



tmmob
makina mühendisleri odası

ODA RAPORU

KONYA HAVZASI'NDA MÜHENDİSLER: FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM VE KENT DENEYİMLERİ ARAŞTIRMASI

Şubat 2018

Yayın No: MMO/690

tmmob
makina mühendisleri odası

Meşrutiyet Caddesi No: 19 Kat: 6-7-8
Tel: (0 312) 425 21 41 Faks: (0 312) 417 86 21
e-posta: mmo@mmo.org.tr
<http://www.mmo.org.tr>

YAYIN NO: MMO/690

ISBN: 978-605-01-1162-0

Bu yapıtın yayın hakkı Makina Mühendisleri Odası'na aittir. Kitabın hiçbir bölümü MMO'nun izni olmadan değıştirilemez, elektronik, mekanik vb. yollarla kopya edilip kullanılamaz. Kaynak gösterilmek kaydı ile alıntı yapılabilir.

1. Baskı: Şubat 2018, Ankara

Baskı:
Ankamat Matbaacılık San. Ltd. Şti.
Tel: (0312) 394 54 94 - 95

**KONYA HAVZASI'NDA
MÜHENDİSLER:
FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM
VE KENT DENEYİMLERİ
ARAŞTIRMASI**

Sunuş

Türkiye ekonomisi, üretim, tasarruf-yatırım, istihdam, ihracat ve ithalatın yapısı, teknoloji düzeyi, dış talep bağımlılığı, cari açık, sermaye hareketlerinin serbest giriş-çıkışı ve aşırı borçlanma ile hayli örselenmiştir ve hayli kırılgan bir durumdadır. Ülkemizin başka ülkelerin teknoloji pazarı haline gelmesi, teknoloji üretiminde, projelendirme ve mühendislik tasarımında, Ar-Ge ve yerli üretimin gerilemesi gibi her geçen gün daha da olumsuz bir tablo çizen sonuçlar ortadadır. “Teknolojiyi yalnızca kullanan değil, üreten bir toplum olma” odaklı anlayış hakim olmadıkça mevcut tablo kararmaya devam edecektir.

Aynı tablo içinde emek süreçlerindeki değişime bağlı olarak mühendislerin mesleki ve sosyal alanda yaşadığı dönüşümlere de tanık olmaktayız.

Ülkenin tüm üretim imkanlarını dibe doğru sürükleyen bu politikalar, ücretlerin düşürülmesi, istihdamın daralması ve buna paralel olarak da mühendisliğin işlev ve iradesinin en aza indirilmesi gibi sonuçlar ürettiler. Mühendislik mesleğinin bir yandan yaşadığı itibarsızlaşma ve değersizleşme, diğer bir yandan da işsizlik ve güvensizleşme sorunları ise tüm ciddiyetiyle önümüzdedir.

Mühendislerin emek piyasasında istihdama ulaşabilme, işsizlik süreçleri, gelirleri, tasarrufları ve borçlanma deneyimleri konusunda bilgi üretimi önemlidir. Mühendislerin fabrikada, üretim sürecinde konumları, vasıf düzeyleri, denetim ve yetkileri üzerine araştırmalar, dünden bugüne değişimleri de izleyebilmek açısından değerlidir. Mühendislerin yaşadıkları ve çalıştıkları kentle kurdukları

araştırma ve tartışma daşıııdır. MUnendışlerin meslekleriyle, toplumla, siyasetle ve odaları ile olan deneyimlerini bilmek kıymetlidir.

Bu konular ve sorular ışığında mUhendislerin yaşadığı ekonomik, kUltUrel, siyasal ve toplumsal dUnuşUmlere ayna tutabilmek amacıyla Odamız bu yıl 3 ilde kapsamlı bir araştırma gerUekleştirmiştir.

Gaziantep, Ergene Havzası ve Konya Havzası'nda mUhendislerle birebir yapılan anketler, derinlemesine gUruşmeler ve odak gUruşmeleri ışığında şekillenen bu Ualışmamızın Ulkemizde Uretim ve mUhendislik alanında yaşanan dUnuşUmun izlerini en net haliyle yansıtacağına inanıyoruz.

MUhendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent rapor dizimizin UuUncU bUluMU olan *Konya Havzası Raporu'nun* UrgUtUmuze ve kamuoyuna katkı sağlayacağı inancımızla.

TMMOB Makina MUhendisleri Odası
YUnetim Kurulu
şubat 2018

Teşekkür

Bu çalışma, Konya Havzası'nda mühendislerin fabrikada, toplumsal yaşamda ve kentte deneyimlerine ışık tutmayı amaçlıyor. Mühendislerin iş yaşamındaki ve gündelik hayattaki deneyimlerini yakından incelemeyi hedefliyor.

Araştırma fikrinin oluşmasında ve araştırmanın yürütülmesi sürecinde en büyük destek TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı Ali Ekber Çakar ve Sekreter Üye Yunus Yener'den geldi. Her zaman gösterdikleri dayanışmacı yaklaşımları için kendilerine çok teşekkür ediyoruz.

Konya Makina Mühendisleri Odası'na, hem anketlerin uygulanmasında, hem derinlemesine görüşmeler ve odak görüşmelerin yapılmasında verdikleri katkıdan dolayı çok teşekkür ediyoruz.

MMO Genel Merkez çalışanları Ozan Sürer, Aslı Aydın, İlhan Kamil Turan, Sıla Aytemiz daha önceki çalışmaları bizimle buluşturdu, anketlerin hazırlanması sürecine dahil oldular. Çok teşekkür ediyorum. Ozan Sürer, bu araştırmanın her aşamasında yoğun emek harcadı. Ona bir kere daha teşekkür ediyorum.

Anketlerin uygulamasının ardında nitelikli ve çalışkan genç emeği var. Dilan Kutlu, Özgür Diren Kutlu, Atakan Yılmaz... Emeginiz, çabanız ve neşeniz için sizlere çok teşekkür ediyorum.

Anket verilerinin istatistik analizleri aşamasında Zümre Özdemir Güler ve Mehmet Atilla Güler'in büyük çabası var. Kendilerine çok teşekkür ediyorum.

Çalışmanın alan araştırmasında derinlemesine görüşmeleri gerçek-

ım. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük katkıları var. Alan tırmasının büyük yükü onlar tarafından üstlenildi.

ı araştırması sırasında anketleri cevaplamayı ve bizlerle güneyi kabul eden tüm mühendislere en içten teşekkürlerimi sorum. Zaman isteyen bir şeydi anketleri ve görüşmeyi kabul ek, sağ olsunlar.

ulan odur ki; bu alışma, Konya Havzası'nda mühendislerin cut durumunu gözler önüne sermenin yanında ve ötesinde, endislerin ve odaların daha eşit, zgr ve emekten yana yarın-ncadelesine bir katkı olabilir.

Proje Koordinatörü
Gamze Yücesan-zdemir

İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi	3
Grafikler Listesi	5
Giriş	11
I. Konya Havzası'nda Mühendislere Işık Tutmak	13
1. Havzanın Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Yapısı	
2. Araştırmanın Yöntemi	
II. Emek Piyasasında Mühendisler	25
1. Mühendisler: Farklı yaşlar, Benzer deneyimler	
2. Eğitim: Yerel Üniversitelerden Sanayiye	
3. İstihdam, İşsizlik: Enformel İlişki Ağları	
4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma	

III. Fabrikada Mühendisler _____ **45**

1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim: Aile İşletmelerinde Mühendis Olmak
2. Teknoloji
3. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları: “Konya Standardı”
4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
5. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik

IV. Kentte Mühendisler _____ **65**

1. Kentte Yaşam: “Buranın Çocuğu, Burada Okur, Burada Çalışır, Burada Yaşar”
2. Konut ve Ulaşım: TOKİ Gerçeği
3. Kentsel Dönüşüm ve Çevre Sorunları

V. Mühendislerin Kültürel, Toplumsal ve Politik Deneyimleri _____ **79**

1. Mühendislik Mesleğinin Toplumsal Konumu: “Üretim Bandı Gibidir Hayat”
2. Siyaset ve Mühendisler
3. Meslek Odalarına Yaklaşım

Sonuç: Konya Havzası'nda Mühendislerin Sınıfsal Görünümleri	97
Kaynakça	101
EK 1. Anket Soruları ve Derinlemesine Görüşme Soruları	105
Ek 1a. Görüşülen Mühendislerin Tablosu	137
EK 2. Çapraz Tablolar	139

Tablolar Listesi

Tablo 1.1. TR52 Bölgesel Sanayi Durum Tablosu

Tablo 1.2. Temel İşgücü Göstergeleri TR52 (Konya, Karaman)
2004-2013

Tablo 1.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı, TR52, 2004-2013

Tablo 1.4. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu

Grafikler Listesi

Grafik 1.1. Yıllar İtibarıyla İstihdam Oranı, TR52

Grafik 1.2. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranı, TR52

Grafik 2.1. Mühendislerin Doğum Yerleri

Grafik 2.2. Mühendislerin Babalarının İş Durumu

Grafik 2.3. Mühendislerin Mezun Olduğu Üniversiteler

Grafik 2.4. Meslekte Çalışarak Geçirilen Süre

Grafik 2.5. Mühendislerin Mevcut İşlerini Bulma Araçları

Grafik 2.6. Mühendislerin Ek İş Yapma Durumları

Grafik 2.7. Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

Grafik 2.8. Mühendislerin Aylık Düzenli İş Geliri

Grafik 2.9. Mühendislerin Tasarruf Eğilimi

Grafik 2.10. Mühendislerin Borçlanma Kaynakları

Grafik 2.11. Mühendislerin Borçlanma Türü

Grafik 3.1. Mühendislerin Çalıştıkları Firmada Çalışan Kişi Sayısı

Grafik 3.2. Mühendislerin İş Tanımı

Grafik 3.3. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Sermaye Yapısı

Grafik 3.4. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Teknoloji Yoğunluğu

Grafik 3.5. Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

Grafik 3.6. Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri

Grafik 3.7. Mühendisleri Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler

Grafik 3.8. Yapılan İşin Mühendislikle İlgisi

Grafik 3.9. Mühendislerin İstihdam Biçimleri

Grafik 3.10. Mühendislerin İş Seçiminde Önem Verdikleri Konular

Grafik 3. 11. Mühendislerin Kendi İşini Kurma/Kurmama Tercihleri

Grafik 4.1. Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri

Grafik 4.2. Yaşadıkları Kentin Mühendisler için Anlamı

Grafik 4.2. Yaşadıkları Kentin Mühendisler için Anlamı

Grafik 4.3. Mühendislerin Kentte Yaptıkları Sosyal Etkinlikler

Grafik 4.4 . Mühendislerin Oturdukları Evin Mülkiyeti

Grafik 4.5. Mühendislerin Yaşadıkları Konut Tipi

Grafik 4.6. Mühendislerin İşe Gidip Gelirken Kullandıkları Araçlar

Grafik 4.7.Mühendislerin Kentsel Dönüşüm ile İlgili Düşünceleri

Grafik 5.1. Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler

Grafik 5.2. Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükleri Kişiler

Grafik 5.3. Mühendislerin İş Dışında İş Arkadaşlarıyla En Sık Görüştükleri Yerler

Grafik 5.4. Mühendislerin Yaşam Düzeyi

Grafik 5.5. Mühendislerin Yeni Teknolojileri ve Sosyal Medyayı Kullanma Amaçları

Grafik 5.6. Mühendislerin Türkiye'nin Karşı Karşıya Olduğu Temel Sorunlara Dair Algıları

Grafik 5.7. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri

Grafik 5.8. Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Faaliyetleri

Grafik 5.9. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Sağladığı Faydalar

Grafik 5.10. Mühendislerin Odanın Öncelikli Faaliyet Alanlarına Dair Tercihleri

Giriş

Bu araştırma raporu beş bölümden oluşuyor. *Konya Havzası'nda Mühendislere Işık Tutmak* adlı ilk bölümde, kentin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı inceleniyor. Araştırmanın kapsamı ve yöntemi çerçevesinde ise mühendislerin deneyimlerinin neden önemli olduğunun altı çiziliyor ve araştırmanın nasıl gerçekleştiği aktarılıyor.

Emek Piyasasında Mühendisler adlı ikinci bölümde, mühendislerin maddi koşulları demografik özellikleri, eğitim, istihdam biçimleri ve borçluluk temaları altında serimleniyor. Bu bölümde, mühendislerin deneyimlerini şekillendiren gündelik ve yapısal koşulları bir arada incelemek amaçlanıyor.

Üçüncü bölüm *Fabrikada Mühendisler* adını taşıyor. Bu bölüm, mühendislerin üretim sürecindeki pozisyon ve görevlerine, vasıf ve denetim düzeylerine, çalışma sürelerine, çalışma koşullarına odaklanıyor. Bu bölümde mühendislerin güvencesizlik deneyimleri de mercek altına alınıyor.

Kente Mühendisler adını taşıyan dördüncü bölümde mühendislerin kent ile kurdukları ilişki inceleniyor. Kentteki gündelik hayat örüntüleri, kentte ulaşım ve konut ile kentsel dönüşüme dair görüşlerine ışık tutuluyor.

Mühendislerin Kültürel, Toplumsal ve Politik Deneyimleri ise son bölümün başlığı. Mühendislerin deneyimleri meslek tartışması ışığında değerlendiriliyor. Toplum ve siyaset konusundaki görüşleri tartışılıyor. Odaya ilişkin deneyimleri ve algıları inceleniyor.

**I. Konya Havzası'nda
Mühendislere Işık Tutmak**

1. Havzanın Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Yapısı

Türkiye'nin tahıl ambarı Konya Havzası aynı zamanda biyolojik çeşitlilik açısından dünyanın en önemli ekolojik bölgelerinden biridir. Konya Havzası, tarımsal ve ekonomik açıdan çok önemli bir üretim bölgesidir. 2000'li yıllarda Konya Havzası, tarımın çözülmesi ve sanayileşme süreçlerini birlikte yaşıyor. Bu süreçler, Havza'daki tüm iktisadi, siyasal ve kültürel yapıları değiştiriyor ve tüm toplumsal ve demografik ilişkileri dönüştürüyor.

Konya Havzası'nda iktisadi, siyasal ve kültürel yapıları belirleyen önemli bir dinamik, *Organize Sanayi Bölgelerine (OSB'lere) dayalı sanayileşmedir*. Konya'da I. Organize Sanayi Bölgesi 1967 yılında, II. Organize Sanayi Bölgesi 1976 yılında ve son olarak da III. Organize Sanayi Bölgesi 1995 yılında kurulmuştur. IV. Organize Sanayi Bölgesine dair altyapıya ilişkin proje çalışmaları ise devam etmektedir.¹

Konya Havzası'nı etkileyen bir diğer gelişme *Mevlana Kalkınma Ajansı*'dır. 2009 yılında, Konya ili merkez olmak üzere TR52 (Konya, Karaman) Bölgesi Kalkınma Ajansı (Mevlana Kalkınma Ajansı) kurulmuştur.

Türkiye'nin en büyük yüzölçümüne sahip olan Konya ili bölgenin merkezindedir. Konya sanayisi, yapısı itibarıyla diğer illerin sanayilerinden farklı olarak aynı anda bir çok alanda faaliyet gösteren sektörleri içerisinde barındırıyor (Tablo 1.1). Konya'daki gelişmiş sektörlerin başında otomotiv yan sanayi ve makine sanayi geliyor. Ziraat alet makineleri imalat sanayi, döküm sanayi, plastik boya ve kimya sanayi, inşaat malzemeleri sanayi, kağıt ve ambalaj sanayi,

¹ Konya Sanayi Odası, <http://www.kso.org.tr>

gıda ve ayakkabıcılık sanayii de diğer gelişmiş sektörleridir.² Karaman da bölgenin sanayileşme sürecinde yer bulmaya çalışıyor. Karaman'da özellikle imalat sektöründe artan bir sanayileşmeden bahsedilebilir.³ Konya'daki sanayi faaliyetlerinin çeşitliliğine dair Konya'da görüştüğümüz bir mühendis şöyle dedi:

Kentleşme ilişkisi 1000 yıl kadar olduğu için çok fazla giriş çıkış olunca kentte iş anlamında insanlar daha fazla deneyim kazanmışlar. Çok fazla işin yapım sürecini öğrenmişler. Dolayısıyla bugün Konya'da bu kadar geniş anlamda bir üretim çeşitliliğinin olmasının nedenlerinden bir tanesi kentleşme ve tarihsel birikimdir. (*Makina mühendisi, Erkek, 36*)

Tablo 1.1. TR52 Bölgesel Sanayi Durum Tablosu

Yerleşim Yeri	Faaliyet Sayısı**	NACE Rev.2-TR*	Sanayi Kolları
Konya İlçeleri	648	82	B Madencilik ve Taşocakçılığı
		563	C İmalat
		2	D Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı
		1	E Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri
Konya İl Merkezi	4.265	82	B Madencilik ve Taşocakçılığı
		4.148	C İmalat
		0	D Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı
		35	E Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri
Karaman İlçeleri	18	11	B Madencilik ve Taşocakçılığı
		7	C İmalat
		0	D Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı
		0	E Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri
Karaman İl Merkezi	411	14	B Madencilik ve Taşocakçılığı
		394	C İmalat
		0	D Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı
		3	E Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri
TR52 Toplamı	5.342	189	B Madencilik ve Taşocakçılığı
		5.112	C İmalat
		2	D Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı
		39	E Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri

Konya Havzası için bir diğer önemli dinamik ise *tarıma dayalı imalat sanayi*dir. Konya ve Karaman illerinin en önemli sektörü olan tarım sektörü ile yakın içinde bir sanayileşme açıkça gözlemleniyor. Dolayısıyla Konya Havzası, tarıma dayalı imalat sanayi konusunda

2 Konya Sanayi Odası, <http://www.kso.org.tr>

3 Karaman Ticaret ve Sanayi Odası, <http://www.ktso.org.tr>

bir üretim merkezi haline gelmiştir. Şeker, un, yem, makarna, süt ve süt ürünleri ile işlenmiş et ürünleri bölgedeki önemli ürünler konumundadır. Konya ilinde toplam imalat sanayi içinde tarıma dayalı imalat sanayinin payı yüzde 22,45 iken, Karaman ilinde ise bu pay yüzde 51,98'dir.⁴

TR52 bölgesi olarak adlandırılan Konya ve Karaman illerinden oluşan bölgede Türkiye nüfusunun yüzde 3,2'si yaşıyor (TÜİK, 2013). Türkiye'deki toplam işgücünün yüzde 2,8'si, toplam istihdamın yüzde 3'ü ve toplam işsizliğin yüzde 1,3'ünü TR52 Bölgesi oluşturuyor (Tablo 1.2).

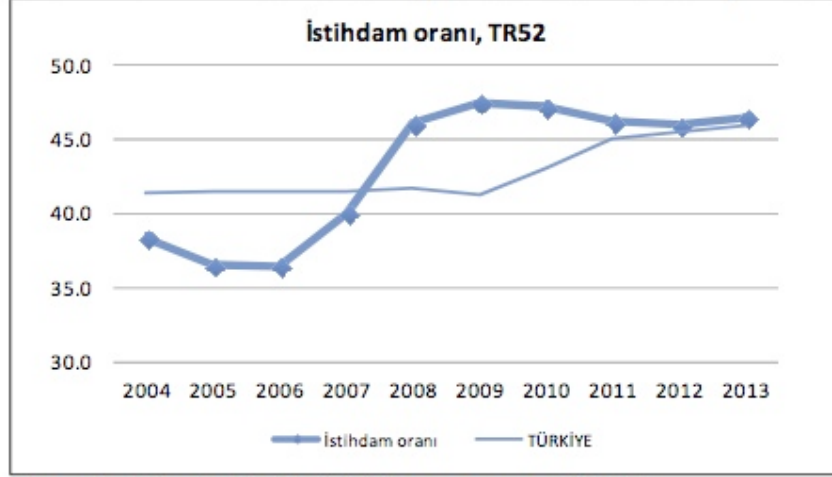
Tablo 1.2. Temel İşgücü Göstergeleri TR52 (Konya, Karaman) 2004-2013

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	(Bin kişi)			İşgücüne dahil olmayan nüfus
					İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	
2004	1 511	635	578	56	42,0	38,3	8,9	876
2005	1 533	619	559	60	40,4	36,5	9,7	914
2006	1 563	642	569	73	41,1	36,4	11,3	921
2007	1 575	704	630	74	44,7	40,0	10,6	871
2008	1 584	812	729	83	51,3	46,0	10,2	772
2009	1 573	830	746	84	52,8	47,4	10,1	743
2010	1 592	820	751	69	51,5	47,2	8,4	773
2011	1 608	796	742	54	49,5	46,1	6,8	812
2012	1 613	789	741	48	48,9	45,9	6,1	824
2013	1 634	795	757	37	48,6	46,4	4,7	839

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜİK

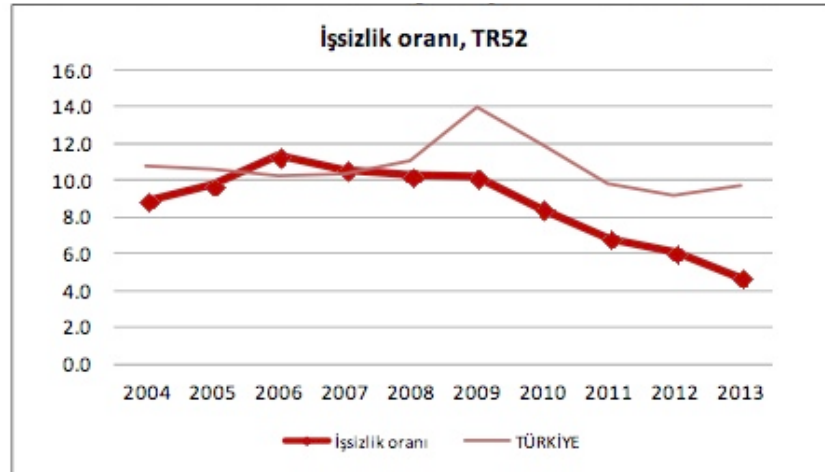
Konya Havzası'nda istihdam oranı Türkiye ortalamasının üstündedir (Grafik 1.1). İstihdam oranı dalgalı bir seyir izlemektedir. 2006 yılına kadar devam eden düşüşün ardından 2007-2008 yıllarında bir yükseliş ve ardından 2009 yılından itibaren ise durağan bir seyir gözlemleniyor.

4 Mevlana Kalkınma Ajansı, TR52 Düzey 2 Bölgesi (Konya-Karaman), 2023 Vizyon Raporu.

Grafik 1.1. Yıllar İtibarıyla İstihdam Oranı, TR52

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜİK

Konya Havzası'nda bir önemli gösterge de işsizlikle ilgilidir. Konya Havzası Türkiye işsizlik oranının oldukça altında işsizlik oranına sahiptir (Grafik 1.2). Sanayileşme ile bölgede yeni iş olanakları açılmaktadır. Görece düşük ücretlere ve zor çalışma koşullarına razı işgücü işsizlik oranlarını aşağıya çekmektedir

Grafik 1.2. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranı, TR52

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜİK

Konya Havzası'nda sanayide sektöründe istihdamda bir artış gözlemlenmekle birlikte tarım sektörü hala ağırlığını korumaktadır (Tablo 1.3). 2013 yılında Konya Havzası'nda istihdamın yüzde 24,7'si sanayideyken, yüzde 32,7'si tarım sektöründedir.

Tablo 1.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı, TR52, 2004-2013

Yıllar	(Bin kişi)			(%)			
	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
2004	578	220	128	231	38,0	22,1	39,9
2005	559	161	120	278	28,9	21,5	49,7
2006	569	158	119	293	27,7	20,8	51,5
2007	630	189	128	313	30,1	20,3	49,6
2008	729	243	165	322	33,3	22,6	44,1
2009	746	239	181	326	32,1	24,2	43,7
2010	751	264	185	303	35,1	24,6	40,3
2011	742	257	179	306	34,6	24,1	41,3
2012	741	234	184	323	31,6	24,8	43,6
2013	757	248	187	323	32,7	24,7	42,6

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜİK

Konya Havzası'ndaki gelişmelere yakından bakıldığında, işçileşme eğilimi bir başka vurgulanması gereken noktadır. Yıllar içinde havzadaki ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlar artmaktadır (Tablo 1.4). Bu işçileşme sürecinde mühendislerin de olduğunu düşünebiliriz. İşveren ve kendi hesabına çalışanların azalması, bu kişilerinde ücretlilik ilişkisi içine girdiklerini serimlemektedir.

Tablo 1.4. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu

Yıllar	(Bin kişi)																	
	Toplam				Tarım				Tarım dışı									
	Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	İşveren veya kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi		Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	İşveren veya kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi		Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	İşveren veya kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi							
2004	259	-	199	-	120	-	14	-	103	-	104	-	245	-	97	-	16	-
2005	280	8,0	210	5,6	69	-42,8	20	42,9	90	-12,1	51	-50,4	260	6,1	120	24,5	17	5,0
2006	290	3,6	208	-1,1	71	3,6	21	5,0	84	-6,6	52	1,7	269	3,4	124	3,0	19	9,3
2007	321	10,6	218	4,9	90	27,1	22	4,8	97	15,0	71	35,2	299	11,2	122	-1,9	20	6,3
2008	351	9,4	257	17,5	121	34,2	22	0,0	120	23,6	102	43,6	330	10,2	137	12,7	20	0,0
2009	366	4,2	246	-4,3	134	10,9	24	9,1	103	-13,6	114	11,9	342	3,8	142	3,7	21	4,2
2010	374	2,1	237	-3,5	140	4,2	23	-4,2	119	15,2	121	6,8	351	2,5	118	-17,0	19	-9,9
2011	379	1,4	224	-5,6	139	-0,9	25	8,7	110	-7,6	122	0,3	354	0,9	114	-3,5	17	-9,3
2012	404	6,8	207	-7,6	130	-6,7	23	-8,6	98	-11,1	114	-6,6	382	7,8	109	-4,2	16	-6,9
2013	415	2,6	209	1,1	133	2,6	28	22,6	101	3,3	119	4,6	387	1,4	109	0,0	14	-11,7

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜİK

Konya Havzası'nın merkezi Konya, "zamanımızın başşehri"⁵ olarak tanımlanabilir. Konya, 2000'yi yıllarda muhafazakarlığın ve neoliberalizmin birlikteliğinin kristalize olduğu şehirdir. Konya, 2000'li yıllarda yeni birikim rejiminin teşvik ettiği düzenlemeler ile sosyal tarihinin derinliklerinden gelen dindar-muhafazakarlığın bir sentezidir adeta.

Konya, "zamanımızın başşehri" olarak kültürel hegemonyanın üretildiği zaman ve mekan olarak düşünülebilir. Tarihsel, sosyo-kültürel, coğrafi ve ekonomik olarak kritik kavşakta bir başkenttir. Bir yandan Selçuklulardan bu yana siyasal işlevlerin merkezi olmuştur. Diğer yandan, Mevlana ile kültürel bir merkezdir. Bir diğer yandan ise, alternatif muhafazakarlığın merkezidir. Konya, sosyal ve kültürel tarihinde aydınlanmacı ve ilerici projelere direnen ve her daim dinci alternatifleri içeren bir yapıyı barındırır (Durak, 2010).

Sonuç olarak, Konya Havzası'ndaki mühendislerin deneyimlerini büyük ölçüde tarıma dayalı bir imalat sanayinin hakim olduğu dindar-muhafazakar kültürel hegemonyanın belirleyiciliği altında anlamaya ve açıklamaya çalışacağız.

5 Bkz. Durak, Y. (2010) "Milli Görüşten AKP'ye Konya", *Birikim*, 250, 96-102.

2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel ve nicel araştırma tekniklerini bir arada kullandık. Alanın genel yapısını ortaya çıkarabilmek için ise anketler uygulandı. Alandaki ortaklıkların tespiti için derinlemesine görüşme, odak grup görüşmesi ve sistematik olmayan gözlemler gibi nitel tekniklerden yararlanıldı.

Anket araştırması Ağustos-Eylül 2016 tarihleri arasında gerçekleşti, Anketi, soruları dört ana kategori altında toplayarak hazırladık: a) Demografik özellikler ile ilgili sorular, b) İş deneyimi ile ilgili sorular, c) gündelik hayat ve kent deneyimi ile ilgili sorular ve d) kültürel, toplumsal ve politik deneyim ile ilgili sorular (Ek 1). Anket formu, TMMOB ve MMO'nun araştırma birikimi ve araştırmanın özgünlüğü dikkate alınarak hazırlandı. Anketin hazırlık sürecinde Sanayi Kongresi 2017 Yürütme Kurulu üyeleri ile iki çalıştay gerçekleştirildi.

Anket formu son halini alınca anketörler ile çalışmanın kapsamı, önemi ve yöntemine yönelik bilgilendirme toplantıları yapıldı. Anket formunda merak ettikleri konular açıklandı. Anketörlerin araştırma sırasında nasıl davranmaları ve olası tepkilere karşısında nasıl tutum almaları gerektiği aktarıldı. Anketin uygulanma yöntemi olarak anket yapılacak kişilere telefonla ulaşılması ve kişilere anketi telefonda ya da e-posta ile gönderilerek e-posta ortamında yapabilecekleri seçeneğinin belirtilmesine karar verildi.

Araştırmanın alanı belli bir bölge ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın kapsamı Konya Havzası'nda çalışan mühendislerdir. Anket uygulaması 297 kişi ile yapıldı. Araştırma yüzde 95 güven aralığında

+ - 5 hata payına sahiptir. Örneklem için Makine Mühendisleri Odası, Elektrik Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası, Gıda Mühendisleri Odası ve Metalurji Mühendisleri üye listeleri kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında Kasım 2017’de Konya ve Karaman’da 13 derinlemesine görüşme gerçekleştirdik. Derinlemesine görüşmelerde farklı mühendislik alanlarına, farklı yaştaki mühendislere ve erkek mühendislerin yanı sıra kadın mühendislere de ulaşmak amaçlandı.

Mühendisler ile görüşmelerde derinlemesine görüşme formu izledik (Ek 1). Bu soru formlarını birebir takip etmedik. Görüşmenin akışı, soruların sırasını değiştirdi ve/veya bir soruya cevap verilirken, başka bir soruya cevap oluşturan konulardan bahsedildi. Dolayısıyla, soru formları mutlaka üzerinden geçilmesi gereken konuları belirtmektedir ve bu konular mutlaka görüşülen kişi ile tartışılmıştır.

Konya Havzası’nda yürütülen anket araştırmasında dikkat çeken ve belirtilmesi gereken bir nokta anketteki sorulara verilen cevaplarda karşılaşılan “cevap yok” ya da “bilmiyorum” oranlarının yüksekliğidir (yaklaşık yüzde 20). Emek piyasasına, fabrikadaki çalışma koşullarına, kente ve/veya toplumsal yaşama dair soruların hemen hepsinde mühendislerin cevap vermekten imtina ettiğini saptanıyor. Derinlemesine görüşmeler sırasında bu durumun nedenlerine yönelik şu ifadelerle karşılaştık:

Konya halkı biraz muhafazakardır. İmtina ederler konuşmaktan. Bundan olabilir. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 32*)

İşveren korkusu, ondandır. Başka ne olacak ki. (*Makine mühendisi, Kadın, 37*)

Araştırma kapsamında Kasım 2017’de Konya ve Karaman’da 13 derinlemesine görüşme gerçekleştirdik. Derinlemesine görüşmelerde farklı mühendislik alanlarına, farklı yaştaki mühendislere ve erkek mühendislerin yanı sıra kadın mühendislere de ulaşmak amaçlandı.

Mühendisler ile görüşmelerde derinlemesine görüşme formu izledik (Ek 1a). Bu soru formlarını birebir takip etmedik. Görüşmenin akışı, soruların sırasını değiştirdi ve/veya bir soruya cevap verilirken, başka bir soruya cevap oluşturan konulardan bahsedildi. Dolayısıyla, soru formları mutlaka üzerinden geçilmesi gereken konuları belirtmektedir ve bu konular mutlaka görüşülen kişi ile tartışılmıştır.

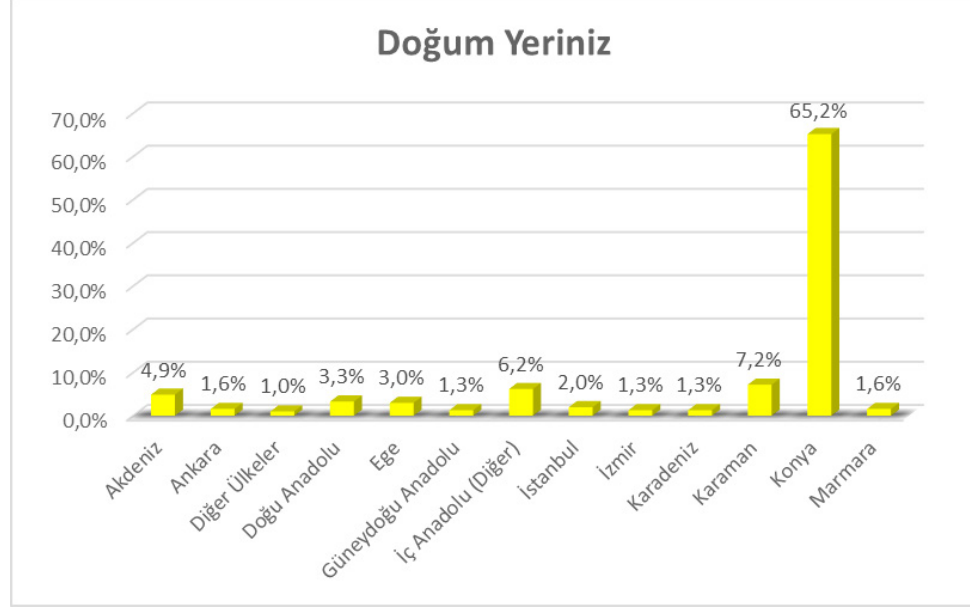
Anket sorularına verilen cevapların dağılımlarını grafikler olarak metnin içinde sunuyoruz. Ayrıca, anket sorularını bazı değişkenler ile ilişkilendirerek çapraz tablolar oluşturduk: a) yaş, b) cinsiyet, c) medeni durum, d) meslekte geçen süre, e) aylık gelir düzeyi, f) işletme büyüklüğü, g) firmanın sermaye yapısı, h) firmanın teknoloji yoğunluğu. İlgili tablolar araştırmanın sonunda sunulmuştur (Ek 2).

II. Emek Piyasasında Mühendisler

1. Mühendisler: Farklı Yaşlar, Benzer Deneyimler

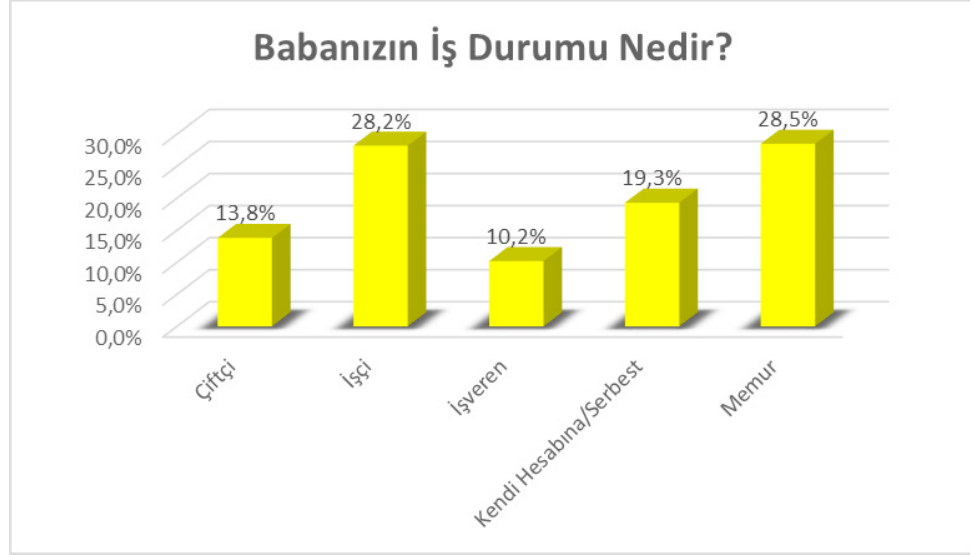
Konya Havzası'nda mühendisler erkektir. Mühendislerin yüzde 88,2'si erkek, yüzde 11,8'in ise kadındır. Her yaş grubundan mühendisin sanayide çalıştığını görmek mümkün. Mühendislerin yüzde 34,1'i 25-34 yaş aralığında, yüzde 31,8'i 35-44 yaş aralığında ve yüzde 32,4'ü ise 45 yaş üstündedir. Dolayısıyla, bölgede hem genç, hem de deneyimli mühendisler sanayide istihdam ediliyorlar. Havzada mühendislik yaş dağılımından söz edebiliriz.

Konya Havzası'ndaki mühendisler "bölge insanı"dır. Diğer bir deyişle, mühendislerin yüzde 70'inden fazlası doğduğu bölgede çalışıyor. Konya ve Karaman'da çalışan mühendislerin büyük bir bölümü doğdukları ve büyüdükleri kentte yaşamlarını sürdürüyorlar (Grafik 2.1). Konya Havzası'nda yaşayan mühendisler yine bu bölgede ikamet ediyorlar. Katılımcıların yüzde 88,8'i Konya'da, yüzde 8,5'i de Karaman'da oturuyorlar. Diğer yandan ise, Konya Havzası Akdeniz, Ege, İç Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinden yüzde 3 ila yüzde 6,2 arasında değişen oranlarda göç alıyor.

Grafik 2.1. Mühendislerin Doğum Yerleri

Mühendislerin yaklaşık yarısının babası işçi ve memur kökenlidir. Diğer bir deyişle, kurumsal emek piyasası içinde ücretli emek olarak yer almışlardır. Mühendislerin önemli bir bölümünün babalarının ise kırsal bağları kopmamıştır (Grafik 2.2). Kuşaklar arasında süreklilik ilişkisi gösteren bağımlı çalışmanın yanında kırsal bağların da sürdüğü açıkça gözlemleniyor. Bağımlı çalışma eğilimi yüzde 60'a yaklaşırsa da kırsal bağların da varlığını koruduğu açıktır.

Kendi hesabına çalışanların oranı da azımsanmayacak düzeydedir. Mühendislerin babalarının yüzde 46,9'u ilköğretim ve altı mezuniyet durumundadır. Babaları yükseköğretim mezunu olan mühendislerin oranı ise yüzde 19,7'dir. Kendi hesabına çalışanların durumu, babaların eğitim düzeyi ile karşılaştırılarak değerlendirildiğinde, avukatlık ya da doktorluk gibi mesleklerin değil, esnaflık biçiminin daha yaygın olduğu ortaya çıkmaktadır (Ek 2.1).

Grafik 2.2. Mühendislerin Babalarının İş Durumu

Konya havzasında mühendislerin babalarının içinde bulunduğu kırsal bağlar, mühendislerin önemli bir bölümü tarafından devam ettiriliyor. Mühendislere kulak verelim:

Toprakla tarımla hala ilişki devam ediyor. Geçmişle olan bağlar kopmuş denilemez. Ama sürdürülemez de. Zayıflıyor.
(Makina mühendisi, Erkek, 46)

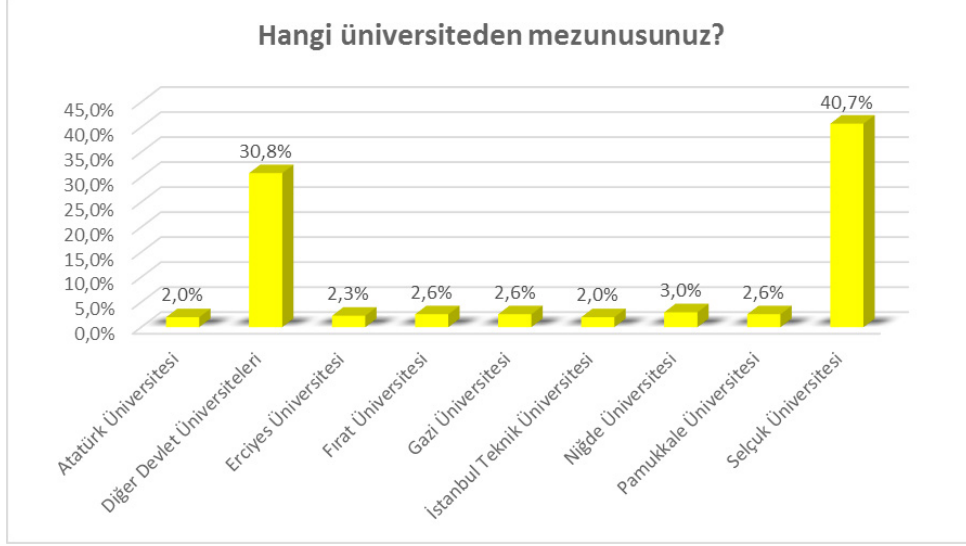
Konya'da tarımdan da gelir girer haneye. Bende de var. Koyun çiftliği var. (Makina mühendisi, Erkek, 36)

Konya Havzası'nda çalışan her 4 mühendisten 3'ü evlidir. Mühendislerin çocuk sayılarında ise iki çocuk ağırlıklı bir yapı söz konusudur (yüzde 35,4). Tek çocuğu olanlar ile üç çocuğu olanların oranı eşittir (yüzde 17). Çok çocuklu kalabalık aileler yerine bir ya da iki çocuklu çekirdek aile yapısının Havza'ya hakim olduğu söylenebilir.

2. Eğitim: Yerel Üniversitelerden Sanayiye

Konya Havzası'nda mühendislerin yüzde 86,6'sı eğitim sürecini lisans eğitimiyle sonlandırıyorlar. Bölgedeki mühendisler içerisinde yüksek lisans mezunu olan ya da yüksek lisans eğitimini sürdürenlerin oranı yüzde 12,8 iken doktora eğitimi mühendisler için anlamlı bir tercih olarak gözüküyor.

Mühendislerin mezun oldukları üniversitelerde ise öne çıkan seçenek açık şekilde Selçuk Üniversitesi'dir (Grafik 2.3). Her 10 mühendisten 4'ü Selçuk Üniversitesi mezunudur. Yıldız Teknik Üniversitesi Konya Havzası'nda mühendislerin mezun oldukları üniversite bakımından anlamlı bir tercihtir (yüzde 6,9). Yıldız Teknik Üniversitesi sanayiye mühendis sağlayan bir üniversite olarak öne çıkıyor. Ayrıca bölgede devlet üniversitelerinin mutlak bir hakimiyeti söz konusudur. Vakıf üniversiteleri ile yurt dışından üniversitelerin toplamı yalnızca yüzde 1,4'tür.

Grafik 2.3. Mühendislerin Mezun Olduğu Üniversiteler

Konya havasında köklü metropol devlet üniversitelerinden (ODTÜ, Boğaziçi Üniversitesi gibi) mezunların hemen hemen hiç olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir mühendisin sözleriyle:

Boğaziçi ve ODTÜ mezunları sanayi dışında çalışırlar. AR-GE'de çalışırlar. İTÜ bence en çok sanayi ağırlıklıdır. (*Makina mühendisi, Erkek, 40*)

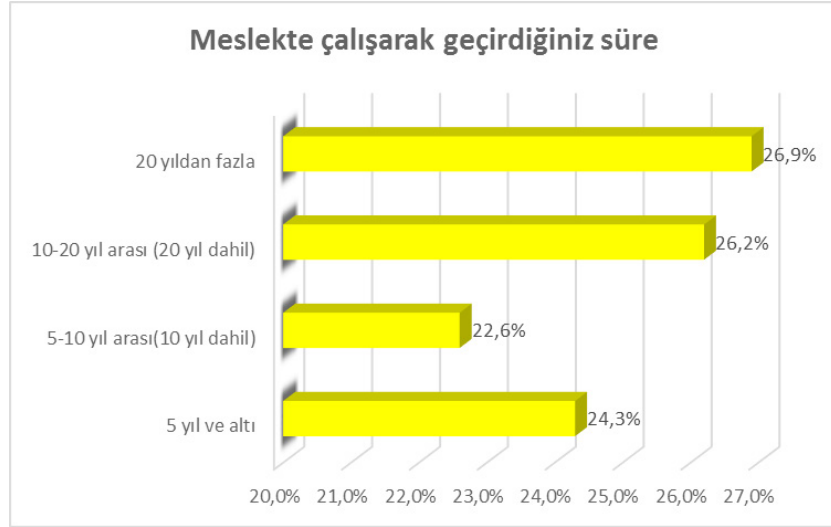
Bazı durumlarda fabrika yöneticileri, işe alımlarda kendi mezun oldukları üniversitelerden mühendisleri tercih ediyor. Bu durum bir mühendis tarafından şöyle ifade ediliyor:

Daha önce oradan mezun olanlar girdikleri işyerlerinde kendi okullarından gelenleri istiyorlar. (*Makina mühendisi, Erkek, 40*)

3. İstihdam ve İşsizlik: Enformel İlişki Ağları

Yaşla birlikte meslek deneyimi de Havza'da dağılmıştır. Mühendislerin meslek alanında çalışarak geçirdikleri süreye ilişkin sonuçlar hayli dengeli bir yapının varlığını gözler önüne seriyor (Grafik 2.4). Havzada en deneyimsizinden 20 yıldan fazla deneyime sahip olana kadar farklı mühendisler bulmak mümkündür.

Grafik 2.4. Meslekte Çalışarak Geçirilen Süre



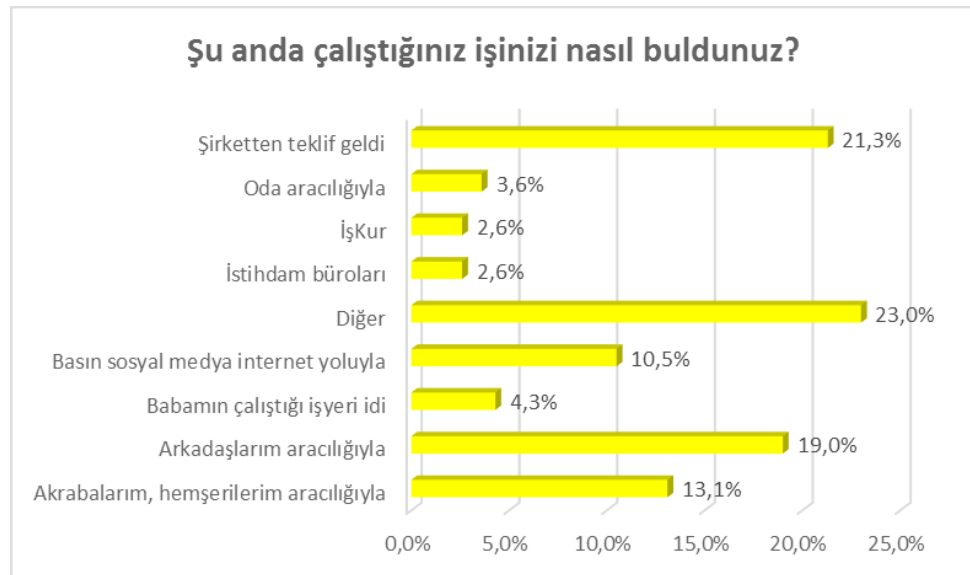
Mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 53,4) meslek alanı dışında bir süre geçirmişler. Meslek alanı dışında çalışılan süre konusunda yüzde dağılımı daha farklıdır. Mühendislerin yarısı meslek alanı dışında 1 yıl ve altında bir süre geçirmişlerdir. Buna karşın 1-3 yıl arası (3 yıl dahil) ve 3-5 yıl arası (5 yıl dahil) süreyle meslek alanı dışında kalanlar için yüzde 12,3'erlik oranlar kaydedilmiştir. Son olarak çar-

pıcı şekilde 5 yıldan fazla bir süreyi meslek alanı dışında geçirenlerin oranı ise yüzde 25,8'dir.

Konya ve Karaman bölgesinde çalışan mühendislerin iş değiştirme sayısı görece düşüktür. İş değiştirmeyen mühendislerin oranının yüzde 16,7 olduğu bölgede öne çıkan iş değiştirme sayıları ise iki (yüzde 23,6) ve üçtür (yüzde 17). Öte yandan beşten çok iş değiştiren mühendislerin oranı ise yalnızca yüzde 5,2'dir.

Havza'da mühendisler ve istihdam ilişkisi nasıl kurulmaktadır? Mühendislerin mevcut işlerini bulma araçlarına özel bir ilgi gösterdik. İş bulma süreçlerinin ne kadar kurumsallaştığı ya da enformel ilişki ağlarının ne kadar belirleyici olduğunu gözlemlemek önemliydi (Grafik 2.5). İş bulma konusunda kurumsal araçları (basın, sosyal medya, İş-Kur, istihdam büroları ve şirketten teklif gelmesi) kullananlar mühendisler yüzde 40 düzeyindedir. Paternalist yöntemleri kullananlar (arkadaşlar, aile, eş-dost) ise buna çok yakın şekilde yüzde 36,5'tir. İlginç şekilde katılımcıların yüzde 23'ü sekiz farklı seçeneğin sıralandığı soruya "Diğer" yanıtını vermişlerdir. Bu "diğer" yanıtı Konya Havzası'ndaki farklı sosyal ve kültürel ağların varlığına dikkat çekmektedir.

Grafik 2.5. Mühendislerin Mevcut İşlerini Bulma Araçları



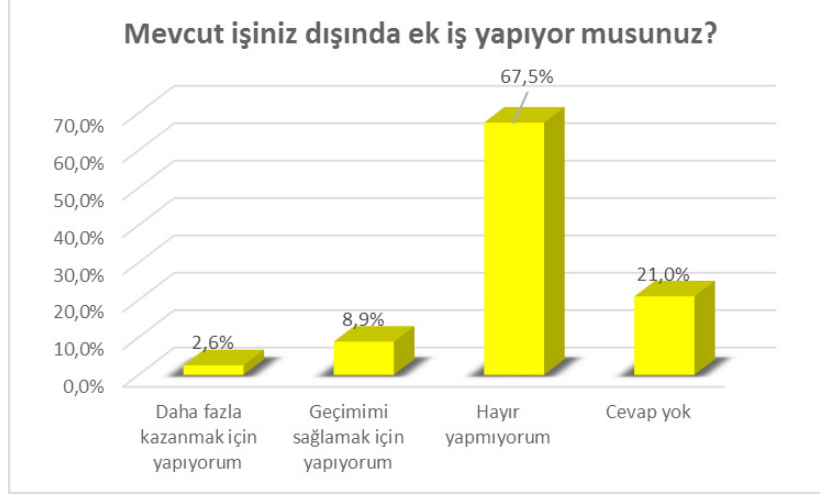
Paternalist ve enformel ilişki ağlarının Konya havzasındaki farklı yaşlar ve deneyimlerdeki tüm mühendisler için ortak bir gerçeklik olduğu söylenebilir (Ek 2.2).

Mühendislerin ek iş yapma eğilimi araştırma kapsamında ele alınan bir diğer konudur (Grafik 2.6). Mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 67,5) ek iş yapmıyorlar. Bunların dışında mühendislerin yüzde 8,9'u geçimini sağlamak için, yüzde 2,6'sı ise daha fazla kazanmak için ek iş yaptıklarını dile getiriyorlar.

Mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 39,3) işsizlik deneyimlediklerini belirtiyorlar. İşsiz kalan mühendislerin yüzde 78'i, emek piyasası analizlerinde "kısa süreli işsizlik" olarak adlandırılan 1 yıl ve altı süreyle işsiz kalmışlardır. Diğer yandan 1-3 yıl arası işsiz kalanların oranı yüzde 14,6 iken 3 yılda fazla işsiz kalanların oranı ise yüzde 7,3'dür. Mühendislerin işsiz kalma nedenlerinde öne çıkan iki seçenek ise şöyledir: Çalışma koşullarının ağırlığı ve işin süre bakımından geçici nitelikte olması.

Düşük ücretlere ve görece zayıf sosyal haklara ve çalışma koşullarına razı olma halinde Konya havzasında iş bulmanın büyük bir sorun olmayacağı belirtiliyor. Bir mühendis bu durumu şöyle açıkladı:

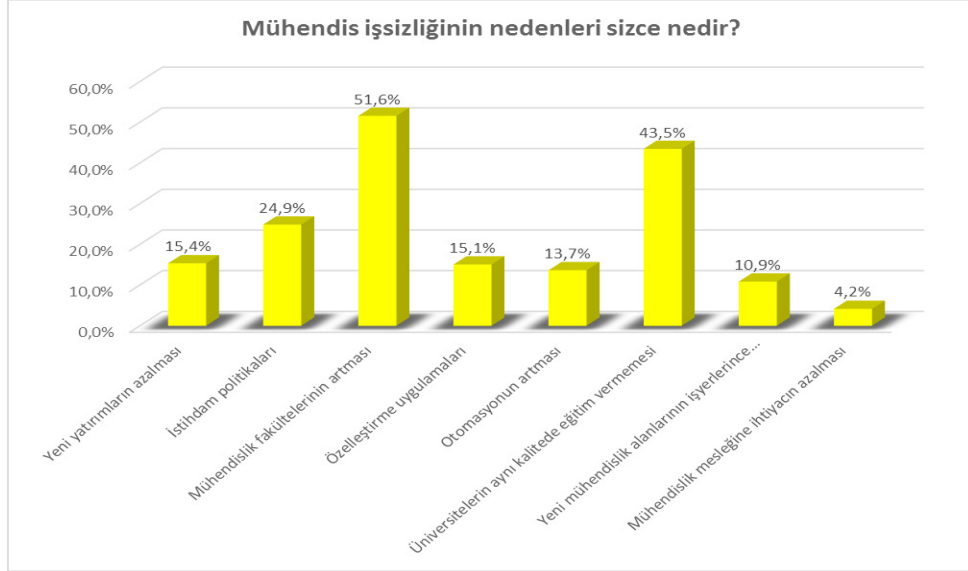
Bir makine mühendisinin iş bulamama diye bir sorun yok. Ancak hiç evden çıkmazsa mümkün. Kendi yapmak isteyip de çalışamayacak kimse yok. (*Makine mühendisi, Erkek, 35*)

Grafik 2.6. Mühendislerin Ek İş Yapma Durumları

Mühendisler, mühendis işsizliğini hangi gerekçelerle ilişkilendiriyorlar? Mühendislere göre mühendis işsizliğinin öncelikli nedeni mühendislik fakültelerinin artmasıdır. Bunu üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi izlemektedir. Mühendislerin dörtte biri ise konuyu istihdam politikalarıyla ilişkilendirmişlerdir. Havza’da mühendisler işsizliği, yapısal ve iktisat politikaları çerçevesinde değerlendirmiyorlar. Mühendislerin mühendis istihdamını ülkenin sanayi politikası ve kalkınma politikası ile birlikte ele alamıyor olması üzerinde düşünülmesi gereken bir sonuçtur.

Bu durumun yaşla ilişkisine bakıldığında da dikkat çeken sonuçlar ortaya çıkıyor. İleri yaştaki mühendisler, işsizliğe ilişkin “istihdam politikaları” ya da “yatırım eğilimleri” gibi daha yapısal ve makro nedenlere vurgu yaparken, genç mühendisler “üniversite sayısının artması” ya da “eğitim kalitesinin azalması” gibi mikro süreçlere dikkat çekiyorlar (Ek 2.3).

Grafik 2.7. Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri



İşsizlik ve istihdam sürecinde tartışılması gereken bir nokta da emek piyasasının 2000'lerden sonra farklı bir eğilim gösterdiğidir. 2000'ler sonrası bölgedeki sanayinin KOBİ stratejisi çerçevesinde gelişmesi, bölge insanının tarihsel süreçte çok deneyimlemediği sık ve hızlı iş değiştirme gibi yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Sık ve hızlı iş değiştirme, düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları ile birlikte düşünülmelidir. Bu süreçte ayrıca 2000'ler sonrası işgücünün giderek gençleşmesi ve emek piyasasında yeni bir kuşağın belirmesinden de bahsedilebilir. Sık ve hızlı iş değiştirme, bazılarınca "y kuşağı" olarak adlandırılan bu kuşağın özellikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Bu düşünce bir mühendis tarafından şöyle ifade ediliyor:

2000'den sonra işe girenlerin beklentileri artık daha farklı. Bu nedenle işe giriş çıkışları daha fazla oluyor. (*Makina mühendisi, Kadın, 37*)

4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma

Konya Havzası'nda mühendisler oldukça düşük ücretlerle çalışıyorlar (Grafik 2.8). Mühendislerin yarısı 3000-5000 TL aralığında gelir elde ederken yüzde 25'lik bir grubun ise geliri 3000 TL'nin altındadır. Kadın mühendisler erkek mühendislerden daha az gelire sahipler. Gelir düzeyi arttıkça cinsiyete göre dağılım sonuçları farklılaşıyor (Ek 2.4). 1000 TL ve altı gelir düzeyinden başlayarak 2001-3000 TL aralığına kadar kadınların oranı erkeklerin oranından fazlayken 3001-4000 TL aralığından itibaren erkeklerin oranı giderek artmakta ve en yüksek gelir düzeyini oluşturan 5001 TL ve üstü düzeyde kadın-erkek arasındaki uçurum daha da büyümektedir.

Gelir düzeylerindeki farklılaşmayı yaratan önemli bir unsur da yaş ve deneyimdir. Genç mühendisler deneyimli mühendislerden daha az ücret alıyorlar. Mühendislerin 4000 TL ve üzerinde ücret geliri kazanabilmeleri çoğunlukla 55 yaş ve üzerinde mümkün olmaktadır (Ek 2.5). Yeni başlayan mühendisler de deneyimsiz olduklarını, işi öğrendiklerini söyleyerek bu durumdan yine de şikayetçi olmuyorlar.

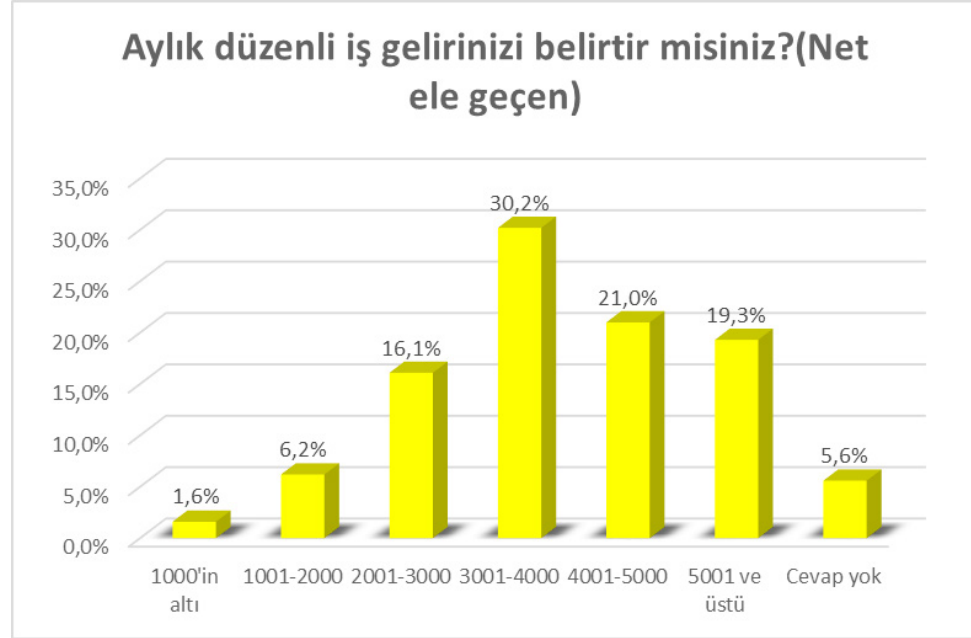
Küçük ve orta ölçekli, düşük teknoloji kullanımına sahip ve yerli sermayeye dayanan firmaların düşük ücret politikası izlediği açıktır (Ek 2.6, 2.7). Konya Havzası'nda mühendisler için daha yüksek ücretler çoğunlukla yabancı sermayeli, yüksek teknolojiye dayanan ve 500 üzeri çalışanı olan firmalarda mümkündür (Ek 2.8).

Mühendislik alanına göre ücret değişiyor mu? Konya havzasında gıda mühendislerinin önemli bir bölümü 2000 TL'nin altında ücret alıyorlar. Havzada en yüksek ücretler elektrik, makine ve inşaat mühendislerindedir (Ek 2.9). Bu sonuçlar, ülke genelinde gözlemlenen

mühendislik hiyerarşisinin Konya Havzası'nda da geçerli olduğunu gösteriyor.

Aylık meslek geliri dışında mühendislerin başka kaynaklardan gelir elde etme oranları da düşüktür. Emekli maaşı aldığını belirten yüzde 13'lük grup bir kenara bırakılırsa kira ve ek iş gibi kaynaklardan gelir elde edenlerin oranının anlamlı olmadığı söylenebilir.

Grafik 2.8. Mühendislerin Aylık Düzenli İş Geliri



Konya'da düşük ücretlerin değerlendirilmesinde bazı başlıklar öne çıkıyor. İlki, mühendisler ücret ve gelirlerini Konya havzasının genel koşulları içinde ele alıyorlar. Görüştüğümüz mühendislerden "Konya özelinde bu ücret yeterli", "İstanbul değil, Konya'dan konuşuyoruz", "Konya ortalamasında makul" gibi ifadeleri sıklıkla duyduk.

İkincisi, Konya'da mühendislerin kendi durumlarını patron bakış açısıyla değerlendirmeye eğilimli oldukları dikkat çekiyor. Patronların yüksek riskli piyasada ayakta durmaya çalıştıkları ve bu koşullarda ücret ve çalışma koşullarını belirledikleri vurgulanıyor. Bir mühendisin sözlerine kulak verirsek:

Patron gözünden bakınca, 'iş bilmiyor' gibi gözüküyor. 'Neden vereyim' diyor. Ben de patron olunca belki öyle olur.
(*Makina mühendisi, Kadın, 27*)

Üçüncü olarak, mühendisin yaşadığı aşınmanın üretim noktasında ücretler ve çalışma koşulları ile ortaya çıktığı söylenebilir. Mühendisler, aldıkları ücretler üzerinden toplumsal ve mesleki konumlarının tanımlandığını ifade ediyorlar:

Yeni mezun olana 1500 TL veriyorlar. Bu mühendis maaşı değil işçi maaşı. İşe giren çocuğa işçi muamelesi yaparlar. Bakarlar yapabiliyorsa maaşını artırırlar. (*Makina mühendisi, Erkek, 62*)

Mühendisin yaşadığı aşınmanın ücretlerin yanı sıra üretim sürecindeki konum ile de ilgili olduğu kimi mühendislerce vurgulanıyor:

Şimdi mühendisliğin ne olduğunu bilmeyen bir sanayici ortalaması var. Mühendisi alıp ona tekniker muamelesi yaptıkları için, onu düşük ücretle çalışmaya zorluyorlar. Asgari ücrete çalışmaya razı ediyorlar. Bence önemli bir sorun bu. (*Makina mühendisi, Erkek, 48*)

Mühendisin yaşadığı aşınmayı ücretler, çalışma koşulları ve üretim sürecindeki konum üzerinden ifade eden mühendislerin neredeyse tamamının 45 yaş üzerindeki mühendislerce dillendirildiği ayrıca dikkat çekilmesi gereken bir noktadır. Bu mühendislerin, mesleğin yaşadığı dönüşüm sürecinin öncesini kısmen de olsa deneyimledikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Genç mühendislerde böyle bir ayırım noktası tespit etmek mümkün olmamaktadır.

Gelirin yanı sıra tasarruf süreçleri de havzadaki mühendislerin durumunu serimlerken önemlidir. Konya Havzası'nda her 10 mühendisten 6'sı tasarruf yapamıyor. Tasarruf yapamamak yalnızca genç, emek piyasasına yeni dahil olmuş, görece deneyimsiz mühendisler için geçerli değildir. Belirli bir yaşa ulaşmış, uzun çalışma yıllarını geride bırakmış deneyimli mühendisler de tasarruf yapamadıklarını

belirtiyorlar (Ek 2.10). Dolayısıyla tüm yaş grupları için tasarruf yapamamanın ağırlıkta olduğu söylenebilir (Ek 2.11). Bu durum, Konya Havzası emek piyasasında her yaş ve deneyimdeki mühendislere dönük düşük ücret politikasının bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Tasarruf yapabilenlerin öncelikli tercihi ise emlaktır (Grafik 2.9). Öyle ki tasarruflarını emlaka dönüştürenlerin oranı banka/katılım mevduatını tercih edenlerden yüksektir. Bu durum, derinlemesine görüşmeler sırasında mühendislerin belirttiği gibi Konya'da ev fiyatlarının düşük olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Grafik 2.9. Mühendislerin Tasarruf Eğilimi



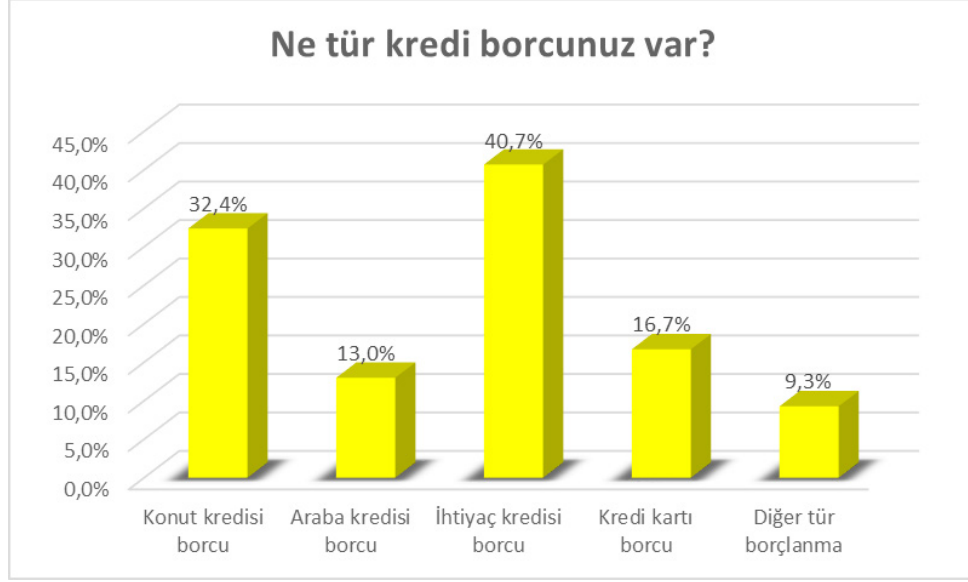
Tasarruf eğilimlerini yaşlara göre değerlendirdiğimizde, 45 yaş altı tasarrufların banka ve altın gibi alanlarda yoğunlaştığı gözlemleniyor. 45 yaş üstünde ise emlak üzerinden tasarruf daha ön plana çıkıyor (Ek 2.12).

Mühendislerin düşük ücretleri, borçluluk oranlarının da artmasına neden oluyor. Konya Havzası'ndaki mühendislerin yüzde 46,6'sı gündelik yaşamlarını sürdürebilmek için bir şekilde borçlanmak zorundalar. Borçlanmak zorunda kalan mühendisler öncelikle (yüzde 28,2) banka kanalını kullanırken bu konuda paternalist kaynakları kullananların toplamı da (aile içi, eş dost ve diğer) yüzde 25'in üzerindedir (Grafik 2.10). Borçluluk ve yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında, ihtiyaç kredisi yoluyla borçlanmanın tüm yaş grupları için oldukça belirleyici olduğu görülüyor (Ek 2.13). Bu durum her yaşta mühendisin hayatı yeniden üretirken borçlanma ihtiyacı içinde olduğunu gösteriyor. Benzer şekilde tüm gelir gruplarında da ihtiyaç kredisi yoluyla borçlanma başat eğilim olarak beliriyor (Ek 2.14).

Grafik 2.10. Mühendislerin Borçlanma Kaynakları



Mühendislerin yüzde 35'i kredi kullanıcısıdır. Diğer bölgelerle kıyaslandığında kredi kullanım oranının görece düşük olduğu söylenebilir. Kredi borcu türünde ise öncelikle ihtiyaçlar nedeniyle gelişen borçlanma durumu dikkati çekiyor (Grafik 2.11). Mühendislerin yüzde 40,7'si ihtiyaç kredisi kullanıcısıdır. Öte yandan bir mülke sahip olmak için konut kredisi kullananların oranı ise yüzde 32,4'tür.

Grafik 2.11. Mühendislerin Borçlanma Türü

Kredi kullanımı konusundaki ihtiyatlı yapı kredi kartına gelindiğinde yerini serbestliğe bırakıyor. Mühendislerin yüzde 84,6'sı kredi kartı kullanıyor. Ayrıca mühendisler, kredi kartı ödemesi ile ilgili olarak ciddi bir sorunla karşı karşıya olmadıklarını belirtiyorlar.

Gelir, tasarruf ve borçlanma konularının özetlendiği bu koşullar altında Konya Havzası'nda mühendislerin yarısından fazlası farklı düzeylerde de olsa ödemelerinde zorlandıklarını belirtiyorlar.

III. Fabrikada Mühendisler

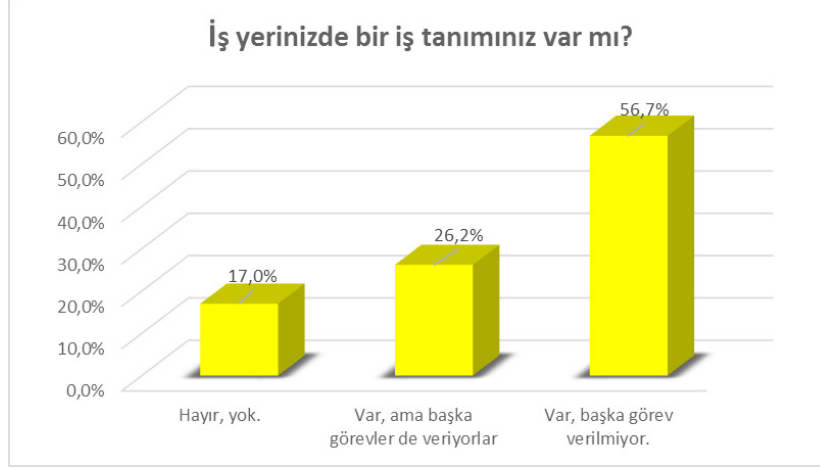
1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim: Aile İşletmelerinde Mühendis Olmak

Konya Havzası'nda sanayi daha çok küçük ve ortak ölçekli işletmelerin hakimiyeti altındadır (Grafik 3.1). Üretimin bu yapısı, mühendislik tanım ve görevlerini de doğrudan belirliyor.

Grafik 3.1. Mühendislerin Çalıştıkları Firmada Çalışan Kişi Sayısı



Vasıf tartışmasında önemli bir başlık iş tanımıdır. Mühendislerin yüzde 26,2'si iş tanımı olduğunu fakat bunun dışında ek iş yaptıklarını belirtiyorlar (Grafik 3.2). Bu süreç, kurumsallaşmamış firma, düşük teknoloji ve küçük ve orta ölçekli üretim göstergeleri ile ilgilidir.

Grafik 3.2. Mühendislerin İş Tanımı

Vasıf tartışmasında bir diğer başlık ise işyerinde eğitimlerdir. Mühendislerin yaklaşık yarısı (yüzde 45,6) işyerinde eğitim almadıklarını belirtiyorlar. Bu da üretim ölçeği, teknolojinin yapısı ile doğrudan ilgili bir durumdur. Büyük ölçekli, yüksek teknolojlili ve yabancı sermayeli işletmelerde işyerinde eğitim diğerlerine göre daha fazladır (Ek 2.15).

Vasıf-iş tanımı-üniversite eğitimi ilişkisine de yakınlık bakmak gerekir. Her 2 mühendisten 1'i üniversitede aldığı bilgilerin iş açısından yeterli olmadığını düşünüyor. Mühendislerin yüzde 51,1'i üniversite eğitimini yetersiz buluyor.

Mühendislerin vasıf düzeyini doğrudan etkileyen üretim sürecinde sahip oldukları denetimdir. Diğer bir deyişle, işe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkili olduklarıdır. Mühendislerin oldukça önemli bir bölümü (yüzde 84,2) işe dair karar ve tasarım süreçlerinde etkili olduklarını belirtiyorlar. Dikkat çeken önemli bir eğilim ise yaş ilerledikçe "hiç etkili değilim" cevabının artmasıdır (Ek 2.16).

Vasıf ve denetim ilişkisinde ortaya çıkan önemli bir gerçeklik de iş tanımının net olduğu ve ek görevlerin verilmediği durumlarda mühendislerin işe dair karar ve tasarımda etkili olduklarını düşünmele-

ridir (Ek 2.17). Dolayısıyla kurumsallaşmış işletmeler ve tanımlanmış işlerin, mühendislerin kendi emek süreçleri üzerindeki denetimi daha çok mümkün kıldığı söylenebilir.

Mühendisin üretim noktasındaki konumunu, vasıf ve denetimini tartışırken öne çıkan bir konu “kurumsallaşamama”dır. İşletmenin yapısını, üretimin örgütlenmesini ve mühendisin konumunu sınırlandıran bu kurumsallaşamama durumudur. Kurumsallaşamamayı öncelikle yönetim pratiklerinde gözlemlemek mümkündür. Görüştüğümüz mühendislerin sözleriyle:

Burası kurumsal bir yer değil. Adam evde karısıyla kavga eder, mühendisi işten atar. Maliyet artar, mühendisi işten artar. Durum böyle olunca mühendis bağımlılık ilişkisi geliştirir. Kendini ifade edemez. (*Makina mühendisi, Erkek, 62*)

Kurumsallaşma olsa böyle olmaz. Şimdi kurumsallaşmayı ek masraf sananlar var. Ama kurumsallaşma üretime pozitif yansır. Zamanla bunu anladılar. Kurumsallığa doğru geçiyorlar. Yurtdışı firmaları da kurumsallığa önem verir. Onlarla rekabet edeceksen buna muhtaçsın. (*Makina mühendisi, Erkek, 38*)

Kurumsallaşamamanın bir başka boyutu, üretimin örgütlenememesinde kendini gösteriyor. Bu süreç mühendislere fazladan iş yükü olarak da yansıyor. Bir mühendisin ifadesiyle:

Çok sorun var. Mühendislerden beklenti çok. Özellikle küçük sanayide. Mühendisi gördü mü onu kurtarıcı sanıyor. Her şeyi yapmasını istiyor. Planlama, üretim, denetleme aklınıza ne gelirse yaptırıyor. Yetişkin mühendis sanayicinin en büyük talebi ama yetişkin mühendis bulmak gerçekten çok zor. Bence önemli sorun bu. (*Makina mühendisi, Erkek, 50*)

Kurumsallaşamamanın bir diğer boyutu ise, mühendis, tekniker ve ustabaşı ilişkilerinin karışık niteliğidir. Konya Havzası'nda ustabaşının mühendisten daha çok söz sahibi olduğuna dair yaygın bir kanıdan bahsetmek mümkün:

Buradaki sanayici üniversite mezunu değil. Şimdi mühendislik aslında kolay bir şey değil. Ama böyle görülüyor. Teknikeri ustabaşını mühendisten daha çok ciddiye alıyor. Değersizleştiriliyor mühendis. (*Makina mühendisi, Erkek, 48*)

Mesela biz burada satın alma departmanını oluşturamadık. Ustamız var burada, o kendisi yapıyor satın almayı. Yani ustayı aşım, departman gibi bir şeye geçemedik. Neden ustayı aşmıyoruz? İşverene soruyorum. 'Ben kıramam onu, 30 yıldır burada' diyor. (*Makina mühendisi, Kadın, 37*)

Kurumsallaşamamanın bir başka göstereci de toplumsal cinsiyete dayalı ilişkilerin, işyerindeki hiyerarşinin önüne geçmesidir:

Kabullenemiyorlar böyle bir durumu. Ustayla görüşüyorum mesela. Bir sorun çözeceğiz. Bir kadından emir almak onun dediklerini yapmak onun zoruna gidiyor. Emir almayı reddediyor. Erkek mühendis yapsa sorun olmaz. (*Makina mühendisi, Kadın, 37*)

2. Teknoloji

İşletmelerin sermaye yapısı da, Havza'nın mühendislere sunduğu iş, istihdam ve çalışma koşullarını açıklayabilmek için önemlidir. İşletmelerin önemli bir bölümü tümüyle yerli sermayeye aittir (yüzde 78,4). Yüzde yüz yabancı sermayeli olan (yüzde 2,6) ile yabancı ortaklı olan (yüzde 1) işletmeler, Havza'da yabancı sermaye yatırımlarının çok düşük düzeyde olduğunu gösteriyor (Grafik 3.3).

Grafik 3.3. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Sermaye Yapısı

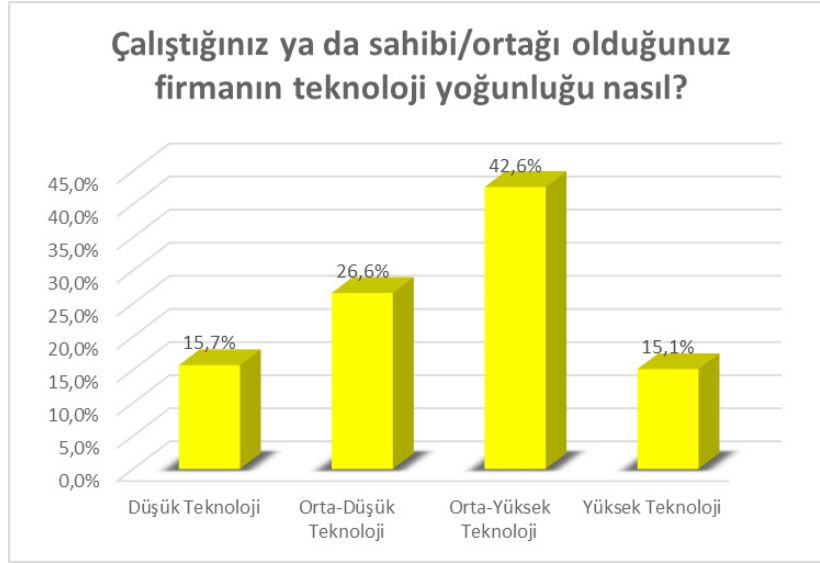


Konya Havzası'nda teknoloji yoğunluğunun düşük-orta olduğunu belirtebiliriz (Grafik 3.4). Teknoloji, Havza'daki tüm sanayi dinamikleri için oldukça belirleyicidir; sanayinin hem bugünkü halini hem de gelecek perspektifini serimler. Konya Havzası'ndaki firmaların

yalnızca yüzde 20'sinde Ar-Ge bulunmaktadır. Bu da yüksek teknolojiye, teknoloji üretimine uzak bir sanayi yapısını gözler önüne sermektedir. Yine bu konuyla ilgili olarak, firmaların yüzde 61'inde herhangi bir lisanslı ya da patentli ürün üretilmemektedir. Görüşmelerde mühendisler de bu süreci aktardılar. Bir mühendis sözleri ile,

Konya'nın en önemli sorunu markalaşma. Örneğin, otomotiv yedek parçasında Türkiye'de bir numara ama bir markası yok. Tarım makinaları imalatında da ülke genelinin yüzde 60 ihtiyacını karşılamasına rağmen bir markası yok. (Makina mühendisi, Erkek, 48)

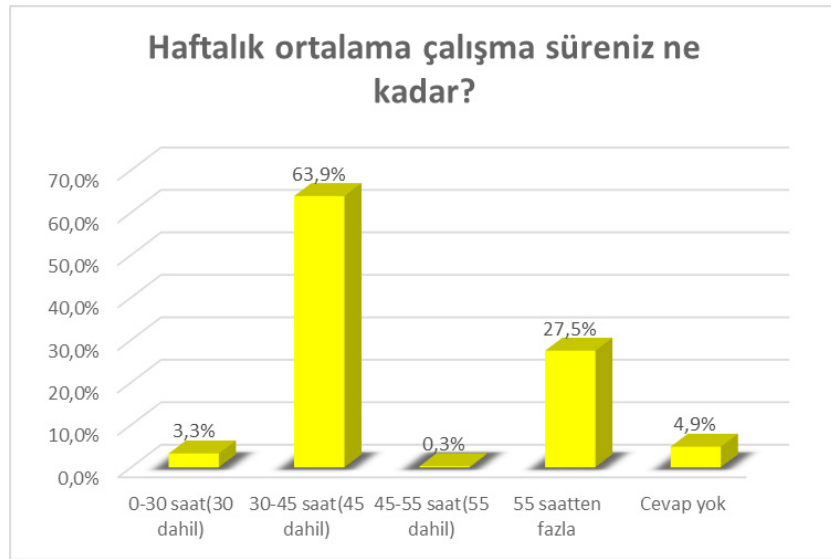
Grafik 3.4. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Teknoloji Yoğunluğu



3. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları : “Konya Standardı”

Çalışma süreleri ve çalışma koşulları, emek piyasasında mühendislerin durumlarını açıklayıcı önemli göstergelerdir. Konya Havzası'nda mühendislerin büyük bir bölümü için çalışma süresi ortalama 45 saatin altındadır. Bunun yanında, 55 saatin üstünde çalışma saatlerine de rastlanmaktadır (Grafik 3.5). Aşırı yoğun çalışma, esnek çalışma saatleri Havza'da çok baskın değil. İşverenler genelde haftalık 45 saatlik çalışma süresine uyuyor. Fazla mesai çok olmuyor. Çoğu yer Cumartesi –Pazar iki gün tatil. Bazı yerlerde Cumartesi öğlene kadar çalışılıyor. Bu yüzden kimse fazla çalışmaktan şikayetçi değil. Ailelerine ve kendilerine yeterince zaman ayırabildiklerini, dinlenebildiklerini söylüyorlar.

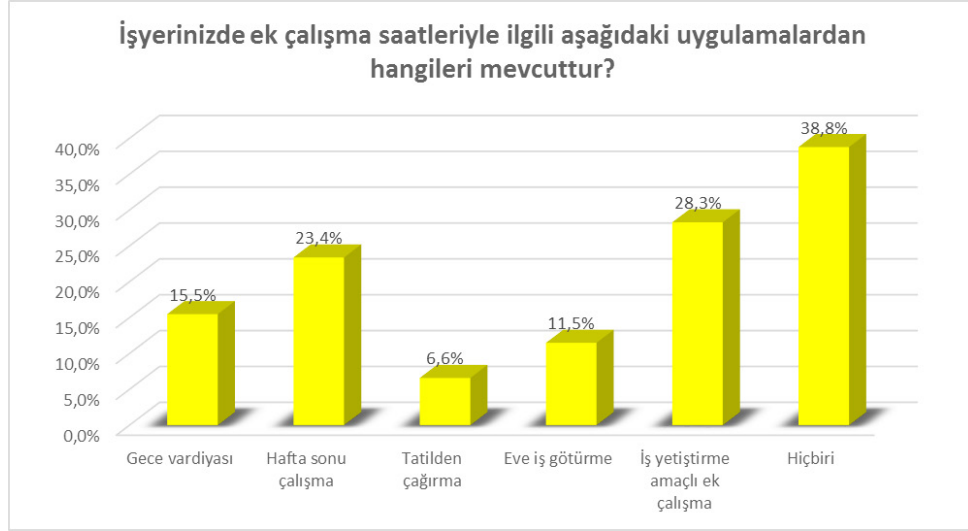
Grafik 3.5. Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



Erkek mühendisler kadın mühendislerle oranla daha uzun saatler çalışıyorlar. Erkeklerin yüzde 28,6'sı, kadınların ise 19,6'sı 55 saat ve üstü çalışıyor (Ek 2.18). Fazla çalışma, en çok hafta sonu çalışma ve iş yetiştirme amaçlı ek çalışma olarak belirtiliyor (Grafik 3.6). Burada da genç mühendislerin çok daha uzun saatler çalıştıkları ortaya çıkıyor (Ek 2.19).

Uzun çalışma saatleri ya da fazla mesai, Konya Havzası'nda ücretlendirilmemektedir. Mühendislerin yüzde 76,4'ü fazla mesai ücreti almadıklarını söylüyorlar. Fazla mesainin ödenmemesi kurumsallaşmamış bir emek piyasası ve çalışma ilişkilerinin göstergesidir.

Grafik 3.6. Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri



Çalışma süreleri ve çalışma koşulları tartışılırken en çok vurgulanan nokta “Konya standardı”dır. “Konya standardı”, düşük ücretler ve çalışma koşullarının tüm Havza'daki yaygınlığını anlatmaktadır. Bu duruma rıza göstermenin bölgenin kapalı yapısıyla alakalı olduğu ortak bir duyu olarak ifade edilmektedir:

Mühendisin bir ücret tahmini olur. Burada bu değil. Konya standardı diyoruz. Bir İstanbul gibi değil. Yani yaşamak için

yeter ama fazlası yok. Genelde burada Konya'lı olur. Dışarıdan kimse gelip çalışmaz bir mühendis olarak. (*Makina mühendisi, Kadın, 27*)

“Gün doğar açarsın, güneş batır kapatırsın” ifadesinde kendini gösteren Konya'daki çalışma ilişkilerine tarımsal kültürel yapının hakimiyeti açıktır. Bu durumu, bir önceki bölümde sözü edilen kurumsallaşamama ile birlikte düşünmek anlamlıdır. Bir mühendis şöyle aktarıyor:

Konya çok farklıdır. Diğer kentlerden farklı. Gün doğar açarsın güneş batır kapatırsın. İş hayatı da buna göre şekillenir. Anadolu kültürü bu, çiftçi gibi aslında. Özellikle küçük işyerlerinde böyledir. Ama küçük ölçeklerde kış-yaz farkı bile olur işin aslını sorarsanız. (*Makina mühendisi, Erkek, 50*)

Kırsal ilişkilerin çalışma sürecine nüfuz etmesi de “Konya standardı”nın bir boyutu olarak öne çıkıyor. Bir mühendisin sözleriyle:

Bizim burada harman vaktini hak olarak görüyor. İzin istiyor. ‘Kayınbiraderim geldi, izin almam lazım’, hak olarak talep ediliyor. Konya’da yüzde 40 tarım geliri vardır. Asli işini ama aksatıyor bu sefer (*Makina mühendisi, Erkek, 42*)

4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Mühendisler, iş kazası veya fiziksel meslek hastalığından daha çok, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan psikolojik sorunlarla karşı karşıyalar (Grafik 3.7). Psikolojik sağlığı zorlayan zaman baskısı ve iş yükü en çok belirtilen nedenler arasındadır.

Grafik 3.7. Mühendisleri Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler



Havzadaki mühendislerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki yaklaşımları çoğunlukla mikro süreçlere odaklanmak şeklinde ortaya çıkıyor. İşçi sağlığını, işçilerin özen göstermesi ile sınırlı gören bir yaklaşım ağırlıkta:

Ben iş güvenliği uzmanıyım aynı zamanda. İşçiden gelen hiçbir talep geri çevrilmez. İşveren özeni gösterir ama işçiler işte bildiğiniz gibi. Özel ayakkabı kullanması gerekir, ama 'ayağım kokuyor' giymem di-

yor. Baret tak, 'başımı ağrıtıyor' diyor. İhtar verip tutanak tutuyoruz. Eğitimli değiller. Durumun farkında değiller. Kurumsal firma deneyimleri yok. Küçük ölçekli firma refleksleri gösteriyorlar. Bize gelmeden önce insanlara arabada emniyet kemeri takmayı öğretsinler. Sonra bize de gelir sıra. (*Makina mühendisi, Erkek, 35*)

5. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik

Mühendisler, emek piyasasında yer alan diğer çalışanlar ve diğer meslek sahipleri için de geçerli olan güvencesizlik ile karşı karşıyalar. Güvencesizlik deneyimi bazı alt başlıklarda incelenebilir: İstihdam güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, sosyal güvencesizlik.

İstihdam güvencesizliği, işten kolayca atılabilmeyi ya da işin başkasına kolaylıkla devredilmesini içerir. Bu tartışma için önemli bir soru, “Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi?” sorusudur. Havza’daki mühendislerin yaklaşık yüzde 30’u, mühendis olmayanın bu işi yapabileceğini söylüyor (Grafik 3.8). Her 10 mühendisten 3’ü mühendislik mesleğinin başkalarınınca da yapılabileceğini belirtiyor.

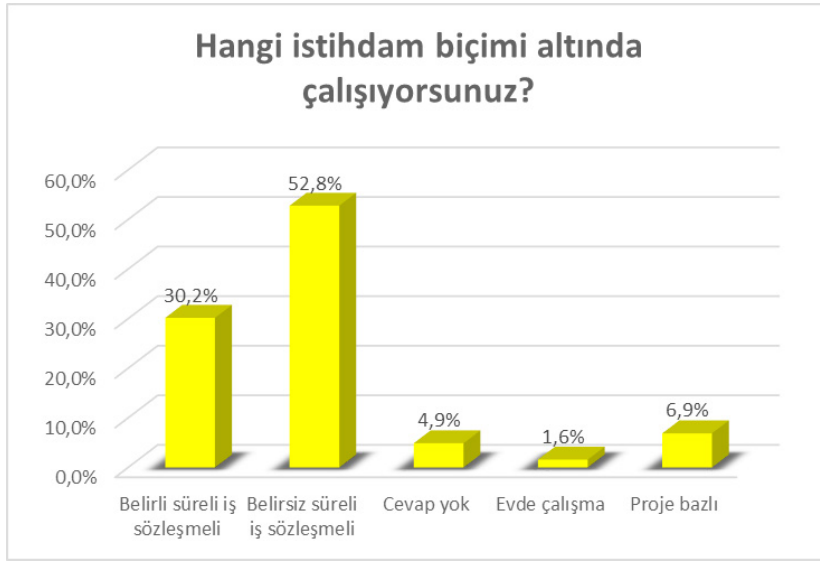
Grafik 3.8. Yapılan İşin Mühendislikle İlgisi



Güvencesizliğin diğer bir boyutu ise istihdam biçimlerinde güvencesizliktir. Konya Havzası’nda mühendisler açısından emek piyasasının

esnekleştğini söylemek yanlış olmayacaktır. Mühendislerin yaklaşık yüzde 50'si esnek çalışma biçimleri (belirli süreli iş sözleşmesi, evde çalışma veya proje bazlı) ile istihdam edilmektedir (Grafik 3.9). Esnek çalışma tüm mühendislik alanları için geçerlidir (Ek 2.20).

Grafik 3.9. Mühendislerin İstihdam Biçimleri



Güvencesizliğin bir diğer boyutu olan sosyal güvencesizlik mühendisler açısından geçerli değildir. Mühendislerin tümü sosyal güvenlik kurumlarına bağlı çalışmaktadırlar.

Güvencesizlik deneyimlerini açıklayan bir konu da mühendislerin iş seçiminde yüksek ücreti değil iş güvencesini tercih etmeleridir. Tüm bu koşullar altında mühendislerin iş seçiminde iş güvencesi-yüksek ücret tercihleri irdelendiğinde yüzde 70,8 gibi yüksek bir oranla öncelikli tercihlerinin iş güvencesi olduğu ortaya çıkıyor (Grafik 3.10).

Grafik 3.10. Mühendislerin İş Seçiminde Önem Verdikleri Konular

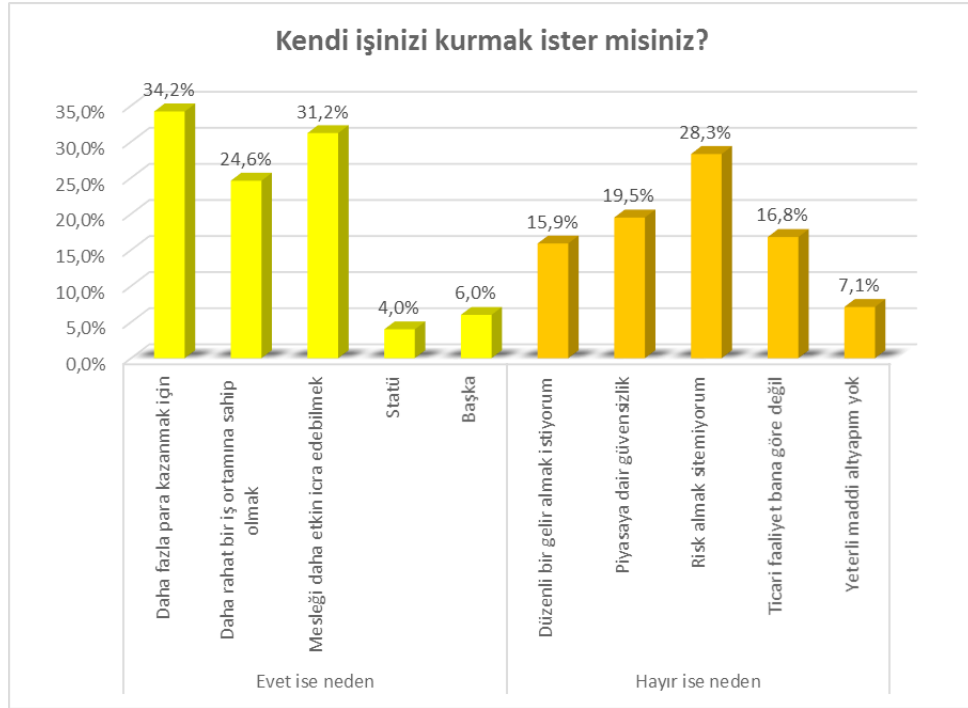


Bu güvencesizlik koşullarında, mühendisler ücretli emek olmayı terk edip kendi işlerine kurmaya doğru bir talep içindeler mi? Mühendislerin önemli bir bölümü kendi işlerini kurmak istediklerini belirtiyorlar (yüzde 62). Neden? (Grafik 3.11) Kendi işlerini kurmak isteyen mühendisler piyasa koşullarında daha fazla para kazanmak istediklerini vurguluyorlar. Mesleği daha etkin icra etmek de altı çizilen nedenlerden biri. Bir başka önemli sebep de daha rahat bir iş ortamına ve çalışma koşullarına sahip olma isteği. Mühendisler neden kendi işlerini kurmak istemiyorlar? (Grafik 3.11) Önemli bir bölümü piyasada risk almak istemiyor. “Ticari faaliyet bana göre değil” diyenler de az değil.

Konya havzasında mühendislerin kendi işlerini kurmaları sürecini bölgenin ekonomik koşulları ve bölgeye yönelik hükümet politikaları ile birlikte değerlendirmek gerekir. Bu noktada bir mühendis Konya Havzası'nda kendi işini kurma pratiğini şöyle açıklıyor:

Çok fırsat vermez Konyalı bu duruma. Yerlisi değilseniz, sizi üretime sokmayan bir yapı var. Zaten kurumsal bir yapı da yok. Çoğu da aile şirketi. Babadan oğula geçer. Onun da sürekliliği yok. 2 dönem sonra batar. Kurumlar arası rekabet çok fazladır. Dayanışma yoktur. Rekabet gereği yasaklamalar olur karşılıklı. 'Ondan malzeme alma', 'eski çalışanını işe alma' gibi. Mühendislerin akli olması lazım. Ben değişik yerlerde çalıştım 4-5 sene kendi iş yerimi açamadım. Açtıktan sonra da 4-5 sene de para kazanamadım. (Makina mühendisi, Erkek, 62)

Grafik 3. 11. Mühendislerin Kendi İşini Kurma/Kurmama Tercihleri



Mühendisler gelecek kaygısı duyuyorlar mı? Mühendislerin önemli bir bölümü gelecek kaygısı duymamaktadır (yüzde 70,2). Kaygı düzeyinin mühendislik hiyerarşisine göre arttığından söz edebiliriz (Ek 2.21). Genel olarak düşük gelecek kaygısının, Konya Havzası'nın siyasal, ideolojik ve kültürel yapılanması ile ilişkisi olduğu da düşünül-

lebilir. Benzer şekilde kadın mühendislerde gelecek kaygısının daha yüksek olduğu belirtilmelidir (Ek 2.22).

Mühendisler seçme şansı olsalar yine bu mesleği seçeceklerini söylüyorlar. Mühendislerin yüzde 70'si yine bu mesleği seçeceğini belirtiyor:

Tam anlamıyla beni cezbediyor. Üretim, makina.. Yani nasıl anlatabilirim? Metali seviyorum. (*Makina mühendisi, Kadın, 27*)

Mühendislik mesleğini seçmeyeceğini ifade edenlerde öne çıkan kimi eğilimlerden bahsedebiliriz. İlki, kamu güvencesi arayışıdır. Dolayısıyla kamuda istihdam imkanının daha yüksek olduğu meslekleri seçmek. Bir mühendisin sözleriyle:

Öğretmen olmak isterdim. Devlette olmak daha iyi. Özel sektörden her koşulda iyidir. (*Makina mühendisi, Erkek, 29*)

İkincisi kolektif değil bireysel çalışma talebidir. Mühendisliğin üretim sürecinde ekip çalışması gerektiren doğasından rahatsız olan kimi mühendisler, şansları olsa daha bireysel işlere yöneleceklerini ifade ediyorlar:

Psikoloji okurdum. Münferit başarının olduğu işlere yönelirdim. Ekip işi sıkıntılı. Cerrah olurdum. Yazılımcı olurdum. Ekip olmak zor. Tam yetiştiriyoruz adam çıkıp gidiyor. Futbol değil güreş yapardım. (*Makina mühendisi, Erkek, 42*)

Mesleki gelecek ve güvencesizlik tartışmasında emek piyasasının koşulları, sosyal devletin zayıflaması, istihdam politikaları gibi yapısal belirlenimli açıklamaların yanında Konya havzasında sıklıkla gözlemlediğimiz sosyo-kültürel belirlenimli açıklamalar da mevcuttur:

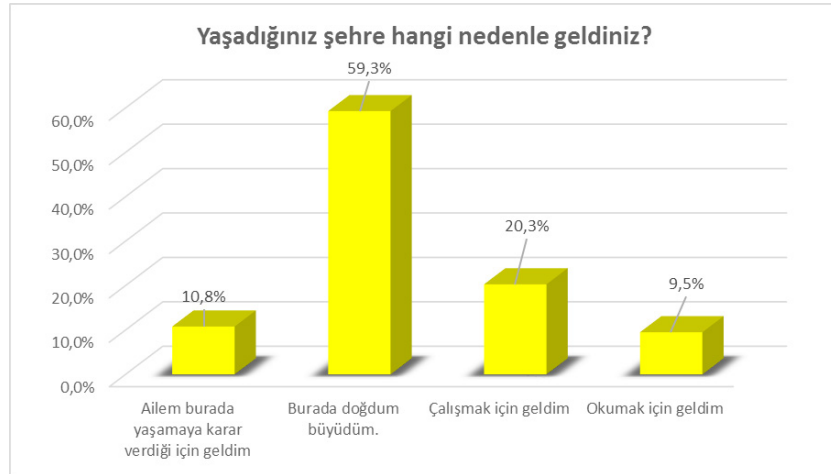
Bir planım yok şu an. Kısmet işi bunlar biraz da. Zaten yeniyim burada. 'Çıkarım' demiyorum. 'Hep burada çalışırım da demiyorum', bakarız artık. Kısmet işi...(*Makina mühendisi, Kadın,27*)

IV. Kentte Mühendisler

1. Kentte Yaşam: “Buranın Çocuğu, Burada Okur, Burada Çalışır, Burada Yaşar”

Konya Havzası’nda çalışan mühendislerin yarısından fazlası bu bölgede doğmuş ve büyümüşür (Grafik 4.1). Başka bölgelerden çalışmak için gelen mühendislerin oranı ise yüzde 20,3’tür. Bu anlamda Konya ve Karaman sanayisinin ağırlıklı olarak Konyalı mühendis istihdam ettiği; diğer bölgelerdeki mühendislerin ise çalışmak ya da yaşamak için bu bölgeyi pek tercih etmediği görülüyor. Aynı şekilde bu bölgede doğup büyüyen mühendislerin de çalışmak için başka şehirlere gitmedikleri söylenebilir.

Grafik 4.1. Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri



Mühendislerin çoğu bu bölgeyi yalnızca çalıştıkları bir yer olarak görmüyorlar. “Bölgenin sizin için anlamı nedir?” sorusuna mühendislerin yüzde 57,4’ü “yaşadığım yer”, yüzde 44’ü “çocukluğumu geçirdiğim ve büyüdüğüm yer”, yüzde 30,6’sı ise “sosyal hayatımı

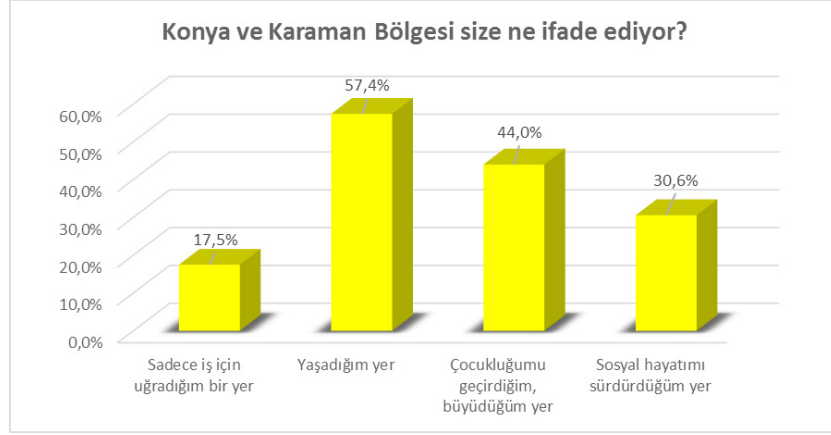
sürdürdüğüm yer” cevabını veriyor (Grafik 4.2). Bu anlamda mühendislerin yaşadıkları yerle kendilerini özdeşleştirdikleri görülüyor. Soruya “sadece iş için uğradığım bir yer” cevabını verenlerin oranı ise yalnızca yüzde 17,5’tir.

Konyalı olmak, mühendislerin şehre yükledikleri anlamları ve şehirle kurdukları ilişkiyi önemli ölçüde belirlemektedir. Konya’nın sosyal, kültürel özelliklerinin, ortak yaşam pratiklerinin mühendisler için vazgeçilmez olduğu belirtilebilir. Dolayısıyla birçok mühendise göre, “buranın çocuğu, burada okur, burada çalışır, burada yaşar”. Konya’nın farklılığını ve vazgeçilmezliğini mühendislerin şu cümlelerinde duymak mümkün:

Kadim başkent derim. Ama romantizm içerir. İçini dolduramazsanız anlamsız kalır. Ben dünyanın birçok noktasına gittim. İsimiz gereği gittiğim tüm kentlerle Konya’yı kıyaslıyorum yaşanabilirlik açısından. Mesela New York yaşanılabilir değil, Paris hiç değil.. Benim yaşanılabilir bir şehir anlayışım küçük, kent merkezlerinin değil şehrin bütünüün yaşam alanı olduğu bir kent. Neresi mesela Budapeşte, Prag gibi.. Konya da böyle. (*Makina mühendisi, Erkek, 36*)

Baba memleketi. Yerlisiyim. Birde manevi boyutu var. Mevlana’nın, alimlerin, evliyaların şehri. Selçuklu’nun başkenti. Bunlar güzel şeyler. (*Makina mühendisi, Erkek, 38*)

Tek bir nedeni yok. Tarihsel bir anlamı var. Konya Selçuklu’nun başkenti. Göç almış göç vermiş. Çok kozmopolit bir şehir. 1000 yıllık bir kültür. Konya’da mesela kent kültürü çok fazla. Geçmişten gelen bir kültür. Ama dışarıdan bakınca tek düze tek bir kültürün olduğu bir şehir gibi gözükür. Ancak öyle değildir. Konya deyince ne düşünürsünüz orta ölçekli bir Anadolu şehri. Komşuluk ilişkileri gayet iyidir. Ama öyle değil. İstanbul için ne derler, ‘komşuluk ilişkileri ölmüş.’ Bu da kentleşmenin bir sonucu. Konya’da böyle. Komşuluk ilişkileri İstanbul’la benzer. (*Makina mühendisi, Erkek, 36*)

Grafik 4.2. Yaşadıkları Kentin Mühendisler için Anlamı

Konya'nın belirtilen manevi ve tarihsel anlamlarının yanında "yeni metropol olma" özellikleri de mühendisler tarafından önemsenmektedir. "Yeni metropol" derken hem sosyal yaşam imkanlarının artması hem de ulaşım ve yaşamın büyümesine karşın keşmekeş halini almaması vurgulanıyor. Çoğu mühendis Konya'da sosyal faaliyetlerin azlığından şikayetçi değil, hem büyükşehrin imkanlarına sahip olması açısından hem de büyük şehirlerdeki kalabalık ve karmaşanın olmamasından dolayı şehirde yaşamaktan memnunlar:

Başka şehirlerde de yaşadım. İstanbul gibi büyük şehir değil tabi ama Niğde gibi de küçük değil. İstedığınız her şeyi burada yapabilirsiniz. İmkanlar oldukça geniş. İstanbul ve Ankara karmaşası da yok. (Makina mühendisi, Erkek, 29)

Şehirde yaşamak rahat. Altyapısı var buranın. O anlamda söylüyorum. Ulaşım müsait. Çok pahalı değil. Her yer merkez. Büyükşehir oldu bir de. (Makina mühendisi, Kadın, 37)

Havzada yaşayan mühendislerin iş yaşamı dışında sosyal etkinlik olarak en fazla tercih ettikleri etkinlikler sinemaya gitmek (yüzde 35,1) ve spor aktiviteleridir (yüzde 32,1) (Grafik 5.3). Üçüncü sırada AVM'ye gitmek gelmektedir (yüzde 28,8). Sinema, alışveriş, yemek

gibi bütün ihtiyaçları aynı ve tek bir mekanda giderebilmesi nedeniyle son yıllarda AVM'ye gitmek önemli bir sosyal etkinlik olarak ortaya çıkmasına rağmen yine de bu bölgede bu oranın çok fazla olmadığını belirtmek gerekir. Zira görüşmecilerin yüzde 65,6'sı nadi-ren AVM'ye gittiklerini belirtiyorlar.

Mühendislerin göz ardı edilemeyecek kadar büyük bir bölümü ise kentte hiçbir sosyal etkinliğe katılmadıklarını söylüyorlar (yüzde 25,2). Her 4 mühendisten biri iş dışında gündelik hayatlarında herhangi bir sosyal faaliyette bulunmadıklarını söylüyorlar. Bu kişiler çoğunlukla evli ve çocuk sahibiler. Çocuk sahibi olan mühendisler, derinlemesine görüşmelerde tatil günlerinde çocuklarını parka ya da gezmeye götürmek, ödevlerini yaptırmak gibi işlerle uğraştıklarını söylediler.

Sosyal aktiviteler içinde sinema, spor ve AVM'den sonra dördüncü sırada tiyatroya gitmek geliyor. Mühendislerin yüzde 20,9'u tiyatroya gittiğini belirtiyor. Bu anlamda bölge isteyenler için yeterli sosyal imkanları sunuyor. Görüşmelerde de mühendisler bölgenin sosyal etkinlik imkanı olarak kendilerine yettiğini, yeterli olanağın olduğunu söylediler. Bölgenin büyük şehirlere yakınlığı da mühendisler için bir cazibe unsuru olarak ortaya çıkıyor. Hafta sonlarında Ankara veya İstanbul'a etkinlikler için gitmek yaygın olarak gözlemleniyor.

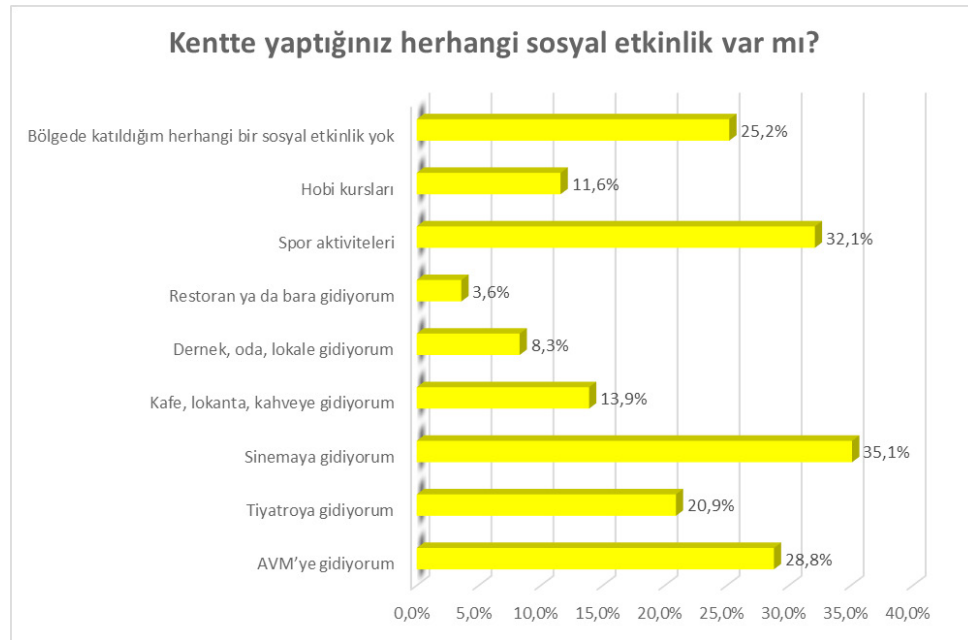
Kafe, lokanta veya kahveye gidenlerin oranı yüzde 13,9; hobi kurslarına katılanların oranı ise 11,6'dır. Mühendislerin yalnızca yüzde 8,3'ü dernek, oda veya lokale gitmekte; bu da bu bölgedeki mühendislerin gündelik hayatlarında işyeri veya meslekleriyle ilgili etkinlik içerisinde olmayı tercih etmediklerini gösteriyor.

Kentte yapılan sosyal faaliyetler, toplumsal cinsiyete göre, yaşa göre, gelir düzeyine göre değişiyor mu? Mühendislerin kentte katıldıkları sosyal etkinliklerin sıralaması oranlar farklılaşsa da aynıdır. Bu bağlamda kentte kafe, lokanta, kahveye gitmek, AVM'ye gitmek ve spor aktiviteleri yapmak her yaş ve gelir grubundan mühendisler için önde gelen seçeneklerdir.

Genç mühendislerin hayatlarında spor aktiviteleri ve AVM başat bir sosyal etkinlik iken, 45 yaş üstünde sinema, tiyatro gibi etkinliklerin varlığı öne çıkıyor. Yine deneyimli, yaşlı mühendisler dernek, oda ya da lokal gibi kolektif mekanlarda sosyalleşiyorlar (Ek 2.23). Buradan hareketle sosyalleşmelerde kuşaklararası farklılıklar olduğu belirtilebilir.

Her ne kadar mühendislerin yüzde 75'i iş dışında iş arkadaşlarıyla görüştüğünü belirtse de çoğunlukla şehir merkezinde randevulararak buluşuyor (yüzde 35,3) ya da evde aileleriyle vakit geçiriyor (yüzde 22,7). Mühendisler genellikle iş dışında işyerinden diğer personelle değil, yine kendisi gibi mühendis olanlarla daha sık vakit geçiriyor (yüzde 34,8).

Grafik 4.3. Mühendislerin Kentte Yaptıkları Sosyal Etkinlikler



Konya'da sosyal yaşamı belirleyen son döneme özgü bazı iktisadi, siyasal ve sosyo-kültürel gelişmeleri de belirtmek önemlidir. İlki, Konya havzasındaki üniversitelerle birlikte sosyal faaliyetlerin ve kentin

toplumsal örgütlenmesinin dönüşümüdür. Bir mühendisin sözleriyle:

Konya sosyal faaliyetleri tamamlamaya başladı. Üniversitenin gelişiminin de bunda etkisi var. Piyasada da böyle bir talep var. Talep olunca buna dönük yatırım oluyor. (*Makina mühendisi, Erkek, 50*)

Bir diğer iktisadi ve sosyo-kültürel dönüşüm ise artan AVM'lerdir. AVM'ler sosyal faaliyetleri gerek mekan gerek zaman gerekse de nitelik itibarıyla dönüştürmektedir.

Bir diğer gelişme ise gece sosyalleşmeleridir. "Ev dışında yemek yemek", "gece çeşitli sosyal etkinliklere katılmak" Havza için yaygın hale geliyor:

Konya'da sokakta yemek kültürü olmazdı. Bir de AVM'ler tıklım tıklım. Konyalı gece hayatına doğru geçiş yapıyor. Şimdi böyle bir adet çıktı. Dışarıda lokantaya gidip yemek yemek. Biz eskiden evde yerdik. İnsanlar şimdi akşamları dışarı çıkıp yemek yemek istiyor. (*Makina mühendisi, Erkek, 46*)

Kentin sosyal yaşamının önemli bir parçası da belediyelerin düzenledikleri etkinliklerdir. Çalışma yaşamında bahsettiğimiz sosyo-kültürel belirlenimi, kentteki sosyal faaliyetler için siyasal belirlenim olarak adlandırabiliriz. Siyasal belirlenimli sosyal faaliyetler Konya'da oldukça yaygındır:

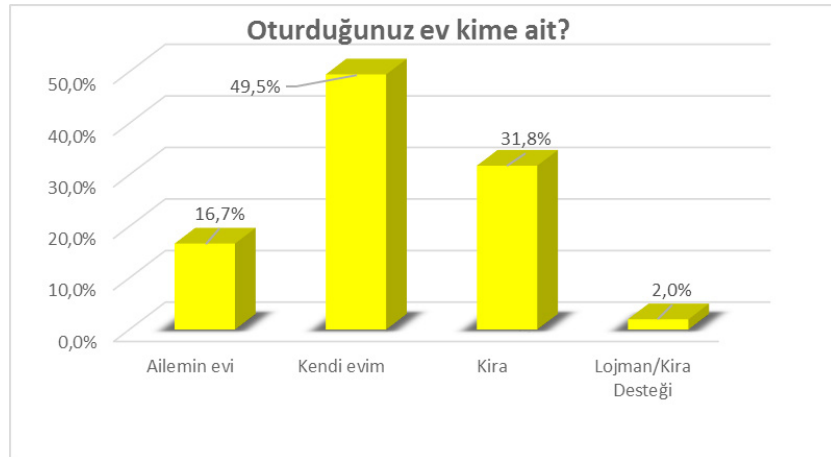
Belediyenin yaptıkları daha çok tasavvufi yönden ağır basıyor etkinlik anlamında. Ben pek katılmıyorum onlara, gerçi zamanım da çok yok. (*Makina mühendisi, Kadın, 37*)

2. Konut ve Ulaşım: TOKİ Gerçeği

Bölgedeki mühendislerin yarıya yakını kendi evinin sahibidir (yüzde 49,5). Kirada oturanların oranı yüzde 31,8; ailesinin evinde oturanların oranı ise yüzde 16,7'dir (Grafik 4.4). Genel olarak bakıldığında, 45 yaş altı mühendisler için aile evinde oturmak bir gerçekliktir. Bu, Havza'da devam eden geleneksel ilişki ağlarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra, yaş arttıkça kirada oturma oranının düşüp, ev sahibi olma oranının arttığı tespit edilebilir (Ek 2.24). Bu durum aynı zamanda emlak üzerinden yapılan tasarrufu da işaret etmektedir.

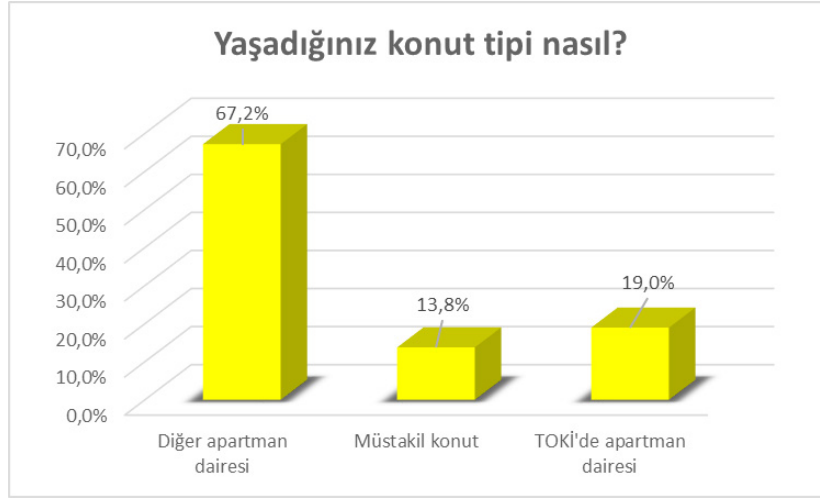
Aile evinde oturma, aileden konut konusunda destek alma süreci gelir düzeyi ile de doğrudan alakalıdır. Düşük ücretler alan mühendisler çoğunlukla aile destekli bir yaşam sürerken , gelir düzeyi yüksek olan mühendislerde kendi evine sahip olma oranı yüksektir (ek 2.25).

Grafik 4.4 . Mühendislerin Oturdukları Evin Mülkiyeti



Mühendisler çoğunlukla apartman dairesi (yüzde 67,2) ve site içerisinde (yüzde 56,1) oturmayı tercih ediyorlar (Grafik 4.5). Müstakil konutta oturanların oranı ise yalnızca 13,8'dir. TOKİ'deki apartman dairelerini tercih edenlerin oranı ise azımsanmayacak bir orandır (yüzde 19,0). TOKİ konutları genellikle ucuz olduğu için tercih ediyor.

Grafik 4.5. Mühendislerin Yaşadıkları Konut Tipi

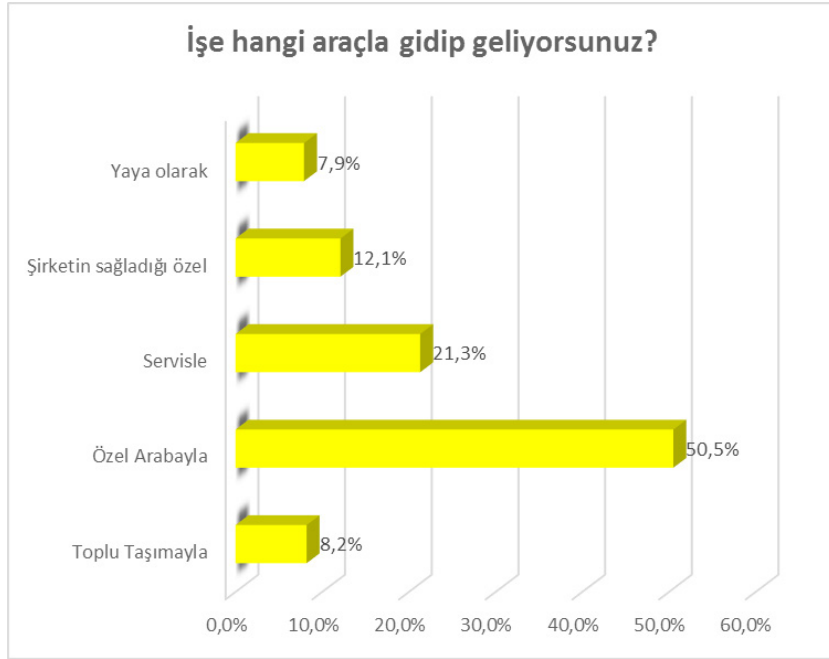


Mühendislerin yarısı (yüzde 50,3) işe geliş gidişlerde kendi özel araçlarını kullanıyorlar. Yüzde 33,4'ü ise servisle veya işyerinin sağladığı özel araçla işe gidip geliyor (Grafik 4.6). Bu durum, bölgedeki işyerlerinin mühendislere ulaşım açısından kolaylık sağladığını gösteriyor. Havza'da sanayi bölgeleri şehrin dışında konumlanmıştır. Buralara ulaşımın zor olmasından dolayı da işverenler böyle bir uygulamaya gitmiş olabilirler. Nitekim işe gidiş gelişlerde mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 16,4) 1 ile 2 saat arasında bir zaman harcıyor. Neredeyse yarıya yakını ise (yüzde 41,6) yarım saat ile 1 saat arasında bir zaman harcıyorlar.

Trafik son birkaç yıldır artmıştır. Görüştüğümüz mühendisler, bölgenin nüfusunun Suriye'den gelenlerle birlikte – fakat sadece onunla ilgili değil - son birkaç yıldır arttığını bununla bağlantılı olarak trafiğin de sorun haline geldiğini söylüyorlar:

Ulaşım sorunu var. 4-5 yıla çalışmaz hale gelir. Raylı sistem yapmış. İhtiyacın olduğu yere değil gitmiş kent merkezine yapmış. Trafiği nasıl rahatlatacak ki. (Makina mühendisi, Erkek, 62)

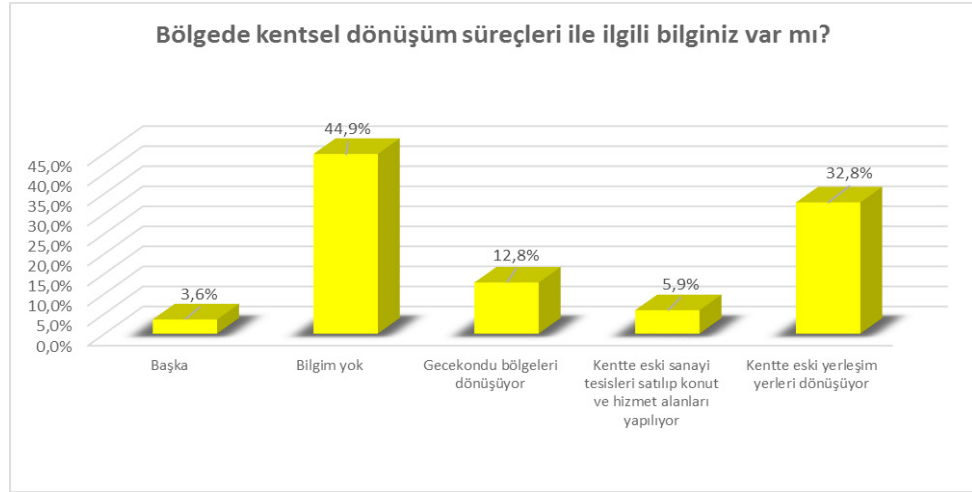
Grafik 4.6. Mühendislerin İşe Gidip Gelirken Kullandıkları Araçlar



3. Kentsel Dönüşüm ve Çevre Sorunları

Mühendislerin neredeyse yarısı bölgedeki kentsel dönüşüm süreçleri ile ilgili bilgi sahibi olmadığını söylüyor (yüzde 44,9). Yüzde 32,8'i kentteki eski yerleşim yerlerinin dönüştüğünü, yüzde 12,8'i ise gecekonduların dönüştüğünü belirtiyorlar (Grafik 4.7)

Grafik 4.7.Mühendislerin Kentsel Dönüşüm ile İlgili Düşünceleri



Mühendislerin yarıya yakını bölgede ciddi bir çevre ya da sağlık sorunu olmadığını düşünüyorlar (yüzde 46,9). Yüzde 36,4'ü – yani azımsanmayacak bir kısmı- sağlık ve çevre sorunlarının olduğunu ama bunun ciddi bir boyutta olmadığını söylüyor. Ciddi boyutta sağlık ve çevre problemlerinin olduğunu söyleyenlerin oranı ise daha azdır (yüzde 16,7). Kirlilik, çevre ve sağlık sorunu olarak öne çıkan bir konudur. Kirliliğin toplumsal önceliklerle ilgisini bir mühendis şöyle ifade ediyor:

Kirlilik var. Ama ülke genelde böyle. Çok pis bir ortam var. Kirli her yer. Genel olarak fabrikaların çevreye zararı çok. İnsanlar çevreden çok para düşündüğü için çevre sorunları var. *(Makina mühendisi, Kadın, 27)*

Genel olarak tüm mühendisleri yatay kesen bir deneyim çevre ve sağlık sorunlarının çözümüne ilişkin bir duruştan uzak olmalarıdır:

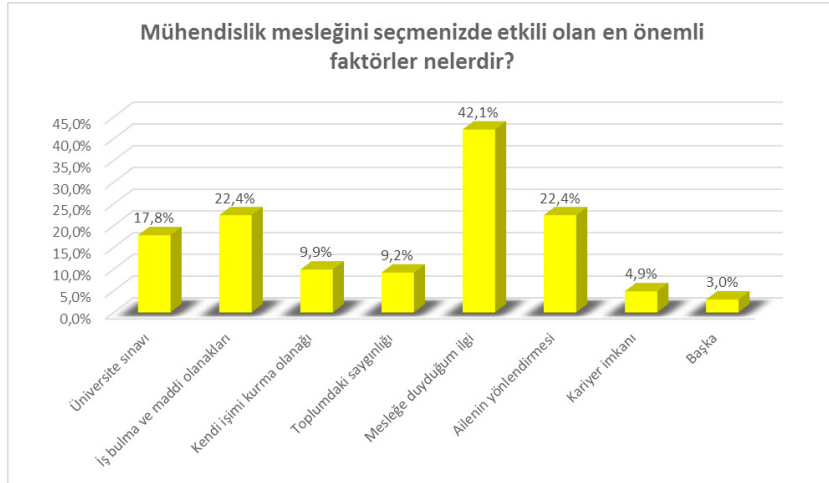
Beni en çok öfkeliendiren ve kaygılandıran konu çevreye karşı duyarsızlık. Geleceğin belirsizliği. Çevre olmazsa gelecek olmaz. İnsanlar bunun bilincinde değil. Buna çok öfkeleniyorum. *(Makina mühendisi, Erkek, 38)*

**V. Mühendislerin Kültürel,
Toplumsal ve
Politik Deneyimleri**

1. Mühendislik Mesleğinin Toplumsal Konumu: “Üretim Bandı Gibidir Hayat”

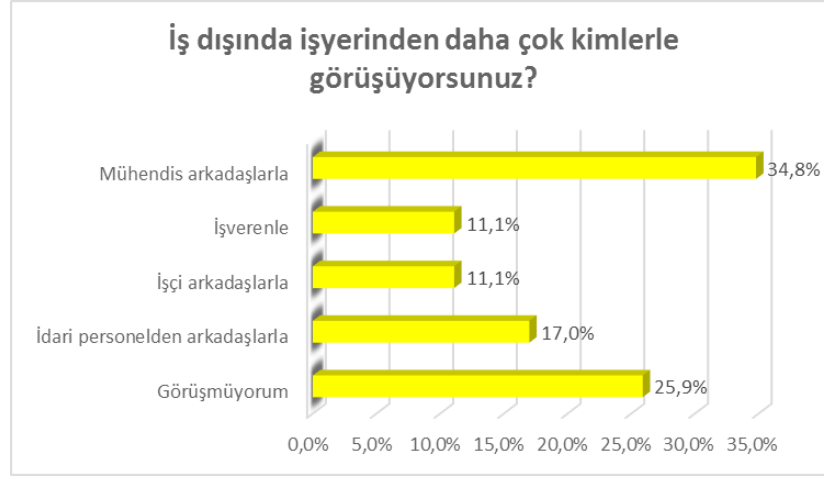
Mühendislerin kendi meslek deneyimleri içerisinde meslektaşlarıyla ve toplumun geri kalanıyla kurdukları ilişkilerin anlaşılması bakımından mühendislik mesleğinin seçiminde etkili olan faktörlere değinmekte yarar var (Grafik 5.1). Havza’da mühendisler öncelikle mesleğe duydukları ilgi nedeniyle (yüzde 42,1) bu mesleği seçmişler. Bunu aynı oranlarla iş bulma, maddi imkan ve olanakları ile ailenin yönlendirmesi izlerken üniversite sınavı da konuyla ilgili olarak yüksek oran kaydedilen bir diğer seçenektir. Burada dikkat çeken ve mühendislik ve mühendisler tartışmasının tam ortasında duran ise mesleğin toplumsal saygınlığının bir neden olarak neredeyse hiç yer almamasıdır.

Grafik 5.1. Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler



Mühendisler, iş dışında işyerinden yine mühendislerle görüşüyorlar (Grafik 5.2). Bunu yüzde 17 ile idari personelle görüşme izlerken, işçiler ve işveren içinse yüzde 11,1'lik oranlar belirtiyorlar. Diğer yandan mühendislerin dörtte biri iş dışında işyerinden kimseyle görüşmediklerini söylüyorlar.

Grafik 5.2. Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükleri Kişiler



Mühendislerin iş dışında sosyalleşmelerini belirleyen önemli bir etken gelir düzeyidir. Gelir düzeyi düştükçe, mühendislerin işyerindeki işçilerle ve idari personelle görüşme sıklığı artıyor. Gelir düzeyi arttıkça, sosyalleşme daha çok mühendislerle gerçekleşiyor (Ek 2.26). Gelir düzeyi yüksek mühendislerin ileri yaş ve deneyime sahip oldukları düşünüldüğünde, gelir düzeyinin yarattığı sosyolojik bölünmenin, mesleki ve sınıfsal hatları ilerleyen yaşlarda daha çok belirginleştirdiği söylenebilir.

Sosyalleşmeye dair Konya Havzası'nda gözlemlenen bir diğer özellik ise bekar mühendislerin işçi arkadaşlarla daha çok görüşüyor olmasıdır (Ek 2.27). Diğer bir deyişle, üretim noktasındaki yatay ve dikey ilişkilerin sosyal hayatta farklılaştığını gözlemlemek mümkündür.

Üretimin doğasından kaynaklı olarak mühendislerin ve işçilerin yan yana olması dolayısıyla ilişkilerin yakın olduğunu vurgulayanlar da oldu:

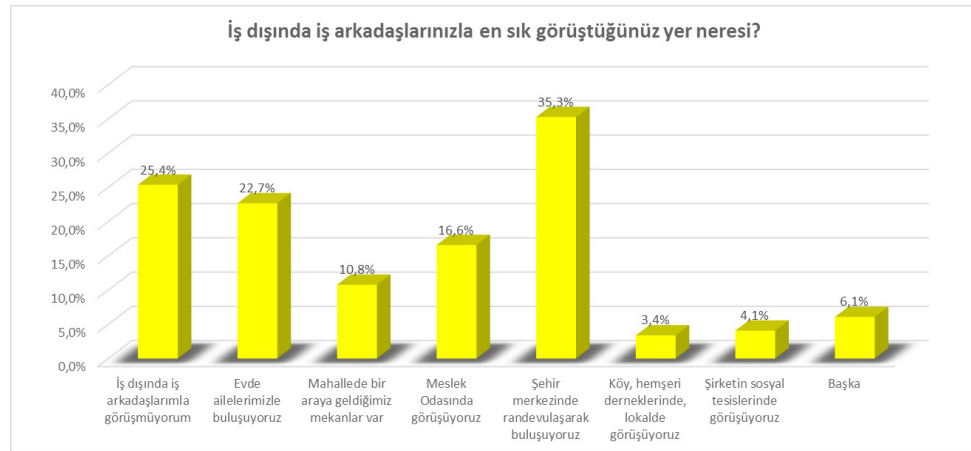
Emek yoğun bir üretim olması nedeniyle işçi ve mühendis sıklıkla birlikte. Bizim buradaki arkadaşların hepsi çok kısa bir süre bilgisayar başındadır. Geri kalan kısım da hep aşağıda birlikte olurlar. Böyle olunca aralarında güçlü bir bağ oluşuyor. (Makina mühendisi, Erkek, 46)

Konya Havzası'nda mühendisler, sosyal yaşamın mühendislik ya da eğitim düzeyi ile değil, "farklı ölçütler"le belirlendiğini vurguladılar. Bu "farklı ölçütler" in ne olduğu ise cevapsız bırakıldı. Bir mühendisin şu sözleri bu konunun altını çiziyor:

Şimdi bizim burada mühendislik ön plana çıkmaz. Mühendis işçiyle sıkı olabilir. Eğitime göre değil bizim ölçütümüz. Biz de farklı ölçütler var. (Makina mühendisi, Erkek, 38)

Mühendislerin iş dışında iş arkadaşlarıyla en çok görüştüğü yer şehir merkezidir (Grafik 5.3). Bunun ardından evde ailelerle buluşma gelmektedir. Havzada bir önemli ve dikkat çeken konu ise meslek odasının bir sosyalleşme mekanı olarak kullanılmasıdır.

Grafik 5.3. Mühendislerin İş Dışında İş Arkadaşlarıyla En Sık Görüştüğü Yerler



Mühendisliğin, mühendislerin toplum içinde kendilerini konumlandırırken ve/veya toplumsal yaşam deneyimlerinde düşünme biçimini doğrudan belirlediğini vurgulayanlar oldu. “İnce düşünmek”, “ayrıntılı ve detaylı düşünmek”, “hesap kitapla düşünmek” sıklıkla belirtildi. Mühendislere kulak verelim:

Mühendislik bir bakış açısidir. Her türlü olayı üretim bandı olarak görür. Çay mı içiyorsunuz o çayla ilgili bir sürü olasılık ihtimali düşünür. Üretim bandı gibidir tüm hayat. Gözünüzü kapayınca üretim anlayışı ve geniş bir kapsam olarak görürsünüz. Bu da insanı yoruyor. Ama güzel bir yoruculuk. (*Makina mühendisi, Erkek, 50*)

Daha ince düşünürsünüz mühendislikte. Düşünme sistemi yaratır. İnce görürsünüz. Dezavantajı ise ince bakıyorsun hayata dolayısıyla zihnen yorgunluk oluşturuyor. (*Makina mühendisi, Erkek, 29*)

Ben mesela evi bir işletme gibi görüyorum. Girdileri çıktıları olarak hesaplıyorum. Kaynaklar nedir? Nasıl planlarım? İş takvimim nedir? (*Makina mühendisi, Kadın, 37*)

Mühendisliğin önemli bir “iletişim” becerisi gerektirdiğini belirten mühendisler oldu. Mühendislerin özellikle üretim noktasının örgütlenmesinde iletişim becerilerinin önce çıktığı vurgulanıyor. Üretimin kolektif doğası, iletişim sürecini gerekli kılıyor. Görüştüğümüz bir mühendis şöyle dedi:

Bir ahtapot gibi düşünün. Kolları önemli. Önceliğimiz mühendisle olur. Sonra usta, sonra işçi.. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 32*)

“İletişim becerisinin yetersizliği”, gerekliliği kadar önemli bir başlık olarak sıklıkla vurgulandı. Mühendislerin, aldıkları eğitim nedeniyle, yaptıkları iş nedeniyle, “yalnız”, “teknik”, “hesaba, kitaba gömülmüş” özellikleri çok dile getirildi. “İletişim becerisinin yetersizliği”ni, mühendisler şöyle aktarıyor:

Türkiye'de mühendislik alanından mezun olmuş insanların çok büyük bir kısmı iletişim konusunda sıkıntılı. Dışarıyla temasları yok. Nasıl iletişim kurulur bunu bilmiyorlar. Kapalı bir toplum gibiler. Sanayi odası başkanı, ticaret odası başkanı hep makine mühendisi. Eğer bir mühendis iletişim meselesini aşarsa çok hızlı gelişim kasteder. (*Makina mühendisi, Erkek, 36*)

Mühendis iletişim nedir bilmez. İletişimi öğrenen de Konya'da hiç durmaz, basar gider İstanbul'a, Ankara'ya...(*Makina mühendisi, Erkek, 36*)

2. Siyaset ve Mühendisler

Havzada dikkat çeken ve öne çıkan konu, mühendislerin önemli bir bölümünün yaşam düzeyinin son beş yıl içinde iyiye gitmesidir. Konya ve Karaman bölgesinde son beş yıl içerisinde yaşam düzeyinin iyiye gittiğini düşünenlerin oranı (yüzde 41,6), aynı kaldı diyenlerin (yüzde 33,8) ve kötüye gitti diyenlerin (yüzde 24,6) oranından daha yüksektir (Grafik 5.4).

Grafik 5.4. Mühendislerin Yaşam Düzeyi



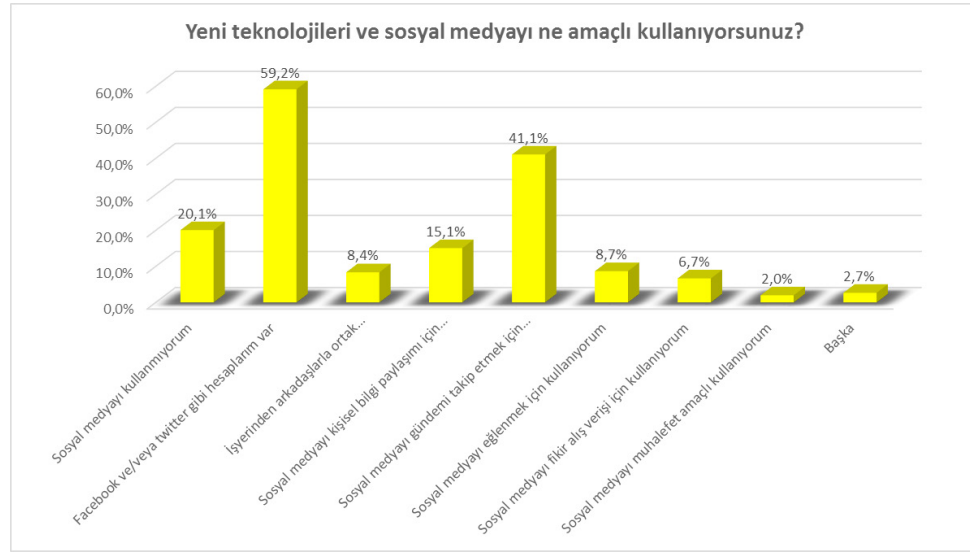
Yaşam düzeylerinin iyiye gittiğini söyleyenler arasında kadın mühendislerin ağırlığı vardır. Kadın mühendislerin yarısından çoğu (yüzde 55,6) yaşam düzeylerinde olumlu bir gelişmeden bahsediyorlar (Ek 2.28). Bu oran erkek mühendislerde kadınlara göre daha düşük seyrediyor. Yine de yaklaşık yüzde 40 oranında memnuniyet var. Ka-

dınlardaki olumlu yaklaşımı, emek piyasasına katılımı açıklamak mümkün görünüyor.

Konya havzası için çarpıcı bir gerçeklik ise, 45 yaş altındaki mühendislerin yaklaşık yarısının yaşam düzeyinde bir iyiyeye gidişten bahsetmesidir (Ek 2.29). Genç ve orta yaş mühendislerdeki bu algı, ülkenin ve şehrin genel siyasal atmosferinden ayrı değerlendirilemez. Zira Konya havzasının düşük ücret, düşük tasarruf düzeyleri ve borçluluk dinamikleri, mühendislerin yaşamındaki nesnel iyileşme konusunda şüphe yaratmaktadır.

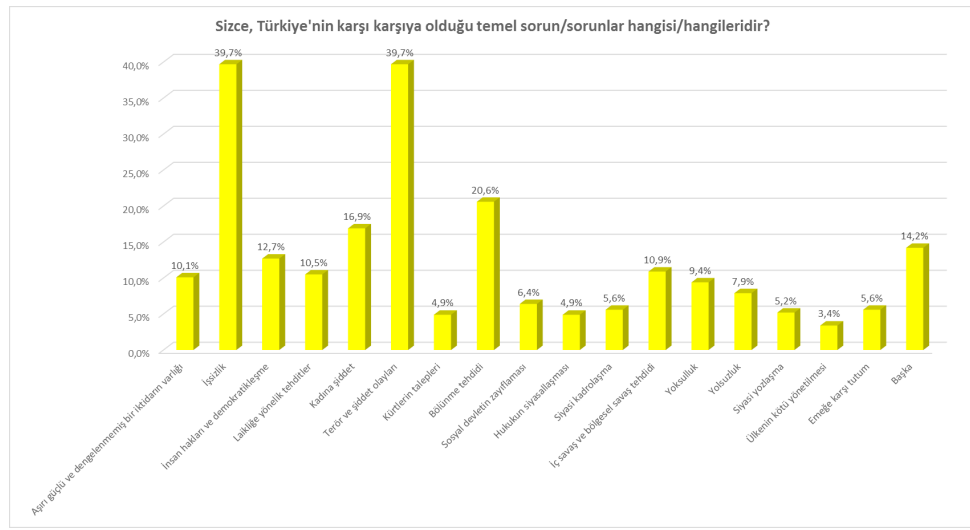
Yeni teknolojilerin ve sosyal medyanın kullanımı günümüzde hem çalışma yaşamının hem de çalışma dışı yaşamın ve politik deneyimlerin önemli bir parçasıdır. Havza'da yeni teknolojilerin ve sosyal medyanın öncelikle Facebook ve/veya Twitter gibi hesapların varlığıyla ve gündemi takiple ilişkilendiriliyor (Grafik 5.5). Bölgede, işyerinden arkadaşlarla kurulan whatsapp vb. ortak grupların ve sosyal medyayı muhalefet amacıyla kullanımının yaygınlaşmadığını söyleyebiliriz.

Grafik 5.5. Mühendislerin Yeni Teknolojileri ve Sosyal Medyayı Kullanma Amaçları



Mühendislere göre Türkiye'nin temel sorunlarında öne çıkan iki konu var: Terör ve şiddet olayları ile işsizliktir (Grafik 5.6). Bunu sırasıyla bölünme tehdidi, kadına şiddet, insan hakları ve demokratikleşme ve iç savaş ve bölgesel savaş tehdidi izliyor.

Grafik 5.6. Mühendislerin Türkiye'nin Karşı Karşıya Olduğu Temel Sorunlara Dair Algıları



Konya ve Karaman bölgesindeki mühendisler için bir eylemlilik durumu söz konusu değildir. Mühendislerin yüzde 93,4'ü işyerinde herhangi bir eyleme katılmamıştır. Greve destek verenler ile fabrika önünde yürüyüşe katılanların toplamı ise yalnızca yüzde 3,3'tür. Eylemlilik ile ilgili sonuçlar sendika konusundaki görüşlerde de bir yansımaları buluyor. Mühendislerin çalıştıkları işyerlerinin yüzde 83,9'unda sendika yoktur. Mühendislerin yüzde 7,5'i işyerinde sendika olmasına rağmen ilgilenmediklerini belirtirken yüzde 3,9'luk bir grup ise işyerinde sendika olup olmadığını dahi bilmemektedir. İşyerinde sendikaya üye olan ya da sendikayı destekleyenlerin toplamı ise yalnızca 4,6'dır.

Sendikaların eski zamanlara ait, "arkaik" yapıları olduğunu belirten mühendisler oldu. Sendikalar, "arkaik"(eski) olarak görülmektedir. Sendikacılığın bu "yeni imajı"nın üretiminde, medya da önemli rol

üstleniyor. Medya, sendikalara çok az ses ve yer vermekte ve sendikaları şiddet ve anarşi gibi “arkaik” yöntemler kullanan “arkaik” örgütler olarak görüyor ve gösteriyor.⁶ Bir mühendis şöyle diyor:

Belki 15 sene önce olsa böyle kurumlara ihtiyaç olurdu. Ama şimdi böyle bir durum yok. Umarım da olmaz işverenlerimle karşı karşıya gelmem. (*Makina mühendisi, Kadın, 27*)

Sendikasızlık, Havza’da işverenler tarafından asla istenmeyen ve kabul edilemez bir gerçekliktir. Havza’ya hakim siyasal, sosyal ve kültürel değerler ile bu süreci anlamlandırmak mümkündür. Bir mühendisin sözleriyle,

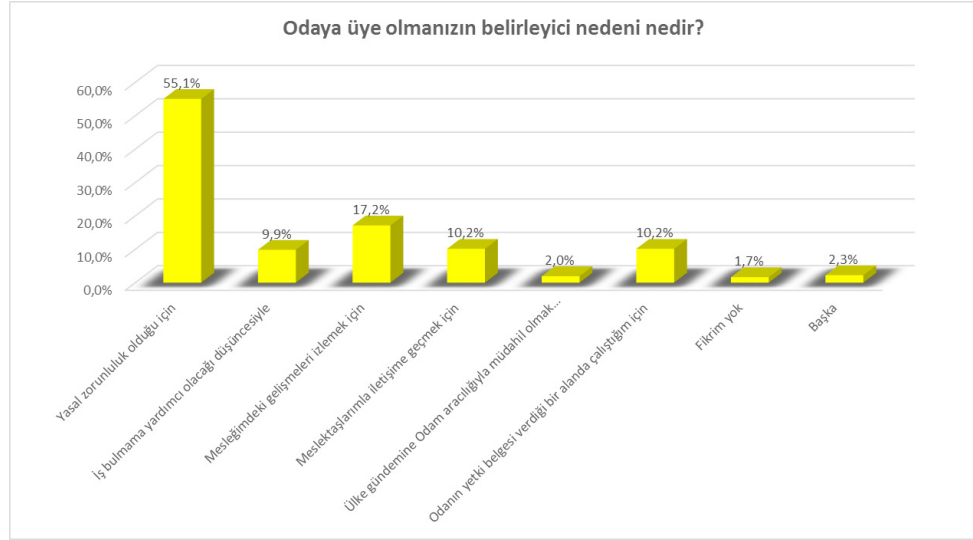
Ne arasın sendika burada. Direk işten atarlar gözünün yaşına bakmazlar. Tek bir kişi üye olsa direkt atarlar. (*Makina mühendisi, Erkek, 62*)

⁶ Bkz. Yücesan-Özdemir, G. (2009) *Emek ve Teknoloji: Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan Kitabevi.

3. Meslek Odalarına Yaklaşım

Havzada mühendisler odaya yüzde 55,1'lik bir oranla yasal zorunluluk nedeniyle üye oluyorlar (Grafik 5.7). Yasal zorunluluk dışında ise mesleklerindeki gelişmeleri izlemek, meslektaşlarıyla iletişime geçmek ve odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştıkları için odaya üye olduklarını belirtiyorlar.

Grafik 5.7. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri



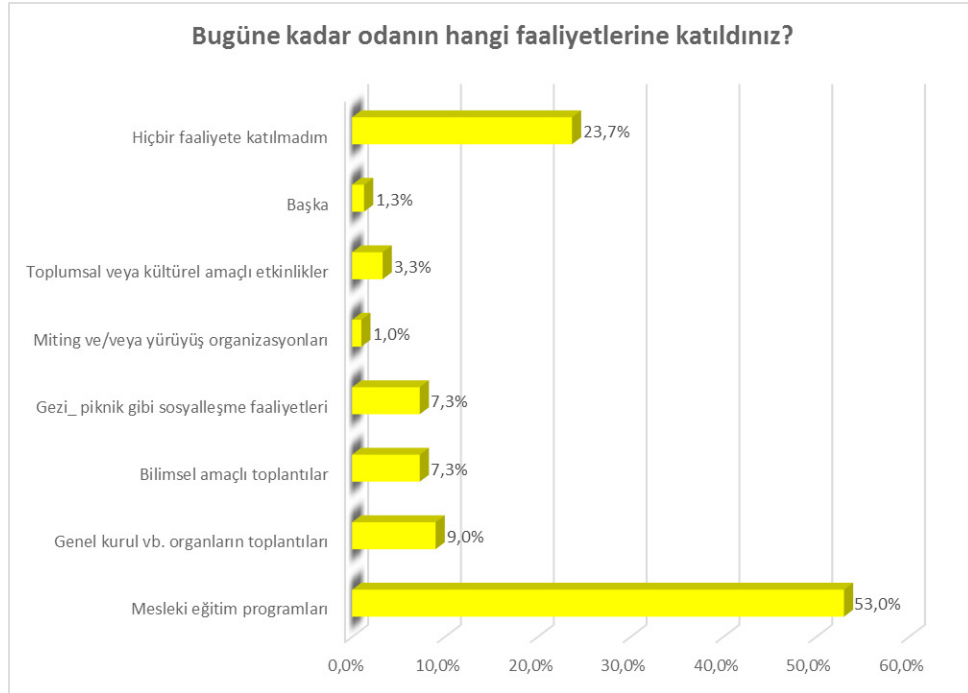
Havza'da mühendisleri odadan uzak tutan bir eğilim ise, odanın faaliyetlerin siyasi bulmaları. Diğer bir deyişle, mühendislerin bir bölümü odanın faaliyet alanının mühendislik mesleğinin gerekleri ile tanımlı olmasını ve toplumsal ve siyasal süreçlere müdahil olmasını belirtiyorlar. Bir mühendise kulak verelim:

Odaya da değilim. Üye olmamı gerektirecek bir durum yok.

Üç kişiyiz burada. Üçümüz de değiliz. Neden olayım ki üye?
Ne katkısı var? Bir de çok siyasi. Karışmaması lazım bu işlere.
(Elektrik mühendisi, Erkek, 32)

Mühendisler oda faaliyeti olarak mesleki eğitim programlarına katılıyorlar (Grafik 5.8). Bunun dışında genel kurul vb. organların toplantıları, bilimsel amaçlı toplantılar, gezi ve piknik gibi sosyalleşme faaliyetlere katılan mühendisler de bulunuyor. Mühendislerin miting ve/veya yürüyüş organizasyonları ile toplumsal ve kültürel amaçlı etkinliklere katılma oranları ise düşüktür. Ayrıca Havza'da odanın hiçbir faaliyetine katılmadıklarını belirtenlerin oranının (yüzde 23,7) diğer araştırmalara oranla daha düşük olduğunu da vurgulamak gerekir.

Grafik 5.8. Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Faaliyetleri



Mühendislerin önemli bir bölümü, yaklaşık yarısı, odaya üye olmanın sağladığı bir yarar olmadığını düşünüyorlar (Grafik 5.9). Buna karşın yüzde 21,3 oranında mühendis odaya üye olmanın bilimsel/mesleki amaçlı etkinliklerden yararlanma açısından yararlı olduğunu belirtiyorlar. Sosyal ve ekonomik hakları koruyucu geliştirici politikalar, meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması ile meslektaşlar genelinin kullanımını açısından altyapı imkanlarının sağlanması da mühendislere göre odaya üye olmanın belli oranda yararlı olduğu konular içerisinde yer alır.

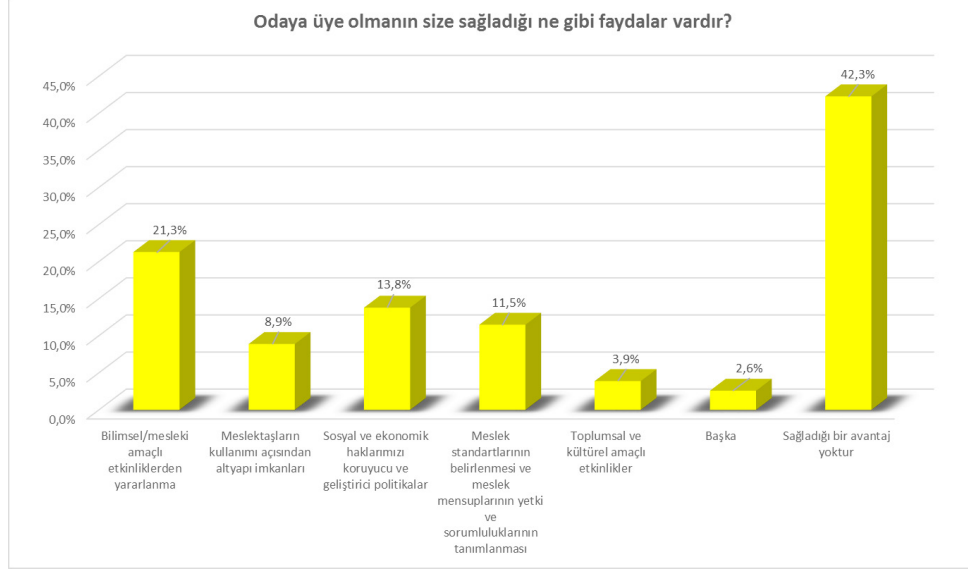
Mühendisler odaya üye olmanın hiç bir faydası olmadığını belirtirken, özellikle iktisadi ve sosyal yaşamda odanın yeri olmadığını söylüyorlar. İktisadi ve sosyal alanda yer alamayan odaların hiçbir fayda üretemeyeceğini vurguluyorlar. Bir mühendis diyor ki,

Odanın önce sahada oyuncu olması lazım. Sanayide bir rolü yok ki. Nasıl rol alacak? (*Makina mühendisi, Erkek, 46*)

“Odaya üye olmanın hiçbir faydası yok”. “oda hiçbir şey yapmıyor” diyen mühendislerle yönelik diğer mühendislerden itiraz yükseliyor. Odanın faaliyetlerini beğenmeyenlerin kendilerinin taşın altına elini koymadıkları, hiçbir şeye katkı vermeden sürekli eleştirdikleri yönünde eleştiriler var. Bu eleştirileri bir mühendisin şu cümleleri özetliyor:

Oda bir sürü komisyon kuruyor. Biri de çıkıp, ‘beni de yazın’ demiyor. Çok çekinikler. ‘Başıma bir iş mi gelir?’ diye düşünüyorlar. (*Makina mühendisi, Erkek, 62*)

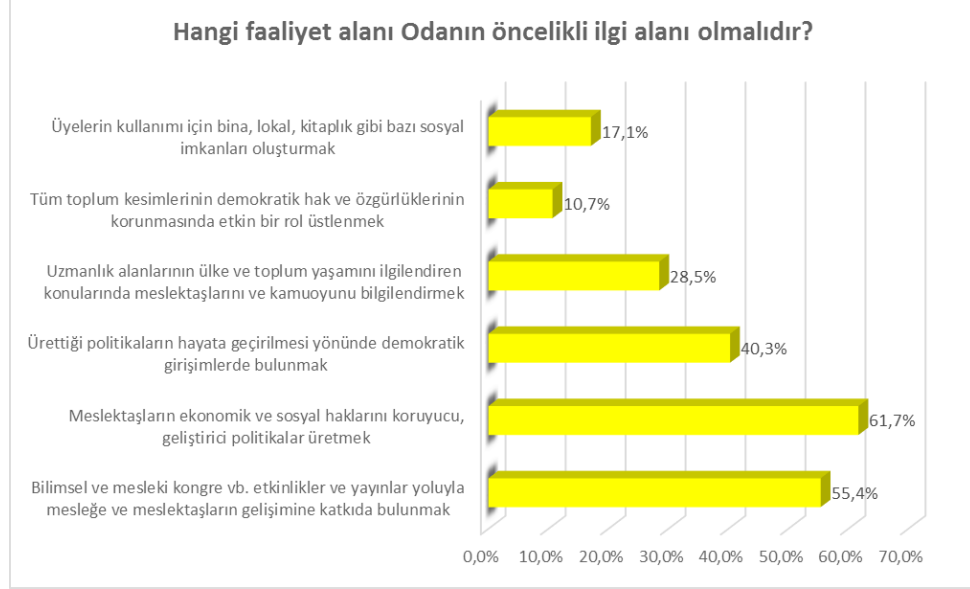
Grafik 5.9. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Sağladığı Faydalar



Odaya genel bakış ile ilgili kötümser eğilim, odanın öncelikli faaliyet alanına dair tercihler konusuna gelindiğinde yerini güçlü taleplere bırakıyor (Grafik 5.10). Mühendisler, odaya sendika rolü vererek öncelikle meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretme yönünde bir beklenti yöneltiyorlar (yüzde 61,7). Özellikle genç mühendislerde düşük ücret düzeylerine müdahale etme anlamında odayı göreve çağırma ve odaya sendika işlevi yükleme eğilimi göze çarpıyor (Ek 2.30).

Bunun yanında bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak (yüzde 55,4) ve ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak da (yüzde 40,3) mühendislerin odadan temel beklentileri arasındadır.

Grafik 5.10. Mühendislerin Odanın Öncelikli Faaliyet Alanlarına Dair Tercihleri



“Mühendislerin ortak noktaları”, odanın faaliyetlerini yöneltmesi gereken konu olarak öne çıkıyor. Bir mühendis şöyle anlattı:

Şimdi bir dizi faaliyet yapıyor. Mesela bowling etkinliği yapıyor. 2500 üyeye haber veriyor. Bu aileleriyle neredeyse 10 bin kişi yapar. Ama sadece 70 kişi geliyor aileleriyle. Neden peki? İnsanların ilgi alanlarıyla etkileşim yok. Ona çok cazip gelen bir durum değil. Dolayısıyla bu 2500 kişiyi buluşturan ortak noktalar nedir, odanın biraz bunun üzerine düşünmesi gerekiyor bence. (*Makina mühendisi, Erkek, 36*)

Sonuç: Konya Havzası'nda Mühendislerin Sınıfsal Görünümleri

“Konya Havzası'nda mühendis olmak”, fabrikada, kentte ve toplumsal yaşamda ne anlama gelmektedir? Mühendislerin üretim noktasında, teknik ve toplumsal işbölümündeki yerini anlamaya ve açıklamaya ve onların Havza'yla olan ilişkilerine ışık tutmaya çabaladık. Çalışmanın tümü üç ana eğilim altında değerlendirilebilir: 1) Sosyo-Kültürel Belirlenimli Çalışma İlişkileri, 2) Yeni Orta Sınıf Mitinin Çöküşü, 3) Mesleki ve Toplumsal Kanaatkarlaşma.

Sosyo-Kültürel Belirlenimli Çalışma İlişkileri

Konya Havzası'ndaki mühendisler bölge insanıdır. Mühendislerin önemli bir bölümü doğdukları bölgede çalışıyorlar. Mühendislerin büyük çoğunluğu erkektir. Havza'da mühendislerin yaş dağılımı oldukça çeşitlidir. Farklı yaşlardan mühendisler emek piyasasında yer alıyorlar. Eğitim alanında ise kapalı bir görüntü ortaya çıkıyor. Mühendislerin neredeyse yarısı Konya'da bulunan Selçuk Üniversitesi'nden mezunlar. Ücretler ve çalışma koşulları açısından bir çeşitlilik söz konusu değildir. Dolayısıyla Havza'daki mühendisler için farklı yaşlara karşın benzer deneyimleri içeren bir gerçeklikten söz edebiliriz.

Belirtilmesi gereken bir başka gerçeklik, kırsal bağların hala devam ediyor oluşudur. Tarım ve kırsal bağlar mühendislerin büyük bölümü için varlığını sürdürmektedir. Bu da kuşkusuz çalışma koşullarını ve siyasal, toplumsal, kültürel deneyimleri belirleyen bir parametredir.

İstihdam ve işsizlik konusunda iki eğilimin öne çıktığını vurgulayabiliriz. İlk olarak, iş bulma süreçlerinin kurumsallaşmadığı ve enformel ilişki ağlarının, paternalist yöntemlerin (arkadaş, aile, eş-dost) havzada oldukça baskın olduğu belirtilmelidir. İkinci olarak ise, 2000'lerden bu yana KOBİ merkezli büyüme ile birlikte emek piyasasında sık ve hızlı iş değiştirmenin yoğunlaşmasıdır.

Çalışma ilişkilerinde öne çıkan en önemli konu "kurumsallaşamama"dır. Kurumsallaşamamayı yönetim anlayışında/pratiklerinde, üretimin örgütlenmesinde ve iş ilişkilerinin seyrinde gözlemlemek mümkündür. Dolayısıyla kurumsallaşamama mühendisin üretim noktasındaki konum, vasıf ve denetimini doğrudan belirlemektedir. Ayrıca, kurumsallaşmanın olmadığı çalışma ilişkileri Konya Havzası'nın sosyo-kültürel ve toplumsal etkilerine oldukça açıktır.

Sözü edilen bu nitelikler, Konya Havzası'nda çalışma ilişkilerinin sosyo-kültürel belirlenimli doğasını işaret ediyor. Havza'da çalışma ilişkilerinin sosyo-kültürel belirleniminin, tüm siyasal içeriği ile birlikte, ekonomik ilişkiler kadar başat olduğu vurgulanabilir.

Yeni Orta Sınıf Mitinin Çöküşü

Konya Havzası'nda ortaya çıkan önemli bir eğilim, mühendislere atfedilen yeni orta sınıf mitinin çöküşüdür. Yeni orta sınıf miti, orta sınıf kavramsallaştırmasından farklıdır. Orta sınıf kavramı, Keynesyen refah devleti döneminde kamu istihdamı altında çalışan mühendisleri tanımlar. Yeni orta sınıf ise, 1980 sonrası neoliberalizmin iktisadi, siyasi ve kültürel koşullarının ürünüdür. Yeni orta sınıfa ait mühendisler üretim noktasında vasıf, yetki ve denetim sahibi iken, toplumsal yaşamda ise girişimci, risk alan, yüksek gelirli olmak gibi niteliklere sahiptir.

Konya Havzası'nda mühendisler üretim noktasında kurumsallaşamaktan kaynaklı olarak ustabaşı ya da tekniker ile konum karmaşası yaşıyorlar. Mühendislik mesleğinin gerektirdiği vasıf ve denetiminin oldukça geri plana itilmiş olması, bunun önemli bir sebebidir. Konya Havzası'ndaki toplumsal yaşamda ise mühendisler, orta sınıf

mitinin öngördüğü sosyo-kültürel ve ekonomik kod ve koşullardan oldukça uzaktırlar.

Havza'daki dindar-muhafazakar hegemonya da mühendisliği ve mühendisleri sınırlamakta ve tanımlamaktadır. Dolayısıyla mühendislerin, mesleklerinden kaynaklı toplumsal-kültürel varoluşları çoğu zaman onlara atfedildiği gibi gerçekleşmemektedir. Havza'da mühendisler, gündelik hayata nüfuz etmiş olan kültürel hegemonyanın referanslarıyla yaşıyorlar. Bu süreç, yeni orta sınıf mitini Konya Havzası için oldukça tartışmalı kılıyor.

Mesleki ve Toplumsal Kanaatkarlaşma

Konya Havzası'nda mühendisler genel olarak burada doğup burada büyümektedir. Üniversite eğitimleri ise bu sürecin bir devamı olarak yaşanıyor. Üniversite eğitimlerini Konya'da gerçekleştiren mühendisler, üniversiteden sonra da Konya Havzası'nda yaşıyorlar. Bu sürecin, mühendislerin toplumsal, siyasal ve bölgesel bir kapalılık içinde biçimlenmesine neden olduğu düşünülebilir. Mesleki-toplumsal kanaatkarlaşma ve belirli siyasal eğilimlerin varlığı bu kendine kapalılık çerçevesinde anlamlandırılabilir.

Konya Havzası için çarpıcı bir gerçeklik ise, mühendislerin önemli bir bölümünün yaşam düzeylerinde bir iyiye gidişten bahsetmesidir. Genç ve orta yaş mühendislerdeki bu algı, ülkenin ve şehrin genel siyasal atmosferinden ayrı değerlendirilemez. Zira Konya Havzası'nın düşük ücret, düşük tasarruf düzeyleri ve borçluluk dinamikleri, mühendislerin yaşamındaki nesnel iyileşme konusunda şüphe yaratmaktadır. Bu durum, mühendislerdeki "Konya standardı" algısıyla birleştiğinde, "iyileşme" olarak bahsedilenin çoğu zaman mesleki bir kanaatkarlaşma olduğu düşünülebilir.

Kanaatkarlaşmanın toplumsal boyutu ise, çalışma yaşamında bahsettiğimiz sosyo-kültürel belirlenimin, toplumsal yaşam ve ilişkilerde siyasal belirlenim halini almasıdır. Mevcut siyasal iklim, Havza'nın özgün koşulları ile birlikte düşünüldüğünde, toplumsal yaşamın çoğunlukla siyasal belirlenimli kültürel faaliyetler/ilişkiler ekseninde

örüldüğü söylenebilir. Bu durum ise toplumsal bir kanaatkarlaşma yaratmaktadır.

Bu tablo, mühendislerin odayla kurduğu ilişkiyi de doğrudan belirliyor. Mühendisler, odayı bir yandan düşük ücretlere karşı göreve çağırıyorlar. Bir yandan odanın iktisadi ve sosyal yaşamda bir yeri olmadığını düşünüyorlar. Diğer yandan ise oda faaliyetlerine katılmak ya da odada aktif görevler almak noktasında çekingen davranıyorlar. Buna karşın oda hala mühendislerin önemli bir bölümü için ciddi bir buluşma ve haberdar olma mecrası. Bu çelişkili durum üzerine düşünmek, mühendislerin üretim noktasındaki ve toplumsal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek ve odaların etkinliğini arttırmak için elzemdir. Bu süreç, hem mühendislere hem de odalara görevler yüklüyor.

Kaynakça

Ansal, H., Küçükçifçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000) *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Artun, A. (1999) *Fordizmin ve Mühendisin Dönüşümü*, Ankara:TM-MOB.

Boratav, K. (2003) *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*, Ankara: İmge Yayınları.

Boratav, K., Yeldan, E. ve Köse, A. (2000) "Globalisation, Distribution and Social Policy: Turkey: 1980-1998", *Working Paper Series, No. 20*, New York: CEPA and New School for Social Research.

Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye* (çev.), İstanbul: Kalkedon.

Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) *AKP'li Yıllarda Emegın Durumu*, İstanbul: Yordam.

DİE (2000) *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları*, Ankara: DİE.

Dikmen, A. A. (2000) "Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi", *Toplum ve Bilim*, Güz, 86, 260-281.

Durak, Y. (2010)"Milli Görüşten AKP'ye Konya", *Birikim*, 250, 96-102.

Durak, Y. (2011) *Emegın Tevekkülü: Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*, İstanbul: İletişim.

- Freire, P. (2003) *Ezilenlerin Pedagojisi* (çev. Dilek Hattatoğlu ve Erol Özbek), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gereffi, G. ve Korzeniewicz, M. (der.) (1994) *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, CT: Greenwood Press.
- Gillion, C. (1994) "Social Security and Social Protection in The Developing World", *Monthly Labour Review*, 117(9): 44-58.
- Hardt, M. ve Negri, A. (1994) *Labor of Dionysus: A Critique of the State-Form*, Minnesota: University of Minnesota Press.
- Hunt, A. (1993) *Explorations in Law and Society: Towards a Constitutive Theory of Law*, London & New York: Routledge.
- İŞKUR (2015) *Konya İşgücü Araştırma Raporu*, Ankara.
- İŞKUR (2017) *Konya İşgücü Araştırma Raporu*, Ankara.
- İŞKUR (2017) *Karaman İşgücü Araştırma Raporu*, Ankara.
- Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000) *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler Mimarlar*, Ankara, TMMOB.
- Lefebvre, H. (2012) *Gündelik Hayatın Eleştirisi I* (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Lefebvre, H. (2013) *Kentsel Devrim* (çev. S. Sezer), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Lefebvre, H. (2014) *Mekânın Üretimi*, (çev: I. Ergüden), İstanbul: Sel.
- Lefebvre, H. (2016) *Şehir Hakkı* (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- MacGregor, S. (1999) "Welfare, Neo-Liberalism and New Paternalism: Three Ways for Social Policy in Late Capitalist Societies", *Capital and Class*, Spring (67): 91-118.

Mevlana Kalkınma Ajansı, *TR52 Düzey 2 Bölgesi (Konya-Karaman), 2023 Vizyon Raporu*.

Nichols, T. ve Sugur, N. (2001) "Globalised Management and Local Labour: The Case of Whitegoods Industry in Turkey", 19th International Labour Process Conference'da sunulan tebliğ, Eg-ham: London University.

O'Neill, J. (2001) *Piyasa: Etik, Bilgi, Politika*, (çev. Şen Süer Kaya), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Onaran, Ö. (2000) "Türkiye'de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği", Dikmen, A. A. (der.) *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, Ankara: İmaj Yayınları içinde: 194-210.

Öngel, F. S. (2012) *Kapitalizmin Kıskaçında Kent ve Emek*, Ankara: Nota Bene

Öngen, T. (2004) "Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri", *Petrol-İş Yıllığı 2000-2003*, (erişim tarihi: 20.03.2005) http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/01_sermaye/govde.htm

TÜİK (2011) *Bölgesel Göstergeler, TR52-2010*, Ankara.

TÜİK (2014) *Hanehalkı İşgücü Araştırması: Bölgesel Sonuçlar 2004-2013*, Ankara.

Yücesan-Özdemir, G. (2009) *Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan Kitabevi.

**EK1. Anket Soruları ve
Derinlemesine Görüşme
Soruları**

**KONYA HAVZASI SANAYİSİNDE MÜHENDİSLER:
FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM VE KENT DENEYİMLERİ**

ANKET FORMU

Anket Yapılan Üyenin

Adı/Soyadı :

Sicil Numarası :

Şubesi :

Anketörün Adı Soyadı:

Anketin Tarihi:

Anketin Başlangıç Tarihi: Bitiş Tarihi:

Anketin Durumu: Tamamlandı Yarım Kaldı Reddedildi

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ SORULAR**DEMOGRAFi**

A1. Cinsiyet 1 ()Erkek 2 ()Kadın

A2. Doğum Yılı.....

A3. Doğum Yeri.....

A4. İkamet Ettiğiniz Yer.....

A5. Babanızın iş durumu nedir (çalıştığı sürede)?

1 () Çiftçi 2 () İşçi 3 () Kendi hesabına/serbest
4 () İşveren 5 () Memur

A6. Babanızın eğitimi

1 () İlköğretim ve altı 2 () Ortaöğretim 3 () Yükseköğretim

A7. Medeni durumunuz 1 () Evli 2 () Bekar

A8. Kaç çocuğunuz var?

GELİR DURUMU ve BORÇLANMA**A9. Aylık düzenli iş geliriniz belirtir misiniz? (Net ele geçen)**

- 1 () 1000'in altı 2 () 1001-2000 3 () 2001-3000
4 () 3001-4000 5 () 4001-5000 6 () 5001 ve üstü

A10. Aylık gelir kaynaklarınız nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Ücret 2 () Kira 3 () Ek iş
4 () Emekli maaşı 5 () Başka (Belirtiniz)

A11. Tasarruf yapabiliyor musunuz? 1 () Evet 2 () Hayır**A12. Tasarruf yapabiliyorsanız, paranızı hangi alana yönetiyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

- 1 () Banka/katılım mevduatı 2 () Döviz 3 () Altın
4 () Borsa 5 () Emlak 6 () Başka (Belirtiniz).....

A13. Sizin ya da eşinizin gayrimenkulu var mı?

- 1 () Evet 2 () Hayır

A14. Oturduğunuz ev kime ait?

- 1 () Lojman/Kira Desteği 2 () Kira 3 () Kendi evim
4 () Ailemin evi

A15. Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Bazen

A17. Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız, nereden borç alıyorsunuz?

- 1 () Aile içi 2 () Eş dost 3 () Banka
4 () Başka (*Belirtiniz*).....

A18. Kredi kullanıcı mısınız? (*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

- 1 () Borcum yok 2 () Konut kredisi borcu
3 () Araba kredisi borcu 4 () İhtiyaç kredisi borcu
5 () Kredi kartı borcu 6 () Diğer tür borçlanma

A19. Kredi kartı kullanıyor musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır

A20. Kredi kartı bakiyesini düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?

- 1 () Son ödeme tarihine kadar öderim.
2 () Son ödeme tarihini kaçıyorum.
3 () Asgari limit ödüyorum.
4 () Borcumu ödeyemediğim için kullanamadığım kartım var.
5 () Kredi kartı borcunda mahkemelik durumdayım.

A21. Borç ödemeleri sizi zorluyor mu?

1() Çok zorluyor 2() Biraz zorluyor 3() Zorlamıyor

A22. Yaşam düzeyiniz son beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gitti?

1() İyiye gitti 2() Aynı kaldı 3() Kötüye gitti

B. İŞ DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR**EĞİTİM****B1. Eğitim durumunuz**

1() Lisans 2() Yüksek Lisans 3() Doktora

B2. Hangi üniversite mezununuz?

B3. Mühendislik alanınız?.....

B4. Mühendislik mesleğinizi seçmenizde etkili olan en önemli faktörleri işaretleyiniz. (*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

- 1 () Üniversite sınavı 2 () İş bulma ve maddi olanakları
 3 () Kendi işimi kurma olanağı 4 () Toplumdaki saygınlığı
 5 () Mesleğe duyduğum ilgi 6 () Ailenin yönlendirmesi
 7 () Kariyer imkanı 8 () Başka (*Belirtiniz*).....

İŞ BULMA

B5. Mezuniyetten bugüne kadar aşağıdaki konumlarda yaklaşık olarak kaç yıl geçirdiniz?

1. Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre:.....yıl
 2. Meslek alanı dışında çalışarak geçirdiğimiz süre:.....yıl
 3. İşsiz geçirdiğiniz süre:.....yıl

B6. Bugüne kadar kaç kere iş değiştirdiniz?.....

B7. İşsiz kaldıysanız, hangi nedenle işsiz kaldınız?

- 1 () İşsiz kalmadım 2 () Geçici bir işti, bitti
 3 () İşten çıkarıldım 4 () İşyeri kapandı

5 () Ücret düzeyi düşüktü, ayrıldım

6 () Çalışma koşulları ağırdı

B8. En uzun süreli işsizliğiniz ne kadar sürdü?

1() 1-6 ay 2() 7-12 ay 3() 13-24 ay

4() 25-36 ay 5() 36 ay ve üzeri

B9. Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?

1() Basın sosyal medya internet yoluyla

2() Şirketten teklif geldi

3() Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla

4() Arkadaşlarım aracılığıyla

5() Oda aracılığıyla 6() Babamın çalıştığı işyeri idi

7 () İşKur 8 () İstihdam büroları

B10. Mevcut firmada çalışma konumunuz nedir?

1() Ücretli 2() Ortak/Sahip 3 () Kiralık Çalışan

B11. Mevcut işiniz dışında ek iş yapıyor musunuz?

1 () Hayır yapmıyorum. 2 () Geçimimi sağlamak için yapıyorum.

3 () Daha fazla kazanmak için yapıyorum.

İŞYERİ ve ÜRETİM ZİNCİRLERİNDEKİ YERİ

B12. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?.....

B13. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç mühendis çalışıyor?.....

B14. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada AR-GE biriminde kaç mühendis çalışıyor?

1 () AR-GE yok 2 ()çalışıyor.

B15. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?

1 () %100 yerli 2 () %100 yabancı 3 () Yabancı ortaklı

B16. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın geçmişi için aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

1 () Küçük ölçekli iken küresel ilişkilerle büyüyen bir firma

2 () Kamu kurumu ya da ortaklığı ile kurulmuş bir firma

3 () Uluslararası firma ile yerli firmanın ortaklığı ile kurulmuş bir firma

4 () Büyük bir firmanın üretimini bir kısmının fason üretimi için kurulmuş bir firma

5 () Yoğun sermaye yatırımı ile kurulmuş bir firma

6 () Firma için taşeron firma

7 () Başka (*belirtiniz*)....

B17. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?

1 () Yüksek Teknoloji

2 () Orta-Yüksek Teknoloji

3 () Orta-Düşük Teknoloji

4 () Düşük Teknoloji

B18. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma üretimi kimin için yapıyor?

1 () Başka bir firma için

2 () Doğrudan tüketici/perakendeci firma için

B19. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma dış pazar için üretim yapıyor mu?

1 () Dış pazar için üretim yapılmıyor.

2 () %1-%25

3 () %26-%50

4 () %51-%75

5 () %76-%99

6 () Üretimin hepsi dış pazar için

B20. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın üretimi bağlı niteliği nedir?

- 1 () Özel patentli ürün üretiyor
- 2 () Başka bir firmanın lisanslı üreticisi
- 3 () Hem patentli ürünü var hem de başka firmanın lisanslı üreticisi
- 4 () Herhangi bir lisans ya da patent yok

VASIF/DENETİM**B21. İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?**

- 1 () Hayır, yok.
- 2 () Var, ama başka görevler de veriyorlar.
- 3 () Var, başka görev verilmiyor.

B22. İşyerinde eğitim alıyor musunuz?

- 1 () Hayır 2 () Evet, nadiren 3 () Evet, sıklıkla

B23. Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?

- 1 () Yeterli 2 () Yeterli değil 3 () İdare eder

B24. Yaptığınız iş mühendislikle ne kadar ilişkili?

- 1 () Çok ilişkili 2 () İlişkili 3 () İlişkili değil
4 () Hiç ilişkili değil

B25. Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi?

- 1 () Evet 2 () Hayır

B26. İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?

- 1 () Hiç etkili değilim 2 () Biraz etkiliyim
3 () Etkiliyim 4 () Çok etkiliyim

B27. Takım çalışması içinde yer alıyor musunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Hayır 2 () Üretimin gerekliliği olarak
3 () Toplam kalite yönetiminin gerekliliği olarak
4 () Projenin gerekliliği olarak

ÇALIŞMA SAATLERİ VE ÜCRETLER**B28. Günlük ortalama çalışma süreniz ne kadar?.....**

B34. Sosyal güvenlik kurumuna bağlı mısınız?

1 () Hayır 2 () SSK 4 () Bağ Kur

B35. Bireysel emeklilik sigortanız var mı?

1 () Evet 2 () Hayır

B36. Çalışma hayatınızda fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalıyor musunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Maruz kaldığım risk yok
- 2 () Ruhsal sağlığı rahatsız/tehdit edici davranış
- 3 () Ruhsal sağlığı etkileyen şiddet ve şiddet eğilimi
- 4 () Ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü
- 5 () Fiziksel sağlığı etkileyen kimyasal madde, zararlı gaz
- 6 () Fiziksel sağlığı etkileyen gürültü
- 7 () Fiziksel sağlığı etkileyen iş kazası riski

B37. İşyeri hekimi işyerinde bulunuyor mu?

1 () Bilmiyorum 2 () Hayır 3 () Bazen 4 () Evet

C. GÜNDELİK HAYAT VE KENT DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR**C1. Yaşadığınız şehre hangi nedenle geldiniz?**

- 1 () Burada doğdum büyüdüm.
2 () Çalışmak için geldim
3 () Okumak için geldim
4 () Ailem burada yaşamaya karar verdiği için geldim
5 () Başka (*Belirtiniz*).....

C2. Yaşadığınız konut tipi nasıl?

- 1 () TOKİ'de apartman dairesi 2 () Rezidans
3 () Müstakil konut 4 () Diğer apartman dairesi
5 () Başka (*Belirtiniz*)....

C3. Yaşadığınız konut site içinde mi?

- 1 () Evet 2 () Hayır

C4. İşe hangi araçla gidip geliyorsunuz?

- 1 () Yaya olarak 2 () Minibüsle 3 () Otobüsle

- 4 () Özel arabayla 5 () Trenle 6 () Servisle
7 () Şirketin sağladığı özel araçla
8 () Başka (*Belirtiniz*).....

C5. İşe gidiş-gelişte harcadığınız toplam süre ne kadardır?.....

C6. İşe ulaşımınız son üç yılda uzuyor mu, kısalıyor mu?

- 1 () Uzuyor 2 () Kısalıyor 3 () Hemen hemen aynı

C7. İş dışında iş arkadaşlarınızla en sık görüştüğünüz yer neresi? (*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

- 1 () İş dışında iş arkadaşlarımla görüşmüyorum
2 () Evde ailelerimizle buluşuyoruz
3 () Mahallede bir araya geldiğimiz mekanlar var
4 () Meslek Odasında görüşüyoruz
5 () Şehir merkezinde randevulararak buluşuyoruz
6 () Köy, hemşeri derneklerinde, lokalde görüşüyoruz
7 () Şirketin sosyal tesislerinde görüşüyoruz
8 () Başka (*Belirtiniz*).....

C8. İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?

- 1 () Mühendis arkadaşlarla 2 () İşçi arkadaşlarla
3 () İdari personelden arkadaşlarla 4 () İşverenle

C9. Konya Havzası size ne ifade ediyor? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Sadece iş için uğradığım bir yer
2 () Yaşadığım yer
3 () Çocukluğumu geçirdiğim, büyüdüğüm yer
4 () Sosyal hayatımı sürdürdüğüm yer

C10. Konya Havzası'nda yaşanan sağlık ve çevre sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 1 () Konya Havzası'nda ciddi sağlık ve ekoloji(çevre) sorunu yok
2 () Konya Havzası'nda ciddi sağlık ve ekoloji sorunu var
3 () Konya Havzası'nda sağlık ve ekoloji(çevre) sorunları var, ama ciddi boyutta değil

C11. Konya bölgesinde kentsel dönüşüm süreçleri ile ilgili bilginiz var mı? Varsa en belirgin gördüğünüz dönüşüm biçimi nedir?

- 1 () Bilgim yok

- 2 () Konya'da eski sanayi tesisleri satılıp konut ve hizmet alanları yapılıyor
- 3 () Konya'da eski yerleşim yerleri dönüşüyor
- 4 () Gecekondu bölgeleri dönüşüyor
- 5 () Başka (*Belirtiniz*).....

C12. Bölgede yaptığınız herhangi sosyal etkinlik var mı?

(*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

- 1 () AVM'ye gidiyorum
- 2 () Tiyatroya gidiyorum
- 3 () Sinemaya gidiyorum
- 4 () Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum
- 5 () Dernek, oda, lokale gidiyorum
- 6 () Restoran ya da bara gidiyorum
- 7 () Spor aktiviteleri
- 8 () Hobi kursları
- 9 () Bölgede katıldığım herhangi bir etkinlik yok

C13. Boş vakitlerinizi ne kadar sıklıkla AVM'lerde geçirirsiniz?

- 1 () Her zaman 2 () Sık sık 3 () Ara sıra
- 4 () Nadiren 5 () Hiçbir zaman

SOSYAL MEDYA**C14. Yeni teknolojileri ve sosyal medyayı ne amaçlı kullanıyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

- 1 () Sosyal medyayı kullanmıyorum
- 2 () Facebook ve/veya twitter gibi hesaplarım var
- 3 () İşyerinden arkadaşlarla ortak hesaplar (whatsapp gibi) var
- 4 () Sosyal medyayı kişisel bilgi paylaşımı için kullanıyorum
- 5 () Sosyal medyayı gündemi takip etmek için kullanıyorum
- 6 () Sosyal medyayı eğlenmek için kullanıyorum
- 7 () Sosyal medyayı fikir alış verişi için kullanıyorum
- 8 () Sosyal medyayı muhalefet amaçlı kullanıyorum
- 9 () Başka (*Belirtiniz*).....

**D. KÜLTÜREL, TOPLUMSAL VE
POLİTİK DENEYİM İLE İLGİLİ SORULAR**

D1. Türkiye'nin karşı karşıya olduğu üç ana sorunu ilgili kutucuklara işaretleyiniz.

D2. Türkiye'de son dört yıl içinde çözüm yolunda en çok ilerleme kaydedilen üç ana sorunu ilgili kutucuklara önem sırasını gözeterek derecelendiriniz.

D3. Türkiye'de son dört yıl içinde en çok kötüye giden üç ana sorunu ilgili kutucuklara önem sırasını gözeterek derecelendiriniz.

	1	2	3
Aşırı güçlü ve dengelenmemiş bir iktidarın varlığı	()	()	()
İşsizlik	()	()	()
İnsan hakları ve demokratikleşme	()	()	()
Laikliğe yönelik tehditler	()	()	()
Kadına şiddet	()	()	()
Terör ve şiddet olayları	()	()	()
Kürtlerin talepleri	()	()	()
Bölünme tehdidi	()	()	()
Sosyal devletin zayıflaması	()	()	()
Hukukun siyasallaşması	()	()	()
Siyasi kadrolaşma	()	()	()
Bölünme tehdidi	()	()	()
İç savaş ve bölgesel savaş tehdidi	()	()	()
Yoksulluk	()	()	()
Yolsuzluk	()	()	()
Siyasi yozlaşma/Kirli siyaset	()	()	()
Ülkenin kötü yönetilmesi	()	()	()
Emeğe karşı tutum	()	()	()
Başka (Belirtiniz):	()	()	()

D4. İşyerinizde herhangi bir eyleme katıldınız mı? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Hayır, katılmadım 2 () Greve destek verdim
3 () Fabrika önünde yürüyüşe katıldım
4 () Greve katıldım 5 () Başka (Belirtiniz):.....

D5. Kendi işinizi kurmak ister misiniz?

Evet ise neden?

- 1 () Daha fazla para kazanmak için
2 () Daha rahat bir iş ortamına sahip olmak
3 () Statü
4 () Mesleği daha etkin icra edebilmek
5 () Başka (Belirtiniz):.....

Hayır ise neden?

- 6 () Düzenli bir gelir almak istiyorum
7 () Risk almak istemiyorum
8 () Piyasaya dair güvensizlik
9 () Yeterli maddi altyapım yok
10 () Ticari faaliyet bana göre değil
11 () Başka (Belirtiniz):

D11. Mühendis işsizliğinin nedenleri sizce nedir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Yeni yatırımların azalması
- 2 () İstihdam politikaları
- 3 () Mühendislik fakültelerinin artması
- 4 () Özelleştirme uygulamaları
- 5 () Otomasyonun artması
- 6 () Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi
- 7 () Yeni mühendislik alanlarının işyerlerince tanınmaması
- 8 () Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması

D12. İşteki statünüz hiç değişti mi?

- 1 () Birilerinin yanında ücretli olarak başladım, öyle devam ediyorum
- 2 () Daha önce işveren konumunda çalıştım, şimdi başkasının yanında ücretliyim
- 3 () Kendi ya da ortağı olduğum bir işyerinde ücretli olarak çalışıyorum
- 4 () Kendi işimde işverenim, hep öyleydim
- 5 () Daha önce ücretliydim, şimdi işverenim

ODA**D13. Odaya üye misiniz? Üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?**

- 1 () Üye değilim
- 2 () Yasal zorunluluk olduğu için
- 3 () İş bulmama yardımcı olacağı düşüncesiyle
- 4 () Mesleğimdeki gelişmeleri izlemek için
- 5 () Mühendislere özgü sorunları çözümü için
- 6 () Meslektaşlarımla iletişime geçmek için
- 7 () Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için
- 8 () Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için
- 9 () Fikrim yok
- 10 () Başka (*Belirtiniz*)....

D14. Bugüne kadar odanın hangi faaliyetlerine katıldınız?

(Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Mesleki eğitim programları
- 2 () Genel kurul vb. organları toplantıları
- 4 () Bilimsel amaçlı toplantılar
- 5 () Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler
- 6 () Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları
- 7 () Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler

8 () Başka (*Belirtiniz*):.....

9 () Hiçbir faaliyete katılmadım

D15. Odaya üye olmanın size sağladığı ne gibi faydalar vardır?

1 () Bilimsel/mesleki amaçlı etkinliklerden yararlanma

2 () Meslektaşların kullanımını açısından altyapı imkanları (bina, lokal, kütüphane) sunması

3 () Sosyal ve ekonomik haklarımızı koruyucu ve geliştirici politikalar

4 () Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması

5 () Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler

6 () Başka (*Belirtiniz*):.....

7 () Sağladığı bir avantaj yoktur

D16. Hangi faaliyet alanı Odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?

	Asla Olmamalı	Olmamalı	Kararsızım	Olmalı	Kesinlikle Olmalı
Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak					
Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek					
Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak					
Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek					
Tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenmek					
Üyelerin kullanımını için bina, lokal, kitaplık gibi bazı sosyal imkanları oluşturmak					

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME, ODAK GRUP GÖRÜŞME KILAVUZU

I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız?
2. Eğitiminiz?
3. Nerelisiniz?
4. Anne ve babanızın eğitim durumu nedir? Çalışıyorlar mı?
5. Evli ve çocuklu musunuz?

II. İŞ DENEYİMİ

Çalışma Geçmişi

1. Daha önce başka bir işte çalıştınız mı? Evetse, ne tür işlerde çalıştınız?
2. Ne sıklıkla iş değiştirdiniz? Neden?
3. Bu işi nasıl buldunuz?

İş/İstihdam/Pozisyon/Görev

1. İşyerinizde ne iş yapıyor ve ne üretiliyor?
2. İşyerinizdeki, varsa vardiya düzenini anlatabilir misiniz?
3. İstihdam biçiminizden bahsedebilir misiniz? (sözleşmeli, kadrolu, proje bazlı...)
4. Bu işyerinde toplam kaç kişi çalışıyor? Kaç işçi, kaç mühendis?
5. İşte bir gününüzü anlatabilir misiniz?
6. İşyerindeki pozisyonunuzu, görev tanımınızı ve yaptığınız işleri belirtir misiniz?
7. Yaptığınız iş ile daha çok yönetim/denetim mi yoksa üretim kısmına mı yakın bir konumda çalışıyorsunuz?

Çalışma Koşulları

1. Çalışma saatleriniz nasıl? Süresini değerlendirebilir misiniz?
2. Çalışma koşullarının yeterince iyi olduğunu düşünüyor musunuz?
3. Çalışma koşullarına ilişkin en önemli sorunlar nelerdir?

Vasıf/Yaratıcılık

1. İşinizi nasıl öğrendiniz?
2. Şirkette hiç eğitim aldınız mı? Evetse hangi konularda ve ne sürelerde?
3. İş yaparken mühendis vasfınızın getirdiği bilgi ve birikiminizi kullanıyor musunuz? Vasıfsızlaştığınızı düşünüyor musunuz?
4. Yaptığınız iş ne kadar yaratıcılık gerektiriyor? İşiniz üzerinde inisiyatifiniz var mı? Yaptığınız işin üzerine bir şey koyuyor musunuz?

Otonomi/Denetim

1. İşiniz üzerinde denetiminiz nedir? Yaptığınız işe müdahale edebiliyor musunuz?
2. İşçilerin denetlenmesi ilgili herhangi bir göreviniz var mı?
3. İşiniz yakından denetleniyor mu? Evetse, hangi biçimde ve hangi araçlarla? (firma içi hiyerarşi, kontrol ve denetim mekanizmaları)

Teknoloji

1. İşinizin ne kadar bir bölümü teknoloji ile ilgili? Teknolojik gelişmeleri ne kadar kullanıyorsunuz?
2. İşgününün ne kadarını bilgisayar başında geçiriyorsunuz?
3. İşinizde kullandığınız teknolojinin bilgisine nasıl sahip oldunuz? Eğitimde mi, işte mi, iş dışında mı?
4. Teknoloji işinizdeki yaratıcılığı nasıl etkiliyor?

Ücretler/Toplu Sözleşme/Sendikalaşma

1. Ücret aralığınızı belirtir misiniz? İkramiye, vs. var mı? Çalışılan sürede ne kadar ve ne kadar zaman aralığında artış gösterdi?
2. Aldığınız ücretten memnun musunuz?
3. Aldığınız ücretin yaptığınız işin karşılığı olduğunu düşünüyor musunuz? Piyasa koşullarında karşılığı nedir? Karşılaştırır mısınız?
4. Sizce şirket daha fazlasını verebilir mi? Evet ise, neden vermediğini düşünüyorsunuz?
5. Haneye giren ek gelir ya da ücret var mı? Varsa, kaynağı nedir?
6. Sendika varsa, işyerinizde örgütlü olan sendikanın görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğini düşünüyor musunuz?
7. İşyerinizde toplu iş sözleşmesi var mı? Varsa, sendikaya üye misiniz? Toplu sözleşmede kapsam dışı mısınız?

İşçi Sağlığı/İş Güvencesi

1. Çalıştığınız işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından durum nedir? Temel gözlemlerinizi ve sorunlu gördüğünüz yanları nelerdir? (Koyucu ekipman, ortam, ölçümler, havalandırma, bakım vb.)
2. Şirkette iş güvencesi olduğunu düşünüyor musunuz?
3. İşinizden ayrılmanız durumunda, bulacağınız işin ücret ve çalışma koşulları sizce nasıl olur?
4. Şu anki işinizde kaç sene daha çalışacağınızı düşünüyorsunuz?

Kariyer/Meslek/İş Doyumu

1. Sizce şirket çalışanlarını önemsiyor mu? Evetse, nasıl ve hangi yollarla? Şirket için önemli olduğunuzu düşünüyor musunuz?
2. Yeniden üniversite okumak ya da iş seçme şansınız olsa tercihiniz ne olurdu? Neden?
3. Böyle bir işte çalışıyor olmak nasıl bir avantaj sağlıyor? Varsa dezavantajları neler?

4. Tüm bu anlattıklarınızdan sonra, çalışma koşullarınızı tek bir sözcük ile anlatmanız gerekirse, bu hangi sözcük olur? (Duygusal, fiziksel, vs.)

III. GÜNDELİK HAYAT DENEYİMİ

İşyerinde

1. Diğer çalışanlarla aranız nasıl?
2. Yöneticileri ile ilişkileriniz nasıl?
3. İşyerinde iş dışı zamanlarda neler yapılıyor?

İşyeri Dışında

1. İş dışında zamanlarda ailenizle ne kadar vakit geçiriyorsunuz?
2. İş dışı zamanlarınızda neler yaparsınız?
3. İş dışı zamanlarınızda kimlerle görüşürsünüz?
4. Toplum içinde kendinizi nerede görüyorsunuz? (Statü, eğitim, gelir, sınıfsal konum...)

IV. KÜLTÜREL, TOPLUMSAL VE POLİTİK DENEYİM

1. İşinize ve hayatınıza dair sizi en çok memnun eden konular neler?
2. İşinize ve hayatınıza dair sizi öfkeliendiren konular neler?
3. İşinize ve hayata dair sizi en çok kaygılandıran konular neler?
4. Örgütlü olduğunuz durumda daha iyi çalışma koşulları elde edeceğinizi düşünüyor musunuz?
5. Örgütlü çalışan ile örgütsüz çalışan arasında fark var mıdır?
6. Mühendislik alanındaki dernek ve/veya odanın sorumlulukları ne olmalıdır?

V. KENTSEL DENEYİM

1. Kentte yaşanan çevre ve sağlık sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?
2. Bu kent size ne ifade ediyor? Kentin sizin için önemi ne?
3. Kentte yaptığınız sosyal etkinlikler neler?
4. Kentte ulaşım nasıl?

EK 1a. Görüşülen Mühendislerin Tablosu

İsim	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Çalışma Durumu	Sosyal Çevre
M1	35	E	Makina mühendisi.	11 yıllık meslek deneyimi var. Makina imalatında çalışıyor.	Konyalı. Annesi ev hanımı. Babası işçi emeklisi. Evli.
M2	27	K	Makina mühendisi.	1 yıllık meslek deneyimi var. Makina imalatında çalışıyor.	Konyalı. Anne ev hanımı. Baba memur emeklisi. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M3	62	E	Makina mühendisi.	10 yıllık ücretli deneyiminden sonra kendi işini kurmuş. 15 yıldır kendi işini yapıyor	Elazığlı. Annesi ev hanımı. Babası emekli işçi. Evli. Üç çocuk babası.
M4	50	E	Makina mühendisi.	8 yıllık ücretli deneyimden sonra kendi işini kurmuş. 6 yıldır kendi işini yapıyor.	Antalyalı. Annesi ev hanımı. Babası esnaf. Evli.
M5	29	E	Makina mühendisi.	3. işi. 4 yıldır havalandırma sistemleri üzerine bir firmada çalışıyor.	Konyalı. Annesi ev hanımı. Babası emekli memur. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.

M6	38	E	Makina mühendisi.	3 sektörde toplam 5 defa iş değiştirmiş.	Konyalı. Annesi ev hanımı. Baba esnaf emeklisi. Evli. 1 çocuk babası.
M7	48	E	Makina mühendisi	5 yıl ücretli çalışmış. Ardından 6 yıl kendi işini yapmış. Şimdi ise tekrar ücretli çalışıyor.	Konyalı. Annesi ev hanımı. Babası işçi emeklisi. Evli. 3 çocuk sahibi
M8	46	E	Makina mühendisi	20 yıllık meslek deneyimi.	Konyalı. Annesi ev hanımı. Babası esnaf. Bekar.
M9	36	E	Endüstri mühendisi	Kendi işini yapıyor.	Konyalı. Annesi ev hanımı. Babası emekli işçi. Evli. 2 çocuk babası
M10	42	E	Makina mühendisi	15 yıldır aynı işyerinde çalışıyor.	Konyalı. Evli.
M11	40	E	Makina mühendisi	10 yıllık deneyimi var.	İstanbulu. Evli. 1 çocuk babası.
M12	33	E	Elektrik mühendisi	5 yıllık deneyimi var.	Konyalı. Evli. 1 çocuk babası.
M13	37	K	Makina Mühendisi	Üçüncü işinde çalışıyor.	Konyalı. Bekar.

Ek 2. Çapraz Tablolar

Tablo 2.1. Babanın Eğitim Durumuna Göre Babanı İş Durumu

		Babanızın iş durumu nedir?				
		Çiftçi	İşçi	İşveren	Kendi Hesabına/Serbest	Memur
Babanızın eğitim durumu	Cevap yok	24,0%	20,0%	8,0%	12,0%	36,0%
	İlköğretim ve Altı	19,6%	41,3%	7,0%	23,8%	8,4%
	Ortaöğretim	10,4%	22,1%	10,4%	23,4%	33,8%
	Yükseköğretim		8,3%	18,3%	6,7%	66,7%

Tablo 2.2. Şu Anda Çalışan İşi Bulma Yolları ile Meslekte Geçirilen Süre

		Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre			
		10-20 yıl arası (20 dahil)	20 yıldan fazla	5 yıl ve altı	5-10 yıl arası (10 dahil)
Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?	Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla	32,5%	27,5%	27,5%	12,5%
	Arkadaşlarım aracılığıyla	22,4%	19,0%	27,6%	31,0%
	Babamın çalıştığı işyeri idi	23,1%	15,4%	38,5%	23,1%
	Basın sosyal medya internet yoluyla	21,9%	25,0%	25,0%	28,1%
	Diğer	31,4%	31,4%	18,6%	18,6%
	İstihdam büroları	25,0%	25,0%	12,5%	37,5%
	İşKur	12,5%	25,0%	62,5%	
	Oda aracılığıyla	9,1%	27,3%	27,3%	36,4%
	Şirketten teklif geldi	27,7%	32,3%	18,5%	21,5%

Tablo 2.3. Yaş Gruplarına Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

Yaş Grupları	Mühendis işsizliğinin nedenleri									
	Yeni yatırımların azalması	İstihdam politikaları	Mühendislik fakültelerinin artması	Özelleştirme uygulamaları	Otomasyonun artması	Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi	Yeni mühendislik alanlarının işverenlerce tanınmaması	Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması		
24 yaş ve altı	20,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%		
25-34 yaş arası	8,9%	23,8%	63,4%	8,9%	11,9%	47,5%	18,8%	3,0%		
35-44 yaş arası	17,0%	27,3%	46,6%	14,8%	12,5%	36,4%	5,7%	3,4%		
45-54 yaş arası	14,0%	18,0%	44,0%	22,0%	10,0%	50,0%	8,0%	8,0%		
55-64 yaş arası	23,1%	30,8%	38,5%	19,2%	15,4%	34,6%	7,7%	7,7%		
65 yaş ve üstü	40,0%	40,0%	33,3%	33,3%	46,7%	53,3%	6,7%	0,0%		

Tablo 2.4. Cinsiyete Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?						
		1000'in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü	Cevap yok
Cin- siyet	Erkek	0,7%	3,0%	16,7%	31,2%	21,6%	21,2%	5,6%
	Kadın	8,3%	30,6%	11,1%	22,2%	16,7%	5,6%	5,6%

Tablo 2.5. Yaş Gruplarına Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?						
		1000'in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü	Cevap yok
Yaş	24 yaş ve altı		60,0%	20,0%	20,0%			
	25-34 yaş arası	1,0%	8,7%	29,8%	34,6%	11,5%	11,5%	2,9%
	35-44 yaş arası	3,1%	5,2%	14,4%	20,6%	25,8%	25,8%	5,2%
	45-54 yaş arası	1,8%	3,6%	3,6%	36,4%	21,8%	21,8%	10,9%
	55-64 yaş arası				31,0%	41,4%	20,7%	6,9%
	65 yaş ve üstü			6,7%	40,0%	20,0%	26,7%	6,7%

Tablo 2.6. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Aylık Düzenli İş Geliri

	Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?						Cevap yok
	1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü	
0-10 kişi	3,6%	7,2%	14,5%	33,7%	19,3%	18,1%	3,6%
11-49 kişi	1,5%	7,7%	18,5%	35,4%	4,6%	27,7%	4,6%
50-99 kişi		10,0%	13,3%	23,3%	26,7%	26,7%	
Çalıştığımız ya da sahibi/ortaklığı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?							
100-499 kişi		4,4%	26,7%	17,8%	20,0%	24,4%	6,7%
500-999 kişi			20,0%	20,0%	40,0%		20,0%
1000 ve üzeri	7,7%		15,4%	30,8%	23,1%	15,4%	7,7%
Bilmiyorum		4,7%	9,4%	32,8%	35,9%	7,8%	9,4%

Tablo 2.7. Firmanın Sermaye Yapısına Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?						
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü	Cevap yok
	%100 yabancı	12,5%			37,5%	12,5%	37,5%	
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?	%100 yerli	1,3%	7,5%	18,4%	29,8%	17,1%	21,1%	4,8%
	Bilmiyorum	1,5%	3,0%	10,6%	31,8%	34,8%	10,6%	7,6%
	Yabancı ortaklı					33,3%	33,3%	33,3%

Tablo 2.8. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?						
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü	Cevap yok
	Düşük Teknoloji	2,1%	12,5%	12,5%	37,5%	16,7%	10,4%	8,3%
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Orta-Düşük Teknoloji	3,7%	9,9%	18,5%	30,9%	17,3%	12,3%	7,4%
	Orta-Yüksek Teknoloji		2,3%	16,9%	28,5%	22,3%	25,4%	4,6%
	Yüksek Teknoloji	2,2%	4,3%	13,0%	26,1%	28,3%	23,9%	2,2%

Tablo 2.9. Mühendislik Alanına Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?						
		1000'in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü	Cevap yok
Mühendislik Alanı	Elektrik		3,6%	9,6%	22,9%	31,3%	24,1%	8,4%
	Endüstri	11,1%			66,7%	11,1%	11,1%	
	Gıda		35,7%	17,9%	32,1%	3,6%	7,1%	3,6%
	İnşaat						100,0%	
	Kimya		8,3%	8,3%	41,7%	25,0%	16,7%	
	Makina	2,4%	3,0%	21,3%	29,3%	19,5%	20,1%	4,3%
	Metalurji				80,0%			20,0%
	Ziraat				33,3%	33,3%		33,3%

Tablo 2.10. Yaş Gruplarına Göre Tasarruf

		Tasarruf yapıyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Yaş	24 yaş ve altı	40,0%	60,0%
	25-34 yaş arası	39,4%	60,6%
	35-44 yaş arası	38,1%	61,9%
	45-54 yaş arası	40,0%	60,0%
	55-64 yaş arası	24,1%	75,9%
	65 yaş ve üstü	60,0%	40,0%

Tablo 2.11. Tasarruf Yapabilme ve Yaş Grupları

		Yaş					
		24 yaş ve altı	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	55-64 yaş arası	65 yaş ve üstü
Tasarruf yapıyor musunuz?	Evet	1,7%	34,7%	31,4%	18,6%	5,9%	7,6%
	Hayır	1,6%	33,7%	32,1%	17,6%	11,8%	3,2%

Tablo 2.12. Yaş Gruplarına Göre Tasarruf Alanları

		Tasarruf yapabiliyorsanız paranızı nereye yönlendiriyorsunuz?						
		Banka, katılım mevduatı	Döviz	Altın	Borsa	Emlak	Başka	Cevap yok
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,4%
	25-34 yaş arası	34,9%	4,7%	18,6%	9,3%	20,9%	25,6%	
	35-44 yaş arası	27,5%	7,8%	2,0%	7,8%	31,4%	41,2%	3,6%
	45-54 yaş arası	8,0%	4,0%	12,0%	4,0%	48,0%	28,0%	
	55-64 yaş arası	26,7%	6,7%	6,7%	0,0%	20,0%	46,7%	
	65 yaş ve üstü	15,4%	15,4%	15,4%	7,7%	30,8%	38,5%	4,3%

Tablo 2.13. Yaş Gruplarına Göre Borçlanma Türleri

	Ne tür borcunuz var?				
	Konut	Araba	İhtiyaç kredisi	Kredi kartı	Diğer tür borçlanma
24 yaş ve altı	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
25-34 yaş arası	28,6%	17,1%	45,7%	20,0%	2,9%
35-44 yaş arası	36,8%	13,2%	28,9%	15,8%	13,2%
45-54 yaş arası	31,6%	10,5%	52,6%	5,3%	5,3%
55-64 yaş arası	36,4%	9,1%	45,5%	27,3%	9,1%
65 yaş ve üstü	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%

Tablo 2.14. Aylık Düzenli Gelir Durumuna Göre Borçlanma Türleri

	Ne tür kredi borcunuz var?				
	Konut kredisi	Araba kredisi	İhtiyaç kredisi	Kredi kartı	Diğer tür borçlanma
1000'in altı	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1001-2000	28,6%	14,3%	42,9%	28,6%	14,3%
2001-3000	23,1%	7,7%	61,5%	7,7%	7,7%
Aylık düzenli iş geliri (net ele geçen)					
3001-4000	30,0%	12,5%	40,0%	7,5%	12,5%
4001-5000	40,9%	13,6%	27,3%	40,9%	4,5%
5001 ve üstü	35,0%	20,0%	40,0%	10,0%	5,0%
Cevap yok	40,0%	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%

Tablo 2.15. İşyerinde Eğitim ve Firmada Çalışan Kişi Sayısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?						
		0-10 kişi	11-49 kişi	50-99 kişi	100-499 kişi	500-99 kişi	1000 ve üzeri	Bilmiyorum
İşyerinde eğitim alıyor mu- sunuz?	Evet, nadiren	13,4%	18,5%	10,1%	18,5%	2,5%	5,9%	31,1%
	Evet, sıklıkla	11,1%	22,2%	11,1%	28,9%	4,4%	11,1%	11,1%
	Hayır	44,0%	23,4%	9,2%	7,1%		0,7%	15,6%

Tablo 2.16. Yaş Gruplarına Göre Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkililik

		İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?			
		Biraz etkiliyim	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
Yaş	24 yaş ve altı		20,0%	80,0%	
	25-34 yaş arası	11,5%	47,1%	37,5%	3,8%
	35-44 yaş arası	9,3%	47,4%	40,2%	3,1%
	45-54 yaş arası	12,7%	58,2%	27,3%	1,8%
	55-64 yaş arası	17,2%	37,9%	37,9%	6,9%
	65 yaş ve üstü	6,7%	46,7%	33,3%	13,3%

Tablo 2.17. İş Tanımına Göre Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkililik

		İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?			
		Biraz etkiliyim	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
	Hayır, yok.	7,7%	57,7%	26,9%	7,7%
İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?	Var, ama başka görevler de veriyorlar.	12,5%	38,8%	46,2%	2,5%
	Var, başka görev verilmiyor.	11,6%	49,1%	35,8%	3,5%

Tablo 2.18. Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Süresi

		Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Cinsiyet	Erkek	2,6%	63,6%		28,6%	5,2%
	Kadın	8,3%	66,7%	2,8%	19,4%	2,8%

Tablo 2.19. Yaş Gruplarına Göre İşyerinde Ek Çalışma Saatleri

		İşyerinizde hangi ek çalışma saatleri mevcut?					
		Gece vardiyası	Hafta sonu çalışma	Tatilden çağırma	Eve iş götürme	"İş yetiştirme" amaçlı ek çalışma	Hiçbiri
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%
	25-34 yaş arası	15,5%	29,1%	5,8%	14,6%	25,2%	35,0%
	35-44 yaş arası	12,4%	20,6%	4,1%	11,3%	35,1%	36,1%
	45-54 yaş arası	18,2%	27,3%	14,5%	14,5%	29,1%	38,2%
	55-64 yaş arası	17,2%	13,8%	3,4%	3,4%	10,3%	65,5%
	65 yaş ve üstü	20,0%	13,3%	6,7%	0,0%	26,7%	40,0%

Tablo 2.20. Mühendislik Alanına Göre İstihdam Biçimleri

		Hangi istihdam biçimi altında çalışıyorsunuz?					
		Belirli süreli iş sözleşmeli	Belirsiz süreli iş sözleşmeli	Cevap yok	Evde çalışma	Proje bazlı	Yarı zamanlı
Mühendislik alanınız	Elektrik	26,5%	53,0%	8,4%	1,2%	8,4%	2,4%
	Endüstri	33,3%	33,3%		11,1%	11,1%	11,1%
	Gıda	60,7%	39,3%				
	İnşaat					100,0%	
	Kimya	41,7%	58,3%				
	Makina	26,2%	55,5%	4,9%	1,2%	7,3%	4,9%
	Metalurji	20,0%	80,0%				
	Ziraat	33,3%	33,3%		33,3%		

Tablo 2.21. Mühendislik Alanına Göre Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Mühendislik alanınız	Elektrik	27,7%	72,3%
	Endüstri	44,4%	55,6%
	Gıda	53,6%	46,4%
	İnşaat		100,0%
	Kimya	33,3%	66,7%
	Makina	23,8%	76,2%
	Metalurji		100,0%
	Ziraat	33,3%	66,7%

Tablo 2.22. Cinsiyete Göre İş Seçiminde Tercihler

		İş seçiminde bir tercih yapmanız gerekirse aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?	
		İş Garantisi	Yüksek Ücret
Cinsiyet	Erkek	68,8%	31,2%
	Kadın	86,1%	13,9%

Tablo 2.23. Yaş Gruplarına Göre Kentte Katılınan Sosyal Etkinlikler

	Kentte ne tür sosyal etkinliklere katılıyorsunuz?								
	AVM	Tiyatro	Sinema	Kafe, lokanta, kahve	Dernek, oda, lokal	Restoran ya da bar	Spor aktiviteleri	Hobi kursları	Yok
24 yaş ve altı	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%	20,0%
25-34 yaş arası	41,3%	28,8%	48,1%	19,2%	5,8%	4,8%	34,6%	10,6%	19,2%
35-44 yaş arası	26,0%	22,9%	40,6%	12,5%	7,3%	4,2%	35,4%	13,5%	22,9%
45-54 yaş arası	25,5%	10,9%	10,9%	12,7%	9,1%	1,8%	29,1%	9,1%	27,3%
55-64 yaş arası	7,4%	11,1%	18,5%	7,4%	11,1%	3,7%	18,5%	7,4%	44,4%
65 yaş ve üstü	13,3%	13,3%	26,7%	6,7%	26,7%	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%

Yaş
Grupları

Tablo 2.24. Yaş Gruplarına Göre Ev Mülkiyeti

	Oturduğunuz ev kime ait?				
	Ailemin evi	Kendi evim	Kira	Lojman/ Kira Desteği	
Yaş	24 yaş ve altı	80,0%		20,0%	
	25-34 yaş arası	26,9%	28,8%	42,3%	1,9%
	35-44 yaş arası	14,4%	46,4%	37,1%	2,1%
	45-54 yaş arası	5,5%	70,9%	20,0%	3,6%
	55-64 yaş arası	3,4%	82,8%	13,8%	
	65 yaş ve üstü	6,7%	86,7%	6,7%	

Tablo 2.25. Aylık Gelir Düzeyine Göre Ev Mülkiyeti

	Oturduğunuz ev kime ait?				
	Ailemin evi	Kendi evim	Kira	Lojman/ Kira Desteği	
Aylık Düzeni İş Geliri	1000'in altı	20,0%	60,0%	20,0%	
	1001-2000	42,1%	31,6%	26,3%	
	2001-3000	24,5%	26,5%	46,9%	2,0%
	3001-4000	16,3%	43,5%	38,0%	2,2%
	4001-5000	14,1%	64,1%	18,8%	3,1%
	5001 ve üstü	8,5%	62,7%	27,1%	1,7%
	Cevap yok	5,9%	64,7%	29,4%	

Tablo 2.26. Aylık Gelir Düzeyine Göre İş Dışında Görüşülen Kişiler

		İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?				
		İdari personelden arkadaşlarla	İş dışında işyerinden kimseyle görüşmüyorum	İşçi arkadaşlarla	İşverenle	Mühendis arkadaşlarla
Aylık Düzene İş Geliri	1000'in altı	20,0%	20,0%	40,0%		20,0%
	1001-2000	15,8%	42,1%	21,1%	5,3%	15,8%
	2001-3000	26,5%	18,4%	14,3%	8,2%	32,7%
	3001-4000	16,3%	29,3%	10,9%	12,0%	31,5%
	4001-5000	10,9%	21,9%	10,9%	15,6%	40,6%
	5001 ve üstü	16,9%	22,0%	5,1%	8,5%	47,5%
	Cevap yok	17,6%	41,2%	5,9%	17,6%	17,6%

Tablo 2.27. Medeni Duruma Göre İş Dışında Görüşülen Kişiler

		Medeni Durum	
		Bekar	Evli
İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?	İdari personelden arkadaşlarla	26,9%	73,1%
	İş dışında işyerinden kimseyle görüşmüyorum	24,1%	75,9%
	İşçi arkadaşlarla	44,1%	55,9%
	İşverenle	11,8%	88,2%
	Mühendis arkadaşlarla	22,6%	77,4%

Tablo 2.28. Cinsiyete Göre Yaşam Düzeyi

		Yaşam düzeyiniz son beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gitti?		
		Aynı kaldı	İyiye gitti	Kötüye gitti
Cinsiyet	Erkek	35,3%	39,8%	24,9%
	Kadın	22,2%	55,6%	22,2%

Tablo 2.29. Yaş Gruplarına Göre Yaşam Düzeyi

		Oturduğunuz ev kime ait?			
		Ailemin evi	Kendi evim	Kira	Lojman/ Kira Desteği
Yaş	24 yaş ve altı	80,0%		20,0%	
	25-34 yaş arası	26,9%	28,8%	42,3%	1,9%
	35-44 yaş arası	14,4%	46,4%	37,1%	2,1%
	45-54 yaş arası	5,5%	70,9%	20,0%	3,6%
	55-64 yaş arası	3,4%	82,8%	13,8%	
	65 yaş ve üstü	6,7%	86,7%	6,7%	

Tablo 2.30. Yaş Gruplarına Göre Odaya Üye Olmanın Sağladığı Faydalar

Yaş Grupları	Odaya üye olmanın sağladığı faydalar nelerdir?					
	Meslektaşların kullanımı için altyapı imkanları	Sosyal ve ekonomik hakları korucuyu ve geliştirici politikalar	Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması	Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler	Başka	Sağladığı bir avantaj yoktur
24 yaş ve altı	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%
25-34 yaş arası	11,8%	16,5%	9,4%	3,5%	4,7%	60,0%
35-44 yaş arası	7,8%	22,1%	15,6%	3,9%	0,0%	54,5%
45-54 yaş arası	12,5%	16,7%	18,8%	8,3%	4,2%	41,7%
55-64 yaş arası	22,2%	0,0%	16,7%	5,6%	5,6%	50,0%
65 yaş ve üstü	7,7%	15,4%	23,1%	7,7%	7,7%	38,5%

