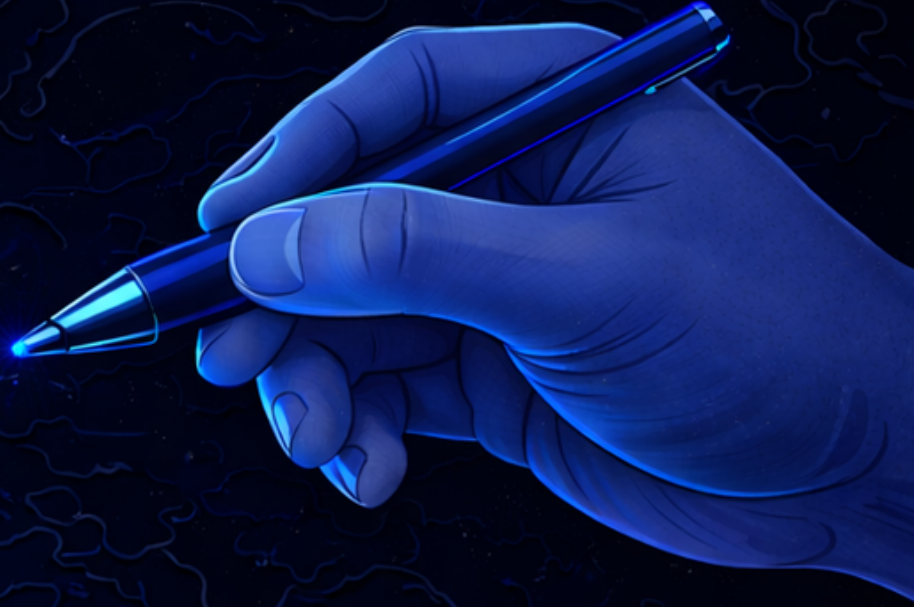


MADEN MÜHENDİSLERİNİN EKONOMİK VE SOSYAL YAŞAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ ARAŞTIRMASI

Kasım, 2025



TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI

MADEN MÜHENDİSLERİNİN EKONOMİK VE SOSYAL YAŞAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ ARAŞTIRMASI

**Değerlendiren
Doç Dr. Mustafa Kemal Coşkun**



TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI

Kasım, 2025

TMMOB
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI
49. DÖNEM YÖNETİM KURULU

Başkan	Ayhan YÜKSEL
İkinci Başkan	Bülent TOKA
Yazman	Veyis SIR
Sayman	Mehmet ZAMAN
Üyeler	Pelin KERTMEN ÖZER Alper ENTOK Fatih TÜTÜNCÜ

ISBN: 978-605-01-1737-0

TMMOB Maden Mühendisleri Odası

Kültür Mahallesi Yüksel Caddesi No:40, 06420 Kızılay, Çankaya - Ankara
Tel: + 90 (312) 425 10 80 Web: www.maden.org.tr E-posta: maden@maden.org.tr

© Tüm hakları saklıdır. TMMOB Maden Mühendisleri Odası'nın yazılı izni olmaksızın bu yayının tamamı veya bir bölümü, elektronik ya da basılı herhangi bir ortamda çoğaltılamaz, yayımlanamaz ve dağıtılamaz.

İçindekiler Tablosu

Yönetici Özeti.....	4
Giriş	6
Demografik Göstergeler ve Çalışma Koşulları.....	9
Çalışma ve Sosyal Yaşama İlişkin Veriler	28
Sonuç ve Öneriler	45
Kaynakça.....	46

Tablolar Listesi

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri	9
Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Deneyimleri	17
Tablo 3: Katılımcının Geliri	19
Tablo 4: Gelir ile Yaş İlişkisi	21
Tablo 5: Gelir ile Cinsiyet İlişkisi	22
Tablo 6: Özel Sektörde Çalışanların Gelirleri	22
Tablo 7: Kamuda Çalışanların Gelirleri	22
Tablo 8: Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların Gelirleri	22
Tablo 9: Emeklilerin Gelirleri	23
Tablo 10: Katılımcıların Öznel Yaşam Kalitesi	38
Tablo 11: Katılımcıların Mesleki Doyumu	43

Grafikler Listesi

Grafik 1: Katılımcıların Mezuniyet Yılı	10
Grafik 2: Katılımcının Mezun Olduğu Üniversite	11
Grafik 3: Mezun Olduktan Sonra İş Bulma Süresi	12
Grafik 4: Hiç İşsiz Kaldınız mı?	13
Grafik 5: İşsizlik Sonrası Yeni İş Bulma Süresi	13
Grafik 6: Katılımcıların İşyeri Türü	14
Grafik 7: Kamuda Çalışan Katılımcıların Görevi	14
Grafik 8: Özel Sektörde Çalışan Katılımcıların Görevi	15
Grafik 9: Serbest Çalışan Katılımcıların Görevi	15
Grafik 10: Sektör Dışı Çalışan Katılımcıların İşleri	16
Grafik 11: Haftalık Çalışma Saatleri	17
Grafik 12: Mühendis Olarak Çalışma Deneyimi	18
Grafik 13: Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	18
Grafik 14: Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Durumları	19
Grafik 15: 30 Bin TL ve Altında Maaş alanların Yaş Durumu	21
Grafik 16: Katılımcıların Ekonomik Durumlarına İlişkin Değerlendirmeleri	23
Grafik 17: Katılımcıların Barınma Durumu	25
Grafik 18: İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyuyor mu?	26
Grafik 19: Gelecek Kaygısının Nedenleri	26
Grafik 20: Maaş Alamadığınızı Oldu mu?	27

Grafik 21: İşyerine Ulaşım Koşulları	28
Grafik 22: Katılımcıların Yemek Koşulları	29
Grafik 23: Bir Sendikaya Üye misiniz?	29
Grafik 24: Sendika Üyesi Olmayı İster mi?	30
Grafik 25: Oda Dışında Herhangi Bir STK Üyeliği	30
Grafik 26: Fiziksel Çalışma Koşulları	31
Grafik 27: Katılımcıların Mobbing ve Psikolojik Baskı Deneyimleri	31
Grafik 28: Mobbing Karşısında İzlenen Yollar	32
Grafik 29: İşyerinde Karşılaşılan En Büyük Zorluk	33
Grafik 30: Çalışma Saatlerinin Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkisi	34
Grafik 31: Günlük Haber Takibi	34
Grafik 32: Sosyal Medya Kullanım Sıklığı	35
Grafik 33: Sosyal Medya Kullanım amacı	35
Grafik 34: Katılımcıların Kültür, Sanat ve Spor Faaliyetlerine Katılımı	36
Grafik 35: İşsiz Mühendislerin İş Arama Süresi	39
Grafik 36: İşsiz Kalmadan Önceki Konum	40
Grafik 37: İşsiz Kalma Nedeni	40
Grafik 38: Son Yapılan İş Meslekle mi İlgiliydi?	41
Grafik 39: Mesleği Yapmamanın Esas Nedeni	41
Grafik 40: Aranılan İşin Niteliği	42

Yönetici Özeti

- Mezun olur olmaz ilk bir ay içinde iş bulduğunu belirtenlerin oranı %28,8 olmakla birlikte iş bulması bir yıldan daha fazla süren maden mühendislerinin oranı beşte birdir (%20,5). Halihazırda işsiz olup iş arayan mühendislere ne kadar zamandır iş aradıkları sorulduğunda verilen yanıtların ortalaması 12 aydır. Makine Mühendisleri Odası'nın 2025 tarihli çalışması da mühendislerin yaklaşık %51'inin altı aydan daha uzun süre iş aradıklarını ortaya koymuştur.
- Katılımcıların yaklaşık %60'ı hayatında en az bir kez işsiz kaldığını belirtirken, yeni bir iş bulması bir yıldan fazla sürenlerin oranı da %20'den biraz daha fazladır. İlk bir ay içinde iş bulduğunu söyleyenlerin oranı sadece yaklaşık %12'dir. Dolayısıyla maden mühendislerinin boşta kalma süresinin giderek arttığı görülmektedir.
- Maden mühendislerinin %38'i haftalık olarak 45 saatten daha fazla çalıştığını belirtmektedir ki bu da iş yükünün oldukça fazla olduğunu göstermektedir. Makine Mühendisleri Odası'nın araştırmasında bu oran %28,7'dir. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın bilgisayar mühendisleri ile yaptığı bir çalışmada 45 saatten fazla çalışanların oranı %26 olarak belirlenmiştir (Bilgisayar Mühendisleri Odası, 2022).
- Mühendislerin iş değiştirme sıklığı da fazladır. Örneğin katılımcıların yaklaşık %16'sı 11 yıl ve daha fazla süredir aynı işte çalıştığını belirtirken 10 yıl ve daha az aynı kurumda çalıştığını belirtenleri oranı yaklaşık %62'dir.
- Katılımcıların yaklaşık %36'sı kendisini alt-orta tabaka içerisinde görmektedir. Katılımcıların gelir ortalaması 78 bin civarındır. Makine Mühendisleri Odası'nın 2025 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında da benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Ayrıca kendi nam ve hesabına çalışan, özel sektörde çalışan, kamuda çalışan ve emekli mühendislerin aylık maaşları birbirlerinden farklıdır. En yüksek gelir kendi hesabına çalışan mühendislerde görülmektedir. Özel sektörde çalışanların maaşları kamuda çalışanlardan biraz daha yüksek olmakla beraber her iki gurubun maaşı da yoksulluk sınırının altındadır. Emekli mühendislerin ise hem maaşları hem de toplam hane gelirleri yoksulluk sınırının altındadır.
- Katılımcılar ekonomik durumlarını orta düzey olarak belirtmektedir.
- Katılımcıların yaklaşık %49'u kendi evine sahiptir. %39'u ise kirada oturmaktadır.
- Halen çalışıp işi ile ilgili gelecek kaygısı duyanların oranı %63 gibi yüksek bir rakam olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın (2022) çalışmasında bu oran %54 olarak ölçülmüştür.

- Katılımcıların sadece %12,5'i bir sendikaya üyedir. Maden Mühendisleri Odası dışında başka bir STK'ya üye olanların oranı yaklaşık %22'dir. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasında sendikaya üye bilgisayar mühendislerinin oranı ise sadece %8'dir.
- Katılımcıların yaklaşık %51'i sık sık ya da ara sıra mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Mobbinge maruz kalanların yaklaşık %65'i bunun karşısında hiçbir şey yapamadığını belirtmektedir. Makine Mühendisleri Odası'nın 2025 yılında gerçekleştirdiği bir çalışmada da mühendislerin %48,1'i mobbinge uğradığını belirtmiştir. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasına göre bilgisayar mühendislerin yüzde 27'si işyerlerinde mobbing uygulandığını düşünmektedir. Yüzde 34,5'i ise çalışma yaşamlarında en az bir kez mobbinge uğradıklarını belirtmiştir.
- İşyerinde karşılaşılan en büyük zorluk, sırasıyla yetersiz maaş, yönetimle yaşanan problemler ve fazla iş yüküdür. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasında iş yoğunluğu bilgisayar mühendislerinin en çok dile getirdiği sorunlar arasında sıralanmıştır.
- Katılımcıların yaklaşık yarısı çalışma saatlerinin sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmektedir.
- Katılımcıların %60'tan fazlası son bir yılda sinema, tiyatro, konser ve spor etkinliğine katılmadığını belirtmiştir.
- Öznel yaşam kalitesi verilerine bakıldığında katılımcıların çoğunun gelecek kaygısı duyduğunu, kendisini güvende hissetmediğini vurgulamaktadır. Makine Mühendisleri Odası'nın 2025 tarihli çalışmasında gelecekte kaygı duyan mühendislerin oranı %94,7 gibi oldukça yüksek bir düzeyde çıkmıştır. Mühendislerin üçte birinden daha fazlası kendisini huzurlu hissetmemekte, beşte biri ise "mesleğimi severek yapıyorum" ifadesine katılmamaktadır.
- Genel olarak mühendislerin işlerini önemli ve anlamlı buldukları, mesleki bir doyum sağladıkları görülmektedir. Yine de katılımcıların yaklaşık %35'i tekrar dünyaya gelse aynı mesleği yapmak istemediğini, %30'u mesleğini başkalarına önermeyeceğini belirtmektedir.

Giriş

Madencilik faaliyetleri, yeraltı koşullarının zorluğu ve üretim süreçlerinin yüksek düzeyde mühendislik kontrolü gerektirmesi nedeniyle özel uzmanlık, kapsamlı deneyim ve sürekli denetim isteyen, endüstriyel sektörler içinde en karmaşık ve en yüksek risk içeren alanlardan biridir. Bu nedenle maden mühendisliği zor şartlar altında icra edilen bir meslektir.

Ancak gerek maden mühendisleri gerekse maden işçileri açısından zorluk bu noktada bitmemektedir. Bu konuda Harvey'in kullandığı politik-ekonomik sabitleme kavramı açıklayıcı olabilir. Yapısal açıdan politik-ekonomik sabitleme “hem sonsuz sermaye birikimini hem de sonsuz siyasi güç birikimini barındıracak” (Harvey 2003: 135) biçimde iki yönlü düşünülmelidir. İslamcı bir parti olan AKP'yi kendisinden önceki gerek sağ ya da sosyal demokrat partilerden gerekse diğer İslamcı partilerden ayıran önemli bir unsur, küreselci neoliberal ekonomi politikalarını bütünüyle benimsemiş olmasıdır. Neoliberalizm, her şeyden önce piyasaların deregülasyonu ve daha önce büyük ölçüde kamu kurumları tarafından sağlanan hizmetlerin yeniden değerlendirilme alanları olarak sermayeye bırakılmasını ifade eder. Bu çerçevede, Türkiye’de aslında 12 Eylül 1980 darbesinden itibaren uygulanmaya çalışılan neoliberal ekonomi politikalarını asıl olarak hayata geçiren hükümet 2002 yılında iktidara gelen AKP olmuştur. Esasen AKP, Türkiye’nin 1994, 1999 ve 2001’de her biri bir öncekinden daha derin olmak üzere, cumhuriyet tarihinin en büyük üç ekonomik krizinin ardından ortaya çıkan neoliberal hegemonya krizinin bir sonucudur (Savran 2015: 70). Bu nedenle kendisinden önceki hükümetlerin tam olarak gerçekleştiremediği neoliberal politikaların esas uygulayıcısı AKP olmuştur. Örneğin 12 Eylül’den beri burjuvazinin en büyük beklentilerinden olan ama büyük ölçekli biçimde uygulanamayan özelleştirmelerin yaklaşık yüzde 80’ini AKP iktidarı gerçekleştirmiştir (Savran 2015: 68).

Neoliberalizmi öncelikle sermaye birikiminin koşullarını yeniden oluşturmak ve ekonomik elitlerin gücünü yeniden tesis etmek için siyasi bir proje olarak tanımlamak mümkün (Harvey

2005, 19). AKP'nin neoliberalizm uygulaması Harvey'in vurguladığı biçimiyle mülksüzleştirme yoluyla birikimin çeşitli örnekleri ile doludur. Harvey'e göre el koyarak birikimin işlevi, işgücü de dahil olmak üzere bir dizi varlığı düşük, hatta bazı durumlarda sıfır maliyetle sermaye birikiminin hizmetine sokmaktır (Harvey 2003: 149). Toprağın metalaştırılması ve özelleştirilmesi, köylülerin zorla topraklarından çıkarılması, çeşitli mülkiyet haklarının özel mülkiyet haklarına dönüştürülmesi, avama tanınan hakların daraltılması, işgücünün metalaştırılması, doğal kaynaklar da dahil olmak üzere varlıkların sömürgeci yöntemlerle talan edilmesi, tefecilik ve kredi sisteminin yaygınlaşması el koyarak birikim süreçlerinden bazılarıdır (Harvey 2003, 145). Harvey'in burada verdiği örneklerin bir kısmı Türkiye'de de uygulanmış ve halen uygulanmaktadır. Bunun bir örneği kamu varlıklarının, örneğin madenlerin özelleştirilmesi ise, Türkiye açısından bir başka örnek kentsel dönüşüm projeleridir. Nitekim Türkiye'de kentsel dönüşüm, kentteki gelir eşitsizliğini, sosyal kutuplaşmayı, mekânsal ayrışmayı, kentsel gerilimi artırma, kentin sınırlı kaynaklarını belli sınıfların çıkarları için kanallara etme işlevi görmüştür. Bu nedenle kentsel dönüşüm Türkiye'de bir mülksüzleştirme süreci olarak deneyimlenmiştir (Karçal, 2025). Sermayenin yeniden değerlendirilmesi politikalarına bir başka örnek kamu-özel işbirliği modeli olabilir. Nitekim Türkiye'de bu süreç özel şirketlere verilen güvenceler nedeniyle kamudan, dolayısıyla vatandaşların verdiği vergilerden özel sektöre kaynak aktarımı biçiminde işlemektedir. Bu güvenceler kamuyu önemli miktarda taahhüt altına sokarken, kamu harcamaları ve borç stoğunda beklenmedik artışlara yol açarak mali disiplini ve finansal dengeleri bozmaktadır (Tokatlıoğlu ve Şen 2019, 230-31).

Ayrıca işsizlik oranları da giderek yükselmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) benimsediği geniş tanımlı işsizlik tanımı baz alındığında Türkiye'de 2024 yılında işsizlik oranı %26,5 olmuştur (DİSKAR...). Söz konusu genç işsizliği olduğunda ise oranlar daha da yükseliyor. Gençlerde işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından daha yüksek seyrettiği

biliniyor. AKP döneminde ise gençlerde işsizlik oranları giderek yükseldi. AKP'nin iktidara geldiği 2002 3. çeyreğinden bu yana gençlerde geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 26'dan yüzde 35,7'ye yükseldi. Yani bu süreçte geniş tanımlı genç işsizliği 9,6 puan arttı (DİSKAR...). Ayrıca TÜİK'in 2023 verilerine göre hem eğitimden hem de işgücünden kopmuş 15-24 yaş arası gençlerin oranı %22,5'dir (TÜİK, 2024).¹

Bu noktada dikkatimizi yapısal sorundan konjonktürel sorunlara çevirebiliriz. Sermaye birikiminin sürekliliğinin ve ekonomik elitlerin gücünü yeniden tesis etmenin gereği olarak iktidar, örneğin her yıl iki kez zam yapılan asgari ücrete son iki yıldır yılda bir kez zam yapmaya başlamıştır. Türkiye'de özellikle 2008 ekonomik krizinden beri ücretli çalışanların gelirleri azalmakta, ücretler iktidar tarafından sürekli baskılanmakta, daha da önemlisi asgari ücret bütün ücretli çalışanlar için ortalama ücret olmaktadır. Tüm özel sektör işçilerinin yüzde 48,9'u asgari ücret civarında ücretlerle çalışmaktadır ki bu, Türkiye'de özel sektör işçilerinin yaklaşık yarısına tekabül eder. Ayrıca diğer emek gelirleri de asgari ücrete yakınsamaktadır. Yani iktidar hem asgari ücreti en düşük seviyede tutmakta hem de diğer emek gelirlerini de bu ücrete eşitlemektedir. Kamu harcamalarının ve borç stoğunun artması nedeniyle 2025 yılında kamu çalışanlarının ve emeklilerinin ücretlerine yapılan zamlar en düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Bütün bu veriler çerçevesinde ülkedeki tüm çalışanlarla paralel olarak maden mühendislerinin de gerek çalışma hayatının gerekse ekonomik ve sosyal hayatlarının olumsuz etkileneceğini söylemek olanaklıdır. Bu sorunlar çerçevesinde bu araştırmanın amacı, kamuda, özel sektörde ve serbest çalışan maden mühendislerinin ekonomik ve sosyal koşullarının genel bir tablosunu ortaya koymaktır.

Araştırmaya 1456 maden mühendisi katılmıştır. Katılımcılardan yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik bilgilerinin yanında, ekonomik ve sosyal durumlarına dair toplam 90 soruyu yanıtlamaları istenmiştir.

¹ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2023-53677>

Demografik Göstergeler ve Çalışma Koşulları

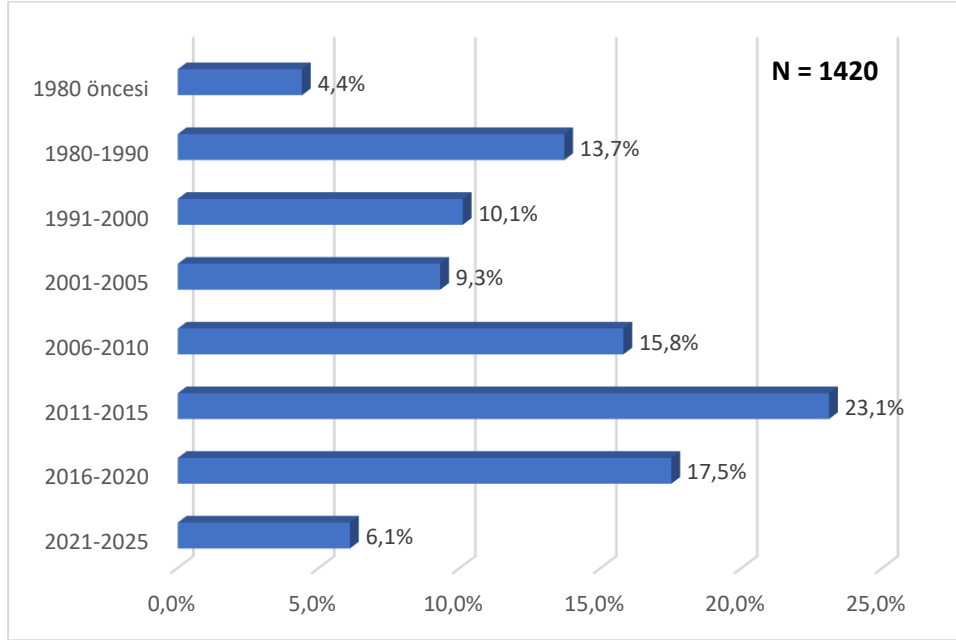
Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler		
	Kategori	Sayı (Yüzde)
Cinsiyeti	Kadın	114 (% 7,8)
	Erkek	1316 (% 90,4)
	Belirtmemiş	26 (% 1,8)
Yaşı	23-35	400 (% 27,5)
	36-45	504 (% 34,6)
	46-55	190 (% 13)
	56-65	159 (% 10,9)
	65 üstü	143 (% 9,8)
	Belirtmemiş	60 (% 4,1)
	Minimum-Maksimum	23-90
	Ortalama	44,65
	Standart Sapma	12,92
Medeni Durumu	Evli	1157 (% 79,5)
	Boşanmış/Yalnız Yaşayan	65 (% 4,5)
	Bekar	216 (%14,8)
	Belirtmemiş	18 (% 1,2)
Çocuk	Var	1056 (% 72,25)
	Yok	382 (% 26,2)
	Belirtmemiş	18 (% 1,2)
Çocuk Sayısı	1	436 (% 29,9)
	2-3	566 (% 38,9)
	4-5	23 (% 1,6)
	5 üzeri	4 (% ,3)
	Minimum-Maksimum	1-9
	Ortalama	1,75
	Medyan	2

Araştırma katılımcılarının %7,8'i (114) kadın, %90,4'ü (1316) ise erkek olduğunu belirtmiştir. 26 katılımcı (%1,8) ise cinsiyetini belirtmemiştir. Katılımcılar 23 ila 90 yaş arasındadır (Ort = 44,65, SS=12,92). En kalabalık yaş aralığı %34,6'sı (504) 36-45 yaş aralığındayken, katılımcıların %27,5'inin (400) 23-35 yaş arasında olduğu gözlenmiştir. En az sayıda olan yaş grubunun 65 yaş üstü olduğu, katılımcıların %9,8'inin (143) bu grupta olduğu görülmüştür. Katılımcıların %79,5'u (1157) evli olduğunu belirtirken, %14,8'i (216) bekar olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %4,5'u ise (65) ise boşanmış olduğunu belirtmiştir. 1056

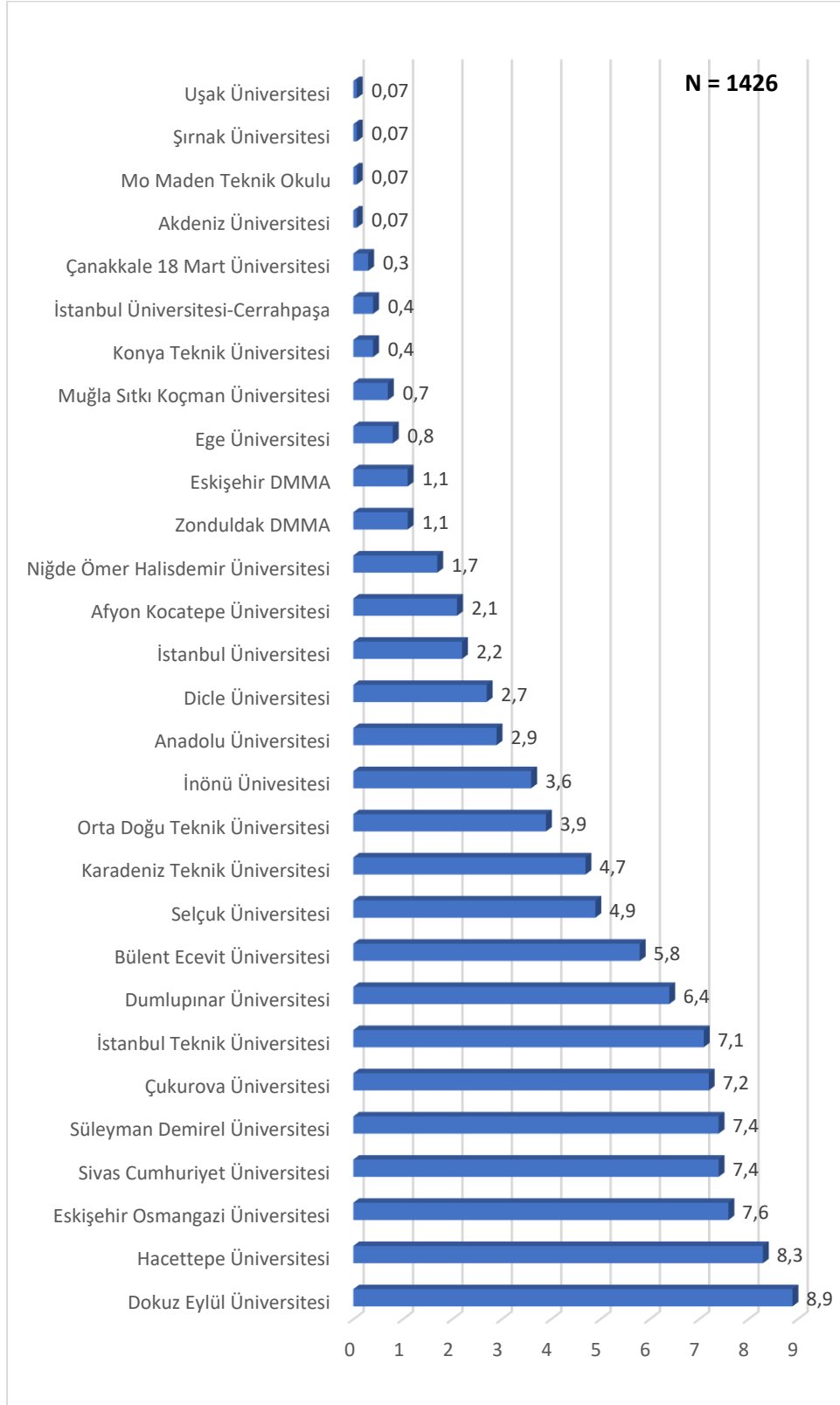
katılımcı çocuğu olduğunu belirtirken, 382 katılımcı ise çocuğu olmadığını belirtmiştir. 1 çocuğu olanların, katılımcıların %29,9'u oluşturduğu; 2-3 çocuğu olanların ise katılımcıların %38,9'unu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %1,6'sı (23) 4-5 çocuk sahibi iken, 5 (%.3) katılımcı ise 5'ten fazla çocuk sahibidir.

Grafik 1: Katılımcıların Mezuniyet Yılı



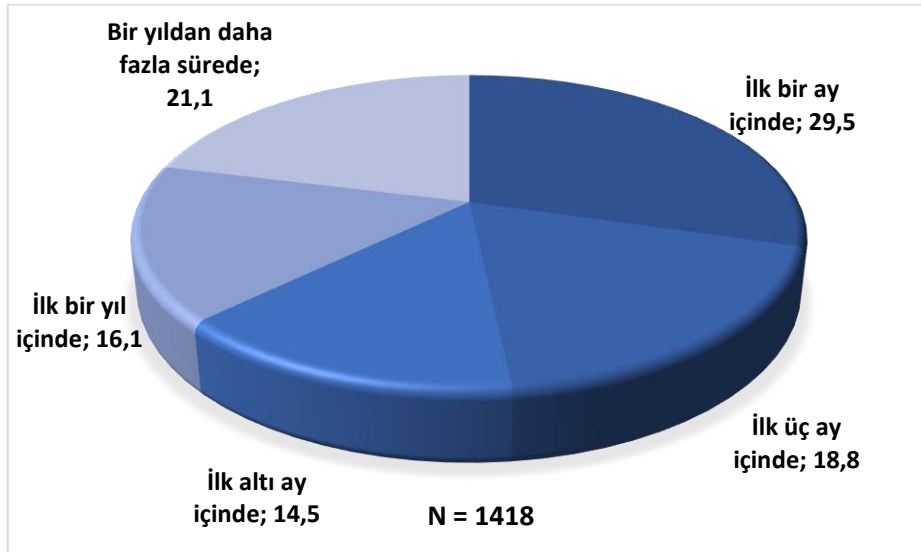
Katılımcıların mezuniyet yıllarının 1960 ile 2025 arasında değiştiği görülmektedir. Eski mezunlar sektörden muhtemelen emeklilik yoluyla ayrılmış olduklarından günümüze yaklaştıkça mezuniyet sayıları da doğal olarak yükselmektedir ve buna bağlı olarak 2011-2025 yılları arası (%23,1; 328 kişi) mezun olunan yıllar arasında en fazla belirtilen dönem olmuştur. Bu noktada ilginç bir durum da ortaya çıkmaktadır. Nitekim 2012 yılından itibaren Türkiye’de maden mühendisliği eğitimi veren 37 bölümün birçoğunun kontenjanları YÖK tarafından azaltılmaya başlanmıştır. Birkaç örnek vermek gerekirse, Dokuz Eylül Üniversitesi Maden Mühendisliği bölümünün kontenjanı 2012 yılında 82 iken bu sayı 2021 yılında 40’ düşmüştür. Aynı yıllarda Afyonkarahisar Üniversitesi kontenjanlar 72’den 10’a düşmüştür (Kaymakoglu ve Kara, 2022). 2021 yılına kadar 60 kontenjanı olan İTÜ ve ODTÜ’nün 2025 yılında kontenjanları 41’e düşürülmüştür. Dolayısıyla yukarıdaki grafikte 2015 yılından sonra mezun sayılarının azalması bu politikaların sonucu olarak görülebilir. Diğer taraftan bu sonuç, mezun olanların hemen işe giremediklerinin de bir göstergesi olarak okunabilir.

Grafik 2: Katılımcının Mezun Olduğu Üniversite



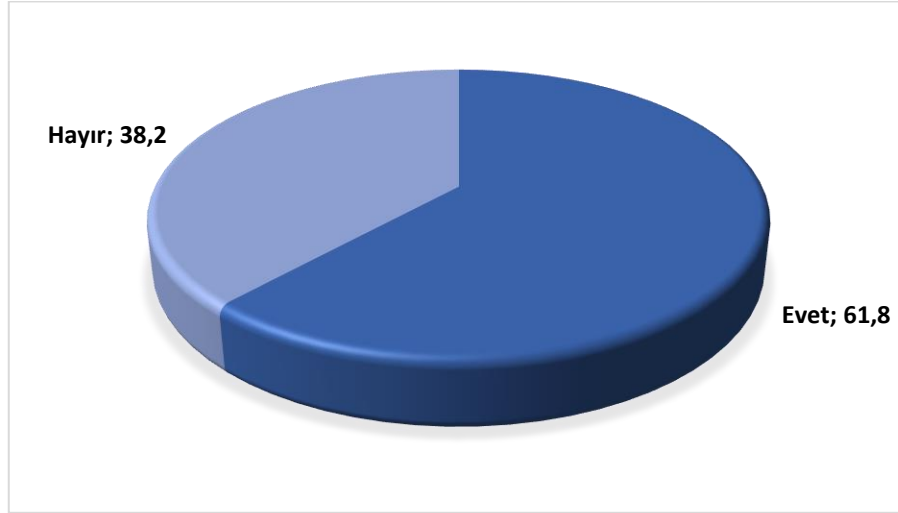
Katılımcılar oldukça çeşitli üniversitelerden mezun olmuşlardır. En yüksek oranların sırasıyla Dokuz Eylül Üniversitesi (%8,9), Hacettepe Üniversitesi (%8,3), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (%7,6), Cumhuriyet Üniversitesi (%7,4), Süleyman Demirel Üniversitesi (%7,4), Çukurova Üniversitesi (%7,2) iken, Uşak Üniversitesi (%0,07), Şırnak Üniversitesi (%0,07), gibi nispeten küçük şehirlerdeki üniversitelerin mezun sayılarının en düşük oranda olduğu görülmüştür. Bu oranlar küçük kentlerdeki üniversitelerin zaten düşürülmüş olan kontenjanlarının tam olarak dolmadığının, hatta bazı yıllarda hiç yerleşenin olmadığına bir sonucu gibi görünmektedir. Örneğin 2021 yılında İnönü Üniversitesinin kontenjanı 30 iken aynı yıl hiç kimse bu üniversiteyi tercih etmemiştir. Aynı yıl Çukurova Üniversitesinin kontenjanı 20, tercih eden öğrenci sayısı 5'tir.

Grafik 3: Mezun Olduktan Sonra İş Bulma Süresi



Katılımcılardan mezun olur olmaz ilk bir ay içinde iş bulduğunu belirtenlerin oranı %29,5'dir (266). Katılımcıların %18,8'i (266) ilk üç ay içinde iş bulurken, ilk altı ay içinde iş bulanların oranı %14,5'dir (206). İlk bir yıl içinde iş bulan katılımcıların oranı %16,1'dir (228). Mezun olduktan sonra iş bulması bir yıldan uzun süren katılımcıların oranı ise %21,1'dir (299). Dolayısıyla iş bulma süresi altı aydan daha fazla süren maden mühendislerinin oranı yaklaşık %38'dir. Yine de bu oran makine mühendislerine göre daha düşüktür. Nitekim Makina Mühendisleri Odası'nın 2025 yılında yaptığı bir araştırmaya göre mühendislerin altı aydan daha fazla sürede iş bulma oranı %51 civarındadır (Makine Mühendisleri Odası, 2025).

Grafik 4: Hiç İşsiz Kaldınız mı?



Grafikten görüleceği gibi işsiz kalma oranları da yüksektir (%60,4). Yani maden mühendislerinin önemli bir kısmı hayatlarında en az bir kere işsiz kaldığını belirtmektedir.

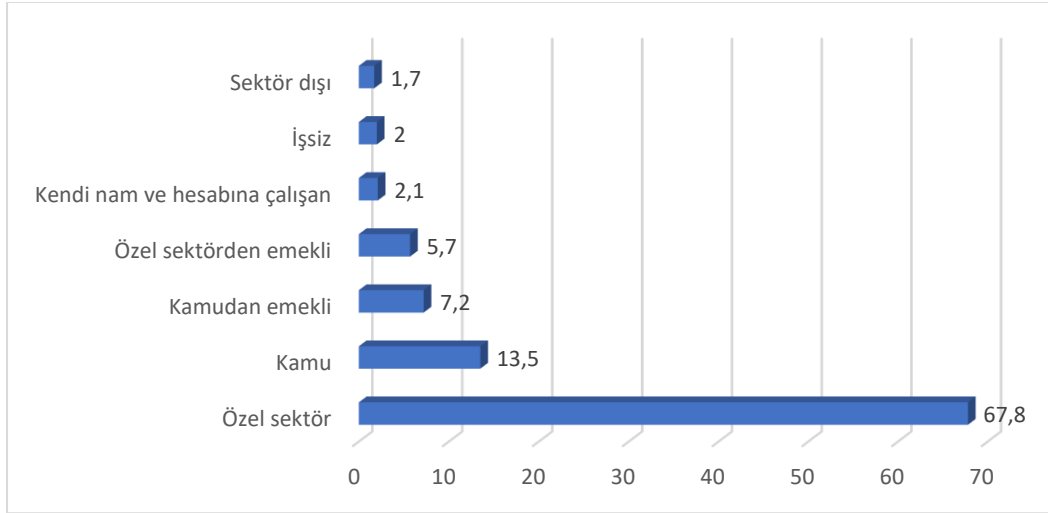
Grafik 5: İşsizlik Sonrası Yeni İş Bulma Süresi



İşsiz kalmaları sonrası ilk bir ay içinde iş bulduğunu belirtenlerin oranı %11,8'dir (105). Katılımcıların %24,2'si (266) ilk üç ay içinde iş bulurken, ilk altı ay içinde iş bulanların oranı %25,3'tür (206). İlk bir yıl içinde iş bulan katılımcıların oranı %17,5'dir (156). Mezun olduktan sonra iş bulması bir yıldan uzun süren katılımcıların oranı ise %21,2'dir (189). Bu verilere göre maden mühendislerinin boşta kalma süresinin giderek arttığı görülmektedir. Benzer veriler

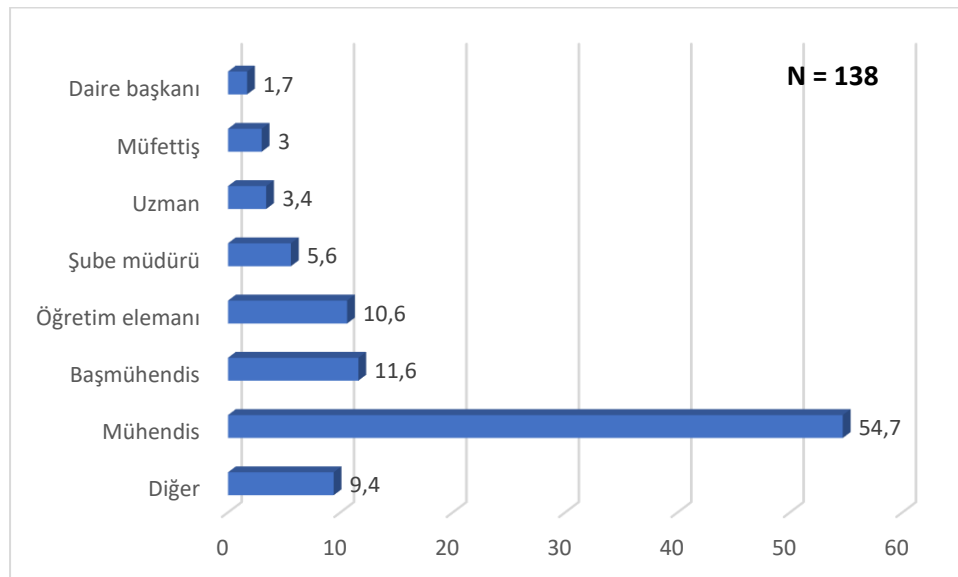
başka mühendislik alanları için de geçerlidir. Nitekim Makine Mühendisleri Odası'nın 2025 tarihli çalışması da mühendislerin yaklaşık %51'inin altı aydan daha uzun süre iş aradıklarını ortaya koymuştur (Makine Mühendisleri Odası, 2025).

Grafik 6: Katılımcıların İşyeri Türü



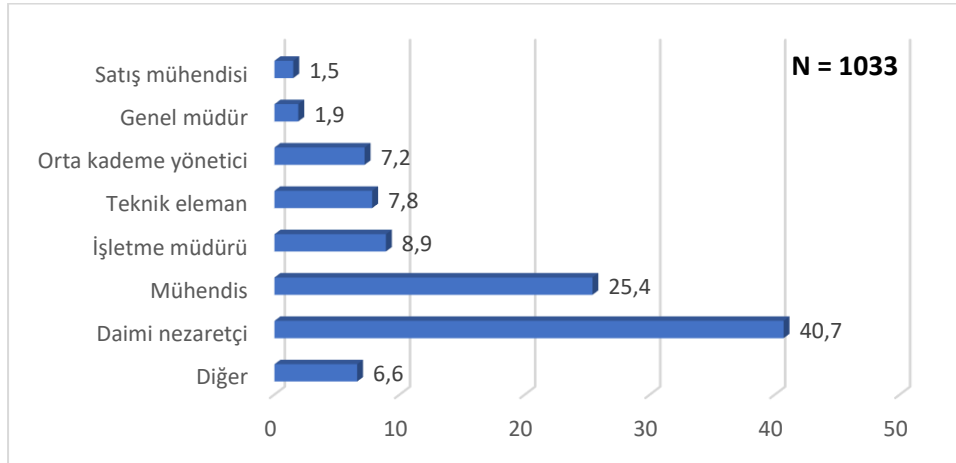
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%67,8) özel sektör çalışanı olmakla birlikte %13,5'i (192) kamu çalışanı, %2,1'i (30) ise kendi nam ve hesabına çalışandır. Katılımcıların %1,7'si (25) ise sektör dışı işlerde çalışmaktadır. Katılımcıların %7,2'si (103) kamudan emekli, %5,7'si (81) ise özel sektörden emeklidir. Katılımcıların %2'si (29) ise işsiz olduğunu belirtmiştir.

Grafik 7: Kamuda Çalışan Katılımcıların Görevi



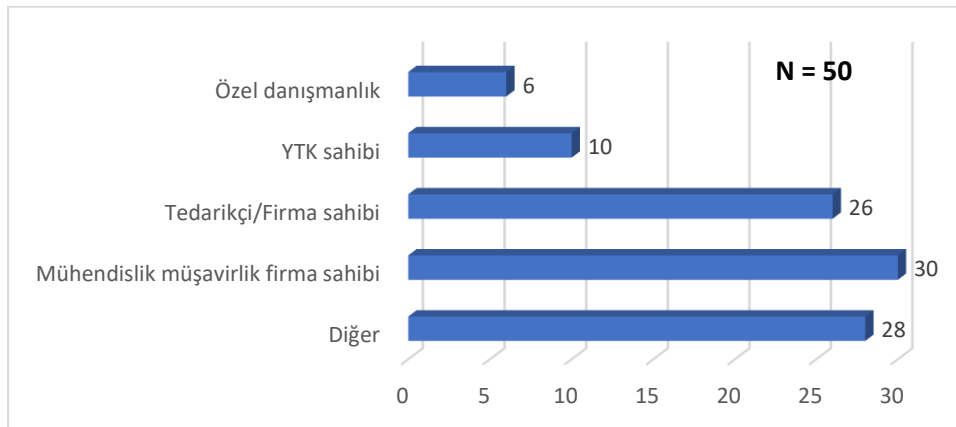
Kamuda çalışanların %54,7'si (98) mühendis; %11,6'sı (27) başmühendis olarak çalışırken; şube müdürü olanların oranı %5,6'dır (13). Katılımcıların %10,6'sı (19) öğretim elemanı olarak çalışmaktadır. Uzman olanların oranı %3,4 iken, müfettiş olanların oranı %3'tür. Daire başkanı olanların oranı ise %1,7'dir. Kamuda diğer görevlerde çalıştığını belirtenlere hangi görevde oldukları sorulduğunda, birim müdürü/yardımcısı, öğretmen, araştırmacı, müdür vekili gibi görevleri olduğunu belirtmişlerdir.

Grafik 8: Özel Sektörde Çalışan Katılımcıların Görevi



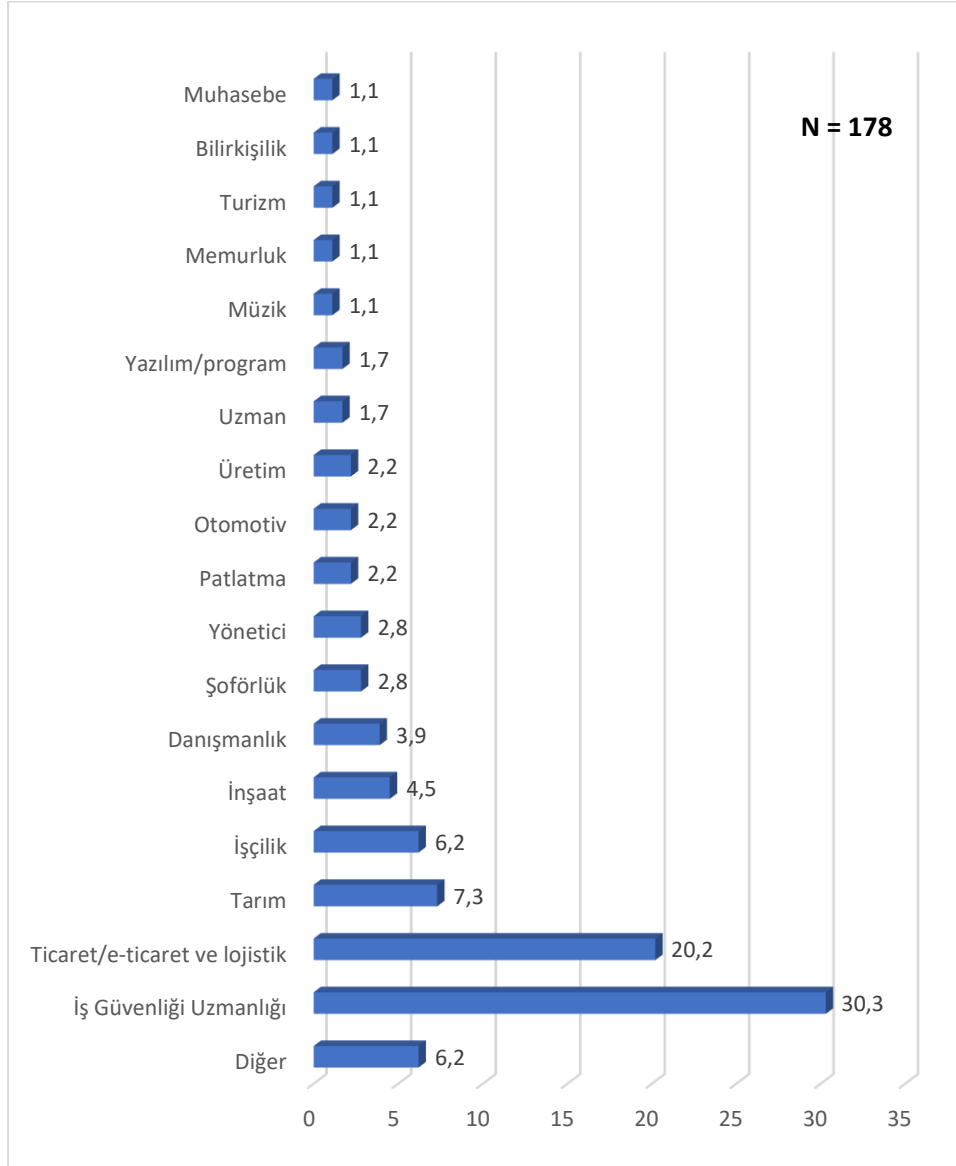
Özel sektörde çalışan katılımcıların %40,7'sini (420) daimi nezaretçiler oluşturmaktadır. Mühendis olarak çalışanların oranı %25,4 (262) iken, işletme müdürü olanların oranı %8,9'dur (92). Teknik eleman olarak çalışanların oranı %7,8; orta kademe yöneticilerin oranı ise %7,2'dir. Katılımcıların %1,9'u genel müdür olduğunu belirtirken, %1,5'u satış mühendisidir. Özel sektörde çalışan ve diğer görevleri olduğunu belirten katılımcılar ise iş güvenliği uzmanı, satın alma personeli, kalite kontrol personeli, üretim personeli gibi görevleri olduğunu belirtmişlerdir.

Grafik 9: Serbest Çalışan Katılımcıların Görevi



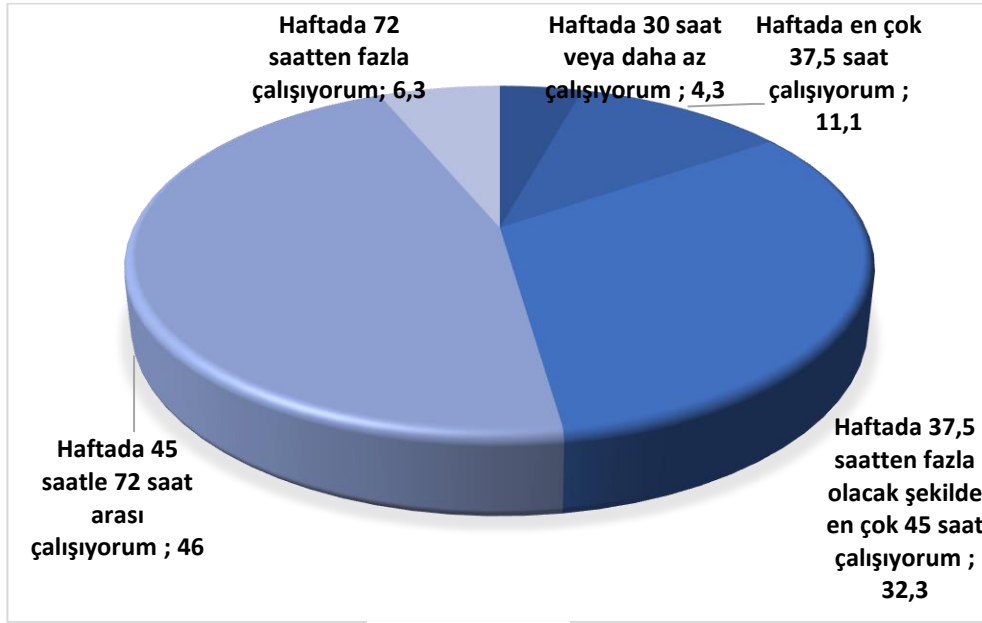
Kendi namına ve hesabına çalışan katılımcılara görevleri sorulduğunda; bu kategoride olanların %30'u (15) mühendislik müşavirlik firması sahibi olduğunu belirtirken %26'sı tedarikçi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %10'u (5) YTK sahibi olduğunu belirtirken %6'sı (3) özel danışmanlık işiyle uğraştığını belirtmiştir.

Grafik 10: Sektör Dışı Çalışan Katılımcıların İşleri



Sektör dışı çalışan katılımcılar arasında en büyük sayının iş güvenliği uzmanlığında olduğu görülmektedir. Onun haricinde ticaret, e-ticaret, lojistik, tarım, işçilik, danışmanlık, şoförlük gibi işlerin de katılımcılar tarafından belirtildiği görülmektedir.

Grafik 11: Haftalık Çalışma Saatleri



N = 1212

Haftalık ortalama çalışma saati sorulduğunda en fazla verilen yanıt “Haftada 45 saatle 72 saat arası çalışıyorum” olmuştur. Katılımcıların %46’sı (557) bu yanıtı vermiştir. Bu oran, başka çalışmalarda elde edilen sonuçlardan daha yüksektir. Nitekim Makine Mühendisleri Odası’nın çalışmasında haftada 45 saatten daha fazla çalıştığını belirtenlerin oranı %28,7’dir (Makine Mühendisleri Odası, 2025), Bilgisayar Mühendisleri Odası’nın bilgisayar mühendisleri ile yaptığı çalışmada ise bu oran %26 olarak belirlenmiştir (Bilgisayar Mühendisleri Odası, 2022). Katılımcıların %32,3’ü (392) haftada 37,5 saatten fazla olacak şekilde en çok 45 saat çalıştığını ifade etmiştir. Haftada en çok 37,5 saat çalıştığını belirten katılımcıların oranı %11,1 (135), haftada 72 saatten fazla çalıştığını belirtenlerin oranı ise %6,3’tür (76). Haftada 30 saat veya daha az olacak şekilde kısmi süreli olarak çalışan katılımcıların oranı ise %4,3’tür (52).

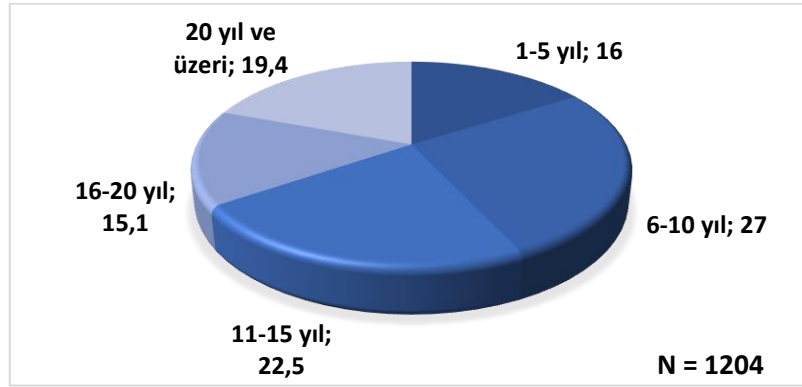
Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Deneyimleri

	En Az- En Çok	Ortalama	Standart Sapma
Kaç yıldır maden mühendisi olarak görev yapıyorsunuz?	6 ay-55 yıl	14,72	10,33
Şu anki çalıştığınız kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?	1 ay-49 yıl	6,74	8,02

Katılımcıların 6 ay ila 55 yıl (Ort=14,72, SS= 10,33) arasında değişen mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür. Mevcut kurumlarında en az çalışan katılımcının 1 ay, en çok çalışan

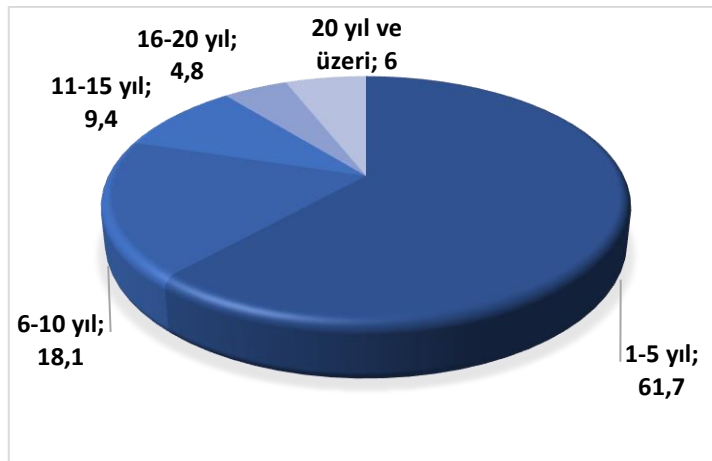
katılımcının 49 yıl (Ort= 6,74, SS= 8,02) çalıştığını belirttiği görülmüştür. Diğer taraftan ortalama puanlar hem maden mühendisi olarak görev yapma süresinin hem de bir işyerinde çalışma süresinin düşük olduğunu göstermektedir. İlk veri, orta ve genç yaşlardaki mühendislerin bu çalışmaya katıldıklarını gösterir. Bir işyerinde çalışma süresi ortalamasının düşük olması mühendislerin iş değişimi sirkülasyonlarının yüksek olduğunu gösterir. Aşağıdaki iki grafik de bu iki veriyi kategorik olarak göstermektedir.

Grafik 12: Mühendis Olarak Çalışma Deneyimi



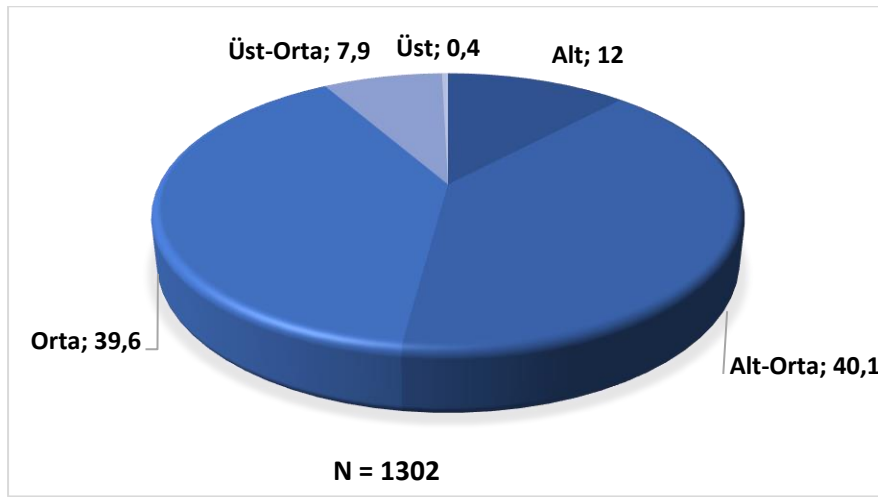
Katılımcıların mühendis olarak çalışma sürelerine detaylı olarak bakıldığında, 1-5 yıldır mühendis olarak çalışanların oranı %16 (193) iken, 6-10 yıl arası çalışanların oranı %27'dir (325). 11-15 yıl arası mühendis olarak çalışma deneyimi olan katılımcıların oranı %22,5 (271), 16-20 yıl arası çalışma deneyimi olanların oranı %15,1'dir (182). 20 yıldan fazladır mühendis olarak çalışan katılımcıların oranı ise %19,4'tür (233). Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğu 15 yıl ve altında sürelerde mühendislik olarak çalışmıştır (toplam %65,5).

Grafik 13: Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi



Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde; 1–5 yıldır kurumlarında görev yapanların oranı %61,7’dir (699). 6–10 yıl arası aynı kurum deneyimine sahip olanlar %18,1’lik (205) bir oran oluştururken, 11–15 yıldır aynı kurumda çalışanların oranı %9,4’dür (106). Aynı kurumda 16–20 yıl arası çalışma geçmişi olanların oranı %4,8 (55) iken, 20 yılı aşkın süredir kurumlarında görev yapan katılımcıların oranı ise %6’dır (68). Görüldüğü gibi bir kurumda çalışma süresi oldukça kısadır. Bu, mühendislerin sürekli iş değiştirdikleri biçiminde yorumlanabilir.

Grafik 14: Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Durumları



Kendi işini yapanlar dışında ücretli çalışan bir mühendisin sınıf konumu modern yarı-proleter olarak belirlenebilir. Zira bu kesim, eski küçük burjuvaziden (küçük köylülük, esnaf vb.) ve geleneksel işçilerden aldığı eğitim, vasıfları vb. yönünden ayrılmaktadır. Ne var ki insanlar kendi konumlarını aldıkları ücretle değerlendirdiğinden yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi kendisini alt ve alt-orta katmanda görenlerin oranı %50’yi geçmektedir. Bunu aşağıdaki tablo ile yorumlamak daha anlamlı olacaktır.

Tablo 3: Katılımcının Geliri

	En Az-En Çok	Ortalama
Maaş	21.000- 450.000	77.519,31
Hanenin toplam geliri	22.000- 530.000	101.530,54

* Bu tablo kendi hesabına çalışanlar ve başka sektörde çalışanların gelirleri çıkarılarak hazırlanmıştır.

**2025 yılı net asgari ücreti net 22.104 TL.’dir.

Katılımcıların gelir düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde, maaş aralığının (en az) 21.000 TL ile (en çok) 450.000 TL arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların beyan ettiği ortalama maaşları ise 77.519,31 TL'dir. Hanenin toplam gelirine bakıldığında, gelir aralığının 22.000 TL ile 530.000 TL arasında olduğu ve ortalama hane gelirinin ise 101.530,54 TL olduğu görülmektedir. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Ekim 2025 hesaplamasına göre dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı 93.135,00 TL'dir. TÜRK-İŞ 2025 Kasım ayında bu miktarı 97.158,89 TL olarak hesaplamıştır. Bu durumda bir kere mühendislerin kendi maaşlarının her iki yoksulluk sınırının da altında olduğunu tespit etmek gerekir. Diğer taraftan toplam hane geliri de yoksulluk sınırının sadece biraz üstündedir.

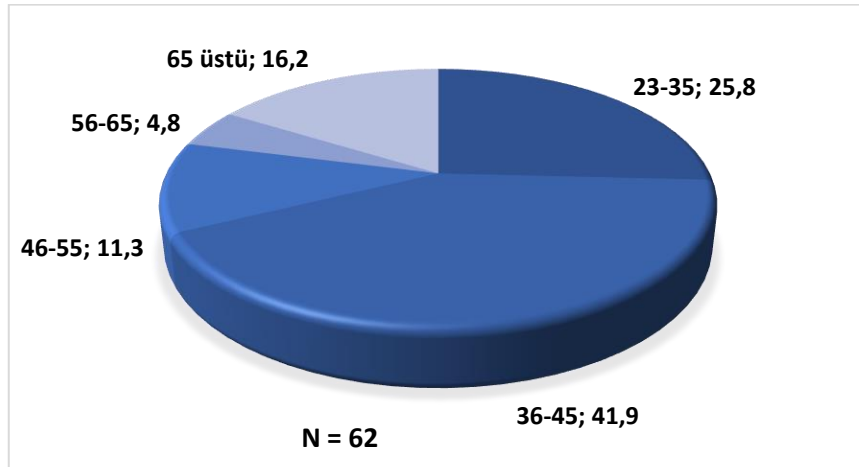
Makine Mühendisleri Odası'nın 2025 yılında gerçekleştirdiği araştırmada da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre mühendislerin yaklaşık olarak %69,63'ü yoksulluk sınırı olan 78.292 TL'den daha düşük ücret almaktadır (Makine Mühendisleri Odası, 2025). Yoksulluk sınırının altında ücret alımı Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın 2022 tarihli çalışmasında da tespit edilmiştir. Bunun mühendislerin sosyal yaşam ve gündelik faaliyetlerine olumsuz etki yapacağını şimdiden tahmin edebiliriz. Aşağıda bu konulara ilişkin verileri paylaşacağız. Ancak öncelikle ücretlerle ilgili bazı verileri ayrıntılı ele almak gerekiyor.

Ankette en düşük ücret olarak belirtilen 21.000 TL olarak belirtilmesi 2025 yılı içerisinde ülkemizde geçerli olan 22.104 TL. nin altında olması dikkat çekmiş olup ücretler kısmında 30.000 TL ve altında ücret alanlar üzerinde ayrı bir çalışma yapılmıştır.

Çalışma grubu tarafından 30.000 TL ve altı alanların aslında mevzuatta yasak olan ve Oda tarafından kabul edilmeyen "kiralık diploma" uygulamasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

Katılımcıların çok az bir kısmı (%5,8) ücretlerinin 30 bin TL ve altında olduğunu belirtmiştir ki bu oldukça düşük bir ücrete denk düşer. Aşağıda 30 bin TL ve altı ücret alanlara ilişkin veriler tartışılacaktır.

Grafik 15: 30 Bin TL ve Altında Maaş alanların Yaş Durumu



30 Bin TL ve altında maaş alan katılımcılar 36-45 yaş arasında yoğunlaşmış görünüyor, ancak daha genç yaşlarda da oranın dörtte bir olduğunu belirtmek gerekir. Yani daha düşük ücretler çoğunlukla daha genç (45 yaş ve altı) mühendislerde görülmektedir. Bu verilere ek olarak 30 Bin TL ve altında maaş aldığını belirten katılımcıların %30,3'ü kadın, %69,7'si erkektir.

Gelir skalasını hem yaş hem de cinsiyet ile ilişkilendirdiğimizde aşağıdaki oranlar karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 4: Gelir ile Yaş İlişkisi

YAŞ	30.000 ve altı		30.001-50.000		50.001-75.000		75.001-100.000		100.001-150.000		150.001 ve üstü		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
23-35	16	25,8	60	39,2	181	41,8	90	28	23	21,5	0	-	370	33,3
36-45	26	41,9	42	27,5	192	44,3	146	45,5	38	35,5	15	41,7	459	41,3
46-55	7	11,3	20	13,1	38	8,8	48	15	27	25,2	15	41,7	155	13,9
56-65	3	4,8	17	11,1	16	3,7	34	10,6	15	14	5	13,9	90	8,1
65 üstü	10	16,1	14	9,2	6	1,4	3	0,9	4	3,7	1	2,8	38	3,4
TOPLAM	62	100	153	100	433	100	321	100	107	100	36	100	1112	100

Yukarıdaki tablo iki sonucu göstermektedir. Öncelikle, mühendislerin maaşları kategorik olarak sıralandığında ilk sırada 50-75 bin, ikinci sırada 75-100 bin TL aralığı yoğunluğu oluşturmaktadır. İkincisi, en yüksek ücretler 36-45 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır.

Alınan ücretler cinsiyete göre de karşılaştırılmıştır. Aşağıdaki tablo bu karşılaştırmaya ilişkin verileri göstermektedir.

Tablo 5: Gelir ile Cinsiyet İlişkisi

	30.000 ve altı		30.001-50.000		50.001-75.000		75.001-100.000		100.001-150.000		150.001 ve üstü		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Erkek	46	69,7	136	86,6	414	92,6	309	94,8	110	97,3	37	100	1052	91,8
Kadın	20	30,3	21	13,4	33	7,4	17	5,2	3	2,7	-	-	94	8,2
TOPLAM	66	100	157	100	447	100	326	100	113	100	37	100	1146	100

Tablodan görüldüğü gibi kadın mühendislerin maaşları erkek mühendislerle göre daha düşüktür. Nitekim kadın mühendislerin yaklaşık %80'i 75 bin TL ve altında maaş alırken bu oran erkek mühendislerde yaklaşık %57'ye düşmektedir. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasında da kadın mühendislerin maaş oranları erkek mühendislerle göre daha düşük çıkmıştır (Bilgisayar Mühendisleri Odası, 2022).

Bu noktada halen kamuda ve özel sektörde çalışanların, emeklilerin ve kendi hesabına çalışanların gelirleri ayrı ayrı değerlendirilecektir.

Tablo 6: Özel Sektörde Çalışanların Gelirleri

	En Az-En Çok	Ortalama
Maaş	21.000- 450.000	78,212,83
Hanenin toplam geliri	22.000- 530.000	102.648,33

Tablo 7: Kamuda Çalışanların Gelirleri

	En Az-En Çok	Ortalama
Maaş	21.000- 120.000	74.063,56
Hanenin toplam geliri	25.000- 300.000	107.260,23

Tablo 8: Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların Gelirleri

	En Az-En Çok	Ortalama
Kendi geliri	22.500-300.000	108.437,50
Hanenin toplam geliri	50.000- 300.000	157.080,00

Tablo 9: Emeklilerin Gelirleri

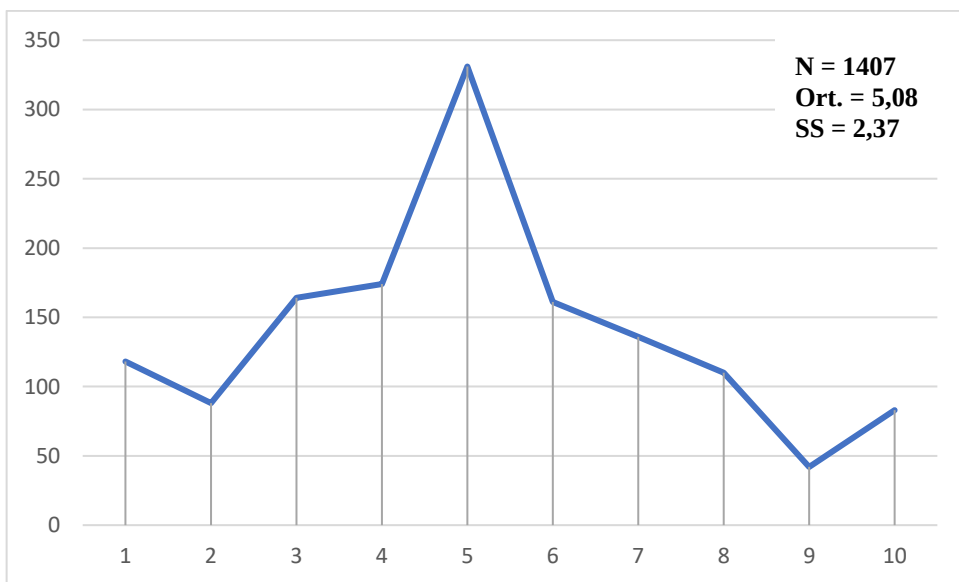
	En Az-En Çok	Ortalama
Kendi geliri	22.500-160.000	70.411,76
Hanenin toplam geliri	25.000- 276.000	92.307,28

Yukarıdaki tablolardan birkaç tespit yapmak mümkün. Öncelikle maden mühendisleri arasında en yüksek gelir grubunu hem hane geliri hem de kendi gelirleri açısından ele alındığında kendi nam ve hesabı adına çalışanlar oluşturuyor. İkinci grup özel sektörde çalışan maden mühendislerinden oluşuyor ve onların maaşı kamuda çalışan mühendislerden bir miktar daha yüksek görünüyor. Beklenebileceği gibi en düşük gelir grubu emekli maden mühendislerinden oluşuyor.

Bu veriler, kendi nam ve hesabına çalışan maden mühendisleri hariç olmak üzere başka statülerde çalışan ve emekli olmuş maden mühendislerinin maaşlarının hem DİSK hem de TÜRK-İŞ tarafından 2025 yılı hesaplamalarındaki yoksulluk sınırının altında olduğunu göstermektedir. Kamuda ve özel şirketlerde çalışanların toplam hane gelirleri yoksulluk sınırının bir miktar üstündedir, ancak emeklilerin toplam hane geliri yine yoksulluk sınırının altında kalmaktadır.

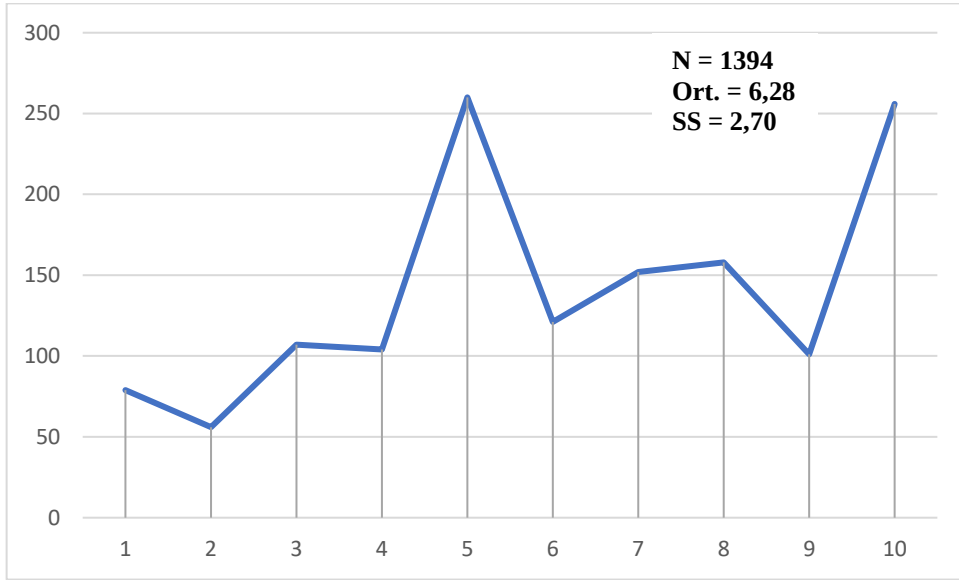
Bu çalışmada maden mühendislerine ekonomik durumlarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin üç soru yöneltilmiştir. Aşağıda bu veriler tartışılmaktadır.

Grafik 16: Katılımcıların Ekonomik Durumlarına İlişkin Değerlendirmeleri



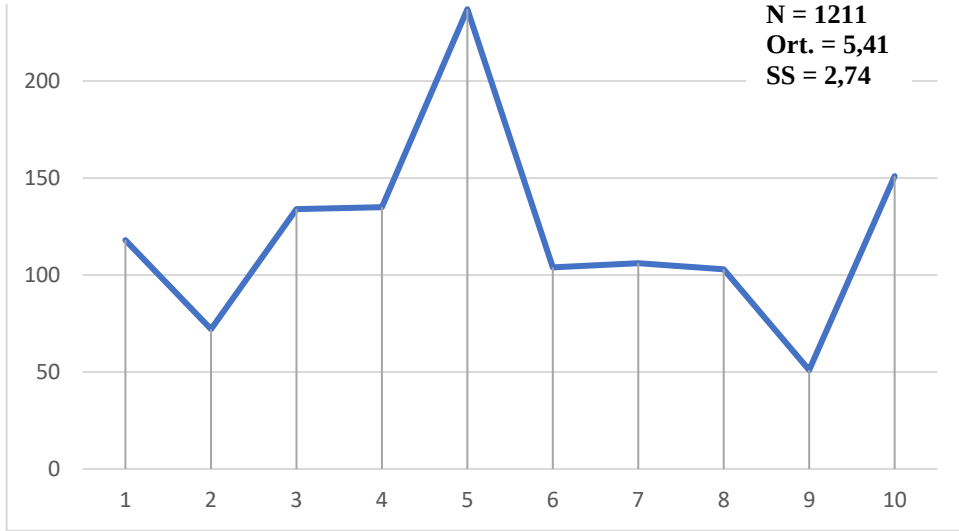
1 Hanemizin gelirleri giderlerimizi karşılamıyor ve büyük zorluklarla karşı karşıyayız

10 Hanemizin gelirleri tüm giderlerimizi karşılıyor ve tasarruf yapabiliyoruz



1 Hanemizin gelirleri
gıda harcamalarımızı
tam karşılamıyor ve
zorlanıyoruz

10 Hanemizin gelirleri
gıda harcamalarımızı
tam karşılıyor ve
zorlanmıyoruz



1 Hanemizin gelirleri
eğitim harcamalarımızı
tam karşılamıyor ve
zorlanıyoruz

10 Hanemizin gelirleri
eğitim harcamalarımızı
tam karşılıyor ve
zorlanmıyoruz

Araştırmada katılımcıların ekonomik durumlarına ilişkin algıları, gelir–gider dengesi, gıda harcamaları ve eğitim harcamaları olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Her bir boyut 1 ile 10 arasında derecelendirilmiş olup, uç ifadeler arasında yapılan konumlanmalar değerlendirilmiştir.

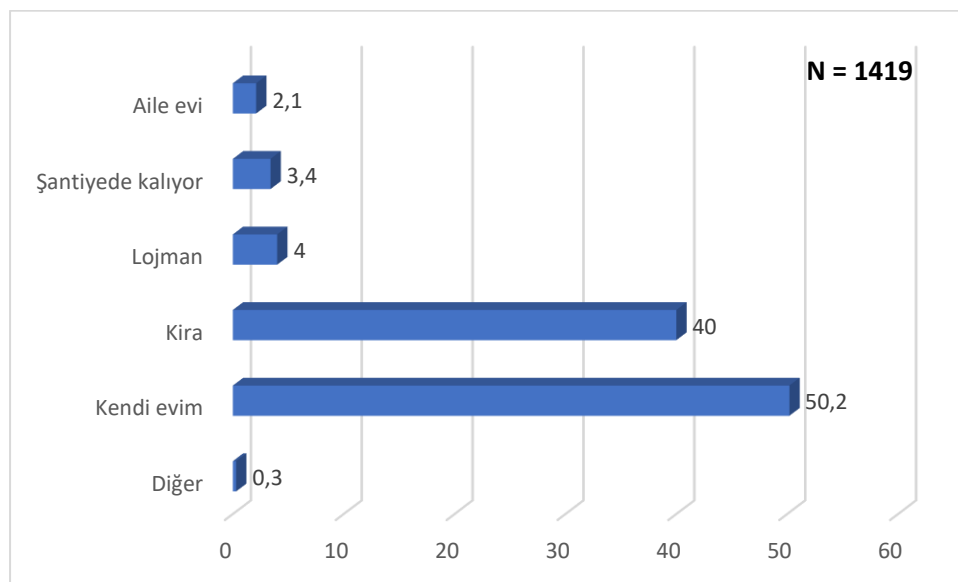
Katılımcıların gelirlerinin genel giderleri karşılama düzeyine ilişkin değerlendirmelerinde, ortalama puan 5,08 (SS = 2,37) olarak bulunmuştur. Bu değer, katılımcıların gelir ve gider dengesi konusunda orta seviyede bir yeterlilik algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Gıda harcamalarının karşılanmasına ilişkin değerlendirmede katılımcılar, ortalama 6,28 (SS = 2,71) düzeyinde bir puanlama yapmıştır. Bu sonuç, genel olarak katılımcıların gıda harcamalarını karşılama konusunda gelir gider dengesine nispeten daha olumlu bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. Bu normal bir sonuçtur, zira insanların gelirleri ne kadar düşük olursa olsun ilk harcama kalemleri gıda giderleridir. Örneğin giyim, elektronik eşya vb. gibi giderler genellikle bunun arkasından gelir. Bu nedenle gelirlerinin gıda ihtiyaçlarını karşıladığını, ancak giyim ya da daha ikincil ihtiyaçlarına yeterli olmadığını düşünürler.

Eğitim harcamalarına ilişkin değerlendirmelerde ise ortalama puan 5,41 (SS = 2,74) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, eğitim harcamalarının karşılanabilirliğine yönelik algının da orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

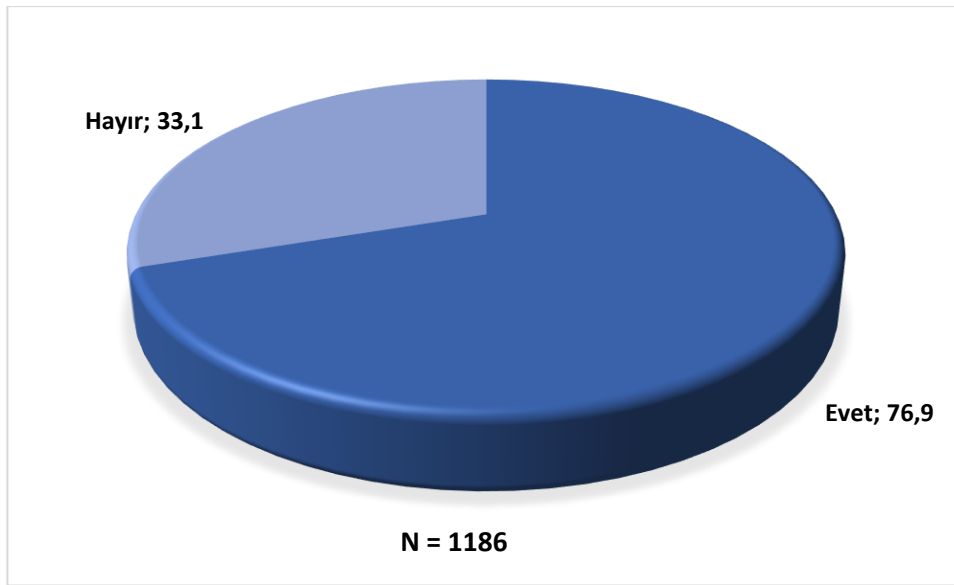
Benzer sonuçlar Makine Mühendisleri Odası'nın mühendislerle yaptığı araştırmada da ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaya göre mühendislerin %75,97'si mevcut yaşantılarında insani temel ihtiyaçlarını rahat bir şekilde karşılayamadıklarını belirtmektedir. Ayrıca bu çalışmaya göre mühendislerin yaklaşık %84'ü ekonomik nedenlerden dolayı sosyal aktiviteye ve kişisel hobilerine bütçe ayıramadıklarını belirtmektedir (Makine Mühendisleri Odası, 2025).

Grafik 17: Katılımcıların Barınma Durumu

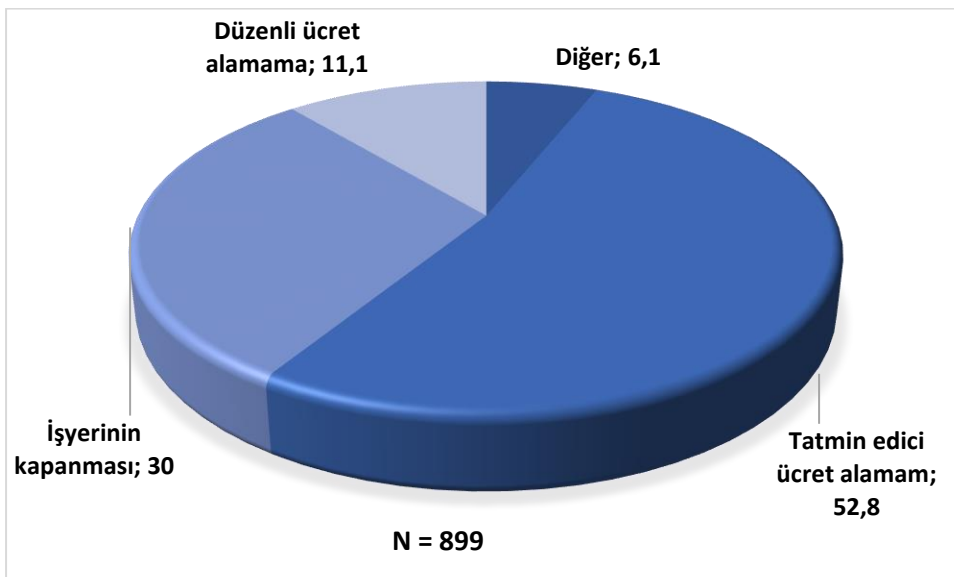


Katılımcıların mevcut barınma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, en yüksek oranı kendi evinde oturanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %50,2'si (712) kendi konutunda yaşadığını belirtmiştir. Bunu, %40 (568) ile kirada oturanlar takip etmektedir. Barınmaya ilişkin diğer durumlarda oranların görece düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların %4'ü (57) lojmanda yaşadığını, %3,4'ü (48) ise şantiyede kaldığını ifade etmiştir. Aile üyelerinin evinde (anne, baba, eş, kayınpeder vb.) yaşayanların oranı %2,1 (30) olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun kendi evinde veya kiralık bir konutta yaşadığını, diğer konut türlerinin ise daha sınırlı oranlarda tercih edildiğini göstermektedir.

Grafik 18: İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyuyor mu?

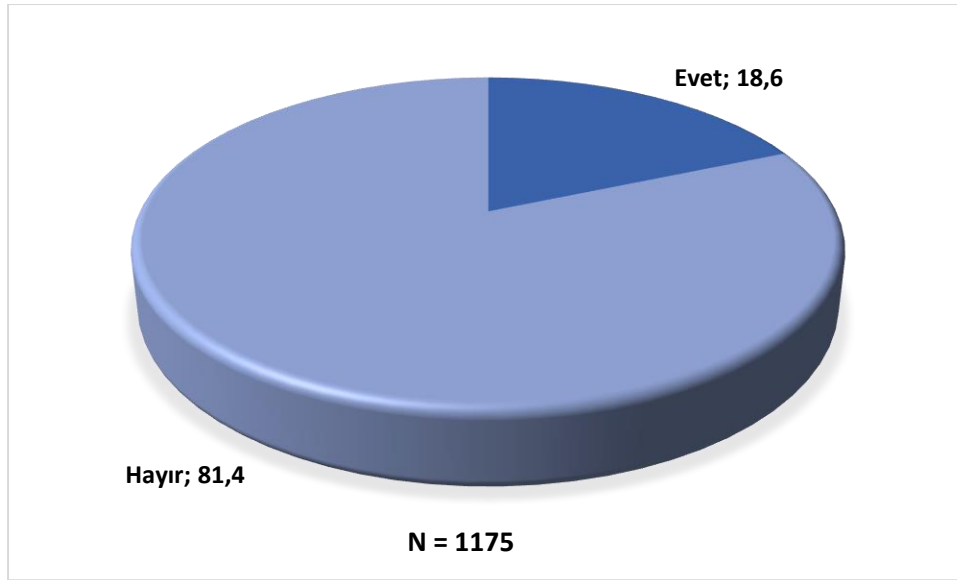


Grafik 19: Gelecek Kaygısının Nedenleri



Öncelikle, mühendislerin dörtte üçü işiyle ilgili bir gelecek kaygısı duymaktadır. Bu oran Makine Mühendisleri Odası'nın daha önce bahsedilen çalışmasında yaklaşık %95 gibi yüksek bir orandır. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın araştırmasında ise %54'tür. Modern yarı proleter olarak nitelenebilecek, eğitim düzeyi ve vasfı yüksek, bilgisayar bilen, belki bir ya da birkaç dil bilen bir çalışan için bu oran oldukça yüksektir. Geleneksel işçiler için bu oran normaldir, ancak bu veri, günümüzde artık sadece geleneksel işçilerin değil, modern yarı proleterlerin de yüksek oranda gelecek kaygısı yaşadığını göstermektedir. Nitekim katılımcıların en önemli kaygı duyma sebebi %52,8 (475) oranla tatmin edici ücret alamama olarak belirlenmiş, bunu %30 (270) ile işyerinin kapanması takip etmiştir. Daha az yaygın olan sebepler arasında %11 (99) ile düzenli ücret alamama yer alırken, diğer sorunlar ise toplamın yalnızca %6,1'ini (55) oluşturmuştur. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın (2022) çalışmasında gelecek kaygısının nedenleri şöyle sıralanmıştır: yüzde 35'i işten çıkarılma, yüzde 22'si görevde yükselememe, yüzde 18'i tatmin edici ücret alamama, yüzde 9'u işyerinin kapanma riski.

Grafik 20: Maaş Alamadığınız Oldu mu?



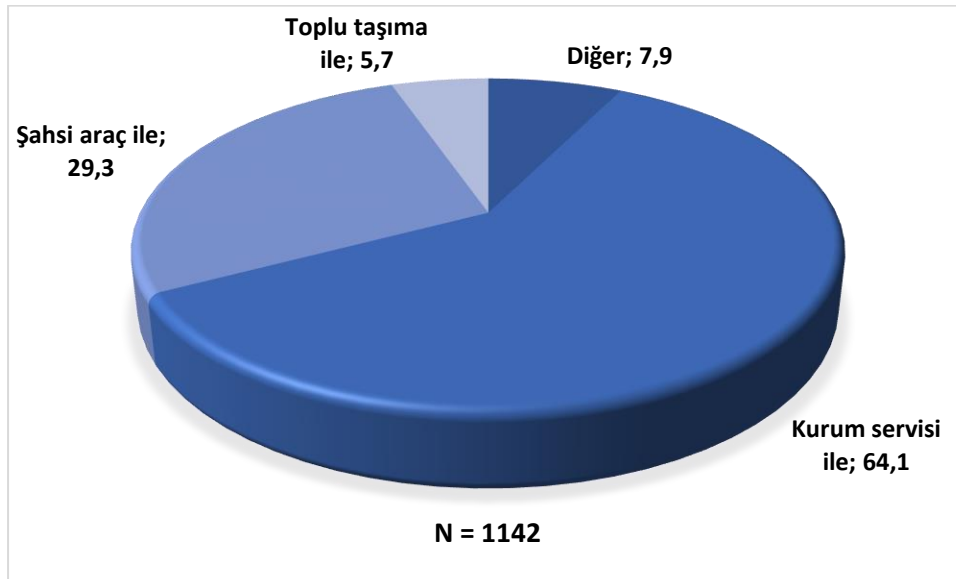
Katılımcılara çalıştıkları dönemde düzenli maaş almada sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda %81,4'ü düzenli maaş aldığını belirtmiş, %18,6'sı ise maaş alamadığı zamanlar olduğunu belirtmiştir.

Diğer taraftan maaş alınamayan süreçler büyük ölçüde 2 ay ve 3 ay periyotlarında yoğunlaşmıştır. Katılımcıların en büyük dilimi %30,6 (66) ile 3 ay boyunca, hemen ardından %29,6 (64) ile 2 ay boyunca maaş alamadığını belirtmiştir. Geriye kalan süreler arasında 1 ay (%12; 26) ve 4 ay (%9,7; 21) önemli bir paya sahipken, 6 ay (%6,5; 14) ve üzeri süreçler daha az sıklıkta gözlemlenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Yaşama İlişkin Veriler

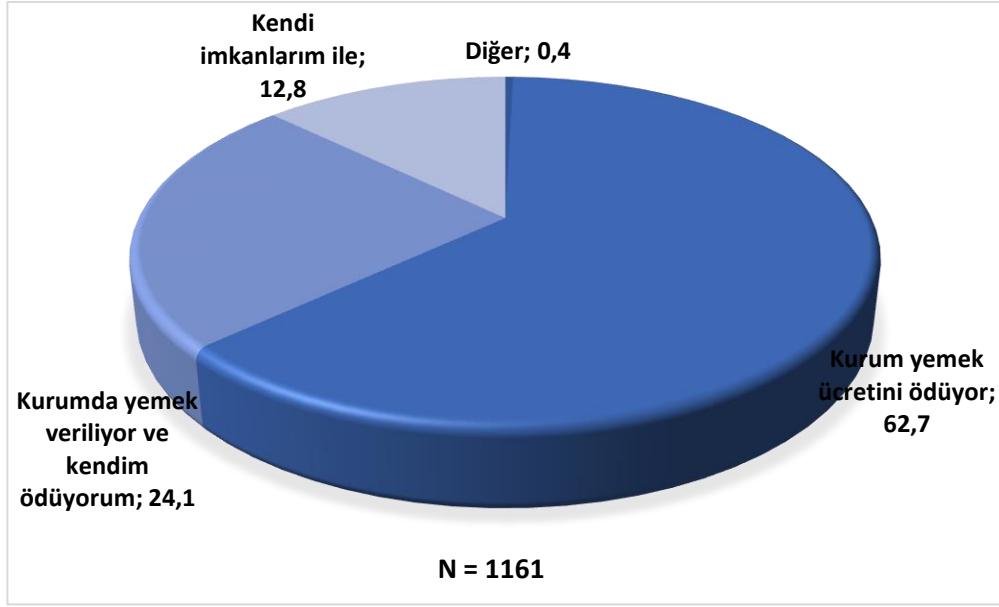
Bu çalışmanın temel sorusu mühendislerin hem işyerindeki hem de iş dışındaki sosyal ve ekonomik yaşamlarının niteliğini anlamaktır. Bu çerçevede bundan sonraki bölümde mühendislerin buna yönelik sorulara verdikleri yanıtlar değerlendirilecektir.

Grafik 21: İşyerine Ulaşım Koşulları



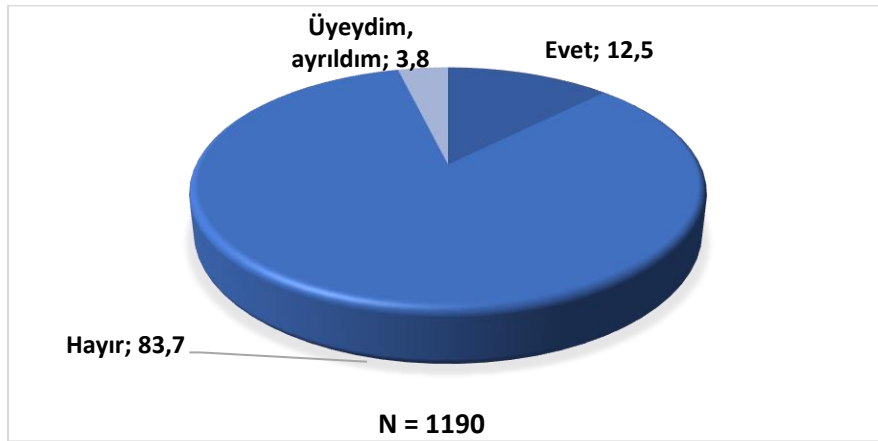
Katılımcıların işyerine ulaşım tercihleri sorulduğunda, en baskın ulaşım yönteminin kurum servisi ile olduğu görülmüştür. Katılımcıların %64,1'i (732) bu yöntemi kullanmaktadır. İkinci sırada ise %29,3 (335) ile şahsi araç kullanımı yer almaktadır. Önemli bir not olarak, toplu taşıma ile işe gidenlerin oranının ise %5,7 (66) olduğu görülmüştür.

Grafik 22: Katılımcıların Yemek Koşulları



Katılımcıların çoğunluğu (%62,7; 728) öğle yemeği ücretinin kurum tarafından ödendiğini belirtmiştir. Bu katılımcılara kurumun yemekhanesinden ücret ödemediği çalışanlar da dahildir. İkinci en yaygın durum, %24,1 (280) ile kurumda yemek verildiği ancak ücreti çalışanların kendilerinin ödediği seçeneğidir. Katılımcıların %12,8'i (148) ise öğle yemeği ihtiyacını kendi imkanları ile karşıladığını ifade etmiştir.

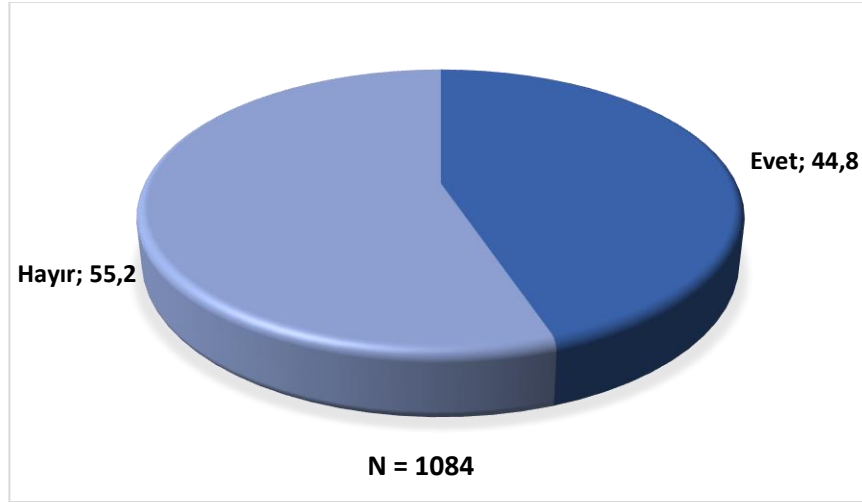
Grafik 23: Bir Sendikaya Üye misiniz?



Katılımcılara herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları sorulduğunda; katılımcıların %83,7'si (996) bir sendikaya hiçbir zaman üye olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %12,5'i

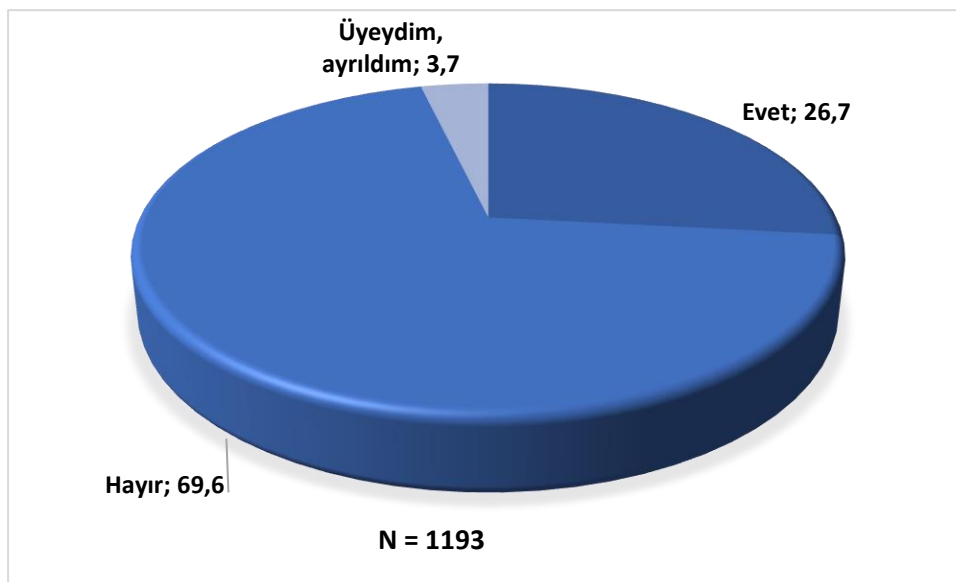
(149) bir sendikaya üye olduğunu belirtirken %3,8'i (45) daha önce üye olup ayrıldığını belirtmiştir. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasında sendikaya üye bilgisayar mühendislerinin oranı ise sadece %8'dir.

Grafik 24: Sendika Üyesi Olmayı İster mi?



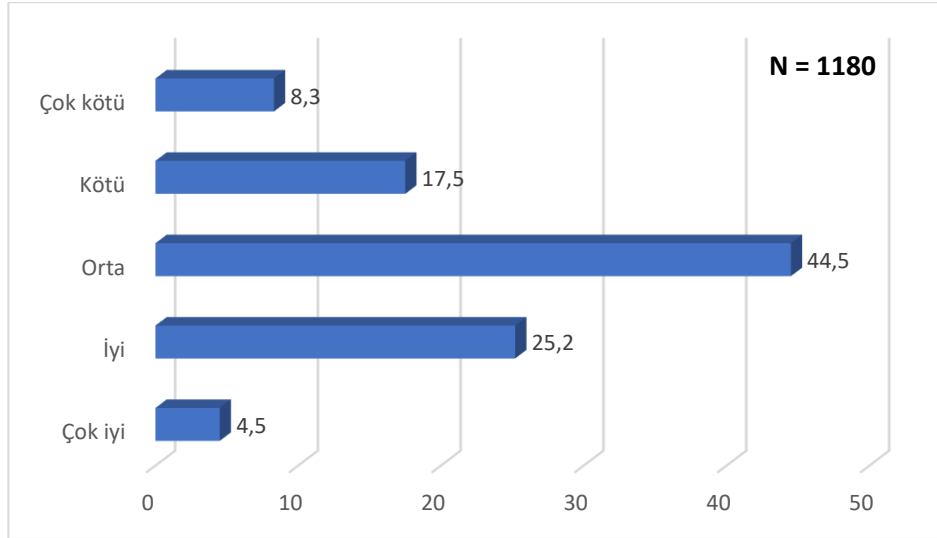
Sendika üyesi olmayı isteyip istemeyecekleri sorusuna katılımcıların %55,2'si (598) hayır yanıtını verirken %44,8'i (486) ise evet yanıtını vermiştir. Aslında üye olmak isteyenlerin oranı oldukça yüksek olmakla birlikte neden hala üye olmadıkları üzerinde düşünmek gerekir. Belki bu konuda Oda'nın GMİS, Bağımsız Maden İşçileri Sendikası vb. ile görüşmesi önemli olabilir.

Grafik 25: Oda Dışında Herhangi Bir STK Üyeliği



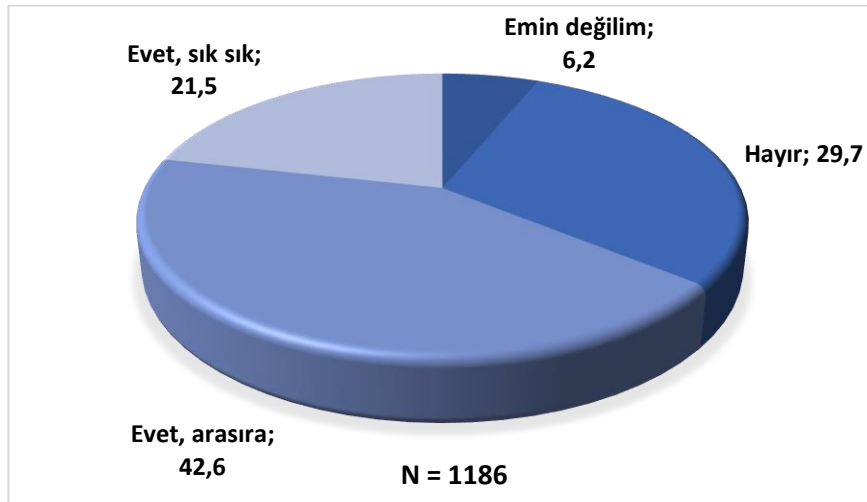
Maden Mühendisleri Odası dışında herhangi bir STK, vakıf veya dernek üyesi olup olmadıkları sorusuna katılımcıların %69,6'sı (830) üye olmadıkları yanıtını vermiştir. Katılımcıların 26,7'si (319) bir STK, vakıf veya dernek üyesi olduğunu belirtirken %3,7'si (44) daha önce üye olup ayrıldığını belirtmiştir.

Grafik 26: Fiziksel Çalışma Koşulları



Katılımcıların fiziksel çalışma koşulları değerlendirmesinde en fazla verilen yanıt %44,5 (525) ile “Orta” olmuştur. Koşulları “İyi” olarak değerlendirenlerin oranı %25,2 (297) iken, “Çok iyi” olarak değerlendirenler %4,5 (53) ile sınırlı kalmıştır. Koşullarını “Kötü” olarak değerlendirenler %17,5 (206) oranındayken, “Çok kötü” olarak değerlendirenler %8,3 (99) oranındadır. Bu veriler mühendislerinin dörtte birinin kötü çalışma koşulları altında çalıştığını göstermektedir.

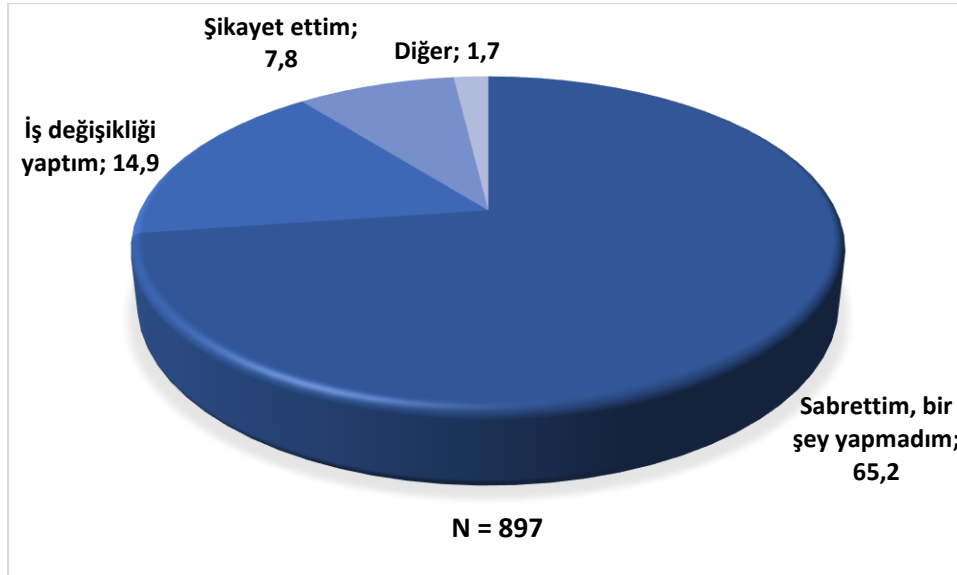
Grafik 27: Katılımcıların Mobbing ve Psikolojik Baskı Deneyimleri



İşyerinde mobbinge maruz kalıp kalmadığı sorusuna katılımcıların %42,6'sı (505) “Ara sıra”, %21,5'i (255) ise “sık sık” yanıtını vermiştir. İşyerinde mobbinge maruz kalmadığını belirten katılımcı oranı %29,2 (353) iken katılımcıların %6,2'si (73) ise emin olmadığını belirtmiştir. Bu durumda mühendislerin yaklaşık %65'i şu ya da bu biçimde mobbinge ve psikolojik baskıya maruz kalmaktadır. Makine Mühendisleri Odası tarafından gerçekleştirilen daha önce bahsettiğimiz araştırma da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre mühendislerin %48,1'i mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir (Makine Mühendisleri Odası, 2025). Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasına göre bilgisayar mühendislerin yüzde 27'si işyerlerinde mobbing uygulandığını düşünmektedir. Yüzde 34,5'i ise çalışma yaşamlarında en az bir kez mobbinge uğradıklarını belirtmiştir (Bilgisayar Mühendisleri Odası, 2022).

Bu konuda dünyada yapılan birçok çalışma, mobbing mağdurunun zihinsel ve sağlık alanlarında sorunlar yaşadığını, mağdurun işine olan motivasyonunun ve katılımının azaldığını, işine yönelik olumlu duygular sınırlı kalırken, olumsuz deneyimlerin seviyesinin arttığını göstermektedir. (Gulin, 2019). Ayrıca bu durum çalışanın verimliliğini olumsuz etkileyeceği için şirket açısından da olumsuz sonuçlara neden olacaktır.

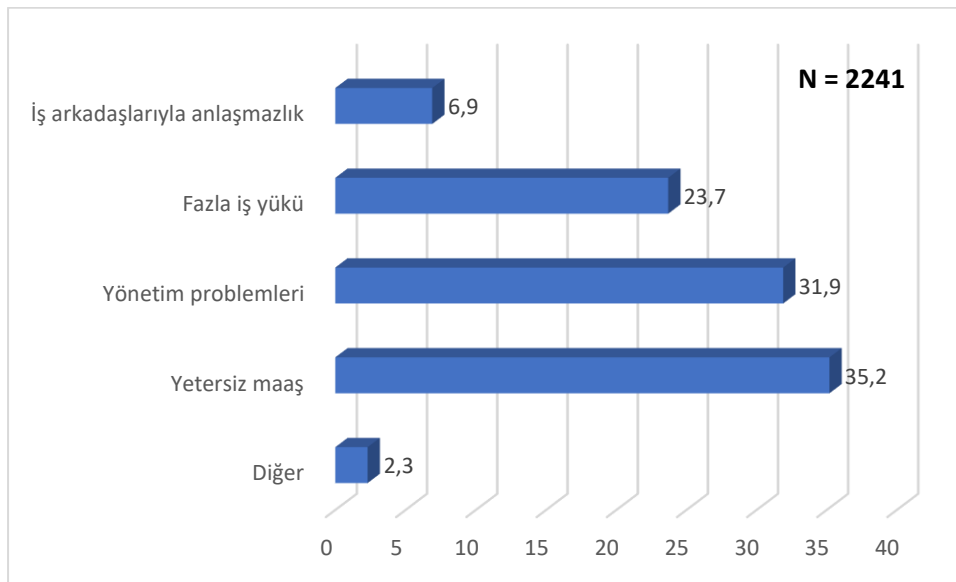
Grafik 28: Mobbing Karşısında İzlenen Yollar



Mobbinge karşı nasıl bir yol izledikleri sorulduğunda mobbinge uğradığını belirten katılımcıların %65,2'si (585) sabredip hiçbir şey yapmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %14,9'u (217) iş değişikliği yaptığını belirtirken; %7,8'i (70) ise şikâyet ettiğini belirtmiştir.

Bu durum mobbinge yönelik yapılan çalışmalarla da uyumludur. Nitekim mobbinge maruz kalan insanların çoğunluğu genellikle buna karşı bir girişimde bulunmamakta, olayı görmezden gelmekte, sessiz kalarak sorunun kendiliğinden çözülmesini beklemekte, daha kötüsü de olabilirdi diye düşünme vb. davranışlar sergilemektedir (Konan ve Erkuş, 2019). Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın çalışmasında katılımcıların yüzde 51,3'ü tepkisini ifade ettiğini belirtirken küçümsenmeyecek bir oranda mühendis bu baskı karşısında ya sessiz kalmış (yüzde 29,8) ya da istifa etmek zorunda kaldığını (yüzde 15,2) söylemiştir.

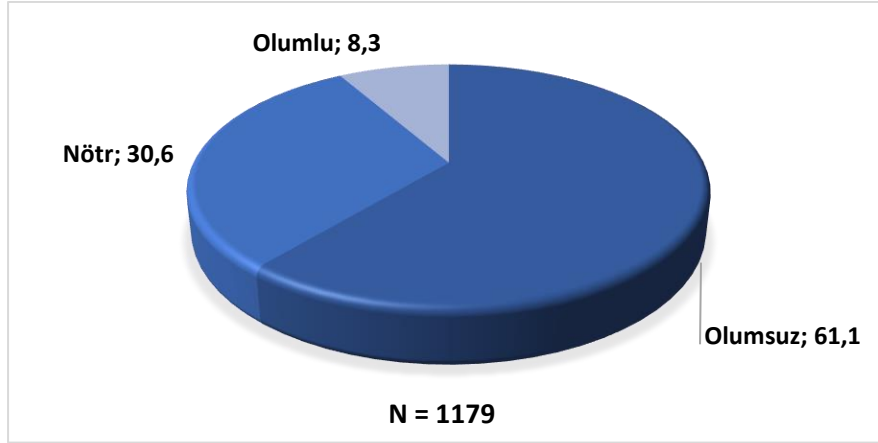
Grafik 29: İşyerinde Karşılaşılan En Büyük Zorluk



* Bu soru birden fazla yanıt verilebilecek biçimde sorulduğundan yanıt verenlerin sayısı katılımcı sayısından fazladır.

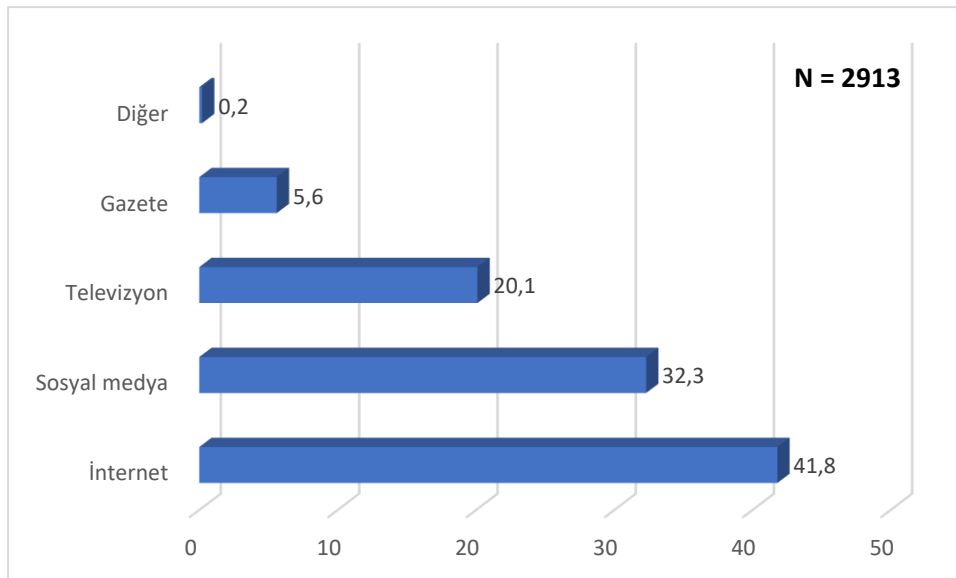
İşyerinde karşılaşılan zorunlukların başında yetersiz maaş gelmektedir. Bu sorun, %35,2 oranıyla (788) en büyük sorun olarak belirlenmiştir. İkinci en büyük zorluk, çalışanların neredeyse üçte birini ilgilendiren yönetim problemleri olmuştur. Bu kategori, %31,9 (715) ile yetersiz maaş sorununu yakından takip etmektedir. Üçüncü önemli sorun ise katılımcıların %23,7'sinin (532) deneyimlediği fazla iş yüküdür. Bu sorunları olan iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık (%6,9; 154) ve diğer sorunlar (%2,3; 52 kişi) daha küçük oranlarda takip etmiştir.

Grafik 30: Çalışma Saatlerinin Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkisi



Katılımcıların çoğunluğu (%61,1; 720) çalışma saatlerinin sosyal yaşamları üzerindeki etkisini “Olumsuz” değerlendirmektedir. Değerlendirmesi Nötr olan katılımcıların oranı %30,6’dır (361). Çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerindeki etkisini olumlu olarak değerlendirenlerin oranı ise oldukça düşüktür ve sadece %8,3 (98) ile sınırlı kalmıştır. Daha önce (Grafik 11) mühendislerin yarıdan daha fazlasının 45 saatin üstünde çalıştığını görmüştük. Yukarıdaki grafikte sunulan veriler de buna uygun görünmekte, uzun çalışma saatleri sosyal yaşamı olumsuz etkilemektedir.

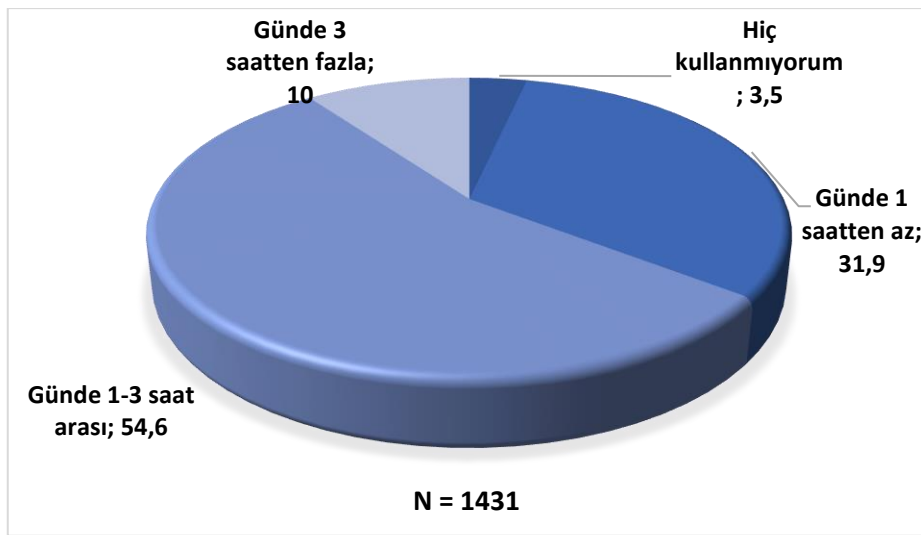
Grafik 31: Günlük Haber Takibi



* Bu soru birden fazla yanıt verilebilecek biçimde sorulduğundan yanıt verenlerin sayısı katılımcı sayısından fazladır.

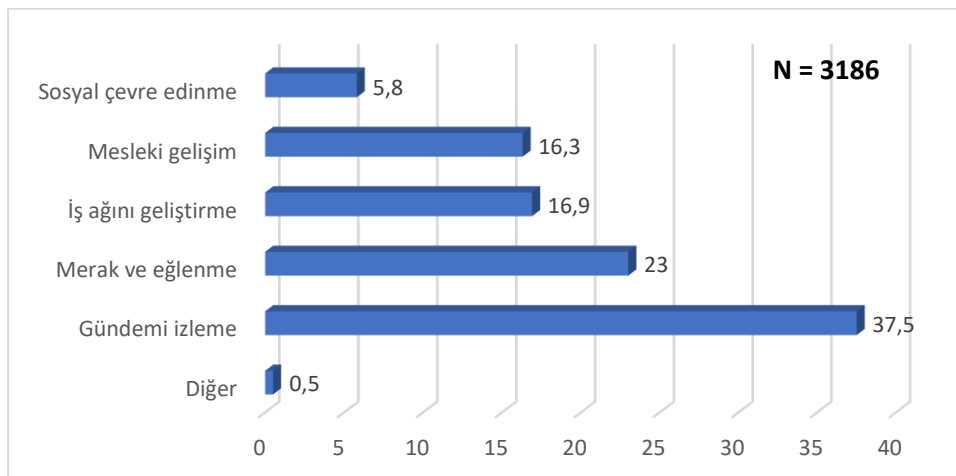
Çalışmaya katılan maden mühendislerine günlük haber takibini nereden yaptıkları sorulmuştur. Katılımcıların %41,8'inin (1221) interneti, %32,3'ünün (941) sosyal medyayı kullandığı görülmüştür. Günlük haberler takip etmek için televizyonu kullanan katılımcı oranı %20,1 (586) iken gazete kullanan katılımcı oranı ise %5,6'dır (159). Dolayısıyla internetin ve sosyal medyanın mühendislerin hayatında önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu nedenle Maden Mühendisleri Odasının sosyal medyayı etkili biçimde kullanması önemli sonuçlar doğurabilir.

Grafik 32: Sosyal Medya Kullanım Sıklığı



Katılımcıların %54,6'sı (781) sosyal medyayı günde 1-3 saat arası kullandığını ifade ederken %31,9'u (456) günde 1 saatten az kullandığını ifade etmiştir. Sosyal medyayı günde 3 saatten fazla kullananların oranı %10 (144) iken hiç kullanmayanların oranı %3,5'tir (50).

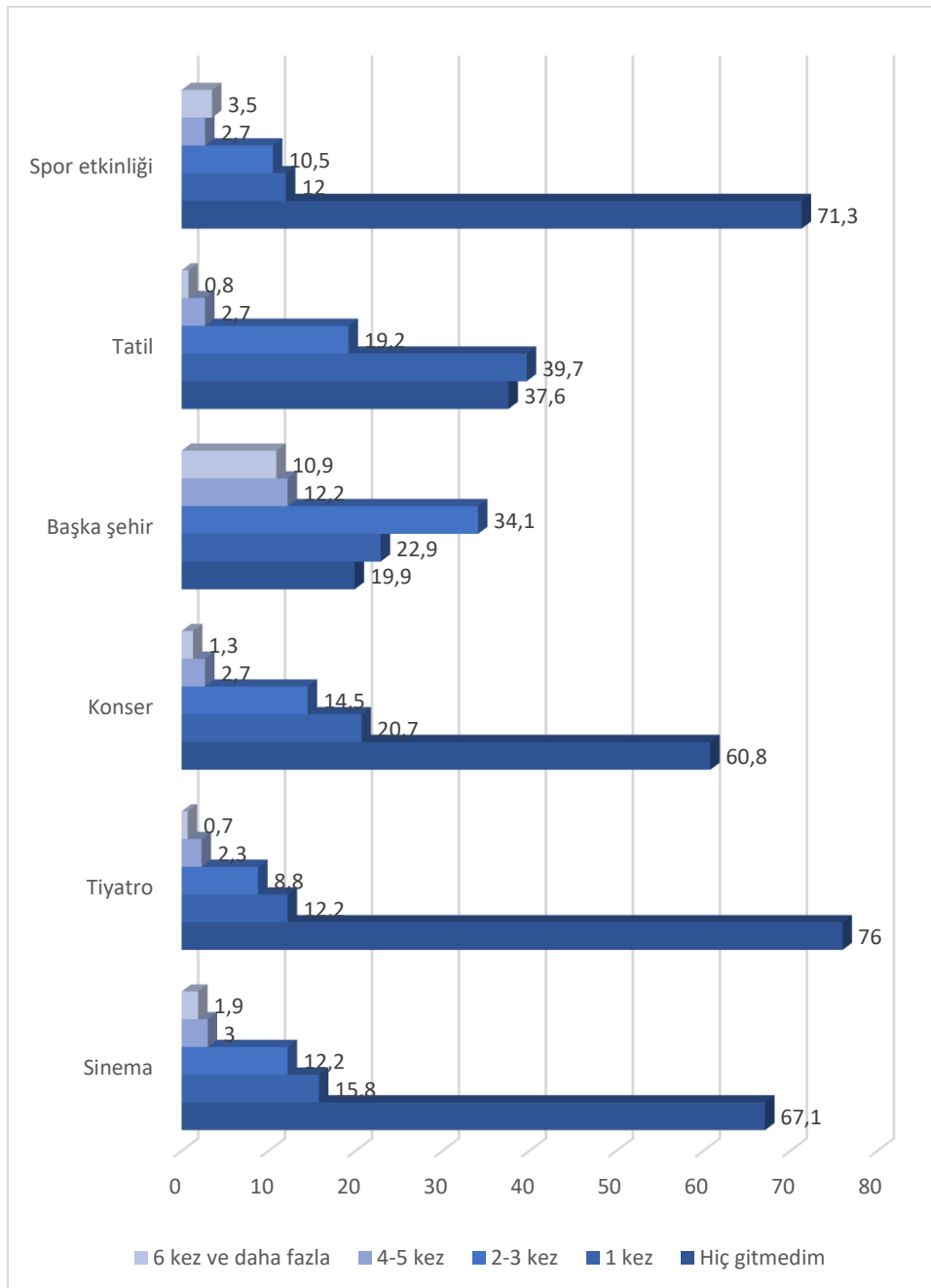
Grafik 33: Sosyal Medya Kullanım amacı



* Bu soru birden fazla yanıt verilebilecek biçimde sorulduğundan yanıt verenlerin sayısı katılımcı sayısından fazladır.

Sosyal medya kullanımında en fazla ifade edilen amaç, %37,5 (1197) ile “gündemi izleme”dir. Bunu, %23 (733) ile “merak ve eğlenme” ve %16,9 (536) ile “iş ağını geliştirme” takip etmektedir. Katılımcıların %16,3’ü (518) mesleki gelişim amacıyla sosyal medyayı kullandığını belirtirken sosyal çevre edinme amacıyla sosyal medyayı kullandığını belirten katılımcıların oranı %5,8’dir (186).

Grafik 34: Katılımcıların Kültür, Sanat ve Spor Faaliyetlerine Katılımı



Öncelikle, spor etkinliği, konser, tiyatro ve sinema gibi etkinliklere katılım çok düşüktür. Bunları her birine “hiç gitmedim” yanıtı verenlerin oranı bütün değişkenlerde %60’ın üzerindedir. Tatile bile “hiç gitmedim” diyenlerin oranı %38’e yaklaşmaktadır. Bütün bunların hem ekonomik hem çalışma süresi hem de yaşanan kent ile ilgisi kurulabilir. Nitekim, daha önceki verilerde gördüğümüz gibi mühendislerin büyük çoğunluğu ücretlerin düşüklüğünden yakınmaktadır. Ayrıca 45 saatin üzerinde çalışma oranı da yüksektir. Yani, insan kendisini ne kadar işine verirse, daha fazla gelir elde etmek için ne kadar fazla çalışırsa kendisine o kadar az kalmaktadır. Kapitalist üretim ilişkileri içerisinde bu bir kısır döngüdür. Biraz daha fazla gelir elde etmek için ne kadar çok çalışırsan kazandığın parayı harcamak için o kadar az zaman kalır. Diğer taraftan bu durumun bir başka nedeni, mühendislerin yaşadığı kent de olabilir. Yani daha küçük kentlerde yukarıdaki grafikte bahsedilen etkinliklerin gerçekleşmesi oranı da daha az olabileceği için bu etkinliklere katılım daha az çıkmış olabilir. Nedeni her ne olursa olsun, sonuçta maden mühendislerinin sosyal yaşamlarının çok az olduğu görölmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Öznel Yaşam Kalitesi

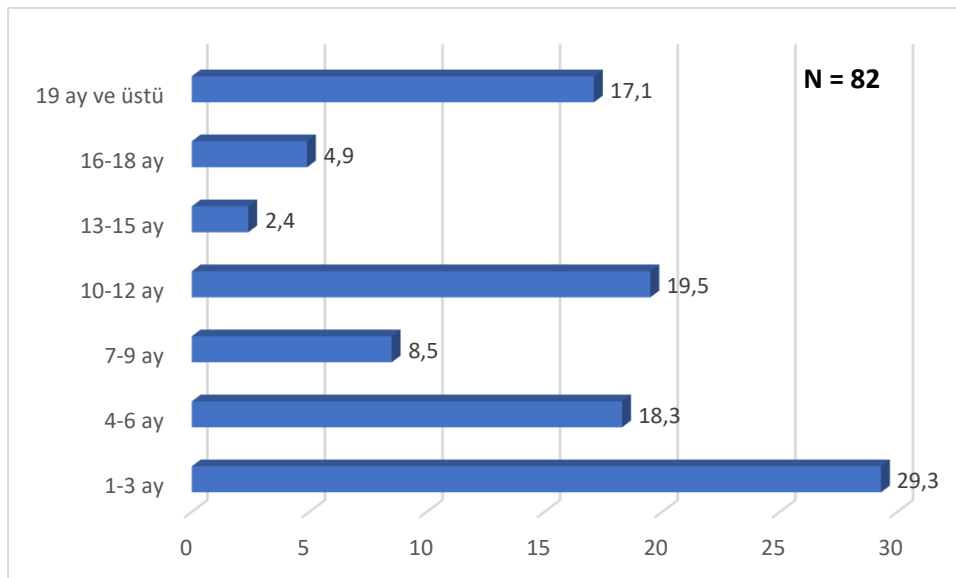
İfade	Ranj: 1-5 Ort(SS)	Kesinlikle Katılmıyo rum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyoro m	Kesinlikle Katılıyorum	Belirtmemiş
Kendime güvenirim	3,92(1,31)	159 10,90%	81 5,60%	48 3,30%	507 34,80%	575 39,50%	86 5,90%
Çevremle barışığım	3,84(1,28)	154 10,60%	85 5,80%	64 4,40%	582 40%	480 33%	91 6,30%
Kendime saygı duyuyorum	3,91(1,33)	164 11,30%	77 5,30%	60 4,10%	486 33,40%	580 39,80%	89 6,10%
Kendimle barışığım	3,85(1,32)	163 11,20%	81 5,60%	89 6,10%	498 34,20%	532 36,50%	93 6,40%
Kendimi mutlu hissediyorum	3,63(1,30)	183 12,60%	4 0,30%	380 26,10%	352 24,20%	436 29,90%	10 0,90%
Kendimi huzurlu hissediyorum	2,89(1,19)	200 13,70%	328 22,50%	379 26%	330 22,70%	122% 8,40%	97 6,70%
Zihinsel olarak kendimi iyi hissediyorum	3,01(1,24)	196 13,50%	302 20,70%	317 21,80%	390 26,80%	160 11%	91 6,30%
Kendimi sağlıklı hissediyorum	3,13(1,19)	159 10,90%	268 18,40%	323 22,20%	462 31,70%	150 10,30%	94 6,50%
Gelecek kaygısı taşımıyorum	2,26(1,22)	461 31,70%	422 29%	241 16,60%	158 10,90%	88 6%	86 5,90%
Geleceğimin güvende olduğunu düşünüyorum.	2,13(1,11)	487 33,40%	441 30,30%	269 18,50%	116 8%	53 3,60%	90 6,20%
Şu an kendimi güvende hissediyorum	2,46(1,19)	353 24,20%	405 27,80%	302 20,70%	225 15,50%	73 5%	98 6,70%
Mesleğimi seviyorum	3,56(1,41)	192 13,20%	137 9,40%	189 13%	373 25,60%	451 31%	114 7,80%
Şu an çalıştığım işten memnunum	2,94(1,27)	187 12,80%	223 15,30%	285 19,60%	270 18,50%	131 9%	360 24,70%
Almış olduğum eğitimden memnunum	3,37(1,35)	194 13,30%	175 12%	235 16,10%	434 29,80%	315 21,60%	103 7,10%
Yeniliklere açığım	3,92(1,33)	164 11,30%	69 4,70%	77 5,30%	445 30,60%	599 41,10%	102 7%
Hayallerimin peşinden giderim	3,45(1,292)	139 9,50%	190 13%	280 19,20%	386 26,50%	343 23,60%	118 8,10%
Eğlenmeyi severim	3,71(1,30)	158 10,90%	89 6,10%	167 11,50%	496 34,10%	435 29,90%	111 7,60%

Katılımcıların öznel yaşam kalitesine ilişkin ifadeler incelendiğinde, en güçlü katılım ve en yüksek ortalama puanlar bireysel yeterlilik ve pozitif bakış açısı ile ilgili ifadelerde gözlenmektedir. En yüksek ortalama skor "Yeniliklere açığım" (Ort= 3,92) ifadesine aittir ve katılımcıların %60,11'i (599) bu ifadeye kesinlikle katıldığını belirtmiştir. Benzer şekilde, "Kendime güveniyorum" (Ort= 3,91) ve "Kendime saygı duyuyorum" (Ort= 3,91) ifadelerine de katılımcıların toplamda %73'ten fazlası (Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum) olumlu yanıt vermiştir.

Buna karşın, katılımcıların yaşam kalitesini olumsuz etkileyen ve en kritik endişeleri yansıtan ifadeler ise gelecek kaygısı ve güvenlik konularında toplanmıştır. En düşük ortalama puana sahip ifade "Gelecek kaygısı duymuyorum" (Ort= 2,26) olmuş, katılımcıların toplam %60,7'si (883 kişi) bu ifadeye kesinlikle katılmadığını veya katılmadığını belirtmiştir. İkinci en düşük ortalama skor ise "Kendimi güvende hissediyorum" (Ort= 2,46) ifadesine aittir, nitekim katılımcıların yarısından fazlası, %52'si (758 kişi) bu ifadeye katılmadığını ifade etmiştir.

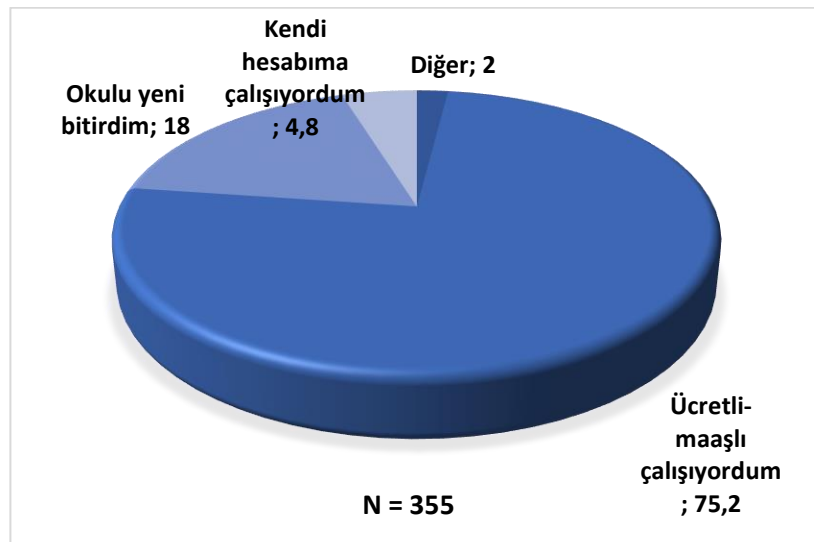
Diğer ifadeler ise daha dengeli veya kararsızlık içeren bir dağılım sergilemiştir. Örneğin, "Kendimi huzurlu hissediyorum" (Ort= 2,89) ifadesi düşük bir ortalamaya sahipken, katılımcıların önemli bir kısmı (%26; 379) kararsız olduğunu belirtmiştir. Mesleki memnuniyete gelindiğinde, "Mesleğimi severek yapıyorum" (Ort= 3,56) ifadesine katılımcıların %56,6'sı olumlu yanıt verirken, %22,5'i ise bu ifadeye katılmadığını belirtmiştir. Bu durum, katılımcıların profesyonel hayatlarında hem olumlu hem de olumsuz duyguları bir arada taşıdığını göstermektedir.

Grafik 35: İşsiz Mühendislerin İş Arama Süresi



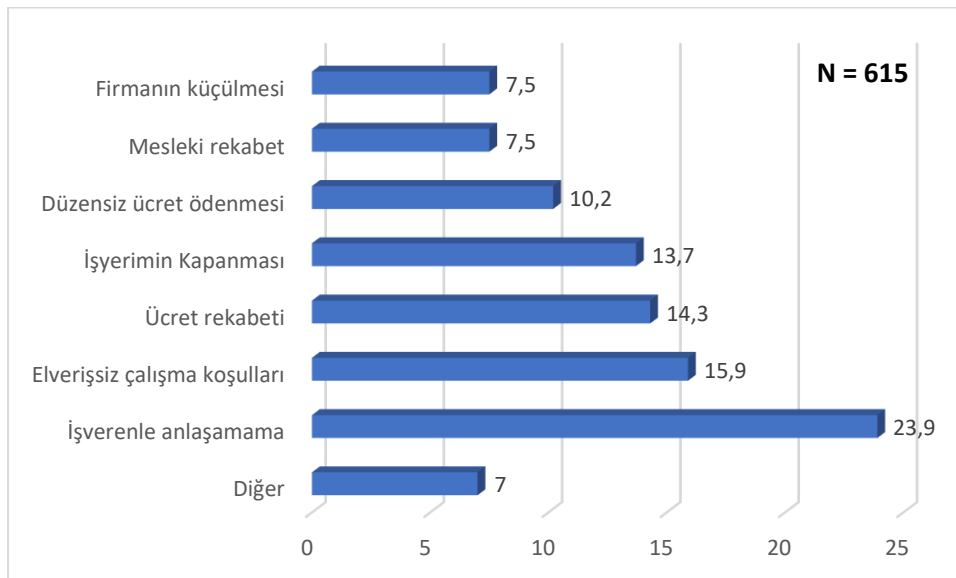
Hali hazırda işsiz olan katılımcılara ne kadar süredir iş aradıkları sorulduğunda verilen yanıtların 1 ay ile 10 yıl arasında değiştiği görülmüştür. En sıklıkla verilen yanıt, 1-3 ay (29,3), 10-12 ay (%19,5) 4-6 ay (%18,3) ve 19 ay ve daha üstüdür (%17,1). Burada ilk altı ay içerisinde iş bulabilenlerin oranının %47,6 olması dikkat çekicidir ve bu düşük bir orandır.

Grafik 36: İşsiz Kalmadan Önceki Konum



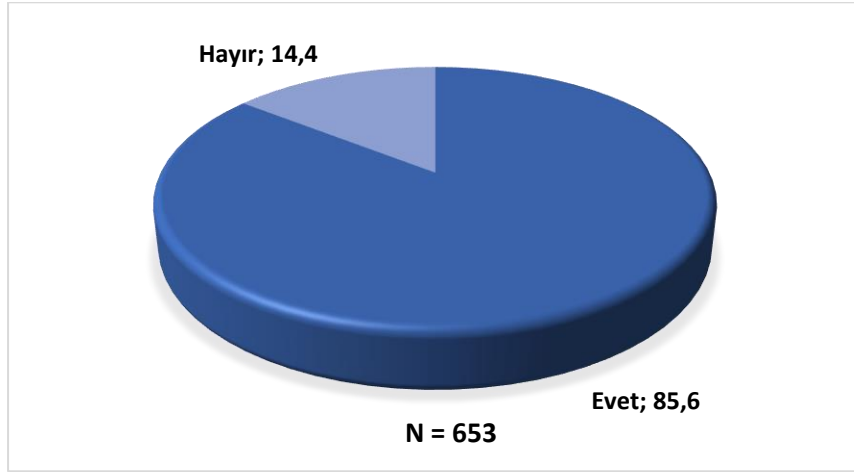
İşsiz olan katılımcılara işlerinden ayrılmadan önce yaptıkları işler sorulduğunda; katılımcıların %75,2'si (267) ücretli maaşlı çalışan olduğunu ifade etmiştir. Okulu yeni bitiren katılımcıların oranı %18 (64) iken, kendi hesabına çalıştığını belirten katılımcıların oranı %4,8'dir (17).

Grafik 37: İşsiz Kalma Nedeni



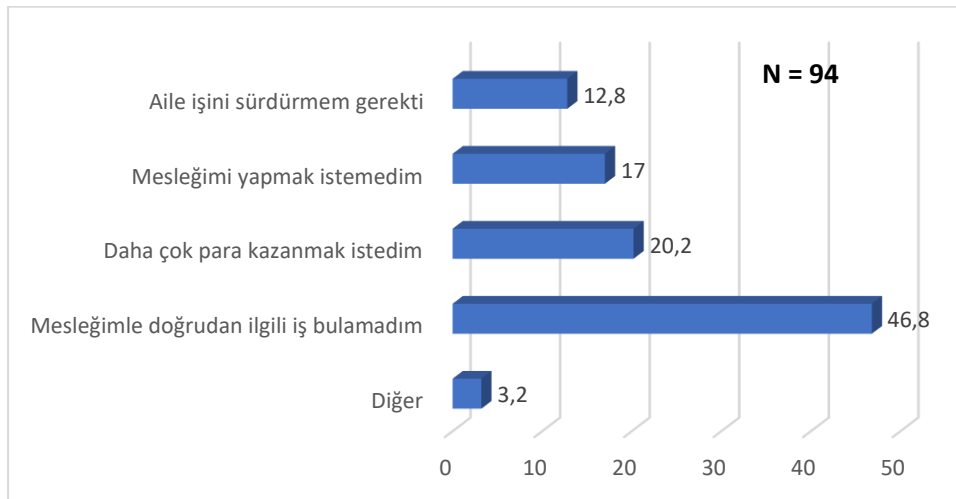
İşsiz katılımcılara işsiz kalma nedenleri sorulduğunda; işverenle anlaşamamanın %23,9 (147) ile birinci sıradaki neden olduğu görülmektedir. Bunu %15,9 (98) ile elverişsiz çalışma koşulları, %14,3 (88) ile ücret rekabeti ve %13,7 (84) ile işyerinin kapanması, %10,2 (63) ile düzensiz ücret ödemesi takip etmiştir. Son olarak %7,5 oranında mesleki rekabet (46) ve firmanın küçülmesi (46) gibi nedenler belirtilmiştir. Diğer nedenler de %7 (43) ile en son ifade edilen nedenler olmuştur.

Grafik 38: Son Yapılan İş Meslekle mi İlgiliydi?



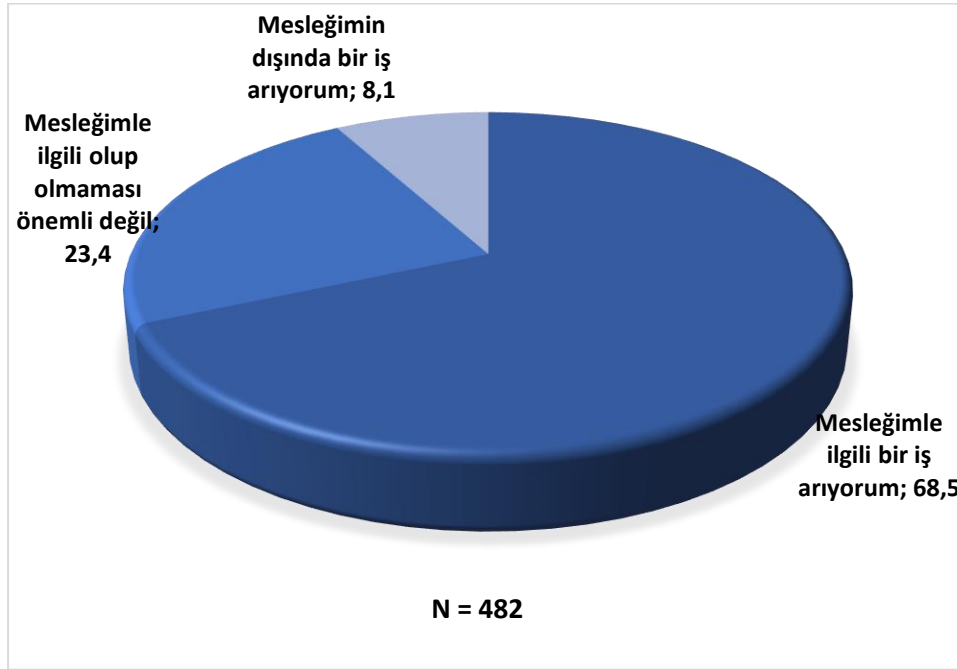
İşsiz katılımcıların %85,6'sı (559) son yaptıkları işin meslekleriyle ilgili olduğunu belirtirken, %14,4'ü (94) meslekleriyle ilgisiz bir iş yaptıklarını belirtmiştir.

Grafik 39: Mesleği Yapmamanın Esas Nedeni



Meslekleriyle ilgisi olmayan işler yapan katılımcılara mesleği yapmamanın nedeni sorulduğunda en fazla verdikleri yanıt %46,8 (44) ile “Mesleğimle doğrudan ilgili bir iş bulamadım” olmuştur. “Daha çok para kazanmayı istedim” yanıtı %20,2 (19) ile ikinci sırada ifade edilen neden olmuştur. Katılımcıların %17’si (16) mesleğini yapmak istemediği için mesleğiyle ilgisiz bir iş yaptıklarını belirtirken, %12,8’i (12) ise aile işini sürdürmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Grafik 40: Aranan İşin Niteliği



Şu anda iş aradığını belirten katılımcıların %68,5’i (330) mesleğiyle ilgili iş ararken, %23,4’ü(113) mesleğiyle ilgili olup olmamasının önemli olmadığını belirtmiştir. İş arayan katılımcıların %8,1’i (39) mesleği dışında bir iş aradığını ifade etmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Mesleki Doyumu

	Ranj: 1-5 Ort (SS)	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman	Belirtmemiş
Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	3,21 (1,47)	223 15,30%	156 10,70%	270 18,50%	177 12,20%	333 22,90%	297 20,40%
Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	2,01 (1,22)	562 38,60%	240 16,50%	184 12,60%	96 6,60%	66 4,50%	308 21,20%
Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	3,07 (1,42)	233 16%	161 11,10%	316 21,70%	179 12,30%	263 18,10%	304 20,90%
Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	2,56 (1,23)	289 19,80%	258 17,70%	369 25,30%	130 8,90%	103 7,10%	307 21,10%
Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	2,80 (1,27)	223 15,30%	249 17,10%	356 24,50%	169 11,60%	146 10%	313 21,50%
İşyerinize hevesle gelir misiniz?	2,80 (1,27)	215 14,80%	256 17,60%	351 24,10%	161 11,10%	150 10,30%	323 22,20%
İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	1,81 (1,05)	585 40,20%	320 22%	145 10%	50 3,40%	41 2,80%	315 21,60%
İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	2,37 (1,24)	350 24%	303 20,80%	272 18,70%	110 7,60%	92 6,30%	329 22,60%
İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	2,68 (1,16)	219 15%	257 17,70%	409 28,10%	162 11,10%	85 5,80%	324 22,30%
Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	2,60 (1,36)	336 23,10%	206 14,10%	286 19,60%	160 11%	135 9,30%	333 22,90%
Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	2,90 (1,52)	303 20,80%	168 11,50%	250 17,20%	125 8,60%	269 18,50%	341 23,40%

Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	2,17 (1,17)	408 28%	336 23,10%	236 16,20%	86 5,90%	66 4,50%	324 2,30%
Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	2,76 (1,27)	238 16,30%	230 15,80%	350 24%	184 12,60%	128 8,80%	326 22,40%
İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	2,60 (1,19)	256 17,60%	261 17,90%	372 25,50%	147 10,10%	87 6%	333 22,90%
İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	2,33 (1,27)	371 25,50%	308 21,20%	246 16,90%	88 6%	105 7,20%	338 23,20%
Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	2,29 (1,10)	328 22,50%	339 23,30%	299 20,50%	113 7,80%	42 2,90%	335 23%
Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz?	1,91 (1,04)	500 34,30%	348 23,90%	181 12,40%	52 3,60%	37 2,50%	338 23,20%
İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	2,46 (1,18)	276 19%	325 22,30%	324 22,30%	102 7%	85 5,80%	344 23,60%
Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	2,84 (1,30)	222 15,20%	223 15,30%	347 23,80%	163 11,20%	163 1,20%	338 2,20%
Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	2,20 (1,12)	367 25,20%	353 24,20%	257 17,70%	89 6,10%	53 3,60%	337 23,10%

Katılımcıların yaptıkları işi genel olarak önemli ve anlamlı buldukları, işleriyle ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye istekli oldukları görülmektedir. Meslekle ilgili gelişmeleri takip etme, seminerlere ve kongrelere katılma, meslektaşlarıyla aktif paylaşım ve fikir alışverişi yapma gibi faaliyetleri sıklıkla gerçekleştirdikleri söylenebilir.

Diğer taraftan tablodan da görülebileceği gibi bir kez daha şansı olsa mesleği yapmayacağını söyleyen katılımcı sayısı oldukça yüksektir. Mesleği başkasına hiçbir zaman önermeyeceğini belirten katılımcıların sayısının da oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Yine benzer şekilde,

fırsatını bulduğunda iş değiştirmeyi isteme, erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi isteme gibi eğilimlerin de yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın sonuçları; maden mühendislerinin ekonomik, sosyal ve kültürel hayatına dair pek çok önemli bulguyu ortaya koymaktadır. Ekonomik olarak geniş bir yelpazede bulunan maden mühendislerinin ortalama maaşları yoksulluk sınırının altında kalmaktadır.

Nitekim, katılımcıların çoğunluğunun işiyle ilgili gelecek kaygısı yaşadığı ve bu kaygının katılımcıların çoğu için tatmin edici ücret alamama ile ilişkili olduğu da bu araştırmada ortaya konan bulgulardandır.

Sendikalaşmanın katılımcılar arasında oldukça düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Sendika üyesi olmak isteyen katılımcıların da anlamlı bir varlığı olduğu göz önüne alınırsa mühendislerin ekonomik şartlarının iyileştirilmesinde sendikalaşmanın rolü üzerine eğilmek faydalı bir strateji olabilir.

Katılımcıların en az yarısının mobbing yaşadığı bulgusu oldukça çarpıcı bir bulgudur. Bu katılımcıların da ezici bir çoğunluğu yaşanana sabretmek zorunda kalmış, çok küçük bir kısmı mobbing uygulayan faili şikâyet etmiştir. Bunda; kurumlarda mobbingi önlemeye ve araştırmaya yönelik mekanizmaların eksik veya zayıf oluşu, mobbingin ispatlanması zor bir eylem oluşu gibi sebeplerin rolü olabilir. Her iki durumda da odaların, işyerlerini bu konuda inisiyatif almaya zorlaması üzerine çalışmalar düşünülebilir.

Araştırma katılımcılarının sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere çok düşük düzeylerde katılım gösterdiği de araştırmanın önemli bulgularındandır. Oysa bu faaliyetlere katılım, ruh sağlığı, iş-yaşam dengesini kurabilme, öznel yaşam kalitesini arttırabilmek açısından oldukça hayatidir.

Katılımcıların da belirttiği gibi fiziksel çalışma koşullarının çalışanlar üzerindeki etkisi genellikle olumsuzdur ve bu durum sadece fiziksel değil, ruhsal sağlığı da tehdit eden bir durumdur.

Bu çalışmada belirtilen sorunların büyük bir bölümünün yalnızca maden mühendislerinin değil, tüm toplumun sorunu olduğu bilinmektedir. Mesleğin ve meslektaşlarının sorunlarını ülke sorunlarından ayrı görmeyen TMMOB Maden Mühendisleri Odası, raporda belirtilen sorunların çözümüne yönelik çalışmalar yapmayı öncelikli faaliyet alanı olarak belirlemiştir.

Kaynakça

- Bilgisayar Mühendisleri Odası (2022) *Bilgisayar mühendisleri profil araştırması raporu*. Bilgisayar Mühendisleri Odası.
- DİSKAR (2024) İşsizlik ve istihdam, arastirma.disk.org.tr/?p=12191
- Gulin WB (2019) Mobbing in the workplace-causes and consequences. *21st Century Pedagogy*, 1(3): 14-19.
- Harvey D (2003) *The New Imperialism*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey D (2005) *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Karçal ZB (2025) The accumulation by dispossession after the February 6 earthquakes. *Reflektif* 6(1): 213-231. <https://doi.org/10.47613/reflektif.2025.209>
- Kaymakoglu B ve TDT Kara (2022) Türkiye’de maden mühendisliği eğitime istatistiksel bakış. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 61(4): 231-238.
- Konan N ve Erkuş ZU (2019) İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbinge uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemleri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19: 407-424.
- Makina Mühendisleri Odası (2025) *Türkiye’de yaşayan mühendisler araştırması*. MMO İstanbul Şubesi.
- Savran S (2015) Class, state and religion in Turkey. In: Balkan N, Balkan E and Öncü A (eds) *The Neoliberal Landscape and the Rise of Islamist Capital in Turkey*. New York: Berghahn Press, pp.41-88.
- Tokatlıoğlu M and Şen S (2019) Public private partnership model in the provision and financing of public services: European Union and Turkey. *International Journal of Public Finance* 4(2): 205-235. <https://doi.org/10.30927/ijpf.624471>



TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI

www.maden.org.tr

Yüksel Caddesi No:40 Kızılay 06420 ANKARA / ÇANKAYA

0312 425 10 80



/MadenMO



/TMMOBMaden