

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MİMARLIK ANABİLİM DALI**

**SERBEST MİMARLIK PRATIĞİNDE KADIN MİMARLARIN  
GÖRÜNÜRLÜĞÜ; TRABZON ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nadiye AKYÜZ**

**KASIM 2016  
TRABZON**



**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MİMARLIK ANABİLİM DALI**

**SERBEST MİMARLIK PRATIĞİNDE KADIN MİMARLARIN GÖRÜNÜRLÜĞÜ;**  
**TRABZON ÖRNEĞİ**

**Nadiye AKYÜZ**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünce**

**“YÜKSEK MİMAR”**

**Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 01 / 11 / 2016**

**Tezin Savunma Tarihi : 16 / 11 / 2016**

**Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Demet YILMAZ YILDIRIM**

**Trabzon 2016**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Mimarlık Anabilim Dalında  
Nadiye AKYÜZ Tarafından Hazırlanan**

**SERBEST MİMARLIK PRATİĞİNDE KADIN MİMARLARIN GÖRÜNÜRLÜĞÜ;  
TRABZON ÖRNEĞİ**

**başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 01 / 11 / 2016 gün ve 1674 sayılı  
kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda  
YÜKSEK LİSANS TEZİ  
olarak kabul edilmiştir.**

**Jüri Üyeleri**

**Başkan : Doç. Dr. Derya ELMALI ŞEN**



**Üye : Yrd. Doç. Dr. Demet YILMAZ YILDIRIM**



**Üye : Yrd. Doç. Dr. Buket ÖZDEMİR IŞIK**



**Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ**

**Enstitü Müdürü**

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam sürecinde, benimle bilgi ve tecrübelerini paylaşan, rehber olan, dostça yaklaşımıyla her aşamasında, bıkmadan beni yüreklendiren tez danışmanım sevgili Yrd. Doç. Dr. Demet Yılmaz YILDIRIM' a, hayatımın her alanında bana destek olan, tezi tamamlamam için ortam sağlayan değerli eşim Hasan AKYÜZ' e teşekkürü borç bilirim.

Yüksek tahsile önem veren ve yönlendiren canım annem Emine Bahar'a...

Gözbebeklerim Nazlı Su ve Nur Su'ya...

Nadiye AKYÜZ  
Trabzon 2016

## TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Serbest Meslek Pratiğinde Kadın Mimarların Görünürlüğü; Trabzon Örneği” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanın Yrd. Doç. Dr. Demet YILMAZ YILDIRIM sorumluluğunda tamamladığımı verilen örnekleri kendim topladığımı, deneyler/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

16/11/2016

Nadiye AKYÜZ

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET .....	VII
SUMMARY .....	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IX
TABLolar DİZİNİ.....	X
KISALTMALAR DİZİNİ .....	XI
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş ve Problemin Tanıtılması.....	1
1.2. Konuya Yaklaşım .....	4
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR 1.....	6
2.1. Mimarlık Mesleği ve Kadın İlişkisi.....	6
2.1.1. Mimarlık Mesleği .....	6
2.1.2. Kadın Kimliği .....	8
2.1.3. Meslek Pratiğinde Kadın Kimliği .....	11
2.2. Dünya’da Mimarlık Platformunda Kadın Mimarlar.....	13
2.2.1. Dünya’da Mimarlık Eğitiminde Kadın.....	13
2.2.2. Dünya’da Mimarlık Pratiğinde Kadın .....	15
2.2.3. Dünya’da Kadın Mimarlarla İlgili Birlikler Kurumlar Kuruluşlar.....	16
2.3. Türkiye’de Mimarlık Platformunda Kadın Mimarlar.....	18
2.3.1. Türkiye’de Kadın Kimliği .....	18
2.3.2. Türkiye’de Mimarlık Eğitiminde Kadın.....	20
2.3.3. Türkiye’de Mimarlık Pratiğinde Kadın .....	21
2.3.4. İlk Türk Kadın Mimarlar .....	22
2.3.5. Türkiye’de Kadın Mimarlarla İlgili Birlikler, Kurumlar, Kuruluşlar.....	24
2.4. Yaygın Örneklem İçinde Kadın Mimarlar ve Uygulamaları.....	26
2.5. Kadın Mimarlarla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	35

3.	YAPILAN ÇALIŞMALAR 2.....	38
3.1.	Araştırmanın Amacı, Araştırma Basamakları, Araştırma Soruları, Yöntem- Teknikleri ve Araştırma Modeli .....	38
3.2.	Türkiye’de ve Trabzon’da Kadın Mimarların Görünürlüklerinin Belgeler Üzerinde İncelenmesi .....	40
3.2.1.	Türkiye’de Kadın Mimarların Görünürlüklerinin Belgeler Üzerinde İncelenmesi..	41
3.2.2.	Trabzon’da Kadın Mimarların Görünürlüklerinin Belgeler Üzerinde İncelenmesi .	42
3.2.3.	Değerlendirmeler .....	45
3.3.	Kadın Mimarların Görünürlüğünün Az Olmasındaki Nedenler .....	46
3.3.1.	Görüşme Gruplarının Belirlenmesi.....	46
3.3.2.	Görüşme Sorularının, İlgili Alanları-Nedenler, İlişkiler Bağlamında Ele Alınması ..	46
3.3.3.	Görüşmeler .....	48
4.	BULGULAR.....	92
4.1.	Görüşmelere İlişkin Bulgular .....	92
4.2.	Belgelere İlişkin Bulgular .....	106
4.2.1.	Büro Tescil Belgelerinde Sürekliliğe İlişkin Bulgular .....	106
4.2.2.	Sicil Kayıtlarında Belirtilen ve Mimarların Öne Çıkardığı Projelere İlişkin Bulgular .....	107
4.2.3.	Hisse Durumu ve İş Pozisyonlarına İlişkin Bulgular .....	108
5.	İRDELEMELER.....	110
5.1.	Mimarlık Mesleği ile Kadın Kimliği İlişkisinin İrdelenmesi .....	110
5.2.	Görünürlüğün Az Olmasındaki Nedenlerin İrdelenmesi.....	111
5.3.	Görünürlüğün Az Olmasındaki Nedenlerin Karşılaştırmalı İrdelenmesi .....	116
6.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	119
7.	KAYNAKLAR .....	124
8.	EKLER .....	130
	ÖZGEÇMİŞ	

Yüksek Lisans Tezi

SERBEST MİMARLIK PRATIĞİNDE KADIN MİMARLARIN GÖRÜNÜRLÜĞÜ;  
TRABZON ÖRNEĞİ

ÖZET

Nadiye AKYÜZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Mimarlık Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Demet YILMAZ YILDIRIM

2016, 129 Sayfa, 1 Sayfa Ek

Dünya’da ve Türkiye’de mimarlık eğitimi alan kadınların sayısı son yıllarda hızla artmaktadır. Fakat aynı artış serbest mimarlık hizmeti veren kadın mimarların sayısında görülmemektedir. Tam tersi rekabetçi inşaat sektöründe erkek egemen bir yapı mevcuttur. Bu çalışma, mimarlık piyasasında kadınların görünürlüklerinin az olmasının nedenlerini kadın kimliği, toplumun sosyal kültürel yapısı, mimarlık meslek pratiğinin gereklilikleri, çalışma ortamı, ekipler ve müşteri ilişkileri üzerinden çok yönlü ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmanın ilk bölümünü mimarlık mesleği ve kadın ilişkisi, Dünya’da ve Türkiye’de mimarlık platformunda kadın mimarlar, kadın mimarlarla ilgili birlikler, kurumlar ve kuruluşlar, kadın mimarlar ve yapıları konularında literatür çalışmasından oluşmaktadır. İkinci bölümde belgeler üzerinden incelemeler ve analizler yapılmıştır. Kadın mimarların mimarlık platformu içerisinde görünürlükleri belgeler üzerinde tartışılmıştır. Üçüncü bölümde kadın mimarların görünürlüğünün az olmasındaki nedenler Trabzon merkezde ofisi olan kadın mimarlarla görüşülerek ortaya konmuştur. Son bölümde ise tüm incelemeler ve değerlendirmeler doğrultusunda sonuçlar ve öneriler ortaya konmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mimarlık mesleği, kadın kimliği, görünürlük, serbest mimarlık, toplumsal yapı



Master Thesis

VISIBILITY OF WOMEN ARCHITECTS IN FREELANCE ARCHITECTURAL  
PRACTICE; CASE OF TRABZON

SUMMARY

Nadiye AKYÜZ

Karadeniz Technical University  
The Graduate School of Natural and Applied Sciences  
Architecture Main Science  
Advisor: Assist. Prof. Dr. Demet YILMAZ YILDIRIM  
2016, 129 Pages, 1 Appendix Pages

In recent years, the number of women in the field of architectural education have been increased rapidly in the World and Turkey. But the same increasing in the number of women architects in practice side does not seen. On the contrary, there is a male-dominated structure in the competitive and construction sector. The aim of this study is examined versatile the lack of women's visibility causes according to female identity, social and cultural structure of society, the profession requirements of the architectural practice, condition of working place, teams and customer relationships. The first chapter is composed of literature as the relationship between architectural practice and woman, the women architects in the World and Turkey, associations, institutions and organizations about women architects' women architects and buildings. In the second chapter examination and analyses of documents. The visibility of women architects in architectural platform is discussed in these documents. In the third chapter the causes of the lack of visibility of women architects are revealed consultation with women architects in the center of Trabzon. In the last chapter, there is direction of whole researches and assessments results and suggestions.

**Key Words:** Architectural practice, woman identity, visibility, freelance architectural, social structure

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Şekil 1. Araştırma modeli .....	40
Şekil 2. Yaş dağılımı .....	92
Şekil 3. Doğum yerleri .....	92
Şekil 4. Medeni durum .....	93
Şekil 5. Çocuk durumu.....	93
Şekil 6. Evli mimarların büro açma durumu .....	94
Şekil 7. Aile veya yakınların inşaat sektörüyle ilişki durumu .....	94
Şekil 8. Mezun olunan üniversite.....	95
Şekil 9. Yüksek lisans durumu.....	95
Şekil 10. Mimarlık mesleğini seçme durumu .....	96
Şekil 11. Meslekteki süreklilik .....	96
Şekil 12. Serbest mimarlık mesleğinin tercih edilme durumu .....	97
Şekil 13. Ofis açma durumu.....	97
Şekil 14. Çalışma ekibi .....	98
Şekil 15. Ekipteki akrabalık ilişkisi .....	99
Şekil 16. Çalışma alanları .....	100
Şekil 17. Yarışma deneyim durumu.....	101
Şekil 18. Mesleki etkinliklere katılma. ....	101
Şekil 19. Üretilen proje tipleri.....	102
Şekil 20. Mimarlık mesleğinin gereklilikleri ile literatürde belirtilen ve/veya görüşmelerde öne çıkan kadın özelliklerinin karşılaştırılması.....	111
Şekil 21. Kadınların Görünürlüğünün az olmasının nedenleri.....	115

## TABLolar DİZİNİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 1. Kadın ve erkeklerin rol ve değerler açısından farklılıkları.....	11
Tablo 2. Türkiye’deki ilk kadın mimarlardan örnekler .....	24
Tablo 3. Yaygın örneklem içinden kadın mimarlar ve uygulamaları .....	29
Tablo 4. 2015 yılı TMMOB Mimarlar Odası Şubelerine kayıtlı üye kadın mimar oranları.....	41
Tablo 5. 2006-2015 yılları arasında Mimarlar Odası Trabzon Şubesine kayıtlı üyelerin kadın /erkek dağılımı .....	42
Tablo 6. 1970-2015 yıllarında Mimarlar Odası Trabzon Şubesine eklenen yeni üye sayısı.....	43
Tablo 7. 1970-2015 yıllarında Mimarlar Odası Trabzon Şubesine kayıtlı üye sayısı .....	43
Tablo 8. 2010-2015 Mimarlar Odası Trabzon şubesine kayıtlı öğrenci dağılımı.....	44
Tablo 9. 2014 ve 2015 yıllarında BTB edinmiş kadın üyelerin şube etkinlik alanındaki illere göre dağılımı.....	45
Tablo 10. Ofis kuruluşu.....	98
Tablo 11. Ekipteki elemanlar, yakınlık ilişkileri, meslek ve cinsiyet dağılımları .....	99
Tablo 12. Kadın mimarların ekipteki rolleri.....	100
Tablo 13. Kadın mimarların ürettikleri proje tipleri .....	103
Tablo 14. Kadın mimarların kendilerini tanımladıkları kişisel özellikleri .....	104
Tablo 15. 2006-2015 yılları arasında BTB edinmiş kadın mimarların mesleki sürekliliği .....	107
Tablo 16. Sicil kayıtlarında yer alan ve öne çıkarılan projeler .....	108
Tablo 17. Hisse durumu ve ortaklıklar .....	109

## KISALTMALAR DİZİNİ

ACE	Architects Council of Europe
AFC	Architects for Change
AIA	American Institute of Architects
AWA	For Women in Architecture
BTB	Büro Tescil Belgesi
CIB	The Construction Industry Board
EOC	Equal Opportunies Commission
IAWA	The International Archive of Women in Architecture
İTÜ	İstanbul Teknik Üniversitesi
İVKAD	İnşaat ve Kadın Derneği
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MIT	Massachusetts Institute of Technology
MOP	Mimarlar Odası Programı
NAWIC	National Association of Women in Construction
NEW	Non Tradional Employment for Women
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
ÖSYM	Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi
PWC	Professional Women in Construction
RIBA	Royal Institute of British Architects
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği
UIA	International Union of Architects
UIFA	International Union of Women Architect
WCA	Women Contractors Association
WIA	Women in Architecture Committee
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

## 1. GENEL BİLGİLER

### 1.1. Giriş ve Problemin Tanıtılması

Kadınlar dünya nüfusun yarısını oluşturmalarına rağmen ekonomik alanda ve çalışma hayatında aynı oranda temsil edilememişlerdir. Hızlı değişim sürecinde olan dünyamızda kadın geleneksel statüsünün değişimiyle sosyal ve ekonomik yaşamda giderek artan bir rol almaktadır. Fakat dünya ekonomisinin itici gücü olan ve erkek egemen inşaat sektörü içinde hala kadınların yeterince yer alamadığı görülmektedir. Mimarlık okullarından mezun mimarlara bakıldığında kadın mimarların oranının yüzde elliye geçtiği görülmesine rağmen kadınların pratik meslek hayatında nitelikli görünürlükleri oldukça gerilerde olmakta inşaat sektöründe erkek egemen bir yapısını korumaktadır.

Türkiye'nin değişik bölgelerinde pek çok mimarlık bölümünün açılmasıyla birlikte kadın mimarların sayısı giderek artmaktadır. Mimarlık eğitiminde kız öğrenci oranının yüksek ve mezun olan mimarların yarısının kadın olmasına karşın kadınların meslek pratiği içinde yeterince yer almadığı görülmektedir.

Türkiye'de de son 20 yılda kız öğrencilerin mimarlık okullarına giriş oranları da bu görüşü desteklemektedir. Türkiye'de 1990'ların sonlarında kız ve erkek öğrencilerin oranlarının eşitlendiği, 2000 yılının başından itibaren ise kız öğrencilerin mimarlık okullarındaki oranının erkek öğrencileri geçtiği görülmektedir. 2009 yılında Türkiye'de mimarlık okullarına giriş hakkı kazanmış tüm öğrencilerin % 60,7'si kız öğrencilerden oluşmaktadır (ÖSYM, 2010).

ÖSYM istatistiklerine göre, 2012-2013 döneminden geriye dönük on yıllık süreç esas alınarak Türkiye'deki mimarlık bölümlerinde; toplam öğrenci sayısında % 155'e varan artış, yeni kayıt öğrenci sayısında % 240'a varan artış, mezun sayısında % 70'e varan artış olmuştur. Veriler kız ve erkek öğrenciler bağlamında değerlendirildiğinde; toplam öğrenciler içinde kız öğrencilerin payı ortalama % 57, yeni kayıt olan öğrenciler içinde kız öğrencilerin payı ortalama % 60, son on yıllık süreçte kız öğrencilerin yeni kayıt olan öğrenciler içindeki en yüksek payının % 66 ile 2007-2008 öğretim yılına ait olduğu görülmüştür. Son on yıllık süreçte Mezun olanlar bağlamında kız öğrencilerin payı ortalama % 58 ve en yüksek pay % 65 ile 2011-2012 öğretim yılına aittir. Bu veriler, mimarlık eğitiminin kız öğrenciler tarafından daha yüksek oranda tercih edildiğini

göstermektedir. 2015 yılı verileri dikkate alındığında kadınların mimarlık eğitiminde yüzdesinin erkek öğrencilere göre aynı oranda arttığı görülmektedir (Coşgun vd., 2015).

Architects Council of Europe (ACE) tarafından 2014 yılında yapılan Avrupa'daki sektör araştırmasında mimarların toplam sayısı 565.000'dir ve %31 oranla 173.000 kadından oluşmaktadır. En yüksek sayıda kadın mimar İtalya'da (58.140) ve Almanya'dadır (46.010). Bu iki ülkeyi 21.456 kadın mimar ile Türkiye izlemektedir. Aynı ayrı her ülkede toplam mimar sayısı içinde kadınların oranlarına bakıldığında, en yüksek oran %58 ile Yunanistan'a aittir. Bu ülkeyi Slovenya (%56), Hırvatistan (%55) ve İsveç (%51) izlemektedir. Kadın mimarların en düşük oranda olduğu ülkeler ise Litvanya (%14), Estonya (%15), Avusturya (%18), Hollanda (%21), İngiltere, Lüksemburg, İspanya (%25)'dir. Türkiye %48 oranı ile bu ortalamanın üstünde yer almaktadır. Türkiye'de toplam mimarların sayısı 44.700 olarak belirtilmiştir (URL-1).

Mimarlar Odası Genel Merkezi 2015 yılı verilerine göre ise, 30358 erkek, 21630 kadın üye olmak üzere toplamda 51988 üyesi vardır. Son yıllarda odaya kaydolun mimarların yarıdan fazlasını kadınlar oluşmaktadır. Odanın kurulduğu ilk yıllarda, 1954-1960 yılları arasında %12 dolayında olan kadın mimar üye oranının %42'ye yükselerek sayısal ve oransal olarak sürekli bir artış gösterdiği görülmektedir.

Kadın mimarların meslek yaşamlarını sürdürmeleri halinde sektöründeki kadın sayısının yıllar içinde artması gerektiği öngörülmektedir. Bunun aksine istatistikî analizler mimarlık eğitimi almış kadınların bir kısmının mesleğini bırakmış olabileceğini göstermektedir (De Graft-Johnson vd., 2005).

Mimarlık sadece tasarım ve proje üretimi olan bir meslek değil piyasa koşullarında gerçekleştirilen, çok boyutlu bir meslektir. Esası yaratıcılık olan mimarlığın tüm üretim alanlarında karar verme, risk alma, ikna etme, ilişki ağlarını kurma, iş alma, iş takibi, rekabet, liderlik gibi becerileri de etkin kılmayı gerektirmektedir. Kadın mimarlar kendine veya bir başka şahsa ait ofiste mesleğini uygulamanın yanı sıra şantiyelerde, kamu kurumlarında, üniversitelerde ve ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadırlar. Çalışma alanları incelendiğinde; kamu sektörü gelecek güvencesi açısından erkekler gibi kadınlar için de öncelikle tercih edilen bir alandır. Kamu sektöründe her ne kadar mesleki uygulamadan çok bürokratik işlerle uğraşılıyorsa da mimarlar kamuya ait yapıların projelendirme ve uygulamasında aktif olarak çalışma veya mesleklerini uygulama şansına sahiptirler. Üniversitelerdeki işlerin sürekliliği, çalışma saatlerinin düzenli oluşu, çalışma ortamının nezihliği ve kamu kuruluşlarında olduğu gibi gelecek güvencesinin olması gibi

gerekçelerle tam zamanlı veya yarı zamanlı elemanlar olarak mimarlık eğitiminde yer almaktadırlar.

Mimarlık alanında günümüz kadını kendi işini kurabilmekte ve işyeri sahibi kadınların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Ancak kadın mimarlar arasında ofisini açarak kendi adına iş yapan ve bu alanda adını duyuran mimarların sayısı erkek meslektaşlarına oranla oldukça azdır. Mimarlık meslek uygulamasında rekabetin yoğun olduğu alanlarda, örneğin büro sahipliğinde kadın mimarların ağırlığı sınırlı oranlardadır. Çalışma alanı açısından ofis ortamında kadın mimarın proje üretimine yoğun katılımına karşılık, daha ziyade eşiyile veya çalıştığı şirketle özdeşleştiği görülmektedir. Erkek meslektaşlarıyla ortak olarak tasarım alanında üretilen projelere etkin katılımlarına karşın neredeyse mimar kadınların adları anonim kalmakta ve çoğu zaman çalıştığı ortakla anılmaktadır. Özellikle şantiye koşulları ve özel sektörde büro sahipliğinde karşılaşılan sorunlar kadınların bu alanlardan uzaklaşmalarına daha çok kamu kesiminde çalışmayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Mimarlıkta görünürlüğün şantiye ve ofisten sonra gelen üçüncü alanı olan medya, görsel basın, sergi ve bloglarda, kadın mimarlara rastlanmamaktadır.

Mimarlık mesleği pratiğindeki çalışma koşulları, rekabet, iş güvencesi, taşeronlaşma, kayıt dışı istihdam gibi olumsuz koşullar, kadının toplumsal rolü ve ondan beklentiler kadını mimarlık platformunun dışına itmektir. Erkek egemen çalışma ortamı, toplumsal yargı kalıpları gibi unsurlar da problemlere neden olmaktadır. Türkiye'deki kadın mimarların ulusal ve uluslararası platformda kendilerini göstermelerine rağmen meslek pratiği içinde özellikle kendilerine ait iş alanında sayıları oldukça azdır.

Mimarlık mesleği pratiğinde gerek kadın sayısının az olması gerekse çalışma alanlarının kısıtlanması kadın mimarların mimarlık platformu içinde yerini ve durumunu tartışmayı önemli kılmıştır. Çalışmada amaç; kadın mimarların mimarlık mesleğindeki varoluşlarını öncelikle kadın kimliği, toplumsal yapı ve mimarlık mesleğinin gereklilikleri üzerinden tartışarak problemi çok yönlü ele almak ve kadın mimarların mimarlık platformunda görünürlüğünün az olmasının nedenlerini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışma nedenler üzerinden kadın mimarların mimarlık platformunda daha aktif olmaları için çeşitli politikalar üretmeyi de hedeflemektedir.

## 1.2. Konuya Yaklaşım

Kadın mimarların görünürlüğü, kadın mimar kimlikleriyle yaptıkları işler üzerinden tanınırlıkları olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma, mimarlık platformu içinde kadın mimarların varoluşlarını serbest mimarlık hizmetleri veren, ofis sahibi kadın mimarlar üzerinden incelenmesini hedeflemektedir. Serbest mimarlık piyasasında kendi işini kuran veya bir ortaklık içinde meslek pratiğini gerçekleştirmekte olan kadın mimarların varlığı niteliksel ve niceliksel görünürlüğünü oluşturmaktadır. Çalışmada proje müellifi olan ofis sahibi kadın mimarların, profili, çalışma şartları, meslekte kadın olarak konumları, yaşadığı zorluklar yaptığı işleri ofis kültürü içerisinde sorgulanmaktadır.

Daha önceki çalışmalarda mimarlıkta kadın; tasarımcı ve kullanıcı olarak kadın, yapıyı çevrede kadın, kadın-konut ilişkileri, kadın-tasarım etkileşimleri, kadının meslekteki konumu ve kadın mimarların cinsiyetçi ve eşitlikçi/ayrımcı yaklaşımlarla ele alındığı görülmüştür. Bu çalışma ise serbest mimarlık pratiğini gerçekleştiren kadın mimarların mesleğinin gereklilikleriyle, kadın özellikleri, sosyal ve kültürel ortamda şekillenen kadın kimlikleri üzerinden görünürlüklerinin ele alınması açısından özgün olmaktadır. Ayrıca çalışma serbest meslek pratiğini tercih etmek isteyen kadınlar için rehber olabilmesi açısından önemli olmaktadır.

Mimarlık mesleği pratiği içinde ofislerde ya da kurumlarda alt, orta ve üst kademede çalışan yahut kendi ofislerini açarak işlerini yürüten ama mimarlık platformu içinde adını duyuramamış birçok kadın mimara rastlamak mümkündür.

Mesleki etkinliğin bir ölçüsü olarak meslek topluluğunda isim yapmış olma kabulüyle kadın mimarların en etkin oldukları alanın akademik ortam, en etkisiz oldukları alanın ise uygulamanın en son aşaması olan şantiyeler olduğu görülmektedir. Tasarım alanında ise kadın mimarların proje üretiminde yer almasına karşılık büyük oranda anonim kalışı, daha çok erkek ortağı ile veya çalıştığı şirketle özdeşleştiği görülmektedir. Genelde eşleri veya erkek ortaklıklarıyla yürüttükleri ofislerinde ortak imza attığı işlerde etkin katılımlarına rağmen isim olarak geri planda kalmaktadırlar.

Görülüyor ki serbest mimarlığı seçen kadın mimarlar çoğu zaman kendi ofisini açmak, kendi projelerini tasarlamak yerine bir ekibin parçası olmayı tercih etmektedirler. Kısacası inşaat sektörünün dengeleri içinde zorlu rekabet ortamında proje müellifi pozisyonunda çalışan kadın mimarların erkeklere oranla daha az sayıda olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.



Bu durumun sebepleri olarak toplumsal roller ve mesleki zorluklar gibi faktörler söylenebilir. Ekonomik özgürlük kadına güç ve hareketlilik kazandırsa da toplumda kadın ve erkek için belirlenmiş roller kolay aşılammamaktadır. Kadınların serbest mimarlık alanında tam atak yapacağı ve kariyerinde ilerleyeceği dönemde evlilik, çocuk gibi durumların gelişmesi onlara ekstra bir sorumluluk getirmekte, uzun çalışma saatleri, şantiye, erkek egemen koşulların varlığı gibi nedenler mesleği terk etmelerine veya erkek kadar aktif olamamalarına sebep olmaktadır. Başka alanlarda çalışan kadınların toplum genelinde yaşadığı sorunları belirli ölçülerde kadın mimarlar da yaşamaktadır. Ancak mimarlık gibi hümanist, doğrudan insan yaşamını kurgulayan, üretim için zaman isteyen, zorlu serbest piyasa koşullarının var olduğu mimarlık pratiği kadınların işini daha da zorlaştırmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde mimarlık mesleği ve kadın ilişkisi incelenecektir. Mimarlık mesleği nedir, gereklilikleri nelerdir ardından kadın kimliği, rol ve değerleri açısından açıklanarak mimarlık pratiğindeki kadının konumu değerlendirilecektir.

İkinci bölümde dünyada mimarlık platformunda kadın mimarlar ele alınarak dünyada mimarlık eğitimi, mimarlık pratiği içinde kadın mimarlar ve kadın mimarlarla ilgili önde gelen kurumlar ve kuruluşlara yer verilecektir.

Üçüncü bölümde Türkiye’de mimarlık platformunda kadın mimarlar ele alınarak Türkiye’de kadın kimliği, mimarlık eğitiminde kadın, ilk Türk kadın mimarlar ve uygulamaları, mimarlık pratiği içinde kadın mimarlar ve kadın mimarlarla ilgili öne çıkan kurumlar ve kuruluşlara ilişkin bilgi verilecektir.

Dördüncü bölümde mimarlık platformu içinde kadın mimarlara ve yapılarına yaygın bir örneklem içinde bakılacaktır. Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili yapılan çalışmalar belirlenecektir.

Son bölümde ise kadın kimliğine ve mimarlık platformundaki konumlarına kimlik, eğitim ve meslek pratiği açılarından hem Dünya’dan hem de Türkiye’den genel bir bakışın ardından, Türkiye’de birçok kadın mimarın karşılaştığı, yaşadığı sorunları ve engelleri aşarak kendi ofisini kurmuş kadın mimarlar Trabzon ölçeğinde ele alınacaktır. Ofis açmalarına rağmen yapılan işler, aktif/etkin olma durumu, mimarlık platformunda adını duyurmalarına bakıldığında kadın mimarların hala bazı sorunlarının olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmada kendi ofisini açmış kadınların aştığı ve yaşadığı sorunların ortaya konması amaçlanmaktadır.

## **2. YAPILAN ÇALIŞMALAR 1**

### **2.1. Mimarlık Mesleği ve Kadın ilişkisi**

#### **2.1.1. Mimarlık Mesleği**

Meslek, belirli bir faaliyet etrafında toplanmış düşünce, inanç, tutum, değer, norm ve etik ilkeleri ile kendini soyutlayan insani ilişkiler bütünü; uzun vadeli ve genelde ömür boyu süren bir proje, genel olarak bireyin yaşam tarzının önemli belirleyicisi, bireye toplumsal kimlik, konum, statü veren, bireyin gelişimi, yaşam görüşünü, tutum ve davranışlarını biçimlendiren, topluma katılımı ve ona entegre olmasını sağlayan işlev gören bütündür (URL-2).

"Mimar", genellikle yasalar veya geleneklerle, mesleki ve akademik açıdan yetkinliğe sahip ve genel olarak mesleğini uyguladığı ülke içinde kayıtlı/lisanslı/sertifikalı olan ve toplumun yaşam ortamının mekânsal, biçimsel ve tarihsel içerik açısından adil ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesi, refaha ulaşması ve kültürel ifadesini bulmasını savunmaktan sorumlu kişilerdir (URL-3).

Teymur (2000)'e göre "imar eden kişi" olan mimar tanımlaması yakın tarihlerde ortaya çıkmış olmasına karşın, mimarlık eylemleri çok eskilere dayanmaktadır. Tarihte toplum içinde iş bölümünün ortaya çıktığı çağlara dayanmaktadır. Gelişen sosyal, teknik, yasal çevre içerisinde bina tasarımı ve teknolojik alanları kapsayan modern mimarlık eylemi ortaya çıkmıştır (Pekdemir, 2010).

Mimarlık mekânların tasarlanması işidir. İnsanların yaşamasını kolaylaştırmak ve barınma dinlenme çalışma eğlenme gibi eylemlerini sürdürebilmelerini sağlamak üzere gerekli mekânları işlevsel gereksinimleri ekonomik ve teknik olanaklarla bağdaştırarak estetik yaratıcılıkla inşa etme sanatı; başka bir tanımlamayla yapıları ve fiziksel çevreyi tasarlama ve inşa etme sanat ve bilimidir (Eceoğlu, 2011).

Mimarlık evrensel bir meslektir. İnsanlık tarihinin her döneminde önemli olmuştur. Dini yapıların tanrıya ulaşma arzusundan, iktidarı simgeleyen saraylara ya da bir kentin dokusunu oluşturan basit konut tiplerine kadar her türlü açık ve kapalı mekânın tasarlanmasıdır.

Dünyanın en eski mesleği olarak kabul edilen mimarlık yapı sektörünün de ayrılmaz bir parçasıdır. Yapı sektörü ise tüm dünya ülkelerinde en büyük sektör olup diğer sektörlerin de itici gücü olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle mimarlık geçmişin birikimleri ile geleceği hazırlayacak, gelecekte yaşanacak kaliteli yaşam çevrelerini oluşturacak vizyon sahibi bireylerin mesleğidir.

Mimar olmak isteyenlerin; üst düzeyde akademik yeteneğe, şekil ve uzay ilişkilerini görebilme, el ve gözü eşgüdümle kullanabilme yeteneklerine sahip, görsel sanatlara ilgili, yaratıcı, estetik görüş sahibi, tasarım yeteneği olan, başkalarını etkileyebilen, yeniliklere ve eleştiriye açık, dikkatli ve titiz kimseler olmaları gerekmektedir (URL-3).

Ling mimarlık mesleğinin gerekliliklerini müşterilerin beklentileri üzerinden tanımlamıştır. Ling (2002) “Model for Predicting Performance of Architects and Engineers” çalışmasında müşterilerin seçimlerinde, mimarların sorun çözebilme yeteneklerini de göz önünde bulundurduklarını, bu yeteneğe sahip mimarların aynı zamanda yaratıcı, yenilikçi, girişimci ve sosyal becerilere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Ling (2003), A Conceptual Model for Selection of Architects by Projects Managers in Singapore çalışmasında büyük ölçekli veya uluslararası projeler talep eden işverenlerin mimar seçimini etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi gruplandırmıştır;

- Hizmet performansı faktörü; genel zihinsel yetenek (yaratıcı ve yenilikçi olması, mimarın projeye yaklaşımı, problem çözme yeteneği), iş bilgisi (ekonomik tasarım bilgisi, bina yapım bilgisi, mevzuat ve yönetmelik bilgisi, sözleşme yönetimi bilgisi), hizmet becerisi (teknik bilgi, işlevsel bilgi, dikkatli ve hatasız tasarım, bütçeye uygun tasarım yapabilme, iş yoğunluğunu idare edebilme, mali açıdan istikrarlı bir firmadan olmak, büyük bir firmadan olmak), iş geçmişi (yeterli yıl çalışmış olmak, benzer tip ve büyüklükte projede çalışmış olmak)
- Bağlamsal performans faktörü; dürüstlük (çizimlerin hızlı yapılması, yasal onayların hızlı alınması, tasarım ve yapım detaylarına önem verilmesi, görevini tamamlayabilmek için engellerin üstesinden gelebilme, zorluklarla isteyerek uğraşması, yapım işlerine uyum sağlaması), girişimcilik (tasarımı geliştirecek önerilerde bulunmak), kontrol edilebilirlik (mimarın müşteriyi veya proje yöneticisini lider olarak kabul etmesi, müşterinin veya proje yöneticisinin istekleri doğrultusunda çalışmak, müşterinin veya proje yöneticisinin isteklerine hızlı cevap vermek, mimarın bağımsızlığını koruması), sosyal becerileri (diğerleri ile başarılı çalışabilme, sorumluluk sahibi olma, müşteriye sadık kalma, projenin

amaçlarına uygun tasarım yapma, görevlerle ilgili olma, liderlik, yapım ekibine ve danışmanlara yol gösterebilme)

- Ağ (network) faktörü; itibar (güvenilir, profesyonel ve yetkin olma), devam eden ilişkiler (müşteri ve proje yöneticisi ile uyumlu ilişki kurabilme, proje grubu ve danışmanlar ile uyumlu ilişki kurabilme, müşteri ve proje yöneticisi ile sosyal ilişki kurabilme), önceki ilişkiler (daha önce aynı müşteri ile çalışma, daha önce aynı proje grubu ve danışmanlarla çalışma), proje bedeli faktörü, düşük ücret (düşük ücretli teklif verilmesi, mimari hizmet bedeli ödemesinin ertelenmesi)

### 2.1.2. Kadın Kimliği

Kimlik kavramı toplumun sosyal sisteminin en temel ve en önemli kökenini oluşturmaktadır. Kimlik, bireyin gerek kültürel gerekse yaşadıkları çevrelerdeki sosyal konum ve statülerinin karşılığı olan çok boyutlu, inanç, tutum, değer yargıları gibi yaşam biçimini sembolize eden bir kapsama sahiptir (Karaduman, 2010). Kimlik bazı insanlarla nelerinizin ortak olduğu ve sizi başkalarından neyin farklılaştırdığına ilişkin ait olma sorunudur (Weeks, 1998).

Dökmen (2004), toplumsal cinsiyeti kadın ve erkekte olmaya yönelik toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade ettiğini söylemekte, kadınların farklı bir psikolojik ve zihni organizasyonları bulunduğunu belirtmektedir.

Karaduman (2010)'a göre birey kendini öteki ile tanımlar. Günümüzde dünya nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşantısının bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler oluşturmaktadır (Kocacık, 2005). Türkkahraman (2010)' a göre ise kadın, insan türünün yarısı, toplumun en asli ve vazgeçilmez unsurudur.

Toplumlar erkeğin ve kadının nasıl davranmasını ve hangi rolleri üstlenmesini, dahası hangi kişisel özelliklere sahip olmasını belirleyen biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar koymaktadırlar. Toplumun koymuş olduğu kurallar erkekler açısından kadınları ve kadınlar açısından da erkekleri belirli kalıplar içinde algılamaya sevk etmektedir (Barutçugil, 2002).

Geleneksel toplumlar cinsiyet rollerini, çeşitli erkek ve kadın özellikleri olarak ikiye ayırmış, bazı erkek özellikleri olarak aktiflik, bağımsızlık, akılcılık, denetim altında bulundurma, üstünlük kurma, saldırganlık, hırs, bireycilik, rekabet bazı kadın özelliklerini

ise pasiflik, bağımlılık, şefkat, merhamet, empati, duygusallık, besleyicilik, duyarlılık, yardımseverlik olarak sıralamıştır (Bacacı, 2001).

Allport ve Vernon yaptıkları araştırmalarda erkeklerin teorik, ekonomik ve politik değerlere, kadınların ise estetik, dini ve sosyal değerlere daha fazla önem verdiklerini tespit etmişlerdir (Ünal, 1981). Rokeach (1973), erkeklerin başarı, entelektüel uğraşı gibi değerlere, kadınların ise sevgi, samimi ilişkiler ve aileye daha fazla önem verdiğini belirtmektedir. Erkeklerin daha çok macera, makine ve ilimle, kadınların ev işleri, sanat vb. mesleklerle ilgili oldukları; aynı zamanda yarışmacı, atılgan, konuşmalarında ve duygularında sert yapılı oldukları tespit edilirken, kadınlar ise daha heyecanlı, estetik bakımdan duyarlı ve ahlâkî normlar üzerinde daha ciddi durdukları tespit edilmiştir (Ünal, 1991; Ersoy, 2009).

Weisman (1992)'a göre erkek için bütünlük, doğruluk için esas olan, kendini ifade etme ve başkalarının haklarıyla kesişmeme iken, ilişkileri desteklemek için cesaretlendiren kadınlar için doğruluk, paylaşmaya ve başka insanların ihtiyaç ve görüş açılarını, kararlarını dikkate almaya dayanmaktadır.

Liderlik güdüsü açısından, kadınların toplumsal statü ve sosyalleşme sürecinde önlerinde daha fazla engel olduğu, erkeklere oranla kendilerine güvenlerinin daha az olduğu, ancak yönetici pozisyonuna gelmiş olan kadın ve erkeklerin aynı güdülere sahip oldukları tespit edilmiştir. Zekâ olgusu açısından ise kadın ve erkekler arasında herhangi bir farka rastlanmamıştır. Kişilik çerçevesinde ise, kadınların erkeklere oranla daha pasif, daha az risk alan ve daha az kariyer odaklı oldukları yargılarına varılmıştır (Tarım, 2010).

Mudd (2002)'a göre kadınların hedefleri, arzuları, duyarlılıkları ve genel olarak ruh dünyaları kendine özgü olması sebebiyle, toplum içerisinde farklı bir tutum ve tavır içerisindeyler. Bu durum cinsiyet sahiplerinin kişisel özellikleriyle yakından alakalıdır. Kadınlar, ilişkilerinde daha duygusal, destekleyici ve kişisel açıklık taraftarıdır. Hâlbuki erkekler, ilişkilerinde ikili gerekliliklere daha çok eğilirken nispeten şahsi olmayan dostluk ve topluluk ilişkilerine önem vermektedirler.

Ayrıca kültürel olarak kadın ve erkek çalışanlar iş hayatında farklı motivasyonlara sahiptir. Kadınlar kariyer geliştirmede erkeklere göre daha az hırslı davranmaktadır çünkü toplumsal olarak kadınlara para kazanma konusunda erkekler kadar kesin sorumluluklar yüklenmemektedir. Kadın çalışanlar genellikle terfi talep etmemekte ve daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Bunun sebebi kadınların erkeklerin aksine kariyer odaklı olarak yetiştirilmemelerine dayandırılmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

Kocacık (2005)'a göre kadın içinde bulunduğu toplumsal yapıya bağlı olarak değişmiş ve gelişmiştir. Modern dönem öncesi kadına çalışma yaşamı bağlamında geleneksel roller yüklenmiştir. Bu dönemde işleri ev içi işler ve ev dışı işler olarak ikiye ayırdığımızda ev işleri kadının (çocukların yetiştirilmesi ve bakımı gibi görevler), ev dışında ailenin geçimini sağlayıcı işler ise erkeğin sorumluluğunda bulunmaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte değişen toplumsal yaşam içerisinde kadınlar ev dışı işlerde de çalışmaya başlamıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

Modernleşme süreçleriyle birlikte özellikle kadınların iş imkânlarını elde etmesi, eğitim seviyesinin yükselmesi cinsiyet rol ve değerlerinde de önemli değişmelere sebep olmuştur. Bu süreçte kadınlar daha çok erkeklerin, erkekler de kadınların rollerini üstlenmişlerdir. Kadınlar erkekler gibi evin geçimi için aile dışında çalışırken, erkekler de ev işlerinde ve çocuk bakımında eşlerine yardım etmişlerdir. Bu süreçlerle birlikte geleneksel toplum içerisindeki kadının ve erkeğin rolleri arasındaki mesafe azalmış ve benzerlik ortaya çıkmaya başlamıştır (Ersoy, 2009).

Kadına kültürel açıdan bakıldığında, cinsiyet kavramının biyolojik bir farklılık olmaktan çıktığı görülmektedir. Kadın ve erkek arasındaki davranış farklılığı, cinsiyet kavramına daha geniş bir anlam kattığı erkeklerle kadınlar arasındaki fiziksel ve psikolojik farklılıklar toplumda bu iki cinsin eşit roller alamayacağına dair varsayımlar oluşturmuştur (Eker, 1986).

Hatta kadınların iş hayatında erkekler kadar etkin olamadığı çeşitli araştırmalarla kanıtlanmıştır. Bunun sebebi sosyo-psikolojik sebeplere; toplum için kadın ve iş kavramlarının anlamlarına dayanmaktadır. Prather'a göre toplumda kadının iki temel imajından söz edilebilir. Bunlardan biri statü sembolü olarak kadın, diğeri ise hizmetli olarak kadındır. Statü olarak kadın sembolü fiziksel çekicilik ve bununla ilgili imgelerle bağlantılıdır. Kadının ikinci imajı da koruyuculuk ve hizmet etme imgesiyle bağlantılıdır (Prather, 1971). Kadının fizyolojik özelliklerinin bir sonucu olan koruyuculuk imajı toplumsal rolünün oluşmasında etkili olmuştur. Anne ve eş kimliği ona evle ilişkili görevler yüklemektedir.

Kadınların iş yaşamındaki etkinliği çalışma kültürünün bir parçasıdır. Çalışma ortamlarında kadınların algılanışı onların iş yaşamındaki sürekliliklerini etkilemektedir. Evli olma durumu erkeklerin terfi alma olasılığını yükseltirken, kadın çalışanların terfi alma olasılığını düşürmektedir. Okula gitme yaşına gelmemiş çocuğu olan babaların terfi alma olasılığı artarken, aynı durumdaki annelerin terfi alma olasılığı azalmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002), (Tablo 1).

Tablo 1. Kadın ve erkeklerin rol ve değerler açısından farklılıkları

Kadın ve Erkeklerin Rol ve Değerleri			
Kişi	Tema	Erkek	Kadın
Bacacı	Özellikler	aktiflik, bağımsızlık, akılcılık, denetim altında bulundurma, üstünlük kurma, saldırganlık, hırs, bireycilik, rekabet	pasiflik, bağımlılık, şefkat, merhamet, empati, duygusallık, besleyicilik, duyarlılık, yardımseverlik
Allport ve Vernon	Önem verdikleri değerler	teorik, ekonomik, politik	estetik, dini, sosyal
Rokeach	Önem verdikleri değerler	başarı, entelektüel uğraşı	sevgi, samimi ilişkiler, aile
Ünal	İlgi alanları	macera, makine, ilim	ev işleri, sanat
	Özellikler	yarışmacı, atılgan, konuşmalarında ve duygularında sert	heyecanlı, estetiğe duyarlı, ahlaki normlar üzerinde daha ciddi
Weisman	Özellikler	bütünlük, doğruluk, kendini ifade etme, başkalarının hakkıyla kesişmeme, ilişkileri destekleme	doğruluk, paylaşma, başkalarının görüşünü dikkate alma
Tarım	Liderlik açısından		güven daha az
	Özellikler		pasif, daha az risk alan, daha az kariyer odaklı
Mudd	İlişkiler açısından		daha duygusal, daha destekleyici, kişisel açıklık taraftarı

Özetle kadın kimliği üzerine yapılan bu tanımlamalardan yola çıkılarak kadın olmaktan kaynaklı, yetiştirilme biçimi ve toplumun kadına yüklediği roller, beklentiler ve görevler kadının iş hayatındaki yerinin oluşmasında etkili olduğu görülmektedir.

### 2.1.3. Mimarlık Mesleği Pratiğinde Kadın Kimliği

Günümüzde Dünya’da kadın ve erkek arasındaki sosyal konum eşitsizliği medeni ülkelerde yasal düzenlemeler ile ortadan kaldırılmıştır. Böylelikle kadınlar da tüm meslek dallarında erkeklerle eşit haklara sahip olmuşlardır (Eceoğlu, 2011).

Mimarlık mesleğinin yapı ustalığına dayanan kökenleri, yaratıcı düşüncenin fiziksel güç ile veya başka bir deyişle erkekle özdeşleşmesinin en önemli gerekçesidir. Tarihteki doğal ve toplumsal işbölümünden sonra erkekler avcılık, kadınlar ise önce toplayıcılık, daha sonra ise tarım alanlarının denetimi görevlerini üstlendiklerinde mekânsal ve fonksiyonel olarak belli bir bölgeye bağımlı kaldıkları için, ilk barınakların yapımından da

sorumlu olmuşlardır Bu nedenle kadınlar, tarihteki ilk yapı ustaları olarak tanımlanmışlardır (Torre, 1977). Ancak, kültürün bir fonksiyonu olan mimarlığın, barınma ve hayatta kalabilmenin bir fonksiyonu olan inşa etmekten farklılaşması sürecinde, kadınlar yapılı çevrenin oluşumunda marjinal bir rol üstlenmek zorunda kalmışlardır (Dostoğlu ve Erkarlan, 2013).

Kadının yapı oluşum aşamasına katılmasının yanında çok eski dönemlerden itibaren sadece barınma yapıları değil değişik türlerdeki yapıların (saray, tapınak, mezar vb.) biçimlenişinde de etkili olduğu görülmektedir (Yeler, 2004). Planlamadan, donatı elemanlarının seçimine kadar, tavan işlemleri renk seçimlerine kadar her noktada kadının etkinliği dikkati çekmektedir (Eceoğlu, 2011).

Tyng (1991)'e göre tasarımcılar olarak kadın mimarlar koşullar karşısında gösterdikleri farklı tutumları itibariyle erkek meslektaşlarından ayrılmaktadırlar. Yapının tasarım ve üretim aşamasında sergiledikleri duyarlılıklar onları mesleki alanda hassas kılmaktadır. Erkek egemen bir mesleki ortamdaki varlıkları, farklı estetik tutumlarıyla birleştiğinde onların ilham kaynaklarını da özel kılmaktadır (Sert, 2005).

Kadın kimliğinde ve mimarlık mesleğinin temelinde tasarım olgusunun etkin biçimde var olması, kadınların mekânı deneyimlemek, çözümler üretmek noktasında üstünlüklerini ortaya koymaktadır. Özellikle kadının doğurganlığı, anneliği, bedeni ve kadınsı özelliklerinden faydalanarak yapılar oluşturmaktadır (Yeler, 2004). Kadın doğası gereği anne olmasının da getirdiği sahiplenici duyguları nedeni ile diğer kullanıcıların da rahat, huzurlu ve konforlu olmasını istemektedir (Eceoğlu 2011).

Kadını avantajlı duruma getiren, kadına özgü tüm bu niteliklere rağmen, mimarlık mesleğinin kadın için farklı zorlukları da bulunmaktadır. İnşaat sektöründeki görev dağılımlarına bakıldığında cinsiyete bağlı kesin ayrımlar dikkat çekmektedir. İnşaatla ilgili meslek kollarının zor, ağır ve makine tabanlı üretim şekli, sektörün erkek-baskın bir imaj kazanmasında etkili olmuştur (Hossain ve Kusakabe, 2005). Dünyada inşaat sektöründe bilim ve mühendislik dallarında iş gücüne katılan kadınların oranı % 12 civarındadır, diğer sektörlerde ise kadınların iş gücüne katılımı ortalama bu oranın iki katıdır (Enshassi vd., 2008).

Sert (2005)'e göre erkekler tarafından yönetilen bir alan olan mimari pratik, bir şirketin sahibi olmaktan, inşai süreçlere kadar akademik hayatın da payını aldığı erkek egemen bir çoğulculuk anlayışıyla sürdürülmektedir.

Aynı durum, inşaat sektörü alanında kadın mimar kimliğinin inşa süreci içinde geçerlidir. Bu alanda kadın kimliğinin ortaya konmasında sosyal ortamın genel özellikleri



etkili olmaktadır. Sosyal ortamın eril özellikleri kadınların zihin ve benlik süreçlerini etkilemektedir. Bu nedenle kadınlar, sosyal benliklerini toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde gerçekleştirmektedirler. Bu durum toplumun çoğu alanında olduğu gibi mimarlık alanında da kadını ikincil bir konuma sokmakta ve kadın mimar kimliğinin oluşum sürecinde etkili olmaktadır (Sankır, 2010).

Daha meslek seçiminde kadına yüklenen sorumluluğu görmek mümkündür. Kadınlara erkeğin mesleki tercihleri arasındaki farklılıklar, bilimsel, analitik ve realistlik olarak sınıflandırılmıştır. Ormerod'a (1996) göre, kadının mesleki tercihinde cinsiyete ilişkin rol beklentilerine uygun davranış vardır (Toksöz ve Kardam, 2004). Kadınlara henüz çocuk yaşlarda yani sosyalleşme sürecinde ilerde seçeceği mesleğin ev hayatına ve evdeki sorumluluklarına engel olmaması gerektiği öğretilmiştir (Tarım, 2010).

Mimarın görevi sadece tasarım yapmak ve onu müşteriye sunmak değildir. Mimar müşteri bulmak ve onu idare edebilmek, beraber çalıştığı mimarları, mühendisleri, işçileri vb. organize edebilmek, ofisin devamlılığını sağlayabilmek için iyi bir yönetici de olmak zorundadır. Day ve Barksdale (2003)'e göre, bu ekipler arasındaki uyum, iyi çalışma ilişkileri projenin başarı ile tamamlanması için kritik olabilmektedir. Ayrıca bu durum kadın mimara ekstra bir zorluk getirmektedir.

Geçmişten günümüze kadının her zaman mimarlık pratiği içinde yer aldığı görülmüştür. İlk barınaktan sorumlu olan kadın kendini farklı ölçeklerde yaptığı ürünlerde de göstermiştir. Tasarımcı olarak kadına özgü niteliklerle avantajlı olan kadın, erkek mesleği olarak görünen mimarlıkta erkek egemen bir ortamda, toplumun ona yüklediği roller ve ondan beklentilerinin de olduğu mücadele gerektiren bir ortamda çalışmaktadır.

## **2.2. Dünya'da Mimarlık Platformunda Kadın Mimarlar**

### **2.2.1. Dünya'da Mimarlık Eğitiminde Kadın**

Kadınların mimarlık eğitimi almak için verdikleri mücadele, yaklaşık tüm dünyada 19. yüzyıl sonunda başlamıştır. 17. yüzyıl sonunda ilk resmi mimarlık okulunun Fransa'da açılmasından sonra giderek yaygınlaşan mimarlık eğitimi sistemi içinde de kadınlar uzun bir süre görülmemiştir. 1797'de Fransa'da kurulan ve 20. yüzyılın başlarına kadar mimarlık okullarındaki eğitim sisteminin ana prensiplerini belirleyen Ecole des Beaux-Arts, kuruluşundan ancak yüz yıl sonra 1897'de kız öğrencileri kabul etmeye başlamıştır.

Fransa'da 1797'de açılan Beaux-Arts Okuluna kadınların başvurularını kabul edilmeyerek kadınlar, akademide sanat dallarına yönlendirilmiştir. Julia Morgan uzun mücadeleler sonucu Beaux-Arts mimarlık bölümüne kabul edilen ilk kadın mimar olarak 1901' de yüksek lisans derecesiyle mezun olmuştur.

1917'de Architectural Association adlı bir mimarlık okulu savaş nedeniyle programlara kayıt olan erkek öğrencilerin sayısının azalması sonucu ancak kadınları mimarlık programına kabul etmiştir (Dostoğlu ve Erkarlan, 2013).

Amerika Birleşik Devletleri'nde 1862'de çıkarılan bir kanun gereğince üniversitelerde karma eğitime geçilmesine ve 1898 yılına kadar bu üniversitelerden dokuzunda mimarlık eğitimi verilmeye başlanmasına rağmen, kız öğrencilerin kabulünde çeşitli engeller çıkarılmış, özel okulların mimarlık programlarına ise kız öğrencilerin alınması açıkça reddedilmiştir. Ancak 1915'te Amerika'da sadece kadınlara özel olarak Cambridge School of Architecture and Landscape adlı okulun kurulması önemli bir gelişme olmuştur (Wright, 1977).

19. yüzyıl sonunda mimarlık eğitimi, yeni bir eğitim kurumu olan Helsinki Politeknik Enstitüsü'nün öncülüğünde şekil değiştirmeye başlamış, Finlandiya'da kadınların da mimarlık eğitimi almalarına olanak tanınmıştır. Signe Hornborg, Wivi Lönn, Albertina Östman, Ines Holming ve Berthai Enwald Avrupa'da bütün hakları ile mimarlık yapabilecek diploma alan ilk kadınlar olmuştur (Dostoğlu ve Erkarlan, 2013).

Almanya'da da kadınların mimarlık eğitimi için çok zorlu mücadele verdikleri bilinmektedir. Avrupa'da Beaux Arts'dan sonra modern mimarlığı en çok etkileyen okullardan Bauhaus'da ise kadınların mimarlık programlarına değil, ancak tekstil ve dokuma gibi kadınlara daha uygun atölyelere katılmasına izin verilmiş, hatta bu atölyelerde de kadın öğrenci sayılarının artması üzerine kota, yüksek harç ve giriş sınavında erkeklerden daha yüksek not barajı uygulamaları ile ciddi bir cinsiyet ayrımcı politika izlenmiştir.

Eğitimde olduğu gibi kadınların meslek kabulleri de zor olmuştur. Çoğu kültürde meslek kuruluşları da kadınların inşaat sektöründe yer almasına direnç göstermiştir. RIBA 20. yüzyılın erken dönemlerine kadar kadınların üyeliğini onaylamamıştır.

İlk kariyer öykülerine bakıldığında da kadınların eğitim adına vermiş olduğu mücadeleyi görmek mümkündür. Louise Blanchard gibi pek çok kadın işe usta çırak ilişkisi ile mimarlık ofislerinde çizim teknikeri olarak başlamış, daha sonra eyaletlerin açtığı mimarlık sınavlarını geçerek mimar olmuştur.

Emilie Winkelman (1875-1951), Bavyera Technische Hochschule'nin mimarlık bölümüne kaydolmak için başvuruda bulunduğu, cinsiyetini gizlemiş, dersleri tamamlamış, ancak diploma sınavlarına katılamamıştır. Buna rağmen Emilie Winkelman babasının izinden giderek mimarlık ofisi açmış ve konutun yanı sıra, okul ve fabrika projeleri de yapmıştır.

Kanada, kadın mimarların, kadın olmalarından dolayı mesleğe en zor kabul edildiği ülkelerden biri olmuştur (Adams ve Tancred, 2000). Mac Donald and Magoon Architects'de iş bulan Esther Marjorie Hill, bir yıllık deneyiminden sonra 1925'te nihayet meslek birliğine kabul edilmiştir. Hill'den sonra meslek birliğine kabul edilen kadın mimarlardan ikisi ülkeye göçmen olarak gelen Amerikan asıllı Elma Laird ve Alexandra Biriukova'dır. Bu kadınlar da mesleğe kabul edilene dek hemşirelik, sekreterlik, çevirmenlik gibi işler yapmak zorunda kalmıştır (Dostoğlu ve Erkarıslan, 2013).

### **2.2.2. Dünya'da Mimarlık Pratiğinde Kadın Mimarlar**

Dünyada Mimarlık mesleği çok uzun yıllar sadece erkeklerin yaptığı bir meslek gibi görülmüş olsa da endüstrileşme ile birlikte kadın mimarların ön plana çıkması hızlanmıştır. Bu durumda kadınların mimarlık eğitimine alınmaya başlamaları da etkili olmuştur.

Kadınların inşaat sektöründeki işgücüne katılımı 19. yüzyılın erken dönemlerinde, hayırsever amatör roller şeklindeydi. Örneğin, İngiltere'de sosyal konut tasarlamak üst sınıf hanımlar için uygun bulunan işlerdendi. Ancak, inşaat işini meydana getiren zanaat işçiliği ortadan kalkıp yapı yapma işi endüstrileştiğinde, sektör de erkeksi bir karakter kazanmıştır. 19. yüzyılın sonlarına doğru inşaat sektöründe istihdam edilen kadınların sadece planlarda düzeltme yapmasına ve rapor yazmasına izin verilmiştir (Walker, 1989).

Kadınların medeni durumları da inşaat gibi geleneksel erkek işlerine girmelerine engel olmaktadır. Evliliğin kadınların istihdamına engel oluşturduğu 19.yy sonlarında, sadece evlenmemiş kadınların böyle bir işin üstesinden gelebileceği düşünülmekteydi. Çoğu kültürde meslek kuruluşları da kadınların inşaat sektöründe yer almasına direnç göstermiştir. Örneğin, RIBA 20.yy'ın erken dönemlerine kadar kadınların üyeliğini onaylamamış, 2. Dünya Savaşı'nın sonrasında bile, kurumun kadın üye sayısının artması durumunda kadınların mimarlık eğitimine kabul edilmesine sınırlama getirilmesi düşünülmüştür (Caven, 2006).

Dünyadaki farklı ülkelerde 19. yüzyıl sonuna kadar mimar olarak kadınların ismine rastlanmamakla birlikte, bu süreçte kadınların fiziksel çevrenin oluşumunda hiçbir sorumluluk almadıkları söylenemez (Dostoğlu, 2005). Her şeyden önce, kadınlar tarihteki ilk yapı ustaları olarak tanımlanmaktadır. Daha sonraki dönemlerde de kadınların yöresel konut üretiminde bireysel olarak rol aldığı, ayrıca tarihte hanedan içindeki bazı güçlü kadınların işveren olarak yaptırdıkları binalarla fiziksel çevreyi şekillendirdikleri bilinmektedir (Erkarıslan, 2002).

İlk kadın mimarlar, genelde konut mimarisi ve özellikle iç mekânlar üzerinde uzmanlaşmışlardır, çünkü bu tür bir alan diğer kadınların gereksinimleri ile ilgilidir ve erkek mimarlar tarafından cazip bulunmamıştır (Wright, 1977). Bu eğilim, 19. Yüzyılın ikinci yarısında Kraliçe Victoria dönemindeki katı cinsiyet ayrımında iç dünyanın, yani evin, duygusal olan kadına, rekabete açık dış dünyanın ise erkeğe uygun görülmesiyle de ilişkilidir (Dostoğlu, 2005). Bu dönemde, renk ve kumaş seçiminde kadınların uzman olduğu düşünüldüğü için konut tasarımında daha başarılı olacakları varsayılmıştır. Genel olarak, bir kadının dokunuşunun bir ‘konut’u, ‘ev’e dönüştüreceğine inanılmıştır (Anscombe, 1984).

20. yüzyıl ortalarına kadar kadın mimarların erkekler gibi aktif, cesur ve yarışmacı olmaları toplum tarafından benimsenmediği için, kadınların toplumsal statüleriyle mesleki gereksinimleri çelişmiştir. Ancak, kadınlar bu dönemde, mesleki düzeni değiştirmek için belli bir dayanışma içinde olmamıştır (Wright, 1977). Benzer biçimde, mimarlık okullarına kabul edilen kız öğrenci sayısının sınırlanması da bir tepkiyle karşılanmamıştır. Dolayısıyla, kadın mimarlar meslekleriyle ilgili olarak ancak küçük ölçekli iyileştirmelerle yetinmek zorunda kalmışlardır. Bu süreç içinde güç ve paraya sahip olan erkekler, çevreyle ilgili kararları büyük ölçüde kontrol etmiş ve toplumda erkek deneyimleri bir norm olarak kabullenilmiştir (Dostoğlu, 2005).

### **2.2.3. Dünya’da Kadın Mimarlarla İlgili Birlikler, Kurumlar, Kuruluşlar**

Dünyada kadın istihdamının en az olduğu sektörlerden biri inşaat sektörüdür. İnşaat sektöründe kadın profesyoneller için, kadın olgusu üzerine çalışmalar yapan uluslararası ve ulusal, özellikle Amerika başta olmak üzere Kanada, İngiltere ve Avusturalya’da birçok dernek ve kuruluş vardır. Bu kuruluşlar, kadınların inşaat sektöründeki payının artması,

inşaat sektöründe kendilerini kanıtlamaları ve girişimlerini arttırmaları için ciddi çalışmalar yapmaktadırlar (Tarım, 2010). Bunlardan başlıcaları;

AWA (Association for Women in Architecture), 1922 yılında kurulan, Los Angeles, Kaliforniya'da bulunan mimarlık ve tasarım alanlarında kadınların konumlarını desteklemeyi hedefleyen kar amacı gütmeyen bir organizasyondur. Eğitim programlama, ağ ve danışmanlık yoluyla çalışan profesyoneller için destek sağlamakta, öğrencilere burs vermektedir (URL-4).

NAWIC (National Association of Women In Construction), 1953 yılında Teksas'ta kurulmuş olup bünyesinde inşaat sektöründeki tüm gruplardan kadın profesyonelleri bulunduran bir kuruluştur. NAWIC mesleki gelişim, eğitim, ağ, liderlik eğitimi, kamu hizmeti ve daha fazlası için üyelerine fırsat sunmaktadır (Tarım, 2010).

UIFA (International Union of Women Architects), 1963 yılında Paris'te kurulmuş olup kuruluş amacı, uluslararası iletişim ve kültürel ilişkiler kurmak, kadın mimarların mesleki konumları ve deneyimleri ile ilgili bilgiler toplayarak, yine uluslararası bir çerçevede, herhangi bir politik bağlantıya girmeksizin, stratejiler ve ilkeler geliştirmektir. UIFIA'nın amacı politik, kültürel, ırksal ve önyargıya dayalı her türlü engeli aşarak kadın mimarların gerek kendi aralarındaki, gerekse sektörün diğer aktörleri ile ilişkilerinin güçlendirilmesidir. Bu nedenle birlik, hem ulusal hem de uluslararası konferans ve toplantılar düzenlemekte, UIA (International Union of Architects) başta olmak üzere inşaat ve çevre sektörlerinin diğer elemanları ile ilişkiler kurmayı amaçlamaktadır (Balamir, 1992, Şentek ve Yılmaz, 2014).

NEW (Nontraditional Employment for Women), 1978 yılında New York'ta kurulmuş olan New York İnşaat Endüstrisi'nde kadın çalışan sayısının artmasında çok önemli katkıları olan bir kuruluştur (URL-5).

WCA (Women Contractors Association), 1996 yılında ve PWC (Professional Women in Construction), 1980 yılında New York'ta kurulan inşaat sektöründe kadınlara eğitim ve destek vererek ilerlemesini destekleyen kuruluşlardır (Tarım, 2010).

IAWA (The International Archive of Women in Architecture), 1985 yılında Virginia Teknik Üniversitesi bünyesinde oluşturulan kuruluşun amacı kadın olarak mimarların üretimlerini arşivleyerek, bu arşivi araştırmacılar için kullanılabilir kılmaktır. Kuruluşun arşivi mimarlık, peyzaj mimarlığı, tasarım, mimarlık tarihi ve mimarlık eleştirisi, kentsel tasarım gibi alanda çalışmış kadınların ürettikleri her türlü belge ile kadınlara ait mesleki örgütlere ait her türlü bilgiyi kapsamaktadır. Uluslararası Kadın Mimarlar Arşivi, Virginia Teknik Üniversitesi Kütüphanesi özel koleksiyonunda tutulmaktadır.

Amerikan Mimarlar Birliği'nin (AIA) bir ulusal programı olan WIA (Women in Architecture Committee), kadın mimarların meslekle daha güçlü bütünleşmesini sağlayacak yollar arayarak, meslekte eşit fırsatlar tanınması için bölge ve eyaletler düzeyinde faaliyet göstermektedir. Gezici sergiler, video ve dia gösterileri, yayın ve seminer gibi kısa süreli faaliyetlerin yanı sıra, bir de kalıcı bir enformasyon merkezi oluşturma girişimleri vardır (Balamir, 1992).

Özellikle İngiltere'de CIB (The Construction Industry Board) ve EOC (Equal Opportunities Commission) gibi kuruluşlar tarafından inşaat sektöründe eşitlik adı altında sektörde, kadınların önündeki engelleri azaltmaya ve kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Amaçları inşaat sektörünün her alanında kendilerine istihdam yaratmak ve kadınları bu konuda cesaretlendirmektir (Tarım, 2010).

### **2.3. Türkiye'de Mimarlık Platformunda Kadın**

#### **2.3.1. Türkiye'de Kadın Kimliği**

Kadınların Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde, Sultan Abdülmecid'in 1839'daki politik reformları ile başlayan 1908-1919 yılları arasında İkinci Meşrutiyet Dönemi'nde kapsamı genişleyen Batılılaşma modernleşme sürecinde toplum yaşamına katılabildikleri bilinmektedir. Özellikle İkinci Meşrutiyet döneminde imparatorluğun batılılaşma projesinin temel amaçlarından biri, kadınların eğitim aracılığıyla mahrem özel hayatlarından ayırarak, daha iyi eş, anne olarak toplumsal yaşama katmak olmuş ve bu süreçte kadınlar için pek çok lise ve öğretmen okulu açılmış, üniversitelere kız öğrenciler kabul edilmeye başlanmıştır (Dostoğlu ve Erkarlan, 2013). Bu dönemde kadın erkek eşitliği, kadınların çalışması gerekliliğinin savunucusu dernekler kurulmuş, pek çok kadın dergisi yayımlanmıştır (Dostoğlu, 2002).

Bu sürecin parçası olarak kız öğrencilere sanat eğitimi vermek üzere 1914 yılında İstanbul'da İnas Sanayi-i Nefise-i Mektebi kurulmuş, bu okulun ilk öğrencileri de Osmanlı toplumunun batılılaşmayı en önde kabul eden bürokrasiye mensup ailelerin kızları olmuştur (Sağlam, 1996).

1925' de kıyafet kanunu, 1926'da Türk Medeni Kanununun benimsenmesi ile 1927 - 1928 yılında okullarda karma eğitim başlamıştır. Yeni kurulan Türkiye'de seçme ve

seçilme hakları, 1930' da yerel 1934' de genel seçimlerde kadınlara tanınmıştır (KSGM, 2008).

Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte gerçekleştirilen birçok devrimle kadınlara sağlanmış olan birçok hakka rağmen kadınların çalışma yaşamına katılımları oldukça geç gerçekleşebilmiştir. Bu nedenlerin başında, hazırlanmış olan kanunlarla kadınlara verilen hakların, kadınlar tarafından uygulanması değil de korunması gelmektedir (Tekeli, 1991). Cumhuriyetin ilk yılları boyunca kadınların daha çok ebelik, öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklere yöneldiği görülmektedir (Koray, 1993).

Atatürk kadınlara toplumsal alanda erkeklere eşit hakların sağlanabilmesi için eğitimi önkoşul olarak görmüş ve yükseköğrenim kurumlarında kız öğrencilerin oranının yükselmesi için teşvik etmiştir. Ancak istenen Cumhuriyet kadını imajı özgür ve kişilikli bir model olmasına karşın devrimlerin uygulanışı daha çok iyi eş, anne olarak ataerkil düzene katkıda bulunmuştur. Toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadının yeri evidir düşüncesinin ağır bastığı toplumda kadın, hem evde hem de ev dışında çalışmak istediğinde, çatışma içinde kalmaktadır. Kendisiyle çatışma içinde kalan kadın, bununla da kalmayıp, erkeklerle aynı işi paylaştığı halde ondan daha düşük ücret almakta, tercih olarak da ikinci plana itilmektedir.

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılması ise 1950'lerdedir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır (Kocacık, 2005).

Türk kadınlarının işgücünde yer alma süreçleri, dünyadaki diğer kadınlar gibi sosyal, ekonomik ve siyasi etkilerle değişikliklere uğramıştır. Kadınların çalışma yaşamında varlığı yasal olarak 19. yy sonuna doğru tanınmıştır. 20. yy başında erkek işgücünün Birinci Dünya Savaşı için cepheye gitmesiyle işgücünde oluşan boşluğu kadın doldurmuştur. Kadınlar, savaş sonunda ise evlerine ve oradaki sorumluluklarına geri dönmüştür. 20.yy başından ortalarına kadar kadınların işgücüne katılımı azalmaya devam etmiş, ancak 20.yy'ın ikinci yarısından itibaren tekrar kademeli bir artış yaşanmıştır (Kocacık, 2005).

Sonuç olarak Cumhuriyetin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda gerçekleştirilen reformlar, bir yandan kadının vatandaşlık haklarını kazanmasını, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış, böylece büyük bir toplumsal

değişim gerçekleştirilmiştir (KSGM, 2015). Kadının toplumsal yaşamda eşit haklara sahip olması sağlanmıştır.

### 2.3.2. Türkiye’de Mimarlık Eğitiminde Kadın

Cumhuriyet öncesi dönemde İkinci Meşrutiyet döneminde kadınların eğitimine önem veren politikalara rastlanmaktadır. Fakat eğitim aydınların elinde olan sivil harekettir ve varlıklı İstanbul ailelerin çocukları bu anlamda şanslı azınlıklardan özellikle siyaset bilimleri, psikoloji sosyoloji, edebiyat gibi dallarda genelde Fransa’da eğitim görmüştür. 1908’de Üsküdar Kız Lisesi, (Amerikan Kız Lisesi), 1916’da Kandilli Kız Lisesi gibi seçkin ve öncü kadınlar yetiştiren kız okulları açılmıştır (Erkarlan, 2002).

Özgüven’in (2002) “Türkiye’ de kadın mimarlar” ile ilgili yaptığı araştırmada, 1883 yılında Türkiye’de kurumsal anlamda mesleki eğitim vermek için kurulmuş olan “Mekteb-i Sanayi-i Nefise-i Şahane” yani bugünkü adı Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesinin yalnızca erkek öğrencilere eğitim vermek amaçlı kurulduğu belirtilmektedir.

Kadınların güzel sanatlar eğitimine dâhil edilmemeleri 1914 yılında sadece bayan öğrencilere eğitim vermek amacı ile kurulan “İnas Sanayi-i Nefise Mektebi” ile çözülmek istenmiş ancak bu uzun süreli bir başarı olmamıştır (Erkarlan, 2002).

Cumhuriyetin kuruluşu ile yaşanan rejim değişimi ve bunun topluma yansımaları olarak oluşturulmak istenen modern toplum imgesi ile birlikte, her alanda olduğu gibi mimarlık da ilklere sahip olmuştur. Türk kadını imgesi ilk örneğini 1930’larda vermiştir. Batıdan çok geç bir tarihte de olsa ilk Türk kadın mimarının ortaya çıkışı 1934 yılını göstermektedir. Avrupa ve Amerika’dan farklı olarak diplomalı mimar olmuşlardır (Özgüven, 2002).

19. yüzyılda batıda kadınların mimar olmayı talep etmeleri ve diplomasız olarak meslek pratiği içerisinde bulunup bunun eğitimini almak için mücadeleli bir süreç geçirdikleri görülmektedir. Oysaki bu durum ülkemizde henüz kadınlardan bir talep gelmeksizin mimarlık okullarına kabulüyle sorunsuz olarak çözümlenmiştir. Mimarlık dünyasında Cumhuriyetin inşası sürecinde kadınlar diploma aracılığıyla kamusal yaşamda yerini almışlardır.

1934 yılından sonraki dönemde çok az sayıda kadın mimar mezun edilmiştir. 1944 yılında ikinci sivil mimarlık okulu İstanbul Teknik Okulu (bugünkü Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi), 1945’de İTÜ (İstanbul Teknik Üniversitesi) ile ülkenin



mimarlık eğitimine olan gereksinimi giderilmiştir. 1950'lerin sonlarından başlayarak İstanbul dışında ODTÜ (Ortadoğu Teknik Üniversitesi), 1960'da İstanbul'da özel mimarlık okullarının açılması ve bu kurumlara kız öğrencilerin kabulü ile kadın mimar sayısında artış olmuştur.

Bu gelişimler Cumhuriyet'in kuruluşu ve rejim değişiklikleri ile "modern" toplum kavramını doğurmuş ve mimarlık meslek anlayışında da değişimler başlamıştır. Özellikle 1930'lu yılların ardından kadın mimarların sayısında önemli bir artış izlenmiştir. Türkiye'de Leman Tomsu ve Münevver Belen, İstanbul Erenköy Kız Lisesi'nden mezun olduktan sonra, 1929-1930 eğitim yılında Akademi'nin mimarlık şubesine kabul edilen ilk kadın öğrenciler olmuştur (Dostoğlu, 2005).

Mimarlık eğitiminde 1990'ların sonlarında kız ve erkek öğrencilerin oranlarının eşitlendiği, 2000 yılının başından itibaren ise kız öğrencilerin mimarlık okullarındaki oranının erkek öğrencileri geçtiği görülmüştür (ÖSYM, 2010).

(YÖK) Yüksek Öğrenim Kurumu'na bağlı mimarlık bölümlerindeki öğrenci ve mezunların niceliksel analizi üniversitelerdeki öğrenci ve mezunlar verisine bakarak ÖSYM istatistikleri üzerinden yapıldığında 2012 yılında Türkiye'de mimarlık okullarına girmeyi hak kazanmış öğrencilerin % 65'inin kız öğrenciler olduğu görülmektedir (ÖSYM, 2013; Coşgun vd.,2015).

### **2.3.3. Türkiye'de Mimarlık Pratiğinde Kadın Mimarlar**

Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de mimarlık kadınlar için ilgi çekici bir meslektir. Öğretmenlik hariç hiçbir meslekte kadınlar bu kadar yüksek oranda temsil edilmemiştir (Çimen, 1989) . Türkiye'de bazı meslek gruplarında kadın işgücü oranlarını incelediğimizde avukat %41, mimar %42, bankacı %51, polis %5,4'dür (KSGM, 2015).

Türkiye'de kadın mimarlar sayısal ve oransal olarak sürekli bir artış göstermektedir. Son yıllarda mimarlar odasına kaydolun mimarların yarıdan fazlasını kadınların oluştuğu görülmektedir. Mimarlık mesleği pratiğinde kadın sayısının artmasına rağmen kadının tek başına özel sektörde iş kurma oranının da giderek azaldığı son yıllarda Türkiye'de kendi bürolarını açarak hizmet veren erkek oranı yüzde 70 iken, kadın oranının yüzde 30'da kaldığı görülmektedir. "Kadın Mimarlar 2014" araştırmasında, özel büro sahibi olan mimarlar arasında kadınların oranının %30 dolayında olduğu tespiti yapılmış ve bunun geneldeki

oranın çok altında kaldığına işaret edilmektedir. Özel kesimde ücretli çalışan mimarlar arasında ise kadınların üçte birlik bir oran olduğu belirtilmiştir.

Yine Mimarlar Odası Ankara Şubasının yaptığı bir araştırmaya göre, kadın mimarlar sayısal ve oransal olarak sürekli bir artış göstermektedir. Oda genelinde kadın mimarların oranı %42 ve son yıllarda Odaya kaydolun mimarların yarıdan fazlasını kadınlar olmaktadır.

Mimarların istihdam edildiği, inşaat sektörüne hizmet veren beş temel faaliyet alanından bahsedilebilir. Bunlar; mimarlık büroları, genel yüklenici inşaat şirketleri, inşaat sektörüne malzeme ve diğer hizmetleri tedarik eden firmalar, Yapı üretimiyle ilişkili dallarda faaliyet gösteren kamu kuruluşları, mimarlık eğitimi veren akademik kurumlar olarak sıralanmaktadır. Kadın mimarlar inşaat sektöründe genellikle kamu kesiminde veya akademik kesimde çalışmayı tercih etmektedir (Özçelik, 2010).

Bu durumu destekler şekilde kadın profesyonellerden ücretli çalışanların yaklaşık % 60'ı proje ve tasarım gibi bölümlerde görev almaktadırlar. %10 oranında kadın mimar ve mühendisin şantiyelerde istihdam edildiği görülmektedir. Kadın mimarların %5'i akademik kariyeri mesleki bir tercih olarak benimsemiştir. İşveren konumunda bulunan kadınların ise oldukça düşük oranda olduğu belirtilmiştir (Özkaplan ve Türkün, 2009).

Kadın mimarların en etkili oldukları alanın akademik alan, en etkisiz oldukları alanın mesleki uygulamanın son alanı şantiye olduğu görülmektedir. Tasarım alanında ise kadın mimarların yoğun katılımına karşılık büyük oranda anonim kalışı daha ziyade çalıştığı şirketle özdeşleştiği görülmektedir (Balamir, 1992).

#### **2.3.4. İlk Türk Kadın Mimarlar**

19. yüzyılda batıda kadınların mimar olmayı talep etmeleri ve diplomasız olarak mimarlık pratiği içerisinde bulunmak ve bunun eğitimini almak için mücadele ettikleri sorunlu sürece rağmen, Türkiye'de bu problem, kadınlardan henüz bu konuda talep gelmeksizin mimarlık okullarına kabulü ile çözümlenmiştir (Dostoğlu, 2002). Türkiye'de kadınların mimarlık mesleğine ilgi duymaya başlaması, Cumhuriyetin kurulması ile Atatürk'ün Türkiye'deki modernleşme projesinde kadınlara verdiği önemle söz konusu olmuştur (Arat, 1998).

İlk Türk kadın mimarın ortaya çıkışı batıdan çok geç bir tarihte de olsa 1934 yılını göstermektedir. Avrupa ve Amerikalı kadınların aksine diploma sahibi mimarlar

olmuşlardır. İlk Türk kadın mimarlar daha çok kamusal projelerde yer almışlardır. Kadınlar, mimarlık eğitimi alıp diploma sahibi olabilmışler ve mimar olarak çalışabilmışlerdir.

İlk kadın mimarlar, Sanayi-i Nefise Mektebi Alisi'nden (Güzel Sanatlar Akademisi) 1934 mezunu olan Leman Cevat Tomsu ve Münevver Belen'dir (Acar, 1995). Akademiden 1935'te hiçbir kadın mezun olmamış, 1936'da ise toplam on mezun arasında Şekure Niltuna tek kadın olarak yer almıştır. 1937 ve 1938'de hiçbir kadın mezun vermeyen akademiden 1939'da 7 mezundan tek Leyla Turgut, 1940'ta on mezundan tek Neriman Birce, 1941'de 13 mezundan Fehamet Demirci, 1942'de 30 mezun arasında Harika Alpar Söylemezoğlu ve Mualla Eyuboğlu olmak üzere iki kişi karşımıza çıkmaktadır (Özgüven, 2002).

1934-50 yılları arasında mezunların %4-%6'sı kadındır. Bu dönem mezunlarından Harika Alpar Söylemezoğlu ve Mualla Eyüboğlu Anhegger çalışmalarıyla en çok tanınanlar arasında sayılabilir. Bu dönem kadın mimarların halkevleri, maliye binası, poliklinik binası gibi projelerle uğraştıkları dönemin Arkitekt dergilerinde görülmektedir (Dostoğlu, 1998).

Özellikle 1950 yılından sonra mezun olan kadın mimar sayısında, gerek öğrenci kontenjanlarının yükseltilmesi, gerekse değişen sosyal yapı nedeniyle, 1930'lu ve 1940'lı yıllarda mezun olanlara oranla büyük bir patlama yaşanmıştır (Özgüven, 2006).

Türkiye'de 1934 ve 1960 tarihleri arasında toplam 125 kadın mimar Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi (Sanayi-i Nefise Mektebi), İstanbul Teknik Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nden mezun olmuşlardır. Mimarlar Odasına ilk kaydolan kadın üye Prof. Dr. Necibe Çakıroğlu'dur. Yine bu dönem (1934-1969) isimlerinden Cahide Tamer, Münevver Gözeler, Leman Cevad Tomsu, Münevver Belen, Nezahat Sugüder Arıkoğlu, Celile Berk, Harika Alpar Söylemezoğlu, Leyla Turgut, Leyla Taylan Baydar, Neriman Birce, Mukadder Çizer, Perran Doğanacı, Birsen Doruk, Perihan Gökçe, Şaziment Arolat, Sevinç Hadi, Şekure Niltuna, Hande Süher ve Nursel Onat sayılabilir (Altınok, 2012).

1940-50 döneminde Sevinç Kaynak, Harika Söylemezoğlu, Mahbube Yazgan, Nursel Onat, Güner Acar, Birsen Doruk, Şaziment Arolat, Sevinç Elmas, , Filiz Erkal, Nuran Karaarslan, Birsen Kürkçüoğlu, Hande Suher, Afife Batur, Mine İnceoğlu, Ayten Çetiner, gibi kadın mimarlar yarışmalarda çok önemli ödüller almıştır (Özgüven, 2006). Tablo 2'de Türkiye'deki ilk kadın mimarlar mezuniyet yıllarına göre örneklenmiştir.

Tablo 2. Türkiye’deki ilk kadın mimarlardan örnekler

Türkiye’deki İlk Kadın Mimarlar			
			
Leman Cevad Tomsu (1934)	Münevver Belen (1934)	Cahide Tamer (1934)	Şeküre Niltuna (1939)
			
Harika Alpar Söylemezoğlu (1942)	Mualla Eyüboğlu Anhegger (1942)	Nezahat Sugüder Arıkoğlu (1943)	Leyla Taylan Baydar (1945)
			
Ayten Çetiner (1954)	Perran Doğançı (1954)	Perihan Gökçe (1958)	Sevinç Hadi (1959)
			
Şaziment Arolat (1959)	Afife Batur (1959)	Mine İnceoğlu (1964)	Nursel Onat (1965)

### 2.3.5. Türkiye’de Kadın Mimarlarla İlgili Birlikler, Kurumlar, Kuruluşlar

Ankara Mimarlar Odası Şubesi’nin düzenlediği Kadın Mimarlar 2014 Raporunda 1990 yıllarına kadar kadın mimarlara ilişkin ayrıntılı çalışmaların yapılmamış olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle Türkiye’de kadın mimarlarla ilgili birlikler, kurumlar,

kuruluşlar olarak Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Kadın Üyeler Çalışma Grubu ve İnşaat ve Kadın Derneği (İVKAD) sıralanabilir.

TMMOB Kadın Üyeler Çalışma Grubu, Yönetim Kurulu tarafından 2009 yılında kadına cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış ve politikalara karşı mücadele yöntemlerini tanımlama ve görüş oluşturma amacıyla kurulmuştur. TMMOB Kadın, Kadın Çalışma Grubu, İl Kadın Komisyonu Kadın (İKK Kadın), Oda Kadın, Şube Kadın komisyonu üyeleri ve geçmişte bu organlarda çalışmış asıl ve yedek üyelerden oluşmaktadır. Amacı, mühendis, mimar, şehir plancısı kadınların meslek alanlarında, Oda çalışmalarında ve Oda organlarına katılımında sayı ve etkinliklerini artırmak; kadın bilincinin gelişmesine destek olacak etkinlikler düzenlemek, meslek alanındaki kadınların mesleki, sosyal, kültürel, dayanışmasını sağlayacak yönde projeler oluşturmaktır. Gerekğinde TMMOB çalışma ilkeleri ve Kadın Üyeler Çalışma grubu amaç ve ilkeleri doğrultusunda diğer sivil toplum ve meslek kuruluşları ile işbirliği içinde ortak projeler üretmek üzere yaşama geçirmektedir.

Komisyon kuruluş gerekçelerinin başında, ülkemizde her türlü yönetim organında ve her ölçekteki karar mekanizmasında kadın temsiliyetinin çok az olmasının bunun kent planlarına olan etkisini araştırmayı, örgüt bünyesinde kadın temsiliyeti üzerinde duyarlılık geliştirmeyi, meslek alanı 'cinsiyete dayalı ayrımcılık'tan korumaya yönelik kurumsal politikalar üretme yolunda adımlar atmayı görev edinmiştir (URL-5).

İnşaat ve Kadın Derneği (İVKAD), 2007 yılında kadınların inşaat sektöründeki varlıklarını güçlendirmek, statülerini artırmak ve inşaat sektöründe kadın istihdamının artmasına katkıda bulunmak ve bu sektörde çalışan veya çalışmak isteyen kadınlar arası diyalog, iletişim, dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, toplumun tüm kesimlerinden kadınlarla ortak bir platformda bir araya gelip, yasalara uygun faaliyetlerde bulunmak ve çalışmalar yapmak amacıyla kurulmuştur. Türkiye'de inşaat sektörünün ilk kadın sivil toplum kuruluşu İVKAD İstanbul'da yedi kadın mimarla kurulmuştur. Kadın gözüyle dernek olarak mesleki sorunlara, eğitime, istihdama, ekolojiye, kent sorunlarına ve şehirciliğe dair, sözde kalmış her sorunu kadın hassasiyetiyle gündeme getirmek, özellikle kent kültürü, şehircilik, tarihi dokuya saygı gibi herkesin duyarlı olması gereken konuların, erken yaşlarda bireyde şekillenmesi gerektiği düşüncesini savunmaktadır. Bu bağlamda okullarda çalışmalar yapmayı çocuklara gönüllü eğitimler düzenlemeyi, böylece şehircilik kültürünü yaygınlaştıracak köklü ve sürdürülebilir çözümler üretmeyi hedeflemektedir. Dernek, kariyer anlamında bir network desteği sunarak, aynı zamanda sektörel bazlı eğitim ve seminer hizmeti vermeyi de amaçlamaktadır (URL-6).

Trabzon'da ise TMMOB bileşenlerinden mimar, mühendis, şehir plancıları ve iç mimarlardan oluşan Kadın Mimar ve Mühendis Derneği, (2011) faaliyet göstermektedir. Kadınların kentsel tasarım ve hizmetlerden yararlanma oranının artırılmasını hedefleyen dernek, mimarlar, mühendisler ve planlamacılar olarak platformda kadın dayanışması sağlamaktadır. Trabzon'da TMMOB İl Kadın Komisyonu (İKK) çalışmalarının başlaması için öncü olmuştur.

#### 2.4. Yaygın Örneklem İçinden Kadın Mimarlar ve Uygulamaları

Mimarlık alanında birçok zorluğu aşmış, Dünya'da ve Türkiye'de gerek uygulama gerekse yarışma alanında önemli işler yapmış ödüller almış kadın mimarlara da rastlamak mümkündür.

20. yüzyılın başlarında Modern mimarinin öncüleri kadın mimarlar, dönemin öncülerıyla çalışma imkânı bulmuşlardır. Dönemin önemli mimarlarından Frank Lloyd Wright, Mies Van der Rohe, Le Corbusier, Louis Khan, Walter Gropius, Alvar Aalto ve Robert Venturi gibi ünlü mimarların yanında ortak çalışmalar yürütmüşlerdir (URL-7).

Fransız mimar-tasarımcı Charlotte Perriand, Le Corbusier'la çalışmıştır. Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden (MIT) mezun dünyanın ilk lisanslı kadın mimarı Marion Mahony Griffin, eşi Walter Burley Griffin beraber ofis açmıştır ve Frank Lloyd Wright'in ilk çalışanıdır. Almanya'nın ilk kadın mimarı olan Lilly Reich, Mies Van der Rohe'la ve Le Corbusier'la çalışmalar yapmıştır. Amerikalı mimar ve tasarımcı Florence Knoll Bassett, Hass Knoll ün eşi ve ortağıdır ve Walter Gropius, Mies Van der Rohe ve Eliel Saarinen ile çalışmıştır. Mimarlık alanının önemli teorisyenlerinden Anne Tyng, Louis Khan'la, Aino Aalto eşi Alvar Aalto ile Deniss Scott Brown eşi Robert Venturi ile ortak çalışmaları sürdürmüştür. Bu mimarlar Florence Knoll'ün Lounge Chair'i, Reich'in Weissenhof örgülü koltuğu, Aino Aalto'nun Savaroski vazosu gibi daha çok minimalist tarzda cam, çelik gibi objeler tasarlamışlar, konsept mobilya tasarımlarıyla kendilerinden söz ettirmişlerdir (URL-8, 9).

Drew gibi bazı kadın mimarlar önemli mimari akımların öncülerinden olmuşlardır. Drew'in de Le Corbusier ve Pierre Jeanneret'le ortaklıkları vardır. Eşi Maxfel Fry'la beraber çalışmalarına rağmen kendi ismiyle mimarlık ortamında var olmaya özen göstermiştir. Tyng gibi önemli teorisyenlere de rastlamak mümkündür. Akademisyen olan Tyng, Walter Gropius ve Marcel Breuer'le de işbirliği yapmıştır (URL-10).

Türkiye’de de kadın mimarlar tek başlarına, eşleriyle veya erkek ortaklarıyla Türkiye’nin önde gelen ofislerinde ortak projeler yürütmüşlerdir. Ulusal ve uluslararası mimarlık ortamında yerlerini alan Sevinç Hadi, Şaziment Arolat, Mehpere Evrenol, Melkan Gürsel Tabanlıoğlu, Gül Güven, Seyhan Özdemir, Gonca Paşolar gibi kadın mimarlara da rastlamak mümkündür. Ayrıca bu mimarlar mimari proje yarışmalarında dereceler ve ödüllere layık görülmüşler, sergilerde ve konferanslarda varlıklarını göstermişler ve isimlerini duyurmuşlardır. Bunlardan; Sevinç Hadi Eşi Şandor Hadi ile 1994 yılında Milli Reasürans Kompleks Projeleri ile Ulusal Mimarlık Ödülleri Yapı Dalı başarı ödülünü almışlardır.

Yine Şaziment Arolat eşi Neşet Arolat’la birlikte kurduğu Arolat Mimarlık ve Mühendislik şirketinin yönetim kurulu başkanı olarak birçok yarışmada ödüller almış ve birçok uygulama yapmışlardır. Bunlardan 2006 yılındaki Lara Kervansaray Oteli ve Kongre Merkezi önemli yapılarından biridir. Ayrıca 2001’de İstanbul Büyükşehir Belediye Hizmet Binası mimari proje yarışmasında, satın alma birincilik ödülünü almışlardır.

Melkan Gürsel Tabanlıoğlu, mimar Murat Tabanlıoğlu ile 2011’de Türkiye'nin ilk mimari şirketi olarak ISO 9001 belgesinin alınmasına önderlik etmiştir. İstanbul Sapphire önemli yapılarından biri olmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hizmet Binası Mimari Proje Yarışması, birincilik ödülü vardır.

Semra Teber Yener, 2010’da Ankara’da gerçekleştirdiği Portakal Vadisi Konut Kompleksi ile adını duyurmuştur. 1991’de Ankara Kent Girişi Proje Yarışmasında ve ODTÜ Kuzey Kıbrıs Kampüsü 2. Etap Yurt Blokları Kentsel Tasarım ve Mimari Proje Yarışması ile 2005’te birincilik ödülleri almıştır (URL-11).

Mehpere Evrenol eşi Alp Evrenol ile çalışmaktadır ve Workshop Mimarlar Şirketi’nin kurucularındır. Birçok yarışmada ödülleri ve uygulamaları vardır. Bosphorus City, İstanbul önemli projelerinden biri olmaktadır.

Gonca Paşolar, EAA-Emre Arolat Architects’in kurucularından biri olarak, ‘2010 Europe 40 Under 40’ ödülünün almıştır. Narlıdere Folkart, İzmir ödüllü yapılarından birisidir.

Seyhan Özdemir, Sefer Çağlar ile kurduğu Autoban şirketi, birçok uluslararası ödül almıştır. NEF Flats Levent 163 öne çıkan yapılarından biridir.

Brigitte Weber, Türkiye’de imza hakkına sahip ilk yabancı kadın mimar olarak Next Level İş Merkezi, İstanbul projesini yapmış, Trump Towers İstanbul projesiyle Mies van der Rohe 2013 mimarlık ödülüne aday gösterilmiştir. Ayrıca Avusturya Cumhuriyeti Altın Liyakat Ödülüne layık görülmüştür (URL-12).

Francine Houben, Mecanoo Mimarlık Ajansının ortağı Hollandalı mimardır. Fifty Two Degrees, Nijmegen, 2007 bilinen yapılarındandır. 2013 yılında Birmingham Kütüphanesiyle RIBA Striling Ödülünü kazanmıştır (URL-13).

Jeanne Gang, 2013 yılında Cooper Coper Hewitt, Simith Sonian tasarım müzesi projesiyle Ulusal Tasarım Ödülüne laik görülmüştür. Ayrıca 2006 yılında mimarlık akademi ödülünü almıştır. 2010 yılında tamamlanan Aqua Tower ise bir kadın tarafından tasarlanan dünyanın en yüksek binalarından biri olmaktadır (URL-14).








Günümüzde çok konuşulan, dünyayı etkileyen Zaha Hadid ise Pritzker Mimarlık ödülü (2004) kazanan ilk kadın mimardır. Patrik Schumacher ile birlikte çalışmıştır. 2008'de Forbest dergisinin 'Dünyanın En Güçlü 100 Kadını' sıralamasında yer almıştır. 2012'de yapımı tamamlanan Bakü'deki Haydar Aliyev Kültür Merkezi, Rolex Building Lausanne, bilinen projelerinden sadece birkaçı olmaktadır (URL-15).

Sejima Kazuyo SANAA'nın kurucusudur. Ryue Nishizawa ile birlikte çalışmaktadır. 2010 yılında Pritzker Mimarlık ödülünü kazanmıştır. N Müzesi, Wakayama, , Rolex Building Lausanne öne çıkan yapılarından olmaktadır (URL-16), (Tablo 3).




Özetle sayıları fazla olmamasına rağmen geçmişten günümüze kadın mimarların önemli etkileri olduğu, konuttan kamu binalara kentsel tasarımlara kadar kapsamlı projeler ürettikleri belirlenmiştir. Çoğunlukla erkek ortaklarıyla çalışmalarına rağmen kurdukları ortaklıklarda aktif rol aldıkları, mimarlık alanında çeşitli ödüllere layık görüldükleri, yarışmalardaki gerek katılımları gerekse başarılarıyla isimlerini duyurdukları görülmüştür. Tablo 3'de Dünya'da ve Türkiye'de bazı kadın mimarlara ve uygulamalarına yer verilmiştir.











Tablo 3. Yaygın örneklem içinden kadın mimarlar ve uygulamaları

Kadın Mimarlar ve Uygulamaları		
SOPHIA HAYDEN BENNETT (1868-1953)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Amerikalı mimar</li> <li>MIT'ten ilk mezun kadın mimar</li> </ul>
MARION MAHONY GRIFFIN (1871-1961)		
	 Henry Ford, Konut, Michigan, 1912	<ul style="list-style-type: none"> <li>MIT'den mezun dünyanın ilk lisanslı kadın mimarı</li> <li>Frank Lloyd Wright'in ilk çalışanı</li> <li>Walter Burley Griffin ile evli olup beraber ofis açmıştır</li> </ul>
JULIA MORGAN (1872-1957)		
	 Casa Grande Hearst Kalesi, Kaliforniya, 1919	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaliforniyalı mimar</li> <li>Paris École Nationale Supérieure des Beaux-Arts'a kabul edilmiş ilk kadın mimar</li> <li>İlk lisanslı kadın mimar</li> <li>2013 yılında AIA' dan Altın Madalya alan ilk kadın</li> </ul>
EILEEN GRAY (1878-1976)		
	 E-1027, Fransa, 1929	<ul style="list-style-type: none"> <li>İrlandalı mimar</li> <li>Modern tarzda yapılmış ilk konut projesi uygulaması E-1027'dir</li> </ul>



Tablo 3'ün devamı

LILLY REICH (1885-1947)		
	 Weissenhof - örgülü koltuk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berlin doğumlu mimar-tasarımcı Almanya'nın ilk kadın mimarı</li> <li>Deutscher Werkbund'un ve Bauhaus Okulu'nun (Yapı Bölümü'nün) ilk kadın yöneticisi</li> <li>Mies Van der Rohe'la çalışmıştır</li> </ul>
AINO AALTO (1894- 1949)		
	 Villa Mairea, Finlandiya, 1940	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finlandiyalı minimalist mimar ve tasarımcı.</li> <li>Aydınlatma ve cam nesne tasarımcısı</li> <li>Eşi Alvar Aalto ile çalıştı.</li> </ul>
CHARLOTTE PERRIAND (1903-1999)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Fransız mimar-tasarımcı</li> <li>Le Corbusier'la çalışmıştır</li> </ul>
JANE DREW (1911-1996)		
	 Ibadan Üniversitesi, Nijerya, 1950	<ul style="list-style-type: none"> <li>İngiltere'de Modern mimarinin öncülerinden biridir</li> <li>Le Corbusier' la çalışmıştır</li> </ul>

Tablo 3'ün devamı

FLORENCE KNOLL BASSETT (1917)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amerikalı mimar- tasarımcı</li> <li>• Walter Gropius, Mies Van der Rohe ve Eliel Saarinen ile çalışmıştır</li> <li>• Eşi Hans Knoll ile beraber konsept mobilyalar tasarlamıştır.</li> </ul>
ANNE TYNG (1920-2012)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Harvard Üniversitesi'nden mezun olan ilk kadın mimar</li> <li>• Mimarlık alanının önemli teorisyenlerinden biridir. Louis Khan'la çalışmıştır.</li> </ul>
NORMA MERRICCK (1928-2012)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barnard College Columbia Üniversitesinden mezun.</li> <li>• Amerika'nın ilk lisanslı Afro-Amerikan mimarı.</li> </ul> <p>Amerikan Mimarlık Enstitüsü'ne seçilen ilk Afro-Amerikan kadın.</p>
DENISE SCOTT BROWN (1931)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20. yüzyılın mimari tasarım alanında etkili olan Amerikalı kadın mimardır.</li> <li>• Eşi Robert Venturi ile ortak çalışmaları vardır.</li> </ul>
	Ulusal Galeri, Londra Sainsbury Kanadı, 1991	









Tablo 3'ün devamı

SEVİNÇ HADİ (1934)		
	 Milli Reasürans Kompleksi, İstanbul, 1992	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çeşitli ulusal ve uluslararası yarışmalarda derece almıştır.</li> <li>• Eşi Şandor Hadi ile çalışmaktadır.</li> <li>• Tasarım ve mimari proje alanındaki eğitim faaliyeti sürmektedir.</li> </ul>
ŞAZİMENT AROLAT (1935)		
	 Lara Kervansaray Oteli ve Kongre Merkezi, Antalya, 2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eşi Neşet Arolat' la birlikte kurduğu şirkette yönetim kurulu başkanıdır.</li> <li>• Birçok yarışmada ödülleri ve uygulamaları vardır.</li> <li>• İstanbul Milli Reasürans Genel Müdürlüğü, 1. Ödül, 1985</li> </ul>
MEHPARE EVRENOL (1954)		
	 Bosphorus City Projesi, İstanbul	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kentsel tasarım, mimari, iç mimari projeler genel yöneticisi ve CEO olarak çalışmaktadır.</li> </ul>
FRANCİNE HOUBEN (1955)		
	 Fifty Two Degrees, Nijmegen, 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hollandalı mimar</li> <li>• Mecanoo Mimarlık ortaklığıdır</li> <li>• Teorileri ile dünyayı etkilemektedir</li> </ul>

Tablo 3'ün devamı

ZAHA HADİD (1955-2016)		
	 Haydar Aliyev Kültür Merkezi, Bakü, 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irak asıllı İngiliz vatandaşı dekonstrüktivist mimar.</li> <li>• Ortağı Patrik Schumacher ile çalışmıştır</li> <li>• 2004 Pritzker Mimarlık ödülünü kazanan ilk kadın mimardır</li> </ul>
KAZUYO SEJIMA (1956)		
	 New York Museum of Contemporary Art, 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SANAA'nın kurucusu Japon mimardır.</li> <li>• Ryue Nishizawa ile ortaktır. 2010 Pritzker Mimarlık ödülü kazanmıştır.</li> </ul>
BRİGİTTE WEBER (1964)		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avusturyalı mimar</li> <li>• Türkiye'de imza hakkına sahip ilk yabancı kadın mimardır.</li> </ul>
GÜL GÜVEN (1968)		
	 Keyport Ankara, 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademisyenlik yapmıştır.</li> <li>• Kadın mimar ortağıyla kurduğu şirkette mimarlık faaliyetlerini sürdürmektedir.</li> <li>• Kayseri Adalet Sarayı Binası, 1. Ödül, 2008</li> </ul>

Tablo 3'ün devamı

MELKAN GÜRSEL TABANLIOĞLU (1970)		
	 İstanbul Sapphire, 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Türkiye'nin ilk mimari şirketi olarak ISO 9001 belgesinin alınmasına önderlik etmiştir.</li> <li>• Murat Tabanlıoğlu ile ortaklığı vardır</li> <li>• İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hizmet Binası Mimari Proje Yarışması, 1. Ödül, 2001</li> </ul>
GONCA PAŞOLAR (1974)		
	 Narlidere Folkart, İzmir, 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emre Arolat Architects'in kurucularından biridir.</li> <li>• 2010, Europe 40 Under 40 ödülünün sahibidir</li> </ul>
SEYHAN ÖZDEMİR (1975)		
	 NEF Flats Levent 163, İstanbul	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoban şirketi kurucusu. İç mimari proje ve ürün çalışmalarıyla birçok uluslararası ödüle layık görülmüştür.</li> </ul>
SEMRA TEBER YENER (1978)		
	 Portakal Vadisi Konut Kompleksi, Ankara, 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serbest mimar ve öğretim üyeliği yapmaktadır.</li> <li>• 1991 Ankara kent giriş projesi yarışmasında birincilik ödülü almıştır.</li> </ul>

## 2.5. Kadın Mimarlarla İlgili Yapılan Çalışmalar

Yapılan araştırmalar kadını tasarımcı olarak mekâna kattığı özgünlük kadın-mekân etkileşimi açısından, kadınların mimarlık eğitiminde yer alma süreçleri ve mücadeleleri, inşaat sektöründeki konumları ve sorunları gibi çeşitli konularda çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır;

- Walker (1989)'deki "Women and Architecture"
- Kingsley ve Glynn (1992)'deki "Women in Architectural Workplace"
- Reskin ve Padavic (1994)'deki "Women and Men at Work"
- Gale (1998)'deki "Women in Construction Industry"
- Dainty, Bagilhole ve Neale (2000)'deki "A Grounded Theory of Women's Career Under-Achievement In Large UK Contruction Companies"
- Dostoğlu (2002)'deki "Mimarlıkta Kadının Rolü: Dünyaya ve Türkiye'ye Genel Bir Bakış, Mimarlık ve Kadın Kimliği"
- Erkarlan (2002)'deki "Modern Türkiye'nin İnşasında Kadın Mimarlar, Mimarlık ve Kadın Kimliği"
- Özgüven (2002)'deki "Türkiye'de Kadın Mimar Kariyerinin Başlangıcı (1934-1960)" Yüksek Lisans Tezi.
- De Graft-Johnson, Manley and Greed (2003)'deki "Why Do Women Leave Architecture?"
- Caven (2004)'deki "Constructing a Career: Women Architects at Work", Career Development International.
- Caven (2006)'daki, "Choice, Diversity and False Consciousness In Women's Careers" ve "Career Building: Women and Non-Standard Employment in Architecture"
- Fowler and Wilson (2004)'deki "Women Architects and Their Discontents"
- Dostoğlu (2005)'deki "Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Mimarlık"
- De Graft-Johnson, Manley ve Greed (2005)'teki "Diversity or The Lack of It in The Architectural Profession"
- Whitman (2005)'teki "Going Places: The Career Progression of Women in The Architectural Profession"
- Erkarlan (2007)'deki "Turkish Women Architects in The Late Otoman and Early Republican Era, 1908-1950 Women"

- Sang, Dainty, ve Ison (2007)'deki, "Gender: A Risk Factor for Occupational Stress in the Architecture Profession?"
- Brown (2009)'daki "Room At The Top? Sexizm and The Star System in Architecture"
- Dostoğlu ve Türkün (2009)'da "Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları ile Yapılan Anket Sonuçları ve Değerlendirmeler"
- Dostoğlu ve Erkarlan (2010)'daki "Türkiye'de Kadın Mimarların Statüsü Üzerine Niceliksel Analiz"
- Özçelik (2010)'daki "İnşaat Sektöründe Kadın Profesyoneller" Yüksek Lisans Tezi.
- Tarım (2010)'da "Türk İnşaat Sektöründe Liderlik Yaklaşımları ve Cinsiyet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi
- Caven ve Diop (2011) "Women and Equality in Architecture: An Anglo-French Comparative Study"
- Dostoğlu ve Erkarlan (2013)'deki "Leman Cevad Tomsu: Türk Mimarlığına Bir Öncü, 1913-1988 Ankara"

Tüm bu çalışmaların yanında kadın mimarların sorunlarına ilişkin araştırmalar yapan, kuruluşlar da vardır, örneğin Avrupa Mimarlar Konseyi ACE'nin 2008, 2010, 2012 ve 2014 yıllarında yaptırdığı geniş kapsamlı anket çalışmaları sonucunda yayınlanan "Avrupa'da Mimarlık Mesleği" sektör analizleri, mimarların toplumsal profili, inşaat ve mimarlık pazarındaki konumları, mesleği uygulama biçimleri ve bireysel durumları hakkında karşılaştırmalı bilgiler vermektedir. Avrupa geneli ve ülkeler itibariyle kadın mimarların sayısı, kadın-erkek mimar oranları, kadın mimarların hangi yaş gruplarında yoğunlaştığı tespit ve değerlendirmeleri içeren bu çalışmalardan elde edilen yıllık gelir itibariyle erkek mimarlarla karşılaştırılmasına ilişkin rakamsal bilgilere ulaşılabilmektedir (URL-1).

De Graft-Johnson, Manley, Greed, (2003)'te "Batılı Ülkelerdeki Kadın Mimarların Sorunları" ve RIBA'nın 2003'te University of the West of England ile birlikte yürüttüğü "Kadınlar neden mimarlık pratiğini terk ediyorlar?" başlıklı çalışmasında, İngiltere'deki kadın mimarların mesleki etkinliklerinin hızla azaldığının nedenlerini araştırmışlardır. Bu durumun nedenlerini ve alınabilecek önlemleri belirlemek için bir anket düzenlemiş ve sonuçlarını değerlendirmiştir.



Architectural Journal, 2011 yılından itibaren RIBA'nın fırsat eşitliği ilkesi üzerine etkinlikte bulunan Architects for Change'e (AFC) paralel bir program yürütmektedir. Bu program, yıllık bir anket çalışması, bu anketin sonuçlarına ve kadın mimarların üretimlerine odaklanan bir sayı ve son olarak kadın mimarlara verilen bir ödül programını kapsamaktadır (URL-17). Ayrıca Amerika, İngiltere, Kanada ve Avustralya'da mimarlık enstitüleri kadınların neden mimarlıktan ayrıldıkları üzerine araştırmalar yapmışlardır.



### 3. YAPILAN ÇALIŞMALAR 2

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Araştırma Basamakları, Araştırma Soruları, Yöntem-Teknikler ve Araştırma Modeli

Yapılan incelemeler ve çalışmalar; Dünya’da ve Türkiye’de mezun kadın mimarların sayısının fazla olmasına rağmen kadınların serbest mimarlık pratiği içindeki görünürlüklerinin az olduğunu göstermektedir. Çalışmada, bu durumun nedenlerinin Trabzon ölçeğinde sorgulanması amaçlanmıştır. Kendi ofisini açmış halen piyasada var olan kadınların karşılaştıkları problemler, bunları nasıl çözümledikleri ve devam eden sorunların neler olduğunun ortaya konması amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde belgeler üzerinden incelemeler yapılmıştır. TMMOB Mimarlar Odası’na bağlı şubelerdeki üye kayıtları, Mimarlar Odası Trabzon Şubesi üye kayıtları ve Serbest Mimarlık Hizmetleri Büro Tescil Belgeleri (BTB) ele alınmıştır.

Trabzon Mimarlar Odası’na ilk yazılı kayıtlar 1970 yılında yapılmış, 2006’da bilgisayar sistemine geçilmiş ve odaya öğrenci kayıtlarının yapılmasına 2010 yılında başlanmıştır. Çalışmada bu tarihler referans alınarak 2015 yılı Mimarlar Odası Genel Merkezi’nin üye istatistikleri, Trabzon Mimarlar Odası’na ait 1970-2006 yılları arasındaki oda kayıt defterleri, 2006-2015 yılları arasındaki MOP (Mimarlar Odası Programı) sisteminden alınan veriler, 2010-2015 yılları arasındaki öğrenci kayıtlarına ilişkin veriler ve 2014 ve 2015 yıllarına ait büro tescil belgeleri incelenmiştir.

Serbest Mimarlık Hizmetleri Büro Tescil Belgesi (BTB), mimarlık mesleği hizmetlerini sunabilme yeterliliğinin TMMOB Mimarlar Odası tarafından tescil edildiğini gösterir bir belgedir. TMMOB Mimarlar Odası Serbest Mimarlık Hizmetlerini Uygulama, Tescil ve Mesleki Denetim Yönetmeliği gereği; mimarlık hizmetleri içerisinde tanımlanan; mimari proje hizmetleri, rölöve, restitüsyon, restorasyon çalışmaları, imar planlama çalışmaları, koruma amaçlı imar planları, mimari mesleki kontrollük hizmetleri, mimari fenni mesuliyet hizmetleri serbest mimarlık hizmetleri büro tescil belgesine tabi mimarlık hizmetleridir. Mimarlar Odası’nda Büro Tescil Belgeleri her yıl yenilenmektedir ve on iki ay boyunca bu işlem yapılabilmektedir. Dolayısıyla Mimarlar Odası bilgi dokümantasyon sisteminde veriler sistem üzerinden her gün güncellenmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise kadın mimarların görünürlüğünün az olmasındaki nedenlerin değerlendirilmesi Trabzon ölçeğinde yapılmıştır. Engelleri aşmış fakat yine de

görünürlükleri erkeklere nazaran daha zayıf olan kadın mimarların bu durumun nedenlerini deneyimleri üzerinden daha net açıklayabilecekleri düşünülmüştür. Bu nedenle görüşme grubu “büro sahibi” tanımı gereği tek kişilik büro sahibi veya özel bürolarda ortaklığı olan serbest mimarlardan oluşturulmuştur. Görüşme grubunun belirlenmesi için Trabzon Mimarlar Odası Şubesine kayıtlı, 2014 yılı büro tescil belgesi almış kadın mimarlar belirlenmiş, aralarından sadece Trabzon merkezde ofisleri olan kadın mimarlar seçilmiştir. Bunlara ek olarak daha fazla bilgi almak için 2015 yılı tescil belgesi almış kadınlar da eklenmiştir. İlk kez 2015 yılında BTB alan üyeler görüşme grubuna dahil edilmemiştir. Böylece toplam 18 kişiden oluşan bir görüşme grubu belirlenmiştir. Fakat bunlardan iki tanesiyle görüşülememiştir. Dolayısıyla çalışmada toplam 16 kişiyle görüşülmüştür.

Görüşme soruları kişisel bilgilerin yanında, kadın mimarların görünürlüğünün az olmasının nedenlerini sorgulamaktadır. Bunlar;

- Meslek seçiminden kaynaklı sebepler
- Ofisin öncelikli seçtiği çalışma alanı olmamasından kaynaklı sebepler
- Çalışma ortamı ve konumundan kaynaklı sebepler
- Yapılan işlerden kaynaklı sebepler
- İşverenden kaynaklı sebepler
- Mimarlık mesleğinin gerekliliklerinden kaynaklı sebepler alt başlıklarında detaylandırılmıştır.

Yoğun görüşme tekniği insanların ne düşündüğünü, hissettiğini, neyi bildiğini ve umduğunu anlamak üzere kişilere soru sormaktır (Gür, 1996). Çalışmada az sayıda insandan derinlemesine bilgi toplamak amacıyla yoğun görüşme-sohbet tekniği kullanılmıştır (Şekil 1).

<b>SAPTAMA</b>	<b>ARAŞTIRMA ALANININ SEÇİMİ</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mimarlık mesleği ve kadın ilişkisi</li> <li>• Dünya’da mimarlık platformunda kadın mimarlar</li> <li>• Türkiye’de mimarlık platformunda kadın mimarlar</li> <li>• Kadın mimarlarla ilgili birlikler, kurumlar, kuruluşlar</li> <li>• Yaygın örneklem içinde kadın mimarlar ve yapıları</li> </ul>
<b>ANALİZ I</b>	<b>BELGELERİN İNCELENMESİ</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Türkiye’de Mimarlar Odasına bağlı şubelerdeki üye kayıtlarının incelenmesi</li> <li>• Trabzon Mimarlar Odası şubesi ve temsilciliklerindeki üye kayıtlarının incelenmesi</li> <li>• Büro tescil belgelerinin incelenmesi</li> </ul>
	<b>GÖRÜŞME GRUBUNUN BELİRLENMESİ</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014 ve/veya 2015 yılı BTB almış Trabzon merkezdeki kadın mimarlar</li> </ul>
<b>ANALİZ II</b>	<b>BÜRO TESCİL BELGELERİNİN İNCELENMESİ</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesleki sürekliliğin belirlenmesi</li> <li>• Ortaklık, hisse ve ofis kurucu olma durumunun belirlenmesi</li> <li>• Yapılan işlerin belirlenmesi</li> </ul>
<b>ANALİZ III</b>	<b>KADIN MİMARLARIN GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜN AZ OLMASININ NEDENLERİ</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Görüşme sorularının belirlenmesi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meslek seçiminden kaynaklı sebepler</li> <li>- Ofisin öncelikli seçtiği çalışma alanı olmamasından kaynaklı sebepler</li> <li>- Çalışma ortamı ve konumundan kaynaklı sebepler</li> <li>- Yapılan işlerden kaynaklı sebepler</li> <li>- İşverenden kaynaklı sebepler</li> <li>- Mimarlık mesleğinin gerekliliklerinden kaynaklı sebepler</li> </ul> </li> </ul>
<b>DEĞERLENDİRME ve SONUÇLAR</b>	
Dünya’da ve Türkiye’de mezun kadın mimarların görünürlüğünün ne olduğunun ortaya konması ve kadın mimarların serbest mimarlık pratiği içindeki görünürlüklerinin az olma sebeplerinin Trabzon ölçeğinde irdelenmesi	

Şekil 1. Araştırma modeli

### 3.2. Türkiye’de ve Trabzon’da Kadın Mimarların Görünürlüğünün Belgeler Üzerinde İncelenmesi

2015 yılı Mimarlar Odası Genel Merkezi’nin üye istatistikleri, Mimarlar Odası Trabzon Şubesine ait 1970-2006 yılları arasındaki oda kayıt defterleri, 2006-2015 yılları arasındaki MOP sisteminden alınan veriler, 2010-2015 yılları arasındaki öğrenci

kayıtlarına ilişkin veriler ile 2014 ve 2015 yıllarında edinilen büro tescil belgeleri incelenmiştir.

### 3.2.1. Türkiye’de Kadın Mimarların Görünürlüğünün Belgeler Üzerinde İncelenmesi

TMMOB Mimarlar Odası’na bağlı 26 şube bulunmaktadır. Bu şubelerin 2015 yılı üye istatistikleri incelendiğinde; 26 şubeden sadece 15 şubede üye kadın mimarların oranı %50’yi geçmektedir. Kadın mimar oranı en yüksek %51 oranıyla Eskişehir ve en düşük %28 oranıyla Van şubelerinde olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. 2015 yılı TMMOB Mimarlar Odası Şubelerine kayıtlı üye kadın mimar oranları

BİRİM ADI	2015 Yılı Kadın-Erkek Üye Dağılımı			
	TOPLAM	KADIN	ERKEK	Kadın Oranı %
ADANA ŞUBE	852	395	457	46
ANKARA ŞUBE	9653	3834	5819	40
ANTALYA ŞUBE	2180	831	1349	39
BALIKESİR ŞUBE	456	165	291	36
BURSA ŞUBE	1711	806	905	47
ÇANAKKALE ŞUBE	218	107	111	49
DENİZLİ ŞUBESİ	392	155	237	40
DİYARBAKIR ŞUBE	735	297	438	40
ELAZIĞ ŞUBE	107	41	66	38
ESKİŞEHİR ŞUBE	469	240	229	51
GAZİANTEP ŞUBE	992	342	650	34
GİRESUN ŞUBE	99	31	68	31
HATAY ŞUBE	422	148	274	35
İSTANBUL BÜYÜKKENT ŞUBESİ	21417	9170	12245	43
İZMİR ŞUBE	4934	2062	2873	42
KAHRAMANMARAŞ ŞUBE	297	129	168	43
KAYSERİ ŞUBE	774	342	432	44
KOCAELİ ŞUBE	875	388	487	44
KONYA ŞUBE	1544	598	946	39
MALATYA ŞUBE	226	114	112	50
MERSİN ŞUBE	674	284	389	42
MUĞLA ŞUBE	964	389	575	40
ORDU ŞUBE	182	65	117	36
SAMSUN ŞUBESİ	692	308	384	45
TRABZON ŞUBE	772	359	413	47
VAN ŞUBE	371	105	266	28

### 3.2.2 Trabzon'da Kadın Mimarların Görünürlüğünün Belgeler Üzerinde İncelenmesi

Trabzon'da kadın mimarların görünürlüğü, Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne ait 1970-2006 yılları arasındaki oda kayıt defterleri, 2006-2015 yılları arasındaki MOP sisteminden alınan veriler, 2010-2015 yılları arasındaki öğrenci kayıtlarına ilişkin veriler ile 2014 ve 2015 yıllarına ait büro tescil belgeleri üzerinden tartışılmıştır.

2006-2015 yılları arasında MOP sisteminden alınan üye kayıtları incelendiğinde; kadın mimar oranının %50'nin altında olmakla birlikte son yıllarda giderek arttığı, ancak yıllar içerisinde önemli bir artışın olmadığı görülmüştür. 2015 yılı sonu itibariyle ise Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne kayıtlı mimar sayısı 339' u kadın, 389'u erkek olmak üzere toplamda 728 olmuştur. Kadın mimar üye sayısının toplam üye sayısının %47' si olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5. 2006-2015 yılları arasında Mimarlar Odası Trabzon Şubesine kayıtlı üyelerin kadın/erkek dağılımı

Yıllar	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın Oranı %
2006	532	226	306	42
2007	556	237	318	43
2008	584	248	336	42
2009	597	253	344	42
2010	630	265	365	42
2011	651	274	377	42
2012	664	282	382	42
2013	689	299	390	43
2014	723	325	398	45
2015	728	339	389	47

1970-2006 yılları arasında Trabzon Mimarlar Odası Şubesi'ne ait kayıt defterlerinden odaya eklenen yeni üye kayıtları incelendiğinde; kadın üye sayısında en fazla artışın 2010-2015, erkek üye sayısında ise 2005-2010 yılları arasında olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 6. 1970-2015 yıllarında Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne eklenen yeni üye sayısı

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam Üye	Kadın Oranı %
1970-75	9	33	42	21,42
1975-80	8	33	41	19,51
1980-85	16	26	42	38,09
1985-90	38	47	85	44,7
1990-95	60	50	110	54,54
1995-2000	37	41	78	47,43
2000-2005	31	42	73	42,46
2005-2010	49	77	126	38,88
2010-2015	91	48	139	65,46

2006-2015 yılları arasında MOP sisteminden alınan üye kayıtları ve 1970-2006 yılları arasındaki Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne ait kayıt defterlerinden alınan veriler birlikte ele alındığında 1970-2015 yılları arasında kadın mimar oranının %50'nin altında olduğu, yıllar içerisinde önemli bir artış olmadığı görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 7. 1970-2015 yıllarında Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne kayıtlı üye sayısı

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam Üye	Kadın Oranı %
1970-75	49	76	125	39,2
1975-80	58	109	167	34,73
1980-85	66	175	241	27,38
1985-90	82	168	250	32,8
1990-95	120	307	427	28,1
1995-2000	180	265	445	40,44
2000-2005	217	306	523	41,49
2005-2010	248	347	595	41,68
2010-2015	339	389	728	46,56

2010 yılından itibaren Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne eğitimini tamamlamamış mimarlık öğrencileri de kaydedilmektedir. 2010-2015 yılları içinde odaya kayıt olan öğrenci üyelerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, 2011 yılı hariç diğer yıllarda kız öğrencilerin oranının fazla olduğu görülmüştür. Kız öğrenci kaydının %81 oranıyla 2012 yılında en yüksek %40 oranıyla 2011 yılında en düşük oranda olduğu belirlenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. 2010-2015 Mimarlar Odası Trabzon Şubesine kayıtlı öğrenci üye dağılımı

2010-2015 Mimarlar Odası Trabzon Şubesine kayıtlı Öğrenci Üye dağılımı				
Yıllar	Kız Öğrenci	Erkek Öğrenci	Toplam	Kız Öğrenci Oranı %
2010	25	10	35	71
2011	8	12	20	40
2012	47	11	58	81
2013	24	11	35	69
2014	49	23	72	68
2015	37	31	68	54

Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'nin merkezi Trabzon olup Rize, Artvin, Gümüşhane ve Bayburt illeri etkinlik alanında yer almaktadır. Tablo 9'da verilen sayılar merkez ve ilçelerdeki mimarları kapsamaktadır. Çalışmada görüşme grubunu içine alan 2014 ve 2015 yıllarında büro tescil belgeleri incelendiğinde; 2014 yılında Trabzon Mimarlar Odası'na ait büro tescil belgesi olan üyelerin sayısı 115'dir. İllere göre Rize'de %32 oranında, Trabzon'da %23 oranında, Artvin'de %10 oranında BTB almış kadın mimar bulunmaktadır. Bayburt'ta ise en son 2012 yılında kadın mimar BTB almıştır.

2015 yılında Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne ait büro tescil belgesi olan üyelerin sayısı 120'dir. Gümüşhane'de %60 oranında (2 erkek,3 kadın), Rize'de %40 oranında, Trabzon'da %20 oranında, Artvin'de %12,5 oranında BTB almış kadın mimar bulunmaktadır. 2014 ve 2015 yıllarının bir karşılaştırma yapıldığında Trabzon Şubesi'nde BTB almış kadın mimar sayısında azalma olmasına rağmen diğer illerde çok az sayıda bir artış olmuştur (Tablo 9).



Tablo 9. 2014 ve 2015 yıllarında BTB edinmiş kadın üyelerin şube etkinlik alanındaki illere göre dağılımı

2014-2015 yıllarında BTB Alan üyelerin dağılımı						
2014	İller	Trabzon	Rize	Artvin	Gümüşhane	Bayburt
	Kadın	19	6	1	-	-
	Erkek	66	13	9	1	-
	Toplam	85	19	10	1	-
	Kadın Oranı%	23	32	10	-	-
2015	Kadın	15	10	2	3	-
	Erkek	59	15	14	2	-
	Toplam	74	25	16	5	-
	Kadın Oranı%	20	40	12.5	60	-

### 3.2.3. Değerlendirmeler

TMMOB Mimarlar Odası Genel Merkezi 2015 yılı verilerine göre üyelerin yarısından az oranda (%41) odaya kayıtlı kadın mimar olduğu görülmüştür. 2006-2015 yılları arasında Mimarlar Odası Trabzon Şube'si MOP sistemi verilerine göre kadın mimar sayısı yarının altında (%43-%47 arasında) olmaktadır. 1970-2006 yılları arasında Trabzon Mimarlar Odası'na kayıtlı üye kadın mimar oranının yine yarının altında (%27-%47) olduğu görülmüştür.

Mimarlar Odası Trabzon Şubesi etkinlik alanındaki illerden Gümüşhane hariç diğer illerde BTB almış kadın mimar oranının yarının altında olduğu belirlenmiştir. Gümüşhane'de kadın mimar oranı her ne kadar fazla görülse de BTB almış sadece beş kişi vardır ve bunun üçü kadın mimar olmaktadır. Bu durum kadın mimarların oranının fazla olduğuna dair yeterli bir veri oluşturmamaktadır.

Tüm bunların aksine 2010-2015 yılında Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne kayıtlı kadın mimar oranında önemli bir artış olmuş ve bu oran yarının üzerine (%65) çıkmıştır. Bunun sebebinin inşaat alanında değişen yeni oluşumlar, yapı denetim şirketlerinin kurulması Trabzon'da ikinci bir üniversitenin açılması olduğu düşünülmektedir. 2010-2015 yılları arasında Trabzon Mimarlar Odası'na kayıtlı kız öğrenci sayısı genellikle yarının üstünde (%54-%71) olmaktadır.

2015 yılı sonu itibariyle Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne kayıtlı üyelerin %47'si kadın olmaktadır. 2015 tarihli büro tescil belgelerine göre ise odaya kayıtlı kadın üyelerin

yaklaşık %10'unun büro tescil belgesi sahibi olduğu belirlenmiştir. Bu durum sisteme dahil olan kadınların kendi bürolarını açmadıkları dolayısıyla serbest mimarlık platformu içinde aynı oranda aktif olmadıklarını göstermektedir.

### **3.3. Kadın Mimarların Görünürlüğünün Az Olmasındaki Sebepler**

Araştırmanın bu bölümünde sorulara cevap aranarak kadın mimarların serbest mimarlık pratiğindeki görünürlüğünün az olmasındaki sebeplerinin detaylandırılması amaçlanmaktadır. Sorular, 2014 ve/veya 2015 yıllarında mimarlar odasına kayıtlı olan ofisi olan kadın mimarlara yöneltilmiştir.

Temel olarak kişisel bilgiler, eğitim bilgileri, mesleği seçme nedenleri, çalışma ortamı, yapılan işler ve meslekte kadın olma başlıklarında öncelikle genel olarak yöneltilen sorular, daha detaylı bilgi alınması bakımından yinelenmeden ve kişi zorlanmadan hedefe (hedef açıklanabilir) yönelik sorularla desteklenmiştir.

#### **3.3.1. Görüşme Gruplarının Belirlenmesi**

Görüşme yapılacaklar belirlenirken öncelikle Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'ne ait 2014 ve 2015 yıllarında büro tescil belgeleri incelenerek kendi bürolarını açan serbest mimarlık pratiği içinde aktif olan kadın mimarlar belirlenmiştir. Böylece 2014 ve/veya 2015 yıllarında BTB almış Trabzon merkezde ofisleri bulunan 18 kadın mimarla görüşme hedeflenmiş fakat bazı mimarlardan (M6 ve M10) görüşme talebine olumsuz cevap alınmıştır. Sonuçta toplamda 16 kadın mimarla görüşme yapılmıştır.

Sohbet-yoğun görüşmelerde kişinin rahatlık ve güven duyması amacıyla istediği koşullarda dijital ses kayıt cihazıyla kayda alınmıştır. Yapılan görüşmelerde bir zaman sınırlaması getirilmeden gerçekleştirilmiştir. Daha sonra kaydedilen konuşmaların yazılı olarak kapsamlı bilgilerin sistemli bir şekilde değerlendirilmesi için dökümleri yapılmıştır.

#### **3.3.2. Görüşme Sorularının, İlgi Alanları-Nedenler, İlişkiler Bağlamında Ele Alınması**

Sorular temelde kadın mimarların görünürlüğünün zayıf olması ve adlarının çok duyulmamış olmasının nedenlerini araştırmayı amaçlamaktadır. Nedenler, meslek

seçiminden kaynaklı, ofis alanını seçme biçiminden kaynaklı, ofisteki konumundan kaynaklı, yapılan işlerden ve işverenden kaynaklı, mimarlık mesleğinin gerekliliklerinden kaynaklı ve meslekte kadın olmaktan kaynaklı sebepler olarak detaylandırılmış ve sorular bu hedeflere göre hazırlanmıştır.

- Kişisel Bilgiler; eş olma, anne olma durumundan kaynaklı sorumluluklar, anne olma sürecinde çalışmaya ara verip vermediğine ilişkin sorular hazırlanmıştır.

Varsayım 1: Kadının aile, evlilik ve çocuk yükümlülüklerinden kaynaklanan yeni rollere sahip olması dolayısıyla kadının sorumluluklarının ve toplumsal beklentilerinin artması sonucu aile-iş arasındaki dengenin kurulamaması

Varsayım 2: Yaşamının büyük bir kısmını aynı kentte geçirmiş olması nedeniyle kadınların mimarlık platformu içinde görünürlüklerini azalttığı varsayılmıştır.

- Mimarlık Mesleğini Seçme Nedenleri; mesleğin seçiminde karar vermeyi birilerinin etkileyip etkilemediği, bu süreçte mesleği ne kadar tanıdığına ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Varsayım 3: Mimarlık mesleğinin toplumda kadına yakıştırılan meslek olması, ailesinden inşaat sektöründen kişilerin varlığı gibi nedenlerle kadınların mimarlık mesleğini hedefi ve ideali doğrultusunda bilinçli seçmemiş olmasının kadınların mimarlık platformu içinde görünürlüklerinin azaldığı varsayılmıştır.

- Çalışma Hayatı; çalışma alanı olarak ofisin öncelikli tercihleri olup olmadığı, tek başına veya ekiple çalışıp çalışmadığı, ekiptekilerle yakınlık derecesi ve ekipteki pozisyonuna ilişkin sorular hazırlanmıştır.

Varsayım 4: Çalışma alanı olarak serbest mimarlığın birincil hedefleri olmaması

Varsayım 5: Çalışma ortamının erkek egemen olması,

Varsayım 6: Tek başına ofis kurmak istemeyip, bir ekibin parçası olmayı tercih etmeleri

Varsayım 7: Ekip içinde ofis odaklı tasarım gibi sınırlı alanda çalışması iş alma, sunum ve uygulama gibi işverenle veya işçiyle ilişkilerde aktif rollerde olmamasının kadınların mimarlık platformu içinde görünürlüklerini azalttığı varsayılmıştır.

- Yapılan İşler ve İşverenler; yapılan işlerin kapsamı ve işverenlerin kimler olduğuna ilişkin sorular sorulmuştur.

Varsayım 8: Proje üretimlerinin çoğunlukla konutla kısıtla kalması

Varsayım 9: İşverenlerin öncelikle erkeklerle muhatap olmak istemesi

Varsayım 10: İşverenlerin uygulama alanında kadınlara olan güvensizliği veya ön yargısının kadınların mimarlık platformu içinde görünürlüklerini azalttığı varsayılmıştır.

- Mesleğin gereklilikleri; mimarlık gündemini takip edip, etmedikleri, bu açıdan toplantılara katılıp katılmadıkları, meslektaşlarıyla sosyal ilişkilerinin olup olmadığına, yarışmalara katılıp katılmadıkları dolayısıyla rekabetçi olup olmadıkları sorularak mesleğin sosyal ilişkileri güçlü rekabetçi yapısının gerekliliklerine cevap verip vermedikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Varsayım 11: Rekabeti destekleyen yarışmalarda, sosyal ilişkileri artıran mesleki etkinliklerde yeterince yer almadıkları, günceli takip etmemeleri ve mesleki gelişim açısından eğitimlerinin lisans düzeyinde kalmasının kadınların mimarlık platformu içinde görünürlüklerini azalttığı varsayılmıştır.

- Meslekte kadın olma; meslekte kadın olmanın avantaj ve dezavantajları sorulmuştur. Bir kadın olarak yaşadıkları veya yaşamaya devam ettikleri problemleri daha detaylıca belirlemek için sorular sorulmuştur. Sorunları daha serbest şekilde ifade etmeleri beklenmiştir (Ek 1).

Çalışma öncesinde görüşme sorularının işlerliğini kontrol etmek için 10 kişi ile bir pilot çalışma yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz ve değerlendirilmeler sonunda sorular hedefe yönelik düzenlenmiştir.

### 3.3.3. Görüşmeler

İlk beş soru kişilerin yaşları, doğum yerleri, medeni durumları hakkında bilgi edinmek, varsa çocuklar ve meslek yaşantılarının hangi evresinde eş/anne olduklarını belirlemek ve bugüne kadar Trabzon dışında nerelerde yaşadıklarını öğrenmek amaçlı genel bilgileri kapsayan sorulardan oluşmuştur. Bu soruların cevaplarına bulgularda yer verilmiştir.

6. Aile bireylerinizin veya aile yakınlarınızın meslekleri nelerdir? Yakınlarınızda inşaat sektörüyle ilgilenen kişiler var mı?

“ Mühendis kardeşlerim var. Erkek kardeşim daha çok ticaretle uğraşıyor, makine mühendisi...” (M2)

“ Babam...makine mühendisi, amcam...harita mühendisi, amcam...mimar, halam... elektrik mühendisi.” (M5)

“... Elektrik mühendisi, makine mühendisi, elektrik teknisyeni ve iç mimar bulunmaktadır...” (M9)

“ Esasında kuzenlerimin arasında bir tane mimar var. İnşaat sektörüyle, babam inşaat işçiliği yapmış gençlik yıllarında daha sonradan Almanya’ya gitmiş.” (M13)

“ Ailemin içinde mimarlıkla alakalı uzak bir akrabam vardı...mesleki olarak örnek alacağım, yakınlık duyacağım biri yoktu çevremde...” (M14)

“Amcamın oğlu inşaat mühendisi, teyzemin kızı mimar, eşim de mimar.” (M15)

“Babam inşaat işçisiydi. Abim mimar, eniştem inşaat mühendisi.” (M18)

8. Lisansüstü eğitim yaptınız mı? Neden yapma gereği duydunuz?

“...Yok. Daha doğrusu başlamıştım, ayrıldım. Bir dalda daha uzmanlaşmak için, belki farklı bir şey olabilir miydi? Çünkü büroyu açtıktan bir müddet sonraydı o. Daha sonra büro ağırlıklıydı, tek kalmıştım üniversitede. Tek olunca yoğun olur, işte büroya da zaman ayıramam, yapar mıyım, yapamaz mıyım derken... Yani büroyu yürütmek daha cazip geldi o dönemlerde güya, öyle de ayrıldık.” (M2)

“Halen yüksek lisansa devam etmekteyim. Akademik eğitimi bırakmak istemedim.”(M5)

“Aslında mezun olduktan 3 sene sonra sınavına girdim... Devam ettim ama sonra yarıda bırakmak zorunda kaldım. Çünkü hem iş hayatı, hem çocuk biraz beni zorladı. O fazladan bir yük gibi geldi. Ara vermek zorunda kaldım. Ama hakkım var hala gidip tamamlayabilirim.”(M8)

“Akademisyen olmayı düşünürdüm ama...” (M9)

“Lisansüstü eğitime yeni başladım yine KTÜ’ de şehir bölge planlamada... Türkiye’de akademik anlamda ilerlemek istiyorsanız mutlaka bir fikrinizin olması gerekiyor. Maalesef ki fikriniz yoksa söylediğiniz sözlerinde bir değeri olmuyor. Türkiye şartları bunu gerektirdiği için yüksek lisans yapma gereği duydum.” (M13)

“Başladım ve yarım bıraktım. Üniversite de akademisyen olmak gibi bir hayalim vardı...”(M14)

“...KTÜ’ de yüksek lisans yaptım, 1996’da mezun oldum. Üniversitede araştırma görevlisi olmak için yapmaya başladım.” (M18)

9. Mimar olmaya nasıl karar verdiniz?

“Tesadüf her zamanki gibi. Bizde puan gelince tercih yapılmıyordu. 98 yılı hani en son çift basamaklı giren önce tercihinizi yapıp sınava giriyorduk. Benim 9. tercihimdi rastgele yazdım. Gelip okudum, tam bana göreymiş.” (M1)

“Babamın tercihiydi. Ama iyi ki mimar olmuşum diyorum. Çünkü kendimden çok şey buldum mimarlıkta.” (M3)

“Lisede karar verdim. Bir yakınım mimarlık fakültesinde öğrenciyken... etkisi oldu. Onun yerine ben okumayı tercih ettim ve mimar oldum.” (M4)

“Aileden annemin çok istemesi ve malum üniversite sınavı sonucu, tıp olmayınca mimar oldum.” (M5)

“Yani belirli bir şeyi yoktu ama puan üzerinden aslında gittim. Seçeneklerim biraz sınırlıydı o yüzden tasarım yönüm iyiydi, bütün tercihlerimi mimarlık yaptım.” (M7)

“...lisede karar verdim. Aslında ilgi alanıma giriyordu. Binalara çok dikkat ediyordum. Planlamalarına, görSELLİKLERİNE... Ben de sonradan keşfettim bunlara çok dikkat ettiğimi. Ailem hep doktor olmamı istiyordu...” (M8)

“Ben karar vermedim. Ailemin zoruyla mimar oldum. Abimin ve babamın baskılarıyla mimar oldum. Tercihlerimi ben yapmadım onlar yaptı. Ben doktor olmak isterdim.” (M9)

“Mimar olmaya matematik öğretmenim geometrimin iyi olduğundan dolayı o karar verdi, aslında bilmiyordum mimarlığın tam içeriğini o zaman.” (M11)

“Görsel sanatlara ilgim vardı. Bir anda o çok onu hatırlayamıyorum içinde buldum kendimi. Benim ilk tercihim mimarlıktı. Yani böyle çizim hep elimde kalem, bir şeyler çizmek-tasarlamak hep vardı. Bir şekilde birinden mutlaka etkilenmişimdir ama şuan hatırlamıyorum.” (M12)

“...galiba ilkokul 4. Sınıfta mimar olmaya karar vermiştim. Öyle kendimce hobilerim vardı. Ev tasarlamak ev çizmek gibi. Projeyi yapıp çekmecemin arkasına saklardım kimse görmesin diye. Güya kendi evimi çiziyordum... Ondan sonrasında lise döneminde bir kaydım bu hedefimden, işte tıp falan aile baskısı hikâyesi var orada ama sonrasında tekrar mimarlık oldu.” (M13)

“Tesadüfi ben karar vermedim ailem ve babam karar verdi.” (M14)

“Aslında o dönemlerde tercihim o oldu mimarlığın ne olduğunu bilmiyorduk o vardı yazdık. Tıp vardı mühendislik eczacılık vardı mimarlığa şansımız düştü ve mimar olduk. Üniversite puanına göre.” (M15)

“Mimar olmaya kendim bilinçli karar vermedim. Tesadüf üniversite sınavında öyle yazıldı, yazdık. Büyüklerimiz yazdı. On dördüncü sıradaydı...tesadüf oldu yani. Hatta o zaman doktor olmak istiyordum, tıp furyası vardı.” (M16)

“Ablam peyzaj mimarlığını kazanınca, ondan etkilenerek bende mimar olmaya karar vermişim...” (M17)

“Herhalde akraba çevrem hep inşaatçı olduğu için öyle bir yakınlık olmuştur.” (M18)

10. Mimar olmanızda sizi etkileyen kişiler oldu mu? Anlatır mısınız?

“Yok, hiçbir fikrim yoktu mimarlık hakkında. Geldiğim zaman çok bayıldım, ama tam bana göreymiş dedim.”(M1)

“...ablamın çok samimi arkadaşları mimarlık bölümünü kazanmıştı...çizim yapardılar, gelirdiler bizim evde çizerdiler. O zaman bizde aileler karar verirdi mesleklere. Annem dedi: ‘Bak kızım, hanım hanımcık bir meslek, sen mimar ol en iyisi.’...tekrar dünyaya gelsem mimar olurum...” (M2)

“...neden istediğini hatırlamıyorum o dönem. Dayım elektrik mühendisliğini tercih etmişti. Ben mimarlık. Ben doktor olmayı çok istiyordum, babam mimarlık demişti. İki tane tercih yazdım, tıbbi alamıyordum. Mimarlık oldu ama iyi ki de oldu.” (M3)

“Hayır yoktu. Ben kendim tamamen yani görsellikle ilgilendiğim için...” (M8)

“...inşaat sektörünün içinde değildiler ama kendi mesleklerine (elektrik ve makine mühendisi) tamamlayıcı bir meslek olarak mimar olmamı istediler.” (M9)

“...o yaşta çünkü bilinçte değildim ben...Ya aslında mimarlık nedir diye biliyor muydum, şuan da onu çok hatırlayamıyorum ama çok istedim o mesleği. Mesleği bilmesem çok istemezdim herhalde. Başka bir şey istemedim yani. Mimarlık okumak istedim ya da resim okuyabilirdim. Ama resim bölümü burada yoktu zaten... Ama o dönem o yaş şeyiyle belki biraz daha sanatla iç içe mimarların yaşam tarzı, onların görüntüsü, belki yaptıkları işlerden çok böyle sanata daha yakın olduğu için mimarlığı tercih ettim.” (M12)

“... kuzenim doktordur, o etkili oldu, o yönlendirdi zaten.” (M16)

“Yani ablamın mimarlık, peyzaj mimarlığını kazanması sonucu.” (M17)

“...eniştem mimar ol beraber çalışalım diye söylemişti. Beraberde çalıştık zaten ondan sonra... Ekibi tamamlayıcı kişi olacaktım.” (M18)

11. Mimar olarak çalışma hayatınız ne zaman başladı? Hiç ara verdiniz mi? Neden?

“Verdim. Çalışma hayatım mezuniyetten ikinci kızım doğduktan, kızım bir buçuk yaşındayken...2007 de başladım. Ondan sonra devam ettim, bırakmadım. Yani 2007’ den

beri aktif çalışıyorum. Mezun olur olmaz başlamadım. Yani çocuklar hep araya girdi.” (M1)

“Yok. Okulu bitirdikten hemen sonra açtım büroyu zaten. 87 yılında, ondan sonra da aktif olarak sürekli büroda çalıştım.” (M2)

“Ben bir yıl uzatmıştım. Bir-bir buçuk yıl... 2006’larda muhtemelen başladım. Son yılı okurken o zaman derslerim vardı. O dönem başlamıştım. Çocuklardan dolayı evlendikten sonra ara vermedim. Çocuk olduğu zamanlarda... bir-bir buçuk yaş, yaşlarına kadar falan bir ara verdim. Biraz devam ettim. Tekrar bir ara verdim. Doğum araları diyelim.”(M3)

“Mezuniyetimden itibaren çalıştım. Yani öğrenciyken de ben çalışıyordum. Hiç ara vermeden hala çalışıyorum.” (M4)

“2008’de mezun oldum. Mezuniyetimle birlikte amcamla birlikte çalışmaya başladım. 1,5 yıl sonra kendi ofisimi açtım. Okul hayatım boyunca da yazları çalıştım. Hiç ara vermeden de devam ediyorum.” (M5)

“Hiç ara vermedim, yani nasıl söyleyeyim hamileliğimin son belki bir ayını evde çalışarak geçirdim. Hiç ara vermedim... İki yıl Trabzon’da çalıştım. Bir mimarın yanında çalıştım. Orada piyasayı algılama, işte, proje çizimlerine yönelik tecrübe edindim. Daha sonra Ankara’ya gittim. Ankara’da çok büyük projeler yapan bir ofiste çok kısa süreliğine, sadece deneyim adı altında bir çalışmam oldu. Ardından kendi ofisimizi açtık. Ankara’da. Ofise destek verdim o süreçte. Daha sonra hem ofis hem de dışarıdan yapayım diye, ayriyeten bir firmaya geçiş yaptım. Orda 1,5 yıl çalıştıktan sonra dışarıdan bir teklif aldım ve daha sonra yine hastane projeleri yapan bir firmada proje koordinatörlüğü yaptım. Daha sonra hamilelik girdi tabi ki. Özel sektör olduğu için biraz zorlukları oldu. O dönemde Trabzon’a gidip geliyordum. Dışarıdan işlerimi yapıyordum yani bilgisayar ortamında. Zaten yani çizimler gönderiliyor, o çizimleri kontrol ediyorsunuz yani ofiste olmam çok da gerekmiyordu o dönem içerisinde. Daha sonra Trabzon’un yaşam şeyi daha çok hoşuma gitti. Yani burada bir düzen kurabilirim diye düşündüm. O zaman evliydim, eşim de gelmek istedi. Bir ortaklık düşüncesiyle buraya yerleştik.” (M7)

“Hiç ara vermedim. Mezun oldum, staj yaptım. Daha sonra ofisimi açtım ve o dur bu dur çalışıyorum. Mimarlık yapıyorum. Ve mücadele ettim yani hiç ara vermedim.” (M8)

“Üniversiteden hemen sonra başladım ara vermedim. Kendi ofisimi kurdum bir bayan inşaat mühendisiyle birlikte. Sonra eşim inşaat mühendisi oldu, o şekilde devam ettim.” (M11)



“...Ara verdik tabi, ama hep çalıştım... Değerleme ofisi kurdum, anaokulu vardı orayı bir süre sonra artık... Düzenli oturduktan sonra artık istemedim. Başka bir şey yapmalıyım diye düşündüm. Başka başka bir işler de yaptım mesela annemle bir moda evi. Orada çizim abiye gelinlik üzerine çizimler yapıyordum. Sonra değerlendirme yapıyordum bankalara ve SPK lisanslı firmalara. O dönemde bir büro yine oldu.” (M12)

“Ara verdik tabi, ama benim o anaokulu olduğu dönemde şirketin içinde mimari ve inşaat taahhüt de vardı o dönemde işte böyle yakın çevreye ufak tefek işler yapıyorduk. Profesyonel anlamda biraz uzak ama ara ara yine işler geliyordu önümüze, çok içinde değildik ama bir iki iş yapmıştık.” (M12)

“2007 yılında ilk aktif olarak mimarlık yapmaya başladım. O gün bugündür esasında yapıyorum ama son bu yapı denetim firmaları yürürlüğe girdikten sonra birazcık askıya aldım mimarlık yapma işini.” (M13)

“1991 yılında okulu bitirdikten hemen sonra ilk önce başkalarının yanında çalışmaya başladım. 93 yılında eşimle birlikte büro açarak devam ettim. 2000 yılında oğlum doğdu. 2005 yılına kadar ara verdim... Ben gene büro da olamadan evde sigortasız olarak çizime devam ettim. Ev eksenli çalışma mantığı içinde. O yıl da boşandıktan sonra kendi büro mu açarak devam ettim.” (M14)

“98 yılında başladım. 2009 yılında çocuk doğmasıyla ara verdim. Sonra daha çalışmadım. Aktif olarak çalışmadım.” (M17)

“...86 yılında başladım, mezun olur olmaz... Yani bir yıl çalıştım. Sonra evlendim. Bir yıl daha çalıştım. Üç dört yıldan sonra ayrıldım, çocuklar küçükken ayrıldım. Daha sonra da 2004’den sonra başladım... Mesleğime 2. çocuktan sonra ara verdim. Tekrar iş hayatına giremedim.” (M18)

12. Serbest mimarlığı neden seçtiniz? Akademisyen olmayı ve kamuda çalışmayı hiç düşündünüz mü? Bugünde aynı kararda mısınız? (hayırsa neden)

“Mezun olduğum zaman istedim... Bende düşünmedim. Serbeste başlayınca da, serbest bana göre dedim yani. Hani devlet memurluğu pek düşünmedim yani. Bir de evde yani devlet memuru zaten var. Hani düzenli bir gelir var, onun için... Üniversite de yüksek lisans yapmış olsam, girmek isterim derdim. Öğrencilerle de birlikte olmak isterdim ama vakit yok yani. Ben ona ayıracak vaktim yok. Bir ara öyle bir denemem oldu...devlet işine girmektense akademik olabilir.” (M1)

“Bizim zamanımızda devlet şeylerinde pek giriş yoktu. Çok kısıtlıydı yani yok gibi bir şeydi. Ailemiz de şehir dışına bizi yollamadığı için başka sektörlere de giremedik. O yüzden en uygun bizim için yani biraz da mecbur kaldık büro açmaya... Şimdi olsaydım,

şu devirde mezun olsaydım yine özel çalışırdım ama bu şekilde değil. Önce gider kendimi bir yetiştirirdim, yurt içinde, yurt dışında yani özelliklerimi arttırırdım, daha farklı bir şey olurdu. O zaman belki ülkeme döndüğümde daha farklı bir ilgi görürdüm ya da değerim olurdu.” (M2)

“Ben kamu da çalıştım. Akademisyen olmayı hiç düşünmedim. Kamu da çalıştım ama ben öğrenciyken de ben serbest çalışmayı hedeflemiştim. Üç yıl kamu da çalıştıktan sonra istifa ettim ve serbest çalışmaya başladım.” (M4)

“Mesleğimi en iyi şekilde yapacağım alanın serbest mimarlık olduğunu düşündüğüm için bu alanda çalışmaya başladım. Ama akademik kısmı da yüksek lisans, doktora gibi eğitimlerle de devam etmek istiyorum.” (M5)

“...ben biraz özgürlüğüme düşkün bir insanım. Yani kısıtlanmak çok hoşuma gitmiyor. Devlet dairelerinde de bir de o hiyerarşik durum beni çok rahatsız ediyor. O yüzden hiç düşünmedim. Elime imkânlar da geçti. Bakanlıkta iyi bir iş hatta imkânlar geçmesine rağmen, hani hiç düşünmedim hiç tercih etmedim. Ondan sonra akademisyenlik olabilirdi belki ama yine muhakkak hani uygulamanın içinde olmam gerekiyor gibi hissediyorum. O yüzden hiç tercih etmedim, bir an önce çalışmak istedim öyle söyleyeyim.” (M7)

“Yok, düşünmedim. Hiç akademisyenlik ya da kamu düşünmedim. Çünkü üniversitede okurken bazı şeyleri gözlemlemiştim. Yani orada farklı bir yapı var. Orda devam edebilmek için bazı şeyleri göze almanız gerekiyor...” (M8)

“Akademisyen olmak isterdim ama serbest piyasanın içinde uygulama da yapmak da isterdim. Sadece okulda öğretim görevlisi olmak istemezdim.” (M9)

“Üniversite de birinci sınıftayken farklı karakterim vardı. Bir şeyleri oluşturmaya çok yatkın birisiydim. Üniversite ortamının öyle düşünüp hayal ettiğim gibi bir ortam olmadığını gördüm ve o zaman kesinlikle karar vermiştim akademisyenliği ve kamuyu tercih etmemeyi. Çünkü kamuda da özel sektörde gittim öğrenciyken stajlarda oradaki ortamda bana çok sıkıcı geldi. Onun için serbest çalışmaya karar vermiştim.” (M11)

“...Zaman zaman, bu piyasada düşünmemek mümkün değil. Ama o dönem hiç düşünmedim. Ne akademisyen olmayı düşündüm, hep böyle bir heyecanla mezun olduk, kendime güvende vardı. Hemen büro açalım, ideallerimiz vardı... Ama şöyle de bir tarafı kamu garanti gibi geliyor insanlara bizde onu seçebilirdik, bir iki sınava girdim... Akademisyen olabilirdim, hocalarım benim hep beğenirdiler projelerimi desteklediler, iyi notlar alırdım. Ama hiç aklımıza bile gelmedi. O dönem böyle bir idealim olmadı yani.” (M12)

“Şimdi şöyle normalde kişilik olarak çok sistemlere adapte olabilen biri değilim. O yüzden müşteriye seçme şansım olur, keyfime göre iş seçerim diye seçmişim serbest mimarlığı. Bugün itibariyle anlıyorum ki seçe seçe bile iyi seçemeyebiliyorsunuz.” (M13)

“...Akademisyen olmayı gerçekten çok isterdim şuanda da tesadüfi olarak Avrasya Üniversitesinde sözleşmeli olarak öğretim üyeliği yapıyorum... Kamuyu hiç düşünmedim çünkü hiyerarşik bir sistem algısı içinde çalışabilecek bir karakterim yok. Gece çalışır gündüz gezebilirim hiç özgürlüklerimden taviz verebilen bir insan değilim.” (M14)

“Düşündüm, her ikisini de sınavlara girdim ama başarılı olmadım eşimle birlikte büroda çalışmaya devam ettim... Aslında serbestliğin getirdiği bazı ekstralar var ailevi yönden. Çocuklarla ilgilendim... Birçok yönden bu ilgiyi gösteremeyecektim onlara. Ama kamuda da çalışmak isterdim. Saatli olduğundan dolayı serbestte saat yok, belli belirsiz saatlerde çıkıyorsunuz iş yerinden eve gidiyorsunuz. Düzenli bir yaşam olmuyor.” (M15)

“Akademisyen olmayı hiç düşünmedim. Kamuda çalışmayı da hiç düşünmedim gibi. Bir ara düşündüm gibi sonra böyle bir kapı açıldı, böyle başladık. Ücretli çalışmayı da düşünmedim. O zamanki şartlarım beni Trabzon’da kalmaya itti. Trabzon’da kalınca da böyle bir durum ortaya çıktı. Eğer kalmaya mecbur olmasaydım, büyük firmalarda, Trabzon dışında hatta yurtdışı düşünürdüm. Daha büyük işler daha büyük firmalar, yurt dışında büyük işler.” (M16)

“Akademisyen olmayı düşünmedim. Düşünmedim, serbestte daha çok çalışmayı tercih ettim. Çalıştığım yerde tek olunca daha rahat geldi bana ve serbest çalışmaya karar verdim. Akademisyenlik biraz zor... Kamuyu da düşünmedim.” (M17)

“...Memur olmadığım için mecburi seçim... Çok düşündüm, çok girdim ama olmadı (akademisyenlik). Evet, yani bu yaştan sonra tabii istemiyorum artık da çünkü yaşlıtlarım artık emekli oluyor. Ama isterdim. Bir memur olarak emekli olmayı isterdim. Serbest büro çalışanı olmak çok zor bir iş. Yorucu, yıpratıcı. Memur olmak daha kolay belki onun için kolaydır. İş beklemiyorsun. Aman iş gelsin de işi yapıyım diye bir şeyi yok memuriyetin hazır işleri yapıyorsun... Para alma sorunun yok. Serbest mimar olarak müşteriden para almak çok zor.” (M18)

13. Bu Ofisi siz mi kurdunuz?

“Yok, ben kurmadım. Mevcut ofisti, üçüncü ortak olarak geldim. Ama benden sonra da çok böyle çalışmayan, aktif olmayan mimarlar da geldi, gitti diyelim. Hani malum kullanmak için... iki erkek, iki bayan oldu, iki erkek erken bıraktılar. Bayanlardan bir tanesi daha yeni bıraktı, diğeri devam ediyor ama bırakabilir.” (M1)

“Bu Ofisi biz abimle birlikte ilk açtık ve kurduk. Daha sonra abim, daha ticaret hayatına atıldı kendi dalında. O zaman eşimle tanışmıştım. Evlenince onunla birlikte devam ettik aynı büroya. Bürolar vardı birleştirdik daha doğrusu ikimiz.” (M2)

“Ben kendim kurdum evet.” (M4)

“Babamın var olan düzenine mimarlık ekleyerek yolumuza devam ediyoruz.” (M5)

“Ben kurdum. Yani eski eşimle beraber kurmuştuk. Sonra ikinci şirketi ben kendim kurdum.” (M7)

“...Çalışma hayatıma 1988’ de mezun olmadan başladığı ve hiç ara vermedim. 6 ay özel bir ofiste çalıştıktan sonra kendi ofisimi kurdum... Evet, ben kurdum. Aslında 4 kardeş hep beraber kurduk.” (M9)

“Evet, bekarken ben kurmuştum. Eşimle tanıştıktan sonra beraber kurmaya karar verdik.” (M11)

“Değil, şöyle şansım oldu piyasadan uzak kaldığım için bir portföyüm yoktu. Böyle bir teklif geldi inşaat mühendisi büro var ama kendi siyasi bir durumu olduğu için büroyla ilgilenemediğini söyledi ben mesleği zaten çok özledim... Yani iş gelir şeyiyle üstüne atladım... O dönemdi işte başlarken biraz tabi uzak kaldığım için zorlandım... Biz büroda oturduk üç yıl büro döneminde öyle büroya iş gelip de sana tık tık kapını çalıp bu projeyi sen çizer misin demiyorlar. Seni tanıyorsalar geliyorlar. Bunun için sebat etmek gerekiyor. Tabi ki biz o zaman bugüne kadar o büro isim dursaydı ben tabi ki iyi bir yerde iyi bir profilim olmuş olurdu ama bir portföy oluşturmuş olurdu yaptığın işlerin geri dönüşü olurdu ama yeniden kurmak benim için yeniden müşteri beklemek o yapabileceğim bir şey değildi. Ama buranın alt yapısı olduğu için o bana biraz destek iyi geldi. Cesaretlendirdi beni.” (M12)

“Hayır, eşim kurmuştu zaten onla birlikte devam ettim.” (M15)

“Hayır, kayınbiraderim kurmuştu eşimle beraber, ben daha sonradan onlara katıldım.” (M17)

“Yok, ofisi ben kurmadım. İlk çalışmaya başladığımda kurulu ofise girdim. Mimar olarak imza atmaya başladım. Şuan ki çalıştığım işyeri de zaten ortaklıydı. TUS dönemiymi o zaman, TUS için beni ortak aldılar. Öyle başladık. Şimdi de devam ediyor.” (M18)

14. Tek başınıza mı yoksa bir ekiple mi çalışıyorsunuz?

“...tek başıma çalışıyorum ama yardımcı mimar bulunduruyorum büroda. Daima iki kişi çalışıyorum, üç değil iki kişi. Bir kendim bir de mimar yardımcım.” (M4)

“Yani çalışanım var, bir tane mimar şuanda... Ortağım şöyle, yani uygulama işlerinde bir ortağım var... Uygulamaları yaptığım zaman, iş denetimlerini sağlayacak bir ortağım var ama proje işlerinde genellikle yalnızım.” (M7)

“Ekipte çalışıyorum.” (M8)

“Ekibim elektrik mühendisi ve makine mühendisi olan abimden; iç mimar olan kız kardeşimden oluşmaktadır. Ekipte mimar olarak eşit iş dağılımı içinde görev alıyorum.” (M9)

“...eşim inşaat mühendisi.” (M11)

“... Bir ortağım var inşaat mühendisi. Bir teknik elemanımız var, iki yıllık inşaat mezunu...” (M12)

“Her zaman tek başıma çalıştım.” (M13)

“...On yıldır bana ait resmi olarak tekim ancak dönemsel ekipler kuruyorum. Çünkü projelerimin çoğu anıtlar yüksek kuruluna ve sözleşmeli işler oluyor. Özellikle her dönem öğrenci arkadaşlarımıza destek anlamında stajyer öğrenci arkadaşlar illa ki alırım. Her dönem ücretli olarak alırım. Seçtiğim beğendiğim arkadaşlarla yola devam eder ve ekibi de devam ettiririm anlamında bakıldığında üç dört kişilik bir ekibim var.” (M14)

“Aile şirketi olduğundan dolayı iki kayınım ve eşim var. Müteahhitlik yapıyorlar.” (M15)

“Şimdi ekipte çalışıyoruz ama tek başıma bazen iki kişiyiz. Tabi iş alınca iki kişi çalışıyoruz.” (M16)

“...ben prosedür ortağyım. Kar ortağı değilim. Sadece şantiye şefliklerinin piyasadaki rayici neyse onu veriyorlar bana, sigortamı ödüyorlar. Yani sigorta için devam ettiriyorum.” (M18)

15. Bu ekip kimlerde oluşuyor? Ekiptekilerle yakınlık dereceniz var mı?

“Akrabalık hiç kimsenin yok... İki mimar, hatta üç mimar diyelim birisi kamuda çalışıyor. Dördüncü mimar... TUS’u kullanılıyor... Hanımın. Bir de inşaat teknikeri... Hanım var.” (M1)

“...işte eşim inşaat mühendisi olduğu için bir ortak o var... inşaat mühendisi daha çok, mimarlar da var. Bir kısmı yakın arkadaşlarımızın mezun olan... çocukları işte, yetişmek amaçlı geldiler. Tabi ki erkek... Kadınlar, büroda olması gerekiyor. Biz de çok proje ağırlıklı olmadığımız için büroda, sahada bayanlar pek tercih edilmiyor.” (M2)

“Ofisin iş alımı ve ekonomi kısmını eşim yürütmekte... benimle üç yıldır birlikte ekip arkadaşım... mimar... hanım ile birlikteyiz.” (M5)

“...yani uygulama işlerinde bir ortağım var. Uygulamaları yaptığım zaman, iş denetimlerini sağlayacak bir ortağım var ama proje işlerinde genellikle yalnızım. Yani, şuan aslında işi de alan benim, projenin tasarımlarını da genellikle kendim yürütüyorum. Yani eleman olarak da çalışıyorum. Çizim yapıyorum, hepsini yapıyorum. Yani öyle bir şey, ayrım yok bizde yani ofiste.” (M7)

“...kayınpederim müteahhit. Trabzon’un en eski müteahhitlerindedir. Eşim müteahhit, kayınım müteahhit, küçük kayınım da kayınpederim ile birlikte inşaat yapıyor.” (M8)

“Ekibim, elektrik mühendisi ve makine mühendisi olan abimden; iç mimar olan kız kardeşimden oluşmaktadır. Ekipte ben mimar olarak eşit iş dağılımı içinde görev alıyorum.” (M9)

“Eşimle ortağım, kendisi inşaat mühendisi.” (M11)

“Bir ortağım var inşaat mühendisi. Bir teknik elemanımız var iki yıllık inşaat mezunu bu kadar şuan. Yani ailesel bir yakınlığım yok.” (M12)

“Harita mühendisim benim için ayrılmazdır, o sabittir. Zemin etütçüm asla vazgeçmedim ama dönem dönem inşaat mühendisimi değiştirdim. Makine tesisat yapan arkadaşı ve elektrikçimi değiştirdim ama haritacımı hiç değiştirmedim. Şöyle söyleyeyim bana en yakın beraber çalıştığım iki arkadaşım da erkektir.” (M13)

“...fili işlerde çalıştığım ve benimle aynı büroyu paylaşan bir elektrik mühendisi arkadaşım var.” (M14)

“Aile şirketi olduğundan dolayı iki kayınım ve eşim var. Müteahhitlik yapıyorlar.” (M15)

“Ben... eşim ve kayınbiraderim.” (M17)

“...yani ben prosedür ortağım... Şuan ki çalıştığım işyeri de zaten ortaklıydı. TUS dönemi o zaman, TUS için beni ortak aldılar. Öyle başladık. Şimdi de devam ediyor. Kar ortaklığı değil, sadece parça başı bana verilen işleri yapıyorum. Yani büroda ekip var ama ben o ekibin dış mandalıyım. Çok ekiple çalışıyorum denmez. Sadece şantiye şefliği yapıyorum, şuan bana verilen işlerde...sigortamı ödüyorlar.” (M18)

16. Ekip içerisinde nasıl bir iş dağılımı var, sizin ekipteki rolünüz nedir?

“Benim rolüm, her açıdan var öyle söyleyeyim. Sadece iş alma da yok. İş alma şöyle, kendime gelen işleri alıyorum ama onun haricinde... Beyin işlerine karışmıyorum. Ona gelen işlerin çizimlerini yapıyorum. Onun haricinde belediye takipleri oluyor.” (M1)

“...kendim mimar, çizdiğim şeyi...eskiden abim makine mühendisiydi, müteahhite anlatırdı ki bir mimarın çizdiğini ne kadar anlayıp anlatabilirdi...Eşim inşaat mühendisi, eşim sunumları yapıyor...bayanlara güvensizlik var.” (M2)

“Ekipte birlikte çalışıyoruz. Ben çizim yapıyorum. Arada tasarım yapıyorum. Tasarımcı bir arkadaşımız var. Çizimci arkadaşlar var. Ben çizimci gruptayım, çizim grubundayım.” (M3)

“Tek başıma çalışıyorum ama yardımcı mimar bulduruyorum büroda. Daima iki kişi çalışıyorum, üç değil iki kişi. Bir kendim birde mimar yardımcım.” (M4)

“Ofisin iş alımı ve ekonomi kısmı eşim...yürütmekte ve üç yıllık arkadaşım...hanım ile birlikteyiz.” (M5)

“... şu an aslında işi de alan benim, projenin tasarımlarını da genellikle kendim yürütüyorum. Yani eleman olarak da çalışıyorum. Çizim yapıyorum, hepsini yapıyorum. Yani öyle bir şey, ayırım yok bizde yani ofiste.” (M7)

“Benim rolüm asıl tasarlayan, yöneten benim. Belli kişilerle çalışıyorum. Kendi elemanlarım var. Kunduracılar da çizim ofisimiz de var ayrıca. Burada da burası ana merkez ofis işte tasarımlar, mimari tasarımlar, çizimler burada yapılıyor. Tasarımlarımı ben kendim yapıp, çizim ekibine veriyorum.” (M8)

“Ekibim elektrik mühendisi ve makine mühendisi olan abimden; iç mimar olan kız kardeşimden oluşmaktadır. Ekipte ben mimar olarak eşit iş dağılımı içinde görev alıyorum.” (M9)

“...eşim Trabzonlu olduğundan daha çok onunla görüşme oluyor. Ama kendi çevremde de oluyor. Bayburt Belediyesi gibi orada ofisimi kurmuştum. Orayla da bağlantım oluyor...Genelde tasarım kısmıyla ilgileniyorum, ilgilendiğim zamanlar. Daha çok dışarı işleri, prosedürü, inşaat denetimi vs. eşim yapıyor.” (M11)

“Mimar olarak bir ekibim yoktur ama hiç ayrılmazlarım vardır. Harita mühendisim benim için ayrılmazdır, o sabittir. Zemin etütçüm asla vazgeçmedim ama dönem dönem inşaat mühendisimi değiştirdim. Makine tesisat yapan arkadaşları ve elektrikçimi değiştirdim ama haritacımı hiç değiştirmedim. Şöyle söyleyeyim, bana en yakın beraber çalıştığım iki arkadaşım da erkektir.” (M13)

“...fiili işlerde çalıştığım ve benimle aynı büroyu paylaşan bir elektrik mühendisi arkadaşım var ama onun dışında dışarda kendi bürolarında olan bir mühendis ekibim vardır hep onlarla beraber çalışırım ve başka bir kişiyi tercih etmem o yılların verdiği bir tecrübe ticari ilişkilerdir. Mekânsal birlikteliğim olmadan ama aynı ekip grubuyla çalışan bir yapım

var. Çoğunu kadın seçmekten yanayım sadece elektrik mühendisi arkadaşım erkektir.” (M14)

“Benim rolüm projeleri ve tasarımları ben yapıyorum. Yönetici eşim. Şantiye ve işleri eşim takip ediyor.” (M15)

“Lider benim. Yani lider benim demeyeyim de yönlendirme olarak. İşi anlayan, programlayan.” (M16)

“Tasarım aşamasında, çizim aşamasında ben. İnşaat kontrolleri eşim ve kayınbiraderim. İş alımı... onları kayınbiraderim yapıyor. İşin takibini de ben.” (M17)

“... büroda ekip var ama ben o ekibin dış mandalıyım. Çok ekiple çalışıyorum denmez. Sadece şantiye şefliği yapıyorum şuan bana verilen işlerde. Bazen imza da atıyorum. Proje imzası da atıyorum.” (M18)

17. Yarışma projesi deneyiminiz oldu mu?

“Olmadı... düşünmedim hiç, gerek duymadım.” (M1)

“...hiç olmadı. Çünkü onun için de bir grup olması gerekiyor. Öyle bir gruba da katılmadık zaten.” (M2)

“Hayır, çok istedim aslında ama buna fırsat olmadı. Ayrı bir uğraşı gerektiriyor. Zahmetli bir iş aslında. Fırsat olmadı.” (M3)

“Bir Kafkas Üniversitesinin şeyini çizdim ben veterinerlik fakültesi yarışmasına katıldım. Orada bir derece aldım ve projem uygulandı. Hani ben dördüncü oldum ama uygulama projesi olarak benim projem seçildi... yani Fevzi Paşa İlkokul projesini yaptım. Onu da küçük bir yarışmayla yani kendi içinde daveti olaraktan Milli Eğitimin yaptığı bir şey de yaptım o projeyi.” (M4)

“Olmadı ama en kısa zamanda olması için çalışıyoruz.” (M5)

“Üç deneyimim oldu, bir tanesinde bitirme projesinde zaten mansiyonum var. Bir tanesi Adana’ydı galiba. Adana bölgesinin bir kentsel düzenleme. En son İzmir kalkınma ajansı İZKA’nın ... onda ödül yok... Bir tanesinde var. Ondan sonra da zaten devam etmedim.” (M7)

“... öğrenciliğimde oldu. Hatta biz o zaman birinci olmuşuz... ile çalışmıştım ben. Peyzaj mimarlığı bölümünü çalışmıştık o zaman hatta açılır kapanır maket yapmıştım ve AA almıştım o projeden. . Hatta uygulama projesi olarak seçildi. Sonra sanırım üzerinde çalıştılar ve onu uyguladılar.” (M8)

“Bir ara bir arkadaşımıza başlamayı düşündük ama o yarım kaldı, niye hatırlamıyorum...yeni mezun gençtik.” (M12)



“Evet oldu. Bir tanesi öğrencilik yıllarımdaydı, son sınıfa geçmiştim, yapı projesi dalında bir yarışmaya katıldım. Bundan mansiyon aldım zaten. İkincisi de mesleğime, 2007 yılındaydı galiba çok uzun süre ara vermiştim. Tekrar bir yarışma heyecanı yaşamak üzere katıldım. Onda da ikinci elemelerde elendim.” (M13)

“... üniversite bitiminden hemen sonra, Trabzon Belediyesi'nin sahil düzenleme yarışmasında, bir proje hazırlamıştık ve üç kişilik bir ekiptik. Mansiyon ödülümüz vardı.”(M14)

18. Çeşitli toplantılarda veya etkinliklerde meslektaşlarınızla bir araya gelir misiniz?

“Bazen olur. Yani şeyden, oda bünyesinde olanları daha çok tercih ediyorum. Sonuçta hani biliyorsun kimlerin gideceğini. İşte bir program tanıtımı olur, ne bileyim bir yemek olur hani. Öyle zamanlarda.” (M1)

“... kendi meslektaşlarımla geliyorum. Odalarda, toplantılarda.” (M2)

“Aslında odanın ilk zamanlarda olan toplantılarına, seminerlerine katılmışım ama son zamanlar takip edemedim açıkçası. Yoğunluktan aslında. Fırsat olmadı.” (M3)

“Fazlaca toplantılara katılamıyorum ama katılmayı daha etkin olmayı düşünüyorum.” (M5)

“... şimdi aslında öyle bir şeyimiz oldu Mimarlar Odası'nda. Birkaç komisyonda yer almak istemiştik ama yani toplanamadı... komisyon toplanmayınca o da yarım kaldı, bizde devam etmedik.” (M7)

“...mümkün olduğu kadar gelmeye çalışırım. Sohbet etmeye çalışırım.” (M8)

“Aslında gelmiyorum gibi bir şey. Çalışma ortamım serbest olduğundan dolayı sanırım, eşimle öyle bir ortamlar da olmadığı için mümkün olmadı, katılamadım.” (M11)

“Geliriz tabi ki. Şuan Mimarlar Odası Kadın Komisyonu başkan yardımcısıyım.” (M12)

“Odanın toplantıları olursa kesinlikle katılırım ve bir araya gelirim.” (M13)

“Odamın düzenlediği bütün etkinliklere katılırım, onun dışında çok büyük zaman ayıramasam da gönül birliğim vardır kadın komisyonu ile olabildiğince de bana ihtiyaç duyduklarını hissettiğim anda destek vermeye çalışırım. Yalnızca mesleki çalışmalarım yok kadın örgütleriyle ve akademisyenlik anne olmak ve onun dışında da siyaset olduğu için hayatımda çok büyük zamanlar ayıramıyorum.” (M14)

“Pek sık değil, arada geliyorum. Fuarlara eşim daha çok gidiyor. Benim için ön planda olan çocuklar. Öyle tercih ediyorum.” (M15)

“Gelmeyi çok isterim, severim. Ve de hep geliyorum da.” (M16)

“... imkân olursa gelirim. Bir iki kere oldu ama daha olmadı. 2009’dan beri çalışmadığım için olmadı.” (M17)

“Çok sık.” (M18)

19. Meslek hayatınızda ne tür projeler gerçekleştirdiniz veya gerçekleştirmektesiniz? Bu projelerin hangi aşamalarında yer aldınız veya alıyorsunuz?

“Her tür projeyi çizdim. Konut, otel, hastane, cami yani akla gelebilecek, köy projesi, villa, ne düşünürseniz her tür proje çizdim. Tasarımlar, yeri geldi bana da ait oldu. Yeri geldi... Bey’e de ait olduğu zamanlar oldu.” (M1)

“Konut projesi yaptık, okul projesi, küçük cami projeleri yaptık yani dini amaçlı da yaptık, sağlık amaçlı olanı da var, eğitim-konut farklı, fabrika falan türü şeylerde çizdik... Bunların bütün aşamalarında, genelde çizim aşamalarında ben oldum. Tasarımlarında da. Tasarım ve çizim. yani mimari boyutlarında oldum. Saha boyutlarında ise ve diğer aşamalarında hep eşim muhatap oldu yani erkek olduğu için.” (M2)

“Tasarımlarım da oldu ama çoğunlukla çizim yaptım.” (M3)

“Daha çok konut ağırlıklı olarak çalıştım ama tabii ki hastane, okul, fabrika... Bu tip projelere yaptım. Toplu konut siteleri, villalar... Bu şekilde projelerimiz oldu. Of devlet hastanesi çizdim. Bir de bu şey dış hekimliği yapılıyor ya tekel binasının yerinde onun da uygulama projesini ben yaptım. Fabrika, Arsin sanayi sitesinde hem şey granit fabrikası çizdim, bir de Başaran Holdingin fındık fabrikasını yaptım. Şeyde de Gümüşhane’de yine organize sanayi bölgesinde de şey projem var, plastik çerçeve projesi yani fabrikası. Şimdi Sochi de ben kültür merkezi yaptım, villa projeleri yaptım. Aynı zaman da Azerbaycan’da da toplu konut projesi hazırladım. Hatta Türk müteahhitler tarafından gerçekleştirildi. Bana da resimlerini de getirdiler. Yani 2000’li yılların başı, 90’lı yılların sonu.” (M4)

“Ben hep projelendirme kısmında bulundum, şantiyeyle ilgilenmedim.” (M4)

“Şuan gündemde olan ve Trabzon’a ve Bölgeye katkısı olacağını düşündüğümüz Mobilyacı İş Adamlarının işveren olduğu, Mobiad Mobilya Kent projesinin, konsept ve tasarım projesini yaptık... Konut projeleri yaptım...projelerinin, uygulama projelerini ve iş takibini yaptık.” (M5)

“...PTT binaları çok tasarım gerektirmediği için hani genel şeylere uyuyorsunuz. Şuan da yaptığım üç proje var. Yani Karadeniz bölgesini genelde yapıyorum. Onun dışında öyle çok hani... Helvacızade’nin projelerini yapmıştım, uygulamasıyla beraber. Onun dışında mimari olarak yapılmış ama sonlandırılmamış projelerim var... Yani hani proje yapılmış ama uygulamaya geçilmemiş hani proje durumu var. PTT’nin projeleri var. O yüzden çok öne çıkan diyemiyorum. Genelde kuruma çalışıyorum.” (M7)

“Hepsinde yer aldım ben; konut projesi, apartman projeleri, site projeleri, ayrıca camii, belediye binası, diyaliz merkezi, otel, iş merkezi... Bunları tasarlayıp uyguladım. Şimdi tasarım, çizim ve uygulama aşamalarında hepsinde yer alıyorum. Çünkü dosya çıkarıyoruz biz, işte tasarımla başlıyoruz. Daha sonra ekiplere dağıtıyorum projeleri. Komple yaptırıyorum, toparlıyorum, dosyayı hazırlıyorum. Önce den belediyeye verirdik şimdi yapı denetime veriyoruz. Daha sonra da o projeleri çıkartıyorum belediyeden.” (M8)

“Genellikle konut, dekorasyon ağırlıklı işlerin içinde yer alıyoruz. Mesela klinik, konut, ofis, otel iç mimarisi gibi. Proje de çiziyoruz ama projeleri sadece çizip vermiyoruz; uygulaması ile de birebir ilgileniyoruz.” (M9)

“...özellikle bekârken birçok şeyin içinde bulunabildim. Genel olarak yurtlar, organize sanayide bazı fabrikalar, konut dışında eşimle evlendikten sonra farklı bir şey yok konut ve iş yerleri.” (M11).

“Tek tek saymak zor tabi ki ama benim için önemi olan, daha farklı olanları anlatayım. İşte bir iş merkezi projem var. Ya da bunun dışında büyük sekiz bloklu site benim için... Kaşüstü’nde burada Ceviz Mobilya’nın olduğu bina... Üniversite Mahallesinde henüz daha bitmedi, uygulaması başladı... ufak tefek villa projeleri yani daha çok konut diyelim... Apart otel... Kalkınmada... şu an uygulama aşamasında.” (M12)

“Genelde bireysel konut projeleri çizdim ben, hepsi müstakildi. Bir iki tane de apartman projem var.” (M13)

“Rölove, anıtsal eserler üzerinde çalışıyorum. Restorasyon yapıyorum. Hem uygulamasını hem de çizim işlerini yapıyorum. Hafsa Sultan Konağı... restoran haline dönüştürüldü, Ortahisar’da onun dekorasyonu, tasarımıyla tümüyle bana ait.” (M14)

“Konut dışında bir proje çizmedim... Toplu konutta, müstakil konutta var.” (M15)

“Meslek hayatımda konut ağırlıklı, ticaret ağırlıklı projeler yapıyorum. Bu projelerde planlama aşamasındayım. Tasarım... Uygulamada birebir değil kontrol amaçlı bulunuyorum. Şantiye şefliği yapmıyorum, her aşamasında yer alıyorum.” (M16)

“... evden tasarım yapıyorum... Konut projesi, yurt projesi, camii projesi, küçük fabrika projesi yaptık. Tasarım aşamalarında bulundum.” (M17)

“İlk çalıştığım yıllarda her tür proje çizdim. Konut, apartman, benzin istasyonu, otel, park, bahçe. Şuan ama sadece konut şantiye şefliği yapıyorum.” (M18)

20. Öne çıkan, beğenilen projeleriniz hangileri onlardan bahseder misiniz?

“Clinart Hastanesi, en çok Clinart Hastanesi’nde emeğim var. Tasarımından, yani tasarımında ortakta çizdiğimiz oldu ama onun bütün ilgilenilen, Ankara’ya yeri geldiğinde

şehir dışına gidip gelen, Bakanlıkla görüşen kişi hep ben oldum. Yıldızlı Güven'de de keza öyle oldu. Ruhsat aşamasında yine Ankara'ya gidip gelmişim. Ondan sonra cami olarak Aydınlikevler Camisi,.. karşısında Söğütlü'deki cami onun projeleri de bize ait. Ofiste çizildi. Şey, küçük köy projelerindeki yine camiler var öyle de çizdiğimiz. İşte onun dışında bir sürü zaten konut haddi hesabı yok. Belki 400-500 tane konut çizmişimdir. Şu sekiz sene içinde büyük ölçekte, küçük ölçekte çizdiklerimi söylemiyorum artık. Köy projesi olarak da..."(M1)

"Şimdi öne çıkan ve beğenilen villa projelerim var. Toplu konut projelerim var, apartman projem var, okul projem var. Yani Fevzi Paşa İlkokul projesini yaptım. Onu da küçük bir yarışmayla yani kendi içinde daveti olaraktan Milli Eğitimin yaptığı bir şey de yaptım o projeyi. Yani beğenilen birçok projem var." (M4)

"Konut projeleri yaptım. Tarık Aydın İnşaata 'Işık Konakları', Aydın Rezidans' projelerinin uygulama projeleri ve inşaat takibini yaptık." (M5)

"Helvacızade'nin projelerini yapmıştım, uygulamasıyla beraber...Onun dışında mimari olarak yapılmış ama sonlandırılmamış projelerim var. Yani hani proje yapılmış ama uygulamaya geçilmemiş hani proje durumu var. PTT'nin projeleri var. O yüzden çok öne çıkan diyemiyorum. Genelde kuruma çalışıyorum. Yani bence yok. Yani öne çıkan. Çünkü şuan zaten hani gelişme aşamasındayız. Yani dekorasyon projeleri belki olabilir, öne çıkan." (M7)

"Ya tabii uygulandığı yerlerde hani sizin projenizmiş, güzelmiş diyorlar. O da gurur verici. Dörtyol Belediye Binası vardı, o uygulandı. Hatta çok amaçlı şimdi orayı merkez seçip Akçaabat Dörtyol'da farklı amaçlarla kullanmayı planlıyorlar... Onun dışında Açı Koleji'nin binası, o merkezi yerde olan işte onun karşısında ki Sancak Plaza, meydana Üniuersiteye giderken TS Otel gibi. Yani bunlar hep beğenilen projelerim. Daha bunun gibi bir sürü... Tanjant'a çıkınca çoğu projede benimmiş diye bakıyorum, yani gurur veriyor. Hatta ilk dıştan cam asansörlü binayı ben çizdim Trabzon'da ve uyguladık. Tanjant'ta ve 14 katlı bina, Açık Öğretim Binasının yanındadır. Sonra eşim müteahhitliğini yaptı, o uyguladı. Ondan sonra da tabii beğenip, uygulayanlar oldu." (M8)

"Aslında çok var. Aya Klinik, Av. Ayşe Sula Köseoğlu'nun ofisi, Atatürk Alanı yakınındaki kendi binamız, Galanima Restaurant beğenilir. Ayrıca 1987 yılından beri uzun yıllar çalıştığımız Otel Usta ( Usta Park Hotel) da bunların arasındadır. Aynı zamanda şehir dışı olarak İstanbul' da tıp fakültesi acil servisi çalışılmıştı ve bunlar gibi göz önünde bulunan birçok projemiz bulunmaktadır." (M9)

“Kooperatif yapmıştım özel bir projeydi biraz da yeni mezun olmanın etkisiyle farklı olduğunu düşünüyorlardı. Bayburt'ta yaptığım bir projeydi.” (M11)

“Şu an o benim söylemem pek doğru olmaz. Bana göre ben hepsine çok özeniyorum, çok heyecanla yapıyorum ama çok istediğim sonucu alıyor muyum diyeceksin uygulama aşamasında her şey çok bir bütün paket diye düşünüyorum ben. Trabzon'da birçok anlamda öne çıkan projeler hep dışarıdan gelen, bir Forum gibi hem malzeme.” (M12)

“...Kaşüstü'nde burada. Ceviz Mobilya'nın olduğu bina. Onun dışında üniversite mahallesinde henüz daha bitmedi, uygulaması başladı bir proje var onun dışında ufak tefek villa projeleri yani daha çok konut diyelim ya da Apart işte Kalkınmada o da yine şu an uygulama aşamasında diyelim.” (M12)

“En son bir projem var, Soğuksu'da yapmıştım. Müstakil bir evdi, geleneksel sisteme de bağlı kalarak yapmıştık. Dokuya uygun çalıştık orada. Benim en çok sevdiğim projemdir. Zaten zirvede bırakmak lazım deyip onu yapıp bıraktım. Çünkü ondan daha iyisini Trabzon şartlarında yapamam. Cevdet Durgun Evi Soğuksu'da. Bir kere kişinin de yatırdığı para miktarı önemli, siz ne kadar iyi bir proje çıkartırsanız çıkartın, uygulamada yatırılan para da önemli oluyor. O da hiç esirgemedi parayı yani evi yaparken.” (M13)

“Hafsa Sultan Konağı... restoran haline dönüştürüldü, Orta Hisar'da onun dekorasyonu, tasarımıyla tümüyle bana ait.” (M14)

“Müstakil konutlarda Konaklar Mahallesi'nde yaptığım villalar var, eşimin adına ama tasarımı bana ait.” (M15)

“Yani şöyle, biraz şey olacak ama beğenilmeyen projem demeyeyim de ama... Öne çıkan bütün projelerimi ben beğeniyorum. İnsanlar da beğeniyor, kim bunu değerlendirecek? ...geri baktığımda sadece iki projede hata yaptığımı düşünüyorum. Onlar da çok büyük hatalar değildir. Ama diğer bütün projelerim iyi. Hatta şehir merkezinde olan çok projeler var hepsi çok iyi. Kötü olanları söylesem daha iyi diye düşündüm bir an. Ne bileyim Vakıflara yaptığım proje var şu Kalkınma Ajansı çok zor bir projedir, onu çok iyi çözdüm. Tanjantta proje var ya şu yuvarlak olan Karma Ortaokulu'nun karşısında, o iyidir.” (M16)

“Yani konut projesi diyelim.” (M17)

“Benzin istasyonu o zaman için çok popüler bir istasyondur. Onu görüp de bize de bundan çiz diyenler oldu, yıkıldı şuan. Sayımlar'ın yerinde olan. Onganlar'ın petrol istasyonuydu. Başka da hatırlamıyorum.” (M18)

21. Bu projelerde işverenleriniz kimlerdi? Tanıdıklık veya akrabalık ilişkileriniz var mıydı? Size nasıl ulaştılar?

“Direk bana gelen projeler de, eşim vasıtasıyla gelenler oldu. Ama yine de başkalarının tanıdıkları vasıtasıyla gelen projeler. Eğer ki... meclise girecek, bilmem ne hani çok çetrefilliyse, dava işte çok ortaklı da diyelim ki anlaşmazlıkları var, o tür işlere açıkçası girmiyorum. Hiç başımı ağrıtamam. Hep şu mantıktayım, az kazanayım, öz kazanayım. Böyle çokta yorulmayayım... Çünkü işe girdikten sonra hep şunu gördüm; insanlar para için birbirlerine etmediğini koymuyor. Bu kadar parayı kazanmaya da gerek yok yani. Onların derdini çekip de bu kadar hani sonuçta alacağın miktar belli. Hani onlara verilecek fazla söylersen işi, alamıyorsun. Az söylediğin zaman da o dert çekilir mi, hani onunla orantılanmasını yapıyorum, almıyorum... Bey alabiliyor bazısını işte. Ya ben diyorum ki... abi siz yapın, o onlarla muhatap oluyor. Çizimi bana ait ama onun dışında diyelim ki şey gibi genel olarak o takip ediyor.” (M1)

“Yani ilk büroyu açtığımız zaman daha çok kendi çevremizde tanıdık insanların projeleri ya da tanıdığımız inşaat yapan kişiler... Biz de yeni olduğumuz için denemek amaçlıydı. Bakalım bir şey becerebiliyor mu? Çizebiliyor mu? Daha sonraları işlerine yaradığımızı anlayınca, işte tasarımlarla ya da satışları iyi olunca projelerin arkası gelmeye başladı. Ondan sonra o ona, derken böyle birbirlerini etkileyerek işler öyle devam etti.” (M2)

“Hiçbir şekilde tanıdıklık, akrabalık ilişkileriyle beraber proje yapmadım. Tamamıyla vatandaşlar ve müteahhitler yani ticari olarak bu işi yapan müteahhitlerdir. Hiçbir tanıdığım akrabama proje yapmadım... Ben şimdi mimar olarkten, beni duyup bana gelmişler...beni tercih etmişler.” (M4)

“Babamın yakın arkadaşı olduğundan bizimle birlikte çalıştı. Mobiad da... Bey’in (eş) iş bağlantıları sayesinde bize geldi.” (M5)

“Yani, genellikle çevremde hani bu işle ilgilenen insanlar çok olmadığı için, hani o yönden bir iş olmuyor. Sadece nasıl oluyor, kuruma çalıştığım için kurumdan, hani işi titiz yaptığımız için belki yönlendirmeler oluyor. Genellikle o tür kulaktan dolma bilgiler dolaşiyor. Yoksa öyle bir reklam işi üzerinden gidilmiyor yani.” (M7)

“...tesadüfen gelenlerde oldu. İşte ne bileyim eş, dost olanlarda vardı. Akrabadan ziyade eş, dost işte ne bileyim... kayınpederimin arkadaşı, eşimin arkadaşı, benim arkadaşım ya da benim arkadaşımın arkadaşı gibi ya da tesadüfen tanışıp da gelenler oldu... Sosyal ilişkiler etkiliydi, işte siyasi de olmam. 2003 yılından sonra aktif siyasetin içinde yer aldım. Orada kurduğum ilişkiler... Pek çok neden vardı ama sanırım daha çok insani ilişkiler etkili oluyor. Tabii insanlarla karşılıklı ikili diyaloglar çok önemli.” (M8)

“İşverenlerin bazılarında vardı bazılarında yoktu. Yaptığımız projeler sonrasında gelenler var, tavsiye ile gelenler bulunmakta. Trabzon küçük bir çevreye sahip dolayısı ile kendi sosyal çevrelerimizden gelenler var.” (M9)

“Bekârken çalışırken, Bayburt küçük bir yerdi fazla sayıda mimar yoktu, dolayısıyla rahat buluyorlardı. Akrabalık ilişkileri de ister istemez oluyordu, memleket olduğundan dolayı... eşim belli müteahhitlerle çalışıyor. Dışarı iş yapıyor belli kişilerin iş takibini yapıyor.” (M11)

“... büroya sonradan hani ortak olduğum için tadilatlar varsa bunlar, buranın eski portföyü diyelim. Ama yenilerde müteahhit daha çok diyelim yada işte bireysel işler yapan insanlar. Onlar da ortağımın çevresi diyelim.” (M12)

“İlk başlarda zaten tanıdıklarla başlıyorsunuz bu işe. Tanıdıklar size iş veriyor. Daha sonrasında ise iş yaptıkça tanıdıklarınıza ve iş yaptığınız kişilere soranlar vasıtası ile iş geliyor. Trabzon ortamı öyle” (M13)

“Bizler restorasyon yapan kişiler iki türlü çalışır biri kurumsal ihalelerle işleri alır bir diğeri ise özel kişilik olan binaların restorasyonudur. Ben özel kişilerden proje alıyorum. Devlet ihalesiyle iş yapmıyorum, sadece hibe yardımıyla. Bu kişiler projelerimin yeterli olduğu duyumuyla gelip beni buluyorlar. Ben özel kişilerden proje alıyorum.” (M14)

“Projelerde eşimden dolayı arkadaş çevresinden gelen bir bağlantı var.” (M15)

“Şimdiye kadar şeyler tesadüf oldu. Bir tanıdıklık yoktu. Veya birisinin vasıtasıyla geliyorlardı. Şimdi kaç sene sonra iş alınır, çevre çok önemli. Her işte olduğu gibi bizim işimizde de önemli. Mutlaka çevreniz geniş olacak. Bunu diyorum ya ben iş nasıl alınır yirmi beş sene üzerine yüzde seksen öğrendim. Yani herkesle diyalogunuz olacak. Mutlaka o zaman oluyor. Tabi bunları yapmanız için bir enerji lazım.” (M16)

“...İşin ilk başladığınızda bir iki müteahhitle çalışıyorsunuz. Onun sabit işlerini yapıyorsunuz, bu arada iş alabilmeniz için çevre edinmeniz lazım, bu da zamanla olabilecek iş, sabırlı olmak lazım. Mimarlık öyle o çevreyi oluşturana kadar bir on yılınız geçiyor. Belki de daha fazla. Oluşturduktan sonra kendiliğinde de geliyor. Ama hiç bırakmamak lazım yani ara vermemek lazım ve yavaşlayabilirsiniz ama durmamanız lazım. İşverenlerin bazılarında vardı bazılarında yoktu. Yaptığımız projeler sonrasında gelenler var, tavsiye ile gelenler bulunmakta. Trabzon küçük bir çevreye sahip dolayısı ile kendi sosyal çevrelerimizden gelenler var.” (M16)

“Yani eşimden ziyade kayınbiraderimin tanıdığı aracılığıyla projeler gelmekte veya onun arkadaşıyla gelmekte. O şekilde bize ulaşmakta.” (M17)

22. Aynı işverenle başka işler de yaptınız mı? Veya onlar vasıtasıyla yeni işverenler edindiniz mi?

“Çok, çok fazla. Yani birbirlerini, biri geliyor diyelim, başka arkadaşını getiriyor. Ya da köyden bir adam geliyor, ona proje çiziyorsun. Köylüsünü getiriyor, öyle devam ediyor.” (M1)

“Onlarla yine yeni işler de yaptık, başka işverenlerde edindik. Bu şekilde devam edip zincirleme gitti.” (M2)

“Tabii ki. İki müteahhitle beraber bir, iki projeyi beraber çalıştığımız oldu tabii.” (M4)

“İşlerin bilinmesiyle bizi tercih eden işverenler oluyor tabii. Genelde aynı işverenle diğer işlerini de çalışıyoruz.” (M5)

“Çalıştığım insanlar, daha sonra hep benimle çalışmayı tercih etti. Benim 22 yıllık müşterilerim var. Yani şuan inşaat yapmak isteseler ya da bir arsa alsalar, hemen bana geliyorlar. O yüzden artık belli bir müşteri portföyüm var. Onlarla çalışıyoruz... Tabii onlar vasıtası ile gelen işler oldu. Bir çalışan başkasına da tavsiye etti. O şekilde geldi.” (M8)

“İşverenlerin bazılarında vardı bazılarında yoktu. Yaptığımız projeler sonrasında gelenler var, tavsiye ile gelenler bulunmakta. Trabzon küçük bir çevreye sahip dolayısı ile kendi sosyal çevrelerimizden gelenler var.” (M9)

“Yani olabiliyor ama yani yine işte kayınbiraderimin vasıtası ile diyelim ustalar proje getiriyorsa hani yine aynı ustalar yine başka kişilerin projesini de getirebiliyor. O şekilde de olabiliyor. Çalıştığımız ustalar vasıtası ile de olabiliyor. Dolayısıyla onlardan yine işler gelebiliyor.” (M17)

23. Bir işveren neden sizinle çalışmalı ve sizi neden seçmeli?

“...özellikle bayan olduğumuz için seçmeli diye düşünüyorum. Erkeklerin çoğunun göremediğini biz görüyoruz... Çünkü en basitinden erkekler çok kocaman şu an devasa bir pencereyi çizebilirken bunun nasıl silineceğini düşünmeyerek, biz hiç değilse ona göre onu ikiye bölüyoruz ya da ortasına açılır kanat atıyoruz ki bu cam silinecek sonuçta diyoruz yani... Müşteri ne anlıyor ki onu yönlendiren sen olması lazım. Yatak odasına Fransız pencere koyuyor, yatak odasına Fransız pencerenin ne işi var yani. Petek olsun, sıcak olsun, insan yani herkes çocuksuz aileymiş gibi düşünülüyor. Çocuk büyüten bir insanın evinde salonunda yine iyi kötü bakar ama yatak odasında bebeği yatırıyor... Soğuk geçirgenliği var... Çünkü havalandıracaksın sen bu odayı açacaksın camı. Bir anlık dalgınlık, çocuk oradan aşağıya gidebilir yani. Bunların hepsini düşünmemiz lazım. Ya da



balkon tasarlarken ona göre her yerini profil yapıyorlar mesela. Buna da çok karşıyım.” (M1)

“Yani nasıl söyleyeyim, bir şeyi nasıl bir malı aldığında ondan memnun kalırsan tekrar gider o maldan alırsın. Ya da bir esnaftan gidiyorsun bir şey alıyorsun, nasıl o adamın hem senle konuşmasından, yaptığı işten, dürüstlüğünden memnun kalırsan tekrar gidersin. Bizim işte öyle, yani karşılıklı memnuniyet işi. Sen bir şey veriyorsun o kişinin memnun olmasıdır. Memnun olunca tekrar geri geliyor.” (M2)

“Kadın mimar olarak meslekte duruşumuz ve tercihlerimiz erkek meslektaşlarımızdan daha farklı olduğu için bizimle çalışmalılar. Biz işimizi yaparken insan ölçeğinde bütün mekânları düşünerek tasarlıyoruz. Her bir mekânın bütün detaylarını kullanıcıyı düşünerek tasarlıyoruz. Sonrasında müteahhide ve kullanıcıya fazla iş düşürmüyoruz. Bu nedenle de iş bitiren bir ofis olduğumuzu düşünüyorum.” (M5)

“Yani bir kere bir bayanın bakış açısı her zaman erkelere göre daha farklı, daha hassas olduğunu düşünüyorum. Daha titiz olduklarını düşünüyorum. Ama bir erkek de isterdim herhalde olsun. Yani bir kadın, bir erkek ikisi bir tercihim olurdu.” (M7)

“Şöyle öncelikle bayan olduğum için bunu kendileri de söylüyorlar. Çünkü benim çizdiğim binalara gittiklerinde hiç metrekare kaybı olmadığı, boş alan bırakılmadığı, hepsinin bir işlev için kullanıldığını görüyorlar. Tasarladığım binaları çok beğeniyorlar. Sadece dış değil... iç işlevsellik olarak da çok beğeniyorlar. Ve bunu her seferinde dile getiriyorlar. İşte sizin çizdiğiniz binaya gittik, çok beğendik, geldik size diye... ikili ilişkiler, yani onlarla insani diyaloglarım. Şimdi bu işler biraz farklı. Yani bazı konularda acele etmemek gerekiyor, özellikle maddi konularda. İşte onlara o toleransı tanıyabilmek gerekiyor, süreyi verebilmek gerekiyor. İşte belli bir anlaşma yapıyorsunuz. İndiriminiz neyse uyguluyorsunuz. Ondan sonra ki süreçte işi nasıl yaptığınıza bakıyorlar. İşte başarmanıza, bitirmenize, ruhsatı alabilmenize... Onlara bakıyorlar. Dediğim gibi yani hoşgörülü olmam çok etkili.” (M8)

“İşte müşterilerimle diyaloglarımda güler yüzlü, hoşgörülü olmam çok etkili, işte genelde abi kardeş olayına dönüyor bir süre sonra yani ondan çok memnun kalıyorlar. Ya da abla olayına dönüyor. Onlar çok etkili.” (M8)

“Çok sebep var, yani şöyle ki, projeyi aldığımızda onu sahipleniyoruz. O proje konutsa o bizim konutumuz, hastane ise, otel ise yine bizim oluyor ve bu süreç boyunca orada yaşıyoruz. Hatta bu sahiplenmeden dolayı proje bittikten sonra bile onlara müdahale etme hissi oluşuyor. En büyük özelliğimiz bu.” (M9)

“Ben güven olarak bakıyorum piyasaya. Eğer gerçekten karşıda ki kişi güveniyorsa devamı gelir. Maddi manevi güven duygusu veriyorsanız.” (M11)

“Ben mimarlığı kadın mesleği görüyorum aslında, biraz daha detaycıyız ve planlarken ve tasarlarken daha ince eleyip sık dokuyoruz, diye düşünüyorum. Ama bunu karşı tarafa yansıtılabildiğim sürece yansıtmaya çalışıyorum. Uygulamalarda çok müdahale edemesek de artık yapı denetim olayı devreye girdiği için eskisi gibi çok da uygulama aşamasında mimar yok. Onun dışında müşteriye güven verdiğimi düşünüyorum. Doğrucu davut olduğumu düşünüyorum. Olmayacak olan bir şey için söz vermiyorum. Bazen bizim halkımızda şöyle bir beklenti olabiliyor. İşte biraz daha üç metre kumaştan altı metrelik elbise çıkarma çabası var. Baştan net oluyorum. Sonradan da başım ağrımıyor. Bence cevap bu olsa gerek.” (M12)

“Şöyle esasında buna birazcık şöyle; yani işverenin ne istediği çok önemli. Eğer gerçekten iyi bir proje istiyorsa, evet ben ona iyi bir proje yapma işini garanti ederim. Ama şunu garanti edemiyorum. Mesela imar durumundan farklı bir iş kendisine extra kat falan sunamam. Maalesef Trabzon’da bu tip extraları sunacağını iddia eden mimarlar var. Onlarla rekabet şansım benim olmadı. Çünkü dürüst olduğunuz zaman da sıkıntı yaşıyorsunuz. Bu sebeple beni bir işveren 1metrekaresini dahi yasal olarak hakkı varsa zayi etmem ve ona çalışan bir ev tasarlarım. Bu vakte kadar ki bütün yaptığım projelerde kullanıcılara geri dönüşüm olmuştur. Sordum mesela, rahatsızlık duyduğunuz herhangi bir yer oldu mu, kullanırken rahat ettiniz mi. O yüzden hep iyi projeler yaptığımı düşündüm, yani bana sorsanız.” (M13)

“Aslında mimarlığın en zor alanlarından bir tanesi restorasyondur. Çünkü hamaliye diye tanımlanan bir durumu vardır. Ücretleri çok az olmasına rağmen üç ayrı proje çizersiniz. Bir bina için bu anlamda itinalı bir çizim yaptığımı düşünürüm. Bilgi yeterliliğim olduğunu düşünüyorum. İşin takip noktasında, bakanlıkla da çalışıp uygulama yaptığım için beni tercih ediyorlar diye düşünüyorum.” (M14)

“Sorunsuz iş yaparım, benimle çalışan insan sorun yaşamaz. Her şeyi açık net en ince detayına kadar ben öğrenirim. Hiçbir zaman işi alayım diye yanlış bilgi vermem. Mesela, daire sayısında bile daha az söylerim ki, yarın daha çok çıktığı zaman daha memnun olsun diye. Yani güvenilir bir insanım. Bir de tasarımlarım iyi o da bir tecrübeyle oluştu artık... Çözümlerim iyi, düzgün çalışıyorum, ahlaklısınız, yani bunlar iş hayatında önemli. Düzgün olmanız, sözünüzü işinizi zamanında yapmanız, adama sorun yaratmamanız” (M16)

“Genelde tasarım oluyor yani sonuçta müşteri birkaç kişiye de gidip tasarımına bakıp da karar verdiği de oluyor. O yüzden gelip yaptırdığı da oluyor” (M17)

“Yani uyumlu, takım çalışmasına uyumluyum. Öyle çok paragöz değilim. Ne verirsen kabul ediyorum. Belki onun için işverenler beni seçebilirler.” (M18)

24. Meslek pratiğinde kadın mimar olmanın avantajları var mı? Ne düşünüyorsunuz?

“... görebilmek. Erkekler diyorum ya evi kullanmadıkları için onlar evi yatma yeri diye düşünüyorlar. Çoğu tanıdığım erkek maalesef onun haricinde görmüyorlar. Kaldı ki mesela bazısı mutfağı çok dar yapılabilir. Görüyorum bazı projelerde. Çünkü onlar orda vakit geçirmiyorlar zaten. Onun için değer vermiyorlar.” (M1)

“Her şey estetiklik değildir, biraz da kullanışlılıktır yani... Tuvaleti hep gece holüne açıyorlar... Gece holünün ayrılması gerekir ve ev iki bölümden oluşması lazımdır... Biz hala ataerkil bir aileyiz. Çünkü onlar evde vakit geçirmiyorlar zaten. Onun için değer vermiyorlar. ...Ya da odaları minnacık yapıyor kutu gibi odalar... Salonda kimse yatmıyor yani. Yani bir de oturulacak salon... oraya koyulacak eşya belli... çok çok büyütmenin bir mantığı yok. Orta karar olması taraftarıyım ben. Çocuk odalarını kutu gibi yapıyorlar. Çocuk odasını da geniş yap, ferah olsun. Çünkü çocuk gelip salonda oturmuyor odasına çekiliyor, odasında ders çalışıyor. Yani bunlara karşıyım. Kadın olarak biz bunları görüyoruz ama erkekler görmüyor diye düşünüyorum.” (M1)

“...kadın daha farklı gözle bakıyor tasarımlara her konuda. Çocuğu olduğu için okul projelerinde mesela onunla ilgili de bazı şeyleri görüyorsun. Koridorlarda, tuvaletlerde farklı şeyler düşünüyorsun ya da binanın şekillenmesinde ya da konut çiziminde. Yani kadın gözü biraz daha farklı oluyor. Olayların hep birebir içinde olduğumuz için daha farklı gözle bakıyorsun. Kendini kullanıcı yerine koyuyorsun.” (M2)

“... Aslında dezavantajlarını daha çok görüyorum.” (M3)

“Şimdi bir avantajı olduğunu sanmıyorum. Birçok dezavantajı var. Avantajı şu meslek de ben kadın mimarların daha başarılı olduğunu düşünüyorum. Hani mimarlığın bir hosteslik gibi bir hemşirelik gibi bayan mesleği olarıktan ben düşünüyorum. O yüzden bayanların daha başarılı olduklarını düşünmekteyim... Şöyle diyeyim; ben zariflik açısından bir de kullanım açısından bir bayanın bir yapıyı daha iyi etüt edebileceğini düşünüyorum. Hani kullanım açısından olsun, organize etme açısından, hani bayanların sosyal yönlerine de güveniyorum. Bu yüzden mimarlık biraz sosyal bir meslek yani bayanların daha başarılı olduğunu düşünmekteyim.” (M4)

“Meslek kadın olmak tasarımlarda detaycı olmak demek bence. Daha titiz daha ayrıntılı iş yapmak demek. Fakat işverenle muhataplık noktasında kadın olmak daha zor. Kadınla muhatap olan işveren daha temkinli ve daha düzeyli oluyor. Bu da daha seviyeli bir iş görüşmesi anlamına geliyor. İşveren isteklerini söylerken daha anlayışlı daha kibar

oluyorlar. Ve kadın olarak daha ikna edici olabiliyoruz diye düşünüyorum kendi adıma.” (M5)

“Şimdi avantajı var gibi görünüyor. Hani bir görüşmeye gittiğiniz zaman en azından size karşı birazcık daha hani anlayışlı ve nazik oluyor, müşteriler tarafından bakıldığı zaman.” (M7)

“... ne olursanız olun dışarıda, eve girdiğinizde o evin hanımısınız. Ondan dolayı bir evi kullanan bayan. Yani, o evi yöneten, yönlendiren, her şeyi yerleştiren, tabii bunu da mesleğine döküyor. Evde ki düzeni nasılsa uygulamaları nasılsa bunu da meslek hayatında işine döküp uyguluyor. Hem tasarımsal olarak hem de işlerin işleyişi olarak.” (M8)

“Aslında piyasa açısından avantajı yok ama karşıdaki müşteriler için var. Çünkü bana göre projelere kadınlar tarafından daha detaylı, daha dikkatli bakılıyor ve daha duyarlı olunuyor.” (M9)

“Avantajları olduğunu düşünüyorum. İlk başladığım zaman erkek genelde çalışıyordu diye söyleniyordu. Ama mimarlık estetik bir şey olduğundan kadın da estetiği daha farklı yaklaştığından kadının bu yönde daha fazla artışı olduğunu düşünüyorum. Yalnız gerçeklik noktasında zorlanılabilir onu da bir erkekle desteklemek daha da iyiye taşıyabilir.” (M11)

“...mimarlık estetik bir şey olduğundan, kadın da estetiğe farklı yaklaştığından bu yönde fazla artışı olduğunu düşünüyorum... kadının estetik ve duygusal yönü ağır basabiliyor. Yalnız gerçeklik noktasında zorlanabilir. Onu da bir erkekle desteklemek daha iyiye taşıyabilir... Erkeklerde teknik ve mali destek daha baskın olduğundan dolayı daha mantıklı buluyorum” (M11)

“... konut mimarisinde...yani bir kadınla bir erkeği düşünürseniz, kadın daha organize iş yapabiliyor. Dolayısıyla birçok şeyi bir arada organize edebiliyor. Ama yani erkekte bazı artılar olabilir ama bu özellik yok bence. Bir de daha titiz davranıyoruz. İş takibinde de daha titiziz. İş yaparken de daha titiziz. Benim gözlemlediğim bu çözüm üretmekte de yine kadınlar daha becerikli. Ama iş alırken her ne hikmetse daha çok erkekler tercih ediliyor. Yani iş konusunda. Onu henüz çözemedim ben.” (M12)

“Eğer biraz sanatçı ruhluysanız, bu meslekte kadın olmak keyifli artı değerler kazandırabiliyor. Örneğin mesleğinizin dışında işte takı tasarımı bir sanat eseri yapmada da en azından bir alt yapı ediniyorsunuz. Toplum içerisinde kadın mimar olmak öğretmen olmak gibi bir avantajı var bizde. Hep kız çocukları şöyle yönlendirilir ‘aa kızımız üniversiteyi kazanacak, o zaman ya öğretmen ya mimar olsun’ meslek kadınların üzerine

çok güzel yakışıyormuş gibi algı vardır toplumda. Ancak iş noktasına geldiğinde tam tersi, kadın mimarlar tercih edilmez, erkek mimarlar inşaat yapabilirler.” (M14)

“... tasarım yaparken detaylara iniyorsunuz. Genelde erkek bu detayları düşünemiyor. Tasarım yaparken evde, konutta kiler isteriz bayan olarak mutfakta. Erkekler bu detayı düşünmez. O kilerin tasarımını da yapmak isterim. Bazen yapıyorum, bazen geçirtemiyoruz tabi sözümüzü.” (M15)

“Yani şöyle kadın olmanın avantajı da var dezavantajı da var. Avantajı, her kadın bilmiyorum aynıdır ama kadınlar daha titiz gibi geliyor bana, daha detaya inebiliyor. Ama ayrıntılarda da boğulmamak lazım... Aslında kadının dezavantajı yok, aslında kadınlar kendine sınır koymasınlar... Bizim işimiz... rant işi. Karşı taraf aslında size kadın erkek cinsiyet ayrımı olarak bakmıyor, eğer siz ona kazandırıyorsanız, doğru dürüst şeyler yapıyorsanız, istediğini alıyorsa bakmıyor. Zaten kadın erkek diye bakan insan zaten size gelmez dolayısıyla yansımaz bile. Ama çalıştığımız sürede hissetmedim. Gerçekten yani inşaatta da hissetmedim, gittiğim zaman işçiler saygılıdır, en ufak rahatsızlık hissetmemişimdir... İşinizi düzgün yaptıktan sonra adam size öyle bakmıyor, belki bir erkek arkadaş sizin kadar yapamıyor o işi.” (M16)

“...çok da bir avantajı olduğunu sanmıyorum açıkçası. Bayan mimarlara bazen müşteriler çok da güvenmedikleri de oluyor. Açıkçası bir erkekle muhattap olmanın daha çok onlara güven verdiğini de düşündüğüm oluyor. Ama belediye tarzında olan yerlere gidebiliyoruz. Orada ki akışı devam ettirebiliyoruz. Ama bir inşaatı takip etme konusunda çok da avantajlı olmuyor.” (M17)

“Mimarlık mesleği bir toplum mesleği aslında. Toplumda da kadınların yeri oldukça ağırlıklı. Onun için kadın mimar olmak ayrıcalıklı bir şey bence. Kadın mimar olarak toplumun karşılaştığı sorunları çözme açısından kadınların daha etkili olması açısından güzel bir şey. Ben yani kadın mimarların toplumun sorunlarını düzeltebileceğine, biraz daha etkili olursalar düzeltebileceğine inanıyorum. Yani engelliler olsun, çocuklar olsun, yaşlılar olsun. Kadınlarla birebir ilgili olduğu için onların karşılaştığı tüm sorunları çözebilirler diye düşünüyorum.” (M18)

25. Kendi mesleki deneyimlerinizden örnekler verir misiniz?

“Penceresiydi, kapısıydı, kapı boyutuydu, yeri geldi holdü, yeri geldi oda genişliğiydi, alanlarla ilgili daha kullanışlı olsun diye uğraşıyoruz. Hani en küçük yerden bile maksimum hizmet alabileceğimiz yerler olsun diye uğraşıyoruz.” (M1)

“...yani kullanımı benim için daha önemli. Kişilerin kullanımına uygun olmalı. Yaşam koşuluna, fonksiyonlara...” (M2)

“Benim projelerim daha kullanışlı. Yaptığım bütün projelerin daha kullanışlı, daha ekonomik, daha estetik olduklarını düşünmekteyim. Hani iyi bir projem, iyi proje ortaya çıkarttığımı düşünmekteyim. Diğerleri gibi hani vatandaştan bir şikâyet görmemekteyiz.” (M4)

“İşveren isteklerini söylerken daha anlayışlı daha kibar oluyorlar. Ve kadın olarak daha ikna edici olabiliyoruz diye düşünüyorum kendi adıma. Bir de kullanıcının yanında olan tasarımların getirisi daha iyi olacağını anlattığınızda, fikirler daha da yerini buluyor.” (M5)

“Hoşgörülü ve güler yüzlülüğünüz yanında biraz da erkeksi olmanız gerekiyor. Bunu çok beğenip takdir ediyorlar. Yani hani kadının ağlayıp sızlamak ya da aciz davranmak bu sektörde sökmüyor. Yani birazcık da kabadayılığı ortaya koymak gerekiyor bazen, o zaman daha iyi oluyor.” (M8)

“Mesela, bir konut projesi nasıl kullanılmalı sorusunun yanında estetik, ergonomi ve kullanım kaygılarına dikkat ediyoruz. Erkek olmadığım için erkeklerin nasıl baktığı hakkında çok bir şey söyleyemeyeceğim ama bir kadın elinin mimaride olmasını çok önemli buluyorum.” (M9)

“Yani erkeğin ağırlıklı olduğu bir toplumda kadın olarak var olabilmek zor. O tercih tamamıyla cinsiyetle alakalı bir şey kesinlikle.” (M12)

“Erkek kadın diye çok ayırmamak lazım. Marifetle ilgili, tecrübeyle, çalışmayla ve emek vermeyle ilgili, ne kadar emek verirseniz o kadar iyi şeyler çıkar. Meslek hayatın başında tabii öyle geliyordu bana.” (M15)

“İlk zamanlar tabii bu kadın olgusu bende çok yabancı olduğu için çok bir şey yapamadım diyebilirim. Ama son yıllarda kadın sorunlarının içine girdikçe, toplumda yaşanan sorunlarla da karşılaştıkça, mesleki deneyimimi nasıl olabilir diye, yani kadın sorunlarına nasıl faydalı olabilirim diye, mesleğimle ilgili çalışmalar yapıyorum. Mesela okul bahçelerinin kadınlar ve çocuklar açısından nasıl daha kullanılabilir olması için neler gerekiyor. Engellilerin ulaşımında, park, bahçeleri erişiminde neler gereklidir diye onlarla ilgili araştırmalar yapıyorum. Projeler çiziyorum. Çizilenlere danışmanlık yapıyorum.” (M18)

26. Meslek pratiğinde kadın mimar olmanın dezavantajları /zorlukları var mı? Açıklar mısınız?

“İşte dezavantajları, şu erkeklerle hep muhatap olmak... müteahhitler hep erkek. Hiç bayan müteahhit görmedim. Bir de diyalogda ister istemez. Yani, hani bayan olduğunda, bayanı bir şekilde ikna edebilirsiniz.” (M1)

“...mühendisler haricinde hiç kadın muhatabımız yok. Çok nadir mühendis olarak bayan olabilir. Bütün ustalar erkek, elektrikçi, tesisatçı... müteahhitler erkek. İnşaatlarda şantiye şefliği de yaptım. Her zaman oralarda muhatabım erkeklerdi yani. “ (M1)

“Herkes erkek istiyor. O yüzden erkekler hep gidiyor sahalara. Neden erkekler... karşıdaki kişi erkek, muhatabın erkek, seninle değil de onunla konuşmayı, dertleşmeyi ya da konuyu onun anlatmasını bekliyor senin konuşman ona fazla bir şey katmıyor.” (M2)

“...tabi iletişime erkekler açık. Yani onlar daha güvenilirler, erkek oldu mu daha güvenilir, her işi bilen daha akıllı görüyorlar. Kadınlar daha şey geliyorlar, yani pek beceremez, bu pek yapamaz... Yani kendim mimar çizdiğim şeyi, eskiden abim makine mühendisiydi. Abim müteahhide anlatırdı ki; bir mimarın çizdiğini makine mühendisi ne kadar anlayıp anlatırdı. Bana inanmazdı, güvenmezdi. Onun dediği ‘tamam’ alırdı. Şimdi de aynı şey, eşim inşaat mühendisi, eşim sunumları yapıyor. Onun dediği doğru, bizimkiler bayan olduğu için biz acaba yapamamıştır yine bu, becerememiştir diye bir algı var yani. Bayanlara güvensizlik var.” (M2)

“Yani müşteriler daha çok erkekleri önemseydiği için erkekler ya da yaş. Yaşa da çok bakıyorlar. Küçük gördüğü zaman seni ciddiye almıyorlar. Bunu bir arkadaştan daha çok dinlemiştim. Erkek olduğun zaman seni daha çok ciddiye alıyorlar. Ya kadın olduğun zaman çok iyi konuşacaksın, kendini iyi anlatacaksın ki sana güvensin işini yaptırısın.” (M3)

“Evet bir kere toplumumuzda bir erkek hegemonyası var. Hani onların yarattığı piyasa da bir güven var. Kadın mimar aynı kulvarda yarışmıyor. Yani kadın mimarın kulvarının farklı olduğunu düşünmekteyim ben. Hani birçok dezavantaj biz yaşıyoruz yani onlardan on adım geride başlıyoruz... Şimdi şöyle diyeyim; ben hani toplumda işin dağılımı şeyi yani projelerin dağılımı siyaset, ticaret ve böyle bir bazı yapılanmalardan. Kadın burada bulunmadığı için hani o yapılanmalarda bulunmadığı için ya da bulunma oranı çok az olduğu için kadına bu şeyde hani bir iş düşmemekte. Ancak biz kendi bileğimizin gücü ile kendimizi ispat ederekten proje alabilmekteyiz. Yoksa böyle havadan bir proje kadın mimara gelmemekte.” (M4)

“Mimarlık mesleği bence çok farklı bir alan. Hayata bakış, duruş geliştiren, sorgulatan bir meslek ve kadın olarak böyle bir duruşa sahip olmak farklılık getiriyor. Ve kadının iş hayatındaki böylesine söz sahipliğini çok önemsiyorum. Bu kadın olarak avantajlı fakat kadın olarak ev hayatı ile iş hayatını aynı anda yürütmek hayli zor. Ki bir de çocuklu olunca muhakkak daha zordur.” (M5)

“... iş yaparken ustalarla iletişimde biraz sıkıntımız oluyor. Yani onla ilgili bir sorunumuz var. Biraz hani sözümüzü geçiremememe gibi bir durum söz konusu. Birazcık daha farklı bir şeye bürünmemiz gerekiyor, yapıya.. O da müsait değilse hani karakter biraz zorlanıyoruz. O açıdan sıkıntı var. Müşterilerle ilgili de yani tabii bayan olmanın bir ayrıcalığı her ortamda var. Ama sonrasında da mesela her ortama giremiyoruz. Yani öyle bir sıkıntısı var.” (M7)

“...işinizi doğru düzgün yaptığınız zaman, ne yaptığınızı bildiğiniz zaman zaten işinizin arkasında duruyorsunuz. Size kalkıp da bir eleştiri ya da yargılama ya da kötüleme yapamıyorlar işinizle ilgili. Sadece dezavantajları biraz önce dediğim gibi en çok arsa sahibi proje çizdiren erkektir. Bir kadın gelip de bana proje çizemez. Bir kadın gider, satın alır oturur. Ondan dolayı mal sahipleri kadın bile olsa işi yöneten erkekler oluyor, uğraşan. Ondan dolayı onlar erkek dünyasına alıştığı için geldiklerinde bir duraksıyorlar zaten ama hani o tarz davranmaya kalksalar davranamıyorlar da. Zaten sizde biraz dışlı çıkınca işte biraz önce dediğim gibi birazcık erkeksi yönünüzü ortaya çıkarınca işler yürüyor. Yoksa diğer türlü işte bunu yapamazsanız dezavantaja girer. Zorlanırsınız ve ezilirsiniz. Yani çok kolay ezebilirler.” (M8)

“Var. Şöyle ki; belediye işleri, sosyal ilişkiler içinde bulunan ve çalışan erkek sayısı fazla olduğu için birbirleri ile bağlantıları daha farklı ve etkili oluyor. Dolayısı ile kadınlar bu süreçte ister istemez biraz kenarda kalıyor.” (M9)

“Dezavantajı kesinlikle var, özellikle serbest piyasada sürekli erkeklerle muhatap olmak zorundasınız daha keskin olamıyorsunuz. Vakit ya da para hususunda olsun muhakkak ki bu yönünüzü kullanmaya çalışan birçok erkekle karşılaşıyorsunuz. Zor olduğu noktalar kesinlikle var. Para alma hususunda... Hatta para vermek istemeyen, ertelemek isteyen bayanları tercih ediyor.” (M11)

“...Trabzon’da iş yaptığımız zaman şöyle beklenti içerisine giriliyor; eğer siz bir büyük müteahhitle iş yapıyorsanız, sanki onlarla yemeğe gitmeniz gerekiyormuş, belediye ekipleriyle yemek yemeniz gerekiyormuş... İşte işvereninizle siz gidip oturup futbol maçı falan seyredemiyorsunuz. Ama erkek mimarların böyle bir avantajı var. Futbol maçı seyrediyorlar, yemeğe gidiyorlar, hamama gidiyorlar. Onlar farklı bir ilişki içerisine giriyorlar o yüzden bizim bir avantajımız yok. Aksine dezavantajımız var.” (M13)

“Uygulama noktasında kadın mimarın yetersiz olduğu gibi bir önyargı var. Kadının çizebileceği ama çizdiğini yaptıramayacağı gibi bir ön yargı var. Bu ön yargı katlanarak da büyüyor. Onun dışında da şantiyelerde görev alamıyorsunuz. Mesleğimizin bir alanı da şantiyeciliktir bizim. İster büro sahibi olun ya da çalışıyor olun şantiye, sizi çalıştırmazlar



yetkiniz olduğunu düşünmezler iş alma noktasında erkekler çok daha avantajlı bir şekilde kişilerle diyalog kurabilme yol ve yöntemleriyle alan hâkimiyeti kuruyorlar. Toplumsal anlamda örneğin; bazen bir kahvehane köşesinde, bazen bir köy odasında, bazen sokakta bir yerde ayak üstü, bazen şehir kulübünde bir duble rakının yanında proje işi yada müteahhitlik işi alınıyor. Ancak kadın mimarlar bu avantajların hiç birini kullanamıyor, sadece büro yönünden yapabiliyoruz.” (M14)

“Karadeniz bölgesinde zor bayan olduğumuz için... Orada akrabalarımın erkek mimar var, bana gelmiyorlar bayan olduğum için ona gidiyorlar. Ancak sorun olursa bana.” (M15)

“Meslek hayatımda başlangıçta tabii öyle geliyordu bana bir dezavantaj ben erkekler kadar serbest her yere girip çıkamıyorum. Ama asıl sonra anladım ki, bunlar biz kadınların kendisine uyguladıkları sınırlar. Aslında öyle düşünmemek lazım, rahat olmak lazım, işinize odaklanmak lazım. Çalışacaksınız, yani gereğini yapacaksınız.” (M16)

“Kadın olmanın zorluğu, tabii ben tam yapmadım ama müteahhitlikle mimarlığı birleştirip yapılması gereken bir şey mimarlık. Ama müteahhitlik kısmında kadınlar biraz zayıf kalıyor. Bende zayıf kaldım. Çünkü hem sermaye istiyor hem de o farklı bir gruplaşma gerektiriyor. Kadınlar bu gruplaşmanın içine giremiyorlar. Hem sermaye olmadığı için hem de toplum o kadar büyük işler yapması için destek vermiyor kadınlara, belki onu diyebilirim. Aile sorumluluğu daha fazla oluyor. Tamamen kendini veremiyor gibi diyebiliriz”(M18)

27. Kendi mesleki deneyimlerinizden ne tür zorluklarla karşılaştınız? Örnekler verir misiniz?

“Yani buraya tabii ki çok nadirdir param yok, köyde ev yapacağım diye gelen. Ama onun haricinde herkes parası olan müteahhitler. Herkes parası var da gelip proje çizdiriyor. Koca koca 100 konutlu 150 konutluk iş yapıyor yani. Ya da hastane yapıyor en basitinden. Yani parası olunca bütün söz sahibinin kendi olabileceğine inanıyor insanlar.” (M1)

“Yani erkekler birbirleriyle saatlerin dışında da konuşuyorlar. Onlar yemekte, yok sağda-solda... Ama bayanlar bir yerde konuştuğlarında sanki kötü bir şey yapıyor gibi hissediyorlar... Ama bir bayan gitti, o proje hakkında işte sahada bir şey yapılacak, ya da inşaatta bir şey anlatacaktır; Oo, olur mu? Erkek niye onla geziyor? Acaba bir şey mi var aralarında? Bir şey mi konuşuyor? Hep böyle düşünüyorlar. Kadın işi yapıyor, pişiriyor yemeği, yemeği pişiriyor ama sunumunu asla kadın, yani yapması için çok böyle erkek gibi kadın olacaksın. Ya da öyle yanında bir grubun olacak falan ki göreceksin, yoksa tek olarak git bir erkekle bir odada otur bir projeyi konuş: Olmaz! Ayıptır.” (M2)

“Yani her ortama giremiyoruz. Mesela dün bir görüşme olmuştu. Bir iş adamlarının bir derneği var. Bir arkadaşım üye yaparken bir mimara ihtiyaç vardı. Beni yapmadılar. Sebebi; kadın almıyoruz. Çünkü biz çok rahat sohbet ediyoruz, rahatız. Eğer kadınlar olursa ya...birazcık mutaassıp bir ortam var, tutucu bir ortam var. Bana bu söylendi. Bunu gibi durumlar tabii ki çünkü o ortamlarda olmak, iş adamları ile beraber olmak ya da bir fikir üretmek, o fikir ya da projenin içinde yer almayı gerektiriyor. Ama bir bayan olduğunuz için bu tür ortamlara zaten hani birazcık önünüz kesilerek giriyorsunuz ya da kendiniz böyle bir grup oluşturmanız gerekiyor. Bulduğunuz yer dolayısıyla bu birazcık zor görünüyor. Hani imkânları biraz zorlaman gerekiyor. Dolayısıyla hep bu çemberin dışında oluyoruz aslında ne içinde ne dışında tam” (M7)

“Çok yaşadık. Şuanda örnekleri tam hatırlamıyorum ama her defasında kadın olmakla ilgili problemler karşımıza çıkmakta. En basiti şantiyeye gidip inşaatta usta ile muhatap olmak. Çok büyük bir yük bu. Çünkü usta; erkeğe yapamadığı, yapamayacağı davranışları, saygısızlıkları kadına çok rahatlıkla yapabiliyor. Erkeğin bir kere söylemesi etkili olabiliyorken kadının onlarca kere söylemesi bile etkili olamayabiliyor. Çok yaşandığından dolayı normalleşen bir durum bu.” (M9)

“...bir iş yapmıştık bir kaç ortak. Parayı vermediler ama benimle birlikte yapan arkadaş, yakasını tuttu, salladı, dövüş kavga, ben farklı bir pozisyonda kaldım. Bu hususlar da zor oluyor zayıf kalıyorsunuz. Para sıkıntısı olan insanlar bayanı tercih edip daha çok geliyor.” (M11)

“Şimdi toplumun her kesiminde direk devreye giriyorsunuz... Bazen dediğim dibi kadın olduğun için önce seni ciddiye almayan bir kesim var. ...Dolayısıyla onlar bir seni önce bir tartmaya çalışıyorlar, o yorucu tabii ki...Yani onların sosyal yapısıyla senin ki çok farklı, kültür ve sosyal yapı çok farklı. Ama sonuçta şöyle bir durum var; bizim işimizde onlar işveren ve siz iyi yapacak olan kişi olduğunuz için bir bağ kurmanız gerekiyor ki mimarlıkta da bu bağ çok önemli. Yani ilerleyebilmeniz için ortak bir lisan geliştirmeniz gerekiyor. O zaman deveye hendek atlatmak gibi anlattığınız şeyi anlıyormuş gibi davranıp hiçbir şey anlamamış olabiliyor. Onu sizinle paylaşmayabilir. Yani ilerleyemiyorsunuz. Benim için en zor kısım o. Mesela çünkü hep ben anlatarak ilerlerken müşteriyle sunumlar yaparak böyle ara ara. Diyorum ya sonunda bir sürpriz yaşamayalım. İzah ederek. Çünkü o konuda benim sıkıntım yok. Sunumlar yapıyorum ufak ufak öyle ilerliyoruz. Ama aynı dilden konuşamıyorsanız o zor.” (M12)

“Piyasada bir kere kadın olmak çok zor. Ben gerçekten serbest çalışıp erkek gibi çalışan kadınlarda, şu kaşlarımın ortasında çizgi hissediyorum. Onun farkında olmadan

olduğunu düşünüyorum. Artık aynaya baktığımda ben o ifadeyi görüyorum. Mesela çok neşeli, çok rahat serbest yetişmiş bir kişiyim ama ilerleyen dönemlerde şimdi böyle eleştiriler alıyorum. Kendimi bir kalıba soktum. Bu erkekle çalışmaktan gelen bir şey. Daha çok erkek egemen toplumda yaşıyorsunuz. Biraz bu yoruyor sizi.” (M12)

28. Kadın mimar olmak proje tasarım ve uygulama aşamalarında bir fark yaratır mı? Ne düşünüyorsunuz?

“Kullananlar, kullanıcılar, içinde olanlar, yaşayanlar, herkes çok kullanışlı falan diye sürekli söylerler ama. Her gittiğim yerde yani okul olsun konutlarda olsun yani çok iyi çizmişsin falan, sen bunu zaten anlamıştık bunu bayanın elinin değdiğini de hep söylerler. Ve genelde de öyle diyor kullanıcı müşterilerimiz, genelde bir bina alacağı zaman konutta.. bunu da sen tasarladın ya da bir bayan eli değdi dimi bu projeye diyorlar. Mesela bir projemiz var, erkek elinden çıktı. Ya zaten anlıyoruz burada bir bayan eli olması lazım.” (M1)

“Yatak odasını bile tasarlarken mesela bir düşünüyorsun, ileride bir bebeğe olsa ya da bir bebeği varsa, beşiği nereye koyabilir. İşte ona göre pencereyi koyuyorsun mesela. Yani, bu tür basit şeyler aslında hiç önemli değil, hiç düşünülmez ama bir anne olunca projede yatak odasına, o gözle bakıyorsun ya da çocuk odasına. Çocuk burada çalışır ama ışığı nerden gelmeli. Ya da işte, dolabı açtığında şey olur mu, şu bu. Onu ona göre de düşünüyorsun. ...Erkekler öyle çok düşünmüyorlar. Yani birlikte de çalıştım o konuda. Onlar daha çok içeri girdiği zaman, odanın bakış açısı nasıl olsun? Ya da dışardan bakıldığında binanın estetik açısından nasıl görülsün diye koyuyorlar. İçeride de nereye, ne gelirse. Ama içeride de gelmiş önemsiz bir yere hatta bir defa söyledim. Dedi ki, ama dedi sen öyle düşünürsen dedi, o zaman dedi estetik bir şey yapmış olmazsın çok dedi. Yani bu buna uymuyor. Ama içerden bakılınca olmuyor. Kullanıma hiç hitap etmiyor ve o binalara insanlar taşındı. Gerçekten her gidiyorum onlara bazen, oturmaya gidiyorum. Yaa, diyor: Bu pencereleri şu konuma şu kapıları yerleştirirken odalara, nasıl böyle koydunuz? Buna eşya giriyor ne de oturabiliyoruz. Bak şurada oturuyorsun cereyanda kaldım. Bak şunu yaptım, şöyle oldu, diyorum ona. O erkek gözüyle baktı o görselliğine baktı.” (M2)

“Biz konut çiziyoruz genelde, çoğunlukla konut. Bu konut aşamasında bayanın farkı oluyor gerçekten. Donatı yerleştirme aşamasında, o evin içinde yaşama aşamasında gerçekten fark ettiriyor.” (M3)

“Şöyle diyeyim; ben zariflik açısından, bir de kullanım açısından bir bayanın bir yapıyı daha iyi etüt edebileceğini düşünüyorum. Hani kullanım açısından olsun, organize etme açısından hani bayanların sosyal yönlerine de güveniyorum. Bu yüzden mimarlık

biraz sosyal bir meslek yani bayanların daha başarılı olduğunu düşünmekteyim. Şimdi şey kadın mimar, bir kere bakış açımız, bizim daha farklı olduğunu, daha doğru olduğunu düşünmekteyim. Daha ince, daha sanatsal, sanata daha yakın, daha estetik olduklarını düşünmekteyim.” (M4)

“Tabii ki farklıdır kadın mimar tasarımları. Öncelikle hayata bakışı farklı olur kadının. Düşünsenize daha çocukken başlıyor detayları düşünmek, seçimlerinizin pembe olması ister istemez bu nedenle de bilinçaltının vermiş olduğu etkiyle tasarımlar da uygulamadaki değişiklikler projeye yansımakta.” (M5)

“Evet. Yani bence kadının bakış açısında yani kadındaki incelik muhakkak projelere de yansıyor. Birazcık da yani kullanılabilir ya da daha işlevsel alanlar yaratılabiliyor diye düşünüyorum tasarımda. Kadın bakış açısı her yerde gerekli sadece mimarlık da olduğunu düşünmüyorum. Yani her ortamda, her işte bir kadın eli değmeli.” (M7)

“Uygulama ve tasarımlarda dediğim gibi çok daha düzenli, çok daha pratik kullanımlı, çok daha işlevsel yapılar yapıyorsunuz. Birde dış görsele daha çok dikkat verdiğiniz için daha estetik yapılar çıkıyor. Yani ben kendi adıma konuşayım, ben görselliğe çok önem veriyorum. Bu alelade bir konut, apartman bile olsa benim için görsellik çok önemli. Çünkü orda siz imzanızı atıyorsunuz. Yani bu sitelerde olsun, tek bir bina bile tasarlamış olsanız orda imzanızı atıyorsunuz. Diye düşünüyorum ki hatta benim çizdiğimi anlıyorlar çoğu binalarda. Evet, tarzınızı yaratıyorsunuz. Genelde post modern çalışırım. Yani binalarda post modern tercih ediyorum.” (M8)

“Hemen orda, banyoyu yerleştirirken de ben bir günümü harcayabilirim. Mutfakta da yine aynı şekilde. Ve onun için müteahhitle savaşırım. Yani bu başka türlü olmaz diye. İşte kapının hemen ucuna açıldığı gibi buzdolabı o tarafa L yapamazsın diye bunun için savaşırım. ...biz yapıyoruz erkek yapmıyor demek çok da doğru gelmiyor bana. Her mimar öyle bakmalı projeye. Belki de yapıyorlardır. Yani yapmaları gerekir. O hani kadın ile erkeği ayıran bir şey olarak düşünmek çok genellemek olur.” (M12)

“Bence yaratır. Çünkü bir evi en fazla kullanan kişi, birey kadın. Mesela ben onu Şeyde çok yaşıyorum. Mutfak tasarımlarında. Lavabo ve tuvalet tasarımlarında, banyo tasarımlarında özellikle ya da işte yatak odasında bir donatı tefrişatı yaparken dikkat ettiğiniz kadar erkekler dikkat etmiyorlar. Ama siz biliyorsunuz mesela lavaboyu koyacağımız yeri çok iyi biliyorsunuz. Çünkü o lavabo orada olmazsa çalışmaz onu da biliyorsunuz. Çünkü birincil kullanıcısınız. Erkek gelip çok fazla lavabo da bulaşık yıkamıyor, meyve, sebze yıkamıyor. O yüzden ben erkek mimar arkadaşlarımla da bayağı

tartışmalar yaşamışımıdır, bu konuda iddia ediyorum bence kadınlar daha iyi ev tasarlarlar.” (M13)

“...o evin insan yaşamında hele de kadının evde oturduğu, pişirdiği, çocuklarıyla sohbet ettiği en geniş alanı, en çok vakit ayırdığı alanın mutfak olduğunu bilmek, dokunuşunu yapabilmek için kadın mimar olmak gerekli... Belki o gün anlamışım ki konutları çizerken kadın illa dokunmalı. Örneğin evlendim ve bir daire de oturmaya başladım evime eşyayı koyacağım bir evin erkek mimar tarafından çizildiğinde ne kadar kötü bir şey olduğunu anladım. Çünkü yerleştiremiyordunuz. Balkon kapısının öyle anlamsız bir yerde durduğunu gördüm ki koltuğumu koyamadım. Aslında iyi bir mimarın evinde oturuyordum gene de kadın bir mimarın elinin dokunması gereklidir diye düşünüyorum. O konuda daha tecrübeli olduklarını düşünüyorum.” (M14)

“...çok kadın erkeği ayırt etmek istemiyorum. Sadece diyorum ya yani, emek verme işidir. Çalışma işi ama tabi ki özel yetenekli insanlar kadın olsun erkek olsun belki onlar fark yaratabilir. Sadece kadınlar biraz daha detaycı. Belki mesela konut projelerinde daha yaşadıkları için kadın olmanın şeyinden belki bir ev projesini çözebilir daha detaya inebilir. Kadının daha detaycı olmaları belki çözümlerde işe yarayabilir ama diyorum ya detayda da çok boğulmamak lazım.” (M16)

“Yani tasarım kişiye göre değişir. Kadın, erkeğe göre değişik olacağını sanmıyorum. Yani kişinin tasarımına göre değişebilir. Onun hayal gücüne göre değişebilir. Burada bir kadın, erkek ayrımını düşünmüyorum açıkçası.” (M17)

“Fark yaratır. Bence kadınlar, projelendirmede tüm aşamalarda bulunmalı ki o yapılan projeler insana duyarlı olsun. Konut tasarımında mesela banyonun kullanımı, mutfağın kullanımı tamamen belki kadınlar daha çok vakit geçirdikleri için o yerlerde erkeklerden daha iyi tasarlarlar diye düşünüyorum. Veya konutun çevresindeki yeşil alanlar, çocuklar için parklar, okulların erişimi bulunduğu yer tamamen kadınla çok alakalı yerler olduğu için bence tasarımda kadınlar büyük bir etki yapabilir, yapar.” (M18)

29. Siz ne tür farklar yaratınız veya yaratıyorsunuz? Açıklar mısınız?

“Yani dediğim gibi işte. Penceresiydi, kapısıydı, kapı boyutuydu, yeri geldi holdü, yeri geldi oda genişliğiydi, alanlarla ilgili daha kullanışlı olsun diye uğraşyoruz. Hani en küçük yerden bile maksimum hizmet alabileceğimiz yerler olsun diye uğraşyoruz.” (M1)

“Ben mesela pencereleri tasarlarırken, biraz da kullanıma yönelik olsun istiyorum. Dışarıdan estetik ama işte silmesi kolay olsun, havalandırması kolay. Ama erkek ona bakmıyor çoğu kez. Erkek görünüşüne bakıyor. Biz kullanımına da bakıyoruz. Çünkü

kendimiz onları yaptığımız, yaşadığımız için o yüzden... Bayanlar bakıyor köşe pencere ya da hiç ulaşılabilen pencere, diyor ki: Bunda hiç bayan şey yapmamış belli. Çünkü bu pencereyi kim silecek? Hangi bayan silebilir? Bu, bayan elinin olduğu projede çıkıyor. Bunu şeyler söylüyor, ben söylemiyorum müşteriler söylüyor. Yani binalarımızı biz yapıyoruz bir de satıyoruz onları, biz yani çizdiğimiz uygulamıyoruz. Uyguladığımız zaman kullanıcı bunları söylüyor. Diyor ki: Projeye bir bayan elinin değerini biz anlıyoruz. Erkek ya da kadın bunu diyor, fark etmiyor cinsiyeti. Çünkü diyor, kadın daha farklı gözle bakıyor olaya diyor.” (M2)

“Giriş holleri mesela misal verirsek, giriş hollerini mekan içinde yaşarsak, kullanırsak nasıl ideal olur. Bunu bildiğimiz için biraz daha geniş ya da daha farklı tutabiliyoruz. Hangi mekan ne kadar olsa daha iyi kullanılır. İşte en basiti mutfak tezgâhının sıralaması, kullanımı ve nasıl kullanılsa daha iyi olur. Erkeklerden daha iyi bu konuda kadınlar, gördüğüm kadarı ile diyebileceğim.” (M3)

“Daha çok konut projesi çalıştığımız için, konutta önemseydiğimiz mekanlar yatak odaları ve bununla birlikte gelen mahremiyet olgusu. Bu bütün projelerimize yansıtıyoruz. Misafir ile kullanılan alan ile ev halkının kullandığı alanı birbirinden ayrı tutuyoruz. İç mekânda bu şekilde özen gösterdiğimiz tasarımlarımızın da cephelerinde de farklılık oluşturmaya çalışıyoruz.” (M5)

“Var. Ben olduğunu düşünüyorum. Çünkü olmalı da zaten ama bu hemen oluşabilen bir şey değil. Bu yeni yeni, ben on yıllık mimarlık hayatım var. Yani belki daha yeni yeni oturmuş bir sistemim var. Yalnız şöyle bir durumda var. Yani çevresel faktörler, piyasa o hani o çizgiden sizi biraz uzaklaştırıyor ister istemez. Ama muhakkak yaptığım şeylerde kendime ait bir iz olsun istediğim için muhakkak bir kenarında, bir bölümüne onu uyguluyorum.” (M7)

“Hemen orda banyoyu yerleştirirken de ben bir günümü harcayabilirim. Mutfakta da yine aynı şekilde. Ve onun için müteahhitle savaşıyorum. Yani bu başka türlü olmaz diye. İşte kapının hemen ucuna açıldığı gibi buzdolabı o tarafa L yapamazsın diye bunun için savaşıyorum. Hatta en son bir işte pencere açmak istediler. Dolap yetmiyor diye direndim direndim. Artık dedim bak boğazlarım patladı. Yani ben ne yaparsanız yapın siz bilirsiniz diyebilirim. Ama yazık bu projeyi ziyan edeceksin. Çünkü gelen kadın o mutfaka girecek ve orada yanlış bir mutfak çözümü sunulacak. Bunu kabul etmemek için çok çaba sarf ettim. Ve yani emek verdim o mutfaka. Düzgün bir şey çıksın diye. Bu iç donatılarda, bu banyoda, kullanım alanlarında küçük işte ben mesela donatılı çalışıyorum mutlaka. İşte şuraya bir... Sığar gelir mi, şurada şöyle bir aydınlatmayla televizyon ünitesi nasıl olur.

Bunlar yani önemli ama bunu kadın erkek diye ayırmak doğru mu? Bence her mimarın bunu yapıyor olması gerekir bence. Bunları biz yapıyoruz erkek yapmıyor demek çok da doğru gelmiyor bana. Her mimar öyle bakmalı projeye. Belki de yapıyorlardır. Yani yapmaları gerekir. O hani kadın ile erkeği ayıran bir şey olarak düşünmek çok genellemek olur.” (M12)

“...evimi kullanacak olan kişiyle, evin sahibi olacak olan kişi ile uzun süre ilk çalışma aşamam olur benim. Bu yaklaşık bir ayı bulur. Çok iyi dinlerim ve onların yaşam tarzına uygun olarak evi tasarlamaya çalışırım. Hiçbir evim birbirine benzemez mesela bu benim hoşuma gidiyor. Çünkü onlar sahiplerine benziyorlar. Bence bunu iyi yaptım. Yani ama bu tabii ki dünya da bir değişiklik midir? Değildir belki ama en azından o kişinin hayatında bir değişiklik.” (M13)

“Yaptığım bir konutta farklı olarak yuvarlak bir proje yaptık ortaklaşa evdeki tek dikdörtgen olan şey anneanneden kalma bir konsoldu ve o yoğunluk içerisinde diğer bütün ekip arkadaşlarım erkekti. ‘O konsol çok da mı önemli koyarsın bir köşeye, öyle köşe olmayan bir binaya koy sıırıtsın’ derken, kadın hassasiyetinin getirdiği bir şey belki de ölçüleri olarak ve alacağı yeni eşyaları geçerek binayı bir konsola göre yaptım. Merkez o konsol oldu, bunu bir erkeğin duyarlı olarak yaptığını düşünmüyorum. Fark kazandırdığını orda anladım.” (M14)

“Tasarım yaparken konutta kiler isterim, mutfakta mesela. Erkek mutfak, der geçer. Bazen yapıyoruz, bazen de sözümüzü geçiremiyoruz.” (M15)

“...mutfaktaki şeyi, banyodaki çamaşır düzeni...bir detayda, ayrıntıda olur. Mutlaka konut çözümünde.” (M16)

“Ben daha çok işleve önem veririm. Daha çok işlevselliktir benim için önemli olan. Bazen çok güzel olsun diye yani cephe tasarımını bile o kadar önemsemem. Daha çok evin içini kullanacağım diye iç tasarım benim için çok daha önemlidir. Dışı ikinci gelir.” (M17)

“Yani ne gibi farklar; ben son yıllarda engellilerle de çalışıyorum. Engellilerin toplumsal yaşamda toplumsal dış mekanda karşılaştıkları sorunları nasıl giderebiliriz diye çalışmalar, araştırmalar yapıyorum.” (M18)

30. Siz bir işveren olsaydınız özellikle kadın bir mimarla çalışmayı tercih eder miydiniz? Neden?

“Yani ben özellikle bayan olduğumuz için seçmeli diye düşünüyorum. Erkeklerin çoğunun göremediğini biz görüyoruz... Çünkü en basitinden erkekler çok kocaman şu an devasa bir pencereyi çizebilirken bunun nasıl silineceğini düşünmeyerek, biz hiç değilse ona göre onu ikiye bölüyoruz ya da ortasına açılır kanat atıyoruz ki bu cam silinecek

sonuçta diyoruz yani... Yatak odasına Fransız pencere koyuyor, yatak odasına Fransız pencerenin ne işi var yani. Petek olsun, sıcak olsun, insan yani herkes çocuksuz aileymiş gibi düşünülüyor. Çünkü havalandıracaksın sen bu odayı açacaksın camı. Bir anlık dalgınlık çocuk oradan aşağıya gidebilir yani. Bunların hepsini düşünmemiz lazım. Ya da balkon tasarlarken ona göre her yerini profil yapıyorlar mesela... Yani biz her şeyi bunları erkeklerin çoğu düşünmüyor. Her şey estetiklik değildir. Biraz da kullanışlıdır yani. Ya da işte tuvaleti hep gece holüne açıyorlar ben buna çok karşıyım. Bence antreye açılması lazım. Gece holünün ayrılması gerekir ve ev iki bölümden oluşması lazımdır.” (M1)

“...Yani kadın olsun erkek olsun, işini iyi yapsın isterdim ama ben rahat çalışayım bir erkek olsaydım ama ben ofisimde rahat çalışayım diye illa bir erkek mimar almazdım. İşini iyi yapan, işine değer versin. Yani layıkıyla yaptıktan sonra hiç fark etmez.” (M2)

“...Aslında evet. Bakış açısına bakarsak aslında bayanı tercih ederim herhalde. (M3)

“Ben daima kadınlarla çalışmayı tercih ederim. Her konuda.” (M4)

“Tabii ki projemin daha detaylı ve kapsamlı olmasını istediğim için farklı bir şeyler olmasını istediğim için kadın mimarla çalışırdım.” (M5)

“Yani bir kere bir bayanın bakış açısı her zaman erkelere göre daha farklı, daha hassas olduğunu düşünüyorum. Daha titiz olduklarını düşünüyorum. Ama bir erkek de isterdim herhalde olsun. Yani bir kadın, bir erkek ikisi bir tercihim olurdu. Uygulama aşamasında erkeklerin çünkü yaptırım gücünün biraz daha iyi olduğunu düşünüyorum. Ama bayanlarında titiz ve hassas olduğunu düşünüyorum. İkisi bir araya gelince, yani ikisinin de olmasını tercih ederdim.” (M7)

“Daha dikkatli daha titiz, işine daha sadık, verdiği söze daha sadık, işte her şeyin yolunda gitmesi için uğraşan, paradan ziyade işin görülmesini ön planda tuttuğu için bayanlar ondan dolayı tercih ederdim.”(M8)

“Tercih ederdim. Dediğim gibi kadınların daha farklı bir bakış açısı olduğunu düşünüyorum. Belki erkekler çözüm aşamasında daha pratik olabiliyorlar lakin kadınlar olaylara daha detay bakıyorlar estetik ve işlev kaygısı bağlamında.” (M9)

“Özellikle bir kadın-erkek ayıramıyorum. Çünkü piyasada çok iyi tanıdığım gerçekten böyle detay iyi detay veren örnek var çok az da olsa. Mesela onların yaptığı işleri beğeniyorum. Beğendiğim insanlar var. Bu kadın olacak diye ben ısrar eder miyim? Yok, ben pozitif ayırım olsun diye diyebilirim. Onun dışında etmem diye düşünüyorum.” (M12)



“Ben herhalde cinsiyet ayrımı yapmazdım. Çünkü cinsiyet ayrımına karşıyım. Ben olaya nasıl baktığına daha çok dikkat ederim. Özellikle kadın seçeceğimi söyleyemem.” (M13)

“Eğer yeni bir toplu konut yapıyorsam kadınların modayı ve yeni tarzı takip ettiklerini düşünüyorum. Kadın mimarların bu konudaki değişiklikleri evde bile olsa daha fazla takip ettiğini düşünüyorum. Çünkü okul sonrası erkek mimarlarımızın çoğu önyargı da en son okulda öğrendikleri malzeme bilgileriyle yapıyorlar. Çok nadir değişiklik ve düzenleme yeni bir bilgi aktarımı yapıyor. İçinde müteahhit olan yeni arkadaşlarımız yapıyor yeni bir şeyler. Onun dışında kadınların dergi takipleri mesleki olarak çok daha iyi. Ben konut yapacak yeni bir kişi olsam kadın mimar tercih ederim.” (M14)

“İnşaat mühendisi olarak erkekle çalışmak isterdim ama mimar olarak kadınla evet. Çünkü daha çok emek vereceğini düşünürüm.” (M16)

“Yani ben bayan bir mimarla tercih ederdim çalışmayı. Çünkü onların daha detaycı olduklarını düşünüyorum. Erkek mimarların tasarımlarına baktığım zaman çok da hani böyle işleve... Bir evi de bayan kullandığı için yani onu iyi bilen de bayandır diye düşünüyorum. Yani erkeklerin tasarımlarda buna çok da önem vermediğini düşünüyorum yaparken. O yüzden bayan tercih edebilirim. Bende tercih ederim açıkçası.” (M17)

“Evet. Kadın mimarla çalışmayı tercih ederdim. Çünkü ayrıntı, ayrıntılı çalıştıkları için ayrıntıcı olurlar. İsterdim.” (M18)

31. Bir mimar kadın için evli olmak veya çocuk sahibi olmak gibi sorumluluklar mesleki kariyerini etkiler mi?

“Bence etkilemez. Yani o kişinin kendinde bitiyor her şey... Sonra ara versem bile tekrar başladığım zaman bile ben geriden başlamadım. Çalışsaydım da aynı noktadan devam ederdim. O noktada olacaktım devam etmek için... Ben bağımı hiç kesmedim. Ben doğumdan eve geldim, akşamı proje geldi bana. İnternette proje baktım yani. Öyle söyleyeyim. Çizmedim ama baktım kontrol ettim. Hiçbir zaman o bir yıl boyunca hiç kopmadım. Hep devam ettim. Yeri geldi proje çizdim... Bir kişi yapmak istedikten sonra her şeyi yapar diye düşünüyorum. Büronun takibi, büronun işleyişi, iş konusunda olmazdı problem. Elemanım olurdu öyle bir durumda, eleman takip eder, ben onu yönlendirirdim. Şuraya git buraya git, bunu yap-şunu yap şöyle yap diye... Eğer ki bir şeyi yapmak istiyorsa sonuna kadar gayret edecek. Ama ara verirse tabi ki de müşteri kaybeder. Hani diyelim ki, kendi işini takip etmezse o bir yıl boyunca ona gelecek müşteri gider başka bir yere. Sonra baktı ki, diğeriyle anlaşmaya devam etti, devam edip gidebilir yani. Onun için bağımı kopartmaması lazım.” (M1)

“Ben eve doğruca giderdim... Ve çoğu şeylerden hep geri de kaldım. Hiç kendimi, ben kendimi yetiştirmeyi o kadar çok isterdim ki; öyle bir dünyam vardı ki, çok farklı projelerde, büyük projelerde olayım adım duyulmasın. Önemli değil... Grup halinde çalışayım. Büyük projeler yapayım ama parası önemli değil benim için... Kimse beni bilmesin sorun değil, ama hiç yapamadım. Çünkü neden? Benim çocuklarım vardı. O benim arkamda hep bir kambur oldu... Evlilik bayanlara dezavantaj.” (M2)

“Çünkü bizim işlerimizin belli bir saatlere dönük olmuyor, o saatler dışında da çalışman gerekiyor. Kadın olduğun için, müşteri uygun bile olsa sen uygun olamadığın an oluyor... Yani tercih yapman gerekiyor... Biz biraz eve ağırlık verdik mi, o zaman iş hayatında bazı şeylerden kendimizi çekiyoruz. Toplantılara gidemiyorsun, bazı örgütlere katılamıyorsun. Çünkü onların saatleri var ya da şehir dışı toplantıları oluyor. Onlara uymak zorundasın. Onların çoğunluğu da erkek olduğu için, erkekler kendilerine göre program yapıyor. Ama sen bir anne olduğun zaman onların bu programlarına bazen katılamıyorsun... Graplardan da uzaklaştıkça dışlanıyorsun bir yerde. Tabi sosyal olamıyorsun. Sosyal olacağın zaman çocuklar büyümüş oluyor. O zaman da senin epey bir yılın açığı oluyor. O açığı doldurman mümkün değil. Ee kendini yetiştiremiyorsun.” (M2)

“Ev ve iş olarak bölünüyorsunuz. İlk zamanlar çok etkilemişti. Çocuğu ben küçük işe başlamıştım çocuğu bırakıp. Aklın evde kalıyor biraz, ilk zamanlar işe tam odaklanamıyorsun. Sonrasın da aslında götürüyorsun ama hani ilk aşamalarda daha zor oluyor, daha bölünüyorsun... Mesela önceden evli değilken, iş olduğu zaman daha geç saatlerde çıkabiliyorsun. Hani işi bitirmek adına ama şuan onu yapamıyorum. Belki en fazla eve getirebiliyorum işi çalışıyorum. Ama o da çok yorucu oluyor.” (M3)

“Tabii ki etkileyebilir. Hani bir şey nedir serbest çalışması ya da devlet memuru olması, akademik kariyer yapmasında bütün bu yükler kadının üzerinde. Aile de paylaşım olmadığı için kadının üzerinde olduğundan kadın bütün bunlara rağmen başarı göstermekte.” (M4)

“Evlilik etkili oluyor tabi ki sorumluluklar artıyor. Bu da daha çok çalışmak anlamına geliyor.” (M5)

“Yani ben biraz şanslıyım. Çünkü çocuğuma annem bakıyor. Sabahlara kadar çalışan bir insanım normalde ama çocuk olduğu zaman sabahlara kadar çalışmanız birazcık daha değişiyor. Çocuk ateşleniyor, üstünü örtmeniz gerekiyor mesela örnek veriyorum. Sürekli yanında olmanız lazım. Özellikle küçükken, gece çalışmalarını bıraktım mesela... Büyüylene kadar ya da işte onu uyuttuktan sonra parça parça çalışmak zorunda kalıyorum. O da çalışmamı bölüyor. Ama daha yeni yeni başladım. O da bir düzen oturtuktan sonra ki

her zaman bence zor yani çalışan bir kadın için bunu mimar diye ayırmamak lazım ama çocuk her zaman kariyeri etkileyen bir durumda... Yani şöyle tabii hedeflerinize bağlı. Yani nasıl bir kariyer planı kurduğunuza bağlı. Eğer işiniz çok ön plandaysa engeller ama dengeleri kurabiliyorsanız bunu engellemeyebilir tabii ki.” (M7)

“Şimdi serbest piyasa da etkilediğini zannetmiyorum. Çünkü sonuçta bir eviniz var, bir hayatınız... Ya da ben baştan beri bu düzene alıştığım için olabilir. Çünkü ben meslek hayatıma başladığım anada zaten evliydim. Zaten bir sene sonra da çocuğum oldu. Çocuğum çoğunlukla benim ofisimde büyüdü. O yüzden yani ben belki o düzene alıştığım için beni hiçbir zaman etkilemedi. Aksine güzellikleri de fazla oluyor. Yani aynı ofiste onlarla yaşamak, onlarla işte bir arada olmak, istediğin zaman görebileceğini bilmek, bir şeyler paylaşmak çok avantajlı oluyor. Ama zor oluyor. Ama zor... Benim de fazla alanla ilgilenmemden kaynaklanan sıkıntılı durumlarım olabilir. İşte yürümeyen işler, zor işler gibi. Stresli anlarım olabiliyor. O anlarda sabır ön plana geliyor. Yani sabretmeyi öğreniyorsunuz. Zamanla yarışıyorum onu hissediyorum. Hatta bazen son zamanlarda da yorulduğumu hissediyorum dönem dönem ama İşlerinizle ilgilenmek zorundasınız. Müşterinizle, işte onların o işlerinde ki problemleri aşmak zorundasınız. Biraz önce dediğim gibi ne olursan ol bir bayansan hangi makam, mevkide olursan ol, evden içeri adım attığınız anda siz o evin hanımısınız. Ev kadınısınız. O evden içeri adım attığınız anda bütün makamlar, mevkiler geride kalıyor. Siz o evin patronusunuz. Ve orayla ilgilenmek zorundasınız. Evinizi yönetmek, eksikleri gidermek zorundasınız. İşte ailenizin mutlu, huzurlu yaşaması için o ortamı sağlamak zorundasınız. Onun dışında işte birçok sosyal aktiviteleriniz oluyor. Ya da siyasi aktiviteleriniz oluyor. Onlarla da ilgilenmek zorundasınız. Biraz yorucu oluyor. Gerçekten bazen yoruldum diyorsunuz ama daha sonra işler bitip düzene girdiğinde mutlu oluyorsunuz.” (M8)

“Bence etkilemez. Hayatı iyi planlamak asıl mesele. Tüm mesleklerde bu geçerli. Hatta diğer mesleklere göre daha olumlu bile etkileyebilir. Çok vakit alan ve birebirde orada bulunmak zorunda olduğunuz şantiye de bile bulunuyor olsanız bile hayatı iyi planladıktan sonra hiçbir sıkıntı olacağını düşünmüyorum. Mesela ben çocuklarımı 40 günlükken ofise getirdim ve büyük problemlerle de karşılaşmadım. Tabii ki, her meslekte olacağı gibi zorluklar yaşadım ama bunlar aşıldı.” (M9)

“Aslında görünürde etkiliyor gibi gözükse de kesinlikle etkilemiyor, bu geçici süredir... Sadece geçici bir süre yoğunlaşmasını azaltacak bir durumdur... Ben kadın olarak özellikle evlendikten sonra daha çok part- time çalışma üzerine, yani yoğunlaştırılmış bir iş almaması gerekiyor. İşveren olarak vermemesi gerekiyor. Belli başlı

işler verildiğinde daha verimle çalışacağını düşünüyorum. Her işi yapacak şekilde değil de proje proje verebilecek şekilde... Çünkü onun dezavantajları kesinlikle oluyor evlilikte çocuk da çok verimli olunamıyor...Zaten eşimi tercih ederken birinci konu buydu herhalde bunu çok önemsedimdimdi. Hemen de evlenmeye kalkışmadım. Eğer hemen evlenirsem meslekten kopabilme ihtimallerini hep düşünerekten hayatımı planladım. O yüzden bürom vardı, ayaklarımın üstünde durabiliyordum ve o yüzden eşimin karşısına çıktım. Eşimi tercih etmemin sebebi oydu. Gerçekten evlilik ve çocuk kadında etkiliyor ve çok büyük bir eksiklik. Yine de kopmazdım diye düşünüyorum. Eşim de bu konu da bana büro olarak destek oldu, çok da farklı şekilde destek olmadı. Çünkü aslında destek olacak gibi gözlemliyorsunuz ama bir yerde olmuyor. Belki de tam tersi olabiliyor. Yoksa iş hayatında size destek olacak diye bir şey yok...Ben de onun yerinde olsam oda sürekli bayanlarla projeler olsa bir şey olsa bende onu istemezdim belki. Yani onu sonradan anladım ve ben aslında farklı bir boyutta kendimi geri çektim özellikle müteahhit ilişkilerinde.” (M11)

“Tabii ki bizim toplumda hala evin bütün yükü kadınların üstünde. Böyle alışla gelmiş kadın her yerde kadın dört dörtlük olmak zorunda. Evi de dört dörtlük olacak. İşte çocuklarını yetiştirme yine daha çok annenin üzerinde. Yani düzgün bir çocuk yetiştirme. Eğer çocuğunuz terbiyeli mi, değil mi? Masa da yemek yemesinden falan filan tutunda üstüne başına kadar hep kadın sorumlu tutulur. Dolayısıyla zor tabii ki. Hem anne olup hem çalışan olmak. Hani mimar olmak demeyelim, her çalışan annenin sorunu bu. Ama biz alıştık yani bu düzeni böyle alıştık. Götürebiliyoruz da.” (M12)

“Ben birçok alanda kariyer yapmış gibi görüyorum kendimi, ticaret yaşantım da var. Bence çekmedi. Artıları da katmış olabilir eksileri de ama yani şey değil. Çocuklarım beni engelledi diyemem. Ya da işte... Eğer iyi planlarsanız hayatınızı her şeyi yapabilirsiniz diyorum.” (M13)

“Çocuğun ilk gelişim zamanlarında eve bağımlı kalınıyor. Bunun bir dezavantaj olduğunu düşünmüyorum ama çocuklu olmak bir tür dezavantaj sağlıyor, o da bir süre için o sürenin sonunda bile belki autocat bilen bir çocuğun güzelliğiyle yaşıyorsun. Ben mesela öyle bir şey yaşadım. ...iş bırakmayın ben bir oda içinde çocukla birlikte bunu çalışmanın zevkini yaşadım. Meslekten kopmama benim için neden olmadı. Genel anlamda kadınlar bunu sıkıntı görüp çocukları eğitim kurumlarında büyütme zorunda kalmış olabiliyorlar. Bunların hepsini yaşamama rağmen dehşet keyifli bir şey olduğunu söylemek istiyorum.” (M14)

“Etkiler. Herkes için aynı diyemem. Bana göre evle ilgili sorumluluklar daha önemli.” (M15)

“Bekâr olmak belki o anlamda daha rahattır. Daha çok zaman ayırması açısından. Evli olunca ev sorumluluğu var çocuk sorumluluğu var. Ama yapar evli olan yardımcı tutar yapabilir. Adam bekâr olur başka sorumlulukları olur. İlişkiler tabi çok önemli... Başka sosyal şeylere girmek lazım burada. Eşinizin... İlişkileriniz iyi olmalı... Şimdi biz birçok insanla görüşeceğiz çoğunlukla müşterilerimiz erkek, sonuçta ofise gelecekler, birebir çalışacağız, şantiyeye gideceğiz, arazi görmeye gideceğiz... Çok insanla iletişimimiz olacak özellikle ofisteki çalışmalarla tabi bunu eşinizin de hoşgörüsüyle karşılaşması lazım. Eskiden öyleydi ama şimdi esnedi insanlar zaman geçtikçe... Biz erkeklerle çalışıyoruz, karşınızdaki müteahhitler kadın değil ki, adam villa yaptıracak yine kendi ön planda...” (M16)

“Yani mesleki kariyeri etkiler yani etkiliyor açıkçası. Çocuk doğduktan sonra çocuklara bakmak ve işi de bir arada idare etmek biraz zor. O yüzden ya bir yardımcıya ihtiyaç olacak ya büroda ya evde ikisinden birinde yardımcı olması gerekiyor kariyerin devam edebilmesi için. Evden çalışmak ancak bir yardımcı ile beraber olabiliyor. Ancak bu şekilde kariyerin devam edebilir. Ama biraz geri planda. Biraz daha çocuklar büyüdükten sonra tekrar aktif hale geçebilir diye düşünüyorum. Biraz zor... Zaman zarfı biraz kayıp oluyor. Çünkü o sırada bir sürü kanunlar, kurallar değişmiş oluyor. Tam adapte olamıyorsun. Çok da sık değiştiği için kurallar. Ben mesela şuan için biraz, arkadaşlarımı aramak zorunda kalıyorum. En son nerede kalmıştık. Hangi kuraldayız işte yangın yönetmeliği nerden gidiyor diye sormam gerekiyor. Belediyeye sürekli gidemediğim için takip edemiyorsun. Sadece taslak üzerinde kalabiliyorsun ama hani oda yine kurallara bağlı olduğu için biraz zor oluyor. Ama tabii bu arayışı da vermek gerekiyor. Bu arada olması gerekiyor.” (M17)

“Bana göre etkilemez. Hatta katkısı da olur. Çünkü hem çocukların, hem eşin onların verdiği sorunlarla baş etmenin veya çocuklar nasıl toplumda yaşamalı. Toplumda yaşaması için nasıl mekanlar gerekli. Onları evlenince daha iyi anlıyorsun. Bekar birinin çocuklarla ilgili mekan tasarlaması daha zor oluyor. Onun için kariyerinde bir dezavantaj yaratmaz. Bence avantaj yaratır. Tabii bunlarla ilgilenirken zaman açısından belki dezavantaj yaratabilir ama buda kısa süreli. Eğer çocuk bakımını düzene koyduktan sonra dezavantajı olmaz. Avantajı olur.” (M18)

32. ‘Serbest meslek sahibi kadın mimar’ı tanımlayabilir misiniz?

“Kendi özgürce çalışabilen, kendi istediği gibi çalışan bir kadın düşünüyorum. Yani, istediği şeyi yapabilen, sınırlama yapmayan, kendini nasıl diyeyim yani, özgür kadın yani.” (M2)

“Aslında serbest meslek ile uğraşan kadın mimar daha güçlü gibi geliyor diğer şeylere göre, çalışan mimarlara göre. Kendi işini alacak, müşteriye karşı daha sorumlu işini bilen biri olarak, daha güçlü bir mimar gibi geliyor bana açıkçası.” (M3)

“Ben şimdi şöyle diyeyim ben bir kere biz çalışıyoruz ve bizim beynimiz pırl pırl her zaman şeyde çalışmakta işte ve vergimizi veriyoruz, ülkemize karşı görevimizi yerine getiriyoruz. Ürettiğimiz için kendi beynimiz sürekli çalışıyor. Üretim yapan insanın kendine ait bir doygunluğunu, hazını taşıyoruz. Hani bunun gururunu da taşıyoruz biz.” (M4)

“Bence serbest meslek sahibi kadın mimar ‘güçlü’ mimardır. Daha ayrıntı düşünen, hayata bakışı farklı, özgün düşünceleri olan, duruşu olan mimardır.” (M5)

“Yani zor. Zorluklar içerisinde ayakta durmaya çalışıyoruz serbest meslekte... Hani bence yeterli yaptırım zaten uygulanmıyor. Ama bizim şuan mesleğimiz hemen hemen elden gitti gibi. Yapı denetim şirketlerinin kendine ait bir çizim ofisleri var. Onlar proje üretiyorlar. Hani piyasa da tutunma gibi durumumuz yok. Serbest meslek adına hani erkek, kadın ayırmıyorum bu anlamda. Ama hani benim iş kolum birazcık daha kendi adıma ayırdığım için kadın açısından baktığım noktada bir keyifli, iki zor. Hem keyifli, hem zor.” (M7)

“Aktif, çalışkan, işine önem veren, insanlara saygı duyan, sevgi duyan, anlayışlı, hoşgörülü, sabırlı, kendine özen gösteren. Öncelikle bir kadın mimar kendine çok özen göstermeli ki dışarıya o görüntüyü verebilmeli. O insanlarda onda o enerjiyi, algılayabilmeli. Bunlar çok etkili. Onun dışında insan yönetebilme sanatı aslında. Hem insan yönetebilme hem de iş yönetebilme sanatı. Çünkü hepsini aynı anda yapıyorsunuz. Size iş getiren insanları bir taraftan yönetiyorsunuz. Çünkü sürekli sizi arıyorlar ve sürekli sizden bir beklentileri var. O işin bitmesini istiyorlar. Hem onları o arada yönetirken diğer taraftan aslında işin belediye kısmında, tasarım kısmında, çizim, uygulama ya da belediye kısmında çok sıkıntılarla karşılaşabiliyorsunuz. Bir taraftan da bunları aşmaya çalışırken onları idare ediyorsunuz ve onlara bunları hissettirmiyorsunuz. Bunları başarabilmek çok önemli. Ha kendiniz çok yoruluyorsunuz. Ama başarılı olabilmek için bunlara katlanmak zorunda kalıyorsunuz. Ama en büyük zevki de iş bittiğinde yaşıyorsunuz.” (M8)

“Bu meslek cinsiyetsiz bir meslektir kadın mimar tanımından hoşlanmıyorum sadece hayalle üreyen bir meslektir. Sebat edip sanatı zanaata çevirebildiğin de erkek olmak değil mimar olmak gerekir.” (M14)

“Yani müşteri ile kurduğunuz bağ... Çok sosyal bir iş aslında bizim yaptığımız iş. İlişkiler çok böyle daha farklı oluyor bizde. Dolayısıyla sunumlarımızda da öyleydi ya biz

bir proje çalışmalarımızda birebir hocalarımızla çalıştığımız için bizi geliştirdi aslında. O sosyal yönden mimarlık bizi geliştirdi. Yani ben mimar olan kadının mimar olan kadının her işi yapabileceğine inanıyorum. Mimarlık eğitimi almış bir insan kadın ya da erkek, bence her platform da çalışabilir. Bunu da becerir gerçekten öyle inanıyorum. Biz de o alt yapı var. Yani ben birçok sektörde çalıştım o yüzden bunu rahatlıkla söyleyebiliyorum. Ne bileyim bir mimar dergi de çıkarabilir, gazete de çıkarabilir. Bu arada bir mağaza da yönetici olabilir. Yani cebelleşiyorsunuz.” (M12)

“Türkiye’de bunu tanımlayabilecek biri var mı? Bence yok. Bizim ülkemiz mimarlık için daha yeni yeni kabuller gerçekleştiriyor. Ve maalesef ki biz hani böyle serbest çalışan kadın mimar falan bu tip şeylere önem vermiyoruz. Ya da işte serbest çalışan erkek mimar bunlara da önem vermiyoruz... Sanatsal anlamda bir değeri yok mimarlığın bir kere. Çünkü yaptığımız şeylerde aldığımız ücretler belli gördüğümüz muamele belli. Hiç kimse ben bir sanat eseri yarattım havasına zaten giremiyor. Çünkü imar kanununda böyle katı kurallarla çizilmiş şeyler var... Yani cebelleşiyorsunuz. Sürekli bir şeyle cebelleşmek zorunda kalıyorsunuz. O yüzden bu sorunun ben Türkiye’de cevaplayıcısının olduğuna pek inanmıyorum.” (M13)

“İş almayı becerebilen, proje üreten, her projenin her safhasını bilmesi gereken ve iş almayı da beceren, yapabilen, hem organizatörlüğünü hem mimari yeteneği olan kişi yani. Proje üreten kişi.” (M16)

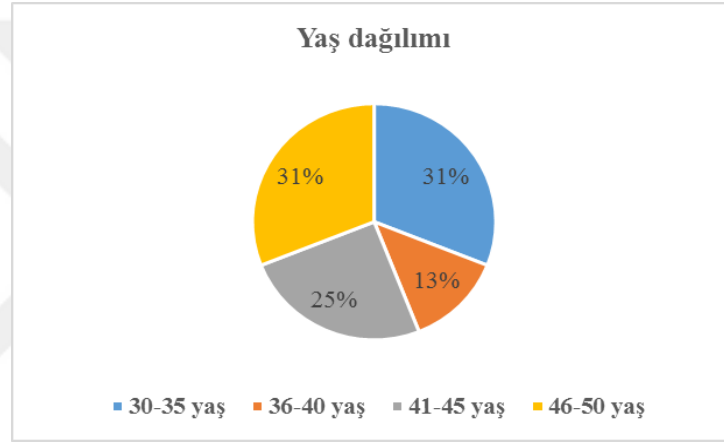
“Kadın mimar demek toplumsal yaşamda gerekli olan tüm mekan yaratan, mekan tasarlayan mimar demek bence. Yani bunun için proje çizmek gerekmiyor. Proje tasarlamak olabilir. Kafada tasarlamak. Resmi kanallara iletmek, belediye olsun valilik olsun. Bu tür yerlere iletip bunlardan çözümler üreten kadında bence serbest kadın mimardır. Kadın mimar topluma, toplum sorunlarını çözebilen kadın serbest kadın mimardır bence.” (M18)

## 4. BULGULAR

### 4.1. Görüşmelere İlişkin Bulgular

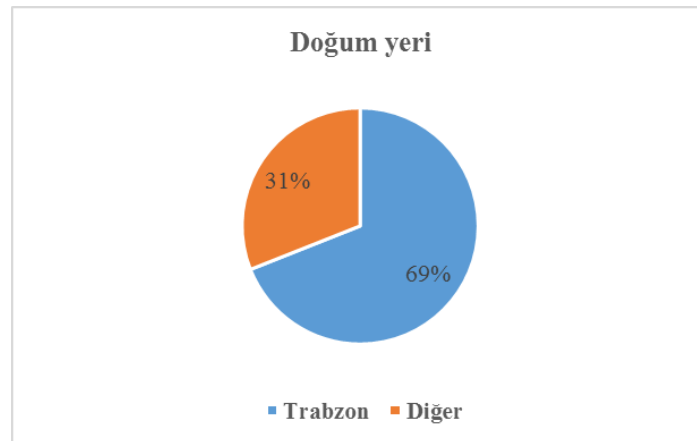
Kişisel bilgilere ilişkin bulgular;

- Kadın mimarların tamamı 30-50 yaş arasındadır. Bunlardan %31'i 30-35 yaş, %13'ü 36-40, %25'i 41-45, %31'i 46-50 yaş aralığındadır (Şekil 2).



Şekil 2. Yaş dağılımı

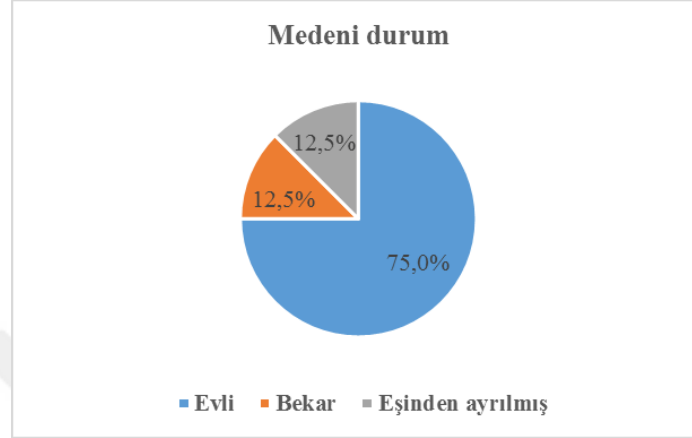
- Kadın mimarların %93'ü aslen Trabzonlu olup, %69'u Trabzon, %13'ü Almanya, %18'i ise Bayburt, Denizli ve Gümüşhane doğumludur (Şekil 3).



Şekil 3. Doğum yeri

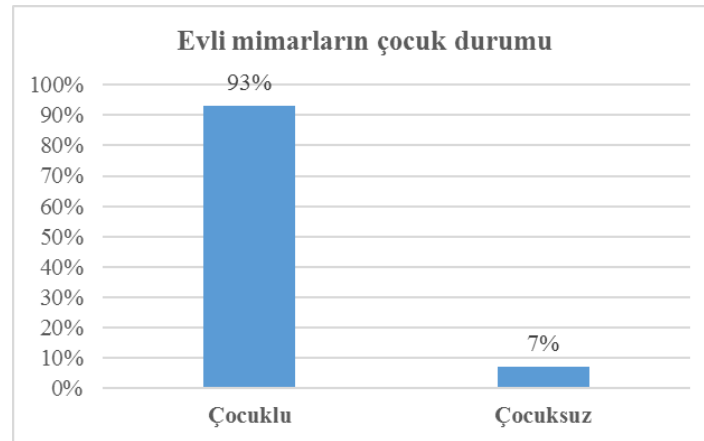


- Kadın mimarların %75'i evli, %12,5'i bekâr, %12,5'i eşinden ayrılmıştır. Bekâr olmayanların %21,5'i öğrenciyken, %79'u mezuniyetten sonraki ilk beş yıl içinde evlenmişlerdir (Şekil 4).



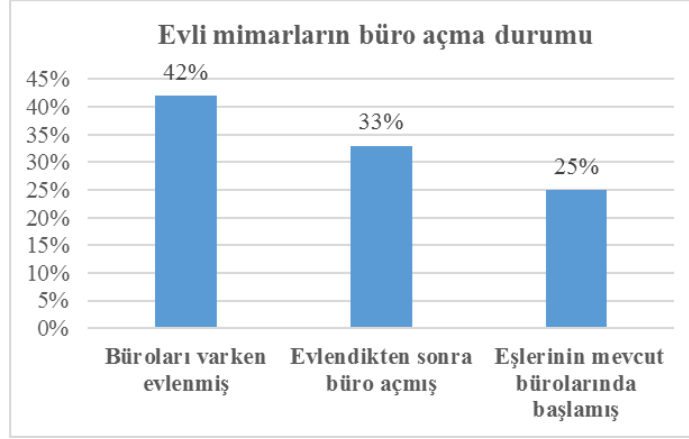
Şekil 4. Medeni durum

- Evli kadın mimarların % 93'ü çocuklu olup çoğunlukla evliliklerinin ilk beş yılında anne olmuşlardır. Çocuk sayıları 1-3 arasındadır ve çoğunlukla ilk beş yıl içinde en az iki çocuğa sahip olmuşlardır (Şekil 5).



Şekil 5. Çocuk durumu

- Evlenmemiş kadın mimarların %42'si büroları varken evlenmiş, %33'ü evlendikten sonra büro açmış, %25'i ise mesleklerine eşlerinin mevcut bürolarında başlamışlardır (Şekil 6).



Şekil 6. Evli mimarların büro açma durumu

Aile yakınlarında inşaat sektöründe ilgilenenlere ilişkin irdelemeler;

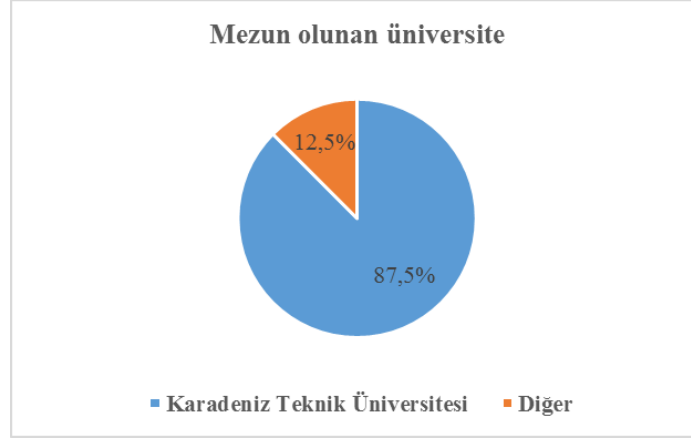
- Kadın mimarlardan %44'ünün ailesinde veya yakın akrabalarında inşaat sektörüyle ilgilenen kişiler bulunmaktadır. Bunlardan % 57'sinin aile veya akrabalarında mimar kişiler yer almaktadır (Şekil 7).



Şekil 7. Aile veya yakınların inşaat sektörüyle ilişki durumu

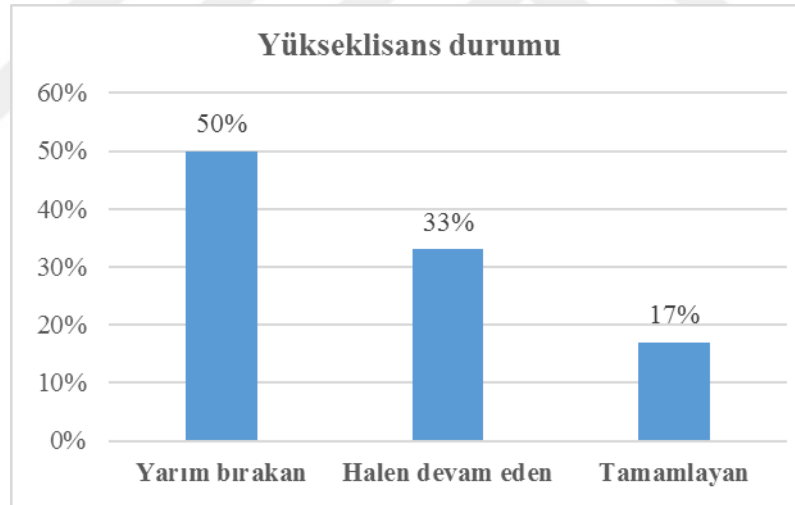
Eğitim durumuna ilişkin irdelemeler;

- Kadın mimarların %87,5'i KTÜ'den, %12,5'i ise diğer üniversitelerden mezundur (Şekil 8).



Şekil 8. Mezun olunan üniversite

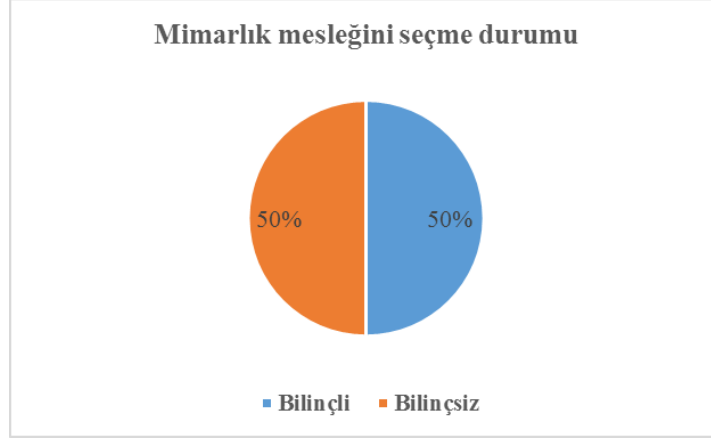
- Kadın mimarlardan %37,5'inin yüksek lisans programına başvurduğu görülmüştür. Bunlardan %50'si çeşitli gerekçelerle yarım bırakmış, %33'ü halen yüksek lisansa devam etmekte ve sadece %17'si tamamlamıştır (Şekil 9).



Şekil 9. Yüksek lisans durumu

Mimarlık mesleğini seçme nedenlerine ilişkin bulgular;

- Kadın mimarların % 50'si mimarlık eğitimini ilgileri, yetenekleri ve hedefleri doğrultusunda isteyerek ve bilinçli olarak seçtiklerini belirtmiştir. Diğerlerinin ise ailelerinin veya hocalarının yönlendirmesiyle tercih ettiği görülmüştür (Şekil 10).



Şekil 10. Mimarlık mesleğini seçme durumu

- Çoğunluğu aile bireylerinin veya yakın akrabalarının mimar veya mühendis olması nedeniyle mimarlık mesleğini seçmişlerdir. Bunun yanında mimarlık mesleğinin kadınlara yakıştırılması, sanatla ilişkili olması ve mimarların yaşam tarzının beğenilmesi seçimlerinde etkili olmuştur.

Meslekteki sürekliliğe ilişkin bulgular;

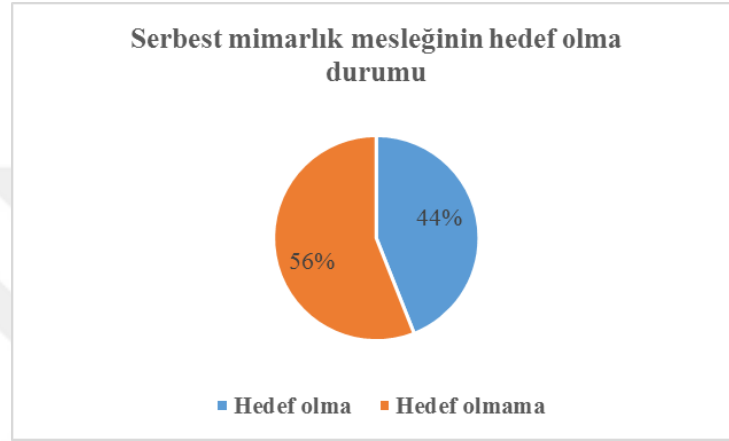
- Kadın mimarların % 81'i kendi adına veya ortaklıklar şeklinde yürüttükleri serbest mimarlık ofislerinde kesintisiz olarak çalışmalarını sürdürmüştür. %19'u ise hamilelik ve çocuk bakımı nedeniyle kısa süreli ara vermiş ve sonrasında kesintisiz devam etmiştir (Şekil 11).



Şekil 11. Meslekteki süreklilik

Meslekte özellikle serbest mimarlık alanını seçme nedenlerine ilişkin bulgular;

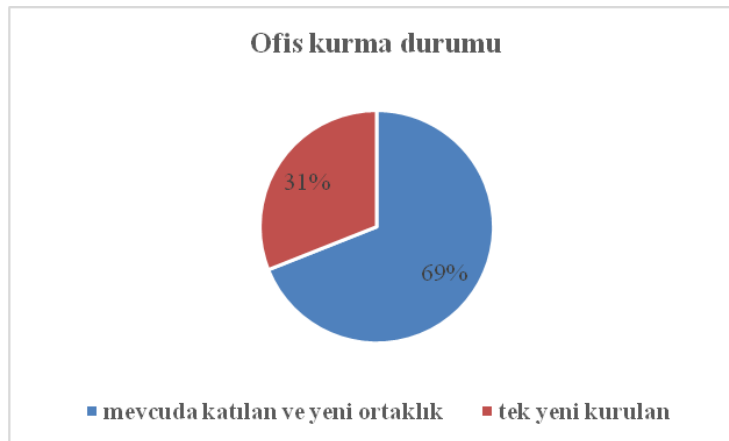
- Kadın mimarlardan %44'ü hedefinin (seçimlerinin) serbest mimarlık olduğunu belirtmiştir. Serbest mimarlığı bazıları bağımsızlığına düşkünlük, sistemlere adapte olamama, hiyerarşik düzen algısı içinde olamama gerekçeleriyle seçtiklerini, %6'sı ise Trabzon'da kalmak zorunda oldukları için serbest mimarlığı tercih ettiklerini belirtmiştir (Şekil 12).



Şekil 12. Serbest mimarlık mesleğinin hedef olma durumu

Ofis kurulumuna ilişkin bulgular;

- Kadın mimarların sadece %31'i ofislerini tek olarak kendileri kurmuştur. %69'u ise daha önce kurulmuş olan mevcut düzene katılmış veya ortaklıklar şeklinde yeni ofis kurmuşlardır. Tek olarak kendi ofisini kuran kadın mimarların %16'sının daha önce eski eşiyle ortak ofisleri olduğunu belirtmişlerdir (Şekil 13), (Tablo 10).



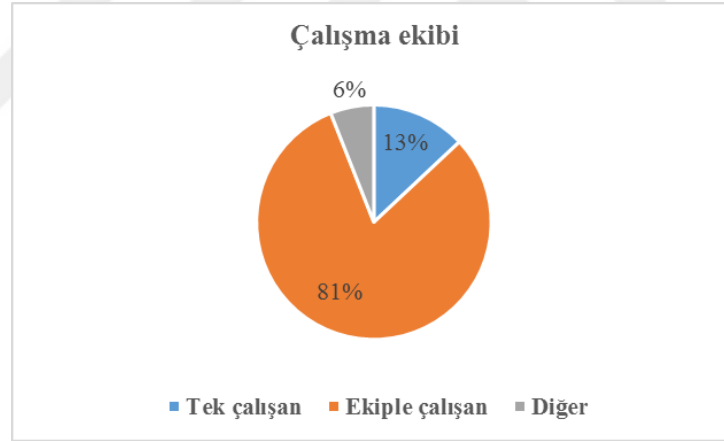
Şekil 13. Ofis açma durumu

Tablo 10. Ofis kurulumu

Ofis Kurulumu						
Kurulum şekli	Ortaklıklar şeklinde ofis kurulumu					Tek başına ofis kurulumu
	Kurulu ofis düzenine sonradan katılan			Yeni ofis kuran		Yeni ofis kuran
Kuran kişi /kişiler	Kendi ailesi/yakınları	Eşi/eşinin yakınları	Yabancı biri	Eşiyle	Aile	Kendi
Kişi sayısı	1	3	3	3	1	5
Yüzde	6	19	19	19	6	31

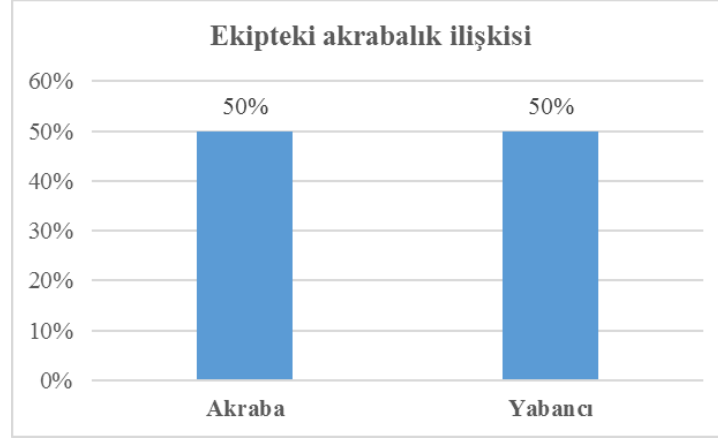
Çalışma ekiplerine ilişkin bulgular;

- Kadın mimarlardan %81'i ekiple, %13'ü tek olarak çalıştığını ancak dönemsel olarak ekip oluşturduklarını, %6'sı ise başka bir ofiste çalıştığını belirtmiştir (Şekil 14).



Şekil 14. Çalışma Ekibi

- Kadın mimarların %50'sinin eşleriyle, eşlerinin aileleriyle veya kendi aileleriyle ortaklıkları vardır. Bu ekipler baba, kardeş, amca, eş, kayınpeder, kayınbirader gibi erkek ve yakın akrabalarından oluşmuştur. Ekiptekiler inşaat mühendisi, makine mühendisi, harita ve elektrik mühendisi, grafiker ve müteahhit gibi inşaat sektöründeki diğer meslek bileşenlerinden oluşmuştur (Şekil 15).



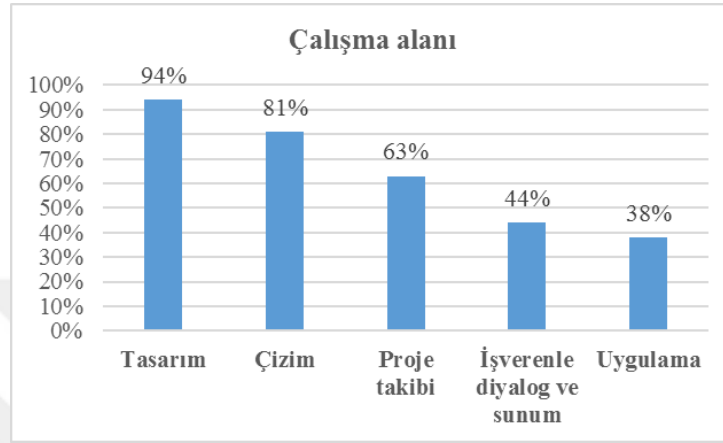
Şekil 15. Ekipteki akrabalık ilişkisi

- Tek başına çalışan kadın mimarlar dışındaki ekiplerde kadın/erkek oranı değişmesine rağmen ekipler hem kadın hem de erkeklerden oluşmuştur (Tablo 11).

Tablo 11. Ekipteki elemanlar, yakınlık ilişkileri, meslek ve cinsiyet dağılımları

EKİP ELEMENLARI	Meslek dağılımı	Yakınlık ilişkileri	Kadın/erkek oranı ve toplam		
			K	E	Toplam
M1	4 mimar, 1 tekniker	yok	3	2	5
M2	1 mimar, 1 inşaat müh.	Eş	1	1	2
M3	başkasının ofisinde çalışmaktadır				
M4	2 mimar	yok	1	1	2
M5	2 mimar, 1 grafiker	Eş	2	1	3
M6	görüşülememiştir				
M7	2 mimar, 1 tekniker	yok	2	1	3
M8	1mimar, 3 müteahhit, 1 iç mimar	Eş ve eşinin ailesi	2	3	5
M9	1 mimar, 1 iç mimar,1 elektrik müh. 1 makine müh.	Kardeşler	2	2	4
M10	görüşülememiştir				
M11	1 mimar, 1 inşaat müh.	Eş	1	1	2
M12	1 mimar, 1 inşaat müh, 1 tekniker	yok	1	2	3
M13	1 mimar	yok	1	-	1
M14	1 mimar, 1 elektrik müh.	yok	1	1	2
M15	2 mimar, 1 inşaat müh. 1 tekniker	Eş ve akraba	2	2	4
M16	1 mimar	yok	1	-	1
M17	1 mimar, 1 inşaat müh., 1 tekniker	Eş ve eşinin ailesi	1	2	3
M18	4 mimar, 1 tekniker	yok	3	2	5

- Kadın mimarların ağırlıklı olarak %94'ü tasarım, %81'i çizim, %63'ü proje takibi %44'ü ise işverenle diyalog, sunumlar yapmaktadır. Bunlardan %38'i ise yalnız veya erkek ortaklarıyla birlikte uygulama alanı olan şantiyelerde yer almaktadır (Şekil 16), (Tablo 12).



Şekil 16. Çalışma alanları

Tablo 12. Kadın mimarların ekipteki rolleri

	İş alma, İşverenle diyalog, sunum	Tasarım	Çizim	İşin takibi (projelendirme, ruhsat alma)	Şantiye, Uygulama, denetim
M1	•	•	•	•	• Erkek Ortak
M2		•	•		Eş
M3		•	•		Erkek Ortak
M4	•	•	•	•	
M5		•	•	•	Eş
M6	Görüşülememiştir				
M7	•	•	•	•	• Erkek Ortak
M8	•	•		•	Eş
M9	•	•	•	•	• Erkek Ortak
M10	Görüşülememiştir				
M11		•	•		Eş
M12		•	•	•	Erkek Ortak
M13	•	•	•	•	•
M14	•	•	•	•	•
M15		•	•		Eş
M16	•	•	•	•	
M17		•	•	•	Eş
M18					•



Sosyal ve rekabetçi ortama katılıma ilişkin bulgular;

- Kadın mimarlardan %69'u yarışma deneyiminin olmadığını, %31'i ise öğrencilikte veya serbest meslek çalışmaları esnasında yarışmalara katıldıklarını derece veya mansiyon aldıklarını belirtmiştir (Şekil 17).



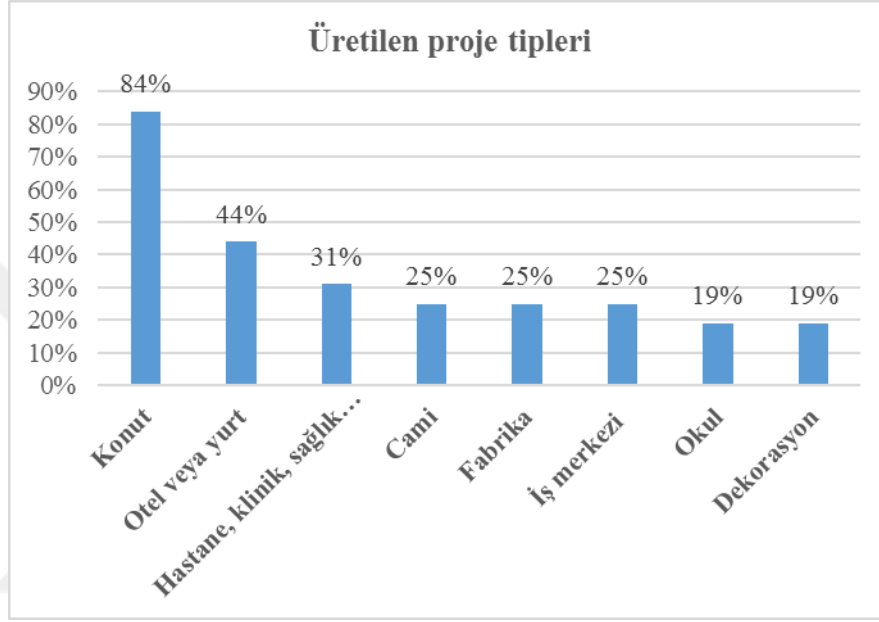
Şekil 17. Yarışma deneyim durumu

- Kadın mimarlardan %75'i çeşitli mesleki etkinliklerde özellikle Trabzon Mimarlar Odasının düzenlediği toplantılarda meslektaşlarıyla bir araya geldiklerini belirtmiştir. Bunlardan %33'ü Mimarlar Odası komisyonlarında özellikle de %25'i Mimarlar Odası Kadın Komisyonunda yer almıştır (Şekil 18).



Şekil 18. Mesleki etkinliklere katılma

- Kadın mimarların farklı yapı tipleri ürettikleri görülmüştür. Mimarların %81'i konut, %44'ü otel veya yurt , %31'i hastane, klinik, sağlık merkezi, %25'i cami, %25'i fabrika, %25'i iş merkezi, %19'u okul tasarladıklarını ve %19'u dekorasyon çalışması yaptığını belirtmiştir. Sadece %31'i tasarladıkları bu projelerin uygulama aşamalarında bulunmuştur (Şekil 19), (Tablo 13).



Şekil 19. Üretilen proje tipleri

Tablo 13. Kadın mimarların ürettikleri proje tipleri

	Tasarım ve/veya uygulama									Dekorasyon	Röleve
	Müstakil /toplu konut	Otel /yurt	Hastane, klinik, Sağlık merkezi	Cami	Fabrika	Okul	İş merkezi, Ofis	Kültür merkezi	Diğer binalar		
M1	•	•	•	•							
M2	•		•	•	•	•					
M3											
M4	•	•	•		•	•		•	•		
M5	•				•						
M6	görüşülememiştir										
M7									•	•	
M8	•	•	•	•		•	•	•			
M9	•		•				•			•	
M10	görüşülememiştir										
M11	•	•			•						
M12	•	•					•				
M13	•										
M14										•	•
M15	•										
M16	•						•				
M17	•	•		•							
M18	•	•									

Piyasadaki tanınırlıkları ve iş alma potansiyeli açısından bulgular;

- Kadın mimarlardan çalışmalarını tek başına yürütmekte olanlar mesleklerinin başında bir-iki müteahhitle başladıklarını, müşterilerinin kendi sosyal çevrelerinden geldiğini söylemişlerdir. Ancak daha sonra kendi oluşturdukları iş hacimleriyle ve yaptıkları işler üzerinden tanınırlıklarıyla işverenlerin kendilerine ulaştığını belirtmişlerdir.
- Kadın mimarların hemen hepsi aynı işverenlerle yeni işler yaptıklarını, devamlılığı olduğunu, onların tavsiyeleriyle yeni işler aldıklarını söylemiştir. İşveren üzerinden tanınırlık sağladıklarını belirtmişlerdir.

Kadın kimliğine ilişkin bulgular;

- Kadın mimarlar kendilerini iletişimi rahat, empati duygusu yüksek, güler yüzlü, hoşgörülü, anaç, açık ve net, yapılan işlerde müşteriye memnun edebilen, dürüst, detaycı, kendine özgü nitelikleri olan, sanata yatkın, hassas, titiz, ekonomik, maddi konularda toleranslı, sabırlı, iş bitiren, mesafeli, iş takibi iyi, güvenilir, kendine güvenen, grup çalışmasına uyumlu olarak tanımlamışlardır. Bu özellikleri nedeniyle işverenlerin kendilerini seçtiklerini veya onlardan yeni işler aldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 14).

Tablo 14. Kadın mimarların kendilerini tanımladıkları kişisel özellikleri

Kadın Mimarların Kendilerini Tanımladıkları Kişisel Özellikleri	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• empati duygusu yüksek,</li> <li>• dürüst</li> <li>• titiz, detaycı</li> <li>• duyarlı</li> <li>• sosyal</li> <li>• toleranslı</li> <li>• iş bitiren</li> <li>• özgün</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mesafeli</li> <li>• sahiplenici.</li> <li>• güvenilir</li> <li>• takım çalışmasına uyumlu açık</li> <li>• estetik</li> <li>• sanata yatkın</li> <li>• anaç</li> <li>• kendine güvenen</li> <li>• ekonomik</li> </ul>

Meslekte kadın olmanın avantajları ve dezavantajlarına ilişkin bulgular; Kadın mimarların %75'i meslekte kadın olmayı dezavantajlı %25'i avantajlı görmektedir. Bu durumun aksine projeye yaklaşımları ve tasarım açısından ise %69'u meslekte kadın olmanın avantajlı olduğunu belirtmiştir;

#### Avantajlar;

- Yapılan işin kalitesi açısından; kadının doğası gereği daha detaycı, daha titiz, daha hassas ve empati duygusunun yüksek olması; sorunlar ve problemler karşısında çözüm odaklı, becerikli ve üretken olması nedeniyle avantaj yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kadınların daha ince, daha zarif ve daha estetik tasarımlar yaptıklarını bu anlamda kadın gözünün farklı olduğunu savunarak erkek meslektaşlarından ayrıldıklarını ileri sürmüşlerdir.
- Özellikle tasarım noktasında kullanıcının memnuniyetine odaklı, kullanılabilirliği önemseyen, ergonomik ve mekânlarda alandan maksimum faydalanmayı gözeterek yaklaşımlarıyla tasarımlarda avantaj sağladıklarını belirtmişlerdir.
- Çalışma hayatıyla birlikte aile ve evle ilgili sorumluluklarını da yerine getiren düzeni kuran, yöneten kadınların, yöneticilik özelliklerinin ve organize etme yeteneklerinin gelişmiş olmasını ve mesleğe yansımalarını avantaj olarak görmüşlerdir.
- Özellikle konutu yoğun kullanan ve deneyimleyen kadınların hem kullanıcı hem tasarlayan olarak konut çözümlerinde daha başarılı olduklarını belirtmişlerdir.
- İşverenlerle diyaloglarında kadın oldukları için işverenin kendilerine daha nazik, kibar ve seviyeli davrandıklarını, daha anlayışlı olduklarını ve de müşterilerini yaptıkları çalışmalarda zorlanmadan ikna edebildiklerini belirtmişlerdir.
- Müşteriyle anlaşmalarında net ve dürüst olduklarını, parasal konularda müşterilere sorun yaratmadıklarını, zorlamadıklarını belirtmişlerdir.

#### Dezavantajlar;

- Erkek egemen platformda kadın mimarlar, iş bağlantıları, iş alma, müşterilerle iş ilişkileri noktasında dezavantajlı olduklarını, erkek meslektaşlarıyla aynı fırsatlara sahip olmadıkları ve şanslarının az olduğunu belirtmişlerdir. Toplumsal değer yargıları nedeniyle kadın mimarların erkek müşteriyle iletişim noktasında zorlandıklarından bahsetmektedirler. Mesai saatleri veya ofis dışında iş görüşmelerinin mümkün olmadığını, yadırganabilecekleri endişesiyle çekingen

davranıp uzak durduklarını erkek meslektaşlarına veya ortaklarına göre pasif kaldıklarını belirtmişlerdir.

- Genellikle işverenlerin de kadınlarla muhatap olmak istemediklerini ortak yapılan çalışmalarda, sunumlarda erkek ortakları veya çalışanları muhatap aldıklarını, aynı şekilde karşı tarafın da yeterince rahat olmadığını belirtmişlerdir.
- Şantiyelerde de kadın olmaları nedeniyle dezavantajlı olduklarını, ustalarla iletişim noktasında sıkıntı yaşadıklarını ve ifade etme ve iknada zorluklar yaşadıklarını, söz geçirmekte zorlandıklarını ifade etmişlerdir.
- Kadın mimarların işverenler ve ustalar tarafından yetenekleri konusunda sınındıkları, işverenlerde ve ustalarda kadının yetersiz olduğu gibi bir önyargının olduğunu dolayısıyla kadınlara yeterince güvenilmediğini belirtmişlerdir. Kadınlar bütün bu sorunları aşabilmeleri için ekstra çaba harcayarak kendilerini ispat etmek zorunda kaldıklarını zaman zaman erkeksi veya anaç rollere bürünerek bu sorunun üstesinden geldiklerini ifade etmişlerdir.
- Kadın mimarların % 44'ü evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi sorumlulukların mesleki kariyeri engellemeyeceğini söylemiştir. Fakat bekâr olan kadın mimarlar evlilik ve çocuklarla ilgili sorumlulukların mesleki kariyerlerine engel olabileceğini belirtmişlerdir.

## **4.2. Belgelere İlişkin Bulgular**

### **4.2.1. Büro Tescil Belgelerinde Sürekliliğe İlişkin Bulgular**

2006-2015 yılları arasında kadın mimarların oda kayıtlarından alınan büro tescil belgeleri (BTB) incelendiğinde %72'si mesleki açıdan belgelerini yenilemiş dolayısıyla iş alımı ve üretimi açısından çalışmalarında süreklilik göstermiştir. Bazıları ise belge yenilemesinde 1, 3 veya 4 yıllık boşluklar yaşamıştır. Bu durum o yıllarda kadın mimarın iş alma durumunda azalma olduğu veya iş alamadığını göstermiştir. Genel bir değerlendirme yapıldığında kadın mimarların çalışmalarında büyük boşlukların yaşanmadığı görülmüştür (Tablo 15).

Tablo 15. 2006-2015 yılları arasında BTB edinmiş kadın mimarların mesleki sürekliliği

Kadın Mimarlar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
M1		•	•	•	•		•	•	•	
M 2			•	•	•	•	•	•	•	
M 3		•	•	•	•	•	•	•	•	
M 4	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
M 5				•	•	•	•	•	•	
M 6*								•	•	
M 7								•	•	
M 8		•	•	•	•	•	•	•	•	•
M 9		•	•	•	•	•	•	•	•	•
M 10*					•	•	•	•	•	•
M 11		•	•	•	•	•	•	•	•	•
M 12							•	•	•	•
M 13				•	•	•				•
M 14	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
M 15						•		•	•	•
M 16	•	•	•	•	•	•	•	•		•
M 17		•			•			•	•	•
M					•	•	•	•	•	•

\*görüşilemeyen kadın mimarlar

#### 4.2.2. Sicil Kayıtlarında Belirtilen ve Mimarların Öne Çıkardığı Projelere İlişkin Bulgular

2006-2015 yılları arasında kadın mimarların oda kayıtlarında yer alan sicil belgelerinde ve görüşmelerde öne çıkardıkları projelerin farklı ölçeklerde olduğu görülmüştür. Ayrıca bazı uygulamaların Trabzon yapılı çevresinin biçimlenmesinde etkili, kentin önemli akslarında yer alan binalar olması dikkat çekicidir (Tablo 16), (Şekil 19).

Tablo 16. Sicil kayıtlarında yer alan ve öne çıkarılan projeler

(2006-2015)	Sicil Kayıtlarındaki Projeler	Öne Çıkarılan Projeleri
M1	Konut, Hastane, Sosyal Tesisler	Clinart Hastanesi, Aydınlık Evler Cami, Yıldızlı Güven Hastanesi
M2	Konut, İşyeri	
M3	Konut, Fabrika, İşyeri, Depo, Otopark, Benzin İstasyonu, Cami	Of Devlet Hastanesi, Başaran Holding, Arsin Sanayi Granit Fabrikası,
M4	Konut, İşyeri, Tatil Köyü, Pansiyon, Okul, Röleve-Restorasyon	Azerbaycan Toplu Konut, Sochi Kültür Merkezi, Gümüşhane Organize Sanayi, Akçaabat Fevzi Paşa İlköğretim
M5	Konut, İşyeri, Sanayi Yapıları, Otel, Cami, Mobilyacılar Sitesi	Tarık Aydın Işık Konutları, Aydın Rezidans
M6 *	Konut, İşyeri, Kütüphane	
M7	Sistemde Görülmüyor.	PTT, Helvacızade tasarım ve uygulama (iç mimari)
M8	Konut, İşyeri, Otel, Adliye Binası, Villa	Dört Yol Belediye Binası, Sancak Plaza, Açı Koleji
M9	Konut, İşyeri, Adliye Binası, Villa	Aya Klinik, Galanima Restoran, Ustapark Otel (iç mimari),
M10 *	Konut, Villa, İşyeri, İdari Yapılar	
M11	Konut, İşyeri	Bayburt Kooperatif Evi
M12	Konut, İşyeri	Kaşüstü Ceviz Mobilya
M13	Konut, İşyeri,	Cevat Durgun Evi
M14	Konut, İşyeri, Restoran, İdari Yapılar, Konferans Salonu, Havuz, Cami, Röleve Restorasyon	Hafsa Sultan Konağı (restorasyon)
M15	Konut, Villa, Sanayi ve Ticari Binalar	Sedirağacı Konakları
M16	Konut, İşyeri, Dükkân, Otel	Kalkınma Ajansı Binası
M17	Konut, İşyeri, Dükkân, Yurt, Market	
M18	Konut, İşyeri	Onganlar Petrol (Yıkıldı)
*görüşülemeyen kadın mimarlar		

#### 4.2.3. Hisse Durumu ve İş Pozisyonlarına İlişkin Bulgular

2006-2015 yılları arasında kadın mimarların oda kayıtlarında mimarların hisse durumu incelendiğinde çoğu kadının ortaklıklar halinde olduğu görülmüştür. Tek çalışanlar (M13 ve M16) dışında tüm kadın mimarların ortaklıklarının özellikle erkeklerle kurulduğu belirlenmiştir (Tablo 17).



Tablo 17. Hisse durumu ve ortaklıklar

	Büro Tipi ve Ortakların Meslekleri	Hisse oranı	Ortakların Cinsiyetleri ve Akrabalık İlişkisi
M1	Şirket Ortaklığı Üç Mimar Ortak	%10 Hisse	2 erkek, 1 kadın
M2	Şirket Ortaklığı Elektrik Mühendisi Ortak	%27 Hisse	1 erkek (eş)
M3	Şirket Ortaklığı İnşaat Mühendisi Ortak	%50 Hisse	1 erkek (eş)
M4 *	Şirket Ortaklığı Harita Mühendisi Ortak	%60 Hisse	1 erkek
M5	Şirket Ortaklığı İki İnşaat Mühendisi Ortak	%45 Hisse	2 erkek (baba, eş)
M6	Büro Sahibi (görüşülememiştir)		
M7 *	Şirket Ortaklığı	%50 Hisse	
M8	Şirket Ortaklığı Müteahhit Ortak	%51 Hisse	1 erkek (eş)
M9	Şirket Ortaklığı Makine Mühendisi, Elektrik Mühendisi Ortak	%51 Hisse	2 erkek (kardeşler)
M10	Büro Sahibi (görüşülememiştir)		
M11	Şirket Ortaklığı İki İnşaat Mühendisi Ortak	%50 Hisse	2 erkek (eş)
M12	Şirket Ortaklığı İnşaat Mühendisi Ortak	%50 Hisse	1 erkek
M13	Büro Sahibi		
M14*	Şirket Ortaklığı Bir Mimar, Bir Peyzaj Mimar Ortak	%33 Hisse	2 erkek
M15	Büro Sahibi		
M16*	Büro Sahibi		
M17	Şirket Ortağı İki İnşaat Mühendisi Ortak	%40 Hisse	2 erkek (eş, akraba)
M18	Şirket Ortağı Üç Mimar Ortak	%20 Hisse	2 erkek, 1 Kadın
M3 eşiyle şirket ortaklığı olmasına rağmen bir başka ofiste teknik çalışmalar yapmaktadır. *tek çalışanlar			

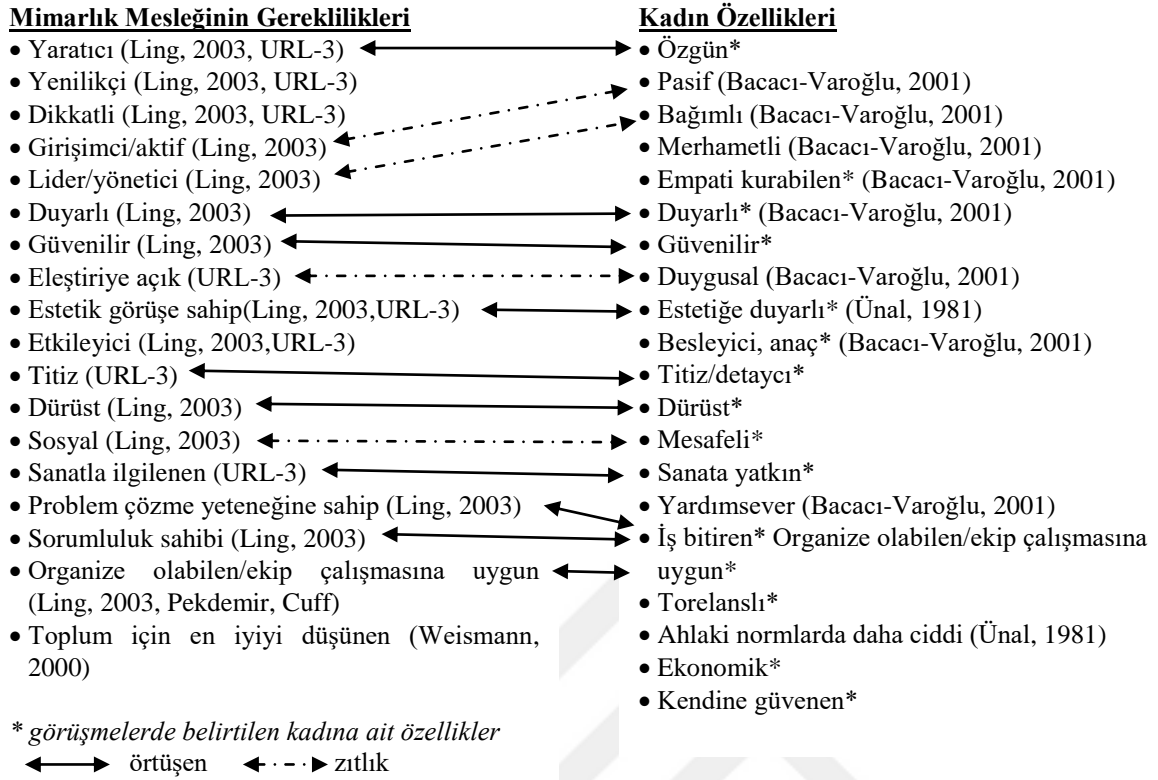
## 5. İRDELEMELER

Çalışmada elde edilen bulgular, mimarlık mesleği ve kadın kimliği ilişkisi, kadınların görünürlüğünün az olmasındaki nedenler ve elde edilen çalışma verileriyle karşılaştırmalar üzerinden irdelenmiştir.

### 5.1. Mimarlık Mesleği ile Kadın Kimliği İlişkisinin İrdelenmesi

Mimarlık mesleğinin gereklilikleriyle kadın kimliğinden kaynaklı, kadına özgü özelliklerin örtüşüp örtüşmediği kadının mesleğe uygunluğunu veya meslekte başarılı olmak için gereken özelliklerin ortaya konmasında önemli olmaktadır. Yani bu karşılaştırma bir tarafta kadının mimarlık meslekteki özgünlüklerini gösterirken diğer taraftan kadının mesleki gereklilikleri karşılaması için geliştirmesi gereken özellikleri ortaya koymayı sağlamaktadır.

Mimarlık mesleğinin gerekliliğiyle hem literatürdeki kadın özellikleri hem de görüşmelerde mimarların kendilerinde olduklarını belirttikleri veya öne çıkardıkları özellikleri karşılaştırıldığında; yaratıcılık, duyarlılık, güvenilirlik, estetik görüşe sahip olma, titizlik, detaycılık, dürüstlük, sanata yatkınlık, problem çözme yeteneğine sahip, sorumluluk sahibi olma ve ekip çalışması yapabilme özelliklerinin meslek gerekliliğiyle örtüştüğü görülürken girişimcilik, aktiflik, liderlik, sosyallik ve eleştiriye açıklık özelliklerinde kadın özellikleriyle meslek gereklilikleri arasında zıtlıklar olmaktadır. Mimarlık mesleği bazı özellikleriyle kadının doğasına uygun bir meslek olmaktadır. Fakat kadın özelliklerinin mimarlık mesleğinin gerekliliklerini tam olarak karşılanmaması kadının mimarlık mesleğindeki görünürlüğünün az olmasına neden olmuştur (Şekil 20).



Şekil 20. Mimarlık mesleğinin gereklilikleri ile literatürde belirtilen ve/veya görüşmelerde öne çıkarılan kadın özelliklerinin karşılaştırılması

## 5.2. Görünürlüğün Az Olmasındaki Nedenlerin İrdelenmesi

Kadın mimarların mimarlık platformu içerisinde görünürlüklerinin az olmasının sebepleri temelde meslek seçiminden kaynaklı sebepler, çalışma alanı seçiminden kaynaklı sebepler, mesleğin gerekliliğinden kaynaklı sebepler, meslekte kadın olmaktan kaynaklı sebepler, işverenden kaynaklı sebepler, sosyo-kültürel sebepler ve diğer sebepler üst başlıklarında ele alındığında;

### Meslek Seçiminden Kaynaklı Sebepler;

- Bilinçsiz meslek seçimi; kadın mimarlar farklı nedenlerle mimarlık mesleğini seçmektedir. Yakınlarının mimarlık mesleğinden ve ya ilgili mesleklerden olması mevcut aile işlerini devam ettirme, bu düzene dâhil olmak isteği mimarlık mesleğini tercih etmelerinde etken olmaktadır. Ayrıca, mimarlık mesleğinin kadınlara yakıştırılması, mesleğin görsel sanatlara olan yakınlığının da seçimlerinde etkili olduğu görülmektedir. Her ne sebeple olursa olsun kadın mimarların mimarlık mesleğini bilinçsiz olarak seçmeleri, mesleğe duydukları

ilgisizlik, hedeflerinin mimarlık olmaması platformda görünürlüklerinin azalmasına neden olmaktadır.

Çalışma Alanı Seçiminden Kaynaklı Sebepler;

- Çalışma alanının birincil tercih olmaması; Kadın mimarlar ilk tercihlerini toplumsal kimlikleri nedeniyle rekabetli, riskli iş ortamı hayatın getirdiği diğer sorumluluklarla daha güven içinde olma arzusu nedeniyle resmi kurumlardan ve akademik ortamlardan yana kullanmışlardır. Dolayısıyla birincil tercihi serbest mimarlık olmayanlar kolaylıkla meslekten kopabilmekte veya platformda öne çıkmamaktadırlar.

Mesleğin Gerekliliğinden Kaynaklı Sebepler;

- Uzun vadede aynı kentle sınırlı kalma; işe başlama noktalarında kentin insanı olmanın getirdiği tanınırlığın serbest mimarlık pratiğini sürdürmekte olan kişiler için bir avantaj olduğu görülmektedir. Fakat uzun vadede aynı bölgede kalma tanınırlık açısından mimara sınırlamalar getirmektedir.
- Rekabetçi olmama; Yarışmalar rekabeti desteklemektedir oysa kadın mimarların yarışmaya katılımları ve ödülleri az sayıda olmaktadır. Ayrıca iş alma ve müşteriye ulaşmada rekabeti gerektirmektedir.
- Meslek örgütü içinde yeterli yer almama; Kadın mimarlar çeşitli mesleki etkinlik, toplantılara ve eğitimlere az sayıda katılmakta dolayısıyla meslektaşlarıyla bir araya gelmemektedirler. Mesleki etkinliklerde bulunmamaları tanınırlıklarını azaltırken yeni fikir ürün ve teknolojiye haberdar olamamalarına dolayısıyla meslek örgütü içinde görünürlüklerinin az olmasına neden olmaktadır.

Meslekte Kadın Olmaktan Kaynaklı Sebepler;

- Eklenen yeni sorumluluklar-roller; kadın mimarlar geleneksel rol ve görevlerinin yanında iş hayatında başarılı olabilmek için farklı çözümler üreterek iş-aile dengesini sağlayabilmişlerdir. Dolayısıyla kadın mimarların çalışma yaşamındaki sürekliliğini evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi durumların engellemediği görülmektedir.
- Önyargılar; evli olmayan kadınlar evlilik ve anne olma halinin iş yaşantılarına engel olabileceğini düşünmeleri, toplumsal önyargıların onları da etkilediğini göstermekte, asıl bu önyargının kadınların cesaretini kırarak mimarlık platformu içinde görünürlüğünün azalmasına neden olduğu görülmektedir.

- Bireysellikten ziyade ortaklıkların tercih edilmesi; Serbest mimarlık mesleğini sürdürmekte olan ofis sahibi kadın mimarların büyük çoğunluğu mesleki faaliyetlerini ya ortaklıklar şeklinde ya da bir ekibin parçası olarak sürdürmektedirler. Kendi adına ofis kurmak, kendi projelerini tasarlamaktan ziyade bir ekibin parçası olmayı tercih etmektedir. Tek olarak mesleki faaliyetini sürdüren kadın mimarlar bile meslek yaşantılarının başında bir iki müteahhitle çalışıp, yaptıkları işler üzerinden beğenilmeleri ve kabul görmeleriyle kendi portföylerini oluşturmaktadır.
- Geride kalma isteği; eşleriyle veya erkek ortaklarıyla çalışan kadınlar, aktif roller yerine ofis odaklı destekleyici rolleri talep etmektedir. Ortak olarak sürdürdükleri mimari proje çalışmalarında müellif olarak erkek ortağın imzası kullanılmaktadır. Bu durum platformda isim üzerinden görünürlüklerinin de az olmasına sebep olmaktadır.

#### Çalışma Ortamı ve Konumundan Kaynaklı Sebepler;

- Vitrinde olmama; Ofisteki roller incelendiğinde, kadınlar çoğu zaman ofis içi rollerde, erkekler ise dış işlerde ve şantiyelerde olmaktadır. Kadın mimarlar buldukları ofislerde daha çok ofis odaklı proje tasarım, çizim ve proje takibi gibi işler yapmakta yönetim, müşteriyle ilişkiler, sunum gibi vitrin önündeki işlerin daha çok erkek ortakları ve ya erkek çalışanları yapmaktadır.
- İşçiyle diyalogdaki zorluklar; eğitim düzeyi düşük, erkek egemen bir çalışma alanında işçilerin kadının yapabilirlik ve yeteneklerine olan güvensizliği, zor kurulan diyaloglar kadının uygulama alanından uzaklaşarak ofisle sınırlı kalmasına neden olmakta dolayısıyla görünürlüğünü azaltmaktadır.

#### İşverenlerden Kaynaklı Sebepler;

- Sosyal, kültürel yapı ve değerlerin mimarı sınırlaması; Sosyal roller olarak kadın mimarlara ofis ortamı öngörülmekte şantiyede yer alması kültürel faktörler nedeniyle doğru bulunmamaktadır. Mimarlık pratiğinde de toplumsal yapının ve kodların mesleki yetkinliklerinin önüne geçmekte olduğu görülmektedir. Tutucu topluluklarda kadının erkekler ile temas kurmalarının hoş görülmemesi kadınların erkekler kadar rahat hareket edememesi sonucu işverenle diyalogda kadın mimarların zorlanmasına neden olmaktadır. Bazı kadın mimarlar erkek baskın kültürü görmezden gelerek, müşteri ilişkilerinde ve şantiyelerde kendilerinin geliştirdiği erkeksi veya anaç rollere bürünme gibi yöntemlerle, sempatik yollarla

bu durumun üstesinden gelmektedir. Toplumsal ve kültürel öngörüler, karşılaştıkları bu tavırlar nedeniyle kadın mimarların görünürlüklerini görünürlükleri azaltmaktadır.

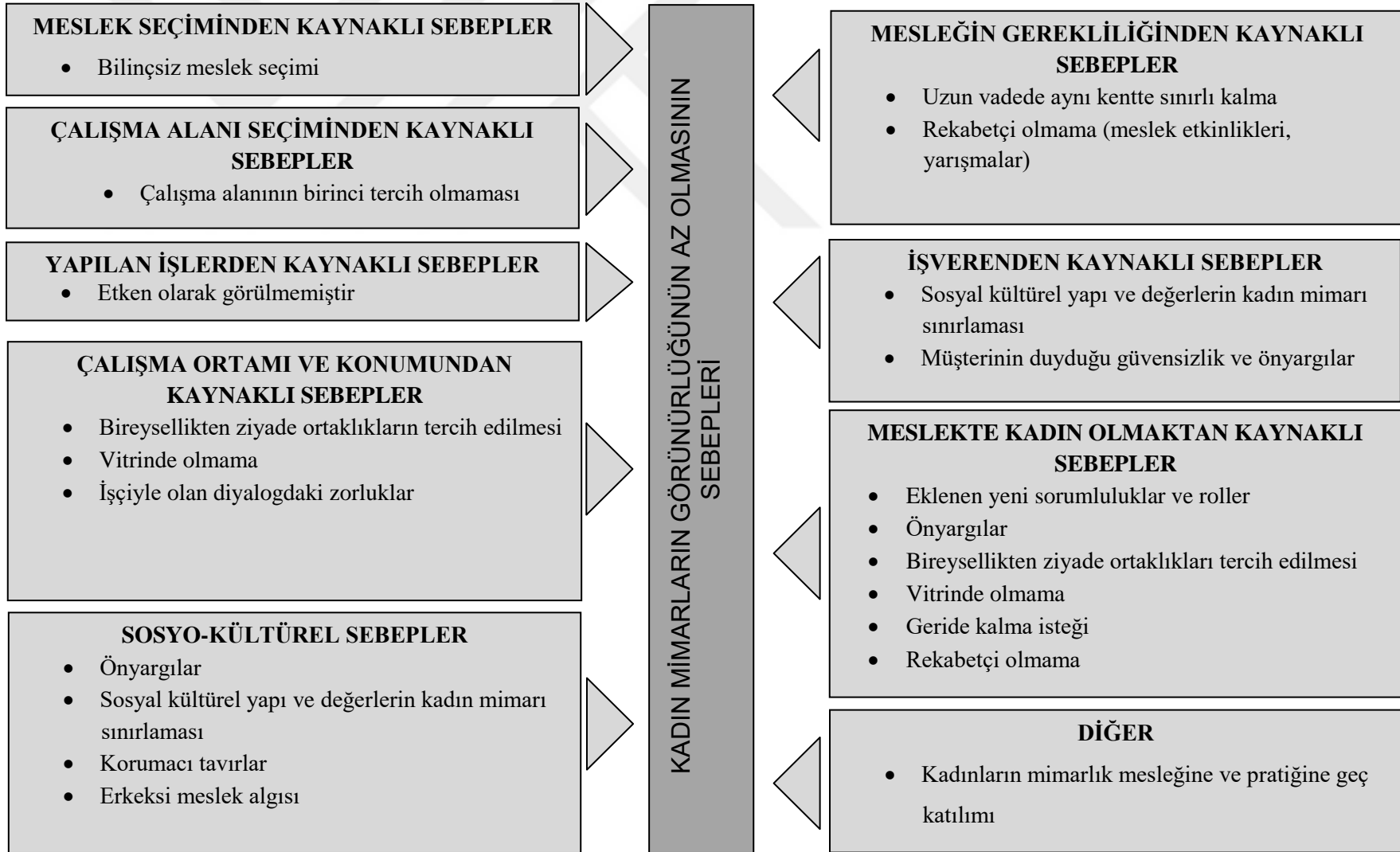
- Müşterinin duyduğu güvensizlik-önyargı; Kadın mimarların müşteri portföyleri önceden çalıştıkları kişilerden oluşması, öncelikle güvenlerini sağlamaları gerektiğini göstermektedir. Bu durum iş alımında kadına ekstra zorluklar tanımlamaktadır. Bazı kadınlar bu zorluğu kendini geri çekerek müşteriyle erkek ortak veya erkek çalışanıyla muhatap olmasıyla çözümlenmektedir. Bu durum ofisin dış yüzünü oluşturan iş alımı noktasında kadının görünürlüğünü azaltmaktadır.

#### Sosyal Kültürel Sebepler;

- Korumacı tavır; eşleriyle veya erkek ortaklarıyla çalışan kadınlar erkeklerin aşırı korumacı tavırları yüzünden geri planda kalarak müşteriyle ilişki kuramamakta veya şantiyede görev alamamaktadır. Mimarlık mesleğinde kadın aktif roller yerine pasif roller almaktadır.
- Erkeksi meslek algısı; yapı yapma işinin endüstrileşmesi ile işin zor, ağır ve makine tabanlı üretim şekline dönüşmesi çalışma ortamının erkek baskın bir alan olmasına neden olmuştur. Özellikle uygulama alanında işin kadının naif yapısı gereği kadına uygun görülmemesi veya kadının erkek egemen bir ortamda çalışmayı istememesi kadın mimarın çalışma alanına sınır getirmekte dolayısıyla görünürlüğünü azaltmaktadır.

Diğer Sebepler, kadınların mimarlık mesleğine geç katılımı; Türkiye’de ilk kadın mimar 1934 yılında ortaya çıkmıştır (Özgüven, 2004). Kadınların mesleğe geç katılımı meslekte yer edinmelerini geciktirmiştir.

Çalışmada kadın mimarların görünürlüğünün az olmasındaki bazı sebeplerin birden çok üst başlığı karşılayabildiği dolayısıyla problemin ortadan kaldırılması için daha kapsamlı ve çok yönlü ele alınması gerektiği görülmektedir (Şekil 21).



Şekil 21. Kadınların görünürlüğünün az olmasının nedenleri

### 5.3. Görünürlüğün Az Olmasındaki Nedenlerin Karşılaştırmalı İrdelenmesi

Trabzon ölçeğinde yapılan bu çalışmada kadın mimarların görünürlüklerinin az olmasının nedenleri; üzerine eklenen yeni sorumluluklar-roller, önyargılar, uzun vadede aynı kentle sınırlı kalma, bilinçsiz meslek seçimi, çalışma alanının birincil tercih olmaması, bireysellikten ziyade ortaklıkların tercih edilmesi, vitrininde olmama, geride kalma isteği, sosyal, kültürel yapı ve değerlerin kadın mimarı sınırlaması, korumacı tavır, rekabetçi olmama, meslek örgütü içinde yeterli yer almama, müşterinin duyduğu güvensizlik-önyargı, erkeksi meslek algısı, işçiyle diyalogdaki zorluklar, kadınların mimarlık mesleğine geç katılımı şeklinde belirlenmiştir. Kadınların mimarlık platformu içerisinde görünürlüklerinin az olmasının nedenleri üzerine yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara varıldığı görülmüştür.

Sang vd., (2007), kadın mimarların annelik ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları sebebiyle kadınların kendilerini işlerine adanmayacakları ve kişisel sorumlulukları yüzünden izinler talepler edeceğinin öngörüldüğü dolayısıyla kadınların genellikle ofis odaklı destekleyici rollerde görevlendirildiğini belirtmiştir. De Graft Johnson vd. (2005) de bu fikri destekler biçimde kadın mimarlar için aile-iş dengesinin kurulamamasının kadının mesleği bırakmasına neden olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada kadın mimarlar için anne ve eş olma durumu kadına ekstra sorumluluklar yüklese de ortakla veya bir ekiple çalışma gelişen teknolojiler ve mimarlık alanında bilgisayar kullanımı ile bu sorunun üstesinden gelinmiştir. Hatta mimarlık mesleği kadına iş-ev dengesinde diğer mesleklere nazaran avantaj sağlamaktadır. Asıl problem evli olmayan kadınların, evlilik ve anne olma halinin iş yaşantılarına engel olabileceği önyargılarının olmasıdır.

De Graft Johnson vd. (2005), aşırı korumacı tavırların kadınların teknik becerilerini geliştirme ya da şantiyede görev alma şansını azalttığını belirtmiştir. Çalışmada genellikle eşlerle veya erkeklerle kurulan ortaklıklarda, erkek tarafından geliştirilen aşırı korumacı tavırlar kadının çalışma alanını sınırlamakta ve ofisteki aktifliğini, sahada yer almasını engellemektedir.

De Graft Johnson vd. (2005), bazı durumlarda kadınların mesleki becerileri konusunda önyargıların bulunduğunu belirtmiştir. Çalışmada kadın mimarların serbest mimarlık mesleğinde karşılaştıkları en önemli sorunun, sosyal ve kültürel faktörler etkisiyle gelişen kadın beceremez gibi önyargılardan ötürü kadının ayrımcılığa uğraması ve bu durumun iş almadaki şanslarını azaltıp, iş bağlantılarını zorlaması olduğu görülmüştür.



İşverenlerin çoğu ilk çalışacakları kadın mimara yapılabirlik noktasında güvensizlik duymakta önyargısı olmaktadır. Şantiyelerde çalışan işçiler için de bu durum geçerli olup kadın sürekli bir sınanma durumu içerisinde olmaktadır. Bu yüzden işverenlerle ve çalışanlarla diyalog noktasında geri çekilmekte olan kadınlar alanı erkek ortağına bırakmaktadır.

Padavic ve Reskin (2002), yönetim kademesinde kadınların görev alma olasılığının düşük olduğunu, De Graft Johnson vd. (2005) ise bazı ofislerde iş bölümü yapılırken kadınların ve erkeklerin yapacakları işlerin önceden tanımlandığı, cinsiyete dayalı iş bölümünün yapıldığı, kadınların yetenek ve becerilerinin etkin olarak kullanmasının engellendiğini belirtmişlerdir. Çalışmada ekip içindeki pozisyonları değerlendirildiğinde, profesyonel bir düzen olmadığı, görev alanlarının, dağılımlarının cinsiyetler üzerinden yapıldığı görülmektedir. Kadın mimarlar özellikle ofis içi rolleri benimsemişlerdir. Ofiste de daha çok proje tasarlamak, çizmek, koordine etmek gibi ofisin vitrinin de olmayan arka plandaki işleri yapmaktadır

De Graft Johnson vd. (2005) erkek egemen çalışma ortamı ve çalışma kültürünün kadın mimar için önemli bir engel olduğunu belirtmiştir. Andrew W. Gale (1998), İngiltere’de inşaat sektöründe kadın istihdamının 2. sırada bulunduğunu ve bunun sebeplerini, şantiyelerin ağır koşulları, uzun çalışma saatleri, çalışma ortamındaki erkek egemenliği, kadınların üzerindeki toplumsal rol baskıları ve kadınların şantiye ortamında hem cinslerinden muhatap bulamayacaklarını bilmeleri olarak göstermiş, kadınların inşaat sektöründe genellikle ofis ortamında çalıştıklarını vurgulamıştır. Çalışmada kadın mimarların büyük bir kısmı erkek egemen sektörde kadın kimlikleriyle mesleklerini sürdürürken karşılaştıkları cinsiyetçi tutum ve davranışlar, önemli sorun oluşturmaktadır.

Dostoğlu (2002), kadınların diploma almakta gösterdikleri başarıların pratikte aynı parlaklıkta gündeme gelmediğini belirtmiştir. Çalışmada Türkiye’de ilk kadın mimarın 1934’lerde ortaya çıkması, mimarlık platformunda kadının çok geç yer edindiğini göstermektedir. Mimarlık mesleğine son yıllarda kadınların rağbet etmesine, sayısal olarak artmasına rağmen hala erkek mesleği algısını korumaktadır.

Caven ve Diop (2011), kadın ve mimarlıkta eşitlik konusunu, kadınların konumunu keşfetmek amaçlı, İngiliz ve Fransızları karşılaştırmalı olarak ele aldığı çalışmasında farklılıkların sosyolojik ve kültürel kökenli olduğunu ileri sürmektedir. Çalışmada toplumun sosyal kültürel yapısı kadını naif, önce anne ve iyi bir eş olarak tanımlamış, bu sorumluluklarının öncelikli olması gerektiğini kadına yüklemiştir. Ayrıca toplumun

kadının erkekle olan diyalogundaki ön yargılarının kadına çalışma alanında ekstra engeller getirdiğini göstermiştir.

Bütünde bir değerlendirme yapıldığında gerek literatürde gerekse yapılan çalışmada kadının mimarlık platformu içerisinde görünürlüğünün az olmasındaki en önemli nedenlerin toplumun sosyal kültürel yapısı ile cinsiyetçi tutum ve davranışlar (erkek egemen çalışma ortamı) olduğu görülmektedir.



## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Erkek egemen ve rekabetçi mimarlık piyasasında, ofis sahibi kadın mimarların sayısal oranı erkek meslektaşlarının oldukça gerisindedir ve görünürlükleri azdır. Serbest mimarlık mesleğini sürdürmekte olan kadın mimarların görünürlükleri üzerine yapılan Trabzon ölçeğindeki bu çalışmada ofis sahibi kadın mimarların az sayıda olduğu saptanmıştır.

Çalışma serbest mimarlık mesleğini ofis sahibi olarak, bireysel veya ortaklıklar şeklinde sürdürmekte olan kadın mimarlar üzerinden yapılmıştır. Mesleği talep eden ve cesaret edip rekabetçi mimarlık platformuna giren kadın mimarların piyasadaki konumu, mesleklerini sürdürürken kadın olarak karşılaştıkları engeller ve devam eden sıkıntılarının neler olduğu, nasıl aşmaya çalıştıkları incelenerek değerlendirilmiştir.

Görüşmelerden çıkan sonuçlara göre kadınların en önemli probleminin, kadın kimliklerinden dolayı karşılaştıkları cinsiyetçi tutum ve davranışlar olduğu, düşünülenin aksine en önemsiz sorunun ise iş ve özel yaşam dengesini kurmakta zorlanmadıkları olduğu görülmüştür. En çarpıcı durum ise serbest ofis ortamının anne ve/veya eş olan mimarın işini kolaylaştırmakta ve meslekte sürekliliğini engellememekte olduğudur. Ayrıca kadın özelliklerinin serbest mimarlık mesleğinin gerekliliklerini tam olarak karşılanmaması kadının mimarlık mesleğindeki görünürlüğünün az olmasına neden olduğu görülmüştür.

Belgeler üzerinden yapılan değerlendirmelerde aşağıdaki sonuçlara varılmaktadır;

- Kadın üye sayısının yarıyı geçmemesine rağmen erkeklere yakın olduğu fakat iş yapımını gösteren büro tescil belgelerinde kadın mimarların erkeklere göre çok çok az sayıda olduğu görülmektedir. Bu da kadın mimarların mimarlık platformu içerisinde yeterince aktif olmadığını göstermektedir.
- Farklı tiplerde ve ölçeklerde yapılar üretmeleri hatta bu yapılardan bazılarının Trabzon'un yapılı çevresinin biçimlenmesinde etkin olması, kadın mimarların mimarlık platformu içerisinde başarılı olduğu göstermektedir.
- Ortaklıkları ve iş kurulumlarında çoğunluk erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların ekip çalışmalarına uygun olması ve ofislerdeki iş bölümü sayesinde erkeklerden destek almaları mimarlık platformda işlerini kolaylaştırmaktadır.

Kadınların serbest mimarlık mesleği piyasasında görünürlüklerinin az olmasının sebepleri aşağıda sıralanmaktadır;

- Sosyal kültürel yapıdan kaynaklanan sebepler ve kadın kimliğinden kaynaklanan sebepler, çalışma alanının seçimi ve işveren kaynaklı sebepler, serbest mimarlık mesleğinin gerekliliklerinden, meslek seçimi ve çalışma alanı seçiminden kaynaklanan sebepler, çalışma ortamı ve konumundan kaynaklanan sebepler olduğu belirlenmiştir.

Yapılan çalışmadaki varsayımlara göre sonuçlar;

- Kadının aile evlilik ve çocuk yükümlülüklerinden kaynaklanan yeni sorumlulukların eklenmesi, toplumsal beklentilerin artması sonucu aile ve iş dengesinin kurulması bir sıkıntı olarak görülmemektedir. Hatta görüşme grubundaki kadınların çoğuna göre serbest ofis şartları kadının çocukla ilgili sorumluluklarını yerine getirebilmesi açısından avantajlı olmaktadır. Fakat burada asıl problem geliştirilmiş önyargılar nedeniyle evli olmayan kadınların, evlilik ve anne olma halinin iş yaşantılarına engel olabileceği önyargısı olmaktadır.
- Kentin insanı olmak iş bağlantıları, müşteriyle ilişkiler açısından avantajlı olmakla birlikte uzun vadede kentin dışına açılma, kendini tanıtmaya, yeni müşteriler edinme ve işler alma noktasında mimarı sınırlamaktadır. Yapılan işler değerlendirildiğinde kadın mimarların çalışmalarının kent içinde sınırlı kaldıkları görülmektedir.
- Kadınların büyük kısmı mimarlık mesleğini tanıyarak, ilgi ve hedefleri doğrultusunda seçmektedir. Kadınlara yakıştırılan bir meslek olması, çalışma düzeninin, saatlerinin kendi inisiyatifinde olabilmesi arzusuyla serbest mimarlık mesleğini tercih ettikleri görülmüştür. Kişilerin mesleğini sevmesi, isteyerek seçmesi, mesleği sürdürürken karşılaştığı engel ve sorunların üstesinden gelmesini, kalıcı olmasını sağlamaktadır.
- Tek olarak ofis sahibi olanların sayısı azdır. Kadınların kendi ailelerinin, eşlerinin veya eşlerinin ailelerinin inşaat sektöründen olması kendileri için avantaj sağlamıştır. Daha çok mevcut olan kurulu düzene dahil olmaları ayrıcalıklı yerden başlamalarına neden olmuş veya özellikle yeni kurulan ortaklıklarla desteklenerek meslekte yer edinmelerini kolaylaştırmaktadır.
- Kadın mimarların serbest mimarlık mesleğinde karşılaştıkları en önemli sorun, sosyal ve kültürel faktörler etkisiyle geliştirilmiş cinsiyetçi önyargılardan ötürü

ayrımcılığa uğrayarak ve bu durumun iş almadaki şanslarını azaltıp, iş bağlantılarını, rekabeti zorlaması olmaktadır.

- Ofis düzenleri ortaklıklar şeklinde olan kadınların, ekip içindeki pozisyonları değerlendirildiğinde, profesyonel bir düzen olmayıp, görev alanları ve dağılımları cinsiyetler üzerinden yapılmaktadır. Eşleri/aileleri veya erkek ortaklarıyla çalışan kadın mimarlar ofis içi rolleri benimsemişlerdir, daha çok proje tasarlamak, çizmek, koordine etmek ve resmi takip gibi işleri yapmaktadırlar. Ofis dışı işlerde, uygulamada görünürlükleri azdır.
- Kadınların kimlik özelliklerinden olan yuvayı kurma, derleme, sahiplenme özelliği, ofislere yansımış, bazen ikincil konumda olmalarına rağmen işin mutfağında bulunduğu, erkek ortakların veya çalışanların vitrin önünde olduğu görülmüştür. Bu durumdan dolayı işin sahibi erkek ortak olarak görülmektedir. Bir başka açıdan ise aktif olmayan, öne çıkmayı talep etmeyen kadınların erkekleri destek olarak platformda yer edindiklerini söylemek mümkündür. Hatta eşiyile veya erkek ortaklarıyla yaptıkları projelerde erkek mimarın imzası vardır. İşin sahibi erkek ortak olmaktadır ve bu durum kadın mimarın isim olarak görünür olmasına engel olmaktadır.
- Bazen eş/erkek ortak veya çalışanlar tarafından geliştirilen aşırı korumacı tavırlar ister istemez uygulamalarda/şantiyede görev alma şansını azaltmaktadır. Yapılan görüşmeler ve belgeler bu durumu desteklemektedir.
- Kadın mimarların proje üretiminin daha çok konut olarak kısıtlı kaldığı, işverenlerin konut haricinde projelerde kadın mimarı tercih etmediği varsayılmasına rağmen değişik tiplerde kompleks projeler çözümlenmektedir. Bu durum çalışmanın en çarpıcı sonuçlarından biri olmaktadır.
- Toplumun, müşterilerin ve çalışma ekibinin kadın mimarlara ilişkin birçok önyargısı bulunmaktadır. Kadınlar mesleki yetkinliklerini, becerilerini mesleğin başında kanıtlamak zorunda kalarak, ancak zamanla var olan yargıları kırmak ve kendilerini ispat etmek için fazla çaba harcamaktadır. Bu anlamda dezavantajlı durumdadırlar.
- İnşaat sektörünün güç isteyen zor ve makine tabanlı üretim şekli erkek baskın bir alan olmasına neden olmuştur. Erkek egemen çalışma ortamı olan şantiyelerde uygun olmayan davranış şekilleri ve cinsiyetçi tavırlar önemli bir engel oluşturmaktadır. Özellikle işçilerle olan diyaloglar, kadının yeteneklerine duyulan

güvensizlik, becerilerinin sınanması gibi faktörler kadınları şantiyelerden uzaklaştırmaktadır.

- Kadın mimarlar erkekler kadar rekabetçi değildir. Yarışmalara ve tanınmayı sağlayan mesleki etkinliklere yeterince katılmamaktadırlar.
- Kadın mimarlar kadın kimlikleri nedeniyle sektörde dezavantajlar yaşamaktadırlar. Rekabet gerektiren erkek egemen inşaat sektöründe sosyal ve kültürel etkiler nedeniyle geliştirilmiş cinsiyetçi tutum ve davranışlar kadın olarak meslekte var olma şansını azaltmaktadır. Ancak tasarıma bakış açıları kadın özelliklerinden dolayı yapılan işlerde başarı sağlamaktadır. Kadının derleyip toplama, uyumluluk, organize işler yapabilmek, çözümcü olma, empati kurabilmek gibi özellikleri de çalışma ortamına uygundur
- Türkiye’de ilk kadın mimarın 1934’lerde ortaya çıkması, mimarlık platformunda kadının çok geç yer edindiğini göstermektedir. Mimarlık mesleğine son yıllarda kadınların rağbet etmesine, sayısal olarak artmasına rağmen meslekte hala erkek egemen bir yapı bulunmaktadır.

Çalışmada kadınların mimarlık platformu içerisindeki görünürlüklerinin az olmasının nedenleri üzerinden aşağıdaki çözümler üretilebilir;

- Kadın mimarların yapılı çevrenin oluşumunda kadın duyarlılığıyla daha etkin rol alması amacıyla serbest meslek pratiğinde sayılarının çoğalması için çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadınların mimarlık platformunda etkinliklerinin artması için mesleki eğitim sürecinde ve sonrasında kadın ve erkek mimarların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Mesleki örgütler mesleki süreklilik eğitimleriyle meslek insanlarını desteklemelidir. Özellikle serbest çalışan mimarlar için mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmenin yanında kişisel gelişim, müşteri -mimar ilişkileri, girişimcilik gibi eğitimler verilmelidir. Eğitim kurumlarında mimarlık mesleğinin yapısı, meslek pratiğinin koşulları konusunda meslek sahipleri seminerler vermeli, adaylar bilgilendirilmelidir.
- Mesleğini inşaat sektöründe gerçekleştiren mimarlar ve paydaşları, şantiye ortamındaki ustalar dahil farkındalık ve cinsiyet eşitliği konusunda eğitimler almalı ve bilgilendirilmelidir.
- Sektördeki kadın mimarların ve kadın bileşenlerinin kurdukları kuruluşlar desteklenmeli, geliştirilmeli ve etkinlikleri artırılmalıdır. Ayrıca dünyadaki

kadınlarla ilgili çalışmalar takip edilmelidir. Mimari platformun bir ayağı olan medyada, sosyal paylaşımlarda kadın mimarlarla ilgili farkındalıklar yaratılmalıdır. Kadın mimarların çalışmalarına ilişkin sergiler, konferanslar düzenlenmelidir.

- Mimarlık mesleği pratiğinde büyük veya küçük ölçekli ofislerde bulunan mimarların hepsi farklı toplumsal ilişkiler içindedirler. Özellikle meslekte sürekliliği sağlamayı başaran platformda görünür olan kadın mimarların deneyimlerini aktarmaları önemli olacak ortamlar desteklenmelidir.

Çalışmanın devamında yapılabilecek araştırmalar aşağıda verilmektedir;

- Mimarlıkta serbest mimarlık alanı içerisinde kadınların görünürlüğünün az olmasındaki nedenlerin araştırıldığı Trabzon ölçeğinde yapılan bu çalışmanın devamında diğer kentlerde özellikle büyük şehirlerdeki serbest mimarlık pratiğinde olan kadın mimarlarla görüşmeler yapıp sebepler üzerinden karşılaştırmalı bir çalışma gerçekleştirilebilir.
- Farklı çalışma grupları da (işverenler, erkek mimarlar, ortaklar, mühendisler, teknikerler, sahadaki işçiler, ustalar) ) araştırmanın bir bölümünü oluşturacak şekilde çalışma kapsamına alarak, kadın mimarların neden daha az görünürlüğe sahip oldukları sorgulanabilir. Kamu kuruluşları, üniversiteler gibi farklı alanlardaki kadın mimarların görünürlüklerini sorgulayan çalışmalar yapılabilir.
- Mimarlık Bölümü'nde eğitim alan kız öğrencilerle görüşülerek meslek pratiğindeki çekinceleri sorgulanarak, önyargıları ortaya çıkarılabilir.
- Kadın mimarların serbest meslek piyasasındaki görünürlüğünün az olmasının nedenleri, sosyolojik yönden disiplinler arası bir çalışma yapılarak incelenebilir.

Kadınların çalışma hayatındaki yeri ve başarıları ülkelerin gelişmişlik düzeyinin göstergelerinden biri olmaktadır. Kadınlar mimarlık mesleği içinde büyük bir potansiyel oluşturmaktadır. Çeşitli gerekçelerle mesleğini yapmayan veya yapamayan kadın mimarların mimarlık platformuna kazandırılması açısından durum tespitinin yapılması ve değerlendirilmesi önemlidir. Bu açıdan yapılan çalışma kadın mimarların görünürlükleri konusunda farkındalık yaratmak, serbest mimarlık pratiğinde yer almak isteyen kadın mimarlar için iş kurma, devam ettirme konusunda destek verecek ve özendirecek politikalar üretmek açısından bir kaynak oluşturmaktadır.

## 7. KAYNAKLAR

- Acar, F., 1996. "Türkiye'de Kadınların Yüksek Öğrenim Deneyimi", N, Arat (ed), Türkiye'de Kadın Olmak SAY dağıtım, İstanbul, 195-211.
- Adams, A. ve Tancred, P., 2000. "Designing Women: Gender And The Architectural Profession", University of Toronto Press, Toronto, 15-19.
- Allaback, S.H., 2008. The First American Women Architects, University of Illions Press, Urbanas, 1-40.
- Altınok, Y. B., 2012. Mimarlık ve Kadın Mimarlarımız, Oda Dergisi 3, Mimarlar Odası Mersin Şubesi, Haziran, 17.
- Anscombe, I., 1984. A Woman's Touch: Women in Design from 1860 to the Present Day. London: Virago Press Ltd.
- Arat, Y., 1998. Türkiye'de Modernleşme Projesi ve Kadınlar, Türkiye'de Modernleşme ve Ulusal Kimlik, Tarih Vakfı Yayınları, 82-98.
- Bacacı-Varoğlu, D., 2001. "Örgütsel Yasaında Toplumsal Cinsiyet Rollerini", Yönetim ve Organizasyon, (Ed: Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balamir, A., 1992. Dünya Kadın Mimarlar Kongresinden İzlenimler, Mimarlık Dergisi, 247, 48-52.
- Barutçugil, İ., 2002. İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayınları, 1. Basım İstanbul, 203.
- Barutçular, T., Madran, E. ve Oğuz, Ö.F., 2002. Mimarlık Hizmetlerinde Temel Kavramlar Eğitimi: Ders Notları, TMMOB Mimarlar Odası Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi, 64-115.
- Caven, V., 2004. Constructing a Career: Women Architects at Work, Career Development International, 9,5, 518-531.
- Caven, V., 2006. Career Building: Women and Non-Standard Employment in Architecture, Construction Management and Economics, 23 ,10, 1025-1034.
- Caven, V ve Diop, M., 2011. Women Equality in Architecture; in Anglo-French Comparative Study. Nottingham Businnes School, Nottingham Trad University NG1 4BU UK.
- Çimen, B., 1989. Kadın Mimarlarımız Konumu, Mimarlık Dergisi, 235, 52-54



- Coşgun, N., Levi, E., ve Erkarşlan, Ö., 2015. “Türkiye’de Mimarlık Eğitimine Niceliksel Bir Bakış” Mimarlık Dergisi, 381, Ocak-Şubat, Mimarlar Odası, Ankara.
- Dainty, A. R.J., Bagilhole, B.M. ve Neale, R.H., 2000. A Ground Theory of Women’s Career Under-Achievement in Large UK Construction Companies, Construction Management Economics, 18, 239-250.
- Day, E. ve Barksdale, H. C., 2003. Selecting a Professional Service Provider from The Short List, Journal of Business and Industrial Marketing, 18, 6-7, 564-579.
- De Graft-Johnson, A., Manley, S. ve Greed, C., 2005. Diversity or The Tack of Tt in The Architectural Profession, Construction Management and Economics, 23,10, 1035-1043.
- Demirhan, F. E. A. ve Ekonomi, M., 2005. Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni iş Kanunu ile getirilen yenilikler, İTÜ Dergisi/D Mühendislik, 4,5, 55-67.
- Dostoğlu, N., 1998. “Türkiye’de Cumhuriyetin İlk Döneminde Kadın Mimarlar”, 75. Yılda Değişen Kent ve Mimarlık, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 22-34.
- Dostoğlu, N., 2002. Mimarlık ve Kadın Kimliği, Boyut Yayınları, 9-25.
- Dostoğlu, N., 2005. “Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Mimarlık”, Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı ve Şehirciliği-1, Mimarlar Odası Yayını, Ankara, 29-40.
- Dostoğlu, N. ve Erkarşlan, Ö., 2013. Leman Tomsu: Türk Mimarlığında Bir Öncü 1913-1988, Mimarlar Odası Genel Merkezi, Ankara.
- Dökmen, Z.Y., 2004. Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Fowler, B. and Wilson, F.M., 2004. “Women Architects and Their Discontents”, Sociology, 38,1, 101-119.
- Eceoğlu, A., 2011. Mimarlık Kavramında Farklı Bir Sembol, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, 2, 1086-1086.
- Eker, S., 1989. Organisational and Personal Correlates of Attitudes Toward Women as Managers: A Studyin Turkey, Dissertation, Boğaziçi University, İstanbul.
- Erkarşlan, Ö. E., 2002. Modern Türkiye’nin İnşasında Kadın Mimarlar, Mimarlık ve Kadın Kimliği, Boyut Yayın, İstanbul, 27-65.
- Ersoy, E., 2009. Cinsiyet Kültürü İçinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği) Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19,2, 209-230.

- Enshassi A., Ihsen S. ve Al Hallaq K., 2008. The Perception of Women Engineers in the Construction Industry in Palestine, European Journal of Engineering Education, 33, 1, 13-20.
- Gönüllü, M. ve İçli, G., 2001. “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 25, 1, 15-22.
- Gür, Ş.Ö., 1996. Mekan Örgütlenmesi, Trabzon, Gür Yayıncılık.
- Hossain J. B. ve Kusakabe K., 2005. Sex Segregation in Construction Organisations in Bangladesh and Thailand, Construction Management and Economics, 23, 6, 609-619.
- Karaduman, S., 2010. Modernizmden Postmodernizme Kimliğin Yapısal Dönüşümü, Journal of Yaşar University, 1715, 2886-2889.
- KSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye’de Kadın, Ocak, Ankara. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 10.12.2014.
- KSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye’de Kadın, Ocak, Ankara. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 12.03.2015.
- KSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye’de Kadın, Ağustos, Ankara. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 16.10.2016.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, B., 2005. Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları .C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6, 1, 22-30.
- Koray, M., 1993. ‘Türkiyede Kadınlar’, Yeni Yüzyıl Türkiye’nin Sorunları Dizisi-4, 27-34.
- Koray, M. ve Tekeli, Ş., 1991. Devlet-Kadın-Siyaset, İstanbul: TÜSES Yayınları, 101.
- Ling, Y. Y., 2002. Model for Predicting Performance of Architects and Engineers, Journal of Costruction Engineering and Management, 128, September-October, 446-455.
- Ling, Y. Y., 2003. A Conteptural Model For Selection of Architects By procets Managers in Singapore, International Journal of Projects Management, 21, 135-144.
- Mudd, E. H., 2002. “Women’s Conflicting Values”, Journal of Marriage and Family Living, 8, 50-65.
- ÖSYM, Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi. <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/> 04.12.2015

- ÖSYM, Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi. <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/13.04.2016>.
- Özgüven, Y., 2002. “1934-1960 Yılları Arasında Türkiye’deki Mimarlık Okullarından Mezun Olan Kadın Mimarlar Üzerine Bir Değerlendirme”, Mimarlık ve Kadın Kimliği.Boyut Yayınları, 79-100.
- Özçelik, S., 2010. İnşaat Sektöründe Kadın Profesyoneller, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkaplan, N. ve Türkün A., 2009. Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları ile Yapılan Anket Sonuçları ve Değerlendirmeler, TMMOB Kadın Mühendis-Mimar-Şehir Plancıları Kurultayı, İstanbul.
- Prather, J., 1971. Why Can’t Women be More Like Men, American Behavioral Scientist, 15 172-177.
- Padavic, I. ve Reskin, B., 2002. Women and Men at Work, Pine Forge Press, California.
- Pekdemir, A., 2010. Konut Yapımında Müşteri-Mimar İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Rekeach, M., 1973. The Nature of Human Values, Newyork, The Free Press.
- Sağlam, M., 1996 “Kimlik Sorunları Açısından Yeni Kadın ve Resim İlişkisi”, Sanat Dünyamız, no.63.159-167.
- Sang K. J. C., Dainity A. R. J. and Ison S. G., 2007. Gender: a risk factor for occupational stress in the architectural profession?, Construction Management and Economics, 25 12, 1305-1317.
- Sang K. J. C., Ison S. G. and Dainity A. R. J., 2009. The Job Satisfaction of UK Architects and Relationships With Work-life Balance and Turnover Intentions, Engineering Construction and Architectural Management, 16 ,3, 288-300.
- Sankır, H., 2010. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin “Kadın Sanatçı Kimliğinin Oluşum Sürecine Etkileri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, Ankara.
- Sert, G.B., 2005. “Kadın ve Mimarlık”, TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi, Bülten-30, 24-26.
- Şentek, A. ve Yılmaz, F., 2014. Kadın Mimarlar 2014, Arge Mesleki Bilimsel Çalışma Kurulu, Mimarlar Odası Ankara Şubesi, Şubat.
- Tarım, N., 2010. Türk İnşaat Sektöründe Liderlik Yaklaşımları ve Cinsiyet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Teymur, N., 2000. Değişenler, Değişmeyenler, Değişmesi Gerekenler, Değişen Dünya Değişen Meslek Pratiği, TMMOB Mimarlar Odası Bursa Şubesi, Bursa, 1-5.
- Toksöz, G. ve Kardam, F., 2004. 'Gender Based Discrimination At Works in Turkey: A Cross Sectoral Overview', Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 4, 1, 51-172, Ankara.
- Torre, S., 1977. Women in American Architecture, Whitney Library of Design, Newyork.
- Tyng, A. G., 1989. From Muse to Heroine, Architecture: A Place For Women, Washington: Smithsonian Institution Press, 171.
- Türkkahraman, M. ve Şahin,K., 2010. Kadın ve Kariyer, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2,1, 75-88.
- URL-1, <http://www.ace-cae.eu> ACE- Architects' Council of Europe, The Architectural Profession in Europe, 17 haziran 2015.
- URL-2, <http://www.slideserve.com/emelda/profesyonellik-ve-hemşirelik>, 15 Eylül 2014.
- URL-3, [www.yildiz.edu.tr](http://www.yildiz.edu.tr), Mimarlığın Tanımı, Çalışma Alanları, Görevi [mimarist.gov.](http://mimarist.gov.tr), 06 Aralık 2014.
- URL-4, <http://ead.lib.virginia.edu/vivaxtf/view?docId=vt/vibl/v00616.xml>, 27Ekim 2015.
- URL-5, <http://www.mimarist.org/40Donem/html/14.10.pdf>, 18 Eylül.2015.
- URL-6, <http://www.ivkad.org/ivkad-hakkinda-88127>, 17 Eylül 2015.
- URL-7, <https://spec.lib.vt.edu/IAWA/guide.html#A>, 10 Kasım 2015.
- URL-8, <http://www.architecturaldigest.com/gallery/power-couples-of-architecture-and-design-slideshow/all>, 29 Kasım 2015.
- URL-9, <http://www.cassina.com/en/lc-collection/history/coauthors>, 15 Eylül 2015
- URL-10, <http://women-in-architecture.com/index.php?id=81>, 22 Haziran 2015.
- URL-11, <http://v2.arkiv.com.tr/people.php?startsWith=A>, 19 Aralık 2015
- URL- 12, <http://www.arkitera.com/>, 10 Kasım 2015.
- URL-13, [http://archiportal.blogspot.com.tr/2010/03/2010-yl-pritzker-odulu\\_sanaann.html](http://archiportal.blogspot.com.tr/2010/03/2010-yl-pritzker-odulu_sanaann.html) , 11 Kasım 2015.
- URL-14, <http://studiogang.com/people/jeanne-gang>, 18 Ekim 2015.
- URL-15, [http://www.mimarizm.com/yarismalar/oduller/zaha-hadid-riba-altin-madalyasi-ni-alan-ilk-kadin-oldu\\_122960](http://www.mimarizm.com/yarismalar/oduller/zaha-hadid-riba-altin-madalyasi-ni-alan-ilk-kadin-oldu_122960), 14 Kasım 2015.

- URL-16, <http://archiportal.blogspot.com.tr/2010/03/2010-yl-pritzker-odulu-sanaann.html>, 15 Kasım 2015.
- URL-17, <http://www.culture2000.tee.gr/paris/textes/lynwalk>, 13 ocak 2014
- Ünal, C., 1991. “Cinsiyete Bağlı Psikolojik Farklar ve Türk Çocukları Üzerinde Bir Karşılaştırma”, Aile Yazıları, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 40-48.
- Ünal, C., 1981. Genel Tutum ve Değerlerin Psikolojisi, A.Ü.D.T.C.F.Yayımları, Ankara, 26.
- Walker L., 1989. “Women Architects” in Attfield J. and P. Kirkham (eds) A View from the Interior: Feminism, Women and Design, The Woman's Press, London, UK.
- Weisman, L.K., 1992. Discrimination by Design. Urbana ve Chicago: University of Illinois Press.
- Weeks, J., 1998. “Farklılığın Değeri”, Kimlik: Topluluk/Kimlik/Farklılık içinde. Der: J. Rutherford, Çev: İ. Sağlamer, Sarmal Yayınları, İstanbul.
- Whitman, P., 2005. “Going Places: The Career progression of Women in the Architectural Profession”, Architecture Australia, Australia.
- Wright, G., 1977. On the Fringe of Profession: Women in American Architecture, the Architect: Chapters in the History of the Profession, (ed) Spiro Kosksof, Oxford university pres, Newyork, 280-308.
- Yeler, G., 2004. Konut Mimarlığında Ekolojik ve Sosyo-Kültürel Etkenler, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trakya Üniversitesi, Edirne,161-210.

## 8. EKLER

### EK-1 GÖRÜŞME SORULARI

#### A. KİŞİSEL BİLGİLER,

1. Adınız? Kaç yaşındasınız? Nerede doğdunuz?
2. Medeni durumunuz nedir?
3. Çocuğunuz var mı? Kaç çocuğunuz var? Kaç yaşındalar?
4. Meslek hayatınızın hangi evresinde evlendiniz ve anne oldunuz?
5. Trabzon dışında nerelerde yaşadınız? Ne sürede orada kaldınız ve kaç yaşında Trabzon'a geldiniz?
6. Aile bireylerinizin veya aile yakınlarınızın meslekleri nelerdir? Yakınlarınızda inşaat sektörüyle ilgilenen kişiler var mı?

#### B. EĞİTİM DURUMU,

7. Hangi üniversiteden ne zaman ve ne olarak mezun oldunuz?
8. Lisansüstü eğitim yaptınız mı? Neden yapma gereği duydunuz?

#### C. MİMARLIK MESLEĞİNİ SEÇME NEDENLERİ,

9. Mimar olmaya nasıl karar verdiniz?
10. Mimar olmanızda sizi etkileyen kişiler oldu mu? Anlatır mısınız?
11. Mimar olarak çalışma hayatınız ne zaman başladı? Hiç ara verdiniz mi? Neden?
12. Serbest mimarlığı neden seçtiniz? Akademisyen olmayı ve kamuda çalışmayı hiç düşündünüz mü? Bugünde aynı kararda mısınız? (hayırsa neden)

#### D. ÇALIŞMA HAYATI,

13. Bu Ofisi siz mi kurdunuz?
  14. Tek başınıza mı yoksa bir ekiple mi çalışıyorsunuz?
  15. Bu ekip kimlerde oluşuyor? Ekiptekilerle yakınlık dereceniz var mı?
  16. Ekip içerisinde nasıl bir iş dağılımı var, sizin ekipteki rolünüz nedir?
- #### E. YAPILAN İŞLER, (ÜRETİLEN İŞLER MESLEKİ FAALİYETLER)
17. Yarışma projesi deneyiminiz oldu mu? Hangisi ve ne zaman oldu?
  18. Çeşitli toplantılarda veya etkinliklerde meslektaşlarınızla bir araya gelir misiniz?
  19. Meslek hayatınızda ne tür projeler gerçekleştirdiniz veya gerçekleştirmektesiniz? Bu projelerin hangi aşamalarında yer aldınız veya alıyorsunuz?
  20. Öne çıkan, beğenilen projeleriniz hangileri onlardan bahseder misiniz?
  21. Bu projelerde işverenleriniz kimlerdi? Tanıdıklık veya akrabalık ilişkileriniz var mıydı? Size nasıl ulaştılar?
  22. Aynı işverenle başka işler de yaptınız mı? Veya onlar vasıtasıyla yeni işverenler edindiniz mi?
  23. Bir işveren neden sizinle çalışmalı ve sizi seçmeli?

#### F. MESLEKTE KADIN OLMA,

24. Meslek pratiğinde kadın mimar olmanın avantajları var mı? Ne düşünüyorsunuz?
25. Kendi mesleki deneyimlerinizden örnekler verir misiniz?
26. Meslek pratiğinde kadın mimar olmanın dezavantajları /zorlukları var mı? Açıklar mısınız?
27. Kendi mesleki deneyimlerinizden ne tür zorluklarla karşılaştınız? Örnekler verir misiniz?
28. Kadın mimar olmak proje tasarım ve uygulama aşamalarında bir fark yaratır mı? Ne düşünüyorsunuz?
29. Siz ne tür farklar yarattınız veya yaratıyorsunuz? Açıklar mısınız?
30. Siz bir işveren olsaydınız özellikle kadın bir mimarla çalışmayı tercih eder miydiniz? Neden?
31. Bir mimar kadın için evli olmak veya çocuk sahibi olmak gibi sorumluluklar mesleki kariyerini etkiler mi?

## ÖZGEÇMİŞ

1968 yılında Trabzon'da doğdu. Trabzon Affan Kitapçıoğlu Lisesi'nden, 1985 yılında, 1986 yılında girdiği Karadeniz Teknik Üniversitesi Mimarlık Bölümü'nden 1990 yılında mezun oldu. Mezuniyetten sonra bir dönem ofis sahibi olarak serbest mimarlık pratiği içinde bulundu. 2011 yılından itibaren Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'nde çeşitli komisyonlarda görev aldı. 2011 yılında itibaren üyesi olduğu Kadın Komisyonunda 2012-2014 yılları arasında başkanlık yaptı. Mimarlar Odası Trabzon Şubesinde 13.Dönem (2012-2014) ve 14. Dönemlerinde (2012-2016) yönetim kurulu üyesi oldu. 2014 yılından beri Trabzon Büyükşehir Kent Konseyi Kadın Meclisi'nde Yönetim Kurulu üyesidir. Trabzon İKK Kadın Komisyonu'nda Mimarlar Odası temsilcisidir. Trabzon Kadın Mimarlar ve Mühendisler Derneği'nde, 2011 yılından beri faaliyetlerini sürdürmektedir. 2014 yılından itibaren de Mimarlar Odası Trabzon Şubesi'nde mesleki denetim görevlisi olarak çalışmaktadır.