

TMMOB  
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI  
İZMİR ŞUBESİ

# ÜYE PROFİLİ

305.0886213 ÜYE 1995

1995



## SUNUŞ

Bilgi ve teknolojinin ülke sınırlarını aştığı günümüzde, üretim sistemlerindeki ve bunun dayandığı teknoloji tabanındaki köklü değişimlerle, bilgi toplumuna geçiş süreci yaşanmaktadır.

Yaşanan bu sürecin belirleyicisi olan bilim ve teknolojiden tam olarak yararlanabilmek için kurumsal yapılarda ve her düzeydeki organizasyon yapılarında önemli değişikliklerin yapılması gerekli olmaktadır.

Dünyadaki hızlı yapısal değişimler ve bunların ortaya çıkardığı rekabet ve uluslararası bağımlılık sürecinde, ülkemizde de çağı yakalamaya yönelik köklü yapısal değişim ve toplumsal dönüşümlere zorlandığı bir süreç yaşanmaktadır.

Dünyadaki bu eğilimler, ülkemizin sosyal alandaki gelişmesini, bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde daha da güçlendirmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Kamu ve ülke çıkarlarının sağlanmasında, yurdun doğal kaynaklarının bulunmasında, korunmasında ve işletilmesinde, ülkenin sanatsal ve teknik kalkınmasında, üyelerinin hak ve yetkilerinin korunmasında gerekli gördüğü tüm girişim ve etkinliklerde bulunmak gibi görevleri, meslekle ilgili standartların, normların, teknik yönetmelik ve şartnamelerin geliştirilmesi ve yenilerinin oluşturulmasında, Elektrik, Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği'nin ve bununla ilgili sanat ve bilimlerin, kuram ve uygulamalarının geliştirilmesinde yasal yükümlülükleri ve sorumlulukları bulunan meslek odamızın da, dünyadaki ve ülkemizdeki bu değişimler karşısında, daha işlevsel olabilecek yeni yapılanmaların arayışına girmesini zorunlu kılmıştır.

Şubemiz bu uğraşın ilk aşaması olarak sayılabilecek üye profili çalışmasını tamamlayarak, üyelerinin genel konumlarını yansıtan veri tabanını oluşturmuş bulunmaktadır.

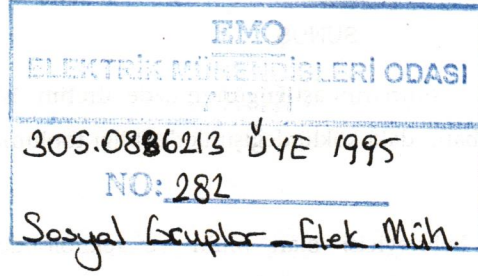
Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'ne kayıtlı Elektrik, Elektronik ve Bilgisayar Mühendislerinin pek çok değişik boyutta özelliklerinin belirlenmesinin hedeflendiği bu çalışma, üyelere ilişkin genel bir panorama sunması ve bir toplumsal kategori olarak mühendislerin niteliklerine ilişkin ipuçları vermesi bakımından değerlendirilmesi gereken bir araştırmadır.

Araştırmada, üyelerin demografik özellikleri toplumsal konumlarını algılayış tarzları, aile özellikleri, gelir algıları, kültürel - sanatsal - sportif nitelikleri, mesleksel açıdan bölge devlet politikalarına ilişkin değerlendirmeleri, iş doyumunu ile ilgili algıları ele alınmış, bu değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri analiz edilmiştir.

Aralık 1995

EMO İzmir Şubesi

Yönetim Kurulu



## İÇİNDEKİLER

BULGULAR .....	1
I. Örneklemin Genel Demografik Özellikleri, Algılanan Toplumsal Konum ve Mesleğe Bakışa İlişkin Değerlendirmeleri .....	1
II. Örneklemin Aile Özelliklerine ve Geçmişlerine İlişkin Bulgular .....	8
III. Örneklemdaki EMO Üyelerinin Eğitim Yaşantılarına, Eğitime İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular .....	13
IV. Örneklemdaki EMO Üyelerinin İş Yaşantılarına ve Ekonomik Durumlarına İlişkin Bulgular .....	20
V. Örneklemdaki EMO Üyelerinin Kültürel-Sanatsal-Sportif Etkinliklerine İlişkin Bulgular .....	28
VI. Örneklemdaki EMO Üyelerinin Katılım Anlayışlarına ve Meslek Odalarına Bakışlarına İlişkin Bulgular .....	34
VII. Örneklemdaki Bireylerin Mesleki Niteliklerine Göre Bölgelerini ve Devlet Politikalarını Değerlendirmeleri .....	46
VIII. Örneklemin İş ve Mesleki Yaşama İlişkin Doyum Algıları .....	48
IX. Ücretli Çalışan EMO Üyelerine İlişkin Bulgular .....	50
X. Örneklemdaki Serbest Müşavir Mühendislere İlişkin Bulgular .....	56
XI. Cinsiyetler Açısından Elde Edilen Bulgular .....	60
XII. İş Doyumu Açısından Elde Edilen Bulgular .....	62
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	65

Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'ne kayıtlı Elektrik, Elektronik ve Bilgisayar Mühendislerinin pek çok değişik boyutta özelliklerinin belirlenmesini hedeflediğimiz bu çalışma, üyelere ilişkin genel bir panorama sunması ve bir toplumsal kategori olarak mühendislerin niteliklerine ilişkin ipuçları vermesi bakımından değerlendirilmesi gereken derinlemesine bir araştırmadır. Araştırmamızda üyelerin demografik özellikleri, toplumsal konumlarını algılayış tarzları, aile özellikleri, eğitim yaşantıları, eğitime ilişkin algıları, iş yaşantıları, ekonomik özellikleri, gelir algıları, kültürel-sanatsal-sportif nitelikleri, mesleksen açıdan bölge ve devlet politikalarına ilişkin değerlendirmeleri, iş doyumunu ile ilgili algıları, ücretli ve serbest çalışan kesimlerin değişik nitelikleri gibi pek çok değişken ele alınmış; bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri analiz edilmiştir. Sözü geçen değişkenlerin elde edildiği örneklem Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) İzmir Şubesi ve temsilciliklerine kayıtlı 394 kişiden oluşmuştur. Elde edilen veriler betimsel istatistikler, ki kare ( $\chi^2$ ) ve varyans analizi istatistikleri teknikleri yardımıyla çözümlenmiştir.

## BULGULAR

Elektrik Mühendisleri Odası üyesi geneline ışık tutması hedeflenen çalışmamızda kapsamlı bir profilin elde edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ele aldığımız çeşitli kategorilere, alanlara ilişkin sayısal veriler, bulgular başlığı altında incelenecektir. Bulgular bölümünde önce genel betimsel özellikler ele alınacak; giderek daha karmaşık çözümlemelere başvurulacaktır. Sayısal veriler tablolar halinde sunulacaktır.

### I. Örneklemin Genel Demografik Özellikleri, Algılanan Toplumsal Konum ve Mesleğe Bakışa İlişkin Değerlendirmeleri

Üye profilinin bu bölümünde önce bireylerin cinsiyet, yaş, doğum yeri, medeni durumu, branşı, çalışma alanları, gelir düzeyleri gibi genel demografik özellikleri incelenecek; daha sonra algıladıkları toplumsal konuma, meslek seçiminden duyulan hoşnutsuzluğa, çalışma alanı dışında ilgilenilen alanlara ilişkin bulgular değerlendirilecektir.

**Tablo 1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılışı**

Cinsiyet	Kişi Sayısı
Kadın	28(%7.1)
Erkek	366(%92.9)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 1'de araştırmaya katılan EMO üyelerinin cinsiyet dağılımına yer verilmiştir. Örnekleme yer alan üyelerin yaklaşık %7'si kadın, %93'ü erkektir. İlgili bulgu elektrik, elektronik ve bilgisayar mühendisliği mesleklerinin öncelikle erkek mesleği yani geçim sağlayan asıl meslek biçiminde değerlendirildiğine işaret etmektedir. Mesleğin erkek yoğun oluşu kadınlar aleyhine birtakım engeller, güçlükler ortaya çıkartabilir. Bu saptamaya ilişkin kapsamlı bulgular ileriki bölümlerde yer alacaktır.

**Tablo 2: Örneklemin Yaş Dilimlerine Göre Dağılışı**

Yaş Dilimleri	Kişi Sayısı
21-29 yaş	80(%20.3)
30-39 yaş	163(%41.4)
40-49 yaş	123(%31.2)
50-59 yaş	25(%6.3)
60 ve üzeri	3(%0.8)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 2'de örneklemin yaş dilimlerine göre dağılışı sunulmuştur. Tablodan EMO üyelerinin ağırlıklı olarak 30-39 ve 40-49 yaş dilimlerinde buldukları anlaşılmaktadır. 21-29 yaş kümesinde bulunan üyeler örneklemin yaklaşık %20'sini; 50-59 yaş kümesinde bulunan üyeler örneklemin yaklaşık %6'sını ve 60 ve üzeri yaş kümesinde bulunan üyeler örneklemin yaklaşık %1'ini oluşturmuştur. Buna karşın örneklemin yaklaşık %73'ünün 30 ila 49 yaşları arasında olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 3: Örneklemin Doğum Yerine Göre Dağılışı**

Doğum Yeri	Kişi Sayısı
Ankara, İstanbul, İzmir	74(%18.8)
Büyük Kent	39(%9.9)
Küçük Kent	89(%22.6)
İlçe	117(%29.7)
Kasaba, Köy	70(%17.8)
Yurtdışı	5(%1.2)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 3'te örneklemin doğum yerine göre dağılışı sunulmuştur. Sonuçlar EMO üyesi mühendislerin daha çok ilçe ve küçük kent doğumlu olduklarını göstermiştir. Diğer bir deyişle örneklemin yaklaşık %53'ü ilçe ve küçük kent doğumludur. Ankara, İstanbul, İzmir ve büyük kentlerde doğmuş olanlar örneklemin yaklaşık %30'unu, kasaba ve köyde doğmuş olanlar örneklemin %18'ini, yurtdışında doğmuş olanlar örneklemin yaklaşık %1'ini oluşturmuşlardır.

**Tablo 4: Örneklemin Medeni Durum Özelliği**

Medeni Durum	Kişi Sayısı
Evli	317(%80.4)
Bekar	73(%18.5)
Dul	4(%1.1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 4'te görüldüğü üzere örnekleme bulunan EMO üyelerinin %80'inden fazlası evlidir. Eldeki bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde EMO üyelerinin çoğunun erkek, ilçe ve küçük kentlerde doğmuş ve evli bireyler oldukları gözlenmektedir.

**Tablo 5: Örneklemin Branşlara Göre Dağılışı**

Branş	Kişi Sayısı
Elektrik	249(%63.2)
Elektronik	38(%9.7)
Bilgisayar	3(%0.8)
Elektronik ve Haberleşme	23(%5.8)
Elektrik-Elektronik	79(%20)
Diğer	2(%0.5)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 5'de mühendislerin branşlara göre dağılımına yer verilmiştir. EMO üyelerinin %63'ünün elektrik, %20'sinin elektrik-elektronik, yaklaşık %10'unun elektronik mühendisi olduğu görülmektedir. Elektronik-haberleşme alanında mühendislerin yaklaşık %6'sı bulunurken; bilgisayar alanında mühendislerin %0.8'i yer almıştır. Sonuçta EMO üyesi mühendislerin daha çok elektrik ve elektrik-elektronik branşlarında oldukları ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu dağılım bölgemizde çalışan ilgili branşlar evreninin doğru olarak örneklendiğini göstermiştir.

**Tablo 6: Örneklemin Çalışma Alanları**

Alanlar	Kişi Sayısı
Proje-Taahhüt-Danışmanlık	135(%34.3)
Ölçü-Kontrol-Bakım-Onarım	108(%27.4)
Telekominikasyon-Haberleşme	78(%19.8)
İmalat	41(%10.4)
Santral Mühendisliği	18(%4.6)
İşletme	16(%4.1)
Proje Mühendisliği	12(%3)
Danışmanlık	10(%2.5)
Bilgi İşlem	4(%1)
Mühendislik Yapmıyorum	44(%11.2)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 6'da mühendislerin çalışma alanlarına ilişkin bilgiler yer almıştır. EMO üyesi mühendislerin büyük çoğunluğunun proje-taahhüt-danışmanlık, ölçü-kontrol-bakım-onarım, haberleşme ve imalat alanlarında çalıştıkları görülmektedir. Bireylerin çalışma alanları birden fazla olduğundan kategorilerin net oranları gösterilememiştir. Mühendislik yapmadığını, branş dışı işlerle uğraştığını bildiren bireyler örneklemin yaklaşık %11'ini oluşturmuştur. Elektrik, elektronik, bilgisayar mühendisliği gibi işsizlik oranı çok az olan bir meslek dalında meslek dışı işlerle uğraşma bir zorunluluk olmaktan çok; daha fazla maddi olanaklar ve sosyal doyum kaynaklarına erişme gereksinimlerinden kaynaklanmış olabilir. Bununla birlikte mesleğin erkek egemen oluşu, işverenlerin genelde erkek mühendisleri tercih etmeleri nedenleriyle kadın mühendisler için meslek dışı alanlarda çalışmak bir zorunluluk olarak ortaya çıkabilir. Tüm bu olasılıkları/olabilirlikleri netleştirmek üzere ek analize başvurulmuştur. Diğer bir deyişle cinsiyet bakımından mühendislik yapıp yapmamanın farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermiştir.

**Tablo 7: Cinsiyetler Açısından Mesleği Yapıp/Yapmama**

	Mühendislik Yapanlar	Mühendislik Yapmayanlar
<b>Kadın</b>	16(24.9)*	12(3.1)
<b>Erkek</b>	334(325.1)	32(40.9)

$$X^2=33.76, p<0.000$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir



Yani beklendiği gibi kadın mühendisler daha fazla oranda mühendislik yapmadıklarını belirtirlerken; erkek mühendisler beklenen değerden daha az oranda mühendislik yapmadıklarını belirtmişlerdir (Bakınız Tablo 7). Sonuç olarak kadın EMO üyelerinin mesleki alanda daha az oranda çalıştıklarını, yaptıkları işlerin büro işi gibi doğrudan alanlarıyla ilgili olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Buna karşın mühendislik yapmayan erkeklerin bir zorunluluktan çok kendi istekleriyle bu tür uğraşlar içine girdikleri söylenebilir. Profilin ileriki bölümlerinde kadın ve erkek mühendislerle ilişkin çeşitli nitelikler belirginleştikçe bu konuda daha kesin konuşma olanağı elde edilecektir.

**Tablo 8: Örneklemin Uzmanlık Alanı Dışında İlgilendiği Alanlar**

Alanlar	Belirtilme Oranları
Bilgisayar	47(%11.9)
İnşaat	29(%7.4)
İşletmecilik	24(%6.1)
Yöneticilik	18(%4.6)
Telekominikasyon	16(%4.1)
Reklam-Pazarlama	14(%3.6)
Elektronik Kontrol	12(%3)
Uydu-Haberleşme	10(%2.5)
Kimya	6(%1.5)
Tekstil İmalatı	4(%1)
Eczacılık	3(%0.8)
Bankacılık	2(%0.5)
Tıp	2(%0.5)
Otelcilik	2(%0.5)

Tablo 8'de örnekleme yer alan mühendislerin uzmanlık dışında ilgilendiği alanlar gösterilmiştir. Bireyler birden fazla alanla ilgili olduklarından net oranlar verilememiştir. Bununla birlikte EMO üyelerinin genelde bilgisayar, inşaat, işletmecilik ve yöneticilik alanlarıyla ilgilendikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 9'da EMO üyesi mühendislerin kişisel aylık toplam gelir düzeylerine ilişkin veriler sunulmuştur. Sonuçlar mühendislerin genelde orta-alt, orta-orta gelir düzeylerinde olduklarına işaret etmiştir. Yani 10 milyon ile 50 milyon arasında kişisel aylık geliri olan mühendisler toplam örneklemin %78'idir. Buna karşın orta-üst gelir düzeyinde yer alanlar (50 milyon ile 100 milyon

arası) örneklemin yaklaşık %13'ünü, alt gelir diliminde olanlar örneklemin yaklaşık %4'ünü ve üst gelir diliminde olanlar örneklemin yaklaşık %2'sini oluşturmuşlardır.

**Tablo 9: Örneklemin Kişisel Toplam Aylık Gelir Düzeylerine Göre Dağılışı**

Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı
10 milyon ve altı	15(%3.8)
10-20 milyon	131(%33.3)
20-30 milyon	111(%28.2)
30-50 milyon	65(%16.5)
50-70 milyon	38(%9.6)
70-100 milyon	12(%3)
100 milyon ve üzeri	9(%2.3)
Yanıtsız	13(%3.3)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Gelire ilişkin elde edilen bu veriler toplumumuzda bir sosyal kategori olarak mühendislerin işgal ettikleri düzey ile kısmen bir çakışma göstermiştir. Ülkemizde yüksek enflasyon reel gelirin azalmasına neden olmakta; buna bağlı olarak mühendislerin gelir düzeyleri orta-üst, orta-orta düzeylerinden orta-alt düzeyine doğru gerilemektedir. Bununla birlikte mühendislerin önemli bir kısmı orta düzeyde kalabilmeyi başarabilmiştir. Diğer bir söyleyişle örnekleme yer alanların yaklaşık %31'i en azından 30 milyon TL.'sı aylık kişisel gelire sahiptir. Buna karşın mühendislerin yaklaşık %62'sinin 10 ile 30 milyon arasında aylık gelire sahip olduğu hatırd tutulmalıdır. Sonuç olarak gelir bakımında mühendislerin orta kategoride yer aldığı söylenebilirse de sahip oldukları konumun stabil olmadığı ve giderek alt gelir düzeylerine düşme eğilimi içinde bulunduğu da bir gerçektir.

**Tablo 10: Örneklemin Algıladığı Toplumsal Konum**

Sosyo-Kültürel Bakımdan				Gelir Bakımından			
Alt	Orta	Üst	Toplam	Alt	Orta	Üst	Toplam
33 (%8.4)	215 (%54.6)	146 (%37)	394 (%100)	107 (%27.2)	263 (%66.8)	24 (%6)	394 (%100)

Tablo 10'da EMO üyelerinin toplum içinde işgal ettikleri konuma ilişkin değerlendirmeleri sunulmuştur. EMO üyelerinin yaklaşık %67'si gelir bakımından toplumun orta sınıfları içerisinde görünken; %27'si kendisini alt sınıflar içerisinde değerlendirmiştir. Bu sonuçlar Tablo 9'da elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Gelir bakımından kendisini üst toplumsal sınıfta

değerlendirenlerin oranı yalnızca %6'dır. Benzer olarak mühendisler sosyo-kültürel anlamda kendilerini daha çok orta sınıflar içinde görmüşlerdir. Örneklemin yaklaşık %55'i kendisini sosyo-kültürel olarak orta toplumsal kesimde değerlendirmiştir. Örneklemin %37'si kendisini üst sosyo-kültürel toplum kesitinde görürken; alt sosyo kültürel düzeyde görenlerin oranı yaklaşık %8'dir. Sonuçlar bir aydın grubu olarak mühendislerin toplumsal rollerinde değişmelerin olduğuna işaret edebilir. Diğer bir deyişle mühendisler sosyal ve kültürel değişime öncülük etme misyonundan görece vazgeçmiş gibi görünmektedirler. Elde edilen veriler bu sonucu çok açıklıkla ifade etmemizi engellemektedir. Profilin ileriki bölümlerinde yeri geldikçe mühendislerin toplumsal ve kültürel misyonlarına ilişkin ayrıntılı tartışmalarda bulunulacaktır.

**Tablo 11: Örneklemin Meslek Seçimi Konusundaki Algıları**

Mesleğimi seçtiğimden dolayı pişmanım	Mesleğimi seçtiğimden dolayı pişman değilim	Toplam
99(%25.1)	295(%74.9)	394(%100)

Tablo 11'de EMO üyelerinin meslek seçimi konusunda algılarına ilişkin bulgular sunulmuştur. Örneklemin yaklaşık %75'inin mesleği seçtiğinden dolayı pişman olmadığı anlaşılmıştır. Buna karşın örneklemin yaklaşık %25'i mesleği seçtiğinden pişmandır. Tablo 12'de mesleği seçmede pişmanlık duyanların yakınma nedenleri ele alınmıştır. Tablodan görüldüğü üzere pekçok birey bu soruya yanıt vermemiştir. Yanıt verenlerin önemli bir kısmı maddi ve manevi doyumsuzluğu bir yakınma olarak bildirmişlerdir. Mesleği seçmekten dolayı pişmanlık duyan mühendislerin bazıları varolan performanslarının kendi beklentilerine, çağdaş mühendislik standartlarına uygun olmadığından ötürü pişman olduklarını bildirmişlerdir.

**Tablo 12: Mesleği Seçtiğinden Dolayı Pişman Olanların Pişmanlık Nedenleri**

Pişmanlık Nedenleri	Kişi Sayısı
Maddi ve manevi doyumsuzluk	19(%19.2)
Emeğin karşılığını alamama	11(%11.1)
Umduğunu bulamama	9(%9.1)
Mesleğin gereklerini yerine getirememe	7(%7.1)
Mesleği bilinçsiz seçim	5(%5)
Yanıtsız	48(%48.5)
<b>Toplam</b>	<b>99(%100)</b>

Tablo 13'te mühendislerin mesleği dışında tercih ettikleri mesleklere ilişkin verilere yer verilmiştir. Ekonomist-işletmeci, hekim, fen bilimci, eczacı kategorileri daha fazla tercih edilmiştir. Buna karşın mühendislerin belirgin şekilde bir mesleğe yönelmemesi; onların genelde meslek seçiminde bilinçli davrandıklarını, kendi yeteneklerine uygun seçimde bulduklarını göstermektedir.

**Tablo 13: Örneklemin Mesleği Dışında Tercih Ettiği Meslekler**

Meslekler	Kişi Sayısı
Hekim	53(%13.4)
Eczacı	44(%11.2)
Yazar	9(%2.3)
Sosyal Bilimci	19(%4.8)
Fen Bilimci	47(%11.9)
Sanatçı	24(%6.1)
Ekonomist-işletmeci	89(%22.6)
Kamu Yöneticisi	21(%5.3)
Hukukcu	40(%10.2)
Maliyeci	5(%1.3)
Diğer	43(%10.9)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

## II. Örneklemin Aile Özelliklerine ve Geçmişlerine İlişkin Bulgular

Burada sırasıyla mühendislerin aile durumlarına ilişkin eş mesleği, eşin eğitim düzeyi, eşin aylık geliri, çocuk sayısı gibi değişkenler ele alınacak; daha sonra mühendislerin ebeveynlerine ilişkin çeşitli özellikler incelenecektir.

Tablo 14'de evli EMO üyelerinin eşlerinin mesleğine ilişkin verilere yer verilmiştir. Buna göre örnekleme yer alan evli bireylerin yaklaşık %41'inin eşi evhanımıdır ve çalışmamaktadır. Eşi çalışan kesim içinde en fazla belirtilen eş mesleği %29 ile memurluktur. Memurluk eş mesleği olarak tek belirgin meslek olmuştur. Diğer mesleklerin belirtilme oranları %10'un altında kalmıştır. Eşi mühendis olan kesim örneklemin yaklaşık %10'udur.

**Tablo 14: Örneklemdaki Evli EMO Üyelerinin Eşlerinin Mesleği**

Eş Mesleği	Kişi Sayısı
Ev hanımı	129(%40.7)
Yönetici-üst düzeyde memur	14(%4.4)
Serbest meslek	23(%7.3)
Orta ölçekte işletmeci	4(%1.3)
Küçük girişimci	2(%0.6)
Büyük işletme sahibi	—
Esnaf-zanaatkar	—
İşçi	5(%1.6)
Memur	93(%29.3)
Elektrik-elektronik-bilgisayar mühendisi	17(%5.4)
Mimar-diğer mühendislik branşları	14(%4.4)
Biliminsanı	5(%1.6)
İşsiz	3(%0.9)
Diğer	8(%2.5)
<b>Toplam</b>	<b>317(%100)</b>

**Tablo 15: Örneklemede Yeralan Evli Bireylerin Eşlerinin Eğitim Düzeyi**

Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı
İlkokul	—
Ortaokul	44(%13.9)
Lise	97(%30.6)
Üniversite	165(%52.1)
Yüksek Lisans	9(%2.8)
Doktora	2(%0.6)
<b>Toplam</b>	<b>317(%100)</b>

Tablo 15'te evli mühendislerin eşlerinin eğitim düzeyine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tabloda görüleceği üzere üniversite mezunu ve lisansüstü eğitim görmüş eşlerin oranı yaklaşık %56'dır. Bundan sonraki en büyük grubu lise mezunu eşler almıştır. Örneklemede evli bireylerin yaklaşık %31'inin eşi lise mezunudur. Eşlerin en düşük eğitim düzeyi ortaokuldur. Eş mesleği ve eş eğitimi değişkenleri birlikte değerlendirildiğinde, yeterli eğitim görmüş eşlerin evhanımlığı yaptığı açığa çıkmıştır. Diğer bir ifade ile mühendis eşleri, eşle ilgilenme, çocuk büyütme, ev

işleri gibi eylemlerle betimlenen geleneksel kadın rollerini sürdürüp, kendi mesleklerini yapmamaktadırlar. Bu durum ülkemizde çalışan nüfusun erkekler lehine artmasına yol açmaktadır. Yine çalışabilecek nitelikli faal nüfusun üretim ve hizmet dışında kalması, bireysel olduğu kadar toplumsal bir kayıptır. Sonuçta mühendislerin önemli bir bölümünün geleneksel aile düzenini sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

**Tablo 16: Örnekleme Yer Alan Evli Bireylerin Eşlerinin Aylık Geliri**

Gelir Düzeyleri	Kişi Sayısı
Çalışmıyor	130(%41)
5-10 milyon	71(%22.4)
10-20 milyon	69(%21.8)
20-30 milyon	23(%7.2)
30-50 milyon	14(%4.4)
50-70 milyon	5(%1.6)
70 milyon ve üzeri	5(%1.6)
<b>Toplam</b>	<b>317(%100)</b>

Tablo 16'da mühendis eşlerinin aylık gelirlerine ilişkin döküm sunulmuştur. Burada da eşlerin %41'inin çalışmadığı görülmektedir. Bu kesimin dışında kalanların %44'ünden fazlası aylık 5 ila 20 milyon arasında bir gelire sahip görünmektedir. 20 milyon ve üzerinde aylık kazancı olan eş oranı yalnızca yaklaşık %15'tir. Eldeki bu sonuçlar kadınlar için başlangıçtan beri belirttiğimiz olumsuzlukları destekleyici niteliktedir. Yani çalışma yaşamında kadınlar aleyhine bir durum vardır. Kadınlar belirgin olarak eşlerinden daha az kazanmakta ve işverenlerce tercih edilmemektedirler. Ayrıca çalışabilecek nitelikli kesimin geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle üretime katılamaması demokratik yaşantımızda da temel sorunlardan birisini oluşturmaktadır.

**Tablo 17: Örnekleme Yer Alan Evli Bireylerin Çocuk Sayısı**

Çocuk Sayısı	Kişi Sayısı
Yok	50(%15.8)
Bir	115(%36.3)
İki	130(%41)
Üç veya daha çok	22(%6.9)
<b>Toplam</b>	<b>317(%100)</b>

Tablo 17'de evli mühendislerin sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin döküm verilmiştir. Evli mühendislerin %41'i iki çocukludur ve %36'sı tek çocukludur. Üç veya daha fazla çocuk sahibi olanlar örneklemin yaklaşık %7'sini oluştururken, çocuksuz evli bireyler örneklemin yaklaşık %16'sını oluşturmuştur. Çocuk sayısına ilişkin bu dökümler mühendisleri genelde iki veya tek çocuk sahibi bireyler olduklarını ortaya çıkarmıştır. Çocuksuz evli grubun görece yüksekliği çocuk sahibi olma yaşının ileriki yıllara kaymasıyla açıklanabileceği gibi; en azından mühendislerin bir bölümünün batı değer-yaşam biçimine göre aile kurumunu değerlendirmesi ve buna bağlı olarak çocuk sahibi olmaması ile açıklanabilir.

**Tablo 18: Örnekleimde Yer Alan Bireylerin Babalarının Mesleği**

Baba Mesleği	Kişi Sayısı
Yönetici-üst düzeyde memur	11(%2.8)
Serbest meslek	4(%1)
Çiftçi	63(%16)
Küçük girişimci	7(%1.8)
Orta ölçekte işletmeci	9(%2.3)
Büyük işletme sahibi	2(%0.5)
Esnaf-zanaatkar	77(%19.5)
İşçi	44(%11.2)
Memur	105(%26.6)
Elektrik-elektronik-bilgisayar mühendisi	7(%1.8)
Mimar-diğer mühendislik branşı	15(%3.8)
Diğer	44(%11.2)
Yanıtsız	6(%1.5)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 18'de mühendislerin babalarının mesleğine ilişkin verilere yer verilmiştir. Baba mesleği açısından birinci sırayı memurluk almıştır. EMO üyelerinin yaklaşık %27'sinin babası memurdur. Bundan sonra en çok belirtilen baba meslekleri yaklaşık %20 ile esnaf-zanaatkarlık, %16 ile çiftçilik, %11 ile işçilik ve yine %11 ile diğer kapsamı altında emeklilik kategorisidir. Baba mesleklerine ilişkin bu dökümlerden bireylerin yetiştikleri sosyal katman hakkında çıkarsamada bulunulabilir. Şöyle ki, bildirilen baba mesleklerinin çoğu genelde orta sınıf içerisinde yer alan mesleklerdir. Alt sınıf ve üst sınıfa dahil olabilecek baba mesleklerinde dikkate değer oranda daha az veri bulunmaktadır. Sonuç olarak mühendislerin çoğunlukla orta sosyo-ekonomik sınıflardan gelmiş bireyler oldukları söylenebilir.

**Tablo 19: Örneklemede Yer Alan EMO Üyelerinin Babalarının Eğitim Düzeyi**

Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı
Okuma-yazma bilmiyor	18(%4.6)
Okur-yazar	54(%13.7)
İlkokul mezunu	138(%35)
Ortaokul mezunu	47(%11.9)
Lise mezunu	72(%18.3)
Üniversite mezunu	42(%10.7)
Yüksek lisans	7(%1.8)
Doktora	2(%0.5)
Yanıtsız	14(%3.5)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 19'da yer alan örneklemede yer alan üyelerin babalarının eğitim düzeyine ilişkin döküme yer verilmiştir. Baba eğitiminde birinci sırayı %35 ile ilkokul, ikinci sırayı yaklaşık %18 ile lise, üçüncü sırayı yaklaşık %14 ile okur-yazar ve dördüncü sırayı yaklaşık %12 ile ortaokul almıştır.

**Tablo 20: Örneklemedeki EMO Üyelerinin Annelerinin Mesleği**

Anne Mesleği	Kişi Sayısı
Ev hanımı	341(%86.5)
Yönetici-üst düzeyde memur	6(%1.5)
Serbest meslek	2(%0.5)
Orta ölçekte işletmeci	2(%0.5)
Büyük işletme sahibi	2(%0.5)
Esnaf-zanaatkar	3(%0.8)
İşçi	2(%0.5)
Memur	22(%5.6)
Diğer	9(%2.3)
Yanıtsız	5(%1.3)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>



**Tablo 21: Örnekleme Yeralan EMO Üyelerinin Annelerinin Eğitim Düzeyi**

Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı
Okuma-yazma bilmiyor	89(%22.6)
Okur-yazar	68(%17.3)
İlkokul mezunu	156(%39.6)
Ortaokul mezunu	26(%6.6)
Lise mezunu	30(%7.6)
Üniversite mezunu	18(%4.6)
Yüksek lisans	—
Doktora	—
Yanıtsız	7(%1.7)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 20 ve Tablo 21 sırası ile anne mesleği ve annenin eğitim düzeyine ilişkin veriler sunulmuştur. EMO üyelerininin çoğunluğunun annesi ev hanımıdır. Örnekleme EMO üyelerinin ancak %12'sinin annesi çalışmaktadır. Anne eğitim düzeyinde birinci sırayı yaklaşık %40 ile ilkokul, ikinci sırayı yaklaşık %23 ile okuma-yazma bilmiyor ve üçüncü sırayı %17 ile okur-yazar kategorileri almıştır. Sonuçlar, annelerin, eğitim düzeylerinin düşüklüğüne işaret etmiştir.

### III. Örnekleme EMO Üyelerinin Eğitim Yaşantılarına, Eğitime İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular

Bu bölümde bireylerin eğitim yaşantılarına eğitim yaşantılarını nasıl değerlendirdiklerine yönelik kapsamlı bir profil verilecektir.

**Tablo 22: Örnekleme Yer Alan Bireylerin Bitirdikleri Lisenin Yeri**

Lisenin Yeri	Kişi Sayısı
Ankara, İstanbul, İzmir	165(%41.9)
Büyük Kent	51(%12.9)
Küçük Kent	116(%29.4)
İlçe	58(%14.7)
Kasaba, Köy	3(%0.8)
Yurtdışı	1(%0.3)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 22'de örneklemdaki bireylerin bitirdikleri lisenin bulunduğu yerlere ilişkin döküm sunulmuştur. Tablodan görüleceği üzere bitirilen lise yeri olarak Ankara-İstanbul-İzmir ve küçük kent kategorileri belirginlik kazanmıştır.

**Tablo 23: Örnekleme Yer Alan Bireylerin Bitirdikleri Üniversiteler**

Üniversiteler	Kişi Sayısı
Dokuz Eylül-Ege Ü.	35(%8.9)
KTÜ	21(%5.3)
ODTÜ	32(%8.1)
İTÜ	67(%17)
Yıldız Ü.	75(%19)
Boğaziçi Ü.	3(%0.8)
ADMMA-İDMMA	84(%21.3)
Hacettepe-Gazi Ü.	28(%7.1)
Diğer	49(%12.5)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 23'de mühendislerin mezun oldukları üniversitelere ilişkin döküme yer verilmiştir. Burayı ilk sırada ADMMA-İDMMA mezunları (yaklaşık %21), ikinci sırayı Yıldız Üniversitesi mezunları (%19), üçüncü sırayı İTÜ mezunları almıştır.

**Tablo 24: Örnekleme Yer Alan Bireylerin Lisans Sonrası Aldıkları Mesleki Eğitimler**

Konular	Kişi Sayısı
Görmedim	214(%54.3)
Hizmet içi eğitim	91(%23.1)
Seminer ve sertifika	96(%24.4)
Yüksek lisans	35(%8.9)
Doktora	4(%1)

Tablo 24'de lisans sonrası eğitime ilişkin veriler sunulmuştur. Bireyler birden fazla etkinlikte bulunmuş olabileceklerinden kategorilerin net oranları verilememiştir. Lisans sonrası herhangi bir mesleki eğitim görmeyenler örneklemin yaklaşık %54'üdür. Bu oran oldukça yüksektir ve mesleğin yenileşmesi, gelişmesi, anlamında pek çok eksikliğin varlığına işaret etmektedir. Lisans sonrası herhangi bir eğitim çalışmasında bulunmadan salt lisans bilgileri ile ne kadar sağlıklı bir mühendislik yapılacağı kuşkuludur. Mühendislik biliminin yeni gelişmelere, teknolojiye doğrudan bağlı bir bilim olduğu unutulmamalıdır. Sonuç olarak her 100 elektrik

mühendisinden 54'ünün salt lisans eğitimi ve deneyimlerle mühendislik yapması mesleğin gelişimi ve saygınlığı için bir talihsizliktir. Geriye kalan grup içerisinde ilk sıraları seminer ve sertifika programlarına katılanlarla (%24) hizmet içi görenler (%23) almıştır. Yüksek lisans ve doktora yapanların toplam yüzdesi %10 kadardır. Bu oran çok düşüktür ve üniversiteler-mühendis odalarının birlikte alacağı önlemlerle bu oranın mutlaka yükseltilmesi gerekmektedir. Yüksek lisans programlarının mühendislerin teknoloji ve uygulama sorunlarına yanıt verir nitelikte olması ancak akademik ve mesleki çevrelerin işbirliği ile doğabilecek yeni programlarla olası hale gelebilir. Bu tür uzmanlık alanlarının işlerlik kazanması, mühendislerin lisans sonrası eğitime yönelmelerini sağlayabilir.

**Tablo 25: Örneklemdaki Bireylerin Lisans Eğitimlerine İlişkin Değerlendirmeleri**

Değerlendirmeler	Kişi Sayısı
Çalıştığım alanla ilgili bilgiler bakımından yetersizdi	98(%24.9)
Çalıştığım alanla ilgili bilgiler bakımından yeterliydi	76(%19.3)
Mühendislikle ilgili genel bilgiler ve teorik yaklaşımlar açısından yetersizdi	147(%37.3)
Mühendislikle ilgili genel bilgiler ve teorik yaklaşımlar açısından yeterliydi	33(%8.4)
Hem alanla ilgili pratik bilgiler bakımından hem de teorik bilgiler bakımından yeterli değildi	61(%15.5)
Hem alanla ilgili pratik bilgiler bakımından hem de teorik bilgiler bakımından yeterliydi	34(%8.6)
Diğer	14(%3.6)

Tablo 25'de EMO üyelerinin lisans eğitimine ilişkin değerlendirmelerine yer verilmiştir. Burada da bireyler birden fazla tercihte bulduklarından, kategorilerin net oranları bilinmemektedir. Mühendislerin yaklaşık %37'si lisans eğitimini genel bilgiler ve kuramsal yaklaşımlar açısından yeterli bulurken; bu bakımdan yetersiz bulanların oranı %8'dir. Çalışılan alanla ilgili bilgiler bakımından mühendislerin yaklaşık %19'u lisans eğitimini yeterli bulurken, yaklaşık %25'i yetersiz bulmuştur. Kuramsal ve pratik alanlar birlikte değerlendirildiğinde mühendislerin yaklaşık %9'u lisans eğitimini yeterli bulurken, yaklaşık %16'sı yetersiz bulmuştur. Eldeki bu veriler bireylerin lisans eğitimini net olarak yeterli-yetersiz kategorilerine koymada güçlük çektiklerine işaret etmektedir. Lisans eğitimini kuramsal alanda yeterli görenler, pratik alanda yeterli görenlerden daha fazladır. Ancak bu oran örneklemin tamamına genellenebilecek kadar yüksek değildir. Yine lisans eğitimini pratik konuda yetersiz görenler yeterli görenlere göre biraz daha çoktur. Ancak elde edilen bu oran, örnekleme genellenecek kadar yüksek değildir.

**Tablo 26: Örneklemin Lisans Eğitiminde Elde Ettiği Bilgileri Kullanma Oranları**

Kullanma Biçimleri	Kişi Sayısı
Büyük ölçüde kullanıyorum	86(%21.8)
Sınırlı ölçüde kullanıyorum	133(%33.8)
Kullandığım bilgi, beceri ve yeteneklerimin çoğunu deneyimlerle işimden-işyerimden kazandım	159(40.4)
Hiç kullanmıyorum	26(%6.6)
Diğer	21(%5.3)

Tablo 26'da üyelerin lisans bilgi, becerilerini kullanma oranlarına ilişkin döküm sunulmuştur. Kullandıkları bilgi, becerileri deneyimlerle işinden, işyerinden elde ettiğini belirtenlerin oranı %40'dan fazladır ve lisans bilgi ve becerilerini hiç kullanmadığını söyleyenlerin oranı %7'dir. Başka şekilde belirtilecek olursa, lisans eğitiminin bilgi, beceri bakımından işine hiçbir şey katmadığını belirten grup örneklemin en azından %40'ını oluşturmaktadır. Aksine lisans bilgi, becerilerini işinde büyük ölçüde kullandığını bildiren grup örneklemin yaklaşık %22'sidir. Lisans becerilerini sınırlı ölçüde işinde kullandığını belirten grup, örneklemin yaklaşık %34'üdür. Bu sonuçlar, mühendislik fakültesinin ilgili birimlerince ciddi olarak değerlendirilmelidir. Tablo 27'de bu sonucun uzantısı olan lisans eğitiminde eksikliği duyulan alanlara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Örneklemin çoğunluğu bilgisayar, pratik bilgiler, yabancı dil, yöneticilik, otomatik kontrol, güç elektroniği ve otomasyon alanlarının eksikliğini daha çok bildirmiştir (Bkz. Tablo 27).

Tablo 28'de mühendislerin lisans eğitiminin uzmanlaşmasına ilişkin algılarına yer verilmiştir. Sonuçta EMO üyelerinin %86'sı gibi büyük bir çoğunluğunun lisans eğitiminde uzmanlaşmayı gerekli gördükleri ortaya çıkmıştır. Tablo 29'da örneklemin gerekli gördüğü uzmanlaşma alanlarına ilişkin döküm sunulmuştur. Örneklemin uzmanlaşma alanı olarak daha çok yüksek-orta-alçak gerilim tesis, işletme, proje; haberleşme; güç elektroniği; otomatik kontrol, kontrol sistemleri; medikal elektronik ve aydınlatma alanlarını belirtmiştir.

**Tablo 27: Örneklemin Lisans Eğitiminde Eksikliğin Eksikliğini Duyduğu Alanlar**

Eksiklik Duyulan Alanlar	Belirtme Oranları
Bilgisayar	78(%19.8)
Pratik bilgiler, uygulamalar	69(%17.5)
Yabancı dil	61(%15.5)
Yöneticilik	56(%14.2)
Otomatik kumanda ve kontrol	42(%10.7)
Güç elektroniği	39(%9.9)
Otomasyon	34(%8.6)
İş idaresi, iş hukuku	32(%8.1)
PLC sistemleri	26(%6.6)
Yüksek gerilim enerji işletmeciliği	21(%5.3)
İş güvenliği	19(%4.8)
Enerji hatları	14(%3.5)
Pazarlama-piyasa değerlendirmeleri	11(%2.8)
Proses kontrol	9(%2.3)
Sosyal ilişkiler	2(%0.5)

**Tablo 28: Örneklemin Lisans Eğitiminin Uzmanlaşmaya Yönelik Olarak Düzenlenmesine İlişkin Görüşleri**

Görüşler	Kişi Sayısı
Evet, uzmanlaşma alanlarına göre yeniden düzenlenmeli	339(%86)
Hayır, düzenlenmemeli	55(%14)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 30'da EMO üyelerinin bildiği yabancı dillere ilişkin döküm gösterilmiştir. Bireylerin bildiği dillerin başında %69 ile İngilizce yaklaşık %14 ile Almanca ve yaklaşık %9 ile Fransızca dilleri gelmiştir. Dil bilmeyenler örneklemin %19'udur.

**Tablo 29: Örneklemin Lisans Eğitiminde Gerekli Gördüğü Uzmanlaşma Alanları**

Alanlar	Belirtilem Oranları
Yüksek, orta, alçak gerilim tesis, işletme, proje	84(%21.3)
Haberleşme-telekomünikasyon	72(%18.3)
Güç elektroniği	68(%17.3)
Otomatik kontrol, kontrol sistemleri	61(%15.5)
Medikal elektronik	49(%12.4)
Aydınlatma	44(%11.2)
Otomasyon	42(%10.7)
PLC sistemleri	31(%7.9)
Bilgisayar, bilgisayarlı projelendirme ve hesaplama teknikleri	30(%7.6)
Test mühendisliği	24(%6.1)
Mikro işlemciler	12(%3)
Enerji mühendisliği	11(%2.8)
Elektromanyetik/mikrodalga	9(%2.3)
Fabrika mühendisliği	4(%1)
Baraj mühendisliği	4(%1)
Elektro-mekanik	3(%0.8)

**Tablo 30: Örneklemdaki Bireylerin Bildikleri Yabancı Diller**

Yabancı Diller	Kişi Sayısı
Bilmiyor	75(%19)
İngilizce	273(%69.3)
Fransızca	35(%8.9)
Almanca	54(%13.7)
İtalyanca-İspanyolca	4(%1)
Arapça	9(%2.3)
Rusça	5(%1.3)

**Tablo 31: Örneklemdaki Bireylerin Yabancı Dil Bilme Büzeyleri**

Düzy	Kişi Sayısı
Mühendislik yayınlarını izleyecek düzeyde	107(%33.5)
Günlük konuşmaları sürdürecekt kadar	33(%10.8)
Çeviri yapabilecek düzeyde	12(%3.8)
Hem günlük konuşmaları yapabilecek, hem yayınları okuyacak hem de çeviri yapacak düzeyde	53(%16.6)
Çok az	114(%35.7)
<b>Toplam</b>	<b>319(%100)</b>

Tablo 31'de bireylerin dil bilme düzeyleri gösterilmiştir. Örneklemin yaklaşık %36'sı çok az bildiğini söylerken; yaklaşık %34'ü mühendislikle ilgili yayınları izleyecek düzeyde, yaklaşık %17'si ise hem günlük konuşmaları sürdürebilecek, hem yayınları izleyecek, hem de çeviri yapabilecek düzeyde bildiğini belirtmiştir. Sonuçlar mühendislerin yaklaşık %56'sının mühendislik alanındaki gelişmeleri izleyecek, onları Türkçe'ye kazandıracak düzeyde dil bildiklerine işaret etmiştir.

**Tablo 32: Örneklemin Bilgisayar Kullanma Düzeyi**

Düzy	Kişi Sayısı
Yoğun olarak kullanıyorum	103(%26.1)
Oyun oynamak, yazı yazmak için kullanıyorum	65(%16.5)
Muhasebe, evrak v.b. basit işlerde kullanıyorum	40(%10.2)
Bilgisayar dili biliyorum ve program yapıyorum	65(%16.5)
Paket programları kullanıyorum	98(%24.9)
Auto Cad kullanıyorum	21(%5.3)
Hayır kullanmıyorum	142(%36)

Tablo 32'de örneklemin bilgisayar kullanma düzeyine ilişkin veriler sunulmuştur. Hiç bilgisayar kullanmadığını söyleyen grup örneklemin %36'sını oluştururken; en azından bir dil bildiğini, Auto Cad kullandığını ve program yapabildiğini belirten bireyler örneklemin yaklaşık %27'sini oluşturmuştur. Geriye kalan %37'lik grup paket program, muhasebe, evrak ve oyun amacıyla bilgisayar kullanan bireylerden oluşmuştur. Bu oranların istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Bilgisayar bilme elektrik mühendisliği alanında bir zorunluluktur. Bu yönde üniversiteler ve meslek odalarının gerekli düzenlemeler yaparak bilgisayar eğitim programlarını yaygınlaştırmaları gereklidir.

#### IV. Örneklemedeki EMO Üyelerinin İş Yaşantılarına ve Ekonomik Durumlarına İlişkin Bulgular

Profilin bu bölümünde önce mühendislerin iş yaşamlarına ilişkin çeşitli yönler ele alınacak, daha sonra ekonomik bakımdan durumlarına ilişkin değişkenler incelenecektir.

**Tablo 33: Örneklemedeki EMO Üyelerinin İşyerlerinin Ticari Nitelikleri**

İşyeri	Kişi Sayısı
Anonim Şirket	147(%37.3)
Kollektif Şirket	2(%0.5)
Limited Şirket	79(%20)
Komandit Şirket	2(%0.5)
Kamu İktisadi Teşebbüsü	96(%24.4)
Şahıs Kurumu	38(%9.7)
Yanıtız	30(%7.6)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 33'de mühendislerin çalıştıkları işyerlerinin ticari nitelikleri gösterilmiştir. Buna göre mühendislerin çalıştıkları işyerlerinin %37'si anonim şirket, yaklaşık %25'i kamu iktisadi teşebbüsü, %20'si limited şirket, yaklaşık %10'u şahıs kuruluşudur.

**Tablo 34: Örneklemedeki EMO Üyelerinin İşyerlerinin Faaliyet Alanları**

Alanlar	Belirtme Oranı
Proje-taahhüt	89(%22.6)
Telekominikasyon-haberleşme	74(%18.8)
Elektrik dağıtım hizmetleri	72(%18.3)
Petrokimya	68(%17.3)
Yüksek-orta gerilim ve alçak gerilim tesisleri	61(%15.5)
Trafo-kondansatör imalatı	42(%10.6)
Montaj-bakım	34(%8.6)
Enerji üretimi	26(%6.6)
Buhar kazanı imalatı	18(%4.6)
Serbest mühendislik	16(%4.1)
Boya üretim	4(%1)
Demir-çelik üretimi	3(%0.8)



Tablo 34'de mühendislerin işyerlerinin faaliyet alanları sunulmuştur. Faaliyet alanları olarak baş sıraları proje-taahhüt, haberleşme, elektrik dağıtım hizmetleri, petrokimya, yüksek-orta-alçak gerilim tesisleri alanları almıştır.

**Tablo 35: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Halen Çalıştıkları İşin Kaçınıcı İş Olduğu**

Kaçınıcı İş	Kişi Sayısı
Birinci	156(%39.6)
İkinci	137(%34.8)
Üçüncü	56(%14.2)
Dördüncü ve üzeri	41(%10.4)
Halen işsiz	4(%1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 35'te mühendislerin işyeri değiştirme sıklığına ilişkin veriler sunulmuştur. Buna göre halen çalıştığı işin birinci işi olduğunu söyleyen grup örneklemin yaklaşık %40'ıdır. Halen çalıştığı işin ikinci veya üçüncü işi olduğunu söyleyenler örneklemin yaklaşık %49'udur. Dört ve daha çok iş değiştirenler örneklemin yaklaşık %10'udur. Sonuçta örneklemin %59'unun en az bir kez işyeri değiştirdiği ortaya çıkmıştır. İş değiştirme sıklığı bireylerin maddi doyumlarını arttırma, mesleki becerilerini ve yeteneklerini geliştirme çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmış olabilir. Bireyler iş değişikliğine giderek kendi alanlarında daha iyi bilgi ve becerilere erişebilirken, işlerinde ilerleme şansına da sahip olabilmektedirler. Bireylerin niçin aynı işyerinde bu becerileri kazanamadıkları sorusu, ülkemizdeki işletmelerin araştırma geliştirme etkinliklerinin yetersizliği, teknoloji değişiminde gecikmelerle, ücret politikalarının düzensizliği ile açıklanabilir.

**Tablo 36: Örneklemin Halen Çalıştığı İşte Geçirdiği Süre**

Çalışma Zamanı	Kişi Sayısı
2 yıl altı	74(%18.8)
2-5 yıl	60(%15.2)
5-9 yıl	91(%23.1)
10-19 yıl	119(%30.2)
20 yıl ve üzeri	46(%11.7)
Halen işsiz	4(%1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 36'da mühendislerin kaç yıldır aynı işyerinde çalıştıklarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Sonuçlar 1-5 yıl arasında aynı işyerinde çalışan grubun örneklemin %34'ünü, 5-9 yıl arasında çalışanlar örneklemin yaklaşık %23'ünü 10 yıl ve daha üzeri yıldır aynı işyerinde çalışıyor olanlar ise örneklemin %42'sini oluşturduğuna işaret etmiştir. Bu sonuçlar örneklemin daha çok henüz iş yaşamına atılma süreleri yeni olan bireylerle, iş yaşamında uzunca bir süreden beri bulunan, deneyimli bireylerden oluştuğuna işaret etmektedir.

**Tablo 37: Örneklemdaki EMO Üyelerinin İşyerlerindeki Konumları**

Konum	Kişi Sayısı
Firma sahibi ya da ortağı	112(%28.4)
Üst düzey yönetici	13(%3.3)
Müdür, şef, şef yardımcısı	109(%27.7)
Proje mühendisi	30(%7.6)
Üretim mühendisi	8(%2)
Montaj mühendisi	18(%4.6)
Satış mühendisi	4(%1)
Kontrol mühendisi/sorumlu mühendis	74(%18.8)
Diğer	22(%5.6)
İşsiz	4(%1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 37'de bireylerin işyerinde işgal ettikleri konumlarına ilişkin döküm sunulmuştur. Görüleceği üzere örneklemda bulunan mühendislerin yaklaşık %28'i işyeri sahibi veya ortağıdır. Bunların dışında ücretli çalışan kesimde bulunan mühendislerin büyük çoğunluğunun müdür, şef, şef yardımcısı (örneklemin yaklaşık %28'i), kontrol mühendisi, sorumlu mühendis (örneklemin yaklaşık %19'u) ve proje mühendisi oldukları görülmektedir. Çalışan kesimin büyük bir kısmı işyerinde yönetici pozisyonundadır. Halen işsiz olanlar örneklemin %1'ini oluşturmuştur. Bu işsizlik oranı çok düşüktür ve bu oran mühendisliğin ülkemiz açısından önemine işaret etmektedir.

Tablo 38'de EMO üyelerinin işyerindeki sosyal güvenlik statülerine ilişkin döküm verilmiştir. Örneklemdaki mühendislerin yaklaşık %41'ini Emekli Sandığı, %33'ünün SSK ve %20'sinin BAĞ-KUR üyesi oldukları görülmektedir.

**Tablo 38: Örneklemdaki EMO Üyelerinin İşyerlerindeki Sosyal Güvenlik Statüleri**

Statü	Kişi Sayısı
SSK	128(%32.5)
BAĞ-KUR	77(%19.5)
Emekli Sandığı	161(%40.9)
Yanıtız	28(%7.1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

**Tablo 39: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Askerlik Hariç Toplam İşsiz Kalma Süresi**

İşsizlik Süresi	Kişi Sayısı
Hiç kalmadım	217(%55.1)
6 ay ve daha altı	102(%25.9)
6-12 ay arası	35(%8.9)
1-2 yıl arası	26(%6.6)
2-3 yıl arası	7(%1.8)
3 yıl ve üzeri	7(%1.8)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 39'da örneklemin işsiz kaldığı süreye ilişkin bilgiler gösterilmiştir. Örneklemin %55'i hiç işsiz kalmamıştır. 1 yıl ve daha uzun süreli işsiz kalanların oranı %10'dur. Sonuç olarak mühendislerin büyük çoğunluğu için işsizlik sorunu yoktur, veya bu sorun aylarla sınırlıdır. Eldeki veriler, mesleğin statüsünün yüksek ve saygın bir meslek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 40: Örneklemdaki EMO Üyelerinin İşyerlerindeki Sorunları Çözmede Başvurdukları Kaynaklar**

Başvurulan Kaynaklar	Kişi Sayısı
Üniversitedeki uzman öğretim üyeleri	37(%9.4)
Alanda deneyimli arkadaşlar	240(%61)
EMO'nun ilgili teknik kurulları	70(%17.8)
Alanda çalışan firmalar	142(%36)
Kendim üzerinde yoğunlaşarak	163(%41.4)

Tablo 40'da örneklemin işyerindeki sorunlarını çözmede başvurduğu kaynaklara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bireyler, birden fazla kategoriye işaretlediklerinden kesin oranlar, belirtilmemiştir. Buna göre, mühendislerin %61'i sorunlarını çözmede arkadaşlarına

başvururken, yaklaşık %42'si kendisi, üzerinde yoğunlaşarak sorunları çözdüğünü belirtmektedir.

Bir sıralamaya tabi tutarsak bireyler, öncelikle, arkadaşlarının ve kendi çabaları ile sonra ilgili firmalara giderek sorunlarını çözümlenmektedirler. İşyerindeki sorunların çözüm yeri olarak EMO'nun ilgili teknik kurullarını gören kesim örneklemin yaklaşık %18'idir. Bundan daha da vahimi üniversiteyi çözüm yeri olarak görenler ise örneklemin %9'undan biraz fazladır. Gerçekte çözüm yeri olarak algılanması gereken üniversite ve meslek odasının ilgili teknik kurulları bu niteliklerini yerine getirmede en son sıradadırlar. Bu sonuç ilk olarak üniversitelerin çalışma alanlarından, teknolojiyen kopukluğuna işaret etmektedir ve eğitimle ilgili elde edilen bulgularla uyum içerisindedir. İkinci olarak elde edilen EMO üyelerinin teknik bakımdan odalarının işleyişine güvenmedikleri, teknik kurulları yeterince otorite olarak görmediklerini açığa çıkarmıştır. Bilindiği üzere, odanın pekçok mesleki alanda teknik kurulları vardır. Bu kurulların yeterince iş görmediği, üye sorunları, ile doğrudan bağlantılı konuları ele almadığı ya da odaklaşılan konuların üyelerin çalışma yaşamındaki teknik sorunları, içerme dercesinin yeterli olmadığı söylenebilir. Oda saygınlığını, kredibilitelerini üyelerin bu tür sorunlarına çözüm getirerek artırır. Bireyler sorunlarını, ele alamayan, onlarla ilgili çözümleri önerebilecek uzmanları zamanında devreye sokamayan, bir odayla ilişkilerini sürdürme gereği duymazlar. Birey ancak bir doyum alıyorsa kısa dönemde meyvalarını görebiliyorsa üyelik ilişkilerini sürdürebilir. Dolayısıyla oda yönetiminin ilgili teknik kurulların işlerliğini sağlayıcı önlemler alması gerekmektedir. EMO'nun mühendislerin pratik sorunlarına ilişkin ciddi örgütlenmeler içine girmesi ve bu örgütlenmeleri üyelerin inisiyatifine açması yararlı olacaktır.

**Tablo 41: Örneklemdaki EMO Üyelerinin İşyerlerinde Projelerini Gerçekleştirme Özgürlüğü**

Projelerini Gerçekleştirme Özgürlüğü	Kişi Sayısı
Evet, bu konuda oldukça özgürüm	79(%20.1)
Evet, sınırlı da olsa bazı projelerimi uygulamaya koyabiliyorum	91(%23.1)
Kısmen, projelerimi yönetimin istediği şekilde değiştirerek uygulamaya koyabiliyorum	105(%26.6)
Hayır, bu konuda hiç özgürlüğüm yok	66(%16.8)
Yanıtsız	53(%13.4)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 41'de örneklemin işyerinde işle ilgili projelerini gerçekleştirme özgürlüğüne ilişkin döküm sunulmuştur. Mesleki projelerini geliştirme ve gerçekleştirmede oldukça özgür olduğunu söyleyen kişiler örneklemin yaklaşık %20'sidir. Sınırlı da olsa bazı projelerini gerçekleştirdiklerini belirtenler ise örneklemin yaklaşık %23'üdür. Projelerini yönetimin istediği şekilde değiştirerek kısmen de olsa gerçekleştirenler ise örneklemin yaklaşık %27'sidir. Bu sonuçlar sınırlı, bazen değiştirerek de olsa örneklemin yaklaşık %70'inin mesleki projelerini gerçekleştirdiklerini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, ülkemiz koşullarında mühendislerin projelerini uygulamaya koymada oldukça iyi durumda oldukları açığa çıkmıştır.

**Tablo 42: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Mesleki Gelirlerine İlişkin Algıları**

Algılar	Kişi Sayısı
Oldukça yetersiz	96(%24.4)
Yetersiz	123(%31.2)
Biraz yeterli	84(%21.3)
Yeterli	42(%10.6)
Oldukça yeterli	16(%4.1)
Yanıtsız	33(%8.4)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 42'de mühendislerin mesleki gelirlerine ilişkin algılarına yer verilmiştir. Sonuçlar meslekten elde edilen gelirin genellikle negatif değerlendirildiğini göstermektedir. Buna göre mesleki gelirini oldukça yetersiz ve yetersiz olarak değerlendiren bireyler, örneklemin yaklaşık %56'sı iken; gelirini biraz yeterli, yeterli ve oldukça yeterli gören bireyler, örneklemin yaklaşık %36'sıdır. Hemen belirtilmelidir ki, gelire ilişkin bu algılar kişilerin beklentilerini karşılamayan gelirlere sahip olduklarına işaret etmektedir. Başka deyişle mühendisler aldıkları parayı, kazançlarını, kendi çabalarına, statülerine denk görmemektedirler. Bu algının objektif olup olmadığı tasarruf ve ev tercihi ile ilgili sorularda belirginleşecektir.

Tablo 43'de EMO üyelerinin tasarruf birikim alanlarına ilişkin döküm sunulmuştur. Burada birikim yapmadığını söyleyen %47'lik grup ilk sıradadır. Yani örneklemin, yarısına yakını birikim yapamamakta ücreti ile ancak giderlerini karşılayabilmektedir. Birikim yapanların çoğunlukla gayrimenkul, banka ve döviz tercih ettikleri görülmektedir.

**Tablo 43: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Tasarruf Alanları**

Tasarruf Alanı	Kişi Sayısı
Meslek alanı	61(%15.5)
Gayrimenkul	121(%30.7)
Döviz	68(%17.3)
Altın	24(%6.1)
Hisse senedi-tahvil	39(%9.9)
Banka	72(%18.3)
Birikim yapamıyorum	186(%47.2)

**Tablo 44: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Oturdukları Evin Niteliği**

Evin Niteliği	Kişi Sayısı
Lojman	77(%19.5)
Kira	119(%30.2)
Kendi evi	146(%37.1)
Akraba evi (kira vermiyor)	38(%9.6)
Yanıtsız	14(%3.6)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 44'de bireylerin oturduğu evin niteliğine ilişkin bulgular sunulmuştur. Buna göre örneklemin yaklaşık %37'sinin bir evi vardır; yaklaşık %10'u oturduğu eve kira vermemektedir; yaklaşık %20'si düşük kira bedeli ile lojmanda oturmaktadır. Kira vererek gelirinde önemli derecede azalma olanların sayısı %30'dur.

**Tablo 45: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Evlerinde Çalışma Odalarının Varlığı**

Çalışma Odasının Varlığı	Kişi Sayısı
Kendisine ait bir odası var	96(%24.4)
Eş-çocuklarla paylaştığı bir odası var	82(%20.8)
Kendine ait bir odası yok	201(%51)
Yanıtsız	15(%3.8)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 45'de bireylerin evlerinde çalışma odalarının niteliğine ilişkin bulgular gösterilmiştir. Buna göre çalışma odası olmayan grup, örneklemin %51'idir. Kendisine ait bir çalışma odası

bulunanlar örneklemin %24'ünü oluştururken, evin diğer bireyleriyle paylaşılan bir çalışma odası olanlar örneklemin yaklaşık %21'idir.

**Tablo 46: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Ev Tipi Tercihleri**

Ev Tipleri	Kişi Sayısı
Şehir içinde apartman daireleri	61(%15.5)
Şehir içinde tek katlı ev	68(%17.2)
Şehir dışında çok katlı bloklarda apartman dairesi	16(%4.1)
Şehir dışında 4-5 katlı apartmanda bir daire	19(%4.8)
Şehir dışında dubleks ev	137(%34.8)
Yazlık ev	12(%3)
Yazlık daire	4(%1)
Dağ evi	19(%4.8)
Çiftlik evi	48(%12.3)
Yanıtız	10(%2.5)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 46'da örneklemin ev tipi tercihine ilişkin döküme yer verilmiştir. Örneklemdaki bireylerin en çok şehir dışında bir dubleks evi tercih ettikleri gözlenmektedir. Bunun dışında öne çıkan tercihler şehir içinde tek katlı ev, şehir içinde bir apartman dairesi ve çiftlik evi olmuştur.

**Tablo 47: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Konut Kooperatifinde Tercih Ettikleri Konut Çevreleri**

Konut Çevreleri	Kişi Sayısı
Kent merkezine yakın metropolitan alan içerisi	93(%23.6)
Kentin metropolitan alanı yakınında bir uydu kent	98(%24.9)
Deniz kıyısına yakın, kent dışı bir bölge	89(%22.6)
Kent dışında dağların eteklerinde	77(%19.5)
Diğer	14(%3.6)
Yanıtız	23(%5.8)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 47'de örneklemin EMO'nun organize edeceği konut kooperaiflerinin yerine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Burada aşağı yukarı her seçeneğin değerlendirildiği, bir tercihin öne

çıkmadığı görülmektedir. Yine de kentin metropolitan alanı yakınında, tercihen deniz kıyısına yakın bir yerde kooperatif yerinin belirlenmesi daha çok üyeleri memnun edecektir.

**Tablo 48: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Tasarruf Gelirlerini Gözönüne Alarak EMO Konut Kooperatifinde Tercih Ettikleri Konut Türleri**

Konut Türleri	Kişi Sayısı
Çok katlı site tarzında konutlar	47(%11.9)
3-4-5 katlı konutlar	60(%15.2)
Bahçeli tek katlı evler	110(%27.9)
Bahçeli dubleks evler	135(%34.3)
Yanıtız	42(%10.7)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 48'de örneklemin tasarruf gelirini gözönüne alarak EMO konut kooperatifinden olmasını isteyeceği konut türlerine ilişkin döküm gösterilmiştir. Burada en çok tercih edilen ev tipleri bahçeli dubleks (%34) ve bahçeli tek katlı (%28) evler olmuşlardır. Gelirle ilgili bu sonuçları birlikte değerlendirerek özellikle ücretli çalışan kesimin reel gelirinde azalma olmakla birlikte, algılanan gelir yetersizliğinin nesnel olmaktan çok öznel olduğu, diğer kazanç gruplarıyla karşılaştırmalarda bulunulması sonucu ortaya çıktığı söylenebilir.

## V. Örneklemdaki EMO Üyelerinin Kültürel-Sanatsal-Sportif Etkinliklerine İlişkin Bulgular

Burada EMO üyelerinin işdışı yaşamlarında boş zaman etkinliklerine ilişkin çeşitli özellikler incelenecektir.

**Tablo 49: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Katıldıkları Kültürel Etkinlikler**

Kültürel Etkinlikler	Kişi Sayısı
Katılmıyorum	155(%39.3)
Sinema günleri	52(%13.2)
Panel ve söyleşiler	83(%21.1)
Konferanslar-sempozyumlar	95(%24.1)
Şenlikler-festivaller	56(%14.2)
Kitap fuarları-imza günleri	37(%9.4)
Geziler	54(%13.7)



Tablo 49'da bireylerin katıldıkları kültürel etkinliklere ilişkin veriler gösterilmiştir. Kültürel etkinliklere katılmadığını, katılamadığını bildiren bireyler örneklemin yaklaşık %40'ını oluşturmuştur. Bunların dışında mühendislerin en çok katıldığı etkinlikler konferans-sempozyumlar, panel ve söyleşiler, şenlikler-festivaller ve gezilerdir.

**Tablo 50: Örneklemin Kitap Okuma Oranı**

Kitap Okuma Oranı	Kişi Sayısı
Hergün düzenli olarak	33(%8.4)
Hafta sonlarında	40(%10.1)
İşlerinden fırsat buldukça	191(%48.5)
Fırsatım yok, okuyamıyorum	99(%25.1)
Yanıtız	31(%7.9)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

EMO üyelerinin kitap okuma sıklığına ilişkin bulgular Tablo 50'de sunulmuştur. Üyelerin %25'i fırsatı elvermediği için kitap okumadığını belirtirken; yaklaşık %49'u işlerinden fırsat buldukça kitap okuduğunu bildirmiştir. Düzenli kitap okuyan veya hafta sonlarında okuyan kesim örneklemin yaklaşık %19'udur. Eldeki bu sonuçlar ülkemizdeki kültürel erezyonun oldukça ciddi bir boyutta olduğuna işaret etmektedir. Bir aydın grubu olarak mühendislerin kitap okuma seviyesinde ki bu düşüş, ülkemiz genelinde kitap okumanın neredeyse -hiç- düzeyinde olduğunu da kendiliğinden göstermektedir. Kültürel bilinç bakımından bu sorunun toplumsal değişme içinde çözümlenebileceği ileri sürülürse de, sürecin hızlandırılması bakımından her toplumsal örgütün yapabileceği çok şey vardır. Görsel-işitsel yayın kuruluşlarında salt eğlendirici değil, bilgi verici, tanıtıcı, eğitici programların yer alması bunlardan yalnızca biridir. Yine şube bülteninde kitap tanıtım ve eleştirisi bölümünün bulunması bu bakımdan uygun olur.

**Tablo 51: Örneklemin Tercih Ettiği Kitap Türleri**

Kitap Türleri	Kişi Sayısı
Roman	102(%25.9)
Öykü	58(%14.7)
Şiir	42(%10.6)
Deneme-araştırma	149(%37.8)
Gezi	63(%16)
Bilim-kurgu	45(%11.4)
Bilimsel-teknik	238(%60.4)

Örneklemin kitap türü tercihlerine ilişkin veriler, tablo 51'de gösterilmiştir. Kitap türüne ilişkin birden fazla tercihte bulunulduğundan kesin oranlar verilememiştir. Bu nedenle tercih, büyüklüğüne göre veriler değerlendirilecektir. Buna göre mühendislerin en çok bilimsel-teknik (yaklaşık %60), deneme-araştırma (yaklaşık %38) ve roman (yaklaşık %26) tercih ettikleri gözlenmiştir. Başka bir şekilde söylenecek olursa bireyler kendi mesleki formasyonlarına uygun tercihlerde bulunmuşlardır.

**Tablo 52: Örneklemin Okuduğu Gazeteler**

Gazeteler	Kişi Sayısı
Yeni Asır	44(%11.2)
Hürriyet	165(%41.9)
Milliyet	222(%56.3)
Evrensel	17(%4.3)
Türkiye	32(%8.1)
Akşam	18(%4.6)
Sabah	121(%30.7)
Tercüman	12(%3)
Cumhuriyet	89(%22.6)
Zaman	35(%8.9)
Milli Gazete	5(%1.3)
Bugün	7(%1.8)
Diğer	33(%8.4)
Okumuyorum-Almıyorum	30(%7.6)

Tablo 52'de mühendislerin okuduğu gazetelere ilişkin döküm sunulmuştur. Sonuçlar en çok okunan 4 genel ve bir yerel gazete olduğunu göstermektedir. Bunlar tercih büyüklüğü sırasına göre; Milliyet, Hürriyet, Sabah, Cumhuriyet ve Yeni Asır'dır.

**Tablo 53: Örneklemin Haftalık/Aylık Dergi Alma Özelliği**

Özellik	Kişi Sayısı
Alıyorum	189(%48)
Almıyorum	168(%42.6)
Yanıtızsız	37(%9.4)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

**Tablo 54: Örneklemin Aldığı Haftalık/Aylık Dergiler**

Dergi Türleri	Kişi Sayısı
Mühendislik dergileri	116(%29.4)
Aktüel-magazin	68(%17.2)
Bilim Teknik dergileri	79(%20)
Politik dergileri	32(%8.1)
Ekonomik	163(%16)
Sanat	24(%6.1)
Diğer	21(%5.3)

Mühendislerin, dergi alıp almadıklarına ilişkin veriler Tablo 53'de ve aldıkları dergi türleri Tablo 54'te sunulmuştur. Örneklemin %48'inin dergi aldığı ortaya çıkmıştır. En çok alınan dergi türleri tercih büyüklüğüne göre mühendislik dergileri, bilim-teknik dergileri ve aktüel-magazin dergileridir. Dergi türü tercihlerinde de mühendislerin mesleki ilgileri ön plana çıkmıştır.

**Tablo 55: Örneklemin İzlediği Sanatsal Etkinlikler**

Sanatsal Etkinlikler	Kişi Sayısı
İzlemiyorum	123(%31.2)
Sinemalar	146(%37.1)
Tiyatrolar	112(%28.4)
Müzik etkinlikleri	119(%30.2)
Opera ve bale	18(%4.6)
Resim-heykel sergileri	22(%5.6)

Tablo 55'de örneklemin izlediği sanatsal etkinliklere ilişkin döküm sunulmuştur. Bireyler birden fazla etkinlik içinde olabileceklerinden net oranlar verilememiştir. Bu nedenle büyüklük sırası dikkate alınacaktır. EMO üyelerinin en fazla izlediği sanatsal etkinlikler, sinemalar (%37), müzik etkinlikleri (%30) ve tiyatrolar (%28) olmuştur. Sanatsal etkinlikleri izleyemediğini belirtenler örneklemin yaklaşık %31'idir.

Tablo 56'da EMO üyelerinin tercih ettikleri müzik türüne ilişkin döküme yer verilmiştir. Bireyler birden fazla tercihte bulunabildiklerinden kesin oranlar verilememiştir. Buna göre mühendislerin en fazla tercih ettikleri müzik türleri Türk sanat müziği, özgün Türk müziği, Türk hafif müziği, Türk halk müziği ve klasik batı müziği olmuştur.

**Tablo 56: Örneklemin Tercih Ettiği Müzik Türleri**

Müzik Türü	Kişi Sayısı
Klasik batı müziği	88(%22.3)
Klasik Türk müziği	58(%14.7)
Türk sanat müziği	201(%51)
Türk halk müziği	119(%30.2)
Türk hafif müziği	126(%32)
Arabesk-taverna	16(%4.1)
Caz	40(%10.1)
Pop-rock	51(%12.9)
Folk	54(%13.7)
Özgün Türk Müziği	130(%33)

**Tablo 57: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Spor İle İlgileri**

İlgi Düzeyleri	Kişi Sayısı
Yalnızca izleyiciyim	210(%53.3)
Fırsat buldukça amatör olarak spor yapıyorum	128(%32.5)
Düzenli olarak spor yapıyorum	12(%3)
Bir amatör kulübün spor etkinliklerine katılıyorum	4(%1)
Yanıtsız	40(%10.2)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 57'de örneklemin spor ile ilgisi ve Tablo 58'de bireylerin ilgilendikleri spor dallarına ilişkin veriler sunulmuştur. Örneklemin %53'den fazlası sporla yalnızca izleyici olmak bakımından ilgilidirler, bunun dışındaki en büyük grup fırsat buldukça spor yaptığını belirten gruptur. Mühendislerin en çok ilgili oldukları spor dalları sırasıyla futbol, basketbol, yelken-yüzme olmuştur.

**Tablo 58: Örneklemdeki EMO Üyelerinin İlgilendiği Spor Türleri**

Spor Türü	Kişi Sayısı
Futbol	124(%31.5)
Basketbol	43(%10.9)
Voleybol	38(%9.6)
Atletizm	29(%7.4)
Yelken/yüzme	40(%10.2)
Hentbol	2(%0.5)
Tenis	24(%6.1)
Dağcılık	26(%6.6)
Kara-deniz avcılığı	31(%7.9)
Diğer	12(%3)

**Tablo 59: Örneklemdeki Bireylerin Tatilini Geçirdikleri Konaklama Mekanları**

Konaklama Mekanı	Kişi Sayısı
Pansiyon	67(%17)
Kamping	18(%4.6)
Otel-motel	53(%13.5)
Yazlık ev (kendisinin)	95(%24.1)
Yazlık ev (kiralayarak)	25(%6.3)
Yurtdışı	6(%1.5)
Kurumların sosyal tesisleri	23(%5.8)
Diğer	16(%4.1)
Tatil yapamıyorum	91(%23.1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 59'da mühendislerin tatilini geçirdikleri mekanlara ilişkin veriler sunulmuştur. Örneklemde yaklaşık %23'ü tatil yapamadığını bildirmiştir. Tatil yapanların en çok buldukları mekanlar kendi yazlık evleri, pansiyonlar, otel-moteller ve kiralık yazlık evlerdir. Bu sonuçlar mühendislerin önemli bir kesimini iyi düzeyde bir tatil yapabildiğini göstermektedir. Özetle mühendisler gelir düzeylerine uygun tatil mekanlarını tercih etmişlerdir

## VI. Örneklemdaki EMO Üyelerinin Katılım Anlayışlarına ve Meslek Odalarına Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde önce bireylerin katılım anlayışlarına ilişkin çeşitli bulgulara yer verilecek daha sonra mesleki örgütlenmeye katılımın çeşitli boyutları incelenecektir.

**Tablo 60: Örneklemdaki Bireylerin EMO Yönetimine Katılım Anlayışları**

Katılım Düzeyleri	Kişi Sayısı
Katılım yokluğu	44(%11.2)
Enformasyon düzeyinde katılım	74(%18.8)
Duyarlılaşma düzeyinde katılım	201(%51)
Danışma düzeyinde katılım	119(%30.2)
Birlikte yönetme-tam katılım	163(%41.4)

Örneklemdaki bireylerin EMO yönetimine katılım anlayışlarına ilişkin döküm Tablo 60'da gösterilmiştir. Sonuçlar mühendislerin üç katılım düzeyinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Bunlar büyüklük sırasına göre duyarlılaşma yani yönetimin üyelerin ilgi-gereksinimlerine duyarlı olması, bunları karşılaması anlamına gelen katılım anlayışı; birlikte yönetme, yani yönetimin üyelerle birlikte iş görmesi, karar alması anlamındaki katılım anlayışı; danışma yani yönetimin üyelerin görüşlerine başvurması, eylemlerini yönlendirmede üyeleri dikkate alması anlamına gelen katılım anlayışlarıdır. Bu sonuçlar ülkemiz genelinde yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla benzer niteliktedir. Bir aydın grubu olarak mühendislerin daha çok birlikte yönetim-tam katılım anlayışına sahip olması beklenirken; görece daha eğitimsiz bireylerle benzeri tercihlerde buluşmaları; Türk insanının demokrasi anlayışına ilişkin bir genellemede bulunma olanağını sağlamaktadır. Ülkemiz insanları tam katılım, birlikte yönetim, karşı iktidar gibi anlayışları pratikte denenmemiş ve ütopyik olarak değerlendirebilir. Bireyler yönetime bu türde karışmaların sonunda yapanlara zarar verdiği duyularını elde etmiş olabilirler. Bu bakımdan daha doğru olan yönetimin onların isteklerine duyarlılık göstermesini beklemek olabilir. Ancak bilindiği üzere salt ilgi ve duyarlılık bekleme anlayışına dayanan demokrasi, eksik bir demokrasidir ve katılımcı anlayışların gelişmesini engellemektedir. Özellikle yurttaşların yönetimi denetleme, düzeltmede bulunma, yeni gelişen gereksinimlere göre yeni politikalar oluşturabilme olanak ve hakları; başka türden katılım anlayışlarının bireylerde yerleşmesiyle mümkün olabilir. Sonuçta, ülkemiz bireylerinin demokratik katılım isteklerini yaşama geçirici politik organizasyonların süreç içerisinde ve bu yönde yaşantı birikimiyle gelişip olgunlaşacağı söylenebilir.

**Tablo 61: Örneklemdaki Bireylerin Kamu Yönetimine Katılım Anlayışları**

Katılım Düzeyleri	Kişi Sayısı
Katılım yokluğu	35(%8.9)
Bilgi-duyarlılaşma-danışma düzeyinde katılım	198(%50.2)
Birlikte yönetim-tam katılım	107(%27.2)
Yanıtız	54(%13.7)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 61'de üyelerin kamu örgütlenmelerine katılım anlayışlarına ilişkin verilere yer verilmiştir. Burada elde edilen sonuçlar Tablo 60'dakilerle benzerlik göstermiştir. Özetle bireylerin %50'sinden fazlası bilgi-duyarlılaşma-danışma düzeyinde katılımı, %27'sinden fazlası ise birlikte yönetimi tercih etmişlerdir.

**Tablo 62: Örneklemdaki EMO Üyelerinin Odaya Üye Olma Niyetleri ve Bunları Açıklamada Öne Sürdükleri Nedenler**

Tercih	Kişi Sayısı
Yasal bir zorunluluk olmasa da odaya üye olurum	335(%85)
<b>Nedenler</b>	
Mesleki örgütlülük	198(%50.2)
İletişim ve dayanışma	59(%15)
Yayın ve teknolojik gelişmeler	41(%10.4)
Sosyal ilişki	37(%9.4)
Yasal bir zorunluluk olmasa odaya üye olmazdım	59(%15)
<b>Nedenler</b>	
Faydası yok	29(%7.4)
Etkinlikleri üyelerin gereksinimlerine yönelik değil	18(%4.6)
Mesleğin gelişimine katkısı yok	12(%3)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Örneklemdaki üyelerin kendi meslek odalarına üye olma niyetleri ve bu niyetlerin altında yatan nedenler Tablo 62'de gösterilmiştir. Örneklemin %85'i herhangi bir yasal zorunluluk olmasa da odaya üye olacağını belirtmiştir. ancak bu üyelerden çok azı niyetini açıklama gereği hissetmiştir. Belirtilen nedenler arasında ilk sıraları mesleki örgütlülük ve iletişim-dayanışma gereksinimi almıştır. Örneklemdaki bireylerin %15'i bir zorunluluk olmasa odaya üye olmayacağını belirtmiştir. Yine bu bireylerden pek azı niyetinin altında yatan nedenleri ifade

etmiştir. Belirtilen nedenler arasında ilk sıraları yararsızlık, etkinliklerin üyelere göre düzenlenmeyişi gelmiştir. Her ne kadar odanın çalışmasından hoşnut olmayan üye sayısı az olsa da; EMO yönetiminin her üyesine seslenecek nitelikte etkinlikleri yaygınlaştırmayı bir hedef haline getirmesi gerekir. Bu konuda üyelerinin görüşlerinin sözlü veya yazılı olarak alınması ve buna göre yeni etkinlik alanlarının belirlenmesi yararlı olur. Öncelik üyelerin teknik sorunlarına verilmeli ve bireyler çözüm yeri olarak oda kurullarını görebilmelidir.

**Tablo 63: Örneklemdaki Bireylerin EMO ile İlişki Sıklığı**

İlişki Sıklığı	Kişi Sayısı
Sürekli veya haftada 3-4 kez gidiyor	61(%15.5)
Haftada bir gidiyor	35(%8.9)
Genellikle ayda bir gidiyor	42(%10.7)
Önemli bir sorunu olduğunda gidiyor	117(%29.7)
Seçim zamanında gidiyor	54(%13.7)
Hiç gitmiyor	60(%15.2)
Yanıtsız	25(%6.3)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 63'te üyelerin EMO ile ilişkilerinin sıklığını gösteren bulgulara yer verilmiştir. Sonuçlar odaya sürekli gidenlerle, hiç gitmeyenlerin aşağı yukarı eşit oranda (%15) olduğunu göstermiştir. Bunun dışında örneklemin yaklaşık %30'u önemli bir sorunu olduğunda odaya gittiğini belirtmiştir. Seçim zamanında odaya gidenlerin oranı yaklaşık %14'tür. Odayla üyeler arasındaki bu ilişkiler iyi görünmesine rağmen daha da arttırılmalı, odaya hiç gitmeyenlerle seçim zamanında gidenler odaya kazanılmalıdır.

**Tablo 64: Örneklemdaki Bireylerin Odaya Gitme Nedenleri**

Nedenler	Kişi Sayısı
Söyleşi, dinlenme ve arkadaş görme amacıyla	124(%31.5)
Fikir sorma, danışma amacıyla	116(%29.4)
İşle ilgili sorun ve zorluklar nedeniyle	110(%27.9)
Gezi, sinema, tiyatro gibi etkinliklerden yararlanmak amacıyla	33(%8.4)
Komisyonlarda görev aldığı-seminerlerde konuşmacı olduğu için	58(%14.7)
Seminer ve kurslara katılmak için	105(%26.6)
Hiç gitmem	60(%15.2)



Tablo 64'te üyelerin odaya gitme nedenleri, odayla sürdürdükleri ilişkinin nitelikleri gösterilmiştir. Mühendislerin en çok söyleşi, dinlenme ve arkadaş görme; fikir sorma-danışma; işle ilgili sorunlar-zorluklar; seminer-kurslara katılma nedenleriyle odaya gittikleri anlaşılmıştır.

**Tablo 65: Örneklemdaki Bireylerin EMO ile İlişkilerini Bozan Olumsuz Etmenler**

Olumsuz Etmenler	Kişi Sayısı
Odanın yeri uzak, ulaşamıyorum	63(%16)
Odanın çalışmalarını denetleyemiyorum, işleyiş bana açık değil	42(%10.6)
İstediğim bilgileri ve haberleri almakta güçlük çekiyorum	43(%10.9)
Gerekli kurallar olmadığından odayla ilişkiimi ve faaliyetlere katılımımı düzenleyemiyorum	58(%14.7)
Oda yöneticileriyle anlaşma güçlüğü çekiyorum	44(%11.2)
Diğer	35(%8.9)

Tablo 65'te bireylerin odayla ilişkisini bozan etmenlere ilişkin döküm yer almıştır. Bireylerin çoğunun odayla ilişkisini bozucu bir etmen bildirmede çok fazla istekli olmadıkları görülmektedir. Bundan dolayı kategorilerdeki yüzdeler düşüktür. Buradan bireylerin odayla ilişkilerini engelleyen etmenleri görece daha az önemli buldukları söylenebilir. Bununla birlikte örneklemin %16'sı odaya ulaşamamayı, %15'i gerekli kurallar olmayışından dolayı ilişkisini düzenleyememeyi, %11'i oda yöneticileriyle anlaşamamayı ve yine %11'i bilgi ve haber almakta güçlük çekmeyi birer engel olarak belirtmiştir. Odanın bağlayıcı olmasa da teknik kurullara, seminerlere ve diğer etkinliklere katılım konusunda bazı kurallar geliştirmesi yararlı olur. Özellikle mesleksi denetim anlamında batı ülkelerindeki odaların yürüttüğü üyelerin teknik kapasitesini, mesleki yeterliliğini onaylama ve iki yılda bir denetimden geçirme işlevlerine ülkemizde de işlerlik kazandırılabilir. Bunun kombine ve yoğun bir çaba gerektirdiği çok açıktır. Ancak başlangıç olarak belirli teknik yeterliliğe sahip bireylere ve kurumlara akreditasyon uygulaması ele alınabilir. Bu akreditasyonun yerindeliği oda içi aktivitelere katılım koşullarına bağlanabilir. Mühendislerin %11'i haber ve bilgiye ulaşamama sorununu bildirmiştir. Bunun mutlaka çözüme kavuşturulması, basın-üyelerle iletişimin profesyonel bireylerin oluşturduğu bir örgütlenmeye bırakılması yararlı olur. Yönetim her aşamada aldığı kararları tartışmaya açmalı, işleyişten üyeleri haberdar etmelidir. Oda yönetimiyle anlaşma güçlüğü çektiğini bildiren mühendislerin oda etkinliklerine katılımını engelleyici her türden kişisel ve örgütsel pürüzler giderilmelidir.

**Tablo 66: Örneklemdaki Bireylerin EMO'nun En İyi Çalıştığı Alanlara İlişkin Değerlendirmeleri**

Alanlar	Kişi Sayısı
Çeşitli komisyonlar	98(%24.9)
Eğlence-kültür organizasyonları	63(%16)
Sanayi-ticari kurumlar ile ilişkiler	39(%9.9)
Hükümetle olan ilişkiler	21(%5.3)
Yerel yönetimlerle olan ilişkiler	54(%13.7)
En iyi çalıştığı bir alan yok	76(%19.3)
Fikrim yok	116(%29.4)
Diğer	25(%6.3)

Tablo 66'da mühendislerin odanın en iyi çalıştığı alanlara ilişkin değerlendirmelerine yer verilmiştir. Örneklemin yaklaşık %29'unun bu konuda bir fikri yoktur ve en iyi çalıştığı bir alanın olmadığını bildirenlerin oranı %19'dur. Bunların dışında bireylerin yaklaşık %25'i komisyonları, %16'sı eğlence-kültür organizasyonlarını, %14'ü yerel yönetimlerle olan ilişkileri odanın en iyi çalıştığı alanlar olarak görmüşlerdir. Eldeki verilerden oda etkinliklerinin önemli bir kısmının mühendislerin çoğu tarafından bilinmediği ya da etkinliklere ilgilerinin çekilmediği sonucu çıkmaktadır. Yukarıdan beri saptadığımız bir özellik yine karşımıza çıkmıştır: üyelerin ilgisini çekecek, onları ilgilendiren bir etkinliğin eksikliği. EMO yönetimi, üyeleri ilgilendiren, sonucu üyeler açısından önemli olan ciddi bir etkinlik hazırlığı içerisinde olmalıdır.

**Tablo 67: Örneklemdaki Bireylerin Oda Etkinliklerine Katılım İstekleri**

Evet	Hayır	Yanıtız	Toplam
264(%67)	94(%23.9)	36(%9.1)	394(%100)

Mühendislerin oda etkinliklerine katılım isteklerine ilişkin bulgular Tablo 67'de ve sözü geçen oda etkinliklerinden bireylerin tercih ettikleri Tablo 68'de sunulmuştur. Mühendislerin %67'si oda etkinliklerine katılım isteğini bildirmiştir. İlgili bireylerin yaklaşık %23'ü meslek komisyonlarına %15'i bilirkişiliklere, %13'ü yönetime ve %11'i sosyal-kültürel etkinliklere katılmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar üyelerin oda etkinliklerine katılmada oldukça istekli olduklarına işaret etmektedir. Yönetimden beklenen bu potansiyeli olumlu şekilde kanalize edip, somut örgütlenmelere dönüştürebilmektir. Bu konuda özellikle kısa ve orta vadede sonuç getirici etkinliklerin ele alınması, bireylerin ilgilerinin sürekliliğinin sağlanması bakımından yararlı olacaktır.

**Tablo 68: Örneklemdaki Bireylerin Katılmak İstedığı Oda Etkinlikleri**

Etkinlikler	Kişi Sayısı
Yönetim	52(%13.2)
Meslek komisyonları	91(%23.1)
Sosyal-kültürel etkinlikler	42(%10.7)
İşyeri örgütlenmeleri	24(%6.1)
Bilirkişilikler	58(%14.7)
Diğer	17(%4.3)
Yanıtsız	110(%27.9)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

**Tablo 69: Örnekleimde Yer Alan Bireylerin Oda Çalışanlarına İlişkin Algılar**

Algılar	Kişi Sayısı
Genellikle ilgili ve sıcak	179(%45.5)
Genellikle baştan savma	17(%4.3)
Genellikle tersleyici ve itici	3(%0.8)
Genellikle donuk ve rutin	47(%11.9)
Çoğunlukla yardımsever ve anlayışlı	75(%19)
Yanıtsız	73(%18.5)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 69'da bireylerin EMO çalışanlarına ilişkin algılarına yer verilmiştir. Sonuçlar mühendislerin oda çalışanlarını genelde olumlu gördüğünü açığa çıkarmıştır. Yani örneklemin yalnızca %17'si EMO çalışanları hakkında olumsuz yargılar bildirmişlerdir.

Tablo 70'de bireylerin odanın düzenlediği seminer, sempozyum ve konferanslara ilişkin değerlendirmeleri sunulmuştur. Örneklemimin yaklaşık %29'u bu etkinliklere katılım bedelini yüksek bulurken %26'sı zamanlamasını uygun bulmamıştır. Yine örneklemin %19'u yeteri kadar duyurulmadığını belirtmiştir. Sözügeçen etkinliklere katılan ve bilgi edinen bireylerin oranı yaklaşık %16'dır.

**Tablo 70: Örneklemede Yer Alan Bireylerin Odanın Düzenlediği Seminerler, Sempozyumlar ve Konferanslar Hakkında Görüşler**

Görüşler	Kişi Sayısı
Katılım bedeli yüksek	116(%29.4)
Zamanlaması uygun değil	102(%25.9)
Yeteri kadar duyurulmadığından haberim olmuyor	75(%19)
Beni ilgilendiren konularda düzenlenmiyor	38(%9.6)
Yeni teknikler ve bilgiler aktarılmıyor	38(%9.6)
Yeterli değil, eğitsel çalışmayı yapanların daha yetkin, uzman kişiler olması gerekir	38(%9.6)
Katılıyorum ve oldukça bilgi edindim	61(%15.5)

**Tablo 71: Örneklemede Yer Alan Bireylerin Son İki Yıl İçerisinde EMO'nun Düzenlediği Seminer, Sempozyum ve Konferanslardan Katıldıkları**

Seminer, Sempozyum, Konferanslar	Kişi Sayısı
Enerji Kongresi - İletişim Günleri	36(%9.1)
Topraklama ve röleler	31(%7.9)
Asansör semineri	22(%5.6)
Aydınlatma semineri	11(%2.8)
PLC I-II	2(%0.5)
Hiç katılmadım	292(%74.1)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 71'de mühendislerin katıldığı seminer, sempozyum ve konferanslara ilişkin döküm sunulmuştur. Örneklemin yaklaşık %74'ünün bu etkinliklere hiç katılmamış olması, çok çarpıcı bir sonuçtur. Bildirilen kategori sayısı beşi geçmemektedir ve bunlara katılanlar örneklemin %9'undan biraz fazladır. Tablo 70 ve Tablo 71 birlikte değerlendirildiğinde EMO'nun seminer sempozyum ve konferanslarının üyelerine seslenmediği, üyelerinin zamanlarına uygun planlanmadığı ve duyurusunun iyi yapılmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 72'de üyelerin odadan beklediği yeni etkinliklere ilişkin bilgiler sunulmuştur. Üyeler öncelikle mesleki yayınların bulunduğu geniş bir kütüphane istemektedirler. Bunun yanısıra, bir tatil ve dinlenme yeri ve konut kooperatifi istenen yeni sosyal etkinlikler içerisinde yer almıştır.

**Tablo 72: Örnekleme Yer Alan Bireylerin EMO'dan Bekledikleri Yeni Sosyal Faaliyet Alanları**

Faaliyet Alanları	Kişi Sayısı
Üyelerin yararlanabileceği bir tatil-dinlenme yeri	184(%46.7)
Konut kooperatifi	145(%36.8)
Yardımlaşma fonu	105(%26.6)
Tüketim kooperatifi	189(%48)
Mesleki yayınların yer aldığı geniş bir kütüphane	42(%10.7)

**Tablo 73: Örnekleme Yer Alan Bireylerin Tüketiciyi Koruma Konusunda EMO'dan Bekledikleri**

Odadan Beklenen Faaliyetler	Kişi Sayısı
Oda tüketim malları, ekipmanlar ve araçlar konusunda şartname ve standart hazırlamalı	117(%29.7)
Oda tüketim malları, ekipmanlar ve araçlar konusunda tüketiciyi aydınlatıcı faaliyetler düzenlemeli	128(%32.5)
Oda mevcut tüketiciyi koruma kurumlarına destek vermeli	77(%19.5)
Oda böyle bir çalışma yapmamalı, gereksiz	33(%8.4)
Yanıtsız	39(%9.9)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Tablo 73'de bireylerin tüketiciyi koruma konusunda EMO'dan beklediklerine ilişkin değerlendirmelerine yer verilmiştir. Bireylerin çoğunluğu odanın tüketiciyi aydınlatıcı etkinlikler düzenlemesini ve tüketim malları hakkında şartname ve standart hazırlanmasını daha fazla gerekli görmüşlerdir.

Örneklemin EMO'nun kamuoyu çalışmasında ilişkiye girilmesini gerekli gördüğü kurumlara ilişkin veriler Tablo 74'de sunulmuştur. Sonuçlar mühendislerin, başta basın olmak üzere üniversiteler, yerel yönetimler ve demokratik kitle örgütleriyle işbirliğine gidilip kamuoyu çalışmalarının yapılmasını istediğine işaret etmiştir. Örneklemin yaklaşık %54'ü ise hükümetlerle ilişkiye geçilip kazanımlar elde edilmesini; kamuoyu çalışmalarından daha önemli görmüşlerdir.

**Tablo 74: Örnekleme Yer Alan Bireylerin EMO'nun Kamuoyu Çalışmalarında İlişkiye Girmesini Bekledikleri Kuruluşlar**

Kuruluşlar	Kişi Sayısı
Basın	231(%58.6)
Üniversite	244(%56.8)
Demokratik kitle örgütleri	194(%49.2)
Yerel yönetimler	208(%52.8)
Sanayi odası ve işveren örgütleri	189(%48)
Öncelikle hükümetle ilişkiye geçilerek kazanımlar elde edilmelidir	212(%53.8)

**Tablo 75: Örnekleme Yer Alan Bireylerin EMO Şube Bültenine İlişkin Değerlendirmeleri**

Değerlendirme Düzeyleri	Kişi Sayısı
Yetersiz	74(%18.8)
Yeterli	63(%16)
Oldukça yeterli	17(%4.3)
Zenginleştirilmeli	166(%42.1)
Okumuyorum-fikrim yok	32(%8.1)
Yanıtsız	42(%10.7)
<b>Toplam</b>	<b>394(%100)</b>

Bireylerin üye bültenine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 75'de ve bültende yer almasını istediği konulara ilişkin değerlendirmeleri Tablo 76'da sunulmuştur. Mühendislerin yaklaşık %20'sinin şube bültenini yeterli ve oldukça yeterli gördükleri açığa çıkmıştır. Buna karşın zenginleştirilmeli diyen grup ile bülteni yeterli bulmayan grup örneklemin yaklaşık %61'ini oluşturmuştur. Bu sonuçlar, şube bülteninin yeni baştan düzenlenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bireylerin %32'sinin teknik ve mesleki gelişmelerle ilgili yazıları, %24'ünün sosyal, kültürel etkinliklere ilişkin yazıları, %18'inin şube ve temsilciliklerinin tanıtımı ile ilgili yazıları bültende görmek istediği tablodan görülmektedir.

**Toplam 76: Örnekleme Yer alan Bireylerin EMO Şube Bülteninde Bulunmasını İstedikleri Konular**

İstenen Konular	Kişi Sayısı
Teknik ve mesleki gelişmelerle ilgili yazılar	128(%32.4)
Sosyal ve kültürel etkinliklerle ilgili yazılar	93(%23.6)
Şube ve temsilcilik etkinliklerini tanıtan yazılar	69(%17.5)
Üye sorunları	61(%15.5)
İş ve çalışma yaşamı ile ilgili yazılar	54(%13.7)
Mühendislikle ilgili hukuksal konularda bilgiler	38(%9.6)
Bilimsel konular	21(%5.3)
Kurs ve etkinlik takvimi	19(%4.8)
Mühendislerin kurumları hakkında bilgiler	11(%2.8)
Briç ve satranç köşesi bulunmalı	8(%2)
Yayınlanan yazılar siyasi içerikli olmamalı	4(%1)

**Tablo 77: Örneklemin Şube Bülteni Dışında EMO'dan İsteddiği Yayınlar**

İstenilen yayınlar	Kişi Sayısı
Meslekle ilgili son gelişmeleri kapsayan bir yayın	19(%4.8)
Malzeme ile ilgili bir yayın	16(%4.1)
Yabancı dergi ve yayınların çevirileri veya orjinal alıntılarını içeren bir dergi	14(%3.5)
Bilgisayar ile ilgili bir yayın	10(%2.5)
Teknoloji yayınları	8(%2)
Fiyat endekslerinin yenilenmiş ve kapasitesi arttırılmış baskısı	6(%1.5)
Uluslararası ve ulusal standartlarla ilgili bir yayın	4(%1)

Tablo 77'de üyelerin şube bülteni dışında EMO'da istediği yayınlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Örnekleme yer alan bireylerin yaklaşık %19'u bu konuda görüş bildirmiştir. Yayınlarla ilgili görüş bildirenlerin en çok istediği yayınlar mesleki gelişmeleri içeren derlemeler, malzemeler ile ilgili tanıtıcı yayınlar, yabancı dergilerden çeviri derlemeler olmuştur. İlgili konularda bir yayın komisyonu oluşturulup, üyelerin istemlerini karşılayıcı yapıtların ortaya çıkması sağlanmalıdır.

**Tablo 78: Örneklemin EMO Ajandası Hakkındaki Görüşleri**

Görüşler	Kişi Sayısı
Mükemmel	43(%10.9)
Olumlu ve yeterli	186(%47.2)
Boyutu büyümeli	59(%15)
Kaliteli değil	32(%8.1)
Sayfa aralarına reklam alınmasın	29(%7.4)
Yapraklı kareli olmasın	13(%3.3)

Üyelerin ajanda hakkındaki değerlendirmeleri Tablo 78'de sunulmuştur. Bireylerin %58'inin ajandadan hoşnut olduğu ve yeterli gördüğü açığa çıkmıştır. Ajandayı eleştirenler en çok sayfalara reklam alınmasını, kaliteli olmayışını ve boyutunun küçük oluşunu dile getirmişlerdir.

**Tablo 79: Örnekleimde Yer Alan Bireylerin Son EMO İzmir Şubesi Genel Kuruluna Katılma Oranları**

Evet Katıldım	Hayır Katılmadım	Yanıtsız	Toplam
129(%32.7)	230(%58.4)	35(%8.9)	394(%100)

**Tablo 80: Son Şube Genel Kuruluna Katılmayan Bireylerin Katılmayış Nedenleri**

Nedenler	Kişi Sayısı
Kişisel nedenlerle	59(%15)
Fırsatım-zamanım yoktu	86(%21.8)
İlgi duymuyorum	17(%4.3)
Haberim olmadı, ilgili bilgiler ulaşmadı	37(%9.4)
Odanın yararına inanmadığım için	16(%4.1)
Yeni üyeyim	19(%4.8)
Oda mesleki faaliyet dışında, politika gibi alanlarla ilgili olduğu için	38(%9.6)
Aday olan grupların oda politikasında değişiklik yapacağına inanmadığımdan	28(%7.1)
Diğer	30(%7.6)

Üyelerin son şube genel kuruluna katılımlarına ilişkin döküm Tablo 79'da sunulmuştur. Şube genel kuruluna katıldığını bildiren bireylerin oranı yaklaşık %33'dür. Buna karşın örneklemin %58'inden fazlası genel kurula katılmamıştır. Bunun üzerine bireylerin genel kurula



katılmama nedenleri ele alınmıştır. Tablo 80'de genel kurula katılmama nedenleri ile ilgili döküm gösterilmiştir. Deneklerin yaklaşık %22'si fırsat ve zaman yokluğunu, %15'i kişisel nedenleri, %10'u odanın mesleki alan dışında politika ile ilgili oluşunu, %9'u haberdar olmayışı neden olarak göstermiştir. Eldeki bu sonuçlar en azından %10'luk bir kesimin bilgilenmeme, haberdar olmama sonucu genel kurula katılmadığını göstermektedir. Profesyonel bir basın bürosu bu tip aksaklıkları ortadan kaldıracaktır. Öte yandan mesleki alanla ilgili etkinliklerin çoğaltılması, teknik kurulların zenginleştirilmesi, üyelerin odada politika yapıyor gibi suçlamalarının azalmasına neden olabilir. Yine odaların geliştireceği sanayi, teknik ve ekonomik politikaların genel olmaktan çok; daha dar, sektörel ve sonuç getirici olması; üyelere bazılarının siyaset yapıldığı şeklindeki kaygılarını hafifletebilir. Sonuç olarak günümüzde mühendisler salt ekonomik-politik erkle ilgili genel söylemleri değil, dar kapsamlı ve sonuç getirici politikaları yeğleme eğilimi içine girmiştir. Bu nedenle, 1970-80 yılları arasında odaların yüklendiği misyonun kabuk değiştirmesi, yeni biçimlerle üyelerin ve ülkenin gelişmesine katkıda bulunması gerekli gibi görünmektedir. İlgili konu üyelerle kapsamlı olarak tartışılabilir.

**Tablo 81: Örnekleme Yer Alan Bireylerin Genel Kurula Katılımı Arttırma Yollarına İlişkin Değerlendirmeleri**

Değerlendirmeler	Kişi Sayısı
Yeni etkinlikler, kurullar ve komisyonlarla üyelerin ilgisini çekecek alanlar yaratılmalı	123(%31.2)
Duyuru daha etkin olarak yapılmalı	119(%30.2)
Grupçuluk yapmayarak diğer üyelerin katılımı sağlanmalı	159(%40.4)
Üyelerin kaynaşacağı sosyal-kültürel etkinlikler arttırılmalı	135(%34.3)
Bu konuda bir bilinç gerekir, yapacak bir şey yoktur	74(%18.8)
Üyelerin oda işleyişine katılımlarını genişletip çoğaltarak	121(%30.7)
Yapılanlar yeterli	15(%3.8)
Diğer	15(%3.8)

Tablo 81'de üyelerin genel kurula katılımı arttırma yollarına ilişkin değerlendirmelerine yer verilmiştir. Üyelerin %34'ü yeni sosyo-kültürel etkinliklerle üyelerin kaynaşmasını, %31'i üyelerin ilgisini çekecek yeni etkinlikler ve alanlar yaratılmasını, %31'i üyelerin oda işleyişine katılım yollarının genişletilip, çoğaltılmasını, bir öneri olarak ileri sürmüşlerdir. Bireylerin yaklaşık %19'u bu konuda bilincin gerekli olduğunu, yapacak birşeyin olmadığını dile getirmiştir. Üyelerin %40'ından fazlasının grupçuluk yapıldığını öne sürmesi dikkat çekicidir. Oda yönetiminin böyle bir izlenim vermemesi gerekir. Genel kurulda yönetim için yarışan arkadaşların, diğerlerini oda etkinliklerine katması demokrasinin gereğidir. Diğerlerinin etkinlikler içinde kendi politikalarını

tanıtma ve geliştirmelerine izin verilmeli; böylece mesleki gelişmenin çok boyutlu sürmesine olanak tanınmalıdır. Yönetime talip olan her grubun da salt olumsuzlayıcı ve kötüleyici davranışlar yerine; kendilerini eylem ve etkinlik gösterme çabası içerisinde olmaları daha doğru olur. Üyelerin belirttiği oda işleyişine katılım yollarının genişletilmesi, açık tutulması, gerçekte katılımcı bir yönetimin temellerini oluşturmaktadır. Yönetim karar alma aşamalarında üyelere ilgili kesimleri toplantıya davet edebilir ve kararlara katılmasına fırsat verebilir. Böylece farklı bakış açılarının katkısı da sağlanabilir. Tüm bu yollar ve üyelerce belirtilecek diğer yollar, tartışmaya açılmalıdır.

**Tablo 82: Örneklemede Yer Alan Bireylerin EMO Dışında Örgütlenmelerde Yer Alma Oranları**

Yer Alanlar	Yer Almayanlar	Toplam
119(%30.2)	259(%65.7)	16(%4.1)

Üyelerin EMO dışındaki örgütlenmelerde yer alma oranları Tablo 82'de gösterilmiştir. Üyelerden yaklaşık %30'u başka örgütlenmelerde yer alırken; %66'sı yer almamıştır.

## VII. Örneklemedeki Bireylerin Mesleki Niteliklerine Göre Bölgelerini ve Devlet Politikalarını Değerlendirmeleri

**Tablo 83a Örneklemede Yer Alan Bireylerin Kendi Mesleki Niteliklerine Göre Bölgelerini Değerlendirmeleri**

Bölgenin Olumlu Bulunan Özellikleri	Belirtme Oranları
Gelişmekte olan bir bölge	41(%10.5)
Son teknolojik gelişmeler izlenmeye çalışılıyor	38(%9.6)
Sanayi kenti	29(%7.4)
İstihdamı yüksek	23(%5.8)
Sanayi yatırımları oldukça yüksek	19(%4.8)
Yatırım koşulları iyi	8(%8)

**Tablo 83b Örneklemede Yer Alan Bireylerin Kendi Mesleki Niteliklerine Göre Bölgelerini Değerlendirmeleri**

Bölgenin Olumsuz Bulunan Özellikleri	Belirtilme Oranları
Yatırım yetersiz	79(%20)
Sanayileşme yeterli değil	64(%16.2)
Teknolojik yetersizlik	55(%14)
Haksız rekabet	32(%8.1)
Aile şirketlerinin çokluğu	23(%8.1)
Yan sanayi yetersiz	16(%4.1)
Arz-talep dengesi bozuk	11(%2.8)
Telekom ve mikrodalga alanlarında iş bulmak zor	6(%1.5)

Örneklemedeki mühendislerden bölgelerini sanayi, teknoloji ve diğer nitelikler açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Bireyler değerlendirmelerini olumlu ve olumsuz olmak üzere iki bölümde yapmışlardır. Herşeyden önce, bölgenin olumlu bulunan özelliklerinin, olumsuz bulunanlara göre daha az olduğu göze çarpmaktadır (Bkz. Tablo 83a). Olumlu özellik olarak ilk sıralarda belirtilenler gelişmekte olan bir bölge, son teknolojik gelişmeler izlenmeye çalışılıyor, sanayi kendine istihdamı yüksek olmuştur. Bölgenin olumsuz özellikleri daha çok belirtilmiştir (Bkz. Tablo 83b). Bunların başında yatırımların yetersizliği, yetersiz sanayileşme, teknolojik yetersizlik ve haksız rekabet ortamı yer almıştır. Yapılan bu değerlendirmeler çerçevesinde mühendislerin bölgelerinin sanayi ve teknoloji durumunu iyi bildikleri söylenebilir. Kısaca mühendisler ülkenin sanayileşme düzeyinin bölgeye yansıyan niteliklerini kapsamlı olarak dile getirmişlerdir.

**Tablo 84a: Örneklemedeki Bireylerin Devletin Sanayi-Teknoloji-Ekonomi Politikalarına İlişkin Değerlendirmeleri**

Olumlu Bulunan Özellikler	Belirtilme Oranı
En son teknolojiye açık olma	21(%53)
Teknolojiye kaynak aktarımı	15(%3.8)
Tesise teşvik kredileri	14(%3.6)
Zirai sulamada kurum katkılı trafoaların yaygınlaştırılması	5(%1.3)
Elektrik şebekesi tesis etkinlikleri	4(%1)
Baraj yapımları	2(%0.5)
İletişim yatırımları	2(%0.5)

**Tablo 84b: Örneklemdaki Bireylerin Devletin Sanayi-Teknoloji-Ekonomi Politikalarına İlişkin Değerlendirmeleri**

Olumsuz Bulunan Özellikler	Belirtme Oranı
Devletin bir sanayi hedefi yok	98(%24.9)
Günlük kararlar, planlama eksikliği	74(%18.8)
Teknolojiye yatırım yok - eski teknoloji	59(%15)
AR-GE'ye ayrılan ödenek yetersiz	48(12.2)
Özelleştirme amacından saptırıldı	31(%7.9)
Siyasi tercihler planlamanın önünde	24(%6.1)
Birbirinden çok farklı firmaların ürünleri bilinçsizce aynı anda transfer edildi.	21(%5.3)
Yatırımda dengesizlik	14(%3.5)
Mühendisliğe verilen önemin azalması	11(%2.8)
Özelleştirme yapılmamalı	8(%2)

Örneklemdaki EMO üyelerine bu kez ülke genelini, devletin ekonomik ve sanayi politikasını nasıl gördükleri sorusu yöneltmiştir. Bireyler, devlet politikalarını olumlu ve olumsuz olmak üzere iki bölümde değerlendirmişlerdir. Sonuçlar Tablo 84a ve Tablo 84b'de yer almıştır. Mühendislerin devlet politikalarında olumlu buldukları özellikler en son teknolojiye açık olma, teknolojiye kaynak aktarımı, tesise teşvik kredileridir. Ancak hemen belirtilmelidir ki, mühendislerin %15'i olumlu görüş bildirmiştir. Diğer bir deyişle devlet politikalarında olumlu nitelik gören birey sayısı oldukça azdır. Mühendislerin devlet politikalarında olumsuz gördükleri özellikler çok fazla olmuştur. Bunlar arasında devletin bir sanayileşme hedefinin olmayışı, günlük kararlar, AR-GE'ye ayrılan ödeneklerin yetersizliği başta gelmiştir. Sonuç olarak mühendislerin, devletin sanayi ile ilgili politikalarını çok iyi bildikleri ve bunların eksikliklerine ilişkin doğru tanıda buldukları gözlenmektedir. Söz konusu geribildirimlerin devlet tarafından ciddiye alınması ve önlemler konusunda mühendislerin görüşlerinin sorulması; toplumsal yaşamımız için kritik bir önem taşımaktadır.

### **VIII. Örneklemin İş ve Mesleki Yaşama İlişkin Doyum Algıları**

Bu bölümde, bireylerin genel olarak işlerinden hoşnut olma, kendilerini iyi bir meslek adamı olarak görme ve mesleğin geleceğini iyi görme özellikleri incelenecektir. Ayrıca mühendislerin işinden doyumlu olması için gerekli kaynaklar ele alınacaktır.

**Tablo 85: Örneklemin İş ve Meslek Yaşamına İlişkin Çeşitli Doyum İfadelerine Katılma Oranları**

İfadeler	Katılanlar	Katılmayanlar
İş yaşamımdan hoşnutum	165(%41.9)	229(%58.1)
Bir bütün olarak iş yaşamımı değerlendirdiğimde kendimi iyi bir mühendis olarak görüyorum	193(%49)	201(%51)
Mesleğimin geleceğini iyi görüyorum	189(%48)	205(%52)

Tablo 85’de bireylerin, iş yaşamından hoşnutluğuna, meslek yaşamının bütününde kendilerini iyi bir mühendis olarak görme niteliklerine ve mesleğin geleceğini olumlu görme özelliklerine ilişkin veriler sunulmuştur. İş hayatından hoşnut olanlar, örneklemin yaklaşık %42’sidir. Kendini bir meslek adamı olarak “iyi bir mühendis” bulanlar, örneklemin %49’udur ve mesleğin geleceğini iyi görenler, örneklemin %48’idir. Bu sonuçlar ışığında mühendislerin her üç boyutta doyum bakımından temel bazı eksiklikleri yaşadığı söylenebilir. İş yaşamı bakımında hoşnutsuzluk biraz daha fazla görünmektedir.

Ancak burada kritik olan bireylerin kendilerini “iyi bir mühendis” olarak görmemeleridir. Bu sonuç bireylerin standartlarının batıda çalışan mühendis standardına uygun olduğuna ve bireylerin kendilerini batılı meslekdaşları ile karşılaştırdıklarına işaret edebilir. Yine lisans eğitiminde ve lisans sonrası eğitimde yaşanan eksiklikler; böyle bir sonuca neden olabilir. Mesleğin geleceğini iyi bulmayanların sayısı da oldukça fazladır. Bu sonuç mühendislerin sosyo-ekonomik konumlarının giderek olumsuzlaştığı, kazanımların eridiği bir ortamda olağan sayılsa gerektir. Mesleğin geleceğini olumlu hale getirme ancak mesleki örgütlülük, toplum içerisinde etkin konumda olma ve bir baskı grubu olabilmeden geçmektedir. Bu ise EMO’ya daha fazla bağlanma ve örgütü etkin çalıştırma ile sağlanabilir.

Tablo 86’da üyelerin işinden, işyerinden doyumlu olması için gerekli gördükleri niteliklere ilişkin döküm sunulmuştur. Mühendisler, işyerinde doyum bulma bakımından en fazla ücreti (%81), yetki ve sorumluluk sahibi olmayı (%62), çalışma şartlarını ve projelerini gerçekleştirme özgürlüğünü gerekli görmüşlerdir. Özetle mühendisler, doyum için kendi statülerine uygun bir ücret ve çalışma koşulunu, projelerinde özgür olmayı çok önemli görmektedir. Tüm bunlar ise ülkemizdeki bireylerin doyumlu olmasını belirlemektedir.

**Tablo 86: Örneklemin Mühendislerin Mesleğinden Doyumlu Olmasında Gereken Özelliklere İlişkin Değerlendirmesi**

Gerekli Görülen Doyum Alanları	Kişi Sayısı
Statü	200(%50.8)
Ücret	320(%81.2)
Çalışma şartları	235(%59.7)
İşyerinin uzaklığı	136(%34.5)
İşyerinin tanınmışlığı/saygınlığı	168(%42.6)
İnsan ilişkileri	186(%47.2)
Yönetimle olan ilişkiler	180(%45.7)
Kariyer ve ilerleme politikası	179(45.4)
Türkiyenin sanayi politikası	187(%47.5)
Projeleri gerçekleştirme özgürlüğü	228(%58)
Yetki ve sorumluluk	244(%61.9)

### IX. Ücretli Çalışan EMO Üyelerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmamıza katılan mühendislerin yaklaşık %72'sini oluşturan ücretli kesimin içinde bulunduğu koşullar, çeşitli boyutlar kapsamında incelenecektir.

**Tablo 87: Ücretli Çalışan EMO Üyelerinin Özlük Durumları**

Özlük Durumlar	Kişi Sayısı
Memur	84(%29.3)
İşçi	21(%7.4)
Sözleşmeli	114(%40.5)
Kapsam dışı	42(%14.9)
Yanıtsız	21(%7.4)
<b>Toplam</b>	<b>282(%100)</b>

Ücretli çalışan kesimin özlük durumlarına ilişkin veriler Tablo 87'de gösterilmiştir. Buna göre, ücretli çalışan kesimin yaklaşık %41'i sözleşmeli statüsünde ve %30'u memur statüsündedir. İşçi statüsünde çalışan mühendisler en son sırada yer almıştır.

**Tablo 88: Ücretli Çalışan EMO Üyelerinin Üstlendikleri Görevlerle Kendilerine Tanınan Yetki ve Sorumluluklar Arasındaki Uyuşma**

Uyuşma Dereceleri	Kişi Sayısı
Çoğu zaman yetkim ve statüm dışı görevleri üstleniyorum	56(%19.9)
Mesleki alanım dışındaki görevleri de üstlenmek zorunda kalıyorum	91(%32.2)
Görevimle yüklediğim sorumluluğum eşdeğer	126(%44.7)
Diğer	9(%3.2)
<b>Toplam</b>	<b>282(%100)</b>

Ücretli kesimin tanımlanan yetki ve sorumlulukları ile üstlendikleri görevler arasındaki uyuma oranlarına ilişkin bilgiler Tablo 88'de sunulmuştur. Eldeki veriler ücretli kesimin %52'sinden fazlasının ya yetki ve statüsü dışında ya da mesleki alanı dışında çalıştıklarına işaret etmiştir. Ücretli kesimin yaklaşık %45'inin göreviyle yüklediği sorumluluk eşdeğerdir. Bu sonuçlar yeniden yorumlanacak olursa; mühendislerin diğer mühendislik alanlarının işini yükledikleri ya da meslek dışı işletmecilik, hukukçuluk vb. gibi görevleri de sürdürmek durumunda kaldıkları söylenebilir. EMO yönetimi, işyeri temsilcileri mühendislerin bu yönde zorlanmasını ve olası mesleki saygınlık kayıplarını önlemek durumundadır. Odanın işlevlerinden biri, mühendislerin yetki ve görev tanımlarını yapmak ve bu tanımlar ihlal edildiğinde üyelerini savunmaktır. Böylece mesleğin diğer mesleklerden farkı belirlenmiş olur ve kredisi zedelenmez. Öte yandan, işveren açısından uzman işgücünden yararlanmama anlamına gelen bu sonuç; ancak kısa dönemde yararlıdır. Çalışanlar ne kendilerinin ne de diğer mesleğin gereklerini tam anlamıyla yerine getiremeyeceklerinden dolayı; işletme uzun dönemde verimlilik açısından geriler. Bireysel açıdan ücretli çalışan kesimin kendi mesleki formasyonuna uygun işlerde bulunmaması, bu bireylerin başta işletme, yönetim, satın alma olmak üzere ek görevler yüklenmeleri; mesleki doyumsuzluğun yanı sıra, stres, yetersizlik duyguları gibi bir sıra olumsuzluğa neden olacaktır.

Tablo 89'da ücretli çalışan bireylerin işyerinde karşılaştığı sorunlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bireyler birden fazla tercihte bulduklarından kategorilerin net oranları belirlenememiştir. Bu nedenle büyüklük esas alınacaktır. Ücretli kesimin en çok yakındığı sorunlar, ücret yetersizliği; bilgi, teknoloji ve pratikle ilgili sorunlar; şirketin personel politikası ve iş ilişkilerindeki pürüzler olmuştur. Görüleceği üzere ücretli kesimin iş yaşamında doyum bulmasını engelleyen pek çok sorun vardır. Bu sorunlardan bazıları sendikalaşma ve sendikal savaşımla önlenabilir. Özellikle bilgi, teknoloji ve pratikle ilgili sorunlar, başta olmak üzere

EMO'nun gerçekten işlev gören, çözüm yeri olarak algılanan teknik kurul ve komisyonlarının oluşturulması ya da varolanların yeni baştan örgütlenmesi çok yerinde olur.

**Tablo 89: Ücretli Çalışan Mühendislerin İşyerlerinde Sıklıkla Karşılaştıkları Sorunlar**

Sorunlar	Belirtme Oranları
Sorunum yok	34(%12.1)
Ücret yetersizliği	124(%44)
Şirketin personel politikası	69(%24.5)
Bilgi, teknoloji ve pratikle ilgili sorunlar	96(%34)
İş ilişkilerindeki pürüzler	65(%23)
Özlük hakları	55(%19.5)
İşçi-işveren ilişkileri sorunları	28(%9.9)
Yasal sorunlar	33(%11.7)
Mesleki doyumsuzluk	67(%23.8)

**Tablo 90: Ücretli Çalışan Mühendislerin Sendika Üyeliği**

Üye Olanlar	Üye Olmayanlar	Toplam
43(%15.2)	239(%84.8)	282(%100)

Ücretli çalışan kesimin sendika üyeliğine ilişkin bulgular Tablo 90'da ve sendikalaşma, sendikal örgütlenme hakkındaki değerlendirmeleri Tablo 91'de sunulmuştur. Bu kesimdeki mühendislerin %15'inden biraz fazlası sendika üyesidir. İlgili sonuç Tablo 91'de sendikalaşmaya taraftar olanların örneklemin yaklaşık %76'sını oluşturması ile çelişir görünmektedir. Eldeki bu sonuç, sendikalaşmadan yana olmalarına rağmen mühendislerin varolan sendikaları olumlu bulmadıkları, ya da korkuya düştükleri anlamına gelmektedir. Sendikal savaşımın yasal desteğinin olmayışı, bireylerin üye olmasını engellemiş olabilir. Bununla birlikte aydın bir kesim olan mühendislerin toplumun örgütlenmesine, katılımcı demokrasinin yaşama geçirilmesine öncülük yapmaları da onlardan beklenen bir roldür. Eldeki veriler bu bakımdan mühendislerin bazı çekincelere sahip olduklarına ya da istekli davranmadıklarına işaret etmektedir.

Sendikalaşma taraftarı olan bireylerin yaklaşık %21'i işkoluna dayalı bir örgütlenme istemiştir. Yine bu kesimin yaklaşık %20'si kamuda ve özel sektörde çalışan kesimin ayrı ayrı örgütlenip sonunda bir federasyon çatısında birleşmesi görüşünü savunmaktadır. Mühendislerin %17'si, teknik elemanlardan ve işçilerden ayrı sendikalaşmanın gerekli olduğuna işaret etmiştir. Bu sonuçları birleştirerek işkolu esasına dayalı, diğer elemanlar dışında, özel ve kamu



sektöründe çalışan mühendislerin ayrı örgütlenip bir federasyon oluşturmalarının genel kabul gördüğünü söyleyebiliriz.

**Tablo 91: Ücretli Çalışan Mühendislerin Sendikalaşma ve Sendikal Örgütlenme Konusunda Değerlendirmeleri**

Sedikalaşma Konusunda Değerlendirmeler	Belirtme Oranı
Sendikalaşmaya taraftar	213(%75.6)
İş koluna dayalı bir sendika olmalı	59(%20.9)
İşçilerle aynı sendikal örgütte örgütlenmeli	17(%6)
Diğer teknik elemanlarla birlikte örgütlenmeli	38(%13.5)
Mühendisler ayrı sendikalaşmalı	49(%17.4)
Mühendisler işyeri esasına göre örgütlenmeli	21(%7.4)
Özel sektörde çalışan mühendisler örgütlenmeli	17(%6)
Kamuda çalışan mühendisler örgütlenmeli	29(%10.3)
Kamuda ve özel sektörde çalışan mühendisler ayrı ayrı örgütlenmeli ve bir federasyonda birleşmeli	54(%19.1)
Sendikalaşmaya taraftar değil	48(%17)
Mühendisler işçi değil yöneticidirler	17(%6)
Mühendisler kişisel pazarlık gücüne sahiptirler	15(%5.3)
Sendika siyasete alet olur	16(%5.7)
Fikrim yok	21(%7.4)

Sendikalaşmaya taraftar olmayan kesim örneklemin %17'sidir. Bu bireyler mühendislerin yönetici olduklarını ve sendikalaşmanın politikaya alet olacağını belirterek sendikalaşmaya karşı çıkmıştır. Örneklemin yaklaşık %7'sinin bu konuda kararsız kaldığı görülmektedir.

EMO'nun sendikalaşma, sendikal savaşım konusunda çabalara ön ayak olması beklenen bir davranıştır ve oda bunu yerine getirmektedir. Ancak odaların temel işlevleri ile sendikal savaşım tam çakışma göstermemektedir. Bu nedenle EMO'dan salt sendikal savaşım beklemek ya da bu yönde çalışmadığı için yakınmak doğru olmayacaktır.

Tablo 92'de sendikalaşmaya taraftar olanların örgütlenmeden beklediklerine ilişkin döküm sunulmuştur. Sendikalaşmadan en çok beklenen kazanımlar sırası ile ekonomik-demokratik haklar, pazarlık gücünün artması ve etkili bir baskı gücü oluşturmaktadır. İstenen bu kazanımlarının doğrudan sendikalar içerisinde yer alarak ve örgütlenme çabalarını destekleyerek gerçekleşeceği çok açıktır.

**Tablo 92: Sendikalaşmaya Taraftar Olanların Sendikadan Bekledikleri**

Beklentiler	Belirtilme Oranları
Ekonomik-demokratik haklar	90(%42.2)
İş güvencesi ve tazminat	48(%22.5)
Pazarlık gücünün artması	56(%26.3)
İş güvenliği	37(%17.4)
Etkili bir baskı gücü ulaştırma	51(%23.9)

**Tablo 93: Ücretli Çalışan Mühendislerin Çalıştığı Kurumda İşyeri Temsilciliği Bulunma Oranı**

İşyeri Temsilciliği Var	İşyeri Temsilciliği Yok	Toplam
160(%56.7)	122(%43.3)	282(%100)

**Tablo 94: Ücretli Çalışanların İşyeri Temsilciliği Etkinliklerinden Hoşnutluk Düzeyi**

Hoşnutum	Hoşnut Değilim	Kısmen Hoşnutum	Toplam
108(%67.5)	41(%25.6)	11(%6.9)	160(%100)

Ücretli çalışan kesimin EMO işyeri temsilciliği örgütlenmesine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 93 ve Tablo 94'de sunulmuştur. Ücretli çalışan mühendislerin yaklaşık %57'sinin işyerinde işyeri temsilciliği örgütlenmesi vardır. Kurumda işyeri temsilciliği bulunan mühendislerin %68'i temsilciliğin etkinliklerinden hoşnuttur. İşyeri temsilciliği etkinliklerinden kısmen hoşnut olanlar ve hiç hoşnut olmayanlar bu alandaki örneklemin %33'ünü oluşturmuştur.

Sonuçlar en başta işyeri temsilciliği örgütlenmesinin yaygınlaştırılmasının gerekli olduğuna işaret etmektedir. Temsilciliklerin etkinliklerinin daha fazla sayıda üyeye seslenmesi yerinde olur.

Tablo 95'de ücretli çalışan bireylerin işyeri temsilciliği görevlendirmesine ilişkin değerlendirmeleri bulunmaktadır. Eldeki veriler iki seçeneğin belirginlik kazandığını, daha çok onayladığını göstermektedir. Bunlar işyerindeki mühendislerin katılımıyla yapılacak seçime göre temsilcinin belirlenmesi ve işyeri temsilciliğinin henüz kabul görmemesinden dolayı seçilen kişinin bir etkinliği olacağına inanmamadır.

**Tablo 95: Ücretli Çalışan Kesimin İşyeri Temsilciliği Görevlendirmesine İlişkin Görüşleri**

Görüşler	Kişi Sayısı
İşyerinde çalışan mühendislerin katılımıyla yapılacak seçime dayalı olarak belirlenen kişi görevlendirilmelidir	78(%48.8)
Oda yönetimiyle ilişkileri iyi olan, uygun bir meslekdaş temsilci olarak atanmalıdır	43(%26.9)
İşyeri temsilciliği kurumu henüz yeterli kabul görmediğinden seçilen meslekdaşın bir işlevi olduğuna inanmıyorum	59(%36.9)
Odanın işyeri temsilciliğini güçlendirme konusunda yeterli çalışması olmadığından bu kurumun etkili olacağına inanmıyorum	29(%18.1)
Diğer	9(%5.6)

Birinci görüş, mühendislerin temsilciliği kendilerinin belirlemesi anlamında demokratik bir davranışa işaret etmiştir. Ancak ikinci görüş, bireylerin en azından %37'sinin temsilciliğin bir işlevi olmadığına inandığı anlamına gelmektedir. Örneklemin %18'inin bu konuda odayı yetersiz görmesi, ilgili bulguyu pekiştirmektedir. Tüm bu bulgular birlikte ele alındığında, işyeri temsilciliği kurumunun güçlendirilmesi, etkin ve kabul gören bir kurum haline getirilmesi için ciddi çalışmaların başlatılması gerektiği net olarak ortaya çıkmıştır. İşyerlerine temsilci atama veya belirleme işlemlerinden önce işyerinde çalışan üyelerle temsilciliğin kabul görmesinin ve bir işlevi sahip olabilmesinin yolları tartışılmalıdır. Unutulmamalıdır ki EMO'nun kredisi bir bakıma işyeri temsilciliklerinin etkin çalışması ve kabul görmesi ile artacaktır.

Ücretli çalışan üyelerin işyerlerinde bulunmasını istediği sosyo-kültürel olanaklar Tablo 96'da gösterilmiştir. Bu alanda istenenler sırasıyla spor tesisleri, işyeri lokali, kafeterya, kreş-anaokulu ve okuma-çalışma salonu alanlarıdır. İşyerlerinin bu tür sosyal etkinlikleri, olanakları kapsaması çalışanların iş doyumlarını arttıracaktır; gibi verimliliği de doğrudan etkilemektedir. Bireylerin boş zaman etkinliklerini işyerinin tesislerinde sürdürmesi ise; olumlu yönde güdülenmeye yol açmaktadır. İşyeri temsilciliklerinin mühendislerin bu yöndeki istemlerinin karşılanması için çaba göstermeleri yerinde bir adım olacaktır.

**Tablo 96: Ücretli Çalışan Mühendislerin İşyerinde Bulunmasını İstedığı Sosyo-kültürel Olanaklar**

Sosyo-kültürel Olanaklar	Belirtilme Oranları
Kreş, anaokulu	64(%22.7)
İşyeri lokali	96(%34)
Kafeterya	91(%32.3)
Spor tesisleri	118(%41.8)
İbadethane	24(%8.5)
Okuma-çalışma salonu	59(%20.9)
Dinlenme salonları	43(%15.2)
Diğer	11(%3.9)

### X. Örneklemdaki Serbest Müşavir Mühendislerle İlişkin Bulgular

Bu bölümde serbest çalışan EMO üyelerine ilişkin çeşitli özellikler incelenecektir. Serbest çalışanlar örneklemin %28'inden fazlasını oluşturmaktadır. Bu kesimin incelenen ilk sorunu EMO'nun belirlediği asgari ücrettir ve buna ilişkin bulgular Tablo 97'de sunulmuştur.

**Tablo 97: Serbest Müşavir Mühendislerin EMO'nun Belirlediği Asgari Ücret Hakkındaki Değerlendirmeleri**

Değerlendirmeler	Kişi Sayısı
Belirlenen ücret günün şartlarına göre düşük	38(%33.9)
Belirlene ücret oldukça tatminkar	41(%36.6)
Belirlenen ücret gerçekçi değil, piyasaya göre belirlenmemiş	33(%29.5)
<b>Toplam</b>	<b>112(%100)</b>

Tablodan görüleceği üzere örneklemin yaklaşık %37'si belirlenen asgari ücreti tatminkar bulurken, %34'ü günün şartlarına göre düşük bulmuştur. Bu kesimde yer alanların yaklaşık %30'u ise piyasaya göre belirlenmeyen, dolayısıyla gerçekçi olmayan bir asgari ücret olarak değerlendirmiştir. Asgari ücreti düşük ve yetersiz bulanlar örneklemin üçte birinden biraz fazladır.

Belirlenen asgari ücretin uygulanabilir, kabul edilebilir olması için belirtilen öneriler Tablo 98'de gösterilmiştir. Örneklemin %50'si asgari ücretin serbest çalışanların oluşturduğu bir komisyon yoluyla belirlenmesini istemiştir. Örneklemin %38'inden fazlası ise tüm kesimlerin görüşü alındıktan sonra bir ücretin belirlenmesi ve buna tüm çalışanların uymasının sağlanması

gerektiğine işaret etmiştir. Şimdiki sistemin iyi olduğunu savunan grup ise örneklemin yalnızca %25'idir. Sonuçta başta serbest müşavir mühendislerin seçtikleri temsilciler olmak üzere, belediyeler, işveren örgütleri v.b. gibi kurumlardan gözlemcilerle asgari ücretin belirlenmesi ve belirlenen asgari ücretin altında işgörenlere yaptırım uygulanması görüşünün yaygın destek gördüğü söylenebilir.

**Tablo 98: Serbest Müşavir Mühendislerin EMO'nun Belirlediği Asgari Ücretin Uygulanabilir Olması İçin Benimsediği Öneriler**

Öneriler	Kişi Sayısı
Serbest çalışan arkadaşlardan oluşan bir komisyon ücreti belrilemeli	56(%50)
Ücret seçenekli olarak belirlenmeli	28(%25)
Bu konuda tüm kesimlerin görüşü alınarak belirli bir ücret belirlenmeli ve bu ücretin altında çalışan kişilere yaptırım uygulanmalı	43(%38.4)
Şimdiki sistem oldukça iyi, yeterki işverenler uysunlar	28(%25)
Ücret diğer mesleki disiplinlerle birlikte belirlenmeli	8(%7.1)
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nın her yıl yayınladığı birim inşaat maliyetine göre belirlenmeli	18(%16.1)

**Tablo 99: Serbest Müşavir Mühendislerin Büro Elemanlarına İlişkin Döküm**

Eleman Dökümü	Kişi Sayısı
Yalnız kendim	25(%22.3)
Teknik elemanlar	64(%57.2)
Bir veya birkaç mühendis	10(%8.9)
Mühendis ve teknik elemanlar	13(%11.6)
<b>Toplam</b>	<b>112(%100)</b>

Tablo 99'da serbest çalışan mühendislerin büro elemanlarına ilişkin döküm yer almıştır. Bürosunda yalnızca kendisi çalışan mühendisler, ilgili örneklemin %22'sini oluşturmuştur. Kendisi ile birlikte teknik elemanların da çalıştığını bildiren grup, serbest çalışanların yaklaşık %57'sidir.

İşyerinde kendisinden başka bir ya da birkaç mühendisi çalıştıranlar örneklemin yaklaşık %9'u iken, bir mühendis ve teknik elemanları istihdam edenler örneklemin yaklaşık %12'sidir. Özetle serbest çalışan kesimin genellikle teknik elemanları istihdam ettiği açığa çıkmıştır. Kendisinin dışında bir mühendise iş veren serbest çalışanlar, ilgili örneklemin yaklaşık %21'idir.

**Tablo 100: Serbest Müşavir Mühendislerin TUS Hizmetini Yerine Getirme Oranı**

Evet Getiriyorum	Hayır Getiremiyorum	Toplam
41(%36.6)	71(%63.4)	112(%100)

**Tablo 101: Serbest Müşavir Mühendislerin TUS Hizmetini Yerine Getirememe Nedenleri**

Nedenler	Belirtilme Oranları
Firmalar, idareciler talep etmiyor	12(%10.7)
Belediyeler istemiyor	7(%6.2)
İşlerlik kazandırlamadı	4(%3.6)
Ücretler yüksek, vatandaşın gücü yetmiyor	3(%2.7)
Kabul görmüyor	2(%1.8)

Tablo 100'de serbest çalışanların TUS hizmetini yerine getirme oranları ve Tablo 101'de bu hizmeti yerine getirememe nedenleri gösterilmiştir. Serbest müşavir mühendislerin yaklaşık %37'si TUS hizmetini yerine getirdiğini bildirmiştir. Örneklemin yaklaşık %63'ü bu hizmeti yerine getirmemektedir. TUS hizmetini yerine getirmeme nedenleri üyelerin çok azı tarafından bildirilmiştir. İlgili örneklemin yalnızca %25'i bu konuda görüş sunmuştur. Sunulan nedenler arasında ilk sıraları firmaların talep etmemesi, belediyelerin istememesi ve işlerlik kazanılmayan bir etkinlik olması almıştır.

**Tablo 102: Serbest Müşavir Mühendislerin TUS Hizmetinin Oda Tarafından Denetlenmesini ve Puanlanmasını İsteyip İstemedikleri**

Evet İsterim	Hayır İstemem	Toplam
97(%86.6)	15(%13.4)	112(%100)

Tablo 102'de serbest çalışanların TUS hizmetinin oda tarafından denetlenmesine ve planlanmasına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Sonuçlar, örneklemin büyük bir çoğunluğun (%87), bu hizmetin oda tarafından denetlenmesini ve puanlanmasını istediğini göstermiştir. İlgili yönde çabalar oda tarafından başlatılmalı ve başlanılan etkinliklere hız verilmelidir.

**Tablo 103: Serbest Müşavir Mühendislerin Kestiği Makbuzun/faturanın Karşılığını Alma Oranı**

Evet Alıyorum	Hayır Alamıyorum	Toplam
36(%32.1)	76(%67.9)	112(%100)

**Tablo 104: Serbest Müşavir Mühendislerin Kestiği Makbuzun/faturanın Karşılığını Alamama Nedenleri**

Nedenler	Belirtilme Oranları
Piyasada çok kırım(tenzilat) var	41(%36.6)
Oda fiyatları piyasa değerlerine göre yüksek	14(%12.5)
Rekabet ortamı	6(%5.4)

Tablo 103'de serbest çalışan kesimin kestiği makbuz/faturanın karşılığını alma oranlarına ve Tablo 104 makbuzun karşılığını almama nedenlerine ilişkin dökümler yer almıştır. Serbest çalışan kesimin yaklaşık %68'i kestiği makbuzun karşılığını alamamaktadır. Bireyler kestikleri makbuzun/faturanın karşılığını alamama nedeni olarak piyasada kırımın olmasını ve odanın fiyatlarının yüksek oluşunu göstermişlerdir. Sonuçta mühendislerin önemli bir bölümünün yüksek enflasyon, iş hacminin daralması ve ekonomik belirsizlik gibi nedenlerin etkisiyle belirlenen fiyattan indirim yaptıkları anlaşılmıştır.

Yapılan indirimlerin verilen hizmetin kalitesini, oradan da mesleğin kredisini olumsuz yönde etkileyeceği çok olasıdır. Dolayısıyla serbest çalışan kesimde bu konuda bir görüş birliğinin oluşması ve ekonomik-toplumsal çıkarların korunması gereklidir

**Tablo 105: Serbest Müşavir Mühendislerin İşyerinde İş Etüdü Uygulanma Oranı**

Evet Uygulanıyor	Hayır Uygulanmıyor	Toplam
46(%41.1)	66(%58.9)	112(%100)

Serbest çalışan kesimin işyerlerinde iş etüdü uygulamasının bulunma oranı Tablo 105'de sunulmuştur. Buna göre örneklemin %41'inde böyle bir uygulama vardır. İlgili kesimin işyerinde ücret akort sisteminin uygulanma düzeyi Tablo 106'da gösterilmiştir. Ücret akort sistemini uyguladığını söyleyen kesim örneklemin %23'üdür.

**Tablo 106: Serbest Müşavir Mühendislerin İşyerinde Ücret Akort Sistemi Uygulanma Oranı**

Evet Uygulanıyor	Hayır Uygulanmıyor	Toplam
26(%23.2)	86(%76.8)	112(%100)

### XI. Cinsiyetler Açısından Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, kadın ve erkek mühendislerin bazı niteliklere sahip oluş bakımından birbirlerinden farklılık göstermelerini açıklayan ki kare analizi sonuçlarına yer verilecektir. Elde alınan sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı olanlardır.

**Tablo 107: Cinsiyetlere Gelir Düzeyleri**

Cinsiyet	Gelir Düzeyi		
	20 milyona kadar	20-50 milyon arası	50 milyon ve üzeri
Kadın	15(10.7)*	8(12.9)	5(4.3)
Erkek	131(135.3)	168(163.1)	54(54.7)

$$X^2=4.62, s.d=2, p<0.05$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir

Tablo 107'de görüldüğü üzere gelir düzeyleri cinsiyetlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kadınlar, alt gelir düzeyinde (20 milyona kadar kategorisi) beklenilenden daha çok oranda, orta ve üst gelir dilimlerinde ise beklenilenden daha az oranda yer almışlardır. Buna karşın erkeklerde ise tersine bir durum söz konusudur. Yani erkekler alt gelir düzeyinde beklenenden daha az oranda, üst gelir düzeyinde beklenenden daha çok oranda yer almaktadır. Orta gelir düzeyinde erkekler açısından beklenen ile elde edilen değerler arasında bir çakışma vardır.

Elde edilen bu sonuçlar, kadın mühendislerin erkek mühendislere göre daha az kazandıklarına; bu meslekte gelir açısından erkeklerin avantajlı olduğuna işaret etmiştir.

**Tablo 108: Cinsiyetlere Göre EMO'ya Üye Olma İsteği**

	Evet Olurdum	Hayır Olmazdım
Kadın	18(23.8)*	10(4.2)
Erkek	317(311.2)	49(54.8)

$$X^2=6.02, p<0.02$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir



Kadınların ve erkeklerin odaya üye olma isteğinin, kararlılığının anlamlı bir farklılaşma gösterip, göstermediği çözümlenmiştir (Bkz. Tablo 108). Tablo 108'de görüldüğü üzere kadın mühendisler, beklenen değer altında odaya üye olma niyeti sergilemişlerdir. Yine odaya üye olmadım diyen kadın mühendisler beklenenden daha fazladır. Erkeklerde ise tersine bir durum vardır. Erkekler beklenenden daha çok oranda odaya üye olma kararlılığı gösterirken, beklenilenden daha az oranda odaya üye olmama kararlılığı içerisinde olduklarıdır. Eldeki bu sonuçlar, odanın daha çok erkeklere yönelik olduğuna, kadın mühendislerin yaşadıkları sorunlara duyarsız kaldığına işaret edebilir. EMO bir şekilde kadın üyelerin ilgisini çekecek, onları da kapsayacak etkinlikler ortaya koyabilmelidir.

**Tablo 109: Cinsiyetlere Göre İşyerinde Mesleki Projeleri Gerçekleştirme Özgürlüğü**

Projeleri Gerçekleştirme Özgürlüğü	Kadın	Erkek
Bu konuda hiç özgürlüğüm yok	12(5.4)*	52(60.6)
Kısmen, projelerimi yönetimin istediğine göre düzelterek	9(8.6)	97(96.4)
Sınırlı sayıda projelerimi uygulamaya koyabiliyorum ve bu konuda oldukça özgürüm	7(13.9)	164(156)

$$X^2=12.24, s.d=2, p<0.001$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir

Tablo 109'da cinsiyetlere göre bireylerin işyerinde projelerini gerçekleştirebilme özgürlüğünün farklılaşp, farklılaşmadığına ilişkin döküm sunulmuştur. Yapılan analiz istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermiştir. Elde edilen bulgular çerçevesinde iki kategoride cinsiyetler açısından farklılaşmanın olduğu gözlenmiştir. Bunlar, hiç özgürlüğü olmama ile sınırlı ve oldukça özgür olabilmeye kategorileridir. Kadınlar beklenen değerlerin üzerinde projelerini gerçekleştirmede hiç özgürlüklerinin olmadığını belirtirlerken, projelerini gerçekleştirebilme konusunda sınırlı veya oldukça özgür olduğunu belirten kadınlar beklenen değer çok altında kalmıştır. Tersine bir durum erkekler için sözkonusudur. Yani erkekler, beklenen değer altında bu konuda hiç özgürlüklerinin bulunmadığını ifade ederken, sınırlı ve oldukça özgür olduğunu bildiren erkekler beklenilenin oldukça üzerindedir. Özetle kadın mühendislerin mesleki projelerini uygulamaya koyma şansı oldukça kısıtlıdır. İşyeri koşulları, işverenin kadın mühendise bakış açısı ilgili sonucu doğurmuş olabilir.

Elde edilen tüm sonuçlar iş ortamında kadınların aleyhine bir durumun varlığına işaret etmektedir. EMO'nun ilgili bulguları baz olarak kabul edip, kadın üyelerin konumlarını iyileştirici örgütlenme çabası içinde bulunması yerinde bir davranış olur.

## XII. İş Doyumu Açısından Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde bireylerin iş doyumları ile sahip oldukları bazı nitelikler arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenecektir. İncelemede ki kare ve varyans analizi istatistiksel teknikleri kullanılacaktır. Burada yer verilen bulgular yalnızca istatistiksel olarak anlamlı olanlardır.

**Tablo 110: Yaşa Bağlı Olarak İş Doyumunda Farklılaşmalar**

	21-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50 yaş ve üzeri
İş yaşamımdan hoşnutum	24(33.5)*	52(68.3)	72(51.5)	17(11.7)
İş yaşamımdan hoşnut değilim	56(46.5)	111(94.7)	51(71.5)	11(16.3)

$$X^2=30.1, s.d=3, p<0.000$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir

İş doyumuna tepkisinde yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı çözümlenmiş ve sonuçlar Tablo 110'da gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır. Özellikle 21-29 yaş diliminde olmak üzere 21-39 yaş arasında belirgin bir şekilde mesleki doyumsuzluk, iş hayatından hoşnutsuzluk vardır. 21-29 ve 30-39 yaş kümelerindeki bireyler beklenenden daha fazla oranda hoşnutsuzluk bildirirken; beklenenden daha az oranda hoşnutluk bildirmişlerdir. 40-49 yaş özellikle 50 yaş ve üzeri yaş kümelerinde ise tersine bir durum gözlenmiştir. Yani bu yaş kümelerine giren bireyler beklenenden daha fazla oranda iş doyumuna, hoşnutluk bildirirken, beklenenden daha az oranda, doyumsuzluk, hoşnutsuzluk bildirmişlerdir.

Eldeki bu sonuçlar özellikle genç yaşlarda belirgin olmak üzere çalışan bireylerde iş doyumsuzluğu olduğunu göstermektedir. Mühendisler ancak alanlarında deneyimli olduklarında -ki bu 40 yaşından sonraki döneme denk düşmektedir-, gerek maddi gerekse sosyal statü ve mesleki yeterlik bakımlarından doyuma ulaşmaktadırlar.

**Tablo 111: Toplam Kişisel Aylık Gelir Düzeyine Göre İş Doyumunda Farklılaşmalar**

	20 milyona kadar	20-50 milyon arası	50 milyon ve üzeri
İş yaşamımdan hoşnutum	31(62.1)*	90(74.8)	41(25.1)
İş yaşamımdan hoşnut değilim	115(83.9)	86(101.2)	18(33.9)

$$X^2=65.07, s.d=2, p<0.000$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir

Üyelerin gelir düzeylerine bağlı olarak iş doyumunu tepkilerinde bir farklılaşma olup olmadığı istatistiksel olarak incelenmiştir. Sonuçlar anlamlıdır (Bkz Tablo 111). Tablo 111'de görüleceği üzere düşük ve orta gelir diliminde olan bireyler daha fazla oranda hoşnutsuzluk, doyumsuzluk tepkisi bildirirken, üst gelir düzeyinde olan bireyler aksine daha fazla oranda doyum, hoşnutluk tepkisi göstermişlerdir. Bu sonuçlar iş doyumunu, iş yaşamından hoşnutluk duyma tepkisinin gelirle bağlantılı bir tepki olabileceğini düşündürmektedir.

**Tablo 112: Medeni Duruma Bağlı Olarak İş Doyumunda Farklılaşmalar**

İş Doyumu	Evli	Bekar
İş yaşamımdan hoşnutum	121(131.7)*	41(30.3)
İş yaşamımdan hoşnut değilim	196(185.3)	32(42.7)

$$X^2=7.90, p<0.001$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir

Evli ya da bekar oluş açısından iş yaşamından doyum bulmanın farklılık gösterip göstermediği çözümlenmiştir. Sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 112'de bu sonuçlar gösterilmiştir. Eldeki verilere göre bekarlar evlilerden daha fazla doyum, hoşnutluk tepkisi göstermişlerdir. Diğer bir söyleyişle evli bireyler beklenenden daha az oranda hoşnutluk tepkisi bildirirken, bekar bireyler beklenenden daha fazla oranda iş doyumunu, hoşnutluk tepkisi göstermişlerdir. Bu nasıl açıklanabilir? Evlilik yaşamı her ne kadar psikolojik doyum, sevgi paylaşımı açılarından olumlu değerleri taşısa da; kendi içinde sorumlulukları ve zorlukları olan bir yaşam biçimidir. Evliliğe bağlı olarak maddi yükümlülükler, çocukların geleceğinin hazırlanması gibi baskılar artmakta; bu nedenle doyum tepkilerinde görece düşüklükler gözlenmektedir. Ancak doyum ölçümü tek boyutludur. Doyumun çok boyutlu, çok maddeli olarak tasarlanan bir ölçekte bir tek madde ile ölçülmesi ve bu ölçümenin sonuçlarına göre karara gidilmesi yanlış olur. Bu nedenle doyumla ilgili elde edilen tüm sonuçlara ihtiyatla yaklaşmak, genel ve çok kaba bilgi veren panaromalar olarak değerlendirmek yararlı olacaktır.

Lisansta bitirilen üniversitelere göre iş doyumunu tepkisinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı çözümlenmiş ve sonuçlar Tablo 113'de gösterilmiştir. Eldeki bu sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır. İş yaşamından en fazla hoşnutluk duyan kesimin ODTÜ mezunları olduğu anlaşılmaktadır. Bu kesimi ADMMA-İDMMA, Yıldız, Ege-Dokuz Eylül ve İTÜ izlemiştir. İş doyumsuzluğu bakımından ilk sırayı diğer kategorisinde yer alan görece yeni kurulmuş üniversitelerin mezunları almıştır. Bu kesimi sırasıyla KTÜ ve Hacettepe-Gazi mezunları izlemiştir. Eldeki bu sonuçlara göre eğitim kalitesinin iş yaşamındaki güçlükleri azaltmak ve

beceri kazandırmak yoluyla bireylerin doyum, hoşnutluk duymalarını arttırdığı söylenebilir. Buna göre ODTÜ, ADMMA, İDMMA gibi köklü üniversiteler sözkonusu işlevi yerine getirmişlerdir. Görece yeni kurulan, donanım, laboratuvar ve öğretim üyesi yetersizliği çeken üniversiteler ise bu işlevi yerine getirememiştir. Eğitim kalitesi bakımından ortalarda yer alan ve kendisine imaj edinmede başarısızlıklar yaşayan üniversitelerin (Örneğin; Dokuz Eylül Üniv., Yıldız Üniv. Gibi) doyuma etkisi de ortalama düzeydedir. Bu bakımdan İTÜ'nün gerilemesi oldukça şaşırtıcıdır ve bu üniversitenin öğretim üyesi kaybettiğine işaret edebilir. Bununla birlikte elde edilen bu sonuçlar, tek maddeli bir ölçeğe dayandığından ihtiyatla yorumlanmalı ve iş doyumunu mutlaka çok boyutlu olarak değerlendirilmelidir.

**Tablo 113: Bitirilen Üniversiteye Göre İş Doyumunda Farklılaşmalar**

Üniversite	İş Yaşamımdan Hoşnutum	İş Yaşamımdan Hoşnut Değilim
Ege-Dokuz Eylül	13(14.9)*	22(20.1)
KTÜ	5(8.9)	16(12.1)
ODTÜ	19(13.6)	13(18.4)
İTÜ	30(27.2)	34(36.8)
Yıldız	32(30.6)	40(41.4)
ADMMA-İDMMA	38(34)	42(46)
Hacettepe-Gazi	9(11.9)	19(16.1)
Diğer	16(20.8)	33(28.2)

$$X^2=13.19, s.d=7, p<0.01$$

\*Parantez içindeki değerler beklenen değerlerdir

**Tablo 114: İş Doyumuna Bağlı Olarak Bireylerin Gelirlerine İlişkin Algıları**

İş Yaşamımdan Hoşnutum	İş yaşamımdan Hoşnut Değilim	F(1,393)	p
3.82	2.91	6.56	0.001

Algılanan mesleki gelir bir süreklilik olarak ele alındığında, iş yaşamından hoşnut olanların ve olmayanların gelir algısında belirttikleri ortalamaların birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi yoluyla incelenmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermiştir (Bkz. Tablo 114). Özellikle iş yaşamından hoşnut olduğunu bildiren bireyler gelirlerini daha üst algılayarak, iş yaşamından doyumsuz olmayan bireyler gelirlerini daha aşağı olarak değerlendirmişlerdir.

**Tablo 115: İş Doyumuna Bağlı Olarak Bireylerin Projelerini Gerçekleştirme Özgürlüğü**

İş Yaşamımdan Hoşnutum	İş yaşamımdan Hoşnut Değilim	F(1.393)	p
3.24	2.11	7.03	0.001

Yine bireylerin işyerlerinde kendi projelerini uygulamaya sokma özgürlüğü sürekli bir değişken olarak değerlendirildiğinde, iş yaşamından hoşnut olan ve olmayan bireylerin projelerini gerçekleştirme ortamlarının birbirinden farklı olup olmadığı varyans analizine dayalı olarak çözümlenmiştir. Yapılan varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşmıştır. Buna göre iş yaşamından doyumlu olan bireylerin projelerini gerçekleştirme ortalaması, iş yaşamından doyumsuz olanlardan daha yüksektir. Eldeki bu sonuç, doyumun bireylerin kendi kişisel ve mesleki projelerini gerçekleştirmesine bağlı olarak artabileceğine işaret etmiştir. Bireyler kendi inisiyatif ve kararları ile mesleki projelerini uygulamaya koydukları ölçüde iş yaşamlarından aldıkları doyum artmaktadır.

Doyumla ilgili elde edilen bu sonuçlar, bireylerin doyum kaynaklarının maddi, sosyal ve psikolojik olduğuna işaret etmiştir. Bununla birlikte ilgili evrende daha çok sayıda ve boyutta ölçümlerde bulunularak sonuçların geçerliliği sınanmalıdır.

### SONUÇ VE DEĞELENĐME

Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi üyelerinin, ekonomik, eğitsel, mesleki, kültürel, sosyal boyutlarda genel özelliklerini belirlemek ve mühendislerle ilişkin bir perspektif sunmak üzere düzenlenen çalışmamız büyük ölçüde amacına ulaşmıştır. EMO üye profili bir mühendisin kim olduğuna ilişkin ayrıntılı bir panorama sunmaktadır. Okuyucu bir toplumsal kategori ve aydın topluluğu olarak mühendislerin taşıdığı niteliklere, yaşadıkları sıkıntı ve sorunlara ilişkin kapsamlı bilgiye kavuşma olanağını elde etmiştir. Bununla birlikte her çalışmada olduğu gibi bu araştırmada da ele alınamayan, eksik bırakılan alanlar vardır. Böylesine çok boyutlu ve kapsamlı bir çalışmada zorunlu olarak bazı özellikler üzerinde ayrıntılı çözümlene yapılamamıştır. Araştırmacılar ilgili konularda derinlemesine yeni çalışmalarda bulunurlarsa; bu çalışmanın daha da bütünsel olmasına yardım ederler. Özetle elinizdeki bu çalışmanın bundan sonraki çalışmalara temel oluşturması göz önüne alınmış ve bu hedef büyük ölçüde başarılmıştır.

Burada yapılacak değerlendirmelerin araştırmanın kapsamı içerisinde bulunan tüm özellikleri içermeyeceği belirtilmelidir. Değerlendirmemiz daha çok belirgin bazı niteliklerin, kimliğe ilişkin ayırtedici değişkenlerin vurgulanmasına yönelik olacaktır. Ayrıntılı incelemeleri edinmek isteyenlerin, bulgular başlığı altında ilgili bölümlerdeki tartışma ve yorumlara yeniden bakmasında yarar vardır. İsteyenler EMO'dan ayrıntılı raporu temin edebilirler. Üye profilini elde etme ve genel olarak mühendisin kim olduğunu yanıtlama çabamız, çeşitli alt bölümlerdeki bulgular ışığında amacına ulaşmıştır. Üye profili kapsamı altında incelenen değişkenler, üyelere ilişkin bir fotoğraf elde etmemizi olanaklı kılmıştır. Buna göre, mühendislerin çoğunun erkek, evli, 30-49 yaşları arasında, ilçe ve küçük kentlerde doğmuş bireyler olduğu ortaya çıkmıştır. Oda üyesi mühendislerin daha çok Elektrik ve Elektrik-Elektronik branşlarında oldukları; proje-taahhüt-danışmanlık, ölçü-kontrol-bakım-onarım ve haberleşme alanlarında çalıştıkları bulunmuştur. Mesleğini yapmayan/yapamayan bireylerin genellikle kadın mühendisler olduğu ve kadın mühendisler aleyhine bir çalışma evreninin bulunduğu gözlenmiştir.

Mühendislerin gelir düzeyleri incelendiğinde genelde orta-alt ve orta-orta kategorilerine uygun bir gelire sahip oldukları görülmüştür. Yine mühendisler kendilerini ekonomik olarak orta sınıfa ait görmektedirler. Bununla birlikte mühendislerin gelirlerinin yüksek enflasyon ve ekonomik istikrarsızlık nedeniyle hızla eridiği; buna bağlı olarak sosyal konumlarında önemli gerilemeler görüldüğü açıktır. Çalışmamızdaki bireylerin çoğunluğu mesleki kazançlarını yetersiz ve biraz yeterli olarak değerlendirmişlerdir. İlgili sonuç mühendislerin ekonomik kaynaklarının daraldığına işaret etmektedir. (Üye Profili çalışması raporu tablo 10)

EMO üyelerinin kendilerini sosyo-kültürel bakımdan orta kategoride görmeleri oldukça şaşırtıcı bir sonuçtur. Ülke politikalarında misyon sahibi olan, çözümler öneren, modernleşme ve gelişmenin tüm göstergelerini taşıma savında bulunan bu aydın grubunun kendini orta konumda değerlendirmesi; belki de sözü geçen işlevleri yerine getirememe nedeniyle bir tepki ifadesi olsa gerektir. Diğer bir neden, ülkenin vardığı yani toplumsal evrede mühendislerin kendi rollerini netleştirmede ve sahip oldukları rolleri revize etmede bir bocalama yaşamalarıdır. Sonuç olarak ülkemizin aydın kesimini oluşturan mühendislerin bu algılarının geçici olması ve hızla düzelmesi gerekmektedir. Ülkemiz sanayii, teknoloji ve üretim politikalarında, demokratik yaşamımızda mühendislerin kendi mesleki formasyonlarından kaynaklanan katkıları; toplumsal ilerleme ve gelişme bakımından vazgeçilemez niteliktedir.

Mühendislerin %25'inden fazlası mesleğini seçmiş olmaktan dolayı pişmanlık yaşamaktadır. Bu değerlendirmede duygusal tepkilerin payı olsa da; oran hiç de azımsanmıyacak kadar büyüktür. Pişmanlık nedenlerinin başında maddi ve manevi doyumsuzluğun ve emeğin karşılığını alamamanın gelmesi; mühendislerin kazanç bakımından hızlı bir gerileme içinde olduğunu göstermektedir.

EMO üyelerinin eşlerinin çoğu ev hanımıdır ve genellikle bir veya iki çocuk sahibidirler. Eşlerin eğitim düzeylerine bakıldığında çoğunluğun üniversite mezunu olduğu gözlenmiştir. Özetle mühendis eşlerinin nitelikli olmasına rağmen çalışmaması genel işsizlik sorununun bir yansımasıdır.

Mühendislerin geldikleri toplumsal köken çoğunlukla orta sınıftır. Mühendislerin babaları orta sınıftan bireylerdir. Yine beklenildiği gibi mühendis annelerinin ezici bir çoğunluğu ev hanımıdır. EMO üyelerinin liseyi bitirdikleri yerleşim yeri genellikle Ankara-İstanbul-İzmir (%42) ve küçük kentlerdir. (%29) Bireylerin mezun oldukları üniversitelerde ağırlığı ADMMA-İDMMA, (%21.3) Yıldız Teknik Üniversitesi, (%19) İTÜ (%17) ve diğer kategorisinde yer alan çeşitli yeni üniversiteler almıştır. Bireylerin önemli bir kısmı lisans sonrası mesleki eğitim görmemiştir. (%91) Yüksek lisans ve doktora yapan birey sayısı örneklemin yaklaşık %10'udur. Eldeki bu sonuçlar mutlaka lisans sonrası uzmanlık oranı ve düzeyinin artırılması gerektiğine işaret etmiştir. Buna bağlı olarak bireylerin lisans eğitimi ile ilgili yakınmaları da vardır. Bunlar arasında pratikle, teknolojiyle ilgili bilgilerde yetersizlik ilk sıralardadır. Yine bireyler lisans eğitiminde bilgisayar, yabancı dil gibi alanların yeterince verilmediğine değinmişlerdir. Üyelerin büyük bir çoğunluğunun lisans eğitiminde uzmanlaşma istediği açığa çıkmıştır. Lisans eğitiminde uzmanlaşmanın istendiği alanlar yüksek-orta ve alçak gerilim tesis-işletme-proje, haberleşme, güç elektroniği ve kontrol sistemleri olmuştur.

Mühendislerin önemli bir bölümü yabancı dil olarak İngilizce bilmektedir ve yabancı dili işlerinde, yazışmalarında, mesleki yayınları izlemede etkinlikle kullanabilmektedir. Üyelerin bilgisayar kullanma oranları da yüksektir. Mühendislerin eğitim yaşantılarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılacak olursa; bireylerin daha çok pratik ve teknoloji konularında lisans eğitimini yetersiz buldukları, lisans eğitiminde uzmanlaşma istedikleri ve uzmanlaşma alanı olarak pratikte çalıştıkları alanları tercih ettikleri belirlenmiştir. İlgili sonuçların üniversitelere bir geribildirim olması ve programlarını bu noktalara göre yeniden düzenlemeleri istenen bir gelişme olacaktır. (Üye profili Çalışma Raporu tablo 26)

Üyelerin iş yaşantılarına ilişkin çeşitli bulgular elde edilmiştir. Buna bağlı olarak mühendislerin genellikle anonim şirketlerde, kamu iktisadi teşebbüslerinde, limited şirketlerde çalıştıkları ve işyerlerinin etkinlik alanlarının proje-taahhüt, haberleşme, elektrik dağıtım hizmetleri, alanları olduğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin hali hazırda çalıştıkları işleri çoğunlukla birinci veya ikinci işleridir. Mühendisler en az beş yıldan beri bu işte çalışmaktadırlar. Mühendisler işyerlerinde genellikle firma sahibi veya ortağı, müdür-şef-şef yardımcısı, kontrol mühendisi-sorumlu mühendis konumlarında bulunmaktadır. EMO üyeleri sosyal güvenlik statüsü olarak Emekli Sandığı'na ve SSK'ya bağlıdırlar. Mühendislerin önemli bir bölümü ya hiç işsiz kalmamış ya da altı ay ve daha kısa süre işsiz kalmıştır.

Üyelerin işyerlerinde projelerini gerçekleştirebilme özgürlüğü, diğer mesleklere göre yüksektir. Bu sonuç mühendislerin işyerindeki statüsünün ve saygınlığının yüksek olduğuna işaret etmektedir. İşverenler mühendislerin projelerine, işi düzenleme ve ürünü tasarlama becerilerine güvenmektedirler.

Mühendislerin mesleki gelirlerine ilişkin algıları yetersiz ve biraz yeterli olarak belirmiştir. Mühendislerin çoğu, kazandığı geliri kendi mesleki statüsüne, çabasına uygun görmemektedir. Bu algının objektif yanlar taşımakla birlikte; çoğunlukla öznel bir algı olduğu göze çarpmaktadır. Yani mühendisler kendilerinden daha az çaba gösteren, daha az zorluk içinde çalışan ancak daha çok kazanan kesimlerin gelirleriyle kendi gelirlerini karşılaştırarak -bu geliri kendilerine standart alarak- böyle bir yargıya ulaşmışlardır

Mühendislerin boş zaman etkinliklerine, iş dışı yaşamlarına ilişkin bulgular oldukça kapsamlıdır. EMO üyelerinin genellikle konferans, sempozyum, panel ve söyleşi türü düşünsel-kültürel etkinlikleri yeğlediği gözlenmiştir. Bireylerin çoğunluğu işlerinden fırsat buldukça kitap okumakta ve bilimsel-teknik ile deneme-araştırma türü kitapları tercih etmektedir. Üyelerin genelde her gün gazete aldığı ve Milliyet, Hürriyet, Sabah, Cumhuriyet gazetelerini tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Aylık ya da haftalık dergi alanların çoğunluğu mühendislik dergileri, aktüel-magazin dergileri ve ekonomi dergilerini tercih etmektedir. Bireylerin sanatsal etkinlik olarak sinemayı, müzik etkinliklerini ve tiyatroyu tercih ettikleri gözlenmektedir. Mühendisler genelde Türk sanat müziği, özgün Türk müziği, Türk hafif müziği gibi müzik türlerini dinlemekten hoşlanmaktadır. EMO üyelerinin çoğunluğu sporda yalnızca izleyici durumundadır. Sporla aktif olarak ilgili olanlar çoğunlukla futbol, basketbol ve yelken/yüzme alanlarını tercih etmiştir.



EMO üyelerinin demokratik yaşama katılım anlayışlarına ve meslek odalarına bakışlarına ilişkin bulgular; bireylerin daha çok duyarılılaşmasına ve tam katılım anlayışına yönelmelerinin gereğine işaret etmiştir. Yönetimin, oda yöneticilerinin üyelerin gereksinmelerine duyarlı olması anlamına gelen katılım anlayışına yönelmeleri gereğini yarısından fazlasının doğru bulduğu görülmektedir.

Yönetimle birlikte üyelerin ortak karar almaları, birlikte iş görmeleri anlamındaki katılım anlayışı ise üyelerin ikinci tercihi olmuştur. Benzeri bir durum ülke yönetimine katılım değişkeninde de açığa çıkmıştır. Üyelerin %85'i odaya her koşulda üye olacağını belirtmiştir ve bireylerin çoğunluğu odayla ilişkilerini oldukça canlı olarak sürdürülmesinin gerekliliği öne sürmüştür. Bireyler meslek odalarına hem dinlenme ve söyleşi hem de fikir sorma-danışma anlamında gittiklerini belirtmişlerdir. Odaya hiç gitmeyen ve üyelerin %15'ini oluşturan bir grup vardır. Bunların oda etkinliklerine katılımının sağlanması gereklidir.

Üyeler Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'nin en iyi çalıştığı alanlara ilişkin bazı değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Mühendislerin bir bölümü bu konuda herhangi bir fikrinin olmadığını, bir bölümü ise odanın en iyi çalıştığı bir alanın olmadığını belirtmiştir. Bu iki grup açısından odanın etkinliklerinin tanınmadığı veya ilgilerine seslenmeyen etkinlikler olduğu söylenebilir. Oda yönetimi teknik kurullara işlerlik kazandırmalı ve bu kurulları üyelerin sorunlarının çözümlendiği uzmanlaşmış birimler haline getirmelidir. Üyeler EMO çalışanlarını çoğunlukla ilgili, sıcak ve yardımsever görmüşlerdir. Üyelerin dörtte birinin çalışanlarla ilgili bazı yakınmaları vardır. İlgili sonuçlar EMO çalışanlarının üyelere duyarlı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte oda çalışanlarının insan ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve iletişim konularında zaman zaman bilgilendirilmeleri yararlı olacaktır.

EMO üyelerinin çok azının odanın düzenlediği seminer, sempozyum ve konferanslara katıldığı ortaya çıkmıştır. Bireyler buna gerekçe olarak katılım bedelinin yüksekliğini, zamanlamanın uygun olmayışını ve yeteri kadar duyurulmamış oluşunu öne sürmüşlerdir.

Üyeler odalarından yeni etkinlik alanı olarak mesleki yayınların-dergilerin bulunduğu geniş bir kütüphane ve bir tatil-dinlenme yeri istemişlerdir. İlgili konularda odanın girişim başlatması, varolan çalışmalara hız vermesi yerinde olacaktır.

Üyelerin mesleğin tanınmışlığını ve konumunu koruma bakımından başta basın olmak üzere odanın çeşitli kurum ve kuruluşlarla ilişkiye geçmesini ve bunlarla birlikte kamuoyu oluşturmasını istediği ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan üyelerin yarısından fazlasının hükümet ile ilişki kurularak kazanım elde etmeyi öne çıkardığı gözlenmiştir. Mühendisler devlette eskisi gibi söz sahibi olmak, devlet katında sahip oldukları konumlarını daha da iyileştirmek istemektedirler. Bunun yolunun EMO'nun sektörel ve bölgesel bazda gerçekleşebilir, dengeli sanayi-teknoloji politikaları üretebilmesine bağlı olduğunu söylemek; yanlış bir çıkarım olmasa gerektir. Ancak oda yönetiminin bu konuda doğrudan bir muhatap olmaması gerekir. Üyelerin ilgili politikaların oluşturulmasında etkili olarak yer almaları, bu soluklu uğraşıya omuz vermeleri, onlardan beklenen bir sorumluluktur.

EMO üyeleri şube bültenini genelde olumlu bulmakla birlikte zenginleştirilmesi gereken bir yayın olarak değerlendirmişlerdir. Şube bülteninde yer alması istenenler; teknik ve mesleki gelişmeler, üyelerle ilgili sorunlar, sosyal-kültürel etkinlikler ve iş yaşamıyla ilgili sorunlar gibi konulardır. Üyeler şube bülteni dışında mesleki gelişmeleri, malzeme bilgilerini, yabancı dergilerden çevirileri içeren yeni yayınları istediklerini belirtmişlerdir. Odanın ajandası genelde olumlu ve yeterli bir etkinlik olarak görülmektedir. Bununla birlikte bazı üyeler ajandanın boyutunun büyütülmesi ve kalitesinin artırılması gerektiğine işaret etmişlerdir.

EMO üyelerinin yaklaşık %60'ı son genel kurula katılmamıştır ve bu bireyler katılmama nedeni olarak zamanlarının olmayışını, kişisel sorunları, odanın siyasi etkinliklere bulaşmasını ve haberlerinin olmayışını öne sürmüşlerdir. Böylesine istekli ve dinamik kimselerin odanın yönetiminin belirlendiği bu kritik etkinlikte bulunmamaları düşündürücüdür. Bireylerin niyetleriyle davranışları arasında bir denklik olmadığı görülmektedir. Buna neden olan etmenler bir yaşantı birikimi sonucu oluşmuş olabilir. Yani bireyler uzun süredir çaba göstermelerine rağmen bir sonuca varamadıkları, somut ürün elde edemedikleri yargısına ulaşmışlarsa; eylemde bulunmaktan vazgeçebilirler.

Bu bireylerin, sonuçları kısa sürede alınabilecek türden hedeflerle oda etkinliklerine ve dolayısıyla genel kurula çekilebileceği; bir öneri olarak öne sürülebilir. Önceden de değinildiği gibi mühendisler odasından kendilerini ilgilendiren sorunlarda somut çözümlere ulaşan etkinlikler beklemektedir. Bu etkinlikleri örgütlenme biçimi ve ele alınacak konu içerikleri tartışmaya açılmalı, çoğunluğun katılımı sağlanmalıdır. Nitekim bireylere genel kurula katılımın nasıl arttırılacağı sorulduğunda; üyelerin kaynaşacağı sosyal-kültürel etkinliklerin

çoğaltılmasıyla, yeni etkinlikler oluşturularak ve oda işleyişine üyelerin katılımı sağlanarak arttırılabileceği yanıtları gelmiştir. Bir başka yanıt yönetimin grupçuluk yapmamasıdır. Oda yönetiminin çalışmak isteyen tüm üyeleri odaya davet etmesi gereklidir. Sonuç olarak mühendisleri kendi örgütleriyle daha fazla ilgili kılmanın yolu; onların pragmatist ve sonucu gözetken yanlarına seslenebilmekten geçmektedir.

Mühendislerin bölgelerini ve devlet erkini sanayi, teknoloji ve ekonomik politikalar bakımından çok iyi değerlendirdikleri gözlenmiştir. Bölgenin ve devlet politikalarının olumlu yönleri genelde daha az ifade edilmiştir. Olumsuz olarak görülen yanlar belirgin olarak daha fazla olmuştur. Bu bakımdan bölgenin eski teknoloji yoğun işletmelerden oluşması, yatırım bakımından yetersizliği, çarpık sanayileşme içerisinde olması en sık dile getirilen olumsuzluklardandır. Bireyler devlet politikalarıyla ilgili en başta bir sanayi hedefinin olmayışını, günlük karar alma ve planlama eksikliğini, teknolojik geriliği, AR-GE işlevine yeteri kadar önem verilmeyişini olumsuz öğeler olarak görmüşlerdir. Bildirilen konularda bölgesel, sektörel ve ulusal düzeyde mühendislerin genel bakış açıları ve politikaları belirlenebilir ve bunlar düzenli raporlar halinde kitle iletişim araçlarına ve hükümete sunulabilir.

Üyelerin iş ve meslek yaşamına ilişkin doyumlarına bakıldığında; doyumlu grubun belirgin olarak doyumsuzlara göre daha az olduğu göze çarpmaktadır. Bireyler iş yaşamından hoşnutsuz olduklarını en fazla belirtmişlerdir. Ayrıca mesleğin geleceğini iyi gören mühendis sayısı örneklemin yarısından daha azdır. Bu sonuçlar oldukça düşündürücüdür ve odanın bireylerin doyumsuzluk kaynaklarını, geleceğe ilişkin kaygılarını aza indirmede yeni kurullar oluşturmasının gerekliliğine işaret etmektedir. Söz gelimi doyumla ilgili bir mesleki kurul oluşturularak önce belirli bir işkolunda doyumsuzluk kaynakları saptanabilir ve sonra da bunları değiştirmenin koşulları ortaya konabilir. Böylece oda, üyelerinin mesleki yaşamına doğrudan bir katkı sağlamış olur.

Ücretli çalışan üyelerin genelde sözleşmeli çalıştıkları ve işyerlerinde yüklendikleri görev ile kendilerine tanınan yetkilerin eşdeğer olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte kendi mesleki alanı dışında çalışmak zorunda kalan bir mühendis grubu vardır ve bu grup çalışan örneklemin yaklaşık üçte biridir.

Ücretli çalışan mühendisler en çok ücret yetersizliğinden, bilgi, teknoloji ve pratikle ilgili sorunlardan yakınmışlardır. Gelirin arttırılmasının bir yolu sendikalaşmadır. Sendikaya üye olan

EMO üyeleri, ilgili örneklemin yaklaşık %15'idir. Bununla birlikte ücretli çalışan üyelerin büyük bir çoğunluğu, işkolu esasına göre özel ve kamu sektöründeki mühendislerin ayrı ayrı örgütlenip, bir araya gelecekları bir federasyondan yanadır. Mühendislerin varolan sendikaları inandırıcı ve içten bulmadığı anlaşılmaktadır. Üyelerin sendikalaşma savaşımında etkin rol almaları ülkemizin demokratikleşmesine de katkıda bulunacaktır. Bu bakımdan çalışan kesimin kendi örgütlenmesini oluşturması ve bu örgütlenmenin işveren karşısına çoğunluğu temsil eder hale gelmesi; önemli bir gelişme olacaktır.

Ücretli çalışan kesimin yarısından fazlasının işyerinde işyeri temsilciliği kurumu vardır ve bireylerin önemli bir bölümü işyeri temsilciliğın etkinliklerini olumlu bulmaktadır. Bununla birlikte üyelerin bir kısmı işyeri temsilciliğının yeterli kabul görmediğine ve kurumun etkili olamadığına inanmaktadır. İşyeri temsilciliğinin işveren üzerinde etkili olabilmesinin yolları, geniş katılımlı toplantılarda tartışılmalıdır.

Serbest çalışan EMO üyelerine ilişkin elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, bireylerin oda tarafından belirlenen asgari ücreti yargılamada net bir görüş etrafında toplanamadıkları saptanmıştır. Bu bireylerin yaklaşık %37'si asgari ücreti oldukça doyum verici bulurken; %34'ü günün şartlarına göre düşük bulmuştur. Yine yaklaşık %30'luk bir kesim asgari ücreti gerçekçi bulmamaktadır. Asgari ücretin serbest çalışanlardan oluşan bir komisyonda, konuyla ilgili tüm kesimlerin görüşü alınarak belirlenmesi ve belirlenen ücretin altında çalışanlara yaptırım uygulanması, çoğunluğun benimsediği bir görüştür.

Serbest çalışan üyeler genellikle işyerlerinde teknik elemanlarla birlikte çalışmaktadırlar. İşyerinde mühendis çalıştıran üyeler, ilgili örneklemin yalnızca %20'sidir. Serbest çalışan üyelerin büyük bir bölümü TUS hizmetini yerine getirememektedir ve bunu firmaların, belediyelerin talep etmemesiyle açıklamaktadır. Üyelerin çoğunluğunun TUS hizmetinin oda tarafından denetlenmesini ve puanlanmasını istedikleri görülmektedir. Bu kesimde yer alan bireylerin çoğunluğu kestiği faturanın karşılığını alamamaktadır ve bunun nedeni olarak piyasada kırımın olmasını ileri sürmektedir. Belirlenen ücret dışında fiyat tarifelerinde çalışmanın mutlaka denetim altına alınması, mesleğın saygınlığı açısından elzemdir. Üyeler bu konuda küçük maddi çıkarılardan çok, mesleğın onurunu gözönüne almalıdır. Serbest çalışan kesimin işyerlerinde büyük çoğunlukla ücret akort sisteminin ve iş etüdünün uygulanmadığı ortaya çıkmıştır. Bu konulardaki önlemlerin ilgili komisyonlarda tartışılması ve somut sonuçlar üretilmesi yararlı olacaktır. Araştırmamızda cinsiyetler açısından özelliklerin farklılaşıp,

farklılaşmadığı; ayrıca çözümlenen bir konu olmuştur. Buna göre kadınların gerek gelir, gerek mesleki projelerini gerçekleştirme özgürlüğü ve gerekse mühendislik yapabilme şansları bakımlarından çok elverişsiz koşullarda olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınlar mühendislikle ilgili çalışma evreninde kendilerine yer bulma savaşımı içerisindeyler. Kadın mühendislerin kendilerini bir çok yönden engelleyen bir çalışma ortamı içerisinde olmaları ve kendi örgütlerinin desteğini görememeleri; onların oda etkinliklerine katılma isteğini köreltmıştır. EMO'nun kadın üyelerine ilişkin özel komisyonlar oluşturması ve onların savaşımını desteklemesi gereklidir. İş doyumunu değişkenine ilişkin çeşitli çözümlenmeler yapılmıştır. Sözelimi yaşa bağlı olarak iş doyumunun arttığı gözlenmiştir. Yine gelir düzeylerine göre işten alınan doyum farklılaşmaktadır. Bir başka deyişle gelir düzeyi yükseldikçe işten duyulan hoşnutluk düzeyi artmaktadır. Evlilerin iş yaşamından daha çok doyumsuz oldukları gözlenmiştir. Aile, çocuk ve eşle ilgili maddi ve manevi yüklerin böyle bir sonuca neden olduğu açıktır.

Bitirilen üniversitelerle iş doyumunu arasındaki ilişki çözümlendiğinde; başta ODTÜ olmak üzere ADMMA, İDMMA, Yıldız üniversitelerini bitirenlerin iş yaşamlarından daha doyumlu oldukları; buna karşın yeni kurulmuş olan üniversitelerden, KTÜ'den mezun olan bireylerin ise en fazla doyumsuz oldukları açığa çıkmıştır. İlgili sonuçlar lisans eğitiminin yeterliliğinin ve üniversitelerin imajının doyumda bir etmen olabileceğine işaret etmiştir.

Araştırmamızın sonuna gelirken elde edilen sonuçların ilgili kapsam altında yapılacak çalışmalarla genişletilmesinin gerekliliği vurgulanmalıdır. Elde edilen sonuçların gelecekte oluşturulacak etkinliklere, yönetsel politikalara temel oluşturması hepimizin dileğidir.

