



Mimarın Mesleki Ayak İzini Belirginleştirici Bir Model Önerisi: Motivasyon Kaynağı Modeli*

Cudi YILDIRIM¹, Can Tuncay AKIN²

¹Dicle Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Mimarlık Anabilim Dalı, cudyildirim@hotmail.com

²Dicle Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Mimarlık Anabilim Dalı, ctakin@dicle.edu.tr

* "Bu çalışma Dicle Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı'nda devam eden doktora tezinden üretilmiştir."

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'de mimarlık mesleğine kabul sürecindeki ve meslek pratiğindeki sorunları ele alarak, bu süreçlerin iyileştirilmesine yönelik bir model önerisi geliştirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye'deki mimarlık eğitimi ve mesleki kabul süreçlerinde eksiklikler tespit edilmiştir. Bu eksikliklerin çözümüne katkı sağlamak amacıyla önerilen Motivasyon Kaynağı Modeli, mimarların mesleki gelişimlerinin şeffaf bir şekilde takip edilebileceği dijital bir platform oluşturulmasını öngörmektedir. Bu model mimarlık hizmeti arayanların aradıkları kriterlere en uygun mimara ulaşmasına, mimarın kendi gelişimini takip edebilmesine, Mimarlar Odasının mimar üyelerini takip edebilmesine, mimarın deneyimini güvenilir ve doğrulanabilir bir platformdan sergileyebilmesine olanak sağlayacaktır. Araştırmanın kuramsal çerçevesi, mimarlık mesleğinin uluslararası standartlara ulaşması gerektiği ve mevcut süreçlerin bu standartları karşılamadığı görüşüne dayanmaktadır. Literatür taraması ve anket çalışmaları yoluyla elde edilen bulgular, mesleki yeterlilik ve tecrübenin mimar seçiminde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. SPSS programıyla analiz edilen veriler, önerilen modelin gerekliliğini ve katkılarını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, Motivasyon Kaynağı Modeli'nin uygulanmasıyla mimarlık mesleğinin uluslararası standartlara uygun, şeffaf ve güvenilir bir yapıya kavuşacağı, mimarlık hizmeti arayanların daha bilinçli seçimler yapabileceği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Arama Motoru, Eğitim, Motivasyon Kaynağı Modeli, Mimarlık, Pratik

Proposing a Model to Highlight the Professional Footprint of Architects: The Motivation Source Model

ABSTRACT

This study aims to address the issues in the process of admission to the architectural profession and its practice in Turkey, and to develop a model proposal for the improvement of these processes. Deficiencies have been identified in architectural education and professional admission processes in Turkey. To contribute to the resolution of these deficiencies, the proposed Motivation Source Model envisions the creation of a digital platform where the professional development of architects can be transparently tracked. This model will enable those seeking architectural services to find the architect who best meets their criteria, allow architects to monitor their own development, enable the Chamber of Architects to track its architect members, and allow architects to showcase their experience on a reliable and verifiable platform. The theoretical framework of the research is based on the view that the architectural profession should meet international standards and that the current processes do not meet these standards. Findings obtained through literature review and surveys demonstrate the importance of professional competence and experience in the selection of architects. The data analyzed with the SPSS program reveal the necessity and contributions of the proposed model. In conclusion, it is anticipated that the implementation of the Motivation Source Model will bring the architectural profession to a transparent and reliable structure that aligns with international standards, allowing those seeking architectural services to make more informed decisions.

Keywords: Search Engine, Education, The Motivation Source Model, Architecture, Practice



1. GİRİŞ

Mimarlık, yalnızca fiziksel bir mekân üretme süreci değil; kullanıcıların sosyal, psikolojik ve kültürel değerleri ile de ilişkili bir bilim dalıdır. Mimarlık mesleği ise "insan yaşamını kolaylaştıran ve barınma, çalışma, dinlenme, eğlenme vb. eylemlerini sürdürebilmeleri için gerekli mekânları, fonksiyonel ihtiyaçları ekonomik ve teknik olanaklarla bağdaştırıp estetik yaratıcılık ile tasarlama ve inşa etme sanatıdır" (Kuban, 1998). Mimar, sanatını icra ederken içinde bulunduğu döneme kadar edindiği bilgi ve beceriler ile gelecekte kullanılacak yapıları tasarlamaktadır. Başka bir deyişle bugünün mimarları geleceği inşa etmektedir. Bu da mimarlığın ne kadar önemli bir meslek olduğunun bir göstergesidir.

Türkiye'de aktif olarak mimarlık eğitimi veren mimarlık bölümlerinde fiziksel mekân, kentsel alt yapı ve öğretim üyesi yeterlikleri bakımından dengeli ve homojen bir yapının bulunmadığı görülmektedir (Dikmen, 2011). Bu durum da mesleğe kabul sürecinde, tek teknik kriter olan mimarlık lisans diplomalarının birbirinden çok farklı biçimlerde edinildiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla mimarların arasındaki bu yetkinlik farkı, mesleki üretim sürecinin ilk adımı olan mimarlar odasına kayıt süreci ile başlamaktadır. Türkiye'de, mesleğe kabul sürecinde herhangi bir mesleki yeterlilik sınavının olmayışı da eğitimleri birbirinden farklılaşan üniversitelerin hangilerinin daha sürdürülebilir eğitim verdiğinin anlaşılmasında olumsuz etki yaratmaktadır. Bu noktada günümüz mimarlarının geleceği tasarlama konusundaki yeterliliği sorgulanmalıdır. 19. yüzyılda yaşamış ünlü fizikçi William Thomson (Lord Kelvin)'ın dediği gibi "ölçülemeyen bir şeyin, iyileştirilmesi mümkün olamamaktadır." Ek olarak, dünyadaki mimarlık ortamındaki değişim ve gelişmeler göz önüne alındığında, Türkiye'de mimarın mesleğe kabul süreci ve koşulları hakkında yeterli yasal düzenleme olmadığı anlaşılmaktadır. (Özkan ve Aytuğ, 2023). Mesleki deneyim, Türkiye'de 4 yıllık eğitim içine entegre edilmiş şantiye ve büro stajlarından oluşmaktadır. Bu stajlar, öğrencilerin genellikle daha geniş vakitlerinin olduğu yaz aylarında tamamlanmaktadır. Stajlar, üniversiteden üniversiteye değişiklik göstermekle birlikte birkaç hafta sürmektedir. Bu stajlara ek olarak Mimarlık Fakültesinden mezun olan bir kişiden, herhangi bir deneyim beklenmeden mimarlık lisans diploması ile odaya kaydolan bir mimarın yalnızca lisans eğitimi sürecinde aldığı mesleki deneyimin yeterliliği tartışma konusudur. Uygulama pratiğinin yalnızca şantiye ve büro stajı kavramından oluşmasıyla "mimar" olarak mesleğe kabul olan biri, tüm bina türlerinin tasarımını (proje müellifliğini) ve uygulamasını (şantiye şefliğini) yapabilecek neredeyse sonsuz bir yetki alanı ile çalışma hayatına atılabilmektedir. Dolayısıyla yeni mezun biri ile tecrübeli bir mimarın arasında, yeterlilik açısından çok büyük bir fark varken yetki açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Mimarlık, birçok alanı bir araya getiren, çok kapsamlı bir çalışma alanına sahip ve çok geniş bir altyapı gerektiren bir disiplindir (Özkan ve Aytuğ, 2023). Mimarlık meslek pratiği içinde bulunduğumuz yüzyılda çok katmanlı, heterojen ve sürekli değişen bir karaktere bürünmüştür. Bu durum, mimarlık disiplininde uzmanlaşmanın önemini artırmaktadır (İlerisoy ve Aycı, 2019). Meslek pratiği bu denli zengin iken mimarlıkta uzmanlık alanları da çeşitlilik göstermektedir. Meslek pratiğinde geleneksel uzmanlıkları: teklif-kavramsal proje mimarlığı, uygulama proje mimarlığı, mimari görselleştirme, bina maliyet ve keşif uzmanlığı, şantiye mimarlığı olarak sayabilir iken, meslek pratiğinde yeni uzmanlıkları: mimari giydirme cephe mimarlığı, gayrimenkul geliştirme, yapı malzemesi- elemanı üretim satış ve uygulama, bina yönetimi olarak sıralanabilir (Ünlü, 2006). Ayrıca lisans akademik alanda uzmanlaşan mimarlar da bulunmaktadır. (Demir ve Halifeoğlu, 2019a). Akademi alanında uzmanlaşmak isteyen mimarların lisansüstü eğitimine yönelmeleri gerekmektedir (Demir ve Halifeoğlu, 2019b). Bunların dışında mimarların önemli bir kısmı yapı denetim kuruluşları, yerel yönetimler ve diğer kamu kurumlarında proje ya da uygulama kontrolü alanında da uzmanlaşabildiği görülmektedir.

Meslek pratiğinde mimarlar arasında oluşan yeterlilik farkının yanı sıra, mimarlığın çok çeşitli uzmanlık alanlarının bulunması, özellikle mimarlıkla birebir ilişkili olmayan işlerde çalışan vatandaşların, aradıkları kriterlere uygun bir mimara ulaşmalarını daha da güçleştirmektedir. Mimarın, geçmişte edindiği deneyimlerle ilgili bilgilere de erişim

sağlanamamaktadır. Hatta Türkiye’de kendini mimar olarak tanıtan bir kişinin gerçekten mimar olup olmadığının çevrimiçi ortamda sorgulanmasının bile güç olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, hem mimarlık hizmeti almak isteyen kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek donanım ve yeterlilikte bir mimara daha kolay ulaşmalarına yardımcı olabilecek, hem de mimarların mesleki motivasyonlarını artırıcı bir model önerisinde bulunmaktadır. Mimarlık Lisans Bölümünden mezun olan bir kişi, mimarlık mesleğini icra edebilmek için Mimarlar Odası'na kayıt yaptırmak zorundadır. Mimarlar Odası, mimarların mesleki denetimlerini de gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda, Mimarlar Odası Mesleki Denetim Birimine entegre edilecek bir sistem bütünü ile mimarların mesleki ayak izlerinin denetlenmesi ve düzenlenmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Bu sistemin açık ve ulaşılabilir olması, mimar arayışında olanların araştırmalarını daha verimli sürdürmesine yardımcı olacağı öngörülmekle birlikte, mimarlarda sorumluluk bilincini artırabileceği ve mesleki motivasyonlarına olumlu katkılar sağlayabileceği varsayılmaktadır. Mimar arayanlar, söz konusu dijital sistem üzerinden tecrübe, mesafe, akademik eğitim, uzmanlık alanları ve mesleki başarılar gibi kriterlere göre arama yapabilmelidir. Ayrıca, kendini mimar olarak tanıtan bir kişinin mesleki ayak izinin de ulaşılabilir olması gerekmektedir. Mesleki ayak izinin, öğrencilik döneminden itibaren kayıt altına alınmasının mesleki pratiğe çok yönlü katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada yöntem olarak literatür taraması yapılmış, anket uygulamaları gerçekleştirilmiş ve anketlerden elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Mimarlık hizmeti alan iki farklı gruba, çalışmaya özgü iki farklı anket formu hazırlanmıştır. Bu anketlerden elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 29 programında analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında Türkiye’nin farklı illerinde yaşayan vatandaşlara ve sahadaki aktörlere (müteahhitlere) mimar seçimlerine yönelik çeşitli sorular sorulmuştur. Anket çalışması, tecrübenin meslek icrasında önemli olduğunu ve mimarın mesleki ayak izini öne çıkarabilecek bir modelin oldukça gerekli olduğunu ortaya koymuştur.

2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE MESLEĞE KABUL SÜREÇLERİ

2.1. Dünyada Mesleğe Kabul Süreci

Çok farklı disiplinlerden beslenen mimarlık mesleği, herkes için yaşam alanı tasarlamayı hedefler. "Biz binalarımızı biçimlendiririz, sonra da onlar bizi biçimlendirir" diyen ünlü siyasetçi Sir Winston Churchill, mimarlığın bireysel ve toplumsal gelişim üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Avrupa Birliği, mimarlığı insan odaklı üç ana meslekten biri olarak belirlemiş olup, diğer iki meslek Hukuk ve Tıp’tır. AB, bu üç mesleğin yasalarla düzenlenmesini öngörmektedir (Hasol, 2014). Mimarlığın yalnızca Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde değil, birçok gelişmiş ülkede de kanunlar ve/veya mimarlık politikaları ile korunduğu bilinmektedir. Ülkeler, mimarlık mesleğine kabul için belirli standartlar oluşturmuştur. Bazı ülkelerde bu standartlar, eyaletlere veya izlenecek eğitim rotasına göre farklılık gösterebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde mesleğe kabulün genel olarak önemli bir süreç olduğu bilinmektedir.

Mimarlık, oldukça geniş kapsamlı bir disiplindir. Bu bağlamda, dünya genelinde birçok ülkede mesleğe kabul süresinin Türkiye’deki 2 bazen 3 katından bile fazla olduğu görülmektedir. Örneğin, ABD’nin 55 Mimarlık Tescil Kurulu’nun bağlı olduğu Ulusal Konsey (NCARB) tarafından 2023 yılında yayınlanan bir araştırmaya göre, ABD’de ortalama mimarlık lisansı edinme süresi 13 yıldan fazla sürmektedir (National Council of Architectural Registration Boards [NCARB], 2023a). Ayrıca, 2024 yılı Nisan ayı gayri safi yurt içi hasıllarına göre dünyanın önde gelen 10 ülkesi sırasıyla ABD, Çin, Almanya, Japonya, Hindistan, Birleşik Krallık, Fransa, Brezilya, İtalya ve Kanada’dır (International Monetary Fund [IMF], 2024) Bu ülkelerin mesleğe kabul süreçleri, öğrenim süreleri ve nitelikleri ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: 2024 yılı Nisan ayı gayri safi yurt içi hasılları açısından dünyanın önde gelen 10 ülkesinde mimarlıkta mesleğe kabul

	Rota	Akademik Eğitim	Deneyim	SINAV	EK Kriterler ve Notlar	
ABD	-	5 Yıl	3740 Saat	Var	Eyalet Özel	
Çin	Yüksek Lisans (Mimarlık)	7-8 Yıl	2 Yıl	Var	-	
	Doktora (Benzer Dalda Mühendislik Doktorası)	10-13 Yıl	2 Yıl			
	Lisans (Mimarlık)+Yüksek Lisans(Benzer Dalda)	7-8 Yıl	3 Yıl			
	Mimarlık Lisans	5 Yıl	5 Yıl			
	Benzer Dalda Lisans	4-5 Yıl	7 Yıl			
	Mühendis Teknik Ünvanı	4-5	5 Yıl			Mühendis teknik ünvanı alırken 5-8 yıl deneyim gerekmektedir
	Kıdemli Mühendis Teknik Ünvanı	4-5	3 Yıl			Kıdemli mühendis teknik ünvanı alırken 7-10 yıl deneyim gerekmektedir
Almanya	Üniversiteler	4-5 Yıl	2-3 Yıl	-	Eyalet Özel	
	Teknik Kolejler	3-5 Yıl	2-3 Yıl	-		
Japony	Üniversiteler	4 Yıl	2 Yıl	Var	-	
	Genç Kolejleri	3 Yıl	3 Yıl			
	Genç Kolejleri	2 Yıl	4 Yıl			
	Teknoloji Kolejleri	2 Yıl	4 Yıl			
Hindistan	-	5 Yıl	-	Var	-	
Birleşik Krallık	-	5+ Yıl	2 Yıl	Var	-	
Fransa	-	5 Yıl	6 Ay	Var	150 saat mesleki kurs	
Brezilya	-	5 Yıl	-	-	-	
İtalya	-	5 Yıl	-	Var	-	
Kanada	Üniversiteler	5-7 Yıl	2 Yıl	Var	-	
	Çıraklık	-	10-14 Yıl	Var	-	

ABD’de mesleğe kabul süresinin fiiliyatta uzun olmasının önemli sebeplerinden birinin "Mimarlar Deneyim Programı" olduğu, diğerinin ise çok zor olduğu söylenen "Mesleki Yeterlilik Sınavı" olduğu anlaşılmaktadır. Mimarlar Deneyim Programı'nın, diğer ülkelerden farklı olarak gün, hafta veya yıl üzerinden değil, saat hesabı ile yapıldığı görülmektedir. Programda katılımcıların 16 farklı daldan 96 görevi tamamlaması gerekmektedir (National Council of Architectural Registration Boards [NCARB], 2024). Modüler hale getirilmiş bu sistemin, katılımcılarda oluşabilecek bilgi boşluklarını en aza indirmeye yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Çin’de mesleğe kabul, "1. sınıf" ve "2. sınıf" olmak üzere iki farklı sınıfa ayrılmaktadır (Guangdong Government, 2023). Her iki sınıfın sınavı da tek bir ulusal merkez tarafından yapılmaktadır. Yetki bakımından üst düzey olan sınıf, 1. sınıf mimarlardır. Yukarıdaki tabloda Çin için verilen rotalar, 1. sınıf mimar olabilmek için izlenebilecek adımları göstermektedir. Bir kişi, tablodaki koşulları tam olarak sağlamasa da olağanüstü tasarım başarılarına sahip olması durumunda ve Ulusal Kayıtlı Mimarlar Yönetim Komitesi tarafından bu kriterleri karşıladığı tanınırsa, "1. sınıf mimarlar sınavı"na girmeye hak kazanabilmektedir (The State Council of the People's Republic of China, 2005).

Almanya’da mesleğe kabul süreci, başvurunun yapıldığı eyalete göre değişiklik göstermektedir. Genellikle en az 4 yıllık akademik eğitim alınması ve 2 yıllık mesleki deneyimin tamamlanması gerekmektedir (Saarland eyaletinde 3 yıl). İstisnai olarak, bazı eyaletlerde 4-6 yıllık mesleki deneyime sahip olunması koşuluyla, 3 yıllık akademik eğitimle de meslek odasına kaydın mümkün olduğu anlaşılmaktadır (Bavyera: 6 yıl + ek



sınav; Hessen: 4 yıl; Schleswig-Holstein: 4 yıl) (Architects' Council of Europe [ACE], 2023a).

gösterse de genel olarak için üniversiteler veya teknik kolejlerde toplamda 3 ila 5 yıl arası süren bir akademik eğitimin alınması gerekmektedir. Ardından Japonya'da da mesleğe kabulde bir sınıflandırma sistemi bulunmaktadır. Mimarlar; 1. sınıf, 2. sınıf ve ahşap yapı olarak üç sınıfa ayrılmaktadır. Tabloda yer alan rotalar, 1. sınıf mimar olabilmek için izlenebilecek adımları göstermektedir. 1. sınıf mimarlar, diğerlerinden farklı olarak yetkilerini ulusal bir merkezden almaktadır. 1. sınıf mimarlar, alan ve yükseklik sınırlamasına tabi tutulmazken, 2. sınıf ve ahşap yapı mimarlarının yalnızca belirli sınırlar dahilinde kalan projelerde yetkilendirildikleri görülmektedir (Japan Architectural Education and Information Center [JAEIC], 2013).

Hindistan'da 5 yıllık akademik eğitime ek olarak mesleki yeterlilik sınavı bulunmaktadır. Ancak, akademik programına entegre olan staj dışında, ek mesleki deneyim şartı aranmamaktadır (National Aptitude Test in Architecture [NATA], 2023).

Birleşik Krallık'ta mimarlık eğitimi, sırasıyla 1. bölüm (mimari asistanlık), 2. bölüm (mimari asistanlık) ve 3. bölüm (mimarlık) olmak üzere tamamlanması gereken üç aşamadan oluşmaktadır. 1. bölümün tamamlanması için 3 yıl süren akademik eğitim alınması ve 3 aylık periyotlarla devam eden, toplamda 1 yıl süren mesleki deneyimin tamamlanması gerekmektedir. 2. bölümün tamamlanması için, 1. bölüme ek olarak 2 yıl daha akademik eğitim alınması ve yine 3 aylık periyotlarla devam eden, toplamda 1 yıl süren mesleki deneyimin tamamlanması gerekmektedir. 3. bölümün tamamlanması için ise, 2. bölüme ek olarak, alınacağı merkeze göre değişen 3. bölüm akademik eğitiminin tamamlanması ve "Mimar Kayıt Sınavı" olarak adlandırılan mesleki yeterlilik sınavının geçilmesi gerekmektedir. Birleşik Krallık'taki kademeli mimarlığı, Japonya'daki kademeli mimarlıktan ayıran en önemli farkın yetki düzeyinde olduğu görülmektedir. Birleşik Krallık'taki kademeli mimarlık sistemi, yetki hiyerarşisi yerine yetkinlik hiyerarşisi olarak tanımlanabilir (National Careers Service, 2023).

Fransa'da 5 yıllık akademik eğitimin yanı sıra 6 aylık mesleki deneyim şartı aranmaktadır. Ayrıca, 150 saatlik mesleki kurs alınması ve mesleki yeterlilik sınavının geçilmesi zorunludur (Architects' Council of Europe [ACE], 2023b).

Brezilya'da, akademik eğitimin 5 yıl sürmesi ve akademik eğitim sonrasında herhangi bir iş deneyimi şartının aranmaması, bu ülkedeki mesleğe kabul sürecini Hindistan'daki süreçle benzetmektedir. Ancak Brezilya'da mesleğe kabul sınavının olmayışı, bu süreci Hindistan'dan farklılaştırmaktadır (Council of Architecture and Urbanism of Brazil [CAU/BR], 2017) (Council of Architecture and Urbanism of Brazil [CAU/BR], 2023). İtalya'da 5 yıllık akademik eğitimin içinde 6 ay zorunlu olmayan meslek stajı yer alabilmektedir. 5 yıllık eğitimin ardından, herhangi bir mesleki deneyim şartı aranmaksızın girilebilen ve "Mimarlık Doktoru" unvanı veren ulusal çapta bir mesleki sınav bulunmaktadır (Architects' Council of Europe [ACE], 2023c).

Kanada'da mimar olabilmek için iki rota bulunmaktadır. Birinci rota, 5-7 yıl süren akredite bir eğitimin ardından 2 yıl deneyim kazanılması ve sonrasında mesleki yeterlilik sınavının geçilmesi şeklindedir. İkinci rota ise, incelenen diğer tüm ülkelere farklı olarak, çıraklık rotasıdır. Bu rotada, hiçbir akademik eğitim alınmaksızın, belirli bir çıraklık müfredatına bağlı olarak katılımcı, 10-14 yıl süren bir süreç sonunda mimar yeterlilik sınavına hazır hale gelmektedir (Board of Architects of Canada, 2023).

Tablo 1'de belirtildiği üzere, dünyanın önde gelen ekonomilere sahip ülkelerde mimarlık mesleğine kabul süreçleri, ülkeler arasında dikkat çekici farklılıklar göstermektedir; bu süreçler genellikle birkaç aşamadan oluşur. Bu aşamalar, meslek standartlarını korumak

ve mimarların yetkinliklerini artırmak amacıyla tasarlanmıştır. Ancak, Türkiye'deki mesleğe kabul süreci diğer ülkelere göre belirgin şekilde farklılık göstermektedir.

2.2. Türkiye'de Mesleğe Kabul Süreci ve Meslek Pratiğinin Değerlendirilmesi

Hâlihazırda Türkiye'de öğrenciler, lise eğitimi sonrası merkezi yerleştirme sınavına katılarak aldıkları puanlara ve yaptıkları tercihlere göre farklı üniversitelerin farklı programlarına yerleştirilmektedir. Mimarlık programına yerleşen bir öğrencinin özel sektörde "mimar" ünvanını kullanarak mesleğini icra edebilmesi için, 4 yıllık mimarlık programını başarıyla tamamlaması ve ardından TMMOB Mimarlar Odası'na kayıt için başvuruda bulunması gerekmektedir. Kayıt aşamasında veya sonrasında katılımcılar herhangi bir yeterlilik sınavına tabi tutulmamaktadır (Demir ve Halifeoğlu, 2020, s. 369). Mimarlar Odası'nın üye kayıt sürecinde istediği tek teknik belge "Mimarlık Programı" diplomasıdır. Mimarlar Odası'nın diploma dışında talep ettiği belgeler arasında vesikalık fotoğraf, mezuniyet tarihi itibarıyla aidat ücreti, üye kayıt ücreti, kimlik kartı (nüfus cüzdanı) aslı ve fotokopisi gibi mesleki yeterlilikle ilgili olmayan evraklar yer almaktadır (T.C. Resmi Gazete, 1938). Yurt dışında uygulanan mesleğe kabul süreçlerine bakıldığında, 4 yıllık eğitimin ardından sadece meslek kayıt işleminin yapılması, Avrupa ülkelerinde öngörülen standartların altında kalmaktadır (Postalıcı, 2023).

Türkiye'de mimarlık meslek alanı, çeşitli kanunlarla düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, 6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu ve 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun aracılığıyla yapılmaktadır (Alioğlu, 2012). Mimarın mesleğe kabulü bu kanunlara dayanarak gerçekleştirilmektedir. Söz konusu kanun, ilk çıkarıldığı 1938 yılından itibaren büyük ölçüde değişikliğe uğramadan günümüze kadar gelmiştir (Karadeniz Teknik Üniversitesi [KTÜ], 2024). Yani, 1938'den beri Türkiye'de mimarın mesleğe kabul koşullarında kayda değer bir değişiklik yapılmamıştır. Ayrıca, önceleri 5 yıl süren ve yüksek mimar ünvanı veren mimarlık eğitimi, 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu'ndan sonra 4 yıla düşürülmüştür (Mimarlar Odası, 2024a).

2024 yılı Nisan ayında dünya gayri safi yurt içi hasıla sıralamasında 19. sırada yer alan Türkiye'de, mimarlık mesleğine kabul sürecinin zaman ve kriter bakımından eksiklikleri dikkat çekmektedir. Çoğu ülkede zorunlu olan meslek pratiği, mesleki yeterlilik sınavı ve sürekli mesleki gelişim gibi önemli kriterler Türkiye'deki süreçte eksik bulunmaktadır. Bu eksiklikler, mesleki standartları doğrudan etkileyebilecek ve hem mesleki üretimi hem de meslek itibarını olumsuz yönde etkileyebilecek unsurlardır. Türkiye'de mimarlık pratiğinde, basit gözlemlerle bile fark edilebilen çeşitli sorunlar şunlardır:

- Öncelikle mimarlık pratiğinden uzak vatandaşlar ve mimarlarla çalışan firmalar gibi mimarlık hizmetinden faydalananların bir mimarı, belirli bölge ve kriterlere göre araştıramaması,
- Mimarların mesleki örgütü olan Mimarlar Odasının üye mimarlardan ve bu mimarların yaptıkları çalışmalardan yeterince haberdar olamaması
- Bir mimarın Mimarlar Odasına kayıtlı olup olmadığının veya mesleki bir kısıtlamasının bulunup bulunmadığının çevrim içi olarak kolaylıkla sorgulanamaması,
- Mimarın mesleki ayak izinin belirgin olmaması yani yaptığı çalışmaları ve tecrübelerini kolayca ispatlayamaması,
- Mimarlık programını tercih etmek isteyen üniversite adaylarının, mimarlık lisans öğrencilerinin ve hatta yeni mezun mimarların motivasyonunu artıracak bir yol haritasının olmaması,
- Mimarların birbirleri ile yeterince etkileşememesi,
- Mesleğe kabul standartlarının düşük olmasından kaynaklı alanında uzmanlaşmış mimar ile ilgili alanda tecrübesi olmayan mimar arasındaki farkların kolayca anlaşılabilmesi
- Çeşitli sebeplerden ötürü mimar ünvanının itibarının zedelenmesi gözlemlenmektedir.

Türkiye'deki mesleğe kabul sürecinin 1938'den beri yeterince güncellenmemiş olması, çeşitli düzenlemeler ve modernizasyon ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu sürecin dünya

genelindeki başarılı uygulamalar incelenerek Türkiye özelinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Araştırmaların yürütülmesi ve uygulamaya geçirilmesi uzun vadeli bir süreç olsa da meslek pratiğini kısa vadede olumlu etkileyebilecek düzenleyici dijital modellerin geliştirilmesi acil bir ihtiyaç olarak görülmektedir.

3. MİMAR ARAMADA MOTİVASYON KAYNAĞI MODELİ

3.1. Dünyada ve Türkiye’de Mimar Arama

Geçmişten günümüze mimarlık tarihine bakıldığında, mimari yapıların oldukça değiştiği anlaşılmaktadır. Önceleri mimarlık pratiğinde basit yapım teknikleri ve az çeşitlilikte malzeme kullanılırken günümüzde teknolojinin gelişmesiyle akıllı binalar, sürdürülebilir yapılar ve dijital tasarım araçlarının kullanıldığı görülmektedir. Bu değişim incelendiğinde mimarlık mesleğinin teknoloji ile paralel ilerlediği ortaya çıkmaktadır. Ancak bu teknolojik ilerlemeler, yalnızca yapının tasarımı ve inşasında değil; mimar arama süreçlerinde de kendini göstermelidir. Mimar arama süreçlerinin dijitalleşmesi ve kolay hale gelmesi gerekmektedir. Türkiye’de bir kişinin mimar olup olmadığına emin olabilmek için o kişinin Mimarlar Odasına başvurup belirli bir harç ödeyerek üye tanıtım belgesi alması gerekmektedir. Belgede bulunan üye sicil numarası ve tescil/belge numarasının sisteme girilmesi ile belgenin doğruluğu kontrol edilebilmektedir (Mimarlar Odası, 2024b). Konu ile ilgili Mimarlar Odası ile yapılan görüşmelerde de mimarlar ile ilgili bilgilerin Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun sebebiyle paylaşılmadığı bilgisi edinilmiştir (Mimarlar Odası, kişisel iletişim 24 Mayıs 2024). Teknolojinin bu kadar gelişmiş olduğu günümüzde, Türkiye’de kendini mimar olarak tanıtan birinin gerçekte mimar olup olmadığı öğrenilmesinin kolay olmamasının yanı sıra maliyetli olduğu da anlaşılmaktadır. Mimarlar Odasının bu tutumuna karşın Türkiye Barolar Birliği’nde durumun farklı olduğu görülmektedir. İmzalatılan matbu formlar aracılığı ile verilerin paylaşımına açılması için rıza alınmaktadır (Demir Özgül, kişisel iletişim 18 Nisan 2024). Örneğin İstanbul Barosuna bağlı bir avukat ile ilgili arama yapmak isteyen bir kişi Baro Levhası sistemi üzerinden ünvan (avukat veya stajyer avukat), sicil no, ad soyad, büro ilçesi, büro telefonu bilgilerinden birini (bazı durumlarda ikisini) sisteme girerek arama yapabilmektedir (İstanbul Barosu, 2024). Arama girdileri ve sonuçları avukatın bağlı bulunduğu baroya göre değişiklik göstermektedir. Ancak birçok baro levhalarında arama girdilerinin ve arama sonuçlarının yalnızca ad, soyad ve sicil no olduğu görülmektedir (İzmir Barosu, 2024), (Ankara Barosu, 2024), (Adana Barosu, 2024), (Mardin Barosu, 2024).

Türkiye’deki mimar arama uygulamasının sürdürülebilir olup olmadığını anlayabilmek için, öncelikle dünyadaki sistemlerin detaylıca incelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, 2024 yılı Nisan ayı gayri safi yurt içi hasıllarına göre dünyanın önde gelen 10 ülkesi olan Amerika (National Council of Architectural Registration Boards [NCARB], 2023b) (Commonwealth of Kentucky, 2024), Çin (China Occupational Skill Testing Authority, 2024), Almanya (Bavarian Chamber of Architects, 2024), Japonya (Japan Federation of Architects and Building Engineers, 2024), Hindistan (Council of Architecture [COA], 2024), Birleşik Krallık (Architects Registration Board [ARB], 2024), Fransa (Architectes Pour Tous, 2024), Brezilya (Council of Architecture and Urbanism of Brazil [CAU/BR], 2024), İtalya (Council of Italian Architects [CNAPPC], 2024) ve Kanada’daki (Ordre des Architectes du Québec [OAQ], 2024) mimar arama sistemleri incelenmiş ve Tablo 2 oluşturulmuştur.

Tablo 2: 2024 yılı Nisan ayı gayri safi yurt içi hasılları açısından dünyanın önde gelen 10 ülkesinde mimar arama

Ülkeler	Arama Şekli	Arama Girdileri-Yöntemi	Arama Sonuçları
ABD	Çevrim içi	Lisans No veya Ad (minimum 1 harf) veya Soyad (minimum 1 harf) veya eyalet	Ad-Soyad + Adres + Lisans No+ Lisans Tarihi + Üyelik Durumu + Kayıt Tarihi + Ek yetkiler + Disiplin Kaydı
ÇİN	Çevrim içi	Sertifika Numarası veya Ad-Soyad veya Kimlik numarası (En az 2 bilgi tam olarak girilmeli)	Ad-Soyad + Lisans Sertifikası + Mesleki Beceri Seviyesi Sertifikası

ALMANYA	Çevrim içi	Ad-Soyad (minimum 3 harf) veya Şehir (minimum 3 harf) veya Posta Kodu	Ad-Soyad + Adres + Eğitim (Lisans, Yüksek Lisans vb.) + Çalışma Durumu
JAPONYA	İl Listeleri	Japonya Mimarlar Enstitüsü'nün 47 ilde bulunan birimlerinde 1. Sınıf kayıtlı mimarların listesi halka açık olarak görüntülenebilmekte, fotoğraf veya fotokopi çekebilme	Ad-Soyad + Doğum Tarihi + Cinsiyeti + Kayıt Numarası + Kayıt Tarihi + 1. Sınıf Mimar Sınavı Geçiş tarihi ve Geçiş Numarası + Disiplin Kaydı + Yasal Kurs tamamlama tarihi ve Numarası+ 1. Sınıf Mimar Sertifika Numarası, Onay Tarihi ve İptal Tarihi
HİNDİSTAN	Çevrim içi	Kayıt Numarası	Ad-Soyad + Şehir + Üyelik Durumu + Geçerlilik Tarihi + Disiplin Kaydı
BİRLEŞİK KRALLIK	Çevrim içi	Kayıt Numarası veya Ad (minimum 1 harf) veya Soyad (minimum 1 harf) veya Şirket Adı (minimum 1 harf) veya Adres (minimum 1 harf) veya Ülke veya Web sitesi veya E-posta veya İstenilen posta koduna belirli mesafede olan mimarlar arama	Ad-Soyad + Adres + Konum + Şirket İsmi + Kayıt Numarası + Telefon Numarası + E-posta
FRANSA	Çevrim içi	Ad-Soyad (minimum 2 harf) veya Şirket Adı (minimum 2 harf) veya Haritalar ve istenilen posta koduna belirli mesafede olan mimarlar arama. Ayrıca France Renov/MaPrimeRenov Referansı olanları ve/veya yerel topluluklara destek olan mimarları filtreleyebilme ile arayanın ve yapılacak işin niteliğine göre mimarları filtreleyebilme	Ad-Soyad veya Şirket Adı + Adres + Telefon Numarası + Web sitesi + Önceki İşler
BREZİLYA	Çevrim içi	Ad-Soyad (minimum 1 harf) veya Birey Kayıt Numarası veya Mimarlık ve Şehir Planlama Konseyi Kayıt Numarasından Herhangi Biri ve Bulunduğu Eyaletin Seçilmesi Zorunlu	Ad-Soyad + Mimarlık ve Şehir Planlama Konseyi Kayıt Numarası + Kayıt Başlangıç Tarihi + Kayıt Bitiş Tarihi + Üyelik Durumu + Bağlı Bulunduğu Eyalet & Belediye
İTALYA	Çevrim içi	Ad (minimum 3 harf) ve Soyad (minimum 3 harf) veya Şirket Adı (minimum 2 harf) Ayrıca kayıtlı Olduğu İli filtreleyebilme	Kayıt yeri + Adresi + Kayıt Numarası + Güncel Kayıt Tarihi + İlk Kayıt Tarihi + Yeterlilik Tarihi + Üniversite + Derece Sınıfı + Mezuniyet Tarihi + Kayıt Geçmişi + Disiplin Kaydı
KANADA	Çevrim içi	Ad (minimum 1 harf) veya Soyad (minimum 1 harf) veya Şirket Adı veya Bölge veya Şehir	Ad-Soyad + Kayıt Tarihi + ÜYELİK Durumu + Adres + Telefon Numarası

Tablo 2 incelendiğinde, mimar arama süreçlerinin Japonya dışındaki ülkelerde dijital platformlar üzerinden yürütüldüğü görülmektedir. Japonya'da ise Japonya Mimarlar Enstitüsü'nün 47 ilde bulunan birimlerindeki listelerden kişi veya firmaların aradığı mimara ulaşabildiği görülmektedir. Çin ve Hindistan'daki sistemlerde, üyelere özel atanan kayıt veya sertifika numarası gibi numaraların bilinmesi ve sisteme girilmesi gerekmektedir. Bu ülkelerdeki sistemler mimar doğrulama olarak nitelendirilebilir. Çin'e ait platformda mimar doğrulamaya ek olarak mimar beceri seviyesi sertifika bilgilendirmesi de yapılabildiği görülmektedir. ABD, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa, Brezilya ve Kanada'ya ait platformlarda belirli bir şehirdeki ya da eyaletteki kayıtlı tüm mimarları listeleme seçeneği bulunmaktadır. Birleşik Krallık ve Fransa'ya ait dijital platformlarda, mimar arayan kişinin girdiği posta koduna göre mesafe olarak belirli bir yakınlıkta bulunan mimarlara ulaşabilmesi kişilerin işini kolaylaştırmaktadır. Fransa'nın dijital platformunda mimarın önceden yaptığı bazı işlerin de listelenebildiği görülmektedir. İncelenen dijital platformlar arasında, en gelişmiş olanının Fransa'ya ait olduğu anlaşılmaktadır.



Mimar arama açısından Türkiye'yi dünyanın önde gelen ekonomilerine sahip ülkeleriyle karşılaştırdığımızda, dijital arama platformu sistemine geçişte geride kaldığımız söylenebilmektedir. Dolayısıyla bu konuda gerekli çalışmaların hızla yapılması ve hayata geçirilmesi gerekmektedir. Teknolojinin bu kadar gelişmiş olduğu günümüzde, Türkiye'de de mimar arama süreçlerinin dijitalleşmesi ve daha rahat hale gelmesi gerekmektedir. Dijital platformlar ve çevrim içi doğrulama sistemleri yalnızca mimar arayan kişiler ve firmalara fayda sağlamayacak, mimarların gerek yurt içinde gerekse yurt dışında mesleki donanımlarını güvenilir platformlarca ispatlama fırsatı da yaratacaktır. Türkiye'deki mimarlık sektörünün uluslararası standartlara ulaşabilmesi için bu alandaki teknolojik dönüşüm kaçınılmazdır.

3.2. Motivasyon Kaynağı Modeli

Motivasyon Kaynağı Modeli, mimarların meslekle ilk tanıştıkları öğrencilik yıllarından başlayarak emekliliğe kadar olan süreçte tüm profesyonel faaliyetlerini kayıt altına almayı amaçlamaktadır. Bu sayede, mimarların kariyerleri boyunca edindikleri tüm deneyim ve başarılar sistematik bir şekilde kaydedilir ve erişilebilir hale gelebilir. Ayrıca meslekle yeni tanışan mimarlık öğrencileri veya mesleğe ilgi duyanlar dijital platform üstünden arama yaparak kendilerine rol model olabilecek mimarları da bulabilmelidirler. Bulunan rol modellerin mesleki icraatları mimarlık serüveninin başından itibaren kişilere yol haritası oluşturmada yardımcı olabilir.

Mimar arama süreçlerinin daha sürdürülebilir, geliştirilebilir ve kullanıcı dostu hale getirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle önerilen dijital platformun araştırma kapsamındaki ülkelerin ilerisinde, daha yenilikçi ve geliştirilmeye açık bir yaklaşımla oluşturulması gerekmektedir. Bu model; mimarların mesleki faaliyetlerinin her aşamasını kayıt altına alarak hem mimarların kariyer gelişimlerini desteklemeyi hem de mimarlık hizmetine ihtiyaç duyanların doğru, güvenilir ve daha detaylı bilgilere erişimini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

3.2.1. Model İçeriği

Motivasyon Kaynağı Modeli; mimarların kariyerleri boyunca elde ettikleri tüm deneyim, başarı ve eğitim bilgilerini kapsamlı bir şekilde kayıt altına alarak profesyonel ayak izlerini belirginleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu model, mimarların mesleki gelişimlerini destekleyerek kullanıcıların ihtiyaçlarına en uygun mimarı bulmalarını da kolaylaştırabilir. Modelin genel olarak içeriği aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır:

İletişim ve Konum

Adres, E-posta, Telefon, Web Sitesi, Konum (Haritalar): Mimarların iletişim bilgileri ve ofis konumları bu bölümde yer alabilir. Adres, e-posta, telefon numarası ve web sitesi gibi temel iletişim bilgileri yanı sıra haritalar üzerinden ofis konumları da sunulabilir. Bu sayede kullanıcılar mimarlarla kolayca iletişime geçebilir ve zamandan tasarruf sağlayabilir.

Biyografi ve Hobiler (Genel ve Mesleki)

Mimarların kişisel bilgileri, mesleki geçmişleri ve ilgi alanları hakkında detaylı bilgiler içerebilir. Bu bölümde mimarların biyografileri, kariyer yolculukları, mesleki ilgi alanları ve hobileri yer alabilir. Bu bilgiler, mimarların kişisel ve profesyonel kimliklerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

Eğitim

Lisans, Yüksek Lisans, Doktora ve PostDoc: Mimarların akademik eğitim geçmişleri bu başlık altında detaylandırılabilir. Bu bölüm; mimarların hangi okullardan mezun olduklarını, hangi dereceleri aldıklarını ve aldıkları eğitimlerin içeriklerini kapsayabilir. Ayrıca PostDoc çalışmaları ve diğer ileri düzey eğitimler de bu kısımda yer alabilir.



Sürekli Mesleki Gelişim

Kongreler, Sempozyumlar, Seminerler, Sertifikalar ve Mesleki Eğitimler: Mimarların kariyerleri boyunca katılımcı olarak katıldıkları sürekli mesleki gelişim faaliyetleri kayıt altına alınabilir. Bu bölümde mimarların katıldıkları kongreler, sempozyumlar, seminerler, aldıkları sertifikalar ve diğer mesleki eğitimler yer alabilir. Bu bilgiler, mimarların mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak nasıl güncellediklerini gösterebilir.

Projeler (Tasarım - Yeni Yapı)

Proje Müellifi, Tasarım Ekip Üyesi (Mimar), Tasarım Ekip Üyesi (Stajyer): Mimarların yeni yapı projelerindeki rolleri ve katkıları bu başlık altında toplanabilir. Proje müellifi olarak çalıştıkları projeler, tasarım ekip üyesi veya stajyer olarak katıldıkları projeler detaylandırılabilir. Bu bilgiler, mimarların tasarım yeteneklerini ve deneyimlerini ortaya koyabilir.

Projeler (Uygulama - Yeni Yapı)

Şantiye Şefi, Saha Şefi, Saha Elemanı: Mimarların yeni yapı projelerindeki uygulama süreçlerinde üstlendikleri roller bu başlık altında incelenebilir. Şantiye şefi, saha şefi ve saha elemanı olarak çalıştıkları projeler detaylandırılabilir. Bu bölüm, mimarların sahada edindikleri pratik tecrübeleri ve uygulama bilgilerini yansıtabilir.

Projeler (Denetim - Yeni Yapı)

Müşavirlik Pozisyonları, Yapı Denetim Pozisyonları, Kurum Teknik Ofis Pozisyonları: Mimarların yeni yapı projelerindeki denetim görevleri bu başlık altında toplanabilir. Müşavirlik, yapı denetim ve teknik ofis pozisyonlarında çalıştıkları projeler detaylandırılabilir. Bu bilgiler, mimarların denetim ve danışmanlık konusundaki yetkinliklerini gösterebilir.

Projeler (Eski Yapı)

Rölöve, Restitüsyon, Restorasyon (Proje Müellifi, Ekip Üyesi Mimar veya Stajyer): Mimarların tarihi yapıların korunması ve restorasyonu konusundaki projeleri bu başlık altında toplanabilir. Rölöve, restitüsyon ve restorasyon projelerinde üstlendikleri roller detaylandırılabilir. Bu bölüm, mimarların tarihi yapılarla ilgili bilgi ve tecrübelerini ortaya koyabilir.

Yarışmalar

Katılınan Yarışmalardaki Pozisyonlar ve Elde Edilen Dereceler: Mimarların katıldıkları mimarlık yarışmaları ve bu yarışmalarda elde ettikleri başarılar bu başlık altında toplanabilir. Yarışmalarda üstlendikleri roller ve kazandıkları dereceler detaylandırılabilir. Bu bilgiler, mimarların yenilikçi düşünme ve rekabetçilik yeteneklerini gösterebilir.

Akademik Çalışmalar

Tezler, Makaleler, Kitaplar, Yayınlar, Hakemlikler: Mimarların akademik alanda gerçekleştirdikleri çalışmalar bu başlık altında toplanabilir. Yazdıkları tezler ve makaleler, yayımladıkları kitaplar ve diğer akademik yayınlar detaylandırılabilir. Ayrıca hakemlik yaptıkları dergiler ve akademik açıdan katkı sağlanan kongreler, sempozyumlar, seminerler de bu kısımda yer alabilir. Bu bilgiler, mimarların akademik bilgi birikimlerini ve katkılarını ortaya koyabilir.

Disiplin Kaydı

Mimarların meslek hayatları boyunca karşılaştıkları disiplin süreçleri ve bu süreçlerin sonuçları bu başlık altında toplanabilir. Bu bilgiler, mimarların mesleki etik ve sorumluluklarına ne ölçüde uyduklarını gösterebilir.

Tüm bu bilgilerin işlendiği platformun aşağıdaki gibi olması düşünülmektedir (Şekil 1).



mimar (Ad-Soyad)

İLETİŞİM & KONUM

Adres – Telefon – Web Sitesi ve Sosyal Medya Hesapları –
E-posta – Konum (Çevrimiçi Haritalar)

BİYOĞRAFI - HOBİLER

Genel ve Mesleki

EĞİTİM

Lisans – Y. Lisans – Doktora – PostDoc

SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM

Kongre – Sempozyum – Seminer – Sertifikalar –
Mesleki Eğitimler vb.

PROJELER (TASARIM-YENİ YAPI)

Proje Müellifi – Tasarım Ekip Üyesi (Mimar) –
Tasarım Ekip Üyesi (Stajyer)

PROJELER (UYGULAMA - YENİ YAPI)

Şantiye Şefi – Saha Şefi – Saha Elemanı vb.

PROJELER (DENETİM - YENİ YAPI)

Müşavirlik Pozisyonları, Yapı Denetim
Pozisyonları,
Kurum Teknik Ofis Pozisyonları vb.

PROJELER (ESKİ YAPI)

Rölöve – Restitüsyon – Restorasyon
(Proje Müellifi – Ekip Üyesi Mimar veya Stajyer)

PROJELER (UYGULAMA - ESKİ YAPI)

Şantiye Şefi – Saha Şefi – Saha Elemanı vb.

PROJELER (DENETİM - ESKİ YAPI)

Müşavirlik Pozisyonları,
Teknik Uygulama Sorumlusu ,
Kurum Teknik Ofis Pozisyonları vb.

YARIŞMALAR

Katılmış Yarışmalardaki Pozisyonlar ve Elde
Edilen Dereceler

AKADEMİK ÇALIŞMALAR

Her Türlü Akademik Çalışma
(Tezler – Makaleler – Kitaplar – Makaleler –
Yayınlar – Hakemlikler vb.)

DİSİPLİN KAYDI

Disiplin Süreçleri ve Sonuçları

Şekil 1: Motivasyon Kaynağı Modeli

3.2.2. Modelin Yenilikçi Katkıları

Motivasyon Kaynağı Modeli; mimarların kariyerleri boyunca elde ettikleri tüm deneyim, başarı ve eğitim bilgilerini kapsamlı bir şekilde kayıt altına alarak profesyonel ayak izlerini belirginleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu model, mimarların mesleki gelişimlerini destekleyerek kullanıcıların ihtiyaçlarına en uygun mimarı bulmalarını da kolaylaştırabilir. Modelin genel olarak içeriği aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır:

İletişim ve Konum

Adres, E-posta, Telefon, Web Sitesi, Konum (Haritalar): Mimarların iletişim bilgileri ve ofis konumları bu bölümde yer alabilir. Adres, e-posta, telefon numarası ve web sitesi gibi temel iletişim bilgileri yanı sıra haritalar üzerinden ofis konumları da sunulabilir. Bu sayede kullanıcılar mimarlarla kolayca iletişime geçebilir ve zamandan tasarruf sağlayabilir.

Erken Kayıt Başlangıcı

Öğrencilik yıllarından itibaren tüm eğitim ve deneyimler kayıt altına alınabilir.



Kapsamlı Veri Toplama

Biyografi, eğitim, sürekli mesleki gelişim, projeler, yarışmalar, akademik çalışmalar ve disiplin kayıtlarının detaylı bir şekilde toplanması sağlanabilir.

Kullanıcı Dostu ve Erişilebilir Sistem

Hem mimar arayanların hem de mimarların kolayca erişebileceği, güvenilir ve güncel bilgilere sahip bir platform sunulabilir.

Sürdürülebilirlik ve Geliştirilebilirlik

Modelin sürdürülebilirliği, mimarların kariyerlerinin her aşamasında sistematik olarak güncellenen bilgilerin tutulmasıyla sağlanabilir. Geliştirilebilirliği ise teknolojinin ilerlemesiyle birlikte yeni özelliklerin ve verilerin sisteme entegre edilebilmesi sayesinde gerçekleşebilir. Örneğin gelecekte yapay zekâ destekli öneri sistemleri ile kullanıcıların ihtiyaçlarına en uygun mimarların bulunmasına yardımcı olabilir.

Uluslararası Tanınırlık ve İş Birliği Fırsatları

Türkiye mimarlarının kanuni örgütü olan Mimarlar Odası tarafından yönetilmesi önerilen bu model, mimarların uluslararası tanınırlık kazanmalarına yardımcı olabilir. Uluslararası projelerde yer almak isteyen Türk mimarlar, deneyim ve başarılarını bu platform üzerinden kolayca ispatlayabilirler. Örneğin başka bir ülkede çalışmak isteyen bir mimar, "Motivasyon Kaynağı Modeli"ndeki bilgilerle yetkinliklerini kanıtlayarak iş fırsatlarına daha kolay erişebilir. Ayrıca Türk mimarlarla çalışmak isteyen yabancı şirketler ve mimarlar, bu platform üzerinden güvenilir bilgiye ulaşabilirler. Böylece, iş birlikleri ve ortak projeler daha sağlam temellere oturtulabilir. Yabancı yatırımcılar ve projeler, Türk mimarların yetkinliklerini ve projelerini bu güvenilir kaynak üzerinden inceleyebilirler.

Hizmet İhracatının Desteklenmesi

Motivasyon Kaynağı Modeli, Türk mimarların yurt dışına hizmet ihracatı yapmasının önünü açmaya yardımcı olabilir. Uluslararası alanda tanınırlık kazanan ve deneyimlerini kanıtlayabilen Türk mimarlar, yurt dışındaki projelerde yer alma şansını artırır. Bu durum, Türkiye'nin mimarlık sektörünün küresel pazarda rekabet gücünü artırabilir ve ülkeye döviz kazandıran bir sektör haline gelmesine katkıda bulunabilir.

4. BULGULAR

Bu çalışmada halihazırda mimarlık meslek pratiğinde yaşanan aksaklıklar ve bu aksaklıklara getirilebilecek çözüm önerileri araştırılmıştır. Bu kapsamda katılımcılara probleme yönelik çok çeşitli sorular sorulmuştur.

4.1. Katılımcılar

Çalışma kapsamında "Mimarlar ile çalışan firmalar" ve "Vatandaşlar" olmak üzere iki ayrı gruba anket çalışması uygulanmıştır.

Birinci grup olan "mimarlarla çalışan firmalar"a yönelik anket çalışmasının katılımcıları, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na kayıtlı ve müteahhitlik belgesi olan toplam 407 müteahhit firmadan oluşmaktadır. Anketin dağıtımı, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası aracılığıyla çevrim içi olarak yapılmıştır.

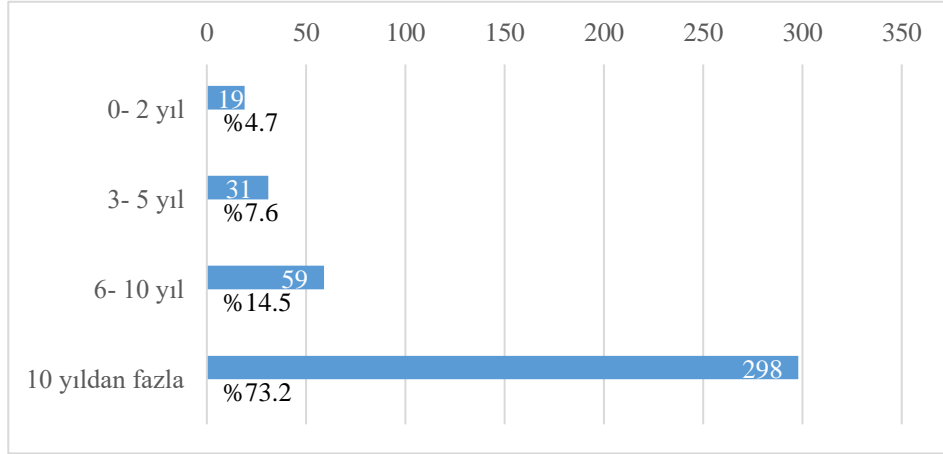
İkinci grup ise "vatandaşlar"a yönelik anket çalışmasıdır. Bu anketin dağıtımı sosyal medya üzerinden gerçekleştirilmiş olup, ankete 454 kişi katılım sağlamıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen veriler anket çalışması kapsamında incelenmiştir.

4.2. Anket Çalışması

4.2.1. Mimarlarla Çalışan Firmalara Yönelik Anket Çalışması

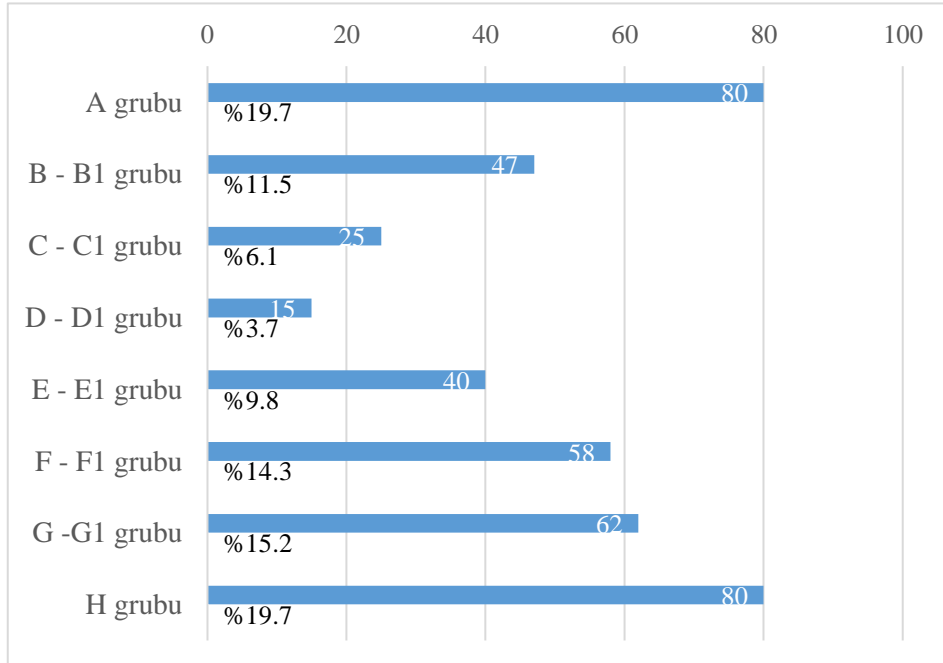
Ankete katılan 407 firmaya, kaç yıldır yapım sektöründe faaliyet gösterdikleri sorulmuştur. Firmaların %73,2'si, yani büyük bir çoğunluğu, 10 yıldan fazla süredir sektörde olduklarını belirtmiştir. Buna karşın, yalnızca %4,7'sinin 2 yıl veya daha az süredir yapım sektöründe faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2: Katılımcı firmaların yapım sektöründeki geçmişi

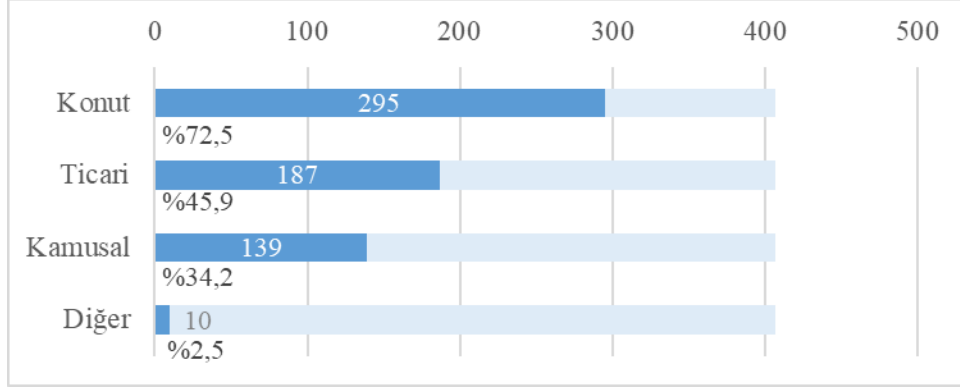
02.03.2019 tarihli ve 30702 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yapı Müteahhitlerinin Sınıflandırılması ve Kayıtlarının Tutulması Hakkındaki Yönetmelik ile Türkiye'de yapı müteahhitleri; ekonomik, mali, mesleki ve teknik yeterliliklerine göre sınıflandırılmaya başlanmıştır (T.C. Resmi Gazete, 2019). Bu yeterlilikler düzenli olarak güncellenmektedir. Yönetmeliğin ilk yayımlandığı tarihte, müteahhit yetki belgesi grupları üstlenilebilecek iş miktarlarına göre çoktan aza sırasıyla A, B, C, D, E, F, G ve H olarak belirlenmiş; daha sonra A, B, B1, C, C1, D, D1, E, E1, F, F1, G, G1 ve H olacak şekilde bazı ara gruplar eklenmiştir. En yüksek grup olan A grubu yetki belgesine sahip müteahhit firmalar, sınırsız yapı maliyetinde işler üstlenebilmektedir. En düşük grup olan H grubu yetki belgesi için yapılan başvurularda ise herhangi bir asgari iş deneyimi, iş hacmi ve banka referans mektubu şartı aranmamaktadır. (T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2023).

Katılımcı 407 firmaya, hangi grup müteahhit belgesine sahip oldukları sorulmuştur. H grubu dışındaki tüm müteahhit yetki belgelerinde iş deneyimi zorunlu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ankete katılan firmaların en az %80,3'ünün çeşitli iş deneyimlerine sahip, sektörde tecrübeli firmalar olduğu anlaşılmaktadır (Şekil 3).



Şekil 3: Katılımcı firmaların sahip oldukları müteahhit belgeleri

Katılımcı 407 firmaya çoğunlukla hangi tür yapılar inşa ettikleri sorulmuştur. Ankete katılan firmaların çoğunluğunun konut sektöründe deneyimli olduğu görülmüştür. Ayrıca firmaların yarısına yakınının ticari yapılar inşa ettiği, her üç firmadan en az birinin de kamusal yapılar inşa etme konusunda tecrübeli olduğu ortaya çıkmıştır (Şekil 4).



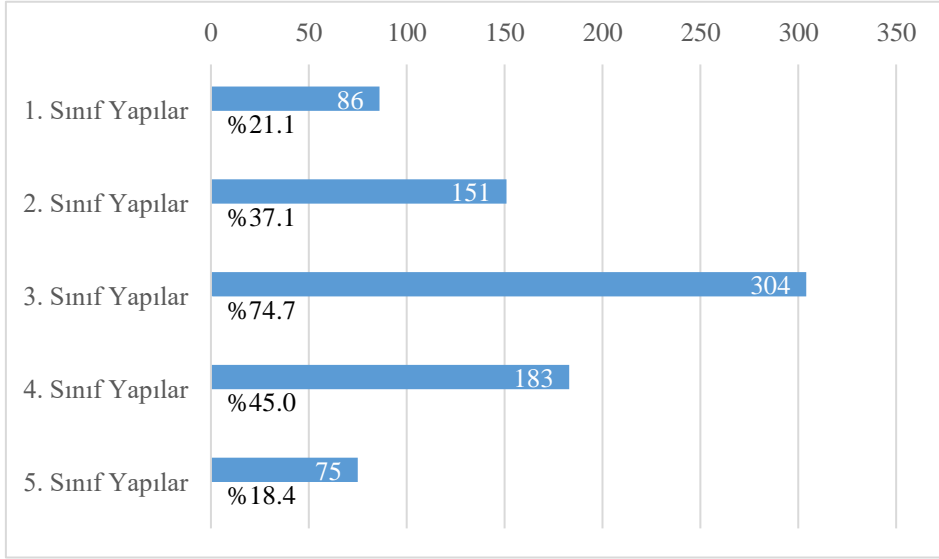
Şekil 4: Katılımcı firmaların çoğunlukla inşa ettikleri yapı türleri

Mühendislik ve mimarlık bedelleri, yapı yaklaşık birim maaliyeti ve çeşitli hesaplamalarda kullanılan mimarlık hizmetlerine esas olan sınıflar basitten karmaşığa sırasıyla 1. Sınıf (1A – 1B), 2. Sınıf (2A – 2B – 2C), 3. Sınıf (3A – 3B), 4. Sınıf (4A – 4B – 4C), 5. Sınıf (5A – 5B – 5C – 5D) olarak belirlenmiştir. Bu sınıflarda yer alan yapı türlerinden bazıları aşağıdaki gibidir (T.C. Resmi Gazete, 2024);

- 1. Sınıf: Plastik örtülü seralar, basit tarım yapıları, iş yeri depoları vb.
- 2. Sınıf: Tarımsal endüstri yapıları, depolar, kuleler vb.
- 3. Sınıf: Konutlar (yapı yüksekliği 21,50 m'den az), misafirhaneler, halk evleri vb.
- 4. Sınıf: Konutlar (yapı yüksekliği 21,50 m ile 51,50 m arası -51,50 m dâhil-yapılar), 1, 2 ve 3 yıldızlı oteller, il tipi hükümet konakları ve büyükşehir belediye binaları vb.
- 5. Sınıf: Yapı yüksekliği 51,50 metreyi aşan yapılar, havalimanları, 4 ve 5 yıldızlı oteller vb.

Katılımcı 407 firmaya, "Aşağıdaki mimarlık hizmetlerine esas olan sınıflardan hangisinin/hangilerinin uygulamasını 'yüklenici-müteahhit firma' olarak işin başından sonuna kadar tamamladınız?" sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılan firmalardan 86'sı (%21,1) "1. Sınıf Yapılar", 151'i (%37,1) "2. Sınıf Yapılar", 304'ü (%74,7) "3. Sınıf Yapılar", 183'ü (%45,0) "4. Sınıf Yapılar" ve 75'i (%18,4) "5. Sınıf Yapılar"ın uygulamasını "yüklenici-müteahhit firma" olarak işin başından sonuna kadar tamamladıklarını belirtmişlerdir.

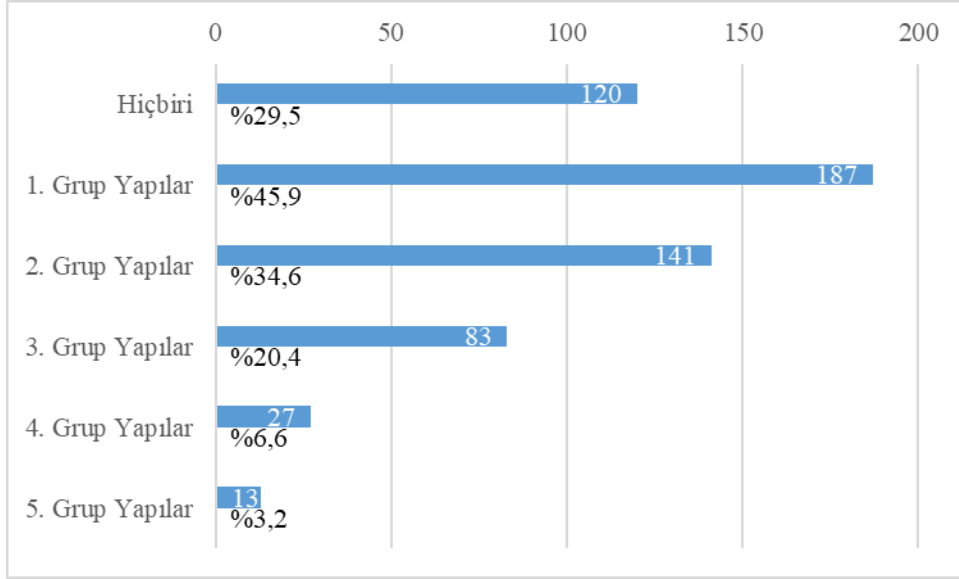
Yanıtlar, çoğu firmanın konut sektöründe deneyimli olduğunu göstermektedir. Ayrıca firmaların yaklaşık yarısının ticari yapılarda, her üç firmadan birinin de kamusal yapılar inşa etme konusunda tecrübeli olduğu anlaşılmaktadır (Şekil 5).



Şekil 5: Katılımcı firmaların mimarlık hizmetlerine esas olan sınıflarına göre yüklenici-müteahhit firma olarak uyguladıkları yapı sınıfları

Katılımcı 407 firmaya, "Firma olarak aşağıdaki mimarlık hizmetlerine esas olan sınıflardan her birinde birer işin müteahhitliğini üstlenecek olduğunuzu varsayalım. Bu işlerden hangilerinin şantiye şefliği pozisyonunu yeni mezun bir mimara güvenle teslim edebileceğinizi düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Yaklaşık her üç firmadan biri, en basit yapıların bile şantiye şefliği pozisyonunu yeni mezun bir mimara teslim etme konusunda güven duymadığını belirtmiştir. Yeni mezun mimarlara olan güvensizlik oranı, 1. Sınıf yapılarda %54,1 iken, yapıların karmaşıklığı arttıkça bu oran 5. Sınıf yapılarda %96,8'e kadar yükselmektedir. Yapı sınıfları arttıkça ve yapılar karmaşıklaştıkça yeni mezun mimarlara olan güvenin anlamlı bir şekilde azaldığı gözlemlenmektedir (Şekil 6).

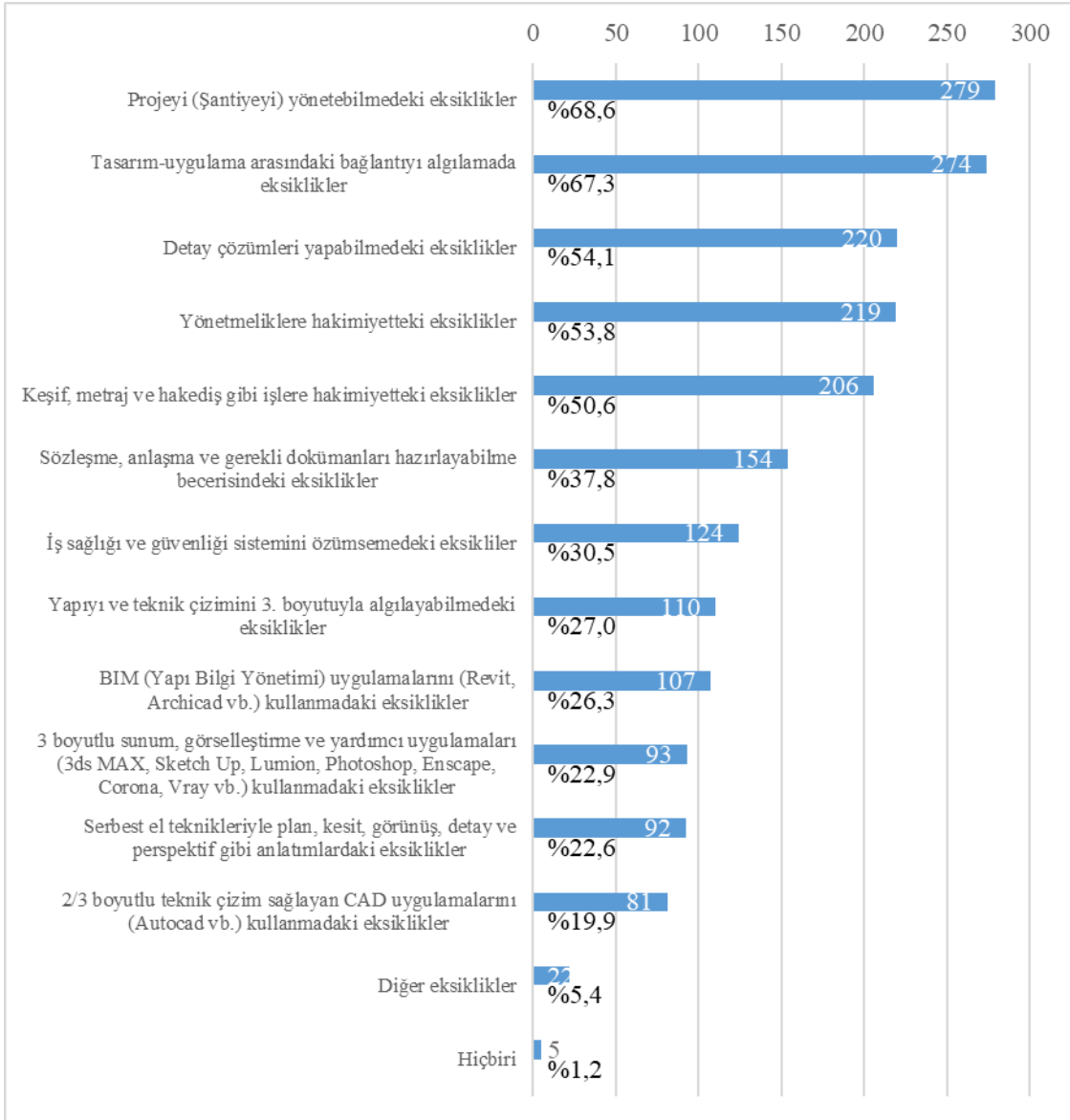
18.11.2022 tarihli Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Madde 7'nin 10'uncu fıkrasının ilk cümlesinde "Dördüncü fıkranın; (b) bendine göre iş üstlenilebilmesi için yapı inşaat alanı 1.500 m²'yi geçmeyen bir işin; (c) bendine göre iş üstlenilebilmesi için 1.500 m²'yi geçen bir işin; 7.500 m²'yi geçen bir işin üstlenilebilmesi için ise 4.500 m²'yi geçen bir işin; iş deneyimi olarak, birinci fıkraya göre işin tamamında hizmet verilerek bitirilmiş olması gerekir." denilmektedir. İlgili fıkra her ne kadar yeni mezun veya tecrübesiz bir mimarın üstlenebileceği ilk işlerin alanını sınırlasada, aynı yönetmeliğin Geçici Madde 2'nin 4'üncü fıkrasında yer alan "(Ek: RG-6/4/2024-32512) 7'nci maddenin onuncu fıkrasının birinci cümlesi 31/12/2025 tarihine kadar uygulanmaz." ifadesi ile söz konusu sınırın 2025 yılının sonuna kadar devre dışı kaldığı anlaşılmaktadır (T.C. Resmi Gazete, 2022).



Şekil 6: Katılımcı firmaların şantiye şefliği pozisyonunda yeni mezun mimara güveni

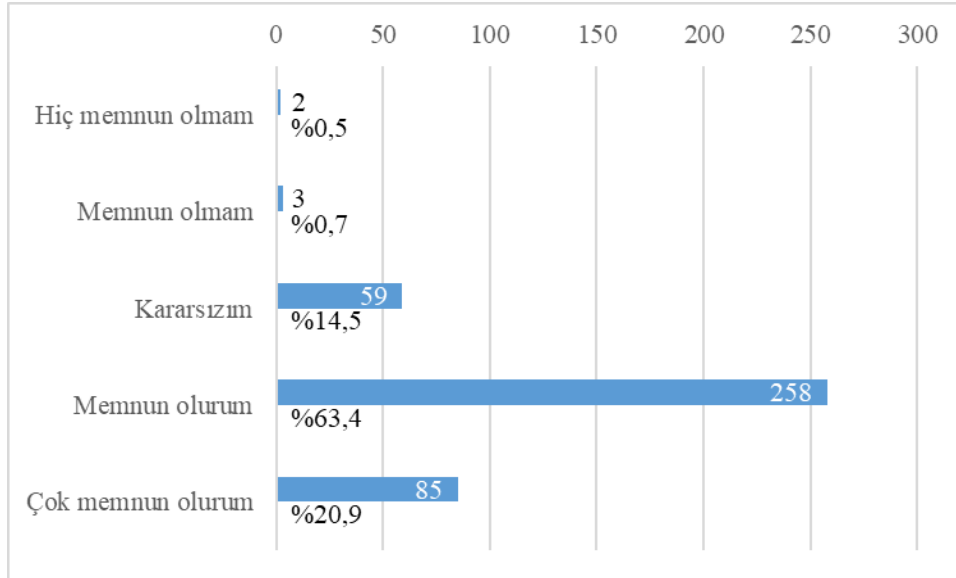
Katılımcı 407 firmaya, "Bugüne kadar çalıştığınız veya çalışmayıp iş başvurusunu değerlendirdiğiniz mimarları bütünüyle ele aldığınızda, 'Bir mimarda mutlaka bulunması gerekir' diye beklediğiniz ama mimarlarda bulunmadığını düşündüğünüz eksiklikler nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir.

Ankete katılan en az her üç firmadan ikisi, mimarların projeyi (şantiyeyi) yönetebilme ve tasarım-uygulama arasındaki bağlantıyı algılama konularında eksiklikleri olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Firmaların yarısından fazlası ise mimarların detay çözümleri yapabilme, tasarım-uygulama arasındaki bağlantıyı algılama, keşif, metraj ve hakediş gibi işlere hakimiyet konularında eksiklikleri olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların eksik bulunduğu diğer beceriler ise azalan sıralamayla şu şekilde belirtilmiştir: sözleşme, anlaşma ve gerekli dokümanları hazırlayabilme, iş sağlığı ve güvenliği sistemini özümseme, yapıyı ve teknik çizimini 3 boyutlu olarak algılayabilme, BIM (Yapı Bilgi Yönetimi) uygulamalarını (Revit, Archicad vb.) kullanma, 3 boyutlu sunum, görselleştirme ve yardımcı uygulamaları (3ds MAX, SketchUp, Lumion, Photoshop, Enscape, Corona, V-Ray vb.) kullanma, serbest el teknikleriyle plan, kesit, görünüş, detay ve perspektif gibi anlatımlarda eksiklikler, 2/3 boyutlu teknik çizim sağlayan CAD uygulamalarını (Autocad vb.) kullanma eksiklikleri ve diğer beceriler. Firmaların yalnızca %1,2'si, çalıştıkları veya çalışmayı değerlendirdikleri mimarlarda hiçbir beceri eksiği olmadığını düşünmektedir (Şekil 7).



Şekil 7: Katılımcı firmaların bir mimarda mutlaka bulunması gerektiğini düşündükleri, ancak çalıştıkları mimarlar arasında eksik gördükleri beceriler

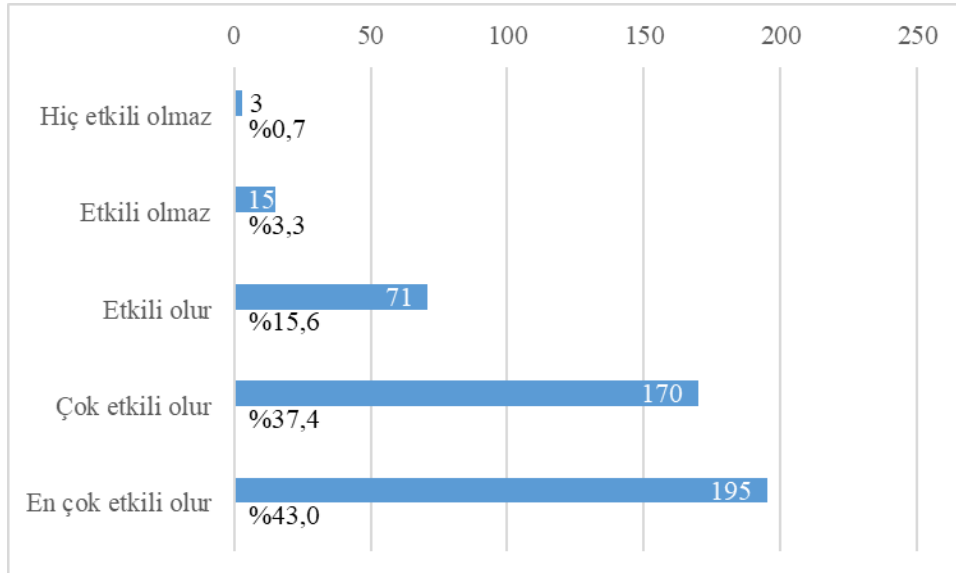
Katılımcı 407 firmaya "Varsa çalıştığınız mimarlar dışında bir 'mimar' ile çalışmanız gerekmesi durumunda, aşağıdaki bilgilerin ve daha fazlasının içinde bulunduğu ve mimarlar arasında karşılaştırma yapabileceğiniz geliştirilebilir bir dijital platformu nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu sorulmuştur ve Motivasyon Kaynağı Modeli görsel olarak gösterilmiştir. Ankete katılan 5 firma (%1,2) "Hiç memnun olmam." ve "Memnun olmam." cevaplarını vererek dijital platforma olumsuz bakmışlardır. Buna karşın 343 firma (%84,3) "Çok memnun olurum." ve "Memnun olurum." yanıtlarını vererek modele olumlu yaklaşmışlardır. Diğer 59 firma (%14,5) "Kararsızım." yanıtını vererek nötr kalmışlardır (Şekil 8).



Şekil 8: Katılımcı firmaların motivasyon kaynağı modeli memnuniyeti

4.2.2. Vatandaşlara Yönelik Anket Çalışması

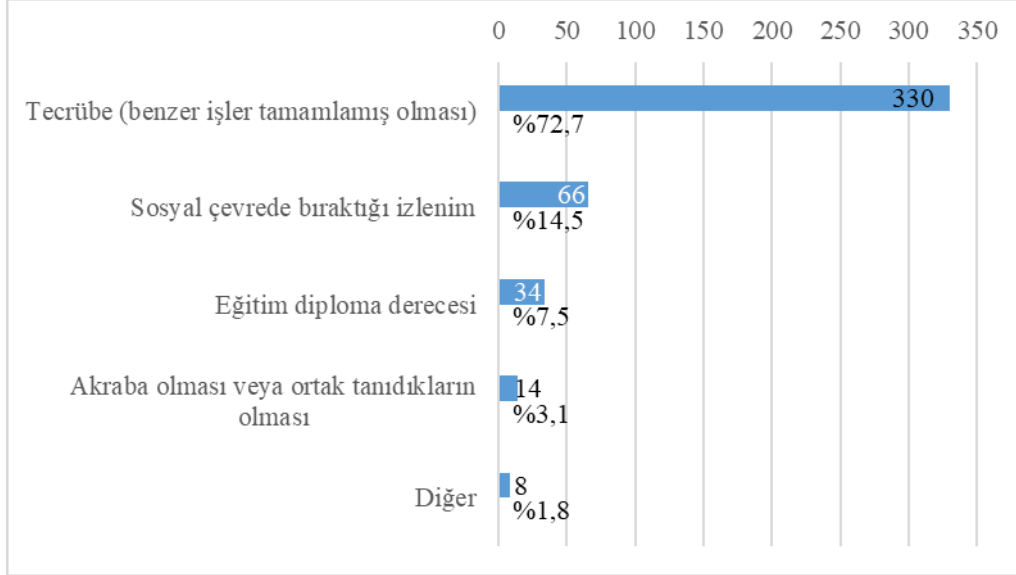
Katılımcı 454 vatandaşa, "Hayalinizdeki evi yapmak için tüm şartların uygun olduğunu varsayalım. Evin tasarımında çalışmak isteyeceğiniz mimarın tecrübeli (benzer işler tamamlamış) olması, seçiminize ne kadar etki eder?" sorusu yöneltilmiştir. Anket yanıtları, katılımcıların büyük çoğunluğunun—436 kişi (%96,0)—mimarın tecrübeli olmasını "Etkili", "Çok etkili" veya "En çok etkili" olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Bu oranlar, tecrübenin mimar seçiminde en kritik faktör olduğunu güçlü bir şekilde vurgulamaktadır. Sadece %4,0'lık bir kesim (3 kişi "Hiç etkili olmaz", 15 kişi "Etkili olmaz") tecrübeyi önemli bir faktör olarak görmemektedir. Yanıtlar, hayallerindeki evi tasarlayacak mimarı seçerken insanların büyük çoğunluğunun tecrübeye çok yüksek bir önem verdiğini ve bu kriterin seçimlerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Şekil 9).



Şekil 9: Katılımcı vatandaşların çalışmak isteyecekleri mimarlarda tecrübeli (benzer iş tamamlamış) olmanın etkisi

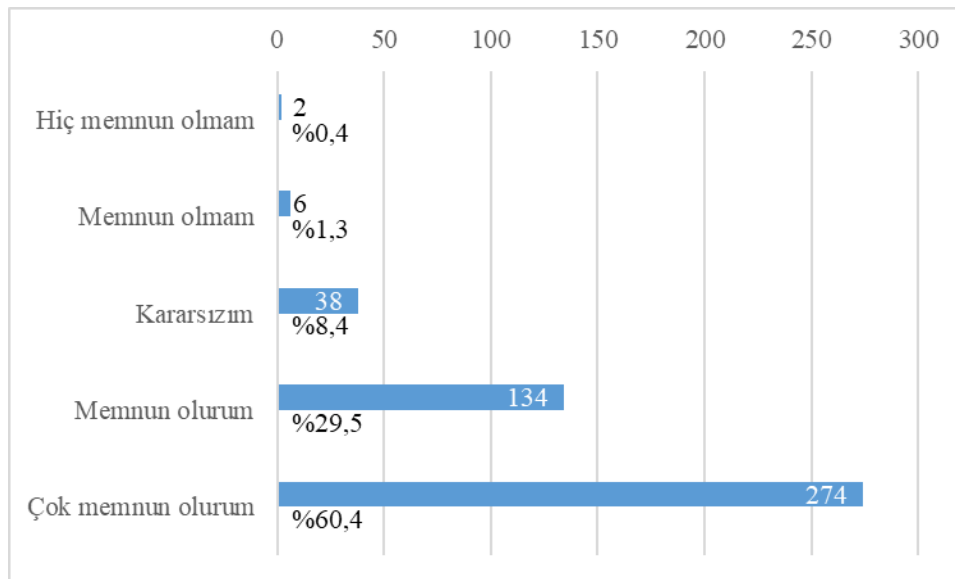
Katılımcı 454 vatandaşa, "Varsa çalıştığınız mimarlar dışında bir mimarla çalışmanız gerekmesi durumunda, tercihinizde aşağıdaki referanslardan hangisi en etkili olur?" sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu olan 330 kişi (%72,7) "Tecrübe (benzer işler tamamlamış olması)" cevabını vermiştir.

Yanıtlar, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%72,7) tecrübeye büyük önem verdiğini, formal eğitim ve sosyal çevre etkilerinin ise daha düşük öneme sahip olduğunu göstermektedir. İş yerinin konumu ve akrabalık gibi faktörler katılımcılar tarafından neredeyse hiç önemsenmemiştir. Bu durum, profesyonel yeterlilik ve geçmiş deneyimlerin mimar seçiminde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Şekil 10)



Şekil 10: Katılımcı vatandaşların çalışmak isteyecekleri mimarlarda referans tercihi

Katılımcı 454 vatandaşa, "Varsa çalıştığınız mimarlar dışında bir mimarla çalışmanız gerekmesi durumunda, aşağıdaki bilgilerin ve daha fazlasının içinde bulunduğu, mimarlar arasında karşılaştırma yapabileceğiniz geliştirilebilir bir dijital platformu nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu sorulmuş ve Motivasyon Kaynağı Modeli görsel olarak gösterilmiştir. Ankete katılan 8 kişi (%1,7) "Hiç memnun olmam" ve "Memnun olmam" yanıtlarını vererek dijital platforma olumsuz bakmışlardır. Buna karşın, 343 kişi (%89,9) "Çok memnun olurum" ve "Memnun olurum" yanıtlarını vererek modele olumlu yaklaşmışlardır. Diğer 38 kişi (%8,4) ise "Kararsızım" yanıtını vererek nötr kalmışlardır (Şekil 11).

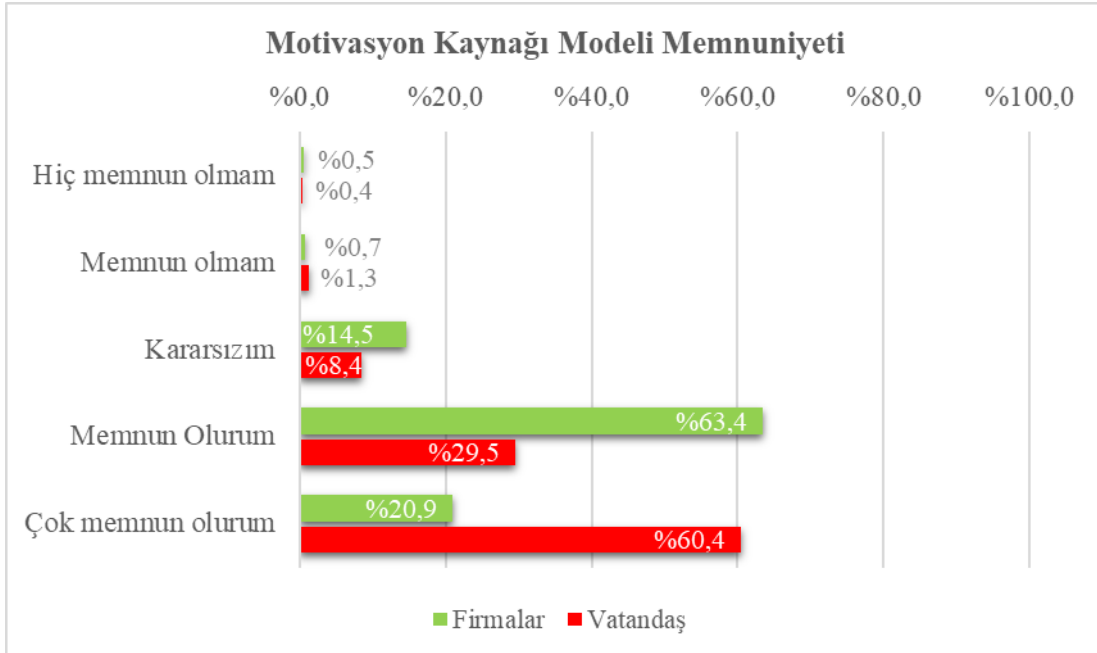


Şekil 11: Katılımcı vatandaşların motivasyon kaynağı modeli memnuniyeti

4.3.3. Mimarlarla Çalışan Firmaların ve Vatandaşların, Motivasyon Kaynağı Modeli Memnuniyeti Karşılaştırması

Her iki gruptan da "Motivasyon Kaynağı Modeli"nin değerlendirilmesi istendiğinde, genel olarak oldukça benzer yanıtlar alınmıştır. Firmaların %84,3'ü modeli olumlu bulurken, bu oran vatandaşlar arasında %89,9'a ulaşmıştır. Her iki grupta da modele olumsuz bakan kişilerin oranı %2'nin altında kalmıştır. Firmalardan gelen %14,5 "Kararsızım" yanıtına karşın, bu oran vatandaşlar arasında %8,4'te kalmıştır. Firmalarda kararsızların oranının daha yüksek olmasının sebebinin, firmaların daha sorumlu ve profesyonelce yaklaşarak, bir karar vermeden önce modelle ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyması olabileceği düşünülmektedir.

Özellikle olumlu yanıtlar detaylıca incelendiğinde, ankete katılan firmalar ve vatandaşlar arasında "Memnun olurum" ve "Çok memnun olurum" yanıtları arasında dikkat çekici farkların olduğu görülmektedir. Bu farkın çok çeşitli sebeplerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ancak her iki grubun beklenti ve ihtiyaçlarının farklı olması dikkat çekicidir. Firmaların çoğunlukla "Memnun olurum" yanıtını vermesinin en önemli sebebinin, mimarlarla çalışan firmaların, yani müteahhitlerin, alışlagelmiş işe alım yöntemlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Şekil 12).



Şekil 12: Katılımcı iki grubun motivasyon kaynağı modeli memnuniyeti karşılaştırması

Bilindiği üzere, firmalar işe alım için genellikle aracı bir platform üzerinden iş ilanı yayınlar ve bu ilanların olabildiğince çok sayıda mimara ulaşmasını sağlamaya çalışır. İş başvuruları, aracı platformun sunduğu araçlar sayesinde, uygun olmayan başvuruların elendiği bir ön elemeyden geçirilir. Daha sonra mülakatlar çerçevesinde yüz yüze görüşmeler yapılarak, aranan pozisyona en uygun kişi tespit edilebilir. Hâlihazırda uygulanan bu yöntem, mantıksal açıdan işler görünmektedir. "Motivasyon Kaynağı Modeli"nin, firmalar tarafından işe alınacak kişilerin beyan ettikleri bilgileri yasal ve güvenilir bir platform üzerinden doğrulama ihtiyacı duyacakları için tercih edildiği düşünülmektedir.

Buna karşın, vatandaşların mimarlık hizmetine ulaşma yöntemi tamamen farklıdır. Günümüz şartlarında, vatandaşların bir iş için binlerce veya yüzlerce mimara ulaşması ve bu kişilerin sunduğu bilgileri doğrulaması hayatın doğal akışına aykırıdır. Bunun için vatandaşların her bir mimarlık ofisi ile tek tek iletişim kurması gerekecektir. Bu iletişimin, çoğunlukla vatandaşların çalıştığı iş saatlerinde olması gerekeceğinden, bu durum muhtemelen vatandaşların kendi işlerinde aksaklıklara neden olacaktır. Oysa önerilen



model ile vatandaşlar, yalnızca doğrulama yapmaktan öte, mimarlarla ilgili detaylı bir karşılaştırma yapabilir. Sonuç olarak, uygun buldukları bir veya birkaç mimarla iletişime geçerek daha rahat ve güvenilir bir hizmet alabilirler. Tüm bu sebeplerden dolayı, vatandaşların modele olan ilgisinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye’de mimarlık meslek pratiğinde yaşanan aksaklıkları değerlendirmek ve bu aksaklıkların bir kısmına hızlı bir şekilde çözüm sağlayabilecek bir model önerisi geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, Türkiye’deki mesleğe kabul sürecinin kriterlerinin, 2024 yılı Nisan ayı gayri safi yurt içi hasılları açısından dünyanın önde gelen 10 ülkesindekinden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ülkelerdeki mesleğe kabul süreci kriterlerinin birçoğu, Türkiye’deki mimarların karşılaşmadığı ölçütlerdir. Mesleğe kabul süreci kriterleri detaylıca incelendiğinde eksikliklerin özellikle akademik eğitim alanında ve meslek pratiğinde olduğu anlaşılmaktadır. Mesleğe kabul sınavının olmayışı da diğer önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Akademik eğitim süresinin kısa olması, alınan teorik bilgiyi doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle akademik eğitimin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca genellikle birkaç hafta süren stajlarda, mimarlık gibi çok geniş kapsamlı bir pratiğin yeterince tecrübe edilmesi mümkün olamamaktadır. Mesleğe kabulden önce, meslek pratiğinin çok iyi özümsemesi gerekmektedir. Bu bağlamda, mesleğe kabulden önce, kişinin pratik ile ilgili olası vakaların birçoğunu deneyimlemesi, mesleği icra ederken çok yönlü fayda sağlayabilir.

Mesleğe kabul sınavının olmayışı nedeniyle, mesleğe kabul edilecek kişinin yeterliliğinin ölçülememesinin yanı sıra, farklı eğitimler veren üniversitelerin de karşılaştırılmadığı anlaşılmaktadır. Oysaki mesleki yeterlilik sınavı aracılığı ile üniversiteler, verdikleri eğitim ile ilgili geri bildirim alarak, eğitim metodolojilerini güncelleyebilir ve daha sürdürülebilir bir eğitime yönelebilirler.

Mimarlık meslek pratiğinin geniş kapsamlı olmasına bağlı olarak, uzmanlaşma ve dolayısıyla çalışma alanlarının çok çeşitli olduğu görülmektedir. Bu durum, mimarların odaklarını dağıtabilecek ve onları mimarlık ve tasarımdan uzaklaştırabilecek bir faktördür. Düzenlenecek yeni meslekler ile bu alanların mimarlar tarafından doldurulmasının önüne geçilerek, mimarların mesleki odaklarını toplamasına yardımcı olunabilecektir. Üstelik yeni mesleklerin ve branşların oluşması, yalnızca mimarın yükünü hafifletmeyecek, aynı zamanda ilgili alanda, kendi merkezinde bir eğitim programıyla daha verimli uzmanlar yetiştirilebilecektir.

Yeni mezun bir mimarın, güncel yönetmelik ve düzenlemeler ile sınırsız yükseklik ve alana sahip bir binanın şantiye şefliğini üstlenebildiği anlaşılmaktadır. Yeni mezun bir mimarın bu görevi üstlenirken sahip olduğu mevcut donanım, yalnızca üniversitede aldığı akademik eğitim ve genellikle birkaç hafta süren şantiye stajından oluşmaktadır. Birkaç hafta şantiyeyi tecrübe etmiş birinden, büyük ve orta boyutlu bir projeyi yönetmesini beklemek bir yana, birkaç katlı küçük bir şantiyeyi bile usul ve esaslara göre yönetmesini beklemek düşündürücüdür. Nitekim büyük oranda deneyimli firmalar ile yapılan anket çalışmasında, şantiye şefliği pozisyonunda yeni mezun bir mimara olan güvenin çok düşük olması, bu firmaların gözlem ve deneyimlerinin bir sonucunu yansıtmaktadır. Şantiye şefliği gibi belirli bir eğitim zorunluluğu aranan işlerde, söz konusu eğitimin icra edilecek iş ile ilişkisi önem arz etmektedir. Müteahhit firmalara uygulanan anketler de şart koşulan bu eğitimin şantiye şefliğini karşılar nitelikte olmadığını ortaya koymaktadır. Şantiye yönetimi gibi başlı başına bir disiplinin, mimarlar yani mimari tasarımcılar veya inşaat mühendisleri yani strüktürel tasarımcılar gibi başka disiplinlerden gelen profesyonellerce herhangi bir ek eğitim gerektirmeden üstlenilmesi, sürdürülebilir görünmemektedir. Bu bağlamda, şantiye yönetimi ile ilgili üniversitelerde bölümlerin açılması ve yasa ile yönetmeliklerin yeniden düzenlenmesi, deprem ve doğal afetlerin sıklıkla yaşandığı Türkiye’de daha sağlıklı, güvenli ve sürdürülebilir yapıların yapılmasına yardımcı olabilir. Kişilerin mimarlık ve



tasarıma yönelik yoğun bir eğitim aldıktan sonra, tasarımdan uzak olan şantiye yönetimi alanına yönelmesi, bir çeşit eğitim israfı olarak nitelendirilebilir.

2024 yılı Nisan ayı yılı gayri safi yurt içi hasılları açısından dünyanın önde gelen 10 ülkesindeki mimar arama ve doğrulama süreçleri incelendiğinde, Türkiye'nin bu alanda geri kaldığı anlaşılmaktadır. Bu ülkelerde, denetimi kamusal kurumlarca yürütülen platformlar hem hizmet veren hem de hizmet alan tarafların daha güvenli ortamlarda işlem yapmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda, "Motivasyon Kaynağı Modeli"nin hedef kitlesi olan mimarlarla çalışan firmalar ve vatandaşlara uygulanan anket yanıtları, mimarlık hizmeti satın alacaklar açısından tecrübenin mimar seçiminde çok önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Ayrıca anket sonuçları hem mimarlarla çalışan firmaların hem de vatandaşların, mimarların iletişim bilgilerine, tecrübelerine ve geçmiş çalışmalarına daha kolay erişilebilecek ve şeffaf bir şekilde ulaşabilecekleri bir sisteme ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır.

6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'na göre odaların kuruluş amacı, ilgili meslek mensuplarının faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin gelişmesini sağlamak ve meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmaktır. Dünya ölçeğinde değerlendirildiğinde, mesleğe kabul standartlarının düşük olduğu gözlemlenen Türkiye'de, mevcut uygulamalar hem meslek mensuplarının hem de halkın güven ortamı içerisinde meslek hizmeti alıp vermesini zorlaştırdığı görülmektedir. Bu bağlamda, Mimarlar Odası'nın mesleki pratikte yaşanan aksaklıklara çözüm sağlamak amacıyla ivedilikle harekete geçmesi gerekmektedir. Mevcut durum sürdürülebilir görünmemektedir. Mimarlar Odası'nın yapacağı kısa ve uzun vadeli müdahalelerle meslek pratiğine olumlu katkılar sağlaması, Türkiye'de mimarlık meslek pratiğine farklı açılardan önemli katkılar sunabilir.

KAYNAKÇA:

- Adana Barosu. (2024). Baro levhası. <https://adanabarusu.org.tr/tr/baro-levhasi> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Alioğlu, E. F. (2012). Mimarlık eyleminin gelişimi ve çeşitlenmesi. *Mimarlık Dergisi*, (363).
- Ankara Barosu. (2024). Baro levhası. <https://ankarabarusu.org.tr/BaroLevha.aspx?Sicil=14564> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Architects' Council of Europe. (2024). Architects in Europe: Germany. <https://www.ace-cae.eu/architects-in-europe/germany> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Architects' Council of Europe. (2023). Architects in Europe: France. <https://www.ace-cae.eu/architects-in-europe/france> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Architects' Council of Europe. (2023). Architects in Europe: Italy. <https://www.ace-cae.eu/architects-in-europe/italy> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Architectes Pour Tous. (2024). Find an architect in France. <https://www.architectes-pour-tous.fr> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Architects Registration Board. (2024). UK architects register. <https://architects-register.org.uk> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Bavarian Chamber of Architects. (2024). Architect search. <https://www.byak.de/planen-und-bauen/architektensuche> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Board of Architects of Canada. (2023). Becoming an architect in Canada. <https://bac-dac.ca/becoming-an-architect> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- China Occupational Skill Testing Authority. (2024). Occupational skill testing. <http://zscx.osta.org.cn> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Commonwealth of Kentucky. (2024). Board roster search. <https://secure.kentucky.gov/boaRosterSearch> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Council of Architecture. (2024). Architect verification. https://www.coa.gov.in/ver_arch.php?lang=1 (Erişim Tarihi: 02.09.2024)



- Council of Architecture and Urbanism of Brazil. (2017). A construção de um novo olhar sobre o ensino de arquitetura e urbanismo no Brasil. <https://www.caubr.gov.br/wp-content/uploads/2017/02/A-Constru%C3%A7%C3%A3o-de-Um-Novo-Olhar-Sobre-o-Ensino-de-Arquitetura-e-Urbanismo-no-Brasil.pdf> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Council of Architecture and Urbanism of Brazil. (2023). Perguntas frequentes: Registro profissional. <https://transparencia.caubr.gov.br/perguntas-frequentes-registro-profissional> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Council of Architecture and Urbanism of Brazil. (2024). Ache um arquiteto. <https://acheumarquiteto.caubr.gov.br> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Council of Italian Architects. (2024). CNAPPC official website. <https://www.cnappc.it/default.aspx> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Demir, H., & Halifeoğlu, F. M. (2019a, Aralık 28-29). Dicle Üniversitesi Mimarlık Bölümündeki yüksek lisans eğitiminin çalışma hayatına etkisinin değerlendirilmesi. 3. Anadolu Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi (UBAK 2019), Diyarbakır, Türkiye, 891-900.
- Demir, H., & Halifeoğlu, F. M. (2019b, Kasım 6-8). Mimarlık bölümünde yüksek lisans eğitime yönelik bir değerlendirme: Dicle Üniversitesi örneği. International Engineering and Natural Sciences Conference (IENSC 2019), Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, Türkiye, 323-331.
- Demir, H., & Halifeoğlu, F. M. (2020). Yüksek lisans programı öğrencilerine yönelik bir araştırma: Dicle Üniversitesi Mimarlık Fakültesi örneği. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13(71), 367-377.
- Dikmen, B. Ç. (2011). Mimarlık eğitiminde stüdyo çalışmalarının önemi: Temel eğitim stüdyoları. e-Journal of New World Sciences Academy, 6(4).
- Guangdong Government. (2023). Licensing information. https://rsks.gd.gov.cn/zwgk/gzdt/content/post_4226804.html (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Hasol, D. (2014, Aralık 02). Mimarlık ve hukuk. Güncel Hukuk Dergisi. <https://www.doganhasol.net/mimarlik-ve-hukuk.html> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- IMF. (2024, Nisan). World Economic Outlook Database: April 2024 Edition. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/WEO-Database/2024/April/WEOApr2024all.ashx> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- İlerisoy, Z. Y., & Aycı, H. (2019). Mimarlık son sınıf öğrencilerinin alan seçimlerine yönelik bir değerlendirme. Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 6(2), 192-214.
- İstanbul Barosu. (2024). Baro levhası. <https://www.istanbulbarosu.org.tr/BaroLevhasi.aspx> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- İzmir Barosu. (2024). Baro levhası. <https://www.izmirbarosu.org.tr/BaroLevha.aspx> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Japan Architectural Education and Information Center. (2013). JAEIC pamphlet. https://www.jaeic.or.jp/english/jaeic-pamphlet_e201306.pdf (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Japan Federation of Architects and Building Engineers. (2024). Architect registration regulations. <https://www.kenchikushikai.or.jp/touroku/meibo/etsurankisoku.html> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Karadeniz Teknik Üniversitesi. (2024). Tarihçe: Mimarlık Fakültesi. <https://www.ktu.edu.tr/mimfakulte/tarihce> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Kuban, D. (1998). Mimarlık sözlüğü. YEM Yayını.
- Mardin Barosu. (2024). Baro levhası. https://www.mardinbarosu.org.tr/Mobil_Barolevha.aspx (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Mimarlar Odası. (2024a). Belge listesi. <http://www.mimarlarodasi.org.tr/?sayfa=belge&sub=list&bid=174&mid=174> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Mimarlar Odası. (2024b). Üye sorgulama sistemi. <https://sorgu.mo.org.tr> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)



- National Aptitude Test in Architecture. (2023). NATA dossier.
https://www.nata.in/Nata_Dossier6.pdf (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- National Careers Service. (2023). Architect job profile.
<https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/architect> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- National Council of Architectural Registration Boards. (2023a). State of licensure.
<https://www.ncarb.org/nbtn2023/state-of-licensure> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- National Council of Architectural Registration Boards. (2023b). Architect lookup.
<https://www.ncarb.org/get-licensed/state-licensing-boards/architect-lookup> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- National Council of Architectural Registration Boards. (2024). Earn a license.
<https://www.ncarb.org/become-architect/earn-license> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Ordre des Architectes du Québec. (2024). Find an architect in Quebec.
<https://www.oaq.com/services-de-larchitecte/trouver-un-architecte> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Özkan, H. N., & Aytuğ, A. (2023). Mimarlık mesleğine kabul süreci için bir model önerisi. *bâb Mimarlık ve Tasarım Dergisi*, 4(2).
- Postalıcı, İ. E. (2023). Mimarlıkta mesleğe kabul ve kayıt çalıştay sonuçlarının değerlendirilmesi. *Cumhuriyetin İkinci Yüzyılı ve Mimarlık Eğitimi*, Mimarlık ve Eğitim Kurultayı XII, 10-11 Kasım, İzmir.
- The State Council of the People's Republic of China. (2005). Administrative licensing law.
https://www.gov.cn/govweb/banshi/2005-06/28/content_10573.htm (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- T.C. Resmi Gazete. (1938). 3458 sayılı kanun.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.3458.pdf> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- T.C. Resmi Gazete. (2019). 31301 sayılı kanun.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=31301&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- T.C. Resmi Gazete. (2022). 31300 sayılı kanun.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=31300&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2023). Başvuru kılavuzu.
https://webdosya.csb.gov.tr/db/batman/menu/basvuru-klavuzu-12-agustos-2023-son-2023-2_20230814105740_20230815095514.pdf (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- T.C. Resmi Gazete. (2024). Yayın tarihi: 20 Şubat 2024.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/02/20240220-2.htm> (Erişim Tarihi: 02.09.2024)
- Ünlü, A. (2006). Mimarlık ve Eğitim Kurultayı'nın ardından: Mimarlıkta uzmanlaşma. *Mimarlık*, (328).



EXTENDED SUMMARY

Research Problem:

This study aims to develop a model proposal to improve the deficiencies and problems encountered in the process of admission to the architectural profession and in professional practice in Turkey.

Research Questions:

When compared to the top 10 economies in the world, what are the differences in the process of admission to the architectural profession and professional practice in Turkey? Do these differences cause a lack of competence among architects in Turkey? How are architect search/verification processes conducted in the top 10 global economies? How is the Motivation Source Model evaluated by potential users?

Literature Review:

A review of the literature shows that the historical development of the architectural profession, efforts to meet international standards, the quality of architectural education, professional practice, and admission processes are all comprehensively addressed. Studies on architectural education and professional practice in Turkey highlight that differences in educational quality and deficiencies in the admission process negatively impact professional practice (Dikmen, 2011). In the European Union and other developed countries, the processes for admission to the architectural profession are based on stricter standards and regulations (Hasol, 2014). When compared to the top 10 global economies, Turkey's admission process to the architectural profession is shorter and has lower standards. The lack of these standards weakens Turkey's international competitiveness in architecture and creates problems concerning professional competence. The low admission criteria for the architectural profession in Turkey, coupled with the broad scope of architectural specialties, make it difficult for individuals and firms to select the right architect. When examining the architect search/verification systems in the top 10 global economies, it is observed that only India and China have architect verification systems. On the Chinese platform, in addition to architect verification, information regarding the skill levels of architects is also shared. In platforms in the United States, Germany, the United Kingdom, France, Brazil, and Canada, it is possible to list all registered architects in a specific city or state. On the digital platforms of the United Kingdom and France, those searching for architects can find architects within a close distance by entering a postal code, making the process easier for users. In Turkey, in addition to difficulties in selecting architects based on competence and expertise, it is understood that there is no systematic process for architect searches. Architect verification through the Chamber of Architects of Turkey system is only possible when a member applies to the Chamber of Architects and pays a fee to obtain a membership certificate. The accuracy of this certificate can then be verified by entering the membership number and the registration/certificate number into the Chamber of Architects system. This method is understood to be more cumbersome compared to practices in other countries.

Methodology:

In this study, a combination of literature review and survey methods was used. The literature review was conducted to analyze the current state of architectural education, professional practice, and admission processes in Turkey and to compare these processes with international standards. Surveys were conducted among citizens living in different provinces of Turkey and contracting firms that work with architects. In the surveys, participants were asked about the criteria they consider important when selecting an architect, their views on current professional processes, and their approaches to the Motivation Source Model. The data obtained were analyzed using IBM SPSS Statistics 29. This method enabled the evaluation of the necessity and potential impacts of the proposed model. Furthermore, findings from the literature were evaluated alongside survey results for a more comprehensive analysis.



Results and Conclusions:

The study's findings clearly show that the process of admission to the architectural profession and professional practice in Turkey falls behind international standards, leading to various problems. The inadequacy of current processes, particularly the lack of professional competence exams, differences in the quality of education, and deficiencies in practical applications, leads to significant competence disparities among architects. These shortcomings negatively affect not only individual professional development but also the overall reputation and quality of the architectural profession.

The proposed Motivation Source Model offers an innovative approach to addressing these issues. The model allows architects to transparently track their professional development while making it easier for those seeking architectural services to find the most suitable architect for their needs. This would enable individuals seeking architectural services to make more informed and reliable choices based on architects' professional backgrounds, experience, and areas of expertise. This would not only enhance the quality of architectural services but also ensure more equitable and effective access to these services.

Another significant contribution of the model is that it allows professional organizations, such as the Chamber of Architects, to monitor and supervise the development of their members. This would lead to a more transparent and accountable professional practice, encouraging architects to fulfill their professional responsibilities more consciously. Additionally, the digital platform offered by the model would facilitate architects in proving their past experiences, allowing them to gain international recognition and participate in projects in different countries.

In conclusion, the implementation of the Motivation Source Model would make a significant contribution to aligning the architectural profession in Turkey with international standards and improving the overall quality of professional practice. This model provides a comprehensive solution that allows both the professional development of architects and helps individuals seeking architectural services to select the right architect. Therefore, implementing this model would enhance quality and trust in the architectural profession, while also increasing competitiveness at both national and international levels.