreçleri açısından önemli kabul edilmiştir. İnşaat sektöründe yer almak isteyen kadınların sektöre girişinde de bir dizi engel bulunmaktadır (Dainty ve ark. 2000, Amaratunga ve ark. 2006, Powell ve ark. 2006, Thurairajah 2007, Fielden ve ark. 2010, Fernando ve ark. 2014, Secatore ve Young 2016). Bu engeller inşaat sektörünün imajı (Gale 1994, Fielden ve ark. 2000, Fielden ve ark. 2001), kariyer bilgisi (Harris 1989, Gale 1994, Fielden ve ark. 2000, Agaipou 2002), inşaat sektörünün kültürü ve çalışma ortamı (Bennett ve ark. 1999, Dainty ve ark. 2000, Fielden ve ark. 2000), aile (Fielden ve ark. 2000, Lingard ve Francis 2004), işe alımdaki tutumlar (Fielden ve ark. 2000, Fielden ve ark. 2001) olarak literatürde yer almaktadır.

İnşaat sektörü kadın çalışanlara karşı ön yargılıdır (Amaratunga 2006) ve inşaat sektöründe yer alan tutum ve davranışlar kadın dostu değildir (Afolobi ve ark. 2018). İnşaat sektörünün içerisinde yer alan erkek yöneticiler çoğunlukla kadınların işe

alımlarının önüne set çekmekte ve kadınların işe alımlarında cinsiyetçi tutumlar sergilemekteyken (Dainty ve ark. 2001) bu durumun aksine bazı kadın mimarlar da çalıştıkları organizasyona cinsiyetinden dolayı alınmakta ve bu durumun farkına vardıklarında bulundukları organizasyondan ayrılmaktadır (Dainty ve ark. 2001). İnşaat sektöründe kadınlar erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldıklarında kapasiteleriyle ilgili yanlış değerlendirilmektedir (Chun ve ark. 2009). Bu yanlış değerlendirmeler; proje yerlerinde minimum tanınma, (Menches ve Abraham 2007), rol model/mentor eksikliği (Yates 2001), kişisel hedefler ve mesleki hedefler arasında (aile ve kariyer) denge kurma zorluğu (Hatipkarasulu ve Roff 2011), yavaş kariyer gelişimi (English ve LeJeune 2012) gibi konular üzerinde oluşmuştur (Afolabi ve ark. 2019). Erkek egemen inşaat sektöründe cinsiyet hem kadınlar hem de erkekler için iş performansına etkide önemli bir unsurdur (Denisen 2006, Duke ve ark. 2013). Ancak inşaat sektöründeki kadınlar tarihsel olarak; sektöre giriş, zorlu çalışma koşulları, terfi önündeki engellerle ve işten çıkarılma durumlarıyla erkeklere nazaran daha fazla karşılaşmaktadır (Berik ve Bilginsoy 2006, Denissen 2006, Paap 2006, Saucedo ve Morales 2010, Duke ve ark. 2013). Ayrıca yapılan çalışmalarda kadınlar inşaat sektöründe karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılıktan, eşit olmayan ücret tarifelerinden ve iş-aile sorumluluğu yönetilmesi gibi kariyerlerindeki ilerlemeyi etkileyen konularla ilgili endişeli olduklarını belirtmektedir (Loosemore ve Waters 2004, Worrall ve ark. 2010, Bowen ve ark. 2011, Watts 2012, Worrall 2012, Sang ve Powell 2012). Kadınların inşaat sektöründeki istihdamı yeni olmamakla birlikte kendilerinden önceki kadınlarla aynı engelleri yaşamaya devam etmektedir (Denisse 2006, Aydın ve Erbil 2019).

Çalışma ortamlarında da toplumsal roller bakımından inşaat sektörünün erkek egemen yapısında kadınların şantiye yerine ofislerde istihdam edilmesi kabul görmektedir (Enshassi ve ark. 2008). Şantiyeler kadınlar için hoş olmayan ortamlar olarak tanımlanmaktadır ve bunun nedeni olarak da kadınlar için özelleştirilmiş alanların olmayışı gösterilmektedir (Caven 2008). İnşaat sektörüne göre, şantiyelerde çalışan kadınların işe dair yetenekleri cinsiyetleriyle karşılaştırıldıklarında ikinci planda kalmaktadır (Paap 2006). Buna karşın erkekler çalışmalarını onurlandırmak için eril söylemler dile getirmektedir. Bu durumlardan ve uygulamalardan dolayı kadınlar inşaat sektöründe kendilerini güçsüz hissettiklerini dile getirmiştir (Saucedo ve Morales 2010).

Kadınlar mesleki yaşantılarından tatmin olamamaktadır. Bu durum zamanla kadınları inşaat sektöründeki erkeklerin yoğun olarak çalıştığı üretim alanlarından uzaklaştırıp ofis ortamlarına yönlendirmektedir (Dostoğlu ve Erkaslan 2010).

İşgücüne katkıda büyük önem arz eden sektörlerden biri olan inşaat sektöründe çoğu çalışan erkektir (Afolobi ve ark. 2018). Mimarlık eğitiminden mezun olan kadınlar sabit bir oranda artarken sektörde çalışan kadın mimarların oranı sabit kalmaktadır (De Graft-Johnson ve ark. 2003, Architects Journal 2012, Salter ve ark. 2012). Bu durum birçok kadın mimarın sektörden çekildiğine kanıt olarak gösterilebilir. Bununla birlikte kadın mimarların inşaat sektöründen ayrılmasına neden olan birçok engel bulunmaktadır (Fowler ve Wilson 2004, Caven 2004, De Graft-Johnson ve ark. 2005). Bu engeller; erkek meslektaşlarına göre kadın mimarların daha düşük ücretlerle çalıştırılmaları, kişisel ve ev yaşamlarıyla uyumsuz uzun çalışma saatleri, erkeklerle karşılaştırıldığında terfi eşitsizlikleri, mesleki ilgilerine dair görev ve sorumluluklarının verilmemesi, toplantı ve bilgilere erişim eksikliği, düşük nitelikte ve düzeyde görevlerle sınırlandırılmak, mesleki yeteneklerini geliştirmede fırsatların reddedilmesi olarak belirlenmiştir (De Graft-Johnson ve ark. 2003).

Kadın mimarlar cinsiyetçi tutumlarla, yer aldıkları organizasyon içerisindeki meslektaşlarıyla ya da onlarla bağlantılı olarak karşılaşabilmektedir. Bazı kadın mimarlar bu cinsiyetçi tutumları ve cinsiyetten kaynaklı engelleri ve zorlukları kabul etmektedir. Caven'a göre kadın mimarlar mesleğin yapısı ve kültürü açısından ezici erkek egemen ortama karşı koyma konusunda isteksizdir. Ayrıca fırsat eşitliğine güçlü bir şekilde inanan kadın mimarlar da feminist bir imaj çizmemek için çaba sarf etmektedir (Caven 2008). Madariga'nın çalışmasında (2010) yer alan The Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de Espana (CSCAE)'nin anket sonuçları değerlendirmesine göre inşaat sektöründeki cinsiyetçi tutumlar ücret eşitsizliklerine de yansımaktadır. Kadın mimarlar erkeklere göre düşük ücretlerle çalışmaktadır (De Madariga 2010, Murray 2012).

İnşaat sektörü içerisinde aile ve iş ilişkisini dengede tutabilmek de oldukça zor görülmektedir. İnşaat endüstrisi içerisindeki organizasyonlar aile ve iş kavramlarına oldukça farklı yaklaşmaktadır. Aile ve iş arasında denge kurmak isteyen çalışanlar destek görmemektedir (Fielden ve ark. 2000).

İnşaat sektörü içerisinde kadınlar genellikle sosyal ağlardan dışlanmakta, rol model eksikliği yaşamakta, yer aldıkları organizasyonlarda destek bulamamaktadır. Bu durumların tamamı kadınların sektörde ilerlemelerini olumsuz etkilemektedir ve gelişim fırsatlarını kaçırmalarına neden olmaktadır (Dainty ve Lingard 2006, Bowen ve ark. 2008, Worrall 2012). Terfi koşullarının da erkek ve kadınlar için aynı koşullar içerisinde sağlanmadığı bazı haksız atamaların var olduğu bilinmektedir (Dainty ve ark. 2000, Raiden ve ark. 2008, Watts 2012,).

2.2.5. Kadın mimarlarla ilgili yapılan güncel araştırmalar

Kadın mimarlarla ilgili yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar genel anlamda tarihsel arka plan üzerine (Adams ve Tancred 2000, Caven 2008) ya da kadınların meslekten neden ayrıldığı üzerine (Anthony 2001, De Graff-Johnson ve ark. 2003) yoğunlaşmıştır (Caven 2004). Kadın mimarların kariyer engellerini incelemek üzere yapılan bu araştırmada kadın mimarları kapsayan birçok çalışma incelenmiştir. Bu çalışmalar kadınların mimarlık mesleğine girişi, kadın bedeninin tasarıma yansımaları, kadınların mimarlık mesleğinde karşılaştıkları sorunlar gibi farklı alt konuları içermektedir. Bu tez kapsamında kadın mimarların kariyer süreçlerindeki kariyer engellerine yer verildiği için tezin bu bölümünde kadın mimarların meslekte karşılaştıkları engelleri içeren çalışmalara yer verilmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde; dünyada kadın mimarların meslekte karşılaştıkları engelleri içeren birçok çalışma olmasıyla birlikte, Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili yapılan az sayıda çalışmayla karşılaşmaktadır. Yapılan kaynak taramalarında kadın mimarlarla ilgili yapılan ve bu tezde bahsi geçen kariyer engellerinin tespitine yardımcı ve öne çıkan çalışmaların bazılarını bu bölüm kapsamında yer verilmektedir.

2.2.5.1. Dünyada kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde dünyada kadın mimarlar ile ilgili yapılan araştırmalardan kadın mimarların kariyer engellerini içeren ve öne çıkan, güncel araştırmalara yer verilmektedir.

Dünyada kadın mimarlarla ilgili yapılan çalışmalardan incelenen tez çalışmalarından bazıları şunlardır:

- Grimes, S. E. 2007. Women in the studios of men: Gender, architectural practice, and the careers of Sophia Hayden Bennett and Marion Mahony Griffin, 1870–1960. *Ph.D Thesis*, Faculty of the Graduate School, Saint Louis University Missouri, America.
- Rubero, N., I., F. 2008. The masculine construction of the profession and women architects in practice in Puerto Rico, from 1960 to 1979-2008. *MSc Thesis*, Porto Rika University Porto Rika, America.
- Droste, C. 2014. Women architects in West and East Berlin 1949-1969: reconstructing the difference: a contribution to Berlin building history and knowledge about women architects' conditions of professionalization. *PhD Thesis*, Faculty of Architecture and the Built Environment, Westminster University Londra, England.
- Hewlings, K. 2018. Suppressed Stories and a Critique of the National Register of Historic Places: Documenting the Challenges and Obstacles of Women Architects at the Turn of the Twentieth Century. *PhD Thesis*, Faculty of the Architecture, State University Buffalo, New York.

Dünyada kadın mimarlarla ilgili yapılan öne çıkan bazı makale çalışmaları şunlardır:

- De Graft-Johnson, A., Manley, S., Greed, C. 2003. Why do women leave architecture? RIBA/University of West of England Research Project. London, RIBA.
- Fowler, B., Wilson, F. 2004. Women architects and their discontents. *Sociology*, 38(1): 101-119.
- Amaratunga, D., Richard, H., Shanmugam, M., Lee, A., J., Gayani, E. 2006. Construction industry and women: A review of the barriers. In Proceedings of the 3rd International SCRI Research Symposium, Delft University, Netherlands.

- Ginige, K. N., Thurairajah, N., Amaratunga, D., Haigh, R. 2008. Role of women leaders in the UK construction industry and their career barriers. *University of Huddersfield Repository*:1736-1746.
- Navarro-Astor E., Román-Onsalo M., Infante-Perea M. 2017. Women's career development in the construction industry across 15 years: main barriers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(2):199-221.

Bu tezin kapsamı çerçevesinde ve elde edilen kaynaklar doğrultusunda kadın mimarların mesleki hayatlarında karşılaştıkları engeller, incelenen kaynaklar içerisinde şu şekildedir:

Sharon E. Grimes'in 2007 tarihli 'Women in the studios of men: Gender, architectural practice, and the careers of Sophia Hayden Bennett and Marion Mahony Griffin, 1870-1960' tezinde tarihsel açıdan mimarlık mesleğinde kadınların mesleğe girişinin neden engellendiğini araştırmaktadır. Çalışma kapsamında, kadınların yetkin bir mimarın yanında çıraklık yapmaktan ibaret mesleki yaşantılarında mimari kariyer oluşturmada ve sürdürmede zorluk yaşadıklarına sonucuna ulaşılmıştır (Grimes 2007).

Grimes'in tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı, cinsiyetçi tutumlar* olarak belirlenmiştir.

Norma Isabel Figueroa Rubero'nun 2008 tarihli 'The masculine construction of the profession and women architects in practice in Puerto Rico, from 1960 to 1979' adlı tezinde mimarlık mesleğine kadın mimarların geç katılmasının nedeni mesleki ortamın erkek egemen yapıda olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Medya üzerinde yapılan araştırmada da kadın mimarların mimarlık sektörüne katılımının az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda bir süre kadın mimarların sadece konut mimarisi üzerine çalışmalarına izin verilmesi mimari ortamdaki cinsiyetçi tavrın göstergesi olarak değerlendirilmiştir (Rubero 2008).

Rubero'nun tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı ve cinsiyetçi yaklaşımlar* olarak belirlenmiştir.

Christiane Droste 2014 tarihli 'Women architects in West and East Berlin 1949-1969: Reconstructing the difference: A contribution to Berlin building history and knowledge

about women architects' conditions of professionalization' tezindeki araştırma amaçlarından bir tanesi kadın mimarların Alman bina endüstrisindeki tarihsel sürecinin eksikliği ve mimari yayınlardaki az katılımının nedenlerini bulmaktır. Araştırma mimarlık mesleğinin erkek egemen yapısını açıklayarak kadın mimar temsiliyetinin neden az olduğunu açıklamaktadır (Droste 2014).

Droste'nin tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı* olarak belirlenmiştir.

Katharine L. Hewlings'in 2018 tarihli 'Suppressed stories and a critique of the national register of historic places: Documenting the challenges and obstacles of women architects at the turn of the twentieth century' tezinde kadın mimarların tarihsel süreç içerisinde mimarlık alanındaki katkılarını ortaya çıkaracak belgelerin eksikliği ele alınmaktadır. Tez tarihsel kaynaklardaki kadın mimarların eksik anlatımının sebebinin kadın mimarların geçmişte yaşadıkları cinsiyet ayrımını, tarihsel süreç içerisinde mesleki ortamlarında bastırılmış olmalarıyla ilişkilendirmektedir (Hewlings 2018).

Hewlings'in tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *cinsiyetçi tutumlar* olarak belirlenmiştir.

İngiltere'de mezun olan kadın mimar sayısı ile sektörde çalışan kadın mimar sayısı arasındaki farktan dolayı The Royal Institute of British Architects (RIBA) kadın mimarların meslekten neden ayrıldığına dair bir araştırma yaptırmıştır. 2003 yılında De Graft-Johnson ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya göre kadınların meslekten ayrılmalarında pek çok nedenin varlığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları göre kadın mimarların meslekten ayrılma nedenleri; eşit olmayan ücret tarifeleri, esnek olmayan çalışma saatlerinin aile hayatına uygun olmayışı, kadınların meslekte geri plana itilmesi, çalışma alanlarının sınırlandırılması, cam tavan olgusu, çalışma ortamının stresli olması, tecrübe kazanılmasını engelleyecek derecede erkek egemen yaklaşımlar, cinsiyetçi yaklaşımlar, meslekten tatmin olmama, mesleğe verilen aralar, tatmin edici başka mesleklere yönelme olarak tespit edilmiştir (De Graft-Johnson ve ark. 2003).

De Graft-Johnson ve arkadaşlarının kadın mimarların meslekten ayrılmalarına neden olan kariyer engelleri; *ücret eşitsizlikleri, çalışma saatleri, cam tavanlar, erkek egemen yapı ve cinsiyetçi yaklaşımlar* olarak belirlenmiştir.

Bridget Fowler ve Fiona Wilson'ın 2004 tarihli 'Women architects and their discontents' adlı makalesinde mimarlık odasına kayıtlı mimar sayısının azlığı ve mimarlık okullarına kayıt olan ve mimarlık okullarından mezun olan kadın mimarların örtüşmemesinin nedenlerine değinilmiştir. Bunun nedenleri eğitim ortamlarının tarihsel bağlamda erkek egemen bir yapıda gelişen mimarlık mesleğinde erkeklerin oluşturduğu temelde ilerlemesi, kadın mimarların mesleki hayat ile ebeveynliği birleştirememesi olarak belirlenmiştir (Fowler ve Wilson 2004).

Bridget Fowler ve Fiona Wilson makalesindeki kariyer engelleri bu tez kapsamında; *aile-kariyer dengesi kuramama, erkek egemen sektör* olarak sınıflandırılmıştır.

Amaratunga ve arkadaşlarının 2006 tarihli 'Construction industry and women: A review of the barriers' adlı makalesinde, kadınların inşaat sektörüne katılım oranının düşük olması nedeniyle kadın mimarların inşaat sektörüne girmesini engelleyen ve alıkoyan engeller araştırılmaktadır. Araştırma kapsamında bu engeller çalışma ortamı ve kültür, aile bağlılıkları, erkek egemen yapı, işe alımlardaki adaletsizlikler gibi durumlar olarak belirlenmiştir (Amaratunga ve ark. 2006).

Amaratunga ve arkadaşlarının makalesindeki kariyer engelleri bu tez kapsamında; *aile-kariyer dengesi kuramama, erkek egemen sektör, cinsiyetçi tutumlar* olarak sınıflandırılmıştır.

Kanchana Ginige ve arkadaşlarının 2008 tarihli 'Role of women leaders in the UK construction industry and their career barriers' adlı makalesindeki literatür araştırmasına göre kadın mimarların meslektaşları erkek mimarlara göre mesleklerinde daha yavaş ilerleyip geliştikleri tespit edilmiştir. Bunun nedeni kadın mimarların sektörde karşılaştıkları engellerin varlığı olarak saptanmıştır. Yapılan araştırmada kadın mimarlar meslektaşları erkeklere oranla %60 daha az ücret aldıklarını belirtmiştir. Meslekte ilerlemelerinin önünde sektörün erkek egemen çalışma ortamının olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda şirket içindeki tutumların kadın mimarları kariyer yükselmeleri için teşvik

etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetçi tutumlar ve taciz olayları yine kadın mimarların yükselme isteklerinin önündeki engeller olarak tespit edilmiştir (Ginige ve ark. 2008).

Kanchana Ginige ve arkadaşlarının makalesindeki kariyer engelleri bu tez kapsamında; ücret eşitsizlikleri, *erkek egemen sektör*, *cam tavanlar*, *cinsiyetçi yaklaşımlar* ve *ücret eşitsizlikleri* olarak sınıflandırılmıştır.

Navarro-Astor ve arkadaşlarının 2017 tarihli ‘Women’s career development in the construction industry across 15 years: Main barriers’ adlı makalesinde kadınların inşaat sektöründeki katılımlarının neden az olduğu literatür çalışmalarının incelenmesiyle araştırılmıştır. Kadınların kariyer engellerinin önündeki engelleri tespit etmek amacıyla 2000-2015 yılları arasında yapılan çalışmalar incelenmiş ve kadın mimarların kariyer engelleri aile iş dengesi, toplumsal cinsiyet kalıpları, çalışma koşulları, cinsiyetçi kültür, tacizler ve saygı eksikliği, eşit koşullarda yapılmayan görev dağılımları, ücretler olarak belirlenmiştir (Navarro-Astor ve ark. 2017).

Navarro-Astor ve arkadaşlarının makalesindeki kariyer engelleri bu tez kapsamında; *aile-kariyer dengesi kuramama*, *cinsiyetçi tutumlar*, *erkek egemen sektör*, *ücret eşitsizlikleri* olarak sınıflandırılmıştır.

Çizelge 2.7’de yukarıda belirtilen dünyada kadın mimarlar ile ilgili yapılan çalışmalar özet şekilde sunulmuştur.

Çizelge 2.7. Literatür araştırması dünyada kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar

Sharon E. Grimes 2007	‘Kadınlar mimarlık mesleğine girmek istediklerinde bir dizi farklı engelle karşılaşmaktadır. Mimarlık eğitimi aldıktan sonra pek çok kadın sektör içerisinde erkek bir meslektaşıyla ilişkilendirilerek veya eşleri aracılığıyla yer edinebilmektedir. Sınırlı çalışma alanlarına sahip olmalarından dolayı sürdürülebilir bir kariyere sahip olmaları imkansız bir hal almaktadır.’
Katharine L. Hewlings’in 2018	‘Ulusal Tarihi Yerler Kaydı, Amerika tarihi içerisindeki önemli yapıları içerisinde bulundurmaktadır. Ancak kadın mimarların temsiliyetinden yoksundur. Bu kayıt defterindeki kadın mimarların seyrek anlatımı, kadın mimarların geçmişte yaşamış oldukları cinsiyet ve sınıf sorunlarını ortaya koyan önemli bir belge örneğidir.’

Çizelge 2.8. Literatür araştırması dünyada kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar (devam)

De Graft-Johnson ve ark 2003	‘İnşaat sektöründeki kadınlar katı çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, ücret ve promosyonlarda eşitsizlik, çocuk bakımı gibi durumlardan dolayı kariyerlerini noktalamaktadır ya da kariyer molaları vermektedir. Dahası kariyer molalarından sonra mimarlık kariyerlerine dönmeleri konusunda teşvik edilmemektedir.’
Bridget Fowler ve Fiona Wilson 2004	‘Mimarlık fakültelerinde eğitim alan kadınlar eğitimlerini tamamlamadan okuldan ayrılmaktadır ya da mezun olsalar bile meslek ortamındaki temsiliyetleri düşüktür. Bunun nedeni, kadın mimarların kariyerlerinde kültürel sermayeden yoksun olması değildir. Daha ziyade kişiler için inşaat sektörünün çalışma koşulları zorlu bir ortamdır. Bu ortam kadınlar içinse iki kat zorlu hale gelmektedir. Erkek egemen sektörün devamlılığında yer edinmeye çalışan kadınlar birçok sorunla karşılaşmaktadır.’
Amaratunga ve ark. 2006	‘İnşaat sektörü gibi geleneksel olmayan sektörlerde kariyer seçen kadınlar, seçtikleri sektöre girmek için ve bu sektörde kalmak için birçok engelle karşılaşmaktadır. İnşaat sektöründe de bu durumu ortaya çıkaran inşaat sektörünün erkek egemen yapısıdır. Bu yapı kadınları inşaat sektöründen uzaklaştırmaktadır.’
Kanchana Ginige ve ark. 2008	‘Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, inşaat sektöründeki kadınların inşaat sektöründe aile dengesini sağlama, iş taahhütleri, çocuk bakımı ve varolan erkek ağlarını dengeleme görevi liderlik pozisyonlarında karşılaştıkları en yaygın engellerdir.’
Navarro-Astor ve ark. 2017	‘İnşaat sektöründeki kadınlar ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışmaların çoğu, çoklu rol çatışması ve kişisel yaşamı işle dengeleme ihtiyacı neredeyse sadece kadınlara özgü bir sorundur. Bu tür sorunlar ve sorumluluklar karşısında kadınlar, kariyer molası vermeye mecbur hissetmektedir.’

2.2.5.2. Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar

Yapılan literatür taramalarında Türkiye’de yapılan kadın mimarların meslekte karşılaştıkları engelleri içeren araştırmalar incelenmiştir.

Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili incelenen bazı tez çalışmaları şunlardır:

- Yenipazarlı, G. 2006. Türk inşaat sektöründe liderlik davranışları üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

- Tarım, N. 2010. Türk inşaat sektöründe liderlik yaklaşımları ve cinsiyet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi*, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özçelik, S., 2010. İnşaat sektöründe kadın profesyoneller. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.
- Serbest mimarlık pratiğinde kadın mimarların görünürlüğü; Trabzon örneği (Akyüz 2017).
- Sarıçelik, M. 2017. Mimarlık kültürünün oluşumunda kadının rolü ve erken cumhuriyet döneminde mimarlık–kadın ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, DEÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İzmir.

Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili incelenen bazı makale çalışmaları şunlardır:

- Sarıçelik, M. 2017. Mimarlık kültürünün oluşumunda kadının rolü ve erken cumhuriyet döneminde mimarlık–kadın ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, DEÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İzmir.
- Güranlı, G. E., Akboğa Kale, Ö., Artan, D. 2018. Şantiyelerde çalışan teknik elemanların çalışma koşulları üzerine bir alan çalışması. *Çalışma ve Toplum*, 59(4).
- Soyluk, A., İlerisoy, Z., Y. 2019. Medeniyette Kadının Rolü; Kadın Mimarlar ve Zaha Hadid Örneği. International Congress on Social Sciences Taras Shevchenko II. International Congress on Social Sciences, 1-3 Şubat 2019, Ankara.

Bu tezin kapsamı çerçevesinde ve elde edilen kaynaklar doğrultusunda kadın mimarların mesleki hayatlarında karşılaştıkları engeller kaynaklar içerisinde şu şekildedir:

Gözde Yenipazarlı’nın 2006 tarihli ‘Türk İnşaat Sektöründe Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma’ adlı yüksek lisans tezinde kadın ve liderlik konusu üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya göre Türk inşaat sektöründe otoriter bir liderlik şeklinin olduğu belirlenmiş ve bu duruma neden olarak sektörün erkek egemen yapısı gösterilmiştir. Erkek egemen yapı, kadın sayısının erkek sayısından az olmasıyla ifade edilmiştir. Bu durumun inşaat sektörünün çoğunluğunu inşaat mühendislerinin

oluşturmasından, inşaat mühendislerinin çoğunluğunun da erkek olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. İnşaat sektöründeki kadınların liderlik konumları için de cam tavanlara maruz kaldığı araştırmada değinilen durumlardandır (Yenipazarlı 2006).

Yenipazarlı'nın tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı ve cam tavan* olarak belirlenmiştir.

Sedef Özçelik'in 2010 tarihli 'İnşaat Sektöründe Kadın Profesyoneller' yüksek lisans tezinde yapılan araştırmaya göre mimarlık mesleğinin farklı bölümlerinde çalışan kadınlarla görüşmeler ve anket çalışması yapılmıştır. Yapılan araştırmaya göre; işe alınma süreçlerinde ebeveyn olmak erkekler için avantajken kadınlar için dezavantaj bir durum olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmada sosyal güvenceye sahip olan kadınlar kendilerini şanslı olarak nitelendirmektedir. İnşaat sektörünün yapısına dair ise kadın mimarlar hem sayısal hem de yaptırım gücü bakımından sektörün erkek egemen bir yapıda olduğunu söylemiştir. Mesleki anlamda erkek meslektaşlarıyla aynı pozisyon için aynı şartlarda değerlendirilmediklerini belirtmiştir. Kadın mimarların orta düzeydeki görevlere kadar erkek ve kadın meslektaşlarından destek gördüklerini ancak üst düzey görevlendirmelerde engellerle karşılaştıklarını belirtmiştir. İnşaat sektöründe en fazla zorlandıkları konunun düzensiz çalışma saatleri olduğunu bildiren kadın mimarlar esnek olmayan çalışma saatlerinin de olumsuzluğundan bahsetmiştir (Özçelik 2010).

Özçelik'in tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *aile-kariyer dengesi kuramama, cinsiyetçi tutumlar, ücret eşitsizlikleri, erkek egemen yapı, çalışma saatleri ve cam tavan* olarak belirlenmiştir.

Merve Sarıçelik'in 2017 tarihli 'Mimarlık Kültürünün Oluşumunda Kadının Rolü ve Erken Cumhuriyet Döneminde Mimarlık-Kadın İlişkisi' adlı yüksek lisans tezinde, kadınların tarih boyunca mimarlık mesleğinde var olduğunu ancak mimarlık ve sanat tarihi yazımlarında kadınların yer almayışının eşit olmayan bir bakış açısının varlığının göstergesini işaret ettiğini belirtmektedir. Bu tezde erkek egemen bir bakış açısıyla yazılan mimarlık tarihinin içerisinde aslında kadının varlığının gösterilmesi amaçlanmaktadır (Sarıçelik 2017).

Sarıçelik'in tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı* olarak belirlenmiştir.

Nadiye Akyüz'ün 2017 tarihli 'Serbest mimarlık pratiğinde kadın mimarların görünürlüğü; Trabzon örneği' adlı yüksek lisans tezinde kadınların mimarlık okullarındaki sayısındaki artışın serbest mimarlık pratiğine yansımadağı ve sektörde kadın mimarların görünürlüğünün az olduğı belirtilmektedir. Tezin sonuçları arasında kadın mimarların görünürlüğünün serbest mimarlık pratiğinde az olmasının nedenlerinden biri sektörün erkek egemen yapısı ve cinsiyetçi tutumlar olarak belirlenmiştir (Akyüz 2017).

Akyüz'ün tezinde kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı ve cinsiyetçi tutumlar* olarak belirlenmiştir

Dostoğlu ve Erkarlan'ın 2010 tarihli 'Türkiye'de Kadın Mimarların Statüsü Üzerine Niceliksel Analiz' adlı makalesinde mimarlık mesleğinde kadın mimarların meslek içerisindeki temsiliyetinin erkek egemen yapı içerisindeki azlığından söz edilmektedir. Aynı zamanda bu durumun dünya genelindeki oranlarla karşılaştırılması yapılmaktadır. (Dostoğlu ve Erkarlan 2010).

Dostoğlu ve Erkarlan'ın çalışmasında kadın mimarların kariyer engelleri; *erkek egemen yapı* olarak belirlenmiştir.

Gürcanlı ve arkadaşlarının 2018 tarihli 'Şantiyelerde Çalışan Teknik Elemanların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Alan Çalışması' adlı makalesinde şantiyede çalışma koşullarının oluşturduğu stres üzerine bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada kadın çalışanlar için çalışma koşullarındaki engellere ve cinsiyet ayrımcılığına değinilmiştir. Bu konunun ayrıca ele alınması gereken bir konu olduğı da belirtilmiştir. Çalışmaya katılan kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını belirtirken erkek katılımcıların da çoğunluğu cinsiyet ayrımcılığı yaptıklarını belirtmiştir. Kadınların şantiyede karşılaştığı engeller olarak; şantiyenin erkek egemen yapısı, ücret eşitsizlikleri, fiziksel koşullar, örnek birey eksikliği, toplumsal ve kültürel nedenler gösterilmiştir. Bulgular kısmında şantiyeler toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak kabul edilmiştir. Birebir görüşmelerde kadın çalışanlar, çalışanların çoğunluğunun erkek olduğunu belirtmiş ve

erkek egemen bir ortam ve kültür olduğundan işyerinde sosyalleşme imkanlarının olmadıklarını belirtmiştir (Gürcanlı ve ark, 2018).

Gürcanlı ve arkadaşlarının şantiyelerdeki kadın çalışanların kariyer engelleri; *cinsiyetçi tutumlar, erkek egemen yapı, ücret eşitsizlikleri* olarak belirlenmiştir.

Çizelge 2.8’de yukarıda belirtilen Türkiye’de kadın mimarlar ile ilgili incelenen çalışmalar özet şekilde sunulmuştur.

Çizelge 2.9. Literatür araştırması Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili yapılan araştırmalar

Gözde Yenipazarlı 2006	İnşaat sektöründe istihdam edilenlerin çoğunluğunu inşaat mühendisleri oluşturmakla birlikte inşaat mühendislerinin de çoğunluğu erkektir. İnşaat sektöründe kadınlar genelde işletme-iş idaresini ya da mimarlık mesleğini seçmektedir. Mimarların da neredeyse yarısını kadın yarısı erkektir. Sektör kadınları çekmeye çalışmasına rağmen kadınlar engeller ve olanakların eksikliği yüzünden inşaat sektöründen uzak durmaktadır.
Dostoğlu ve Erkarıslan 2010	Mimarlık mesleğinin erkek egemen bir alan olarak tanımlanmasında en önemli sebeplerden bir tanesi artan kadın temsiliyetine karşın profesyonel mimarlık ortamında eşit bir orana ulaşamamasıdır.
Sedef Özçelik 2010	Kadın mimarların çoğu inşaat sektöründe üst kademeler için daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiği düşüncesindedir. Kadın mimarların kariyer başlangıçlarında erkek meslektaşlarına göre daha düşük kademelerde olmalarıyla ilişkilendirilebilir.
Merve Sarıçelik 2017	Mimarlık mesleği erkek egemen bir ortama sahiptir. Kadınlar meslek içerisinde yer alsalar da mimarlık tarihi yazımlarında yer bulamamıştır. Bu doğrultuda mimarlık ve sanatta eşitlikçi olmayan ve ön yargılı bir tarih yazımının varlığından söz etmek mümkündür.
Nadiye Akyüz 2017	Kadın mimarların ortağı oldukları ofislerdeki pozisyonları profesyonel olarak belirlenmiş olmayıp daha çok cinsiyetleri üzerinden yapılmaktadır. Eş-aile veya erkek meslektaşlarıyla ortaklık içerisinde olan kadın mimarlar; proje tasarlamak, proje takip işleri gibi ofis içi rolleri benimsemiştir.
Gürcanlı ve ark. 2018	Kadın ve erkek teknik elemanların çalışma saatlerinin elverişsizliği, tatillerin azlığı, iş yoğunluğu, iş yaşamlarındaki dengesizlikler, görev sorumlulukların belirsizliği gibi etkenler iş ortamının stres faktörleriyken, kadınlar için bu etkenlere cinsiyet ayrımcılığı da eklenmektedir.

2.3. İnşaat Sektöründe Kadın Mimarların Karşılaştığı Kariyer Engelleri

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda kadın mimarların meslekte karşılaştığı pek çok kariyer engeli bulunmaktadır. Bu tez çalışmasında da kadın mimarların meslekten ayrılmalarına veya mesleğe ara vermelerine neden olan kariyer engelleri genel başlıklar halinde sınıflandırılmıştır. Literatür taramalarından elde edilen bu kariyer engelleri Çizelge 2.9’da yer almaktadır.

Çizelge 2.10. Kadın mimarların kariyer engellerinin tespitine dair literatür araştırmaları

Çalışmada Tespit Edilen Kariyer Sorunları		Ücret Eşitsizliği	Çalışma saatleri	Çam Tavanlar	Erkek Egemen Yapı	Aile Kariyer Dengesi	Cinsiyetçi Tutumlar
Çalışmayı yapan kişi	Çalışmanın Adı						
Agapiou, A. 2002.	Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. Construction Management & Economics, 20(8): 697-705.				+		+
Amaratunga, D., Richard, H. 2006.	Construction industry and women: A review of the barriers. In Proceedings of the 3rd International SCRI Research Symposium, Delft University, Netherlands.			+	+	+	+
Navarro Astor ve ark. 2017.	Women’s career development in the construction industry across 15 years: main barriers. Journal of Engineering, Design and Technology, 15(2):199-221.	+			+	+	+
Berik, G., Bilginsoy C. 2006.	Still a Wedge in the Door: Women Training for the Construction Trades in the USA. International Journal of Manpower, 27(4):321-341.		+	+	+		
Fowler, B., Wilson, F. 2004.	Women Architects and Their Discontents. Sociology, 38(1): 101-119				+	+	
Caven V. 2008.	Architecture: a good career for girls? Procs 24th Annual ARCOM Conference, 1-3 September 2008, Cardiff, UK.				+		+
Christiane Droste 2014.	Women architects in West and East Berlin 1949-1969: reconstructing the difference: a contribution to Berlin building history and knowledge about women architects’ conditions of professionalization				+		
Dainty, A., R., J., Bagilhole, B.M., Neale, R.H. 2000.	A grounded theory of women’s career under-achievement in large UK construction companies. Construction Management and Economics, 18(2), 239-250.			+			
Denissen, A., M. 2006.	Perpetual Pioneers: Women and Work in Construction Trades. Ph.D Thesis, University of California Los Angeles.	+	+	+	+		+
De Graft-Johnson ve ark. 2003.	Why do women leave architecture? RIBA/University of West of England Research Project. London, RIBA.	+	+	+	+	+	+

Çizelge 2.9. Kadın mimarların kariyer engellerinin tespitine dair literatür araştırmaları (devam).

De Madariaga, I., S. 2010.	Women in architecture: the Spanish case, Urban Research & Practice, 3(2): 203-218.	+					+
Duke, M., R., Luke, B., Carol, B. C., Genevieve, M., A. 2013.	Like Swallowing a Butcher Knife: Layoffs, Masculinity, and Couple Conflict in the United States Construction Industry. Human Organization, 72(4):293-301	+	+	+	+		+
Fielden, S., Davidson, M., Gale, A., Davey, C. 2010.	Women in construction: the untapped resource. Construction Management and Economics, 18(1): 2-9.				+	+	
Norma Isabel Figueroa Rubero 2008.	The masculine construction of the profession and women architects in practice in Puerto Rico, from 1960 to 1979				+		+
Frieze, I., Olson, J. 1994.	Understanding the characteristics and experience of women in male- and female-dominated fields. Gender Roles through the Life Span. IN: Ball State University, Muncie.				+		
Gözde Yenipazarlı. 2006.	Türk İnşaat Sektöründe Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.			+	+		
Grimes, S. E. 2007.	Women in the studios of men: Gender, architectural practice, and the careers of Sophia Hayden Bennett and Marion Mahony Griffin, 1870–1960. Ph.D Thesis, Faculty of the Graduate School, Saint Louis University Missouri, America.			+	+		+
Gürçanlı ve ark. 2018.	Şantiyelerde Çalışan Teknik Elemanların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Alan Çalışması. Çalışma ve Toplum, 59(4).	+			+		+
Kanchana Ginige ve ark. 2008.	Role Of Women Leaders In The UK Construction Industry And Their Career Barriers 2008. University of Huddersfield Repository.	+		+	+		+
Katharine L. Hewlings 2018.	Suppressed Stories And A Critique Of The National Register Of Historic Places: Documenting The Challenges And Obstacles Of Women Architects At The Turn Of The Twentieth Century.						+
Loosemore, M., Waters, T. 2004.	Gender differences in occupational stress among professionals in the construction industry. Journal of management in engineering, 20: 126–132.	+				+	+
Merve Sarıçelik 2017.	Mimarlık Kültürünün Oluşumunda Kadının Rolü Ve Erken Cumhuriyet Döneminde Mimarlık–Kadın İlişkisi 2017. Mimarlık kültürünün oluşumunda kadının rolü ve erken cumhuriyet döneminde mimarlık–kadın ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, DEÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İzmir.				+		
Murray, C. 2012.	Women in Architecture Survey: New Findings. The Architects’ Journal, 4(235):08-09.	+					+
Nadiye Akyüz 2017.	Serbest mimarlık pratiğinde kadın mimarların görünürlüğü; Trabzon örneği	+			+		

Çizelge 2.9. Kadın mimarların kariyer engellerinin tespitine dair literatür araştırmaları (devam)

Narin Temel 2017.	Türkiye Mimarlık Dergilerinde Kadın Toplumsal Kimliğinin İnşası				+		
Özgüven, Y. 2002.	Türkiye’de Kadın Mimar Kariyerinin Başlangıcı (1934-1960). Yüksek Lisans Tezi, YTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.	+		+	+		+
Sang, K. and Powell, A. 2012.	Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction: Human resource management in construction. Editors: Dainty, A., Loosemore, M., Oxon: Routledge, 163–196.	+				+	+
Saucedo, L., Morales, M., C. 2010.	Masculinities Narratives and Latino Immigrant Workers: A Case Study of the Las Vegas Residential Construction Trades. Harvard Journal of Law and Gender, 33(2):625-659.	+	+	+	+		+
Sedef Özçelik 2010	İnşaat sektöründe kadın profesyoneller. Yüksek Lisans Tezi, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.	+	+	+	+	+	+
Sharon E. Grimes 2007.	Women In The Studios Of Men: Gender, Architectural Practice, And The Careers Of Sophia Hayden Bennett And Marion Mahony Griffin, 1870-1960				+		+
Stratigakos, D. 2016.	“Unforgetting Women Architects: From the Pritzker to Wikipedia,” Places Journal https://wcwahistory.wordpress.com/ (01.04.2020).			+	+		+
Powell, A., Dainty, A., Bagilhole, B. 2010.	Achieving gender equality in the construction professions: lessons from the career decisions of women construction students in the UK. Procs 26th Annual ARCOM Conference, 6-8 September 2010, Leeds, UK.			+	+		+
Dostoğlu, N., Erkarlan, Ö. 2010.	Türkiye’de Kadın Mimarların Statüsü Üzerine Niceliksel Analiz. Cinsiyet ve Mimarlık, Dosya 19, s:22-26				+		
Watts, J., H. 2012.	Women working in construction management roles: is it worth it? Global journal of management science and technology, 1: 38–44.	+		+		+	+
Worrall, L., ve ark. 2010.	Barriers to women in the UK construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management, 17: 268–281.	+				+	+
Worrall, L. 2012.	Organizational cultures: obstacles to women in the UK construction industry. Journal of psychological issues in organizational culture, 2: 6–21.	+				+	+

Yapılan kaynak araştırmalarının sonucunda; inşaat sektöründe kadın mimarların sektörde karşılaştıkları kariyer engelleri;

- *Ücret eşitsizlikleri,*
- *Esnek olmayan çalışma saatleri,*
- *İnşaat sektörünün erkek-egemen yapısı,*
- *Cinsiyetçi tutumlar,*
- *Aile-kariyer dengesi kuramama,*

- *Cam tavanlar* olarak belirlenmiştir.

2.3.1. Ücret eşitsizliği

Kadınlar tarih boyunca istihdam alanlarında erkek muadillerine göre daha düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun web sitesinde yer alan istatistik verilerine bakıldığında; eğitim durumu ve meslek ana grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı (2010) verileri kadın profesyonellerin erkek profesyonellere göre %19,4 oranıyla daha düşük ücretlerle çalıştığını göstermektedir (TÜİK 2010).

Düşük ücretlendirmeler mimarlık mesleği adına da güncelliğini korumaktadır. Kadın mimarlar meslekteki ilerleyişlerini sürdürebilseler bile muadilleri erkeklere oranla aynı ücretleri alamamaktadır. Kadın çalışanlar, kazanılan ücretlerin işteki bilgi ve beceriyle bağlantılı olmadığını bundan dolayı işten ayrıldıklarını belirtmiştir. Bu durum kadın mimarların mesleki kariyerlerini bırakmalarına neden olan durumlardan birini oluşturmaktadır. Kadın çalışanlar kendileriyle eşit konumdaki çalışanların maaşlarını bilmediklerini ya da aynı işe karşılık daha düşük ücret aldıklarını belirtmiştir (Anthony 2001, Graft-Johnson ve ark 2005, Waite ve Corvin 2012, Waite 2018). Bu şekilde mimarlık eğitimi almış kadın mimarların meslekten ayrılmaları kişi ve devlet için kaynak israfıdır (Dostoğlu 2005).

Architect Journals'ın kadın mimarlar için düzenlediği anket çalışmasında da aynı iş için kadın mimarların daha düşük ücretlere çalıştırıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkek mimarların %84'ünün aldığı ücreti aynı pozisyonda çalışan kadın mimarların %46'sı alabilmektedir. Yine aynı anket çalışmasında kayda değer bir miktarda da 'erkek olsaydım daha yüksek ücretlere çalışıyor olurum' cevabıyla karşılaşılmıştır (Waite ve Corvin 2012). 2018 yılında yapılan ankette cinsiyete dayalı ücret farkının devam ettiği sonuçlarıyla karşılaşılmıştır (Waite 2018).

2.3.2. Esnek olmayan çalışma saatleri

Ölçülebilir bir faktör olması dolayısıyla zaman, işe bağlılık ölçütü olarak kullanılmaktadır. Kişinin işlerine veya çalıştığı kurum adına harcadığı vakit kişinin işyerine olan bağlılığın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Mesai saatlerinin dışına taşan çalışma sürelerinin mesleğe olan bağlılık olarak kodlanması, kadın mimarların

meslekten ayrılmasının nedenlerinden biri olarak tespit edilmiştir (De Graft-Johnson ve ark. 2003). İnşaat sektörü sözleşme sonu gibi yoğun iş dönemlerinde hafta sonları da düzenli çalışma saatlerine sebebiyet vermektedir. Çoğu zaman bu fazla mesailer, öncesinde çalışanlara bildirilmemektedir (Sutherland ve Davidson, 1993).

Birçok ülkede çalışma saatleri haftalık olarak belirlenmektedir. Ancak işverenler bu çalışma saatlerinin üzerinde bir çalışma beklemektedir. Çalışanlar çalışma saatlerini sağladıklarında veya aştıklarında, uygun olmadığı takdirde kendilerini suçlu durumunda hissetmelerine neden olan bir yönelim ortaya çıkmaktadır (De Graft-Johnson ve ark. 2003).

Çalışma saatlerinin fazla olması cinsiyete dayalı bir durum olarak ortaya çıkmamaktadır. (De Graft-Johnson ve ark. 2003). Ancak sektörün emek ve enerji isteyen yapısı, kadın mimarların meslekte yer edinmesini zorlaştırmaktadır. Çalışma saatlerinin esnek olmayan yapısı aile yaşantısına zorlaştırmakta (Adams ve Tancred 2000, Şentek ve Yılmaz 2014, Aydın ve Erbil 2019) ve kadın mimarların meslekten ayrılmasına veya kariyerlerine kesintiye uğratmasına sebebiyet vermektedir (Şentek ve Yılmaz 2014). İş ve yaşam taahhütleri arasında çatışma oluşturabilecek yoğun çalışma saatlerinden dolayı inşaat sektörü aile dostu olmayan çalışma saatlerine sahiptir (Turner ve Lingard 2008, Lingard ve ark. 2015). Bu uzun çalışma saatleri içerisinde ev ve iş yaşamının ağırlığını ve stresini hem erkek hem kadın çalışanlar dengelemek zorunda olsa da kadınlar aile yaşantısındaki ev içi görevlerde birincil sorumluluğu üstlenmektedir (Fernando ve ark. 2014). Uzun çalışma saatleri çalışanlar tarafından da olumsuz iş tecrübesi olarak adlandırılmaktadır (Watts 2007).

Memuriyet gibi belirli çalışma saatleri olan veya esnek çalışma saatlerine imkan tanıyan kurumlarda kadın mimarlar daha iyi çalışabilmekte ve bu gibi kurumlarda daha iyi ücretlere tabi olmaktadır. İş-yaşam dengesine etki eden çalışma saatlerinin kadın mimarlara mesleği bırakmayı düşündürmesi açısından kayda değer bir kariyer engelidir (De Graft-Johnson ve ark. 2003).

2.3.3. Erkek egemen yapı

Yapılan çalışmalarda erkek egemen alanlarda yer alan kadınların erkek egemen olmayan alanlarda çalışanlara göre çalışma ölçeğinde daha yüksek toplum ve aile ölçeğinde ise daha düşük puan alma eğiliminde olduğunu söylemektedir. Bu bulgu erkek egemen çalışma alanlarında bulunan kadınların daha fazla kariyer odaklı ve daha az aile odaklı olmaları gerektiğini göstermektedir (Woosnam 2009). Erkek egemen kültür özellikle inşaat sektöründe kadınların sektöre girişi, kariyer gelişimi ve kariyerlerini sürdürmesi açısından oldukça zorlayıcı bir ortamdır (Amaratunga ve ark. 2006).

İnşaat sektörü ülkelerin genelinde en fazla istihdam sağlayan sektörlerdendir (Afolabi ve ark. 2016). Ancak buna rağmen çalışan kesimin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. İnşaat endüstrisinin fiziksel olarak zorlayıcı yapısı erkek egemen bir sektör olarak algılandığından tarihsel süreç içerisinde kadınlara hitap etmemiştir (Greed 2000, Agapiou 2002, Fielden ve ark. 2000, Ellison 2001). Erkek mesleği olarak adlandırılan inşaat sektöründe kadınlar temsil edilememiştir (Afolabi ve ark. 2019). Bu geleneksel çalışma ortamında kadınlar erkeklerin oluşturmuş olduğu normlarla yargılanmıştır (Spencer ve Podmore 1987).

Yapılan araştırmalarda da sektörün sayısal anlamda ve yaptırım gücü bakımından erkek egemen bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Özçelik 2010). Sektörde oluşan bu erkek egemen yapı kadın mimarların mesleki ortamlarda yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Erkekler arasında oluşan ahabap-çavuş ilişkileri erkek çalışanların kendi sosyal ortamlarını oluşturmalarına ve kadınların bu ortamlarda yalnızlaşmasına neden olmaktadır (Gürcanlı ve ark. 2018). Sosyal etkinlikler kadınları dışlayan ya da kadınların katılmaktan rahatsızlık duyacağı şekilde oluşturulmuştur. Bu erkek egemen ortamın içerisinde bazı kadın yöneticilerin de kadın çalışanlarına karşı kötü yaklaşımları olmaktadır. Kraliçe arı sendromu diye nitelendirilen bu durum, genelde üst kademelere gelen başarısız sayılabilecek kadın yöneticilerde görülmektedir (De Graft-Johnson ve ark.2005).

2.3.4. Cinsiyetçi tutumlar

Cinsiyetçi yaklaşımlar; cinsiyet üzerinde genel olarak düşünölen, davranışlara, tutumlara, değörlere ve normlara dair inançlardır (Jato 2007). Cinsiyetçi tutumlar ve algılar da kadınların belli kademelere yükselmesini engellemektedir. Bu tutum ve algılar; kadınların daha duygusal yapıda erkeklerin ise daha gerçekçi olması, kadın ve erkeklere toplumsal cinsiyet algısıyla yüklenen sorumluluklar ve erkeklerin yöneticiliğö daha yatkın olması kadınların ise kadın yoğun mesleklerde çalışması gerektiğö düşöncesi gibi durumlar ve yargılardan oluşmaktadır (Eyüpoğölu 2000). İnşaat sektöründeki cinsiyetçi tutumlar, kadınların sektöre katılımın az olmasının bir diğör faktörüdür (Gurjao 2006, Aydın ve Erbil 2019). Bir dizi çalışma inşaat sektöründe cinsiyetçi tutum ve davranışları kabul etmektedir (Fielden ve ark. 2010).

İnşaat sektöründe cinsiyetçi tutumlar; inşaat sektörünün doğasıyla ve kadınların inşaat işleri için gerekli fiziksel özelliklere sahip olmaması üzerindeki tutumlardır (English ve Le Jeune 2012). Sosyal rollerin gerekliliğö olarak kadın mimarların sektörde ofis ortamlarında istihdam edilmesi gerektiğö, şantiye gibi alanların kültörel açıdan kadınlar için uygun olmayan ortamlar olduğö düşünölmektedir (Enshassi ve ark. 2008).

İnşaat sektörü açısından şantiyeler toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır. Aile sorumluluklarının kadın çalışanlara ait olmasından dolayı işverenler kadınları tercih etmemektedir. İşverenler aile sorumluluğünün ve çocuk bakımının kadın çalışanlara ait olduğunu düşöndüklerinden kadın çalışanları maliyetli ve güvenilmez olarak görmektedir (Abdullah 2013). İşe alımların tanıdıklar vasıtasıyla olması, erkek imgelerini içören iş ilanları, ayrımcı seçim kriterleri ve kısmi zamanlı çalışma olanaklarının olmaması gibi geleneksel işe alım kriterleri inşaat sektöründeki cinsiyetçi tutumlardır (Gurjao 2006).

İnşaat sektöründe; görev dağılımı açısından incelendiğönde de cinsiyetçi bir yaklaşım söz konusudur (Güranlı ve ark 2018). İnşaat sektöründeki erkekler; kadınların idari görevleri yerine getiren, müşteriler ile ilgilenen, telefonlara bakmakla sorumlu sekreterlik işlerini yapan kişiler olarak görmekte ve kadın mimarların meslekteki yetkilerini kabul etmemektedir (Waite ve Corvin 2012, English ve Hay 2015, Waite 2018). Kadınların şantiyelerde çalışma imkanlarının ve teknik anlamda becerilerinin geliştirmesi engellenmektedir (De Graft-Johnson ve ark. 2005). Aynı zamanda kadınlar erkek

meslektaşları tarafından çalışma ortamında işteki yetenekleri sınanması amacıyla görevlendirilebilmektedir. Bu tarz yaklaşımlarla karşılanan çoğu kadın, üst düzey pozisyonların çoğunda erkeklerin olmasından kaynaklı, yöneticilerinden yeterli destek alamamaktadırlar. Bu tarz cinsiyetçi tutumlar kadınların mesleki statülerinin zayıflamasına hatta bazı kadınların inşaat sektöründen ayrılmasına neden olabilmektedir (Fielden ve ark. 2010). Cinsiyetçi tutumlar kadın mimarların kariyer gelişimlerini, morallerini ve güvenlerini olumsuz anlamda etkilemektedir (De Graft-Johnson ve ark. 2005).

Kadın mimarların inşaat sektöründe cinsiyetçi tutumlardan biri de cinsel tacize maruz kalmasıdır (Anthony 2001, Waite ve Corvin 2012, Navarro-Astor ve ark. 2017, Waite 2018). Sang ve ark. göre (2007), iş yaşamı çatışmaları ve iş yaşamı tatminleri erkeklere nazaran oldukça düşüktür ve erkeklere göre daha fazla kadın çeşitli taciz ve ayrımcılık olaylarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Bowen ve ark. 2011, Regis ve ark. 2019).

2.3.5. Cam tavanlar

Cam tavan; sadece cinsiyetinden dolayı, kadınların üst düzey yönetici ve idari kadrolara yükselmelerine yönelik önlerine konulan, görünmeyen tavanlar olarak ifade edilmektedir (Şekil 2.13) (Goodman ve ark. 2003).



Şekil 2.19. Simone Noronha *cam tavan* kavramının somutlaştırılması (Arieff 2018).

İnşaat sektöründe belli bir yaş aralığından sonra kadın mimar sayısının erkek mimar sayısının oldukça altında olduğunu göstermektedir (Bennet ve ark. 1999). Bu durum açık bir şekilde inşaat sektörünün üst düzey kadın profesyonelleri kendi içinde tutmadığının

göstergesidir (Bennet ve ark. 1999, Regis ve ark. 2019). İnşaat sektöründeki kadınlar kariyerlerinde erkek meslektaşlarına göre daha geri planda kaldıklarını görmektedir (Dainty ve ark. 2000). Az sayıdaki kadın inşaat sektöründe yönetici kademelerinde yer almaktadır. İnşaat sektöründe kadınlar lider olarak veya önemli rollerde liderlik adayı olarak görülmelerini engelleyen çeşitli güçlerle karşılaştıklarını belirtmektedir (Thurairajah 2007). Bu durum da inşaat sektöründe kadın mimarlar için cam tavan engelini desteklemektedir (Arenas 2014). Yine üst düzey teknik ve idari kademelerde kadın eksikliği mevcuttur (Chesler ve Chesler 2002, Watts 2007, Fairs 2017).

2.3.6. Aile-kariyer dengesi kuramama

Kişisel yaşam ile kariyer arasındaki ilişkiyi dengeleme ve çoklu rol çatışması gibi durumlar kadınlara özgü bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlara yüklenen bu sorumluluklar, kadınların kariyer molaları vermelerine neden olmakta (Caven ve Navarro-Astor 2011, Navarro-Astor 2013) veya kadınların çocuk sahibi olmalarını engellemektedir (Ackah ve Norma 2003). Çoğu kez kadınlar iş ve aile yaşamı arasında tercih yapmak durumunda bırakılmaktadır (Caven ve Navarro-Astor 2013, Navarro-Astor 2011). Kadınlara göre önemli olan sahip oldukları rollerin sayısı değil bu rolleri yerine getiriyor olma durumlarıdır (White 1995).

Kadın mimarlar için çocuk sahibi olmak erkeklerle kıyaslandığında mesleki kariyerlerinde onları daha olumsuz olarak etkilemektedir (Fowler ve Wilson 2004, Waite 2018). Aile sorumluluğu birincil olarak kadına atfedilmektedir. Erkekler kadınlarla aynı sorumluluğu paylaşmadıkları için kariyerlerine ayıracak daha fazla zamana sahip olabilmektedir (Rosa ve ark. 2017). İşletmeler çoğunlukla aile yükümlülükleri olmamasından dolayı, çalışan olarak genç ve bekar kadınları tercih etmektedir. Kadınların aile yükümlülüklerinin olmamasından kaynaklı olarak yönetilmelerinin daha kolay olduklarını düşünmektedir. Evlilik için kariyer molası vermeyecekleri düşüncesiyle de çocuk sahibi olan kadınlar arasından da üç yaş üzerindeki çocuklu kadınları tercih etmektedir (Xiao-Yuan ve ark. 2004).

Kadın mimarların meslekte kalmamalarının birincil nedeni olarak aile sorumlulukları yer almaktadır (Deutschle 2003). Meslek kültürü içerisinde uzun süre aile ve diğer bakım sorumluluklarını dengeleyemeyen kadınların çoğu, başa çıkabileceklerini düşündükleri

farklı istihdam fırsatları için mimarlık mesleğinden ayrılmıştır (Manley ve Graft-Johnson 2008). Kadın istihdamı için serbest meslek bir kariyer yolu olarak değil, ev ve işe ait sorumluluklarını iş ile birleştirmenin tatmin edici olmayan bir sonucu olarak görülmektedir (Mallon ve Cohen 2001). İnşaat sektöründe yer alan kadınların aile ya da kariyer arasından birini seçmesi gerektiği düşünülmektedir. Aile sahibi olmayı seçenlerin iş deneyimlerinden daha düşük beklentiler içerisine girdiği algısı inşaat sektöründe yer etse bile iş aile çatışması organizasyonunu olumsuz etkilememektedir. Yine de inşaat sektörü içerisinde yer alacak kadın mimarlar aile ve kariyerlerini dengeleme çabasıdayken önemli zorluklar ile karşılaşabilmektedir (Lingard ve Linn 2004).

Kadın mimarlar üzerine yapılan çalışmalarda, kadın mimarların çocuk sahibi olmaları kendileri için bir dezavantaj olarak görülmüştür. Aile kurmak için kariyerlerine ara veren kadın mimarlar bu süreçte kıdem kaybı başta olmak üzere birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. (Bennet ve ark. 1999). Bu durum pek çok kadını çocuk sahibi olmak veya kariyeri arasında tercih yapmak durumunda bırakmıştır (Bilbo ve ark. 2014). Çocuk sahibi olan kadın mimarlar mesleki kariyerine ara vermek zorunda kalabilmektedir. Yapılan çalışmalardan yola çıkarak kadın mimarların böyle bir durumda tekrardan mesleğe dönmek istediğinde itici bir gücün, teşvikin olmadığı bilinmektedir (Waite ve Corvin 2012). Buna bir örnek olarak; inşaat sektöründeki kadın inşaat mühendisleriyle yapılan bir çalışmada, kadın inşaat mühendisleri çocuk sahibi olduklarında kendilerine verilen ayrıcalıkları kullandıklarında olumsuz yönde eleştirildiklerini belirtmiştir (Ayre ve ark. 2013). İnşaat sektöründeki üst düzey yöneticilerde de çocuk sahibi olmak ve alınan ücretler arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ev dışında saatlerce çalışan kadınlar aile yaşamında da ev işlerini ve çocuk yetiştiriciliğini üstlenmektedir. Bu durumdan kaynaklı iş ve aile rolleri arasında çıkacak bir tartışma iş stresini artırırken iş tatminini azaltmaktadır (Peus ve Traut-Mattausch 2008).

3. MATERİYAL ve YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, hipotezleri, örneklem büyüklüğünün belirlenmesi ve araştırmanın sınırlılıkları başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatür kapsamında kadın mimarların inşaat sektörüne girişinin, inşaat sektöründe yer edinmesinin ve kalmalarının önünde birçok engelin var olduğu tespit edilmiştir. Kadın mimarlarla ilgili literatürde var olan çalışmaların tarihsel süreç içerisinde ikinci planda kaldıkları ya da göz ardı edildikleri, sektör içerisinde karşılaştıkları engellerin var olduğu, sektörde görünürlüklerinin az olduğu ve zamanla mimarlık mesleğini terk ettikleri üzerine olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda kadın mimarların karşılaştıkları tespit edilen kariyer engellerinin kariyer evrelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılmamış olduğu görülmüştür. Literatürde bu alanda tespit edilen bilgi boşluğunu gidermek ve kadın mimarların karşılaştıkları kariyer engellerini açığa çıkarmak bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmanın bazı alt amaçları bulunmaktadır:

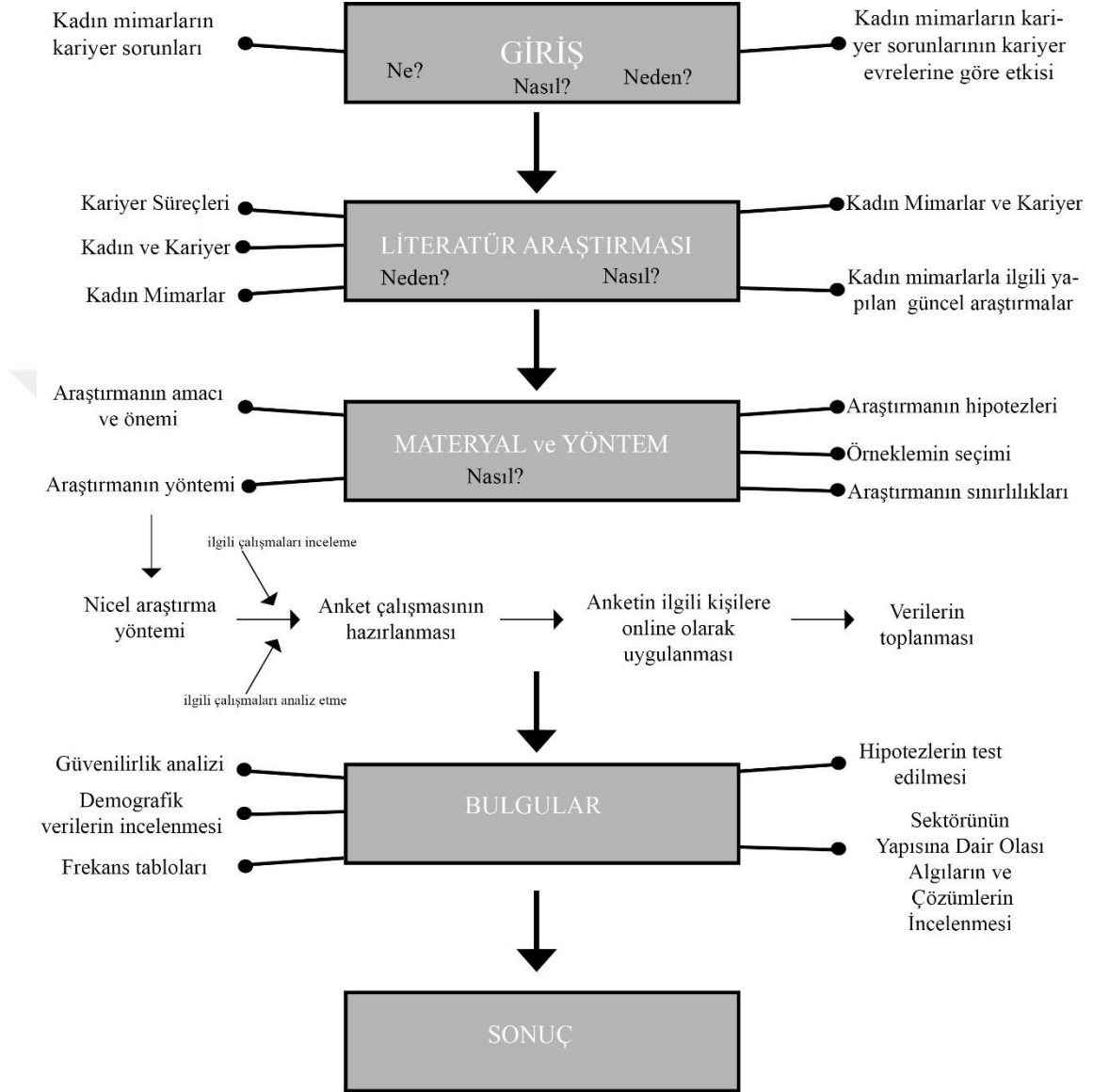
1. Kadın mimarların inşaat sektöründe yer edinmesini zorlaştıran algıları belirlemek,
2. Kadın mimarların karşılaştığı engellere ve kadın mimarlarda yer eden inşaat sektörünün yapısıyla ilgili algılara olası çözümler önermek araştırmanın alt amaçlarıdır.

Aynı zamanda araştırmanın bulguları, inşaat sektöründe kadın mimarların kariyer engellerinin giderilmesi ve kariyer gelişimlerini ilerletmeleri için gerekli stratejilerin belirlenmesinde faydalı olacaktır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmayı destekleyecek kariyer süreçleri, kadın ve kariyer, kadın mimarlar, kadın mimarlar ve kariyer, kadın mimarlar ile ilgili güncel çalışmalar konularıyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Elde edilecek bulguların ölçülebilmesi ve sayısal değerlerle ifade edilebilmesi için çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Kadın mimarların kariyer engellerinin kariyer evrelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için

yapılan tez çalışmasında çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın akış şeması Şekil 3.1'deki gibidir.



Şekil 3.1. Akış şeması.

Anket sorularının hazırlanmasında ilk aşamada araştırmanın problemi ve alt problemleri tanımlanmıştır. Dünyada ve Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir. Kadın mimarların kariyer engelleri, inşaat sektörüne dair oluşmuş algıların ve kadın mimarların kariyerleri önündeki engellerin giderilmesi için olası önerileri içeren çalışmalar analiz edilerek anket soruları oluşturulmuştur. Sorular bazıları literatürde yer aldığı gibi sorulurken bazıları yeniden düzenlenerek sorulmuştur. Anket A, B, C ve D

olmak üzere dört bölümden ve toplam 75 sorudan oluşmaktadır. Soruların 17'si çoktan seçmeli 2'si çoklu cevaplı, 53'ü 5'li likert ölçeğinde, 1 tanesi derecelendirmeli soru tiplerinden oluşmaktadır.

Anketin;

- A bölümü '*tanıtıcı bilgileri*',
 - B bölümü '*kariyer engellerini*',
 - C bölümü '*inşaat sektörüne dair algıları*',
 - D bölümü '*öneri ve istekler*' i içermektedir.
- Tanıtıcı bilgiler (A) bölümünde;

Katılımcılara kariyer evrelerinin tespiti için *yaş aralıkları* sorulmuştur. Kariyer engelleri üzerinde etkilerini tespit edebilmek amacıyla *medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, mimarlık sektöründe hangi alanda çalıştıkları, çalışma süreleri, çalışma şekilleri* (masa başı, şantiye ortamı vb.), *çalışılan konumda çalışmaya neden devam ettikleri* durumları bu bölüm kapsamında sorulmuştur.

- Kariyer engelleri (B) bölümünde;

Literatür çalışması kapsamında elde edilen kariyer engelleri başlıkları altında sınıflandırılmıştır. Bu başlıklar; *ücret eşitsizlikleri, esnek olmayan çalışma saatleri, inşaat sektörünün erkek-egemen yapısı, cinsiyetçi tutumlar, aile-kariyer dengesi kuramama, cam tavanlar* olarak belirlenmiştir. Literatürden elde edilen veriler doğrultusunda belirlenen bu başlıkların alt soruları oluşturulmuştur (Çizelge 3.1).

Çizelge 3.1. Kariyer engellerine dair anket sorularının sınıflandırılması

KARİYER ENGELLERİ	ANKET SORULARINI OLUŞTURAN KONULAR
ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ	– Kadın ve erkeklerin aynı iş için ücretlendirilme durumları – Ücret konusunun şeffaflık konusu – Cinsiyetin ücret belirlemedeki etkisi
ÇALIŞMA SAATLERİ	– Çalışma saatlerinin esnekliği – Çalışma saatlerinin yoğunluğu ile aile-kariyer dengesi ilişkisi
ERKEK EGEMEN YAPI	– İnşaat sektörünün yapısı – Görev dağılımında cinsiyet faktörü – İnşaat sektöründe kadın mimarlara bakış açıları
CİNSİYETÇİ TUTUMLAR	– Kadınlara özgü durumların etkisi – Evlilik durumu – Cinsiyetin mesleki yaşama etkisi
CAM TAVAN	– Kadınların meslekte ilerlemelerini engelleyen erkekler tarafından konulan engeller
AİLE-KARİYER DENGESİ KURAMAMA	– Aile ve iş yaşamını dengelemedeki faktörler

- İnşaat sektörüne dair algıları (C) bölümünde;

İnşaat sektörünün kadın mimarlar için daha zorlu, sert olduğu ve kadınlar için engellerle dolu olduğu algılarını kariyer evrelerine göre tespit etmek için oluşturulan sorular bulunmaktadır.

- Öneri ve istekler (D) bölümünde;

Kadın mimarların mesleki kariyerleri için, inşaat sektörünün yapısında değişmesinin gerektiğini düşündükleri konuları içeren soruları içermektedir.

Kariyer engelleri (B), kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algıları (C), kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair önerileri (D) bölümlerine dair verilerin toplanabilmesi için anket soruları 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Hazırlanan ankette yer alan maddelerin yanıtları için seçenekler ve puan aralıkları Çizelge 3.2’deki gibidir.

Çizelge 3.2. Ankette yer alan ölçek ve puan aralıkları ve değerlendirme kriterleri (Tantekin Çelik ve Laptalı Oral 2013)

Seçenekler	Likert ölçeği	Puan Aralıkları	Değerlendirme Kriterleri
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20-5.00	Çok yüksek düzeyde
Katılıyorum	4	3.40-.4.19	Yüksek düzeyde
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	3	2.60-3.39	Orta düzeyde
Katılmıyorum	2	1.80-2.59	Az düzeyde
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-.1.79	Çok az düzeyde

Anket farklı yaş gruplarından ve farklı çalışma alanlarındaki kadın mimarlara uygulanmak üzere oluşturulmuştur. Anket çalışması web tabanlı bir internet hizmeti olan ‘onlineanketler’ üzerinden ve ankete özel bir web adresi (<https://www.onlineanketler.com/s/kadinmimar>) oluşturularak yapılmıştır. Potansiyel katılımcılara web adresi e-posta yoluyla gönderilmiştir. Anket çalışması 23.03.2019-03.11.2020 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket ile toplanan verilerin girişi ve istatistiksel analizi için SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Kadın mimarların literatürde karşılaştıkları tespit edilen kariyer engellerinin kariyer evrelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında inşaat sektöründeki farklı kariyer evrelerindeki kadın mimarların karşılaştığı kariyer engellerine göre anlamlı farklılıkların olma durumları aşağıdaki hipotezler kapsamında değerlendirilmiştir;

H1: Kadın mimarların kariyer engellerinden ücret eşitsizlikleriyle kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Kadın mimarların kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Kadın mimarların kariyer engellerinden sektörün erkek egemen yapısı ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Kadın mimarların kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Kadın mimarların kariyer engellerinden cam tavanlar ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Kadın mimarların kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi kuramama ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.4. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın örneklem büyüklüğü seçimine yardımcı olmak için hazırladığı tablodan yararlanılmıştır. Tabloda $\alpha = 0.05$ değeri için ± 0.03 , ± 0.05 ve ± 0.10 örneklem hatalarında evren büyüklüklerine karşılık gelen örneklem büyüklükleri verilmiştir (Şekil 3.2).

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örneklem hatası (d)			± 0.05 örneklem hatası (d)			± 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Şekil 3.2. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2004).

Yapılan tez çalışması kadın mimarları kapsamaktadır. Türkiye’de 2019 yılındaki Mimarlar Odası’na kayıtlı kadın mimar sayısı 27817 olarak tespit edilmiştir ve araştırmanın evreni $N=27817$ olarak belirlenmiştir. Bu evren büyüklüğü için örneklem büyüklüğü en az 80 en fazla 1023 olarak belirlemek mümkündür. Bu tez çalışmasında ulaşılan kadın mimarlar 268 kişidir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıklarını;

- Katılımcıların araştırmaya katılımlarının gönüllülük esasına dayalı olması,
- Covid 19 sebebiyle kişiler ile online platformlar üzerinden temasa geçilmesi,
- Araştırmanın sınırlı bir zaman diliminde gerçekleştirilmesi,
- Katılımcıların görüşlerinin ölçme araçlarında yer alan sorularla sınırlandırılmasıdır.



4. BULGULAR ve TARTIŞMA

Tezin bu bölümünde anket çalışmasının güvenilirlik analizinin yapılması, demografik verilere, kariyer engellerine kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algılarına yönelik bulgulara ve kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair önerilerine yer verilmiştir. Bölümün sonunda hipotezlerin analizi yer almaktadır.

4.1. Güvenilirlik Analizinin Yapılması

Aynı koşullarda bir ölçme aracıyla tekrarlanan ölçümlerin değerlerindeki kararlılığın bir göstergesi güvenilirlik analiziyle ölçülür (Carmines ve Zeller 1982, Ercan ve Kan 2004).

Cronbach Alfa (α) değerleri

$0.80 < \alpha < 1.00$	Yüksek derecede güvenilir
$0.60 < \alpha < 0.80$	Oldukça güvenilir
$0.40 < \alpha < 0.60$	Düşük güvenilirlik
$0 < \alpha < 0.40$	Güvenilir değil

olarak değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik 2003, Alpar 2013)

Bu çalışmada iç tutarlılık için Cronbach Alfa (α) güvenilirliğine bakılmıştır. Cronbach Alfa (α) değerlerine göre güvenilirlik düzeyleri Çizelge 4.1'deki gibidir. Oluşturulan anketin Cronbach Alfa (α) değeri 0,875 olarak bulunmuştur. Bu değere göre ölçek *yüksek derecede güvenilirdir*.

Çizelge 4.1. Cronbach Alfa (α) değerlerine göre güvenilirlik düzeyi (Akgül ve Çevik 2003, Alpar 2013)

Güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa)	Değerlendirme
$0.80 < \alpha < 1.00$	Yüksek derecede güvenilir
$0.60 < \alpha < 0.80$	Oldukça güvenilir
$0.40 < \alpha < 0.60$	Düşük güvenilirlik
$0 < \alpha < 0.40$	Güvenilir değil

Bu araştırmada verilerin toplanabilmesi için oluşturulan anket çok boyutlu bir ölçekten oluşmaktadır. Bundan dolayı her bir grubun değişkeni için ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır ve sonuçlar Çizelge 4.2'deki gibidir. Tezin bu bölümünde ve hipotezlerin test edilmesinde kariyer engelleri; ücret eşitsizliği, esnek olmayan çalışma saatleri, erkek

egemen yapı, cinsiyetçi tutumlar, cam tavan, aile-kariyer dengesi kuramama olarak kodlanmıştır.

Çizelge 4.2. Ölçek alt boyutlara dair güvenilirlik değerleri

		Değişken	Güvenilirlik değeri (α)
Kariyeri engelleri	Ücret eşitsizliği	5	0,633
	Esnek olmayan çalışma saatleri	3	0,751
	Erkek egemen yapı	6	0,710
	Cinsiyetçi tutumlar	10	0,666
	Cam tavan	7	0,645
	Aile-kariyer dengesi kuramama	5	0,652
Algılar		8	0,621
Öneriler		10	0,813

‘Ücret Eşitsizliği’ Güvenilirlik Analizi

Ücret eşitsizliği ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.3’teki gibidir.

Çizelge 4.3. Ücret eşitsizliği ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Ücret Eşitsizliği	5	0,633

Ücret Eşitsizliği ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,633’dür. Bu değere göre ölçek güvenilirliği ‘*oldukça güvenilir*’ olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.3). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.4’teki gibidir.

Çizelge 4.4. Ücret eşitsizliği ölçeği maddeleri istatistikleri

Ücret Eşitsizliği	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
ÜE-Madde 1	14,082	8,540	0,398
ÜE-Madde 2	14,604	10,929	0,661
ÜE-Madde 3	14,746	12,280	0,739
ÜE-Madde 4	13,754	10,913	0,568
ÜE-Madde 5	14,201	9,240	0,454

'Esnek Olmayan Çalışma Saatleri' Güvenilirlik Analizi

Esnek olmayan çalışma saatleri ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.5'teki gibidir.

Çizelge 4.5. Esnek olmayan çalışma saatleri için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Çalışma Saatleri	3	0,751

Esnek Olmayan Çalışma Saatleri ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,751'dir. Bu değere göre ölçek güvenilirliği '*oldukça güvenilir*' olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.5). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.6'daki gibidir.

Çizelge 4.6. Ücret eşitsizliği ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
ÇS-Madde 1	7,791	3,042	0,709
ÇS-Madde 2	7,918	3,117	0,608
ÇS-Madde 3	7,910	2,958	0,686

'Erkek Egemen Yapı' Güvenilirlik Analizi

Erkek egemen yapı ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.7'deki gibidir.

Çizelge 4.7. Erkek egemen yapı ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Erkek Egemen Yapı	6	0,710

Erkek Egemen Yapı ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,709'dur. Bu değere göre ölçek güvenilirliği '*oldukça güvenilir*' olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.7). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.8'deki gibidir.

Çizelge 4.8. Erkek egemen yapı ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
EEY-Madde 1	17,629	9,791	0,616
EEY-Madde 2	17,393	11,367	0,656
EEY-Madde 3	17,798	10,207	0,622
EEY-Madde 4	17,753	10,811	0,664
EEY-Madde 5	18,315	12,224	0,740
EEY-Madde 6	18,640	11,742	0,706

‘Cinsiyetçi Tutumlar’ Güvenilirlik Analizi

Cinsiyetçi tutumlar ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.9’daki gibidir.

Çizelge 4.9. Cinsiyetçi tutumlar ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Cinsiyetçi Tutumlar	10	0,666

Cinsiyetçi Tutumlar ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,667’dir. Bu değere göre ölçek güvenilirliği ‘*oldukça güvenilir*’ olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.9). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.10’daki gibidir.

Çizelge 4.10. Cinsiyetçi tutumlar ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
Cins.T-Madde 1	25,750	27,042	0,671
Cins.T-Madde 2	27,377	25,779	0,661
Cins.T-Madde 3	26,459	24,092	0,635
Cins.T-Madde 4	25,929	26,905	0,677
Cins.T-Madde 5	26,388	22,411	0,619
Cins.T-Madde 6	26,086	24,116	0,634
Cins.T-Madde 7	27,257	24,634	0,631
Cins.T-Madde 8	26,944	24,038	0,620
Cins.T-Madde 9	27,243	25,083	0,639
Cins.T-Madde 10	26,840	24,038	0,628

‘Cam Tavan’ Güvenilirlik Analizi

Cam tavan ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.11’deki gibidir.

Çizelge 4.11. Cam tavan ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Cam Tavan	7	0,645

‘Cam Tavan’ ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,645’dir. Bu değere göre ölçek güvenilirliği *‘oldukça güvenilir’* olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.11). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.12’deki gibidir.

Çizelge 4.12. Cam tavan ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
CT- Madde 1	20,004	10,888	0,491
CT- Madde 2	19,963	10,845	0,489
CT- Madde 3	19,966	11,066	0,511
CT- Madde 4	19,511	12,648	0,567
CT- Madde 5	20,366	14,473	0,671
CT- Madde 6	19,679	12,638	0,578
CT- Madde 7	20,549	19,215	0,799

‘Aile Kariyer Dengesi’ Güvenilirlik Analizi

Aile kariyer dengesi ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.13’teki gibidir.

Çizelge 4.13. Aile kariyer dengesi ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Aile Kariyer Dengesi	5	0,652

‘Aile Kariyer Dengesi’ ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,652’dir. Bu değere göre ölçek güvenilirliği *‘oldukça güvenilir’* olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.13). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.14’deki gibidir.

Çizelge 4.14. Aile kariyer dengesi ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
AKD- Madde 1	14,828	7,131	0,515
AKD- Madde 2	15,459	9,643	0,778
AKD- Madde 3	14,862	7,011	0,498
AKD- Madde 4	14,933	7,531	0,559
AKD- Madde 5	14,978	7,797	0,587

‘İnşaat Sektörünün Yapısına Dair Algılar’ Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İnşaat sektörünün yapısına dair algılar ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.15’teki gibidir.

Çizelge 4.15. İnşaat sektörünün yapısına dair algılar ölçeği için Cronbach Alpha değeri (α)

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Algılar	7	0,621

‘Aile Kariyer Dengesi’ ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,621’dir. Bu değere göre ölçek güvenilirliği ‘*oldukça güvenilir*’ olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.15). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.16’daki gibidir.

Çizelge 4.16. İnşaat sektörünün yapısına dair algılar ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
Algı- Madde 1	24,231	9,452	0,602
Algı- Madde 2	24,481	9,801	0,649
Algı- Madde 3	23,216	9,968	0,583
Algı- Madde 4	23,056	10,210	0,580
Algı- Madde 5	23,522	8,850	0,548
Algı- Madde 6	23,243	9,795	0,566
Algı- Madde 7	24,034	8,490	0,552

‘İnşaat Sektörünün Yapısına Dair Öneriler’ Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İnşaat sektörünün yapısına dair ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Çizelge 4.17’deki gibidir.

Çizelge 4.17. İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ölçeği maddeleri istatistikleri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Önerileri	10	0,813

‘İnşaat Sektörünün Yapısına Dair Öneriler’ ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,771’dir. Bu değere göre ölçek güvenilirliği ‘yüksek derecede güvenilir’ olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.17). Ölçeğin maddelerine dair istatistikler Çizelge 4.18’deki gibidir.

Çizelge 4.18. İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ölçeği maddeleri istatistikleri

Çalışma Saatleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Değeri
Öneri- Madde 1	39,440	17,910	0,803
Öneri- Madde 2	40,209	20,069	0,862
Öneri- Madde 3	39,172	18,060	0,787
Öneri- Madde 4	39,060	18,184	0,783
Öneri- Madde 5	39,269	18,384	0,792
Öneri- Madde 6	39,104	18,326	0,790
Öneri- Madde 7	39,004	17,831	0,776
Öneri- Madde 8	38,869	18,399	0,784
Öneri- Madde 9	38,892	18,891	0,790
Öneri- Madde 10	38,851	18,599	0,787

4.2. Demografik Verilere Ait Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan katılımcılarla ilgili demografik verilere ait bulgulara yer verilmiştir.

Ankete katılan kadın mimarların yaşlara göre dağılımı Çizelge 4.19’daki gibidir.

Çizelge 4.19. Ankete katılan kadın mimarların yaşlarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
22-24	29	10,8
25-29	95	35,4
30-34	43	16,0
35-39	32	11,9
40-44	19	7,1
45-49	12	4,5
50-54	15	5,6
55-59	11	4,1
60-64	10	3,7
65+	2	0,7
Toplam	268	100,0

Ankete katılan kadın mimarların yaş dağılımları %10,8 (29 kişi) 22-24 yaş aralığında, %35,4 (95 kişi) 25-29 yaş aralığında, %16 (43 kişi) 30-34 yaş aralığında, %11,9 (32 kişi) 35-39 yaş aralığında, %7,1 (19 kişi) 40-44 yaş aralığında, %4,5 (12 kişi) 45-49 yaş aralığında, %5,6 (15 kişi) 50-54 yaş aralığında, %4,1 (11 kişi) 55-59 yaş aralığında, %3,7 (10 kişi) 60-64 yaş aralığında ve %0,7 (2 kişi) 65 yaş ve üstü olarak tespit edilmiştir (Çizelge 4.19).

Ankete katılan kadın mimarların medeni durumlarına göre dağılımı Çizelge 4.20'deki gibidir.

Çizelge 4.20. Ankete katılan kadın mimarların medeni durumlarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	131	48,9
Bekar	137	51,1
Toplam	268	100

Ankete katılan kadın mimarların %48,9 (131 kişi) evli %51,1 (137 kişi) bekar olarak tespit edilmiştir (Çizelge 4.20).

Ankete katılan kadın mimarların çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımı Çizelge 4.21'deki gibidir.

Çizelge 4.21. Ankete katılan kadın mimarların çocuk sahibi olma durumları

		Frekans	Yüzde
Evet	1 Ç.	65	24,3
(çocuk	2 Ç.	34	12,7
sayısı)	3 Ç.	3	1,1
Hayır		166	61,9
Toplam		268	100,0

Ankete katılan kadın mimarların %38,1'i çocuk sahibidir (Çizelge 4.21).

Ankete katılan kadın mimarların lisans eğitiminden mezun olduğu yıllara göre dağılımı Çizelge 4.22'deki gibidir.

Çizelge 4.22. Ankete katılan kadın mimarların lisans eğitiminden mezun olduğu yıl süreleri

	Frekans	Yüzde (%)
2-5	113	42,2
5-10	57	21,3
10-15	31	11,6
15-20	24	9
20-30	33	12,3
30+	10	3,7
Toplam	268	100,0

Ankete katılan kadın mimarların %42,2'si (29 kişi) 2-5 yıldır, %21,3'ü (57 kişi) 5-10 yıldır, %11,6'sı (31 kişi) 10-15 yıldır, %9'u (24 kişi) 15-20 yıldır, %12,3'ü (33 kişi) 20-30 yıldır, %3,7'si (10 kişi) 30+ yıldır lisans eğitiminden mezun olduğu tespit edilmiştir. (Çizelge 4.22).

Ankete katılan kadın mimarların %41,4 (111 kişi) 2-5 yıl, %22,4'ü (60 kişi) 5-10 yıl, %10,4'ü (28 kişi) 10-15 yıl, %12,3'ü (33 kişi) 15-20 yıl, %10,8'i (29 kişi) 20-30 yıldır, %2,6'sı (7 kişi) 30+ yıl mesleki deneyim süresine sahiptir (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların mezuniyet yıllarına göre dağılımı Çizelge 4.23'teki gibidir.

Çizelge 4.23. Ankete katılan kadın mimarların mezuniyet yıllarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Doktora devam	6	2,2
Doktora	10	3,7
Yüksek Lisans devam	37	13,8
Yüksek Lisans	52	19,4
Lisans	163	60,8
Toplam	268	100,0

Ankete katılan kadın mimarların %3,7'si (10 kişi) doktora mezunu, %2,2'si (6 kişi) doktora öğrencisi, %19,4'ü (52 kişi) yüksek lisans mezunu, %13,8'i yüksek lisans öğrencisi, %60,8'i lisans mezunu olarak tespit edilmiştir (Çizelge 4.23).

Ankete katılan kadın mimarların %42,2'si (113 kişi) eğitimlerine devam etmek istemektedir. Eğitimine devam etmek isteyen kadın mimarların %42,4'ü (48 kişi) yüksek lisans düzeyini, %57,5'i (65 kişi) doktora düzeyini hedeflemektedir (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarlara birden fazla cevap verebileceği 'eğitimlerine devam etme nedenleriniz' sorusu sorulmuştur. Verilen cevapların %17,5'i (28 kişi) iş olanaklarını arttırması, %12'5'i (20 kişi) yüksek ücretli iş olanağı sağlaması, %56,9'u (91 kişi) belli bir alanda uzmanlaşma isteği, %43,1'i (69 kişi) akademik kariyer için basamak oluşturmaları, %18,1'i (29 kişi) büyük projelerde yer alma imkanı sağlaması, %30,6'sı (49 kişi) prestij kazandırması, %20,6'sı (33 kişi) yurtdışında çalışma olanağını arttırması, %6,3'ü (10 kişi) diğer şeklindedir. Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcılar;

- Açıkçası özel sektöre maddi anlamda hiçbir katkısı olmuyor, kendimi geliştirmek amaçlı
- Genel Kültür
- Bilgi edinme isteği
- Pratikte uzmanlık alanımı geliştirirken alanımda akademik olarak da uzmanlaşmak
- Kendini geliştirmek
- İşsizlik

yanıtlarını vermiştir (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların 18,3'ü (49 kişi) kamu sektöründe, %81,7'si (219 kişi) özel sektörde yer almaktadır (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurum türüne göre dağılımı Çizelge 4.24'teki gibidir.

Çizelge 4.24. Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurum türü

	Frekans	Yüzde (%)
Müşavirlik/Danışmanlık Firması	5	1,9
Akademik Kurum	9	3,4
Yapı Denetim Firması	12	4,5
Tedarikçi Firma	17	6,3
Yerel Yönetimler	31	11,6
Yüklenici Firma	43	16,0
Mimarlık Ofisi	128	47,8
Diğer	23	8,6
Toplam	268	100

Ankete katılan kadın mimarların %1,9'u (5 kişi) müşavirlik/danışmanlık firmasında, %3,4'ü (9 kişi) akademik kurumda, %4,5'i (12 kişi) yapı denetim firmasında, %6,3'ü (17 kişi) tedarikçi firmada, %11,6'sı (31 kişi) yerel yönetimlerde, %16'sı (43 kişi) yüklenici firmada, %47,8'i (128 kişi) mimarlık ofisinde, %8,6'sı (23 kişi) diğer sektörlerde çalışmaktadır (Çizelge 4.24).

Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurumda %76,5'i (205 kişi) 1-9 kişi, %15,3'ü (41 kişi) 10-20 kişi, %4,5'i (12 kişi) 20-30 kişi, %1,5'i (4 kişi) 30-50 kişi, %2,2'si (6 kişi) 50+ kişi sürekli çalışan mimar bulunmaktadır (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurumda %50,4'ü (135 kişi) 1-9 kişi, %19,8'i (53 kişi) 10-20 kişi, %11,9'u (32 kişi) 20-30 kişi, %5,2'si (14 kişi) 30-50 kişi, %12,7'si (34 kişi) 50+ kişi sürekli çalışan kişi bulunmaktadır (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların %57,5'i (154 kişi) 2-5 yıldır, %20,5'i (55 kişi) 5-10 yıldır, %10,1'i (27kişi) 10-15 yıldır, %6,3'ü (17 kişi) 15-20 yıldır, %4,9'u (13 kişi) 20-30 yıldır, %0,7'si (2 kişi) 30+ yıldır bulundukları firma/kurumda görev almaktadır (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların bulundukları firma/kurumdaki konumlarına göre dağılımı Çizelge 4.25'teki gibidir.

Çizelge 4.25. Ankete katılan kadın mimarların bulundukları firma/kurumdaki konumları

	Frekans	Yüzde (%)
Maket	8	1
İhale Dosyası Hazırlama	29	3
Keşif/ Metraj	62	8
Sunum Dosyası Hazırlama	62	8
3 Boyut Görselleştirme	73	9
Konsept Proje	81	10
Proje Yöneticisi	101	12
Proje Takibi	126	15
Tasarım	129	16
Uygulama Projesi	152	18
Toplam		100

Ankete katılan kadın mimarlara birden fazla cevap verebileceği bulundukları firma/kurumdaki konumları sorulmuştur. Verilen cevapların %1'i (8 kişi) maket, %3'ü (29 kişi) ihale dosyası hazırlama, %8'i (62 kişi) keşif-metraj, %8'i (62 kişi) sunum dosyası hazırlama, %9'u (73 kişi) 3 boyut görselleştirme, %10'u (81 kişi) konsept proje, %12'si (101 kişi) proje yöneticisi, %15'i (126 kişi) proje takibi, %16'sı (129 kişi) tasarım, %18'i (152 kişi) uygulama projesi şeklindedir (Çizelge 4.25).

Ankete katılan kadın mimarların %35,1'i (94 kişi) yöneticilik pozisyonlarında görev aldıklarını belirtmiştir (Ek 1). Ankete katılan kadın mimarların yöneticilik deneyimine sahip olanların hangi düzeyde bulundukları Çizelge 4.26'daki gibidir.

Çizelge 4.26. Yöneticilik deneyimine sahip olan kadın mimarların hangi düzeyde bulundukları

	Frekans	Yüzde (%)
İkinci Yönetim Kademesi	40	43
Üçüncü Yönetim Kademesi	13	14
Üst Düzey Yönetici	40	43
Toplam	94	100

Ankete katılan kadın mimarların %35,1'i (94 kişi) yöneticilik deneyimine sahipken, %64,9'u (174 kişi) yöneticilik deneyimine sahip olmadığı belirlenmiştir (Çizelge 4.26)

Ankete katılan kadın mimarlardan yöneticilik deneyimi olanların %43'ü (40 kişi) ikinci düzey, %14'ü (13 kişi) üçüncü düzey, %43'ü (40 kişi) üst düzey yönetim kademesinde yer almıştır (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların haftalık çalışma saatlerine göre dağılımı Çizelge 4.27'deki gibidir.

Çizelge 4.27. Ankete katılan kadın mimarların haftalık çalışma saatleri

	Frekans	Yüzde (%)
< 20	9	3,4
21-30	15	5,6
31-40	68	25,4
41-50	133	49,6
51-60	33	12,3
60>	10	3,7
Toplam	268	100,0

Ankete katılan kadın mimarlar haftada %3,4'ü (9 kişi) <20 saat, %5,6'sı (15 kişi) 21-30 saat, %25,4'ü (68 kişi) 31-40 saat, %49,6'sı (133 kişi) 41-50 saat, 12,3 'ü (33 kişi) 451-60 saat, %3,7'si (10 kişi) 60> saat çalışmaktadır (Çizelge 4.27).

Ankete katılan kadın mimarların çalışma şekillerine göre dağılımı Çizelge 4.28'deki gibidir.

Çizelge 4.28. Ankete katılan kadın mimarların çalışma şekilleri

	Frekans	Yüzde (%)
Çoğunlukla şantiyede bazen masa başında çalışıyorum.	9	3,4
Yalnızca şantiyede çalışıyorum.	10	3,7
Masa başında ve şantiye sahasında dengeli olarak çalışıyorum.	40	14,9
Çoğunlukla masa başında bazen şantiyede çalışıyorum.	86	32,1
Yalnızca ofiste masa başında çalışıyorum.	123	45,9
Toplam	268	100,0

Ankete katılan kadın mimarların %3,4'ü (9 kişi) çoğunlukla şantiyede bazen masa başında, %3,7'si (10 kişi) yalnızca şantiyede, %14,9'u (40 kişi) masa başında ve şantiye sahasında dengeli olarak, %32,1'i (86 kişi) çoğunlukla masa başında bazen şantiyede, %45,9'u (123 kişi) yalnızca ofiste masa başında, çalışmaktadır (Çizelge 4.28).

Ankete katılan kadın mimarlara birden fazla cevap verebileceği 'şu anda/öncesinde bulunduğu iş alanında çalışma nedenleri' sorusu sorulmuştur. Verilen cevapların %6'sı (45 kişi) çalışma saatlerinin esnek olması, %12'si (91 kişi) aile ve mesleki kariyer arasında denge sağlayabiliyor olmam, %21'i (150 kişi) mesleki tatmin sağlamak, %13'ü (93 kişi) adil ücret dağılımının olması, %9'u (64 kişi) mesleki kariyerde ilerleme-terfi alma, %12'si (86 kişi) tam anlamıyla çalışma haklarının sağlanıyor olması (sigorta, ikramiye vb.), %9'u (64 kişi) cinsiyetçi tutumların olmayışı, %11'i (77 kişi) başka bir alternatifin olmayışı, %7'si (52 kişi) işsizlik, %2'si diğer (13 kişi) şeklindedir. Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevapları;

- *Şantiyelerle ücretler ofis ortamlarına göre daha yüksek. Hemd e bu alanda tecrübem olduğu için bildiğim alanda çalışmayı tercih ediyorum.*
- *Ofis sahibiyim*
- *Köle usulü çalıştırılmadan dolayı ailemin kölesi olmaya karar verdim.*
- *Aile firmamız*
- *Kendi işim*
- *Kendi ofisim*
- *Kendi işimi yapabiliyor olmak*
- *Mimarlığın birçok alanında tecrübe sahibi olmak.*
- *Tasarlamayı, üretmeyi seviyorum*
- *Aile şirketi*
- *Kendi ofisini idare etmenin mutluluğu*
- *Kendi işyerim olması*
- *Kendi işim*

yanıtlarını vermiştir (Ek 1).

Ankete katılan kadın mimarların %12,3'ü (33 kişi) yurtdışı iş deneyimine sahipken %87,7'si (235 kişi) yurtdışı deneyimine sahip değildir (Ek 1).

4.3. Kariyer Engellerine Dair Bulgular

- Kadınlar mimarların inşaat sektöründe karşılaştığı kariyer engellerine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait tablolara aşağıda yer verilmiştir.

Ücret eşitsizlikleri

Ücret eşitsizlikleri ölçeğine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.29'daki gibidir.

Çizelge 4.29. Ücret Eşitsizliğini ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	Standart sapma
Aynı iş için kadın mimarlar muadili olan erkek mimarlara oranla daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar.	Frekans	16	24	50	95	83	3,765	1,1582
	%	6	9	18,6	35,4	31		
İnşaat sektöründe çalışma ortamlarında ücret konusunda şeffaflık vardır.	Frekans	37	49	53	70	59	3,243	1,3509
	%	13,8	18,3	19,8	26,1	22		
İşe alımlarda kadın ve erkek mimarlar için ücretlendirme bakımından eşitlik vardır.	Frekans	41	60	51	63	53	3,101	1,3634
	%	15,3	22,4	19	23,5	19,8		
İş ortamında sürekli performans artışı beklenmekte ancak buna karşılık belirli bir ücret artışı önerilmemektedir.	Frekans	9	17	26	104	112	4,093	1,0326
	%	3,4	6,3	9,7	38,8	41,8		
Eğer erkek bir mimar olsaydım şu an yaptığım iş için daha fazla ücret alacağımı düşünmekteyim.	Frekans	7	44	56	91	70	3,646	1,1140
	%	2,6	16,4	20,9	34	26,1		

'Aynı iş için kadın mimarlar muadili olan erkek mimarlara oranla daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar' sorusuna katılımcıların %6'sı (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %9'u (24 kişi) katılmıyorum, %18,6'sı (50 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %35,4'ü (95 kişi) katılıyorum, %31'i (83 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,765).

‘İnşaat sektöründe çalışma ortamlarında ücret konusunda şeffaflık vardır.’ sorusuna katılımcıların %13,8’i (37 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %18,3’ü (49 kişi) katılmıyorum, %19,8’i (53 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %26,1’i (70 kişi) katılıyorum, %22’si (59 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,243).

‘İşe alımlarda kadın ve erkek mimarlar için ücretlendirme bakımından eşitlik vardır.’ sorusuna katılımcıların %15,3’ü (41 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %22,4’ü (60 kişi) katılmıyorum, %19’u (51 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %23,5’i (63 kişi) katılıyorum, %19,8’i (53 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,101).

‘İş ortamında sürekli performans artışı beklenmekte ancak buna karşılık belirli bir ücret artışı önerilmemektedir.’ sorusuna katılımcıların %3,4’ü (9 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6,3’ü (17 kişi) katılmıyorum, %9,7’si (26 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %38,8’i (104 kişi) katılıyorum, %41,8’i (112 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 4,093).

‘Eğer erkek bir mimar olsaydın şu an yapığım iş için daha fazla ücret alacağımı düşünmekteyim.’ sorusuna katılımcıların %2,6’sı (7 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %16,4’ü (44 kişi) katılmıyorum, %20,9’u (56 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %34’ü (91 kişi) katılıyorum, %26,1’i (70 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,646). (Çizelge 4.29).

Verilere göre kadın mimarlar muadili olan erkek mimarlara göre daha düşük ücretlerle çalıştıklarını belirtmektedir. Çalışma ortamlarındaki ücretlendirmelerdeki şeffaflık konusunda ve işe alımlardaki cinsiyet açısından eşitlik konularına orta düzeyde katılmaktadır. İş ortamındaki performans artışı beklentisine karşı herhangi bir ücret artışının olmadığını belirtmiştir. Katılımcı kadın mimarlar erkek bir mimar olsalardı daha yüksek ücretlerle çalışacağını düşünmektedir.

Esnek olmayan çalışma saatleri

Esnek olmayan çalışma saatleri ölçeğine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.30'daki gibidir.

Çizelge 4.30. Esnek olmayan çalışma saatlerini ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	Standart sapma
Esnek olmayan çalışma saatleri kadın mimarların iş ve aile hayatlarındaki dengeyi sağlamasını güçleştirmektedir	Frekans	5	27	30	102	104	4,019	1,0366
	%	1,9	10	11,2	38,1	38,8		
Kısmi zamanlı çalışma şeklinin inşaat sektöründe yer etmeyişi kadın mimarların sektörde kalmasını zorlaştırmaktadır.	Frekans	0	23	63	102	80	3,892	0,9319
	%	0	9	23	38	30		
Kadın mimarlar için serbest çalışmak (ofis açmak, dışardan iş almak vb.) esnek olmayan çalışma saatlerinden dolayı daha cazip gelmektedir.	Frekans	6	29	38	108	87	3,899	1,0463
	%	2,2	10,8	14,2	40,3	32,5		

'Esnek olmayan çalışma saatleri kadın mimarların iş ve aile hayatlarındaki dengeyi sağlamasını güçleştirmektedir.' sorusuna katılımcıların %1,9'u (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %10'i (27 kişi) katılmıyorum, %11,2'si (30 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %38,1'i (102 kişi) katılıyorum, %38,8'i (104 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 4,019).

'Kısmi zamanlı çalışma şeklinin inşaat sektöründe yer etmeyişi kadın mimarların sektörde kalmasını zorlaştırmaktadır.' sorusuna katılımcıların %9'u (23 kişi) katılmıyorum, %23'ü (63 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %38'i (102 kişi) katılıyorum, %30'u (80 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,892).

'Kadın mimarlar için serbest çalışmak (ofis açmak, dışardan iş almak vb.) esnek olmayan çalışma saatlerinden dolayı daha cazip gelmektedir.' sorusuna katılımcıların %2,2'si (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %10,8'i (29 kişi) katılmıyorum, %14,2'si (38 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %40,3'ü (108 kişi) katılıyorum, %32,5'i (87 kişi) kesinlikle

katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=3,899$) (Çizelge 4.30).

Verilere göre kadın mimarlar esnek olmayan çalışma saatleri kadın mimarların iş ve aile hayatlarındaki dengeyi kurmayı güçleştirdiklerini düşünmektedir. Kısmi zamanlı çalışma saatlerinin inşaat sektöründe yer etmeyişi kadın mimarları inşaat sektöründen uzaklaştırmaktadır. Kadın mimarlar için serbest çalışma şekli çalışma saatlerinin esnekliğinden dolayı daha cazip gelmektedir.

Erkek Egemen Yapı

Erkek egemen yapı ölçeğine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.31'deki gibidir.

Çizelge 4.31. Erkek egemen yapıyı ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	Standart sapma
Yaptırım gücü bakımından inşaat sektörü erkek egemen bir yapıya sahiptir.	Frekans	8	32	30	113	85		
	%	3	11,9	11,2	42,2	31,7	3,877	1,0791
Sayısal anlamda inşaat sektörünün yapısı erkek egemendir.	Frekans	5	11	21	142	89		
	%	1,9	4,1	7,8	53	33,2	4,116	0,8555
İnşaat sektöründeki görev dağılımları cinsiyete dayalı olarak belirlenmektedir.	Frekans	3	35	61	106	63		
	%	1,1	13,1	22,8	39,5	23,5	3,713	1,0035
İnşaat sektöründe; erkekler arasında oluşan ahabap-çavuş ilişkileri ağı kadın mimarları iş ortamında yalnızlaştırmaktadır.	Frekans	3	38	50	107	70		
	%	1,1	14,2	18,7	39,9	26,1	3,757	1,0300
İnşaat sektöründe kadın mimarları destekleyici unsurlar bulunmaktadır.	Frekans	17	58	78	89	26		
	%	6,3	21,6	29,1	33,2	9,8	2,817	1,0776
İnşaat sektörü kadın mimarların sektörteki görünürlüğünü, etkinliğini kabul etmektedir.	Frekans	18	88	93	52	17		
	%	6,7	32,8	34,7	19,4	6,4	3,142	1,0142

'Yaptırım gücü bakımından inşaat sektörü erkek egemen bir yapıya sahiptir.' sorusuna katılımcıların %3,0'u (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %11,9'u (32 kişi) katılmıyorum, %11,2'si (30 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %42,2'si (113 kişi) katılıyorum,

%31,7'si (85 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,877).

'Sayısal anlamda inşaat sektörünün yapısı erkek egemendir.' sorusuna katılımcıların %1,9'u (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %4,1'i (11 kişi) katılmıyorum, %7,8'i (21 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %53'ü (142 kişi) katılıyorum, %33,2'si (89 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 4,116).

'İnşaat sektöründeki görev dağılımları cinsiyete dayalı olarak belirlenmektedir.' sorusuna katılımcıların %1,1'i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %13,1'i (35 kişi) katılmıyorum, %22,8'i (61 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %39,5'i (106 kişi) katılıyorum, %23,5'i (63 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,713).

'İnşaat sektöründe; erkekler arasında oluşan ahabap-çavuş ilişkileri ağı kadın mimarları iş ortamında yalnızlaştırmaktadır.' sorusuna katılımcıların %1,1'i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %14,2'si (38 kişi) katılmıyorum, %18,7'si (50 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %39,9'u (107 kişi) katılıyorum, %26,1'i (70 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,757).

'İnşaat sektöründe kadın mimarları destekleyici unsurlar bulunmaktadır.' sorusuna katılımcıların %6,3'ü (17 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %21,6'sı (58 kişi) katılmıyorum, %29,1'i (78 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %33,2'si (89 kişi) katılıyorum, %9,8'i (26 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 2,817).

'İnşaat sektörü kadın mimarların sektördeki görünürlüğü, etkinliğini kabul etmektedir.' sorusuna katılımcıların %6,7'si (18 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %32,8'i (88 kişi) katılmıyorum, %34,7'si (93 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %19,4'ü (52 kişi) katılıyorum, %6,4'ü (17 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,142) (Çizelge 4.31).

Verilere göre kadın mimarlar yaptırım gücü bakımından ve sayısal anlamda inşaat sektörünün erkek egemen bir yapıda olduğunu düşünmektedir. İnşaat sektöründe

görevlendirmelerin cinsiyete dayalı olduğunu ve iş ilişkilerinde erkekler arası oluşan ilişkilerde yalnızlaştırıldıklarını düşünmektedir. Kadın mimarlar inşaat sektöründe kadın mimarları destekleyici unsurların bulunmadığı ve inşaat sektörünün kadın mimarların yetkinliğini kabul ettiği konularına orta düzeyde katılmaktadır.

Cinsiyetçi Tutumlar

Cinsiyetçi tutumlar ölçeğine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.32'deki gibidir.

Çizelge 4.32. Cinsiyetçi tutumları ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri ölçen faktörlerinin frekans ve yüzde dağılımları

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama (X̄)	Standart sapma
Kadın mimarların annelik, hamilelik, regl gibi kadınlara özgü durumları iş bulmalarında ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturmaktadır.	Frekans	8	16	51	130	63	3,836	0,9536
	%	3	6	19	48,5	23,5		
Erkek mimarların evlenmeleri ve baba olmaları iş bulmalarında ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturmaktadır.	Frekans	69	128	32	24	15	2,209	1,0953
	%	25,7	47,8	11,9	9	5,6		
İş ilanlarında 'erkek mimar' ibaresiyle sıklıkla karşılaşmaktayım.	Frekans	11	88	68	59	42	3,127	1,1574
	%	4,1	32,8	25,4	22	15,7		
Şantiye ortamında kadın mimarlar için wc gibi özelleştirilmiş alanlar bulunmamaktadır.	Frekans	4	46	47	113	58	3,657	1,0501
	%	1,5	17,2	17,5	42,2	21,6		
Kadın olduğum için iş yerimde temizlik ve çay servisi vb. konuları üstlenmem beklenmektedir.	Frekans	34	63	36	89	47	3,198	1,3190
	%	12,7	23,5	13,4	33,2	17,5		
Kadın meslektaşlarıma yönelik taciz olayları ile karşılaşmaktayım/duymaktayım.	Frekans	17	36	64	98	53	3,500	2,328
	%	6,3	13,4	23,9	36,6	19,8		
Çalıştığım firmada kadınlara terfi, ücret artışı gibi konularda öncelik verilir.	Frekans	56	107	76	19	10	2,328	1,0039
	%	20,9	39,9	28,4	7,1	3,7		
Çalıştığım firmada erkeklere terfi, ücret artışı gibi konularda öncelik verilir.	Frekans	33	91	96	35	13	2,642	1,0160
	%	12,3	34,0	35,8	13,1	4,9		
Kadın olmam işe alımlarda ve kariyerimde ilerlememde bana yardım olmuştur.	Frekans	56	102	80	22	8	2,343	0,9952
	%	20,9	39,9	28,4	7,1	3,7		

Çizelge 4.32. Cinsiyetçi tutumları ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri ölçen faktörlerinin frekans ve yüzde dağılımları (devam)

Kadın bir meslektaşından cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldım.	Frekans	29	96	77	46	20		
	%	10,8	35,8	28,7	17,2	7,5	2,746	1,0960

‘Kadın mimarların annelik, hamilelik, regl gibi kadınlara özgü durumları iş bulmalarında ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturmaktadır.’ sorusuna katılımcıların %3,0’ü (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6’sı (16 kişi) katılmıyorum, %19’u (51 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %48,5’i (130 kişi) katılıyorum, %23,5’i (63 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,836).

‘Erkek mimarların evlenmeleri ve baba olmaları iş bulmalarında ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturmaktadır.’ sorusuna katılımcıların %25,7’si (69 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %47,8’i (128 kişi) katılmıyorum, %11,9’u (32 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %9’u (24 kişi) katılıyorum, %5,6’sı (15 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 2,209).

‘İş ilanlarında ‘erkek mimar’ ibaresiyle sıklıkla karşılaşmaktayım.’ sorusuna katılımcıların %4,1’i (11 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %32,8’i (88 kişi) katılmıyorum, %25,4’ü (68 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %22’si (59 kişi) katılıyorum, %15,7’si (42 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,127).

‘Şantiye ortamında kadın mimarlar için wc gibi özelleştirilmiş alanlar bulunmamaktadır.’ sorusuna katılımcıların %1,5’i (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %17,2’si (46 kişi) katılmıyorum, %17,5’i (47 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %42,2’si (113 kişi) katılıyorum, %21,6’sı (58 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,657).

‘Kadın olduğum için iş yerimde temizlik ve çay servisi vb. konuları üstlenmem beklenmektedir.’ sorusuna katılımcıların %12,7’si (34 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %23,5’i (63 kişi) katılmıyorum, %13,4’ü (36 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum,

%33,2'si (89 kişi) katılıyorum, %17,5'i (47 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,198).

'Kadın meslektaşlarıma yönelik taciz olayları ile karşılaşmaktayım/duymaktayım.' sorusuna katılımcıların %6,3'ü (17 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %13,4'ü (36 kişi) katılmıyorum, %23,9'u (64 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %36,6'sı (98 kişi) katılıyorum, %19,8'i (53 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,500).

'Çalıştığım firmada kadınlara terfi, ücret artışı gibi konularda öncelik verilir.' sorusuna katılımcıların %20,9'u (56 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %39,9'u (107 kişi) katılmıyorum, %28,4'ü (76 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %7,1'i (19 kişi) katılıyorum, %3,7'si (10 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 2,328).

'Çalıştığım firmada erkeklere terfi, ücret artışı gibi konularda öncelik verilir.' sorusuna katılımcıların %12,3'ü (33 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %34'ü (91 kişi) katılmıyorum, %35,8'i (96 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %13,1'i (35 kişi) katılıyorum, %4,9'u (13 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ =2,642).

'Kadın olmam işe alımlarda ve kariyerimde ilerlememde bana yardım olmuştur.' sorusuna katılımcıların %20,9'u (56 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %39,9'u (102 kişi) katılmıyorum, %28,4'ü (80 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %7,1'i (22 kişi) katılıyorum, %3,7'si (8 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ =2,343).

'Kadın bir meslektaşımın cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldım.' sorusuna katılımcıların %10,8'i (29 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %35,8'i (96 kişi) katılmıyorum, %28,7'si (77 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %17,2'si (46 kişi) katılıyorum, %7,5'i (20 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ =2,746) (Çizelge 4.32).

Verilere göre kadın mimarlar kadınlara özgü durumların iş bulma ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturduğunu belirtirken erkek mimarların evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarının negatif bir durum oluşturmadığını belirtmektedir. Kadın mimarlar işe alımlarda sıklıkla erkek mimar ibaresiyle karşılaştıkları, hemcinsleri tarafından cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadıkları, iş yerindeki çay servisi, temizlik vb. konularını üstlenme konularına da orta düzeyde katıldıklarını belirtmiştir. Kadın mimarlar şantiye gibi çalışma ortamlarında kadınlara özgü alanların olmadığını düşünmektedir. Kadın mimarlar meslektaşlarına yönelik taciz olaylarıyla karşılaştıklarını belirtmiştir. Kadın mimarlar çalıştıkları kurumlarda kadınlar için terfi, ücret gibi konularda kadınlara öncelik verildiği konusuna katılmamıştır ancak aynı durumun erkekler için ifadesine orta düzeyde kalmıştır. Kadın mimarlar işe alımlarda kadın olmanın bir avantaj olma durumuna katılmadıklarını belirtmiştir.

Cam Tavanlar

Cam tavanlar ölçeğine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.33'teki gibidir.

Çizelge 4.33. Cam tavanları ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Aritmetik Ortalama (X)	Standart sapma
Kadın mimarların erkek mimarlara oranla meslekte terfi almaları daha zordur.	Frekans	13	49	71	105	30			
	%	4,9	18,3	26,5	39,2	11,2	3,336	1,0525	
Kadın mimarların erkek mimarlara oranla meslekte yükselmeleri sınırlıdır.	Frekans	13	49	59	118	29			
	%	4,9	18,3	22	44	10,8	3,377	1,0546	
Sektörün erkek-egemen yapısı kadın mimarlar için üst kademe terfilerini ulaşılmaz kılmaktadır.	Frekans	12	54	61	104	37			
	%	4,5	20,1	22,8	38,8	13,8	3,373	1,0891	
İnşaat sektöründe genel anlamda yöneticiler erkeklerden oluşmaktadır.	Frekans	7	21	38	147	55			
	%	2,6	7,8	14,2	54,9	20,5	3,828	0,9324	
Terfi koşulları erkek ve kadın mimarlar için eşdeğerdir.	Frekans	26	62	92	69	19			
	%	9,7	23,1	34,3	25,7	7,1	2,974	1,0789	

Çizelge 4.33. Cam tavanları ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri (devam)

Kadın mimarların inşaat sektöründe üst kademelerde yer alabilmeleri için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir.	Frekans	8	36	37	145	42		
	%	3	13,4	13,8	54,1	15,7	3,660	0,9946
Kariyer gelişimi açısından, kadın ve erkek mimarlar aynı imkana sahiptir.	Frekans	20	106	68	58	16		
	%	7,5	39,6	25,4	21,6	6,0	2,791	1,0534

‘Kadın mimarların erkek mimarlara oranla meslekte terfi almaları daha zordur.’ sorusuna katılımcıların %4,9’u (13 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %18,3’ü (49 kişi) katılmıyorum, %26,5’i (71 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %39,2’si (105 kişi) katılıyorum, %11,2’si (30 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=3,336$).

‘Kadın mimarların erkek mimarlara oranla meslekte yükselmeleri sınırlıdır.’ sorusuna katılımcıların %4,9’u (13 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %18,3’ü (49 kişi) katılmıyorum, %22’si (59 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %44’ü (118 kişi) katılıyorum, %10,8’i (29 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=3,377$).

‘Sektörün erkek-egemen yapısı kadın mimarlar için üst kademe terfilerini ulaşılmaz kılmaktadır.’ sorusuna katılımcıların %4,5’i (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %20,1’i (54 kişi) katılmıyorum, %22,8’i (61 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %38,8’i (104 kişi) katılıyorum, %13,8’i (37 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}= 3,373$).

‘İnşaat sektöründe genel anlamda yöneticiler erkeklerden oluşmaktadır.’ sorusuna katılımcıların %2,6’sı (7 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %7,8’i (21 kişi) katılmıyorum, %14,2’si (38 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %54,9’u (147 kişi) katılıyorum, %20,5’i (55 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=3,828$).

‘Terfi koşulları erkek ve kadın mimarlar için eşdeğerdir.’ sorusuna katılımcıların %9,7’si (26 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %23,1’i (62 kişi) katılmıyorum, %34,3’ü (92 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %25,7’si (69 kişi) katılıyorum, %7,1’i (19 kişi) kesinlikle

katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 2,974).

‘Kadın mimarların inşaat sektöründe üst kademelerde yer alabilmeleri için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir.’ sorusuna katılımcıların %3’ü (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %13,4’ü (36 kişi) katılmıyorum, %13,8’i (37 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %54,1’i (145 kişi) katılıyorum, %15,7’si (42 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,660).

‘Kariyer gelişimi açısından, kadın ve erkek mimarlar aynı imkana sahiptir.’ sorusuna katılımcıların %7,5’i (20 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %39,6’sı (106 kişi) katılmıyorum, %25,4’ü (68 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %21,6’sı (58 kişi) katılıyorum, %6’sı (16 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{x}$ = 2,791) (Çizelge 4.33).

Verilere göre kadın mimarlar erkek mimarlara oranla meslekte terfi almalarının daha zor olduğu, sektörün erkek egemen yapısının kadın mimarlar için üst kademe terfilerini ulaşılmaz kıldığını, terfi koşullarının kadın ve erkek mimarlar için eşdeğer olduğu ve kariyer gelişimi açısından kadın ve erkek mimarların aynı imkana sahip olduğu konularına orta düzeyde katılmaktadır. Erkek mimarlara oranla meslekte yükselmelerinin sınırlı olduğunu belirtmiştir. Kadın mimarlar inşaat sektöründe genel anlamda yöneticilerin erkek mimarlardan oluştuğunu düşünmektedir. Kadın mimarlar inşaat sektöründe üst kademelerinde yer alabilmeleri için daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini düşünmektedir.

Aile-Kariyer Dengesi Kuramama

Aile-kariyer dengesi ölçeğine dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.34’teki gibidir.

Çizelge 4.34. Aile- kariyer dengesini ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart sapma
Kadın mimarların çocuk sahibi olmaları kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	Frekans	5	24	41	111	87	3,937	1,0017
	%	1,9	9	15,3	41,4	32,5		
Kadın mimarlar çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamına dönmekte desteklenmektedir.	Frekans	24	48	52	110	34	3,306	1,1691
	%	9	17,9	19,4	41	12,7		
İnşaat sektöründe kariyer ve aile yaşantısını dengeleyen kadın mimar rol-model eksikliği vardır.	Frekans	5	24	44	114	81	3,903	0,9934
	%	1,9	9	16,4	42,5	30,2		
Çocuk sahibi olmak kadın mimarlar için inşaat sektöründeki çalışma ortamlarında bir avantaj sunmamaktadır.	Frekans	6	24	53	111	74	3,832	1,0046
	%	2,2	9	19,8	41,4	27,6		
İnşaat sektöründeki çalışma koşulları kadın mimarlar için daha zorlu bir ortamda yapılır.	Frekans	4	32	50	113	69	3,787	1,0072
	%	1,5	11,9	18,7	42,2	25,7		

‘Kadın mimarların çocuk sahibi olmaları kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.’ sorusuna katılımcıların %1,9’u (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %9’u (24 kişi) katılmıyorum, %15,3’ü (41 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %41,4’ü (111 kişi) katılıyorum, %32,5’i (87 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,937)

‘Kadın mimarlar çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamına dönmekte desteklenmektedir.’ sorusuna katılımcıların %9’u (24 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %17,9’u (48 kişi) katılmıyorum, %19,4’ü (52 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %41’i (110 kişi) katılıyorum, %12,7’si (34 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,306)

‘İnşaat sektöründe kariyer ve aile yaşantısını dengeleyen kadın mimar rol-model eksikliği vardır.’ sorusuna katılımcıların %1,9’u (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %9’u (24 kişi) katılmıyorum, %16,4’ü (44 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %42,5’i (114 kişi) katılıyorum, %30,2’si (81 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,903).

‘İnşaat sektöründeki çalışma koşulları kadın mimarlar için daha zorlu bir ortamda yapılır.’ sorusuna katılımcıların %2,2’si (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %9’u (24 kişi) katılmıyorum, %19,8’i (53 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %41,4’ü (111 kişi) katılıyorum, %27,6’sı (74 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,832)

‘Çocuk sahibi olmak kadın mimarlar için inşaat sektöründeki çalışma ortamlarında bir avantaj sunmamaktadır.’ sorusuna katılımcıların %1,5’i (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %11,9’u (32 kişi) katılmıyorum, %18,7’si (50 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %42,2’si (113 kişi) katılıyorum, %25,7’si (69 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 3,787) (Çizelge 4.34).

Verilere göre kadın mimarlar çocuk sahibi olmalarının kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğini ve çocuk sahibi olmanın kadın mimarlar için çalışma ortamlarında bir avantaj sunmadığını belirtmektedir. Çocuk sahibi olduktan sonra işe dönmekte desteklenme konusunda orta düzeyde katılmaktadır. Kadın mimarlar inşaat sektöründe kadın rol-model eksikliği olduğunu, çalışma koşullarının kadın mimarlar için daha zorlayıcı bir ortamda yapıldığını belirtmiştir.

Kariyer engellerine dair yer alan alt boyutların ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 4.35’teki gibidir.

Çizelge 4.35. Kariyer engellerine dair yer alan alt boyutların ortalamaları ve standart sapmaları

Boyutlar	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart sapma)	Min.	Max.
Ücret eşitsizliği (5 madde)	268	3,5694	0,77089	1,40	5,00
Esnek olmayan çalışma saatleri (3 madde)	268	3,9366	0,82191	1,67	5,00
Erkek egemen yapı (6 madde)	268	3,5840	0,64437	1,50	5,00
Cinsiyetçi tutumlar (10 madde)	268	2,9586	0,54350	1,60	4,80
Cam tavan (7 madde)	268	3,3417	0,54260	1,71	5,00
Aile-kariyer dengesi kuramama (5 madde)	268	3,7530	0,67065	1,60	5,00

Ücret eşitsizliği ($\bar{X}$ = 3,5694), esnek olmayan çalışma saatleri ($\bar{X}$ = 3,9366), erkek egemen yapı ($\bar{X}$ = 3,5840) ve aile kariyer dengesi ölçeklerinin aritmetik ortalamalarına göre kadın mimarlar yüksek düzeyde bu kariyer engellerine maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Cinsiyetçi tutumlar ($\bar{X}$ = 2,9586) ve cam tavanlar ($\bar{X}$ = 3,3417) ölçeklerinin aritmetik ortalamalarına göre kadın mimarlar orta düzeyde bu kariyer engellerine maruz kaldıklarını belirtmiştir. (Çizelge 4.35).

4.4. Kadın Mimarların İnşaat Sektörüne Dair Olası Algılarına Yönelik Bulgular

Kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algılarına dair frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.36'daki gibidir.

Çizelge 4.36. Kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algılarını ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart sapma
Kadın mimarlar meslekte terfi engelleri (cam tavan) ile karşılaşmaktadır.	Frekans	3	47	101	73	43	3,399	0,9911
	%	1,1	17,5	37,7	27,2	16,4		
İnşaat sektöründe kadın mimarlara erkek mimarlarla eşit fırsatlar tanınmaktadır.	Frekans	16	67	74	83	28	2,851	1,0948
	%	6,0	25,0	27,6	31,0	10,4		
İnşaat sektörünün yapısı oldukça rekabetçi bir yapıya sahiptir.	Frekans	2	6	14	103	143	4,414	0,7571
	%	0,7	2,2	5,2	38,4	53,4		
İnşaat sektörü oldukça stresli ve emek isteyen bir yapıdadır.	Frekans	2	1	8	87	170	4,575	0,6462
	%	0,7	0,4	3,0	32,5	63,4		
İnşaat sektöründeki kadın mimarlar sahada çalışmaktansa masa başı işler için daha uygun kabul edilmektedir.	Frekans	5	17	25	118	103	4,108	0,9439
	%	1,9	6,3	9,3	44,0	38,4		
İnşaat sektörü uzun çalışma saatlerine sahiptir.	Frekans	2	1	23	107	135	4,388	0,7232
	%	0,7	0,4	8,6	40,3	50,0		
İnşaat sektöründe kadın mimarlar sayısal anlamda erkek egemen ortamda dışlanmaktadır.	Frekans	8	33	77	91	59	3,597	1,0538
	%	3,0	12,3	28,7	34,0	22,0		

'Kadın mimarlar meslekte terfi engelleri (cam tavan) ile karşılaşmaktadır.' sorusuna katılımcıların %3'ü (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %17,5'i (47 kişi) katılmıyorum,

%37,7'si (101 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %27,2'si (73 kişi) katılıyorum, %16,4'ü (43 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}= 3,399$)

'İnşaat sektöründe kadın mimarlara erkek mimarlarla eşit fırsatlar tanınmaktadır.' sorusuna katılımcıların %6'sı (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %25'i (67 kişi) katılmıyorum, %27,6'sı (74 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %31'i (83 kişi) katılıyorum, %10,4'ü (28 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=2,851$)

'İnşaat sektörünün yapısı oldukça rekabetçi bir yapıya sahiptir.' sorusuna katılımcıların %0,7'si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,2'si (6 kişi) katılmıyorum, %5,2'si (14 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %38,4'ü (103 kişi) katılıyorum, %53,4'ü (143 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,414$).

'İnşaat sektörü oldukça stresli ve emek isteyen bir yapıdadır.' sorusuna katılımcıların %0,7'si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %0,4'ü (1 kişi) katılmıyorum, %3'ü (8 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %32,5'i (87 kişi) katılıyorum, %63,4'ü (170 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,575$)

'İnşaat sektöründeki kadın mimarlar sahada çalışmaktansa masa başı işler için daha uygun kabul edilmektedir.' sorusuna katılımcıların %1,9'u (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %6,3'ü (17 kişi) katılmıyorum, %9,3'ü (25 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %44'ü (118 kişi) katılıyorum, %38,4'ü (103 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,108$)

'İnşaat sektörü uzun çalışma saatlerine sahiptir.' sorusuna katılımcıların %0,7'si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %0,4'ü (1 kişi) katılmıyorum, %8,6'sı (23 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %40,3'ü (107 kişi) katılıyorum, %50'si (135 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,388$)

‘İnşaat sektöründe kadın mimarlar sayısal anlamda erkek egemen ortamda dışlanmaktadır.’ sorusuna katılımcıların %3’ü (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %12,3’ü (33 kişi) katılmıyorum, %28,7’si (77 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %34’ü (91 kişi) katılıyorum, %22’si (59 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=3,597$) (Çizelge 4.36).

İnşaat sektörüne dair olası algıların ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 4.37’deki gibidir.

Çizelge 4.37. İnşaat sektörüne dair olası algıların ortalamaları ve standart sapmaları

Boyutlar	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart sapma)	Min.	Max.
İnş. sektörüne dair olası algılar (8 madde)	268	3,7530	0,44780	1,57	5,00

Kadın mimarların inşaat sektörüne dair olası algılarını ölçmek için oluşturulan ölçeğin aritmetik ortalamasına göre ($\bar{X}=3,7530$) kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair algıları oluşmuştur (Çizelge 4.37).

Verilere göre kadın mimarlar cam tavanlar ve eşit fırsatlar sunulması konularına orta düzeyde katılmaktadır. İnşaat sektörünün rekabetçi, stresli ve emek isteyen bir yapıya sahip olmaları ve uzun çalışma koşulları konularına yoğun bir şekilde katılım sağlamaktadır. Kadın mimarlar sahada çalışmaktansa masa başı işler için daha uygun kabul edildiklerini ve sayısal anlamda inşaat sektöründe dışlandıklarını belirtmektedir.

4.5. Kadın Mimarların İnşaat Sektörünün Yapısına Dair Önerileri

Kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair olası önerileri için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.38’deki gibidir.

Çizelge 4.38. Kadın mimarların inşaat sektörünün yapısını ölçen faktörlere ilişkin kadın mimarların görüşleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart sapma
Kariyer gelişim süreci açısından; inşaat sektöründe kadın mimarlar tacizsiz bir çalışma ortamına ihtiyaç duymaktadır.	Frekans	3	14	44	99	108	4,101	0,9327
	%	1,1	5,2	16,4	36,9	40,3		
Kadın mimarların kariyer gelişimleri açısından inşaat sektöründe yeterli eğitim alanları mevcuttur.	Frekans	18	48	71	89	42	3,332	1,1407
	%	6,7	17,9	26,5	33,2	15,7		
İnşaat sektörü fırsat eşitliğinin sağlanması gereken bir sektördür.	Frekans	2	7	12	116	131	4,369	0,7556
	%	0,7	2,6	4,5	43,3	48,9		
Fazla mesai ve iş dışında yapılacak olan çalışmalardan önce bildirimlerde bulunulması gerekmektedir.	Frekans	3	0	11	105	149	4,481	0,7523
	%	1,1	0	4,1	39,2	55,6		
Kariyer gelişimi açısından inşaat sektörünün gelenekselleşmiş yapısı zorlayıcıdır.	Frekans	1	6	25	123	113	4,272	0,7523
	%	0,4	2,2	9,3	45,9	42,2		
Ofis ortamı dışındaki; homeofis, bağımsız çalışma istasyonları gibi alanlarda çalışma şekillerine olanak sağlanmalıdır.	Frekans	2	3	18	98	147	4,437	0,7342
	%	0,7	1,1	6,7	36,6	54,9		
İnşaat sektöründe adil ve eşit ücret dağılımlarının sağlanması gerekmektedir.	Frekans	2	2	12	86	166	4,537	0,6887
	%	0,7	0,7	4,5	32,1	61,9		
Kadın mimarların doğum izinlerinin hak ettiği şekilde verilmesi gerekmektedir.	Frekans	2	2	9	56	199	4,672	0,6509
	%	0,7	0,7	3,4	20,9	74,3		
Kadın mimarların gerektiğinde doğum izinlerini, süt izinlerini uzatmalarına imkan tanınmalıdır.	Frekans	1	0	14	62	191	4,649	0,6151
	%	0,4	0	5,2	23,1	71,3		
Üst yönetim kadroları için cinsiyet bir kriter olmamalıdır.	Frekans	1	4	8	51	204	4,690	0,6398
	%	0,4	1,5	3,0	19,0	76,1		

‘Kariyer gelişim süreci açısından; inşaat sektöründe kadın mimarlar tacizsiz bir çalışma ortamına ihtiyaç duymaktadır.’ sorusuna katılımcıların %1,1’i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %5,2’si (14 kişi) katılmıyorum, %16,4’ü (44 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %36,9’u (99 kişi) katılıyorum, %40,3’ü (108 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,101$).

'Kadın mimarların kariyer gelişimleri açısından inşaat sektöründe yeterli eğitim alanları mevcuttur.' sorusuna katılımcıların %6,7'si (18 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %17,9'u (48 kişi) katılmıyorum, %26,5'i (71 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %33,2'si (89 kişi) katılıyorum, %15,7'si (42 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=3,332$)

'Kadın mimarların kariyer gelişimleri açısından inşaat sektöründe yeterli eğitim alanları mevcuttur.' sorusuna katılımcıların %0,7'si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,6'sı (7 kişi) katılmıyorum, %4,5'i (12 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %43,3'ü (116 kişi) katılıyorum, %48,9'u (131 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,369$)

'Fazla mesai ve iş dışında yapılacak olan çalışmalardan önce bildirimlerde bulunulması gerekmektedir.' sorusuna katılımcıların %1,1'i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %4,1'i (11 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %39,2'si (105 kişi) katılıyorum, %55,6'sı (149 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,481$).

'Kariyer gelişimi açısından inşaat sektörünün gelenekselleşmiş yapısı zorlayıcıdır.' sorusuna katılımcıların %0,4'ü (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %2,2'si (6 kişi) katılmıyorum, %9,3'ü (25 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %45,9'u (123 kişi) katılıyorum, %42,2'si (113 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,272$).

'Ofis ortamı dışındaki; homeofis, bağımsız çalışma istasyonları gibi alanlarda çalışma şekillerine olanak sağlanmalıdır.' sorusuna katılımcıların %0,7'si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %1,1'i (3 kişi) katılmıyorum, %6,7'si (18 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %36,6'sı (98 kişi) katılıyorum, %54,9'u (147 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}=4,437$).

'İnşaat sektöründe adil ve eşit ücret dağılımlarının sağlanması gerekmektedir.' sorusuna katılımcıların %0,7'si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %0,7'si (2 kişi) katılmıyorum, %4,5'i (12 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %32,1'i (86 kişi) katılıyorum, %61,9'u

(166 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 4,537).

‘Kadın mimarların doğum izinlerinin hak ettiği şekilde verilmesi gerekmektedir.’ sorusuna katılımcıların %0,7’si (2 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %0,7’si (2 kişi) katılmıyorum, %3,4’ü (9 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %20,9’u (56 kişi) katılıyorum, %74,3’ü (199 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ =4,672).

‘Kadın mimarların süt izinlerinin hak ettiği şekilde verilmesi gerekmektedir.’ sorusuna katılımcıların %0,4’ü (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %5,2’si (14 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %23,1’i (62 kişi) katılıyorum, %71,3’ü (191 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ = 4,649).

‘Üst yönetim kadroları için cinsiyet bir kriter olmamalıdır.’ sorusuna katılımcıların %0,4’ü (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %1,5’i (4 kişi) katılmıyorum, %3’ü (8 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %19’u (51 kişi) katılıyorum, %76,1’i (204 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ =4,690).

‘Kariyer gelişim süreci açısından; inşaat sektöründe kadın mimarlar tacizsiz bir çalışma ortamına ihtiyaç duymaktadır.’ sorusuna katılımcıların %1,1’i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum, %5,2’si (14 kişi) katılmıyorum, %16,4’ü (44 kişi) ne katılıyorum ne katılmıyorum, %36,9’u (99 kişi) katılıyorum, %40,3’ü (108 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Soru için katılımcılar katılıyorum yanıtını vermiştir ($\bar{X}$ =4,101) (Çizelge 4.38).

Verilere göre kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair önerilerden tacizsiz çalışma ortamına ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Kariyer gelişimleri açısından inşaat sektöründe yeterli eğitim alanlarının varlığını orta düzeyde kabul etmektedir. Fazla mesai ve iş dışında yapılacak olan çalışmalardan önce bildirimlerde bulunulması gerektiğine, inşaat sektörünün gelenekselleşmiş yapısının zorlayıcı olduğu, adil ücret dağılımının olması

gerektiği, doğum ve süt izinlerinin hak ettikleri gibi verilmesi, üst yönetim kadroları için cinsiyetin bir kriter olmadığı konularında hemfikirlerdir.

İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ortalamalar ve standart sapmaları Çizelge 4.39'daki gibidir.

Çizelge 4.39. İnşaat sektörünün yapısına dair öneriler ortalamalar ve standart sapmalar

Boyutlar	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart sapma)	Min.	Max.
İnş. Sektörünün yapısına dair öneriler (10 madde)	268	4,3541	0,47256	1,00	5,00

Kadın mimarların inşaat sektörünün yapısına dair önerileri ölçmek için oluşturulan ölçeğin aritmetik ortalamasına göre ($\bar{X}=4,3541$) önerilere yüksek düzeyde katılım söz konusudur (Çizelge 4.39).

- Ankette yer alan tüm ölçeklerin sonunda kadınlar mimarlara inşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelme durumları sorulmuştur ve farklı sektöre yönelmeyi düşünen kadın mimarlara nedenleri sorulmuştur. Katılımcıların cevapları Çizelge 4.40'deki gibidir.

Çizelge 4.40. Kadın mimarların inşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelme durumları

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	119	44,4
Hayır	149	55,6
Toplam	268	100,0

‘İnşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelmeyi düşünüyorum.’ sorusuna katılımcıların %44,4’ü (119 kişi) evet, %55,6’sı (149 kişi) hayır cevabını vermiştir (Çizelge 4.40).

Araştırmaya katılan kadın mimarların çoğunluğu inşaat sektöründe kalmaya devam edeceğini belirtirken kayda değer bir kısmı da farklı sektörlere yöneleceğini belirtmiştir.

İnşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelmeyi düşünen kadın mimarlara nedenleri sorulmuştur. Katılımcıların cevapları Çizelge 4.41'deki gibidir.

Çizelge 4.41. Kadın mimarların inşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelmeyi düşünmesinin nedenleri

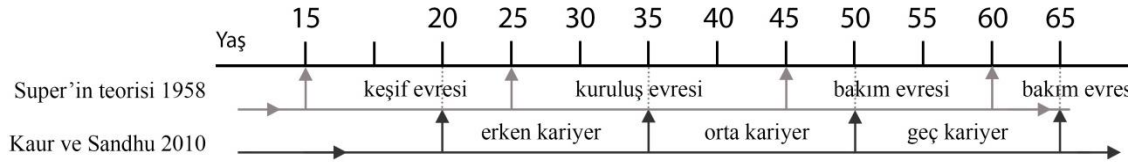
	Frekans	Yüzde (%)
Mesleki terfi imkansızlığı	29	7
Aile ve kariyer arasındaki dengeyi sağlayamama	42	9
Cinsiyetçi tutumlar	57	13
İnşaat sektörünün erkek egemen yapısı	62	14
Tutarsız çalışma saatleri	70	16
Adil olmayan ücretler	90	20
Mesleki tatminsizlik	91	21
Toplam		100,0

Verilen cevapların %7'si (29 kişi) mesleki terfi imkansızlığı, %9'u (42 kişi) aile ve kariyer arasındaki dengeyi sağlayamama, %13'ü (57 kişi) cinsiyetçi tutumlar, %14'ü (62 kişi) inşaat sektörünün erkek egemen yapısı, %16'sı (70 kişi) tutarsız çalışma saatleri, %20'si (90 kişi) adil olmayan ücretler, %21'i (91 kişi) mesleki tatminsizlik, şeklindedir (Çizelge 4.41).

4.6. Hipotezlerin Analizi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya dair belirlenen hipotezlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmada farklı kariyer evrelerindeki kadın mimarların kariyer engelleriyle ilişkileri test edilmektedir. Kadın mimarların kariyer engelleri; *ücret eşitsizlikleri, esnek olmayan çalışma saatleri, inşaat sektörünün erkek-egemen yapısı, cinsiyetçi tutumlar, aile-kariyer dengesi kuramama ve cam tavanlar* olarak belirlenmiştir. Hipotezler kapsamında araştırmaya katılan farklı kariyer evresindeki kadın mimarların aynı engellere maruz kalıp kalmadıkları test edilmiş olacaktır.

Hipotez testlerinin yapılabilmesi için ankette yer alan yaş aralıkları kariyer evrelerine göre gruplandırılmıştır. Kariyer evrelerinin belirlenmesinde yapılmış pek çok çalışmaya araştırmanın kariyer evreleri bölümünde yer verilmiştir. Kariyer evrelerinin belirlenmesindeki yaş aralıkları Şekil 4.1'deki gibidir. Araştırma kapsamında Kaur ve Sandhu'nun (2010) kariyer evrelerine göre değerlendirme yapılmıştır. Araştırmada Türkiye'de bir üniversiteden mezun olma yaşı en erken 22 yaş kabul edilmiş ve erken kariyer evresi 22 yaş ile başlatılmıştır. 65+ evresi kariyer sürecine dahil olmadığı için hipotezlere dahil edilmemiştir.



Şekil 4.1. Super ve Kaur ve Sandhu'ya göre yaş aralıklarına göre kariyer evreleri.

Ankete katılan kadın mimarların kariyer evreleri Çizelge 4.42'deki gibidir. Kariyer evreleri üç farklı gruptan oluşmaktadır.

Çizelge 4.42. Ankete katılan kadın mimarların kariyer evreleri

Kariyer Evreleri	Frekans	Yüzde (%)
Erken kariyer evresi (22-34)	167	62
Orta kariyer evresi (35-50)	63	24
Geç kariyer evresi (50-65)	36	13
65+	2	1
Toplam	268	100

Ankete katılan kadın mimarların %62'si (167 kişi) erken kariyer evresinde (22-35 yaş), %24'ü (63 kişi) orta kariyer evresinde (35-50), %13'ü (36 kişi) geç kariyer evresinde yer almaktadır (Çizelge 42). Elde edilen verilerin analizlerinin yapılabilmesinde parametrik veya parametrik olmayan analiz yöntemlerinin belirlenebilmesi için Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Teste ait veriler Çizelge 4.43'teki gibidir.

Çizelge 4.43. Kariyer engellerinin alt boyutları Kolmogorov-Smirnov test sonuçları

Kariyer Engelleri	Kolmogorov-Smirnov test sonucu
Ücret eşitsizliği	0,000
Esnek olmayan çalışma saatleri	0,000
Erkek egemen yapı	0,000
Cinsiyetçi tutumlar	0,000
Cam tavan	0,000
Aile-kariyer dengesi kuramama	0,000

Kariyer evrelerinin tüm alt boyutlarında normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,001$) (Çizelge 4.43). Kariyer engellerinin alt boyutları normal dağılım göstermedikleri için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Çalışmada hipotezlerin sınanmasında Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testi ilişkisiz üç ya da daha fazla örneklem grubunun bir sürekli değişken açısından anlamlı bir farklılaşmanın görülüp görülmemesi durumlarının test edilmesini sağlamaktadır (Seçer 2015).

H1: Kadın mimarların kariyer engellerinden ücret eşitsizlikleriyle kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farklı kariyer evrelerine sahip kadın mimarların ücret eşitsizliği kariyer engeline dair Kruskal Wallis testi sonucu Çizelge 4.44'deki gibidir.

Çizelge 4.44. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların ücret eşitsizliği kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

	N	Sıra ort.	sd	X ²	p
Erken kariyer evresi	167	127,46			
Orta kariyer evresi	62	142,04	2	2,866	0,239
Geç kariyer evresi	37	146,46			

Kadın mimarların kariyer engellerinden ücret eşitsizliği düzeylerinin kariyer evrelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı sonucunda ulaşılmıştır $X^2 (sd=2, n=266) = 2,866, p>0.05$. (Çizelge 4.44). Analiz sonucuna göre kadın mimarların kariyer engellerinden ücret eşitsizliği için kariyer evrelerinden etkilenmediği söylenebilir. Hipotez 1 reddedilmiştir.

H2: Kadın mimarların kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farklı kariyer evrelerine sahip kadın mimarların esnek olmayan çalışma saatleri kariyer engeline dair Kruskal Wallis testi sonucu Çizelge 4.45'teki gibidir.

Çizelge 4.45. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların esnek olmayan çalışma saatleri kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

	N	Sıra ort.	sd	X ²	p
Erken kariyer evresi	167	136,43			
Orta kariyer evresi	62	140,97	2	5,083	0,079
Geç kariyer evresi	37	107,74			

Kadın mimarların kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri düzeylerinin kariyer evrelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı sonucunda ulaşılmıştır, X^2 (sd=2, n=266) = 5,083, $p>0.05$. (Çizelge 4.45). Analiz sonucuna göre kadın mimarların kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri için kariyer evrelerinden etkilenmediği söylenebilir. Hipotez 2 reddedilmiştir.

H3: Kadın mimarların kariyer engellerinden sektörün erkek egemen yapısı ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farklı kariyer evrelerine sahip kadın mimarların erkek egemen yapı kariyer engeline dair Kruskal Wallis testi sonucu Çizelge 4.46'daki gibidir.

Çizelge 4.46. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların erkek egemen yapı kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

	N	Sıra ort.	sd	X ²	p
Erken kariyer evresi	167	137,93			
Orta kariyer evresi	62	135,83	2	4,217	0,121
Geç kariyer evresi	37	109,59			

Kadın mimarların kariyer engellerinden erkek egemen yapı düzeylerinin kariyer evrelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı sonucunda ulaşılmıştır X^2 (sd=2, n=266) = 4,217, $p>0.05$ (Çizelge 4.46). Analiz sonucuna göre kadın mimarların kariyer engellerinden erkek egemen yapı için kariyer evrelerinden etkilenmediği söylenebilir. Hipotez 3 reddedilmiştir.

H4: Kadın mimarların kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farklı kariyer evrelerine sahip kadın mimarların cinsiyetçi tutumlar kariyer engeline dair Kruskal Wallis testi sonucu Çizelge 4.47'deki gibidir.

Çizelge 4.47. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların cinsiyetçi tutumlar kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

	N	Sıra ort.	sd	X ²	p
Erken kariyer evresi	167	129,16			
Orta kariyer evresi	62	128,04	2	6,029	0,049
Geç kariyer evresi	37	162,23			

Kadın mimarların kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar düzeylerinin kariyer evrelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu sonucunda ulaşılmıştır, X² (sd=2, n=266) = 6,029 p<0.05 (Çizelge 4.47). Bu bulgu farklı kariyer evrelerinin cinsiyetçi tutum kariyer engeline göre farklı etkilere sahip olduğunu gösterir. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında cinsiyetçi tutum kariyer engelinden en çok geç kariyer evresinin etkilendiği bunu orta ve erken kariyer evrelerinin takip ettiğini söylemek mümkündür. Analiz sonucuna göre *kadın mimarların kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar için kariyer evrelerinden etkilendiği söylenebilir*. Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için eşit varyans göstermeyen durumlar için kullanılan post hoc testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır. Test sonuçları Çizelge 4.48'deki gibidir.

Çizelge 4.48. Kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar Post Hoc Tamhane testi

Post Hoc Tamhane Testi		p
Erken kariyer evresi	Orta kariyer evresi	0,941
	Geç kariyer evresi	0,028
Orta kariyer evresi	Erken kariyer evresi	0,941
	Geç kariyer evresi	0,078
Geç kariyer evresi	Erken kariyer evresi	0,028
	Orta kariyer evresi	0,078

Post hoc testi sonucunda erken kariyer evresi ile geç kariyer evresi (p= 0,028, p<0,05) arasında farklılık söz konusudur.

H5: Kadın mimarların kariyer engellerinden cam tavanlar ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farklı kariyer evrelerine sahip kadın mimarların cam tavanlar kariyer engeline dair Kruskal Wallis testi sonucu Çizelge 4.49'daki gibidir.

Çizelge 4.49. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların cam tavanlar kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

	N	Sıra ort.	sd	X ²	p
Erken kariyer evresi	167	120,67			
Orta kariyer evresi	62	152,11	2	12,842	0,002
Geç kariyer evresi	37	160,22			

Kadın mimarların kariyer engellerinden cam tavanlar düzeylerinin kariyer evrelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu sonucunda ulaşılmıştır X^2 (sd=2, n=266) = 12,842, $p < 0.05$ (Çizelge 4.49). Bu bulgu farklı kariyer evrelerinin cam tavanlar kariyer engeline göre farklı etkilere sahip olduğunu gösterir. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında cam tavan kariyer engelinden en çok geç kariyer evresinin etkilendiği bunu orta ve erken kariyer evrelerinin takip ettiğini söylemek mümkündür. Analiz sonucuna göre *kadın mimarların kariyer engellerinden cam tavanlar için kariyer evrelerinden etkilendiği söylenebilir*. Hipotez 5 kabul edilmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için eşit varyans göstermeyen durumlar için kullanılan post hoc testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır. Test sonuçları Çizelge 4.50'deki gibidir.

Çizelge 4.50. Kariyer engellerinden cam tavanlar için Post Hoc Tamhane testi

Post Hoc Tamhane Testi		p
Erken kariyer evresi	Orta kariyer evresi	0,025
	Geç kariyer evresi	0,019
Orta kariyer evresi	Erken kariyer evresi	0,025
	Geç kariyer evresi	0,850
Geç kariyer evresi	Erken kariyer evresi	0,019
	Orta kariyer evresi	0,850

Post hoc testi sonucunda cam tavanlar kariyer engeli için erken kariyer evresi ile orta ($p=0,025$, $p<0,05$) ve geç kariyer ($p=0,019$, $p<0,05$) evresi arasında farklılık söz konusudur.

H6: Kadın mimarların kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi kuramama ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farklı kariyer evrelerine sahip kadın mimarların aile-kariyer dengesi kariyer engeline dair Kruskal Wallis testi sonucu Çizelge 4.51'deki gibidir.

Çizelge 4.51. Kariyer evreleri açısından kadın mimarların aile-kariyer dengesi kuramama kariyer engeli düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

	N	Sıra ort.	sd	X ²	p
Erken kariyer evresi	167	137,42	2	4,483	0,106
Orta kariyer evresi	62	137,69			
Geç kariyer evresi	37	108,78			

Kadın mimarların kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi kuramama düzeylerinin kariyer evrelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı sonucunda ulaşılmıştır X^2 ($sd=2$, $n=266$) = 4,483, $p>0.05$ (Çizelge 4.51). Analiz sonucuna göre kadın mimarların kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi için kariyer evrelerinden etkilenmediği söylenebilir. Hipotez 6 reddedilmiştir.

Çalışmada kadın mimarların kariyer engellerinin farklı kariyer evrelerindeki kadın mimarlar için anlamlı farklılıklar oluşturma durumları incelenmiştir. Yapılan hipotez testi sonuçlarında kariyer engellerinden ücret eşitsizliği (hipotez 1), esnek olmayan çalışma saatleri (hipotez 2), erkek egemen yapı (hipotez 3) ve aile-kariyer dengesi kuramama (hipotez 6) olarak kodlanan kariyer engelleri için farklı kariyer evreleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Cinsiyetçi tutumlar (hipotez 4) ve cam tavanlar (hipotez 5) olarak kodlanan kariyer engelleri için farklı kariyer evrelerinde bulunan kadın mimarlar için anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 4.52). Bu kariyer engellerinin ileri kariyer evrelerinde daha fazla görülmekteyken erken kariyer evrelerinde daha az görüldüğü tespit edilmiştir. Cam tavanlar kariyer engeli açısından bu sonucu, kadın mimarların ileri kariyer evrelerinde yöneticilik pozisyonlarını yakalama şanslarının daha fazla olmasıyla bundan dolayı cam tavanlarla daha fazla karşılaşmalarıyla

ilişkilendirmek mümkündür. Cinsiyetçi tutumlar kariyer engeli ücret ve terfi artışları, anne olma durumlarını incelemektedir. Yine bu durumlar ileri kariyer evrelerinde daha fazla görüldüğünden cinsiyetçi tutumlarla ileri kariyer evrelerindeki kadın mimarların daha fazla karşılaşmasını mümkün kılmaktadır.

Teze dair araştırma hipotezleri ve sonuçları Çizelge 4.52'deki gibidir.

Çizelge 4.52. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Kruskal Wallis Testi Sonucu
H1 Kadın mimarların kariyer engellerinden ücret eşitsizlikleriyle kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	p=0,239 p>0,05 sonucuna göre hipotez reddedilmiştir.
H2 Kadın mimarların kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	p=0,079 p>0,05 sonucuna göre hipotez reddedilmiştir.
H3 Kadın mimarların kariyer engellerinden sektörün erkek egemen yapısı ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	p=0,121 p>0,05 sonucuna göre hipotez reddedilmiştir.
H4 Kadın mimarların kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	p=0,049 p<0,05 sonucuna göre hipotez kabul edilmiştir.
H5 Kadın mimarların kariyer engellerinden cam tavanlar ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	p=0,002 p<0,05 sonucuna göre hipotez kabul edilmiştir.
H6 Kadın mimarların kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi kuramına ile kariyer evreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	p=0,106 p>0,05 sonucuna göre hipotez reddedilmiştir.

4.7. Bulguların Karşılaştırılması

Tez kapsamında incelenen çalışmalardan elde edilen kariyer engelleriyle çalışma sonucunda elde edilen kariyer engellerinin karşılaştırılması yapılmıştır.

Kadın mimarlar inşaat sektöründeki çalışma koşullarında düşük ücretler ile çalıştırıldıklarını belirtmiştir. Benzer şekilde De Graft-Johnson ve ark. (2003) makalesinde, Kanchana Ginige ve ark. (2008) makalesinde, Navarro-Astor ve ark. (2017) makalesinde, Güranlı ve ark. (2018) makalesinde inşaat sektöründeki kadınların ücret eşitsizliği ile karşılaştıkları tespit edilmiştir.

De Graft-Johnson ve ark.'nın (2003) makalesinde, Gürcanlı ve ark.'nın (2018) makalesinde, Berik ve Bilginsoy'un (2006) makalesinde, Denissen'in (2006) tezinde, Duke ve ark.'nın (2013) makalesinde, Saucedo ve Morales'in (2010) makalesinde, Özçelik'in tezinde (2010) kadın mimarların kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında da benzer şekilde kadın mimarlar kariyer engellerinden esnek olmayan çalışma saatleri ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Ancak çalışmaların bazılarında esnek olmayan çalışma saatlerinin yalnızca kadın mimarlar için değil inşaat sektörünün yapısında yer alan kadın ve erkek tüm teknik çalışanlar için geçerli olduğunu belirten çalışmalar (Gürcanlı ve ark 2018) mevcuttur.

İncelenen çalışmalardan Grimes'in tezinde (2007), Rubero'nun tezinde (2008), Droste'nin tezinde (2014), De Graft-Johnson'un makalesinde (2003), Bridgetve Wilson'un (2006) makalesinde, Kanchana Ginige ve ark.'nın (2008) makalesinde, Navarro-Astor ve ark.'nın (2017) makalesinde kadın mimarların kariyer engellerinden erkek egemen yapı ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında da benzer şekilde kadın mimarlar kariyer engellerinden erkek egemen yapı ile karşılaştıklarını belirtmiştir.

Kadın mimarlar annelik, hamilelik gibi kadınlara özgü durumların kendileri için negatif bir durum olduğunu düşünmektedir. Ayrıca şantiye gibi eril alanlarda kendileri için özelleştirilmiş alanların (wc gibi) olmadıklarını belirtmiştir. Yine kadın mimarların çalışma ortamlarında taciz olaylarıyla karşılaştıkları tez çalışmasının bulgularındandır. Benzer şekilde De Graft-Johnson ve ark.'nın makalesinde (2003), Amaratunga ve ark.'nın makalesinde (2006), Grimes'in tezinde (2007), Rubero'nun tezinde (2008), Hewlings'in tezinde (2018), Ginige ve ark.'nın makalesinde (2008), Navarro-Astor ve ark.'nın makalesinde (2017) kadın mimarların kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumların varlığı belirtilmektedir.

İnşaat sektöründe genel anlamda yöneticilerin erkeklerden oluştuğu çalışmaya katılan kadın mimarlar tarafından belirtilmiştir. Yine kadın mimarlar, üst kademelerde yer alabilmeleri için daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini belirtmiştir. Dainty ve ark.'nın (2000) makalesinde, Özçelik'in tezinde (2010), De Graft-Johnson ve ark.'nın (2003) makalesinde, Amaratunga ve ark.'nın (2006) makalesinde, Berik ve Bilginsoy'un (2006)

makalesinde, Denissen'in tezinde (2006), Yenipazarlı'nın tezinde (2006), Grimes'in makalesinde (2007), Ginige ve ark.'nın (2008) makalesinde, Duke ve ark.'nın makalesinde (2013), Stratigakos'un makalesinde (2016) benzer şekilde cam tavanların varlığı belirtilmektedir.

İncelenen çalışmalardan Fowler ve Wilson'ın makalesinde (2004), Loosemore'un makalesinde (2004), Amaratunga ve ark. makalesinde (2006), Fielden ve ark.'nın makalesinde (2010), Özçelik'in tezinde (2010), Bowen ve ark. Makalesinde (2011), Sang ve Powell'ın makalesinde (2012), Watts'un makalesinde (2012), Worrall'ın makalesinde (2012), Navarro-Astor ve ark.'nın (2017) makalesinde, inşaat sektöründe kadınların kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi kuramama ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında da benzer şekilde kadın mimarlar kariyer engellerinden aile-kariyer dengesi kuramama ile karşılaştıklarını belirtmiştir.

5. SONUÇ

Araştırmada elde edilen sonuca göre kadın mimarlar kariyer engellerinden ücret eşitsizliği, esnek olmayan çalışma saatleri, erkek egemen yapı ve aile kariyer dengesi olarak kodlanan kariyer engellerine yüksek düzeyde, cinsiyetçi tutumlar ve cam tavanlar kariyer engellerine orta düzeyde maruz kaldıklarını belirtmiştir. Ücret eşitsizliği kariyer engeli, kadın ve erkek mimarlar için aynı iş karşılığında farklı ücret almalarının ve ücretlendirme bakımından bir eşitliğin olmamasının bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Esnek olmayan çalışma saatleri inşaat sektörünün genel yapısı itibarıyla ortaya çıkmaktadır. Erkek egemen yapı inşaat sektörünün geleneksel yapısından kaynaklanmaktadır. Sayısal anlamda ve yetki anlamında erkeklerin sektöre daha hakim olmasının, görev dağılımlarının cinsiyete dayalı olarak belirlenmesinin ve sektörde kadın mimarların görünürlüğünün az olmasının bir sonucu olarak erkek egemen yapı kariyer engelinin ortaya çıktığı saptanmıştır. Aile-kariyer dengesi kuramına kadın mimarların çocuk sahibi olmaları üzerinde iş yaşamında karşılaştıkları tutumun bir sonucu olduğu izlenmiştir.

Ücret eşitsizliği, esnek olmayan çalışma saatleri, erkek egemen yapı ve aile-kariyer dengesi kuramına kariyer engellerinde kariyer evrelerine göre bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklı kariyer evrelerindeki kadın mimarlar benzer şekilde bu kariyer engellerine maruz kalmaktadır. Ancak kariyer engellerinden cinsiyetçi tutumlar ve cam tavan engellerinin farklı kariyer evrelerindeki kadın mimarlar için anlamlı farklılıklara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre kariyer engellerinden cam tavanlar ve cinsiyetçi tutumlardan en çok geç kariyer evresindeki kadın mimarların etkilendiği bunu orta ve erken kariyer evrelerindeki kadın mimarların takip ettiğini söylemek mümkündür. Cam tavan kariyer engeli açısından, ileri kariyer evrelerinde kadın mimarların yöneticilik pozisyonlarını yakalama şanslarının daha fazla olmasını bununla ilişkili olarak ileri kariyer evrelerindeki kadın mimarların cam tavanlarla daha fazla karşılaştığını söylemek mümkündür. Cinsiyetçi tutumlar kariyer engeli ücret ve terfi artışları, anne olma durumlarını incelemektedir. Yine bu durumlar ileri kariyer evrelerinde daha fazla görüldüğünden cinsiyetçi tutumlarla ileri kariyer evrelerindeki kadın mimarların daha fazla karşılaşmasını mümkün kılmaktadır.

İnşaat sektörünün yapısına dair kalıplaşmış algılar bulunmaktadır. Bu algılar inşaat sektörünün rekabetçi, stresli ve emek isteyen bir yapısının olduğu, kadın mimarlar için terfi engellerinin olduğu, kadın mimarlara eşit fırsatlar tanınmadığı ve kadın mimarların masa başı işler için uygun olarak görüldüğü üzerinedir. Kadın mimarlarda bu algılardan inşaat sektörünün stresli ve emek isteyen yapısının daha baskın olduğu görülmüştür. Bu algıları sırasıyla inşaat sektörünün rekabetçi yapısı, uzun çalışma saatleri, kadın mimarların masa başı işler için daha uygun görülmesi izlemektedir.

Kadın mimarlar inşaat sektörünün yapısına dair yöneltilen önerilere katılmaktadır. Üst yönetim kadroları için cinsiyetin bir kriter olmaması, doğum izinlerini ve gerektiğinde bu izinlerin uzatılması, adil ve eşit ücret dağılımının sağlanması, fazla mesai için bildirimlerde bulunulması, homeofis gibi bağımsız çalışma alanlarının sağlanması ve çalışma ortamlarında fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği konularına yoğun bir şekilde katılmıştır.

İnşaat sektörünün içerisinde kadın mimarlar kariyerleri süreçlerince kariyer engelleri ile karşılaşmaktadır. Bu tür engellerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için daha fazla kadın mimarın inşaat sektöründe yer almasının sağlanması önemli bir adım olacaktır. Ancak kadın mimarların kariyer süreçlerince karşılaştıkları bu engelleri önlemek için bireysel çabalar göstermek gerçek bir çözüm üretmeyecektir. Bunun yerine gerek Mimarlar Odası, gerek özel sektör birlikte birtakım önlemler geliştirmelidir. Bu engellerin giderilebilmesi için gerekli bilinçlendirmelerin yapılması önemlidir. Çünkü bu tarz yapısal sorunlar, bireysel çözümlerle değil ortaklaşa hareket ile giderilebilir. Eşit ücret dağılımlarını sağlayabilmek için ücretler kişilere göre değil işin niteliğine göre belirlenmelidir. Belirlenen bu ücretlere göre Mimarlar Odası firma/kurumların üyelerine verdiği ücretleri takip etmelidir. Esnek olmayan çalışma saatleri firma/kurumlarda çalışma saatlerinin sınırlandırılması yerine haftalık çalışma saatlerinin tamamlanması ya da verilen işin tamamlanması şeklinde çalışma zamanları esnetilebilir. İşe alımlarda ve kademe yükselmelerinde firma/kurumlar bazında cinsiyetin yer almadığı belli kriterler uygulanabilir. Bu kriterler doğrultusunda işe alım ya da kademe yükseltmesi yapılabilir. İşe alım ve kademe yükseltmesindeki adil tutumlar kadın mimarların sektörde yer etmesini kolaylaştıracak ve inşaat sektörünün erkek egemen yapısını da olumlu anlamda etkileyecektir. Aile-kariyer arasında denge sağlamak için firma/kurumlarda çocuk bakım

birimleri oluşturulabilir. Alınacak her önlemin kalıcı olması ve devamlılığının sağlanabilmesi için alınan önlemlerin mesleki kuruluşlar tarafından denetlenmesi büyük önem arz etmektedir. Kadınların inşaat sektörünün yapısına dair yer etmiş algılarını ortadan kaldırabilmek, kadın mimarların erkek mimarlar ile eşit fırsatlarla inşaat sektöründe yer edinmesini sağlayabilmek için mimarlık fakültelerinde bu konularda bilgilendirmeler yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Abdullah, N. Z., Arshad, R. A., Ariffin, M. H. 2013.** Technical female graduates in the Malaysian Construction Industry: Attrition issues. *International Surveying Research Journal*, 3(1): 33-43.
- Aboagye-Nimo, E., Collinson, J., Wood, H., Jin, R., Wyche, K. 2018.** Women as construction professionals: Modern day challenges. Joint CIB W099 and TG59 Conference Coping with the Complexity of Safety, Health, and Wellbeing in Construction, Salvador, University of Brighton, Brighton.
- Ackah, C., Norma H. 2003.** Human resource management careers: Different paths for men and women? *Career Development International*, 8(3):134-142.
- Adams, A., Tancred, P. 2000.** Designing women. University of Toronto Press, Toronto, 204 pp.
- Afolabi, A., Emeghe, I., Oyeyipo, O., Ojelabi, R. 2016.** Professionals' preference for migrant craftsmen in Lagos State. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(1): 501-508.
- Afolabi, A. O., Oyeyipo, O., Ojelabi, R., A., Tunji-Olayeni, P., F. 2019.** Balancing the female identity in the construction industry. *Journal of Construction in Developing Countries*, 24(2): 83-104.
- Agapiou, A. 2002.** Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish Construction Industry. *Construction Management & Economics*, 20(8): 697-705.
- Akgemci, T., Çelik, A., Soysal, A., Şimşek, M., Ş. 2004.** Kariyer Yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara, 139 s.
- Akgül, A., Çevik, Ç. 2003.** İstatistiksel Analiz Teknikleri. Emek Ofset Baskı, 104 s.
- Akın, A. 2005.** Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25:1-18.
- Akyüz N. 2017.** Serbest mimarlık pratiğinde kadın mimarların görünürlüğü; Trabzon örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Trabzon.
- Alpar Reha 2013.** Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler, Detay Yayıncılık, Ankara, 853 s.
- Álvarez, E., Gómez, C. 2017.** The invisible women: How female architects were erased from history. Architectural Review, <https://www.architectural-review.com/essays/the-invisible-women-how-female-architects-were-erased-from-history> (Erişim Tarihi: 11.02.2021)

Amaratunga, D., Richard, H., Shanmugam, M., Lee, A., J., Gayani, E. 2006. Construction industry and women: A review of the barriers. In Proceedings of the 3rd International SCRI Research Symposium, Delft University, Netherlands.

Anonim 1989. Report on Survey of Undergraduates and Sixth Formers.. Construction Industry Training Board. Harris Research Centre. King's Lynn.

Anonim 2003. www.aia.org (Erişim tarihi: 11.04.2020).

Anonim 2012. Women in architecture survey. *Architects Journal*, 1(235):05-06.

Anonim 2021a. Uygulamadan akademiye ilk kadın mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/lem.html> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Anonim 2021b. Kamu yararı için emek veren mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/mua.html> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Anonim 2021c. Mimarlık bürosu sahibi ilk kadın mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/ney.html> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Anonim 2021d. Tasarım birlikteliği içinde üreten mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/sev.html> (Erişim Tarihi 07.06.2021).

Anonim 2021e. Mimarlığı yaşam biçimi haline getirmiş bir mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/nur.html> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Anonim 2021f. Kentsel mekan ve yapı detayını bağlayan mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/sem.html> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

Anonim 2021g. Kültür ve eğitim yapılarının mimarı. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/uyg.html> (Erişim Tarihi: 09.06.2021).

Anonim 2021h. Uluslararası pratikte Türkiye'nin kadın mimarı. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/gur.html> (Erişim Tarihi: 09.06.2021).

Anonim 2021i. Melkan Gürsel, dünyaca ünlü 36 kadın mimar arasında. Şantiye, <https://www.santiye.com.tr/melkan-gursel-dunyaca-unlu-36-kadin-mimar-arasinda-1147.html> (Erişim Tarihi 08.06.2021).

Anonim 2021j. Disiplinlerarası ve kültürlerarası bir mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt/mel.html> (Erişim Tarihi: 09.06.2021).

Anthony, K. 2001. Designing for diversity: gender, race, and ethnicity in the architectural profession. University of Illinois Press, Urbana, 256 pp.

Aron R., Alemdar, K. 1986. Sosyolojik düşüncenin evreleri. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 480 s.

Architects' Council of Europe 2018. The architectural profession in Europe 2018 ACE Sector Study. <https://www.ace->

cae.eu/fileadmin/New_Upload/7._Publications/Sector_Study/2018/2018__ACE_Report_EN_FN_1_OK.pdf (Erişim tarihi: 04.02.2020).

Arenas Molina, 2014. María Teresa, et al. El techo de cristal en el sector de la construcción en Andalucía. *PhD Thesis*, Universidad de Sevilla.

Arieff, A. 2018. Where are all the female architects. New York Times, <https://www.nytimes.com/2018/12/15/opinion/sunday/women-architects.html> (Erişim Tarihi: 26.12.2020).

Arkiv 2021a. Sevinç Hadi. Arkiv, <https://www.arkiv.com.tr/mimar/sevinc-hadi/7017> (Erişim Tarihi 07.06.2021).

Arkiv 2021b. Milli Reasürans T.A.ř. Genel Müdürlük Binası. Arkiv, <https://www.arkiv.com.tr/proje/milli-reasurans-tas-genel-mudurluk-binasi/6537> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Arkiv 2021c. Melkan Gürsel. Arkiv, <https://www.arkiv.com.tr/mimar/melkan-gursel-tabanlioglu/1077> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

Aulin, R., Jingmond, M. 2011. Issues confronting women participation in the construction industry: Division of construction management, Editors: Mwakali, J. Alinaitwe H., Lund University, Lund, Sweden pp:312-318.

Aydın, M., Erbil, Y. 2019. İnşaat sektöründe kadın mimarların yeri üzerine bir inceleme. International Conference on Contemporary Women's Studies (IWSC), 7-8 Mart 2019, İstanbul.

Ayre, M., Mills, J., Gill, J. 2013. Yes, I do belong': The women who stay in engineering. *Engineering Studies*, 5(3): 216-232.

Aytaç, S. 1997. Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları. Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 327 s.

Banai, M., Harry, W. 2004. Boundaryless global careers- The International itinerants. *International Studies of Management & Organization*, 34(3): 96-120.

Bandura, A. 1969. Principles of behavior modification. New York: Holt, Rinehart&Winston, 677 pp.

Bandura, A. 1986. Social foundations of thought and action: Theories in health psychology, Editor David, F. M. Englewood Cliffs, 94-106 pp.

Barthorpe, S., Duncan, R., Miller, C. 2000. The pluralistic facets of culture and its impact on construction. *Property management*, 18: 335–351.

Baruch, Y. 2004. Managing careers: Theory and practice. Pearson Education, 320 pp.

Baruch, Y., D., Hall, T. 2004. The Academic career: A Model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64: 241-262.

Baruch, Y. 2014. The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19): 2702-2723.

Bayraktar, A., S. 2004. İşletmelerde kariyer planlamanın personelin motivasyonu üzerindeki etkileri ve bir uygulama. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*. MÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.

Brown, D. 2003. Career information, career counseling and career development. Allyn & Bacon, ABD, 487 pp.

Begeç, H. 2013. Mimarlık bilgisi: Mühendislik-mimarlık öğrencileri için mimarlık bilgisi. Yalın Yayıncılık, 160 s.

Bennet, J. F., Davidson, M. J., Gale, A. W. 1999. Women in construction: A comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees. *Women in Management Review*, 14(7): 273-291. <https://doi.org/10.1108/09649429910291122>.

Berik, G., Bilginsoy C., 2006. Still a wedge in the door: Women training for the Construction Trades in the USA. *International Journal of Manpower*, 27(4):321-341.

Berhumoğlu, H. 2013. Toplam kalite yönetimi çerçevesinde bir sanayi kuruluşunda kariyer yönetimi modeli ve uygulanabilirliği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Bilbo, D., Bigelow, B.F., Rybkowski, Z., Kamranzadeh, A. 2014. Effects of family-related factors on female project managers' salaries in The Construction Industry in the US. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(4): 255-267.

Bird, A. 1994. Careers as Repositories of Knowledge: A New perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 331- 343.

Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., Cattell, K., 2011. Workplace harassment and discrimination for South African Construction Professionals. Proceedings 27th annual ARCOM conference, 5–7 September 2011. Bristol.

Bruegel, I. 1996. Whose myths are they anyway? A comment. *British Journal of Sociology*, 47(1): 175-7.

Bureau of Labor Statistics, 2014. BLS reports: Women in the labor force a databook, Report 1052. <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-databook/archive/women-in-the-labor-force-a-databook-2014.pdf> (Erişim tarihi: 30.04.2020).

Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. 2016. Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi, Türkiye, 368 s.

Brown, J. C., Van Leeuwen, M., H., D. Mitch, D. 2004. The history of the modern career: An introduction: Origins of the modern career, Editors: Mitch, D., Brown, J., Van Leeuwen, M., H., D. Ashgate Pub., United Kingdom, 3-41.

Capps, D. 1985. The beatitudes and Erikson's Life Cycle Theory. *Pastoral Psychology*, 33(4): 226-244.

Carmines, E. G., & Zeller, R. A. 1982. Reliability and validity assessment. 5th printing. Beverly Hills: Sage Publications Inc, New York, London, 71 s.

Carson, K., D., Carson P., P., Bedeian, A., G. 1995. Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 301-320.

Caven, V. 1999. Career building: women at work in the architecture profession. *Unpublished PhD thesis*, University of Nottingham, Nottingham.

Caven, V. 2004. Constructing a career: women architects at work. *Career Development International*, 9(5): 518-531. <https://doi.org/10.1108/13620430410550763>

Caven, V. 2008. Architecture: A good career for girls? Procs 24th Annual ARCOM Conference, 1-3 September 2008, Cardiff, UK.

Caven, V., Navarro-Astor, E. 2013. The potential for gender equality in architecture: An Anglo-Spanish comparison. *Construction Management and Economics*, 31(8):874-882.

Cengizkan, M., N. 2009. Mimarlar Odası ve Türkiye mimarlık ortamına katkıları. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(4): 907-919.

Chesler, N. C., Chesler, M. A. 2002. Gender-informed mentoring strategies for women engineering scholars: On establishing a caring community. *Journal of engineering education*, 91(1), 49-55. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2002.tb00672.x>

Chun, B. L., Arditi, D., & Balci, G. 2009. Women in construction management. *CMAA eJournal*, 1-15.

Cihan Haber Ajansı 2007. Ankara Ticaret Odası kaynak değerlendirmesi.

Cohen, A., M. 1998. The shaping of American higher education: Emergence and growth of the contemporary system. CA: Jossey-Bass, San Francisco, 656 pp.

Construction Industry Board 1996. Tomorrow's team: Women and men in construction, Report of the CIB Working Group 8, London.

Crompton, R., Le Feuvre, N. 1996. Paid employment and the changing system of gender relations: a cross-national comparison. *Sociology*, 30(3).

Crompton, R., Harris, F. 1998. Explaining women's employment patterns: 'Orientations to work revisited'. *British Journal of Sociology*, 49(1): 118-136.

Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance. *Journal of Marketing Research*, 23(2): 119-129.

CSCAE (The Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de Espana)2008. Fundación Caja de Arquitectos. Informe Arquitectos 2007. Encuesta sobre el estado de la profesión, Madrid.

Çakmak, K., Ö. 2011. Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma. *Doktora Tezi*, İÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çalık, T., Ereş, F. 2006. Kariyer yönetimi tanımlar, kavramlar, ilkeler, Gazi Kitabevi, Ankara, 92 s.

Çelik, G., T., Oral, E., L. 2013. Türk inşaat sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 28(2): 15-26.

Çokuğraş, I., Genç, İ. C. 2018. Çok yönlü bir Cumhuriyet Mimarı: Mualla Eyüboğlu Anhegger. *Mimarlık*, 403: 55-59

Dainty, A., R., J., Bagilhole, B.M., Neale, R.H. 2000. A grounded theory of women's career under-achievement in large UK Construction Companies. *Construction Management and Economics*, 18(2): 239-250.

Dainty, A., R., J., Bagilhole, B., M., Neale, R., H. 2001. Male and female perspectives on equality measures for the UK Construction Sector. *Women in Management Review*, 16(6):297-304.

Dainty, A., R., J., Lingard, H. 2006. Indirect discrimination in construction organizations and the impact on women's careers. *Journal of management in engineering*, 22:108–118.

DeCenzo, D., A., Robbins, S., P., Verhulst, S., L. 2010. Fundamentals of human resource management, John Wiley & Sons, Inc., USA, 436 p.

Defillippi, R., J., Arthur, M., B. 1994. The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4): 307-24.

De Graft-Johnson, A., Manley, S., Greed, C. 2003. Why do women leave architecture? RIBA/University of West of England Research Project. London, RIBA.

De Graft-Johnson A., Manley, S., Greed C. 2005. Diversity or the lack of it in the architectural profession. *Construction Management and Economics*, 23(10):1035-1043.

De Madariaga, I., S. 2010. Women in architecture: the Spanish case, *Urban Research & Practice*, 3(2): 203-218. doi: 10.1080/17535069.2010.481377

Demirbaş, M., Yağbasan, R. 2005. Sosyal öğrenme teorisine dayalı öğretim etkinliklerinin, öğrencilerin bilimsel tutumlarının kalıcılığına olan etkisinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2):363-382.

Denissen, A., M. 2006. Perpetual pioneers: Women and work in construction trades. Ph.D Thesis, University of California Los Angeles.

Denissen, A., M., Saguy A., C. 2014. Gendered homophobia and the contradictions of workplace discrimination for women in the building trades. *Gender & Society*, 28(3): 381-403.

Deutschle, S. 2003. Female architects a rare breed, despite advances. Columbus Business First, <https://www.bizjournals.com/columbus/stories/2003/10/06/focus7.html> (Erişim Tarihi: 04.05.2020)

Dietsch, D. 1991. Why an issue on women architects? *Architecture*, 13: 38.

Dikili A. 2012. Yeni kariyer yaklaşımlarına yönelik değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2: 473-84.

Dostoğlu, N. 2002. Mimarlıkta kadının rolü: Dünyaya ve Türkiye'ye genel bir bakış: Mimarlık ve kadın kimliği, Boyut Matbaacılık, İstanbul, s. 9-25.

Dostoğlu, N. 2005. Dünyada ve Türkiye'de değişim, kadın ve mimarlık: Cumhuriyet Dönemi mimarlığı ve şehirciliği-1 Cumhuriyet Döneminde kadın ve mimarlık, Editör: Dostoğlu, N., Yalçın Matbaacılık, Ankara, s. 29-44.

Dostoğlu, N., Erdoğan Erkarlan, Ö. 2010. Türkiye'de Kadın Mimarların Statüsü Üzerine Niceliksel Analiz. *Cinsiyet ve Mimarlık, Dosya 19*:22-26.

Dostoğlu N., Erdoğan Erkarlan, Ö. 2013. Mesleki yaşamda ilk adımlar: 1934-1941 döneminde İstanbul Belediyesi ve konuklar: Leman Cevat Tomsu: Türk Mimarlığında bir öncü, 1913-1988, Editörler: Dostoğlu, N. Erkarlan, Ö., Mimarlığa Emek Verenler Dizini 6, s.52-70.

Dostoğlu, N. 2018. Mimarlıkta kadının rolü. <https://www.ekoyapidergisi.org/4327-mimarlikta-kadinin-rolu.html> (Erişim tarihi: 25.04.2020).

Dostoğlu, N. 2019. Kadın, mimarlık ve kent. T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, <https://www.iku.edu.tr/index.php/tr/haberler/kadin-mimarlik-ve-kent> (Erişim tarihi: 08.03.2021).

Droste, C. 2014. Women architects in West and East Berlin 1949-1969: Reconstructing the difference: a contribution to Berlin building history and knowledge about women architects' conditions of professionalization. *PhD Thesis*, Faculty of Architecture and the Built Environment, Westminster University Londra, England.

Duke, M., R., Luke, B., Carol, B. C., Genevieve, M., A. 2013. Like swallowing a butcher knife: Layoffs, masculinity, and couple conflict in the United States Construction Industry. *Human Organization*, 72(4):293-301.

Dölgeroğlu, Y., Uraz, T., Hacıhasanoğlu, I., Dener, A. 1995. Mesleki yetkinlik ve eş kredilendirmesi: Mimarlık ve Eğitim Forum 1: Nasıl Bir gelecek? Nisan, İstanbul.

Eby, L., T. 2001. The boundaryless career experiences of Mobile spouses in dual-earner marriages., *Group&Organization Management*, 26(3): 343-368.

Ellison, L. 2001. Senior management in chartered surveying: where are the women? *Women in Management Review*, 16(6): 264–78.

English, J., Hay, P. 2015. Black South African women in construction: cues for success. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 13(1): 144-164.

English, J., Le Jeune, K. 2012. Do professional women and tradeswomen in the South African construction industry share common employment barriers despite progressive government legislation? *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 138(2): 145-52.

Enshassi A., Ihsen S., Al Hallaq K. 2008. The perception of women engineers in the construction industry in Palestine. *European Journal of Engineering Education*, 33(1): 13-20.

Equal Opportunities for Women in the Workplace Agency (EOWA) 2011. Industry Verticals.

Ercan, İ., Kan, İ. 2004. Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30:211-6.

Erdoğan, S. 2004. Kadın işçiler ve yeni iş kanunu. Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu bildiri metinleri kitabı, 1-4 Mart, Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.

Erdoğan, N. 2003. Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 272 s.

Erbil, Y. 2009. Innovation in construction sector and factors influencing innovation. International Symposium on Engineering and Architectural Sciences of Balkan, Caucasus and Turkic Republics, October 22-24, Isparta, Turkey.

Erbil Y. 2015. İnşaat sektöründe girişimcilik eğilimi üzerine bir değerlendirme. *Trakya University Journal of Engineering Sciences*, 16(1):1-9.

Eren Süllüoğlu, D. 2019. Türkiye inşaat sektöründe proje risk yönetimi olgunluğu üzerine değerlendirme. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Ergöz, E. 2002. Mimarlık mesleği ve İTÜ Mimarlık Fakültesi mezunlarının mesleki kariyeri: Bir alan çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Ergüvenç, Y. 2014. Perran Doğancı Anısına kim bilir nerde nasıl kaç yaşında: Kent, kültür, çevre, mimarlık ve demokrasi için mimarlara mektup 179-190. TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi.

Eryiğit, S. 2000. Kariyer Yönetimi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6 (1).

Evetts, J. 1994. Women and career in engineering: continuity and change in the organization. *Work, Employment and Society*, 8(1): 101-12.

Eyüpoğlu, D. 2000. Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık: Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık: Bankacılık sektöründe örnek olay incelemesi. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Fagan, C. 2001. Time, money and the gender order: work orientations and working-time preferences in Britain. *Gender, Work & Organization*, 8(3): 239-266.

Fairs, M., 2017. Survey of top architecture firms reveals "quite shocking" lack of gender diversity at senior levels. <https://www.dezeen.com/2017/11/16/survey-leading-architecture-firms-reveals-shocking-lack-gender-diversity-senior-levels/>, (07.11.2017).

Feldman, D., C., Bolino, M., C. 1996. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2): 89-112.

Fernando, N., Amaratunga, D., Haigh, R. 2014. The career advancement of professional women in the UK Construction Industry. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 12 (1): 53-70.

Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W., Davey, C. L. 2000. Women in construction: the untapped resource. *Construction Management & Economics*, 18(1): 113-121.

Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A., Davey, C. L. 2001. Women, equality and construction. *Journal of Management Development*, 20(4): 293-304.

Fielden, S., Davidson, M., Gale, A., Davey, C. 2010. Women in construction: the untapped resource. *Construction Management and Economics*, 18(1): 2-9.

Fındıkçı, İ. 1996. Bilgi Toplumunda yöneticilerde kendini geliştirme. İstanbul Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları, 328 s.

Fowler, B., Wilson, F. 2004. Women architects and their discontents. *Sociology*, 38(1):101-119.

Fernando, G.N., Amaratunga, D., Haigh, R., 2014. The career advancement of the professional women in the UK Construction Industry. *Journal of engineering, design and technology*, 12: 53–70.

Frieze, I., Olson, J. 1994. Understanding the characteristics and experience of women in male- and female-dominated fields. Gender roles through the life span. IN: Ball State University, Muncie.

Fulcher, M. 2010. ‘Alarm’ as number of women architects falls for first time in nearly a decade. The Architects’ Journal, 11. <https://www.architectsjournal.co.uk/news/daily-news/alarm-as-number-of-women-architects-falls-for-first-time-in-nearly-a-decade/8607979.article> (Erişim tarihi: 30.04.2020).

Furman, M. J. 2018. Impact of organizational career management activities on organizational commitment of early, mid, and late stage career professionals. *PhD Thesis*, Georgia State University Robinson College Of Business, Atlanta, USA.

Gale, A., W. 1994. Women in non-traditional occupations: the construction industry. *Women in Management Review*, 9(2):3- 14.

Gale, A., Cartwright, S.1995. Project management: different gender, different culture? A discussion on gender and organizational culture-part 2. *Leadership & Organization Development Journal*, 16(4): 12-16.

George, D. 2011. SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update, 10/e. Pearson Education India.

Ginige, K. N., Thurairajah, N., Amaratunga, D., Haigh, R. 2008. Role of women leaders in the UK construction industry and their career barriers. *University of Huddersfield Repository*.

Ginn, J., Arber, S., Brannen, J., Dale, A., Dex, S., Elias, P., Moss, P., Pahl, J., Roberts, C., Rubery, J. 1996. Feminist fallacies: a reply to Hakim on women’s employment. *British Journal of Sociology*, 47(1): 167-74.

Goethe-Institut 2021. Türkiye ve Almanya’da mimarlık mesleğinde kadınlar-kadın mimar. Goethe Institut, <https://www.goethe.de/ins/tr/tr/kul/sup/ekt.html> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Goodman, J.S., Fields, B. T. 2003. Cracks in the glass ceiling. *Group Organization Management*, 28(4): 475-501.

Gould, S. 1979. Age, job complexity, satisfaction, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 209-223.

Greed, C. 2000. Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work and Organization*, 7(3): 181–96.

Greenhaus, J. H. 1987. Career management. Dryden Press, Chicago, 512 pp.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalk, V., M. 2000. Career management, Dryden Press, London, 512 pp.

Gregory, A. 2006. Identifying obstacles to professional achievement affecting women in architecture, and to determine the causes of high attrition rates in South Carolina. Unpublished MSc Thesis, Clemson University, Clemson, South Carolina.

Grimes, S. E. 2007. Women in the studios of men: Gender, architectural practice, and the careers of Sophia Hayden Bennett and Marion Mahony Griffin, 1870–1960. *Ph.D Thesis*, Faculty of the Graduate School, Saint Louis University Missouri, America.

Gurjao, S. 2006. Inclusivity: The changing role of women in the construction workforce, CIOB, Ascot.

Gümüşburun Ayalp, G. ve M., E., Öcal. 2016. Türk inşaat sektöründe mimari tasarım süreci hataları ve nedenleri. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Fen Bilimleri Dergisi*, 32(1): 1-8.

Gürcanlı, G. E., Akboğa Kale, Ö., Artan, D. 2018. Şantiyelerde çalışan teknik elemanların çalışma koşulları üzerine bir alan çalışması. *Çalışma ve Toplum*, 59(4).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. 2006. Multivariate data analysis: Pearson education. New Jersey: Hoboken.

Hakim, C. 1995. Five feminist myths about women's employment. *British Journal of Sociology*, 46(3): 429-55.

Hakim, C. 1996. Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment, The Athlone Press, London.

Hakim, C. 1998. Developing a sociology for the twenty-first century: preference theory. *British Journal of Sociology*, 49(1): 137-43.

Hakim, C. 2000. Work-Lifestyle choices in the 21st Century. Oxford University Press, Oxford, 356 p.

Hall, D. T. 1976. Careers in organizations. Goodyear Pub. Co., Pacific Palisades, Calif., 236 pp.

Hall, D., T. 1996. Protean careers of the 21st Century, *Academy of Management Executive*, 10(4): 8-16.

Hall, D., T., Mansfield, R 1975. Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology*, 60(2):201.

Hamel, S., A. 2009. Exit, voice, and sensemaking following psychological contract violations: women's responses to career advancement barriers. *Journal of business communication*, 46: 234–261.

Hasol, D. 1998. Ansiklopedik mimarlık sözlüğü, YEM Yayını, İstanbul, s. 500.

Hatipkarasulu, Y., Roff, E., S., 2011. Women in construction: An early historical perspective. 47th ASC Annual International Conference Proceedings, University of Nebraska-Lincoln, Omaha.

Haupt, T., Harinarain, N. 2016. The image of the construction industry and its employment attractiveness. *Acta Structilia*, 23(02), 79-108.

Hewlings, K. 2018. Suppressed stories and a critique of the national register of historic places: Documenting the challenges and obstacles of women architects at the turn of the twentieth century. *PhD Thesis*, Faculty of the Architecture, State University Buffalo, New York.

Hirschi, A., Shockley, K., M., Zacher, H. 2019. Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44: 150–171. doi:10.5465/amr.2016.0409

Hirschi, A. 2020. Whole-Life career management: A counseling intervention framework. *The career development quarterly*, 68(1): 2-17.

Holland, J., L. 1996. Exploring Careers with a Typology. *American Psychologist*, 51(4): 397-406.

Hooley T., Watts A., G., Sultana R., G. 2013. The ‘Blueprint’ framework for career management skills: A critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2): 117-131. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908>

Hussin J., Rahman I., A., Memon A., H., 2013. The way forward in sustainable construction: Issues and challenges. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS.)* 2: 31–42.

Hüseyinli, N., Hüseyinli, T. 2016. Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 34:108 – 137.

Isaacson, E., L. 1986. Career information in counseling and career development. Allyn and Bacon, Inc., Boston, 465 pp.

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) 2019. AB katılım sürecindeki Türkiye’nin kadın istihdamı karnesi. [https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1%C4%B1m_S%C3%BCrecindeki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi\(2\).pdf](https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1%C4%B1m_S%C3%BCrecindeki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi(2).pdf) (Erişim Tarihi: 02.05.2020).

İlhan, B. 2008. Türk inşaat sektörünün girdi-çıktı analizi ve ithalata bağımlılığı. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

İtez, Ö. 2021. İstanbul TV ve Radyo Kulesi (Küçük Çamlıca Televizyon Kulesi). Arkitera, <https://www.arkitera.com/proje/istanbul-tv-ve-radyo-kulesi/> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

Jato, E. 2007. El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: particularidades y obstáculos. *Revista portuguesa de pedagogía*, 41(3):151-171.

Kale, E., Özer, S. 2012. İş görenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 7(2):173-196.

Kalman, M. 2017. Ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik bir uygulama. *Doktora Tezi*, GÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.

Kanten, P., Kanten S., Yeşiltaş, M. 2015. New career management approaches: boundaryless career and dual ladder career path. Multidisciplinary Academic Conferences on Economics, Management and Marketing 4-6 Aralık 2015, Prag, Çek Cumhuriyeti.

Kanter, R., M. 1977. Men and women of the corporation. Basic Book,, New York, 569 pp.

Karadağ, S. 2015. Ataerkil toplumları aşarak ilkleri gerçekleştiren 20 kadın mimar. Gaia Dergi, <https://gaiadergi.com/ataerkil-toplumlari-asarak-ilkleri-gerceklestiren-20-kadin-mimar/> (Erişim tarihi: 11.04.2020).

Kaur, K., Sandhu, H., S. 2010. Career stage effect on organizational commitment: Empirical evidence from Indian banking industry. *International Journal of Business and Management*, 5(12): 141, 152.

Kershnik, E. 2019. Women and ideas in engineering: Twelve stories from Illinois. *Journal of the Illinois State Historical Society*, 112(2): 226-227.

Keçecioğlu, T. 2003. Kariyer yönetimi mi, yönetilmezliği mi? *MESS Mercek*, 8(29).

Kikwasi, G., J., Escalante, C. 2018. Role of the construction sector and key bottlenecks to supply response in Tanzania. WIDER Working Paper.

Kurtuluş, F., A., Tomaskovic-Devey, D. 2012. Do female top managers help women to advance? A panel study using EEO-1 records. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1): 173-197.

Kuzgun, Y. 1978. Ben kavramı ve meslek seçimi. *Psikoloji Dergisi*, 4:12- 17.

Koca Ballı, A., İ., Ay, Ü. 2019. Kariyer sürecinde yaşam dönemleri ve kariyer evreleri: kariyer temel kavramlar yönetimi güncel konular, Editörler: Kaygın, E., Zengin, Y., Eğitim Yayınevi s. 35-47.

Koç, E. 2008. Osmaniye'nin sosyoekonomik ve kültürel yapısı. Adana Nobel Yayınevi, Osmaniye, 364 s.

Kozak, A. M. 2001. Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 236 s.

- Kurtulus, F., A., Tomaskovic-Devey, D. 2012.** Do female top managers help women to advance? A panel study using EEO-1 records. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1): 173-197.
- Laker, D., R., Laker, R. 2007.** The five-year resume: A career planning exercise. *Journal of Management Education*, 31(1): 128-142.
- Landecker, H. 1991.** Why aren't more women teaching architecture? *Architecture*, 13: 23-25.
- Levinson, D.J. 1978.** The seasons of a man's life. New York: Knopf, 363 s.
- Lingard, H., Francis, V. 2004.** The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian Construction Industry. *Construction Management and Economics*, 22(9): 991-1002.
- Lingard, H., Lin, J. 2004.** Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian Construction Industry. *Construction Management and Economics*, 22: 409-420.
- Lingard, H., Turner, M., Charlesworth, S. 2015.** Growing pains: Work-life impacts in small-to-medium sized construction firms. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 22(3):312-16.
- Ling, F., Y., Y., Poh, Y., P. 2004.** Encouraging more female quantity surveying graduates to enter the construction industry in Singapore. *Women in Management Review.*, 19(8): 431-436.
- Loosemore, M., Waters, T. 2004.** Gender differences in occupational stress among professionals in the construction industry. *Journal of management in engineering*, 20: 126-132.
- Lowe, J., Woodcroft, I. 2014.** Women in construction-time to think differently. Building the future: women in construction, 67-76.
- Mallon, M., Cohen, L. 2001.** Time for a change? Women's accounts of the move from organizational careers to self-employment. *British journal of management*, 12(3), 217-230.
- Manley, S., Graft-Johnson, A. 2008.** Women in architecture: five years on. 24th Annual ARCOM Conference, 1-3 September 2008, Cardiff, UK.
- Mari-Hall A., Ulicna D., Duchemin C. 2013.** Work based learning: Benefits and obstacles – a literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries. European Training Foundation.
- Mason, G., Williams, G., Cranmer, S. 2009.** Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes?. *Education Economics*, 17(1): 1-30.

Mathis, R., L., Jackson, J., H. 1994. Personnel/Human resource management. West Pub Camp, New York, 623 pp.

Mavriplis. C., Heller, R., Beil, C., Dam, K., Yassinskaya, N., Shaw, M., Sorensen, C. 2010. Mind the gap: women in STEM career breaks. *Journal of technology management & innovation*, 5(1): 140–152.

Melike Altınışik Architects 2021. Projects, <https://www.melikealtinisik.com/2-index/#/21-projects> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

Menches, C., L., Abraham, D., M. 2007. Women in construction - Tapping the untapped resource to meet future demands. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133 (9): 701-707.

Meyer, J., P., Allen, N., J. 1987. A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2):199.

Moon, C. 2013. What women want in a construction career, national association of women in construction. Nawic, https://www.nawic.com.au/documents/NAWIC/15-04-13_national_nawic_discussion_paper.pdf (Erişim tarihi: 29.04.2020).

Mowday, R., Porter, L., W., Steer, R., M. 1982. Employee- organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press.

Murray, C. 2012. Women in architecture survey: New Findings. *The Architects' Journal*, 4(235):08-09.

Mutlu, B. 2007. Mimarlık tarihi ders notları I (3. Baskı). Mimarlık Vakfı, İstanbul, 250 s.

Navarro-Astor, E. 2011. Work-family balance issues among construction professionals in Spain. Proceedings of 27th Annual ARCOM Conference, 5-7 Eylül 2011, Bristol, UK.

Navarro-Astor E., Román-Onsalo M., Infante-Perea M. 2017. Women's career development in the construction industry across 15 years: Main barriers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(2):199-221. Doi: DOI 10.1108/JEDT-07-2016-0046

Naymansoy, G. 2011. Bilimde cumhuriyet kadınları. Dialog Kopyalama Merkezi (Basım Yeri), Eskişehir, 200s.

Niles, S., G., Bowlsbey, J., H., Owen, Ç., E. 2013. 21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara, 526 s.

Noe, R. A. 1996. Is career management related to employee development and performance? *Journal of organizational behavior*, 17(2): 119-133.

Noe, R., A. 1999. İnsan kaynaklarının eğitimi ve gelişimi (Çev: Çetin, C.), Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 503 s.

Nuran Ünsal İlgi Karaaslan Mimarlık 2021. Projeler, <http://www.unsalkaraaslanmimarlik.com/projeler.html> (Erişim Tarihi: 07.06.2021).

Okakın, N. 2008. Kariyer yönetiminin bazı insan kaynakları fonksiyonları ile ilişkisi. *Öneri*, 8(30): 1-8.

ONS (Office of National Statistics) 2009. Construction statistics annual 2008, http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_commerce/CSA_2008_final.pdf (Erişim Tarihi: 04.06.2020).

Ornstein, S., Cron, W., L., Slocum J., R., John W. 1989. Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational behavior*, 1989, 10.2: 117-133.

Önder, N. 2013. Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1): 35-61.

Özbek, M. 2001. Düünden bugüne insan (2. Baskı). İmge Kitabevi, İstanbul, 500 s.

Özçelik, S., 2010. İnşaat sektöründe kadın profesyoneller. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Özden, M. 2000. Bireysel kariyer yönetimi, Ümit Yayıncılık, Ankara.

Özden, A., Seheri, Ö., Ersan, Ö. 2019. İnşaat sektörü. A&T Bank, Ekonomik Araştırmalar Departmanı.

Özen, Ş., 1998. Türkiye’de kadın ve erkek kamu yöneticilerinin yönetim tarzı açısından farklılaşması ve eril erkek- dişil kadın varsayımının geçerliliği: 20. yüzyılın sonunda kadınlar ve gelecek içinde, Editör: Çitci, O., TODAİE, Ankara: 217-236.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. 2001. İnsan kaynakları yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana, 448 s.

Özgüven, Y. 2002. Türkiye’de kadın mimar kariyerinin başlangıcı (1934-1960). *Yüksek Lisans Tezi*, YTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Paap, K. 2006. Working construction: Why white working-class men put themselves and the labor movement in Harm’s Way. Cornell University Press, Ithaca, N.Y., 272 pp. <https://doi.org/10.1177/1097184X07302289>

Pang, M. 2003. Boundaryless careers. The (In-) Voluntary (Re-)Actions of Some Chinese in Hong Kong and Britain. *Int.J.of Human Resource Management*, 14 August 2003.

Payashlı Oğuz, G., Özyılmaz, H., Dağtekin, E. 2008. Dicle Üniversite’sinde mimarlık eğitimi. *Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 13(2).

Peterson, N., Gonzales, R., C. 2000. The role of work in people’s lives: Applied carrier counselling and vocational psychology. Brooks/Cole adsworth/Thomson Learning.

Peus, C., Traut-Mattausch, E. 2008. Manager and mommy? A cross-cultural comparison. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5): 558-575.

Powell, A., Bagilhole, B., M., Dainty, A., R., J. 2006. The problem of women's assimilation into UK Engineering Cultures: Can critical mass work? *Equal Opportunities International*, 25(8): 688-699.

Powell, A., Hassan, T. M., Dainty, A. R. Carter, C. 2009. Note: Exploring gender differences in construction research: a European perspective. *Construction Management and Economics*, 27(9): 803-807.

Powell, A., Dainty, A., Bagilhole, B. 2010. Achieving gender equality in the construction professions: Lessons from the career decisions of women construction students in the UK. Procs 26th Annual ARCOM Conference, 6-8 September 2010, Leeds, UK.

Procter, I., Padfield, M. 1999. Work orientations and women's work: A critique of Hakim's Theory of the heterogeneity of women. *Gender, Work and Organization*, 6(3): 152-62.

Rabinowitz S., Hall D.T. 1981. Changing correlates of job involvement in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 18(2):138-144.

Ragins, B., R., Doan, E., W. 2011. Gender, emotion and power in work relationships. *Human Resource Management Review*, 21(4): 377-393.

Raiden, A., B., Dainty, A., R., J., Neale, R., H. 2008. Understanding employee resourcing in construction organizations. *Construction management and economics*, 26: 1133-1143.

Raymond, A., N. 1996. Is The Career Management Related To Employee Development and Performance? Industrial Relations Center, Carlson School Of Management, University Of Minnesota, USA.

Regis, M. F., Alberte, E., P., V., dos Santos Lima, D., Freitas, R., L., S. 2019. Women in construction: Shortcomings, difficulties, and good practices. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(11): 2535-2549.

RIBA 1958. The Status of Women, RIBA, London.

Robbins, S. 2005. Organizational Behavior. Prentice Hall, New Jersey, 376 p.

Robertson, L., N., Brummel, B., J. 2011. Gender Perceptions of Managerial Positions: Implications for Work-Related Outcomes. *The Psychologist-Manager Journal*, 14(1): 1-28.

Rosa, J. E., Hon, C. K., Xia, B., Lamari, F. 2017. Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. *Construction economics and building*, 17(3): 27-47.

Rubero, N., I., F. 2008. The masculine construction of the profession and women architects in practice in Puerto Rico, from 1960 to 1979-2008. *MSc Thesis*, Porto Rika University Porto Rika, America.

Sabuncuoğlu, Z. 1997. Personel yönetimi – politika ve yönetsel teknikler. Ezgi Kitapevi, Bursa, 70 s.

Sang, K. and Powell, A., 2012. Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction: Human resource management in construction. Editors: Dainty, A., Loosemore, M., Oxon: Routledge, pp: 163–196.

Sarıçelik, M. 2017. Mimarlık kültürünün oluşumunda kadının rolü ve erken cumhuriyet döneminde mimarlık–kadın ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, DEÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İzmir.

Saucedo, L., Morales, M., C. 2010. Masculinities Narratives and Latino Immigrant Workers: A Case Study of the Las Vegas Residential Construction Trades. *Harvard Journal of Law and Gender*, 33(2): 625-659.

Salter J., MacKinnon, K., Holgate, P. 2012. The toughened glass ceiling: women in architectural education in 2012. *Built and Natural Environment Research Papers*, 5(1):5-12.

Sav, D. 2008. Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Secatore, C., Scott-Young, C. 2016. Attracting and retaining young professional women in the construction industry. Proceedings of the 40th Australasian Universities Building Education Association Conference, 6-8 July 2016, Cairns, Australia.

Seçer, B., Çınar, E. 2011. Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Journal of Management & Economics*, 18(2): 49-62.

Seçer, İ. 2015. SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma. Anı Yayıncılık, Ankara, Türkiye, 274s.

Selçuk, F., Ü., Tuzlukaya, Ş., E. 2013. Çalışma yaşamı ve kadın: Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın sorunlarına toplu bir bakış, Editörler: Gültekin, L., Güneş, G., Ertung, C., Şimşek, A., Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 4-16. <https://docplayer.biz.tr/28654653-Toplumsal-cinsiyet-ve-yansimalari.html> (Erişim Tarihi: 02.05.2020).

Seymen, O., A. 2004. Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: Nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt XXIII*, 1:79-114.

Sey, Y. 1995. Mimarlık eğitiminde uluslararası ortak çerçeve. Mimarlık ve eğitimi forum 1: Nasıl bir gelecek? İTÜ Yayınları, İstanbul, 30-35s.

Schein, E., H. 1980. Organizational psychology. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 274 pp.

Sharf, R., S. 2002. Applying career development theory to counseling. Brooks/Cole, USA, 468 pp.

Shaw, S., Taylor, M., Harris, I. 2000. Jobs for the girls: a study of the careers of professional women returners following participation in a European funded updating programme. *Career Development International*, 5(6): 295-300.

Shepard, H., A. 1958. The dual hierarchy in research. *Research Management* 8:177–187.

Shury, J. 2017. Planning for success: Graduates' career planning and its effect on graduate outcomes. Department for Education, London, 237 s.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mikedaki, K., Argyropoulou, K., Kaliris, A. 2018. A Psychometric analysis of the greek career adapt-abilities scale in university students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3): 95-108.

Smithers, G. L., Walker, D. H. 2000. The effect of the workplace on motivation and demotivation of construction professionals. *Construction management and economics*, 18(7): 833-841.

Solomon, N. 1991. Women in corporate firms: The oppositions in large offices aren't just for men anymore. *Architecture*, 13: 79.

Sorguç, D. 1993. Yapı işletmesi ders notu 1, İ.T.Ü. İnşaat Fakültesi Matbaası, İstanbul.

Soyluk, A., İlerisoy, Z., Y. 2019. Medeniyette kadının rolü; Kadın mimarlar ve Zaha Hadid örneği. International Congress on Social Sciences Taras Shevchenko II. International Congress on Social Sciences, 1-3 Şubat 2019, Ankara.

Spencer, A. Podmore, D. 1987. In a man's world: Essays on women in male-dominated professions, Tavistock Publications, London, 240 pp.

Starishewsky, R., Matlin, N. 1963. A Model for translation of self-concepts into Vocational Terms: Career development: self-concept theory. Editors: Super, D., E., Starishewsky, R., Matlin, N., Jordan, Columbia University 33-41 pp.

Stratigakos, D. 2016. Unforgetting women architects: from the Pritzker to Wikipedia, *Places Journal* <https://wcwahistory.wordpress.com/> (Erişim Tarihi: 01.04.2020).

Sullivan, S., E. 1999. The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3):457-484.

Super, D. E. 1957. The psychology of careers. New York, NY: Harper & Row, 362 pp.

Sutherland, V., Davidson, M. J. 1993. Using a stress audit: The construction site manager experience in the UK. *Work & Stress*, 7(3): 273-286.

Sung, Y., Turner, S. L., Kaewchinda, M. 2013. Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of career Development*, 40(2): 127-145. //doi.org/10.1080/09645290802028315

Şentek A., Yılmaz, F. 2014. Kadın mimarlar. TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi Arge Mesleki Bilimsel Çalışma Kurulu Raporu. Ankara.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A., Soysal, A. 2004. Kariyer Yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları. Gazi Kitabevi, Ankara, 439 s.

Şimşek, M., Ş. Çelik, A., Akgemci, T., Soysal, A. 2004. Kariyer yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara.

Şimşek, M. Ş., Öge, S. 2004. İnsan kaynakları yönetimi ders notları. Yelken Basım Yayım Dağıtım, Konya, 238 s.

Spencer, A., Podmore, M. 1987. In a man's world: Essays on Women in Male-dominated Professions, Tavistock, London, 240 pp.

Sudaş, İ. 2015. Bu tip anıtsal yapıların sonlanması için başbakanlık ya da cumhurbaşkanlığı düzeyinde sahiplenilmesi gerekiyor, <https://www.arkitera.com/soylesi/bu-tip-anitsal-yapilarin-sonlanmasi-icin-basbakanlik-ya-da-cumhurbaskanligi-duzeyinde-sahiplenilmesi-gerekiyor/> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

Tantekin Çelik, G., Laptalı Oral, E. 2013. Türk inşaat sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 28(2): 15-26.

Tanyeli, Ç. 2008. Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı algılamasının kadın kariyeri üzerine etkileri: Kavramsal ve uygulamalı bir araştırma. *Doktora Tezi*, SÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.

Tarım, N. 2010. Türk inşaat sektöründe liderlik yaklaşımları ve cinsiyet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi*, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Tektonika Mimarlık 2021. Projeler, <https://www.tektonika.com.tr/Projects> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

TDK 2020. Güncel Türkçe sözlük. //sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihler: 24.12.2020).

Thurairajah, N., Amaratunga, D., Haigh, R. 2007. Confronting barriers to women in leadership positions: A study on construction industry. 7th International Postgraduate Conference in the Built and Human Environment, 28-29 March 2007, Salford Quays, UK.

Thys-Şenocak, L., Ortaç, A. 2009. Hadice Turhan Sultan: Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın baniler. Kitap Yayınevi, Türkiye, 388 s.

TMMOB, 2021. TMMOB'ye bağılı odaların üye sayısı 590 bin oldu, <http://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmoby-bagli-odalarin-uye-sayisi-590-bin-oldu> (Erişim Tarihi: 09.06.2021).

TÜİK, 2012. İş gücü istatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 12.04.2020)

TÜİK, 2019. İş gücü istatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 15.07.2020)

Turani, A. 2000. Dünya sanat tarihi. Remzi Kitabevi, İstanbul, 836 s.

Turner, M., Lingard, H. 2008. Work-life balance: An exploratory study of supports and barriers in a construction project. *International Journal of Managing Projects in Business*, 2(1): 94–111.

Türkoğlu, P. 2012. Kısa süren hasat: köy enstitüsünde öğrenci olmak: anı. Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları, 656 s.

Uğur, A. 2003. İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya Kitabevi, Sakarya, 283 s.

Uygur Mimarlık 2021. Projeler. Uygur Mimarlık, <http://uygurmimarlik.com.tr/site/tr/main/projects.html> (Erişim Tarihi 08.06.2021).

Ünsal, B. (1973). Mimari tarihi. İstanbul: İ.D.M.M.A. Yayınları, 557 s.

Van Buren III, H., J. 2003. Boundaryless careers and employability obligations”, *business ethics quarterly*, 13(2):131-149.

Vural, A. 2017. Kadın mimar olmak. XXI, <https://xxi.com.tr/i/kadin-mimar-olmak>, (Erişim Tarihi: 27.12.2020).

Yates, J., K. 2001. Retention of non-traditional engineering and construction professionals. *Journal of Management in Engineering*, 17(1): 41-48.

Yavuz S. 2006. İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamalardan Bir Örnek. *Yüksek Lisans Tezi*, MÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yaylacı, G.Ö. 2006. Kariyer yaşamında duygusal zekâ ve iletişim yeteneğı. Hayat Yayıncılık, İstanbul, Türkiye, 256 s.

Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. 2004. SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara, Türkiye, 448 s.

Yenipazarlı, G. 2006. Türk inşaat sektöründe liderlik davranışları üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Yılmaz, C., Ecevit, Z., Duygulu, E. 2000. Örgütsel başarımla kariyer geliştirme ilişkisi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Young, R., A., Collin, A. 2000. Introduction: framing the future of career: The Future of career in, Editors: Collin, A., Young, R., A. Cambridge University Press, Cambridge, 1-18.

Yüceol, H., M. 2017. Kentsel işgücü piyasalarında işgücüne katılım zorlukları ve kadın istihdamı, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi* 1(1): 49-63.

Waite, R. 2018. AJ survey reveals 1 in 7 women architects have experienced sexual harassment. Architects' Journal, https://www.architectsjournal.co.uk/news/aj-survey-reveals-1-in-7-women-architects-have-experienced-sexual-harassment/10027837.article?utm_medium=website&utm_source=archdaily.com (Erişim Tarihi: 01.05.2020).

Waite ve Corvin 2012. Shock survey results as the AJ launches campaign to raise women architects' status. Architects' Journal, https://www.architectsjournal.co.uk/archive/shock-survey-results-as-the-aj-launches-campaign-to-raise-women-architects-status?utm_medium=website&utm_source=archdaily.com (Erişim Tarihi: 16.02.2021).

Walker, L. 1989. Women architects, in Attfield, J. And Kirkham, P. (eds) A View from the interior: Feminism, Women and Design, The Woman's Press, London.

Waterman, R., H., Waterman, J., A., Collard, B., A. 1994. Toward a career-resilient workplace. Harvard Business Review, <https://hbr.org/1994/07/toward-a-career-resilient-workforce> (Erişim Tarihi: 23.04.2020).

Watts, J. H. 2007. Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, employment and society*, 21(2): 299-316.

Watts, J., H. 2012. Women working in construction management roles: is it worth it? *Global journal of management science and technology*, 1: 38-44.

Werner, J., M., DeSimone, R., L. 2006. Human resource development. Cengage Learning, South Western, 671 p.

Walsh, J. 1999. Myths and countermyths: An analysis of part-time female employees and their orientations to work and working hours. *Work, Employment and Society*, 13(2): 179-203.

White, B. 1995. The career development of successful women, *Women in Management Review*, 10(3):12-13.

Whymark, K., Ellis, S. 1999. Whose career is it anyway? Options for career management in flatter organization structures. *Career Development International*, 4(2): 17-120.

Woosnam, M., D. 2007. Journey to leadership: women administrators in architecture. *Ph.D. Thesis*, Clemson University South Carolina, ABD.

Woosnam, M., D. 2009. Built leadership: Women administrators in architectural education. ARCC Conference Repository, 15-18 April, San Antonio.

Worrall, L., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A., McDermott, P., 2010. Barriers to women in the UK Construction Industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 17: 268–281.

Worrall, L. 2012. Organizational cultures: obstacles to women in the UK Construction Industry. *Journal of psychological issues in organizational culture*, 2: 6–21.

Wright, G. 1977. On the fringe of the profession: Women in American architecture. *In: The Architect: Chapters In The History Of The Profession. Edited By S. Kostof.* 280-308.

Xiao-Yuan D., Fiona M., Paul B., Samuel P., S., H. 2004. Gender segmentation at work in china's privatized rural industry: Some evidence from Shandong and Jiangsu, *World Development*, 32(6): 986.



EKLER

EK 1	Demografik Verilere Ait Bulgular
EK 2	Etik Kurul Toplantı Tutanağı
EK 3	Uygulama İzni
EK 4	Anket Soruları



EK 1 Demografik Verilere Ait Bulgular

		Frekans	Yüzde
Ankete katılan kadın mimarların mesleki deneyim yılları	2-5 yıl	111	41,4
	5-10 yıl	60	22,4
	10-15 yıl	28	10,4
	15-20 yıl	33	12,3
	20-30 yıl	29	10,8
	30+ yıl	7	2,6
Ankete katılan kadın mimarlardan eğitimlerine devam etmek isteyenler	Evet	113	42,2
	Hayır	155	57,8
Ankete katılan kadın mimarlardan eğitimlerine devam etmek isteyenlerin hedeflediği düzeyler	Yüksek Lisans	48	42,4
	Doktora	65	57,5
Ankete katılan kadın mimarların eğitimlerine devam etmek isteyenlerin nedenleri	Belli bir alanda uzmanlaşma isteği	91	56,9
	Akademik kariyer için basamak oluşturması	69	43,1
	Prestij kazandırması	49	30,6
	Yurtdışında çalışma olanağını arttırması	33	20,6
	Büyük projelerde yer alma imkanı sağlaması	29	18,1
	İş olanaklarını arttırması	28	17,5
	Yüksek ücretli iş olanağı sağlaması	20	12,5
	Diğer	10	6,3
Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları sektör dağılımı	Kamu	49	18,3
	Özel	219	81,7
Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurumda sürekli çalışan mimar sayısı	1-9 kişi	205	76,5
	10-20 kişi	41	15,3
	20-30 kişi	12	4,5
	1-9 kişi	205	76,5
	10-20 kişi	41	15,3
Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurumda sürekli çalışan mimar sayısı	1-9 kişi	205	76,5
	10-20 kişi	41	15,3
	20-30 kişi	12	4,5
	30-50 kişi	4	1,5
	50+ kişi	6	2,2
	1-9 kişi	135	50,4
Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurumda sürekli çalışan kişi sayısı	10-20 kişi	53	19,8
	20-30 kişi	32	11,9
	30-50 kişi	14	5,2
	50+ kişi	34	12,7
	2-5 yıl	154	57,5
Ankete katılan kadın mimarların çalıştıkları firma/kurumdaki çalışma süreleri	5-10 yıl	55	20,5
	10-15 yıl	27	10,1
	15-20 yıl	17	6,3
	20-30 yıl	13	4,9
	30+ yıl	2	0,7
Ankete katılan kadın mimarların yöneticilik konumlarında bulunma durumu	Evet	94	35,1
	Hayır	174	64,9
Ankete katılan kadın mimarların şu anda/öncesinde bulunduğu iş alanında çalışma nedenleri	Mesleki tatmin sağlamak	150	20
	Adil ücret dağılımının olması	93	13
	Aile ve mesleki kariyer arasında denge sağlayabiliyor olmam	91	12
	Tam anlamıyla çalışma haklarının sağlanıyor olması (sigorta, ikramiye vb.)	86	12
	Başka bir alternatifin olmayışı	77	10
	Mesleki kariyerde ilerleme-terfi alma	64	9
	Cinsiyetçi tutumların olmayışı	64	9
	İşsizlik	52	7
	Çalışma saatlerinin esnek olması	45	6
	Diğer	13	2
Ankete katılan kadın mimarların yurtdışı iş deneyimleri durumu	Evet	33	12,3
	Hayır	235	87,7

EK 4 Anket Soruları



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
MİMARLIK FAKÜLTESİ MİMARLIK BÖLÜMÜ

İnşaat sektöründe kadın mimarların mesleki kariyer süreçlerine ilişkin bir araştırma

Bu anket Bursa Uludağ Üniversitesi Fen Bilimleri Mimarlık Anabilim Dalı yüksek lisans programı kapsamında yürütülmekte olan 'İnşaat sektöründe kadın mimarların mesleki kariyer süreçlerinin incelenmesi' konulu tezde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Hazırlanan anketin amacı; inşaat sektöründe kadın mimarların sektörde mesleki anlamda karşılaştıkları engellerin, kadın mimarların kariyer süreçlerine etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaçla katılımcıların soruları cevaplandırırken samimi ve dürüst davranmaları önemlidir. Anketin sonuçları yalnızca bilimsel olarak değerlendirilecektir. Kişisel verileriniz hiçbir şekilde üçüncü kişi ve kurumlarla paylaşılmayacaktır. Araştırmamıza kattığınız yardımlardan dolayı teşekkür ederiz.

Saygılarımızla;

Doç. Dr. Yasemin Erbil
Öğretim Üyesi

Mevlûde Aydın
Yüksek Lisans Öğrencisi

Anket no:

A.TANITICI BİLGİLER

1	Yaşınız:	☐ 22-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐ 45-49 ☐ 50-54 ☐ 55-59 ☐ 60-64 ☐ 65+
2	Medeni durumunuz:	☐ Bekar ☐ Evli
3	Çocuğunuz var mı? /Varsa sayısı:	☐ Evet ☐ Hayır /.....
4	Lisans eğitiminizden kaç yıldır mezunsunuz?	☐ 2-5 ☐ 5-10 ☐ 10-15 ☐ 15-20 ☐ 20-30 ☐ 30+
5	Mesleki deneyim süreniz	☐ 2-5 ☐ 5-10 ☐ 10-15 ☐ 15-20 ☐ 20-30 ☐ 30+
6	Eğitiminiz:	☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans devam ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora devam ☐ Doktora
7	Eğitiminize devam etmeyi planlıyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır
7_1	Hedeflediğiniz düzey:	☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
7_2	Belirtilen faktörlerden hangileri lisansüstü eğitiminizi devam etme konusunda sizi etkilemektedir?	☐ İş olanaklarını arttırması ☐ Yüksek ücretli iş olanağı sağlaması ☐ Belli bir alanda uzmanlaşma isteği ☐ Akademik kariyer için basamak oluşturmaları ☐ Büyük projelerde yer alma imkanı sağlaması ☐ Prestij kazandırması ☐ Yurtdışında çalışma olanağını arttırması ☐ Diğer.....
8	Çalıştığınız sektör:	☐ Özel ☐ Kamu
9	Çalıştığınız firmanın/kurumun türü:	☐ Yüklenici Firma ☐ Yapı Denetim Firması ☐ Müşavirlik/Danışmanlık Firması ☐ Akademik Kurum ☐ Tedarikçi Firma ☐ Yerel Yönetimler ☐ Mimarlık Ofisi ☐ Diğer
10	Çalıştığınız firmada/kurumda sürekli çalışan mimar sayısı nedir?	☐ 1-9 ☐ 10-20 ☐ 20-30 ☐ 30-50 ☐ 50+
11	Çalıştığınız firmada/kurumda sürekli çalışan kişi sayısı nedir?	☐ 1-9 ☐ 10-20 ☐ 20-30 ☐ 30-50 ☐ 50+

12	Bulunduğunuz firmadaki/kurumdaki çalışma süreniz:	☐ 2-5 ☐ 5-10 ☐ 10-15 ☐ 15-20 ☐ 20-30 ☐ 30+	
13	Şuan/ya da en son çalıştığınız firmada/kurumda konumunuz: (aynı anda birden fazla alandıysanız birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)	☐ Proje Yöneticisi ☐ Tasarım ☐ Konsept Proje ☐ Uygulama Projesi ☐ Proje Takibi ☐ Keşif/ Metraj ☐ 3 Boyut Görselleştirme ☐ Maket ☐ Sunum Dosyası Hazırlama ☐ İhale Dosyası Hazırlama	
14	Daha önce mimarlıkta yöneticilik deneyiminiz oldu mu?	☐ Evet ☐ Hayır	
14-1	Cevabınız Evet ise; hangi alanda olduğunuzu işaretleyiniz:	☐ Üst Düzey Yönetici ☐ İkinci Yönetim Kademesi ☐ Üçüncü Yönetim Kademesi	
15	Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?	☐ <20 ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60 ☐ 60>	
16	İş yerindeki çalışma şekliniz:	☐ Yalnızca ofiste masa başında çalışıyorum. ☐ Yalnızca şantiye ofisinde masa başı çalışıyorum. ☐ Çoğunlukla masa başında bazen şantiyede çalışıyorum ☐ Çoğunlukla şantiyede bazen masa başında çalışıyorum. ☐ Masa başında ve şantiye sahasında dengeli olarak çalışıyorum.	
17	Şu anda bulunduğunuz iş alanında çalışma nedenleriniz nelerdir? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)	☐ Çalışma saatlerinin esnek olması ☐ Aile ve mesleki kariyer arasında denge sağlayabiliyor olmam ☐ Mesleki tatmin sağlamak ☐ Adil ücret dağılımının olması ☐ Mesleki kariyerde ilerleme-terfi alma ☐ Tam anlamıyla çalışma haklarının sağlanıyor olması (sigorta, ikramiye vb.) ☐ Cinsiyetçi tutumların olmayışı ☐ Başka bir alternatifin olmayışı ☐ İşsizlik ☐ Diğer (belirtiniz).....	
18	Yanda yer alan çalışma koşullarını derecelendiriniz: (1-zevkli değil, 2-çok az zevkli, 3-biraz zevkli, 4-zevkli, 5- çok zevkli)	Tasarım sürecinde yer almak Yarışma projelerine hazırlanmak Uygulama projelerinde yer almak Şantiyede uygulama yapmak Yapı Denetimi firmasının bünyesinde denetleme yapmak Hem sahada hem de ofis işlerinde dengeli olarak çalışmak	
19	Hiç yurtdışında çalıştınız mı?	☐ Evet ☐ Hayır	

B.KARİYER ENGELLERİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
B1. Ücret Eşitsizliği						
20	Aynı iş için kadın mimarlar muadili olan erkek mimarlara oranla daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar.					
21	İnşaat sektöründe çalışma ortamlarında ücret konusunda şeffaflık vardır.					
22	İşe alımlarda kadın ve erkek mimarlar için ücretlendirme bakımından eşitlik vardır.					
23	İş ortamında sürekli performans artışı beklenmekte ancak buna karşılık belirli bir ücret artışı önerilmemektedir.					
24	Eğer erkek bir mimar olsaydım şuan yaptığım iş için daha fazla ücret alacağımı düşünmekteyim.					
B2. Çalışma Saatleri						
25	Esnek olmayan çalışma saatleri kadın mimarların iş ve aile hayatlarındaki dengeyi sağlamasını güçleştirmektedir.					
26	Kısmi zamanlı çalışma şeklinin inşaat sektöründe yer etmeyişi kadın mimarların sektörde kalmasını zorlaştırmaktadır.					
27	Kadın mimarlar için serbest çalışmak (ofis açmak, dışardan iş almak vb.) esnek olmayan çalışma saatlerinden dolayı daha cazip gelmektedir.					
B3. Erkek Egemen Yapı						
28	Yaptırım gücü bakımından inşaat sektörü erkek egemen bir yapıya sahiptir.					
29	Sayısal anlamda inşaat sektörünün yapısı erkek egemendir.					
30	İnşaat sektöründeki görev dağılımları cinsiyete dayalı olarak belirlenmektedir.					
31	İnşaat sektöründe; erkekler arasında oluşan ahbap-çavuş ilişkileri ağı kadın mimarları iş ortamında yalnızlaştırmaktadır.					
32	İş sektöründe kadın mimarları destekleyici unsurlar bulunmaktadır.					
33	İnşaat sektörü kadın mimarların sektördeki görünürlüğünü, etkinliğini kabul etmektedir.					
B4. Cinsiyetçi Tavrılar						
34	Kadın mimarların annelik, hamilelik, regl gibi kadınlara özgü durumları iş bulmalarında ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturmaktadır.					
35	Erkek mimarların evlenmeleri ve baba olmaları iş bulmalarında ve iş hayatlarında negatif bir durum oluşturmaktadır.					
36	İş ilanlarında 'erkek mimar' ibaresiyle sıklıkla karşılaşmaktayım.					
37	Şantiye ortamında kadın mimarlar için wc gibi özelleştirilmiş alanlar bulunmamaktadır.					
38	Kadın olduğum için iş yerimde temizlik ve çay servisi vb. konuları üstlenmem beklenmektedir.					
39	Kadın meslektaşlarıma yönelik taciz olayları ile karşılaşmaktayım/duymaktayım.					
40	Çalıştığım firmada kadınlara terfi, ücret artışı gibi konularda öncelik verilir.					
41	Çalıştığım firmada erkeklere terfi, ücret artışı gibi konularda öncelik verilir.					
42	Kadın olmam işe alımlarda ve kariyerimde ilerlememde bana yardım olmuştur.					
43	Kadın bir meslektaşımın cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldım.					
B5. Cam Tavan						
44	Kadın mimarların erkek mimarlara oranla meslekte terfi almaları daha zordur.					
45	Kadın mimarların erkek mimarlara oranla meslekte yükselmeleri sınırlıdır.					
46	Sektörün erkek-egemen yapısı kadın mimarlar için üst kademe terfilerini ulaşılmaz kılmaktadır					
47	İnşaat sektöründe genel anlamda yöneticiler erkeklerden oluşmaktadır.					

48	Terfi koşulları erkek ve kadın mimarlar için eşdeğerdir.					
49	Kadın mimarların inşaat sektöründe üst kademelerde yer alabilmeleri için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir.					
50	Kariyer gelişimi açısından, kadın ve erkek mimarlar aynı imkana sahiptirler.					
B6. Aile-Kariyer Dengesi		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
51	Kadın mimarların çocuk sahibi olmaları kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.					
52	Kadın mimarlar çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamına dönmekte desteklenmektedirler.					
53	İnşaat sektöründe kariyer ve aile yaşantısını dengeleyen kadın mimar rol-model eksikliği vardır.					
54	Çocuk sahibi olmak kadın mimarlar için inşaat sektöründeki çalışma ortamlarında bir avantaj sunmamaktadır.					
55	İnşaat sektöründeki çalışma koşulları kadın mimarlar için daha zorlu bir ortamda yapılır.					
C. ALGILAR						
56	Kadın mimarlar meslekte terfi engelleri (cam tavan) ile karşılaşmaktadır.					
57	İnşaat sektöründe kadın mimarlara erkek mimarlarla eşit fırsatlar tanınmaktadır.					
58	İnşaat sektörünün yapısı oldukça rekabetçi bir yapıya sahiptir.					
59	İnşaat sektörü oldukça stresli ve emek isteyen bir yapıdadır.					
60	İnşaat sektöründeki kadın mimarlar sahada çalışmaktansa masa başı işler için daha uygun kabul edilmektedir.					
61	İnşaat sektörü uzun çalışma saatlerine sahiptir.					
62	İnşaat sektöründe kadın mimarlar sayısal anlamda erkek egemen ortamda dışlanmaktadır.					
D.ÖNERİ ve İSTEKLER						
63	Kariyer gelişim süreci açısından; inşaat sektöründe kadın mimarlar tacizsiz bir çalışma ortamına ihtiyaç duymaktadır.					
64	Kadın mimarların kariyer gelişimleri açısından inşaat sektöründe yeterli eğitim alanları mevcuttur.					
65	İnşaat sektörü fırsat eşitliğinin sağlanması gereken bir sektördür.					
66	Fazla mesai ve iş dışında yapılacak olan çalışmalardan önce bildirimlerde bulunulması gerekmektedir.					
67	Kariyer gelişimi açısından inşaat sektörünün gelenekselleşmiş yapısı zorlayıcıdır.					
68	Ofis ortamı dışındaki; homeofis, bağımsız çalışma istasyonları gibi alanlarda çalışma şekillerine olanak sağlanmalıdır.					
69	İnşaat sektöründe adil ve eşit ücret dağılımlarının sağlanması gerekmektedir.					
70	Kadın mimarların doğum izinlerinin hak ettiği şekilde verilmesi gerekmektedir.					
71	Kadın mimarların gerektiğinde doğum izinlerini, süt izinlerini uzatmalarına imkan tanınmalıdır.					
72	Üst yönetim kadroları için cinsiyet bir kriter olmamalıdır.					
73	İnşaat sektöründen farklı bir sektöre yönelmeyi düşünüyorum. ☐ Evet ☐ Hayır					
73-1	Cevabınız evet ise nedenleri;	☐ Adil olmayan ücretler ☐ Mesleki tatminsizlik ☐ Cinsiyetçi tutumlar ☐ İnşaat sektöründeki erkek egemen yapı ☐ Diğer.....				
		☐ Tatarsız çalışma saatleri ☐ Mesleki tatminsizlik ☐ Meslekte terfi imkansızlığı ☐ Aile ve kariyer arasındaki dengeyi sağlayamama				