

**TechReport 2023**

**Yazılımcı ve İşveren Raporu:**



**01** Giriş

**02** Aday Profili

**04** Şirket Profili

**06** Yetkinlik Kazanımı

**09** Yazılım Dilleri

**12** İş Alanları

**14** İstihdam

**24** Maaş Trendleri

**26** Bulgular

**27** Sonuç

# Teknolojinin Nabzı: Türkiye’de Dijital Dönüşümün Geleceği

Türkiye’de ve dünya genelinde bilişim sektörünün son dönemdeki dinamikleri, evrimleşen çalışma şartları ve değişen beklentilere cevap verebilmenin önemi hiç olmadığı kadar arttı. Geçtiğimiz yıllarda tüm dünyayı saran pandemi ile birlikte dijital dönüşüm hız kazandı ve teknolojiye olan ilgi, bu alanda yetkinlik kazanma ihtiyacının ne kadar kritik olduğunu bir kez daha gözler önüne serdi.

Bu dönemde, Türkiye’deki teknoloji ekosistemi de yaşanan global trendden nasibini aldı. Yazılım ve teknoloji alanındaki talebin artması, bu alanda yetenekli bireylerin öneminin daha da anlaşılmasına yol açtı. İşte bu sebeple, biz de Techcareer.net olarak, sektördeki son trendleri, beklentileri ve talepleri anlamak adına kapsamlı bir araştırma gerçekleştirdik.

Teknoloji sektöründe 1000’den fazla çalışan, sektöre ilgi duyan aday ve 200’den fazla şirketle gerçekleştirdiğimiz anket çalışmasıyla, sektörün mevcut durumunu, beklentilerini ve vizyonunu derinlemesine analiz ettik.

Bu raporda, teknoloji sektörünün Türkiye’deki yerini, son dönemlerdeki gelişmeleri ve beklenti ve talepleri detaylı bir şekilde inceledik. Raporun amacı, hem adaylar için hem de şirketler için bir rehber oluşturmak, bu sayede teknoloji sektöründe faaliyet gösteren ya da göstermek isteyen bireyler ile şirketleri bilinçlendirerek geleceğe katkı sağlamaktır.

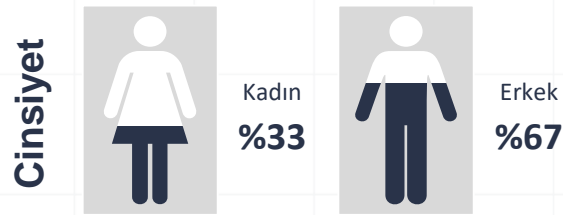
Ek olarak bu raporda hem bireylerin hem işverenlerin merak ettiği teknolojik trendlere, yönelimlere ve güncel teknolojilere de yer verdik. En dinamik öğrenme davranışı gösterilen sektörde çok merak edilen ve yol gösterici olabilecek eğilimleri ve beklentileri ortaya koyduk.

Yazılımcılar ve dijital yetenek olarak tanımladığımız teknoloji çalışanlarının işverenler için önemi her geçen gün daha da artıyor. Bu süreçte, doğru yeteneklerle, doğru şirketleri buluşturarak, sektörün daha sağlam temeller üzerine oturmasını sağlamak en büyük hedefimiz. Bu raporun, bu amacımıza ulaşmamızda önemli bir katkı sağlayacağına inanıyoruz. İyi okumalar dileriz.

A grayscale photograph of three people (two men and one woman) leaning over a table, looking at a laptop. They are in a bright, modern office or meeting room with large windows in the background showing a city skyline. The scene is brightly lit, creating a professional and collaborative atmosphere. A green rectangular box is overlaid on the image, containing the text 'Aday Profili' in white.

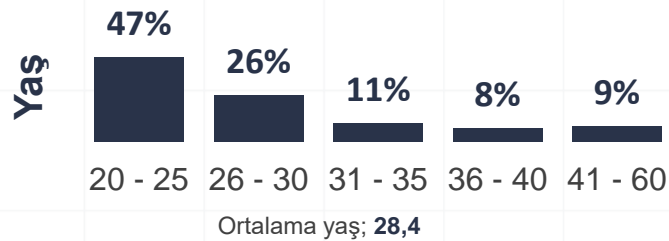
# Aday Profili

## Aday Demografik Dağılımı: Cinsiyet, Yaş, Eğitim Seviyesi



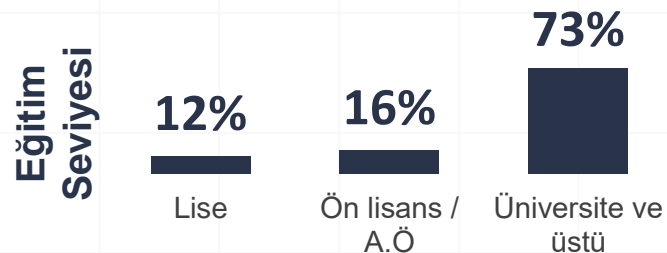
Araştırmaya katılım sağlayan adayların %67'sini erkekler, %33'ünü ise kadınlar oluşturuyor.

Teknoloji alanında erkeklerin hâlâ daha baskın bir konumda olduğunu, ancak kadınların geçtiğimiz yıllara oranla sektörde daha çok yer aldığını görüyoruz.



Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 20-25 yaş aralığında bulunuyor.

Ortalama yaşın 28,4 olduğu bu araştırmada, sektörün genç ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu söyleyebiliriz.



Araştırmaya katılanların %73'ü, lisans ya da daha üst bir eğitim seviyesiyle sektörde yer alıyor.

Lise ve ön lisans mezunlarının oransal olarak daha düşük olmasına karşın sektörde faaliyet göstermesi, teknoloji alanındaki eğitim çeşitliliğini ön plana çıkarıyor.

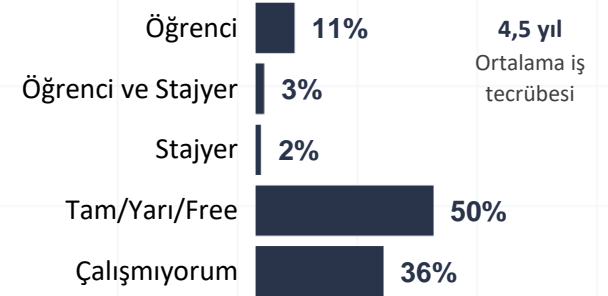
## Aday Demografik Dağılımı: Çalışma Eğilimleri ve Meslek Dağılımı

Araştırmaya katılan adayların büyük bir kısmı çalışma durumunu tam, yarı zamanlı veya serbest olarak tanımlamıştır. Sektöre adım atan genç yeteneklerin, stajyer sıfatıyla tecrübe edinmeye başladığı da dikkat çekmektedir.

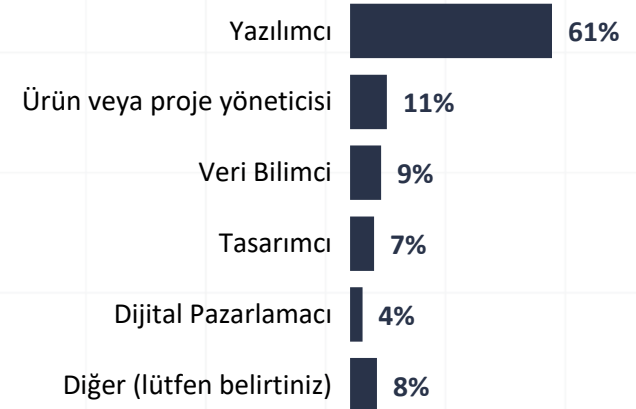
Ortalama 4,5 yıllık iş deneyimi, ankete katılanların, hem yeni mezun ve kariyerine henüz adım atan bireyleri hem de orta seviye deneyime sahip profesyonelleri barındırdığını gösteriyor.

Katılımcıların %61'lik kısmı kendini «Yazılımcı olarak tanımlamaktadır. Ancak sadece aktif kodlama yapan yazılımcılar değil, bilişim sektörünün diğer branşlarından uzmanlar da bu araştırmada yer almaktadır.

### Çalışma durumu



### Çalışan adayların pozisyonu



# Şirket Profili

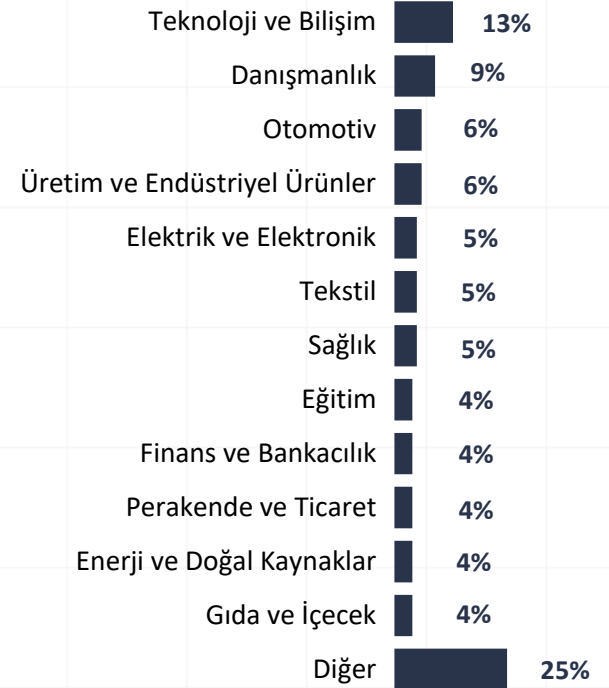
## Sektör Bazlı Şirket Profili

Şirketlerin %13'ü teknoloji ve bilişim sektöründen gelmektedir. Bu kapsamda örneklem grubumuzun büyük bir kısmı bu alanda faaliyet göstermektedir.

Araştırmamızda danışmanlık sektörü %9'luk bir payla otomotiv, üretim ve endüstriyel ürünler %6, elektrik ve elektronik, tekstil, sağlık gibi sektörler %5'lik payla, eğitim, finans ve bankacılık, perakende ve ticaret, enerji ve doğal kaynaklar, gıda ve içecek gibi sektörler de %4'lük pay ile yer almıştır.

Artık her sektörün ve neredeyse her şirketin dijital yetenek dediğimiz çalışanlara ihtiyacı olduğu görülmektedir.

## Şirketlerin faaliyet gösterdiği sektörlerin dağılımı



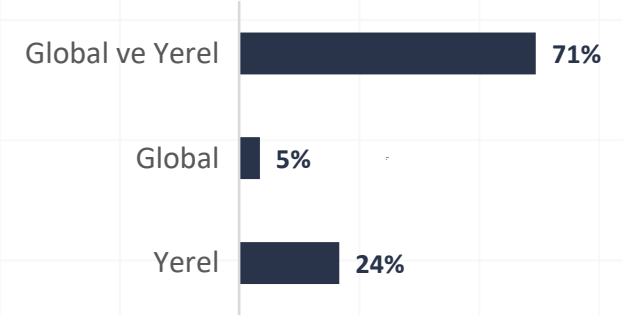


## Şirketlerin Faaliyet Büyüklüğüne Göre Kırılımları

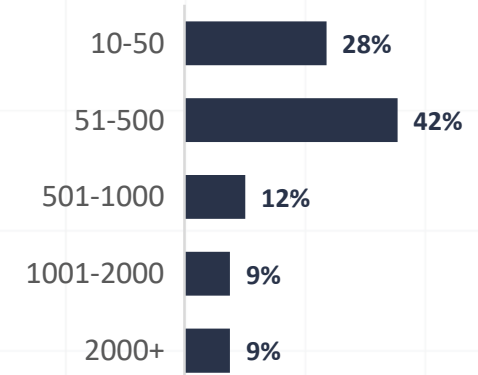
Araştırmamıza dahil olan şirketlerin, %71'i hem global hem de yerel pazarda faaliyet göstermektedir. Bu doğrultuda, geniş bir pazar yelpazesıyla iş yapan, küresel ve yerel müşterilere hizmet verme kabiliyetine sahip şirketler araştırmanın büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Yerel şirketler %24, global şirketler ise %5'lik bir dilimi içermektedir.

Çalışan sayısı dağılımı bakımından şirket profilleri incelendiğinde, %42'lik bir kesimin 51 ile 500 arası çalışana sahip olduğu görülmektedir. Bu, orta ölçekli şirketlerin teknoloji sektöründeki önemini ve ilgisini vurgularken, %28'i 10 ile 50 arası çalışana sahip küçük şirketlerden oluşmaktadır. Diğer yandan, %9'luk iki farklı grup, büyük ölçekli şirketlerden (1001-2000 ve 2000+) oluşmaktadır.

### Şirketlerin faaliyet ölçeği



### Şirketlerin çalışan sayısına göre dağılımı





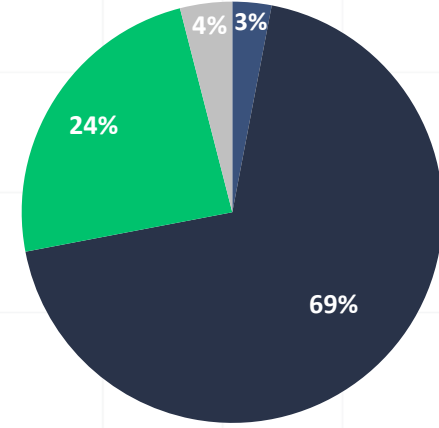
**Yetkinlik Kazanımı**

## Öğrenmede En Dinamik Sektör: Yazılımda Kendini Yenileme İhtiyacı

Yazılım ve teknoloji sektöründeki profesyonellerin büyük bir kısmının sürekli olarak kendilerini güncellediğini ve sektördeki hızlı değişimlere ayak uydurduğunu söyleyebiliriz. Özellikle 3-4 ayda bir teknolojik yenilikleri öğrenenlerin, çoğunlukla 20-30 yaş arası genç yazılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Bu durum, sektörün dinamik yapısını ve genç yazılımcıların teknolojik değişimlere ne kadar hızlı adapte olabileceğini göstermektedir.

Senior yazılımcıların ise, yeni teknolojilere ve metotlara adaptasyonları, belirli bir alanda derinlemesine uzmanlaşmaları sebebiyle daha ölçülü ve seçici kaldığı gözlemlenmektedir.

Adayların yeni teknolojileri öğrenme sıklığı



■ 2-3 senede bir ■ 3-4 ayda bir  
■ Senede bir ■ Daha seyrek

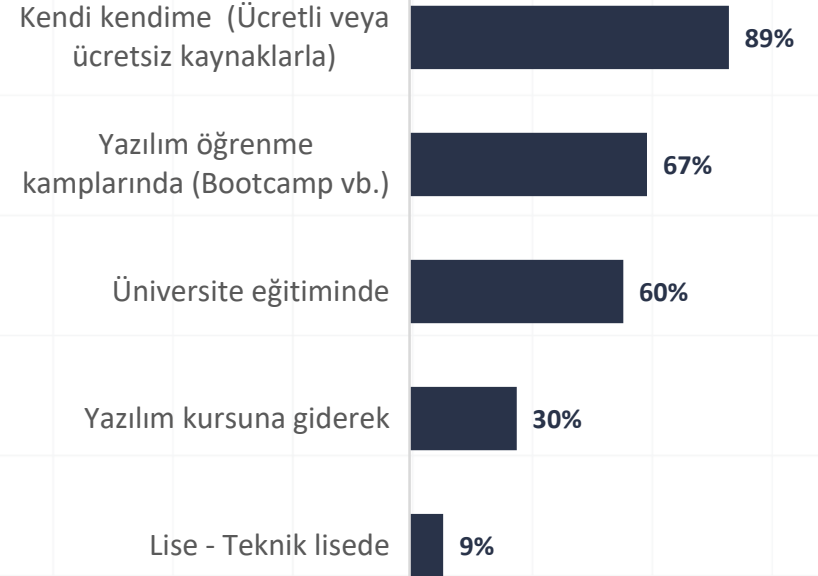
## Yazılımcıların Kullandığı Kaynakların Çeşitliliği

İş hayatına yeni başlayan yazılımcıların büyük bir kısmının bağımsız öğrenmeye eğilim gösterdiğini söyleyebiliriz. Ancak, bootcamp'ler ve üniversite eğitimlerinin de hâlâ önemli bir rol oynadığı gözlemlenmektedir. Bu, sektördeki bireylerin hem kendi çabalarıyla hem de kurumsal eğitimlerle sürekli olarak kendilerini geliştirdiğinin bir kanıtıdır.

Sektörde ücretli ve ücretsiz kaynaklara olan yoğun talep, bu kaynakların arz-talep dengesi ile daha da artmasına sebep olmuş ve sadece formal eğitimle yazılım bilgisi edinen bireylerin değil, sektöre giriş yapmak ve bu alanda kariyer edinmek isteyen herkesin kendi öğrenme yolculuğuna başlayabilmesine de olanak tanımıştır.

Bu eğilim, yazılım sektörünün sadece belirli bir kesime değil, toplumun geniş bir kesimine açık olduğunu ve herkes için fırsatlar barındırdığını göstermektedir.

### Adayların programlama öğrenme yöntemleri

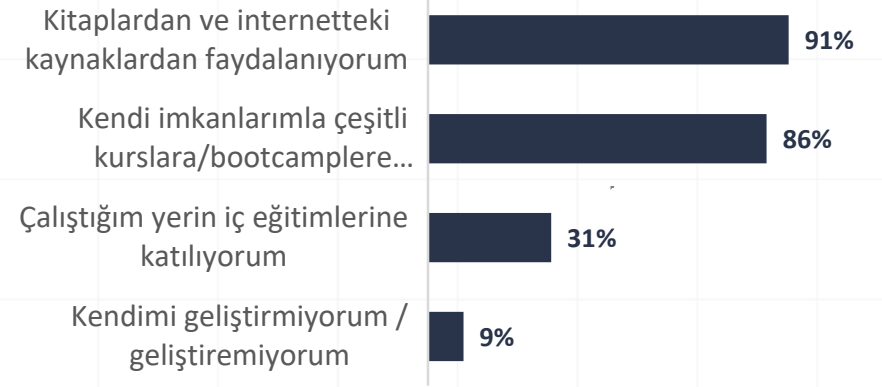


## Aktif Çalışan Yazılımcıların Gelişim Yönelimleri

Günümüz yazılımcıları, kişisel ve mesleki gelişimlerini sürdürmek adına çeşitli kaynaklara yöneliyor. Araştırma sonuçları, %91'lik bir çoğunluğun kitaplar ve internet kaynaklarından faydalandığını ortaya koyarken, %86'lık bir kesimin kendi imkanlarıyla çeşitli kurslara ve Bootcamp'lere katıldığını gösteriyor. Bu, yazılımcıların bilgiye erişimin kolaylaştığı dijital çağda sürekli öğrenme ve adaptasyonun önemini kavradığını işaret ediyor.

Çalışan adayların, çalıştıkları kurumlardaki iç eğitimlere katılım oranı ise %31 olarak görülmektedir. Kendini geliştirmeyen %9'luk kesimin karşılaştığı en büyük engel ise zaman sıkıntısı ve ekonomik nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

### Adayların kendini geliştirme yolları



### Kendini geliştirmeme / geliştirememe nedenleri





# Yazılım Dilleri

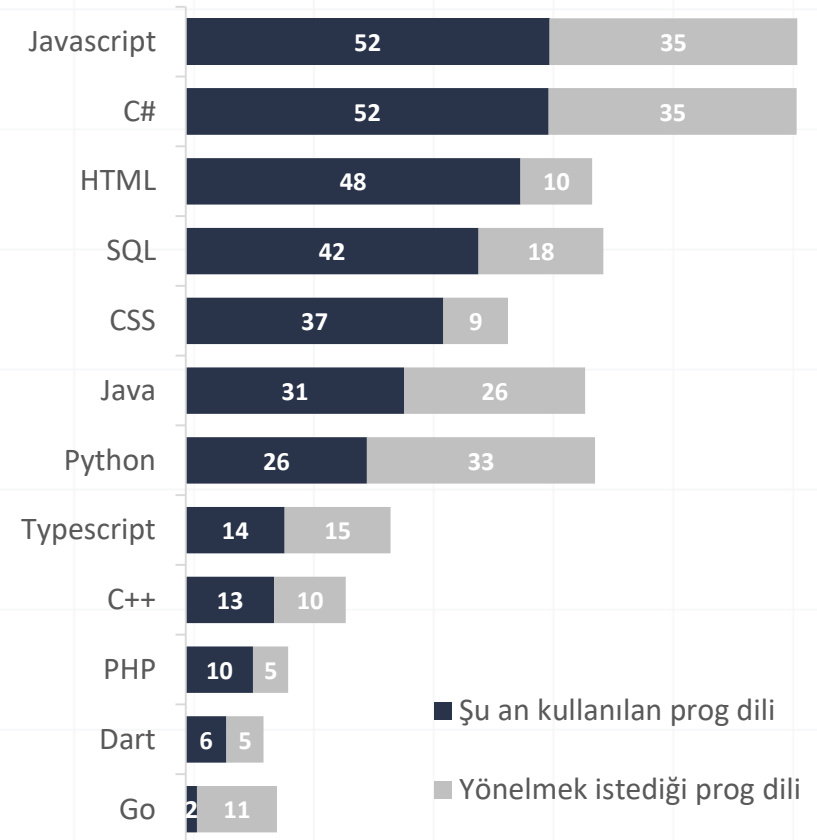
## Yazılımın Öne Çıkanları: Programlama Dilleri

Araştırmada, JavaScript ve C# en popüler diller arasında başı çekiyor; her iki dil %52 oranında aktif kullanılıyor. Bununla birlikte, bu dillere olan ilgi sabit kalırken, Python'da ise bir yükseliş trendi gözlemleniyor.

JavaScript, C#, HTML, SQL ve CSS aktif kullanılan teknolojilerde ilk sıralarda yer alırken, yazılımcıların yönelmek istedikleri dillere baktığımızda durum biraz değişiyor. JavaScript ve C# popülerliğini korurken, Python ve Java, HTML ve SQL gibi temel teknolojileri geride bırakarak, yönelmek istenen dillerde ilk sıralara yerleşiyor.

Diğer yandan, daha niş diller olan Dart ve Go'da ise, şu anki kullanım oranlarına göre öğrenmek isteyenlerin oranı nispeten daha yüksek. Bu da, bu dillerin gelecekteki potansiyel popülerliğine işaret ediyor olabilir.

Adayların kullandığı ve yönelmek istediği programlama dilleri



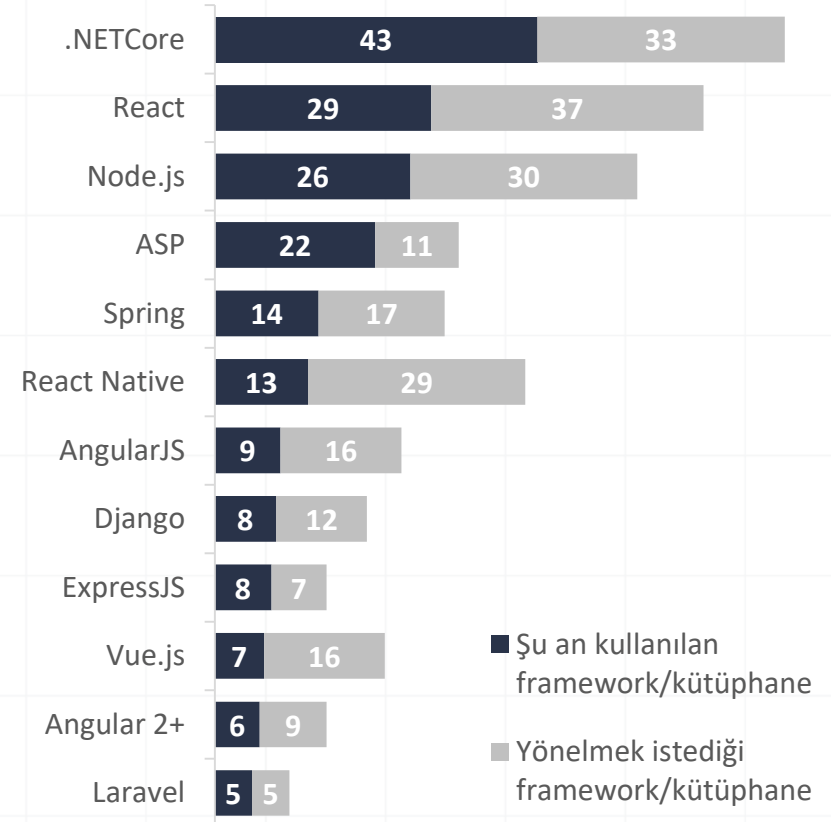
## Yazılımcıların Tercihlerinde Öne Çıkan Framework ve Kütüphaneler

.Net Core, React, Node.js, ASP ve Spring şu anda en yaygın olarak kullanılan frameworkler olarak tercih ediliyor. ExpressJS, Angular 2+, Laravel gibi frameworkler ise nispeten düşük bir kullanım ve tercih oranına sahip.

Yazılımcıların gelecekte hangi frameworklere yönelmeyi planladığına baktığımızda ise React'in %37 ile başı çektiğini görmekteyiz. Bu, React'in popülaritesinin artarak devam edeceğini işaret ediyor.

Ayrıca, React Native ve Vue.js gibi frameworklerin de ilerleyen dönemlerde daha fazla tercih edilmesi beklenmektedir, bu da mobil ve web uygulama geliştirmede farklı teknolojilere olan ilginin arttığını göstermektedir.

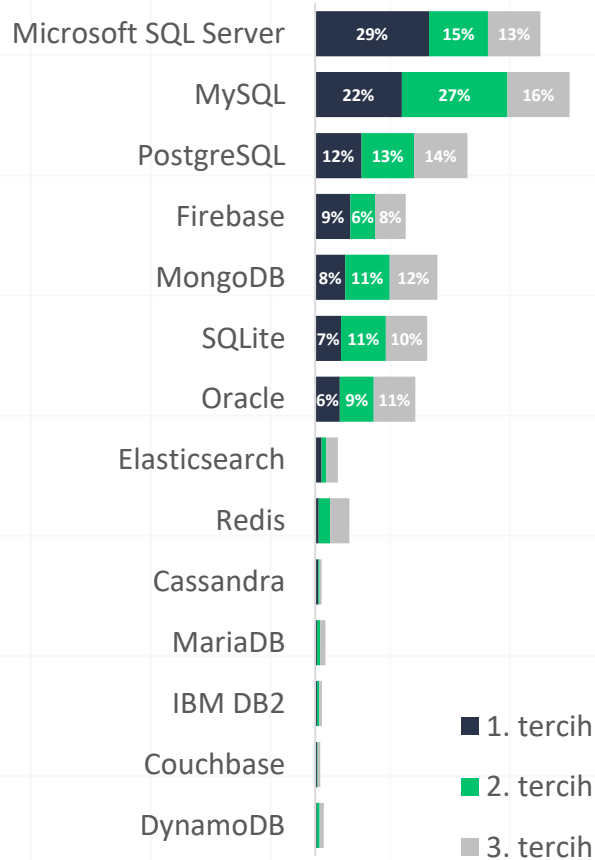
### Adayların kullandığı ve yönelmek istediği frameworkler ve kütüphaneler



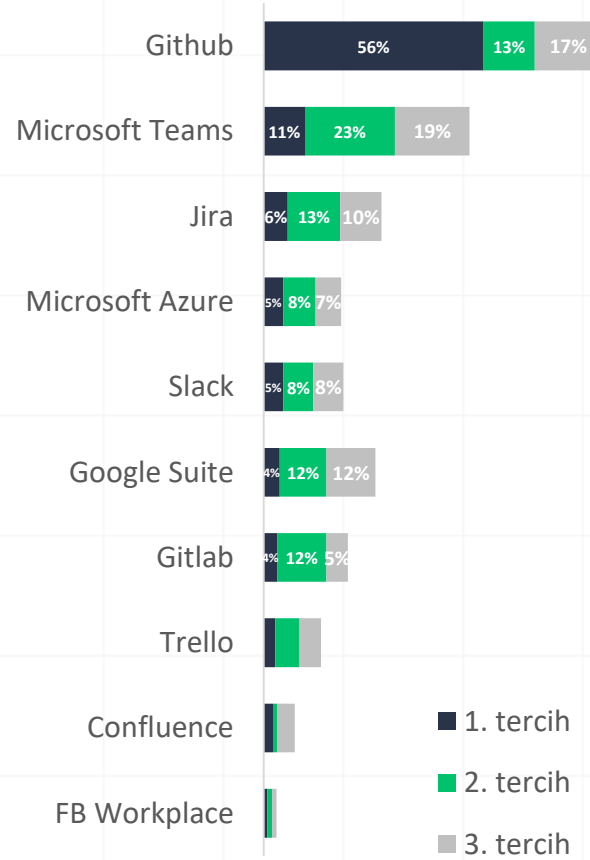


# Yazılımcıların Tercih Ettiği Teknolojik Araçlar ve Platformlar

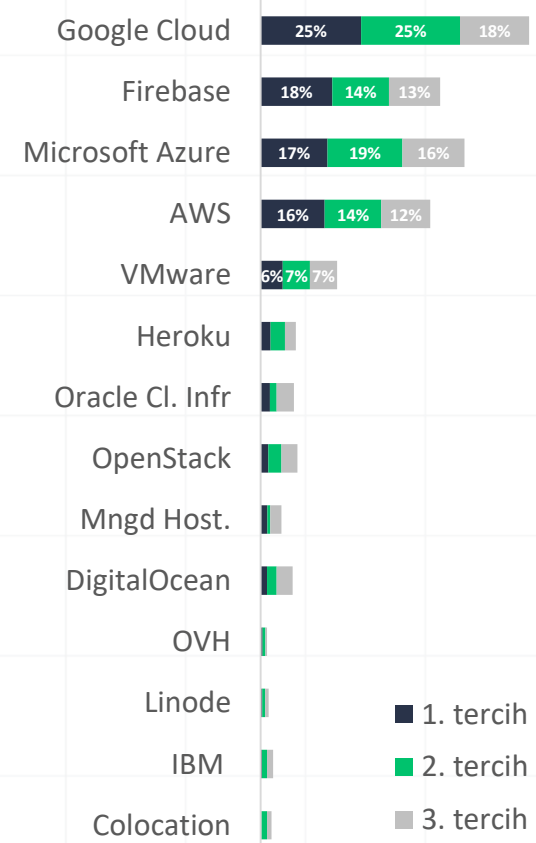
## Kullanılan veri tabanı



## Kullanılan ortak çalışma alanı



## Kullanılan bulut platformu



# İş Alanları



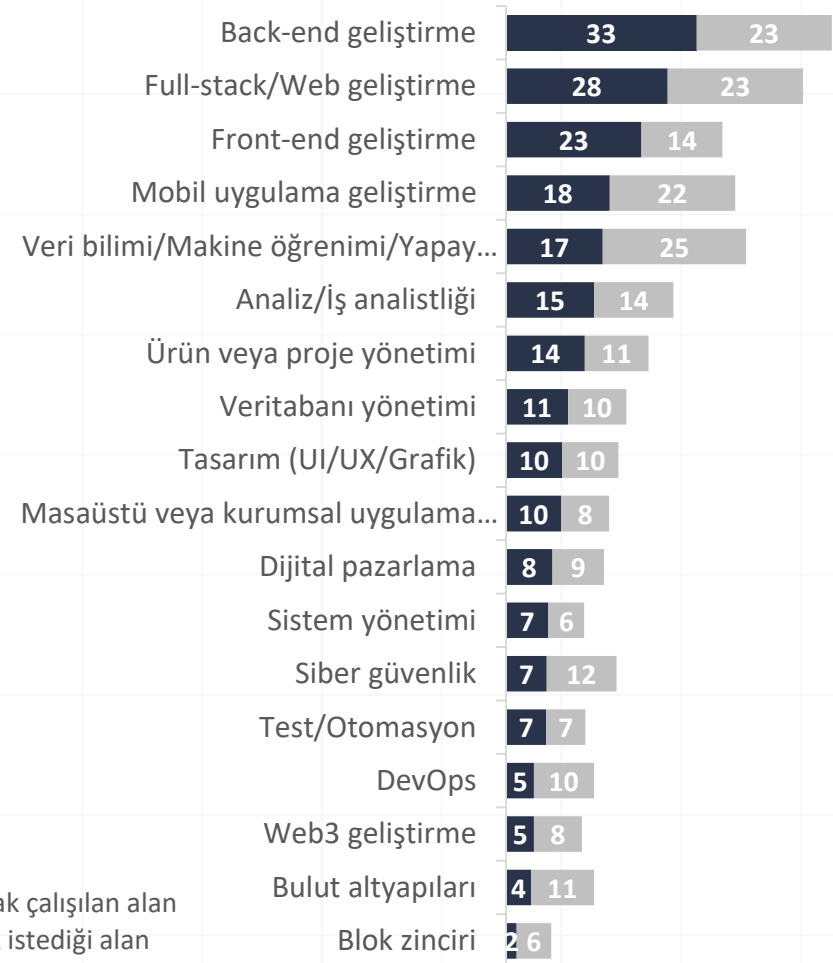
## Adayların Uzmanlık Alanları ve Geleceğe Yönelik Kariyer Hedefleri

Araştırma sonucuna göre, yazılımcıların şu an en yoğun olarak faaliyet gösterdiği teknoloji alanı "Back-end" olarak öne çıkıyor, ardından "Full-stack" ve "Front-end" takip ediyor. Bu da günümüzde uygulama ve web tabanlı projelerin popülerliğini ve bu alanlarda çalışan yazılımcı sayısının fazlalığını gösteriyor.

"Full-Stack Web Geliştirme" en çok ilgi gören alan olurken, "Veri Bilimi/Makine Öğrenimi" (%25) gibi yeni teknolojilere olan ilginin arttığını görmekteyiz.

Özellikle veri bilimi ve makine öğrenimi alanına olan ilginin yüksek olması, yapay zeka ve otomasyonun geleceğin teknolojileri arasında önemli bir yer tutacağını işaret ediyor.

### Adayların faaliyet gösterdiği ve yönelmek istediği alanlar



■ Aktif olarak çalışılan alan  
■ Yönelmek istediği alan

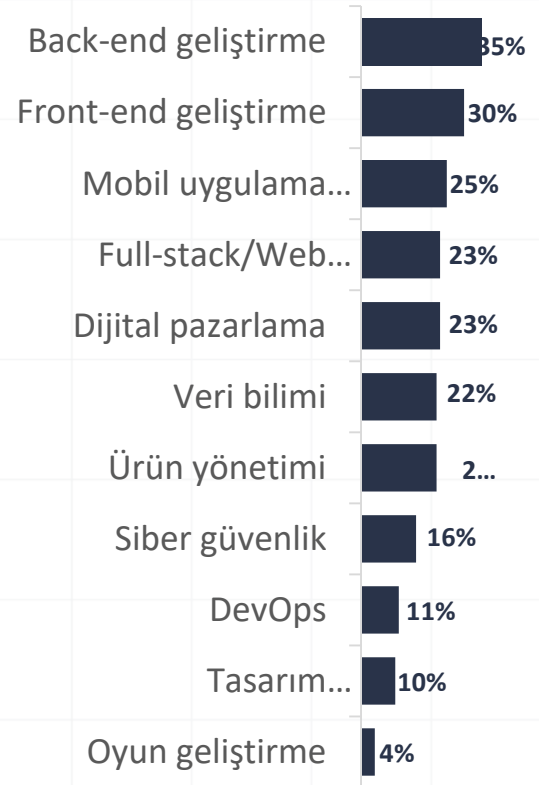
## İhtiyaç ve İlgil: Teknolojik Trendlerin Kıyaslamalı Analizi

Araştırmaya göre, şirketlerin teknoloji departmanlarında en fazla ihtiyaç duyduğu pozisyonlar Back-end, Front-end, Mobil uygulama geliştirme olarak sıralanmaktadır. Bu veriler, günümüz teknolojik trendlerinin web ve mobil uygulama geliştirme üzerine yoğunlaştığını gösteriyor. Ancak ilginç bir şekilde, adayların aktif olarak çalıştığı alanlarla şirketlerin ihtiyaçları arasında bazı farklar bulunmaktadır.

Özellikle, 'Mobil uygulama geliştirme' alanında şirketlerin %57 oranında ihtiyaç duyduğunu belirtmesine karşın, adayların sadece %18'i bu alanda faaliyet gösteriyor ve %22'si bu alana yönelmek istiyor.

Benzer şekilde, 'Veri bilimi' pozisyonu için şirketlerin ihtiyacı %49 iken, adayların sadece %17'si bu alanda çalışıyor, fakat %25'i bu alana ilgi duyduğunu belirtiyor.

### Şirketlerin teknoloji departmanındaki pozisyon ihtiyacı





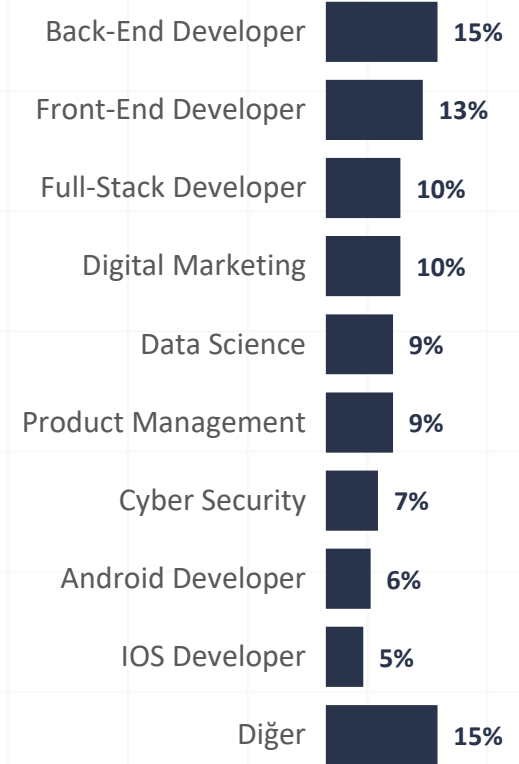
İstihdam

## Şirketlerin İş Gücü Gereksinimi

Araştırmanın ışığında, şirketlerin işe alımlarda en fazla tercih ettiği pozisyonlar "Back-End Developer" (%15) ve "Front-End Developer" (%13) pozisyonlarıdır. Bu, teknoloji sektöründeki şirketlerin yazılım geliştirme alanında yoğunlaştığını ve bu pozisyonlarda yetenekli profesyonellere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu veriler, yazılım geliştirme pozisyonlarının sektördeki işe alımlarda öne çıkan pozisyonlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu veriler, işe alımlarda farklı pozisyonlara olan talebi ve bu pozisyonların farklılık gösterdiğini göstermektedir. Her pozisyon, belirli beceri ve uzmanlıklara sahip profesyonelleri hedeflemektedir ve işe alımların dağılımı sektöre ve projeye bağlı olarak değişmektedir.

### Şirketlerin işe alımlarda tercih ettiği pozisyonlar

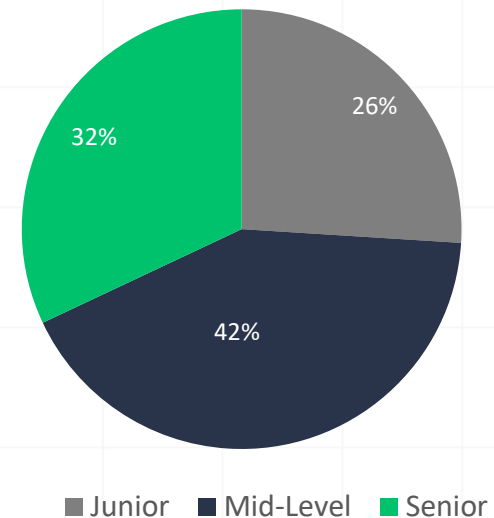


## Şirketlerin İhtiyaç Duyduğu Kıdemli İş Gücü

Araştırmanın ışığında, şirketlerin işe alımlarda en fazla tercih ettiği pozisyonlar "Back-End Developer" (%15) ve "Front-End Developer" (%13) pozisyonlarıdır. Bu, teknoloji sektöründeki şirketlerin yazılım geliştirme alanında yoğunlaştığını ve bu pozisyonlarda yetenekli profesyonellere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu veriler, yazılım geliştirme pozisyonlarının sektördeki işe alımlarda öne çıkan pozisyonlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu veriler, işe alımlarda farklı pozisyonlara olan talebi ve bu pozisyonların farklılık gösterdiğini göstermektedir. Her pozisyon, belirli beceri ve uzmanlıklara sahip profesyonelleri hedeflemektedir ve işe alımların dağılımı sektöre ve projeye bağlı olarak değişmektedir.

### Şirketler hangi seviyelerde işe alım yapıyor?

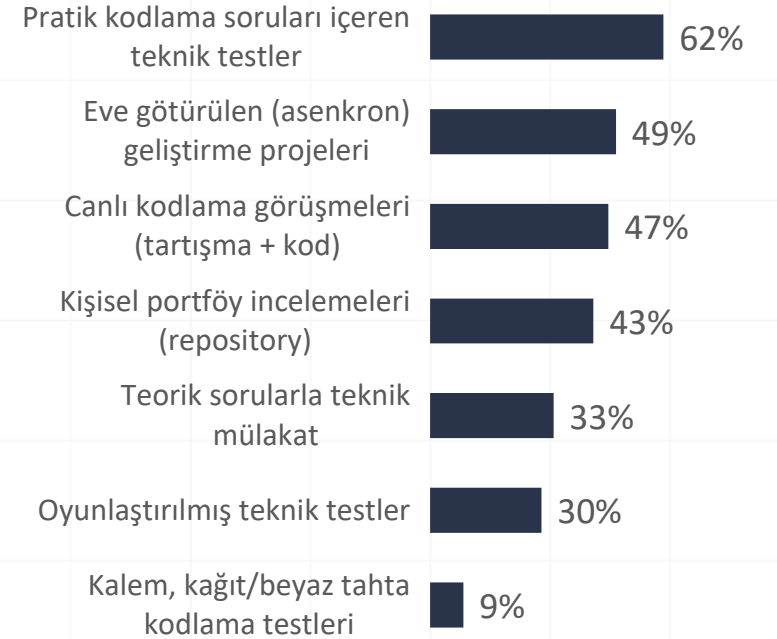


## Teknik Yetkinliklerin Değerlendirilmesi: Aday Tercihleri ve Yaklaşımların Evrimi

Teknik yeteneklerini değerlendirirken adaylar, gerçek hayatta karşılaşılabilecekleri pratik senaryoları temsil eden yöntemlere yönelmektedir. Bu eğilim, pratik kodlama testleri ve asenkron geliştirme projeleri gibi uygulamalı değerlendirme yöntemlerinin tercih edilmesinde belirgin olarak görülmektedir. Adaylar, teorik bilgilerini sadece sözlü olarak ifade etmek yerine, gerçekte ne kadar etkili olduklarını gösterebilecekleri uygulamalı testleri daha değerli bulmaktadır. Bu bağlamda, teorik sorularla yapılan teknik mülakatların sınırlı bir kabul gördüğü söylenebilir.

Diğer yandan, kalem ve kağıtla yapılan geleneksel kodlama testlerinin popülerliğinin azalması, değerlendirme yöntemlerinin modern teknolojiye ve adayların beklentilerine uyum sağlama eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, işe alım süreçlerinin, adayların teknik becerilerini daha etkin bir şekilde değerlendirebilmek için sürekli olarak yenilendiğini gösteriyor.

### Adaylara göre teknik becerilerini en iyi yansıtan değerlendirme yöntemleri



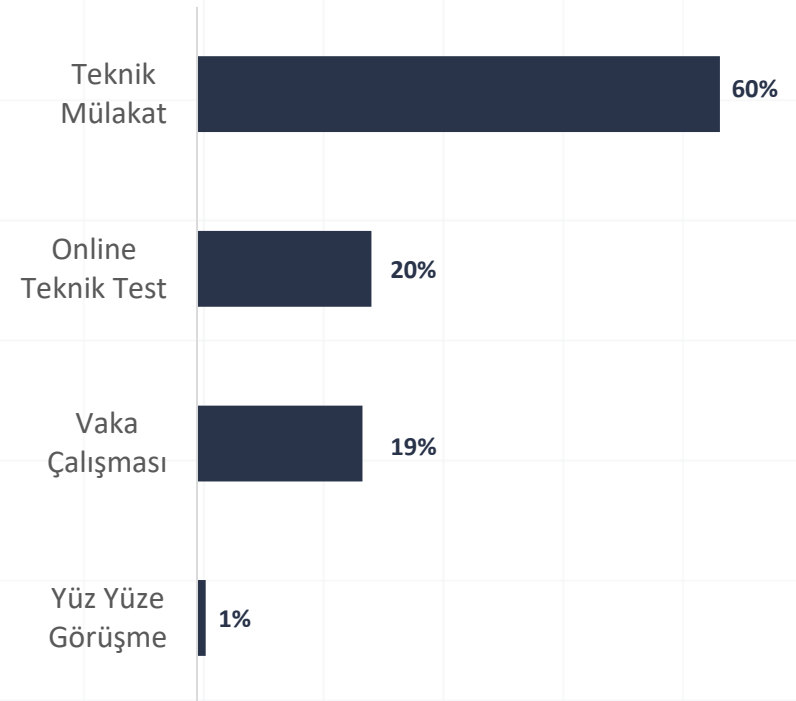


## Teknik Yetkinliklerin Değerlendirilmesi: Şirketlerin Tercihleri

Şirketler için teknik mülakatlar en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. Bu tür mülakatlar, adayların teknik bilgilerini ve problem çözme yeteneklerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilir. Online teknik testler, adayların temel bilgi düzeyini sınamak ve genel teknik yeteneklerini ölçmek için kullanılır.

Gerçek dünya senaryolarında adayların davranışlarını ve kararlarını ölçmek için de Vaka çalışmaları tekniğinin şirketler için kullanışlı bir teknik olduğunu söyleyebiliriz. Bir ölçme tekniği olarak kullanılabilen yüz yüze görüşmelerin de en az tercih edilen olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### Şirketlerin teknik yeterlilik ölçüm metotları



## Şirketlerin ve Adayların Bakış Açısından Teknik Yeterlilik Ölçme Yöntemleri Karşılaştırması

---

Araştırma, adayların teknik becerilerini değerlendirmek için pratik uygulamaları daha etkili bulunduğunu gösteriyor. Özellikle pratik kodlama soruları, asenkron geliştirme projeleri ve kişisel portföy incelemeleri, adayların tercih ettiği yöntemler arasında yer alıyor. Bu yöntemler, adayların gerçek dünya problemlerine yaklaşımlarını, bağımsız çalışma yeteneklerini ve projelerini nasıl yönettiklerini göstermektedir.

Diğer yandan, şirketler genellikle teknik mülakatlar ve online teknik testler gibi teoriye dayalı ölçüm metotlarını tercih etmektedir. Bu durum, adaylar ve şirketler arasında teknik yetenek değerlendirmesi konusunda bir fikir ayrılığı olduğunu gösteriyor. Şirketlerin teorik ve geleneksel yaklaşımları benimserken, adaylar uygulamalı ve gerçek dünya senaryolarına dayalı yöntemleri daha doğru bulmaktadır.

Bu farklılık, işe alım süreçlerinde uyumsuzluğa yol açabilir ve adayların gerçek potansiyellerinin tam olarak değerlendirilmesini engelleyebilir. Bu durum, şirketlerin işe alım standartlarını gözden geçirmelerini ve hem teorik bilgiyi hem de pratik uygulama yeteneklerini ölçen daha esnek ve çeşitli değerlendirme yöntemlerini benimsemelerini gerektirir, böylece adayların yeteneklerinin daha doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve işe alım süreçlerinin genel verimliliğinin artırılması sağlanabilir.



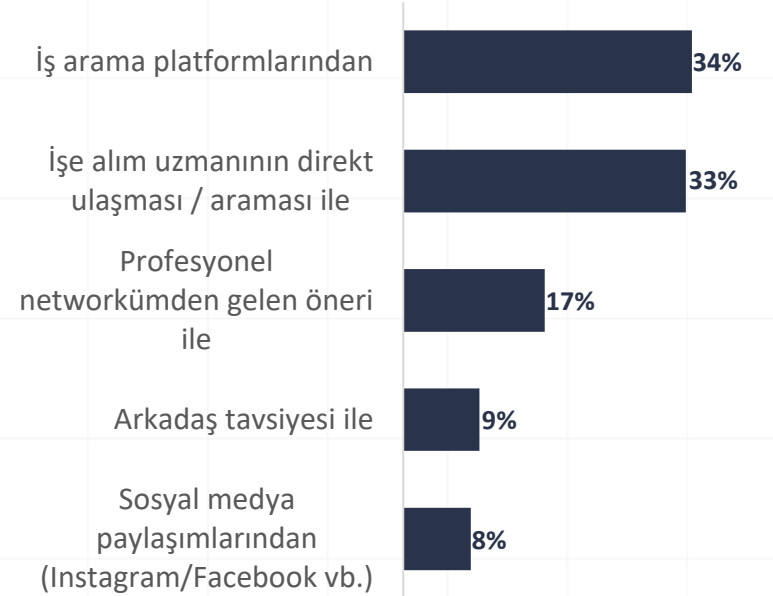
## İş Arama Sürecinde Adayların En Çok Dikkatini Çekenler

Adayların iş fırsatlarına ulaşma yöntemleri arasında iş arama platformlarının öne çıktığını görmekteyiz; %34 ile bu platformlar en popüler seçenek olarak belirlenmiştir. %33'lük bir dilime sahip olan işe alım uzmanlarının doğrudan adaya ulaşması ise özellikle 20-30 yaş arası adayların tercihi olmuştur.

Diğer yandan, genellikle deneyimli 36-60 yaş aralığındakiler, profesyonel networklerden gelen önerilere daha fazla değer veriyor. Ayrıca, arkadaş tavsiyeleri ve sosyal medya paylaşımları da iş arayışında dikkate alınan yöntemler arasında.

Genel olarak, dijital araçların iş arama sürecinde önemli bir rol oynadığını, ancak kişisel bağlantıların ve network tavsiyelerinin hala etkili olduğunu söyleyebiliriz.

### Yeni iş fırsatları için adayların dikkatini çeken kanallar



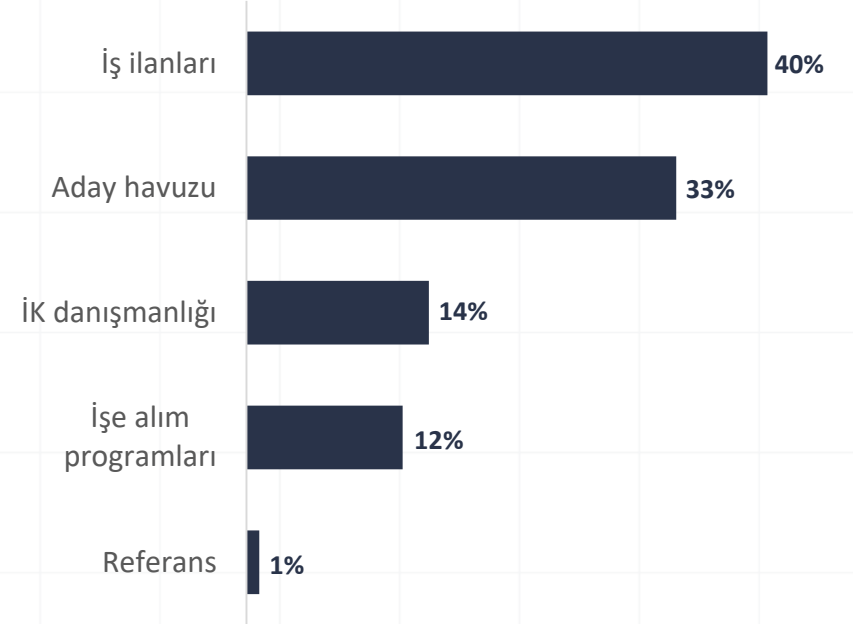
## İstihdam Süreçlerinde Şirketler ve Adaylar Arasındaki Dinamikler

İşe alım süreçlerinde, şirketlerin %40'ı iş ilanlarına başvurarak işe alım yapmayı tercih ediyor. Bu, adaylarda olduğu gibi dijital platformların şirketler için önemli bir rol oynadığını gösteriyor.

Aday havuzunu tercih eden şirketlerin ise, birebir etkileşimin ve önceden oluşturulmuş aday havuzlarının kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koyuyor.

Referans, işe alımlarda %1'lik bir kesimde kalıyor. Ancak adayların %9'u arkadaş tavsiyesiyle yeni fırsatlara yöneldiğini belirtiyor. Bu, şirketlerin referans yöntemini daha etkin kullanabileceğini gösteriyor.

### Şirketlerin işe alımlarda tercih ettiği yöntemler



## Adaylarının İş Seçiminde Öncelikleri: Maddiyattan Öteye Bakış

Şirketlerin adaylara teklif ettiği maaş, iş seçiminde en çarpıcı özellik olarak karşımıza çıkıyor; ancak bu, adayların sadece maddi beklentileri olduğunu göstermiyor. Çalışma şekli, pandemi sonrası yeni normalde, adayların iş seçiminde birçok diğer faktöre göre daha belirgin bir kriter haline gelmiştir.

Eğitim ve gelişim fırsatlarının yüksek oranda tercih edilmesi, adayların iş yaşantılarını statik bir süreç olarak değil, dinamik ve evrimsel bir yolculuk olarak gördüklerini işaret ediyor. Adaylar, sadece sektördeki son trendlere ayak uydurmakla kalmayıp, aynı zamanda bireysel gelişimlerini de sürdürmek istiyorlar.

Adayların iş tercihlerinde hem maddi hem de manevi faktörlerin belirleyici olduğunu açıkça görüyoruz. Bu da günümüz şirketlerine, çalışanlarına sadece maaş ya da ekstra haklar sunmanın ötesinde, onların kariyer ve yaşam kalitesini zenginleştirecek fırsatlar sunma zorunluluğunu hatırlatıyor.

### Adayların işe girerken en çok önem verdiği unsurlar



## İşten Ayrılma Sebeplerinin Öncelikleri ve Paralelliği

İş seçiminde en öne çıkan unsur olan "Maaş", iş değiştirme nedenleri arasında da "Maaşın/ücretlerin yetersiz olması" başlığı yine zirvede.

Eğitim ve gelişim olanaklarına işe başlarken verilen önem, işten ayrılma nedeni olarak "Kendimi geliştiremediğim bir iş ortamı olması" ile burada da karşımıza çıkıyor.

### Adayların olası iş değiştirme nedenleri



## Çalışma Model Tercihlerinde Adaylar ve Şirketler

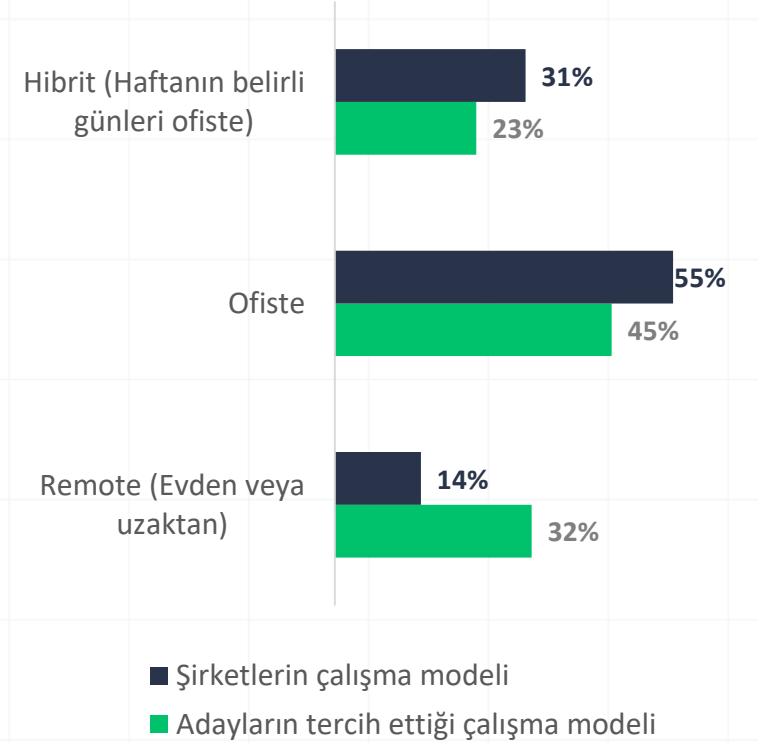
Adayların çalışma modeli tercihlerine odaklandığımızda, 26-35 yaş aralığındaki genç bireylerin uzaktan çalışma modelini (remote) yoğun bir şekilde benimsediklerini görmekteyiz. Diğer yandan, 30-60 yaş aralığındaki daha olgun bireylerin fiziksel ofis ortamını tercih ettikleri belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır.

Şirketlerin çalışma modeline baktığımızda, belirgin bir şekilde ofis ortamının hala baskın bir tercih olduğunu gözlemleyebiliriz.

Hibrit çalışma modeli, şirketler arasında beklenenin altında bir benimseme oranına sahip. Bu durum, bazı şirketlerin, çalışanlarıyla yüz yüze etkileşimde bulunma ve geleneksel iş yapış şekillerini koruma eğiliminde olduklarını gösteriyor.

Adaylar için oldukça popüler olan Remote çalışma modeli, şirketler açısından düşük oranda tercih ediliyor. Teknoloji sektöründeki adayların esnek çalışma modellerine olan ilgisiyle şirketlerin yeni çalışma modellerine adaptasyon hızları arasında bir uyumsuzluk olduğunu söyleyebiliriz. Önümüzdeki yıllarda, şirketlerin işe alım ve yetenek yönetimi stratejilerini yeniden değerlendirmeleri gerekebilir.

### Çalışma Modelleri



# Maaş Trendleri

A person in a white shirt is working at a desk. Their left hand is on a laptop keyboard, and their right hand is on a calculator. The desk is covered with various financial reports and documents, including one labeled 'Monthly Report'. The background is a blurred office setting with a window.



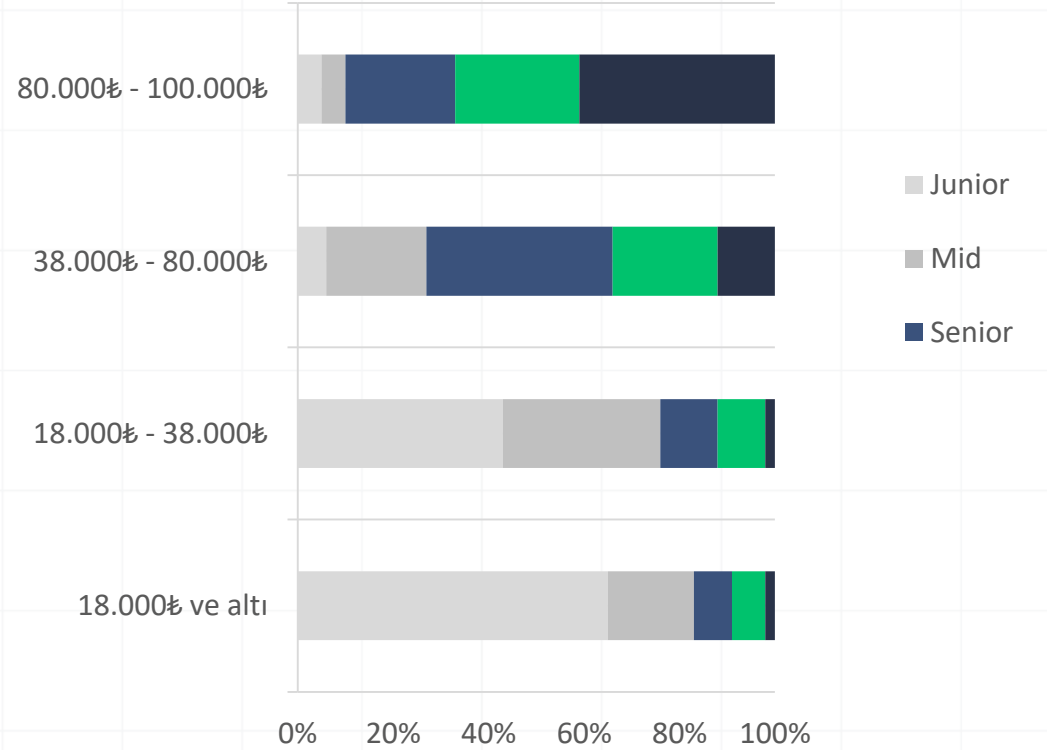
## Kıdemin Maaşa Etkisi

Kıdem seviyesinin artışıyla beraber maaş aralığının da yükselmesi oldukça beklenen bir sonuçtu. Özellikle üst düzey yönetici pozisyonundaki adayların maaş aralığı, diğer kıdem seviyelerine göre belirgin bir şekilde daha yüksektir.

Bu durum, sektörde deneyim ve sorumluluğun maaşla doğru orantılı olarak arttığını teyit etmektedir.

Maaş verileri 2023 yılının Eylül ayına aittir.

Adayların kıdemlerine göre maaş dağılımları



## Son Dönemlerin Zam Oranları

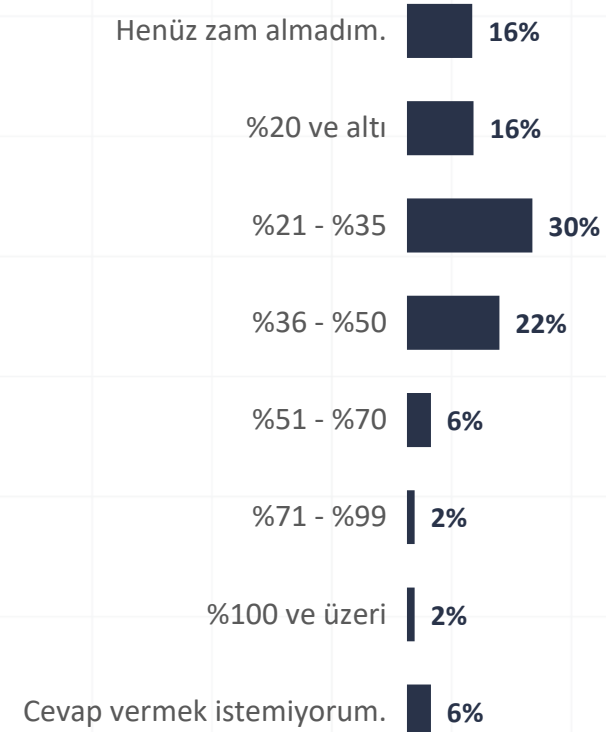
Teknoloji sektöründeki adayların maaş zamlarıyla ilgili aldığı sonuçlar oldukça çeşitli bir dağılım gösteriyor. Adayların yaklaşık üçte biri son aldığı zammın %21 - %35 aralığında olduğunu belirtiyor. Bu oran, sektör genelinde kabul edilmiş bir standart olabilir.

Araştırmaya katılanların %16'sı ise herhangi bir zam almadığını, yine diğer %16'sı son aldığı zam oranının %20 ve altında olduğunu ifade ediyor.

Özellikle ekonominin ani yükseliş ve düşüşler yaşadığı dönemlerde, şirketlerin maaş ve zam politikaları daha temkinli ya da değişken olabilir. Ekonomik dalgalanmaların ve belirsizliklerin, hem aday hem de şirketler açısından bu orantısızlık üzerinde de etkisinin olması muhtemeldir.

Maaş zammı verileri 2023 yılının Eylül ayına aittir.

### Adayların aldığı son zam oranı



# Bulgular

Teknoloji sektöründe **bağımsız öğrenme**, formel eğitime kıyasla daha yaygın bir yaklaşım olarak benimseniyor. Bu durum, sektörün geniş bir topluluk için erişilebilir ve fırsatlarla dolu olduğunu gösteriyor.

Teknoloji sektöründeki adaylar, dijital çağın imkanları sayesinde **sürekli öğrenme ve adaptasyonun** önemini benimsemiş durumdadır. Özellikle genç nesil teknolojik yeniliklere hızla adapte olmaktadır.

**En popüler programlama dilleri** arasında Javascript, C#, HTML, SQL ve CSS bulunurken; **en yaygın framework ve kütüphaneler** .Net Core, React, Node.js, ASP ve Spring olarak sıralanıyor.

Yazılımcılar en çok **Back-End, Full-Stack ve Front-End** alanlarında aktifken, şirketlerin teknoloji departmanları için en çok talep ettiği pozisyonlar **Back-End, Front-End ve Mobil Uygulama Geliştirme**'dir.

Şirketlerin **işe alımlarda kıdem tercihi** sırasıyla Mid-Level, Senior ve Junior olarak belirtilmiştir.

Adaylar gerçekçi senaryolara dayalı uygulamalı testleri teorik mülakatlara göre daha etkili bulurken, şirketlerin tercihi genellikle teori temelli teknik mülakatlardan yana oluyor.

**İş arama platformları**, adaylar ve şirketler için ana tercih kaynağıdır. Gençler, işe alım uzmanlarının doğrudan temasını tercih ederken, deneyimli bireyler profesyonel referanslarına daha çok değer veriyor.

Adayların iş seçiminde ve değişim süreçlerinde **maaş**, belirleyici bir faktördür. Sunulan maaşın yetersizliği, teknoloji sektöründeki adaylar için en büyük iş değiştirme nedenidir.

Teknoloji sektöründeki adaylar, **esnek çalışma modellerini** tercih ediyorlar; ancak şirketlerin esnek, remote çalışma modellerine adaptasyon süreçleri yavaş ilerliyor.

Teknoloji sektöründe, **deneyim ve kıdem** artıçça maaş aralığı yükselirken, ekonomik dalgalanmalar maaş zammı dağılımlarını etkileyebiliyor.

# Sonuç

Şirketler ve teknoloji sektöründeki adaylar ile gerçekleştirdiğimiz kapsamlı araştırmamızı 2023 Eylül ayında tamamladık. Bu süre zarfında, sektörün nabzını tutma ve dinamiklerini anlama fırsatı yakaladık. Hem adayların hem de şirketlerin sesini duyarak, sektörel trendler, ihtiyaçlar ve beklentiler konusunda zengin bir bilgi havuzuna ulaştık.

Teknoloji sektörü, sürekli değişen ve evrilen bir yapıya sahip. Bu nedenle, bu tür anket çalışmaları, sektördeki değişikliklere ayak uydurabilmek ve doğru stratejileri belirleyebilmek adına kritik bir öneme sahip. Elde ettiğimiz bulgular, hem adaylar için kariyer yolculuklarını şekillendirebilme hem de şirketler için doğru işe alım ve yetenek yönetimi stratejilerini belirleyebilme potansiyeline sahip.

Ankete katılarak, TechReport 2023 Yazılımcı ve İşveren Raporu'nun yayınlanmasına destek olan herkese teşekkür ederiz. Hem adaylar hem de şirketler için sağladığınız bilgiler, teknoloji sektöründe daha bilinçli ve stratejik kararlar alabilmemiz için rehber niteliği taşıyor.

Teknoloji sektöründeki güncel kariyer fırsatları, sektörel trendler ve daha fazlası hakkında bilgi sahibi olmak için [techcareer.net](https://techcareer.net) platformumuzu ziyaret edebilirsiniz.

Teknolojiyle kalın, güncel kalın!