

MİMARLARI DEMOTİVE EDEN KRİTİK FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

Gülden GÜMÜŞBURUN AYALP¹, Fatma ARSLAN²

Araştırma Makalesi

Yazar Bilgileri

¹Hasan Kalyoncu Üniversitesi,
Güzel Sanatlar ve Mimarlık
Fakültesi, Mimarlık Bölümü
gulden.ayalp@hku.edu.tr
ID 0000-0002-7989-5569
Sorumlu Yazar

²Hasan Kalyoncu Üniversitesi
mmr.fatma.arслан@gmail.com
ID 0000-0002-1322-4295

Geliş: 28.05.2024

Kabul: 01.08.2024

Özet

Motivasyon kavramının, bireylerin üretkenliklerini arttırmalarını teşvik eden temel araçlardan birisi olduğu bilinmektedir. Bu nedenle pek çok araştırmacı çalışanların motivasyon araçlarını belirlemeye yönelik çok sayıda çalışma gerçekleştirmiştir. Ancak, motivasyon eksikliğinden çok daha ileri önem taşıyan demotivasyon kavramının ise literatürde çok kısıtlı olarak araştırıldığı dikkat çekicidir. Literatürdeki kısıtlı çalışmaların ise proje yöneticileri veya inşaat mühendislerinin demotivasyonuna odaklandığı görülmektedir. Halbuki, yapıların tasarımından yapım aşamasının son evresine kadar her aşamada farklı görevler alan ve yapı üretim sürecinde “lider” pozisyonunda olan mimarların demotivasyonuna neden olan faktörleri araştıran çalışma sayısı kısıtlıdır. Belirtilen nedenle bu çalışmada Türk inşaat sektöründe mimarların demotivasyonuna neden olan kritik faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin önem derecesine göre sıralanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda “Sistemik Literatür Taraması” sonucu hazırlanan soru formu mimarlardan oluşan örneklem grubuna uygulanmış, anket ile elde edilen veriler nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda tespit edilen faktörlerin tamamına yakınının mimarların demotivasyonunu fazla ve çok fazla seviyede etkilediği belirlenmiştir. En önemli beş kritik demotivasyon faktörünün “Çalışma ekibi üyeleri arasında sorumluluk duygusunun eksik olması”, “Çalışma ekibinin kendi içindeki zayıf koordinasyonu”, “Alınan maaşın yeterli olmaması”, “Yöneticilerin diktatörlük, zorbalık, korkutma, yıldırma gibi olumsuz tutum ve davranışları”, “Yöneticinin çalışanlara ve yaptığı işlere saygı duymaması” olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Demotivasyon, mimar, sistematik literatür taraması, nicel analiz, normalize edilmiş ortalama değeri.

IDENTIFICATING ARCHITECTS' CRITICAL DEMOTIVATION FACTORS

Abstract

It is known that the concept of motivation is one of the primary tools that encourage individuals to increase their productivity. For this reason, many researchers have carried out many studies to determine the motivational tools of employees. However, it is noteworthy that the concept of demotivation, which is much more important than lack of motivation, has been investigated very limitedly in the literature. It is seen that the former studies in the literature focus on the demotivation of project managers or civil engineers. However, the number of studies investigating the factors that cause demotivation of architects, who take different roles at every stage from the design of buildings to the final stage of construction and who are in the ‘leader’ position in the building production process, is limited. Therefore, this study aims to comprehensively identify and rank the critical factors leading to demotivation among Turkish architects. To achieve this, a questionnaire was developed based on a thorough ‘Systematic Literature Review’ and administered to a sample group of architects. The data collected from the questionnaire were then rigorously analyzed using quantitative methods. The study's findings reveal that nearly all of the identified factors significantly contribute to architects' demotivation. The five most crucial critical demotivation factors were found to be “Lack of sense of responsibility among the members of the work team”, “Poor coordination within the work team”, “Insufficient salary”, “Negative attitudes and behaviors of the managers such as dictatorship, bullying, intimidation, intimidation”, “Lack of respect for the employees and their work by the manager”.

Keywords: Demotivation, architects, systematic literature review, quantitative analysis, normalized mean value.

Atf için:

Gümüşburun Ayalp, G. & Arslan,
F. (2024). Mimarları demotive
eden kritik faktörlerin
belirlenmesi,
Mekansal Araştırmalar Dergisi,
2(2):71-88.

1. GİRİŞ

İnşaat sektörü, gelişme aşamasına bakılmaksızın tüm ülkelerde stratejik bir rol oynamaktadır. Türk inşaat sektörü, ülke ekonomisine en büyük katkıyı sağlayan ikinci sektördür ve ülkedeki en büyük ikinci istihdam yaratma yoludur (YDMH Raporu, 2024). İnşaat faaliyetleri, bir ülkenin altyapısının ve endüstriyel gelişiminin ayrılmaz bir parçasıdır. Ülke çapında yaklaşık 2 milyon işçiyi istihdam eden sektör (TUİK, 2022), Türkiye'nin sosyo-ekonomik kalkınmasının bel kemiğidir. İşveren, müteahhit, mühendis, mimar ve inşaat işçisi gibi çok sayıda ve çeşitte paydaşı bulunan inşaat sektöründe çalışan verimliliğinin incelenmesi, son yirmi yılda bu alandaki araştırmacıların ve uygulayıcıların artan ilgisini çekmiştir (Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung, Santoso, & Dodanwala, 2023a; Damci, Arditi, Polat, & Turkoglu, 2020). Herhangi bir inşaat projesinde çalışan verimliliğinin ölçülmesi oldukça karmaşık bir süreçtir (Cox vd. 2003). Birçok araştırmacı ve akademisyen, inşaat çalışanlarının performansını artırmak için insan kaynakları ve ekip çalışması ile ilgili çalışmalar yürütmüştür. Bu kapsamda inşaat işlerinde çalışan verimliliğiyle ilişkilendirilen stres (Çivici & Ayalp, 2024), iş tatmini (Dodanwala & Shrestha, 2021; Zhao, Hwang, & Lim, 2020), motivasyon (Damci vd., 2020) konuları pek çok araştırmacı tarafından çalışılmıştır.

Motivasyon teriminin çeşitli tanımları vardır. Jenkins ve Laufer'e (1982) göre motivasyon, insan davranışını açıklayabilen soyut varsayımsal bir yapıdır. Motivasyonun iş performansı üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve teşvikler ve ödüller gibi dış faktörler tarafından olumlu bir şekilde etkilenebileceğini veya yönetilebileceğini ortaya koymuşlardır (Jenkins & Laufer 1982). Motivasyonu eksik çalışanların ise işlerinde daha az çaba harcamaları, her fırsatta işyerinden uzak durmaları ve kaçmaları ve düşük kalitede iş çıkarmalarının daha olası olduğu bilinmektedir (Falout vd., 2009).

Ng vd. (2004) motivasyon eksikliği ile demotivasyon kavramlarının farklı olduğunu savunmaktadır. Motivasyon eksikliği, bireyin bir eylem için içsel veya sosyal uyaran veya itici güçten yoksun olması anlamına gelir ('motivasyon yok' veya 'sıfır motivasyon' olarak da ifade edilir). Öte yandan demotivasyon, belirli bir eylemin gerçekleştirilmesinde moral veya ruhun azalmasını gerektirir. Genellikle tatminsizliğe neden olur ve aslında motivasyon eksikliğinden dahi daha kötüdür çünkü çalışan açısından moral bozukluğu, umutsuzluk, depresyon ve umutsuzluk hissine yol açar. Bu nedenle, çalışanların demotivasyonunun incelenmesi, sektörün proje bazlı yapısı nedeniyle inşaat gibi ağır sanayilerde önemli bir husustur. Ancak günümüzde inşaat sektöründe çalışanların demotivasyonu ile ilgili yapılan çalışma sayısı kısıtlıdır.

Literatürde konuyla ilgili yapılan kısıtlı sayıdaki çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların büyük çoğunluğunun inşaat mühendislerinin demotivasyonu üzerine odaklandığı dikkat çekicidir (Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023a; Damci vd., 2020; Shroff & Sridhar, 2011). İnşaat projelerinin tasarım sürecinden yapım sürecinin sonu dahil olmak üzere her aşamasında aktif görev alan mimarların demotivasyonu proje verimliliği için önemli bir değişkendir.

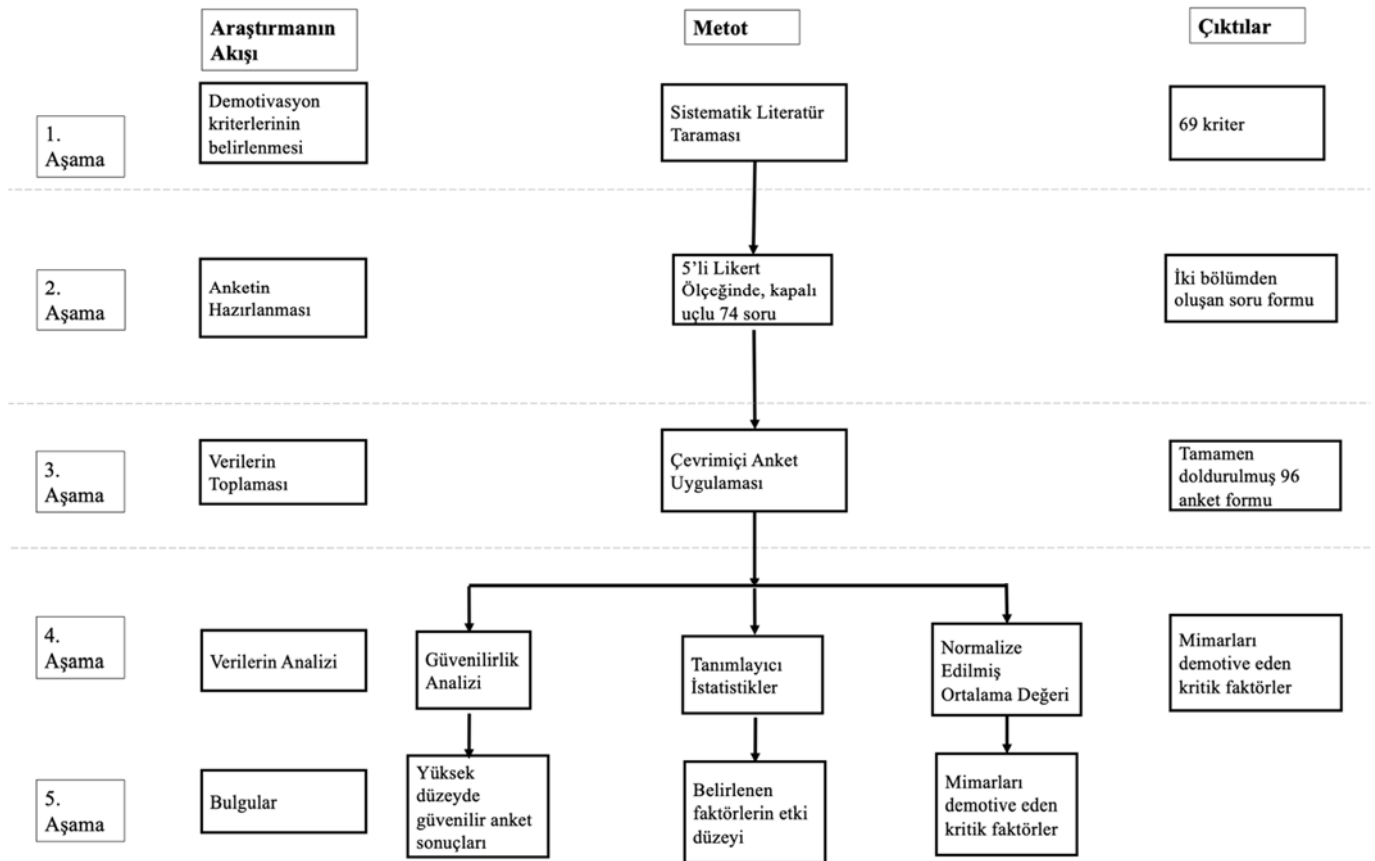
Mimarlar geleneksel olarak tasarım ekibine liderlik eden, projenin lideri' olarak görülmüştür (RIBA 2015). Mimarlar, proje paydaşları arasında koordinasyonu sağladıkları için tasarım sürecinde giderek daha etkili hale gelmiştir. 'Sistem entegratörleri' olarak mimarlar, inşaat sırasında teknolojik gelişmeler, tasarım, proje yönetimi ve inşaat içeriğinin entegrasyonunun yanı sıra müşteri ilişkilerinin sürdürülmesi de dahil olmak üzere çok çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedir (Reichstein vd. 2005). İnşaatın söz konusu dinamik doğası içerisinde, mimarlar kendileri için demotivasyona neden olabilecek çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Mimarların demotivasyonu, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çeşitli olumsuz etkilere yol açabilir ve sonuç olarak sektörde verimliliği azaltabilir.

Literatürde inşaat sektörü çalışanlarının demotivasyon nedenleri bazı araştırmacılar tarafından araştırılrsa da bu araştırmaların bir kısmının proje yöneticilerinin (Jarkas vd., 2014; Momade & Hainin, 2019; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017; Zhao vd., 2020), geriye kalan kısmının ise inşaat mühendislerinin demotivasyonu (Damci, 2016; Damci vd., 2020; Ng vd., 2004) üzerine odaklandığı dikkat çekmektedir. Türk inşaat sektöründe mimarların demotivasyonu araştırmaya yönelik yapılmış çalışma sayısı ise oldukça kısıtlıdır. Çivici (2016a), mimarların tükenmişlik düzeylerini etkileyen demotivasyon faktörlerini araştırmıştır. Çivici (2016a) yapmış olduğu bu çalışmada yapısal eşitlik modeli ile mimarların tükenmişlik, demotivasyon ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi nicel olarak analiz etmiştir. Bu çalışma sonuçları literatür için oldukça kıymetli olmasına rağmen, mimarların demotivasyonuna neden olan kritik faktörlerin hangilerinin olduğunu doğrudan araştıran bir çalışma bulunmamaktadır. Oysaki, tasarım sürecinden başlayarak projelerin uygulaması tamamlanıncaya kadar her süreçte aktif rol alan mimarları demotive eden faktörlerin bilinmesi ve bu faktörlerin hangilerinin öncelikli olduğunun bilinmesi büyük önem arz etmektedir. Literatürde yapılmış olan çalışanlar incelendiğinde, inşaat sektörü

çalışanlarının motivasyonuna veya demotivasyonuna neden olan pek çok faktör belirlenmiştir. Sektör çalışanlarının verimliliğinin yükselmesi ve projelerin başarılı şekilde sonuçlandırılması için bu faktörlerin ortadan kaldırılması veya minimize edilmesi gerekmektedir. Ancak belirlenen faktörlerin tamamını en az seviyeye indirmek mümkün olmamaktadır. Bunun yerine en önemli olan faktörlerin hangilerinin olduğunun bilinmesi, mimarların demotivasyonuna neden olan faktörlerin etkin bir şekilde yönetimine stratejik bir bakış açısı getirecektir. Belirtilen nedenlerle, bu çalışmanın amacı, Türk inşaat sektöründe bir inşaat projesinin pek çok farklı aşamasında görev alan mimarların demotivasyonuna neden olan kritik faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda sistematik literatür taraması sonucu oluşturulan anket formu ile Türk inşaat sektöründe faaliyet gösteren mimarlardan oluşan örneklem grubundan veri toplanmış; toplanan veriler nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Literatürde yapılmış önceki çalışmalardan farklı olarak, bu çalışmada mimarların demotivasyonuna neden olan kritik faktörler belirlenmiş ve bunların önem sıralaması yapılmıştır. Bu çalışma, Türk inşaat sektöründeki mimarların demotivasyonunu anlamak ve iyileştirmek için değerli bir kılavuz sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, sektördeki paydaşlara, mimarların karşılaştığı zorlukları anlamalarına ve uygun çözümler geliştirmelerine yardımcı olacak veriler sağlamayı hedeflemektedir.

2. ARAŞTIRMA METODU

Bu çalışmada izlenen yöntem altı ardışık aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar, sırasıyla literatür incelemesi, araştırma evreni ve örneklem belirleme, anketlerin hazırlanması, verilerin toplanması, verilerin istatistiksel analizleri ve sonuçların değerlendirilmesidir. Uygulanan yöntem Şekil 1'de özetlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Çerçevesi

2.1. Sistematik Literatür Taraması

Sistematik literatür taraması (SLT), ilgili literatürü eleştirel bir şekilde değerlendirip bu kapsamda veri toplamak amacıyla geliştirilmiş bir araştırma yöntemidir. Bu çalışmada, literatürden verileri sistematik, şeffaf,

önyargısız ve tekrarlanabilir bir biçimde toplamak için Macpherson ve Jones (2010), ile Tranfield vd., (2003) tarafından önerilen 'SLT' benimsenmiştir.

Çalışma süresince 'Web of Science (WoS)' veri tabanında literatür taraması yapılmıştır. WoS veri tabanı, doğruluğu, kapsayıcılığı, çalışmaların kalitesi ve geniş bir yelpazedeki çeşitli araştırma alanlarını kapsamı nedeniyle tercih edilmiştir (Hong & Chan, 2014; Valderrama-Zurián vd., 2015; Yu vd., 2020). Veri tabanında daha fazla çalışmaya ulaşılabilmesi amacıyla tarama dili olarak 'İngilizce' belirlenmiştir. WoS veri tabanında yapılan taramada kullanılan sorgu şeması şöyledir: (All FIELDS) “demotivation**” OR “motivation**” AND “construction professionals” OR “architects” OR “civil engineers” AND “causes” olarak belirlenmiştir. Arama protokolünde anahtar kelimelerin sonunda kullanılan “**” işareti kelimenin tekil/çoğul, isim/sıfat hallerini de içine alarak aramaya dahil etmeyi sağlamaktadır. Tarama 2000-2024 zaman aralığında gerçekleştirilmiştir. Tarama kapsamında 386 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Elde edilen çalışmaların başlıkları, özetleri ve anahtar kelimeleri incelenmiştir. Tekrarlayan, İngilizce dışındaki dillerde yazılmış olan ve tam erişim sağlanamayan çalışmalar dışlanmıştır. Bu kapsamda, inşaat sektörü çalışanlarının demotivasyonu ile ilgili olmayan 356 çalışma, İngilizce dışındaki dillerde yazılmış 2 çalışma ve tam erişim sağlanamayan 7 çalışma elenmiştir. Sonuç olarak, 21 çalışma anket madde havuzunun oluşturulması için değerlendirilmiştir.

Sistemik literatür taraması sonucunda Türk inşaat sektöründe faaliyet gösteren mimarları demotive edebilecek 69 faktör belirlenmiştir. Elde edilen faktörlerin kodları, faktör tanımlamaları ve elde edildikleri kaynaklar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Mimarları demotive eden faktörler (Yazarlar tarafından üretilmiştir).

FAKTÖR KODU	FAKTÖR ADI	İLGİLİ LİTERATÜR
DF1	Çalışma ekibi içerisindeki zayıf iletişimi	(Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF2	Çalışma ekibi içerisindeki zayıf koordinasyon	(Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF3	Çalışma ekibi üyelerinin farklı özelliklere sahip olması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF4	Grup içindeki rekabet ortamı	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF5	Çalışma ekibindeki yetersiz yeteneklere sahip kişiler	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF6	Çalışma arkadaşları arasında sorumluluk duygusunun yetersiz olması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF7	Çalışma ekibi üyeleri arasındaki işbirliğinin yetersiz olması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF8	Çalışma ekibi üyeleri arasındaki güvensizlik ortamı	(Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF9	Çalışma arkadaşları arasındaki saygı eksikliği	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF10	Çalışma arkadaşları arasındaki dinamizm eksikliği	(Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF11	Farklı cinsiyetteki çalışanların dışlanması	(Caven vd., 2016; Hervás & Blanco-Agüeira, 2020; Novas-Ferradás vd., 2020; Oyedele, 2013; Štefko vd., 2017; Vaz Milheiro & Fiúza, 2020)
DF12	Çalışma arkadaşları arasında yardımlaşma olmaması	(Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF13	İş dışında sosyal aktivite imkanlarının yetersiz olması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF14	Ekip üyelerinin işlerini seyerek yapmaması	(Bukhari vd., 2021; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF15	Çalışılan firmanın özlük haklarının yeterli düzeyde olmaması	(Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF16	Alınan maaşın yeterli olmaması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)

Tablo 1. Mimarları demotive eden faktörler (*devamı*)

FAKTÖR KODU	FAKTÖR ADI	İLGİLİ LİTERATÜR
DF17	Görev pozisyonu aynı olan çalışanların maaşlarının adaletli olmaması	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF18	Prim gibi parasal ödüllerin bulunmaması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF19	Parasal ödüllerin çalışanlara adil dağıtılmaması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF20	Maaşın ve primlerin zamanında ödenmemesi	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Kazaz, Manisali, & Ulubeyli, 2008; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF21	Terfi imkanının olmaması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF22	Yapılan işin takdir edilmemesi	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF23	Çalışanlara işlerin adil dağıtılmaması	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF24	İş yükünün aşırı olması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF25	Yoğun çalışma saatleri	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF26	Karar verme süreçlerine katılma hakkına sahip olunmaması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF27	Yapılan işin sıkıcı olması	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Oyedele, 2013)
DF28	Yapılan işin bilgi ve yeteneğine uygun olmaması	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF29	Çalışma ortamındaki fiziksel koşulların işin gerçekleştirilebilmesi için yetersiz olması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF30	Kullanılan araç ve gereçlerin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Momade & Hainin, 2019; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF31	Firmanın ücretsiz öğle yemeği, çay-kahve gibi imkânlar sunmaması	(Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF32	İş yerindeki tatil ve izinlerin yetersizliği, hak edilmiş olan izinlerin verilmemesi	(Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF33	Hizmet içi eğitim olanaklarının olmaması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF34	Mesleki gelişimi sağlayan, kariyer imkânının olmaması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020)
DF35	İş yerinde gerekli ve yeterli iş güvenliği önlemlerinin olmaması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Phan vd., 2020; Wang vd., 2017)
DF36	Görev tanımlamalarının net olarak yapılmaması veya hiç yapılmaması	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Damci vd., 2020; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF37	Verilen işi yapabilmek için yeterli yetkiye sahip olmamak	(Aung vd., 2023b; Damci, 2016; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF38	Ortaya konan yeni fikirlerin yöneticiler tarafından dikkate alınmaması	(Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)

Tablo 1. Mimarları demotive eden faktörler (*devamı*)

FAKTÖR KODU	FAKTÖR ADI	İLGİLİ LİTERATÜR
DF39	İş ortamında bağımsız düşünme ve hareket etme imkânının yetersiz olması	(Aung vd., 2023b; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF40	Yöneticinin çalışanların performansları hakkında bilgi vermemesi	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci, 2016; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF41	Yetki ve sorumlulukların dengeli olmaması	(Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Damci vd., 2020; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF42	Organizasyon politikalarının başarıyı engellemesi	(Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF43	Çalışanlara yaratıcılıklarını kullanma hakkının verilmemesi	(Aung vd., 2023b; Damci, 2016; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF44	Çalışanların kendini çalıştıkları kuruma ait hissetmemesi	(Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF45	Organizasyon içindeki yetersiz planlama, kontrol ve denetim	(Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF46	İşle ilgili konularda çalışanların kendi inisiyatiflerini kullanamaması	(Aung vd., 2023b; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF47	Yönetici-çalışan arasındaki zayıf iletişim	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF48	Yönetici-çalışan arasındaki zayıf koordinasyon	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF49	Yöneticilerin diktatörlük, zorbalık, korkutma, yıldırma gibi mobing davranışları	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013)
DF50	Yönetici desteğinin yetersizliği	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF51	Çalışma ortamında daima negatif eleştirilere odaklanılması	(Al-Abbadi & Agyekum-Mensah, 2022; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF52	Yöneticiler tarafından proje önceliklerinin sürekli değişmesi	(Ahuja, Nikolova, & Clegg, 2020; Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF53	Tasarımı tamamlanmış projelerde müşterilerin tasarımı büyük ölçüde değiştirecek değişiklikler istemesi	(Ahuja vd., 2020; Angral, 2019; Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF54	Tasarım kararları alınırken maliyetin kalitenin önüne geçmesi	(Ahuja vd., 2020; Aung vd., 2023b; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF55	Müşterilerin gerçekçi olmayan ve uygulanamaz istekleri	(Ahuja vd., 2020; Angral, 2019; Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF56	Müşterilerin ve öteki proje paydaşlarının iş birliği olmayan davranışları	(Ahuja vd., 2020; Angral, 2019; Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF57	Müşterilerin kendilerine özgü istek ve ihtiyaçlarını açıkça belirtmemelerine rağmen bu isteklerinin karşılanmasını beklemeleri	(Ahuja vd., 2020; Angral, 2019; Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF58	Organizasyonun amaçları ve yöneticilerin davranışları arasındaki sinerji eksikliği	(Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF59	Yasal mevzuatların (yasa ve yönetmeliklerin) mimari tasarımlara kısıtlayıcı ve olumsuz etkisi	(Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Çivici, 2016b)
DF60	Yöneticinin çalışanlara ve yaptığı işlere saygı duymaması	(Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF61	Yapılan işlerdeki başarısızlıkların fazla olması	(Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013; Wang vd., 2017)
DF62	Firmaya gelen işlerin yıl içinde sürekli ve dengeli olmaması (bazı aylarda iş yükünün çok fazla olması, bazı aylarda hiç olmaması)	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Gizli Tabaklar & Erbaş, 2023; Jarkas vd., 2014; Kazaz vd., 2008)

Tablo 1. Mimarları demotive eden faktörler (*devamı*)

FAKTÖR KODU	FAKTÖR ADI	İLGİLİ LİTERATÜR
DF63	Firmadaki kâos ortamı	(Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF64	Müşterilerin memnuniyetsizlikleri	(Ahuja vd., 2020; Angral, 2019; Jarkas vd., 2014; Kwon & Remøy, 2020; Oyedele, 2013)
DF65	Uzak mesafe iş seyahatlerine katılma zorunluluğu	(Jarkas vd., 2014; Kwon & Remøy, 2020; Oyedele, 2013)
DF66	İş disiplininin olmaması	(Jarkas vd., 2014; Kwon & Remøy, 2020; Oyedele, 2013)
DF67	Çalışanlar arası kültürel farklılıklar	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Bukhari vd., 2021; Jarkas vd., 2014; Oyedele, 2013)
DF68	Ev ile iş yeri arasındaki mesafenin uzak olması-ulaşım sorunu yaşanması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Jarkas vd., 2014; Kwon & Remøy, 2020; Oyedele, 2013)
DF69	İş yerinin şehir merkezinden uzak olması	(Aghayeva & Ślusarczyk, 2019; Jarkas vd., 2014; Kwon & Remøy, 2020; Oyedele, 2013)

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi

Türk inşaat sektöründe kamu ve özel sektörde çalışan mimarlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Mimarlar Odasına kayıtlı yaklaşık 80.000 mimar bulunmaktadır. Bunların %10'u aktif olarak çalışmamaktadır. Bu nedenle, araştırma evreni yaklaşık 72.000 mimardan oluşmaktadır. Araştırma teknikleri uygulanırken; örnekleme ve tam sayım olmak üzere iki temel yol izlenmektedir (Gözüm, 2017). Çalışma kapsamında tam sayım mümkün olmadığı için örnekleme yoluna gidilmiştir. Ana kütlede %95 güven aralığı içerisinde ve %10 hata payı öngörülerek, belirlenen örneklem büyüklüğü 96 olarak elde edilmiştir. Böylece örneklemin, ana kütlede yüzde 0,13'ünü temsil ettiği ifade edilebilir.

Örneklem grubunun yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum türü, deneyim süresi, cinsiyet ve katılımcıların çalıştığı şehirden oluşan demografik özellikleri ile ilgili frekans ve yüzde analizi Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Örneklem grubunun demografik özellikleri (Yazarlar tarafından üretilmiştir).

Demografik Değişkenler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	23-30	52
	31-38	25
	39-46	8
	47-54	6
	55 ve üzeri	5
Eğitim Durumu	Lisans	63
	Yüksek Lisans	28
	Doktora	5
Çalışılan Kurum Türü	Kamu	13
	Özel	83
Deneyim Süresi	1-5	50
	6-10	18
	11-15	13
	16-20	3
	21 yıl ve üzeri	12
Cinsiyet	Kadın	50
	Erkek	46

2.3. Anketin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması

Katılımcılara yönelmek üzere hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde SLT sonucunda elde edilen 69 faktörün 5'li likert ölçeği ile sorulmuş soruları bulunmaktadır. Son bölümde ise katılımcının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 adet soru (yaş, eğitim durumu, çalışılan kurum türü, meslekteki deneyim süresi, cinsiyet, çalışılan şehir) yer almaktadır.

Bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkeleri uygunluğu kapsamında, hazırlanan soru formunun etik kurul onayı alındıktan sonra daha fazla sayıda katılımcıya ulaşması için çevrimiçi hale getirilerek 22 Nisan 2024 – 6 Mayıs

2024 tarihleri arasında internet yoluyla Türk inşaat sektöründeki mimarlara elektronik posta aracılığıyla ulaştırılmış ve 96 katılımcıdan veri toplanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ilk olarak hazırlanan anketin içsel tutarlılığı ölçülmüştür. Anketin içsel tutarlılığının ölçülmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alfa katsayısı 0 ve 1 arasında değerler alır ve bu değer 0,70'e eşit veya daha büyük olduğunda yüksek derece güvenilirlikten söz edilir (Cronbach, 1951; Tavakol & Dennick, 2011).

Veri analizinin ikinci aşamasında, elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir. Nicel analizlerde veri setinin normal dağılıma sahip olup olmaması önemlidir (Şenyiğit & Bayram, 2021). Bu nedenle, tanımlayıcı istatistikler kapsamında öncelikli olarak verilerin normallik testi yapılmıştır. Veri setinin normallik göstergeleri olan ortalama (\bar{x}), standart sapma (σ), çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemede kullanılan parametrelerdir. Çarpıklık, bir dağılımın simetrik olup olmadığını veya normal dağılıma göre ne kadar çarpık olduğunu ifade eder (Büyükkaynak & Aslan, 2019). Basıklık ise normal dağılım eğrisinin ne kadar dik veya basık olduğunu gösterir (Yalız, 2013). Normal dağılımda, çarpıklık ve basıklık katsayıları sıfırdır. Negatif çarpıklık değeri sağa çarpık bir dağılıma, pozitif çarpıklık değeri ise sola çarpık bir dağılıma işaret eder. Benzer şekilde, negatif basıklık katsayısı basık bir dağılıma, pozitif basıklık katsayısı ise dik bir dağılıma işaret eder.

Veri setinin normal dağılım gösterip göstermediği belirlendikten sonra tanımlayıcı istatistikler kapsamında verilerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Beş dereceli Likert ölçeği puanlamasına göre cevaplanan soruların aritmetik ortalamalarının değerlendirilebilmesi ve etki düzeylerinin belirlenmesi için kriterlerin değerlendirme puan aralık genişlikleri ve puan aralıkları, Gökdaş (1996)'ın önermiş olduğu formülden (Formül 1) faydalanılarak hesaplanmıştır.

$$\text{Aralık Genişliği} = (\text{Dizi Genişliği}) / (\text{Oluşturulacak Grup Sayısı}) \quad (\text{Formül 1})$$

Formülde yer alan dizi genişliği, Likert ölçeğinde kullanılan en düşük değer seviyesi ile en yüksek değer seviyesi arasındaki farkı tanımlamak için kullanılırken; oluşturulacak grup sayısı ise Likert ölçeğinde kullanılan derecenin sayısını göstermektedir. Beş dereceli Likert ölçeği puanlaması kullanılan bu çalışma için yapılacak grup sayısı 5 olarak belirlenmiştir. Formülden yararlanarak bu çalışma için aralık genişliğinin "4/5 = 0,80" olduğu hesaplanmış ve bu bağlamda puan aralıkları tespit edilmiştir. Aralık genişliğine göre, alınan cevaplara ve puan aralıklarına karşılık gelen etki değerleri Tablo 3'te ifade edilmiştir.

Tablo 3. Etki değeri değerlendirme kriterleri (Yazarlar tarafından üretilmiştir).

Likert Ölçeği	Puan Aralıkları	Değerlendirme Kriterleri
1	1,00 – 1,79	Hiç Etkilemiyor
2	1,80 – 2,59	Az Etkiliyor
3	2,60 – 3,39	Orta Düzeyde Etkiliyor
4	3,40 – 4,19	Fazla Etkiliyor
5	4,20 – 5,00	Çok Fazla Etkiliyor

Belirlenen 69 demotivasyon faktörü arasından kritik olanları belirlemek için her bir faktör için Normalize Edilmiş Ortalama Değer (NOD) analizi yapılmıştır. Formül 2'de belirtilen hesaplamaya göre, NOD değeri 0,5'i aşan her faktör, Liao ve Teo (2017), Xu ve diğerleri (2010) ve Zhao ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmalarda özetlenen metodoloji izlenerek kritik faktör olarak kategorize edilmiştir.

$$NOD = \frac{(faktörün\ ortalama\ değeri - en\ düşük\ ortalama\ değeri)}{(en\ yüksek\ ortalama\ değeri - en\ düşük\ ortalama\ değeri)} \quad (Formül\ 2)$$

3. BULGULAR

3.1. Güvenilirlik Analizi

Veri toplanma aracında yer alan demografik sorular dışındaki algıya dayalı ve 5’li Likert tipinde 69 soruya güvenilirlik analizi uygulanmış ve Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,972$ olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değere göre anketin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.2. Normallik Analizi

Anket katılımcılarına ait verilerin tanımlayıcı istatistikleri kapsamında ilk olarak verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını belirlemek amacıyla normallik testleri yapılmıştır. Bu kapsamda, değişkenlere ait verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiştir. Veri dağılımının normal dağılıma yakınlığının gözlemlenebilmesi amacıyla, çarpıklık ve basıklık değerleri aralığı -2 ve +2 kabul edilmektedir (Pallant, 2001). Örneklem grubundan elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4’te yer almaktadır. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde veri setinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında kaldığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışmaya ait verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

3.3. Mimarları Demotive Eden Faktörlerin Deęerlendirilmesi

Sistemantik literatür taraması sonucu elde edilen mimarları demotive eden 69 faktörün ne düzeyde mimarları etkilediğini belirlemek amacıyla anket katılımcılarının verdikleri cevaplara göre yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma değerleri ve her bir kriterin belirlenen etki düzeyi Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Mimarları Demotive Eden Faktörlerin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları (Yazarlar tarafından üretilmiştir).

Demotivasyon Faktörleri	Frekans ve yüzde (%)	Hiç Etkilemiyor	Az Etkiliyor	Orta Düzeyde Etkiliyor	Fazla Etkiliyor	Çok Fazla Etkiliyor	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Etki	NOD	Sıralama
							\bar{X}	σ					
DF1	f	1	2	21	46	26	3,98	0,821	-0,662	0,787	Fazla	0,86*	11
	%	1,0	2,1	21,9	47,9	27,1							
DF2	f	0	4	11	41	40	4,22	0,810	-0,908	0,442	Çok Fazla	0,99*	2
	%	0	4,2	11,5	42,7	41,7							
DF3	f	13	32	25	21	5	2,72	1,112	0,205	-0,791	Orta	0,16	67
	%	13,5	33,3	26,0	21,9	5,2							
DF4	f	9	10	30	29	18	3,39	1,182	-0,442	-0,482	Orta	0,53*	58
	%	9,4	10,4	31,3	30,2	18,8							
DF5	f	8	5	15	31	37	3,88	1,225	-1,056	0,274	Fazla	0,81*	25
	%	8,3	5,2	15,6	32,3	38,5							
DF6	f	4	3	8	33	48	4,23	1,021	-1,630	1,228	Çok Fazla	1,00*	1
	%	4,2	3,1	8,3	34,4	50,0							
DF7	f	4	2	19	37	33	3,98	1,010	-1,095	1,243	Fazla	0,86*	13
	%	4,2	2,1	19,8	38,5	34,4							
DF8	f	3	7	11	33	42	4,08	1,063	-1,190	0,836	Fazla	0,92*	7
	%	3,1	7,3	11,5	34,4	43,8							
DF9	f	1	9	18	38	29	3,89	0,984	-0,676	-0,178	Fazla	0,81*	24
	%	1,0	9,4	18,8	39,6	30,2							

Tablo 4. Mimarları Demotive Eden Faktörlerin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları (devamı)

Demotivasyon Faktörleri	Frekans ve yüzde (%)	Hiç Etkilemiyor	Az Etkiliyor	Orta Düzeyde Etkiliyor	Fazla Etkiliyor	Çok Fazla Etkiliyor	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Etki	NOD	Sıralama
							\bar{X}	σ					
DF10	f	0	7	38	30	21	3,68	0,900	0,071	-0,912	Fazla	0,69*	44
	%	0	7,3	39,6	31,3	21,9							
DF11	f	15	22	28	19	10	2,86	1,223	0,090	-0,881	Orta	0,24	65
	%	15,6	22,9	29,2	19,8	10,4							
DF12	f	2	7	27	36	24	3,76	0,981	-0,522	-0,085	Fazla	0,74*	35
	%	2,1	7,3	28,1	37,5	25,0							
DF13	f	11	33	26	18	8	2,78	1,135	0,311	-0,688	Orta	0,19	66
	%	11,5	34,4	27,1	18,8	8,3							
DF14	f	2	5	22	34	32	3,94	0,987	-0,752	0,208	Fazla	0,84*	17
	%	2,1	5,2	22,9	35,4	33,3							
DF15	f	0	14	20	41	21	3,72	0,970	-0,394	-0,763	Fazla	0,72*	38
	%	0,0	14,6	20,8	42,7	21,9							
DF16	f	0	5	13	36	42	4,20	0,866	-0,895	0,111	Çok Fazla	0,98*	3
	%	0,0	5,2	13,5	37,5	43,8							
DF17	f	0	6	16	40	33	4,05	0,880	-0,678	-0,206	Fazla	0,90*	9
	%	0,0	6,3	16,7	41,7	34,4							
DF18	f	4	12	28	29	23	3,57	1,112	-0,399	-0,545	Fazla	0,63*	51
	%	4,2	12,5	29,2	30,2	24,0							
DF19	f	8	9	24	32	22	3,54	1,192	-0,608	-0,372	Fazla	0,62*	53
	%	8,3	9,4	25,0	33,3	22,9							
DF20	f	1	8	18	35	34	3,97	0,989	-0,737	-0,141	Fazla	0,86*	12
	%	1,0	8,3	18,8	36,5	35,4							
DF21	f	4	8	24	34	26	3,73	1,081	-0,664	-0,071	Fazla	0,72*	39
	%	4,2	8,3	25,0	35,4	27,1							
DF22	f	1	10	17	32	36	3,96	1,035	-0,729	-0,361	Fazla	0,85*	16
	%	1,0	10,4	17,7	33,3	37,5							
DF23	f	1	10	16	46	23	3,83	0,948	-0,718	0,068	Fazla	0,78*	29
	%	1,0	10,4	16,7	47,9	24,0							
DF24	f	3	10	16	38	29	3,83	1,073	-0,809	0,016	Fazla	0,78*	30
	%	3,1	10,4	16,7	39,6	30,2							
DF25	f	1	10	16	35	33	3,94	1,019	-0,734	-0,264	Fazla	0,84*	19
	%	1,0	10,4	16,7	36,5	34,4							
DF26	f	4	6	25	38	21	3,70	1,025	-0,717	0,329	Fazla	0,71*	42
	%	4,2	6,3	26,0	39,6	21,9							
DF27	f	10	20	24	30	12	3,15	1,196	-0,212	-0,884	Orta	0,40	62
	%	10,4	20,8	25,0	31,3	12,5							
DF28	f	1	18	24	33	18	3,52	1,044	-0,202	-0,918	Fazla	0,61*	54
	%	1,0	18,8	25,0	34,4	18,8							
DF29	f	6	13	24	31	21	3,51	1,166	-0,466	-0,573	Fazla	0,60*	56
	%	6,3	13,5	25,0	32,3	21,9							
DF30	f	3	10	15	37	30	3,85	1,081	-0,834	0,022	Fazla	0,79*	27
	%	3,1	10,4	15,6	38,5	31,3							
DF31	f	5	20	28	26	17	3,31	1,145	-0,127	-0,841	Orta	0,49	60
	%	5,2	20,8	29,2	27,1	17,7							
DF32	f	1	10	15	36	33	3,95	1,014	-0,767	-0,187	Fazla	0,84*	18
	%	1,0	10,4	15,6	37,5	34,4							

Tablo 4. Mimarları Demotive Eden Faktörlerin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları (devamı)

Demotivasyon Faktörleri	Frekans ve yüzde (%)	Hiç Etkilemiyor	Az Etkiliyor	Orta Düzeyde Etkiliyor	Fazla Etkiliyor	Çok Fazla Etkiliyor	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Etki	NOD	Sıralama
							\bar{X}	σ					
DF33	f	4	19	29	29	14	3,32	1,084	-0,151	-0,709	Orta	0,49	59
	%	4,2	19,8	30,2	30,2	14,6							
DF34	f	5	11	28	29	23	3,56	1,131	-0,448	-0,475	Fazla	0,63*	52
	%	5,2	11,5	29,2	30,2	24,0							
DF35	f	6	21	26	28	15	3,26	1,154	-0,151	-0,849	Orta	0,46	61
	%	6,3	21,9	27,1	29,2	15,6							
DF36	f	2	14	19	33	27	3,73	1,096	-0,523	-0,650	Fazla	0,72*	40
	%	2,1	14,6	19,8	34,4	28,1							
DF37	f	3	14	26	29	23	3,58	1,107	-0,348	-0,700	Fazla	0,64*	50
	%	3,1	14,6	27,1	30,2	24,0							
DF38	f	1	11	29	30	24	3,68	1,013	-0,267	-0,743	Fazla	0,69*	46
	%	1,0	11,5	30,2	31,3	25,0							
DF39	f	1	10	25	30	28	3,79	1,025	-0,415	-0,684	Fazla	0,76*	33
	%	1,0	10,4	26,0	31,3	29,2							
DF40	f	3	15	29	25	23	3,53	1,119	-0,230	-0,815	Fazla	0,61*	55
	%	3,1	15,6	30,2	26,0	24,0							
DF41	f	3	12	25	34	20	3,60	1,061	-0,450	-0,419	Fazla	0,65*	49
	%	3,1	12,5	26,0	35,4	20,8							
DF42	f	1	14	25	35	19	3,61	1,008	-0,298	-0,705	Fazla	0,66*	48
	%	1,0	14,6	26,0	36,5	19,8							
DF43	f	2	9	21	39	24	3,78	1,002	-0,642	-0,053	Fazla	0,75*	34
	%	2,1	9,4	21,9	40,6	25,0							
DF44	f	1	4	20	42	27	3,96	0,879	-0,693	0,437	Fazla	0,85*	14
	%	1,0	4,2	20,8	43,8	28,1							
DF45	f	0	6	20	47	22	3,89	0,831	-0,480	-0,177	Fazla	0,81*	23
	%	0,0	6,3	20,8	49,0	22,9							
DF46	f	0	9	28	42	15	3,67	0,860	-0,235	-0,518	Fazla	0,69*	43
	%	0,0	9,4	29,2	43,8	15,6							
DF47	f	1	6	13	42	33	4,05	0,915	-0,956	0,714	Fazla	0,90*	10
	%	1,0	6,3	13,5	43,8	34,4							
DF48	f	0	8	15	36	37	4,06	0,938	-0,751	-0,312	Fazla	0,91*	8
	%	0,0	8,3	15,6	37,5	38,5							
DF49	f	3	10	5	24	53	4,20	1,136	-1,384	0,864	Çok Fazla	0,98*	4
	%	3,1	10,4	5,2	25,0	55,2							
DF50	f	4	4	21	35	32	3,91	1,047	-0,933	0,617	Fazla	0,82*	22
	%	4,2	4,2	21,9	36,5	33,3							
DF51	f	2	10	15	34	34	3,93	1,064	-0,824	-0,089	Fazla	0,83*	20
	%	2,1	10,4	15,6	35,4	35,4							
DF52	f	3	6	19	40	27	3,86	1,006	-0,870	0,544	Fazla	0,79*	26
	%	3,1	6,3	19,8	41,7	28,1							
DF53	f	2	3	19	30	40	4,10	0,974	-0,981	0,677	Fazla	0,93*	6
	%	2,1	3,1	19,8	31,3	41,7							
DF54	f	2	8	20	32	33	3,91	1,042	-0,728	-0,133	Fazla	0,82*	21
	%	2,1	8,3	20,8	33,3	34,4							
DF55	f	8	6	20	27	32	3,74	1,242	-0,816	-0,201	Fazla	0,73*	37
	%	8,3	6,3	20,8	28,1	33,3							
DF56	f	2	9	21	38	25	3,79	1,009	-0,640	-0,092	Fazla	0,76*	32
	%	2,1	9,4	21,9	39,6	26,0							

Tablo 4. Mimarları Demotive Eden Faktörlerin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları (devamı)

Demotivasyon Faktörleri	Frekans ve yüzde (%)	Hiç Etkilemiyor	Az Etkiliyor	Orta Düzeyde Etkiliyor	Fazla Etkiliyor	Çok Fazla Etkiliyor	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Etki	NOD	Sıralama
							\bar{X}	σ					
DF57	f	2	8	25	39	20	3,71	0,969	-0,551	0,013	Fazla	0,71*	41
	%	2,1	8,3	26,0	40,6	20,8							
DF58	f	0	6	37	33	17	3,66	0,853	0,088	-0,739	Fazla	0,68*	47
	%	0,0	6,3	38,5	34,4	17,7							
DF59	f	4	8	16	35	30	3,85	1,103	-0,887	0,180	Fazla	0,79*	28
	%	4,2	8,3	16,7	36,5	31,3							
DF60	f	2	4	12	36	39	4,14	0,951	-1,216	1,439	Fazla	0,95*	5
	%	2,1	4,2	12,5	37,5	40,6							
DF61	f	3	9	21	32	27	3,77	1,080	-0,652	-0,217	Fazla	0,74*	36
	%	3,1	9,4	21,9	33,3	28,1							
DF62	f	4	14	33	29	15	3,40	1,055	-0,230	-0,458	Fazla	0,53*	57
	%	4,2	14,6	34,4	30,2	15,6							
DF63	f	2	4	24	29	34	3,96	0,999	-0,715	0,067	Fazla	0,85*	15
	%	2,1	4,2	25,0	30,2	35,4							
DF64	f	1	10	25	37	10	3,68	0,960	-0,391	-0,403	Fazla	0,69*	45
	%	1,0	10,4	26,0	38,5	19,8							
DF65	f	21	28	25	10	8	2,52	1,209	0,501	-0,542	Az	0,05	68
	%	21,9	29,2	26,0	10,4	8,3							
DF66	f	4	9	16	37	30	3,83	1,102	-0,867	0,119	Fazla	0,78*	31
	%	4,2	9,4	16,7	38,5	31,3							
DF67	f	24	33	18	8	10	2,43	1,263	0,723	-0,420	Az	0,00	69
	%	25,0	34,4	18,8	8,3	10,4							
DF68	f	11	21	28	17	17	3,09	1,267	0,031	-0,975	Orta	0,37	63
	%	11,5	21,9	29,2	17,7	17,7							
DF69	f	15	20	26	18	16	3,00	1,313	0,029	-1,059	Orta	0,32	64
	%	15,6	20,8	27,1	18,8	16,7							

f: frekans, %: yüzde, \bar{X} : aritmetik ortalama, σ : standart sapma, NOD: Normalize edilmiş ortalama değeri

Tablo 4'te yer alan değerler incelendiğinde 69 faktörün sadece 2'sinin (DF65 ve DF67) mimarların demotivasyonunu az düzeyde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte SLT ile belirlenen 69 faktörün 10'unun mimarların demotivasyonunu orta düzeyde geriye kalan 57 faktörün fazla ve çok fazla düzeyde etkilediği dikkat çekicidir.

3.4. Mimarları Demotive Eden Kritik Faktörlerin Belirlenmesi ve Önem Sıralaması

Türk inşaat sektöründe görev alan mimarları demotive eden faktörlerin bilinmesi şüphesiz önem arz etmektedir. Çalışanların tükenmişliğine neden olan demotivasyon faktörlerinin tamamına aynı zamanda önlem alınması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, mimarları demotive eden faktörlerden kritik olanlarının belirlenmesi, çalışanların demotivasyonunun en az seviyeye indirilmesi için yapılacak insan kaynakları yönetiminde önemli rol oynayacaktır. Bu amaçla, bu çalışmanın önceki aşamalarında belirlenen 69 faktöre NOD analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde NOD'i 0,5'ten büyük olan 59 faktör belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile Türk inşaat sektöründe mimarların demotivasyonuna neden olan 59 kritik faktör bulunmaktadır.

Türk inşaat sektöründe mimarların demotivasyonuna neden olan en kritik ve en önemli 5 faktör aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. "Çalışma arkadaşları arasında sorumluluk duygusunun yetersiz olması (DF6)" faktörünün en önemli faktör olduğu anlaşılmaktadır.

2. “Çalışma ekibi içerisindeki zayıf koordinasyon (DF2)” faktörünün önem sıralamasında ikinci sırada olduğu görülmektedir.
3. “Alınan maaşın yeterli olmaması (DF16)” faktörünün önem sıralamasında üçüncü sırada olduğu görülmektedir.
4. “Yöneticilerin diktatörlük, zorbalık, korkutma, yıldırma gibi mobbing davranışları (DF49)” faktörünün önem sıralamasında dördüncü sırada olduğu görülmektedir.
5. “Yöneticinin çalışanlara ve yaptığı işlere saygı duymaması (DF60)” faktörünün önem sıralamasında beşinci sırada olduğu görülmektedir.

Buna karşın “Çalışanlar arası kültürel farklılıklar (DF67)” faktörünün mimarların demotivasyonunda en önemsiz faktör olduğu belirlenmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Türk inşaat sektöründe mimarların demotivasyonunu konu alan bu çalışmada, mimarları demotive eden faktörler incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan ve iki bölümden oluşan anket ile sektörde profesyonel olarak çalışan 96 mimardan veri toplanmıştır. Araştırmaya Türkiye genelinde 52 ilden katılım sağlandığından çalışma sonuçlarının Türk inşaat sektörünü temsil ettiği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki Türk inşaat sektöründe mimarların demotivasyonuna neden olan faktörlerin büyük çoğunluğu mimarların demotivasyonuna “fazla” ve “çok fazla” düzeyde etki etmektedir.

Çalışma kapsamında belirlenen faktörlerin kritikliği ve önem sıralaması incelendiğinde en önemli ilk 5 faktörün sırasıyla aşağıdaki gibi olduğu görülmüştür.

1. “Çalışma arkadaşları arasında sorumluluk duygusunun yetersiz olması (DF6)”,
2. “Çalışma ekibi içerisindeki zayıf koordinasyon (DF2)”,
3. “Alınan maaşın yeterli olmaması (DF16)”,
4. “Yöneticilerin diktatörlük, zorbalık, korkutma, yıldırma gibi mobbing davranışları (DF49)”,
5. “Yöneticinin çalışanlara ve yaptığı işlere saygı duymaması (DF60)”.

“Çalışma arkadaşları arasında sorumluluk duygusunun yetersiz olması” mimarların demotivasyonuna neden olan en önemli faktör olarak belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde yer alan önceki çalışmalar ile karşılaştırıldığında, sorumluluk eksikliğinin, çalışma ortamındaki çeşitli faktörlerden kaynaklandığı ifade edilebilir. Örneğin, tasarım aşamasında diğer profesyonellerin yetersiz katılımı, paylaşılan sorumluluk eksikliğine yol açarak projenin genel kalitesini etkileyebilir (Oyedele vd., 2012). Buna ek olarak, tasarım profesyonelleri arasında kalitenin iyileştirilmesine yönelik zayıf bağlılık, sorumluluğun önceliklendirilmediği bir kültüre neden olabilir ve mimarların motivasyonunu daha da düşürebilir (Oyedele vd., 2012). Bununla birlikte, tasarım yönetimindeki eksiklik, meslektaşlar arasında net rol ve sorumlulukların olmamasına yol açarak sorumsuzluk hissine neden olabilir (Ahuja vd., 2020).

“Çalışma ekibi içerisindeki zayıf koordinasyon” mimarların demotivasyonuna neden olan en önemli ikinci faktör olarak belirlenmiştir. Bu sorun, ekip içi ve ekipler arası koordinasyon aksaklıklarıyla ilgili çeşitli faktörler nedeniyle ortaya çıkabilir. Araştırmalar, ekiplerin diğer ekiplerle olan koordinasyon aksaklıkları nedeniyle performans taahhütlerini yerine getirememeye ihtimalinin, kendi ekiplerindeki koordinasyon sorunlarından üç kat daha fazla olduğunu göstermiştir (Porck & Knippenberg, 2023). Rol ve sorumlulukların net olmaması ve etkisiz iletişim kanalları, ekip içindeki koordinasyonu engelleyebilir (Oyedele vd, 2012). Etkili koordinasyon mekanizmaları, açık iletişim kanalları uygulayarak bu faktörleri ele almak, mimarlar arasındaki demotivasyonu azaltmaya ve genel ekip performansını iyileştirmeye yardımcı olabilir.

“Alınan maaşın yeterli olmaması” mimarları demotive eden üçüncü faktör olarak belirlenmiştir. Maaş memnuniyetsizliği çalışanlarda işten ayrılma niyetine yol açabilir (Ng vd., 2004). Yüksek maaş genel olarak önemli olsa da, gelecekteki işlerini değerlendirirken bireyler için her zaman birinci öncelik olmayabilir (Jarkas vd., 2014). Nitekim bu çalışma sonuçları da göstermektedir ki, mimarların demotivasyonuna neden olan en önemli iki faktör parasal ödemelerden tamamen farklı konularda ortaya çıkmıştır. Maaş memnuniyeti, iş yükü, liderlik, çalışma arkadaşları, ödüller ve yönetmelikler gibi faktörlerin yanı sıra genel iş memnuniyetinin önemli bir bileşenidir (Momade & Hainin, 2019).

“Yöneticilerin diktatörlük, zorbalık, korkutma, yıldırma gibi mobbing davranışları” ise mimarları demotive eden en önemli dördüncü faktördür. Yöneticilerin olumsuz ve yıldırıcı eylemleriyle karakterize edilen mobbing davranışları, çalışanların refahını ve iş tatminini baltalayan düşmanca bir çalışma ortamı yaratabilir (Mujtaba ve Senathip, 2020). Yöneticiler, çalışanlar üzerinde olumsuz kontrol uygulamak için yetkilerini kötüye kullandıklarında, mimarlar arasında korku, stres ve motivasyon bozukluğuna yol açabilir (Mujtaba ve Senathip, 2020).

“Yöneticinin çalışanlara ve yaptığı işlere saygı duymaması” mimarların demotivasyonuna neden olan en önemli beşinci faktördür. Bu tür davranışlar, işyeri nezaketsizliği ile karakterize edilen olumsuz bir çalışma ortamına yol açabilir (Oyedele vd., 2012). Bu olumsuz ortam, çalışanlar arasında düşmanlık, psikolojik sıkıntı ve duyarsızlaşma duygularına yol açarak iş tatminlerini etkileyebilir ve tükenmişliğe neden olabilir (Momade & Hainin, 2019).

Türk inşaat sektöründe çalışan mimarların demotivasyonuna neden olan en kritik 5 faktörün minimize edilmesi çalışan verimliliğini arttırarak proje performansının gelişmesine yardımcı olacaktır. Bu kapsamda çalışma ekibi üyeleri arasında sorumluluk duygusunu arttırmak için ekip içi iletişimi güçlendirecek ve bireysel katkıların şirket başarısına etkilerini vurgulayacak eğitimler düzenlenmesi olumlu katkılar sağlayacaktır. Her çalışanın katkısının fark edildiği ve takdir edildiği bir kültür oluşturmak, çalışanların motivasyonunu artırabilir. Ayrıca, küçük başarıları kutlamak da ekip üyelerinin sorumluluk almalarını teşvik edebilir. Bununla birlikte, ekip üyelerine açık ve net sorumluluklar atamak, her projede rol ve beklentilerin belirlenmesi önemlidir. Bunun için görev tanımları yapılırken detaylı ve açıklayıcı olmak, performans değerlendirmeleri ve geri bildirim süreçleri düzenli hale getirilebilir.

Çalışma ekibinin kendi içindeki zayıf koordinasyonun minimize edilmesi için ise düzenli ve etkin ekip toplantılarının yapılması çalışanların projelerdeki mevcut durumu anlamasını sağlayacaktır. Bu toplantılarda, projelerde karşılaşılan sorunların ve başarıların paylaşılması koordinasyonu arttırmaya yardımcı olabilir. Ayrıca, projeler arası bilgi transferini kolaylaştıracak dijital araçlar ve yönetim yazılımları kullanımını teşvik edilebilir.

Emek yoğun bir sektör olan inşaat sektöründe çalışan pek çok paydaşın ortak sorunu olan alınan maaşın yeterli olmaması mimarlar için de önemli bir demotivasyon faktörü olarak belirmektedir. Sektör standartlarına uygun ücretlerin belirlenmesi, maaş artışları ve terfiler için şeffaf bir sistem geliştirilmesi, performansa dayalı ödüller gibi teşvik edici unsurlar eklenmesi çalışanların daha yüksek performans göstermelerine ve demotivasyonlarının en az seviyeye inmesine katkı sağlayacaktır.

Yöneticilerin diktatörlük, zorbalık, korkutma, yıldırma gibi olumsuz tutum ve davranışlarının minimize edilmesi için ise yöneticilere yönelik liderlik eğitimlerinin düzenlenerek bu eğitimlerde empati, iletişim becerileri ve çatışma çözümü gibi “teknik olmayan soyut beceriler (soft skills)” konularına odaklanılması olumlu olacaktır. Ayrıca çalışanlardan anonim geri bildirimler alarak yöneticilerin davranışlarına dair gerçek zamanlı veri toplanması ve bu verilerin firmanın iyileştirme planına dahil edilmesi hem yöneticiler için denetim mekanizması sağlayacak hem de firmanın kalite süreçlerini iyileştirecektir.

Yöneticilerin çalışanlara ve yaptığı işlere saygı duymaması faktörünün en az seviyeye indirilebilmesi için ise kurumun firma kültürünü her seviyedeki yöneticinin çalışanlara ve çalışanların yaptığı işlere saygı gösterdiği bir yapıya evirmek katkı sağlayacaktır.

Mimarlar tarafından en önemli görülen demotivasyon faktörlerinin ve bu faktörleri minimize edebilecek çözüm önerilerinin bilinmesi mimarların ve genel olarak inşaat sektöründeki çalışanların motivasyonunu artırarak verimlilik ve memnuniyet düzeylerini yükseltecektir. Mimarların demotivasyon kaynaklarının belirlenmesi, inşaat şirketlerinin mimarlarını daha etkili bir şekilde motive etmelerine yardımcı olabilir, böylece tasarım ve inşaatı daha iyi gerçekleştiren bir işgücü geliştirebilir. Bu iyileştirme çabaları sonucunda ise inşaat sektörü çalışanlarının ve inşaat projesinin performansı artacaktır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 22.04.2024 tarih ve 2024-17 nolu toplantısında E-97105791-050.04-56008 nolu etik kurul onayı verilen bu çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar; Gümüşburun Ayalp, G.'nin makalede katkı sunduğu kısımların oranının %45, Arslan, F.'nin makalede katkı sunduğu kısımların oranının %55 değerinde olduğunu beyan eder.

Araştırmacıların Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

KAYNAKLAR

- Aghayeva, K., & Ślusarczyk, B. (2019). Analytic hierarchy of motivating and demotivating factors affecting labor productivity in the construction industry: The case of Azerbaijan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(21). <https://doi.org/10.3390/su11215975>
- Ahuja, S., Nikolova, N., & Clegg, S. (2020). Professional identity and anxiety in architect-client interactions. *Construction Management and Economics*, 38(7), 589-602. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1703019>
- Al-Abbadi, G. M., & Agyekum-Mensah, G. (2022). The effects of motivational factors on construction professionals productivity in Jordan. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 820-831. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1652951>
- Angral, A. (2019). Architect-client relationship and value addition in private residential projects. *Archnet-IJAR*, 13(1), 58-71. <https://doi.org/10.1108/ARCH-12-2018-0026>
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023a). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.jengtman.2022.101730>
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023b). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.jengtman.2022.101730>
- Bukhari, H., Thaheem, M. J., Musarat, M. A., Alaloul, W. S., & Altaf, M. (2021). Are Pakistani construction professionals truly happy? A benchmarking approach. *Ain Shams Engineering Journal*, 12(4), 3579-3591. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2021.04.012>
- Büyükaynak E. & Aslan O. (2019). Matematik ve fen bilimleri eğitimi öğretmen adaylarının çevreye yönelik tutumları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(63), 797-807. <https://doi.org/10.17719/jisr.2019.3276>
- Caven, V., Astor, E. N., & Diop, M. (2016). A cross-national study of gender diversity initiatives in architecture: The cases of the UK, France and Spain. *Cross Cultural and Strategic Management*, 23(3), 431-449. <https://doi.org/10.1108/CCSM-11-2014-0141>
- Cox, R. F., Raja, R. A., Issa, R. A., Asce, M., & Ahrens, D. (2003). Management's perception of key performance indicators for construction. *Journal of Construction Engineering and Management*, 129, 142-151. <https://doi.org/10.1061/ASCE0733-93642003129:2142>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

- Çivici, T. (2016a). İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 131-150.
- Çivici, T. (2016b). Mimari Tasarım Bürolarında Çalışan Mimarların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Demotivasyon Faktörleri. *Çukurova University Journal of the Faculty of Engineering and Architecture* 31(1), 281-292. <https://doi.org/10.21605/cukurovaummfd.317832>
- Damci, A. (2016). Impact of Personal Demographics on Civil Engineers' Motivators: Case Study of Turkey. *Journal of Management in Engineering*, 32(2). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)me.1943-5479.0000406](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000406)
- Damci, A., Arditi, D., Polat, G., & Turkoglu, H. (2020). Motivation of civil engineers and architects in Turkey. *Organization, Technology and Management in Construction*, 12(1), 2044-2052. <https://doi.org/10.2478/otmcj-2020-0001>
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon*, 29(2), 62-75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Gizli Tabaklar, B., & Erbaş, İ. (2023). The effect of motivational tools on the productivity of staff architects in developing countries: the case of Turkey. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*. <https://doi.org/10.1080/13467581.2023.2278884>
- Hervás, J., & Blanco-Agüeira, S. (2020). Women Architects outside the Spanish Borders: Patriarchal Models at International Congresses (1939–1975). *Arts*, 9(1), 26. <https://doi.org/10.3390/arts9010026>
- Hong, Y., & Chan, D. W. M. (2014). Research trend of joint ventures in construction: a two-decade taxonomic review. *Journal of Facilities Management*, 12(2), 118-141. <https://doi.org/10.1108/JFM-04-2013-0022>
- Gökdaş, İ. (1996). *Bilgisayar eğitimi öğretim teknolojisi (öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarında)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Jarkas, A. M., Radosavljevic, M., & Wuyi, L. (2014). Prominent demotivational factors influencing the productivity of construction project managers in Qatar. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(8), 1070-1090. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2013-0187>
- Kazaz, A., Manisali, E., & Ulubeyli, S. (2008). Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of Civil Engineering and Management*, 14(2), 95-106. <https://doi.org/10.3846/1392-3730.2008.14.4>
- Kwon, M., & Remøy, H. (2020). Office employee satisfaction: the influence of design factors on psychological user satisfaction. *Facilities*, 38(1-2), 1-19. <https://doi.org/10.1108/F-03-2019-0041>
- Macpherson, A., & Jones, O. (2010). Editorial: Strategies for the development of International Journal of Management reviews. *International Journal of Management Reviews*, 12(2), 107-113. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00282.x>
- Momade, M. H., & Hainin, M. R. (2019). Identifying Motivational and Demotivational Productivity Factors in Qatar Construction Projects. *Engineering, Technology&Applied Science Research*, 9(2), 3945-3948.

- Ng, S. T., Skitmore, R. M., Lam, K. C., & Poon, A. W. C. (2004). Demotivating factors influencing the productivity of civil engineering projects. *International Journal of Project Management*, 22(2), 139-146. [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(03\)00061-9](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(03)00061-9)
- Novas-Ferradás, M., Carreiro-Otero, M., & López-González, C. (2020). Galician Female Architects—A Critical Approach to Inequality in the Architectural Profession (1931–1986). *Arts*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.3390/arts9010033>
- Oyedele, L. O. (2013). Analysis of architects' demotivating factors in design firms. *International Journal of Project Management*, 31(3), 342-354. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.11.009>
- Pallant J. (2001). *SPSS survival manual*. UK: Buckingham Open University Press.
- Phan, P. T., Pham, C. P., Tran, N. T. Q., Le, H. T. T., Nguyen, H. T. H., & Nguyen, Q. L. H. T. T. (2020). Factors Affecting the Work Motivation of the Construction Project Manager. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1035-1043. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1035>
- Shroff, R. P., & Sridhar, S. (2011). Study of motivators and demotivators affecting the performance of employees in the construction industry - An exploratory study. *International Journal of Construction Management*, 11(3), 49-66. <https://doi.org/10.1080/15623599.2011.10773172>
- Štefko, R., Bačik, R., Fedorko, R., Gavurová, B., Horváth, J., & Propper, M. (2017). Różnice płci w przypadku satysfakcji i motywacji do pracy. *Polish Journal of Management Studies*, 16(1), 215-225. <https://doi.org/10.17512/pjms.2017.16.1.18>
- Şenyiğit, E., & Bayram, S. (2021). Yapı ve imalat sektörlerinde tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu kıyaslaması. *İleri Mühendislik Çalışmaları ve Teknolojileri Dergisi*, 2(1), 39-52.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011, Haziran 27). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, C. 2, ss. 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Valderrama-Zurián, J. C., Aguilar-Moya, R., Melero-Fuentes, D., & Aleixandre-Benavent, R. (2015). A systematic analysis of duplicate records in Scopus. *Journal of Informetrics*, 9(3), 570-576. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.05.002>
- Vaz Milheiro, A., & Fiúza, F. (2020). Women Architects in Portugal: Working in Colonial Africa before the Carnation Revolution (1950–1974). *Arts*, 9(3), 86. <https://doi.org/10.3390/arts9030086>
- Wang, D., Arditi, D., & Damci, A. (2017). Construction Project Managers' Motivators and Human Values. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(4). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001261](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001261)
- Yalız D. (2013). Anadolu Üniversitesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri incelenmesi, *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 94-111.
- YDMH Raporu. (2024). Türk yurt dışı müteahhitlik hizmetleri (1972-2023). <https://www.tmb.org.tr/tr/pubs/60658a294e2c483e72ff8fa7/ydmh-raporu-2024> adresinden 15.04.2024'de alınmıştır.

- Yu, Y., Li, Y., Zhang, Z., Gu, Z., Zhong, H., Zha, Q., Yang, L., Zhu, C., & Chen, E. (2020). A bibliometric analysis using VOSviewer of publications on COVID-19. *Annals of Translational Medicine*, 8(13), 816-816. <https://doi.org/10.21037/atm-20-4235>
- Zhao, X., Hwang, B. G., & Lim, J. (2020). Job Satisfaction of Project Managers in Green Construction Projects: Constituents, Barriers, and Improvement Strategies. *Journal of Cleaner Production*, 246. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118968>