



T.C.  
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : 57730304-730.03.01  
Konu : Anketler Formu

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyeleri Dr. Öğr. Üyesi İlknur BİLGİN ve Dr. Öğr. Üyesi Hava YAŞBAY KOBAL'ın hazırlamış oldukları anket çalışması ekte gönderilmiş olup, Üniversitenizin Mimarlık ve İnşaat Mühendisliği Bölümleri meslektaşlarıyla paylaşılması hususunda;  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

**e-imzalıdır**

Prof.Dr. Ömer PAKİŞ  
Rektör

Ek: Anketler Formu (11 Sayfa)

Dağıtım:

ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ADANA ALPARSLAN TÜRKEŞ BİLİM VE  
TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ  
ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
AFYONKARAHİSAR SAĞLIK BİLİMLERİ  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ALANYA HAMDULLAH EMİN PAŞA  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ANKARA HACI BAYRAM VELİ  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ANKARA MÜZİK VE GÜZEL SANATLAR  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ANKARA SOSYAL BİLİMLER  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ANTALYA AKEV ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ATAŞEHİR ADIGÜZEL MESLEK  
YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
AVRUPA MESLEK YÜKSEKOKULU  
MÜDÜRLÜĞÜ  
AYDIN ADNAN MENDERES  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BATMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BEYKOZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BEZM-İ ALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BOLU ABANT İZZET BAYSAL  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
DEMİROĞLU BİLİM ÜNİVERSİTESİ  
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
FARUK SARAÇ TASARIM MESLEK  
YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ  
FATİH SULTAN MEHMET VAKIF  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
FENERBAHÇE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
GAZİANTEP İSLAM BİLİM VE  
TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
HATAY MUSTAFA KEMAL  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
IĞDIR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
IŞIK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL AYVANSARAY  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL ŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL ŞİŞLİ MESLEK  
YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ  
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-  
CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜ  
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR BAKIRÇAY ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR DEMOKRASİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR KAVRAM MESLEK  
YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ  
İZMİR TINAZTEPE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KARAMANOĞLU MEHMETBEY  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KONYA GIDA VE TARIM ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KONYA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KTO-KARATAY ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
KÜTAHYA DUMLUPINAR

ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
MALATYA TURGUT ÖZAL  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
MEF ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
NİĞDE ÖMER HALİS DEMİR  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
OSMANİYE KORKUT ATA  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ÖZYEGİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
RECEP TAYYİP ERDOĞAN  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SABANCI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ

SAMSUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SANKO ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SİNOP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SİVAS BİLİM VE TEKNOLOJİ  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ŞIRNAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
TARSUS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
TED ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
TOKAT GAZİOSMANPAŞA  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
TRABZON ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
YÜKSEK İHTİSAS ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT  
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Evrakı Doğrulamak İçin : [http://ebys.hakkari.edu.tr/enVision/Validate\\_Doc.aspx?V=BE6PPVC4](http://ebys.hakkari.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BE6PPVC4)





T.C.  
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 90336493-730.08.03

Konu : Anketler Formu

**REKTÖRLÜK MAKAMINA**  
(Yazı İşleri Müdürlüğü)

Fakültemizde görev yapmakta olan Dr. Öğr. Üyesi İlknur BİLGİN ve Dr. Öğr. Üyesi Hava YAŞBAY KOBAL'ın ekte sunulan çalışması ile ilgili anket formunu ülkemizdeki devlet ve vakıf üniversitelerinin Mimarlık ve İnşaat Mühendisliği Bölümlerine meslektaşlarıyla paylaşmaları için gönderilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Mehmet Cevher MARİN  
Dekan

Ek: İlgili Evraklar



HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı'na,

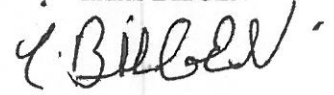
Çölemerik Meslek Yüksekokulu Öğr. Gör. İlhami AY ve fakültemiz öğretim üyesi Dr. Hava YAŞBAY KOBAL ile birlikte yürüttüğümüz "Türk İnşaat Sektöründe Çalışan Mimar Ve İnşaat Mühendislerinin Cam Tavan Ve Erillik/Dışılık Kültür Boyutu Algılarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkileri" başlıklı çalışmamızda kullanmak üzere oluşturduğumuz aşağıdaki linkte yer alan anket formunu ülkemizdeki devlet ve vakıf üniversitelerinin Mimarlık ve İnşaat Mühendisliği bölümlerine meslektaşlarıyla paylaşmaları için göndermek istiyoruz.

Gereğini bilgi ve müsaadelerinize arz ederim. 18.08.2020

Anket Linki:

<http://www.surveey.com/SurveyStart.aspx?lang=1&surv=7aa08542360e477ea3415ba0ffdc010a>

İlknur BİLGİN



T.C  
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KURUL  
KARARI



Oturum Tarihi  
23/07/2020

Oturum Saati  
14:00

Oturum Sayısı  
2020/18

Kurul Karar No  
1

23/07/2020 tarihinde saat 14:00'da Prof.Dr. Erdoğan BADA başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konu/konuları görüşmüş ve aşağıdaki karar/kararları almıştır.

Dr. Öğr. Üyesi İlknur BİLGİN'in "TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN MİMAR VE İNŞAAT MÜHENDİSLERİNİN CAM TAVAN VE ERİLLİK/DİŞİLİK KÜLTÜR BOYUTU ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ" başlıklı çalışmasının etik açıdan uygun bulunmasına ve konunun Rektörlük Makamına arzına;

Oy birliği ile karar verilmiştir.

Kurul Üyeleri:

Prof.Dr. Erdoğan BADA  
Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Fatih YEŞİLYURT  
Üye

Av. Mehmet TANLAK  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Macit ERTUŞ  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Abdülmenaf GÜL  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Erdal BİNGÖL  
Üye

Prof.Dr. Erdoğan BADA  
Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan GÜLER  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi HAVA YAŞBAY KOBAL  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BULUT  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Murşit AKSOY  
Üye

Raportör:  
Nurcan ÖNEN  
Sekreter



**HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ**  
**BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU BAŞVURU FORMU**

| Genel Bilgiler                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Araştırmanın Başlığı                | <b>TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN MİMAR VE İNŞAAT MÜHENDİSLERİNİN CAM TAVAN VE ERİLLİK/DİŞİLİK KÜLTÜR BOYUTU ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Araştırmanın Yöneticisi             | Ad-Soyad : İlknur BİLGİN<br>Ünvanı : Dr. Öğr. Üyesi<br>Eğitim Durumu : Doktora<br>Kurum / Bölüm : Hakkari Üniversitesi /İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü<br>Adres : Bulvar Cad. Eski Final Dershane Binası Kat:4 Hakkâri<br>Telefon : 05322948149<br>E-Posta : ilknurbilgen@hakkari.edu.tr                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Diğer Araştırmacılar(varsa)         | Ad-Soyad : İlhami AY<br>Ünvanı : Öğr. Gör.<br>Eğitim Durumu : Yüksek Lisans<br>Kurum / Bölüm : Hakkari Üniversitesi Çölemerik Meslek Yüksekokulu<br>Adres : Hakkari Üniversitesi Misafirhanesi<br>Telefon : 05538279347<br>E-Posta : ilhamiay@hakkari.edu.tr<br><br>Ad-Soyad : Hava YAŞBAY KOBAL<br>Ünvanı : Dr. Öğr. Üye.<br>Eğitim Durumu : Doktora<br>Kurum / Bölüm : Hakkari Üniversitesi /İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü<br>Adres : Bulvar Cad. Eski Final Dershane Binası Kat:4 Hakkâri<br>Telefon : 05443936285<br>E-Posta : havayasbay@hakkari.edu.tr |
| Planlanan Başlangıç ve Bitiş Tarihi | Temmuz 2020 - Eylül 2020                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Araştırmanın Niteliği               | <input type="checkbox"/> Öğretim Üyesi Araştırması <input type="checkbox"/> Doktora Tezi<br><input type="checkbox"/> Yüksek Lisans Tezi <input checked="" type="checkbox"/> Diğer (Araştırma Makalesi)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Başvuru Türü                        | <input checked="" type="checkbox"/> Yeni Başvuru <input type="checkbox"/> Revize Edilmiş Başvuru                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

**Araştırma Bilgileri**



**HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ**  
**BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU BAŞVURU FORMU**

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Araştırmanın Amacı ve Özeti | Bu araştırmanın amacı, Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan ve erillik/dışılık kültür boyutu algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Araştırmanın Yöntemi        | <p>Araştırma tanımsal niteliktedir. Araştırmanın ana kitlesini Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendisleri oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Tesadüfi olmayan bir örneklem yöntemi tercih edildiğinden, örneklem sayısı Likert ölçeğe yer alan ifade sayısı<math>\times</math>10 şeklinde hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem sayısı, 440 olarak belirlenmiştir. Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinden online anket yoluyla veri toplanacaktır. Online anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni, daha çabuk ve daha az maliyetle daha çok veri toplama avantajı sunmasının yanı sıra, günümüz küresel pandemi ortamında yüz yüze anket toplamının mümkün olmayışıdır. Toplanan veriler IBM SPSS programında analiz edilecektir. Veri analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemler; frekans dağılımı, aritmetik ortalama, açımlayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizi, bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)dır.</p> <p>Araştırma kapsamında test edilecek hipotezler şunlardır:</p> <p>H1: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</p> <p>H2: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın mimar ve inşaat mühendislerinin erillik/dışılık kültür boyutu algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</p> <p>H3: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın ve erkek mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</p> <p>H4: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın ve erkek mimar ve inşaat mühendislerinin erillik/dışılık kültür boyutu algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</p> <p>H5: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın ve erkek mimar ve inşaat mühendislerinin işten ayrılma niyetleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</p> <p>H6: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan ve erillik/dışılık kültür boyutu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</p> |
| Katılımcı Özellikleri       | Çalışmaya katılacak insanlar, Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendisleridir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Öngörülen Katılımcı Sayısı  | 440                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU BAŞVURU FORMU

Veri Toplama için  
Kullanılacak Araçlar

Anket Formu

Çalışma katılımcılara, herhangi bir şekilde yanlış/yanlış bilgi vermeyi, çalışmanın amacını tamamen gizli tutmayı gerektiriyor mu? ☐ Evet ☒ Hayır  
Evet ise açıklayınız:

---

---

---

---

---

---

Çalışma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlıklarını tehdit edici sorular/maddeler, prosedürler ya da manipülasyonlar/uygulamalar içeriyor mu? ☐ Evet ☒ Hayır  
Evet ise açıklayınız:

---

---

---

---

---

---

Araştırmacının Adı-Soyadı: İlknur BİLGİN

İmzası:

*İ. BİLGİN*

### **Başvuruya Eklencek Belgeler-1**

**Araştırmanın Amacı, Gerekçesi:** Bu araştırmanın amacı, Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan ve erillik/dışılık kültür boyutu algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.

**Araştırmanın Yöntemi:** Araştırma tanımsal niteliktedir. Araştırmanın ana kitlesini Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendisleri oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Tesadüfi olmayan bir örneklem yöntemi tercih edildiğinden, örneklem sayısı Likert ölçeğe yer alan ifade sayısı×10 şeklinde hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem sayısı, 440 olarak belirlenmiştir. Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinden online anket yoluyla veri toplanacaktır. Online anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni, daha çabuk ve daha az maliyetle daha çok veri toplama avantajı sunmasının yanı sıra, günümüz küresel pandemi ortamında yüz yüze anket toplamanın mümkün olmayışıdır. Toplanan veriler IBM SPSS programında analiz edilecektir. Veri analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemler; frekans dağılımı, aritmetik ortalama, açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizi, bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)dır.

Araştırma kapsamında test edilecek hipotezler şunlardır:

H<sub>1</sub>: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın mimar ve inşaat mühendislerinin erillik/dışılık kültür boyutu algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın ve erkek mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın ve erkek mimar ve inşaat mühendislerinin erillik/dışılık kültür boyutu algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın ve erkek mimar ve inşaat mühendislerinin işten ayrılma niyetleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Türk inşaat sektöründe çalışan kadın mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan ve erillik/dışılık kültür boyutu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**Çalışmaya Katılacak İnsanlarda Aranacak Özellikler:** Çalışmaya katılacak insanlar, Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendisleridir.

## TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN MİMAR VE İNŞAAT MÜHENDİSLERİNİN CAM TAVAN VE ERİLLİK/DİŞİLİK KÜLTÜR BOYUTU ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Öğr. Gör. Yüksek Mimar İlhami AY, Dr. Öğr. Üye. İlknur BİLGİN ve Dr. Öğr. Üye. Hava YAŞBAY KOBAL tarafından Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin cam tavan ve erillik/dışılık kültür boyutu algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemek üzere oluşturulmuştur.

Ankette kişi ya da kurumlar hakkında bilgi toplamak amaçlanmamış olup verilen yanıtların istatistiksel olarak değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu nedenle, anketi şirketi adına cevaplayan kişi ve şirketinin ismi sorulmamıştır.

Çalışmamıza zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

[ilhamiay@hakkari.edu.tr](mailto:ilhamiay@hakkari.edu.tr)

[ilknurbilgin@hakkari.edu.tr](mailto:ilknurbilgin@hakkari.edu.tr)

[havayashbay@hakkari.edu.tr](mailto:havayashbay@hakkari.edu.tr)

| Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirtiniz.                                                  | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.                                       |                         |              |            |             |                        |
| Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler                  |                         |              |            |             |                        |
| Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.        |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler.                    |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.                               |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatifte sahiptir. |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.                             |                         |              |            |             |                        |
| Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.                                   |                         |              |            |             |                        |
| Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.                 |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.                     |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.                              |                         |              |            |             |                        |
| Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.                    |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.                               |                         |              |            |             |                        |
| Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.                                   |                         |              |            |             |                        |



|                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.      |  |  |  |  |  |
| Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar isten çıkarılmalıdır.                             |  |  |  |  |  |
| Çalıştığınız kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.                   |  |  |  |  |  |
| Çalıştığınız kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.                                                 |  |  |  |  |  |
| Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.                                               |  |  |  |  |  |
| Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar. |  |  |  |  |  |
| Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.                                                        |  |  |  |  |  |
| Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.                                                   |  |  |  |  |  |
| Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.                                                     |  |  |  |  |  |
| Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönleltmektedir.                             |  |  |  |  |  |
| Çalıştığınız kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.                                  |  |  |  |  |  |
| Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.   |  |  |  |  |  |
| Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.               |  |  |  |  |  |
| Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.                                                                       |  |  |  |  |  |
| Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.                                                   |  |  |  |  |  |
| Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirler.                                                                |  |  |  |  |  |
| Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.                                                                   |  |  |  |  |  |
| Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.                                                                            |  |  |  |  |  |
| Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.                                                |  |  |  |  |  |
| Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.                         |  |  |  |  |  |
| Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar.                                 |  |  |  |  |  |
| Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.                                                     |  |  |  |  |  |



| Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirtiniz.                                                                                                                  | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Yüksek bir pozisyonda, bir kadın yerine, bir erkeğin yönetici olmasını tercih ederim.                                                                               |                         |              |            |             |                        |
| Bana göre erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması, kadınların mesleki bir kariyere sahip olmasından daha önemlidir.                                            |                         |              |            |             |                        |
| Bana göre kadınlar örgütsel bir sorunla karşılaştıklarında genellikle duygularının etkisi altında kalırken, erkekler soruna genellikle soğukkanlılıkla yaklaşırlar. |                         |              |            |             |                        |
| Bana göre örgütsel sorunları çözmede, erkekler doğaları gereği, kadınlara göre daha başarılıdırlar.                                                                 |                         |              |            |             |                        |
| Bana göre evli çiftlerde, erkeğin kadından kariyer olarak daha üstte olması önemlidir.                                                                              |                         |              |            |             |                        |

| Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirtiniz.                          | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Emekli oluncaya kadar aynı yerde kalmayı düşünüyorum.                       |                         |              |            |             |                        |
| Sadece istisnai bir fırsat ortaya çıktığında çalıştığım yerden ayrılacağım. |                         |              |            |             |                        |
| Daha iyi bir iş ortaya çıkarsa gideceğim.                                   |                         |              |            |             |                        |
| Şu anki çalıştığım yerden en kısa sürede ayrılmak niyetindeyim.             |                         |              |            |             |                        |

### Cinsiyetiniz

Kadın ( )  
Erkek ( )

### Yaş aralığınız

18-25 yaş arası ( )  
26-35 yaş arası ( )  
36-45 yaş arası ( )  
46-55 yaş arası ( )  
56-65 yaş arası ( )  
66 ve üzeri yaş ( )

### Çalışma Sahanız

Ofis çalışanı ( )  
Şantiye çalışanı ( )  
Hem ofis hem şantiye ( )

### Çalışma durumunuz

Kamu çalışanı ( )  
Özel sektör çalışanı ( )

**Öğrenim durumunuz (en son  
mezun olduğunuz okul)**

Lisans ( )  
Yüksek Lisans ( )  
Doktora ( )

**Kişisel aylık geliriniz**

0-2.000 TL ( )  
2.001-4.000 TL ( )  
4.001-6.000 TL ( )  
6.001-8.000 TL ( )  
8.001-10.000 TL ( )  
10.001 TL ve üzeri ( )