



**MİMARLIK MESLEK PRATİĞİNDE MESLEK
ETİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE
MESLEK ALANINA ETKİLERİ**

Doktora Tezi

Ayşe ÇAPKULAÇ

Eskişehir 2024

**MİMARLIK MESLEK PRATİĞİNDE MESLEK ETİĞİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ VE MESLEK ALANINA ETKİLERİ**

Ayşe ÇAPKULAÇ

Doktora Tezi

Mimarlık Anabilim Dalı Anabilim Dalı

Mimarlık Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Osman TUTAL

Eskişehir

Eskişehir Teknik Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ağustos 2024

*YÖK 100/2000 Burs Programı kapsamında belirlenen 100 alt alandan biri olan
Mimarlık alt alanında 09/09/2019- 01/09/2023 tarihleri arasında YÖK bursu almıştır.*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ayşe ÇAPKULAÇ'ın MİMARLIK MESLEK PRATİĞİNDE MESLEK ETİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE MESLEK ALANINA ETKİLERİ başlıklı çalışması 19/08/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Eskişehir Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”nin ilgili maddeleri uyarınca, Mimarlık Anabilim Dalı Anabilim dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Unvan Adı Soyadı

İmza

Üye

: Prof. Dr. Osman TUTAL

Üye

: Prof. Dr. Havva ALKAN BALA

Üye

: Prof. Dr. Aslı ÖZÇEVİK BİLEN

Üye

: Doç. Dr.Duygu HATİPOĞLU AYDIN

Üye

: Doç. Dr. Mehmet İNCEOĞLU

Prof. Dr. Semra KURAMA

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

19/08/2024

DANIşMAN ONAYI

Danişmanlığını yürüttüğüm Doktora ğrencisi Ayşe ÇAPKULAÇ, MİMARLIK MESLEK PRATİğİNDE MESLEK ETİğİNİN DEğERLENDİRİLMESİ VE MESLEK ALANINA ETKİLERİ başlıklı tez çalışmasını tamamlamıştır. Hazırlamış olduğu tez tarafımca incelenmiş ve öğrencinin tez savunma sınavına alınması bilimsel ve etik açıdan uygun görülmüştür.

Tez Danişmanı

Prof. Dr. Osman TUTAL

ÖZET

MİMARLIK MESLEK PRATİĞİNDE MESLEK ETİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE MESLEK ALANINA ETKİLERİ

Ayşe ÇAPKULAÇ

Mimarlık Anabilim Dalı Anabilim Dalı

Mimarlık Doktora Programı

Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ağustos 2024

Danışman: Prof. Dr. Osman TUTAL

Çalışma, mikro ve küçük ölçekteki mimarlık ofislerinde karşılaşılan etik problemlere yönelik çözüm önerileri geliştirmeye odaklanmaktadır. Etik dışı problemlerin tespiti öncelikli olarak ölçüt örnekleme yöntemi ile sosyal medya üzerinden seçilen veriler ile ele alınmakta olup sonrasında araştırma konu alanında mimarlarla yapılan derinlemesine görüşmeler ile tespitine dayanmaktadır.

Araştırma, mimarlık mesleğinin itibarını zedeleyen bilinç düzeyinin ortaya çıkartılması, mesleki etik problemlerinin akademik ortamda tartışılması ve tespit edilen problemlere çözüm önerileri geliştirmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda mimarlık mesleğinde yaşanan tüm bu problemlerin tartışmaya açılması ve iyileştirme hedefi profesyonel bir programın mesleğe karşı olan asli bir sorumluluğu olarak görülmektedir.

İlk bölümde araştırma probleminin tanımı, çalışmanın amacı, kapsamı, metodolojisi sınırları yer almaktadır. Çalışmanın metodolojisi durum çalışması olup araştırma basamaklarını oluşturan her bölüm kendi içinde bir sonraki bölümü planlayarak sonuç ürününü sistematik hale getirmektedir. Bu bağlamda çalışma, en genel ifadeyle, araştırma problemi çerçevesinde, çalışma doğasına uygun seçilen örneklem ve veriler üzerinden birbirini tamamlayan yargılardan oluşmaktadır.

İkinci bölümde etik tanımı üzerinden mevzuatta ne gibi kodlar geliştirildiği ve öncelikli olarak sosyal medya verileri ile destekli etik dışı unsurların tespiti yapılmaktadır. Bu durumların nelere sebep olduğu mimarın mimarlık ofislerindeki rolleri ve sorumlulukları üzerinden üçüncü bölümde incelenmektedir. Bu bölümlerden elde edilen bilgiler ışığında dördüncü bölümde mimarlarla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular çerçevesinde meslek etiği açısından öneriler geliştirilmektedir.

Çalışma, mimarın meslektaşıyla olan etik ilişkisi üzerinden ilerlese de bulgular iyileşmenin eğitimsel, sektörel, örgütsel ve devlet eliyle geliştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Araştırma, mimarlık mesleğinin etik kodlara yeni başlıklar getirmeye ve bu başlıklar altında çözüm önerileri geliştirmeye açık olduğu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Etik 1, Etik kodlar 2, Mesleki etik 3, Mesleki roller 4, Mimari sorumluluklar 5.

ABSTRACT

EVALUATION OF PROFESSIONAL ETHICS IN THE PROFESSIONAL PRACTICE OF ARCHITECTURE AND ITS EFFECTS ON THE PROFESSIONAL FIELD

Ayşe ÇAPKULAÇ

Department of Architecture Department

Programme in Architecture

Eskişehir Technical University, Institute of Graduate Programs, August 2024

Supervisor: Prof. Dr. Osman TUTAL

The study focuses on developing solutions for ethical problems encountered in micro and small scale architectural offices. The detection of unethical problems is primarily addressed with the data selected through social media with the criterion sampling method, and then the research is based on in-depth interviews with architects in the subject area.

The research is of great importance in terms of revealing the level of consciousness that damages the reputation of the architectural profession, discussing professional ethical problems in the academic environment and developing solutions to the problems identified. In this context, discussing all these problems experienced in the profession of architecture and aiming to improve them is seen as an essential responsibility of a professional programme towards the profession.

The first chapter includes the definition of the research problem, the purpose, scope and methodology of the study. The methodology of the study is a case study and each section that constitutes the research steps systematises the final product by planning the next section within itself. In this context, the study, in the most general terms, consists of judgements that complement each other within the framework of the research problem, through the sample and data selected in accordance with the nature of the study.

In the second part, what kind of codes are developed in the legislation through the definition of ethics and unethical elements supported primarily by social media data are determined. What these situations cause is analysed in the third section through the roles and responsibilities of the architect in architectural offices. In the light of the information obtained from these sections, suggestions are developed in terms of professional ethics within the framework of the findings obtained from in-depth interviews with architects in the fourth section.

Although the study proceeds through the ethical relationship of the architect with his/her colleague, the findings reveal that improvement needs to be developed through educational, sectoral, organisational and governmental means. The research shows that the architectural profession is open to introducing new titles to ethical codes and developing solutions under these titles.

Keywords: Ethics 1, Ethical codes 2, Professional ethics 3, Professional roles 4, Architectural responsibilities 5.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmalarının önem verdiğim bölümlerinden birini de teşekkür kısmı oluşturmaktadır. Araştırmalardaki duygusal emek düzeyinin de sunulduğu bu kısımları değer verip okumadan geçmem. O yüzden tezin bu bölümü benim için derin anlamlar taşır.

Bu teze benim yanımda olarak gerek bilgisiyle gerekse manevi olarak katkı sunan çok değerli danışmanım, danışman olmanın yanında bana mentorluk yapmış birçok işinin arasında her zaman ulaşabildiğim desteğini üzerimde hissettiğim sayın Prof. Dr. Osman Tural başta olmak üzere yine benim hayatımdaki yeri ve önemi büyük olan mimarlık yolculuğumun en başından beri yanımda ve kalbimde hissettiğim benim için her zaman bir hocadan çok daha fazlasını ifade eden sayın Prof. Dr. Havva Alkan Bala'ya ne kadar teşekkür etsem de hep biraz eksik kalacaktır.

Yapmış olduğum bu çalışma sayesinde tanıma fırsatı bulduğum ve komitelerdeki değerli görüşleriyle her zaman ufkumu açan ve aramızda olduğu için kendimi şanslı ve güvende hissettiren sayın Doç. Dr. Duygu Hatipoğlu Aydın'a burada teşekkürlerimi sunmak benim için çok anlamlıdır.

Bununla beraber kıymetli hocalarım Doç. Dr. Mehmet İnceoğlu ve Prof. Dr. Aslı Özçevik Bilen'e de bu yolculukta beni yalnız bırakmayarak değerli görüşleri ile katkı sağladıkları için teşekkür ederim.

Araştırma metodolojisinde girdiğim çıkmazlarda görüşlerini ve vaktini ayıran Dr. Öğr. Üyesi Serap Cavkaytar'a ve araştırmada yetkinlik programı ile tanıma fırsatım olduğu Doç. Dr. Nilgün Özdamar'a,

Uzaklarımızı yakın ederek değerli görüşlerini bizimle paylaşan Coventry Üniversitesi'nden Hossein Sadri hocama da teşekkürlerimi sunarım.

Ve tez bu yıl bitiyor mu diye sık sık soran anneme ...

Bitti sanırım anne...

Ayşe ÇAPKULAÇ

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Ayşe ÇAPKULAÇ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI	I
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	II
DANIŞMAN ONAYI	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	V
TEŞEKKÜR	VI
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar DİZİNİ.....	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XII
GÖRSELLER DİZİNİ	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XIV
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı.....	6
1.2. Çalışmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları.....	10
2. ETİK KAVRAMI, MİMARLIK MESLEK ETİĞİ VE ÖRGÜTLENME.....	23
2.1. Etik Kavramı.....	23
2.2. Mimarlık Meslek Etiği ve Örgütlenme	26
2.2.1. Mimarlar için hazırlanan ulusal etik kodlar	26
2.2.1.1. Mimarlık Alanında Deontolojik (Mesleki Etik) Kodlar	26
2.2.1.2. Disiplin Kurulu	27
2.2.1.3. Mesleki Davranış Kuralları Yönetmeliği.....	27
2.2.2. Mimarlar için hazırlanan uluslararası alandaki etik kodlar	29
2.2.3. Mimarlık okullarında etik kodlar	33
2.3. Etik Dışı Davranışlar	36
2.3.1. Mobbing	36

2.3.2. Sosyal Medya Araçları Üzerinden Problemin Okunması	38
2.4. Mimarlıkta Örgütlenme	55
2.4.1. Mimarlar odası	56
2.4.2. Mimarlar Derneği (Mimarlar Derneği 1927)	58
2.4.3. Türk Serbest Mimarlar Derneği	59
3. MİMARIN MİMARLIK OFİSLERİNDEKİ ROLLERİ VE MESLEKİ SORUMLULUKLARI	65
3.1. Roller	65
3.1.1. Ücretli çalışan mimar grupları.....	68
3.1.2. Serbest çalışan mimar grupları.....	68
3.1.3. İşsiz mimarlar	69
3.1.4. Meslek dışı alanlar.....	69
3.2. Mesleki Sorumluluklar	70
3.2.1. Çalışan mimar olarak sorumluluklar.....	71
3.2.1.1. İşverene karşı yükümlülükler.....	71
3.2.1.2. Mimarlık ofislerinde iş ve karşılıkları.....	74
3.2.2. İşveren mimar olarak sorumluluklar	74
3.2.2.1. Emek-değer belirlenmesi.....	74
3.2.2.2. İşçinin kazancının belirlenmesi	76
3.2.2.3. Çalışma süresi.....	77
4. KONU ALANINDA MİMARLAR İLE YAPILAN GÖRÜŞMELER.....	79
4.1. Veri Toplama Tekniği.....	79
4.2. Veri Toplama Tekniği ile İlgili Etik Kurallar	84
4.3. Veri Toplama Tekniğinin Güvenilirliği	84
4.4. Veri Toplama Süreci.....	85
4.5. Veri Analizi ve Veri Analizinin Güvenilirliği	90
4.6. Bulgular, Tartışma ve Öneriler	91
4.6.1. Tercih sebepleri (yakınlık, puan, isteyerek).....	93
4.6.2. İşçi-işveren mimar (gelecek ve kaygılar, adalet arayışı, empati, mobbing).....	94
4.6.3. Teknoloji (medya, yeni nesil portfolyo, yapay zekâ).....	110
4.6.4. Örgütlenme (işlevsiz kararlar)	112

5. SONUÇ 117

KAYNAKÇA..... 121

EKLER

ÖZGEÇMİŞ



TABLÖLER DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Çalışmada Kullanılan Yöntem ve Teknikler (Çapkulaç, 2024).....	12
Tablo 2.1. Uygulamada Etik Konulara Dört Yaklaşım (Fisher, 2018: 15).	24
Tablo 2.2. Sosyal medyanın sosyal mevcudiyet/medya zenginliği ve kendini sunma/kendini ifşa etme açısından sınıflandırılması (Kaplan ve Haenlein, 2010).....	39
Tablo 2.3. “Alanında İş Bulamayanlar: Mimar” YouTube verisi (Tablo 11.11.2021 tarihine ait video verileri ile oluşturulmuştur bu yüzden sayılar değişiklik gösterebilir.) (Çapkulaç, 2022).....	41
Tablo 4.1. Görüşme için oluşturulan ana kategorilere göre soruların tasnifi (Çapkulaç, 2023).....	83
Tablo 4.2. Soru kategorileri (Baltacı, 2019) makalesine göre yazar tarafından oluşturulmuştur.	84
Tablo 4.3. Katılımcılarla İlgili Genel Görüşme Bilgileri ve Şekilleri (Çapkulaç, 2024).	88
Tablo 4.4. Katılımcılara ilişkin genel bilgiler (Çapkulaç, 2023).	92

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Grafik: “Alanında İş Bulamayanlar” serisi mimar bölümüne video altında yapılan yorumlar. Grafik 11.11.2021 tarihine ait video verileri ile oluşturulmuştur (Çapkulaç, 2021).	46
Şekil 2.2. Mimarlık mesleğinin meslek alanındaki dağılımlarının uzmanlık, verimlilik ve tecrübe esasına göre şematik gösterimi (Çapkulaç, 2024).	61
Şekil 2.3. Mimarlık Mesleğinin Meslek Alanındaki Dağılımlarının Serbest Piyasada Şekillenışı Choi & Klein’in 2014’deki grafikleri yazar tarafından tekrar düzenlenmiştir (Çapkulaç,2024).	62
Şekil 3.1. Mimar asgari ücretin yıllara göre dağılımı grafiği (Çapkulaç, 2023).	76
Şekil 3.2. Mimar asgari ücretin yıllara göre dağılımı grafiği (Çapkulaç, 2024).	77
Şekil 4.1. Mimarlar odası resmî web sayfasındaki verilere göre yıllara içindeki üye sayısı değişimi gösterilmektedir (http-13).	95
Şekil 4.2. FAF anket çalışması verileri (FAF, 2021).	102

GÖRSELLER DİZİNİ

Sayfa

Görsel 2.1. 30 Ağustos 2021 tarihli çıkan ilan metni ve sosyal medya üzerinde hakkında yapılan eleştiriler kolaj (http-3 , http -4) (Çapkulaç, 2024).	47
Görsel 2.2. 12.300 Takipçili fa.front Instagram hesabı paylaşımı (http-6) (Walsh, 2021).	49
Görsel 2.3. Ücretli ve İşsiz Mimarlar Platformu (Şat, 2019) (http-8).	51
Görsel 2.4. Panel: Genç Mimarlar Nasıl İş Bulur? AFİŞİ (2019) (http-9).	52
Görsel 2.5. “Genç Mimar Nasıl İş Bulur?” (ÜİMF, 2019)	53



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ACE	: The Architects' Council of Europe (Avrupa Mimarlar Kurulu)
ACE-CAE	: Architects' Council of Europe (Avrupa Mimarlar Konseyi)
AIA	: American Institute of Architects (Amerikan Mimarlar Enstitüsü)
ARB	: The Architects Registration Board (Mimar Kayıt Kurulu)
ARCASIA	: Architects Regional Council of Asia (Asya Mimarlar Bölgesel Konseyi)
CEA	: Council of European Architects (Avrupa Mimarlar Konseyi)
CIO	: Congress of Industrial Organizations (Sanayi Örgütleri Kongresi)
CLAEU	: Birleşik Avrupa Mimarlar İrtibat Komitesi
CMK	: Ceza Mahkemesi Kanunu
CV	: Curriculum Vitae (Özgeçmiş)
FAECT	: The Federation of Architects, Engineers, Chemists, and Technicians (Mimarlar, Mühendisler, Kimyagerler ve Teknisyenler Federasyonu)
FAF	: Future Architects Front
FPAA	: Pan-American Federation of Associations of Architects (Pan Amerikan Mimar Odaları Federasyonu)
Genç Mimod	: Genç Mimarlar Odası
MD1927	: Mimarlar Derneği (Mimarlar Derneği 1927)
MDK	: Mesleki Danışma Kurulu
RIBA	: Royal Institute of British Architects (Britanyalı Mimarlar Kraliyet Enstitüsü)
S.	: Sayfa numarası
SAIA	: The South African Institute of Architects (Güney Afrika Mimarlar Enstitüsü)
SAW	: Section Of Architectural Workers (Mimarlık İşçileri Bölümü)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
İşkur	: Türkiye İş Kurumu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
Türk SMD	: Türk Serbest Mimarlar Derneği
UIA	: International Union of Architects (Uluslararası Mimarlar Birliği)
UVW-SAW	: United Voices of the World's Section of Architectural Workers (Dünyanın Birleşmiş Sesleri – Mimarlık İşçileri Bölümü)

ÜİMF : Ücretli ve işsiz mimarlar formu
YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu



1. GİRİŞ

Mimarlık mesleğinin etikle olan ilişkisi ve etikle ilgili yaklaşımları 2000’li senelerden bu yana konuşulmakta olup bu ilişkinin tanımı mimarın, genel sorumlulukları toplum, çevre, kamu ve mesleki olarak ifade edilmeye çalışılmaktadır. Başlıkların her biri bir araştırma konusu teşkil etmesiyle birlikte ilişkilendirileceği kavramlar ve alt başlıklar altında toplanmaktadır. Bu araştırmanın problemini ise mimarın kendi meslektaşıyla ilgili etik yaklaşımları bu minvalde duygu durumunu, karakterini etkileyen faktörler bunların mevzuat açısından değerlendirilmesi ve pratikte meslek mensuplarının deneyimleri üzerinden verilen öneriler oluşturmaktadır. Çalışmanın temel problemi “Mimar meslektaşıyla olan etkileşimlerinde etik midir?” “Mimarlıktaki etik kodlar ve mesleki sorumluluklar arasında ilişki nasıldır?” sorusuna vereceğimiz cevabı aramaktadır. Bu soruya vereceğimiz cevabın olumlu ya da olumsuz olması da ispata muhtaç durumda olsa bile nitel araştırmanın doğası soruların cevabını keşfetmeye uygundur. Bununla birlikte çalışma alt problem cümleleri “Mimarlık mesleğinde duygusal emek düzeyleri nasıldır?” ve “Karakter aşınma düzeyleri nasıldır?” gibi başlıklarla derinleştirilerek durum aktarılmaktadır. Araştırma bu kapsamda mimarın meslektaşıyla olan ilişkilerine etik haklar, özgürlükler, duygu durumsal, karakter ve iş güvencesi odaklarında incelenmektedir.

Çalışma ilk olarak mimari tasarım ofislerindeki mesleki ilişkilerin mevzuat üzerinden analizlerini içermektedir. Bu bölümün alt araştırma sorularında:

- Mevzuat üzerinden meslektaşın meslektaşla olan sorumlulukları nasıl değerlendirilmiştir?
- Mevzuatta denetim ve hak korumaları nasıl tanımlanmıştır? gibi sorulara cevap aranmaktadır.

Sonrasında etik dışı davranışların tespiti kanıt niteliği taşımakta olup sosyal medya verilerinin analizi ile ele alınacaktır. Bu bölümün alt araştırma soruları ise

- Sosyal medya verileri mimari tasarım ofislerindeki meslektaşın meslektaşla olan etkileşimini nasıl yansıtmaktadır? Sorusu sorulmaktadır.

Bu bölümde ilk olarak konu ne hakkında, konu neden önemli, ne yapacağımız ve nasıl yapacağımıza ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bölümün sonraki kısımlarında ise çalışmanın amacı ve yöntemi açıklanmaktadır.

Araştırma konu alanını (problemini) tanımlarken etik kavramını etimolojisi de önem kazanmaktadır. Eski Yunandan gelen etik kavramı “ethos” eski Yunanca’da

Epsilon ve Eta olarak yazılan iki “e” harfinden ilkiyle yazıldığında “karakter” ikincisiyle yazıldığında “gelenek ve adap” olarak anlaşılmaktadır. Günümüzde etiğin kullanıldığı kavram daha çok ikincisi gelenek ve adap temellidir. Fakat Eski Yunandan bu yana etik, insanın sınırsız doğasıyla ilişkilendirilmekte onu bir takım nitelik ve eğilimlerle donatarak sınırlamayı amaçlamaktadır. İnsanın iş eylemesi ve eylemde mükemmellik arayışı, iynin inşası, eylemde somutlaşması ise mesleki etik değerlerin konuşulması, ortaya konulması ihtiyacını doğurmaktadır (Atalay, 2016). En geniş perspektiften etik kavramı ve iş etiği/ meslek etiğinin ortaya çıkmasının dayanağı olan iyi olmak ve iyi yapmak kavramlarını faaliyetlerin mükemmelliğini mümkün kılacak şartları sağlamayı gerektirmektedir. Bu şartlar için insan eylemlerini, bu konu özelinde mimarlık mesleğinin eylemlerini etik, ahlak, yasalar, kurallar, normlar ve kodlarla ilişkilendirme ihtiyacını doğurmaktadır.

Mimarlık mesleği ise doğası gereği hukuki mevzuat ve kuralları uygulayabilen, yorumlayabilen eleştirebilen boşluklara göre çözüm üretebilen çalışma kabiliyetlerini kendinde bulundurmaktadır. Günümüz çalışma koşullarında mesleki güvencelerin genel olarak adaletsiz bir şekilde sistemleştirilmesi mimarlık mesleğinin gelişimini ve ahlaki sorumluluklarında dönüşümlere sebep olmaktadır. Meslekte doğan etik ve hak ihlalleri gözlemlendiğinde gerek özel sektör iş gruplarında gerekse bireysel faaliyetlerde uzun süreli menfaat sağlamak amacıyla göz ardı edilmektedir. Bunlar mesleki kutuplaşmaları doğurarak zamanla önemli bir etik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kutuplaşma en genel biçimiyle elit mimarlar ve sıradan mimarlar olarak belirlenebilirken (Sadri, 2013) toplumu değiştirebilecek, toplumsal ve siyasi etkileri olabilecek, kentlerimizi ve kent doğasındaki mekanizmaları anlayabilecek olan mimarlar çoğunlukla sıradan mimar grubuna itilmektedir. Aynı zamanda sıradan mimarların mimarlıkları, mesleki güvencesizlik ve adaletsizlikle tehdit altındadır. Bunlar işsizlik, çalışılıyorsa çalışılan işte geleceğini görememek gibi sıkıntıları da doğurmaktadır. Bununla beraber sıradan mimar grupları elit mimar gruplar ve muktedir güçler tarafından görünmeyen tarafta yer almaktadırlar. Toplumsal ihtiyaçları ve mesleki tatminleri baskılanmaktadır.

Elit mimarlık ve sıradan mimar (Sadri, 2012, s.77) olarak ele alınan bu grupta elit mimarların komün bir grup oluşturarak kendi içlerinde iş dağılımı yaptıkları ve belirli benzerlikler (statü, siyasal, ideolojik, ilişki vb.) ile oluşan bu grup dışında kalanları, tahakküm altına alıp ve bazen de yanıltıcı simge değer olarak bir çeşit token mekanizması uygulayarak kendi oluşturdukları sisteme zaman zaman dahil edildikleri görülmektedir.

Token kavramı toplum tarafından hakkı yenen güçsüz azınlık grupların ki bunlar cinsiyet, dünya görüşü ya da fiziksel özellikleri ile ayrışanların göstermelik olarak muktedir gruba dahil edilmesidir (Bavilolyaei, 2018). Sisteme dahil olan da aslında sıradan gruptan yer aldığı için çoğunlukla sistemin değiştirilmesine herhangi bir katkısı olmamaktadır. Bu yüzden sistemin yasal çerçevede insan hakları ve etik açısından değiştirilmesi yeni kural ve çerçeveler sunulması gerekmektedir. Gün geçtikte mesleki çevreden soyutlanan nitelikli bu kırılgan gruplar ülke genelinde psikolojik, sosyolojik aksaklıklarının bir kartopu gibi büyümesine sebep olmaktadır.

Tüm bu güç dengesizlikleri yanında serbest piyasa “laissez-faire” ekonomisi insanın insana yaraşır bir hayat sürdürmesi anlayışını uzaklaştırmaktadır. Serbest piyasa ekonomisinde mimar kendine bir iş alanı bularak çoğu zaman işin şartlarını sorgulamayarak sistemin bir parçası haline gelmektedir. Bulunduğu çalışma şartları ve geleceğini tayin edememe, rekabetçi çalışma ortamı insan hakları ve meslek etiği açısından mimarlık mesleğini sorgulamamıza sebep olmaktadır. Artan mezun sayıları ile Renato de Fusco’nun 1967 senesinde İtalya’daki mimarlık faaliyetlerinde gördüğü problemler şu an ülkemizde görmek araştırma probleminin bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. İtalya’da yapılan değişim programları ile mimarlık diplomasının beş yıldan aşağı indirilmesi ve mezun sayılarındaki artışların doğuracağı sıkıntılara vurgu yapan Fusco bu mezunlara istihdam sağlanmadıkça mimarlığın herhangi bir alanında uzmanlaşmadıkça savrulduklarına vurgu yapmaktadır. Günümüz şartlarında iş bulma olanaklarının da azaldığını göz önüne alırsak bu mezunların bir kısmı yarışma projeleri, liseler de ders vermek ya da üniversitelerde yetkin olmadıkları halde asgari standartları sağlayarak ders vermektedirler. Çoğu düşük maaşlarla bir başka meslektaşının ya da yüklenicinin (müteahhittin) yanında işe başlamaktadır. Mezun sayılarının talebin fazlası olduğu durumlarda mezun sayısı artırmanın günümüz gelişen teknoloji, otomasyon ve algoritmalarla dolu dünyasında etik dışı faktörleri tetikleyici bir başka mekanizmayı doğurmaktan öteye faydası olmamaktadır. Mimar sayısının artırılmasından önce mimarın tam olarak ne yapacağı saptanarak eğitimin buna göre ayarlanması gerekmektedir. Bu ayarlamalar için ise istatistiksel çalışmalardan önce kültürel alt yapıyı dikkate almak gerekmektedir (Fusco, 2020, s. 61).

Çalışma hayatında yaşanan değişimler bireyin hayatındaki etkileri göz ardı edilmeyecek kadar ciddidir. Bu etkiler mimarlık mesleğinin doğası gereği günümüz de daha çok duygulanımsal emek olarak gelişim göstermektedir. Duygulanımsal emek, gayri

maddi/maddi olmayan beden hissedilene karşı verdiği tepkidir (Karaman, 2017). Bu reaksiyonlara vücudun verdiği tepkiler sadece ruhsal ve sosyal boyutla kalmayarak bazen de fiziksel rahatsızlıklar olarak kendini gösterebilmektedir (Akpolat, 2019, s. 32).

Kutuplaşmaların kendi içerisinde ciddi etik sıkıntılar doğurmasının yanında muktedir güçlerin ekonomik anlayışları ve çalışma prensipleri, artan mezun sayıları da dikkate alındığında mimarlık mesleğinin etik ve ahlaki boyutunun tekrar ele alınmasını gerektirmektedir. Çağın değişmesiyle birlikte kol kuvvetiyle yapılan işin sömürülmesinin yerini zihinsel ve maddi olmayanın sömürülmesine bırakmıştır. Çalışma bu anlamda mimarlık mesleğinin güvencesiz tarafında kalanlarına ses olmayı, sosyal adaleti sağlama arayışıyla önemlidir.

Yapılacak bu çalışma sosyal medya, yargı düzeyi ya da iş ilanlarında gözlemleyebildiğimiz ve mesleğin itibarını zedeleyen bu bilinç düzeyinin düzeltilmesine yönelik olup problemin akademik camiada tartışılması, bilimsel olarak çözüm üretme çabasıyla bile büyük önem taşımaktadır. Meslekte yaşanan tüm bu sıkıntıların dile getirilmesi profesyonel bir programın mesleğe karşı olan asli bir sorumluluğu olarak görülmektedir.

Etik ve mimarlık arasındaki ilişki 2000’li yıllar da gündeme gelmiş olup mimarlığın doğası gereği tasarım ve planlama dışında yapı çevre ve kurallarla ilişkisinden bu bağlamda mimarlığın etik bir disiplin olduğu sonucuna varılmıştır (Abusaada, 2019). Mimarlık ve ahlakilik kavramı çok boyutla incelenebilecek bir kavram olup mesleki boyutunda öncelikle mimarın kendi mesleğindeki etik sistemleri geliştirmesi gerekmektedir. Mimarlık mesleğinin gereği olan tasarımı günümüzün oluşturduğu etik ve ahlaki ölçü kalıplara uyarak yapmak yerine bu kalıpları tasarlayan bir anlayış geliştirmek gerekmektedir. Mimarlık toplumunun doğasını anlamayı ve sorgulamayı sağlayan bir iletişim aracı olarak kullanılabilen ve kitleleri yönlendirebilen bir misyona sahipken kendi içindeki anlaşmazlıklara çözüm tasarlamakta geç kalmaktadır. Sıradanlar ya da elitler; muktedirler ya da dışlananlar olarak mimarın artık mimarlığın bir aracısından çok parçası olduğu 21. yüzyıl belirli kalıplar halinde şekillenerek bu kalıplar mimarlık yapmanın ve mimarın önüne geçmektedir.

Mesleki disiplin olarak tasarlama kabiliyetlerini de üzerinde barındıran mimarın bu çerçevede kendi mesleğini tasarlayabilmeyi de mimarlık disiplini içerisine almak mümkündür. Mimarlıkta kavramsal amaçların yeniden önem kazanması hızla yerleşmektedir. Mimarlık, kavramların iletimi için aracı halini almaktadır; bilgilendirme

mimarlıktır, yazılı program ya da kısa açıklamalar mimarlıktır; dedikodu mimarlıktır, üretim mimarlıktır; kaçınılmaz olarak mimar da mimarlıktır (Tschumi,2018, s. 52). Mimarın da mimarlık olduğu göz önüne alındığında meslek disiplininin yasal çerçeve insan hakları, özgürlükler ve etik açısından ele alınarak daha güvenceli ve adil bir çalışma ortamı için mekanizma gerçekleştirmenin mümkün olabileceği inancı etrafında çalışma şekillenmektedir. Bu bağlamda tez kapsamına alınan yukarıdan aşağıya gelişen yasal çerçeveler ve aşağından yukarı gerçekleşen toplumsal, kuramsal mesleki görüşlerle tekrar mesleği etik bağlam üzerinden ele almak amaçlanmaktadır.

Araştırma genel olarak üç temel kısma ayrılmaktadır. İlk olarak etik tanımı üzerinden mevzuatta ne gibi kodlar geliştirildiği ve öncelikli olarak sosyal medya verileri destekli etik dışı unsurların tespiti yapılmaktadır. Sonraki kısımda bu durumların nelere sebep olduğu mimarın mimarlık ofislerindeki roller ve sorumlulukları başlığı ile incelenerek çözüme ilişkin çalışmalar sunmak için mimarlar ile yapılacak derinlemesine mülakatlar ile çözüm önerileri geliştirilmektedir. Mülakatın yapılacağı katılımcılar teorik alt yapıyı oluşturmaya en uygun şekilde seçilmektedir. Bununla birlikte nitel araştırma deseninde literatür taraması, bir teorinin gerekli nitelikte olup olmadığını kontrol etmek amaçlı yapılan araştırmalarda, kuram çalışmalarında literatür veri setini de oluşturabilmektedir (Hatipoğlu, 2018, s. 21). Bu açıdan bakıldığında nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmasında birçok avantaj bulunmaktadır. Nitel araştırma, araştırma yürütmede daha çok keşif odaklı bir yaklaşıma izin vererek ve yeni fenomenlerin tespitinde yarar sağlamaktadır. Nitel araştırmada önsel hipotezler gerekli olamamakla beraber nitel yaklaşımlar, mevcut literatür veya gözlem ve görüşmeler araştırmacı tarafından tamamen bilinmeyen temaları ve hipotezleri ortaya çıkarabilmektedir. Nitel yaklaşımlar genellikle açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar yoluyla katılımcının sesinin duyulmasına izin vererek çalışmaya farklı bir perspektif sağlayabilmektedir (Chan, 2013).

Nitel araştırma desenleri tema ve yorumları desteklemek amacıyla kanıt toplamak için hem tündengelimsel olarak hem de tümevarımsal olarak kod, kategori veya boyutlar oluşturmaktadır. Bu süreç, anlamaya yardımcı bir yol olan, süreci ham veri ile başlayan ve giderek daha geniş kategoriler oluşturan, birden fazla soyutlama seviyesi ile çalışmak olarak kabul edilmektedir. Araştırmacı veri toplama, analiz ve rapor yazma faaliyetlerini eş zamanlı olarak devam etmektedir (Creswell, 2020, s. 53). İlk olarak etik ve etik kodların tariflerine mevzuat üzerinden bakılarak sonrasında tümünden gelim yöntemi ile

görüşmeler için hazırlanan soruların başlıkları kullanılarak oluşturulan ölçütlerin paralelinde sosyal medya üzerinden uygun veriler tespit edilerek etik dışı gündem belirlenmektedir. Hazırlanan görüşme kılavuzu ile yapılan görüşmelere ilişkin notlar çıkarmak daha sonra görüşmeler analiz edilerek mevzuattaki kodlar haricinde yeni kodlara ulaşılmaktadır. Kodlama yapılan bilgilere uygun veriler başlıkların altına yerleştirilerek sistematik hale getirilmektedir. Görüşme notları tekrar okunarak oluşturulan başlıklara uymayan fakat önemli olduğu düşünülen konuların kodlanması ve yeni verilerin tespiti ile işleyiş tekrar yenilenerek tümevarım yöntemi ile sonuca ulaşmak amaçlanmaktadır.

Hukuku tek başına ele almak gündelik hayatla etkileşimini ihmal etmek anlamını gelebilmektedir (Hatipoğlu, 2018, s. 104). Bu yüzden sosyal yaşantıda kullanılabilir meslek gruplarıyla iş birliği içerisinde alanda çalışan mimarların görüşlerini almak, hukuka ve kurallara sadece pozitif yönde uygulanabilir gözüyle olmadığını aynı zaman da doğal olan ve yaşantı sonucunda ortaya çıkan şekilde yorumlama gerekliliğini ortaya koyarak çalışmanın hem araştırma problem varlığının tutarlığını hem de güvenilirlik, geçerlilik ve uygulanabilirlik konusundaki kıstaslarını arttırmaktadır.

Çalışma meslektaşın mimar olduğu durumlardaki uyumsuzlukların giderilmesinin etik bir çerçeve ve kurallar başlığında sunulması gerektiğini göstermektedir. Mevcut kuralların uygulamadaki durumu etik kodlara yeni başlıklar getirmenin ve başlıklar altında çözüm önerileri geliştirmeye açık olduğu ortaya çıkmaktadır. Etik kodlara ilişkilendirilebilen başlıkları işverenin mimar olduğu durumlar ve mimarların kendi içlerindeki işleyiş mekanizmalarını geliştirmek üzere öneriler geliştirmektedir. Bu çözüm önerisi eprimiş sistem de bir rahatlama alanı oluşturmak ve sistemin yavaş yavaş şekillenmesini sağlamak bir diğer ifade ile diğer bozulmuş olan kısımlarının düzenlenmesine katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

1.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Yaşadığımız çağ insanların birçok açıdan belirsizliğe, korku ve güvensizliğe itmektedir. Küreselleşme, deregülasyon, işletmeciliğin yaygınlaşması, hızlı teknolojik değişim ve her zamankinden daha bilgili ve yetkilendirilmiş tüketicilerin, geleneksel mesleklerin faaliyet gösterdiği bağlamları önemli ölçüde değiştirdiği konusunda ortaya çıkan bir fikir birliği oluşturmaktadır (Cohen, 2005). Richard Sennett'in karakter aşınması olarak da nitelendirdiği bu kavram enformasyon toplumlarında maddi olmayana

verilen değerin azalması ile gelişmektedir. Karakterin gelenek, görenek, değer yargılarından kopmaya başlaması ve aşınması iş yaşamında esneklik, yeninin hızla eskimesi, değişime uyumu gerektirmektedir. Adaptasyon ve rutindeki ciddi değişiklikler duygu durumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Şentürk, 2010). Bu tartışmalar beraberinde profesyonel iş gruplarının değişmekte olan mesleki prensiplerden ne derece etkilendiğini ve etkileşimlerin boyutunu ahlaki ölçekte sorgulamamızı sebep olmaktadır. Belirli meslek gruplarının mezun olma sürecinden sonra çalışma hayatına atılmaları ve günlük çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara ilişkin alanda çözüm önerileri geliştirilen az sayıda kaynak bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı; mimarlık meslek grubunda farklı pozisyonlarda çalışan meslektaşlar arasındaki çalışma şartlarından doğan uyumsuzlukları sunmaya yöneliktir.

Günümüz serbest piyasa ekonomik anlayışı meslek gruplarının genelini etkilemiş nitelikli kırılğan grupların genelde genç nüfusunun oluşturduğu ve en verimli yaşlarda, ülkenin gelişimine katkı sağlayabilecekleri, birikim kazanacakları çağlarda pasifize edilmektedir. Günümüzün bir başka trajedisi de bu genç ve dışlanan kesimin mimar, avukat, mühendis gibi üniversite mezunlarından oluşan nitelikli gruplardan oluşmasıdır. İngiltere de yapılan bir araştırmada 45-50 yaşlarında bir inşaat mühendisinin işini kaybetmesi sonucunda bir daha iş bulma oranının düşük olduğuna ilişkindir (Özsağır, 2000). Bu çerçeveye göz önüne alındığında üniversite okumak ya da iyi bir meslek sahibi olmak genç kesim için bir anlam ifade etmemeye başlamaktadır. Tüm bunların yanında hukukun tarafsızlığı, statüko, yakınlık derecesi, ifade, örgütlenme gibi olumsuz faktörler de eklenince ortaya çıkan yapı gittikçe giriftleşen bir hal almaya başlamaktadır. Mimarlıkta birçok meslek grubuyla beraber bu karmaşık ortamdan etkilenmekte başı çeken bir konumda bulunmaktadır. Bununla beraber mimarlık hızla büyüyen aynı zamanda ekonomik dalgalanmalardan da aynı hızda etkilenen özellikte olmasıyla ve ülkemizde inşaat sektörünün ekonomiyi kalkındıran başat unsur olarak görülmesiyle de kendinden menkul rekabetçi bir çalışma ortamı doğurmaktadır. Sektöre yeni girenlerin ve sektörde olanların aralarındaki etik çerçeve ise yasalarla oluşturulan düzenlemeyi geride bırakmaktadır. Hali hazırda mimarın etik ilişkisini düzenlemeye çalışan hukuk kurallarının işlerliğini anlayabilmek için hem konu ile ilgili yürürlükteki yasa, yönetmelik ve kuralları incelemek hem de pratikteki durumu sosyal araçlar ile ortaya koymak araştırmanın ilk basamağını oluşturmaktadır. Bu iki çalışmanın ardından tespit edilen boşluklara ilişkin ise alternatif çözüm yolları geliştirmek amaçlanmaktadır. Kuralların

sadece yazılı olarak sunulması ve belli bir erkin yararına hizmet edilecek şekilde hazırlanması insanın adalet arayışına ket vurmaktadır. Hukukun adalet arayışının bir ürünü olarak sunulan normlarının asıl amacından uzaklaştırılarak, yasa koyuculuk, etik kod ve değer oluşturmayı ele geçirenlerin amacına hizmet eden aracı konumundan çıkartılması gerekmektedir (Can, 2011, s. 29). Olguların değerlendirilebilmesi için amaca uygun örneklem belirlenmesi, etik ve ahlak değerlerine aykırı durumların tespiti, akıl, mantık ve ahlak süzgecinden geçirilerek nelerin yapılması ya da yapılmaması gerektiği belirlenmektedir. Tüm bunların yapılabilmesi için izlenen yolda konu alanında mimarlarla yapılacak görüşmelerle mevzuattan elde edilen kategorilerin oluşumu ve işleyişini mimarlık mesleğiyle entegre ederek oluşan etik dışı faktörleri öncelikli olarak mobbing ve sosyal medya düzeyinde tespit ederek çözüm önerileri geliştirilmektedir. Bu bağlamda tez de alışlagelmiş mimarın müteahhitler, mühendisler ve proje yöneticileri gibi inşaat endüstrisindeki diğer meslek gruplarıyla olan ilişkisinden sıyrılarak kendi mesleki alanının bir başka ifade ile mimarın mimarla olan etik ilişkisinden bahsetmektedir. Etik ilişkilere rol ve yön veren en önemli unsur mimarın tasarlama faaliyetlerin de oluşturduğu retoriğidir. Tasarım, amaç ve disiplini ileten mesleği yetkilendiren, rekabet stratejilerini ve eylemleri belirleyen kabiliyetleri barındırmaktadır. Söz, söylev ve değerler bu bağlamda mimarlık firmalarının merkezinde yer almaktadır (Jones, 2008). Belirlenen söylevler mimarlık firmalarının toplumla, çevreyle, işverenle ve meslektaşlarıyla olan ilişkilerinde yol gösterici olmaktadır. Etik duruş ve rekabet anlayışlarını da simgelemektedir. Sullivan'ın "Form Fonksiyonu izler" "Form follows Function" ve Frank Lloyd Wright'ın "Form İşlevdir" "Form is Function" veya Mies Van der Rohe'nin "Az Çoktur" "Less is More" ve Venturi'nin "Az Sıkıcıdır" "Less is a Bore" söylevleri mimarlık düsturları haricinde rekabet piyasası ve meslektaşların etkileşimleri hakkında fikir vericidir (Jones, 2008). Makro ölçekte ve uluslararası düzeydeki bu rekabet anlayışındaki etik değerler, ölçek küçüldükçe daha kural tanımaz bir hal almaktadır. Bu açıdan ele alındığında Serbest piyasada etik dışı faktörleri azaltmanın kurum yönetimi ve meslektaş etkileşimleriyle olduğu kadar yukarıdan aşağıya yapılan yasal düzenlemelerin geliştirilmesiyle de ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır.

Çalışma kapsamı ise mimarlık ofis ve işleyiş prensipleri göz önüne alındığında daha çok küçük ölçekli (çalışan sayısı elli kişiden az) ve mikro ölçekli (çalışan sayısının on kişiden az olduğu) işletmelerin yoğunlukta olduğu görülerek mikro ölçekli ofislerdeki etik dışı faktörleri tespit edilmektedir. Mimarın kamu kuruluşları olan: yerel yönetimler,

bakanlıklar, müdürlükler ve üniversite eğitim faaliyetlerindeki görevlileri ve etkileşimleri bu çalışma kapsamı dışındadır.

Mimarlar için hazırlanan ulusal etik kodlar ve uluslararası düzeyde hazırlanan: Amerikan Mimarlar Enstitüsü, Britanyalı Mimarlar Kraliyet Enstitüsü, Avrupa Mimarlar Kurulu ve Uluslararası Mimarlar Birliği'nin yayınladıkları dört farklı etik bildiri üzerinden mesleğe ilişkin normları sistematik bir şekilde tasniflemektedir. Bununla beraber İş Kanunu, Borçlar Kanunu gibi kanunların ilgili maddeleri; Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Mimarlar Odası Disiplin Yönetmeliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Mimarlar Odası Serbest Mimarlık Hizmetlerini Uygulama, Tescil ve Mesleki Denetim Yönetmeliği gibi yönetmeliklerden yararlanılmaktadır.

Çalışmada etik dışı faktörlerin tespitinde dayanak olacak sosyal medya araçları: Youtube (Alanında İş Bulamayanlar: Mimar), podcast (Açık Mimarlık: Mimarlık ve Etik, Masumiyet Füzesi: Muazzam Mimar İş İlanı), mimarlar anlatıyor blogspot, sözlük, iş ilanları verileri. WhatsApp meslek grupları araştırma problem varlığının tespiti de araç olmaktadır. Ölçüt örneklem yöntemi temel alınarak seçilmiş olup araştırma problemi ile ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesneler ya da durumlardan oluşturulmaktadır. Araştırmacılar, çalışmaların kapsamını genişletmek ve mantıksal gücünü artırmak için farklı yöntemleri kullanmaktadırlar. Bunlar karma yöntemler olarak niteliksel ve niceliksel verilerin birlikte kullanılması olabileceği gibi örnekleme kombinasyonlarından faydalanabilmektedir (Sandelowski, 2000). Daha kapsamlı niteliksel tanımlama yapmak yapabilmek ve örnekleme araçlarını doğrulayabilmek için amaçlı örnekleme de kılavuz olarak kullanılan soruların beraberinde ve görüşmelerle ortaya çıkacak verileri sağlamasını yapmak adına da ölçüt bir örnekleme yöntemi belirlenmektedir. Veri analizleri ve kombinasyonu bölümleri birbirine bağlayıcı verileri toplama süreçlerini içermektedir. Bu çerçevede sosyal araçlarla oluşturulan gündemlerden faydalanılmaktadır. Ele alınan medya verilerinin etki kapasitesi, başka bilimsel çalışmalarda da kullanılmış olması ya da birden fazla sosyal araçta ses getirmesi seçim kriterlerinin desteklemekte ve güvenilirliğini artırmaktadır. Bunun dışında seçilen örneklem türü genellemeye uygun olmamakla beraber konuyu derinlemesi incelemek için durum çalışmalarında dayanak sunmaktadır.

Çalışmada seçilecek mülakat grupları: tamamı gönüllü katılımcılardan oluşan ve alanda özellikle mikro ölçekli serbest meslek mensuplarıyla birlikte ofis deneyimi

yaşamış olan mesleğe yeni başlayan ya da alanında mesleki deneyime sahip olan meslek mensuplarıyla yapılacak derinlemesine mülakat (yarı yapılandırılmış görüşme) yapılmaktadır. Birinci öncelik gönüllük olması olup ofis deneyim bulunması farklı kollarına geçtiyse bile bunun nedenini ifade edilmesi çalışma için değer taşımaktadır. Amaçlı örnekleme tekniğine uygun olarak seçilen gruplarda araştırmada, olay hakkında derinlemesine bir görüşe sahip olacak şekilde bilgi açısından zengin örneklerin seçilmesi gerektiği önermesine dayanmaktadır. Araştırmanın amaç ve hedefine uygun örneklemin seçilmesi ve yanıt verenlere ilgili ön bilgilerle mümkün olmaktadır (Shaheen vd., 2019). Bu yüzden konusuna katkı sağlayabileceği düşünülen kişilerle görüşme yapılarak bir sonraki kişiye ulaşmada destek alınarak katılımcılara ulaşılmıştır. Demografik veriler yaş, cinsiyet, deneyim, işlevsel rolü veya ideolojisi gibi kategoriler, araştırmacıların çalışmanın yerini daraltması için başlangıç noktaları olarak hizmet edebilmektedir (Patton, 2002).

Çalışmada mimarların iş ve işveren olarak sorun ve sorumluluklarını mimarlık ofislerinde, özellikle mezun olduktan sonraki süreçte mesleki gelişimi hedef alan, iş bulmayı, beceri ve ilgi alanlarına yönelmeyi destekleyen insan haklarına ve mesleki etik kodlara uyumlu mevcut durum çok yönlü olarak analiz ederek çözüm önerileri geliştirilmektedir.

1.2. Çalışmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın ilk basamağı olan araştırma problemi olup çalışmanın kapsamı ve amacından sonraki basamak bu çalışmada kullanılacak bilimsel yöntem ve tekniklerin belirlenmesidir. Bu basamakta tüm bu teknikler tezin genel metodolojisi oluşturacaktır. Bu bağlamda her bölüm kendi doğasına yönelik yöntemle analiz edilse de çalışmanın ortaya koyduğu hedeflerin bir sonraki aşamada planlama ve uygulama basamaklarına da geçilebilecek şekilde şekillenmesi istenmektedir. Planlama kısmında araştırma sonuçları çıktıktan sonra bir sonraki adım da ne yapılması gerektiğini düşünmek ve epistemolojik komüniteyle etkileşime nasıl geçilmesi gerektiğine karar vermek gerekmektedir (Tekeli, 2010). Bununla beraber elde edilen bulguları sentezleyebilmek ve çözüm üretebilmek amacıyla planlanan araştırmanın uygulanması kısmında epistemolojik komünite ile ilişkisini alanda çalışan mimarlarla yapılan mülakatlar oluşturacaktır. Alışlagelmiş durum protokol çalışmasında olduğu gibi protokoldeki soruların, sahadaki herhangi bir katılımcıya değil de araştırmacıya yönelik olması gerekmektedir. Bu anlamda

protokoldeki sorular geleneksel görüşmedeki sorulardan tamamen farklılık göstermektedir. Haber kovalayan gazeteci, işlenen suçun etkisini araştıran dedektif ya da hastanın belirtilerini dikkate alarak farklı teşhisler koymaya çalışan hekimin sunduğu araştırma çerçevesini sunmaktadır (Yin, 2021, s. 14).

Durum çalışması, tek bir örneğin ve olayın derinlemesine incelenmesini içermektedir. İncelenen olayda nelerin olup bittiğine bakmanın, veri toplamanın bilgileri analiz etmenin ve sonuçları raporlamanın sistematik bir yoludur. Bununla birlikte kapsamlı açıklama ve bağlamsal analiz yoluyla karmaşık bir örnek hakkında bilgi edinme yöntemidir (Davey, 1990). Tek bir durumun derinlemesine ortaya konulmasında iç içe geçmiş çoklu durum desenleri kullanılabilir. Mesleki alanda var olan sorunların etik çerçeve üzerinde ele alınması mevcut bir durumdur. Bu durumun iç içe geçmiş çoklu durum desenleriyle derinlemesine analizi çözüm yollarına ulaşma ve bu alanda yeni politikaların belirlenmesinin ilk basamağını oluşturmaktadır. Bununla birlikte durum çalışmaları gerekli veriler sağlandığında araştırma sonunda kurama ulaşılabilir olup evrensel çıkarımlar yapılabilir olasılığını da bulundurmaktadır.

Nitel araştırmalar da araştırmacılar bilmek istedikleri şeye ulaşmayı amaçlamaktadırlar. Yansıtıcılık araştırmacıların kendi deneyimleri (iş deneyimleri, kültürel deneyimleri vb.) bir çalışmadaki bilgiyi nasıl yorumlayıp ifade ettikleri anlamına gelmektedir (Creswell, 2020, s. 48).

Dünyayı sosyal adalete doğru değiştirmeyi amaçlayan nitel çerçevede araştırma ile gözlemcinin yorumlamalarını anlamlı hale getirecek etik kodlar, konuşma ve kayıtların analizleri çalışmaya dair fikirler üretilip geliştirilerek çoklu durum analizleri ile öneriler geliştirilmektedir. Çoklu durum çalışmasının uygulanması genellikle tekli durum çalışması uygulanmasında daha zor olmakla beraber toplanan veriler ile çalışmanın güvenilirliğini artırmaktadır (Yin, 2021, s. 7). Çalışma çoklu veri toplama araçlarının kullanılmasıyla gözlemler, dokümanlar, sosyal medya verileri, görüşmeler gibi duruma ilişkin derinlemesine bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Durum çalışması araştırmanın hem ürünü hem de nesnesi olabilecek nitel araştırma desen türüdür. Durum çalışması, araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlandırılmış sistemler üzerinde çoklu bilgi kaynaklarını kullanarak durum betimlemesi veya durum temalarını ortaya koymasından oluşmaktadır (Creswell, 2020, s. 99). Tüm araştırmalarda olduğu gibi burada da araştırmacının neyi, kimden ve nasıl öğrenmek istediğini açıklayarak başlayarak

tümevarımsal veya tündengelimli akıl yürütmeye dayalı tanımlayıcı veya keşif niteliğinde sonuç ve önerilere ulaşmak hedeflenmektedir. Tümevarımsal akıl yürütme, yeni bilgileri teoriler halinde bir araya getirerek toplanan verilerden sonuçlar geliştirme sürecidir. Araştırma problemine cevap bulmak için anlamlı konuları belirlemek ve verileri açık fikirli bir şekilde analiz etmek gerekmektedir. Tündengelimli akıl yürütmeye ise bunun tersi olarak önceden belirlenen konuları, hipotezleri veya ilkeleri test ederek ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu yüzden bir çalışma başlatıldığında, çalışma tasarımının oluşturulması gerekmektedir. Bununla birlikte planlama sürecinde beş ana konu dikkate alınmalıdır: amaç, örnek ve analiz birimi, veri toplama yönteminin seçimi, analiz yönteminin seçimi ve pratik çıkarımlar. Araştırmacı, beklenmedik olayları tahmin edebilmek için veri toplamaya başlamadan önce bu beş konuyu tekrar tekrar ele alması gerekmektedir. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için, alınan kararlar ile çalışmanın nasıl yürütüleceği ilişkilendirilerek sürecin gelişiminin raporlanması gerekmektedir (Bengtsson, 2016, s. 9).

Nitel araştırma ile insanlık durumunun farklı bağlamlarda ve algılanan bir durumun anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, mükemmel tasarlanmış bir çalışma yoktur ve beklenmedik olaylar her zaman ortaya çıkmaktadır (Patton, 2002). Planlanan proje deseni araştırma yapılırken beklenmedik durumlarla karşılaşılması halinde yeniden geliştirilmeye açık olması gerekmektedir.

Tablo 1.1. *Çalışmada Kullanılan Yöntem ve Teknikler (Çapkulaç, 2024).*

	Analiz Tipleri	Teknik	Veri Tipleri	Amaç
NİTELİKSEL	Dokümanlar	İçerik analizi	Açık Kod	Durum
	Mevzuat			Tespiti
	Görüşmeler	Görüşme	Eksenel	Problem
		İçerik analizi/	Kod	Çözüm
		Betimsel analiz		Önerileri

Çalışmada her bölüm kendi içinde uygun yöntem ve tekniklerle analiz edilerek genel strüktürü olan metodolojiye ulaşmak hedeflenmektedir (bkznz. Tablo 1.1.). Bu

bakımdan birçok teknik bir arada kullanıldığı için kullanılan teknikler ilgili bölümde açıklanacaktır.

Literatürde ulusal düzeyde belirlenen arama kraterleri ile tarandığında yapılan tez çalışmaları sınırlı sayıda çıkmaktadır. Yine de mimarlık bürolarındaki bilgi alış-verişi ve büro örgütlenmesi içerikli çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1985 senesinin “Türkiye’de Mimarlık Bürolarında Tasarlama Karar Verme Durumunun Belirlenmesi” doktora çalışması mimarlık bürolarında tasarımda karar verme araştırmaları olarak tanımlanmaktadır. Mimarlık bürolarında tasarlama faaliyetleri üzerine kuramsal çerçeveler ve nicel analiz yöntemleri ile belirlenen proje ofislerinde belirlenen proje tipleri üzerinden projelendirme süreçlerinin değerlendirilmesine yönelik bir çalışmadır (Esin, 1985). “İnsan-Mekân İlişkileri Kapsamında Çalışma Ortamı-Çalışan Psikolojisi Etkileşimi” yüksek lisans düzeyinde mekanların çalışan psikolojisi üzerine etkileşimleri hakkında yapılan bir başka çalışmada ise insan çevre ilişkileri fiziksel faktörler devreye girmektedir. Fiziksel çevreyi çalışanların nasıl anladığı, anlamlandığı ve davranış olarak nasıl bir tepkiye neden olduğu ilişkisini anket üzerinden yapılan yorumlarla ortaya konulmaktadır (Öztürk, 1996). “Exploring Knowledge Management In The Practice Of Architecture: A Pilot Study From The Turkish Capital” mimarlık bürolarında bilgi yönetimini konu alan bu çalışmanın örneklemini ise Ankara da seçilen on beş mimarlık ofisi oluşturmaktadır. Seçilen mimarlık ofislerinde bilgi aktarımında sorunlar olduğu varsayımdan yola çıkarak bilgi aktarımının ofis içi öneminin performans gelişimine yönelik olumlu sonuçları tespit edilmektedir (Kayaçetin, 1996). Mimarlık ofisleri ve örgütlenmeleriyle ilgili olmasa da çalışma alanımızla çok sayıda kesişim özelliği gösteren “Mimarlık ve İnsan Hakları” başlıklı çalışmada mimarlık ve mekân üretimi kavramlarını etik kodlar, evrensel bildiri ve beyannameler üzerinden insan haklarına duyarlı etik kodlar üretilmektedir (Sadri, 2010). “Türk İnşaat Sektöründe Küçük ve Orta Ölçekli Firmalarda Bilgi Yönetimi” bilgi yönetimi üzerine mimarlık alanında yapılmış doktora tezinden ise anketler üzerinden küçük ve orta ölçekli firmalar analizler üzerinden bilgi yönetimi mekanizması geliştirilmiştir (Ökten, 2016).

Uluslararası düzeyde taramalar da anahtar kelimelere yönelik algoritmalarla göre ulusal düzeyden çok daha fazla sayıda doktora düzeyinde tez çalışmasına rastlanmaktadır. Bunlar: “human right”, “architect”, “architecture ethics”, “ethics”, “professional ethics, professional of architecture” anahtar kelimeleri ile proquest üzerinden 2015-2020 yılları

arasında mimarlık bilim dalında yapılmış 265 tane doktora tezi mevcuttur. Yıllara göre dağılımı: 2015-57, 2016-54, 2017- 60, 2018- 42, 2019- 38, 2020-14 şeklindedir. Bu tezlerin konu alanları insan hakları, etik ve mimarlıkla ilişkili olmakla beraber çalışmak istediğimiz problemi birebir konu almamaktadır. Konuya en yakın çalışmanın James Thompson tarafından 2016 senesinde Washington Üniversitesi mimarlık bölümünde doktora çalışması olarak yapıldığı görülmektedir.

“Too hot, too cold, and then just right: Balancing form and function in biophilic designed office workspaces” adlı tez biyofili hipotezi ile ofis çalışanlarının üzerine sosyal, psikolojik, pozitif fizyolojik ve bilişsel etkileri üzerine yapılan tez ile otuz bir çalışma incelenerek ofis çalışanların performansını olumlu yönde geliştirmek amaçlanmıştır (Holloway, 2016).

“Becoming an Architect: Narratives of Architectural Education” doktora tezi, “mesleki kimliklerin” ortaya çıkışını araştırmak için çeşitli gönüllü mimarların kişisel anlatılarını inceleyerek- ya da bireylerin mimarlık toplulukları içinde kendilerini bir yer oluşturmak için eğitimlerinde nasıl yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu anlatıların içeriğini çağdaş söylemin çeşitli türleriyle ilişkili olarak yorumlayan bu proje, alandaki eğitimciler ve akademisyenler tarafından nadiren değerlendirilen mimarlık eğitiminin özelliklerini ortaya koymakta ve ön plana çıkarmaktadır. Mimar olmak, kişisel yatırım ve refahı zayıflatan çeşitli zorluklar karşısında psikolojik dayanıklılık ve anlam oluşturma stratejileri gerektiren bütünsel bir deneyim olarak sunulmaktadır. Dana Cuff’ın Amerika’da mimarlık camiası üyeleriyle yaptığı “Meslekten olmayan kişinin mimara dönüşümü nedir?” röportajları tezde veri olarak değerlendirilmiştir. Bu röportajlar mimarların sosyokültürel ortamını ve toplumdaki rolünü değerlendirir niteliklerden oluşmaktadır. Çalışma anlatı kimliği ve mesleki angajman araştırmalarından teorik ve metodolojik yaklaşımları ödünç alarak, projeyi Washington Üniversitesi’nin Mimarlık Doktora programında anlatı araştırması olarak lisans üstü öğrencilerle tasarlanmıştır. Tezde mimarlık mesleği üyelerine ve dolayısıyla topluma hizmet etmek için daha donanımlı hale getirmek amaçlanmıştır (Thompson, 2016).

“Self-Determined Participation in Nonmandated Continuous Professional Development Activities and Perceived Choice and Self-Awareness Level of Architects in the United States of America” Amerika’daki mimarlık faaliyetlerine yönelik yapılan çalışmalara mimarların katılım düzeyleri üzerine yapılan bir diğer araştırmada ise mesleki

gelişim farkındalık düzeyleri üzerinde çalışılmıştır. Profesyonel mimarlık faaliyeti yürüten iki dernek üzerinden ve iki yüz otuz iki katılımcıya uygulanan web tabanlı anketle zorunlu olmayan mesleki gelişim faaliyetlerine katılım düzeyi belirlenmiştir (WahYick, 2017).

“The Psychotechnical Architect: Perception, Vocation, and the Laboratory Cultures of Modernism, 1914-1945” Türkçesini “Psikoteknik Mimar: Modernizmin Algılama, Meslek ve Laboratuvar Kùltürleri, 1914-1945” çevirebileceğimiz doktora tez çalışmasında özellikle belirtilen tarihler arası uygulamalı psikoloji, mesleki eğitim ve mesleki terapinin yükselişte olduğu dönemlerin mimari modernizm üzerine etkilerini araştırmaktadır. Psikoteknik laboratuvar modeli mimarlık alanının işini, işçilerini ve konularını nasıl gördüğünün temel bir alan mimarlık ve kentsel tasarım gibi mekansal disiplinlerin algısal yönetimi için temel bir şablon oluşturmaktadır. Birinci Dünya Savaşı esnasında ortaya çıkan yeni bir meslek ile tanımlanan mimarlığı ortaya koymak amaçlanmıştır (Graham, 2019).

“Memorials and the Cult of Apology” orijinal adıyla anıtlar ve özür kùltleri üzerine yapılan çalışmada ise insan hakları, ahlak anlayışı Berlin, Buenos Aires, San Francisco da bulunan temsili beş vaka çalışması üzerinden yapılmıştır. Çalışmada postkolonyal teori, holokost ve insan hakları çalışmaları olmak üzere çok çeşitli hümanistlik disiplinlerden oluşan yöntemler içermektedir. Ziyaretçiler ile etnografi üzerine görüşmeler, arşiv belgeleri ve resim analizleri de kullanılarak özür anıt aktiviteleri izlenmektedir (Rozas, 2020).

Literatür üzerinde yapılan çalışmalarda ulusal düzeyde incelendiğinde birbirini besleyen ama özgün çalışmalara rastlanmaktadır. Uluslararası düzeyde ise şu ana kadar analizi yapılmış çalışmaları her biri kendine özgüdür. Yapacağımız çalışma da araştırma problemi meslek içi etkileşimin piyasada mesleki aktiviteler de bulunan mimar odaklı ve mimarın etik düzeydeki sıkıntılarına çözüm üretmek amaçlıdır. Bu bakımdan direkt olarak araştırma problemini konu alan literatür gurubu bulunmamakla beraber konu alına yakın gruplar incelenmektedir. “Mimarlık ve İnsan Hakları” doktora tezi çalışmaları mevzuat, yönetmelik ve kanun incelemesi ile benzemekte olup küçük ölçekli ofis etkileşimleri ve işleyişlerinin sadece etik ve hak düzeyinde ele almasıyla ise ayrılmaktadır. Büro içi örgütlenmedeki psikolojik etkilerde ofis içi çalışanların iletişimleri bilgi aktarım düzeyinde de düzeni etkilemesiyle değinilmesi gerektiren bir

başka unsuru da oluşturmakta olup bu bağlamda bilgi yönetimi, tasarımda karar verme mekanizmaları çalışmanın analiz ve çözümlenmesinde fayda sağlayan veri kaynakları oluşturmaktadır.

“Cultural ethic and the urban landscape: A basis for sustained community” Kültürel etik ve kentsel peyzaj: Sürdürülebilir topluluk için bir temel, doktora tezi Washington Üniversitesinde hazırlanan doktora tezi ise sanayi devrimindeki gelişmeler sonucunda artan konut ihtiyacı çözümüne yönelik şehirleşmenin beraberinde mimarlığa ek olarak 19.yy. da gelişen şehir bölge planlama ve peyzaj mimarlığı gibi mesleklerin üzerinde durmaktadır. Bu mesleklerin ihmalinin çevresel ve kültürel erozyona etkilerini tartışan tezde sefalet ve ihmal koşulları ele alınmaktadır. Meslek etiği, estetik değerler, insan kültürü ve kültürel etik öğelerin önemine dikkat çekmektedir (Schurch, 1989)

1995 yılında Boston Üniversitesinde yapılan doktora çalışması “Disciplining justice: Massachusetts courthouses and the legal profession, 1750-1850” Disiplinli adalet: Massachusetts adliyeleri ve hukuk mesleği, 1750-1850, Massachusetts eyaletindeki adliyelerin oluşumunun gelişiminin mimarlık ve hukuk mesleği üzerinden okumakta olup adli işlemler için binanın önemine değinmektedir. Bununla beraber adliye binaları ile hukuk çalışanlarının mimari ile olan etkileşimi ve mimarların bu süreçteki duruşu mimar ve hukukçunun kamudan kopuşu vurgulanmaktadır (McNamara, 1995).

“Shelter from the elements: Architecture and civil defense during the early Cold War”, “Unsurlardan korunma: Soğuk Savaş'ın başlarında mimari ve sivil savunma” doktora tezi, Amerika Birleşik Devletleri sivil savunma teşkilatlarının profesyonel mimarlarla karşılıklı yarar sağlayan ortaklıklar kurduğu Soğuk Savaş'ın başlarında mimarlık ve hükümet arasında gelişen ortaklık üzerine yapılmıştır. Bölümlerde şunlar incelenmektedir: 1950'lerde patlamaya dayanıklı yapılar üzerine araştırma; mimarların mevcut binaların doğal serpinti korumasını belirlediği, 1961'de başlayan ülke çapında bir araştırma; mimarları yeni inşaatta serpinti sığınağı tasarlamaya ve planlamaya ikna etmeyi amaçlayan tasarım yarışmaları ve programları ve son olarak, serpinti sığınağı içeren gerçek binaları kutlayan bir dizi yayın ve mimari ödül programı. Sivil savunma programı için hükümet ve mimarlar arasında yapılan çalışmalar meslek içinde anlaşmazlıklara ve protestolara neden olup tezde mimarın toplumdaki rolü ve iç anlaşmazlıkları üzerinde durulmaktadır. Sivil savunma ve mimarlık ortaklığının savunma

etiği ve estetiğini somut örneği olan Boston Belediye binasının ayrıntı analizi üzerinden bir durum çalışması sunulmaktadır (Monteyne, 2005).

“On the miao'ethic: from the architectural angle of view” Çin Sun Yat-Sen Üniversitesi doktora çalışması, “Mimari Açından: Miao’Etik” batı medeniyetlerin gelişimde etnik etiğin öneminden yola çıkarak Çin’deki en büyük 5. Milliyet olan Miao’daki etnik etiği mimari üzerinden inceleyen tez etiğin insan üzerinden insan, toplum ve doğa ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Miao da ev inşa etmenin sembolik okumalarını aile etiği, sosyal etik ve toplumsal etik boyutu ile okunmaktadır (He, 2009).

Thompson’ın (2016) ve WahYick (2017) yaptıkları doktora çalışmaları ise konu alanındaki problemleri çözmeye en yakın çalışmalardır. Bununla beraber Thompson (2016) çalışmasındaki görüşme protokolleri oluşturmayı planladığımız görüşme sorularında bize önemli bir ölçek teşkil etmektedir.

Mimarlık ve etik üzerine kitaplar tarandığında ise bu konuyla ilgili çok sayıda kaynağa ulaşılmaktadır. “Architecture, Ethics, and Technology”, Mimarlık, Etik ve Teknoloji, post-endüstriyel şehirde bina üretimi ve mesleki etik ile ilgili tartışmalar; mimarlık tarihi, teorisi, temsili ve düşüncesinin doğası hakkında yaygın olarak kabul edilen varsayımların revizyonunun gerekliliğini göstermektedir. Bu konular, burada sunulan on dört disiplinler arası makalenin temelini oluşturmaktadır. Giriş bölümü, erken modern Avrupa bağlamında teknolojinin epistemolojik kökenlerinin incelemesi ve iki alternatif etik vizyonunun mimariyle potansiyel ilişkisini içermektedir. İkinci kısım, binaları nasıl temsil edildiğini ve bu temsilin içerdiği etik değerlere ilişkin önemli sorular üzerine dört farklı bakış açısı sunmaktadır. "Teknolojik Üretim Bağlamında Etik ve Poetika" felsefi etiğin rolünü (yani mimari pratikte kategorilerin rasyonel yapısını) ve etik yansımaların mimari form üretimine dahil etme olasılığına dikkat çekmektedir. "Teknokratik Bir Dünyada Tarihin ve Anlatının Mimari Kullanımları", felsefe ve bilim dışındaki söylem biçimlerinde etik bir tutumu ifade etmenin alternatiflerini araştırmaktadır. Burada adı geçen makalelerden derlenen kitap ilk olarak 1991’de Montreal’deki Kanada Mimarlık Merkezi’nde düzenlenen iki dilli "Mimarlık, Etik ve Teknoloji" sempozyumunda sunulmuştur (Pelletier ve Gomez, 1994). Tom Spector, “The Ethical Architect”, mimarlığın modernizmle birlikte çıkan 1930’larda başlayan ve 1970’lerde en alt noktaya ulaşan ahlaki düşüşünün Amerikan Mimarlar Enstitüsü “American Institute of Architects” AIA’nın 1979 da oluşturduğu etik kodlar ile

düzenleme çabasından yola çıkarak mimari yapıyı çevre ile içeriden ve dışarıdan ahlaki bir ilişki kurmaya çözüm önerileri geliştirmektedir (Spector, 2001). Thomas Fisher’ın etik ve mimarlık ana başlıklarıyla yazdığı üç kitabında da mimarlığın etik disipline uyarak nasıl var olabileceğine yol gösterir niteliktedir. Bunlardan ilki Fisher’ın “Architectural Design and Ethics: Tools for Survival”, Mimari Tasarım ve Etik: Hayatta Kalma Araçları hem profesyonel mimarlara hem de mimarlık öğrencilerine, doğal dünyaya karşı sorumluluklarımızı nasıl yeniden düşünebileceğimiz ve kendimiz için daha sürdürülebilir bir gelecek tasarlayabileceğimiz konusunda teorik bir temel ve öneriler sunmaktadır. Kendimizi birkaç üstel büyüme eğrisinin dik bir eğiminde bulduğumuzda, küresel nüfus artışında, ısıyı hapseden atmosfer gazlarında, zengin ve fakir arasındaki uçurumlarda ve sınırlı kaynaklara olan talepte, Fisher etik üzerine mimari temelli bir teori ortaya koymaktadır. Binaların nasıl hem sosyal hem de ahlaki boyutlar sağlayabildiğini ve sağladığını araştırmaktadır. Kitap aynı zamanda, mimarların daha sorumlu, sürdürülebilir kalkınmayı beslerken nasıl daha iyi ve daha güzel binalar yapabileceğini gösteren pratik hedeflere de sahiptir. Mimari Tasarım ve Etik, yalnızca mimarlık alanındakiler için değil, aynı zamanda yapıyı çevremizi etkileyen etik konularla ilgilenen herkes için önem taşımaktadır (Fisher, 2008). İkinci olarak bahsedebileceğimiz kitabı ise “Ethics for Architects: 50 Dilemmas of Professional Practice” Mimarlar için Etik: Mesleki Uygulamanın 50 İkilemi, Fisher’ın mezun olduktan sonraki süreçte etik değerler para kazanmak ve tecrübe kazanmak arasındaki ikilemlerden başlayarak bireysel ve toplumsal etik değerler ile mimarın Amerikan Mimarlar Enstitüsü “American Institute of Architects” 2008’de oluşturduğu etik kodlarla ilişkilendirerek etik dışı durumlara karşı bakış açısı sunmaktadır (Fisher, 2010). Son olarak da mimarlık ve etik başlığı ile ele aldığı “The Architecture of Ethics” etiğin, tasarım pratiğinin en önemli ve en az anlaşılan yönlerinden biri olmasına vurgu yaparak etiğin mimarlık yapmanın doğasında olduğunu söylemekte ve mimarlara alışılmadık ve yararlı etik öneriler sunmaktadır. Etik Mimarisi, mimarlık ve diğer tasarım disiplinlerindeki öğrencilerin etiğe yönelik temel yaklaşımları anlamalarına ve bunları çalışmalarında karşılaştıkları günlük zorluklara uygulamalarına yardımcı olmaktadır. Kitap, etiğe yönelik dört baskın yaklaşımın her birini kapsar: erdem etiği, sosyal sözleşme etiği, görev etiği ve faydacı etik. Her bölüm, tasarımcıların karşılaştığı ikilemleri bu kategorilerden birinin perspektifinden incelemektedir. Yalın bir dilde, jargon içermeyen bir tarzda yazılan metin, bu kavramları tasarım sürecine entegre etmeye ve görsel anlamayı desteklemeye yardımcı olmak için 100 illüstrasyona da

sahiptir. Etik, artık akredite edilmiş mimarlık programların da giderek önemi artmaktadır ve kitap mimarlık ve tasarım alanındaki tüm öğrenciler için temel bir bilgilendirme aracı haline gelmektedir (Fisher, 2018). Fisher'ın bu son kitabı çalışmamızda etik tanımlamaları yaparken atıfta bulunduğumuz mimarlık ve etik ilişkisini kurmamızda çalışmamıza dayanak sağlamaktadır.

“Architecture, Ethics and Globalization: Ethics, Efficacy and Architecture in the Globalized Economy”, Mimarlık, Etik ve Küreselleşme: Küreselleşen Ekonomide Etik, Etkinlik ve Mimarlık, Mimari teori ve profesyonel uygulama çalışmaları arasındaki boşluğu dolduran bu kitap, küresel ekonominin değişen ikliminde etik düşüncenin değişen zemini hakkında eleştirel bir araştırma sunmaktadır. Mimarlık eleştirmenleri, uygulayıcılar, eğitmciler ve öğrenciler için çağdaş öneme sahip konulara bakan kitap, aynı zamanda etik yargıda bir eğitim sağlamada mimarlık akademisinin rolünü de incelemektedir. Katkıda bulunanlar arasındaki yanıtların ve tartışmaların dökümleri de dahil olmak üzere, geniş bir disiplinler arası bakış açısı tartışılmaktadır (Owen, 2009).

“Prospects for an Ethics of Architecture”, Mimarlık Etiği için Beklentiler, mimarlık teorisini ile filozofun yansımalarını bir araya getiren bu kitap, filozofları ve mimarları, bilim adamlarını ve tasarımcıları, zor zamanlar karşısında yaptıklarını ve yapabileceklerini yeniden düşünmeye teşvik etmektedir. Bunu, mimarlık ve tasarımın kendi başlarına ayırt edici bir etik araştırma biçimi oluşturabileceği fikrini keşfederek yapmaktadır. Kitap, etiğin iki bileşeninin, "iyi" teorisi ve "hak" teorisinin mutlak anlayışlarıyla daha az ilgilidir; yapılı çevre, tasarım uygulamaları ve çoğulluk hakkındaki fikirler arasındaki çoklu ilişkileri binalar ve kentsel alanlar tarafından barındırılan insan öznelerinin türleri (sakinler, bireyler ve topluluklar) açıklamakla daha çok ilgilidir. Yapılı çevre, her türlü değer (iyi ve kötü) aşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, bu kitap, insanların yalnızca yapılı çevreyle ilgili olarak değil, aynı zamanda kendileri, düşünme biçimleri ve davranış biçimleriyle ilgili olarak etik hakkında genel olarak düşündüklerini değiştirmeyi amaçlamaktadır (Taylor, Levine ve Solomon, 2011).

“Design and Ethics: Reflections on Practice”, Tasarım ve Etik: Uygulama Üzerine Düşünceler, çevresel çözümlere ve sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunmak için tasarımın değeri giderek daha fazla tanınmaktadır. Günlük yaşamın birçok alanını kapsayan tasarımın, çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliği dikkate alan tasarım pratiğinin etik boyutu dikkat çekmektedir. Tasarım yaklaşımları, tasarımı, insan

deneyimini ve anlayışını dönüştürebilen, rolünü stilistik geliştirmenin ötesine genişletebilen bir uygulama olarak kabul etmektedir. Bu nedenle tasarımın, tasarımcının ve tasarlanan nesnenin geleneksel rolleri; tasarım ürünü ve tasarım sürecinin fikirlerin, değerlerin ve inançların somutlaşmış hali olduğu tasarımın maddi ve maddi olmayan yönleri arasındaki ilişkinin anlayışla yeniden tanımlanmaktadır. Bu multi-disipliner yaklaşım, mimari, moda, kentsel tasarım ve felsefe gibi farklı alanların katkılarıyla hem estetik hem de etik açıdan dikkate alınan tasarımın nasıl oluşturulacağı üzerine düşünülmektedir. Yazarlar ayrıca, öğrenciye stüdyo içinde ve dışında etik çalışma uygulamaları geliştirme arzusunu aşılarak tasarım temelli konuların nasıl öğretileceğini de ele almaktadır (Felton, Zelenko ve Vaughan, 2012).

“The Ethics of a Potential Urbanism: Critical Encounters Between Giorgio Agamben and Architecture” Camillo Boano, Potansiyel Bir Şehirciliğin Etiği: Giorgio Agamben ve Mimarlık Arasındaki Kritik Karşılaşmalar. Potansiyel Bir Şehirciliğin Etiği, Giorgio Agamben'in politik düşüncelerinin ve yazılarının mimarlık ve kentsel tasarım teorisi ve pratiğiyle olası ve potansiyel ilişkisini araştırmaktadır. Mevcut mimari ve tasarım söylemlerindeki değişimi etkileyebilecek Agamben siyasetinin potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Kitap, farklı bir pratik için etik bir değişim olarak, sosyo-mekansal dispozitifi devre dışı bırakabilen ve kent için yeni bir teori ve yeni bir projeyi harekete geçirebilen, çalışmayan bir mimari olasılığını araştırmaktadır. Agamben'in yapıtları üzerinden yapılan bu özel okuma, mimarlık hem de şehircilik hakkında hem düşünme hem de uygulama açısından bir tarz önermektedir (Boano, 2016).

“Architecture As the Ethics of Climate,” İklim Etiği Olarak Mimarlık. İklim ve etiğin mimari tartışmalar için çok önemli hale geldiği günümüzde, kitap mimarların bu temel konularla ilgilenmeleri için tamamen yeni bir yol sunmaktadır. Tetsuro Watsuji'nin (1889-1960) felsefesinden yola çıkan kitap, iklimi nesnel doğal fenomenlerin bir toplamı olarak değil, "biz kimiz" -öznel insan deneyiminin- ayrılmaz bir şekilde iç içe geçtiği somut bir bağ biçimi olarak anlatmaktadır. Kitap, iklimsel deneyimlerin kişiler arası doğasını aydınlatarak, iklimin atmosferik etkilerini kişisel deneyimleri kisvesi altında gören bir görüşü eleştirmektedir. İklim ile ethos arasındaki bağlantıyı insan meseleleri için bir ortamın uygunluğu olarak görmektedir. Bununla birlikte iklimin etik öncülü, sürdürülebilirliğini, yalnızca insanın doğal fenomenlerle olan münferit ilişkisiyle değil aynı zamanda insanın insanla olan ilişkisiyle de genişletmektedir. Kitaptaki bir diğer

bölümde ise iklimi ve kişiler arası dinamikleri birleştiren örnekler sunulmaktadır. Bu örnekler: Japon yöresel konut mimarisi, Richard Neutra'nın beyaz konut mimarisi Tadao Ando ve Aldo Rossi'nin çağdaş mimari eserleri ve kentsel eserlerinden oluşmaktadır. Mimariyi, iklimi ve etiği çevreleyen ve okuyucuyu mesleğin karşı karşıya olduğu mevcut zorluklara nasıl yanıt verileceği konusunda daha geniş düşünmeye teşvik eden söyleme önemli bir katkı oluşturmaktadır (Baek, 2016).

“Business Ethics: A Virtue Ethics and Common Good Approach” Alejo José G. Sison, Ignacio Ferrero, and Gregorio Guitián”, “İş Etiği: Erdem Etiği ve Yaygın İyilik Yaklaşımı” Ticari faaliyetler ve kararlar erdemli olabilir mi? Araştırma sorusu çerçevesinde erdem etiği yaklaşımını benimseyen iş etiği ders kitabıdır. Erdem etiğinin faydacılık ve deontoloji gibi iş etiğine alternatif yaklaşımlarla nasıl karşılaştırıldığını açıklar ve erdem etiğinin toplumun ortak iyiliğine en iyi şekilde hizmet ettiğini savunmaktadır. Finans, yönetim, liderlik, pazarlama ve üretim dahil olmak üzere tüm iş yelpazesine bakıldığında her bölümü erdem etiği teorisi çerçevesinde sunarak öğrencilerin bölümlere yönelik hedeflerini, profesyonellerle derinlemesine yapılan görüşmeler ve gerçek hayattan vaka çalışmaları ile öğrenmelerini desteklemektedir. “Business Ethics: A Virtue Ethics and Common Good Approach” kitabı ileri düzeydeki lisans ve yüksek lisans düzeyindeki öğrenciler için iş etiği dersleri hakkında değerli bir metindir (Sison, Ferrero ve Guitián, 2018).

“Leadership, Ethics, and Project Execution : An Evidence-Based Project Success Model”, Liderlik, Etik ve Proje Yürütme: Kanıta Dayalı Bir Proje Başarı Modeli, Liderlik, Etik ve Proje Yürütme işlerinde başarılı tasarım ve inşaat profesyonellerini ayıran özellik proje ve insan yönetimi becerilerinde usta olmalarından kaynaklanan prensiple hazırlanan özellikle lisansüstü ve ileri düzey lisans öğrencilerine yönelik bu ders kitabı, yazarların akademi ve endüstrideki onlarca yıllık deneyiminden elde edilen görüşleri, herkesin bildiği zorlu bir alanda başarı için uygulanabilir ilkelere dönüştürmektedir. Gerçek hayattan örnek olay incelemelerini özgün araştırma, Liderlik, Etik ve Proje Yürütme ile birleştirmek, okuldan şantiyeye giden yolu göstermektedir. Etkileşimli alıştırmalar, okuyucuların genç proje yöneticilerinin ve diğer yükselen profesyonellerin rolünü üstlenmelerine ve ilk tekliften tamamlamaya kadar inşaat projelerini çevreleyen etik ikilemler üzerinden akıl yürütmelerine olanak tanımaktadır. Paydaş uyumu, üretkenlik ve proje başarısı ile ilgili bölümler, gelecek vadeden liderlerin

iş kararlarının etik açıdan doğru olduğu kadar ekonomik açıdan da sağlam olmasına değinmektedir (Griffis, Plummer ve DarConte, 2021). Mimarlık ve etik üzerine yapılan her bir çalışma da etik meselenin farklı bir boyutunun (iklim, toplum, iş vb.) incelendiği görülmektedir. Yaptığımız çalışma da etiğin meslektaş ile olan etkileşimini incelemesiyle farklı bir boyutunu literatüre kazandırmaktadır. Aynı zamanda çalışmadaki sosyal veriler ve okullara ilişkin yapılan analizler Türkiye özelinde mimarın etik değerlerini yeniden sorgulamamıza sağlayarak bu durumun bir kesiti sunmaktadır. Buna ek olarak da yapılan bu çalışma ile aynı zamanda mesleki problemlere sunduğu bakış açısı ve problemin tanımını akademik platforma taşınması sebebiyle de günümüz gelişen ve değişen dünyasında farkındalık yaratmak, doğru mekanizmalarından destek sağlayacak öneriler geliştirebilme potansiyeli de taşınması sebebiyle önemli bir etki alanına sahiptir. Bu açıdan yapılan diğer çalışmalardan ayrılmaktadır bununla birlikte nitel araştırma problemlerinde literatür tarama, çalışma son halini alana kadar gelişme gösteren ve veri kaynağı oluşturmaktadır.

2. ETİK KAVRAMI, MİMARLIK MESLEK ETİĞİ VE ÖRGÜTLENME

7. Venedik Mimarlık Bianeli'nin başlığı (2000) “Less Aesthetics More Ethics” olmuştur. Bu başlıkla estetik kaygıları azaltıp etik değerlere önem verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Tanyeli, 2013, s. 306). Mimarların etik kavramından anladıkları ile felsefecilerin etik değerlerden anladıkları mevzusundan farklı olarak etik kavramının tanımı ve alt başlıkları üzerinden mimarların etik kavramları ve davranışlarının örgütsel olarak biçimlenişi ele alınmaktadır.

2.1. Etik Kavramı

Etik kavramı ise çoğu zaman ahlak kavramı ile karıştırılsa da birbirlerinden ayrı kavramlar olarak incelemek gerekmektedir. Ahlak kelimesi Arapça kökenli bir kelime olup çoğulu hulk ya da huluk kelimesinin çoğulu anlamında kullanılan huy, tabiat demektir (Develioğlu, 2008). Ahlak kelimesinin İngilizce karşılığı ise moral, Latince moralis kelimesi olup karakter, hal ve hareket anlamlarında kullanılmaktadır (Kılıç, 1993). Etik sözcüğü yunanca kökenli bir kelime olan ethos kelimesinden gelmektedir. Yapılması ya da yapılmaması istenen hal, hareket ve davranışlar olarak etiği tanımlamak mümkündür. Etik zaman içerisinde kendi içinde türlere, kuramlara ve kavramlara ayrılmaktadır. Etiğin bu kavramlarını en temel düzeyde birey ya da grup etiği olarak ele almak mümkündür. Birey ve grup odaklı etiğin kendi içinde de uzlaşmayan tarafları bulunmaktadır. Böyle bile olsa etiği ortak paydalar üzerinde ele alabilmek mümkündür. Bu paydalar erdem etiği, görev etiği, faydacılık (pragmatizm) ve sözleşme etiği olarak incelenebilmektedir. Aristo'dan bu yana erdem (karakter) temelli etik ile doğru, dürüst ve adaletli olmayı temel almakla beraber zihinsel emeğinde önemi vurgulanmaktadır. Görev etiği Kant'ın öncülüğünde bireyin davranışlarını koruyan, deontolojik boyutun ve doğru yapmanın önemini barındırmaktadır. John Stuart Mill' in teorileriyle ortaya konulan faydacılık (pragmatizm) anlayışı ise toplumun çoğunluğunun faydasını esas almaktadır ve birey odaklı etikle uzlaşmadığı yerler bulunmaktadır. Son olarak sözleşmeye dayalı etik ise John Raws' in en dezavantajlı grubun kaybedeceği ne var ve bu kaybın geri dönüşümü var mı sorusuna göre davranış belirleme ve seçim yapma üzerine kurulmuştur (Hürol, 2020).

Tablo 2.1. Uygulamada Etik Konulara Dört Yaklaşım (Fisher, 2018: 15).

	İyi Olmak	İyi Yapmak
Birey Olarak	<u>Karakter Temelli Etik (Erdem)</u> Adalet, cesaret, ilimlilik, sağduyu İnanç, umut, yardımseverlik, sevgi Dürüstlük, saygı, hoşgörü, güven	<u>Göreve Dayalı Etik (Deontoloji)</u> Başkalarına araç değil, amaç olarak davranmak Evrensel olacakmış gibi davranmak Sonuçları ne olursa olsun iyi niyetle hareket etmek
Grup Olarak	<u>Sözleşmeye Dayalı Etik (Sosyal Sözleşme)</u> İyi olan sosyal uyum ve güvenlik İyilik doğaya yakın yaşamak İyi, en az avantajlı olana yardım etmek	<u>Sonuç Odaklı Etik (Faydacılık)</u> Çoğunluk için en iyi olanı yapmak En yararlı ve doğru görünen şeyi yapmak Tüm canlı varlıklar için faydaları en üst düzeye çıkarmak

Kendi içinde çatışmaları olsa bile etiği tek bir başlıkta toplamak ya da ifade etmek mümkündür. Etiğin beklentileri gerek bireysel gerek toplumsal olsun iyi olmak ve iyi yapmak üzerine kurulmuştur (bknz. Tablo 2. 1.). Çalışma ve iş hayatında da beklenen davranışların tüm bunlar göz önüne alınarak kurulması gerekmektedir. Meslek etiği ise bu kavramların çalışma hayatı içerisinde hal göstermesiyle iş etiği ve beraberinde çalışma etiği, meslek etiği, işletme ve yönetim etiği gibi kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır (Kavi, 2011).

Endüstri toplumlarından önce iş etiği ve iş ahlakı kavramı dinle ilişkilendirilmekteyken 19. ve 20.yyda ekonomik faydacılıkla ilişkili olduğu görülmektedir. Modernleşme ve demokratikleşme ile iş etiği kavramının yerinin hukuk kavramları ile ifade edildiği görülmekteyken 20.yy. sonlarında iş etiği kavramı üzerine çalışmalar tekrar hız kazanmaktadır (Gök, 2008).

İş etiği (business ethics), çalışma etiğini (work ethics) ve meslek etiğini (professional ethics) de alt kavramlar olarak kapsamaktadır. Çalışma etiği toplum kültür ve değerlerinden etkilenen işe ve çalışmaya ilişkin değerler ve tutumlardan oluşmaktadır. Kültür ve değerler devreye girdiğinde göreceli toplumsal normlardan bahsetmek mümkün olabileceği gibi aynı toplum içinde de oluşabilecek katmanlar arasında da farklı yaklaşımlar gözlemlenebilmektedir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 36). Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler de iş yerinde uyumak ilişkin olumlu bir tutum sergilerken bazı

toplumlarda bu davranış olumsuz bir tutum olarak değerlendirilebilmesi bu farklılıklara örnek gösterilebilmektedir. Bazı kaynaklar da iş etiği, işletme etiği ve yönetim etiği olarak alt başlıklar da incelemektedir. İş etiği ne kadar çok alt başlıklara ayrılrsa da felsefi bilgi ile değerlendirildiklerinde ve aranan normlar insan haklarıyla bağdaştıkları takdirde amaca hizmet etmektedir. Bir başka ifade ile sahip olunan dünya görüşü, kültür, ideoloji, dinden bağımsız olarak konsensüsle kararlaştırılmaktadır. Evrensel insan hakları bildirgesinin amacı bu tür temel etik normları oluşturmak amacıyla kabul görmektedir (Kuçuwardi, 2003).

İş etiğinin alt başlığı olarak ele aldığımız çalışma etiği ise mesleki disiplin, verimlilik, kalite ve yetkinlik önemserken ve kişilerin çalışkan, tutumlu, dakik, disiplinli ve dürüst olma gereklerini ele almaktadır. Çalışma etiğinin toplumsal gelişmişlik düzeyi arasında doğru orantı gözlemlenirken, kültürel değerlerle de ilişkili olduğu ve bir taraftan da çalışma etiğine sahip olmanın bir kişilik özelliği olarak da sosyalizasyon ve eğitim süreçleri ile kazanım sağlanabildiği düşünülmektedir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 36).

Meslek etiği, çalışma etiğinin belirli meslek üyeleri arasında ilişkiyi ve rekabeti düzenleyen; belirli kurallar ve çerçeveler ile koruyan ilkeler oluşturmaktadır.

İşletme etiği etik kuralların işletme davranışlarına uygulanması olarak ifade edilmektedir. Yönetim etiği ise etiğin yönetim boyutunu kapsayan ve yönetimi uygulayanların etik prensipleri inceleyen davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır (Kavi, 2011).

Etik ile ilgili kavramlar iş etiği tanımlamaları ve onun özelleşerek şekillenmesi ile çalışma etiği, meslek etiği, işletme ve yönetim etiği olarak alan da yer almaktadır. Tanımlamalar konuyu ele alış biçimimizi belirlemede ve hangi perspektiften bakmamız gerektiğine yön vermektedir. Bu bağlamda mimarlık meslek etiği ve meslek üyelerini arasındaki ilişkiyi düzenleyen örgütlenme konu alanının etik özelindeki durumunu anlamak açısından önemlidir.

Etik kavramını Tablo 2.1. de olduğu gibi genel ifadeler ile açıklayıp bölüm geneli etiği tanımlarken mimarlık özelinde etik ele alınışı ise yine Fisher'ın 2018 yılındaki çalışmasında olduğu gibi ele daha çok iş etiği üzerinden irdelenen etik kavramı ile mimarın bina, çevre ve kamusal ilişkileri ölçeği göz önünde bulundurulmaktadır. Bu çıkış noktası üzerinden etik kodlar ve örgütlenme biçimini de kurgulanmaktadır.

2.2. Mimarlık Meslek Etiği ve Örgütlenme

Bu bölümde problemin ana araştırma sorusunu oluşturan Araştırma Sorusu: “Mimarlıktaki etik kodlar ve mesleki sorumluluklar arasında ilişki nasıldır?” sorusuna cevap aramak üzere etik kavramının mimarlık meslek etiği bağlamında uygulanış biçiminin mimarlık örgütler üzerinden ele alınış biçimleri ulusal ve uluslararası düzeyde biçimlenişleriyle oluşturulan etik kodlar üzerinde durulmaktadır. Beraberinde ise araştırma probleminin doğası gereği alt araştırma soru cümleleri olarak ortaya çıkan:

- Alt Araştırma Sorusu: mevzuat üzerinden meslektaşın meslektaşla olan sorumlulukları nasıl değerlendirilmiştir?
- Alt Araştırma Sorusu: mevzuatta denetim ve hak korumaları nasıl tanımlanmıştır? sorularına cevap aranmaktadır.

2.2.1. Mimarlar için hazırlanan ulusal etik kodlar

Mesleki faaliyetleri denetlemek için onur kurulu tarafından yürütülen “disiplin kurulu” ve bağlı olduğu yönetmelik, mimarlık alanında hazırlanan deontolojik (mesleki etik) kodlar olarak iki kısımda ele alınmaktadır.

2.2.1.1. Mimarlık Alanında Deontolojik (Mesleki Etik) Kodlar

Bu taslak Uluslararası Mimarlar Birliği (UIA) ve Avrupa Mimarlar Kurulu (ACE) tarafından yayınlanan etik kurallardan ve TMMOB Mimarlar Odası Mimarlık Mesleğini Uygulama, Mimarlar Arası Dayanışma, Mimarlık Şeref ve Haysiyetini Koruma Yönetmeliği’nden yararlanılarak TMMOB mimarlar odası Ankara şubesi bünyesinde oluşturulan bir kurul tarafından Ekim 2008’de hazırlanmıştır. Genel yükümlülükler, topluma karşı yükümlülükler, işverene karşı yükümlülükler, mesleğe ve meslektaşına karşı yükümlülükler olmak üzere dört temel bölümden oluşmaktadır. Meslek ve meslektaşına ilişkin yükümlülükler doğruluk, dürüstlük, saygı ve tahkir edici olmadan eleştiri esasına dayanmakta olup meslektaşına davranışlar ilgili madde ise bu bölümün son maddesi olarak verilmiştir (bknz. 4.15.). Madde 4’ün 15. kısmında yer alan yükümlülük mimarların eğer çalışanları ve diğer ortakları varsa elverişli çalışma koşullarını sağlamasına, kazançlarını emek değer gözeterek hakkaniyetli bir şekilde dağıtması ve mesleğin gelişimine uygun koşulları sağlamaya açık bir pozisyonda olması gerektiğinin esaslarını içermektedir. Hak korumaları ise disiplin cezası gerektiren konular onur kurulu ile işlerliğini sağlamaktadır.

2.2.1.2. Disiplin Kurulu

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Disiplin Yönetmeliği, 10.07.2002 tarihli resmî gazetede yayınlanmış olup disiplin cezası gerektiren konuları onur kuruluna oradan verilecek kararla da yaptırım ya da bir üst merciyle gerekli işlemlerin yaptırıldığı kurulu kapsamaktadır.

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde yer alan disiplin suçları ve cezaları gerektiren davranışlara yaptırımlar yazılı uyarı cezası, para cezası, meslek uygulamasının yasaklanması cezası ve odadan ihraç şeklinde belirlenmektedir. Buradaki cezaları kapsayan durumlar etik kodlara uygun davranmamakla da ilişkili olup daha çok piyasa değerleriyle ilgilidir.

2.2.1.3. Mesleki Davranış Kuralları Yönetmeliği

Mesleki davranış kuralları yönetmeliği TMMOB 41. Olağanüstü genel kurul toplantısı sonucu alınan kararla 2009 yılında yürürlüğe girmiştir (TMMOB, 2009). Meslektaşın meslektaşla olan sorumlulukları ise mesleki davranış kuralları yönetmeliğinin 5. maddesinde işlenmektedir.

Mimarların meslektaşlarına karşı yükümlülüklerini içeren maddelerin tamamı mimarların mesleklerinde etik ve dürüst olmalarını gerektiren deontolojik kuralları açıklamaktadır. Madde 5 olarak yer alan bu kurallar dokuz alt maddeden oluşmaktadır.

Madde 5'e göre mimar, meslektaşlarıyla ilişkilerinde aşağıdaki esaslara uygun davranır; maddesine ilişkin bentlerin içerikleri aşağıdaki gibi yorumlamak mümkündür.

- a) Maddesi ile bir mimarın meslektaşlarına bilerek zarar vermekten kaçınması gerektiğini vurgulamaktadır. Etik davranışın gereği olan bu madde ile mesleki ilişkilerde dürüstlük, saygı ve iş birliği ilkelerinin korunmasını sağlamaktadır.
- b) Mimarın diğer meslektaşlarını mesleki bakımdan kötüleyici ve küçümseyici davranışlardan kaçınması gerektiğini vurgulayan bu madde ile sağlıklı bir mesleki rekabet ortamının oluşmasını sağlamayı amaçlamaktadır.
- c) Mimarın diğer meslektaşlarının projelerinde muvafakat alarak müdahale edebileceğine ve proje müellifinin telif haklarını koruması gerektiğini belirtmektedir. Bu madde ile meslektaşlarının emeğine saygı göstermek ve birbirlerinin haklarını korumak için önem taşımaktadır.

- d) Bir ncedeki madde de vurgulandığı gibi mimar bir diğer meslektaşının tasarımına üzerinde başka bir çalışma yapmadan önce ondan izin alması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, fikri mülkiyet haklarını korumak ve meslektaşlar arasında saygılı bir ilişki kurmak için önemli olup gerekli izinler ve mimarlar odasına bildirmesiyle birlikte esere müdahale hakkına sahip olmaktadır.
- e) Mimarın meslektaşlarının eserlerini eleştirebileceği gibi kendi eserlerinde de eleştiriye açık olması gerektiği ve eleştiride karşılıklı olarak dürüst, nesnel ve yapıcı davranılması gerektiğini belirtmektedir. Bu madde ile eleştirideki amaç, mesleki gelişime katkı sağlamak ve meslektaşlar arasında sağlıklı bir eleştiri ortamı oluşturmaktır.
- f) Mal sahibi tarafından kendinden önce başka bir meslektaşına getirildiği ve bunun meslektaş tarafından üstlendiğine ilişkin bilgi edinilmesi kolay olması ya da bilginin bulunması halinde mimar adil rekabet ortamı oluşturmayla ilişkin olarak durumu meslektaşa ve mimarlar odasına bildirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.
- g) Meslektaşlar arasında saygılı bir ilişki kurmayı temel alan bu madde ile mimar, bir başkasına ait olan eseri kendisine aitmiş gibi gösterememesi ve kendini ön plana çıkarmak için başka bir meslektaşını itibarını zedelemeye yönelik davranışlardan kaçınması gerektiğine ilişkindir.
- h) Bu madde ile mesleki saygıyı korumak ve meslektaşlar arasında olumlu bir iletişim ortamı yaratmak için önceki maddelerde de vurgulanan acaltıcı ve küçük düşürücü yorumlardan uzak durmanın sağlıklı bir iletişim ortamı için önemini vurgulamaktadır.
- i) Mimarın sadece kendi haklarını korumakla kalmayıp başka bir meslektaşına yapılan haksızlıklarından karşısında durması gerektiği kendi imkanları dahilinde engel olunamayan durumlarda Mimarlar Odasına durumu bildirmesi ve destek talebinde bulunarak sesinin duyurmanın etik değerleri korumadaki önemine değinilmektedir.

Maddelerin tamamı, bir mimarın etik davranışlarını belirlerken meslektaşlarına karşı sorumluluklarını vurgulamaktadır. Bir mimar, diğer meslektaşlarına zarar verici eylemlerden kaçınarak, iş birliği ve saygı ilkelerini benimsemesi gerekmektedir. Bu, mesleki ilişkilerde dürüstlüğü ve güveni sağlamak için önem taşımaktadır. Aynı zamanda,

bu prensip, bir mimarın kendi işini korumak için başka meslektaşlarını kötülemek ya da haksız bir avantaj elde etmek için bilerek yanlış beyanlarda bulunmaktan kaçınmasını gerektirmektedir. İdealde maddeler ve yorumları etik dışı pek çok davranışının önünü kesen ilkeleri sunmakta olup uygulamada ne kadar etkili olduğu tartışılması gerekmektedir. Pozitif hukuk olması gereken norm ve esaslara dayalı olup uygulanabilirliği ve güncelliğinin kontrol edilmesi sistemin işleyişi için önem taşımaktadır.

2.2.2. Mimarlar için hazırlanan uluslararası alandaki etik kodlar

Mesleki davranış ve değerleri, evrensel etik ilkeler çerçevesinde bir meslek özelinde incelenmesiyle oluşturulan kurallar bütünü ‘mesleki etik kodlar’ olarak geçmektedir. Ülkemizdeki etik kodların oluşturulmasında da kullanılan Uluslararası Mimarlar Birliği (UIA) ve Avrupa Mimarlar Kurulu (ACE) tarafından hazırlanan kodlarında aralarında olduğu ve mimarlık mesleği temel alınarak uluslararası düzeyde yapılan çalışmalardan Amerika, İngiltere, Avrupa ve Uluslararası Mimarlar Birliğinin deontolojik kodları üzerinden analizler yapılarak veriler elde etmek amaçlanmaktadır.

Amerikan Mimarlar Enstitüsü (American Institute of Architects – AIA) üyelerinin mesleki pratiklerde uymalarını istediği kuralları, 2007 yılında, Etik ve Mesleki Davranış Kodu (Code of Ethics & Professional Conduct) başlığında güncellemiştir (Sadri, 2010). Altı temel ilke etrafında başlıkları toplamış olan enstitüde birinci ilke genel sorumluluklar olarak ifade edilmekte olup meslek imajı, piyasayı korumak, mesleki kabiliyetleri geliştirmek gibi kavramları düzenlemektedir. İkinci ilke kamuya ilişkin hizmet ve çerçeveleri, üçüncü ilke etik, dürüstlük, yeterlilik, dördüncü ve beşinci ilke ise hem meslek hem de meslektaşlar arasında mesleki onur, adalet, sadakat gibi sağlanmasını içermektedir. Son ilke olan altıncı ilke ise çevreye karşı duyarlı sürdürülebilir yaklaşımları geliştirmek üzerine oluşturulmuştur (AIA, 2020).

Britanyalı Mimarlar Kraliyet Enstitüsü (Royal Institute of British Architects – RIBA) 2005 yılında mimarlık mesleğinin davranış kodları üç temel profesyonellik ilkesi ve bu ilkeyi destekleyen profesyonel değerler çerçevesinde belirleyen kılavuzdan oluşmaktadır. Bu üç ilkesi, bütünlük (Integrity), yeterlilik (Competency) ve ilişkiler (Relationships) olarak belirlenmektedir.

Dürüstlük ilkesi ile tüm işlerinden tarafsızlık, yükümlülük gütmek ve kendi veya diğerlerinin (meslektaş, çalışan, müşteri, kamu kurumları vb.) çıkarlarından uygunsuz bir şekilde etkilenmemeyi içermektedir. Yeterlilik mesleki piyasa değerleri, fiyat, kalite, zaman gibi kavramlar üzerinden beklentileri en üst düzeyde karşılamayı talep etmektedir. İlişkiler ilkesi çerçevesinde ise konumuz olan insan hakları, etik, iş etiği ve meslek etiği gibi kavramlar üzerinde adil ve vicdanlı uygulamalar yapılması beklenmektedir (RIBA, 2019).

Avrupa Mimarlar Kurulu (The Architects' Council of Europe- ACE) Genel Kurulunda kabul edilen Mimarlık Hizmetleri Sunanlar İçin Avrupa Deontolojik Kodu (European Deontological Code for Providers of Architectural Services) ilk olarak 2005 tarihi ile kabul edilmiş son düzenlemeleri ile 2016 tarihindeki hali ile kullanılmaktadır. Deontolojik kodlar dört temel prensip üzerine oluşturulmuştur. Bu prensiplerden ilki genel yükümlülükler olarak bilinmekte olup dürüstlük, mesleki yeterlilik, mesleğin gelişimine katkı gibi hizmetler sunmak olarak tanımlanmaktadır. İkinci ilke ise topluma karşı sorumluluklarıdır. Bu ilkeyle toplumun çıkarlarını korumak, yasalara uyumlu ve çevreye duyarlı projeler gerçekleştirmek şeklinden belirtilmektedir. Üçüncü prensip işverenlere karşı sorumlulukları olup iş ve hizmetleri dikkat, titizlik ve beceri ile yapmaları esaslarına dayanmaktadır. Son ilke olan mesleğe karşı sorumlulukları ise mesleki gizlilik, mesleğin saygınlığı korumak üzerine oluşturulmaktadır (ACE, 2016).

Uluslararası Mimarlar Birliği (International Union of Architects – UIA) tarafından son revize edilmiş tarihi ile 2011 Beyrut'ta yayınlanan Etik ve Davranış Politikasında Mimarlık Uygulamalarında Uluslararası Profesyonellik Standartları''Guidelines for the UIA Accord on Recommended International Standards of Professionalism in Architectural Practice Policy on Ethics and Conduct''. Başlıklı bildiri dört temel ilke ve bunların alt başlıklarından oluşmakta olup diğer üç kurumla benzer standartlara sahiptir. Bu ilkelerin başlıkları genel yükümlülükler, kamu yararına yükümlülükler, müşteriye ve mesleğe karşı yükümlülükler olarak toplanmaktadır (UIA, 2011).

Avrupa, İngiltere, Amerika ve uluslararası düzeyde incelebildiğimiz bu kuruluşlara kıtalarda özelleştirerek çoğaltmak mümkündür. Amerika da Pan Amerikan Mimar Odaları Federasyonu "Pan-American Federation of Associations of Architects (FPAA)" Amerika'daki mimarlarının tüm ulusal kesimlerini resmi ve bölgesel olarak temsil ederek; kıtada konuşulan dört dilde diyalog kuran çok uluslu bir varlık oluşturmaktadır.

Sürdürülebilir çevre tasarımı Sürdürülebilir şehirlerin ve toplulukların yaratılması, mimarlık hakkında düşünme biçimi ve her kıtada, bölgede organizasyonlar grubunun farklı üyelerinin ve profesyonellerin eylemlerine rehberlik edecek kurumsal politikalar, stratejiler ve yönetim yöntemleri üzerinde çalışmalar yaparak farklı bölgelerdeki mimarlar ile etkileşim alanları sunmaktadır (FBAA,2022).

Asya'daki Ulusal Mimarlar Enstitüleri Başkanlarından oluşan “Architects Regional Council of Asia” (ARCASIA) Konseyinin her üyesi enstitünün bölgesel programı ve ilişkilerinin uzantısı olarak Asya bölgesindeki mimarlık mesleğini etkileyen konularda müzakere etmek, ortak yön vermek ve temsil etmek için yıllık toplantılar düzenlenmektedir (ARCASIA, 2022).

Hedefleri:

- Asya Bölgesi'ndeki Ulusal Mimarlar Enstitüleri arasında demokratik bir temelde birleşmek ve dostane, entelektüel, sanatsal, eğitici ve bilimsel bağları geliştirmek.
- Üye Enstitüler arasında profesyonel temasları, karşılıklı iş birliğini ve yardımı teşvik etmek ve sürdürmek.
- Üye ülkelerin mimarlık enstitülerini Bölgeler arası düzeyde temsil etmek.
- Mimarın toplumdaki rolünün tanınmasını teşvik etmek.
- Topluma hizmet edecek mimarların gelişimini ve eğitimini teşvik etmek.
- Yapılı çevre alanında araştırma ve teknik ilerlemeyi teşvik etmek.
- İnşaat endüstrisi ve bunlarla ilgili profesyonellerle ilgili çalışma, teori, hukuk ve uygulama bilgilerini teşvik etmesi muhtemel herhangi bir konunun yayınlanmasını sağlamak.
- Üye Enstitüler, devlet kurumları ve müttefik meslek kuruluşları için ortak çıkar sorunlarının tartışılması için bir forum sağlamak ve bu sorunlara mesleğin ilerlemesine ve Mimarlığın kültürüne ve özlemlerine uygun Mimarlığın gelişimine katkıda bulunacak çözümler aramak.
- ARCASIA ile diğer bölgesel örgütler, Asya bölgesinin devlet kurumları, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ajansları, bölgeler arası dernekler ve ülkeler ve bölgesel örgütler arasında teknik ve bilimsel konuların değiş tokuşu için

uluslararası şirketler arasında doğrudan bağlantılar kurmak ve Asyalı mimarlar için Bölgesel Konseyi temsil eden ARCASIA'nın hedeflerini desteklemek için yardım almak.

Güney Afrika Mimarlar Enstitüsü “The South African Institute of Architects” (SAIA), (ilk 1927'de kuruldu) ve altı bölgesel enstitü olan Border, Cape, Suudi Arabistan, KwaZulu-Natal , Orange Free State ve Transvaal Cumhuriyeti 1996'da katılmasıyla oluşumunu tamamlayan kuruluş her nitelikli mimara üyelik, mimar olma yolunda eğitim gören herkese aday üyelik veren mimarlık mesleki faaliyetlerin gelişimini destekleyen bir oluşumdur (SAIA,2022).

Avustralya Mimarlık Derneği “Australian Architecture Association” (AAA), Avustralya kültüründe mimarlığın söylemini ve tanıtımını, etik ve sürdürülebilir ilkeler doğrultusunda sanatsal ve teknik mükemmellik ile uygulama hakkı, çağdaş, kültürel olarak bilgilendirilmiş ve sosyal olarak angaje olan mimarlık için çalışan ve mimarlardan, benzer düşünceye sahip profesyonellerden oluşan bir topluluktur (AAA,2022).

Avrupa Mimarlar Konseyi “Architects' Council of Europe” (ACE-CAE), eski Birleşik Avrupa Mimarlar İrtibat Komitesi (CLAEU) ve eski Avrupa Mimarlar Konseyi'nin (CEA) birleşmesiyle 11 Mayıs 1990'da Treviso'da (İtalya) kurulmuş kâr amacı gütmeyen bir organizasyondur. Aralarında Türkiye'nin bulunduğu Avrupa Mimarlar Konseyi, AB Üye Devletleri, katılım ülkeleri, İsviçre ve Norveç'teki ulusal düzenleyici ve profesyonel temsil organları olan 43 Üye Kurulardan oluşmaktadır. Avrupa Mimarlar Konseyi, üyeleri aracılığıyla, Avrupa'daki 30 ülkeden 600.000'den fazla mimarın çıkarlarını temsil etmektedir. Başlıca hedefleri:

- Avrupa'da Mimari Gelişimlere Destek Olmak
- Yapılı Çevrede Mimari Kaliteyi Geliştirmek
- Yapılı Çevrenin Sürdürülebilir Gelişimini Desteklemek
- Mimarlar için Yüksek Yeterlilik Standartlarının Sağlanması
- Mimari Uygulamada Kaliteyi Savunmak
- Sınır Ötesi İşbirliğini Teşvik Etmek ve Avrupa Uygulamasını Kolaylaştırmak
- Avrupa'da Mimarların Tek Sesi Olmak

Son ilkesiyle ACE Üye Kuruluşları arasında Avrupa Antlaşması bağlamında ve bünyesinde etkin iş birliğini teşvik etmek, böylece mesleğe zengin çeşitliliğine ve kültürel kimliğine saygı gösterirken Avrupa'daki ülkelerin işleyişinde tek ses olmak belli bir standardı yakalamak gibi misyonları üstlenmiştir (ACE-CAE, 2022).

Dünyada ve ülkemizde etik kod ve ahlaki yargılara bakıldığında “Yalan kötüdür.” demek suretiyle söylemeye devam edildiği mimarlık söylevinin dışında mimarın itibarını sağlayacak öncelikli mesleki tartışmalar üzerinde durulması gerekmektedir. Etik kodlar üzerinden tartışmalar yapılabilirken ahlaki konular genelde konulmayan tarafta yer almaktadır. Bu bağlamda hak arayışlarına örgütsel, aktivist ve sosyal mecralarda ses getirilme çabası gözlenmektedir (Tanyeli, 2017). Bu konuda sorumluluk alması gereken tarafta olan odaların etik kodlar ve sorumluluklar konusunu sadece dile getirilmesi dışında aktif bir eylem pratiğinin ortaya konulmadığı görülmektedir. Nitekim TMMOB mimarlar odası 49. olağan genel kurulu sonuç bildirisinde (29 Nisan 2024) kısa bir açıklamayla yine etik konulara yer verilmiştir. Mimarlık Eğitimi Kurultaylarında da üzerinde çokça durulan, eğitimin kalitesini artırmak ve uluslararası düzeyde kimliğini ön plana çıkaracak yaklaşımların ortaya konulması, mezun sayılarının kontrollü hale getirilmesi ve işsizlik sorununa da kısaca bildirgede yer verilmiştir. Meslek pratiği içindeki ayrışmaların önüne geçilmeli, iş sahasında mümkün oldukça kontrollü koşullarda fırsatlar tanınmalı ve etik değerlerin buyruğunu sürdürmesi gerekmektedir. Değer ve normların günümüz koşulları ile tekrar şekillendirilmesi gerek eğitsel gerek mesleki alanda güncellenmiş olarak gündemde kalması gerekmektedir. Bu bağlamda uluslararası etik kodlardan devşirilmiş kodlar yerine ülkenin ihtiyaç, ahlak ve gereklerine uygun anlayışların oluşturulması önemlidir.

2.2.3. Mimarlık okullarında etik kodlar

Türkiye'deki 119 mimarlık fakültesinden 61 devlet üniversitesi, 45 vakıf olarak ayrılmaktadır. Vakıf üniversitelerinin ise 11 tanesi Kıbrıs'ta, 1 tanesi Saraybosna da 1 tanesi de Makedonya Üsküp'tedir (YÖK, 2024). Üniversitelerin sitelerinden elde edilen resmi bilgiler doğrultusunda ders isimlerinde doğrudan etik geçmese de çoğu üniversite de etik kavramından bahsedilmektedir.

Etik kodlar oluşturma konusunda Türkiye'deki mimarlık fakültelerinin ders içeriklerini ve okullardaki genel durumu göstermektedir ki genel olarak “etik” kavramı okullarda son üç senede değişimleri göz önüne alındığında vurgulanmaya başlandığı

görülmektedir. Ders içerikleri içinde iş sağlığı ve güvenliği düzeyinden zorunlu olup isg1 ve isg2 olarak verilmektedir. Etik ile ilgili çalışma saati, koşulları, güvenlik, ergonomi ve fazla mesai gibi iş kanunun ve hakları ile ilgili gerek iş veren gerekse çalışan hak ve ödevleri hakkında fikir sahibi olabilseler de alana özgü derslerin olması vaka çözümlerinin aktarılması önem taşımaktadır. Çoğunlukla alan özelinde seçmeli derslerde ya da üniversite geneli seçmelilerde öğrenci inisiyatifine sunulan etik değerler eğitimine ne kadar önem verildiği tartışmaya açıktır. Etik dersinin meslek pratiği ve stüdyo etiği olarak öğrencilere verilmesi hem eğitim yaşantılarında hem de mesleki hayatlarında etik bilincinin oluşması gerekmektedir. “Öğrenci projeleri çizilir” gibi sosyal araçlar üzerinden faaliyet veren kurumların tespiti, cezalandırılması ve önlenmesine yönelik faaliyetler de eğitimde etiğin bir başka basamağını oluşturmaktadır. Öğrencilere e-postalar, Instagram blogları vb. araçlarla ulaşan kişi veya kurumlarca ki bunların aralarında mimarlarda olduğu görülebilen ve öğrencilere stüdyo projesini, 3B modelleme yapabileceklerini bundan da öteye giderek ön eskiz ve kritik alma etaplarında da destek olacaklarını bildirerek, bununla ilgili ayrıntılı fiyat tarifelerini oluşturabilmektedirler. Sektöre yeni girenler için bu gibi mimarlık eğitimi ve etiğine aykırı davranışlar yeni bir iş alanı bile oluşturmaya başlamaktadır (Zelef ve Yalım, 2014, s. 32).

Okulların meslek hayatına kazandırdıklarının etik bağlamını sadece ders içerikleriyle anlamak mümkün gözükmemektedir. Okullardaki proje yetiştirme, uykusuz geceler çoğunlukla mesai kavramının unutulmasına neden olmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde önemli bir sendikalaşma çabası olarak görülen 1933 yılında kurulan Mimarlar, Mühendisler, Kimyagerler ve Teknisyenler Federasyonu, The Federation of Architects, Engineers, Chemists, and Technicians (FAECT)’in çöküşünden bu yana geçen 70 yıl içinde, ABD’li mimarlık firmaları arasındaki sendika örgütlenme çabaları yetersiz kalmaktadır. Yale School of Architecture’da emekli profesör ve “The Architecture Lobby” sendikasının kurucu üyesi olan Peggy Deamer’a göre bu uykunun iki nedeni bulunmaktadır. Deamer, mimarlar genellikle çalışma koşullarının çoğunun yasa dışı ve insanlık dışı olduğunun farkında olmayıp buna neden olarak mimarlığın bir sanat olduğu ve mimarların bir sanatçı olduğu algısı, meslekte işveren ve çalışanlar arasında oluşturulan biz bir aileyiz sahte eşitlik duygusu nedeniyle, mimarlar işçi olmadıklarına ikna olmaya yatkındır. Diğer meslek gruplarından farklı ve ayrıcalıklı olunduğunu düşünmek ise algıyı desteklemektedir. Okullarda verilen eğitim ve öğretimde de uykusuz kalınarak yetiştirilen projeler, öğrenciler arasında projeler, fikirler ve notlar

üzerinden oluşan rekabet anlayışı uygunsuz çalışma koşulları ve etik anlayışını eğitim hayatıyla birlikte oluşturmaya başlamakta olup meslek hayatının nasıl olacağı hakkında fikir vermektedir (Walsh, 2022).

Okullarda verilen etik kodlar, ders içerikleri ve mimarlık eğitim doğasının öğrenciler üzerinde şekillenmesiyle etik değerlerin eğitim hayatı basamağını oluşturduğu sonucuna varılsa da fazla mezun sayısı, mezun enflasyonu olarak da nitelendirilebilecek bir başka sorunu daha ortaya çıkarmaktadır. Kontrolsüz şekilde çoğalan okullar da ihtiyaçtan fazla doğan mezun sayısı meslekte kaotik bir ortamın doğmasına neden olmaktadır.

Okullardaki etik kodlar makro ölçekte incelendiğinde okul, öğretim elemanı ve öğrenci üçgeninde sorumluluklarının yerine getirilmesi meslek hayatındaki sıkıntıların engellenmesindeki önemi yadsınamaz. Bölümde kısaca değindiğimiz mimarlık okullarında etik bu bakış açısıyla değerlendirdiğimizde özellikle “21.yy. mimarlık eğitimde etik başlığı” olarak başka bir doktora tez çalışması olacak kadar derinlikte değerlendirilmesi gereken bir konudur.

Ulusal ve uluslararası düzeyde oluşturulan tüm bu etik kodlar mikro siyaset alanları oluşturmaktadır. Toplumun belli bir kesimine hitap eden siyaset anlayışıyla gündelik hayatın tekdüzeliğiyle mikro siyaset alanlarında kanıksanmış davranış kalıplarından öteye genel geçer ve ortalama bir kitlesel durumun uzlaştıracısı olmaktadır. Sosyolojik açıdan, kitlesel davranışın belirlenmesine ilişkin öğretici, açıklayıcı olan kodlar gerektiğinde emredici, yasaklayıcı olarak toplumun davranış biçimlerini düzenleyen konumdadır. Etik kodlara ilişkin bu tür araştırmaların varlığından söz etmek mümkündür; fakat sonunda oluşturulan kodlar sosyolojik anlamda insanın tek tipleştirilmesi sürecine yöneliktir. Bu da kodların başarıya ulaşmasını insanın gündelik hayatla ve çoklu mozaik yapısıyla etkileşimine aykırı düşmektedir. Mikro siyaset alanlarının oluşturularak bu alanlarının sosyal ya da fiziki çevre ile iş birliği olarak eklenmesiyle başarıya ulaşmaktadır. Maddi dünya da karşılığı olan mikro siyaset alanları oluşturularak eyleme, dile, bedene, yapmaya yönelik maddi karşılıkları olan dünya inşasında bir sürü sonra özne, meşru olduğu düşünülen bu modelde gündelik hayatın pratiklerine katılarak yeniden üretmeye başlamaktadır (Sargın, 2018, s. 50). Bu süreç uygulamaya başlandığında kanıksama ve yeniden üretimle kendi içinde sürdürülebilir hal almaktadır. Oluşturulan alanlar kılcal ideolojik vasıta ile denetlenmeli, pratiğe aykırı durumlar

düzenlenmeli gerektiğinde ödül ve ceza geliştirilerek ahlaki bir sorumluluk addedilmektedir.

Kendi içerisinde kısır bir döngüye dönüşen sistemde değişim gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. İlerisini daha gerçekçi bir bakış açısıyla görebilmek için Geniş ölçekte kural koyucu bütünsel sistemlerden kaçınmanın bunun içinde mevcut normlardan uzaklaşarak yeni sistemler geliştirmek gerekmektedir (Taut'tan aktaran Tanyeli, 2013, s. 305). Gamez ve Rogers'ın (2008) "An Architecture of Change" makalesi değişimin kaçınılmaz olduğunu ve bu değişim çağrısının herkes için önemli olduğunu söylemektedir. Değişim çağrısını sürdüren taraflar aktivist uygulamalardan beslenen ve değişimin mimarlığın hem toplumsal boyutunda hem de profesyonel boyutta olması gerektiğini öne süren konumdadır. Değişim çağrısının sesleri uçsuz bucaksız bir ses duvarı olarak hem mimarlık akademisinin hem de mimarlık mesleğinin rollerini tanımlayan söylemleri şekillendiren birincil güç olma potansiyeli vardır. Bu bağlamda mimarlığın politik çağrısının sadece bina üretmekle sınırlı olmadığı mimarın, mimarlığın etik ile estetik ve finans ile erdem arasındaki çelişkileri ortadan kaldıracak şekilde sosyal olarak angaje olabileceğini iddiası ortaya çıkmaktadır (Gamez ve Rogers, 2008).

2.3. Etik Dışı Davranışlar

Mimarlık ve etik kavramının olması gereken normlar üzerinden tanımlarken aslında olan durumlar da mimarlıktaki etik dışını belirlememizi sağlamaktadır. Bu bölümde mimarın çalışma etiği ve meslek etiği kapsamında meslektaşıyla olan ilişkilerinizdeki olumsuzluklar ve etik dışı olarak nitelendirebileceğimiz kısımlar belirlenmektedir. Bu kapsamın belirlenmesinde mobbing başlığı ve sosyal medya üzerinden problemin okunması sağlanmaktadır. Ön bulgulardan görülmektedir ki günümüz de etik kavramı haksız rekabet ve mezun enflasyonu konularına yoğunlaşırken meslek oda üyeleri, meslek mensupları, sosyal kanallar ve fiziki toplantılar üzerinden çözüm bulmak ve farkındalık oluşturulmaya çalışmaktadır.

2.3.1. Mobbing

Etik dışı davranışların ihlali uluslararası yasalar, etik kodlar ile her ne kadar güvence altına alınsa da davranış biçimlerinin hala gözlenebilmektedir. Bunlar adam kayırma, ayrımcılık, rüşvet, dedikodu gibi bilinen yaygın tabirleri haricinde sistematik psikolojik şiddet manasına gelen mobbing kavramı da yaygın bir şekilde kullanılan etik dışı davranışların en kapsamlı ve bilinçli halidir.

İngilizce deki “to mob” ya da “mob law”ın karşılığı olan mobbing psikolojik şiddet, baskı, yıldırma anlamına gelmekte olup ilk kez 1984 yılında İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından gündeme getirilmiştir (Bozbel, 2007). Mobbing kavramını etolojist Konrad Lorenz tarafından hayvan davranışlarında fark etmiş olup küçük hayvan sürülerinin büyük ve yalnız hayvanlara davranış şekillerinde mobbingi gözlemlenmiş daha sonra küçük çocuk gruplarında da benzer davranışlar fark edilmiştir. Leymann’ın aynı davranış şekillerini çalışma gruplarında fark etmesi ise bu kavramı iş yaşamında literatüre kazandırmıştır (Leymann, 1996). Psikolojik terör, zorbalık veya taciz olarak değerlendirilebilecek mobbing yatay ve dikey bir hiyerarşide iş yerinde gözlemlemek mümkündür. İşveren veya işveren temsilci tarafından çalışanlara uygulanan mobbing biçimi “bossing”, çalışanlar tarafından işveren ve üssüne uygulanan psikolojik taciz biçimi “staffing” olarak ifade edilmektedir. Psikolojik taciz daha net bir ifadeyle ast, üst ya da eş kademli olarak bir işyerinde çalışanlar tarafından yapılabilen bir yıldırma biçimidir (Erdem, 2010).

Yargıtay karar arama sisteminde mobbing üzerine açılan dava sayılarına ilişkin çok sayıda karar bulunmaktadır ([http-1](http://1)). Bu davaların çoğu delil yetersizliği sebebiyle kapanmaktadır. “Mimar” ve “mobbing” anahtar kelimeleriyle kararlar incelendiğinde ise dava taleplerinin alınan ücretin sigortada eksik gösterilmesi, çalışma saatlerinin yoğunluğu, hakaret, psikolojik taciz üzerine açıldığı ve davaların düştüğü gözlemlenmektedir. Mobbing davalarının düşme nedenlerinden en önemlisi ispat sorunu ve yapılan saldırının sistematik olması gerekliliğinin göz ardı edilmesinden kaynaklanmaktadır. Eğer mobbing iş yerinden çalışana çalışma arkadaşları tarafından yapılmaktaysa yargıya intikal etmeden sorunun öncelikle işveren (yönetici, takım koordinatörü vb.) tarafından çözülmesi gerekmektedir. Borçlar kanunu gereğince işveren, işçinin haklarını korumak ve gözetmekle yükümlüdür aksi takdirde işverenin sessizliği cezai davranış hali sayılabilmektedir.

Kanunlar ve hukuki düzenleme aradaki anlaşmazlıkların çözümünün insan eliyle giderilmemesi ve gerektiğinde ceza işleme tabi tutulmasını sağlamaktadır. Cezai işlemler başka bir deyişle insan ilişkilerini düzenlemek gibi bir görevi almamaktadır. İnsan ilişkileri, çalışma prensiplerinin düzenlenmesi ise insan haklarına saygılı işleyiş biçimlerinin geliştirilmesi ve toplumsal öngörünün oturması ve yine toplumsal olarak empati yapabilme yeteneğinin iyileşmesiyle beklenmektedir.

2.3.2. Sosyal Medya Araçları Üzerinden Problemin Okunması

Çalışma bu bölümde mevcut durumu ortaya koymak adına sosyal platformlardaki mimarlık söylemleri ve etik dışı unsurlarla etkileşim kurarak kamusal ifade ediliş dilini ortaya koymaktadır. Alt Araştırma Sorusu: “Sosyal medya verileri mimari tasarım ofislerindeki meslektaşın meslektaşla olan etkileşimini nasıl yansıtmaktadır?” sorusuna yanıt aramaktadır. Bununla birlikte araştırma sorusunu oluştururken ortaya çıkan diğer alt araştırma sorularına “Mimarlık mesleğinde duygusal emek düzeyleri nasıldır?” ve “Karakter aşınma düzeyleri nasıldır?” çalışmanın girişinde de bahsettiğimiz alt araştırma sorularına da sosyal medya verilerinin analizi esnasında cevaplar ulaşılmaktadır. Kamusal düzeydeki davranışların sosyal medyaya nasıl yansıdığı ve ifade ediliş biçimlerine yönelik içerik analizleri ele alınmaktadır. Olasılıklı olmayan amaca uygun örnekleme biçiminde belirlenen sosyal medya platformlarının etki kapasitesi, yaygınlığı, başka bir bilimsel çalışmada kullanılmış olması ya da sosyal medya da geçen ilgili konunun farklı birden fazla sosyal medya araçlarında ele alınması konu ile ilgili sosyal medya araçlarını hem seçim kriterlerimizi hem de geçerlilik ve güvenilirlik ölçütlerini oluşturmaktadır.

Amaçlı örnekleme, mantık açısından nicel araştırmanın olasılık örneklemesinden farklıdır. Amaca yönelik örneklerin boyutu genellikle küçüktür, dolayısıyla bunların faydası ve güvenilirliği, mantığı ve amacı temelinde sorgulanmaktadır. Rastgele olasılık örnekleme ise derinlemesine, amaçlı örneklerin başardığını başaramamaktadır. Niteliksel örnekleme tasarımları, araştırmacı tarafından çalışmanın amaçlarına göre tasarlanmaktadır. Örnekler araştırmanın ilerleyen aşamalarında da eklenebileceği gibi bilginin ortaya çıkması durumuna göre örnek profiline karar verme sonrası değişiklikler yapma gibi imkanlar sunmaktadır (Shaheen ve Pradhan, 2019). Örnekleme tasarımı esnek olup nitel araştırmalarda analizler sırasında ortaya çıkmaktadır. Örneklem büyüklüğü yeterliliğine akran incelemesine, doğrulama gibi kriterler ile belirlenmektedir (Patton, 2002). Amaçlı örneklemin mantığı ve gücü, derinlemesine bilgi açısından zengin durumların seçilmesine bağlı olup tez çalışmasında nitel araştırma yapan bir başka araştırmacıdan doğrulama ve güvenilirlik sağlamak için destek alınmıştır. Bununla birlikte yarı yapılandırılmış görüşme için oluşturulan kılavuz da sosyal medya araçlarında örneklem seçimi için de ölçüt belirlemede kriter oluşturmada kullanılmaktadır.

Sosyal medya araçları ilk olarak 1979'da Duke Üniversitesi'nden Tom Truscott ve Jim Ellis, internet kullanıcılarının halka açık mesajlar göndermesine izin veren dünya çapında bir bilgisayar ağı sistemi olan Usenet'i kurmasına dayanmaktadır. Bugün anladığımız şekliyle sosyal medya dönemi ise Bruce ve Susan Abelson'ın çevrimiçi günlük yazarlarını tek bir toplulukta bir araya getiren erken bir sosyal ağ sitesi olan “Open Diary”i kurmasıyla yaklaşık 20 yıl önce başlamaktadır. “Weblog” terimi ise ilk kez aynı zamanlar da kullanılarak bir yıl sonrasında “blog” olarak kısaltılarak kullanılmaya başlanmıştır. Yüksek hızlı internet erişiminin artan kullanılabilirliği, kavramın popülaritesini daha da artırarak MySpace (2003'te) ve Facebook (2004'te) gibi sosyal ağ sitelerinin geliştirilmesinin arka planını oluşturmaktadır (Kaplan ve Haenlein, 2010). Web 1.0 sadece okunabilen web sayfaları, web 2.0 günümüzde kullandığımız ses, görüntü ve yazı yükleyebildiğimiz web sayfaları, web 3.0 yapay zekâ semantik web olarak medya araçlarının kullanıcı etkileşimleri ile aralarındaki ilişkiyi anlamlandırmaya yardımcı olmaktadır (Shivalingaiah ve Naik, 2009). Günümüzde web 2.0 ile kullanılan sosyal medya platformlarında ihtiyaçları giderilmeyen kesimlerce ihtiyaçlarını dile getirmek adına da kullanılan yeni kamusal alanlar oluşturmaktadır. Tablo 2.3.'te gösterilen sosyal medya toplumlarından kendini ifade ediş biçimi ve medya zenginliği orta düzeyde olan sosyal medya araçlarından YouTube'da üretilen video üzerinden kamusal algı düzeyleri ve yine web iş ilanları sonrası sosyal medya araçları üzerinden oluşan kamusal algı düzeyleri ve oluşumlarına yer verilmektedir.

Tablo 2.2. Sosyal medyanın sosyal mevcudiyet/medya zenginliği ve kendini sunma/kendini ifşa etme açısından sınıflandırılması (Kaplan ve Haenlein, 2010).

		Sosyal Varlık/Media Zenginliği		
		Düşük	Orta	Yüksek
Kendini İfade Etme/ Kendini Sunma	Yüksek	Bloglar	Sosyal Ağ Siteleri (Facebook vb.)	Sanal Sosyal Dünya (İkinci Hayat vb.)
	Düşük	İş birliği Projeleri (Vikipedia vb.)	İçerik Toplulukları (Youtube vb.)	Sanal Oyun Dünyaları (World of Warcraft vb.)

Sosyal ağlar üzerinden farkındalık sağlayarak problemin çözümüne olumlu yönde katkı sağlayan farklı örnekleri de görmek mümkün olmakla birlikte “The French Democracy” için yapılan kısa film ile ana akım medya da yer alarak çok sayıda kamuoyu

kitlelerine ulaşması, Mynamar'daki insan hakları ihlallerine yönelik 2007 yılında Facebook üzerinden kitlelere ulaşılması sosyal medya verileri ve etkileşiminin ne kadar güçlü olabileceğini göstermektedir (Ehn, 2008). Video paylaşımı günümüzde etki alanı yüksek bir platform oluşturmaktadır. Youtube, Instagram, Facebook gibi sosyal medya üzerinden yapılan yayınlar ile milyonlarca kişiye ulaşmak artık son derece kolay bir hal almaktadır. İçinde bulunduğumuz çağda yaygın etki kapasitesiyle sağladıkları verilerin doğru bir biçimde analiz edilmesi uzun vadede yapılacak çalışmaların niteliğini, uygulanabilirliğini ve hangi amaca hizmet etmesi gerektiğine dair birçok açıdan fikir sahibi olmamızı sağlamaktadır. Sadece Youtube da günlük ortalama 100milyon izlenme ve dakikada binlerce video yüklenmektedir (Oyucu, 2018). Mimarlık ve meslek etiği bağlamında sosyal platformlardaki yayınlar incelendiğinde sosyal medyanın deamonik yanı olduğu gözlenmekte ve birçok etik dışı unsurun sansürsüz bir şekilde dile getirilmektedir. Sosyal medyadaki kutuplaşma işveren, işçi mimar ve örgütlenme üçgenini gözlemleyebilme imkânı sağlamaktadır. İşverenin, işçi mimardan beklentilerinin sıralandığı, iş ilanları, işçi mimarın yaşadıklarını anlattığı röportajlar, özelindeki vakalar, hakların korunması ve ses getirmesi amacıyla oluşan kutuplaşmaların gözlemlenebildiği sosyal araçlar vasıtasıyla amaca uygun seçilen örneklem birimleri analizi yapılmaktadır. Etik dışı unsurların gözlemlenmesin de son birkaç yılda mimar ve mimarlık alanında gündem oluşturan sosyal platformlar tanımlayıcı unsurları anlamamıza yardımcı olmaktadır.

İşini kaybedenlerin hikayelerine odaklanan, genel haber platformlarından ve içeriğinden farklı olarak işsizlinin anlatısı üzerine hazırlanan video haberler sunan +90 Youtube kanalı “Alanında İş Bulamayanlar” serisinde 2024 tarihi itibarıyla 38 diplomalı ile yapılan röportaj yer almaktadır. BBC News Türkçe tarafından hazırlanan “Genç İşsizliği” başlıklı haber video “En az 2 yıl tecrübe” ifadesi de 2020 senesinde işini kaybedenlerin hallerini yine işsiz yaşam dünyası üzerinden özetlenmektedir (Erdoğan, 2021, s. 147). Diplomalı işsizlik ve genç işsizliği haberlerine neredeyse her gün bir gazete, dergi ya da haber kanalında rastlanmaktadır. Bununla beraber yine Erdoğan'ın 2020 yılında tamamladığı doktora çalışmasında belirttiği gibi bilimsel eğilim ve çalışmalar üniversiteli mezunların iş hayatındaki zorluklarına odaklanarak çözüm bulma eğilimi göstermektedir. Mimarlık meslek alanında ise “Diplomalı İşsiz ve İşsizlik: Geçmişin Birikimi, Gündelik Hayat ve Etkileşim” başlıklı tez çalışmasın da Erdoğan'ın

(2020) görüşme grubuna mimar dahil etmesi de mesleki problemlerin dikkat çeken bir noktaya ulaştığının bir başka dayanağını oluşturmaktadır. (Erdoğan, 2020, s. 37)

Tablo 2.3. “Alanında İş Bulamayanlar: Mimar” YouTube verisi (Tablo 11.11.2021 tarihine ait video verileri ile oluşturulmuştur bu yüzden sayılar değişiklik gösterebilir.) (Çapkulaç, 2022).

Alanında İş Bulamayanlar Mimar (Video)	Görüntülenme	Yorum	Beğeni	Beğenmeme
Sayı	538 864	2588	11000	320

Youtube kanalı +90, Türkiye’deki güncel konuları ve haberleri aktarmak üzere kurulan ve bilgi kaynağını BBC, F24 ve VOA gibi kamu yayıncılarında sağlayan kanalda 26.Eylül.2019 tarihli “Alanında İş Bulamayanlar: Mimar” başlıklı yaptığı röportaj da yaptıkları 38 diplomalıdan birini oluşturan, yeni mezun mimar ya da mimarların çalışma alanlarında özellikle de küçük ölçekte yaşadıkları zorlukları mercek altına almaktadır. Tablo 2.2.’de ifade edildiği gibi orta düzeyde kendini ifade etme içerik oluşturma platformu olarak kullanılan Youtube kanalında çalışmanın etik dışı faktörlerini anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Çünkü gerek izlenme oranları gerekse hakkında yapılan yorumlar ve beğeni sayıları bize çok sayıda istatistiki bilgi vermekle beraber meslekte ciddi etik problemlerin olduğunu da göstermektedir (bknz. Tablo 2.3.). Şekil 2.1. de olduğu gibi video içeriğini destekleyen yorumlar ve bu minvaldeki yorumların beğeni sayıları yüksek olup yine bu yorumları destekleyen nitelikte yorumlar görülmektedir.

Bununla birlikte mimar ile yapılan röportajdaki videonun ilk dakikasından itibaren kişinin kendi varoluş çabası ve temel düzeyde ihtiyaçlarını karşılamakta yaşadığı zorluklara değinmektedir.

Birlikte mezun olduğumuz arkadaşlarla buluşuyorum ya da benden önce mezun olmuş ilk 10dk.dan sonra yas havası böyle cenaze evindeymiş gibi herkes masaya bakıyor o zaman görüyorsun ki bunu yaşayan tek insan ben değilmişim bunu yaşayan benim gibi aynı kalifiyeden aynı üniversiteden mezun olmuş kalitesine güvendiğim arkadaşlarım var onlarda iş bulamıyor onlarda benim gibiler bir yere oturduğumuzda ödediğimiz kahvenin parası onların da tadını kaçırıyor ki kahve yani abi... (00.27sn)

Toplum tarafında kabul görme, kendini gerçekleştirme ve girişim de bulunmak gibi nedenlerle kişi kendinin sömürülmesi riskini çoğu zaman göze almaktadır. Lee'nin, İngiliz televizyon sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, yaratıcı emek sektöründe çalışanların yaratıcı emeğin karşılığının, stres ve endişeye yol açan güvencesiz ortamında mesleği yapabilmenin hazzı ile ortam şartlarının kaygıları arasında kaldığını vurgulamaktadır (Lee, 2012). Röportajda ise mimarlık meslek ortamındaki öznel tepkileri anlamak için yapılan mesleki çalışmanın ötesine bakmak özellikle yaratıcı çalışma alanlarında gösterilen sömürü ve güvencesizliği görmek gerekmektedir.

Üniversiteye başlamadan önce yani tercih yapmadan önce şu olmak istiyordum diye kesin bir kararım yoktu ama şunları yapamam gibi bir yoldan çıkmıştım son sene tamam artık ben dedim ki mimar olcam başka bir şey beni çok tatmin etmez herhalde yani şey değildi çocukluktan beri çizim yapıyorum mimarlık benim hep tutkumdu falan elim hep yatkındı çizimlere falan gibi bir şey yoktu. Benim üniversiteye hazırlandığım zaman 2013'tü sanırım o sırada inşaat sektörü altın günlerini yaşıyordu bu konuda herhangi bir tereddüt ya da kimse bana dur işsiz kalırsın napıyorsun sen gibi bir şey dememişti. Zaten öyle bir şeyde hiç düşünmemiştim. Mezun olduktan sonra ne olur diye düşündüğümde mimarlık ofisinde çalışırım aldığım para en azından beni belli bir ölçüde tatmin eder kendimi mutlu edecek bir şekilde evirileceğini düşünmüştüm. Çünkü üniversite okumak bizde sınıf atlamanın aracı olarak görülüyordu yani bu zamana kadar diyelim bende aslında sınıf atlamanın yani yaşam koşullarını iyileştirmenin bir aracı olarak görmüştüm. (01.41dk.)-müzik-

1928 de Amerika'da mimarlar, teknik ressamalar için işsizlik oranı %90'lara ulaştığı büyük buhranda Mimarlar, Mühendisler Federasyonu, Kimyacılar ve Teknisyenler (FAECT)hak arayışını savunmak amacıyla kurulan sendikal bir örgüt görevi görmektedir. Örgüt yüksek işsizlik ve düşük ücretler karşısı diğer teknik elemanlarında katılımıyla aktivist faaliyetlerde bulunarak "Sanayi Örgütleri Kongresi" (CIO- Congress of Industrial Organizations) ile bülten yayımlayarak herkesin erişebileceği uygun fiyatlı olarak planlanan, on iki sayılık ve elli sentlik, bu dergiler daha çok mimarlığı etkileyen siyasi, ekonomik ve sosyal davalar üzerine, emeğin toplumsal pratiğini ilgilendiren bir tartışma platformu oluşturmuştur (Bacon, 2017). Amerika'da FAECT'ten bu yana etkin mimarlık üzerine sendikal düzenlemelerin yetersiz kaldığı gözlemlenmekle beraber FAECT'in oluşturduğu kamusal alan ihtiyacı sosyal medya üzerinden yapılan bu röportajda da okunabilmektedir. Yüksek işsizlik ve düşük ücretler sosyal yardım destek anlayışının da gündeme getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Üst dönemden daha tanıdığım arkadaşlarım mezun oldukça onlarla gelen haberlerle bizde biraz fikir sahibi olmaya başladık iş yoktu ortalıkta üst dönemden arkadaşlarım 3ay oldu 4ay oldu böyle arada gördüğümüzde daha gitgide daha depresif görüyorduk onları daha çökük halde böyle. Mimarlığa girerken umduğunla bulduğun arasındaki uçurumun çok farkındasın artık ama vazgeçmek için çok geç ama ben iyiyim hani diğerleri gibi değilim en azından belli bir ölçüde ilk sene sömürülsem de yine bir iş bulurum belli bir noktada yine asgari ihtiyaçlarımı karşılar burnum sürter ama bir şekilde hani işin inceliklerini öğrendikçe daha kolay çıkarım işin içinde diye düşündüm. Ta ki mezun olana kadar tercih yaptığımda bölüme başladığımda ve benim mezun olduğumda sektörün hali arasında çok büyük uçurum vardı. İşte ben girdiğimde bölüme 2017'tü herkesin inşaatı fırsat olarak görüp abi şu fabrikayı kapatalım gel bir tane inşaat şirketi kuralım iki tane apartman dikelim köşeyi dönelim yıllarıydı tam ben mezun olduğumda karşılaştığım manzara inşaat sektöründe görülebilecek en kötü manzaralardan biriydi gibi geliyor yeni mezun için özellikle... (02.57dk.) -müzik-

Ülkemizde ise sosyal yardımlar işsizlik sigortası kapsamında yapılmaktadır. Bu kapsama göre işçi kendi istek, yeterlilik ve sağlık durumu el vermesine rağmen iş verence iş aklının sonlanması halinde en az 600 günlük sigorta priminin yatması koşulu ile iş sözleşmesi feshinden sonraki 30 gün içinde başvuru ilgili iş kurumu birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuru yapması ile yararlanabilmektedir. Bu ödenekler sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarının %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payından yansımaktadır (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, m.49). 600 gün için 180 gün ödeme ile sınırlandırılmış olup bu oranla gün sayılarına göre artmaktadır (İŞKUR, 2023) (http-2). Çalışan işçinin işveren tarafından aynı sebep ve gerekçeler ile iş aklını sonlandırmasında brüt kazancı üzerinden alabileceği kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi sosyal güvenceleri bulunmaktadır. Bu güvenceler ve yardımlar sınırlı olmakla beraber iş bulma, arama ve ekonomik koşullar çerçevesinde düşünüldüğünde verilen emek, yaşanan mağduriyet ve travma koşulları dikkate alındığında yetersiz kalmaktadır.

Özgürlük ve özerkliği simgeleyen serbest çalışma koşulları mimarı farklı rollere itmekte olup diğer alanlarında çalışmak ise saha ve ofisler de çalışma gibi yasadışı birçok sözleşmeyi kabul eder duruma düşürmektedir.

Hangi iş kollarına başvurabilirsin: bir mimarlık ofisine girebilirsin, şantiyede, sahada çalışabilirsin, malzeme şirketinde çalışabilirsin, bir kapı pencere firmasında çalışıp detay çizebilirsin... iş başvuruları yapmaya başladım. Şimdi düşününce baya iyiymiş bir 40-50 yapmışımdır şimdiye kadar (gülüyor) çoğu geri dönmedi hatta yani 50tane başvurduysam 45'i falan geri dönmemiştir. Birkaç yer geri döndü. Birincil mimarlık işlerini yapmıyordu bazıları. Staj yapmıştım bir oyun şirketinde önce orayla görüştüm ilgimde vardı zaten ama

en komik teklifi de onlar yaptı. “İşte biz burada takılıyorz istersen sende gel takıl bizle bir şeyler öğrenirsin ama gelirken kendi çayını kahveni kupanı da getir bide arada bize gelirken kurabiye falan alırsın biz istediğimizde de bizim renderlarımızı falan yaparsın bunlardan boş kalan süreçte de bir şeyler öğrenebilirsin.” (Gülüyor) sadece 0tl teklif etmekle kalmıyor bide beni eksiye düşürüyor. Her gün 10lira kurabiyeye para ver 5lira kahveye para ver en komiği buydu. (Gülüyor) daha sonra bir VR şirketi ile görüştüm. Gayrimenkul sektörü için müşterilerin yapıları daha iyi anlaması için VR ile müşteriyi yapının içinde gezdiriyorlar. Orayla da bir iş düşerse haberleşmek üzere vedalaştık. Sonra bir mimarlık ofisiyle görüştüm dedim ki hani mimarlık mezunuyum. Nihayet bir geri döndüler ok. 6 gün gel, 10saat günlük biliyorsun durumu sektörü ama biz seni uzun dönem stajyeri olarak başlatalım 1000liraya başla belki ilerde seni işe alırız. Tabi bu biraz daha ortalama bir teklifi mimarlık ofisleri için çünkü birkaç arkadaşım var duyduğum gayet de büyük mimarlık ofisleri bu teklifleri yapanlar yani “sen gel 4-5 ay burada ortamı gör işe alış, iş yapmaya başla biz seni görelim ama o sırada sana asla para vermeyelim. Yemek verimiz sağ olsunlar karın tokluğuna çalış gel burada dört beş ay sonra pozisyon açığı olursa seni değerlendirmeye alabiliriz.” (05:10dk.) - müzik-

“Creative labor as moral and ethical subjects and its limitation: Creative City Yokohama, Japan” 2019 yılında Changwook Kim’in yapmış olduğu çalışma ahlaki ve etik değerler bağlamında: Japonya’nın en büyük şehirlerinden Yokohama yaratıcı emek sektöründe çalışanlarda da benzer durumların gözlemlendiği görülmektedir. Mimarların diğer “creative workers”, “creative labor” olarak literatüre geçen diğer sanatsal gruplarda çalışanlara nispeten maaşları ve çalışma koşulları iyi olsa da yetersiz olduğu görülmektedir. Japonya’da geçim kaynağının korunması ve sosyal güvenlik yardımlarının alınması gibi uygulamalarla yoksulluk sınırının altında kalanlara sosyal refah yardımları sağlanmaktadır. “Seikatuho” denen bu yardımlar ile kişilerin refah düzeylerinin belli bir ortalama kalması sağlanmaktadır. Yine aynı makalede sendikalaşmayı kapalı ve katı bir ağı temsil ettiğini düşündükleri için sosyal model olarak tercih etmedikleri bununla birlikte kendilerini “emekçi” olarak görmedikleri ifade edilmiştir. Kendilerini “serbest çalışanlar” olarak ifade edip görüşülen kişilerin ne zaman işlerinin doğasını ve koşullarını tartışsalar, hiçbirinin işini “roudou” (Japoncada “emek” anlamına gelen) olarak çerçevelememesi veya kendilerini bir “roudousha” (Japoncada kelimenin tam anlamıyla “işçi” anlamına gelen) olarak tanımlamaması dikkat çekmektedir. Bunun yerine, işlerinden bahsederken (kelimenin anlamı olarak “iş” veya “iş” anlamına gelen) “shigoto” kelimesini kullanmayı ve kendilerine “serbest çalışanlar” demeyi tercih etmektedirler (Kim, 2019). Serbest çalışanlar olarak tanımlamak bir nevi

bağımsızlık ve özerkliği simgelediği gibi hiyerarşik ve resmi yapıdan uzaklaştığı için çalışan diğer işçilerden ayrılmaktadır. Aynı zamanda paradoksal bir şekilde bireysellik duygusu ile haklarını savunarak haksız ve yasadışı iş sözleşmelerine de direnen bir tarafı da simgelemektedir.

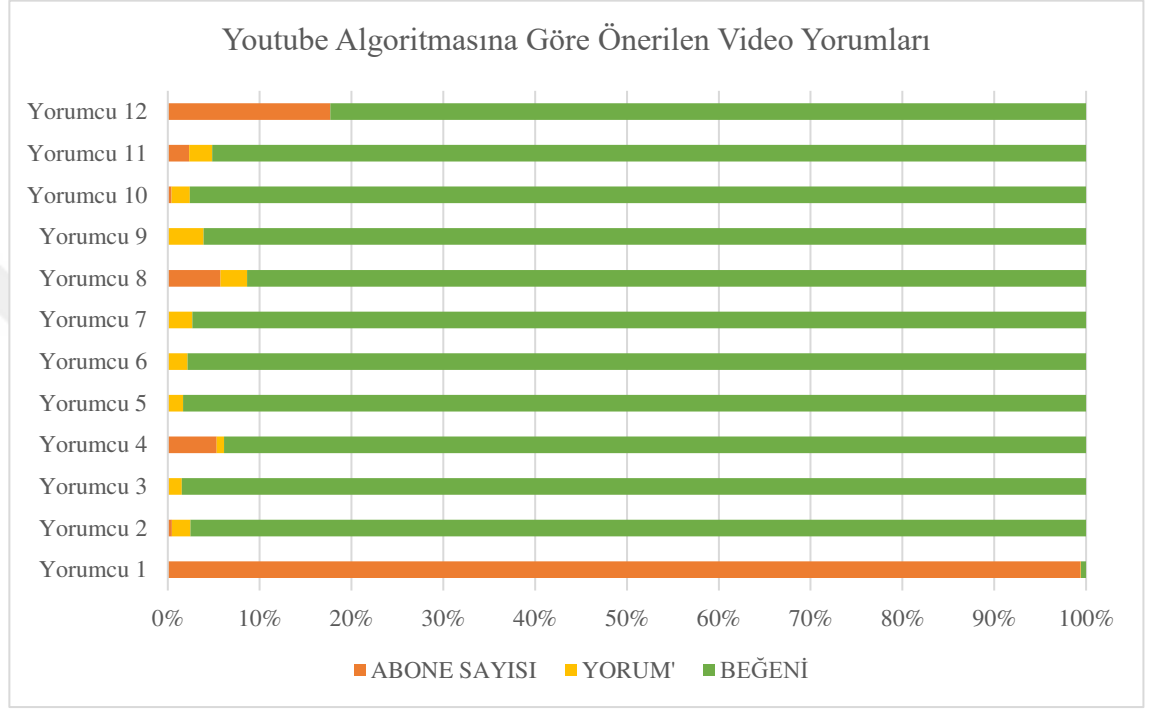
İstanbul'da yaşıyorum, kira ödüyorum ki tek başıma kalmıyorum ki üç kişi yaşıyoruz, faturalar var onun dışında karnımı doyurmam gerekiyor. Hayatta kalmam için enerji almam gerekiyor (gülüyor). Çok lüks yaşadığımı hatta lüks yaşadığımı düşünmüyorum bence olay mesele burada lüks yaşamak değil de insan olmanın asgari gerekliliklerini yerine getirmene hak görmüyorlar sana işverenler. (05:37dk.) -müzik-

Şu an ben iş arama sürecindeyim o sırada kendi ihtiyaçlarımı karşılayabilmek için part time olarak barda çalışıyorum. Haftada ortalama 2-3 gün çalışmaya gayret ediyorum. Kendi 4günümü boşa çıkartayım o 4 günün 2,5 gününde de yüksek lisansa gidiyorum. Geri kalıyor bana 1,5gün o yorgunlukla dinleneyim mi dışarıya mı çıkayım limitli paramla, yoksa ev de kalıp yorgun argın bir şekilde öğrenmek istediğim programlarımı öğreneyim. Sağlıklı bir şekilde kendime bir şey kattığım bir döngüde değilim. Çünkü geleceğe dair inanılmaz kaygılarım var. Hani iğneyi kendine çuvaldızı başkasına tadında da konuşabiliriz. Kendi hatam var mıdır? Vardır herhalde. Ama mimarlık okudum inan ki yani eğitimimiz ağırdı harbiden. Teslim zamanı 2gün falan uyumuyorduk. İşte ben konsantrasyon ilacı alıyordum belli bir noktada yetişmeyeceğinde. Hiç uyumadan 10-12 saat böyle hipnotize bir şekilde bilgisayarın karşısında kalıyorduk. O yüzden ben sanmıyorum yeterince emek göstermediğimi bu bana haksızlık olur diye düşünüyorum. Tamam geliştirdin kendini ama bir işe girebilmen için ortada bir iş olması lazım abi ortada iş yok zaten inşaat sektörü geçen sene %35 daraldı. Biz nüfus olarak yaklaşık %5 büyüyüyoruz. E yap hesabı nasıl yeni mezun iş bulacak. İnşaat bir balonu ve patladı (07:05dk.) -müzik-

Şimdi ben yüksek lisansa başladım “Oyun ve Etkileşim Teknolojileri” İTÜ’de. Arttırılmış gerçeklik ve sanal gerçeklik üzerine çalışmak istiyorum yüksek lisansta. Mimarlıktan gelen mekân bilgileri mimari mekân burada özellikle AR, VR da dijital ve sanal mekân üretiminde bana büyük bir fayda sağlayacağını düşünüyorum. Farklı bir göz bir tasarımcı gözü olarak o yüzden biraz böyle farklı bir konu çalışıp geleceğimi daha iyi şekillendirebileceğimi düşünüyorum (07:41dk.)” -müzik-

Sendikalaşma ve sendika fikride sanatçılar ve mimarlar üzerinde tam anlamıyla yerleşmemiştir. Kim’in yaptığı çalışmada da sendika tipi bir model fikrine ilgi gösteren tek bir katılımcı bulunmaktadır (2019). Daha çok etik ve ahlaki güven duygusuna dayalı bir ilişki kurmak üzerine odaklanılmaktadır. Çoğu zaman suistimal edilen bu duygular paternalist ilişkiler (patron babacılık), çalışma yaşamındaki esneklik (kişiyi eğen güçler üzerinde yoğunlaşan), güvencesizlik ve belirsizlikler yüzünden kişinin hak arayışına

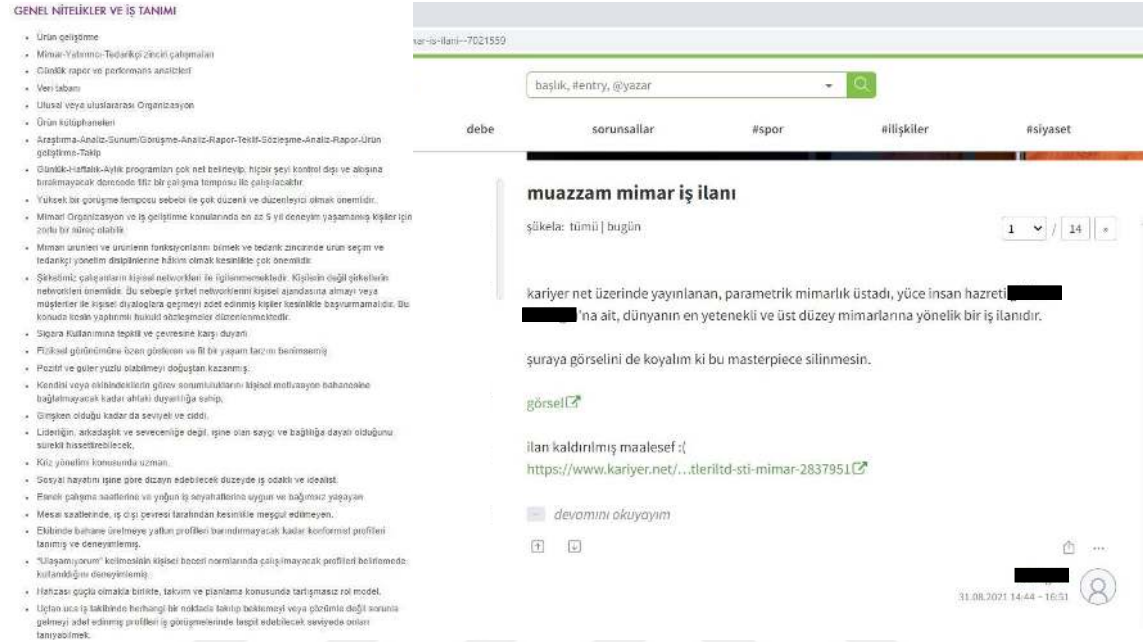
engel olmakta çalışan kişinin işini kaybetme duygusu nedeniyle kötü şartlarda çalışmaya katlanmasına neden olmaktadır. Çalışan kesimler sürekli değişebilen işe, işyerine, ücrete tabi tutularak istikrarsız bir çalışma hayatına mecbur bırakılmaktadır (İlhan ve Yılmaz, 2017, s. 1776).



Şekil 2.1. Grafik: “Alanında İş Bulamayanlar” serisi mimar bölümüne video altında yapılan yorumlar. Grafik 11.11.2021 tarihine ait video verileri ile oluşturulmuştur (Çapkulaç, 2021).

Bununla birlikte yeni aranacak iş için yapılacak başvurular, iş ilanlarındaki beklentilerin de bir başka etik dışı faktörleri oluşturduğu gözlenmektedir. İş arama sitelerinde yayınlanan iş ilanı metinlerinde aranan özellikler daha sonrasında sosyal medya blog yazarları ve yine sosyal medya araçları ile gündem haline getirilmiş ve sonrasında yayından kaldırılmaktadır. İlandaki maddelerin hangisi işin özelliği, hangisi kişinin özelliği ya da tüm bu kazanımlar mimarlık okullarının kazanımlarında sağlanabiliyor mu sorularını sormamızı sağlamaktadır. Mayıs 2020 ve 30 Ağustos 2021 tarihli mimar iş ilanlarındaki maddeler yine web araçlarında gündeme getirilmiş ilan maddeleri çokça sorgulanmış, istenen maddelerin “mimar” başlığı altında aranması ise mesleğin itibarını tekrar ele almamız gerektiğini göz önüne getirmektedir. Bunun dışında

genç mimarların sorunlarının konuşulduğu WhatsApp grupları, bloglar etik dışı gündemin belirlenmesinde ve çözüm önerisi arayışımızda fikir vermektedir.



Görsel 2.1. 30 Ağustos 2021 tarihli çıkan ilan metni ve sosyal medya üzerinde hakkında yapılan eleştiriler kolaj (http-3, http -4) (Çapkulaç, 2024).

Çevrimiçi platformlardaki içerikler hedeflenen kitle belirli sayıda olsa bile herkesin onları görebileceği görüşüyle yapılandırılmaktadır (Burkell vd., 2014). Etik dışı unsurlar görev tanımlarının net olmaması, düşük ücret, fazla mesai gibi unsurlar üzerinde toplanmakta olup artan mezun sayıları ise meslektaşın birbiri ile rekabet etme düzeyini acımasızlaştırmaktadır. Elde edilen sosyal medya verilerin Gerek uluslararası düzeyde gerekse ulusal düzeyde oluşturulan etik kodlar, norm ve düzenlemeler ise mevcuttaki durumun gerisinde kaldığının yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Hatta oluşturulan platformlardan eğitim ve öğrenim alanında sosyal medya üzerinden öğrenci projeleri yapılması gibi yeni sektörlerin de oluşturulması etik probleme farklı bir boyut kazandırmaktadır. Bu tür kolektivite parlamaları, istikrarlı toplumsal hareketlerin inşası için temel oluşturamamakta ancak insanları protesto olayına duygusal olarak yatırım yapmaya devam etmektedir. Sosyal medyanın deamonik yanının olduğu ve eleştirilerin birçoğunun olumsuz olduğu kabul edilebilir düzeydedir ancak kolektifi bir araya getiren tartışmalar, görüşler veya talepler değil, duygu yüklü imgelerin ve

sloganların hızlı dolaşımından oluşmaktadır. Duygusal bağlantı, temelde farklı aktörlerin, kimliklerin ve bakış açılarının, adaletsizlik ve tahakküme meydan okumak için kolektifler ve geçici olarak bir araya gelmelerine izin vermektedir. Bu bağlantı biçimi, diyalog veya ortak bir ideoloji veya siyasi program ile değil, paylaşılan bir duygusal durum ve bir dizi sembol ile karakterize edilmektedir (Poell ve Van Dijck, 2016). Bu yüzden gerek YouTube videosu olarak paylaşılan video ve yorumları gerekse sosyal medya platformlarında oluşan birliktelikler duygusalımsal aktarım ve parlamaya ulaşım sonrasında da sönümlenmektedir. Aynı durum iş ilanları içinde geçerlidir. Aktarım ve paylaşım yapıldıktan sonra hızlı bir eleştiri ve kolektiviteden sonra durum unutulmaktadır. Buradaki sosyal medya yaptırımı ilanların kısa bir süre içinde yerinden kaldırılması olarak dönüş olsa da bu ilanlara başvurular da bulunulması meslektaşların duygusal emek düzeylerinin ne kadar yıprandığını göstermektedir. Diğer bir taraftan da işin şartları ne olursa olsun ona ihtiyaç duyulmaktadır.

Yeni kamusal alan kavramı ile geleneksek anlamda haber akışının etkisi de azalmıştır. Çevrimiçi platformlar üzerinden sadece bilgi akışı sağlamakla kalmayıp kamusal alan oluşturarak kullanıcı katılımlarını da sağlamaktadır. Bu insanların sadece bir konudan haberdar olmasını değil aynı zamanda o konu hakkında yorum yapmasını, eleştirmesini kendi haber akışını ve gündemini ortaya koymasını da sağlamaktadır (Toraman ve Ormanlı, 2019). Mimarlık camiasında oluşturulan sosyal platformlardaki gündemler, yorumlar, eleştiriler ise yayınlandığı tarihlerde oldukça ilgi odağı olmuş ve farklı platformlarda ses getirmiştir. Görsel 2.1.'de gösterilen ilan metni ve yanında eleştirilmek üzere açılan sosyal medya aracı olan sözlük sayfası yine aynı ilan metnini eleştirilmek üzere "Masumiyet Füzesi" podcast kanalında sezon 2, bölüm 1 olarak "Muazzam Mimar İş İlanı" adı ile Eylül 2021 de mizahlı bir dille eleştirilmektedir ([http-5](http://5)). Tüm bunların sonucu olarak sosyal platformlardaki parlamanın ardından ilan yayından 113 başvuru sayısına ulaşarak kaldırılmaktadır. Sosyal ağlardan geri bildirim yapılabilmesi mümkün olan iletişim ortamları oluşturulmaktadır. Bununla beraber hızlı etkiler ve parlamalarda aynı hızda sönerek unutulmaktadır. Bu bağlamda etik dışı unsurları ve etki kapasitesi ile problem tespitinde olumlu bir araç olan ağlar, çözümleri ile kısa süreli ve sadece o olaya özgü kalmaktadır. Aynı özellikleri taşıyan bir başka problem çözümü içinde yine aynı ortamı oluşturmak gerekmektedir. Bunun yanında haberlerin doğruluğu ele alınış biçimleri linç kültürü ile de bir başka bağlamda etik tartışmaları doğurmaktadır.

Uluslararası medya platformları ve örgütlenme arayışında da Türkiye’deki mimarlık meslek alanında karşılaştığımız benzer sıkıntılarla karşı karşıya olduğu gözlenmektedir. Dile getiriliş olarak yine kamusal alan ya da yeni kamusal alan olarak nitelendirebileceğimiz medya araçlarından uluslararası boyutta araştırma problemimize ilişkin sorunlar takip edilebilmektedir. Archinect web sayfasında yer alan habere göre, İngiltere ve Amerika’da da mimarlık mesleğinde, fiili istihdam sağlamanın ön koşulunun ücretsiz fazla mesaiye bağlı olduğuna ilişkin haberler yapılmaktadır (Walsh, 2021). Görsel 2.2.’de gösterildiği gibi aynı haberde paylaşılan görsel Şubat, 2021 tarihli, 12.300 takipçili, fa.front Instagram hesabından alınarak yazıda kullanılmaktadır ve görsel içerik firma sahibinin mesai ücreti ödeyemeyeceğine ilişkindir.



Görsel 2.2. 12.300 Takipçili fa.front Instagram hesabı paylaşımı (<http-6>) (Walsh, 2021).

Instagram hesabı fa.front olan Future Architects Front (FAF) geleceğin mimarları cephesinden, genç mimarlık mezunları ve öğrencilerinden oluşan gayri resmi bir organizasyon olarak kurulan platform mimari, uygulama, eğitim ve medya ile ilişkili

olarak aktivist ve yarı politik sayılabilecek faaliyetlerde meslektaşların hak ve çıkarlarını savunmak, duyurmak amacıyla Cambridge Üniversitesi'nde Mimarlık ve Kentsel Tasarım alanında Yüksek Lisans yapan iki genç araştırmacı tarafından kurulmuştur ([http-7](http://7)). Tüm bulgular bize gerek Türkiye gerekse global düzeyde mimarlık meslek alanında hak ihlallerinin ve mesleki etik problemlerin olduğunu göstermektedir.

Yeni kamusal alan olan sosyal medya üzerinden dile getirebildiğimiz ve takip ettiğimiz bu hak arayışı kısa sürede etki patlaması yaparak sönümlenmektedir. Tespit edilen problemler üzere kalıcı çözüm önerileri geliştirmek mümkün olmasa da ifade özgürlüğü etki kapasitesiyle canlı bir araştırma probleminin olduğunu göstermektedir. Araştırma probleminin tespitine dayanak sunan ve mimarlık meslek alanındaki etik dışı faktörleri araştırmamıza imkan sağlayan sosyal medya verileri, problemin çözümünün daha üst bir ölçekten bakılması ve mimarlıktaki örgütlenme hiyerarşisinde bu tarz etik dışı olarak nitelendirebileceğimiz olaylara çözüm üretme çabasını incelemeye yönlendirmektedir.

2018 yılında kurulan web platformu hukuk çalıştayları ve mottosuyla diğer mimarlık örgütlerinden ayrılarak mimarlar için daha somut dertler üzerinden çözüm üretme arayışıyla kurulan “Ücretli ve İşsiz Mimarlar Platformu” FAF örgütüyle benzer temaları içermektedir. Mimari proje üretimde yer alan mimarların haklarından bahsetmek gerektiğine vurgu yapan platform, çalışma şartlarını değiştirmek için kişinin zor duruma girdiği her türlü görev ve sorumluluklardan kaçınması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda da adından da anlaşılacağı gibi sadece kentsel alan sorunları, kent hakları dışında o proje çalışan mimar haklarının da ekonomik politik ilkeler doğrultusunda okunması ve çalışan haklarının korunması gerektiğinin üzerinde durmaktadır.



Görsel 2.3. Ücretli ve İşsiz Mimarlar Platformu (Şat, 2019) (<http://8>).

E-skopta yayınlanan Ücretli ve işsiz mimarlar platformunun “Bize Yalan Söylediler” yazısında Yapı Dergisi’nin girişimiyle Nisan sayısında, genç mimarların iş bulma süreçlerine katkı sağlamak amaçlı yapılan panelde (Görsel 2.3.) aynı zamanda Yapı Dergisi’nin Mart 2019, 445 sayısının dosya konusu da olan “Genç Mimar Nasıl İş Bulur?” sorusuna cevap arayan yazı eleştirilmektedir (2019).



Görsel 2.4. Panel: *Genç Mimarlar Nasıl İş Bulur?* AFİŞİ (2019) (<http-9>).

Panel (Görsel 2.4.) ve yazıda (Görsel 2.5.) genç mimarlara iş bulmak amacıyla söylenen tavsiyelerin fazla mesai ve yeni mezun stajyer gibi kavramları normalize eden açıklamalar olduğuna vurgu yapan ÜİMF, mimarlığın yaratıcı doğasından faydalanarak işveren lehine çeviren fırsatçı anlayışlardan kaçınmak gerektiğine vurgu yapmaktadır. Amacı ne olursa olsun etik dışı unsurların kabul edilmemesi gerektiği anlayışını savunmaktadır (2019).



Görsel 2.5. “Genç Mimar Nasıl İş Bulur?” (ÜİMF, 2019)

XXI adlı platformda da aynı yazısına yer veren ÜİMF, Görsel 2.5. de vurgulanan yazıda olduğu gibi etik dışı unsurların her ne şekilde sunulursa sunulsun reddedilmesi gerektiğini tekrar tekrar dile getirmekte ve sosyal araçlarla duyurmaya çalışmaktadır (2019). İşverenler daha çok paternalist ilişkiler kurularak, iş öğrenme, tecrübe kazanma gibi kavramlar üzerinden kişilerin kararlarında ve özgürlük alanlarında etkili olmaktadır. Mezuniyet sonrası stajyer kavramı oluşturmayı da aslında uzun vadede kendi refahlarını oluşturmak için talep ettikleri beyanı üzerine durulan yazılarda bu kavramların ön planda tutulması eleştirilmektedir. Paternalist ilişkiler ile kurulan etik ilişkilerin olumlu olduğuna yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Erben ve Güneşir, 2008). Bununla birlikte paternalist ilişkiyi her zaman iyi yönde tutabilmek mümkün olmamaktadır. Patron babacılık diye de bilinen bu yönetim tarzında soy, babanın ailesine, klanına veya kabilesine ait tüm çocuklarla birlikte erkek soyunu takip etmektedir. Ataerkillik, otoriter veya paternalist bir tarz olarak kendini gösterebilir, yani ataerkillik, otoriterlikten paternalizme uzanan geniş bir kavram yelpazesini kapsamaktadır. Hem otoriterlik hem de ataerkillik ataerkilliğe ait olduğu için otoriterlik ile bazı ortak özelliklere sahip olmasına rağmen, paternalizm otoriterlikten farklı tarzlara sahip olmaktadır. Otoriter

insan kaynakları tablosunda işveren istihdam ilişkilerine ilişkin kararlarda tam bir takdir yetkisine sahip olup bireysel işçinin özgürlüğü işverenin güç ve otoritesine uyum sağlamaktadır. İşveren, çalışanlarından verdiği emirlere kayıtsız şartsız uymalarını istemesine rağmen, çalışanlarına fazla saygı, ilgi ve yönetim bilgisi sınırlanmaktadır. Yönetim tarzının geliştirilebilmesi için işverenin çalışanları ile karşılıklı olarak haklarının ve duygularının paylaşımının dikkate alınması gerekmektedir (Hyo-Soo Lee, 2001, s. 841). Paternalist ilişkiler kişilerin özgürlük alanlarına müdahaleyi onların yararına olduğu üzerinden yola çıkmaktadır. Bu tarz ilişkiler beraberinde etik tartışmaları da getirmektedir. Bununla birlikte paternalist ilişkiler kurarken işveren konumundaki kişi ya da kurumların makyavelist eylemlere başvurmaları da zaman zaman meydana gelmekte olup kendi çıkarlarını koruma doğrultusunda çalışanlara manipülatif eylemlerde bulunmasının sonuçlarını doğurmaktadır. Etik dışı eylemler ise paternalist ilişkinin ana çıkış temasını oluşturan üstün astı korumak, yönlendirmek, yol göstermek ve onun iyiliği adına kararlar almasına yardımcı olmak gibi ebeveyn, evlat ilişkisi benzeri bir ilişki kurması kavramıyla çelişmektedir (Köksal, 2011). İşverenin çalışan üzerinde kurduğu olumlu etkilerine karşılık olarak çalışandan beklentisi ise ekonomik çıktının dışında, sorumluluk ve sadakat sonucunda oluşan kişisel bağlılığı temel almaktadır. Buna göre paternalizm, sosyal işlemleri içeren kişilerarası ilişkileri bünyesinde barındırmaktadır (Pellegrini vd., 2010, s. 398). Paternalist kavramının ilk olarak temelleri devlet vatandaş arasındaki ilişkiden ortaya çıkmış zaman içinde işveren ve iş arasında da gözlenmiş olup işverenin beklentilerini sadakat, bağlılık ve itaat üzerine şekillendirmektedir (Köksal, 2011). İşverenin işçi ihtiyaçlarını karşılaması üzerinden doğan ikili ilişkilerin getirdiği bağlılıklar zamanla özgürlük, adalet ve eşitlik gibi kavramlar çelişebilmektedir. Kişinin haklarına esnek çalışma saati, ücret gibi konuların ihlali üzerinden yansıtılabilmektedir.

Yaşanan etik ihlallerin alt yapısını açıklamaya yarayan bir başka paradigma ise gerek ikili ilişkilerle ortaya çıkan gerekse post fordist süreç ile öne sürülen esneklik kavramı oluşturmaktadır. “Esneklik” sözcüğü ilk olarak 15.yüzyıl İngiltere’inde ağacın eğilip, bükülmeye karşı dayanımını ve eski formunu koruması gibi rüzgâr, hava vb. etmenlere karşı gücünü ifade eden basit gözlemlerle oluşturulan bir kelime olarak literatüre kazandırılırken modern toplumlar esneklik kavramını insan üzerinde de yorumlanmaktadır (Sennet, 2021, s. 49). Değişen durumlara uyum sağlama üzerine kurulan esneklik kavramı ile çalışanlara işin yetişmesi üzerine çıkan mesai kavramı ya da

program becerileri gibi hızlı uzmanlık kazanmayı, kendini geliştirmeyi hedef göstermek üzerine yoğunlaştırılıp evrimleştirilmektedir.

Richard Sennett'in "Karakter Aşınması" kitabında bahsettiği "esneklik" kavramı üzerinden modern iş dünyasına yoğrulan, iş yaşamında giderek artan geçici çalışma, esnek çalışma saatleri, iş değişiklikleri gibi durumlarda bireylerin kendilerini sürekli olarak yeniden uyarlamak zorunda kalmalarını hedef almaktadır. Bu durumun ruhsal etkilerinin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuzluklara dikkat çekilmesi, kişilik bütünlüğüne zarar verdiği ve toplumsal bağları zayıflattığının göz önüne alınması gerekmektedir.

2.4. Mimarlıkta Örgütlenme

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda belirtilen kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları madde 135; aynı mesleğe mensup kişilerin ortak ihtiyaçları çerçevesinde oluşan, mesleki faaliyetleri kolaylaştırmak, geliştirmek meslektaşların birbirleriyle olan ilişkilerini dürüstlük ve güven ilkeleri çerçevesinde disiplini ve meslek ahlakını sağlamak amacıyla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanundaki usullere uygun bir şekilde gizli oyla seçilen kamu tüzel kişiliklerden oluşmaktadır. Aynı kanun kapsamında kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli görevlerde çalışanların bu kuruluşlara girmesi kişilerin kendi inisiyatiflerine bırakılmaktadır. Bu maddeye istinaden kurulan Türkiye mühendis mimarlar odasına (TMOBB) bağlı mimarlar odası mimarlıkta örgütlenmenin ilk basamağını oluşturmaktadır.

Tarihsel süreçte Türkiye'deki mimarların örgütlenmesi Osmanlı dönemine dayanmaktadır. O dönemdeki adı Hassa Mimarlar Ocağı (saraya bağlı mimarlar) olan ilk örgütün görevi, devlete ait bütün yeni yapıların tasarımlarını hazırlamak, keşfini çıkarmak, inşaatlarını yürütmek, eski yapılarının onarımlarını yaptırmak gibi tüm teknik hizmetleri kapsamaktadır. İstanbul dışında ocağa bağlı olarak çalışan Eyalet Mimarları bulunmaktadır (Şenyurt, 2011). Bu bağlamda Hassa mimarlar ocağının devamı olarak da görülebilecek mimarlar odası anayasal çerçeve ile kurulan mimarlar arasında bir örgüt olup mimarlar arasında örgütlenme ve dayanışmayı sağlayan mimarlar odası, mimarlar derneği (Mimarlar Derneği 1927), Türk serbest mimarlar derneği gibi örgütler tarihsel sürekliliği olan köklü yapılaşmaları oluşturmaktadır. Türkiye genelinde yaygın etki alanı olan ve faaliyetler de bulunan bu derneklerin faaliyet alanları bu bölümde ele alınmaktadır.

2.4.1. Mimarlar Odası

Mimarlar Odası üye sayısı en fazla olan ve meslek alanında en yaygın etkiye sahip örgüttü oluşturmaktadır. 6235 Sayılı Kanun ile kurulmuş olan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ile bağlı Odalar; çalışmalarını ülke ve kamu yararına yürütmektedir. Meslek odaları T.C. anayasasının 135 maddesi çerçevesinde kamu kurumu mesleki kuruluşlarda kamu niteliğinde özellik göstererek meslektaşların ortak ihtiyaçlarını karşılamak, mesleğin çıkarlarına yönelik faaliyet alanları sunmak, meslektaşlar arasındaki ilişkileri düzenlemek, etik hak ve özgürlüklerini belirlemek, mesleki disiplini sağlamak amacıyla kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir. Bu çerçevede TMMOB Mimarlar Odası, 1954 yılında özel bir kanunla kurularak, mimarlık mesleğinin uygulanması ile ilgili kuralların belirlenmesiyle görevli ve zorunlu üyeliğe dayanan, kamu ve toplum yararına çalışan Anayasal bir meslek kuruluşudur. MİMOD resmî web sayfasında belirtildiği suretle amacı meslek ve meslektaş sorunlarını, ülke, kent imar süreciyle bağlı olarak kentleşme sorunlarını izlemek, gerektiğinde müdahale etmek olarak belirtmektedir ([http-10](http://10)). TMMOB mimarlar Odası bünyesinde toplanan merkez danışma kurulunun 2022 yılı gündemini ise tez konumuza paralel konu başlıklarına çözüm önerileri bulmak amacıyla oluşturulduğu görülmektedir. Danışma kurulunda kamuoyu gündemine yansıyan meslek odalarındaki değişikliklere yönelik 2020 yılında Avukatlık Kanunu'nda yapılan değişiklikle Türkiye Barolar Birliği'nin yapısında getirilen değişikliklerin benzerlerinin; Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği gibi diğer meslek kuruluşlarının yapılarında da benzer değişiklikler öngören tasarıların hazırlandığı ve sunulacağı yansımaktadır (MDK, 2022, s.11). Bu tarz gündemler yeni oluşumlar oluşacağının ya da bu oluşumların nasıl olacağına ilişkin soruları da akıllara getirmektedir. Avukatlık kanununda baroya alternatif bir baro getirilmesi ve sonraki sürece ait durumların değerlendirilmesi belki de bu bağlamda mimarlar Odasına ve meslek mensuplarına fikir verebilmektedir.

Mimarlar Odası Birimleri; Oda 6235 Sayılı TMMOB Kanunu ile belirlenmiş amaçları ve kamu yararı doğrultusunda görevlerini yerine getirebilmek, üyelerin Oda ile ilişkilerini güçlendirmek ve Oda çalışmalarına katılımlarını sağlamak amacıyla kurulmaktadır. Bu birimler; Şubeler, Büyükşehir Şubeleri, Temsilcilikler, Büyükşehir Bölge Temsilcilikleri ve Oda Temsilcilerinden oluşmaktadır. Mimarlar Odası 29 Şube, 1

Büyükkent Şube; 71 Temsilcilik ve 3 Büyükkent Bölge Temsilciliği ile ülke genelinde örgütlenmiştir (MDK, 2022, s. 57).

58 Temsilcilikler, Büyükkent Bölge Temsilcilikleri ve Oda Temsilcileri bulunduğu etkinlik bölgesindeki yetkili ve görevli şubeye bağlı; yönetim ve mali konularda öncelikle bu Şube Yönetim Kuruluna karşı sorumlu olarak görev yapar. Şubeler ve Büyükkent Şubeleri etkinlik bölgelerindeki yönetim ve mali konularda görevli ve Oda Yönetim Kuruluna karşı sorumlu tutulmaktadır.

Merkez danışma kurulunun 2022 gündeminde yer alan tüm oda birimlerinin sorumlulukları aşağıdaki kurallar kapsamında belirlenmiştir (MDK, 2022, s. 58).

- Meslek odası birimleri, mesleki gelişmeyi ve mesleğin toplumsal saygınlığını artırmak için çalışmalar yapmak ve bu kapsamda, mesleki eğitim, araştırma, inovasyon, yayınlar ve etkinlikler hazırlayabilmektedir. Bununla birlikte, diğer kuruluşlarla iş birliği yaparak mesleki faaliyetlerin geliştirilmesi için girişimlerde bulundurmak,

- Meslek mensuplarının mesleki haklarının korunması ve meslektaşlarına karşı saygın bir şekilde çalışmaları için destek sağlamak, mesleki onur ve etik değerleri öncelikli korumak,

- Meslek odaları, meslek mensuplarının çıkarlarını korurken aynı zamanda toplumun ve ülkenin çıkarlarını da gözetmesi gerekmektedir. Bu nedenle, oda politikası doğrultusunda ülke ve meslek çıkarlarını koruyacak etkinlikler ve girişimlerde bulunarak toplumsal etik değerlere sahip çıkmak,

- Meslek odaları, meslek mensupları arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak için çaba göstermektedir. Bu, meslek mensuplarının birbirleriyle iletişim kurmalarını, mesleki deneyimlerini paylaşımlarını ve mesleki etkinlikleri yönlendirmelerini sağlamak,

- Meslek odaları tüm birimleri, meslek mensuplarının karşılaştığı sorunları belirleyerek çözüm yolları üretmek ve meslektaşların daha etkili bir şekilde çalışmalarını sağlayarak mesleki gelişmelerine katkıda bulunmak,

- Mimari projelerin kalitesini ve yapı üretiminin niteliğini iyileştirmek için çalışmalar yapmanın yansıra üyelerin işverenleriyle olan ilişkilerini düzene sokmak ve karşılıklı haklarını korumak amacıyla mesleki denetim uygulamalarını yürütmek gibi sektördeki kalite standartları artmak üzerine faaliyetler geliştirmek,

- Üye kayıtlarının tutulması ve aidatların toplanması, meslek odası üyelerinin takibi ve yönetim faaliyetlerinin yürütülmesi açısından önemli olup meslek odalarının temel faaliyet alanlarını oluşturmaktadır. Üyeleri arasındaki iş birliğini artırmak ve mesleki denetim kayıtlarını düzenlemenin yanında diğer tüm faaliyetlerini yerine getirebilmesi için bu maddenin yerine getirilmesi,

- Son olarak ele alınan madde kapsamında ise meslek odasının kaynaklarının doğru bir şekilde yönetilmesi ve mesleki faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Meslek odası taşınır ve taşınmaz mallarını yönetirken, kaynakları verimli kullanılmalı ve meslek odası üyelerinin çıkarlarını gözetmesi gerekmektedir. Ayrıca meslek odası yöneticilerinin bu kaynakları etkili bir şekilde kullanmaları, şeffaflık gibi ilkeleri benimsemeleri meslek odası üyelerinin güvenini kazanmaları hususunun önemine dikkat çekmektedir.

Tüm bu maddeler, meslek odası üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak, mesleki etik değerleri benimsemek ve mesleğin gelişimine katkı sağlamak amacıyla yerine getirilmesi gereken görevler üzerine oluşturulmuş olup etik kodlarda da belirtilen konuların tekrar dile getirilmiş halini oluşturmaktadır. Meslek odasının bu görevleri yerine getirmesi, mesleki standartların yükseltilmesi ve mesleki gelişimin sağlanması açısından oldukça önemli olmakla beraber kuralların işlerliklerinin kontrol edilebilir olması gerekmektedir.

Mesleki etik sorunların bir nevi işlerliğinin de gözlemlenebildiği ve 2022 yılında mimarlar odası bünyesinde kurulan genç mimarlardan oluşturulan, mimarlık meslek alanındaki sorunları tespiti, paylaşımı üzerine kurulan genç oluşumlarda WhatsApp gibi benzeri platformlar da etik değerlere çözüm önerileri sunma arayışında bulunmaktadır. Sürekli kural koyucular üzerinden sağlanmaya çalışan etik değerlerin başka bir bakış açısıyla yorumlanması ve sosyal ağlar üzerindeki durumu bu tarz sosyal oluşumlarda gözlemlenebilmektedir. Yine bu grupta sosyal platformlar üzerinden yapılan öğrenci projeleri çizen grupların tespiti, mesleki hak ve dayanışma sağlamaya yönelik paylaşımlar, mimar olmadığı halde mimarlık reklamları yapanların yine sosyal platformlardan tespiti gibi güncel konulara yer verilmektedir.

2.4.2. Mimarlar Derneği (Mimarlar Derneği 1927)

Mimarlar Derneği 1927 Cumhuriyet döneminde kurulan ilk bağımsız meslek birliğidir. Cumhuriyet'in ilanından dört yıl sonra kurulmuş olan Dernek bu anlamda Türkiye'de mimarlık mesleğinin örgütlenmesini ve mimarlık kültürünün oluşmasını

hedefleyen ilk girişimleri ve çalışmaları temsil eden, en eski meslek kurumlarından birisidir (<http-11>).

Dernek resmî web sayfasından alınan bilgiler doğrultusundaki faaliyetleri yarışmalar, etkinlikler (söyleşi sosyal aktivite), mimarlık dergisi adında süreli ve güncel olmak üzere yayınlar, modern mimarlık araştırmaları (araştırmacı projelerine maddi destek programı) oluşturmaktadır.

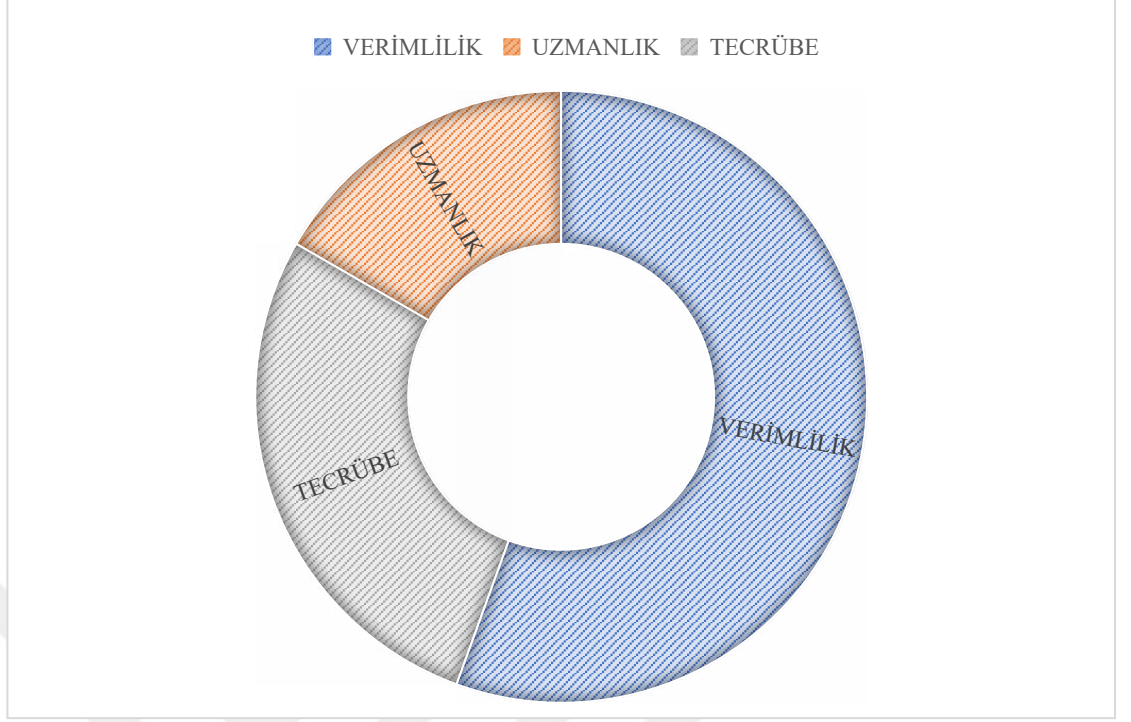
2.4.3. Türk Serbest Mimarlar Derneği

Türk Serbest Mimarlar Derneği, TMMOB Mimarlar Odası platformunda yer almalarına karşın, Oda yönetimlerinin değişken ve heterojen yapıları nedeniyle, kendilerinin Oda'da yeterince aktif ve etkili olamayacaklarını gören; mimarlık ve mimarlık mesleğinin sorunlarının tartışılıp çözümlenebilmesi amacıyla, mesleğini çağdaş düzeyde uygulamak isteyen mimarlarca 08.04.1987 tarihinde kurulmuştur. 1986 yılı sonunda Ankara'da bir araya gelen yaklaşık 60 serbest büro sahibi mimar, dernek kurulması kararı alarak ve Kurucular Kurulu'nu belirlemiştir (<http-12>).

Dernek resmi web sayfasından alınan bilgiler doğrultusundaki faaliyetleri: TSDM ödüller (Büyük Ödül, Basın-Yayın Ödülü, Mimarlığa Katkı Ödülü, Yapı Ödülü ve Jüri Özel Ödülü kategorilerinde 5 dalda ödül vermektedir), dernek serbest mimar adlı süreli yayın ve kitap olmak üzere yayınlar çıkarmakta olup mimarlık merkezi öncelikli hedefini mimarlığın toplumsal rolü hakkında kamu bilincini arttırmak, nitelikli bir kentsel çevre ve nitelikli bir mimarlık için talep ve altyapı oluşturmak olarak belirtmektedir. Mimarlık Merkezi yine resmî web sayfasında sosyal sorumluluk işlevinin yanı sıra düzenleyeceği birçok etkinlikle Ankara için bir kültür ve sanat ortamı, ev sahipliği yapacağını, arşivler ve programlarla günümüz mimarlık teori ve pratiğine yön verecek bir araştırma merkezi olma hedefinde olduğunu da eklemektedir.

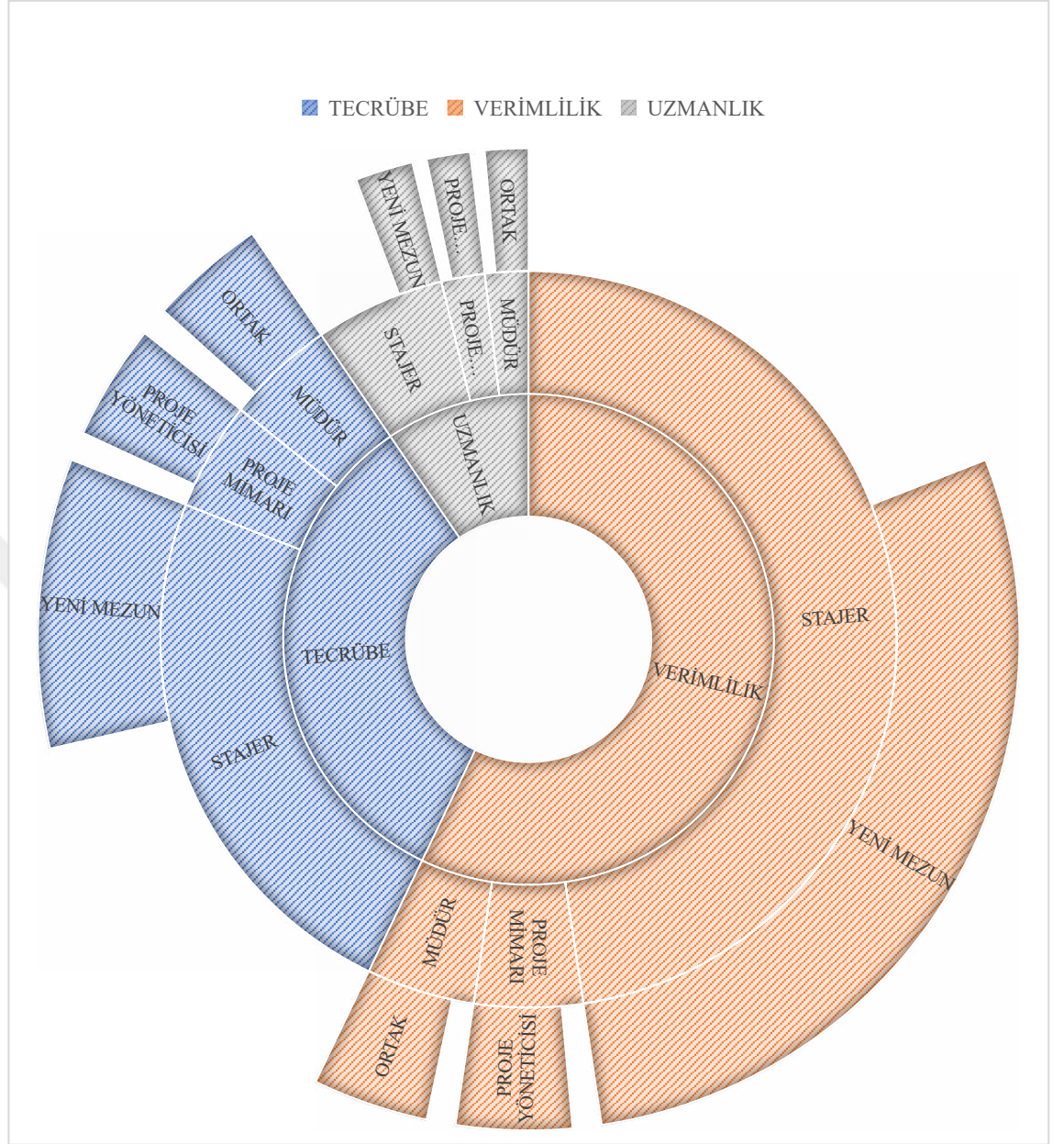
Derneklerin oluşumunda etik çerçevesini oluşturan çalışmalar olsa da kurulan dernekler mimarlığın köklü ve prestijli tarafında yer almaktadır. Genç mimarların sorunları, ücretli ya da işsiz mimarlar, mezun enflasyonu gibi mimarlar odasında da gündem almaya başlayan konular derneklerin resmî web sayfalarından edinilen bilgiler çerçevesinde programlarında yer aldığı görülmemektedir. Daha çok mimarlık üzerine yapılan yayın, ödül, etkinlik (söyleşi vb.), mesleğin gelişimine katkı sağlayan ve mesleği teşvik eden programlar üzerinde gelişim faaliyetlerinde bulunmaktadır.

En genel çerçeveye ikinci bölümde ele aldığımız etik kodlar, etik dışı davranışlar ve örgütlenme insan hakları, mimarların özelinde sunulmuş bildiriler, etik kavramı olarak ele alındığında hepsinin genel yapısında farklılıklar olsa bile içerikte aynı noktalara değinildiği görülürken mimarların çalışma şartlarını düzenleyen ve güvenceye alarak psikososyal ve teknik olarak çalışma hayatında etkileşim ve becerilerini artıracak niteliklerin arka planda kaldığı görülmektedir. Buna ilaveten mimarın iş ve işveren olarak sorun ve sorumluluklarını mimarlık ofislerinde, özellikle mezun olduktan sonraki süreçte mesleki gelişimi hedef alan, iş bulmayı, beceri ve ilgi alanlarına yönelmeyi destekleyen maddelere mevcut mesleki etik kodlarda ya da mekanizmalara rastlanmamaktadır. Oluşturulan etik kodlardan ziyade sektörün daha çok finansal kavramlara ve karlılık esasına bağlı olarak gelişim göstererek mimarlık ofisleri etik norm ve değerlerden çok verimlilik, tecrübe ve uzmanlaşma odaklı olarak meslek içinde dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir (Choi, 2014, s. 198). Choi ve Rena, mimarlık profesyonellerinin hiyerarşik eğilimlerini ise bu üç temel öge üzerinden piramit olarak göstermektedir. Piramit olarak gösterilen şemaları tekrar yorumladığımız da yaklaşımları dairesel grafik olarak şematize edilebilmektedir. Uygulamada meslektaş ile etkileşimlerin çerçevesini etik kurallardan çok hiyerarşik yaklaşımlara göre şekillenerek etik değerlerden uzaklaşmaktadır.



Şekil 2.2. Mimarlık mesleğinin meslek alanındaki dağılımlarının uzmanlık, verimlilik ve tecrübe esasına göre şematik gösterimi (Çapkulaç, 2024).

Şekil 2.2. da uzmanlık, tecrübe ve verimlilik esaslarının dağılımının gösterildiği grafikte en az payın uzmanlıkta, en büyük sayısal payın ise verimlilik esasında olduğu görülmektedir. Bu grafiğin kendi içlerindeki mesleki dağılımlarının ifadesi ise Şekil 2.3.'de gösterildiği gibidir.



Şekil 2.3. Mimarlık Mesleğinin Meslek Alanındaki Dağılımlarının Serbest Piyasada Şekillenışı Choi & Klein'in 2014'deki grafikleri yazar tarafından tekrar düzenlenmiştir (Çapkulaç, 2024).

Şekil 2.3.'deki grafikte verimlilik ölçütleri bakıldığında meslek çalışanları hiyerarşik olarak kendi içlerinde dağılmaktadır. Verimlilik beklentileri ise daha iyi, daha hızlı, daha ucuza yapmak, karmaşık olmayan ve tekrarlanabilir birçok unsuru olan projeler yapmak, en son üretim teknolojisini kullanarak ve üretim süreçlerini sürekli iyileştirmek olarak kendini göstermektedir. Karlılık ölçütü ise üretim süreçlerinin tekrarına bağlı olarak değişmektedir.

Yine aynı grafikteki tecrübe dilimlerinde ise yine aynı elemanların aynı sıralamada daha dengeli bir şekilde dağılımını görmektedir. Tecrübenin mimari bir projeden beklentileri ise bilgi birikimi uygulayarak karmaşık projeleri çözümleyebilmek, projeleri kazanımı için bağlantılar kurmak ve bunları teslim etmek için iş birliği yapmak olarak gruplanabilmektedir. Beklenen karlılık ölçütü ise karlılık ölçütü iyi yönetilen projelere ve personel kaynaklarının ustaca kullanımı olarak nitelendirilmektedir.

Son olarak Şekil 7’teki uzmanlık alanında meslek çalışanlarının dağılımı ve etkileşimi ifade edilmektedir. Bu grafik diğer iki grafiğe göre daha uzun ince daralarak şekillenmektedir. Grafikte rekabet daha büyük olduğu için pay oranları azalmaktadır. Çalışanların özel bilgi ve yeteneğe sahip olması, uzman danışmanlar veya tasarım yıldızları olarak hizmet vermeleri, sürekli yenilik yapmaları, yeni bilgiler yaratmaları ve elde etmek için çalışmaları beklenmektedir. Buradaki karlılık ölçütü ise uzmanlar için yüksek ücrete ya da eşsiz hizmete bağlı olarak gelişmektedir.

Uluoğlu 1991 de yaptığı çalışmada mimarlık bürolarında işleyiş ve tasarım süreçleri ilişkisinde iki sonuca ulaştığını ifade etmektedir. Tasarım kriterlerinin müşteri ve yönetmeliklerce belirlendiği ile ilişkilendirilmektedir. Ofis işleyişi ise bu ana temalar üzerinden ve yine aynı araştırma kapsamında Amerika ve Türkiye örnekleri üzerinden incelenmiş olup tasarlanan yapı üzerinden geriye giderek ürünün ortaya konulmasındaki süreçte hizmet odaklı ve tasarım odaklı olmak üzere iki farklı işleyişe ulaşılmaktadır (Uluoğlu, 2017). Hizmet odaklı olan işleyişin aslında verimlilik esasına dayandırıldığını söylemek mümkün olup çalışan sayısı, çalışanların dağılımları bize bu yargıya ulaşmamıza dair çok sayıda ip ucu vermektedir. Projenin üretilmesi aşamasında yönetim kadroları, uzmanlar ve diğer hizmetleri yapan elemanlar bulunmaktadır. Aynı hiyerarşi verimlilik esasında da mevcuttur Uluoğlu’nun 2017 yılındaki makalesinde hizmet odaklı süreç sayısal olarak da ilişkilendirilmektedir. Bununla beraber tasarım odaklı yaklaşım da grafiklerdeki tecrübe bölümüne karşılık gelmekte olup burada da proje mimarı, proje yöneticileri ve çizim ekiplerinden oluşan gruplardan hizmetin alındığını, hiyerarşik olarak görebilmekteyiz. Daha eşsiz bir hizmette ise destek mekanizma olarak uzmanlık alanlarında yararlanıldığı, star mimarlar denilen kavram devreye girmekte olup tasarım odaklı hizmette, müşterinin beklentisinin karşılanması doğrultusunda devreye girdiğinden makalede bahsedilmektedir. Grafikteki en keskin ve az payı alan bu kesim

uzmanlık ve sanatsal faaliyetlerin en üst noktada karşılandığı büyük ekonomilere karşılık gelmektedir.

Genel itibariyle bu çemberin ya içinde ya da dışında kalınması esasına dayalı bir hiyerarşik sistem oluşsa da mimarlık ofislerin çalışan sayısının tek kişilik ya da 2 ila 5 kişi arasında yığılmaların olduğu gözlemlenebilmektedir. Çoğunluk olan payların ise mimarlık ekonomik ekosisteminde en az payı alan grupları oluşturmaktadır. Yeni mezun, stajyer gibi kesimler ise çoğu zaman bu grupların için de tasarlama faaliyetlerin uzağında diğer hizmetler, teknik elemanlar konumunda yer almaktadır.

Mimarlık ofislerinde oluşturulan işleyiş ve etik değerler ilişkisi en genel kavramlardan başlayarak gelişim evresi ve akışı mimarın serbest piyasadaki yaratıcılığı, imaj, rekabet, kariyer, reklam, telif hakkı gibi değerlere göre oluşum göstererek kendi içinde sınıflanmaktadır. Etik mevzuat idealleri yansıtırken etik dışını oluşturan gündemin ilerlediği ve kendi içinde sistematik halde devam ettiği görülmektedir. Sistemler hiyerarşik olup azınlık sayılamayacak bir kesim için asketik bir yaşamın idealizesi üzerine dayandırılmaktadır (Aureli, 2023). Mesleki etik idealin amacına uygun ve daha adil çözüm mekanizmaları geliştirilerek sistemdeki bozulmalar en az düzeye indirmek gerekliliği doğmaktadır.

3. MİMARIN MİMARLIK OFİSLERİNDEKİ ROLLERİ VE MESLEKİ SORUMLULUKLARI

Tüm hiyerarşik yapılanmalar mimarın kim olduğunu ve aslında ne yaptığı sorusunun tekrar sorulması ve sektörde kendine nasıl yer bulunduğunun gündeme getirmektedir. Bu bölümde mimarlık okullarındaki eğitim faaliyetlerinin dışında meslek alanında dramaturjik ilkelerle kazanılan roller üzerinden yapılan faaliyetler ve eğitim faaliyetleriyle kazanılan ilkeler üzerindeki faaliyetler ile etik arasında ilişki kurulmaktadır.

3.1. Roller

Roller iş yaşamında bireyin kendini nasıl sunduğu, başkalarının kendisi hakkında oluşturduğu izlenimi nasıl yönlendirdiği ve denetlediği onlar karşısında performansına devam ederken neler yapabileceği ve yapamayacağı üzerinden mimarlık meslek alanında oluşturulmaktadır. Siyasi faaliyetlerde rahatça gözlemlenebilen meslek üzerindeki dramaturjik rolleri 19.yüzyıl bunalımının etkisiyle günümüzün sıradan seçmenlerine ya da yabancı olan grupları da cezbedebilen bir lideri “güvenilir”, “karizmatik” ve “inanılır” olarak betimleme eğilimdedir. Modern bir politik liderin, özel yaşamından bağımsız halkı ne kadar iyi temsil ettiği ve iyi bir yönetici olduğu düşüncesiyle faaliyet alanı belirlemeyerek gündelik yaşantısı ve sosyal faaliyetlerini görevinde aracı unsurlar olarak kullanması şekillinde ifade edilebilmektedir. Daha somut bir örnekle ifade edecek olursak, sanayi kesiminden alınan vergileri artırmış olan, muhafazakâr bir Fransız devlet başkanının işçi sınıfından bir aileyle yemek yemesinin halkı heyecanlandırması ya da kahvaltısını kendisi hazırlıyor diye bir öncekinden daha samimi ve güvenilir olduğuna düşünülmesidir (Sennett, 2020, s. 43). Özel olanın kamusal olanla ilişki kurularak sermaye değeri olarak sunulması belirli çevrelerce ilgi çekici bulunması mesleğin farklı alanlarda kendini göstermesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Mimarlık eğitimi ve pratiğinden farklı olarak mezun olduktan sonraki süreçte mimara kazandırdığı roller iş hayatında şekillenmektedir. Bu roller mimarlık profesyonellerinin uzmanlaşmasına olanak tanısa da kimi zaman tasarımcı olarak mimar, iş insanı olarak mimar, emekçi olarak mimar, akademisyen olarak mimar, star/şöhret olarak mimar, bürokrat/teknokrat olarak mimar, kanaat önderi/aktivist olarak mimar, yazar kuramcı olarak mimar düşünsel düzeyde ve serbest piyasa da kendine misyon bulmak adına şekillenmektedir (Tanyeli, 2017). Toplum, kişinin davranışlarını bilinçli olarak yönlendirmediğini varsaydığı için kişi bu roller üzerinden başkalarının davranışlarını kendi çıkarları doğrultusunda

etkileyebilmesine izin vermektedir. İlişki asimetrisi doğuran bu iletişim biçiminde manipölasyonun farkında olan şahitler, kendileri için önemli olmayan fakat fail için avantajlı olan konularda, başkaları için önemli olan durumlara sessiz ve tarafsız kalmaya devam etmektedir (Goffman, 2014, s. 22). Bunun bir diğer sebebi de sürekli güvensizlik duymak ve insanları manipölasyonla suçlamanın sağlıklı bir iletişim kurmaya engel teşkil ettiği bunun yerine belirli bir amaç ve değer üzerinden dengeli bir iletişim sağlamak gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Performans sanatı olan tiyatrodaki rollerden farklı olarak kendini gösteren rollerde tiyatrodaki olduğu gibi bir kişinin Coriolanus rolü için toplumsal hayattaki yaptığı sivil toplum faaliyetlerine ya da Romeo rolü için kurduğu duygusal ilişkilerindeki başarısına ya da mutluluğuna bakılmamaktadır. Dramaturjik rollerde ise bu tam tersi olarak dağılım göstermekte olup asıl göreve ulaşmak için farklı misyonlar ortaya konulmaktadır (Sennett, 2020, s. 61). Mimarlık meslek pratiğini ve roller arasındaki kaymayı anlamının bir yöntemi de kamusal ve özel alandaki farkları anlamaktan geçmektedir. Habermas'ın görüşüne göre kişilerin toplumun ortak sorunlarını dile getirmek için toplandığı ve siyasal katılım sağlamak üzere etkileme, yönlendirme ve karar alma gibi mekanizmalarının oluşturulduğu tiyatral bir alan olarak tanımlanmaktadır (Sarıbay, 2000'den aktaran Çalışkan, 2014). Kamusal alanda bireylerin kamusal sorunlarının toplumun ortak menfaati doğrultusunda tartışılıp önerilerde bulunulduğu ortamların oluşturulması gerekmektedir. Bu alanlarda ifade ediliş biçimlerinde kişisel çıkarlara göre imaj oluşturmak yerine ortak kanaat oluşturulabilecek kimlikler geliştirmek gerekmektedir. Pratikte ise mimarların mevcut düzene ve düzeni sağlayanlara itiraz etmedikleri ve uyum sağladıkları sürece mesleklerini rahatça uyguladıkları gözlenmektedir. Ekonomik ve sosyal sebeplerden dolayı iç huzurlarını sağlamak ve sektörde yer edinmeye yönelik faaliyetlerle bu durum yeni bir normal oluşturmaktadır. Buda vicdani huzursuzlukları giderici yeni durumu kabul eden ve uygun gösteren ahlak kurallarını doğurmaktadır. Bu yeni kabul gören ahlak kuralları da mimarın serbest piyasada iş bulmasına yönelik gelişen rollerini oluşturmaktadır. Roller “mütevazı” yaşantıyı kabul etmeyen; “iş çevrelerinin” bulunduğu sosyal hayata dahil olmayı sağlayan, rekreatif etkinliklerden oluşmaktadır. Meslek kuruluşunuz ve hobilerinizle bağlantılı dernekler dışında, kendi üyelerine ayrıcalık sağlamayı ilke edinmiş dini ve din dışı örgütlere katılma; siyasal partilerle yakınlık kurma, bu kuruluşların kapsadığı çevrelerden iş almayı olasılığı arttırmak odaklı gruplardan oluşmaktadır (Birkan,2014, s. 25).

Mimarın çalışma alanını oluşturarak kendi refah düzeyine sağlamak amacıyla kimi zaman eğitim faaliyetlerinin getirisi ile özel sektör ya da kamu da alan açma çabası elde edilen verilerden anlaşılmaktadır. Bununla birlikte roller ve mesleki sorumluluklar kavramıyla özellikle Tanyeli'nin "Yıkarak Yapmak: Anarşist Bir Mimarlık Kuramı İçin Altılık" kitabındaki tanımları ile karşımıza çıkan dramaturjik roller ve eğitim faaliyetleri ortaya çıkan tanımlar haricinde tezde Bölüm 2'de etik dışı davranışları ifade etmekte de kullandığımız "işçi mimar" kavramı ve bunun tezahürü olarak da "patron/işveren mimar", "yönetici mimar" gibi tanımlar oluşturmaktadır. Bulgular kısmındaki tasniflemede bu tanımlardan yararlanılmaktadır.

İşçi mimar: mimarlık okullarından mezun olup mimarlık okul diplomasını almış olan, alan ya da alan dışında çalışan, ofisi olmadan serbest çalışan ofissiz (Sert, 2019) (freelancer), zaman zaman işsiz kalan, iş arayan gibi kavramları temsil etmektedir. Mimar-işçi (Aykaç ve Sert, 2018) ve beyaz yakalı üretken işçi olarak mimar (Onur, 2018) kavramları gündeme getirilmiş olup yaratıcı emek kavramları üzerinden mimarın işçi statüsü sorgulanmaktadır. Bakır'ın "Mimarlık ve İş Hukuku" kitabında yer alan ve iş kanunundaki işçi kavramıyla ele aldığı mimar işçi kavramı da iş sözleşmesine göre çalışan gerçek kişi olan hiçbir baskı altında olmadan hukuki borç ilişkisi kuran mimar olarak geçmektedir (Bakır, 2011, s. 133).

Patron/işveren mimar olarak kullanabileceğimiz tanım ise bunların tersine yaptığı iş ile alanı çerçevesinde sınırları daha net olan, ofisi bulunan, zaman zaman yanına çalışan alabilen ya da yanında çalışanı olan bu çalışan grubuna mimar da dahil kişiyi temsil etmektedir. Mimar-işçi ve mimar-patron kavramlarına ise ücret mukabilinde aralarında emek alışverişi bulunan birliktelik olarak Aykaç ve Sert'in 2018 de mimarlığın emek süreçlerinin tartışıldığı makalesinde yer verilmektedir.

Üst düzey yönetici mimar: herhangi bir şirket temsilcisi ya da proje müdürü, büyük inşaatlarda şantiye şefi gibi hiyerarşik olarak bulunduğu kurumda yetki sahibi ve sermaye sahibi patronlarla doğrudan iletişim kurabilen mimar, mühendis gibi teknik grupların idaresini üstlenen kişiyi temsil etmektedir.

Mimarlık eğitim faaliyetleri doğasında beklenen sanatçı-mimar tasarım odaklı olarak işi ele alan bir mimarken, iş insanı olarak mimar hizmet sektörünün bir fenomeni

olmaktadır. Eğitim faaliyetlerinden beklenenlerin dışında mimar tanımı, müşteri ilişkileri, siyasi politik söylemler, plancılar, finans vb. durumlar içinde tekrar şekil almaktadır.

Dramaturjik roller haricinde meslekteki rekabet anlayışını önlemek ve proaktif mesleki kazanım, yönelim ve eğitim faaliyetleri doğasına göre şekillenmesiyle mesleki faaliyetler sınıflanabilmektedir. Bununla birlikte mimarların mesleki faaliyet alanları üye profiline değişim eğilimine bağlı olarak örgütlenme olanaklarının irdelenmesi; kamu ve özel sektörde ücretli çalışan, işsiz, serbest çalışanların örgütlenme araçlarının geliştirilmesi; anket vb. yöntemlerle araştırmaların yürütülmesi, işyeri temsilciliklerinin aktif biçimde işletilmesi, meslek dışı alanlarda çalışanlara yönelik profil araştırması yapılması 2022 yılı Aralık ayında mimarlar odasının merkez danışma kurulunun gündemini oluşturmaktadır. Danışma kurulu bu bağlamda mimarları çalışma koşullarına bağlı olarak dört ana kısma göre tasniflemiştir: ücretli çalışanlar, serbest çalışanlar, işsiz mimarlar ve meslek dışı alanlar olarak belirlen bu ayrımlar da ücretli ve serbest çalışan mimarlar ise kendi içinde tekrar alt başlıklara ayrılmaktadır (MDK, 2022, s. 60).

3.1.1. Ücretli çalışan mimar grupları

Mesleki danışma kurulunun belirlediği durumlara göre mimarlar ücretli çalışma koşullarına bağlı olarak kamuda, özel sektörde, akademik alanda ve iş yeri temsilciliklerinde çalışanlar olarak ayrılmaktadır.

Kamuda çalışanlar mimarlar, belediyeler ve devlet daireleri gibi kurumlarda, özel sektörde çalışanlar mimarlar, mimarlık firmaları, inşaat şirketleri gibi alanlarda çalışan mimar gruplarını, akademik alanda çalışan mimarlar, üniversitelerde eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleri üzerine çalışan mimarlardan, işyeri temsilcilikleri ise mimarlık odaları ve sendikalardan mimarın haklarını korumak ve sorumluluklarını belirlemek gibi standartları oluşturmak üzere çalışan grupları oluşturmaktadır.

3.1.2. Serbest çalışan mimar grupları

Serbest çalışan mimarlar tasarım, uygulama, danışmanlık ve diğer hizmetler olarak sınıflandırılmaktadır (MDK, 2022).

Tasarlama faaliyetleri alanında çalışan mimarlar, serbest olarak kendi tasarım projelerini üstlenebilmektedir. Bireysel, kurumsal ya da kamusal alanlarda hizmet vermek, ev tasarımları, ticari binalar veya kamu yapıları gibi projeler üzerinde çalışanlarında oluşturduğu gruba eski yapı onarım faaliyetleri röleve, restitüsyon, restorasyon vb. hizmetleri da mimari tasarlama faaliyetleri dahil edilebilmektedir.

Uygulama alanında serbest çalışan mimarlar, tasarımlarını gerçeğe dönüştürmek için inşaat projelerinin uygulamasını yönetebilmekle beraber proje yönetimi, malzeme seçimi, bina denetimi gibi süreçleri içerebilmektedir. Şantiye şefliği, kontrolörlük, proje ve şantiye koordinasyonu ve planlanması gibi hizmetler bu alanda düşünülebilmektedir.

Danışmanlık yapan mimarlar, kullanıcılara mimari konularda danışmanlık hizmeti sunabilmektedirler. Örneğin, proje değerlendirmesi, mimari danışmanlık, bilirkişilik, hakemlik, mimari proje yönetimi, fizibilite çalışmaları, restorasyon danışmanlığı, yangın danışmanlığı, sürdürülebilirlik danışmanlığı, enerji kimlik belgesi, akustik uzmanlığı gibi alanlarda uzmanlaşarak danışmanlık hizmeti verebilmektedirler. Bu alanlarda danışmanlık yapabilmek için uzmanlık gerekmekte olup lisans eğitimi üzerine eğitim ve sertifika alınması gerekmektedir.

Diğer hizmetlerde ise serbest çalışan mimarlar, çeşitli diğer alanlarda hizmetler sunabilmektedirler. 2022’de Genç mimar sorularının tartışıldığı Genç Mimod anketine göre iç mekân ve mobilya tasarımı, peyzaj tasarımı, diğer sanatsal çalışmalardan olan sanat eseri seçimi, maket çalışmaları, üç boyutlu görsel çalışmalar vb. yaratıcı fikir içeren üretimler olarak düşünülebilmektedir.

3.1.3. İşsiz mimarlar

Bu kategori, işsiz olan veya geçici olarak iş bulamayan mimarları içermektedir. İşsiz mimarlar, iş arayan veya çalışma fırsatlarına sahip olmayan mimarlar tarafından oluşmaktadır. Bu kısmı oluşturulan grupların işsizlik sebeplerinin ve istihdam koşullarının doğru bir şekilde araştırılarak iyileştirilmesi gereken önemli bir grubu oluşturmaktadır.

3.1.4. Meslek dışı alanlar

Mimarlık eğitimi almış olmasına rağmen, mimarlık mesleği dışında farklı alanlarda çalışan mimarları içermektedir. Bu gruba dahil olan kesimin de işsiz mimarlar grubunda olduğu gibi araştırılması gereken bir kesimi oluşturmaktadır. Mimarlık eğitimi almaya karar verme süreçleri ya da neden mimarlık yapmadıkları üzerinde durulması gerekmektedir.

Meslek dışı alanlar ve işsiz mimar gibi maddelerin mimarlar odası mesleki danışma kurulunda da göz önünde bulundurulması meslek alanında yapılacak çalışmalar için umut vadetse de sunulan çözüm önerileri yüzeysel kalmaktadır. Sosyal araçlarla oluşturulan örgütsel yaklaşımlar daha somut çözüm üretmek adına çaba göstermekte olup istihdam sağlamaya yönelik mimarlık mesleğini de içine alan atanamayan branşlar ve mimarlık özelinde TBMM’ ye sunulan dilekçeler ile imza kampanyası başlatılmış olup dilekçeye

toplanan 2bin civarı imza toplanarak meslek alanıyla ilgili problemleri göz önüne sermesi ile ulusal boyutta bir etki alanı sunmaktadır. Farklı meslek gruplarını emsal gösterilerek kamuda kontenjan almayı sağlamaya çalışan genç mimarlar sosyal platformlar da seslerini duyurarak kamusal alanda kendilerine istihdam sağlamayı amaçlamaktadırlar. Bahsedilen dilekçeler Ek-1 ve Ek-2 olarak verilmiştir. Bu dilekçelere katılım sağlama aşamaları: edilekce.tbmm.gov.tr → Linke e devlet ile giriş → sağ üstteki menüden “Katılıma Açık Dilekçeler” → D27-25122 dilekçe numarasıyla aratıp dilekçe imzalana bilmektedir. D27-25051 dilekçe nolu, tarih 27/10/2022 ve “Kamu Kurumlarındaki Mimar İstihdamı Yetersizliği Hakkında” başlıklı dilekçe, 76 imza sayısına ve D27-25122 dilekçe no, tarih 01/11/2022 ve “Avukat, Bilgisayar Mühendisi, Biyomedikal Mühendisi, Çevre Mühendisi, Diyetisyen, Elektrik Elektronik...” başlıklı dilekçedeki imza sayısı 2206 aynı tarih verilere göre toplandığı görülmektedir.

3.2. Mesleki Sorumluluklar

Mimarlık alanında deontolojik (mesleki etik) kodlar başlığı ile oluşturulan taslak olarak UIA ve ACE tarafından yayınlanan etik kurallardan ve TMMOB Mimarlar Odası Mimarlık Mesleğini Uygulama, Mimarlar Arası Dayanışma, Mimarlık Şeref ve Haysiyetini Koruma Yönetmeliği’nden yararlanılarak TMMOB mimarlar odası Ankara şubesi bünyesinde oluşturulan bir kurul tarafından Ekim 2008’de hazırlanmıştır. UIA’deki dört temel prensipler üzerinden alt başlıklar geliştirilerek mimarın genel olarak sorumluluklarına yer verilmektedir. Bu başlıklardan genel yükümlülükler de sorumluluklar, dürüstlük ve yeterlilik gibi kavramlar geçmektedir. İkinci başlık olan topluma karşı olan yükümlülüklerde ise toplumun çıkarlarını koruyan, çevreye saygılı, kamu düzenini bozmamak gibi hükümleri içermektedir. Üçüncü başlık işverene karşı sorumluluklarında ise işini dikkat, beceri ve titizlikle yapması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Son madde ise mesleğe ve meslektaşına karşı yükümlülüklerden oluşmaktadır.

Mesleğe ve Meslektaşına Karşı Yükümlülükler maddesinde ele alınan bu kavram da mimar bir mimara işveren konumunda da düşünerek ele alınabilecek maddeler ve tanımlamalar sınırlandırılmaktadır. Mesleğe ve meslektaşına karşı yükümlülükler on beş madde olarak ele alınmakla beraber bunların on dört tanesi işveren konumundaki mimarı, on tanesi çalışan konumundaki mimara hitap etmektedir. On beş maddeden dokuzu genel etik kodları gizlilik, dürüstlük, tarafsızlık vb. içermekte olup hem çalışan hem de işveren

konumundaki mimarı ilgilendirmektedir. Bir tane madde çalışan konumundaki mimarın ya da mimarın temsilcisinin imza yetkilerine ilişkin açıklamaları içermektedir. Geriye kalan beş madde ise meslektaşlar ve çalışan sahibi olan mimar olarak eleştiri, etik kuralları uymak ve uyulmasını sağlamak, elverişli çalışma ortamı, emek karşılığı gibi standartları içermekte olup işveren konumundaki mimarı ilgilendirmektedir.

3.2.1. Çalışan mimar olarak sorumluluklar

Çalışan mimar olarak sorumluluklar ise etik kodlardaki dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik gibi genel geçer kuralların yanı sıra işe zamanında gelme verilen görevleri çalışma disiplinine uygun yerine getirme, çalışma arkadaşlarıyla saygı çerçevesinde uyum göstermek olarak sıralanabilmekte olup TMMOB bünyesinde oluşturulan mimarlar odası tarafınca hazırlanan etik kodlarda mesleğe ve meslektaşına karşı yükümlülükler maddesinde ele alınmaktadır. İşverene karşı yükümlülükler ise kapsamlı maddeler olarak ele alınmaktadır.

3.2.1.1. İşverene karşı yükümlülükler

Mimarın meslek etiğine uygun davranması gereklerinin işverene karşı sorumluluklarının dile getirildiği on üç tane madde bulunmaktadır.

3.1. Maddesi ile mimarın işverenleri için iş ve hizmetlerini bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlük prensipleriyle yürütmesi gerektiğini ifade etmektedir. Mimar, kullanıcılarının beklentilerine uygun hizmet vermek için yeterli titizlik ve özeni göstermekle sorumludur.

3.2. Maddesi, mimarın işveren veya kullanıcının ihtiyaç ve isteklerine saygı göstermesini, ancak mesleki ilkeler ve uygulamalarla aykırılık teşkil edebilecek durumlarda bu durumları hemen bildirmesini gerektiği üzerine olup işveren veya kullanıcı ile açık bir anlaşma yapılmamışsa dahi aykırılık durumunda mimarın hizmetlerini yerine getirmemesi veya sözleşmeyi feshetmesi gerektiği belirtmektedir.

3.3. Maddesi ise mimar ile işveren arasında karşılıklı yetkinliklerin olması gerektiğine ilişkin olup mimarın sadece yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olduğu işleri kabul etmesi gerektiğini ve işverenlerin tüm yükümlülüklerini karşılayacak mali ve teknik kaynaklara sahip olması durumlarında iş akdinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

3.4. Maddesi, mimarın emeğinin karşılığını belirlenen asgari standartlar dikkate alınarak ve işverenle yapılan anlaşmalar esas alınarak belirlenen ücretler ve primlerle

alması gerektiğini ifade etmektedir. Bu, mimarın işverenlerine karşı dürüstlük ve adalet prensiplerine uyması gerektiği anlamına gelmektedir.

3.5. Maddesi, mimarın mesleki etiğine uygun davranması ve çıkar çatışmalarını önüne geçilmesi üzerine olup mimar, işverenlerine, kullanıcılara ve diğer ilgili taraflara önemli durumları bildirerek sorumlu davranmasına ve ayrıca, işin sürdürülmesi kararı verilirse, mimarın bahsi geçen tarafların çıkarlarına zarar vermeyeceğinden emin olması gerektiği belirtmektedir.

3.6. Maddesi mimarın herhangi bir etki altında kalmadan işveren, kullanıcı ve toplum yararı gözetken proje önerilerde bulunması,

3.7. Maddesi ile mimarın işi belirli bir süre içinde ve kendi içinde kontrol mekanizması oluşturacak biçimde gerekli dikkat ve özeni gösterir biçimde sunması,

3.8. Maddesi mimarın müşteriler veya işverenlerce yaptığı anlaşma esas alınarak proje maliyeti hakkında kesin rakamlar verilmemesi doğrultusunda yapılan iş miktarı ve maliyeti belirli zaman aralıkları verilerek işverenin bilgilendirmesi, ön görülemeyen proje maliyetini ve kalitesini etkileye bileyecek her türlü konuyu hakkında tarafların bilgilendirilmesi,

3.9. ile mimarların hatayı payını da göz önünde bulundurmak koşuluyla üstlendikleri proje hizmeti karşısında yükümlülüklerine aldıkları iş kapsamında zaman, maliyet ve miktar parametreleriyle tutarlı mesleki sorumluluk sigortası almaları,

3.10. Herhangi bir istek, şikâyet ya da önerinin özellikle de şikâyet gibi bildirimlerin uygun bir dille iletilmesi ve yazılı bir şekilde iletilmesi,

3.11. Mimarın kendi görev ve sorumluluklarının haricinde anlaşmazlık çözüm süreçleri hakkında yeterli donanıma sahip olması,

3.12. Mimar herhangi bir iş için ilgi uyandırıcı ve cezbedici tekliflerde bulunmaması,

3.13. Kişisel bilgilerin korunmaları kapsamında da yer alan müşterilerin özel alanlarına ait bilgilerin güvenliği ve korunması, müşterilerin veya ilgili yetkili mercilerin kararı doğrultusunda önceden izin almak suretiyle açıklanması olarak 13 madde sıralanmaktadır.

Mimarın işverene karşı yükümlülüklerinin ele alındığı bu 13 madde ile mesleki etik konusunda işverene karşı sorumluluklarda yol gösterici olduğu göz ardı edilemez olup bu maddelerin tamamı işverene karşı gösterilmesi gereken etik prensipleri tanımlayıcı niteliktedir. Tüm bu maddelerin haricinde işveren kurumlarca hazırlanan iş

sözleşmelerinde çalışanın görev tanımı ve sorumlulukları net bir çerçeve ile hazırlanmaktadır. Buda çalışan mimar haklarını oldukça kısıtlayan tek taraflı bağlayıcılık oluşturarak çalışanın hak arayışını etkilemektedir. Çalışma yeri, çalışma süreleri, çalışma rejimi ve telafi çalışması, ücret, rekabet yasağı ve gizlilik, diğer yükümler, fesih ve tazminatlar, sözleşmenin feshi ve ceza-i şartlar, son hükümler ile belirli süreli veya belirsiz iş sözleşmesi hükümleri işverence hukuki bir zemin kurularak hazırlanmaktadır. Çalışma süreleri ile ilgili oluşturulan maddeler, rekabet ile ilgili maddeler ise çalışan mimarın aleyhine olup uyulmaması halinde cezai şartları ağır bir şekilde ilgili maddelerce korunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde bahsi geçen rekabete ilişkin emsal gösterilebilecek ilgili madde:

Madde: Çalışan işyerindeki konumu ve kendisine verilen görevin niteliğinden ötürü işverenin müşteri çevresi ve yapılan işler hakkında bilgi ve sır sahibi olmuştur. Bu nedenle çalışan, iş akdinin herhangi bir sebeple sona ermesinin üzerinden 2 yıl geçmeden, çalışanın yürüttüğü iş veya bağlantılı işler ile sınırlı olmak üzere, Marmara bölgesi içinden, işveren ile aynı alanda faaliyet gösteren ve/veya işverenin rakibi konumunda olan 3. Kişiler nezdinde hiçbir işte çalışmayacak, aynı bölge içinde aynı süre ile sınırlı olmak üzere kendi nam ve hesabına işletme açmayacak, işletmelere ortak olmayacak, rakip işletme ile menfaat ilişkisine girmeyecek, özetle belirtilen bölge içinde, belirtilen süre ile sınırlı olmak üzere işveren ile rekabet etmeyecektir. Bu hükme aykırı hareket etmesi halinde 50.000 TL cezai şart ödemeyi kabul ve taahhüt etmektedir. İşverenin fazlaya ilişkin talep ve tazminat hakları ile işveren nezdinde çalışmanın devam ettiği süre içerisinde iş sözleşmesini haklı sebepler ile fes etmesi hakkı saklıdır. Tazminat ve cezai şartlar her yıl ilan edilecek yeniden değerlendirme oranına göre ve dava ya da ödeme zamanına göre hesap edilecektir.

Rekabet etmeme maddesinin kişinin iş yaşamını tehlikeye düşürmemesi gerekmektedir ve sadakat borcundan farklı olarak iş akdi bitikten sonra da bir sözleşme ile tarafların kabulü esasına dayanmaktadır (Bakır, 2011, s. 123). Rekabet etmemeye ilişkin yargıtay kararında ise tüm bankalarda çalışmamayı kabul etme gibi yer ve iş bakımından sınırlama getirilmemesi, işçinin ekonomik geleceği düşünülerek adaletin ön planda tutulması aksi halde rekabete ilişkin sözleşmenin geçersiz kabul edilmesi yer alırken iki yıl süreye karşı çıkılmadığı görülmektedir (Çelik, Caniklioglu ve Canpolat, 2016, s. 249). Rekabet maddesi ile işveren iki sene boyunca çalışanın deneyim kazandığı faaliyetlerdeki iş bulma durumuna ket vurmaktadır. Aynı zamanda sözleşmelerde çalışma sürelerine bağlı olarak yer alan denkleştirme süreleri maddesi ile de haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşma durumundan doğan fazla mesai ücretinin önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde beklenen işverene karşı yükümlülükler ise çalışan mimar

önüne konulan bu tarz maddelerle genişletilmiş ve hatta çalışanın haklarının önüne geçer konuma alınmaya başlamaktadır. Gelişen ve değişen teknolojiler ile artık çalışma saatlerinin düşürülebilmesinin konuşulması gerekirken halan 45saat üzerine fazla mesai yapılmasına ilişkin alınan tedbirler çalışan sorumluluklarını bir kez daha düşünmemize sebep olmaktadır.

3.2.1.2. Mimarlık ofislerinde iş ve karşılıkları

İş tanımı burada mimarlık hizmetleri olarak kullanılmaktadır. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Mimarlar Odası Serbest Mimarlık Hizmetlerini Uygulama, Tescil ve Mesleki Denetim Yönetmeliğinin 5. Maddesi ve takiben 6. Maddesinde tanımlanmaktadır. 5. maddesine göre bu hizmetler mimari tasarım, uygulama ve yönetim, mimari danışmanlık, mimari eğitim, diğer sanatsal çalışmalar olarak başlıklar altında incelenmektedir. 5. Maddenin b bendindeki şantiye ve saha mimarlığı haricindeki diğer tüm çalışmalar ofis ortamında yürütülebilmektedir. 6. Madde ise serbest mimarlık hizmetleri olup büro tescil belgesine tabidir. Bu maddedeki hizmetler ise ilgili kanunlar, yönetmelikler, Mimarlar Odasının şartname, tarife ve mimari proje çizim ve sunuş standartlarına uygun olarak yürütülmektedir.

Mimarlık alanında hizmet aslında çok dallı bir yapıya sahiptir. Bu açıdan bakıldığında her çalışana aldığı eğitim bu çok dallı yapıya cevap verecek düzeyde imkân sağlamak üzerine kurulmaktadır. Fakat okul deneyimleri ve piyasa deneyimleri arasında farklar bulunmaktadır. Bu farklar da okuldaki gelişime göre sektörde verilen hizmet kolunu etkilemektedir. Piyasa da özellikle mimarlık ofislerinde çoğunlukla beceriye göre iş paylaşımı yapılmakta olup mimarın eğitsel süreci çoğunlukla son bulmaktadır.

3.2.2. İşveren mimar olarak sorumluluklar

İşveren mimarın sorumlulukları en genel ifade biçimiyle emek değer belirlemesi ki bunun doğal bir sonucu olan işçinin kazancının belirlenmesi, çalışma sürelerinin belirlenmesi gibi sorumluluklarının yanında işçinin sosyal ve psikolojik olarak da haklarını korumak ve gözetmekle yükümlüdür.

3.2.2.1. Emek-değer belirlenmesi

İşçinin yaptığı işin tam olarak değerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Emek ve değer parametresi zaman, sanat değeri, maddi değeri, kar-zarar oranları ve mevcut yaşam koşulları dikkat edilerek belirlenmesi gerekmektedir.

Peggy Deamer'ın 2020 senesinde tamamladığı “Architecture and Labor” adlı kitabı mimaride büyük önem taşıyan bir boşluğu doldurmayı amaçlayan ve çalışmamıza paralel bir konuyu irdelemektedir. Fikir ve inşa aşamasındaki işçi mimarın ofiste geçen zamanının maddi bir karşılığı olmasına ilişkindir. Yapılan bu işten para kazanılması ve para kazanmanın üst ölçekten bakıldığında ulusal ve ekonomik düzeydeki sistemlerin bir parçası olduğu gerçeği unutulmaktadır. Tasarım ve fikri değerlerin sanat olduğu kabul edilmektedir bunun yanı sıra mekânsal kurguların tasarımcı dışında toplumun kullanımına sunulmaktadır tüm bunları yaparken de daha yüce bir duygu ile tasarımlar yapılarak ticari kazançların göz ardı edilmesi yaptığımız tasarım etkinliğinin iş değil sanat olduğunun kabulü günümüzde son derece suistimal edilebilir bir boyut kazanmıştır. Mimarlarında işgücünün bir parçası olduğu ve diğer emekçiler gibi kapitalizm ağına takılmış olduğu gerçeği unutulmaktadır. Mimarların “mimari emek” teriminden ürkmeleri, sanat, film, gazetecilik, yüksek dikiş “haute couture” ve edebiyat gibi mesleklerle karşılaştırıldığında, emek ve değeri hakkında kapsamlı bir tartışma için ne kadar geç kaldığımızı göstermektedir.

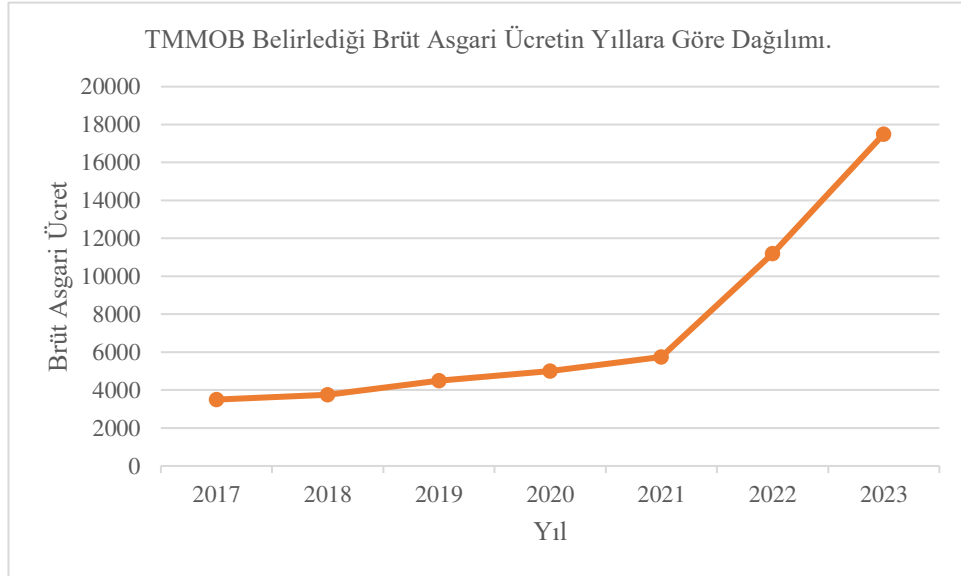
Mimarın kendi emeğine yabancılaştığı bilginin ve birikimin göz ardı edildiği ve hatta sektör de deneyim kazanmak için çalışmanın, öğrenmenin boşa harcanan vakit sayıldığı bir anlayış kabul görülemez düzeylere ulaşmaktadır. Rekabet anlayışlarının etik bütün ilkelerden uzak olması ve ekonomik düzenin giderek içinden çıkılmaz bir hal alması ise durumu daha da vahim bir noktaya taşımaktadır. Mimarlık meslek alanında emek söylemine geç kalmasının tüm nedenlerini göz önünde bulundurarak, çalışma koşullarında neden cahil kalmaya bu kadar istekli olduğunun nedenleri hala cevapsız kalmaktadır. Meslek olarak alınan maaşlar ve şüpheli iş ortamları aslında mimarların geleceklerini iş yaşam dengesini güvencesiz hale getirmektedir. Mimarlar tüm bu sıkıntıların yanında sosyal çevre inşasında söz sahibi olmak istemektedirler. Tüm hırslara rağmen, durumum Tanrı tarafından verildiğini varsayarak kendimizi tatmin olmuş veya ödüllendirilmiş hissetmiyorsak, bu bizim bireysel hatamızla ilişkilidir. Araştırma bu bağlamda kurumsal bir eleştiri ama aynı zamanda mimarların kurumsal ve profesyonel sınırlamalarını kabul etmelerinin bir analizidir (Deamer, 2020).

Emek ve değer çalışan mimar için kendi emeğine yabancılaşması, işlerin mekanikleştirilmesi, standartlaştırılması ve duygusalımsal emek düzeylerinin göz ardı edilmesi olarak gözlemlenmektedir. Bununla birlikte çoğu mimar belki de kendi için

çizemeyeceği konut ve yaşam alanlarını iş verenlerine ya da kullanıcılar için hazırlaması bir başka emeğe yabancılaşma paradigması olarak görülebilmektedir.

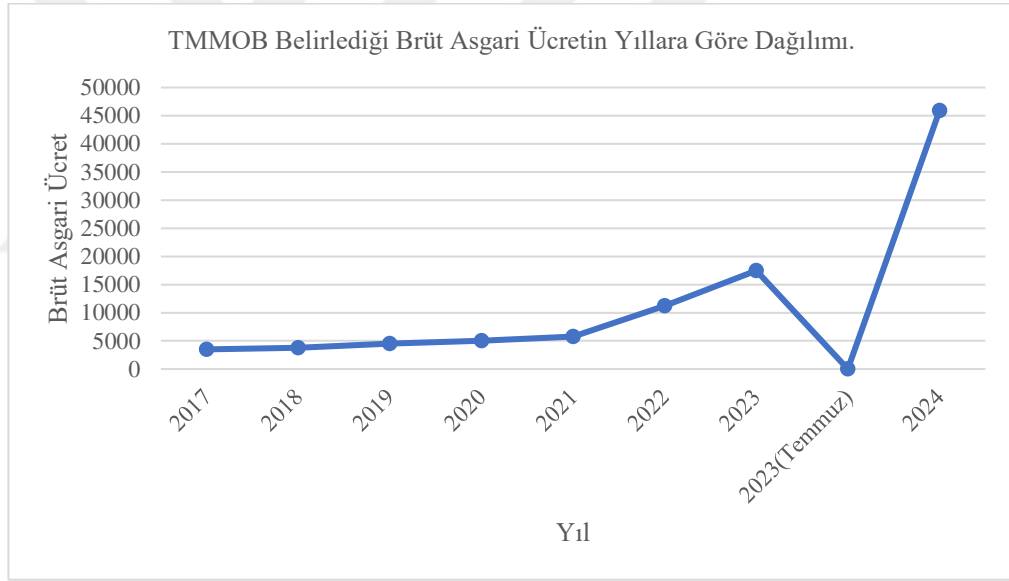
3.2.2.2. İşçinin kazancının belirlenmesi

6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Kanunu hükümlerine dayanarak, TMMOB Ana Yönetmeliğinde yer alan "Birliğin ve Bağlı Odaların Amaçları" maddesi uyarınca her yıl TMMOB Yönetim Kurulu tarafından açıklanan Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Asgari Ücreti 2022 yılı için brüt 7850 TL olarak tespit edilmektedir. Bunun yanında TMMOB Mimarlar Odası Mimarlık Hizmetleri Şartnamesi ve en az bedel tarifesi göre ücretlendirmenin esasları ve hizmet gruplarına göre tarife belirlenmektedir. Etik ilkeler göz önünde bulundurulduğunda ise mimarlık alanında deontolojik (mesleki etik) kodların dördüncü ilkesi olan mesleğe ve meslektaşına karşı yükümlükler son kısmında mimarın, emeklerinin karşılığını, yalnızca ilgili hizmet veya iş sözleşmesinde belirtilen ücretler ve primler kapsamında almasına ilişkin madde bulunmaktadır. TMMOB 2023 yılı belirlediği brüt asgari ücret ise 17.500 TL olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte 2023 yılının temmuz ayında TMMOB'dan asgari ücret belirleme yetkisi alınmıştır.



Şekil 3.1. Mimar asgari ücretin yıllara göre dağılımı grafiği (Çapkulaç, 2023).

Ülkemiz özelinde Şekil 3.1.’teki gibi oluşturulabilen TMMOB belirlediği brüt asgari ücretin yıllara göre dağılımını gösteren grafik yorumlandığında 2021 yılında ciddi bir kırılma yaşandığı ve mimar asgarisinde hızlı artış olduğu görülmektedir. Bu artışın nedeni mesleğimiz özelinde görülen ekonomik çöküntü, belirsizlik ve güvencesizliklerin büyük ölçekte bakıldığında ülkede de gözlenmesi ve alınan para ne kadar artış gösterirse gösterebilir refah düzeyini tam manasıyla karşılanamadığı sonucuna varılmaktadır. Bunun yanında belirlenen asgari rakamların altında da çalışan meslektaşlarında hala var olduğu, sigorta primlerinin maaş üzerinden yatırılmaması, çalışma sürelerinin fazlalığı gibi diğer unsurlarında göz ardı edilmemesi gereken diğer problemleri oluşturmaktadır. Bununla beraber 2023 yılı Temmuz asgari zammının belirlenmemesi ve 2024 yılında mart ayında odanın asgari brüt maaş belirlemesi yeni bir kırılmayı Şekil 3.2.’teki gibi göstermektedir.



Şekil 3.2. Mimar asgari ücretin yıllara göre dağılımı grafiği (Çapkulaç, 2024).

3.2.2.3. Çalışma süresi

4857 sayılı iş kanunun 63. Maddesi gereğince çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmaktadır. Bu düzenlenme tarafların anlaşması koşulu ile günde en fazla on bir saat olarak belirlenebilmektedir. 64. Madde gereğince işveren zorunlu hallerde telafi çalışması yapabilmektedir. Belirtilen hallerin olduğu durumlardan sonraki dört ay süre içinde

işverenin telafi çalışma yapma hakkı saklıdır. Fazla çalışma ise 41. Maddeye göre iş kanununda belirtilmektedir.

“Madde 41- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63’üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63’üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz”

Ara dinlenmeler ise 68. Madde gereğince dört saat ve daha kısa süreli işler için on beş dakika, dört saatten fazla yedi buçuk saatte kadar (yedi buçuk saat dahil) işler için otuz dakika, yedi buçuk saatten fazla işler için ise bir saat olarak iş kanunun da belirlenmektedir.

Yasalarla ortaya konulan ve suistimali engellemek için belirlenen kuraların ne kadarına uyulduğu ya da çalışanların işveren taleplerini karşılamaya ne kadar mecbur bırakıldığı ise gözlemlenebilen etik dışı unsurların başlıcalarını oluşturmaktadır.

4. KONU ALANINDA MİMARLAR İLE YAPILAN GÖRÜŞMELER

Mevcut mevzuata ilişkin yapılan mesleki ve etik kodları eksenel bir şekilde geliştirmek ve yeni çözüm önerileri geliştirmek için alan çalışmasında meslek profesyonelleri oluşturularak derinlemesine mülakat yapılmıştır.

4.1. Veri Toplama Tekniği

Meslek erbabının karşılığı olarak kullanılan profesyoneller kelimesi irdelendiğinde kazanımını aldığı mesleği profesyonel olarak yapan manasına da gelmektedir. Bir başka ifade edişle amatör olarak yapmayan veya bu işin en az lisans derecesinde üniversite tahsilini almış olmaktır. Meslek ise pek çok faaliyeti ele alan bir ayrım başlığıdır. İş olarak kabul edilmeyen pek çok grup kendini meslek olarak sınıflandırmaya meyillidir (Flexner, 2001). Doktorlar, avukatlar din adamları, mühendis ve mimarlar gibi belli başlı gruplar iş eylemleri açısından meslek mensuplarını oluşturmaktadır.

Serbest meslek faaliyeti ise sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari niteliği olmayan işlerin işverene bağlı olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır. Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar içermektedir. Tahkim işleri dolayısıyla hakemlerin aldıkları ücretler ile kolektif, adi komandit ve adi şirketler tarafından yapılan serbest meslek faaliyeti neticesinde doğan kazançlar da serbest meslek kazancıdır. Serbest meslek faaliyetini kendi nam ve hesabına, mutlak meslek halinde ifa eden; avukat, doktor, diş hekimi, veteriner hekim, mimar, mühendis, müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir, yeminli mali müşavir, danışman, ressam, yazar, bestekar, kimyager, noter, öğretmen, artist, menajer, senarist, yönetmen, ebe, sünnetçi, arzuhalci, rehber ve sağlık memuru vb. kişiler serbest meslek erbabıdır (Serbest meslek faaliyeti 193 sayılı Gelir Vergisi Kanun'un 66. maddesinde tanımlanmaktadır).

Meslek ihtisasa dayalı meslek erbabı olma, kendi şahsı için ve hesabına bağlı çalışma gibi serbest mesleğin getirdiği tüm bu özelliklerinin dışında ofis kültüründe çalışma ve belirli kanun ve nizamlara yorumlamayarak iş yürütme gibi özellikleri göz önüne alınarak oluşturulan protokoller çalışma doğası gereğince de mimarlardan oluşturulmaktadır. Çalışmanın amacı ve kapsamın olan birinci bölümde de bahsettiğimiz gibi tamamı gönüllü katılımcılardan oluşmakta olup ve alanda özellikle mikro ölçekli serbest meslek mensuplarıyla birlikte ofis deneyimi yaşamış olan mesleğe yeni başlayan ya da alanında mesleki deneyime sahip olan meslek mensuplarıyla yapılacak

derinlemesine mülakat (yarı yapılandırılmış görüşme) yapılmaktadır. Birinci öncelik gönüllük olması olup ofis deneyim bulunmasıdır. Durumun nedenlerinin açıklanması için ofis deneyimini neden seçtiği ya da farklı alanlara neden geçtiğine dair ip uçları çözüm üretme ve araştırma problemini açıklamak adına değerlidir.

İkinci ve üçüncü bölümlerde yapılan analizler ile tez çalışmasının mevzuat ve kanunlarla ilişkisini yorumlayarak pratikteki kullanımını ele alınmaktadır. Buda çalışmada hukukla doğrudan ilişki kurmayı sağlamaktadır. Hukukun doğası gereği düzenlemeler aslında yaşayarak, kullanılarak tecrübe edilmesini, tanımlanmasını gerektirmektedir (Silbey ve Bittner, 1982). Düzenlemeler mevcut durumlara çözüm üretilmiyorsa düzenlemelere bir de aşağıdan yukarı doğru bakmak gerekmektedir (Banakar, 2014). Hukuk ile hukuk kuralı arasındaki ilişki aykırı davranışları önleyebilecek kurallarla desteklenmiş toplumun ortak değerlerini destekleyebilen, yükseltebilen geçerliliğini emredici olmasından değil gerek içeriğiyle gerek amacıyla doğal olarak kendinde barındırarak sağlaması beklenmektedir (Can, 2011, s. 27). Hukuk ile hukuk kuralı arasındaki ilişkiye antropolojik bir perspektiften bakmamızı ön gören bu kavramları anlamamanın bir yolu da sosyal hayatta uygulanış biçimlerini irdelemekten geçmektedir. Sosyal medya verileri bu çerçeveyi oluşturmak için bir veri havuzu oluştursa da seçilen örneklem üzerinden elde edilen verilerin geçerliliği ve güvenilirliğini, mimarlık mesleğini meslek alanında yürüten katılımcılarla güncel olarak değerlendirmek çalışmanın geçerliliği, güvenilirliği ve sağlamasını yapmamızı sağlamaktadır. Bu çerçevede katılımcılarla yapılan mülakatlarda sorular üç ana temada ayrılmaktadır. Mesleğin seçimi, disiplin ve meslek olarak, meslektaş ve topluluğa ilişkin olmak üzere başlıklar altında toplanmaktadır (bknz. Tablo 4.1.). Soruların alt kategoriler ise Tablo 4.2.'de olduğu gibi gruplandırılmış olup görüşmelerin sonlandırılması katılımcıların sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin soru ile bitirilmektedir.

Mimarlık alanının da çalışma yapan profesyonelleri ise mimar olmaya karar verme süreçlerinden başlayarak yine disiplin ve meslek hakkındaki görüşlere yönelik kodlar oluşturmaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formlarında soruların esnek olması ve her katılımcıdan kendi alanına ilişkin özgün veriler üzerinden ilerlemek gerekmektedir. Bununla birlikte bir görüşme kılavuzu hazırlamak hem araştırmacı için hem de katılımcı

için rehberlik vazifesi göstermektedir (Merriam, 2018, s. 87). Görüşme kılavuzundaki sorular:

1. Bize biraz kendinizi tanıtır mısınız?
2. Mimarlık eğitimi almaya nasıl karar verdiniz?
3. Mezuniyet sonrası mesleki deneyiminizi paylaşır mısınız?
 - Mimarlık alan dışı çalıştınız mı?
 - Şu an herhangi bir işte çalışıyor musunuz?
 - Çalışıyorsanız çalışma alanınızı nasıl tanımlarsınız?
4. Çalışma alanınızı iş sağlığı ve güvenliği, ücret, sosyal güvence ve mesai olarak nasıl değerlendirirsiniz?
5. Mesleğinizle ilgili bir iş başvurusunda işe alım/seçim ölçütleri neler olmalıdır (teknik donanım, tecrübe, referanslar, yakınlık...vb.) Çalışma hayatında bu ölçütlerin herhangi bir katısı oluyor mu ya da çalışma hayatına bu ölçütler nasıl yansıtılmaktadır?
 - Mesleğinizi kendi mimarlık/tasarım ofisinizde gerçekleştiriyorsanız işi nasıl alıyorsunuz, müşterileriniz size, siz müşterilerinize hangi kanallar (reklam, deneyim, referanslar, fiyat politikası, problem çözme vb.) aracılığıyla ulaşıyorsunuz? Adil iş paylaşımına yönelik ne gibi mekanizmalar geliştirilebilir? Varsa bu mekanizmalar hakkında görüşlerinizi paylaşır mısınız?
6. Meslektaşınızın yanında çalıştınız mı (Pozisyon 1) ya da meslektaşınıza işveren pozisyonunda (Pozisyon 2) oldunuz mu? İki farklı deneyim olarak değerlendirdiğiniz de meslektaşınızın yanında çalışmak ya da bir meslektaşınıza işveren pozisyonunda olmak size ne hissettirmektedir?
7. Sektörde meslekte bulunmaktan yabancılaştığınızı veya mesleğe ait olduğunuzu hissettiğiniz deneyimleriniz oldu mu? (İki durumu da değerlendirebilirsiniz.)
8. Meslek hayatınızda hiç Bezdiriye/mobbinge uğradığınızı düşündüğünüz bir deneyiminiz oldu mu?

- Bu konuda yaşadıklarınızı bizimle paylaşır mısınız? (Ast, üst, eş kıdemli...vb.) Konuya ilişkin diğer meslektaşlarınıza önerileriniz nelerdir?
9. Geleceğe yönelik mesleki beklentileriniz nelerdir?
- (Olumlu/olumsuz) teknolojiyle entegre olarak düşündüğünüz de geleceğe yönelik mesleki beklentileriniz nasıl şekillenmekte (Bim, yapay zekâ, 3d vb.)
10. Bugünün mimarlık bölümü mezunlarının hangi becerilere ve eğilimlere ihtiyacı var? (Mimarlık ruhsatı/ bir sene staj)
- Kendinizde bu becerilerin ne kadarının eğitim yolu ile alındığını düşünüyorsunuz? (Soru cevaplanırken 21.yy. lisans eğitim becerileri olarak düşünülebilir.)
11. Mesleki reklam faaliyetleri ile ilgili ne düşünüyorsunuz? (Sosyal medya üzerinden görsel paylaşımı (intihal), platformlar üzerinden haksız rekabet, tabelalar...)
12. Mimarlar odasına üye misiniz eğer üyeyseniz meslek odanızın herhangi bir komisyonunda görev alıyor musunuz?
- Sizce bir meslek odasına üye olmanın, mimarlar odası açısından, olumlu ya da olumsuz yönlerini nelerdir?
13. Meslek Odası dışında mesleki alanda yer aldığınız topluluklar var mı (Odalara alternatif farklı oluşumlar, dernekler, bloglar, platformlar, WhatsApp, Facebook vb.)? Eğer varsa yer aldığınız topluluğun sizin görüşlerini ne derece ve nasıl yansıttığını düşünüyorsunuz?
14. Konu hakkında eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?

Tablo 4.1. Görüşme için oluşturulan ana kategorilere göre soruların tasnifi (Çapkulaç, 2023).

Ana Kategoriler	Ana Kategorileri Soruları	Kodlar
Mimarlık Öyküsü	1.-3. Dahil Arasındaki Sorular	Tecrübe soruları
Disiplin ve Meslek Hakkındaki Kategoriler	4.-9. Dahil Arasındaki Sorular	Davranış ve algı
Meslektaş ve Topluluğa İlişkin Kategoriler	10.-13. Dahil Arasındaki Sorular	Fikir ve değer
Sessizlik	14	Katkı

İyi soru sormak anlamlı veri toplamanın en önemli yolunu oluşturmaktadır. Görüşme soruları, tecrübe, fikirler, duygular, bilgi ve demografik bilgiye ulaşmak amacıyla sorulmaktadır. Hipotetik şeytanın avukatlığını yapan, ideal konum ve yorumsamacı sorular iyi verinin ortaya çıkması için kullanılarak çoktan seçmeli sorulardan görüşme esnasında uzak durulması gerekmektedir. Takip ve sonda sorular sürecin önemli kısımlarıdır. Araştırmacıya rehber niteliği taşıyan Görüşme kılavuzu, sorulmak istenen soruları içermektedir (Merriam, 2018, s. 110).

Tablo 4.2. Soru kategorileri (Baltacı, 2019) makalesine göre yazar tarafından oluşturulmuştur.

Soru Kategorileri	Soru Numaraları
Tanıtıcı Soruları: Kişinin kendisi hakkında bilgi.	1-3
Takip Soruları: Tercih sebepleri üzerine veri sağlama	3.1., 3.2., 3.3.
Sondaj Soruları: çalışma koşullarının irdelenmesi	4
Özelleştirici Sorular: Seçim kriterlerindeki ayrıntılar	5
Doğrudan Sorular: Kısa cevap ve onay durumuna ilişkin sorular	6, 8, 12, 13
Dolaylı Sorular: metaforik bir dil kullanılarak his ve duygu durumlara ilişkin sorular	6.1.,7, 8.1.
Yapılandırıcı Sorular: Yeni bir katkı sağlamaya ilişkin farklı konulara dair sorular	9, 10
Sessizlik: görüşmenin tamamlanıp tamamlanmadığı ve katkı sağlamaya ilişkin sorular	14
Yorumlayıcı Sorular: bir önceki soruya devam niteliğinde katılımcıların düşüncelerini öğrenmeye ilişkin sorular	10.1., 12.1., 13.1.

4.2. Veri Toplama Tekniği ile İlgili Etik Kurallar

Çalışma gönüllü katılım esasına uygun olarak yapılacak olup dürüstlük, tarafsızlık, şeffaflık gibi ilkeler doğrultusunda ilerlemek esas alınacaktır. Bu çerçevede gerekli yasal izinler de üniversitenin kılavuzluğunda alınmaktadır. Bu bağlamda mülakat prosedürlerinin uygulanması büyük bir titizlik gerektirmektedir. Mülakat yapılacak kişi ve yürütülmesindeki gerekli onayların alınması izin formu doldurulması etik disiplinin ilk basamağını oluşturmaktadır.

4.3. Veri Toplama Tekniğinin Güvenilirliği

Veri toplama tekniğinin güvenilirliği oluşturmak adına oluşturulan soru gruplarında cevapların tutarlılığı kıyaslayıp çaprazlama yapılabilecek soru tipleri yönetmek amaçlanmaktadır. Böylece yapılan görüşmelerdeki cevaplar kıyaslanarak bilimsel bilgede

geçerlilik ve güvenilirlikte ölçütlerinden tutarlık kriterini sağlamak hedeflenmektedir (Erkan, 2020). Bununla beraber soru tipleri oluşturulurken James Thompson'ın (2016) yılındaki doktora çalışmasında görüşmelerde kohort gruplarına uyguladığı ölçek referans alınarak soru tipleri geliştirilmektedir.

- Kullanılan gerçek kelimeleri ve anlamlarını düşünmek
- Yorumların sıklığını ve kapsamını göz önünde bulundurmak
- Yorumların yoğunluğu
- İç tutarlılık
- Yanıtların özgüllüğü

Yukarıdaki faktörler göz önüne alınarak yapılan analizler çalışmanın güvenilirliği artırmaktadır (Rabiee, 2004). Bununla beraber nitel araştırma desenlerinde araştırmacının deneyimleri ve sezgisel yaklaşımı da çalışmaya yön vermektedir. Üretilen teoriler araştırmacılar, teorisyenler tarafından sürekli geliştirilip yenilenmektedir. Sosyal alanda yapılacak çalışmalar da uzun vadede sonuç alınması için sezgisel, davranışçı ve bilişsel yaklaşımların harmanlanması kaçınılmaz görülmektedir (Deubel, 2003). Konu alanında çalışan mimarların ile yapılan görüşmeler bu anlamda veri toplama ve yorumlama da günümüz düzen ve işleyiş hakkında hem çözüm üretmekte hem de mevcut durumun bilimsel çerçevede yansıtılmasını sağlamaktadır.

4.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde araştırma evreni oluşturulmasında yer alan gönüllüler nitel araştırmada çokça kullanılan amaçlı örneklem yöntemi ile çalışmaya dahil edilmektedir. Bu seçimin başlıca sebepleri ise öncelikle daha genel geçerliliği olan kodlar geliştirmek, bölgesel ve kültürel etkilerden çalışmayı mümkün ölçekte arındırmak ve tarafsız bakarak çalışmanın güvenilirliği artırmak yatmaktadır. Çalışma sözlü mülakat ve derinlemesine görüşme aşamasına geldiğinde araştırmacının günlüğü yani görüşme ve analizlerin eş zamanlılığı kayıt altına alınması önem taşımaktadır. Araştırma evreninde örneklemi Kütahya, İstanbul, Eskişehir, Ankara ve Konya illerinden oluşmaktadır. Seçilen örneklemde hem işveren hem çalışan konumunda olan mimarlar, mimarlık alanında ya da alan dışı çalışmalar yapan mimarlardan meydana gelmektedir. Böylelikle tezin iç tutarlılığı sağlamak ve mimarların birbirleriyle oluşturdukları iletişim biçimini ve çalışma alanlarının seçim nedenleriyle birlikte tespit etmek ve araştırma probleminin çözüm süreci için yeni yaklaşımlar geliştirmekte ipuçları bulmak amaçlanmaktadır. Amaca

yönelik örneklemede, elde edilen bulgular dikkate alınarak çalışma doygunluğu belirlenmektedir. Amaç farklı bir bilgiye ulaşmaksa ve artık elde edilen bilgiler kendini tekrara başladıysa çalışma doygunluğa ulaşmıştır demektir (Merriam, 2018, s. 79). Nitel araştırmalarda veri doygunluğu çalışmadan çalışmaya geçişebilen genel geçer bir formülü olmayan bir kriterdir. Bunu anlamamanın yolları: maksimum veri çeşitliliğine ulaşılması, araştırma doğasına uygun kavramsal çerçeveye yönelik yeni kodlara ulaşamaması, verilerin tekrarlanmaya başlaması olarak nitelendirilebilmektedir. Yüksek homojenliğe sahip gruplar veri doygunluğuna çabuk ulaşmakta olup görüşmedeki katılımcıların zenginliği verilerin güvenilirliğini de yansıtmaktadır. Bunun yanında araştırmacının şeffaflığı da doygunluk belirleme de bir kriter olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda araştırma da katılımcı bulma süreçleri yaşanan zorlukların yansıtılması ve sürecin ortaya konularak açık bir şekilde ifade edilmesi de önem taşımaktadır. Katılımcılar arasında gönüllük esasının olması ve araştırmaya katılım sağlaması için farklı görüşmeciler gruplara ulaşılması için destek alınması bu çalışmada da sağlanmaktadır. Katılım sağlayan bir gönüllünün bu çalışmaya başka bir arkadaşının da katılım sağlayabileceği örnekleimizi büyütmüş olup yalnızca araştırmacının yakınlarından oluşan bir kitle yerine katılım sağlamayı amaçlayan bir kitle ile çalışmamız sebebiyle de tarafsızlık sağlanmaktadır. İşveren mimar ya da işçi mimar gibi farklı pozisyon ve deneyimler de mimarlara ulaşmakta da yine aynı yöntemle oluşturulmaktadır. Doygunluk belirleme kriterlerinin tüm bunların yanında çalışma da sorgulanmasının önüne geçilebilmenin bir başka yöntemi de daha önceki yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerin incelenmesidir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda derinlemesine görüşmeler de doygunluğa ulaşmanın daha hızlı olduğu gözlemlenmektedir (Christie ve Fleischer, 2010). Bertaux (1981) 15 kişi, Charma (2006) 25 kişi, Green ve Thorrogood (2018) 20 kişi ile veri doygunluğuna ulaşmanın mümkün olduğu ve bu sayının ortalama 24 kişi ile derinlemesine görüşmeler de doygunluk için uygun bulunduğu yapılan çalışmalar ile gösterilmektedir. Kod doygunluğunu etkileyen parametreler üzerine çok az çalışma vardır. Kod doygunluğu ve anlam doygunluğu olarak nitel çalışmaları sınıflandırırsak kod doygunluğuna ulaşmak için 9 katılımcı, anlam doygunluğuna ulaşmak içinse 24 katılımcı ile yapılmasının yeterli olacağı ön görülmektedir (Hennink ve Kaiser, 2017). Nitel araştırmalar için örneklem büyüklüğü nedir sorusu doğrudan cevabı olmayan yaygın bir soru olup olasılığa dayalı olmayan bir örneklem için verilerin çeşitliliği açısından zenginlik önemlidir. Nitel araştırmalar araştırmanın doğası gereği

genellemeye uygun değildir. Dolayısıyla nitel araştırmanın amacı, bulguları genellemek yerine derinlemesine açıklamalar ve anlamlar sağlamaya yönelik oluşmaktadır (Carminati, 2018). Bunun yanında nitel araştırmalarda evren tüm örnekleme temsil edecek büyüklükte olmadığı için seçilen örneklem araştırmaya bakış açısı kazandırmaktadır. Araştırma evreni temsil edecek katılımcılar da amaca uygun olarak belirlenerek sosyal olayların anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinin görüşme ve gözlem olması nedeniyle büyük bir örneklem grubuyla çalışmak hem zaman hem de maliyet açısından mümkün olamamaktadır. Ayrıca örneklem grubunun büyük olması, gözlem ve görüşme yoluyla elde edilen geniş çaplı verilerin analizinde zorluklar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle nitel araştırmalarda genelleme kaygısı güdülmeksizin mümkün olduğunca evrende olması muhtemel bütün çeşitliliği, zenginliği, farklılığı ve aykırılığı temsil edebilen bütüncül bir resim elde edilmektedir (Karataş, 2015). Zaman, maliyet gibi faktörlerde göz önüne alındığında yapılan mülakatlarda aynı ilde olan katılımcılar ile ses kaydı alınarak yüz yüze, aynı ilde olmayan katılımcılarla ise telefonla görüşme yapılarak görüşmeler kayıt altına alınarak yapılmaktadır. Katılımcıların görüşmeler esnasında video kaydının alınması ses kaydının alınmasından daha rahatsız edici bulmaları (Merriam, 2018, s. 105) telefon görüşmelerinin yapılmasını rahat, pratik olması da diğer olumlu taraflarını oluşturmaktadır. Tablo 4.3. görüşmelerin şekli ve tercih sebepleri aktarılmakta olup katılımcı görüşmelerinin bir kısmının transkripti ücretli bir yapay zekâ programı Sonix.ai olan faydalanılmış olup diğer bir kısmının transkripti manuel olarak da tamamlanmaktadır. Görüşme esnasında araştırmacı notları ile analiz süreci eş zamanlı olarak yapılmaya başlanmaktadır.

Tablo 4.3. Katılımcılarla İlgili Genel Görüşme Bilgileri ve Şekilleri (Çapkulaç, 2024).

Kod	Görüşme Şekli	Tercih Sebebi	Görüşme Süresi	Tarih
Mimar1	Telefon	Çalışma saatleri/Kütahya (Domaniç)	30.17dk	7.06.2023
Mimar2	Yüz yüze	Aynı şehir/Kütahya	39.30dk	2.06.2023
Mimar3	Yüz yüze	Aynı şehir/ Kütahya	14.51dk	6.06.2023
Mimar4	Yüz yüze	Aynı şehir/ Kütahya	24.13dk	26.06.2023
Mimar5	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	13.48dk.	24.07.2023
Mimar6	Telefon	Uygunluk durumu/Ankara	15.44dk.	25.07.2023
Mimar7	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	09.41dk	26.07.2023
Mimar8	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	09.55dk.	26.07.2023
Mimar9	Telefon	Uygunluk durumu/Ankara	17.12dk.	4.08.2023
Mimar10	Telefon	Uygunluk durumu/Konya	19.25dk.	2.08.2023
Mimar11	Telefon	Uygunluk durumu/Konya	15.28dk.	3.08.2023
Mimar12	Telefon	Uygunluk durumu/İzmir	29.11dk.	3.08.2023
Mimar13	Telefon	Uygunluk durumu/Ankara	30.28dk.	5.08.2023
Mimar14	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	27.51dk.	26.07.2023
Mimar15	Telefon	Uygunluk durumu/Konya	19.17dk.	2.08.2023
Mimar16	Telefon	Uygunluk durumu/Konya	15.10dk.	2.08.2023
Mimar17	Telefon	Uygunluk durumu/Konya	21.47dk.	3.08.2023
Mimar18	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	18.25dk.	5.08.2023
Mimar19	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	25.47dk.	4.08.2023
Mimar20	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	26.23dk.	25.07.2023
Mimar21	Telefon	Uygunluk durumu/Ankara	22.31dk.	4.08.2023
Mimar22	Telefon	Uygunluk durumu/Konya	27.13dk.	2.08.2023
Mimar23	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	28.47dk.	3.08.2023
Mimar24	Telefon	Uygunluk durumu/Ankara	25.43dk.	4.08.2023
Mimar25	Yüz yüze	Uygunluk durumu/İstanbul	26.47dk.	22.07.2023
Mimar26	Telefon	Uygunluk durumu/İstanbul	38.41dk.	24.07.2023
Mimar27	Telefon	Uygunluk durumu/Eskişehir	47.41dk.	5.08.2023
Mimar28	Yüz yüze	Aynı şehir/ Kütahya	34dk.	10.08.2023

Katılımcıların 5 ile yüz yüze 23'ü ile ise telefonla görüşme yapılarak görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Telefonla görüşme yapılmasıyla ilgili geleneksel nitel görüşmede mesafeli bir tutum sergilenmese de zaman, mekân ve maliyet açısından telefonla görüşme 21.yy. teknolojisinde birçok avantaj sağlamıştır. Meririam'ın kitabında bahsettiği gibi nitel görüşmeler de araştırmacının kendini rahat hissetmesi telefon seçeneğini de bir başka kriteri sağlamaktadır. Zoom üzerinden video kaydına nispeten daha anonim ve daha rahat bir görüşme imkânı sunan telefon görüşmesinde farklı şehirlerdeki meslektaşlara ulaşmamızda yine olumlu sonuçlar arasındadır. Çalışma koşullarının mevcut durumunun

ortaya konulduğu bu araştırmada katılımcıların müsaitlik durumu da çok değişkenlik göstermiş olup telefon erişimi ve ulaşılabilirliği artırmıştır. Telefonla görüşmelerin iletişimi azaltacağına ilişkin argümanlar (Gillham, 2005) bulunsada en kısa görüşme yaklaşık 10dk. olarak telefonla ve en uzun görüşmede yine telefonla yapılmış olup yaklaşık 50dk. civarındadır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde de en kısa görüşme 15dk. en uzun görüşme ise 40 dk. civarlarında olup telefonla görüşmenin yüz yüze görüşmeyle kıyasladığında görüşme uzunluğu ve derinliğini olumsuz yönde etkilemediği görülmektedir. Tüm bunların yanında görüşmelerin daha geniş ölçekte yapılması yüz yüze yapılan görüşmelerde olduğu gibi düşünme sesleri, gülme ya da sitem gibi ifadeler jest ve mimiklerle ifade edilen görsel ipuçlarının yerini doldurabilmektedir. Genel olarak araştırmacılar telefon görüşmelerinin yüz yüze yapılanlar kadar “yi” olduğunu, başarılı sosyal etkileşimler sağladığını ve yararlı veriler ürettiğini bildirmektedir. Veriler son derece zengin yüz yüze yapılan görüşmelerden nitelik ve niceliksel olarak ayırt edilebilecek bir farkın olmadığı, faydalı ve dostça veri üretildiğini desteklemektedir (Irvine, 2011). Telefonla mı görüşme yapmanın ya da yüz yüze mi görüşme yapmanın uygunluğunu tartışmak yerine araştırmaya başlayarak araştırma problemine çözüm süreci için katılımcı çalışan mimar meslektaşların tercih ve uygunluk durumlarını göz önünde bulundurarak zaman ve maliyet açısından değerlendirilmektedir. Görüşme süresi, araştırmacı ve katılımcıların konuşmasının miktarı ve dengesi, araştırmacının dikkat ve ilgi gösterme yolları, yanlış anlaşılmanın veya açıklama taleplerinin görülme sıklığı değerlendirildiğinde telefonla görüşmenin herhangi bir dezavantajı gözlenmemektedir. Bunun yansıra yapılan araştırmalarda telefonla görüşmenin bilimsel araştırmalar da yıllara göre arttığı görülmektedir. Mimarlık mesleği ile dertleri oluşu ya da bunlarla mücadele etme yollarını paylaşmak isteyen tamamen gönüllü katılımcılarla ile görüşmeler yapılmaktadır. Araştırmacı olarak bu katılımcılara ulaşmakta birtakım zorluklarla karşılaşmış olup günlük çalışma hayatında dertleştığımız kimi meslektaşların katılım sağlayamadığı, sürekli erteleme eğiliminde olduğu ya da kayıt esnasında önceki aktarımları esnasından daha otokontrollü davranışlar sergilendiği görülmüştür. Bu yüzden çalışma tüm bu olumsuzluklar filtrelendiğinden gerçekten gönüllülük esasına dayanan katılımcılara erişildiğinde gerçekleştirilmiştir.

4.5. Veri Analizi ve Veri Analizinin Güvenilirliği

Açık kodlama ile oluşturulan verilerin analizler ile elde edilen veriler sonrasında eksensel kodlama ile birleştirilmesi ile yeni bir kodlama sistemi sağlanmaktadır (Creswell, 2020).

Mülakatlardan elde edilecek olan yeni bulguların izleri mevcut kodlara göre belirlenerek ilgili alanda yeni çıkarımlar yapılmaktadır. Görüşmedeki ilk izlemede veriler oldukları gibi yazıya dökülerek ikinci taramada açık olan kodlara yeni kodlar eklenerek fikirler üretilmektedir.

Analizin güvenilirliği araştırmacı destekli kodlama sistemi ile sağlanabileceği gibi derin öğrenme, makine öğrenimi ve yapay zekâ kullanılarak da Python, Nvivo gibi programlarla istatistiksel olarak yapılabilmesi mümkündür. Bunun dışında Creswell tarafından sistematikleştirilen sekiz farklı güvenilirlik stratejileri bulunmaktadır. Bunlar: uzun süreli katılım, uzun süreli gözlem, üçgenleme, akran incelemesi veya sorgulaması, olumsuz durum analizi, araştırmacı önyargılarının açıklanması, üye kontrolünde araştırmacı, zengin, yoğun betimleme, dış denetimler olarak sıralamak mümkündür. Nitel araştırmada güvenilirlik için bu sekiz tane stratejiden iki tanesi üzerine çalışmak yeterli kabul edilmektedir (Creswell, 2020). Üçgenleme stratejisi makul ölçekte kullanılabilecek bir güvenilirlik kıstası olup araştırmanı çoklu veri kaynağı, yöntem ve teorik şemalar ile desteklenmesinden meydana gelmektedir. Bunun dışında oluşturulan kodlayıcılar arası güvenilirliği belirleyen uyuma yüzdelerini değerlendirir formüller ve ölçütlerde bulunmaktadır. Nitel araştırmayı nicelleştiren bu stratejiler bir başka perspektiften bakıldığında nitel araştırmanın doğasına aykırı Ortodoks bir sistem geliştirmektedir. Bu açıdan da araştırmacının yorumu araştırmanın temel çatısını oluşturmaktadır (Lather, 2009).

Görüşmelerin tamamını doktora tez çalışmasını yürüten yazar tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışma soruları hazırlanırken ve süreç içerisinde tez danışmanı tarafından süpervize edilerek düzenli aralıklarla yapılan tez izleme komitelerinde diğer komisyon üyeleri tarafından çalışma faaliyetleri değerlendirilmiştir.

Verilerin toplanmasına yardımcı olmasına amacıyla araştırmacı ve tez danışmanı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formatına uygun gönüllü görüşme formu ve etik çerçevenin belirtildiği katılım formu hazırlanmıştır. Formlar tez izleme komitesi tarafından değerlendirilmiş ve etik kurul tarafından izin alınmıştır. Alınan etik

izinden sonra 3 pilot katılımcıya uygulanarak soruların işlerliği kontrol edilmiştir. Anlaşılamayan sorular tekrar yapılandırılarak oluşturulan sorular nitel araştırmalar üzerine çalışan bir başka araştırmacının da görüşü alınarak tekrar yenilenmiş olup yeni oluşturulan sorularla hazırlanan görüşme formu yarı yapılandırılmış görüşme de kılavuz olarak kullanılmaktadır. Değişikliklerden sonra görüşme formu 3 katılımcıya tekrar uygulanmıştır. Yapılan değişikliklerle beraber işler bulunan sorular üzerinden ana örneklem kütesi oluşturularak görüşmelere devam edilmektedir.

4.6. Bulgular, Tartışma ve Öneriler

Nitel olarak görüşme yöntemi ile toplanan verilerin analizi araştırmacının bakış açısına ve araştırma problemiyle oluşturduğu çalışmanın genel doğasına uygun olarak seçilmektedir. Bu bağlamda yapılan görüşmelerde elde edilen bulgulardan önceden belirlenen ve yine çalışma doğasında elde edilen veriler çerçevesinde çıkan temalara göre analiz edilmektedir. Görüşme sonrasında oluşan kayıtlar transkript edilerek elde edilen veriler detaylandırılmaktadır. Çalışma doğasıyla ortaya çıkan temalar ise,

- Sosyal yardım
- Sosyal güvence
- Bir ahlaki çalışma alanı olarak güvencesizlik ve kaygı
- Sorumluluğun paylaşılması
- Farkındalık
- Mevzuat ve uygun kriterlerin düzenlenmesi olarak belirlenmektedir.

Meslek hayatına ilişkin problem varlığının tespitine ilişkin çalışmalar son dönemlerde güncellik kazanmaktadır. Mimar odalarınca yapılan çalışmalardan özellikle Mimarlar Odası Bursa Şubesinin 16.05.2022 tarihli yaptığı sektörel memnuniyet anketi ile çalışmada uyguladığımız mülakat sorularıyla son derece paralellik gösteren istatistiksel verilerden de faydalanılmaktadır. Oda ile görüşerek talep ettiğimiz anket verileri mail olarak iletilmiş olup toplamda 532 kişi katılım gösterse de her soruya katılan kişilerin yanıt vermediği görülmektedir bu bilgi ile anket verilerine yorumlarsak eğer mülakat soruları paralelindeki soruların çoğunluğun da çalışanların mağduriyeti oransal olarak %50'yi geçmektedir. Anket verileriyle ortaya çıkan bu tabloya ilgili sonrasında herhangi bir geri dönüş ya da çözüme ilişkin bir çalışmaya rastlanmamakla beraber benzer bir çalışmanın derinlemesine görüşme yapılarak incelenmesi sebepleri irdelemek açısından olumlu katkı sağlamaktadır.

Tablo 4.4. Katılımcılara ilişkin genel bilgiler (Çapkulaç, 2023).

Kod	Mezuniyet Yılı	Tercih Sebebi	İsteyerek Mi?	Pozisyonu	Eğitim Düzeyi
Mimar1	2015	Puana Göre	Tıp	İşçi Mimar	Lisans
Mimar2	2004	Sosyal Çevre	Evet	Patron Mimar	Lisans
Mimar3	2014	Puana Göre	Tıp/Dış	Alan Dışı	Lisans/Yl (Devam)
Mimar4	2014	Baba Mesleği	Evet	Aile Şirketi/Çalışan	Lisans
Mimar5	2012	Puana Göre	Tıp/Dış	Kendi Ofisi	Lisans/Yl/Dr(Devam)
Mimar6	2012	Aile Şirketi	Evet	Aile Şirketi/Çalışan	Lisans
Mimar7	2018	Tek Tercihi	Evet	İşçi Mimar	Lisans/Yl (Devam)
Mimar8	2011	Ön Lisansa Dayalı	Evet	İşçi Mimar	Ön Lisans/Dgs/Lisans
Mimar9	1995	Puana Göre	Şu An Severe	Üst Düzey Yönetici	Lisans
Mimar10	2012	İsteyerek	Evet	Oyuncak Tasarım (Kendi İş)	Lisans
Mimar11	2012	Puana Göre	Hayır	Belediye	Lisans/Yl/Dr(Devam)
Mimar12	1996	Puana Göre	Şu An Severe	Kendi Ofisi	Lisans
Mimar13	1996	Baba Mesleği	Evet	Üst Düzey Yönetici	Lisans
Mimar14	2018	İsteyerek	Evet	İşçi Mimar	Lisans
Mimar15	2012	İsteyerek	Evet	Kendi Ofisi	Lisans/Yl/Dr(Devam)
Mimar16	2014	İsteyerek	Evet	Kendi Ofisi (Eş)	Lisans
Mimar17	2013	İsteyerek	Evet	Patron Mimar/ Kendi Ofisi (Eş)	Lisans/Yl (Devam)
Mimar18	1992	Bilinçli Tercih Yok	Şu An Severe	Patron Mimar	Lisans/Yl
Mimar19	2016	İsteyerek	Tıp İkilemi	İşçi Mimar	Ön Lisans/Dgs/Lisans
Mimar20	2018	İsteyerek	Evet	İşçi Mimar	Lisans/Yl (Devam)
Mimar21	1994	Puana Göre	Tıp İkilemi	Üst Düzey Yönetici	Lisans/Yl (Devam)
Mimar22	2004	İsteyerek	Evet	Kendi Ofisi	Lisans
Mimar23	1994	İsteyerek	Evet	Patron Mimar/ Üst Düzey Yönetici	Lisans
Mimar24	1994	Bilinçli Tercih Yok	Evet	Patron Mimar/ Üst Düzey Yönetici	Lisans
Mimar25	2017	İsteyerek	Evet	İşçi Mimar	Ön Lisans/Dgs/Lisans
Mimar26	2016	İsteyerek	Evet	Kendi Ofisi	Lisans
Mimar27	1992	İsteyerek	Evet	Patron Mimar	Lisans/Yl
Mimar28	2012	Puana Göre	Tıp İkilemi	İşçi Mimar	Lisans/Yl/Dr(Devam)

Görüşmelerde doygunluk ve tekrar hissine 28 katılımcı da ulaşıldığı fark edilerek görüşmeler sonlandırılarak analizlere başlanmıştır. Veri toplama süreci 4.4. de ayrıntılı olarak bahsettiğimiz gibi katılımcıların sorulara benzer yanıtlar verdiği fark edildiğinde doygunluğa ulaşıldığı ve bundan sonraki süreç olan analizlere geçilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların her biri Mimar1, Mimar2 ... gibi anonimleştirilerek isimleri gizlenmektedir. Araştırma evreni 6 kişi Ankara, 9 kişi İstanbul, 6 kişi Konya, 1 kişi İzmir, 5 kişi Kütahya ve 1 kişi Eskişehir olmak üzere gibi farklı bölgelerden amaca uygun ve çalışmaya gönüllü olan kişilerden farklı yaş grupları, pozisyonlardan oluşturularak objektif ve güvenilir yargılara ulaşmak hedeflenmiştir (bakınız Tablo 4.4.).

4.6.1. Tercih sebepleri (yakınlık, puan, isteyerek)

Araştırmaya katılanlara yöneltilen ilk sorular kişiyi tanımaya ve mimar olmaya karar verme süreçleri arasındaki ilişkiler ve mezuniyet sonrası deneyimler hakkında anlamlı ilişkiler kurmaya yönelik olup sorular da ailesinde mimar olup bu mesleği seçenler, isteyerek seçenler, puana göre seçenler gibi benzer cevaplara göre meslekten memnuniyet arasında bir bağ gözlemlenmiştir. Hatta eşleri mimar olan katılımcılar arasında da benzer cevaplar ve faaliyetler olduğu görülmektedir. Birinci derece yakınları mimar olanlar da baba mesleği gibi ifadeler kullanarak mesleğe daha umutla bakabilirken, eşleri mimar olan katılımcılardan kadın olanlar esnek çalışma koşulları ya da evden destek sunarak mesleğe devam ettiği, aktif çalışmayı bıraktığı ya da farklı ilgi alanlarına yöneldiği görülmektedir. 5 kişinin eşi mimar olup bunlardan 4'ü kadın katılımcı ve 1'i ise erkek katılımcı olarak görüşme yapılmış olup erkek katılımcının ise çalışma hayatında bilfiil yer almaktadır. Bununla beraber 6 katılımcı ailede bu meslek faaliyetleri ile uğraşanların olmasının mesleği tercih etme sebebi olduğu bunların içinden sadece birinin birinci derece yakını olmadığı ve Mimar14'ün genel anlamda verilen cevapların da mimarlardan özellikle patron mimarlarla olan çalışma hayatında kişisel olarak memnuniyetinin düşük olduğu görülmektedir. Mimar14'ün ailede çok fazla mimar olmasına rağmen meslektaş ve yanında çalıştığı kişiler özelindeki deneyimlerine ilişkin ifadeleri:

“Evet evet öyle profesyoneldi. Yani açıkçası benim öyle şey bir deneyimim oldu. Çok olumlu bir deneyimim olmadı o anlamda. Hani işi işten ayrıldıktan sonra patronumun bana yol açması vesaire birilerini tavsiye etmesi gibi bir durum olmadı. Ama olanları da çok duyuyorum açıkçası. Bu biraz kişisel bir konu sanırım.”

Puana göre tercih yapanlar ise azımsanmayacak kadar çoktur. 10 kişi puana göre tercih yaparken bunlardan 5'i tıp, diş hekimliği gibi sağlık alanındaki bölümlere puanı yetmediği için mimarlık yazdığını 1 kişi ise tıp kazanmışken mimarlık yazdığını ve sonradan pişmanlık yaşadığını ifade etmiştir. Bunun yanında 5 kişi bulundukları dönemde tercihlerin çok bilinçli yapılmadığını ama seçtikten sonra herhangi bir pişmanlık yaşamadıklarını hatta severek bu mesleği yaptıklarını söylemiştir. Uluslararası düzeyde bakıldığında ise mimarlık fakültelerinin gerçekten isteyenler tarafından seçilmesi herkesin fakülteye gitmesinin önüne geçebilecek birçok ön koşul sağlandığında mimar olma yetkisi verildiği görülmektedir. Bu aslında dolaylı olarak gerçekten bu mesleği yapmak isteyenlerin bu mesleği seçer konuma getirmektedir. İngiltere örneği üzerinden devam edersek 1834 yılında kurulan RIBA lisanslı 44.000 üyesi bulunmaktadır. Mimar olabilmek ve odaya kaydolabilmek için bir dizi şartı yeri getirmek gerekmektedir. Bunlardan ilki 3 ya da 4 sene içerisinde lisans derecesini bitirmek ardından 1 sene kadar kayıtlı bir mimar yanında staj yapmak daha sonra 2 ya da 3 sene mastır yapmak ve ardından sınava girerek kayıtlı mimar olmaya hak kazanmak şeklinde sıralanmaktadır. Burada kayıtlı mimar olana kadar başka birinin yanında çalışma şeklinde olan asistan mimar ya da okul içine dahil olan stajyerlik diye adlandırabileceğimiz kısımlar mevcuttur. Bu bağlamda İngiltere ses getiren fazla mesai ve düşük ücret gibi kavramlar mimarlık asistanlarına ya da ücretsiz stajyerliğe yönelik olup ülkemizde bu durum çok daha farklıdır. Yeni mezun bir mimar için artık mimarlık mesleği çalışma koşullarının tüm zorluğuyla başlamaktadır.

4.6.2. İşçi-işveren mimar (gelecek ve kaygılar, adalet arayışı, empati, mobbing)

Bölüm 3'te bahsettiğimiz mimarlık ofislerinde roller ve sorumluluklar kısmında tanımladığımız işçi mimar ve işveren mimar kavramlarına katılımcılarla yaptığımız görüşmeler özelinde de karşılaşılmaktadır. Burada sadece subjektif olarak konuyu tek boyutlu ele almanın doğru olmayacağı bu yüzden de her iki pozisyon ve görevde bulunan katılımcılarla görüşmenin hem iki farklı pencereden probleme ışık tuttuğu hem de objektif bir bakış açısı sunduğu görülmektedir. Bu kısımda işçi ve işveren mimar etrafında bazı alt kategorilerin (kodların) oluştuğu görülmektedir. Gelecek ve kaygılar, adalet arayışı, empati ve mobbing gibi alt kategorilerin bir kısmını tezin ilk bölümlerinde yer verilse de yeni kavramlarla beraber bu kavramlar bulgular bölümünde tekrar karşımıza çıkmaktadır.

Görüşmeye katılan katılımcılardan sekizi meslek hayatında yirmi seneyi aşmış olup çalışma koşulu bakımında mesleği değerlendirdiklerinde kendileri üst düzey yönetici, işveren ya da ofis sahibi konumda olsa bile mesleğin emek değer bakımından yoksunluklarını vurgulamakta olup mesleğe yeni başlayanların geleceği hakkında endişe duyduklarını belirtmektedirler. Çalışma alanını özellikle yeni başlayanların durumlarını göz önüne alarak değerlendirirken Mimar13, sömürü ortamı, Mimar18, ağır şartlar, Mimar21, mühendislik ve mimarlığın çalışma koşullarına bağlı düşüş trendinde olduğu gibi ifadelerle değerlendirip zor olduğunu vurgularken Mimar24 de gençlerin durumları göz önüne alındığında kendisi mesleğini severek yapsa ve memnun olduğunu söylese bile durumu iç açıcı bulmadığını ifade etmekle beraber mesleğin inşaat sektöründeki ekonomik payı gibi sebepleri üzerindeki bir çok kavrama vurgu yapmaktadır.

“... Fakat hani öyle bir yozlaşmanın içindeyiz ki o kalitenin karşılığını veren kimse yok. Kalite arayan kimse olmadığı için kaliteli iş yapmaya çalışan insanlar da genelde mağdur oluyorlar. Hani onların hem emeğin karşılığı verilmiyor işte hem de şu anda mesela gayrimenkul sektörüne geçtim. Çok kaba bir hesap söyleyeyim. Mesela bir projenin maliyetinin inşaat maliyetinin yaklaşık binde üçü ile binde beşi arasında. Proje maliyeti öngörülüyor. Bu binde üç ile binde beşi arasındaki proje maliyetinin paylaşımı da beş tane disiplin aralarında paylaşıyorlar işte. Yüzde 40'ını mimar alıyor, yüzde 20'sini inşaat mühendisi alıyor. Elektrik mühendisi, makine mühendisi, peyzaj mimarı. Şimdi bu böyle bir paylaşım ortaya çıktığı zaman, hani mimarın aldığı şey binde bir, binde iki”



Şekil 4.1. Mimarlar Odası resmi web sayfasındaki verilere göre yıllara içindeki üye sayısı değişimi gösterilmektedir (<http-13>).

Şekil 4.1.'daki grafikte gösterildiği gibi ülkemiz meslek odasındaki verilere göre 2024 yılında üye mimar sayılarında ciddi bir düşüş olduğu görülmektedir. Bunda katılımcıların da bahsettiği gibi ağır çalışma şartları, belirsizlikler ve sömürü ortamının katkısının büyük olduğu söylenebilir. Aureli'nin, "Mimarlık ve Asketizm" kitabında yer alan mimarlığın sömürü ortamı ve çalışma koşullarının sermaye ve üretim koşulları çerçevesinde tasarım ve sanatsal faaliyetleri düşürüleceği ve mimarın emek sektöründe işçi olarak, emeğini ortam koşullarına göre belirleyeceği daha çok güvencesizlik, daha çok iş ve daha çok tasarlama faaliyeti ile aza kanaat edeceği sistemler ile sömürü ortamının parlatılmasından bahsetmektedir (Aureli, 2023).

Emek değer yaklaşımları ilişkisinde fikir veren bir tablo çizen Mimar24 aslında durumun neden bu kadar iç karartıcı olduğuna dair kalite beklentisinin sadece fiyat odaklı şekillendiği ve proje maliyetlerinin yapılan işe göre oranının çok düşük kalmasıyla şekillendiğini ifade ederken Mimar13'ün de vurgu yaptığı inşaat sektörü üzerinden kalkınan ülke ekonomisinin çalışanlarını sömürü üzerine kurulmuş olmasıyla hak ettikleri değeri alamadığına ilişkindir. Katılımcıların dağılımına baktığımız da ise işveren ya da yönetici konumunda, serbest olarak kendi ofisinde mesleki faaliyetlerine devam eden, işçi mimar, çalışmayan ve bununla birlikte lisans üstü düzeyde eğitim faaliyetlerine devam eden gruplar da bulunmaktadır. Aynı zamanda kamudaki görevinden istifa edip özel sektöre geçen ya da özel sektörden istifa edip kamuya geçen farklı mimar öykülerini de katılımcılardan dinlemektedir. Hikayeler farklı olsa da hayat standartlarını ve refah koşullarını artırmaya yönelik farklı alanlara yönelen mimarlar aynı amaçlara ulaşmak eğilimde hareket etmiş olduklarını gözlemlemektedir. Çoğu katılımcı meslekle ilgili her alanda çalışmıştır. Katılımcılardan 18'si işveren, ofis sahibi ya da bir firmada yönetici pozisyonunda 10 katılımcı ise çalışan durumundadır. Mesai kavramı, fazla mesai ücreti, sosyal güvence gibi konularda ise hem çalışan hem de işveren gözüyle farklı bakış açılarıyla yaklaşıldığı görülmektedir. İş veren ya da yönetici konumundaki mimarların çoğunluğu mesaiye bir sınırlama göstermeksizin yaklaşırken çalışan konumundaki işçi mimarlar fazla mesai ve düşük ücrete tepkisel yaklaşmaktadır.

Mimar23(işveren mimar): "Proje bir bebek gibi sonuçta dimi yani? o bebeği hiçbir zaman boşlama şansınız yok yani. Dolayısıyla gece gündüz işte bazen elim elinizde kalem, bazen kalem olmadan mutlaka kafa yoruyorsunuz. Bunu mesai kavramı diye yorumlamak biraz şeye olur. Basitleştirmek olur."

İşveren penceresinde durum ve mesai kavramları tasarlama süreçleri ile örtüştürülerek sınırlama getirilemeyeceğine ilişkin olup işin yoğun çalışma koşullarından bahsetmek hemen hemen her katılımcıda görülmektedir. Bununla birlikte bursa mimarlar odasının hazırladığı anket verilerine de bakıldığında fazla mesainin yapıldığı ve bununla ilgili bir maddi karşılığında görülmediği yüzdesel olarak anlaşılmaktadır. İş yerinde fazla mesai ücreti ödeniyor mu sorusuna yanıt veren 247 kişinin 163'ü yani %65,99 hayır yanıtını, çalışma saati haftalık ortalama 45'i aşan kişi sayısı ise soruya cevap veren 367 kişiden 242'si olup yine %65,94 ile ortalamanın üzerindedir.

Mimar2(İşveren mimar): “Şimdi çok yani bu tabi ben bir yerde çalışmadım kendi işimi yaptım işte yanımda birileri çalıştığı için benim üzerimden bu soruya cevap verirsek bende bir mesai mefhumu yok zaten mimarlık proje işini yapan mimarlar için çok mesai mefhumu olmayan, tasarım yapan insanlarız biz işte. Pazar sabah kahvaltısında da insanın aklına çözemediği bir projeyle alakalı bir şey gelebiliyor. Akşam yattığında da gelebiliyor. Yani mimar proje tasarımı yaptığında üretim süreci zihni açık olduğu her an devam ediyor.”

Mimar14'teki işçi mimarda olduğu gibi zorlu ve uzun süren mesai koşullarında çalışan ve rahatsızlığını dile getiren olumsuz koşullarına fazla mesai ve düşük ücret üzerinden vurgu yapan Mimar1, fazla mesai tolere ediliyor, Mimar4, gece beton dökmek de dahil, Mimar19 gibi ağır mesai koşulları olduğunu ifadeleri ile netleştirmektedir. Bunun tersine çalışma koşullarından mesaiden sıkıntı duymadığını ifade katılımcılar arasında azınlık oluştursa bulunmaktadır. Mimar6, Mimar7, Mimar8, Mimar15, Mimar20 gibi memnun çalışma deneyimleri olan mimarlardandır. Genel tabloya baktığımız da şikayetçi olsun ya da olmasın bu durumdan rahatsız olduğunu dile getirip çok az mimarın aksiyon aldığı, birçoğunun fazla mesaiyi görev edindiği ve tolere ettiği görülmektedir.

Mimar14 “Hayır yani şöyle sektördeki diğer tüm. Hemen hemen aşına olduğumuz diğer tüm şirketler, işverenler gibi burada da bir mesai kavramı yok açıkçası. Çok esnek çalışma saatleri. Hafta sonları da aniden bir işiniz çıkabiliyor. O proje tamamlanmadıysa pazar günleri de çalışabiliyoruz. Tabi ki mesai ücreti alınmıyor. Çok geç saatlere kadar çalıştığımız oluyor ve bu çok normalleşmiş durumda. Yani bunun bahsi dahi geçmiyor diyebilirim.”

Özne-mimar olarak kavramlara bir daha ele aldığımızda günümüzde yaratıcı emek ya da entelektüel emek olarak nitelendirebileceğimiz kavramların maddi bir karşılığı olduğu çıkarımına varılmaktadır. İşçi mimarın, patron/işveren mimar olarak tanımlı yaptığımız meslektaşlarına taşeronlaştırılmasının önüne geçilmesi artizanal üretimden

uzaklaşarak endüstrileşen emek satan bir iş gücü haline dönüştüğünün görünür olması ve sorundaki aktörlerin belirlenmesi gerekmektedir (Sargın, 2018).

Mezuniyet sonraki mesleki deneyimlere bakıldığında ofis açmaya karar veren mimarların kırılma noktası bu zahmete neden kendi işimi yapmak için katlanmıyorum ya da kendi işini yapmanın çalışma koşullarını ve refah seviyelerini yükselttiğine ilişkin yaygın algıyla hareket edildiği görülmektedir.

Mimar 12: “öncelikle kendimden yola çıkarsam mesela. Kendim bir yıl boyunca çalıştığım ofiste zaten belki ofis açmama sebep olan konu da buydu. Bir çalışma saatim yok. Sabah belli bir saat işe gidiyorum, saati var ama akşam ne zaman çıkacağım belli değil. Bazen eve de iş getirebiliyoruz işte. Dolayısıyla sürekli birisinin yanında bu şekilde çalışmaktansa hani bu kadar yorgunluğu ben kendi işim için, kendi ofisim için harcayacağım zamanı diyerek. Kendi ofisimi açmam da en büyük etken bu olmuştur. Çünkü gerçekten hani mimarlığın belirli çalışma saatleri yok. Buna karşılık çalıştığınız bir ofiste bunun karşılığını ücret olarak da tam alamıyorsunuz. O yüzden hani benim başım ağrıyacaksa kendi işim için ağrısın diyerek zaten kendi ofisimi açtım. Elbet bunun da zorlukları var”

Mimar12’nin 1996 yılında mezun olan ve bir sene sonunda ofis açan Mimar12 ile 2013 yılında mezun olan bir mimarın hala aynı durumlardan mustarip olarak bir karar verdiği ve sorunların kronikleştiğini görmektedir. Mimar17’in deneyimleri de 2013 yılında mezun olmasına rağmen çok değer verilmediğine ilişkin ve onu kendi ofisini açmaya yönelmektedir.

“Mezun olur olmaz üniversiteden bir hocamızla hocamızın bir şirketi vardı belirli belediyelerden ihaleler alıyordu. Restorasyon projeleri yapıyordu. Onun ekibine katıldım bir müddet restorasyon projeleri çizdik. Restitüsyon, restorasyon projeleri çizdik. Ondan sonra hocayla çok anlaşımadık ondan sonra oradan ayrıldım. Bir tane firmaya girdim orada da yeteneklerimi çok gösterebildiğimi düşünmediğim için oradan da ayrıldım. ... kendi işimi yapmak her zaman aklımda vardı zaten ama daha öncesinde ben hem İngilizce hem İspanyolca biliyorum dil konusunda biraz yeteneğim var. Yurt dışlarına başvurdum aslında çok mail atıyordum her yere birkaç yerden de olumlu dönüş geldi. Tam onlara hazırlanırken kendi işimi yapsam diye düşünürken eşimle evlendim. Eşim de benim bir alt dönemim o da mimar aynı okuldan mezunuz onunla, o da belediyede çalışıyordu. Bu sırada kamuda çalışıyordu yani proje kontrolde biz ikimiz evlenince ikimizin de kendi işimizi yapma hedefimiz olduğu için direkt ikimiz ofis açtık.”

Farklı alanlara ya da kamuya yönelmede de benzer durumların fazla mesai düşük ücret gibi faktörlerin göz önüne alınarak ve deneyimlenerek karar verildiği kişinin kendi adaletini sağlamadaki çözüm arayışları olarak kendini göstermektedir. Mimar11’in mesai

kavramının daha net oluşu sebebiyle özel sektörden kamuya geçmesi ve Mimar3'ün de mesleğini yapmayarak başka alana kaymasında yine benzer sebeplerin olduğu gözlenmektedir.

Mimar3: “Mimar olarak özel sektörde çalışırken çok yoğun mesai saatleri vardı mesela gece geç saatlerde bitse de sabah erkenden tekrar işe başlamak zorundaydık ama burada öyle değil mesela bugün yoğun çalıştım diyelim ertesi gün işe geç gidebiliyorum ya da gitmeyebiliyorum yani mesai saatlerini kıyaslarsak biraz daha rahat burada o açıdan mesai saatlerini kıyaslarsak burası daha avantajlı geliyor. Tabi kafa yorgunluğu burada da var illaki ama yani birazcık daha esnek çalışma saatleri var”

Mimar, yaratıcı emek vurgusu yapılarak diğer işçilerden ayrılmakta hakları, çalışma koşulları bu söylem üzerinden giderek değer kaybeden bir hal almaktadır. Tasarlama faaliyetlerinde zaman kavramının olmadığı gerekçesi çoğu mimarın eğitim süreçlerinden bu yana alışık olduğu bir durum olup benimsenmektedir. Çalışma hayatlarının giderek güvencesiz hale gelmesi ve maddi kaygılar ise bunu pekiştiren diğer unsurlardandır. Sosyal güvence anlamında görüşme yaptığımız işçi mimarların çoğunun sigortası asgariden yatarken ya da deneme süreci adı altında yatırılmazken, kendi ofisini kuran mimarların geleceğe dair güvencesi ise ülkemizin sunmuş olduğu bağkur emeklilik sisteminden ibarettir. Mimar25'in sosyal güvencesinin başlatılması talebinde aldığı cevaplar ise durumun vahametini ortaya koymaktadır. Sosyal güvence bağlamında yine Bursa Mimarlar Odasında bu soru sorulmuş olup alınan cevaplar yüzdesel olarak hala olması gerekenin çok daha gerisinde kaldığı ve bunları gündeme getirmenin gereklerini ortaya koymaktadır. Sosyal güvenlik kurumu primleri yine aldığı maaş üzerinden yatan sayısı soruya cevap verenler içinden %42,63 civarındayken, sigorta girişinin hiç gerçekleşmediğini yanıtlayan %8,76 oranla dahi olsa bulunması kabul edilmemesi gerekmektedir.

Mimar25 “Şöyle sosyal güvence ilk iş deneyimim mesela katiyen yapılmadı. Ben talep ettiğim halde yapılmadı. Neden? Açıklamalarda şöyle oluyor genelde biz tamam bir deneme süreci diye başlıyor her şey. Bir deneme sürecinde atlatalım bir iki ay bir bakalım sonrası sigortanız neyse sağlık, sosyal güvencesi yaparız diyorlar. Sonrasında yapmıyorlar.”

Uzun vadeli stajyer ya da diplomalı stajyer kavramlarının ortaya çıktığı yeni çalışma alanlarında genç ya da yeni mezun kesim de boş kalmamak, tecrübe kazanmak gibi sebeplerle zor şartları kabul etme hatta teklif etme eğilimdedirler. Özel bir firmada yönetici işveren konumundaki Mimar21'in ise gözlemleri ise okullarda hem inşaat

mühendisliği hem mimarlık puanlarında düşme ve yüksek mezun sayılarının olduğuna ilişkindir. Amerika’da birçok genç mimarın mezun olduktan sonra depo gibi yerlerde toplanarak sadece çizim yaptıkları, telefonlara cevap verdikleri ya da maket yaptıkları görülmektedir. Kent tasarımı ve planlama konusunda söz sahibi mega projeler yapan büyük ofislerde yeni mezun bir mimarın merdiven küpeştesi çizerek mesleğin bir dönemi geçireceğine ilişkin yorumlar yapılmaktadır (Uluoğlu, 2017).

“... yeni mezunlar iyi rakamlardan işlere giremiyorlar. Hatta birçoğu ücretsiz çalışmayı bile hani göze alıp 1, 2 yıl ben tecrübe kazanıyım ben başka türlü işe giremeyeceğim modunda çok öğrenciyle karşılaşıyoruz. Ben hak ettiğini aldığımı düşünmüyorum. Bizim camianın hem mimarlık hem inşaat mühendislerinin yeterli değeri Türkiye’de gördüklerini düşünmüyorum.”

Topraklı ve Bengi’nin 2020 yılında Gazi üniversitesi üzerinde yaptığı çalışma da 2018 yılında fakülteye giren en düşük başarı sıralaması 105.391 iken bu rakam 2020 yılında bu rakam 165.457 olup 2015 senesinde 24.100. kişi Gazi Mimarlık Fakültesine yerleşebildiğini ve giderek seçim yapanların başarı profillerinin düştüğünü ifade etmektedirler. Tüm seçme kriterlerinde mezun olduktan sonra iş bulamama korkusu, düşük maaş, yüksek mesai, güvencesizlik gibi kriterlerin payı büyüktür. Bu durum yine mimarlar odasının yapmış olduğu anket soruların içerisinde de yer alan mimarlık meslek pratiği ile elde edilen kazanç ideal yaşam standarttı karşılıyor mu sorusunda alınan cevaba paralel olup 388 kişiden sadece %2,06 kişi olumlu yanıt vermektedir. Bu oran günümüz şartlarında değerlendirildiğinde durumun son derece vahim olduğu görülmektedir.

Maaşların yapılan fazla mesaiyi karşılamadığı ortaya konulduğu gibi meslekte belli bir asgari maaş düzeninin de oturtulmadığı da görülmektedir. Yapılan görüşmelerde asgari maaş denilince birçok mimarın aklına TMMOB belirlediği maaş gelmemekle beraber 2023 Temmuz zammında artık TMMOB maaş belirleme yetkisinin kaldırıldığı görülmektedir. 2023 senesinde TMMOB’nin mimar asgari maaş düzenini belirleyen ve her ne kadar çoğunluğun uygulaması ya da bilmesi de belli bir kesim içinde referans olan asgari maaş baremini sessiz sedasız kaldırılması aslında sorulan sorular ve alınan cevapların ya da yapılan icraatların kökten olmadığını göstermektedir. TMMOB makine mühendisleri odasınca, resmî web sayfasında yapılan açıklamayla SGK ile 6 yıllık protokol ile anlaşılan ve tek taraflı fes edilen anlaşmaya Temmuz 2023 senesinde bu yetkinin odalarının elinden alındığı belirtilmektedir. Maaşların, mesainin ve sigorta primlerinin denetimlerinin artırılmasının hem anket verilerinden hem de mülakatlardan

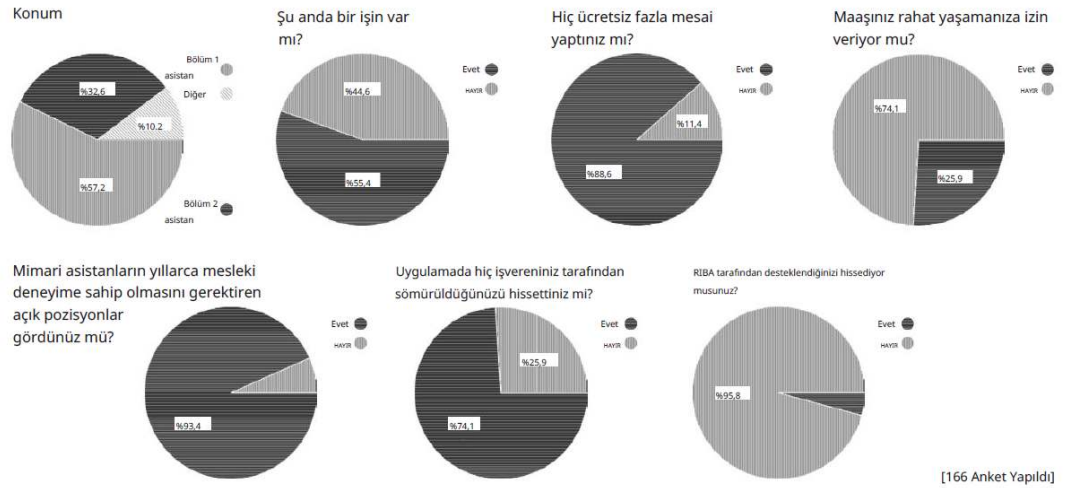
açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. SGK, 4857 sayılı iş kanununun 39 uncu maddesi olan ve işçinin sosyal, ekonomik durumunun düzenlenmesi amacıyla asgari ücret yönetmeliği madde 7 de belirtildiği üzere en geç iki yılda bir belirlenen “zorunlu asgari ücrete alternatif bir ücret olarak algılandığı” gibi bir gerekçeye sığınarak odaların bildirdiği asgari ücret tarifesi kaldırılmıştır (http-14). İkirciklik oluşturulmamak gerekçesiyle fes edilmesi istenmiş olup gereği uygulanmaktadır. Sonrasın Mart 2024 tarihinde tekrar asgari ücret mimarlar odasınca gündeme alınarak tarife belirlenmiştir. Bu hakkın odalar tarafından tekrar kazanılması önemli bir unsurken diğer belki de en önemli kısmı uygulanabilirliğinin kontrolüdür ve hatta denetimlerinde hem mesai hem sigorta primleri çerçevesinde SGK tarafından kontrol edilmesi gerekmektedir. Fazla mesai kanunlarla güvenceye alınsa da denetimlerin yetersizliği yine sorunların çözümsüz bırakmaktadır. Sektörün aslında küçük olması hak arayışında dava yoluna gidilmesinin oluşturulan network ağını ve referansları olumsuz etkiler düşüncesi, hukuki açıdan da davaların uzun sürmesi gibi nedenler ile müşteki durumuna düşen kişiyi daha da dezavantajlı hale getirmektedir. 2012 yılı mezunu olan Mimar5 ve Mimar10 yeni mezunken maaşlarını asgari ücrete göre aldıklarını ve bu maaşın mimar asgarisi olmadığı görüşmelerde takiben sorulan sorular ile ortaya çıkarken, 2014 yılı mezunu, Mimar16 sosyal güvencesinin asgariden yattığını, 2013 yılı mezunu Mimar17 ise mimar asgarisini bilmediği görüşmelerden anlaşılmaktadır. Bu asgari maaşı uygulamayan birçok patron mimar için önemsizken her yıl bu zammın açıklanmasını bekleyen ve bunu referans olarak göstermeyi hedefleyen işçi mimarlar için bir başka hayal kırıklığı ve güvencesiz ortam için başka bir zemin oluşturmaktadır. 2023 Haziran da görüşme yaptığımız Mimar7 uluslararası bir firmada çalıştığını ve zamlar için TMMOB açıklamasını referans aldığını söylemiştir. Aynı şekilde Mimar28’de müşavir firmada çalışırken yapılan bakanlık denetimlerin sıkı olduğu ve maaşlarda TMMOB belirlediği asgari ücretin dikkate alındığını ifade etmektedir.

Mimar7“...var işe girdiğim zaman en düşük mimar maaşını örnek göstererek bir maaş talebinde bulunmuştum çünkü işverenim yabancı bir noktada biz yönlendiriyoruz onu o noktada faydası oldu yani şu anda da açıklayacağı rakam beni bağlayan bir rakam olacak.”

Konuyla ilişki olarak dünyaya baktığımızda hem benzer hem farklılıkları olan durumlarla karşılaşmaktayız. Lisanslı ya da RIBA’ya kayıtlı üye olup olmadığı bakılmaksızın istihdama dahil olan bireylerin şartlarına ilişkin kampanya başlatan FAF (Future Architects Front) ile fazla mesai ve düşük ücrette uluslararası ölçekte de durumun

çok farklı olmadığı görülmektedir. İngiltere’de yapılan “Geleceğin Mimarlarının Sömürülmesine Son Verme Kampanyası” adıyla 2020 yılında FAF tarafından başlatılan Bursa Mimarlar Odasının anket çalışmasına benzer bir anket çalışmasında da sorular ve alınan cevapların da benzerliği ve oransal yakınlığı yine ezilen ve haksızlığa uğrayan kesimin çok olduğunu göstermektedir (bakınız Şekil 4.2.). Bulundukları ülkenin yetkili kamu organı olan RIBA’ya yazılan bir açık mektupta bu anket sonuçlarının çerçevesinin değerlendirildiği ve eyleme geçilmek istendiğini göstermektedir. Mektup içeriği:

“Etik olmayan iş davranışları, mimarlık alanında on yıllardır süren bir sorun olmuştur ve COVID-19 salgını ve ardından gelen tecritlerle daha da kötüleşmiştir. Bu olayların ardından, kariyerimizin ilk aşamalarında olan bizler için sektördeki kendi konumumuz hakkında eleştirel düşünmemiz önemlidir. Pek çok mimarlık asistanı için, bu salgın sırasındaki destek eksikliği ve fırsat kıtlığı, uzun süredir şüphelendiğimiz şeyi gösterdi: mimar olarak nitelendirilmenin mevcut yolu işlevsiz ve sömürücüdür. Bu mektupta, “mimarlık asistanı” pozisyonunun, uygulamaların genç personeli sömürmesine ve onlara en çok ihtiyacı olanların fırsatlarını sınırlamasına izin verdiği, açıkça gözlemlenebilir bir dizi yolu vurgulayacağız.”



Şekil 4.2. FAF anket çalışması verileri (FAF, 2021).

FAF’ın yapmış olduğu anket soruları da öncelikle katılımcıları çalışma ve pozisyon durumlarına göre tanımlaya yönelik başlamış olup ücretsiz fazla mesai, yaşam standartlarını karşılama durumuna, işverence sömürü, aranan işe göre tecrübe şartları ve RIBA tarafından desteklenmeye yönelik olup benzer çerçevelerde şekillenmiştir.

Bununla beraber sonuçlarda benzer derece de meslektaşın dezavantajına göre yüzdesel olarak ağırlık olduğu görülmektedir. Genel olarak anketler de FAF ya da ülkemiz odalarınca yapılan tecrübe şartının arandığına ilişkin yüzdelikler fazlayken görüşmeler esnasında da bu durumu meslekle ilgili bir işe alım da seçim ölçütlerine dair izlenimlerde de tecrübe aranmasının çelişkisini vurgulayan mimarlar, yeni mezun birinin işe bir yerden başlaması gerektiği ama tecrübeyi nerede kazanabileceğine yönelik bir tutarsızlık olduğunu ve bu sebeple ilişkili olarak işveren konumunda olan mimarlardan 5 kişi tecrübe aramadıklarını yanlarında bu deneyimi kazanabileceklerini güvenilir bir insan olup olmadıklarını ya da işe kendilerini ne kadar verebileceklerine baktıklarına vurgu yapmaktadırlar. Bu bağlamda tecrübe problem çözme pratiğinde önemli bir araç olduğu yadsınamaz ama bunun yanında yeni başlayanlara da fırsat vermek gerektiği çıkarımı yapmak mümkündür. İşe alım ölçütlerinden gösterilebilecek referansın öncelik olmasında özellikle meslekte yetkin ya da ehli kişilerden referansa sahip olmanın önemli olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra referansların özel sektörde işe alımlarda önemli ya da öncelik sağladığını hem işçi mimar hem de patron mimarlar doğrularken, işçi mimarlar aynı mesaide çalıştıkları referanslı meslektaşlarından çalışırken referansı olmayan kişilerle aynı performansın beklendiğini gözlemlemektedir. Bir taraftan günümüz de bir alanda uzmanlaşma yönünde eğilim gösterilmesi vurgulanırken bir taraftan işverenlerin çalışanlarından her şeyi yapabilmeleri beklendiği de görüşmelerden ortaya çıkan bir başka ikilemi ortaya koymaktadır. Özellikle teknik donanım ve yetkinlikler başlığıyla CV'lerde yer alan kısımların işveren gözündeki beklentileri Mimar19 aranan kriterler nelerdir sorusuna verdiği cevaplar altında toplamaktadır. Bu da iş ilanlarında verilen özelliklerin sağlamasını yönelik olup aynı zamanda görev tanımı olmayan hatta özel hayata ilişkin birçok soruyu barındırarak mobbingi meşrulaştırmaya cinsiyetçi yaklaşımlar sunmaya kadar varmaktadır.

"Öncelikle bekar isteniliyor bizim sektörde. Çünkü fazla mesai istendiği için işveren, kadın çalışanın özellikle bekar olmasını tercih ediyor. Evli isen çocuğunun olmamasını tercih ediyor. Çocuğun varsa çocuğunun büyük olmasını herhangi bir sorununun olmamasını tercih ediyor. Bunu aştıktan sonra yani genellikle karşılaştığım tablo bu. Eğer buna takılmayan, aile birliğini önemseyen bir işveren ise yani programlara birçok programı aynı anda kullanabiliyor olmanı istiyor. Yani seni sadece bir görselleştirme uzmanı olarak değil, aynı zamanda işte AutoCAD'i, Excel onu bunu falan revit her şeyi bilmeni istiyor. Yani bir kişinin bir alanda uzmanlaşmasından ziyade ararken o şekilde aramalarda birçok programa yetkin

olarak kullanılması isteniliyor. Yani bir kişiye birçok iş yaptırabilmek istiyorlar kısaca. Yani düşük ücrete çalışabilir kişi onlar için daha önemli."

Mimar olarak görev yapan bir kişiden elektrik ya da mekanik proje çizmesini bile zaman zaman talep eden bu yetkinlikte olmadığı söyleyen birine sanki işini yapmıyormuşçasına yaklaşan eğilimde firmalardan biriyle karşılaşan katılımcı bu noktada firmadan ayrılma kararı aldığını belirtirken bir başka katılımcı olan kadın mimar ise sen kadınsın otur ofiste proje çiz sahaya çıkma gibi bir yaklaşımla karşı karşıya kalabilmektedir. Mimar10:

"...inşaat sektörünün içinde olduğumuz için bazen ben kadın olarak da zorluklar yaşıyabiliyorum yani bu sektör bana çok uygun değilmiş galiba dediğim anlar da oluyor daha farklı bir meslek seçebilmişim "

"Yani bu sektör biraz erkek egemen çalıştığım ofisimden memnundum aslında ama orada da öyle bir durum yaşıyorduk daha çok kadınlar işte ofiste kalsın bilgisayar başında otursun teknik eleman olarak çalışsın sahada erkekler çalışsın gibi bir durumda vardı."

Gürcanlı'nın "Önce Kadınlar İşten Atılır!" yazısında üç durum üzerinden dile getirdiği çıkarımlar görüşmedeki kadın mimarlarla benzerlik göstermektedir (Gürcanlı, 2017). Kadın meslektaş eğitim durumuna bakılmaksızın lisans ya da lisansüstü masa başında oturup çalışması beklenen, ofiste çalışır yargısı yüksek, sahaya tek çıkamaz, yapamaz algısı güdülen, çocuğu varsa annelik vasfıyla tanımlanan bir birey olarak görülmektedir.

Ara elemanın çok fazla olması ve okuyan mezun sayısı fazlalığı işverenlerin aynı işi yapabilecek birçok farklı alternatifi sağlarken bu çerçevede aranan kişinin mimar ya da mühendis bile olmasına bakılmayabilmektedir. Mimar26 ise bu durumu pek çok muadil olarak dile getirmektedir:

"Her türlü muadilimiz var. Şantiyeye gidiyorsunuz sizin yerinize tekniker alabiliyorlar işte böyle bir yere gidiyorsunuz sizin yerinize ya mimarsın gidiyorsun iç mimarda olur diyor yani senin imzana ihtiyacı yoksa aslında aldığın teknik, statiksel ya da işte iç mimardan farklı olarak öğrendiğin herhangi bir deneyime de ihtiyacı yok. İç mimar da olur, iç mimar gidiyor, tekniker de olur diyor yani tekniker gidiyor sadece görselleştirme uzmanı da olur diyor. Öyle bir şey de türedi. Yani adam sadece görselleştirme uzmanı ama mimari fikirleri var ve o danışmanlık yapıyor nasıl yani diyorsunuz. "

Tüm yaşananlar işe alım kriterlerini çözüm sürecini daha da karmaşık bir hale getirirken kendi ofisini açarak serbest çalışmaya başlayanlar için ise durum yine

mücadeleyle geçmektedir. Bu bağlamda ise serbest çalışan ve bu yolda ilerleyen mimarlara işe nasıl ulaşıyorsunuz sorusunu yönelttiğimizde ise yaygın cevap iş işi getiriyor bir iş bir sonrakine referans oluyor gibi yanıtlar olmaktadır. Burada referansın faydalı bir öncel olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. Yeni başlayanlardaki durumun yıllara sâri olarak devam etmesiyle de kökleşmiş beraber çalışılan işverenler ya da yapılan işler ile alanda uzmanlaşma olarak devam ettiğini belirli bir seneyi aşan katılımcılardan aldığımız cevaplarla görebilmekteyiz.

Alınan cevaplar bize adil bir sistem ya da adalet olabilir mi sorusuna yöneltmektedir. Burada katılımcıları genel perspektifi adil bir sistem olamayacağı yönünde olurken hala olabileceğine ilişkin inancını yitirmemiş katılımcılar ise farklı fikir ve öneriler sunmaktadır. Mimar10:

“İhale usulü gibi ama ona herkes girebilsin mesela şey kimliğiyle mimar oda sicil kaydı ile girilen bir sistem olup herkesin o işi alma imkanına veya ihtimaline sahip olabilir. Teklif veriliyorsa bütün mimarlar neden o bölgedeki mimarlar teklif veremesin ki o işe sadece birkaç tane tanıdık kişi teklif versin ki... veya ön çalışma olarak sunulduğu zaman zaten hani genelde ön çalışma sunuyorsun işi almadan önce ya ona neden küçük yeni veya yeni başlayan mimarlar veya çok büyük işler yapamamış mimarlar da teklif veremesin ki veya çok değişik fikirler çıkarmasın ki... yarışma gibi değil ama yarışma olunca daha kapsamlı hazırlanması gerekiyor ama bu biraz daha sadece fikir veya kaba taslak proje gibi hani proje gibi böyle bir platforma da herkesin ulaşabilir olmasını isterdim.”

Kurumlarla çalışan katılımcılar ise siyasi bağlantılarla işlerin daha kolay yürütüldüğünü ihale usulü iş alanların ya da kurumlarla çalışanların siyasi ilişkiler üzerinden işi daha rahat alabildiklerini gözlemlediklerini belirtmektedir. Tasarlama faaliyetlerinin göz ardı edildiği bu sistemlerde ihalede en az maliyetle teklif veren ya da birtakım bağlantılarla işin alınmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu tarz işlerde adaletin sağlanmasında Mimar16’ın da önerdiği sistem tekrar tartışmaya açılmaktadır:

“Evet yani mesela avukatlarda bir sistem var orada sitem üzerinden direkt atamalar yapılıyor görevlendirmeler yapılıyor belki onun gibi mimarlar arasında kayıtlı mimarlar arasında sırayla iş paylaşımı yapılabilir. Yani dediğim gibi siyasi durumlar olduğunda aynı kişiye daha yüksek meblağlarda ücretler ödeyerek devamlı iş verilmesi durumları var daha küçük ölçekli firmalar ofisler işsiz kalıyorlar bu durumlarda...”

Mimar19’unda benzer avukatların sistemini gündeme getirdiği avukatlık sistemi kurumlarla bağlantılı işlerde ceza mahkemesi kanunundaki yani yaygın kullanılan adıyla

CMK avukat atamasına sahip bir sistem kurulması önerilmektedir. Bu sistem CMK eğitimi sonunda sertifika almış avukatların, CMK listelerine kayıtlı olmaları halinde robot sistem üzerinden mazeret bildirilmemiş ve sıralama esasına göre atama sağlayan bir sistemdir (Ankara Barosu, 2023) (http-15). Çalışma da fazla mesai, düşük ücret, yaşam standartlarının belli bir yerde tutulması gerektiği sonucunu önem kazanırken katılımcıların çözüm önerileri de bir başka konuyu gündeme alarak tekrar düşünmememizi sağlamaktadır. Avukatların kayıtlı olarak sunduğu CMK sistemi olan bu sistemin mimarlık mesleği için uygulanabilir bir yöntem olup olmayacağıdır. Tasarım faaliyetlerinde bunun özgürce olduğu ve tek bir doğru yaklaşım olmadığı düşünülse de araştırma esnasında RIBA web sayfasında “find an architect” ile mimarı, uygun mimari proje ile eşleştiren bir arama robotu kurulduğu görülmektedir. Proje üzerinden nelere ihtiyacı olduğu ile akredite mimar önerileri çıkaran bir sistem oluşturulmuştur. Benzer bir sistem geliştirebilmek özellikle genç mimarlar ve kendi işini yapmaya karar veren meslektaşlara fırsat sağlamak için elverişli olabilir. Bunların haricinde adaleti sağlama mekanizmaları kişinin kendi adaletini kendi sağlamasıyla mümkün olduğunu düşünen yaklaşımlarda sunulmuştur. Patron mimar ya da kendi işini yapan serbest çalışanlar arasında belli bir fiyat altına düşmemek gibi kendi hizmet kalitesi ve politikası çerçevesinde hareket eden anlayışlar sunmaktadır. İşveren konumunda olan Mimar18 adalet insanın kendisinde olmadır şeklinde bir yaklaşım sunmaktadır. Bir başka işveren konumunda olan Mimar6:

“Adil bulmuyorum. Yani inşaat sektöründe bazı kalemlerde çok yoğunluk varken yüksek kar marjları varken bazı kalemlerdeki o kalemlerden birinin biz olduğumuzu düşünüyorum. Çok fazla hesap kitap yapılabiliyor müteahhitler tarafından... İş alalım diye çok düşürdüğümüz zamanlar oldu ama artık şey dedik ki düşürdükçe çünkü sonu gelmiyor özellikle bu enflasyonda fiyatımızı veriyoruz işte bizim fiyatımız bu işimiz bu diyoruz yani kendi mekanizmamızı oluşturmaya çalışıyoruz diyebilirim.”

Bunlar kötü şartlarda çalışmayı reddetmek, fazla mesai, yol, yemek ve benzer hak arayışlarında bulunmak gibi seçeneklerle işçi mimarlar arasında çoğalmaktadır. Zihinsel üretimin maddi karşılığının saat hesabı üzerinden olmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. El emeği ve zihinsel emek arasındaki fark kabul edilerek toplumsal mutabakat kurularak bu durumun meşrulaştırılması, norm ve hiyerarşilerde karşılık bulması gerekmektedir (Sargın, 2017). Mimar19 da reddetmeye yönelik kendi deneyimi üzerinden aktarım yapmaktadır:

“Açıkçası şu anda özellikle mesai zamanlarında nasıl insanlar sendikalaşıp da hayır biz yapmıyoruz diyebiliyorlarsa bu insanların da kendi içerisine doğru ilişkiyi kurup hayır biz yapmıyoruz deyip ortamı terk etmeyi bilmeleri gerek diye düşünüyorum ve bunu öneriyorum. Yani ben en son ki çalıştığım yerde bu akşam mesaiye kalacaksınız hayır beni hoşgörün benim bugün programın var gideceğim deyip çıkıp gitmişim yani mesela bence bunu herkes yapabilsin ki insanlar artık mesaiye en azından bir gün önce söylemeleri gerektiğini bilirdik diye düşünüyorum”

Tüm bu varılan yargılar kolektif bilinç, birlik ve mesleki dayanışma ortamı oluşturmaya yönelik yaklaşımlarla kendi çözümünü kendi sunmaya yönelik olsa da mesleğin doğasının bunu kabul etmeyeceğini düşünen katılımcılar ise bunu şöyle ifade etmektedir:

Mimar9: “Evet evet meslektaşımın yanında çalıştım aynen benim dönemim A...t A...mir inşaatta çalıştım mesela. Meslektaşımı kendisi hem de iş verenimdi patronumdu. Çok da iyi bir mimardı. Zaten çok detaylıydı ama tabi şey olarak meslektaş ve meslektaşın çalışması çok zor her zaman da çünkü mimarlarda biliyorsunuz birazda egoda işin içine giriyor en iyisini ben bilirim zaten sen sadece çizeceksin ya da şey yapacaksın komutları uygulayacaksın gibi bir şey tavır geliyor.”

İş sahasının rekabetçi ve acımasız olduğu ortamlarda işçi mimarlarında aralarında bulunduğu yaratı emek sektöründen kişilerin birlik ve beraberliklerini oluşturacak onları sömürü ortamından koruyacak örgütlerin bulunması güçleşmektedir (Aureli, 2023).

Bir taraftan ekip çalışması ve ekiple uyumlu çalışması gereken mimarların diğer taraftan bireysel ve sanatsal yaratma arzusu birlik ve dayanışmayı bozmaktadır. Tüm bu olumsuzlukların yansırı görüşmeler de olumlu duyguların da geliştiği görülmektedir. Meslektaşın yanında çalışmak ya da işveren pozisyonunda olmak bakımından katılımcıların deneyimlerini kodladığımızda ise empati yapmayı sağladığını ifade eden iki farklı durumda bulunan mimarlar olduğu gibi ego ile karşılaştığını, desteklendiği ve desteklediğini, aile gibi olmalı ya da son derece profesyonel yaklaşılması gerektiğini düşünen katılımcılar farklı yaklaşımlar da bulunmaktadır. Mimar15 her iki pozisyona ilişkin deneyimlerini:

“Meslektaşımın yanında çalışırken yaşadığım deneyimler şu anda işveren pozisyonunda olduğum insanlara karşı empati kurma konusunda çok faydası oldu. Daha hem onlara bir şey katma anlamında daha çok çabaladığımı düşünüyorum. Hem de işte mesela meslektaşına da şu anda hak verdiğim mevzular oldu. Hani oda böyle yapıyordu zamanına ama haklıymış

gibilerinden. Her iki anlamda da empati kurma anlamında iki tarafta da olmak çok işime yaradı.”

Mimar20 ise çalıştığı iş ortamında kendinden daha kıdemli olan meslektaşlarından destek gördüğünü belirtirken kendinden sonra gelenlere de destek olmaya çalıştığını belirtmektedir. Mimar21 ise yönetici konumunda olduğu için ve çalışma arkadaşlarının çoğu mimar olduğunu ve onların haklarını işverene ileten destekleyen tarafta olduğunu vurgulamaktadır. Mimar25 ise bu soruya bir hayal kırıklığına uğradığını manidar bir gülmeyle şu şekilde açıklamaktadır:

“(Gülme) ya ben aslında şöyle meslektaşımın yanında çalışınca ki çalıştım. Çok daha fazla büyük hayal kırıklığına uğradım açıkçası. Yani mimar, mimar olamazdım. Yani hem şey olarak. Hem deneyimi müşteri, yani müşteriyle diyalog kurma şekilleri. Yani parasal ödemelerde falan çok çok daha büyük sıkıntılar yaşadım yani.”

Meslekte olmaktan tüm bu bağlamda iyi kiler ve keşkeler sorulduğunda meslekte bir aşk nefret ilişkisi gözlemlenebildiği gibi iyi kilerin çoğunluğunun meslekte belli bir sürenin üzerindeki meslektaşlardan çokça alındığı görülmektedir. Tasarlama faaliyetleri, ortaya bir ürün çıkarmak belli bir haz ve iyi ki sağlarken; ağır çalışma koşulları, işveren istekleri, imar mevzuatı, cinsiyete yönelik yaşanan sıkıntılar (annelik, kadın olmak vb.), emeğin karşılığını alamamak, geleceğe yönelik belirsizlikler ise meslekte yabancılaşmaya sebep olan başlıca ana temaları oluşturmaktadır.

Mimar11 “Yani şöyle iyi ki seçmişim dediğim zamanlar daha farklı bakabiliyorsunuz o yüzden. İyi ki seçmişim diyebiliyorum o yüzden. Diğer insanlardan daha farklı bir gözle bakabildiğim zamanlar da öyle düşünüyorum. Ama mimarlık mesleğinin çok ayaklar altında olduğunu düşünüyorum. Çünkü herkes etrafta mimar yani mimarlıkta ne var biz de yaparız. Zaten mimar olmayanlar bile mimarlık yapabildiğini iddia ediyor ve bu konu hakkında da herhangi bir yasal yaptırım da olmadığı için bir haklarımızı savunacak kimse olmadığı için de bu konuda keşke seçmeseydim diyorum.”

Çalışma şartlarının ağırlığı, yabancılaşma ve keşkelere ilişkin sorular katılımcılara doğrudan mobbinge uğradınız mı sorusunu yöneltmemizi sağlamaktadır. Birçoğu uğramadım yanıtı aldığımız da ise uğrayanlara ne tavsiye edersiniz sorusunu yönelttik bu durum da ise en yaygın yanıt esprili bir dille de olsa kaçın, uzaklaşın yanıtı olmakla birlikte özgüvenli olmak, çalışma arkadaşları ile mesafe koymak, haklarını sonuna kadar aramak/savunmak ve son olarak istifa etmek gibi sıralamada kodlara ulaşılmaktadır. Kendinin de zaman zaman mobbing ve benzeri bezdirici durumlarla karşılaştığını belirten

Mimar14'ün ise güvenli alanda durmak için sunduğu yaklaşım yine mesleğimizin çalışma koşullarından doğan problemlerle ortaya çıkan bir tür beklenen yan etkisi konumunda olup mobbing mağduriyetlerini de beraberinde getirmektedir. Görüşmelerde mobbinge uğradım yanıtı ile karşılaşmasak bile bölümün başında bahsettiğimiz Bursa Mimarlar Odası anketinde mimarlık çalışma hayatımda en az 1 kere bezdiriye (mobbinge) uğrayan kişi sayısı da yanıtlayan 390 kişinin %70,51 olup çok ciddi bir rakama ulaştığı görülmektedir. Oda tarafından değerlendirilen bu anket sonuçlarının verilerinin nasıl değerlendirildiği bir aksiyon alınıp alınmadığı tartışmaya açık olup görüşmede ise direkt mobbinge uğradım diyenlerin sayısı çok azdır. Bunun yanında mobbing uğradığımı açık bir şekilde söylemese bile genel görüşme analizlerin de kadın olması sebebiyle ayrımcılığa ya da görev tanımı dışındaki işlerle karşılaşmasıyla da söylevlerinden mobbinge maruz kalan katılımcıların olduğu çıkarımı yapılabilir.

Mimar14: “Bence iş ortamında yani ister istemez mimarlık mesleğinde dediğim gibi çok esnek çalışma saatleri olduğu için çok fazla mesaiyi beraber harcadığımız için çok samimiyet kuruluyor. Normal bir profesyonel ofis. Yani beyaz yakalı. Çalışma ortamı olmuyor açıkçası. Sabah 8 akşam 5 gibi. Ve O samimiyetin getirmiş olduğu rollerin değişmesi durumu oluyor yani ailenizden biri oluyor. Ailenizden daha çok gördüğünüz insanlar oluyor bu insanlar. Orada samimiyet çizgisini kaçırdığımız zaman işler sarpa sardığı zaman sizi profesyonel noktaya geri çekmeye çalışıyorlar. Yani orada bir profesyonellikle samimiyet arasında bir şey oluyor, dengesizlik oluyor. Açıkçası ben profesyonel zeminde durmayı her zaman tavsiye ederim. Ben de edinmiş olduğum tecrübelerden sonra yeni işimde iş arkadaşlarımla olan ilişkiyi özel hayatım ve iş olmak üzere ikiye ayırdım. Daha önce böyle bir ayrımın yoktu. Üniversite eğitiminden sonra çünkü yani arkadaşlarınızla kurduğunuz ilişki iş yaşantısında da devam ettirmeye çalışıyorsunuz ama bence büyük bir yanlış.”

Çalışma arkadaşlarıyla mesafeli ve profesyonel bir çizgide durmayı ilke edinmek mobbingde caydırıcı bir yaklaşıma çözüm öneri geliştirilebilse de mobbinge uğrayanların büyük bir kısmının da görev tanımı olmayan işler verilmesi, ego ile karşılaşılan durumların beraberinde görev tanımına dahil edilmesi mümkün bile olsa kişinin kendi kapasitesinin çok altı ya da çok üstü işler verilmesi gibi üstleri tarafından dayatılabilmektedir. Mimar9'un mesleki dayanışma ortamının olmasının zorluğunu dile getirirken ki cümlelerinin devamında ünlü bir mimarın çalışanlarına uyguladığı mobbinge de yer verdiği görülmektedir.

“Dolayısıyla şey meslektaşlarla çalışmak yani bir arada iki mimarın anlaşması zaten zor. Birisi kesinlikle zaten sürekli komut veren oluyor yani büyük şirketlere baktığınız da öyle

aynı ünlü mimar ofisine de gittim ben kaç kere ekibiyle olan ilişkisine baktığımda ben hiç başka şeyde görmedim ama çocukları azarlıyorlar. Ben gerçekten dayanamadım yani onlarda mimar oda mimar ama direkt şey modunda bakıyor işe ben dizaynırım sen çizimcisin mimardan da başka bir yere koyuyor zaten o çalışanlarını yani zor yani meslektaşla bir arada çalışmak.”

Bu tarz bir yaklaşım da eğitim kabiliyetleriyle edindiği bilgi ve becerilerin çok altı bir muameleyle bezdiriye maruz bırakılmak olarak açıklayabilmek mümkündür. Kişinin geçimini kazanma gibi birtakım mecburiyetlerde ya da ispat yükümlülüğünü sağlayamaması gibi durumlardan çoğu zaman göz yumarak hak arayışına gidemediği durumlarda kaldığı elverişsiz çalışma koşulları çerçevesinde geleceğe yönelik beklentiler ve mesleki güvence sorgulanmaktadır. Bu meslekten uzun vade de ve iyi koşullarda geçimimi belirli bir hayat standartlarının üzerinde sağlarım diyebiliyor musunuz ya da geleceğe yönelik teknolojiyle entegre olarak neler düşünüldüğüne yönelik sorular da özellikle ilk soru öncelinde yine belli bir seneyi aşmış işveren konumunda mimarlar için olumluyken ofisini açmış genç kesimde de benzer cevaplar alınmaktadır. Diğer işçi mimar grupları ise şartlı cevaplar vererek olabileceğini vurgulamaktadır. Farklı alanlarla birlikte yazılım, malzeme bilgisi, oyun tasarımı, greenbox ya da program bilgisi alanlarda uzmanlaşarak kendine multisektörel alanlar açarak ilerlenebileceğini ve uzun vade iyi koşullarda bu şekilde yaşanabileceğini vurgulamaktadırlar.

4.6.3. Teknoloji (medya, yeni nesil portfolyo, yapay zekâ)

Önceki bölümde değinilmeye başlanan multisektörel alanlara yönelmek teknoloji mimarlık ilişkisini sorgulamamıza bir kez daha sebep sağlamaktadır. Araştırmada teknoloji ve medya ile mimarlık ilişkisi nereye gidecek etik tartışmalarına bir başlık açmak düşünülürken tezde etik dışı unsurları belirlememizin bir parçası olan sosyal medya araçlarının kullanımı bölüm 2.3.2 de bahsetmiş olduğumuz gibi eleştirel bir güç sunmaktadır. Bunun yanında bölüm 2.2.3. mimarlık okullarındaki etik kodlar kısmında da teknoloji ve medya iş birliğinin sunduğu ve pazarlama aracı haline gelen “proje danışmanlığı” adı altında okul projelerini yapan bir sektör geliştiği gözlemlenmektedir. Tüm bu çerçeve bir bütün olarak değerlendirildiğinde katılımcıların teknoloji, medya ve yapay zekâ özelindeki görüşleri etik olumsuzluklarını bir tarafa alarak olumlu yönde eğilim göstermektedir.

Mimarlığın elle çizimden, bilgisayarla çizime geçiş döneminde olduğu gibi mimarlığın yapay zekâ ve benzeri programlarla uyum sağlayacağı ve her zaman mimara

ihtiyaç duyulacağına ilişkin yaygın algı vardır. Bunun yanında sosyal medya araçları kullanımını da olumlu bulan katılımcı sayısı son derece fazladır. Bu araçların günümüzde portföyle yerine geçtiğini paylaşım, etkileşim ve bilinirliği arttırdığı vurguları yapılabilmektedir. Katılımcılar elde edilen bulgular ışığında “yeni nesil portfolyo” kavramı ortaya çıkmaktadır. Mimar9 bu algı durumunu bir tür seçim mekanizması olarak olumlu buluyorken şu cümleler ile ifade etmektedir.

"Sosyal medya aslında çok acımasız bir seleksiyon yapıyor zaten bir orada beğenilen bir anda katlanarak üst seviyeye çıkıyor. Pop star gibi düşün yani şarkı yapıyor beğeniliyor beğenildiği anda milyonlara ulaşıyor gibi. Sosyal medya da beğeni aldığınız da bir anda herkesin tanıdığı (tanınır) oluyorsunuz yani ondan kaçış yok. Eskisi gibi değil portföyünü sun da ya da işverene git, sun filan gibi... dönemi bitti artık. O yüzden sosyal medya çok önemli yani gençlik içinde bunu şey yapması sunması"

Çok sayıda sosyal medya ve reklam faaliyetleri üzerine yeni iletişim biçimi, emek harcandığı vb. olumlu cevaplar alınırken az sayıda cevabın ise olumsuz olduğunun bunların ise daha çok algı yaratmak ve sanal köpük gibi gelip geçici ya da ülkedeki herhangi bir boşluk bulup o alanları doldurmaya yönelik olduğuna ilişkin ifade edildiği görülmektedir. Hatta Instagram hesaplarının iş, deneyim ve tecrübelerin sunulduğu bir çeşit yeni nesil portfolyo olduğunu ve doğru kullanılmasının çağın gerekliliği olarak yorumlamaktadır.

Mimar15 "... sosyal medyada tabi ki etkili olduğunu düşünüyorum ama sosyal medya iş almaktan ziyade daha çok şöyle ilerliyor. Yani portfolyo gibi. Birisi size sonuçta tanınık vasıtasıyla gelse yaptığınız daha önceki işleri bilmediği için evet size işi verse de vermese de öncelikle bir sosyal medyanızdaki daha önce yaptığınız işlere bakıyor. Ben tam olarak sosyal medyayı portfolyo olarak değerlendiriyorum."

Gittikçe giriftleşen bu ortam da hala mezun sayılarının artarak devam etmesi ise bugün mezun sayılarına ne söyleyebileceğimiz sorusunu akıllara getirmektedir. Tecrübe ve meslekte bulunma süreleri kıyaslandığında ise mimarların, bir alana eğilim gösterdikleri görülmektedir ve yeni başlayanlar içinde bir alana eğilim de bulunmaları tavsiye edilmektedir. Bunun yanında teknolojik gelişimleri takip etme, en az bir tane iki boyutlu ve bir tane de üç boyutlu ileri derece program bilgisine sahip olma, okullardan mezun olduğunda her şeyi bilmediğini bilme, sabır ile sebat etme gibi listelerin uzadığı görülmektedir. Günümüz gelişen teknoloji ve sürekli değişen şartlar ve beklentiler de genel olarak da mesleklerin serencamı ve yeni düzenlemelerin gerekliliğini ortaya

çıkarmaktadır. “Uzun vade yok” (Sennett, 2021) sloganı ile bir kurumda başlanarak o kurumda belirli bir tecrübe ve yetkinlikle devam ederek uzmanlaşılan, emekli olamaya kadar giden bir kariyer planı yapabilmek artık çok güçleşmektedir. Artık üniversite mezunu bir gencin bu koşullarda kendini sürekli geliştirmesi son derece doğal karşılanmaktadır. Okullarda elde edilen kazanımlar günümüz koşulları ve iş yaşamında güncellenmediği sürece yetersiz gelmeye başlamaktadır. Bu durumu Sennett en az iki senelik bir üniversite mezunu olan Amerikalı bir gencin üzerinden, çalışma hayatı boyunca sıklıkla iş değişmek ve bu süre içinde temel becerilerini en az üç defa yenileyerek atlatılabileceği şeklinde ifade etmektedir (Sennett, 2021, s. 21).

4.6.4. Örgütlenme (işlevsiz kararlar)

Bireysel yapılabileceklerin zor ve sınırlı olduğu gerçeğiyle kolektif üst bilinç birlik ve dayanışma ortamının oluşturulması gerekmektedir yargısına bir kez daha varılmaktadır. Meslek odalarının bu bağlamda rolü büyük olması gerekirken üye olanlara sorduğumuz oda hakkında çok sayıda olumsuz cevap alınmaktadır. Sadece 7 kişinin olumlu cevap verirken, olumlu cevap verenlerin birçoğunun da oda yönetiminde aktif kişiler olduğu verilen cevaplardan anlaşılmaktadır. 5 kişi odaya daha nötr bir mesafede yaklaşırken 16 katılımcı odayı olumsuz yönde değerlendirmektedir. Olumlu cevap verenlerden, Mimar15 bulunduğu ildeki odanın yönetiminde yer aldığını ve odaya destek verilmesi gerektiğini söylemektedir.

Mimar15 “Komisyonda da 2016’dan beri görev alıyorum. İki dönemde mimarlar odası yönetiminde bulundum. Ben olumsuz bir yönü olduğunu düşünmüyorum. Birazcık sıkı takip edildiği ve komisyonlara destek verildiği zaman hani hem mesleğin iyi bir yere gelmesi anlamında fayda sağlıyor hem hiçbir şey yoksa aktivitelerine katılıp mimarlarla bir araya gelmiş oluyorsunuz. İster istemez bir araya geldiğiniz zaman mesleki bir paylaşımda bulunmuş oluyorsunuz. Ben elimden geldiği kadar mimarlar odasının bütün aktivitelerine katılmaya çalışırım o yüzden.”

Ülkemizde ilk akla gelen en genel örgütlenme biçimi anayasal düzenlemeyle kurulmuş olan meslek odalarıdır. Oda faaliyetlerinde alınan kararlar ve bu kararların ne kadarın uygulandığı etik üzerinden tartışılmaktadır. Görüşmelerde ise örgütleşmenin odalar bağlamında yetersiz oluşuna ilişkin yargılara ulaşılmaktadır bu bağlamda alınan kararların işlevsel hale getirilmesine gerek duyulmaktadır.

Odalar merkezi danışma kurulu gibi kurullarla ile çalışmayan ya da ücretli çalışanlara yönelik alanlarda faaliyette bulunmaya çalışsa da bu henüz somut bir başarı

ya da net bir problem çerçevesi belirlemek adına yeterli değildir. Bunun yerine yine meslektaşlar kendi çözümünü aramak, üretmek ve tartışmak adına sosyal medya platformlarında oda dışında mesleki dayanışma grupları oluşturmaktadır. Sosyal platformlardan ses getirmenin çağımızın iletişimde önemlidir fakat artık sendikal hareketlerin de mimarlık mesleği adına gerçekleştirmesi de belki düşünülmesi gereken bir diğer yaklaşımdır. Yine uluslararası ölçek ve faaliyetlerden çözüm arayışı için sunulan yaklaşımlar arasında sendikal yaklaşımlar da görülmektedir. Dünyanın Birleşmiş Sesleri -Mimarlık İşçileri Bölümü “section of architectural workers” (UVW-SAW), İngiltere'deki mimarlık işçileri için yeni kurulmuş bir taban sendikasıdır. SAW mimari çalışmanın işçiler, toplum ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerine karşı toplu olarak harekete geçmektedir(http-16). Amerika’da yine “architecture lobby” gibi sadece emek uygulamalarını ve adil (inşa edilmiş) bir çevreyi savunan tabandan oluşan örgütler ile mimarlık çalışanları arasında dayanışma oluşturma ve emek üzerindeki örgütlenme kapasitesini geliştirmek için faaliyetler sunulmaktadır (http-17).

Ülkemizde sendikalar kanunu ile işçiler çalışma koşullarını ortak hak ve menfaatlerini korumak için sendika kurabilmektedirler. Yine ülkemiz özelinde mimarlara özel sendika kuruluşu olmamakla beraber iş sendikalarına üye olma hakları saklıdır. Yaratıcı emek ve işçi olduğunu kabul etme üzerine tartışmalar hak arayışlarına ket vurmakla beraber yaptıkları işi ağırlaştırılmış edim olarak görmelerini sağlamaktadır (Özveri, 2015). Sendikal faaliyetler üzerindeki siyasi etkiler ve amaçlar konusunda şüpheli yaklaşımların olması da ülke özelinde sendikaya mesafeli bir tutum oluşturmaktadır. Bu sebeple sorularda öncelikle mesleğin konuşulduğu bu tarz başka oluşumları destekler misinizi sorarak genel tutum hakkında bir izlenim elde etmek amaçlanmaktadır. Bu soruya ise sadece bir tane meslektaşın olumsuz yanıt verdiği böyle oluşumlarda istisnalar olsa da olumlu olabileceğine ilişkin ifadeler yer verilmiş olduğunu görülmektedir. Bunun dışında Mimar26’ın böyle bir oluşum içinde yer aldığı ve sonrasında yine oda ile benzer sıkıntıların başladığını ifade etmektedir.

"Her neyse ama orada da yine aynı hiyerarşik problemleri ve yönetsel saçmalıkları gördüğüm için yine uzaklaştım yani bu her yerde mi böyle ben anlamıyorum ya da bu sektörün insanları buna alışkın olduğu için başka bir yöntemimi bilmiyorlar nasıl düzelecek hiçbir fikrim yok ama yine aynı problemleri orada da gördüm yani düzeleceğine değişeceğine olan inancımı korumak istesem de bir yerde koruyamadım yani hiç bilmiyorum yani böyleydi. Dahil oldum evet ama kısa sürdü. Tekel olmaması gerektiğine inanıyorum ama

bunun için gerçekten saf niyetlerle orada ortaya çıkan insanların da yine bir işten nemalanmak isteyen insanlar tarafından baltalandığını düşünüyorum."

Araştırma problemi ile benzer uluslararası ölçekte de sorunların görüldüğü hatta İngiltere de benzer anket formların FAF denen sivil toplum örgütüyle yapıldığını ve bunların sonucunda da ülkenin yasal mimarlık örgütlenmesi olan RIBA ya açık mektup yazdığından 4.6.3. bölümde bahsedilmektedir. Birlik ve dayanışma ortamı oluşturarak bu mektup çerçevesinde FAF anket verileri çerçevesinde ortaya çıkan ve bizim araştırma problemimiz ile paralel olan sorunları gündeme getirerek diğer bir yetki organı görevindeki birlik olan RIBA'ya iletilmektedir. Taleplerini sıralarsak:

- Tüm RIBA sözleşmeli uygulamalarında ücretsiz fazla mesai kavramına son verilmesi,
- Mimari Asistan rolü üzerinde etkili bir hak gözetimi ve denetimi talebi,
- RIBA' nın bütçesinde ve harcama kararlarında daha fazla şeffaflık.
- Hiçbir ayrıcalık gözetmeksizin herkesi temsil edebilen bir yönetim organı oluşturmak,
- Çalışma koşullarındaki sömürü ortamlarının giderilmesi için sorumluluk alınması ve gerektiği hallerde RIBA' nın farklı destek mekanizmaları ile iş birliği kurabilmesi ARB gibi gerektiğini söylemektedir (FAF, 2021).

The Architects Registration Board (ARB), Mimar Kayıt Kurulu (ARB), iyi davranış ve uygulama standartlarının tutarlı bir şekilde sürdürülmesini sağlamak için Birleşik Krallık'taki mimarlık mesleğini düzenleyen bir kuruluştur ([http-18](http://18)). Bununla beraber sivil toplum kuruluşu görevi gören FAF anketine ve ilgili yazısına RIBA tarafından aksiyon almayı başarmaktadır. Birlik ve beraberlik ortamının oluşması sağlayabilen örgütlerin problem ve sonuçlara çözüm üretmede etkili olduklarını göstermektedir.

Mimarlık meslek alanında gözlemlenebilen benzer soru ve sorunların gerek görüşmeler özelinde gerekse meslek odaları ve örgütlerce yapıldığı görülmektedir. Araştırma problem varlığının net bir şekilde gündem olduğu tespit edilmiş olup meslek alanının görülen sorunlara bazı çözüm önerileri geliştirilmektedir.

RIBA sorulan sorulara cevap verirken mevcut uygulamaları üzerinden gelişime açık sistemler kuracaklarını beyan etmiştir. "Compact learning" sistem olarak

adlandırdıkları bir çeşit yaşam koçluğu imkânı göstermek üzere kurallarını, mesleki gelişim ve öğrenme planı üzerine bir şablon geliştirmektedirler. Temelde kişinin kendini geliştirme farkındalığı üzerinde oluşturulan bir sistemde kariyer hedefleri odaklı yaklaşımlar sunan bir sistem olarak adlandırılabilir. Bu tarz yaklaşımların TMMOB mimarlar odası sürekli mesleki gelişim merkezi (smgm) adı altında verilmekte olup yaygınlığının, etki kapasitesinin artırılması gerekmektedir. Bunun yanında yine üye aidatları ve benzeri konularda şeffaflık olabileceği gibi yaşam koşullarını iyileştirebilmek adına bir geçim ücreti vakfı ile belirli kriterleri sağlayan mimarlara destek fonları oluşturmak ya da çalışma hayatındaki denetimlerin sosyal güvenlik kurumlarıyla beraber sıklıkla yapılması hem alınan maaşlar hem de yatırılan sigortalar için önem taşımaktadır. Maaş için ise asgari ücret belirleme yetkisinin yapılan görüşmelerde çok bilinmediği ama uygulayan ve referans olanlar için önemli olduğu vurgulamaktadır. TMMOB asgari ücret belirleme yetkisi Danıştay 13.dairesi 2021/743 Esas No.lu kararı öne sürülerek durdurulmuş olup bu yetkiyi 2023 yılı temmuz ayında kullanamayarak asgari brüt ücret belirleyememişlerdir. Son yapılan güncellemeler ile de mimarlar odasınca Mimarlar Odası Merkez Yönetim Kurulu'nun 9 Mart 2024 tarihli toplantısında 48/39 (2.Oturum)-3a sayılı kararıyla asgari ücreti belirlemiş olup 49.920,41 TL olarak kararını almaktadır (http-19). Ülkemiz özelinde asgari maaş ve kriterlerin belirlenmesinde bile gelgitler yaşanırken kontrol ve denetimi tartışmaya açık kalmaktadır. Tüm bu etik tartışmaların arka planında ekonomik sebepler ve mimarların iş sahasındaki kısıtlı imkanların olduğu görülmektedir. Mimarların iş alanlarının genişletilmesi için çalışma doğası ile ortaya çıkan önerileri aşağıda olduğu gibi listelenebilmektedir. Bu alanda yapılabilecekler taslak niteliğinde öneriler olup araştırma problemimiz kapsamında mimar özelinde öneriler sunulmaktadır. Önerilerin hayata geçirilmesi için farklı sistem ve mekanizmalardan destek alınarak üzerinde derinlemesine çalışmaların da yapılması gerekmektedir.

- Bütün işyeri açılışlarında çizilen krokilerin mimarlar tarafından hazırlanılması,
- Bina ev işyeri gibi mekanların değişiklerinde yapılan dekorasyon veya tadilatın sorumlu bir mimarın olması, projesini hazırlaması zorunluluğu olması.
- Mimar çalıştırmayanların “dekorasyon yapılır” yazmasının yasaklanması.
- Devlet tarafından yapılan yapım ihalelerinde teknik personel olarak İnş. Müh. Yerine veya birlikte mimarın olma zorunluluğu getirilmesi. (4734 sayılı ihaleler

kanunu ile ihaleye girebilecek mimar tarifleri açık ve net bir şekilde yapılırken ihale ilanlarında mimar sınırlı sayıda yer bulmaktadır.)

- Tüm restorasyonlarda mimar çalışma zorunluğu olması. (Özellikle özel mülkiyet restorasyonları)
- Ruhsat projelerinde uygulama projelerinin hazırlanması, bütün detaylarıyla proje hazırlama zorunluluğu olması.
- Park bahçe meydan gibi kentsel ölçekli projelerde mimarların çalışma zorunluğu olması. Hali hazırda şehir plancıları veya harita mühendisleri yapmakta.
- Genç mimarların bireysel değil birlikte ofis açmaları ve mimarlar odasının bir mimara değil ortaklığa büro tescil belgesi vermesi yani kurumsal büro tescil uygulamasına geçilmesi. Piyasadaki rekabet güçlerinin arttırılması.
- Çalışan mimarlara büro tescil hakkı verilmesi. Ya da bir mimarlık ofisinde çalışan mimarın imza hakkı olmalı.
- Bazı Yapı malzemesi üreten firmalarda mimar çalışma zorunluluğu getirilmesi.

Mimarların iş imkanlarına arttırmaya yönelik ilgili faaliyet alanlarında somut olarak öneriler ortaya konulabilmektedir. Araştırma problemi ve etik çerçevede ele aldığımız konunun kanun ve kural koyucularla üzerinde çalışılması işlerliklerinin kontrolü önem kazanmaktadır.

5. SONUÇ

Etik kavramı dar anlamda yapılması ya da yapılmaması istenen hal, hareket ve davranışlar olarak tanımlanırken kendi içinde türlere, kuramlara ve kavramlara ayrılmıştır. Bu kavramlar yaygın bir şekilde en temel düzeyde birey ya da grup etiği olarak ele alınabilir. Birey ve grup odaklı etiğin kendi içinde uzlaşamayan tarafları olsa da ortak payda da bireysel ya da toplumsal olsun her durumda etiğin beklentileri iyi olmak ve iyi yapmak üzerine kuruludur. İş etiği, çalışma etiği, meslek etiği, işletme ve yönetim etiği gibi kavramlarla ifade edilen çalışma ve iş hayatındaki etik beklentileri bireysel ya da toplumsal olmasına bakılmaksızın eylemlerin gerçekleşmesini iyi sıfatı ile temellenebilir.

Mimarlıktaki etik kodlar ve mesleki sorumluluklar arasındaki ilişkiyi meslek etiği açısından ele alan bu çalışma, mimarlık mesleği özelinde kavramsal olarak etik ve mimarlıkta meslek etiği kavramına odaklanmıştır. Mimarın çalışma ofislerindeki rolü; ücretli çalışan mimar, serbest çalışan mimar, işsiz mimar ve meslek dışı alanlarda çalışan mimar açısından değerlendirilmiş, mesleki sorumlulukları ise çalışan ve işveren mimar olarak ele alınmıştır.

Bu tez çalışması mimarlık mesleği özelinde bir etik değerlendirme yaparken ortaya çıkan durumun sadece mimarlık meslek alanına özgü olmadığı da gözlemlenmiştir. Genel olarak mesleklerin serencamı diye de adlandırılabilmenin mümkün olduğu enformasyon toplumlarında bilginin ve üniversite mezunu olmanın giderek içinin boşaltıldığı ve çalışanların mesleki etiğe uygun olmayan çalışma koşullarına mecbur bırakıldığı görülmüştür.

Tezin bulgularının elde edildiği mimarlarla yapılan görüşmeye katılanlar görüşmenin içeriği üzerine olumsuz bir yargıda bulunmamış, bulgular tezin literatür bölümünde yer alan benzer çalışmalar ve sosyal medya bölümlerinde ele alınan konularla benzerlik olduğunu göstermiştir. Çalışma hakkında genel itibarıyla olumsuz bir yargıyla karşılaşmazken tezin genel inşasına aykırı herhangi bir cevap da alınmayarak yapılan görüşmelerin de sosyal medya kısımlarında elde edilen verileri doğrular ve destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Araştırma problem varlığının kuramsal çerçevesi net oluşturulmuş olup araştırma sorularının çözümlerine ilişkin yapılması gerekenlerin ise daha üst ölçekten bakılması gerektiği kanaatine varılmıştır. Tezin bulguları mimarlık alanında meslek etiğinin özellikle mevzuat açısından tartışılır olduğunu ve iyileşmeye

açık bir alan olduğunu göstermiştir. Bulgular iyileşmenin eğitimsel, sektörel, örgütsel ve devlet eliyle geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Eğitim alanında yapılacak iyileştirmeler için mimarlık eğitime yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiği görülmüştür. Tezin araştırma ve bulgularının değerlendirme sürecinde mimarlık eğitiminde gereksinim duyulan bölüm kontenjanları, mezun sayıları, meslekte yetkinlik vb. konular da ele alınmış, ülkemizde yeni mezun bir mimarın mesleğini yapması için meslek odasına kayıt yaptırmasının yeterli olması ve imza yetkisi kazanmasının mesleki etikle ilişkisi de değerlendirilmiştir. Halbuki araştırmalar Amerika, İngiltere, Almanya ya da Fransa gibi ülkelerde bu yetkinin yalnızca meslek odasına kaydolarak elde edilemediğini göstermiştir. Bulgular kapsamında mimarlık eğitimi üzerinde bazı radikal değişiklikler gerekecektir ancak tezin sınırlarını aşan bu değişimin boyutları mimarlık eğitimi ve müfredatı üzerine yapılacak derinlemesine bir çalışma sonrasında ele alınmalıdır. Aslında bu da bir bireyin mimarlık tercih ederken gerçekten isteyip istemediğine göstermektedir ki herkes mimarlık tercih edemez ya da mimarlık eğitimi alan herkes imza yetkisi almamalıdır. Bu okullardaki eğitim düzeyinin ve müfredatın yeterliliğini sorgulamakla beraber meslek odalarının da yetki verme ehliyetinin üzerinde durulması gereklidir. Şeffaflık, denetimlerin artırılması, hak arayışında haberleşme ağlarının etkinliğinin ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik kurumlarıyla iş birliği içinde gerçekleşmesi gerekliliği ise mimarın asgari kazancı açısından son derece önem kazanmıştır.

Tez kapsamında mimarlık mesleğinin piyasa koşullarına bağlı olarak sektöre ilişkin de birtakım bulgulara ve çıkarımlara varılmıştır. “Less Aesthetics More Ethics” söylevi bugün yerini “More Economy More Ethics” olarak anılabilir. İnşaat sektörünün ülke ekonomisinin lokomotif gözüyle bakılması ve müteahhitlerin tekelinde sermaye odaklı piyasa sunulmasıyla mimar belki de hiçbir zaman sahibi olamayacağı evleri ya da binaları tasarlayarak kendi emeğine yabancılaşmıştır. İş almak adına proje bedellerinde yüksek kırımların yapılması, ara elemanın fazla olması, mimarın mimara değer vermesinin, iş vermesinin ya da birlikte çalışmasının hatta dayanışmasının önüne geçmiştir. Bunun üzerinden bile hala emeğinin karşılığını alamayan ya da işi alabilmek adına çok azını talep eden mimarlar bulunmuştur. Burada hukuk sisteminde mimarın müşteriyle olan ilişkisine nasıl bakıldığı da önemlidir. Hukuk sisteminin işlerliği kararların alınması ve uygulanması ise yılları alabilmektedir. Mimar kendi güvence ortamını, hak arayışını ya

da çalışma sahasını kendi oluşturmaya çalışarak durumun değiştirilebilir olduğunu çoğu zaman göz ardı eder konumdadır. Sorumluk paylaşmak konusunda ise müteahhitler arasında mimarlık yapmanın zorluklarından bahsetmek mümkündür. Çünkü finanse eden ve mesleği icra ederek sorumluluk alan kısım da olanlar arasında orantısız bir şekilde mimar üzerine sorumlulukları artırmıştır.

Bu yüzden farkındalık oluşturmak bile önem taşımakta olup tabandan başlayarak birlik, beraberlik ve dayanışma ortamının kurulması gereklidir. Sorumluluğun paylaşılması tüm kamu kurum ve organlarının, meslek mensuplarının arasında etik, erdem, ekonomi ve finans kısımlarındaki aksaklıkların giderilmesi mesleğin hakkıyla icra edilmesi için gerekliliktir. Araştırma ile ortaya konan problemin çözümü için mesleği ofislerince icra eden ya da etmek isteyenlerin, mesleğe yeni başlayan ya da işsiz kalanların, iş arayanların da sürece dahil edilmesi çözüm üretme arayışında büyük bir kitleyi oluşturan genç kesim içinde ülke geleceği için de meslek içinde çok önemlidir.

Gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde örgütlerin önemini ve etkilerinin gözlemlenebildiği ve bu bağlamda olumlu sonuçlara ulaşılabilirdiği görülmüştür. Meslek örgütlerinin etkin faaliyet alanı oluşturduğu bir sistem oluşturularak bu sistem ile meslek odası üyelerinin istihdam koşulları hakkında dilek, istek, öneri ve şikâyetle bulunmasını sağlamak ve haklarını aramak adına haberleşme oluşturulacak ağlar tekrar gözden geçirilerek geliştirilmelidir. Yönetime temsil gücü yüksek tarafsız kişilerin, öğrenci temsilcilerinin, çalışan temsilcilerinin seçilmesi iletişim ve haberleşmenin güçlü olması gereklidir. Bunun yanında istihdam koşullarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılarak inşaat sektöründeki farklı alanlarda da mimar bulundurma zorunluluğunun getirilmelidir. Mimarların iş alanlarının genişletilmesi seçeneği araştırma problemini doğuran sebepleri rahatlatarak olup devlet eliyle yapılması gerek bir başlığı oluşturmuştur. Mimarlık meslek yasası devlet eliyle yapılması gereken çokça gündeme alınmış olup ve yıllardır yapılması planlanmasına rağmen henüz gerçekleştirilememiştir. Yaratıcı emek sektöründe bir iş kolu olan mimarlık mesleğinin de diğer tüm meslek grupları gibi özlük haklarının korunması, mesleği icra edebilmek için sağlıklı bir zemin oluşturulabilmesi meslek yasası gibi bir yasal zeminde düzenlemeler yapılmalıdır. Meslek yasasının mesleğini serbest olarak yürüten mimarlar yanında özellikle kamuda farklı pozisyonlarda çalışan mimarlar (akademik, teknik vb.) açısından da mimar-kurum, mimar-meslek odası vb. ilişkileri yeniden düzenlemesi kaçınılmazdır.

Mimar üzerinden aktarılan bu süreç tasarlama ve yaratıcı emek faaliyetlerinde çalışan birçok fenomenin kendi güvence ortamını, var oluşlarını gündeme getirmesi ve değişim yaşaması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Srekliplik arz etmeyen çalışma koşulları, belirsizlikler, kaygı, olumsuzluklar, rekabetçi ortam birçok sanatçı, mimar ve tasarımcının da dahil edilebileceği bir grup için zaman zaman depresyon ve sömürü sistemi ile anılabilir olmuştur. Tabandan başlayarak problemlerin belirlenip toplumla ortak bir dil belirlenerek kurulan ilişkilerin normlar ve hiyerarşiler de somut karşılık bulması, uygulanması ve denetlenmesi gereklidir.

Tezin genel strüktürü ile elde edilen çıkarımların toplamı olan bu nerileri hayata geçirebilmek için farklı mekanizmalardan destek alınarak üzerinde proje ve uygulama odaklı çalışmaların yapılması gerekliliği görülmüştür. Devlet eliyle yapılan faaliyetler, mimarlık eğitiminde, sektörde yapılabilecek ya da örgütsel faaliyetlere de proaktif çözüm sunmak için tez araştırma problem varlığını ortaya koyarak akademik bir ortama konunun taşınmasını sağlanmalıdır.

Çalışma koşullarının zorluğu çalışanlara da meslektaşlara da mesleki hayatı sorgulatırken işsizlik de bir başka açıdan yine sorgu ve karamsarlık kaynağını oluşturmuştur. İnsanın iş eylemesi ve eylemlerinin görünür kılınması, adaletli bir çalışma ortamı oluşturmak insana yaraşır hayat için gereklidir. Çalışma hayatındaki zorluklar, iş bulamamanın ya da işini kaybetmiş olmanın psikolojisi, meslek camiasında görünür olmakla, iş birliği, empati, diğerkamlık gibi insan olmanın gerektirdikleri sosyal hayatta etiği ve ahlakı arttıran değerlerle atlatılabilir. Adalet arayışında kayıtsız kalınmamalıdır iyileşme belki farkındalıkla başlar.

KAYNAKÇA

- AAA. (2022). Australian Architecture Association. <https://www.architecture.org.au/whoweare> adresinden alındı.
- Abusaada, H. (2019). Ethics of Architecture or Ethical Architecture? , 1, 1-15. doi:10.4018/IJRLEDM.2019070101
- ACE-CAE. (2022). Architects' Council of Europe. <https://www.ace-cae.eu/about-us/mission-and-objectives/> adresinden alındı.
- ACE. (2016). The Architects' Council of Europe *European Deontological Code*. https://www.ace-cae.eu/uploads/tx_jidocumentsview/Deont-code_2016.pdf adresinden alındı.
- AIA. (2020). The American Institute of Architects 2020 *Code Of Ethics And Professional Conduct From The Office of General Counsel*. http://content.aia.org/sites/default/files/2020-12/2020_Code_of_Ethics.pdf adresinden alındı.
- Akpolat, T. (2019). *Esnek ve iş güvencesiz çalışmanın araştırma görevlileri üzerindeki etkileri: duygusal emek ve karakter aşınması bağlamında bir inceleme*. Marmara Üniversitesi (Turkey),
- ARCASIA. (2022). The Arcasia Regional Council of Asian Architects. <https://www.arcasia.org/about-us/introduction.html> adresinden alındı.
- Arslan, M., & Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi. *İstanbul: TÜSİAD*.
- Atalay, K. (2016, Mayıs) *Mimarlık/Etik - “Ben Yapmasam”cılığın İnşası/Interviewer: H. Ertaş. Görüş, Yuvarlak Masa, XXI*.
- Aureli, P. V. (2023). *Az Yeterlidir: Mimarlık ve Asketizm Üzerine* (B. Bilir, Trans.). İstanbul: LemisYayın.
- Aydın, D. H. (2018). *Güvencesiz Adalet*. İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Aykaç, G., & Sert, E. (2018). Türkiye’de Mimarlığın Emek Süreçlerini Yeniden Tartışmak. *Moment Dergi*, 5(2), 219-237.
- Bacon, M. (2017). The Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians (FAECT):The Politics and Social Practice of Labor. *Journal of the Society of Architectural Historians*, 76(4), 454-463. doi:10.1525/jsah.2017.76.4.454
- Baek, J. (2016). *Architecture As the Ethics of Climate*. London, UNITED KINGDOM: Taylor & Francis Group.
- Balkır, Z. G. (2009). Mimarlık iş hukuku. Kocaeli Üniversitesi.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Banakar, R. (2014). *Normativity in Legal Sociology : Methodological Reflections on Law and Regulation in Late Modernity*. Cham, SWITZERLAND: Springer International Publishing AG.

- Banakar, R. (2021). *Hukuk ve Toplum Çalışmaları İnsan Üzerine Yazılar* (K. A. Ali Acar, Seda Kalem, Trans.). İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Bavilolyaei, B. F., & Ökem, S. (2018). Katilimci Mimari Tasarımda Yanıltıcı Simge Değer Olgusu ve Bir Sözde Katılımcılık Örneği Olarak Sulukule Kentsel Dönüşümü. *Megaron*, 13(3).
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8-14. doi:<https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>
- Bertaux, D. (1981). From the life-history approach to the transformation of sociological practice. *Biography and society: The life history approach in the social sciences*, 29-45.
- Birkan, G. (2014). Vicdan-Bilgi-Ahlak. *Güney Mimarık*(17).
- Boano, C. (2016). *The Ethics of a Potential Urbanism : Critical Encounters Between Giorgio Agamben and Architecture*. London, UNITED KINGDOM: Taylor & Francis Group.
- Bozbel, S., & Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. *TİSK Akademi*, 2(3), 16. <https://hdl.handle.net/20.500.12462/4994> adresinden alındı.
- Burkell, J., Fortier, A., Wong, L. Y. C., & Simpson, J. L. (2014). Facebook: public space, or private space? *Information, Communication & Society*, 17(8), 974-985. doi:10.1080/1369118X.2013.870591
- Can, C. (2011). *Hukuk sosyolojisinin antropolojik temelleri ve genel gelişim çizgisi*: Siyasal Kitabevi.
- Carminati, L. (2018). Generalizability in Qualitative Research: A Tale of Two Traditions. *Qualitative Health Research*, 28(13), 2094-2101. doi:10.1177/1049732318788379
- Chan, J. (2013). Teaching Ethics in Architecture: Contexts, Issues and Strategies. *Asian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 3, 85-99.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*: sage.
- Choi, D., & Klein, R. M. (2014). *The architect's handbook of professional practice* (Fifteenth Edition ed.): John Wiley & Sons.
- Cohen, L., Wilkinson, A., Arnold, J., & Finn, R. (2005). 'Remember I'm the bloody architect!': Architects, organizations and discourses of profession. *Work, Employment and Society*, 19(4), 775-796. doi:10.1177/0950017005058065
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*: Sage publications.
- Çalışkan, O. (2014). Kamusal Alan Bağlamında Ağ Toplumu ve Yeni Kamusal Alan Arayışı. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 41-62.

- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. (2019). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Davey, L. (1990). The application of case study evaluations. *Practical assessment, research, and evaluation*, 2(1), 9.
- Deamer, P. (2020). *Architecture and labor*: Routledge.
- Deubel, P. (2003). An Investigation of Behaviorist and Cognitive Approaches to Instructional Multimedia Design. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 12(1), 63-90.
- Devellioğlu, F. (2008). Osmanlıca-Türkçe Sözlük. *Ankara: Aydın Kitabevi Yayınları*.
- Ehn, P. (2008). *Participation in design things*. Paper presented at the Participatory Design Conference (PDC), Bloomington, Indiana, USA (2008).
- Edmonds, C., & Mohandas, P. (2020, 13.06.2023). Future Architects Front (FAF). Retrieved from <https://fafront.co/about/>
- Erben, G. S., & Güneşer, A. B. (2008). The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968. doi:10.1007/s10551-007-9605-z
- Erdem, R. M., & Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*.
- Erdoğan, E. K. (2021). *Bayağı Kalabalıgız: Üniversiteli İşsizliği* (T. Bora Ed. 1.Baskı ed. Vol. 501). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Erkan, N. E., Çiğdem, A., & ARSLAN-TAÇ, Z. Bir Bilim İnsanın Kavramlarla Yolculuğu: İlhan Tekeli ve Alternatif Bir Patika. *İDEALKENT*, 11(29), 260-289.
- Esin, N. (1985). *Türkiye'de Mimarlık Bürolarında Tasarlama Karar Verme Durumunun Belirlenmesi*. (Doktora). İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul. (002208)
- FAF. (2023). Future Architects Front. <https://fafront.co/about/> adresinden alındı.
- Felton, E., Zelenko, O., & Vaughan, S. (2012). *Design and Ethics : Reflections on Practice*. London, UNITED KINGDOM: Taylor & Francis Group.
- Fisher, T. (2008). *Architectural Design and Ethics: Tools for Survival*. Jordan Hill: Taylor & Francis Group.
- Fisher, T. (2010). *Ethics for Architects: 50 Dilemmas of Professional Practice*. New York: Princeton Architectural Press.
- Fisher, T. (2018). *The Architecture of Ethics*. Milton: Taylor & Francis Group.
- Fleischer, D., & Christie, C. (2009). Evaluation Use: Results From a Survey of U.S. American Evaluation Association Members. *American Journal of Evaluation*, 30, 158-175. doi:10.1177/1098214008331009
- Flexner, A. (2001). Is Social Work a Profession? *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152-165. doi:10.1177/104973150101100202

- FPAA. (2022). Pan-American Federation of Associations of Architects <https://fpaa-arquitectos.org/en/> adresinden alındı.
- Fusco, R. D. (2020). *Kitle İletişim Aracı Olarak Mimarlık*. İstanbul: Arketon Yayınları.
- Gámez, J., & Rogers, S. (2008). An architecture of change. *Expanding Architecture: Design as Activism*, 18-25.
- Gillham, B. (2005). *Research Interviewing: The range of techniques: A practical guide*: McGraw-Hill Education (UK).
- Genç Mimar Sorunları, (2022). Re: Mimarlığın hangi alanında/alanlarında çalışıyor sunuz? Message posted to https://www.canva.com/design/DAE9pk6Q_pU/8RWktVRDU0mb5v7EZgceeQ/view?utm_content=DAE9pk6Q_pU&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton#2 adresinden alındı.
- Goffman, E. (2014). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu* (B. Cezar, Trans. Ö. D. Gürkan Ed.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Graham, J. (2019). *The Psychotechnical Architect: Perception, Vocation, and the Laboratory Cultures of Modernism, 1914-1945*. (10978467 Ph.D.). Columbia University, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/dissertations-theses/psychotechnical-architect-perception-vocation/docview/2134050158/se-2?accountid=7181> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- Green, J., & Thorogood, N. (2018). *Qualitative Methods for Health Research*. London, England: SAGE Publications.
- Griffis, F. H., Plummer, F. B., & DarConte, F. X. (2021). *Leadership, Ethics, and Project Execution: An Evidence-Based Project Success Model*. Milton: CRC Press LLC.
- Gürcanlı, E. (2017). Önce kadınlar işten atılır! <https://www.ilerihaber.org/yazar/once-kadınlar-isten-atilir-77624.html> adresinden alındı.
- Hatipoğlu Aydın, D. (2018). Güvencesiz Adalet: İşçilerin Hukuk Deneyimi Üzerine Bir Temellendirilmiş Kuram Çalışması.
- He, M. Z. (2009). *On the miao'ethic: from the architectural angle of view*. (Ph.D.). Sun Yat-Sen University (People's Republic of China), Ann Arbor. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/on-miaoethic-architectural-angle-view/docview/1870514725/se-2?accountid=196199> ProQuest Dissertations & Theses Global database. (10424455)
- Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Marconi, V. C. (2017). Code Saturation Versus Meaning Saturation: How Many Interviews Are Enough? *Qualitative Health Research*, 27(4), 591-608. doi:10.1177/1049732316665344
- Holloway Cripps, K. G. (2016). *Too hot, too cold, and then just right: Balancing form and function in biophilic designed office workspaces*. (10241832 D.Mgt.). University of Maryland University College, Ann Arbor. Retrieved from

<https://search.proquest.com/dissertations-theses/too-hot-cold-then-just-right-balancing-form/docview/1884651669/se-2?accountid=7181> ProQuest
Dissertations & Theses Global database.

- İlhan, S., & Yılmaz, M. (2017). Güvencesizliğin Bireysel-Toplumsal Yansımaları. *İtobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(3).
- Irvine, A. (2011). Duration, dominance and depth in telephone and face-to-face interviews: A comparative exploration. *International Journal of Qualitative Methods*, 10(3), 202-220
- Hürol, Y. (Producer). (2020, 04.07.2021). Mimarlık ve Etik. *Mimarlık ve Etik Tartışmaları 1*. <https://www.youtube.com/watch?v=0wSMSsCT9nE> adresinden alındı.
- Jones, C., & Livne-Tarandach, R. (2008). Designing a frame: Rhetorical strategies of architects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(8), 1075-1099.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 59-68. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.09.003>
- Karaman, N. (2017). Çalışma Yaşamında Duygusal Emek. *İş ve Hayat*, 3(5), 30-56.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kavi, E., & Koçak, O. (2011). *Çalışma yaşamında etik*: Ekin Yayınevi.
- Kayaçetin, N. C. (2009). *Exploring Knowledge Management In The Practice Of Architecture: A Pilot Study From The Turkish Capital*. (Master Degree). Middle East Technical University, Ankara. (259224)
- Kılıç, R. (1993). Ahlakı Temellendirme problemi. *Felsefe Dünyası*(8), 13.
- Kim, C. (2019). Creative labor as moral and ethical subjects and its limitation: Creative City Yokohama, Japan. *Inter-Asia Cultural Studies*, 20(1), 39-55. doi:10.1080/14649373.2019.1576396
- Köksal, O. (2011). Bir kültürel liderlik paradoksu: Paternalizm. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 101-122.
- Kuçuradi, I. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423(1), 7-9.
- Lather, P. (2009). Getting Lost: Feminist Efforts Toward a Double(d) Science. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 30, 222-230. doi:10.1353/fro.0.0032
- Lee, D. (2011). The Ethics of Insecurity: Risk, Individualization and Value in British Independent Television Production. *Television & New Media*, 13(6), 480-497. doi:10.1177/1527476411424419
- Lee, H.-S. (2001). Paternalistic Human Resource Practices: Their Emergence and Characteristics. *Journal of Economic Issues*, 35(4), 841-869. doi:10.1080/00213624.2001.11506417

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi:10.1080/13594329608414853
- McNamara, M. J. (1995). *Disciplining justice: Massachusetts courthouses and the legal profession, 1750-1850*. (Ph.D.). Boston University, Ann Arbor. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/disciplining-justice-massachusetts-courthouses/docview/304183332/se-2?accountid=196199> ProQuest Dissertations & Theses Global database. (9619941)
- MD1927. (2022). Mimarlar Derneği 1927. <https://www.md1927.org.tr/dernek> adresinden alındı.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. Ankara: Nobel.
- MİMOD. (2022). TMMOB Mimarlar Odası. <http://www.mimarlarodasi.org.tr/?sayfa=belge&sub=list&bid=15&mid=15> adresinden alındı.
- Monteyne, D. P. (2005). *Shelter from the elements: Architecture and civil defense during the early Cold War*. (Ph.D.). University of Minnesota, Ann Arbor. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/shelter-elements-architecture-civil-defense/docview/305436794/se-2?accountid=196199> ProQuest Dissertations & Theses Global database. (3198122)
- Naik, U., & Shivalingaiah, D. (2009). *Comparative Study of Web 1.0, Web 2.0 and Web 3.0*.
- Onur, B. (2018). "Beyaz Yakalı Üretken İşçi" Olarak Mimar. *Journal of International Social Research*, 11(61).
- Owen, G. (2009). *Architecture, Ethics and Globalization : Ethics, Efficacy and Architecture in the Globalized Economy*. Abingdon, Oxon, UNITED STATES: Taylor & Francis Group.
- Oyucu, S., & Polat, H. (2018). *Online Video İçerik Analiz Sistemi - Online Video Content Analysis System*.
- Ökten, B. B. (2016). *Türk İnşaat Sektöründe Küçük Ve Orta Ölçekli Firmalarda Bilgi Yönetimi* (Doktora). Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul. (444473)
- Özsağır, A. (2000). Küresel İşsizlik Krizi Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(43-44).
- Öztürk, U. (1996). *İnsan-Mekan İlişkileri Kapsamında Çalışma Ortamı-Çalışan Psikolojisi Etkileşimi* (Yüksek Lisans Yüksek Lisans). İstanbul Teknik Üniversitesi İstanbul (55934)
- Özveri, M. (2015). Ücretli çalışan mimarlar proleterleşiyor. Retrieved from <http://www.mimarlarodasianankara.org/index.php?Did=7001>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative, research & evaluation methods*. Thousand Oaks, California: Sage publications Inc.

- Pelletier, L., & Pérez-Gómez, A. (1994). *Architecture, Ethics, and Technology*. Montreal, CANADA: McGill-Queen's University Press.
- Poell, T., & Van Dijck, J. (2016). Constructing public space: Global perspectives on social media and popular contestation—introduction. *International Journal of Communication*, 10, 9.
- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society*, 63(4), 655-660. doi:10.1079/pns2004399
- RIBA. (2019). Britanyalı Mimarlar Kraliyet Enstitüsü. *Code of Professional Conduct*. <https://www.architecture.com/knowledge-and-resources/resources-landing-page/code-of-professional-conduct> adresinden alındı.
- Rozas Krause, V. J. (2020). *Memorials and the Cult of Apology*. (28026811 Ph.D.). University of California, Berkeley, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/dissertations-theses/memorials-cult-apology/docview/2462470142/se-2?accountid=7181> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- Sadri, H. (2010). *Mimarlık ve İnsan Hakları*. (Doktora). Gazi Üniversitesi, Ankara. (303534)
- Sadri, H. (2012). Mimarlıkta meslek etiği ve mimarların insanlığa karşı sorumlulukları. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(9), 71-96.
- Sadri, H. (2013). Etik Bir Sorun Olarak Mimarlar İş-Galindeki Mimarlık. *Serbest Mimar Journal of Architecture*.
- SAIA. (2022). The South African Institute of Architects. <https://www.theheritageportal.co.za/organisation/south-african-institute-architects-saia> adresinden alındı.
- Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description? *Research in Nursing & Health*, 23(4), 334-340. doi:[https://doi.org/10.1002/1098-240X\(200008\)23:4<334::AID-NUR9>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1098-240X(200008)23:4<334::AID-NUR9>3.0.CO;2-G)
- Sargın, G. A. (2017). İktidarın Mimar-Öznesinden Devrimci Siyasi-Özneye: Yaratıcılık Miti, Burjuva İdeolojisi ve Devlet Aygıtları-Kısa Değinemeler.... *Arredamento Mimarlık*, 007(ISSN 2536-4952), 78-80.
- Sargın, G. A. (2018a). İcraatın İçinden: Kapitalizmin Eril Rejiminden Devrimin Özgürleştirici Makinasına. In *Çatışma, Planlama ve Tasarım/Conflict, Planning And Design*: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Sargın, G. A. (2018b). Mimarlığın siyasetle kurduğu ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz? Mimarlığın siyasallaşması sizce ne anlama geliyor? Sizce mimarlık siyasetten soyutlanabilir mi? In E. Aysev (Ed.), *Bugünün Türkiye'sinde Mimarlık?* (pp. 49-50). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Schurch, T. W. (1989). *Cultural ethic and the urban landscape: A basis for sustained community*. (Ph.D.). University of Washington, Ann Arbor. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/cultural-ethic-urban-landscape-basis-sustained/docview/303814767/se-2?accountid=196199> ProQuest Dissertations & Theses Global database. (9000308)

- Sennett, R. (2020). *Kamusal İnsanın Çöküşü* (S. Durak & A. Yılmaz, Trans.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2021). *Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (B. Yıldırım, Trans.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sert, E. (2019). Mimarlıkta Emeğin Gündemi ve İyimser Olmayan Umut. *Mimarlık*(410).
- Shaheen, M., & Pradhan, S. (2019). Sampling in qualitative research. In *Qualitative techniques for workplace data analysis* (pp. 25-51): IGI Global.
- Silbey, S. S., & Bittner, E. (1982). The Availability Of Law. *Law & Policy*, 4(4), 399-434. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.1982.tb00284.x>
- Sison, A. J. G., Ferrero, I., & Guitián, G. (2018). *Business Ethics : A Virtue Ethics and Common Good Approach*. Milton, UNITED KINGDOM: Taylor & Francis Group.
- Spector, T. (2001). *Ethical Architect*. New York: Princeton Architectural Press.
- Şentürk, Ü. (2010). Değişen Ekonomik ve Sosyal Koşulların Bir Ürünü Olarak “Karakter Aşınması”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(7), 113-124.
- Şenyurt, O. (2011). *Osmanlı mimarlık örgütlenmesinde değişim ve dönüşüm*. İstanbul: Doğu Kütüphanesi.
- Tanyeli, U. (2013). *Rüya, İnşa, İtiraz: Mimari Eleştiri Metinleri*. İstanbul: Boyut Yayıncılık, .
- Tanyeli, U. (2017). *Yıkarak yapmak: anarşist bir mimarlık kuramı için altlık*: Metis Yayınları.
- Taylor, W. M., Levine, M. P., & Solomon, J. (2011). *Prospects for an Ethics of Architecture*. Florence, UNITED KINGDOM: Taylor & Francis Group.
- Tekeli, İ. (2010). Bir plançı/araştırmacının yöntem ve ötesine ilişkin arayışları. *Mekansal ve Toplumsal Olanın Bilgibilim Yazıları*, 269-291.
- Thompson, J. (2016). *Becoming an Architect: Narratives of Architectural Education*. (10252012 Ph.D.). University of Washington, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/dissertations-theses/becoming-architect-narratives-architectural/docview/1862183626/se-2?accountid=7181> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- TMMOB. (2008). Mimarlar Odası Ankara Şubesi. *Mimarlık Alanında Deontolojik (Mesleki Etik) Kodlar* <https://arch407.cankaya.edu.tr/uploads/files/etikkodlar-mimarlar%20odas%C4%B1.pdf> adresinden alındı.
- TMMOB. (2020). Yönetim Kurulu. *Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları İçin 2021 Yılı Asgari Ücreti*. <http://www.tmmob.org.tr/icerik/muhendis-mimar-ve-sehir-plancilari-icin-2021-yili-asgari-ucreti-5750-tl-olarak-belirlendi> adresinden alındı.
- TMMOB. (2023). Yönetim Kurulu. *Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları İçin 2021 Yılı Asgari Ücreti*. <https://www.tmmob.org.tr/icerik/muhendis-mimar-ve-sehir-plancilari-icin-2021-yili-asgari-ucreti>

- [plancilari-icin-2023-yili-asgari-ucreti-17500-tl-olarak-belirlendi](#) adresinden alındı.
- TMMOB, Mimarlar Odası. (2022a). Meslek Odalarına Müdahaleler Kriz Koşulları ve Seçim Süreçleri ve Meslek Alanımıza Etkileri. In *Merkez Danışma Kurulu 48/1 Belgeler* (pp. 64).
- TMMOB, Mimarlar Odası. (2022b). Örgütlenme ve Kurumsal Yapının Geliştirilmesi. In *Merkez Danışma Kurulu 48/1 Belgeler* (pp. 55-60).
- TMMOB, Mimarlar Odası. (1954). Kuruluş ve Tarihçe. <http://www.mimarlarodasi.org.tr/?sayfa=belge&sub=list&bid=15&mid=15> adresinden alındı.
- Topraklı, A., & Işıklar Bengi, S. (2022). Young Architects' Way/Genç Mimarların Yolu. *Yapı*, 476(476).
- Toraman, E., & Ormanlı, O. (2019). Bir Kamusal Alan Olarak Sosyal Medyanın Haber Etiği Bağlamında İncelenmesi. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 3(3), 192-199.
- Tschumi, B. (2018). *Mimarlık ve Kopma* (A. Tümertekin, Trans.). İstanbul: Janus Yayıncılık.
- Türkyılmaz, E. (26 Eylül 2019). Alanında iş bulamayanlar Bölüm 26). Alanında iş bulamayanlar: Mimar. +90 Youtube Kanalı.
- UIA. (2011). International Union of Architects *Guidelines for the UIA Accord on Recommended International Standards of Professionalism in Architectural Practice Policy on Ethics and Conduct*. https://www.united-architects.org/assets/files/media-files/UIA%20Code%20of%20Ethics-Accord_0.pdf adresinden alındı.
- Uluoğlu, B. (2017). Mimar ve Müşterisi: İşvereni, Velinimetisi.... *Arredamento Mimarlık*, 007, 70-74.
- ÜİMF. (2023). Ücretli Çalışan ve İşsiz Mimarlar Forumu. <https://uimfblog.wordpress.com/hakkinda/> adresinden alındı.
- ÜİMF, Ücretli ve İşsiz Mimarlar Forumu. (2019). Bize Yalan Söylediler. <https://www.eskop.com/skopbulten/bize-yalan-soylediler/4969> adresinden alındı.
- ÜİMF, Ücretli ve İşsiz Mimarlar Forumu. (2019). Bize Yalan Söylediler. <https://www.xxi.com.tr/i/bize-yalan-soylediler> adresinden alındı.
- WahYick, S. (2017). *Self-Determined Participation in Nonmandated Continuous Professional Development Activities and Perceived Choice and Self-Awareness Level of Architects in the United States of America*. (10639545 Ph.D.). Capella University, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/dissertations-theses/self-determined-participation-nonmandated/docview/1972094585/se-2?accountid=7181> ABI/INFORM Collection; ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- Walsh, N. P. (2021). For What It's Worth: Unpaid Overtime Among Future Architects. Retrieved from <https://archinect.com/features/article/150261441/for-what-it-s-worth-unpaid-overtime-among-future-architects>

- Walsh, N. P. (2022). Unionization in Architecture: Reviving a Dormant Movement to Fix a Broken Industry. Retrieved from <https://archinect.com/features/article/150305321/unionization-in-architecture-reviving-a-dormant-movement-to-fix-a-broken-industry>
- Yin, R. K. (2017). *Applications of Case Study Research* (P. D. İ. Günbay, Trans.). İstanbul: Nobel.
- YÖK. (2024). Yüksek Öğretim kurumu. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10155> adresinden alındı.
- Zelef, M. H., & Yalım, N. Y. (2014). Mimarlık eğitiminde etik. *Güney Mimarlık TMMOB Mimarlar Odası Adana Şubesi*, 17, 84.
- http-1: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim Tarihi: 04.01.2021)
- http-2: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (Erişim Tarihi: 25.12.2023)
- http-3: <https://www.kariyer.net/is-ilani/gokhan-avcioglu-mimarlik-hizmetleriltd-sti-mimar-2837951> (Erişim Tarihi: 25.10.2021)
- http-4: <https://eksisozluk.com/muazzam-mimar-is-ilani--7021559> (Erişim Tarihi: 25.10.2021)
- http-5: <https://open.spotify.com/show/5c9sMgG5O3uZV20zi4GCjQ> (Erişim Tarihi: 25.10.2021)
- http-6: https://www.instagram.com/fa.front/p/CLeZh_lgIMp/ (Erişim Tarihi: 28.10.2021)
- http-7: <https://fafront.co/about/> (Erişim Tarihi: 13.02.2023)
- http-8: <https://www.e-skop.com/skopbulten/%E2%80%9Cyaratıcı-emegi%E2%80%9Dolumune-savunmak/5402> (Erişim Tarihi: 13.02.2023)
- http-9: <https://insaattrendy.com/genc-mimar-nasil-is-bulur> (Erişim Tarihi: 13.02.2023)
- http10: <http://www.mimarlarodasi.org.tr/?sayfa=belge&sub=list&bid=15&mid=15> (Erişim Tarihi: 27.04.2022)
- http-11: <https://www.md1927.org.tr/dernek> (Erişim Tarihi: 27.04.2022)
- http-12: <https://www.tsmd.org.tr/tarih%C3%A7e> (Erişim Tarihi: 27.04.2022)
- http-13: <http://www.mo.org.tr/index.cfm?sayfa=mop&sub=ud> (Erişim Tarihi: 15.06.2024)
- http-14: <https://www.mmo.org.tr/ankara/duyuru/tmmob-asgari-ucret-protokolunun-sgk-tarafindan-tek-tarafli-iptal-edilmesine-karsi> (Erişim Tarihi: 15.08.2023)
- http-15: https://ankarabarosus.org.tr/serve/file/2e7a485a-a5e8-11ed-a54d-000c29c9dfce/cm_k_merkez_sıkca_sorulan_sorular.pdf (Erişim Tarihi: 20.12.2023)

- http-16: <https://uvw-saw.org.uk/about/>(Erişim Tarihi: 13.06.2023)
- http-17: <https://architecture-lobby.org/working-groups/unionization/>(Erişim Tarihi: 14.01.2024)
- http-18: <https://arb.org.uk/about-arb/>(Erişim Tarihi: 17.06.2023)
- http-19: <https://www.mimarist.org/2024-yili-icin-mimar-asgari-ucreti-brut-45-92041%E2%82%BA-olarak-belirlendi/>(Erişim Tarihi: 5.05.2024).



EKLER

EK-1:

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞINA

Sunulmak Üzere

TBMM DİLEKÇE KOMİSYONU'NA

Konu: Kamu Kurumlarındaki Mimar İstihdamı Yetersizliği Hakkında

2012-2021 yıllarında takriben 42500 civarı mezun mimar, 2020-2021 senesinde ise 7140 mezun mimar bulunmaktadır.

2020 yılında yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucunda merkezi kadro ile toplamda 46 mimar kamuda istihdam edilmiştir. Kadro sayısının azlığı sebebi ile 2020 KPSS ile yapılan ilk merkezi (2020/2 tercihleri) alımda mimarlar için taban puan yaklaşık 94, son merkezi alımda (2022/1 tercihleri) ise 92 puan olmuştur. Belirtmek gerekir ki kamu kurumlarının tamamı bir kerede mimar alımına çıkmamaktadır. Aralıklarla yapılan alımlarla KPSS' den yüksek puan alan mimar, kurumların alıma çıkmasını 2 yıl beklemiş olmaktadır. Bu bilgiler ışığında 2 yılda mezun olan 14 bin genç mimarın kamuya istihdam edilme oranı %0,32 olmuştur.

Mimarların kamuya istihdam edilme oranı diğer meslek branşlarının istihdam oranları ile mukayese edildiği takdirde mimarlara ayrılan kontenjanın hakkaniyete aykırı şekilde oldukça az olduğu açıkça görülecektir.

Yıllardır istihdam oranı azalmaktadır ve iş yükü artmaktadır. Kamuya mimar istihdamı artırıldığı takdirde, özel sektörde asgari ücretle iş bulamaz hale gelen on binlerce genç mimarın ekonomik ve mesleki kaygıları sona erecek, deprem gerçeğiyle yaşayan ülkemizin yapılanması iyileşecek, şehrin kimliğini yansıtacak olan kentsel dönüşümlerde, olası doğal afetlerin vereceği zararları en aza indirebilmek için yapıların sağlamlığının kontrolünde, korunması gerekli olan kültür varlıklarımız için oluşturulacak koruma kurullarında, turizme büyük katkı sağlayacak varlıklarımızı tespit etme, yaşatma konusunda ve kaynakların verimli kullanılması için destek verme hususunda ihtiyaç karşılanacak, kamu hizmetlerinde aksamalar sonlanacak, iş yoğunluğu oldukça artan kurum mimarlarının da sorunları çözülerek daha nitelikli mimarlık hizmeti verilmiş olacaktır.

90 puanın altında kamuya atanamaz hale gelen mimarların mağduriyetinin giderilmesi, T.C. nin 2023 ve sonrası hedefleri, kamu faaliyetlerinin hızlı yürütmesi ve binlerce mezunun kadro alması için kamuya en az 5 bin mimar istihdam edilmesi, Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığının kamu kurumlarının kendisine ilettiği mimar taleplerinin tamamını karşılaması zorunlu ve elzemdir.

Gereğini bilgilerinize saygılarımızla arz ederiz.

Atama Bekleyen Mimarlar

EK-2:

TBMM DİLEKÇE KOMİSYONU BAŞKANLIĞINA

BAŞVURUCULAR : Avukat, Bilgisayar Mühendisi, Biyomedikal Mühendisi, Çevre Mühendisi, Diyetisyen, Elektrik Elektronik Mühendisi, Fizyoterapist, Gıda Mühendisi, Harita Mühendisi, İnşaat Mühendisi, Makine Mühendisi, Mimar, Psikolog ve Şehir Plancısı Meslek Grupları Adına Temsilen Özge KAYA

KONU : KPSS Lisans sınavında 85-90 arası puanlar almasına karşın kadro yetersizliği sebebi ile atanamayan, Başvurucular kısmında belirtilen kamu personeli adaylarına Merkezi Alımlarda ayrılacak kadro sayısının artırılması talebidir.

AÇIKLAMALAR :

06 Eylül 2020 tarihinde uygulanan 2020-KPSS Lisans (Genel Yetenek-Genel Kültür) oturumuna,kamuda istihdam edilmek isteyen aşağıda isimleri sayılı branşların ağırlıkla 2019, 2020 ve 2021 mezunları katılmıştır.

ÖSYM üzerinden 2020 KPSS Lisans P3 puanı ile 2020/2 – 2022/1 arasında yapılan tüm Merkezi Alımlarda dilekçemiz ekinde sunulan tabloda söz konusu branşlara ayrılan atama sayıları (kadrolu ve sözleşmeli) belirtilmiştir. Şöyle ki;

? 50.857 mezun arasından 371 Avukat ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,73 olmuştur. Atamaya esas taban puan 89.1'dir.

? 22842 mezun arasından 106 Bilgisayar Mühendisi ataması yapılmışve kamuda istihdam oranı %0,46 olmuştur. Atamaya esas taban puan 85.92'dir.

? 3629 mezun arasından 34 Biyomedikal Mühendisi ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,94 olmuştur. Atamaya esas taban puan 89.63'tür.

? 6391 mezun arasından 30 Çevre Mühendisiataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,47 olmuştur. Atamaya esas taban puan 84.28'dir.

? 10703 mezun arasından 570 Diyetisyen ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %5,32 olmuştur. Atamaya esas taban puan 90.01'dir.

? 30487 mezun arasından 372 Elektrik-Elektronik Mühendisi ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %1,22 olmuştur. Atamaya esas taban puan 89.54'tür.

? 12092 mezun arasından 670 Fizyoterapist ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %5,54 olmuştur. Atamaya esas taban puan 90.36'dir.

? 9699 mezun arasından 153 Gıda Mühendisi ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %1,57 olmuştur. Atamaya esas taban puan 86.6'dir.

? 6024 mezun arasından 78 Harita Mühendisi ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %1,29 olmuştur. Atamaya esas taban puan 88.88'dir.

? 36212 mezun arasından 150 İnşaat Mühendisi ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,41 olmuştur. Atamaya esas taban puan 91.75'tir.

? 33899 mezun arasından 219 Makine Mühendisi ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,64 olmuştur. Atamaya esas taban puan 86.98'dir.

? 17363 mezun arasından 47 Mimar ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,27 olmuştur. Atamaya esas taban puan 91.97'dir.

? 20360 mezun arasından 533 Psikolog ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %2,61 olmuştur. Atamaya esas taban puan 85.87'dir.

? 3246 mezun arasından 18 Şehir Plancısı ataması yapılmış ve kamuda istihdam oranı %0,55 olmuştur. Atamaya esas taban puan 86.5'tir.

Verdiğimiz istatistikler doğrultusunda işbu branşların mezun sayıları, KPSS'de elde ettikleri yüksek puanlar ve kamuda istihdam edilme oranları dikkate alındığında Merkezi Alımda kendilerine ayrılan kadro sayılarının hakkaniyete aykırı şekilde az olduğu anlaşılmaktadır.

Sayın Komisyon'un dikkatine sunmak isteriz ki 70 puanla atanabilen önlisans mezunlarının kamuda daha kolay istihdam edildiği görülmektedir. Önlisans sınavına girme hakkı olmayan, daha yüksek donanımına sahip lisans mezunları ise 90 puanla atanamayıp işsizlik tehlikesine karşı birbirleri ile kıyasıya mücadele etmek zorunda bırakılmaktadır.

Bunun dışında bölümlerimizin genelinde merkezi alımlar dışında harici-açıktan ve mülakatlı alımlar yapılmaktadır. Liyakat ilkesine aykırı, şeffaf olmayan mülakatlarla kamuda personel istihdamında izlenen bu usul ise kamu personeli adayları arasında istihdam eşitsizliği yaratmakta ve kamuya duyulan güvenin sarsılmasına sebep olmaktadır.

Bu bölüm mezunlarının kamuda kurumlarındaki istihdamlarının mezun sayılarına oranla tatmin edici şekilde artırılması, harici alımlar yerine merkezi alımlara ağırlık verilmesi neticesinde kamu adına yürütülen sağlık, hukuk, teknik hizmetlerdeki eksiklikler ve gecikmeler son bulacaktır. Kamu hizmetleri daha nitelikli yürütülecek, kamu kurumlarına ve idari otoritelere güven artacak ve on binlerce nitelikli meslek mensubunun ekonomik ve mesleki kaygıları sona erecektir.

Özel sektörde asgari yaşam koşulları altında çalışmak durumunda kalan, ülkenin en nitelikli meslekleri arasında sayılabilecek mühendis, mimar, şehir plancıları, diyetisyen, fizyoterapist, psikolog ve avukatların 90 puan alıp kamu kurumlarına atanamama riski devam etmektedir. Bu meslek mensuplarının mağduriyetlerinin giderilmesi için atama sayılarının ivedilikle artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerekli ve elzemdir.

SONUÇ VE İSTEM: Yukarıda izah ettiğimiz sebeplerle başvuru meslek mensuplarının kamuya istihdamının artırılması için ivedilikle gerekli çalışmaların yapılmasını,

Komisyonunuzca gerek görülmesi halinde bir Bilirkişi tayin edilerek talepte bulunan meslek mensuplarına kamu kurumlarında ayrılan kadro sayısının ve istihdam oranlarının teyidini,

Yapılacak tahkikat sonucunda T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığından 2022/2 Merkezi Atamalarında söz konusu meslek gruplarına mezun sayılarıyla orantılı ve hakkaniyetli olacak şekilde gerekli kontenjanın ayrılması hususunda talepte bulunulmasını saygılarımızla arz ve talep ederiz. 01/11/2022

Avukat, Bilgisayar Mühendisi, Biyomedikal Mühendisi, Çevre Mühendisi, Diyetisyen, Elektrik Elektronik Mühendisi, Fizyoterapist, Gıda Mühendisi, Harita Mühendisi, İnşaat Mühendisi, Makine Mühendisi, Mimar, Psikolog ve Şehir Plancısı Meslek Grupları Adına Temsilen Ö. K.

Ek 1: Başvuru Bölümlerin Kamuda İstihdam Oranını Gösterir Tablo

Ek 2: Dilekçenin PDF Hali

Ek 3: Atamaya Esas Kadro ve Atama Puanlarını Gösterir ÖSYM Verileri

EK-3:

Etik kurul bilgi, belge ve kararı.



T.C.
ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-60850919-300-2200012553
Konu : Etik Kurul Karar Belgesi

10.10.2022

DAĞITIM YERLERİNE

Danışmanı olduğunuz doktora öğrenciniz Ayşe ÇAPKULAÇ'ın Rektörlük Makamından gelen Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Murat TANIŞLI
Müdür

Ek: Etik Kurul Karar Belgesi

DAĞITIM LİSTESİ

Sayın Prof. Dr. Osman TUTAL
Sayın Ayşe ÇAPKULAÇ

Belge Doğrulama Kodu: 7CPHDF9

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:
<https://ubys.eskisehir.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Eskişehir Teknik Üniversitesi İki Eylül Kampüsü 26555 Tepebaşı/ESKİŞEHİR

Telefon No: (0 222) 2137777 - 1755

e-Posta:

Kep Adresi: eskisehirteknikuniversitesi@hs01.kep.tr

Faks No: (0 222) 2137070

İnternet Adresi:

Bilgi için :

Merve Karabulut
Büro Görevlisi

Telefon No:

(0 222) 2137471 - 7471





T.C.
ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği
Etik Kurulları Sekreteryası

Sayı : E-87914409-050.06.04-2200012320
Konu : 06/10/2022 Tarihli 14/1 Sayılı Etik
Kurul Kararı

07.10.2022

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 31.08.2022 tarihli ve E-60850919-300-2200004722 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden Rektörlüğümüze gönderilen Prof. Dr. Osman TUTAL'ın yürütücülüğünü yaptığı "Mimarlık Meslek Etiğinin Meslek Alanına Etkileri" başlıklı araştırma projesine ilişkin başvurusu Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve uygulama dosyasının hazırlanmasında, ilgili kurumun bulunması halinde Etik Kurulu Yönergesinin dikkate alınması hususunda gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Yunus ÖZDEMİR
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurul Kararı

Belge Doğrulama Kodu: DD7UFHM

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:
<https://ubys.eskisehir.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Eskişehir Teknik Üniversitesi İki Eylül Kampüsü 26555 Tepebaşı/ESKİŞEHİR

Bilgi için :

Şule Türkmen
Büro Görevlisi

Telefon No: (0 222) 2137777 - 7453

Faks No: (0 222) 2137070

e-Posta:

İnternet Adresi:

Telefon No:

(0 222) 2137328 - 7328

Kep Adresi: eskisehirteknikuniversitesi@hs01.kep.tr



	Eskişehir Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu	Karar Tarihi	06/10/2022
		Karar No	14
		Sayı	1

Gündem

Prof. Dr. Osman TURAL'ın yürütücülüğünü yaptığı "Mimarlık Meslek Etiğinin Meslek Alanına Etkileri" başlıklı araştırma projesine ilişkin etik kurul başvurusunun görüşülmesi.

Karar

Prof. Dr. Osman TURAL'ın yürütücülüğünü yaptığı "Mimarlık Meslek Etiğinin Meslek Alanına Etkileri" başlıklı araştırma projesine ilişkin etik kurul başvurusu Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur.

İmza
 Prof.Dr. Yunus ÖZDEMİR
 Kurul Başkanı

İmza
 Prof.Dr. Metin ARGAN
 Üye

İmza
 Prof.Dr. Ertuğrul ALGAN
 Üye

İmza
 Prof.Dr. Berna YAZICI
 Üye

İmza
 Prof.Dr. Hayri ERTAN
 Üye

İmza
 Prof.Dr. Berna ÜSTÜN
 Üye

İmza
 Prof. Dr. Hicran Hanım HALAÇ
 Üye

ÖZGEÇMİŞ

ORCID NO: 0000-0001-7753-1350

Ad Soyad : Ayşe Çapkulaç

Yabancı Dil : İngilizce

Doğum Yeri ve Yılı :

E-Posta :

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2008-2012, Selçuk Üniversitesi, Müh. Mim. Fakültesi, Mimarlık Bölümü
- 2012-2018, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı
- 2019-2024, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı
- 2023-2024, Mimar, Çolakoğlu İnşaat, Teknik Ofis Mimarı
- 2022-2023, Mimar, Üçer-Optimal İş Ortaklığı, Saha Kontrol Mimarı
- 2014-2019, Mimar, Eşsiz Mimarlık, Proje Mimarı
- 2012-2014, Mimar, Serbest Ofis Faaliyetleri

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

- Çapkulaç, A. (2018). Kafkaesk mekân algısının 'Dönüşüm' eseri üzerinden irdelenmesi. (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya. (4999514)
- Çapkulaç, A., & Bala, H. A. (2018). 'Kafkaesk' Mekânda Bir İnsan 'Gregor Samsa'. Şehir ve Kültür (43), 3 (Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.).
- Çapkulaç, A., & Inceoğlu, M. (2020). Sema Ayini ile Mekân Arasındaki Metaforlar. Paper presented at the 7. Uluslararası Kültür ve Medeniyet Kongresi, Şanlıurfa.
- Halaç, H. H., & Çapkulaç, A. (2021). Kütahya Kenti Tarihi Pekmez Pazarı Çarşısındaki Tipolojik Farklılaşma. İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi. doi:10.20486/imad.900088 Çapkulaç, A. (2022). Time Notion with Spatial

- Interaction. Paper presented at the 4. Uluslararası Multidisipliner Sosyal Bilimler Kongresi, Ankara.
- apkula, A., & Tural, O. (2024). ‘Evaluation of the course curriculum of architecture programmes in Turkey in terms of professional ethical codes’. Journal of Design For Resilience in Architecture and Planning (Doktora tezinden türetilmiş olup hakem değerlendirme sürecindedir.)

Mesleki Birlik/Dernek/Kuruluş yelikleri:

- 2012, TMMOB Bursa Mimarlar Odası, Kütahya Temsilciliği.

