

2026

İŞ, İSTİHDAM ve İŞSİZLİK Raporu





TMMOB

İnşaat Mühendisleri Odası

Necatibey Cad. No57 Kızılay / Ankara

Tel: 0 312 294 30 00 - Faks: 294 30 88

E-posta: imo@imo.org.tr - www.imo.org.tr

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası 50.Dönem Yönetim Kurulu

Selçuk Uluata	Yönetim Kurulu Başkanı
Hatice Ülkü Özer	Yönetim Kurulu 2. Başkanı
Eylem Ulutaş Ayatar	Sekreter Üye
İhsan Kaş	Sayman Üye
Tansel Önal	Üye
Burkay Güçyetmez	Üye
Hüseyin Orkun Kılıç	Üye
Engin Fırat Ata	Üye
Elif Ersoy	Üye
Murat Yılmaz	Üye
Cafer Çetin	Üye
Ufuk Akın	Üye
Temel Pirli	Üye
Recep Yılmaz	Üye

1. İçindekiler

1.ARAŞTIRMANIN ÖZETİ.....	9
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KARŞILAŞTIRMA ESASLARI.....	10
2.1.Katılımcıların Demografik Görünümü	10
2.2.Eğitim ve Mesleki Deneyim	11
2.3.Şubelere Göre Katılım.....	12
3.GELİR, GEÇİM VE BORÇLANMA	14
3.1.Mesleki Gelir.....	14
3.2.Hane Geliri ve Geçim Kapasitesi	15
3.3.Gelirin Giderleri Karşılama Durumu	15
3.4.Gündelik Yaşam İçin Borçlanma.....	16
3.5.Borçlanma Kanalları ve Kredi Kullanımı	18
3.6.Kredi Kartı Ödemeleri	19
3.7.Borç Yapılandırması ve Tasarruf.....	20
3.8.Hane Yapısı, Eşlerin Çalışma Durumu ve Konut.....	21
4.İSTİHDAM.....	22
4.1.İstihdamın Yapısı.....	22
4.2.İş Arama ve Çalışmama Durumları	22
4.3.Cinsiyete Göre Çalışma Yaşamı.....	23
4.4.Genç Mühendislerin Durumu.....	24
4.5.İşsizlik Deneyimi ve İşsiz Kalma Nedenleri.....	25
5.İŞ	26
5.1.Çalışma Alanları ve Uzmanlaşma.....	26
5.2.Özel Sektörde İşyeri ve İşe Erişim	27
5.3.Özel Sektörde Çalışma Süreleri	28
5.4.Özel Sektörde Fazla Çalışma ve Örgütlenme	29

5.5.Özel Sektörde Mesleki Gelişim ve Çalışma Ortamı.....	29
5.6.Özel Sektörde Gelecek Kaygısı ve İş Kurma	30
5.7.Kamuda İstihdam ve Mesleki Çalışma	31
5.8.Kamuda Çalışma Süreleri ve Gelecek Kaygısı.....	32
5.9.Kamuda Liyakat ve Yönetmelik Uygulamaları.....	33
6.İŞSİZLİK.....	40
6.1.Mühendis İşsizliğinin Nedenlerine İlişkin Görüşler.....	40
6.2.İstihdamı Artırmaya Yönelik Talepler.....	41
7.GELECEK, KAYGILAR VE TALEPLER.....	42
7.1.Yurt Dışında Çalışma ve Mesleği Yeniden Seçme	42
7.2.Mesleğin Geleceğini Etkileyen Gelişmeler.....	43
8.SONUÇLAR	45
8.1.Sonuç ve Öneriler.....	45
8.1.1.Kendi İsteğiyle Meslek Dışı Çalışanlar	45
8.1.2.Home Office Çalışanlar	45
8.1.3.Emekli İşyeri Sahipleri.....	46
8.1.4.İşyeri Sahipleri / Ortakları	46
8.1.5.Çalışmayan, İş Arayan Mühendisler	46
8.1.6.İş Bulamadığı İçin Meslek Dışı Çalışanlar	47
8.1.7.Ücretli Çalışanlar.....	47
8.1.8.Özel Sektörde Ücretli Çalışanlar.....	47
8.1.9.Kamuda Çalışanlar	48
8.1.10.Emekli, İş Arayan Mühendisler.....	49
8.1.11.Emekli, Ücretli Olarak Çalışanlar	49
8.1.12.Ortağı Olduğu İşyerinde Fiilen Çalışmayanlar.....	50
8.1.13.Genç Mühendisler ve Kadın Mühendislerin İstihdamı	50
8.1.14.İşsizlik Nedenleri ve İstihdamın Artırılması.....	51

8.1.15.Mesleğin Geleceği ve Mühendislerin Beklentileri.....	51
EKLER	52
Ek 1 Cinsiyete Göre Ekonomik ve Mesleki Göstergeler.....	52
Ek 2 Cinsiyete Göre Mesleki Gelir.....	52
Ek 3 Yaşa Göre Geçim ve Mesleki Tercih	53
Ek 4 Mesleğin Geleceğine İlişkin Diğer Yanıtlar	54
Ek 5 Uzmanlık Alanlarının Kontrollü Özeti.....	54
Ek 6 Mesleki Bilgi ve İşin Niteliği	55
Tablolar Listesi	
Tablo 1 - Öne Çıkan 2026 Bulguları.....	9
Tablo 2 – Üyelerin cinsiyet durumuna göre oranı.....	10
Tablo 3 - Yaş gruplarının iki dönemdeki dağılımı ve üye dağılımı	10
Tablo 4 - Mezuniyetten sonra geçen süre.....	11
Tablo 5 - Şubelere göre örneklem dağılımı ve Oda üyelerinin şubelere göre dağılımı.....	13
Tablo 6 - 2026 aylık düzenli meslek geliri	14
Tablo 7 - Geniş gruplarda aylık hane geliri	15
Tablo 8 - Giderleri karşılayabilme durumunun karşılaştırması.....	15
Tablo 9 - Çalışma durumuna göre borçlanma.....	17
Tablo 10 - Borç kaynağı ve kredi türleri	18
Tablo 11 - Kredi kartı ödeme davranışları	19
Tablo 12 - Yapılandırma ve tasarruf göstergeleri	20
Tablo 13 - Hane yapısına ilişkin 2026 göstergeleri	21
Tablo 14 - 2026 çalışma durumu seçenekleri	22
Tablo 15 - Çalışmama ve iş arama göstergelerinin kapsamı	23
Tablo 16 - Cinsiyete göre çalışmama ve iş arama.....	23
Tablo 17 - Yaşa göre çalışmama ve iş arama	24
Tablo 18 - Çalışmayan ve iş arayanların işsiz kalma nedeni.....	25

Tablo 19 - Ortak çalışma alanı göstergeleri.....	26
Tablo 20 - Özel sektörde çalışma mekânı.....	27
Tablo 21 - Özel sektörde haftalık çalışma süresi	28
Tablo 22 - Özel sektörde ek çalışma ve örgütlenme	29
Tablo 23 - Özel sektörde mesleki gelişim ve çalışma ortamı göstergeleri	30
Tablo 24 - Özel sektörde gelecek kaygısının nedenleri.....	31
Tablo 25 - Kamuda çalışma mekânı	31
Tablo 26 - Kamuda haftalık çalışma süresi.....	33
Tablo 27 - Kamu sektöründe çalışma koşulları ve liyakat sistemine ilişkin yanıtlar.....	34
Tablo 28 - Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Çalışma Süreleri.....	36
Tablo 29 - Evden çalışanlar ve fiili çalışmayan ortakların mesleki geliri.....	37
Tablo 30 - Emekli aylığı dağılımı.....	38
Tablo 31 - Emeklilik deneyimi göstergeleri	39
Tablo 32 - İşsizliğin nedenleri.....	40
Tablo 33 - İstihdamı artırma yolları	41
Tablo 34 - Yurt dışında çalışma isteğinin gruplara göre dağılımı	42
Tablo 35- Mesleğin geleceği için en sık belirtilen sekiz başlık.....	43
Tablo 36 - Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler.....	52
Tablo 37 - Cinsiyete göre mesleki gelir dağılımı.....	52
Tablo 38 - Yaşa göre seçilmiş göstergeler	53
Tablo 39 - Mesleğin geleceği sorusunun diğer seçenekleri	54
Tablo 40 - Uzmanlık ana alanlarında standart seçenek bildirimleri	55
Tablo 41 - İşin niteliği için ek karşılaştırmalar	55
Şekiller Listesi	
Şekil 1 - Yaş gruplarına göre katılımcılar	11
Şekil 2 - Eğitim düzeyi.....	12
Şekil 3 - Mesleki gelir dağılımı	14

Şekil 4 - Meslek gelirinin yeterliliği.....	16
Şekil 5 - 2026 gündelik yaşam için borçlanma durumu	17
Şekil 6 - Kredi türlerinin görülme sıklığı	18
Şekil 7 - 2026 kredi kartı ödeme davranışları	19
Şekil 8 - Borç yapılandırması ve tasarruf	20
Şekil 9 - 2026 konut sahipliği	21
Şekil 10 - Çalışmama ve iş arama ayrımı.....	23
Şekil 11 - Cinsiyete göre iş arayan çalışmayanların payı.....	24
Şekil 12 - Yaşa göre iş arayan çalışmayanların payı	25
Şekil 13 - 2026 ücretli çalışanların hizmet alanları.....	26
Şekil 14 - 2026 özel sektörde çalışma mekânı	27
Şekil 15 - Özel sektörde haftalık çalışma saatleri.....	28
Şekil 16 - Özel sektörde çalışma ortamı göstergeleri	30
Şekil 17 - 2026 kamuda çalışma mekânı	32
Şekil 18 - Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri	33
Şekil 19 - Kamuda liyakat ve siyasi müdahale	35
Şekil 20 - Mevcut İşlerindeki Çalışma Süreleri.....	36
Şekil 21 - Meslek dışında çalışanların ekonomik göstergeleri.....	38
Şekil 22 - Emekli katılımcıların çalışma durumu.....	39
Şekil 23 - 2026 işsizlik nedenleri.....	40
Şekil 24 - İstihdamı artırmaya ilişkin görüşler	41
Şekil 25 - Mesleği yeniden seçme yanıtı.....	42
Şekil 26 - Mesleğin geleceğine ilişkin öncelikler	44

SUNUŞ

İnşaat mühendisliği, insanların güvenli yapılarda yaşamasından kentlerin ve altyapının inşasına kadar yaşamın temel ihtiyaçlarıyla doğrudan ilişkili bir meslektir. Elbette, mühendislik hizmetlerinin niteliği, bu hizmeti üreten mühendislerin sahip olduğu bilgi ve birikimin yanı sıra, hangi koşullarda çalıştıklarıyla da yakından ilişkilidir. Bu nedenle meslektaşlarımızın çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin veriler, mesleğimizin bugününü değerlendirmek açısından ne kadar önem taşıyorsa, tüm toplumun geleceğinin güvencesi açısından da bir o kadar önemlidir.

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası olarak hazırladığımız 2026 İş, İstihdam ve İşsizlik Raporu, bu alandaki güncel durumu ortaya koymak amacıyla hazırlandı. Temmuz 2026'da gerçekleştirilen araştırmaya 2.538 Oda üyemiz katıldı. Araştırmada gelir ve geçim koşulları, borçlanma ve tasarruf, istihdam ve işsizlik, çalışma yaşamı, emeklilik ve mesleğin geleceğine ilişkin beklentiler ele alındı. 2021 yılında yayımlanan araştırmamızdaki ortak göstergeler de yeniden değerlendirilerek iki dönem arasındaki değişimler izlenmeye çalışıldı.

Beş yıllık dönemin ardından ortaya çıkan sonuçlar, çalışma yaşamındaki değişimleri olduğu kadar süreklilik gösteren sorunları da görmemize olanak sağlıyor. Ekonomik koşullardan çalışma sürelerine, iş güvencesinden mesleki gelişim olanaklarına kadar farklı başlıklarda ortaya çıkan sonuçlar, mühendislerin çalışma yaşamının birbirini etkileyen pek çok unsurdan oluştuğunu gösteriyor. İşsizlik deneyimleri, genç mühendislerin durumu, emeklilik sonrasında çalışma ve mesleğin geleceğine ilişkin beklentiler de bu tabloya farklı boyutlar ekliyor.

Araştırmanın önemli bir yönü de mesleğimizin geleceğine ilişkin değerlendirmelerin doğrudan mühendislerin görüşlerine dayanmasıdır. Eğitimden istihdama, uzmanlaşmadan mesleki yeterliliğe kadar uzanan başlıklarda verilen yanıtlar, önümüzdeki dönemde hangi konuların daha fazla tartışılması gerektiğine ilişkin önemli ipuçları sunuyor. Bu açıdan rapor, mevcut durumu tespit etmenin yanı sıra mesleğimizin geleceğine dair bir tartışma zemini de oluşturuyor.

Bu raporun, inşaat mühendislerinin çalışma yaşamına ilişkin güncel bir başvuru kaynağı olmasını ve elde edilen verilerin mesleğimizin sorunlarının anlaşılması, çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve mühendislik hizmetlerinin geleceğinin tartışılması açısından faydalı olmasını diliyoruz.

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu

1. ARAŞTIRMANIN ÖZETİ

Temmuz 2026'da hazırlanan anket SMS ile Odamıza kayıtlı yaklaşık 150.000 üyeye iletilmiş ve 5 gün içerisinde yanıt veren 2.538 Oda üyesinin yanıtları bu çalışmanın hazırlanmasında veri olarak kullanılmıştır. Ankete katılanların yaş, cinsiyet ve şubelere göre oranlarının Oda üyelerinin profiliyle uyumlu olması çalışmanın doğruluk payını arttırmaktadır. Bu çalışmada geçim güclüğü, borçlanma, uzun çalışma saatleri ve mesleki gelecek kaygısı gibi konular bir arada ele alınmıştır. Ayrıca raporda, Nisan 2021'de Odamız tarafından yayımlanan "Türkiye'de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik" araştırmasının ortak göstergeleri karşılaştırılmış, yeni sorular kendi soru kapsamaları içinde değerlendirilmiştir.

Çalışma, inşaat mühendislerinin yaşadıkları sorunlar hakkında çarpıcı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Gelirinin giderleri karşılamadığını ya da karşılamakta zorlandığını belirtenler, bu soruyu yanıtlayan 1.800 kişinin %62,2'sidir. Gündelik yaşam için borçlananların payı %60,4, tasarruf yapamayanların payı %70,7'dir.

Mühendislerin %15,2'si genel asgari ücrete yakın ya da ondan daha az gelir elde etmektedir.

Özel sektörde ücretli çalışan verileri incelendiğinde haftada 45 saatin üzerindeki çalışma %61,3'e ulaşmaktadır. Aynı grupta gelecek kaygısı %75,1, işyerinde mesleki eğitim almama %54,8 düzeyindedir.

Katılımcıların 214'ü çalışmadığını ve iş aradığını, 48'i çalışmadığını ve iş aramadığını belirtmiştir. Ayrıca emekli olup iş arayan 65 kişi bulunmaktadır. Bu kategoriler birlikte değerlendirildiğinde, 2021 yılında yayımlanan raporda %28,2 olarak verilen "işsiz" oranının bu raporda %8,43'e karşılık geldiği görülmektedir. Çalışmayan ve iş aramayanlar, emekli olup iş arayanlar ve iş bulamadığı için meslek dışında çalışanlar da eklendiğinde geniş tanımlı işsizlik oranı %15,2'ye ulaşmaktadır. Bu sonuç, 2021'den 2026'ya inşaat mühendisliği mesleğinde işsizlik oranında bir düşüş olduğunu göstermektedir. Ancak raporda bu düşüşün 6 Şubat depremlerinin ardından deprem bölgesindeki inşaat faaliyetleriyle ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla söz konusu düşüşün kısa vadeli olabileceği ve önümüzdeki yıllarda işsizlik oranının artabileceği tahmin edilmektedir.

Tablo 1 - Öne Çıkan 2026 Bulguları

Gösterge	Oran
Geçimini sağlayamayan veya zorlanan	62,2
Gündelik yaşam için borçlanan	60,4
Tasarruf yapamayan	70,7
Özel sektörde 45 saatin üzerinde çalışan	61,3
Mesleği yeniden seçmeyecek olan	51,3

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KARŞILAŞTIRMA ESASLARI

2021 araştırması 15–23 Şubat 2021’de gerçekleştirilmiş, 4.100 anketten cinsiyet, yaş ve şube tabakalarına göre seçilen 4.047 yanıt analiz edilmiştir.

2026 verisi, 17–22 Temmuz 2026 tarihli anket çalışmasıdır ve 2.538 farklı kişinin verdiği yanıttan oluşmaktadır. SMS gönderilen üye sayısı ve güncel ana kitle yaklaşık 150.000 üyedir.

Çalışma durumuna göre farklı sayfalarda sorulan eşdeğer sorular kişi bazında birleştirilmiştir. Birleştirilen ortak alanlarda aynı kişide birden fazla dolu yanıt bulunmadığı kontrol edilmiştir.

2.1. Katılımcıların Demografik Görünümü

2026 araştırmasına katılanlar arasında, eşit paylaştırma sonrasında kadınların oranı %13,4, erkeklerin oranı %86,6’dır. 2021 örnekleminde bu oranlar sırasıyla %11,7 ve %88,3’tür.

Tablo 2 – Üyelerin cinsiyet durumuna göre oranı

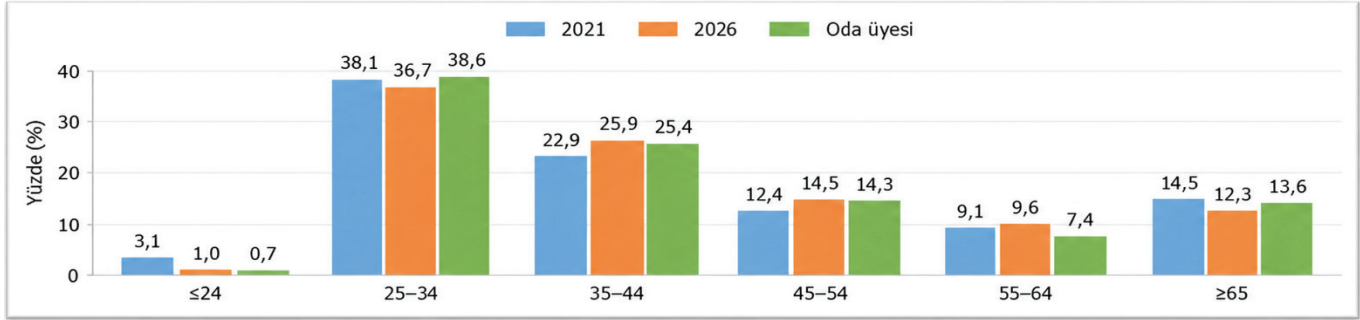
Cinsiyet	Oran %	2026 Oda Üye Oranı %
Kadın	13,4	13,7
Erkek	86,6	86,3

35 yaş altı katılımcılar 956 kişidir ve yaşını belirten 2.538 kişinin %37,7’sini oluşturur. 2021’deki %41,2’ye göre gençlerin örneklemdaki ağırlığı daha düşüktür.

Tablo 3 - Yaş gruplarının iki dönemdeki dağılımı ve üye dağılımı

Yaş grubu	2021 %	2026 %	Oda Üye Oranı %
24 yaş ve altı	3,1	1,0	0,7
25-34 yaş arası	38,1	36,7	38,6
35-44 yaş arası	22,9	25,9	25,4
45-54 yaş arası	12,4	14,5	14,3
55-64 yaş arası	9,1	9,6	7,4
65 yaş ve üstü	14,5	12,3	13,6

Şekil 1 - Yaş gruplarına göre katılımcılar



2.2. Eğitim ve Mesleki Deneyim

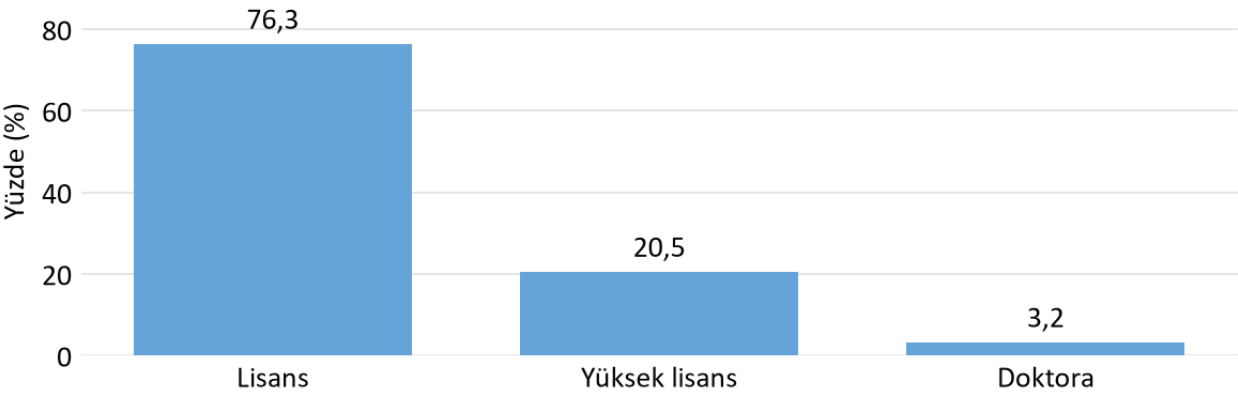
Eğitim düzeyini bildirenlerin %76,3'ü lisans, %20,5'i yüksek lisans, %3,2'si doktora mezunudur. Katılımcıların yaklaşık dörtte biri lisansüstü eğitim almıştır.

Mezuniyet süresini bildiren 2.531 kişinin 542'si (%21,4) anketin "1 yıldan az", "1-3 yıl" ve "3-5 yıl" gruplarındadır. 2021 raporunda meslek yaşı 5 yıldan az olanların payı %39,7 olarak verilmiştir.

Tablo 4 - Mezuniyetten sonra geçen süre

Süre	Kişi	Oran %
1 yıldan az	54	2,1
1-3 yıl arası (3 yıl dahil)	170	6,7
3-5 yıl arası (5 yıl dahil)	318	12,6
5-10 yıl arası (10 yıl dahil)	566	22,4
11-20 yıl arası (20 yıl dahil)	561	22,2
21-30 yıl arası (30 yıl dahil)	327	12,9
30 yıldan fazla	535	21,1

Şekil 2 - Eğitim düzeyi



2.3. Şubelere Göre Katılım

Ankete İMO'nun 26 şubesinden de katılım vardır. İstanbul ve Ankara, birlikte 1.122 yanıtla toplamın %44,2'sini oluşturmaktadır. Şube dağılımı 2021 verilerine göre benzerlik göstermektedir.

Tablo 5 - Şubelere göre örneklem dağılımı ve Oda üyelerinin şubelere göre dağılımı

Şube	2021 %	2026 %	Oda Üyesi %
Adana	4,4	4,6	4,47
Ankara	20,9	20,8	20,52
Antalya	3,7	4,2	4,13
Aydın	1,1	1,1	1,11
Balıkesir	1,3	1,3	1,33
Bursa	4,0	4,0	3,91
Çanakkale	0,5	0,6	0,55
Denizli	1,5	1,2	1,19
Diyarbakır	6,2	5,2	6,51
Erzurum	1,6	1,5	1,52
Eskişehir	1,5	1,7	1,72
Gaziantep	2,0	2,0	1,98
Hatay	1,2	1,4	1,35
İstanbul	23,7	23,4	23,09
İzmir	7,2	6,9	6,81
Kocaeli	2,7	2,7	2,65
Konya	2,9	3,0	2,91
Manisa	0,7	0,9	0,85
Mersin	1,8	1,8	1,79
Muğla	1,4	1,6	1,52
Sakarya	1,3	1,5	1,49
Samsun	2,6	2,7	2,65
Tekirdağ	1,2	1,5	1,46
Trabzon	2,6	2,7	2,69
Uşak	0,7	0,4	0,37
Van	1,4	1,3	1,40

3. GELİR, GEÇİM VE BORÇLANMA

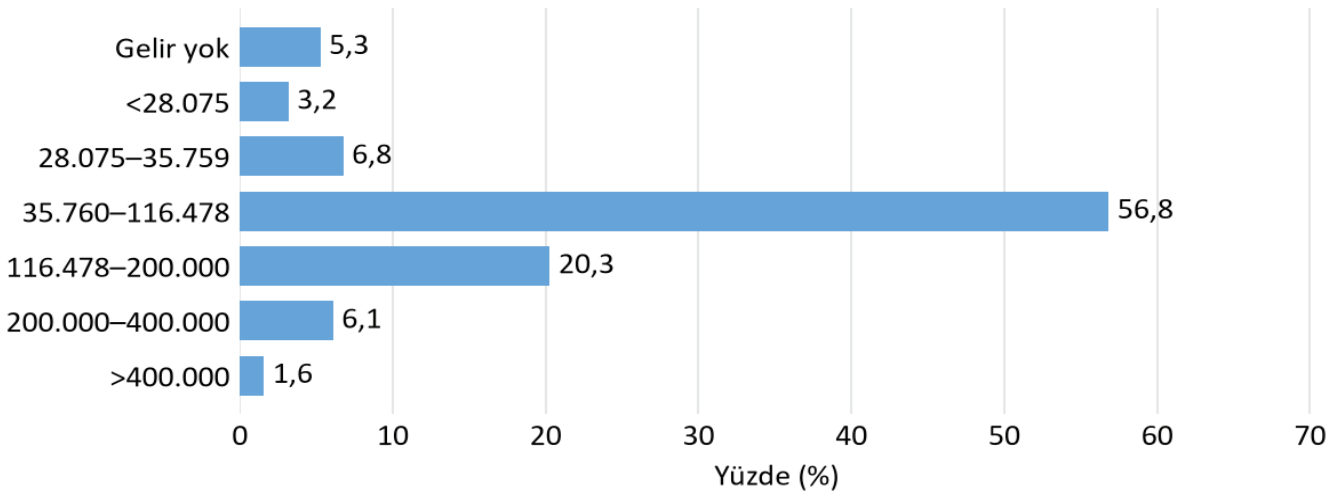
3.1. Mesleki Gelir

Mesleki gelir sorusuna 1.953 kişi yanıt vermiştir. En yoğun grup 35.760–116.478 TL aralığıdır (%56,8). Geliri olmayan 103 kişi de dahil olmak üzere, 35.760 TL'nin altında gelir elde eden 194 kişi toplamda %15,2'lik bir pay oluşturmaktadır. Bu durum, ankete katılan inşaat mühendislerinin yaklaşık %57'sinin yoksulluk sınırında bir gelire sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca %8,5'i asgari ücretin altında, %72,1'i ise yoksulluk sınırının altında meslek geliri elde etmektedir.

Tablo 6 - 2026 aylık düzenli meslek geliri

Gelir grubu	Kişi	%
Gelirim yok	103	5,3
28.075 TL'den az	62	3,2
28.075 TL-35.759 TL arası	132	6,8
35.760 TL-116.478 TL arası	1110	56,8
116.478 TL-200.000 TL arası	396	20,3
200.000 TL-400.000 TL arası	119	6,1
400.000 TL'den çok	31	1,6

Şekil 3 - Mesleki gelir dağılımı



3.2. Hane Geliri ve Geçim Kapasitesi

Hane geliri için farklı anket kollarında farklı aralıklar kullanılmıştır. Aşağıdaki tablo bu aralıkları geniş gruplarda birleştirmektedir. Bu gruplar yaklaşık bir eşleştirme sağlamaktadır.

Hane gelirini bildiren 2.527 kişinin 295'i (%11,6) 35.760 TL'nin altındaki gruplardadır. %6,5'i asgari ücretin altında, %5,1'i açlık sınırının altında, %44'ü yoksulluk sınırının altındadır. Hane gelirleri baz alındığında meslektaşlarımızın %55,6'sı yoksul olarak nitelendirilmektedir.

Tablo 7 - Geniş gruplarda aylık hane geliri

Gelir grubu	Kişi	Oran %
28.075 TL altı	165	6,5
28.075–35.759 TL	130	5,1
35.760–116.478 TL	1113	44,0
Yaklaşık 116.478–200.000 TL	679	26,9
200.000 TL ve üzeri aralıklar	440	17,4

3.3. Gelirin Giderleri Karşılama Durumu

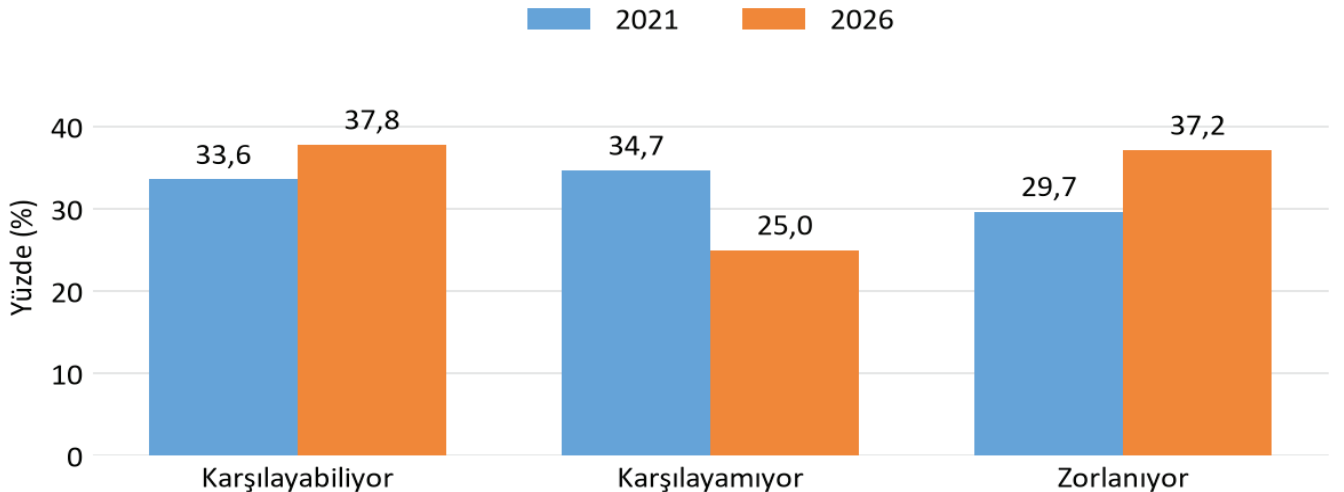
Gelir yeterliliği sorusunu yanıtlayanların %62,2'si giderlerini karşılayamadığını veya karşılamakta zorlandığını belirtmiştir. Bu iki yanıtın toplamı 2021'de %64,4'tür. 2026 oranı yaklaşık 2,2 yüzde puan daha düşüktür.

2026'da geçim güclüğü oranı özel sektörde ücretli çalışanlarda %68,2, kamuda %61,8, ortağı/sahibi olduğu işyerinde çalışanlarda ise %51,5'tir. Aynı dönemde görülen farklar, özel sektörde ücretli olarak çalışanların daha fazla geçim sıkıntısı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 8 - Giderleri karşılayabilme durumunun karşılaştırması

Gösterge	2021 %	2026 %
Karşılayabiliyor	33,6	37,8
Karşılayamıyor	34,7	25,0
Zorlanıyor	29,7	37,2

Şekil 4 - Meslek gelirinin yeterliliği



3.4. Gündelik Yaşam İçin Borçlanma

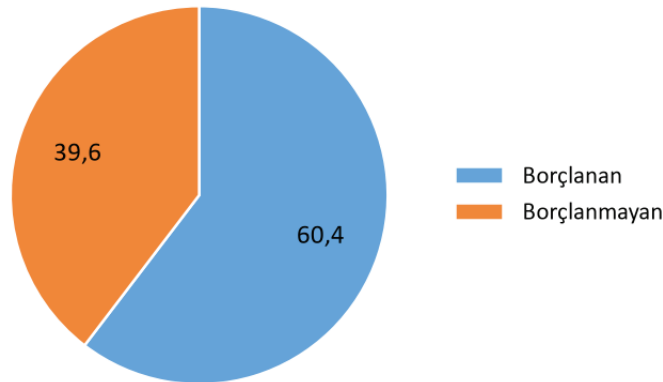
Gündelik yaşamını sürdürmek için borçlandığını belirtenler 1.374 kişidir (%60,4). 2021'deki %58,9'luk oranla karşılaştırıldığında, borçlanmanın her iki araştırmada da yaygın olduğu görülmektedir.

İş arayanlarda borçlanmanın yüksekliği, gelir kaybıyla borç yükünün birlikte yaşandığını göstermektedir. Ücretli çalışanlarda da borçlanmanın yaygın olması, istihdamın tek başına geçim güvenliği sağlamadığını düşündürmektedir.

Tablo 9 - Çalışma durumuna göre borçlanma

Grup	Oran %
Kendi isteğiyle meslek dışı çalışan	56,5
Evden çalışan	67,8
Emekli işyeri sahibi	37,0
İşyeri sahibi / ortağı	50,9
Çalışmıyor, iş arıyor	77,1
İş bulamadığı için meslek dışı çalışıyor	87,9
Ücretli çalışan	63,3
Emekli, iş arıyor	52,3
Emekli ücretli olarak çalışıyor	46,1
Ortağı olduğu yerde fiilen çalışmayanlar	45,5

Şekil 5 - 2026 gündelik yaşam için borçlanma durumu



3.5. Borçlanma Kanalları ve Kredi Kullanımı

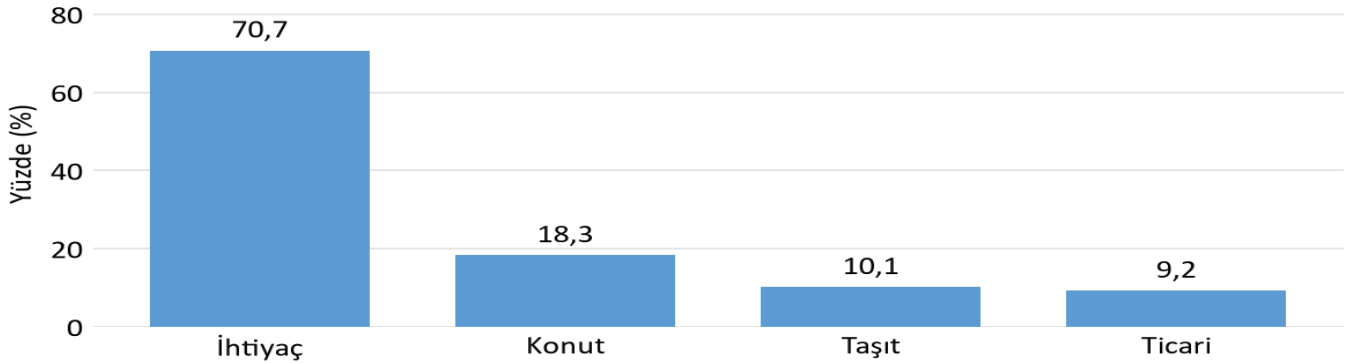
Kredi kullandığını belirten 1.228 kişi, kredi kullanımı sorusunu yanıtlayanların %54'ünü oluşturmaktadır. Banka ve kişisel çevre, borçlanmada başvurulmuş farklı kanallardır. Aile içi destek gelir kaybını karşılayabilse de bu destek, haneler arasındaki kaynak farklarını daha belirgin hâle getirebilir.

Borç kaynağı sorusu bazı anket kollarında çoklu yanıt, iş yeri sahibi olup yanıt verenlerde ise tek yanıt biçiminde uygulanmıştır. Aşağıdaki oranlar, 2026'da ilgili seçeneği belirten geçerli yanıtlar içindeki payları göstermektedir.

Tablo 10 - Borç kaynağı ve kredi türleri

Gösterge	Oran %
Banka	76,2
Aile içi	32,1
Eş-dost	24,0
İş yeri	4,9
İhtiyaç kredisi	70,7
Konut kredisi	18,3
Taşıt kredisi	10,1
Ticari kredi	9,2

Şekil 6 - Kredi türlerinin görülme sıklığı



3.6. Kredi Kartı Ödemeleri

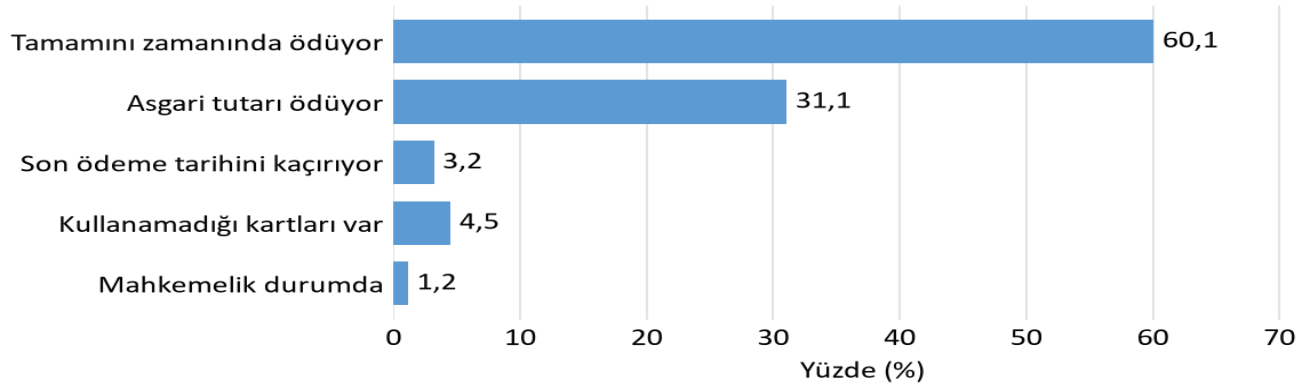
Kart borcunun tamamını son ödeme tarihine kadar ödediğini belirtenlerin payı %60,1'dir. Asgari tutarı ödeyen 674 kişi %31,1'lik bir orana sahiptir. Bu dağılım, kredi kartı borcunun miktarını göstermemekte; borcun nasıl ödendiğine ilişkin bir gösterge sunmaktadır.

2021'de tam ödeme oranı %53,7, asgari ödeme oranı %28 olarak raporlanmıştır.

Tablo 11 - Kredi kartı ödeme davranışları

Gösterge	2021 %	2026 %
Tamamını zamanında ödüyor	53,7	60,1
Asgari tutarı ödüyor	28,0	31,1
Son ödeme tarihini kaçırıyor	5,1	3,2
Kullanamadığı kartları var	5,5	4,5
Mahkemelik durumda	2,0	1,2

Şekil 7 - 2026 kredi kartı ödeme davranışları



3.7. Borç Yapılandırması ve Tasarruf

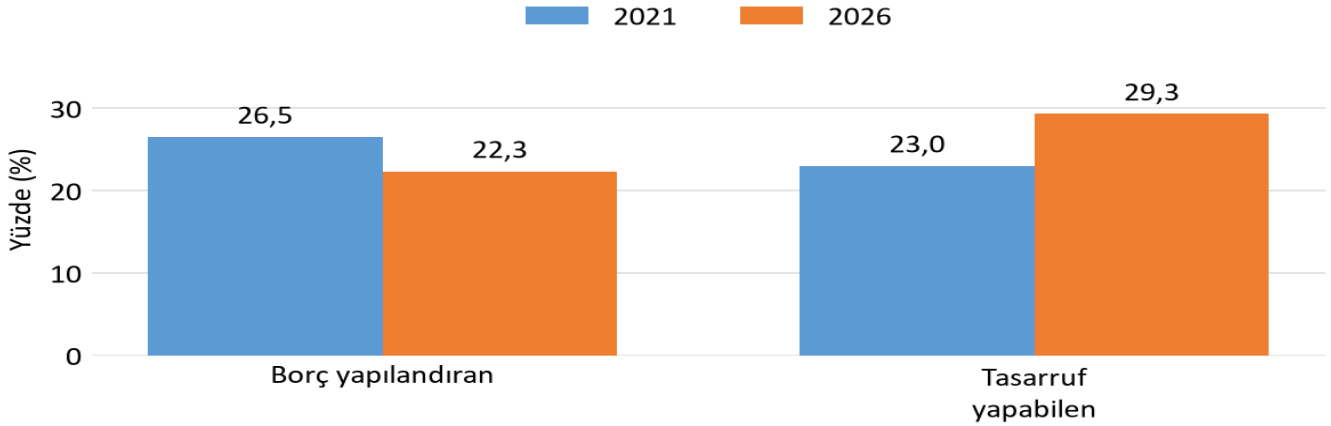
Bu soruyu yanıtlayanların %22,3'ü borcunu yapılandırmıştır. 2021'de oran %26,5'tir. Tasarruf yapabilenlerin payı ise 2021'de %23, 2026'da %29,3 olarak görülmektedir.

2026'da tasarruf sorusunu yanıtlayan her on kişiden yaklaşık yedisi tasarruf yapamadığını belirtmektedir. Gelir yeterliliği ve borçlanma sonuçlarıyla birlikte düşünüldüğünde, birikim yapabilmenin geniş bir kesim için oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Tablo 12 - Yapılandırma ve tasarruf göstergeleri

Gösterge	2021 %	2026 %
Borç yapılandırmasına giden	26,5	22,3
Tasarruf yapabilen	23,0	29,3
Tasarruf yapamayan	67,0	70,7

Şekil 8 - Borç yapılandırması ve tasarruf



3.8. Hane Yapısı, Eşlerin Çalışma Durumu ve Konut

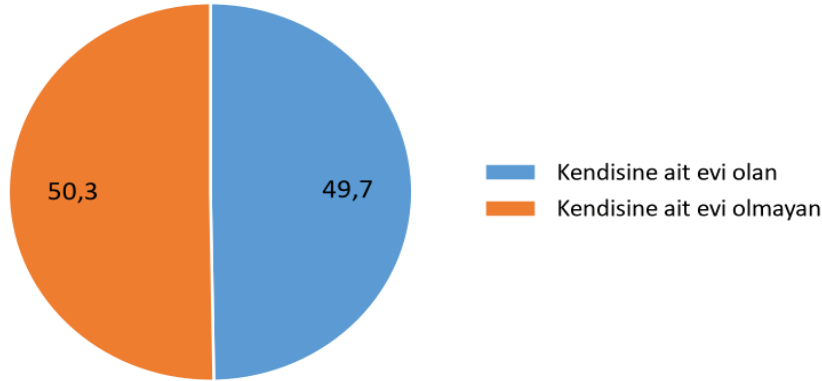
Katılımcıların 1.683'ü evli (%66,3), 747'si bekar, 108'i boşanmıştır. Eşinin çalışma durumunu belirtenlerin %47,4'ü eşinin çalıştığını ifade etmiştir. 2021 yılında yayımlanan rapordaki sonuçlarda bu oran %45,3'tür. Hane içindeki ikinci gelir kaynağı geçinebilme koşulları açısından önem taşır.

Kendisine ait evi olduğunu belirtenler 1.131 kişidir (%49,7). 2021 yılında ise bu oran %45,9'dur. Bu durum 2021 yılına göre daha olumlu görünmektedir.

Tablo 13 - Hane yapısına ilişkin 2026 göstergeleri

Gösterge	Oran %
Evli	66,3
Eşi çalışan	47,4
Çocuğu olan	82,0
Kendisine ait evi olan	49,7

Şekil 9 - 2026 konut sahipliği



4. İSTİHDAM

4.1. İstihdamın Yapısı

2026 anketinde emeklilik ve çalışma durumu aynı seçenekler içinde ayrıştırılmıştır. Ücretli çalışanlar ile ücretli olarak çalışan emeklilerin toplamı 1.265'tir. Emekliler de dahil olmak üzere, iş yerinde fiilen çalışan iş yeri sahibi veya ortaklarının sayısı 515'tir. Evden çalışan 90 kişi ile meslek dışında çalışan 104 kişi de fiilen çalışan gruba dahildir.

Bu tanımlara göre fiilen çalışanların sayısı 1.974'tür (%77,8). Fiilen çalışmayan 22 işyeri sahibi veya ortağı bu toplamda dahil edilmemiştir.

Tablo 14 - 2026 çalışma durumu seçenekleri

Çalışma durumu	Kişi	Oran %
Ücretli olarak çalışıyorum	1113	43,9
Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum	442	17,4
Emekliyim, çalışmıyorum	215	8,5
Çalışmıyorum, iş arıyorum	214	8,4
Emekliyim, ücretli çalışıyorum	152	6,0
Home Office çalışıyorum	90	3,5
Emekliyim, Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum	73	2,9
Emekliyim, iş arıyorum	65	2,6
İş bulamadığım için meslek alanım dışında çalışıyorum	58	2,3
Çalışmıyorum, iş aramıyorum	48	1,9
Kendi isteğimle meslek alanım dışında çalışıyorum	46	1,8
Bir işyerine ortağım ancak fiili olarak çalışmıyorum	22	0,9

4.2. İş Arama ve Çalışmama Durumları

“Çalışmıyorum, iş arıyorum” yanıtını veren 214 kişi ile “Emekliyim, iş arıyorum” yanıtını veren 65 kişinin toplamı 279 kişidir ve bu grup katılımcıların %11’ini oluşturmaktadır. İş aramadığını belirten ve çalışmayan 48 kişi de eklendiğinde çalışmayan grup 327 kişiye (%12,9) ulaşmaktadır.

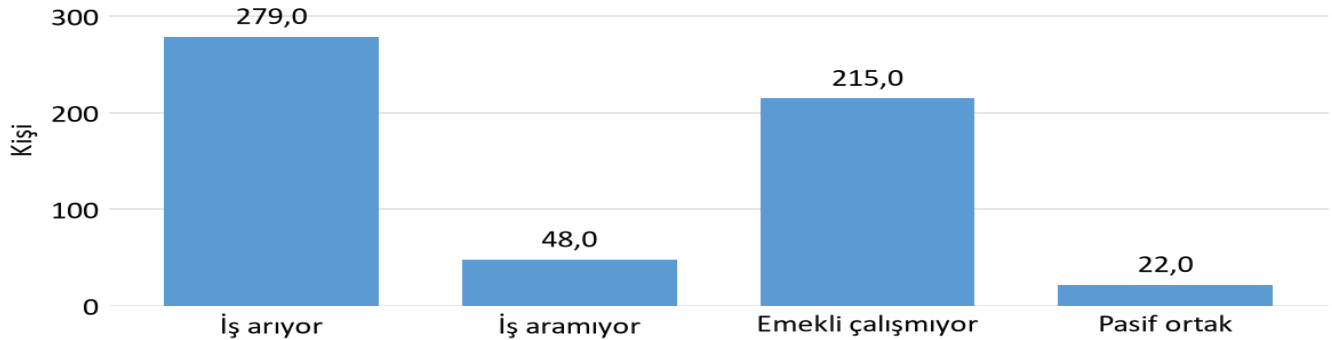
2021 yılında yayımlanan raporda, %28,2’lik ‘işsiz’ grubunun %91’inin iş aradığı, %9’unun ise iş aramadığı bildirilmektedir.

İş bulamadığı için meslek dışında çalışan 58 kişi istihdamdadır; işsiz grubuna eklenmemiştir. Ancak bu yanıt, mühendislik alanında istihdama erişim güçlüğünü gösteren göstergelerden biridir.

Tablo 15 - Çalışmama ve iş arama göstergelerinin kapsamı

Gösterge	Kişi	Katılımcılar içindeki %
Çalışmıyorum, iş arıyorum + Emekliyim iş arıyorum	279	11,0
Çalışmıyorum, iş aramıyorum	48	1,9
Emekliyim çalışmıyorum	215	8,5
Bir işyerine ortağım ancak fiili olarak çalışmıyorum	22	0,9
İş bulamadığım için meslek alanım dışında çalışıyorum	58	2,3

Şekil 10 - Çalışmama ve iş arama ayrımı



4.3. Cinsiyete Göre Çalışma Yaşamı

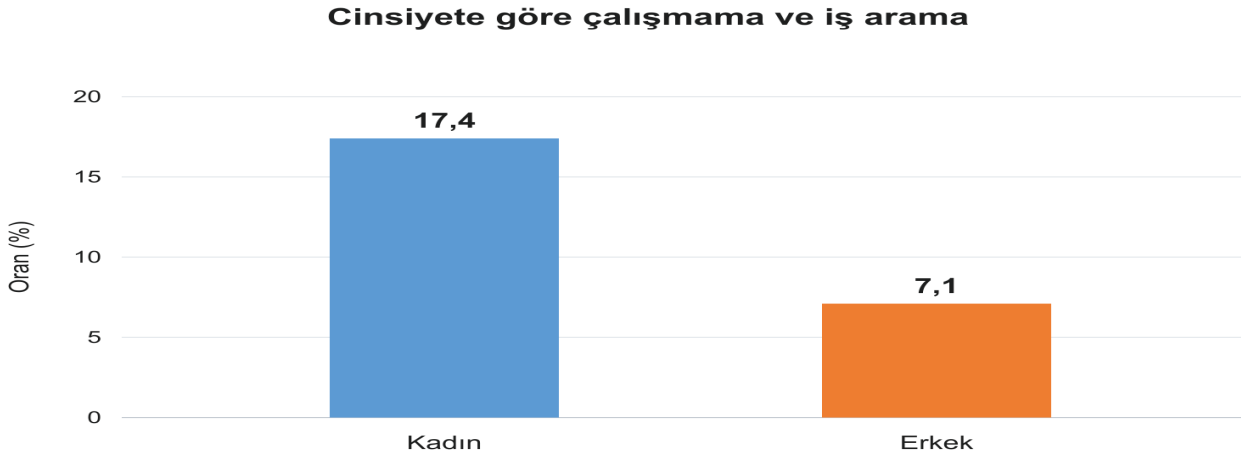
Ankete katılan kadın katılımcıların %17,4'ü, erkek katılımcıların %7,1'i çalışmamakta ve iş aramaktadır. Bu toplama cinsiyet dağılımına göre çalışmayıp iş aramayanlar da eklendiğinde oran kadınlarda %27,9 erkeklerde ise %7,5'dir.

Cinsiyet dağıtımı varsayımının etkisini göstermek amacıyla tabloda yalnızca cinsiyetini bildiren kişiler üzerinden hesaplanan oranlara da yer verilmiştir.

Tablo 16 - Cinsiyete göre çalışmama ve iş arama

Cinsiyet	Oran %
Kadın	17,4
Erkek	7,1

Şekil 11 - Cinsiyete göre iş arayan çalışmayanların payı



4.4. Genç Mühendislerin Durumu

35 yaş altındaki 956 kişinin 140'ı çalışmadığını ve iş aradığını belirtmektedir (%14,6). Bu oran 24 yaş ve altı grupta 11/27 kişiyle %42,3, 25–34 yaş grubunda ise 129/930 kişiyle %13,9'dur.

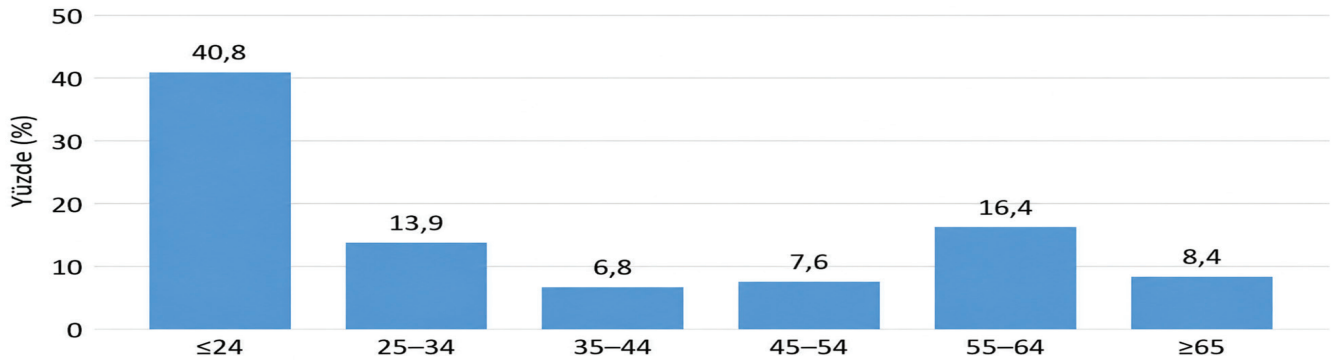
2021 yılında yayımlanan raporda 24 yaş altı için %64 ve 25–34 yaş için %44,4 “işsiz” oranları verilmiştir.

Mezuniyet sonrası iş bulamama, ücret düzeyi ve meslek dışına yönelme birlikte incelendiğinde eğitimden istihdama geçişteki sorunlar daha görünür hale gelmektedir.

Tablo 17 - Yaşa göre çalışmama ve iş arama

Yaş	Oran %
24 yaş ve altı	40,8
25-34 yaş arası	13,9
35-44 yaş arası	6,8
45-54 yaş arası	7,6
55-64 yaş arası	16,4
65 yaş ve üstü	8,4

Şekil 12 - Yaşa göre iş arayan çalışmayanların payı



4.5. İşsizlik Deneyimi ve İşsiz Kalma Nedenleri

Bu çalışmada işsizlik deneyimi sorusu kamu ve özel sektörde çalışanlara sorulmuştur. Ücretli çalışan 1.113 kişinin 737'si (%66,2) çalışma yaşamında işsiz kaldığını belirtmiştir.

Çalışmayan ve iş arayan 214 kişinin son işinden ayrılma nedenleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 18 - Çalışmayan ve iş arayanların işsiz kalma nedeni

Neden	Kişi	Oran %
Ücretlerin düzensiz ödenmesi	50	23,4
İşverenle anlaşamama	44	20,6
Mezun olduktan sonra iş bulamadım	40	18,7
Firmanın küçültülmesi	30	14,0
İş organizasyonundaki bozukluklar, değişiklikler	28	13,1
İşyerinin kapanması	19	8,9
Ortaklar arası anlaşmazlık	3	1,4

5. İŞ

5.1. Çalışma Alanları ve Uzmanlaşma

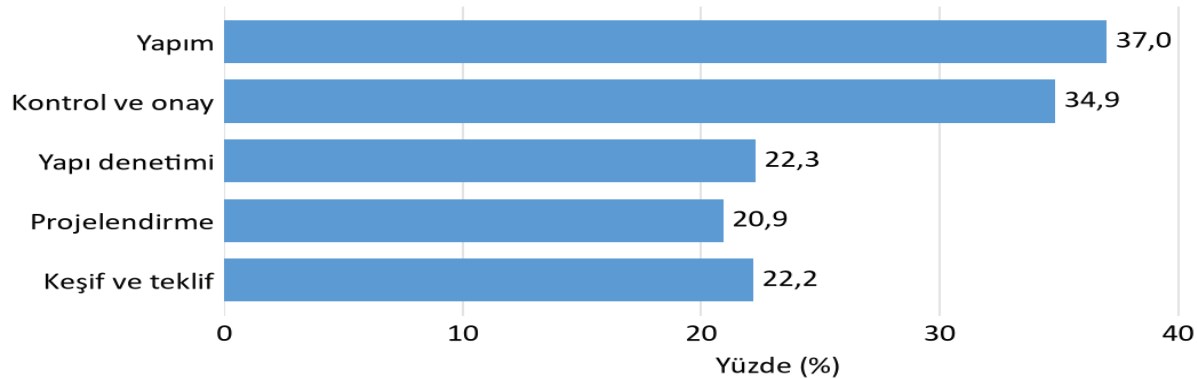
2026 yılında yapılan ankette çalışma alanlarına ilişkin soru, kamuda ve özel sektörde ücretli olarak çalışan 1.113 kişiyi kapsamaktadır. Yapım hizmetleri ile proje kontrol ve onay hizmetleri en sık belirtilen alanlardır.

Uzmanlık bölümü 2026'da yapı, geoteknik, ulaştırma, hidrolik, kıyı-liman, yapım yönetimi ve yapı malzemeleri için alt seçenekler içermektedir.

Tablo 19 - Ortak çalışma alanı göstergeleri

Alan	2021 %	2026 %
Yapım hizmetleri	41,8	37,0
Proje kontrol ve onay hizmetleri	29,6	34,9
Yapı denetimi hizmetleri	26,2	22,3
Projelendirme hizmetleri	25,7	20,9
Keşif ihale dosyası düzenleme hizmetleri ve teklif hazırlama	22,4	22,2

Şekil 13 - 2026 ücretli çalışanların hizmet alanları



5.2. Özel Sektörde İşyeri ve İşe Erişim

Özel sektörde ücretli çalışanlar bölümünde 859 kişi bulunmaktadır. Katılımcıların %46'sı yalnızca şantiyede, %35,2'si hem şantiyede hem ofiste, %18,9'u ise yalnızca ofiste çalışmaktadır. Şantiyeye ilişkili iki grubun toplam oranı %81,2'dir. Bu oran 2021 yılındaki raporda %79,4'tür.

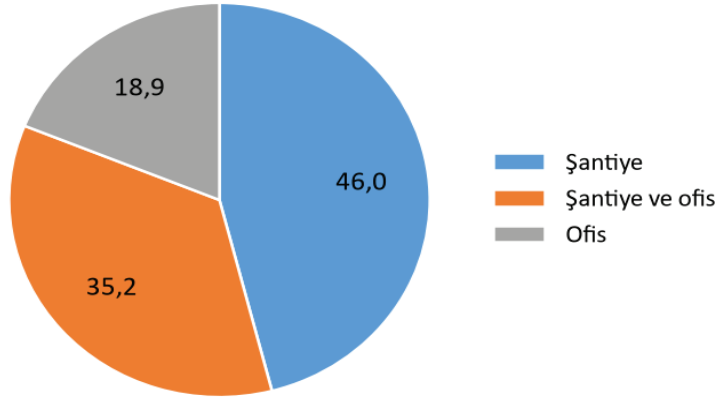
Mevcut iş yerinde bir yıldan az çalışanların oranı %34,2, 1–3 yıl çalışanların oranı ise %35,4'tür. 2021 yılında yayımlanan raporla karşılaştırıldığında, bu iki grubun toplamı %69,6'dır. 2021 yılındaki raporda ise bu oran %80,2'ye yakındır.

İşini arkadaşları aracılığıyla bulan 310 kişi ve akraba/hemşeri aracılığıyla bulan 144 kişinin oranı %52,9'dur. Oda aracılığıyla işe ulaşanlar 44 kişiyle %5,1'dir. İşe erişimde kişisel ağların ağırlığı, ilanlara ve fırsatlara eşit erişim sağlayacak araçların önemini artırmaktadır.

Tablo 20 - Özel sektörde çalışma mekânı

Gösterge	2021 %	2026 %
Şantiye	42,1	46,0
Şantiye ve ofis	37,3	35,2
Ofis	19,7	18,9

Şekil 14 - 2026 özel sektörde çalışma mekânı



5.3. Özel Sektörde Çalışma Süreleri

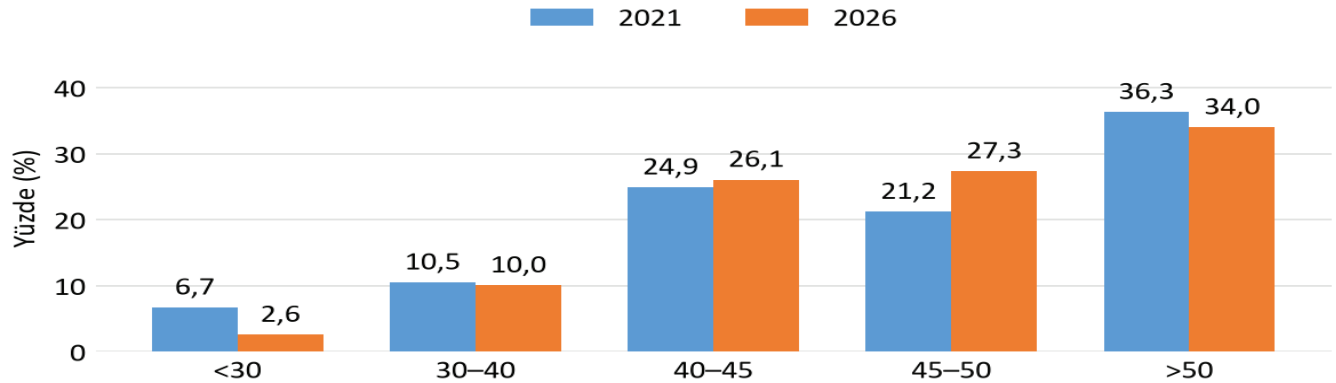
Haftalık çalışma süresini belirten 856 kişiden 525'i (%61,3), özel sektörde ücretli olarak çalıştığını ve haftada 45 saatin üzerinde çalıştığını ifade etmiştir. 2021 yılında yayımlanan raporda 45–50 saat ile 50 saatin üzeri çalışanların toplam oranı %57,5'tir. Yaklaşık 3,8 puanlık artış uzun çalışma sürelerinin yaygınlığını koruduğunu göstermektedir.

“Fazla mesai uygulaması var” yanıtını yalnızca 228 kişi (%26,5), ‘ek çalışma biçimleri var’ yanıtını ise 602 kişi (%70,1) vermiştir. Ayrıca haftada 45 saatin üzerinde çalışan 388 kişi fazla mesai uygulaması olmadığını söylemiştir.

Tablo 21 - Özel sektörde haftalık çalışma süresi

Gösterge	2021 %	2026 %
30 saatten az	6,7	2,6
30–40 saat	10,5	10,0
40–45 saat	24,9	26,1
45–50 saat	21,2	27,3
50 saatten çok	36,3	34,0

Şekil 15 - Özel sektörde haftalık çalışma saatleri



5.4. Özel Sektörde Fazla Çalışma ve Örgütlenme

Fazla mesai yaptığını belirten 228 kişinin 96'sı (%42,1) fazla mesai ücretini aldığını, 132'si (%57,9) ise alamadığını ifade etmiştir. Fazla mesai ücretini alanların oranı, 2021 yılında yayımlanan raporda %38,3 iken 2026 yılında %42,1'e yükselmiştir.

Ek çalışma biçimleri bulunanların oranı 2021 yılında %68,2 iken 2026 yılında %70,1'e yükselmiştir. Prim aldığını belirten katılımcıların oranı aynı dönemde %14,4'ten %15,7'ye, mevcut işi dışında çalışanların oranı ise %19,5'ten %29,7'ye yükselmiştir. Mevcut işi dışında çalıştığını belirten 254 kişinin (%29,7) bulunması, ek gelir elde etme ihtiyacının göstergelerinden biri olarak değerlendirilebilir.

İşyerinde sendika bulunduğunu belirten 34 kişi (%4,0) bulunmaktadır. Bu kişilerin 7'si (%20,6) sendika üyesidir. İşyerinde sendika bulunduğunu belirtenlerin oranı 2021 yılında %3,4 iken 2026 yılında %4,0'a yükselmiştir. Buna karşılık, sendikalı işyerlerinde çalışanlar arasındaki sendika üyeliği oranı aynı dönemde %30,0'dan %20,6'ya gerilemiştir.

Tablo 22 - Özel sektörde ek çalışma ve örgütlenme

Gösterge	2021 %	2026 %
Fazla mesai ücreti alan	38,3	42,1
Ek çalışma biçimleri bulunan	68,2	70,1
Prim alan	14,4	15,7
Mevcut işi dışında çalışan	19,5	29,7
İşyerinde sendika bulunan	3,4	4,0
Sendikalı işyerinde sendikaya üye olan	30,0	20,6

5.5. Özel Sektörde Mesleki Gelişim ve Çalışma Ortamı

Özel sektörde ücretli çalışanların %61,7'si görev tanımı dışında kalan işleri de yaptığını belirtmiştir. 2021 yılındaki raporda %53,2 olan bu oran, görev sınırlarının çalışma yaşamında önemini koruduğunu göstermektedir. Açık görev tanımı olmadığını söyleyenlerin oranı %16,2'dir.

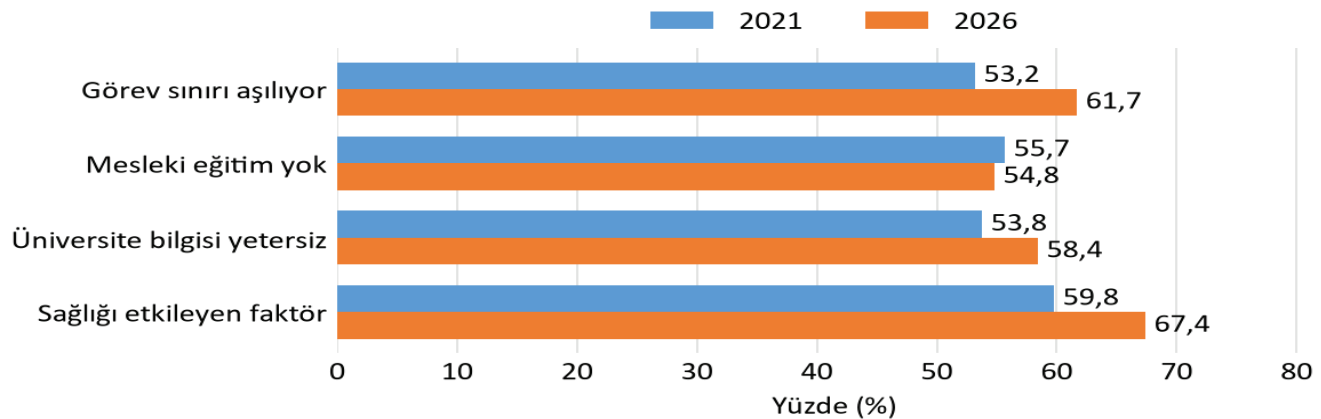
Çalıştıkları iş yerinde mesleki eğitim almayanların oranı %54,8'dir; bu oran 2021 yılında yayımlanan rapordaki oranla oldukça yakındır. Üniversitede öğrendiği bilgileri yaptığı iş için yeterli görmeyenlerin oranı %58,4'tür. Bu iki bulgu, eğitimden işe geçiş kadar çalışma sırasında öğrenme olanaklarının da değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Fiziksel veya ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kaldığını söyleyenlerin oranı %67,4'tür. Bu sorunun ayrıntılarına yanıt verenler arasında zaman baskısı ve aşırı iş yükü öne çıkmaktadır. Bu yanıtlar, katılımcıların çalışma ortamına ilişkin beyanlarını yansıtmaktadır.

Tablo 23 - Özel sektörde mesleki gelişim ve çalışma ortamı göstergeleri

Gösterge	2021 %	2026 %
Görev tanımı dışında iş de yapan	53,2	61,7
Hiç mesleki eğitim almayan	55,7	54,8
Üniversite bilgisini yetersiz bulan	53,8	58,4
Fiziksel veya ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalan	59,8	67,4

Şekil 16 - Özel sektörde çalışma ortamı göstergeleri



5.6. Özel Sektörde Gelecek Kaygısı ve İş Kurma

Özel sektörde ücretli olarak çalışanların 645'i (%75,1) işiyle ilgili gelecek kaygısı duymakta olduğunu belirtmiştir. Kaygı nedenini belirten 642 kişide yeterli ücret alamama %41,9 ile ilk sıradadır. 2021 yılındaki raporda aynı neden %32,5 olarak belirtilmiştir. Ücretin düzeyi, işini koruma kadar önemli bir kaygı alanıdır.

Bir tercih yapması istendiğinde yüksek ücreti seçenler %60,7, iş güvencesini seçenler %39,3'tür. 2021 yılındaki raporda ise yüksek ücreti seçenlerin oranı %44,8, iş güvencesini ise %54,4'tür. Bu yanıt, gerçek bir iş değişikliği davranışını değil, soruda sunulan iki seçenek arasındaki tercihi göstermektedir.

Kendi işini kurmak isteyenler 690 kişidir (%80,3); 2021 yılındaki raporda bu oran %76,3'tür. Yeni yanıtlarda daha fazla para kazanma %31,6 ile ilk sırada yer almakta, bunu %29,3 ile mesleği daha etkin icra etme izlemektedir. İş kurmak istemeyenlerde piyasaya güvensizlik %40,2'dir.

Tablo 24 - Özel sektörde gelecek kaygısının nedenleri

Gösterge	2021 %	2026 %
Yeterli ücret alamama	32,5	41,9
İşten çıkarılma	32,1	27,4
Düzenli ücret alamama	14,5	14,8
İşyerinin kapanması	14,4	10,7
Meslek dışı işlerde çalıştırılma	5,8	5,1

5.7. Kamuda İstihdam ve Mesleki Çalışma

Kamuda çalıştığını ifade eden 254 katılımcı bulunmaktadır. Bunların 167'si kadrolu, 47'si sözleşmeli, 32'si taşeron statüsünde, 8'i ise diğer statüde olduğunu belirtmiştir. Bu dağılım kamudaki farklı çalışma biçimlerini göstermektedir.

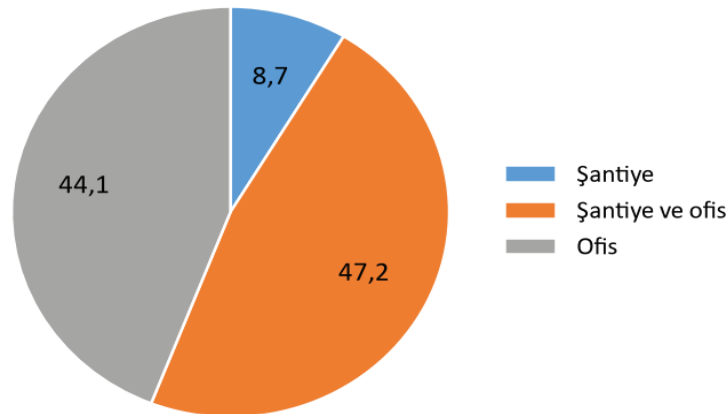
Kamu çalışanlarının %47,2'si şantiye ve ofisi birlikte kullanırken yalnızca ofiste çalışanların oranı %44,1'dir. 2021'de yayımlanan raporda bu oranlar sırasıyla %55,9 ve %34 olarak verilmiştir. Mesleki eğitim almayanların oranı %26,8, nadiren alanların oranı ise %55,1 ve sıklıkla alanların oranı %18,1'dir.

Görev tanımı dışında kalan işleri de yaptığını belirtenlerin oranı %52,8 olup bu oran, 2021 yılında yayımlanan raporda belirtilen %52,4'lük oranla oldukça yakındır. Üniversitede aldığı eğitimi ve edindiği bilgileri yeterli bulmayanların oranı ise %46,9'dur. Bu bulgular, diğer çalışma alanlarında olduğu gibi bu alanda çalışan mühendislerin de mesleki yetki ve sorumlulukların tanımlanması ile mesleki eğitim ihtiyaçlarının karşılanması konusunda benzer gereksinimlere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 25 - Kamuda çalışma mekânı

Gösterge	2021 %	2026 %
Şantiye	10,1	8,7
Şantiye ve ofis	55,9	47,2
Ofis	34,0	44,1

Şekil 17 - 2026 kamuda çalışma mekânı



5.8. Kamuda Çalışma Süreleri ve Gelecek Kaygısı

Kamuda haftalık 45 saatin üzerinde çalışanların oranı %16,9 olup 2021 yılında yayımlanmış olan raporda bu oran %11,5'tir. Ankete katılan ve fazla mesai uygulaması bulunduğunu söyleyenler %30,7'dir. Ayrıca bu grupta fazla çalışma ücretini aldığını belirtenlerin oranı ise %60,3'tür. Kamu ve özel sektörde çalışanlar arasındaki mesai süreleri arasında oldukça belirgin bir fark olduğu anlaşılmaktadır.

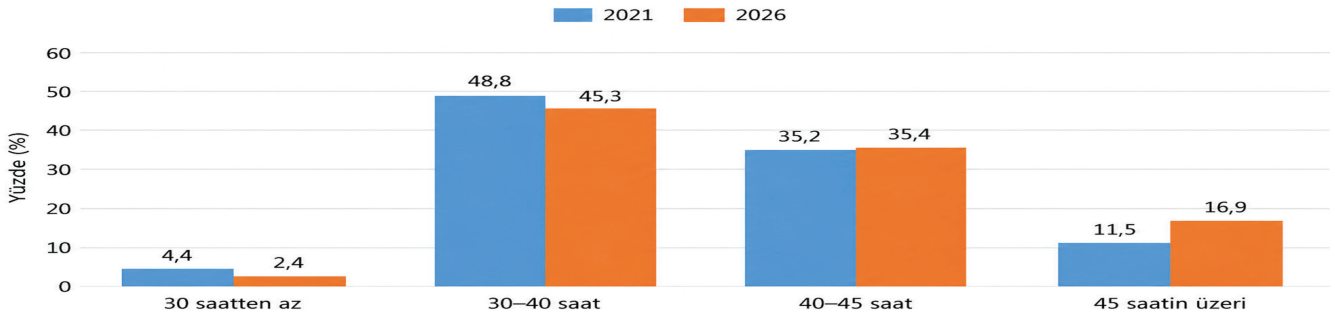
Çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kaldığını belirtenlerin oranı, verilen 251 yanıtı göre %63,7'dir. 2021 yılında yayımlanan raporda bu oran %62,1'dir. Bu sonuç, her iki dönemde de söz konusu faktörlere en fazla maruz kalan katılımcıların kamu sektöründe çalıştığını göstermektedir. İşyerinde sendika bulunduğunu ifade edenlerin oranı %88,2; kamuda çalıştığını ifade eden 254 katılımcının bulundukları yerde sendika üyeliğinin oranı ise %79,5'tir.

Kamuda gelecek kaygısı duyduğunu ifade edenlerin oranı 109 kişiyle %42,9'dur. Yüksek ücreti iş güvencesine tercih edenler %50,4'e ulaşmaktadır; 2021 yılında yayımlanan raporda iş güvencesi tercihi %65,4'tür. Mevcut işi dışında iş yapanların oranı %22,4'tür. 2021 yılında yayımlanan raporda bu oran %6,6 olarak belirtilmiştir. Günümüzde mevcut işi dışında iş yapanların oranının oldukça arttığı görülmektedir.

Tablo 26 - Kamuda haftalık çalışma süresi

Gösterge	2021 %	2026 %
30 saatten az	4,4	2,4
30-40 saat	48,8	45,3
40-45 saat	35,2	35,4
45 saatin üzeri	11,5	16,9

Şekil 18 - Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



5.9. Kamuda Liyakat ve Yönetmelik Uygulamaları

Kamu sektöründe çalışma koşulları ve liyakat sistemine ilişkin sorulara verilen “Hiçbir Zaman”, “Nadiren”, “Genellikle” ve “Sıklıkla” yanıtlarının dağılımı aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak sunulmuştur. “Genellikle” ve “Sıklıkla” yanıtları birlikte değerlendirildiğinde, görevde yükselme sisteminin liyakate dayalı olduğunu düşünenlerin oranı %20,1 iken görevde yükselme konusunda siyasi müdahale olduğunu belirtenlerin oranı %77,6’dır. Ödül ve ceza sisteminin adaletli uygulandığını düşünenlerin oranı ise %21,3’tür.

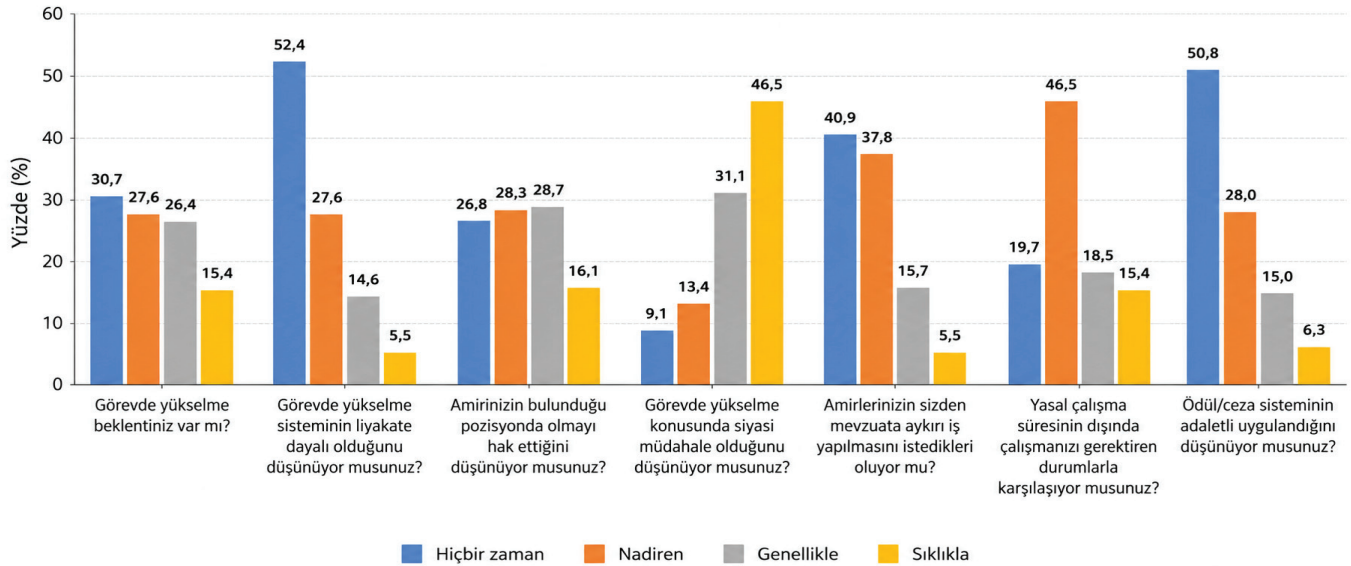
2021 yılında yayımlanan rapordaki verilerle karşılaştırıldığında, “Yasal çalışma süresinin dışında çalışmanızı gerektiren durumlarla karşılaşılıyor musunuz?” sorusu dışındaki göstergelerde artış olduğu görülmektedir. Bu bulgular, kamu sektöründe çalışma koşulları ve liyakat sistemine ilişkin olumsuz değerlendirmelerin arttığına ve çalışanların sisteme duyduğu güvenin zaman içinde azaldığına işaret etmektedir.

Tablo 27 - Kamu sektöründe çalışma koşulları ve liyakat sistemine ilişkin yanıtlar

Gösterge	2021				2026			
	Hiçbir zaman (%)	Nadiren (%)	Genellikle (%)	Sıklıkla (%)	Hiçbir zaman (%)	Nadiren (%)	Genellikle (%)	Sıklıkla (%)
Görevde yükselme beklentiniz var mı?	31,7	29,0	31,1	8,3	30,7	27,6	26,4	15,4
Görevde yükselme sisteminin liyakate dayalı olduğunu düşünüyor musunuz?	54,7	27,8	15,1	2,4	52,4	27,6	14,6	5,5
Amirinizin bulunduğu pozisyonda olmayı hak ettiğini düşünüyor musunuz?	29,9	26,0	36,7	7,4	26,8	28,3	28,7	16,1
Görevde yükselme konusunda siyasi müdahale olduğunu düşünüyor musunuz?	12,7	18,0	38,2	31,1	9,1	13,4	31,1	46,5

Amirlerinizin sizden mevzuata aykırı iş yapılmasını istedikleri oluyor mu?	43,5	41,7	10,1	4,7	40,9	37,8	15,7	5,5
Yasal çalışma süresinin dışında çalışmanızı gerektiren durumlarla karşılaşıyor musunuz?	15,7	45,0	29,0	10,4	19,7	46,5	18,5	15,4
Ödül/ceza sisteminin adaletli uygulandığını düşünüyor musunuz?	54,1	29,9	13,6	2,4	50,8	28,0	15,0	6,3

Şekil 19 - Kamuda liyakat ve siyasi müdahale



5.10 İşyeri Sahipleri ve Ortakları

“Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum” ve “Emekliyim Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum” yanıtı veren 515 kişinin 73’ü emeklidir. Bu grubun %40,8’i etüt-proje, %37,5’i müteahhitlik firmasında çalıştığını ifade etmiştir. Çalışma biçimlerinde şantiye ve ofisin birlikte kullanımı %59,0 ile öne çıkmaktadır.

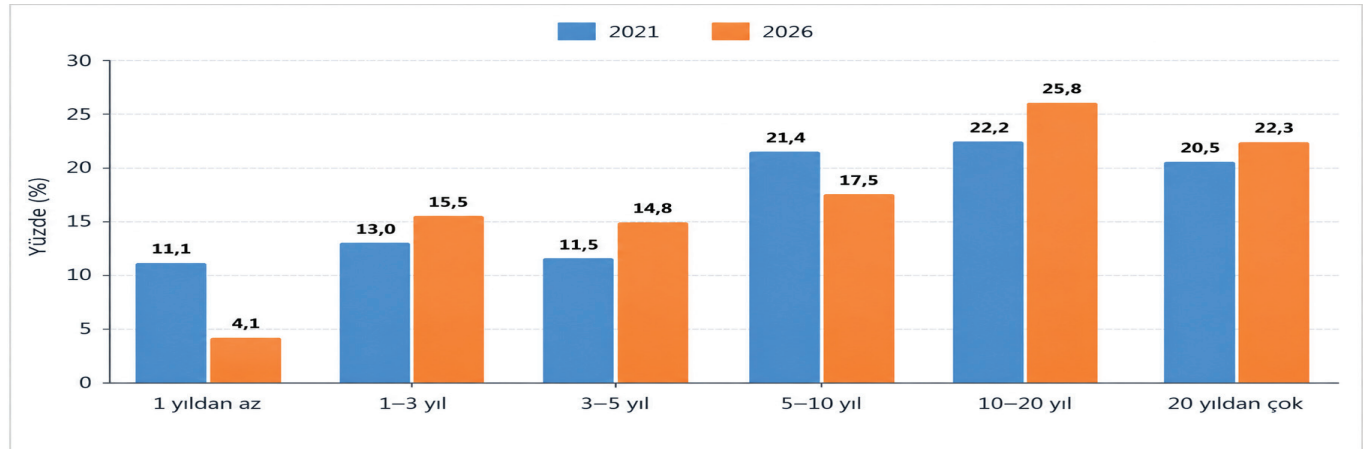
İş yerinde çalışan kişi sayısını bildiren 510 kişinin 262’si 0–2 kişi, 141’i ise 3–9 kişi grubundadır. Bu iki grup toplam %79,0’dır. Küçük ölçekli mühendislik firmalarının ankete katılanlar arasında yoğun olduğu görülmektedir.

Aşağıda 2021 yılında yayımlanan raporda işyeri sahipleri bölümündeki kıdem ve büyüklük göstergeleriyle karşılaştırma yapılmıştır.

Tablo 28 - Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Çalışma Süreleri

Gösterge	2021 %	2026 %
1 yıldan az	11,1	4,1
1–3 yıl	13,0	15,5
3–5 yıl	11,5	14,8
5–10 yıl	21,4	17,5
10–20 yıl	22,2	25,8
20 yıldan çok	20,5	22,3

Şekil 20 - Mevcut İşlerindeki Çalışma Süreleri



5.11. Home Office Çalışanlar ve Fiilen Çalışmayan Ortaklar

“Home Office çalışıyorum” yanıtını veren 90 kişi, ankete katılanların %3,5’ini oluşturmaktadır. Evden çalışanların mesleki gelir sorusuna verdiği yanıtlarda 11 kişinin geliri bulunmamaktadır. Evden çalışanların gündelik yaşam için borçlanma oranı %67,8’dir.

Bir işyerine ortak olup ancak fiili olarak çalışmadığını belirten 22 ortağın gelir grupları aşağıdaki tabloda detaylı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 29 - Evden çalışanlar ve fiili çalışmayan ortakların mesleki geliri

Gelir Grubu	Home Office Çalışanları %	Fiilen Çalışmayan Ortak %
Gelirim yok	12,2	0
28.075 TL’den az	12,2	13,6
28.075 TL-35.759 TL arası	14,4	13,6
35.760 TL-116.478 TL arası	54,4	36,4
116.478 TL-200.000 TL arası	5,6	27,3
200.000 TL’den çok	1,1	9,1

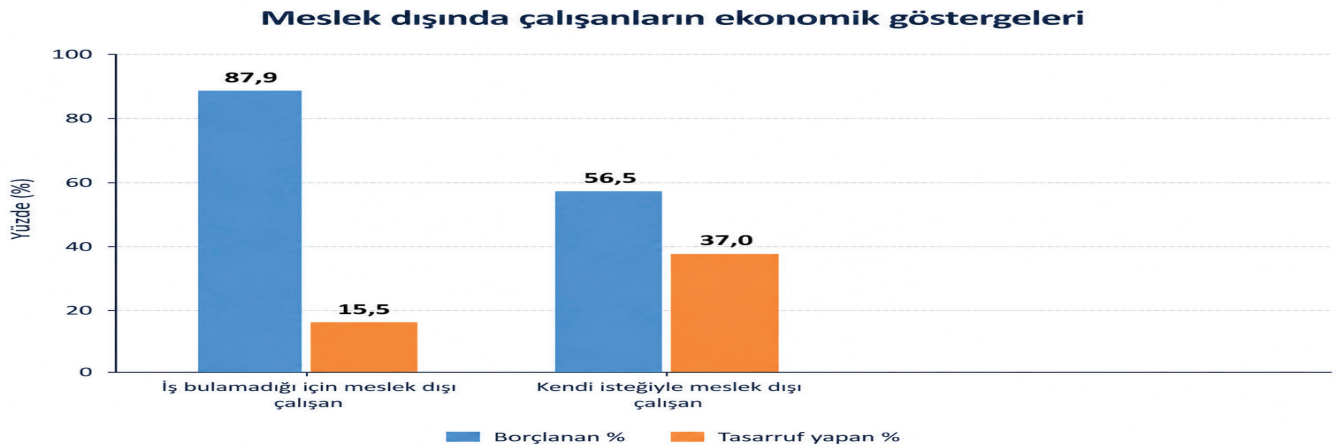
5.12. Mesleği Dışında Çalışanlar

Meslek dışında çalışan 104 kişinin 58'i iş bulamadığı için, 46'sı kendi isteğiyle mesleği dışında başka bir işte çalıştığını belirtmiştir. İlk grupta meslek alanında işe erişememe, ikinci grupta ise gönüllü mesleki yönelim söz konusudur.

Meslek dışında çalışanların gelir, borçlanma ve tasarruf verileri ayrı incelenmiştir. Yeni çalışma biçimlerinin ve başka sektörlerle geçişin hangi koşullarda kalıcı hale geldiği ayrıca bir çalışma yapılarak incelenebilir.

2021 yılında yayımlanan raporda Şekil 12'de meslek alanı dışında geçmişte çalışma deneyimi ve süresi sorgulanmış olup, bu çalışmada ise mevcut meslek dışı istihdam ayrıca irdelenmiştir.

Şekil 21 - Meslek dışında çalışanların ekonomik göstergeleri



5.13.Emeklilik Döneminde Çalışma ve Gelir

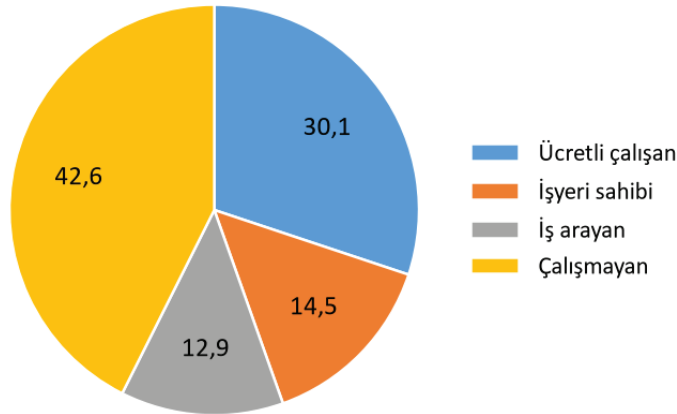
2026 yılında gerçekleştirilen anket çalışmasında, ana çalışma durumunu emekli olarak belirten 505 kişi bulunmaktadır (%19,9). Bu katılımcıların 152'si ücretli, 73'ü ise işyeri sahibi veya ortağı olarak çalışırken 65'i iş aramakta, 215'i ise çalışmamaktadır. Emekli katılımcıların %44,6'sı fiilen çalışmakta, %12,9'u ise iş aramaktadır. Bu veriler, emekli katılımcıların toplam %57,4'ünün çalışma yaşamında yer aldığını veya iş arayışını sürdürdüğünü göstermektedir. Söz konusu durum, emeklilik sonrasında da çalışma ihtiyacının devam ettiğine işaret etmektedir.

Emekli aylığına ilişkin soru, ücretli çalışan, iş arayan ve çalışmayan emekli katılımcılara yöneltilmiştir. Bu soruyu yanıtlayan 422 kişinin 183'ünün (%43,4) emekli aylığı 35.760 TL'nin altında kalan iki gelir grubunda yer aldığı görülmektedir. Bu bulgu, emekli katılımcıların önemli bir bölümünün açlık sınırının altında bir emekli aylığıyla geçinmek durumunda kaldığını ve emeklilik döneminde ekonomik güvencenin yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 30 - Emekli aylığı dağılımı

Aylık emekli geliri	%
28.075 TL'den az	22,0
28.075 TL-35.759 TL arası	21,3
35.760 TL-75.000 TL arası	49,1
75.001 TL-116.478 TL arası	7,6

Şekil 22 - Emekli katılımcıların çalışma durumu



5.14.Emekli Üyelerin Deneyimleri ve Beklentileri

“Emekli aylığı yaşam giderlerini karşılamaya yetse çalışmak ister miydiniz?” sorusuna yanıt veren 65 kişinin %64,4’ü çalışmak istemeyeceğini belirtmiştir.

Emeklilik politikaları kapsamında değer görmediğini düşünenlerin payı %87,6’dır. Sağlık hizmetlerine erişimde sıkıntı olduğunu bildirenler %38,9’luk bir orana sahiptir.

Açık uçlu yanıtlarda gelir ve özlük hakları konusunda temsil, aidat ve sosyal olanaklar, mesleki deneyimin gençlere aktarılması, dayanışma ve Oda ile daha güçlü ilişki kurulması gibi talepler öne çıkmaktadır.

Tablo 31 - Emeklilik deneyimi göstergeleri

Gösterge	%
Geliri yeterli olsa çalışmak istemeyen	64,4
Değer görmediğini düşünen	87,6
Sağlık hizmetine erişimde sıkıntı yaşadığını ileten	38,9

6. İŞSİZLİK

6.1. Mühendis İşsizliğinin Nedenlerine İlişkin Görüşler

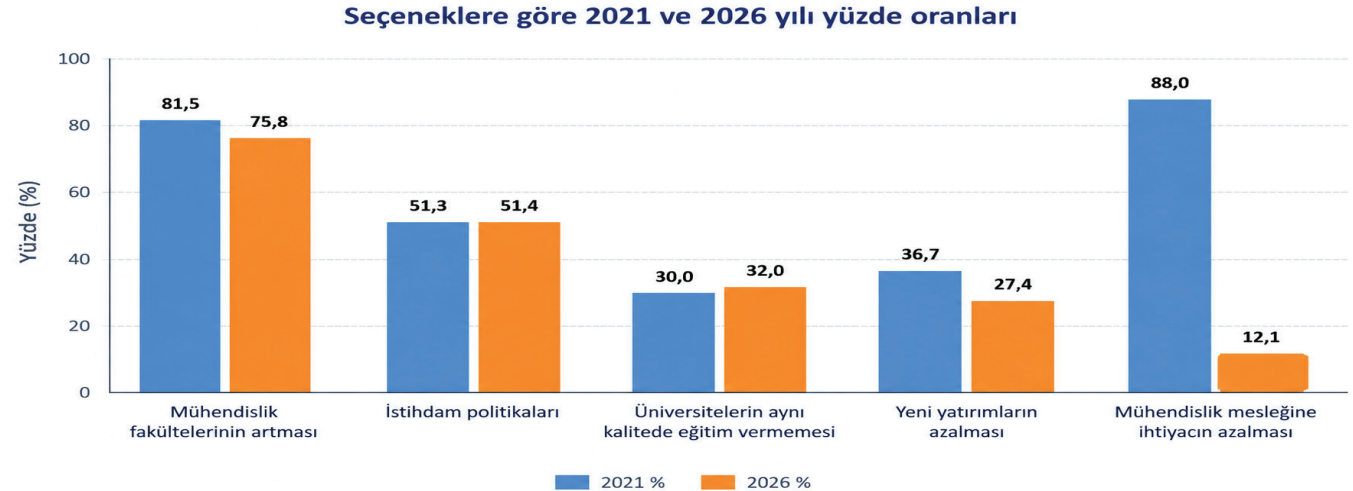
İşsizliğin nedenleri sorusunu yanıtlayan 2.507 kişinin 1.900'ü (%75,8) mühendislik fakültelerinin artmasını, 1.288'i (%51,4) ise istihdam politikalarını neden olarak belirtmiştir.

2021 yılında yayımlanan raporda işsizliğin nedenlerinden biri, %88 oranında “mesleğe ihtiyacın azalması” olarak belirtilmiştir. İki çalışma arasındaki fark, işsizliğin temel nedenlerine ilişkin değerlendirmelerin farklılaştığı şekilde yorumlanabilir.

Tablo 32 - İşsizliğin nedenleri

Seçenek	2021 %	2026 %
Mühendislik fakültelerinin artması	81,5	75,8
İstihdam politikaları	51,3	51,4
Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi	30,0	32,0
Yeni yatırımların azalması	36,7	27,4
Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması	88,0	12,1

Şekil 23 - 2026 işsizlik nedenleri



6.2. İstihdamı Artırmaya Yönelik Talepler

İstihdamı artırmanın yollarının sorulduğu bölümde planlı ekonomi, 1.739 kişiyle (%70,0) ilk sırada yer almaktadır. Kamu istihdam politikaları %38,4, özel sektöre teşvik %33,1, yabancı sermaye yatırımları %15,0 düzeyindedir.

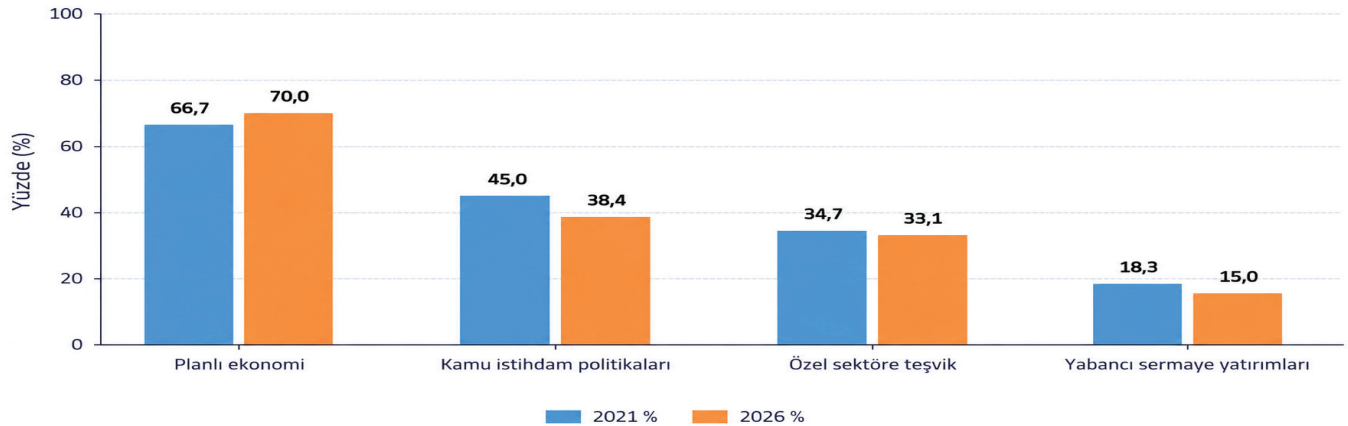
2021'de de planlı ekonomi ilk sıradadır. İki dönemin yanıtları, üyelerin istihdam sorununu bireysel iş aramanın ötesinde eğitim, yatırım ve kamusal planlama başlıklarıyla birlikte ele aldığını göstermektedir.

Tablo 33 - İstihdamı artırma yolları

Gösterge	2021 %	2026 %
Planlı ekonomi	66,7	70,0
Kamu istihdam politikaları	45,0	38,4
Özel sektöre teşvik	34,7	33,1
Yabancı sermaye yatırımları	18,3	15,0

Şekil 24 - İstihdamı artırmaya ilişkin görüşler

Ekonomik politikalara ilişkin değerlendirmeler: 2021 ve 2026



7. GELECEK, KAYGILAR VE TALEPLER

7.1. Yurt Dışında Çalışma ve Mesleği Yeniden Seçme

Yurt dışında çalışmak isteyen 913 kişi, bu soruyu yanıtlayan 1.327 kişinin %68,8'ini oluşturmaktadır. Soru, kamu ve özel sektörde ücretli çalışanlara, çalışmayanlara, iş arayanlara ve emekli olmayan üyelere yöneltilmiştir. 2021 yılında yayımlanan raporda bu oran %65,4 olarak verilmiştir.

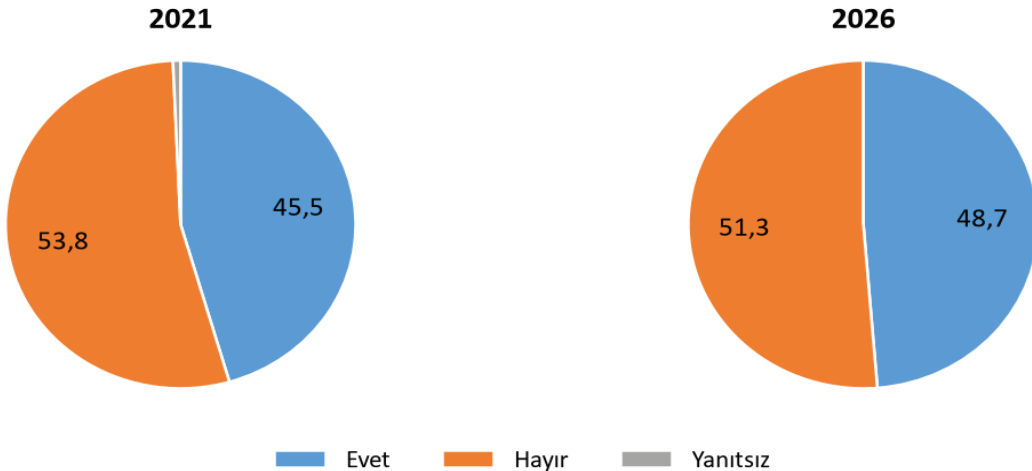
Ankette mesleği yeniden seçmek ister miydiniz sorusunu yanıtlayan 2.432 kişinin 1.185'i (%48,7) yeniden inşaat mühendisliğini seçeceğini, 1.247'si (%51,3) ise seçmeyeceğini belirtmiştir. 2021 yılındaki raporda ise "evet" yanıtlarının oranı %45,5, "hayır" yanıtlarının oranı %53,8'dir.

Özel sektörde ücretli çalışanların mesleği yeniden seçme oranı %37,0, kamu çalışanlarında ise %47,2'dir.

Tablo 34 - Yurt dışında çalışma isteğinin gruplara göre dağılımı

Grup	İsteyen	Yanıtlayan	Oran %
Kamu	152	254	59,8
Özel sektör	596	859	69,4
Çalışmayan, iş arayan	165	214	77,1

Şekil 25 - Mesleği yeniden seçme yanıtı



7.2. Mesleğin Geleceğini Etkileyen Gelişmeler

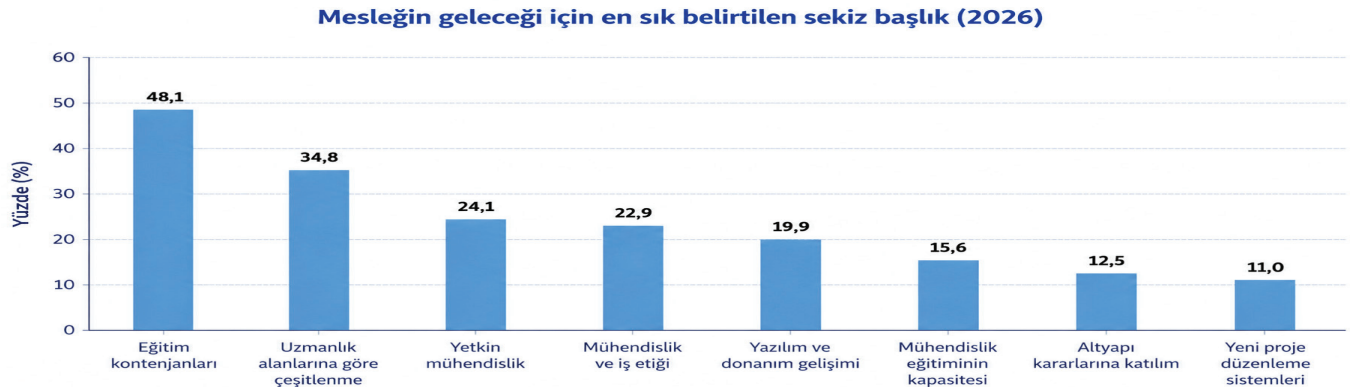
“Sizce aşağıdaki konu, gelişme ve eğilimlerden hangileri önümüzdeki 20 yıl içinde inşaat mühendisliği mesleğini etkilemede önem taşıyacaktır?” sorusu, 2026 yılı anketinde ilk kez ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu soruya verilen yanıtlar, kesin bir gelecek öngörüsünden ziyade katılımcıların mevcut önceliklerini ve geleceğe yönelik beklentilerini yansıtmaktadır.

oruyu yanıtlayan 2.349 katılımcının %48,1'i eğitim kontenjanlarını ilk sırada belirtmiştir. Bu başlığı uzmanlaşma (%34,8), yetkin mühendislik (%24,1) ve mühendislik ve iş etiği (%22,9) izlemektedir. Uzmanlaşma ve yetkin mühendislik konularına verilen önem, inşaat mühendisliği mesleğinin geleceğine ilişkin tartışmalarda yalnızca istihdam olanaklarının ve iş sayısının değil, yapılan işin niteliğinin, mesleki yeterliliklerin ve uzmanlaşma gereksinimlerinin de dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 35- Mesleğin geleceği için en sık belirtilen sekiz başlık

Başlık	Oran %
Eğitim kontenjanları	48,1
Uzmanlık alanlarına göre çeşitlenme	34,8
Yetkin mühendislik	24,1
Mühendislik ve iş etiği	22,9
Yazılım ve donanım gelişimi	19,9
Mühendislik eğitiminin kapasitesi	15,6
Altyapı kararlarına katılım	12,5
Yeni proje düzenleme sistemleri	11,0

Şekil 26 - Mesleğin geleceğine ilişkin öncelikler



8. SONUÇLAR

8.1. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, inşaat mühendislerinin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların istihdam biçimlerine, mesleki deneyimlerine ve ekonomik koşullarına göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Ücretli çalışanlar, işyeri sahipleri, işsiz mühendisler, meslek dışında çalışanlar ve emeklilik sonrasında çalışma yaşamını sürdüren mühendisler farklı sorunlarla karşılaşmakla birlikte, gelir güvencesi, istihdam olanakları ve mesleki gelecek konularında ortak kaygılar taşımaktadır.

Araştırmanın bulguları, mühendislerin yalnızca istihdam edilip edilmediklerine göre değil; hangi koşullarda çalıştıkları, mesleklerini ne ölçüde icra edebildikleri ve elde ettikleri gelirle yaşamlarını sürdürebilme olanakları bakımından da değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın temel sonucu, mesleki istihdamın yalnızca kişinin çalışıp çalışmadığına bakılarak değerlendirilemeyeceğidir. 2026'da gelir yeterliliği sorusunu yanıtlayanların %62,2'si giderlerini karşılamakta zorlandığını veya karşılayamadığını belirtmiştir. Borçlanma ve düşük tasarruf kapasitesi, ücret ve gelir güvencesinin çalışma yaşamındaki önemini koruduğunu göstermektedir. Gündelik yaşamını sürdürmek için borçlandığını belirtenlerin oranı %60,4, tasarruf yapamayanların oranı ise %70,7'dir. Mesleki gelir sorusunu yanıtlayanların %15,2'si 35.760 TL'nin altında gelir bildirmiş, raporda mesleki gelirlerin %72,1'inin yoksulluk sınırının altında olduğu belirtilmiştir. Bu göstergeler, istihdamın varlığının tek başına ekonomik güvence anlamına gelmediğini ortaya koymaktadır.

8.1.1. Kendi İsteğiyle Meslek Dışı Çalışanlar

- Kendi isteğiyle meslek dışında çalışan mühendisler, mesleki eğitimlerini tamamlamış olmalarına rağmen çalışma yaşamlarını farklı alanlarda sürdürmeyi tercih eden bir grubu oluşturmaktadır.
- Bu grubun meslek dışına yönelme nedenlerinin değerlendirilmesinde gelir düzeyi, çalışma koşulları, iş güvencesi ve mesleki beklentilerin dikkate alınması önem taşımaktadır.
- Kendi isteğiyle meslek dışında çalışan mühendislerin, iş bulamadığı için meslek dışında çalışmak zorunda kalan mühendislerden ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu ayrım, meslek dışı çalışmanın nedenlerinin ve sonuçlarının doğru biçimde ortaya konulmasını sağlayacaktır.
- Kendi isteğiyle meslek dışında çalışan mühendislerin %56,5'i gündelik yaşamını sürdürmek için borçlandığını belirtmektedir. Bu grupta tasarruf yapabildiğini belirtenlerin oranı %37,0'dır. Bu göstergeler, meslek dışında çalışmanın kendi tercihiyle gerçekleştiği durumlarda dahi ekonomik koşulların ayrıca değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

8.1.2. Home Office Çalışanlar

- Evden çalışma, mühendislik faaliyetlerinin geleneksel işyeri ortamı dışında yürütülmesine olanak sağlayan çalışma biçimlerinden biridir.
- Bu çalışma biçiminin değerlendirilmesinde çalışma süreleri, gelir güvencesi, sosyal haklar ve işverenle kurulan çalışma ilişkisinin niteliği önem taşımaktadır.
- Evden çalışan mühendislerin mesleki faaliyetlerini hangi koşullarda yürüttükleri, iş yükleri ve çalışma süreleri ile elde ettikleri gelir arasındaki ilişkinin ayrıca incelenmesi gerekmektedir.
- Evden çalışma biçiminin mühendislerin mesleki gelişimleri, çalışma yaşamına katılımları ve iş-özel yaşam dengeleri üzerindeki etkileri, bu grubun çalışma koşullarının değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.
- Evden çalışan mühendislerde gündelik yaşam için borçlanma oranının %67,8 olması, bu çalışma biçiminin tek başına ekonomik güvence anlamına gelmediğini göstermektedir.

8.1.3. Emekli İşyeri Sahipleri

- Emeklilik sonrasında işyeri sahipliğini sürdüren mühendisler, emeklilik ile çalışma yaşamından tamamen ayrılanın her zaman aynı anlama gelmediğini gösteren bir grubu oluşturmaktadır.
- Emekli mühendislerin işyeri faaliyetlerini sürdürme nedenlerinin değerlendirilmesinde emekli aylıklarının yeterliliği, işyerinden elde edilen gelir ve mesleki faaliyetleri sürdürme isteği birlikte ele alınmalıdır.
- Emeklilik sonrasında işyeri sahipliğinin devam etmesi, ekonomik gereksinimlerin yanı sıra mesleki birikimin değerlendirilmesi ve mevcut iş ilişkilerinin sürdürülmesiyle de bağlantılı olabilir.
- Bu grubun ekonomik koşullarının değerlendirilmesinde emekli aylığı ile işyerinden elde edilen gelirin ayrı ayrı incelenmesi önem taşımaktadır.
- Emekli işyeri sahiplerinde gündelik yaşam için borçlanma oranı %37,0'dır. Bu oran, emekli olduktan sonra işyeri faaliyetini sürdüren mühendislerin ekonomik durumunun emekli aylığından bağımsız olarak da değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

8.1.4. İşyeri Sahipleri / Ortakları

- İşyeri sahibi veya ortağı olan mühendisler, mühendislik hizmetlerinin yürütülmesinde mesleki sorumluluklarının yanı sıra işletme faaliyetlerinden kaynaklanan ekonomik ve yönetsel sorumluluklar da üstlenmektedir.
- İşyeri sahiplerinin karşılaştıkları ekonomik sorunlar, yalnızca kendi gelirlerini değil, istihdam ettikleri mühendislerin çalışma koşullarını ve iş güvencelerini de etkileyebilmektedir.

• İşyeri sahibi veya ortağı olan mühendislerin %50,9'u gündelik yaşamını sürdürmek için borçlandığını belirtmektedir. Bu durum, işyeri sahibi olmanın ekonomik açıdan otomatik bir güvence sağlamadığını göstermektedir.

8.1.5. Çalışmayan, İş Arayan Mühendisler

• İş arayan mühendislerin durumu, inşaat mühendisliği mesleğinde istihdam olanaklarının değerlendirilmesi bakımından temel göstergelerden biridir.

• İşsizlik sorununun yalnızca iş arayan mühendislerin sayısıyla değil, işsizlik süreleri, mesleki deneyimleri, yaşları ve iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

• İş arama sürecinin uzaması, mühendislerin ekonomik koşullarını ve mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme olanaklarını olumsuz etkileyebilmektedir.

• İşsiz mühendislerin gelir kaynakları, geçim koşulları ve iş arama sürecinde karşılaştıkları sorunlar, işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçlarının ortaya konulması bakımından önem taşımaktadır.

• Araştırmada 214 kişi çalışmadığını ve iş aradığını, 48 kişi çalışmadığını ve iş aramadığını, 65 kişi ise emekli olduğu halde iş aradığını belirtmiştir. Çalışmayan ve iş arayanlar ile emekli olup iş arayanların toplamı 279 kişiye, katılımcıların %11'ine karşılık gelmektedir. İş aramadığını belirten ve çalışmayan 48 kişi de eklendiğinde çalışmayan grup 327 kişiye (%12,9) ulaşmaktadır. İş bulamadığı için meslek dışında çalışan 58 kişi ise istihdam içinde görünmekle birlikte mühendislik alanında iş bulma güçlüğünü gösteren ayrı bir grubu oluşturmaktadır.

• Araştırmanın tanımına göre "işsiz" oranı %8,43'tür. Çalışmayıp iş aramayanlar, emekli olup iş arayanlar ve iş bulamadığı için meslek dışında çalışanlar da dikkate alındığında, geniş tanımlı işsizlik oranı %15,2'ye ulaşmaktadır. 2021 araştırmasındaki %28,2'lik oranla karşılaştırıldığında bir düşüş görülmekle birlikte, raporda bu azalmanın 6 Şubat depremlerinin ardından deprem bölgesindeki inşaat faaliyetleriyle ilişkili olabileceği ve önümüzdeki yıllarda işsizliğin yeniden artabileceği değerlendirilmektedir.

• Çalışmayan ve iş arayanların işsiz kalma nedenleri arasında ücretlerin düzensiz ödenmesi %23,4 ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu işverenle anlaşamama (%20,6), mezuniyet sonrasında iş bulamama (%18,7), firmanın küçülmesi (%14,0), iş organizasyonundaki bozukluklar veya değişiklikler (%13,1) ve işyerinin kapanması (%8,9) izlemektedir. Bu dağılım, işsizliğin yalnızca yeni mezunların iş bulamamasıyla açıklanamayacağını, çalışma yaşamındaki koşulların da işsizlik deneyiminde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

• İşsizlik deneyimi çalışan mühendisler arasında da yaygındır. Ücretli çalışan 1.113 kişinin 737'si (%66,2), çalışma yaşamının bir döneminde işsiz kaldığını belirtmiştir.

8.1.6. İş Bulamadığı İçin Meslek Dışı Çalışanlar

• İş bulamadığı için meslek dışında çalışan mühendisler, mühendislik eğitimi almış olmalarına rağmen mesleklerini icra edebilecekleri bir işte istihdam edilemeyen grubu oluşturmaktadır.

- Araştırmada iş bulamadığı için meslek dışında çalışan 58 kişinin %87,9'unun borçlandığı, yalnızca %15,5'inin tasarruf yapabildiği görülmektedir.

8.1.7. Ücretli Çalışanlar

- Ücretli çalışan mühendislerin çalışma koşulları, gelir düzeyleri, çalışma süreleri, mesleki yetki ve sorumlulukları ile iş güvenceleri bakımından değerlendirilmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışan mühendislerin deneyimleri arasında farklılıklar bulunmakla birlikte, çalışma süreleri ve mesleki haklar her iki grup açısından da önem taşımaktadır.

8.1.8. Özel Sektörde Ücretli Çalışanlar

- Haftalık çalışma süresini belirten 856 kişiden özel sektörde ücretli olarak çalışan 525'i (%61,3), haftada 45 saatin üzerinde çalışmaktadır. Haftalık çalışma süresi 50 saati aşanların oranı ise %34,0'dır.
- Fazla mesai yaptığını belirten 228 kişinin 96'sı (%42,1) fazla mesai ücretini aldığını, 132'si (%57,9) ise alamadığını ifade etmiştir.
- Fazla mesai ücretini alabildiğini belirtenlerin oranı 2021 yılında yayımlanan raporda %38,3 iken 2026 yılında %42,1'e yükselmiştir. Bununla birlikte fazla mesai yapanların yarısından fazlasının bu çalışmanın karşılığında ücret alamaması, çalışma süreleri ve ücret hakları bakımından önemli bir sorunun devam ettiğini göstermektedir.
- Ek çalışma biçimleri bulunduğunu belirtenlerin oranı 2021 yılında %68,2 iken 2026 yılında %70,1'e yükselmiştir. Mevcut işi dışında çalışanların oranı ise aynı dönemde %19,5'ten %29,7'ye çıkmıştır.
- Görev tanımının dışındaki işleri de yaptığını belirten mühendislerin oranı %52,8'dir. Bu oran, 2021 yılında tespit edilen %52,4'lük orana oldukça yakındır.
- Üniversitede aldığı eğitimi ve edindiği bilgiyi yeterli görmeyenlerin oranı %46,9'dur. Bu bulgu, mesleki eğitim ile çalışma yaşamında karşılaşılan görev ve sorumluluklar arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.
- Araştırmanın özel sektör çalışma ortamına ilişkin bölümünde görev tanımı dışında iş yaptığını belirtenlerin oranı %61,7 olarak ölçülmüştür. Açık bir görev tanımının bulunmadığını belirtenlerin oranı %16,2'dir. Çalıştığı iş yerinde mesleki eğitim almayanların oranı %54,8, üniversitede edindiği bilgileri yaptığı iş için yetersiz bulanların oranı ise %58,4'tür. Fiziksel veya ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kaldığını belirtenlerin oranı %67,4'tür. Bu grupta zaman baskısı ve aşırı iş yükü öne çıkmaktadır.
- Özel sektörde çalışanların %75,1'i işiyle ilgili gelecek kaygısı taşımaktadır. Bu kaygının nedenleri arasında %41,9 ile yeterli ücret alamama ilk sırada yer almaktadır. Bu oran 2021 yılında %32,5'tir. İşten çıkarılma %27,4, düzenli ücret alamama %14,8, işyerinin kapanması %10,7 ve meslek dışı işlerde çalıştırılma %5,1 oranında belirtilmiştir.

- Özel sektörde çalışanların %60,7'si iki seçenek arasında tercih yapması istendiğinde iş güvencesi yerine yüksek ücreti tercih etmektedir. 2021 yılında bu oran %44,8'dir. Bu sonuç, ücret düzeyinin özel sektör çalışanlarının çalışma tercihleri ve gelecek beklentileri içindeki ağırlığının arttığını göstermektedir.
- Özel sektörde ücretli çalışanların %80,3'ü kendi işini kurmak istediğini belirtmiştir. Bu grupta kendi işini kurma isteğinin en önemli nedenleri daha fazla para kazanmak (%31,6) ve mesleği daha etkin biçimde icra etmek (%29,3) olarak ifade edilmiştir. İş kurmak istemeyenlerde ise piyasaya güvensizlik %40,2 oranında belirtilmiştir.

8.1.9. Kamuda Çalışanlar

- Kamuda çalışan mühendislerin %16,9'u haftada 45 saatin, %6,3'ü ise 50 saatin üzerinde çalışmaktadır.
- Görevde yükselme sisteminin liyakate dayalı olduğunu genellikle veya sıklıkla düşünenlerin oranı 2026 yılında %20,1'dir. Bu oran 2021 yılında %17,5'tir.
- Görevde yükselme konusunda siyasi müdahale olduğunu genellikle veya sıklıkla düşünenlerin oranı 2021 yılında %69,3 iken 2026 yılında %77,6'ya yükselmiştir.
- Ödül ve ceza sisteminin adaletli uygulandığını genellikle veya sıklıkla düşünenlerin oranı 2021 yılında %16,0 iken 2026 yılında %21,3 olmuştur.
- Bu veriler, kamuda görevde yükselme ve ödül-ceza uygulamalarına ilişkin olumlu değerlendirmelerde sınırlı bir artış bulunmasına karşın, siyasi müdahale algısının da arttığını göstermektedir. Kamu çalışanlarının liyakat, görevde yükselme ve kurumsal adalet konularındaki değerlendirmeleri, çalışma koşullarının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.
- Kamuda çalışanların %61,8'i gelirinin giderlerini karşılamadığını veya karşılamakta zorlandığını belirtmektedir. Bu oran, kamu istihdamının da mühendisler açısından tek başına ekonomik güvence anlamına gelmediğini göstermektedir.
- Kamuda çalışanların %26,8'i işyerinde hiç mesleki eğitim almadığını, %55,1'i ise nadiren mesleki eğitim aldığını belirtmiştir. Sıklıkla mesleki eğitim alanların oranı %18,1'de kalmaktadır. Görev tanımı dışında kalan işleri yaptığını belirtenlerin oranı %52,8, üniversitede aldığı eğitim ve edindiği bilgileri yeterli bulmayanların oranı %46,9'dur.

8.1.10. Emekli, İş Arayan Mühendisler

- Bu araştırmada ana çalışma durumunu emekli olarak belirten 505 katılımcının 65'i iş aramaktadır. Bu sayı, emekli katılımcıların %12,9'una karşılık gelmektedir.
- Emekli mühendislerin iş aramaya devam etmesi, emeklilik sonrasında çalışma yaşamıyla ilişkilerinin sürdüğünü göstermektedir.
- Emekli aylıklarının yaşam giderlerini karşılama düzeyi, emeklilik sonrasında iş arama davranışının değerlendiril-

mesinde dikkate alınması gereken önemli bir ekonomik göstergedir.

- Emekli mühendislerin iş arama nedenleri, çalışma tercihleri ve gelir beklentileri, emeklilik sonrasında işgücüne katılımın nedenlerinin anlaşılması bakımından ayrıca incelenmelidir.
- Emekli olup iş arayan mühendislerin %52,3'ü gündelik yaşamını sürdürmek için borçlandığını belirtmektedir. Bu sonuç, emeklilik sonrasında iş arama davranışının ekonomik koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.
- Emekli üyelerin %87,6'sı emeklilik politikaları kapsamında kendisine değer verilmediğini düşündüğünü belirtirken, %38,9'u sağlık hizmetlerine erişimde sıkıntı yaşadığını ifade etmektedir. Bu sonuçlar, emeklilik döneminin yalnızca gelir düzeyi üzerinden değil, sosyal haklar ve yaşam koşulları açısından da değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

8.1.11. Emekli, Ücretli Olarak Çalışanlar

- Bu araştırmada emekli olduğunu belirten 505 katılımcının 152'si ücretli olarak çalışmaktadır. Bu sayı, emekli katılımcıların %30,1'ine karşılık gelmektedir.
- Emekli katılımcıların 73'ü ise işyeri sahibi veya ortağı olarak çalışmaktadır. Böylece emekli katılımcıların toplam %44,6'sının fiilen çalıştığı görülmektedir.
- Emekli aylığına ilişkin soruyu yanıtlayan 422 kişinin 183'ünün (%43,4) aylığı 35.760 TL'nin altındadır. Bu bulgu, emekli mühendislerin önemli bir bölümünün düşük emekli aylıklarıyla geçinmek durumunda kaldığını göstermektedir.
- Emekli aylığının yaşam giderlerini karşılamaya yeterli olması durumunda çalışmak istemeyeceğini belirtenlerin oranı, bu soruya yanıt veren 216 kişi arasında %64,4'tür.
- Bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, emeklilik sonrasında çalışma yaşamını sürdürme kararında ekonomik gereksinimlerin önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, tüm emekli mühendislerin çalışma tercihinin yalnızca ekonomik nedenlere dayandığı sonucuna varılmamalıdır.
- Emekli ücretli çalışanlarda gündelik yaşam için borçlanma oranı %46,1'dir. Emekli katılımcıların önemli bir bölümünün çalışma yaşamını sürdürmesi ve emekli aylıklarının önemli bir bölümünün düşük gelir grubunda bulunması birlikte değerlendirildiğinde, emeklilik sonrası çalışma koşullarının ayrıca ele alınması gerekmektedir.

8.1.12. Ortağı Olduğu İşyerinde Fiilen Çalışmayanlar

- İşyeri ortaklığını sürdürmekle birlikte işyerinde fiilen çalışmayan mühendisler, işyeri sahipliği ile aktif çalışma durumunun birbirinden ayrılması gereken bir grubu oluşturmaktadır.
- İşyeri ortaklığının sürdürülme nedenleri, mesleki faaliyetlere katılım düzeyi ve gelecekte aktif çalışma yaşamına

dönme beklentileri, bu grubun istihdam durumunun anlaşılmasında dikkate alınmalıdır.

- Araştırmada bu grubun gündelik yaşam için borçlanma oranı %45,5'tir. Bu grubun çalışma durumunun değerlendirilmesinde işyeri ortaklığının ekonomik sonuçları ile fiili çalışma durumunun birlikte ele alınması gerekmektedir.

8.1.13. Genç Mühendisler ve Kadın Mühendislerin İstihdamı

- Araştırma, istihdam sorunlarının tüm mühendisler açısından aynı biçimde yaşanmadığını; yaş ve cinsiyet grupları arasında belirgin farklılıklar bulunduğunu göstermektedir.
- 35 yaş altındaki 956 katılımcının 140'ı çalışmadığını ve iş aradığını belirtmektedir. Bu grubun oranı %14,6'dır. 24 yaş ve altındaki grupta bu oran %42,3, 25–34 yaş grubunda ise %13,9'dur. 2021 araştırmasında bu oranlar sırasıyla %64 ve %44,4 olarak verilmiştir. Genç mühendislerde mezuniyet sonrasında işe geçiş, ücret düzeyi ve meslek dışına yönelme sorunlarının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Yaşa göre ekonomik göstergeler de genç mühendislerin daha fazla ekonomik baskı altında olduğunu göstermektedir. 25–34 yaş grubunda borçlanma oranı %70,3, tasarruf yapamayanların oranı %74,8 ve mesleği yeniden seçmeyeceklerin oranı %62,0'dır. 35–44 yaş grubunda bu oranlar sırasıyla %60,9, %67,7 ve %54,8'dir.

Ankete katılan kadın katılımcıların %17,4'ü, erkek katılımcıların %7,1'i çalışmamakta ve iş aramaktadır. Bu toplama cinsiyet dağılımına göre çalışmayıp iş aramayanlar da eklendiğinde oran kadınlarda %27,9 erkeklerde ise %7,5'dir. 2021 yılına göre 2026 yılında her iki grupta da düşüş görülmesine rağmen kadın mühendislerin iş arayan ve çalışmayanlar içindeki oranının erkeklerin üzerinde olması, kadınların mesleğe katılım koşullarının ayrıca değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

8.1.14. İşsizlik Nedenleri ve İstihdamın Artırılması

- Araştırmada işsizlik, bireysel iş arama süreçlerinin ötesinde, mühendislik eğitimi, istihdam politikaları ve ekonomik planlama ile ilişkili bir sorun olarak değerlendirilmiştir.
- İşsizliğin nedenlerini değerlendiren 2.507 kişinin %75,8'i mühendislik fakültelerinin artmasını, %51,4'ü istihdam politikalarını, %32,0'si üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesini, %27,4'ü yeni yatırımların azalmasını ve %12,1'i mühendislik mesleğine duyulan ihtiyacın azalmasını belirtmiştir.
- 2021 yılında mühendislik mesleğine duyulan ihtiyacın azalması %88 ile en yüksek oranda belirtilen nedenlerden biri iken, 2026 yılında bu seçeneğin %12,1'e gerilemesi dikkat çekmektedir. Buna karşılık mühendislik fakültelerinin artması ve istihdam politikaları öne çıkan nedenler olmuştur. Bu değişim, mühendis işsizliğine ilişkin değerlendirmelerin eğitim politikaları ve istihdam olanaklarıyla daha güçlü biçimde ilişkilendirildiğini göstermektedir.
- İstihdamı artırmanın yolları arasında planlı ekonomi %70,0 ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu %38,4 ile kamu istihdam politikaları, %33,1 ile özel sektöre yönelik teşvikler ve %15,0 ile yabancı sermaye yatırımları izlemektedir.

Bu sonuçlar, katılımcıların istihdam sorununu bireysel iş arama süreçlerinin ötesinde ekonomik planlama ve kamu politikalarıyla birlikte değerlendirdiğini göstermektedir.

8.1.15. Mesleğin Geleceği ve Mühendislerin Beklentileri

- Araştırmanın geleceğe ilişkin sonuçları, istihdam ve çalışma koşullarındaki sorunların mühendislerin mesleklerine yönelik beklentileri üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir.

- Yurt dışında çalışmak isteyen 913 kişi, bu soruyu yanıtlayan 1.327 kişinin %68,8'ini oluşturmaktadır. Bu oran 2021 yılında %65,4'tür. Bu oran özel sektörde %69,4, kamu çalışanlarında %59,8, çalışmayan ve iş arayanlarda ise %77,1'dir.

- Mesleği yeniden seçmek ister miydiniz sorusunu yanıtlayan 2.432 kişinin %48,7'si yeniden inşaat mühendisliğini seçeceğini, %51,3'ü ise seçmeyeceğini belirtmiştir. 2021 yılında yeniden seçme yönündeki yanıt %45,5, seçmeme yönündeki yanıt ise %53,8'dir. Özel sektörde ücretli çalışanlarda mesleği yeniden seçme oranı %37,0, kamu çalışanlarında ise %47,2'dir.

- Mesleği yeniden seçmeme oranının genç yaş gruplarında daha yüksek olması dikkat çekmektedir. 25–34 yaş grubunda mesleği yeniden seçmeyeceğini belirtenlerin oranı %62,0 iken 35–44 yaş grubunda %54,8'dir. Bu sonuç, mesleğin geleceğine ilişkin değerlendirmelerde genç mühendislerin deneyimlerinin özel olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

- Mesleğin önümüzdeki 20 yılda gelişimini etkileyeceği düşünülen başlıklar arasında eğitim kontenjanları %48,1 ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu uzmanlık alanlarına göre çeşitlenme (%34,8), yetkin mühendislik (%24,1), mühendislik ve iş etiği (%22,9), yazılım ve donanım gelişimi (%19,9), mühendislik eğitiminin kapasitesi (%15,6), alt-yapı kararlarına katılım (%12,5) ve yeni proje düzenleme sistemleri (%11,0) izlemektedir. Bu dağılım, mesleğin geleceğine ilişkin beklentilerin istihdam sayısının ötesinde eğitim, uzmanlaşma, yetkinlik, etik ve mühendislik hizmetlerinin niteliği gibi başlıkları da kapsadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, inşaat mühendislerinin çalışma yaşamına ilişkin sorunların ekonomik koşullardan istihdama, çalışma sürelerinden mesleki gelişime ve kamu kurumlarındaki çalışma ilişkilerinden mesleğin geleceğine kadar geniş bir alana yayıldığı görülmektedir. Araştırma, bu başlıkların birbirinden bağımsız ele alınmasının mesleğin mevcut durumunu ve geleceğe ilişkin beklentileri anlamak açısından yetersiz kalacağını göstermektedir.

EKLER

Ek 1 Cinsiyete Göre Ekonomik ve Mesleki Göstergeler

Tablodaki paydalar, ilgili soruya geçerli yanıt verenlerin cinsiyet ağırlıklarının toplamıdır. Grupların yaş ve çalışma durumu bileşimleri farklı olabileceğinden yüzdeler tek başına cinsiyetin etkisini göstermez.

Tablo 36 - Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler

Gösterge	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %
Giderlerini karşılayamayan	192	28,1	1608	24,6
Borçlanan	290	63,0	1984	60,0
Tasarruf yapamayan	207	70,8	1697	70,7
Mesleği yeniden seçmeyen	324	53,2	2108	51,0
Yurt dışında çalışmak isteyen	198	64,6	1129	69,5

Ek 2 Cinsiyete Göre Mesleki Gelir

Bu çapraz tablo aynı gelir sorusuna yanıt verenleri kapsar. Çalışma statüsü, yaş, deneyim ve çalışma süresi sabitlenmediği için kadın-erkek ücret farkının nedensel veya eşit işe eşit ücret ölçümü değildir. Geliri olmayanlar ayrı tutulmuştur.

Tablo 37 - Cinsiyete göre mesleki gelir dağılımı

Gelir	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %
Gelirim yok	11	5,1	92	5,3
28.075 TL'den az	14	6,4	48	2,8
28.075 TL-35.759 TL arası	19	8,7	113	6,5
35.760 TL-116.478 TL arası	135	62,1	975	56,2
116.478 TL-200.000 TL arası	33	15,4	362	20,9
200.000 TL-400.000 TL arası	4	1,8	115	6,6
400.000 TL'den çok	1	0,5	30	1,7

Ek 3 Yaşa Göre Geçim ve Mesleki Tercih

Tablo 38 - Yaşa göre seçilmiş göstergeler

Yaş	Borçlanan %	Tasarruf yapamayan %	Mesleği yeniden seçmeyen %
24 yaş ve altı	73,9	-	48,0
25-34 yaş arası	70,3	74,8	62,0
35-44 yaş arası	60,9	67,7	54,8
45-54 yaş arası	51,0	69,9	48,7
55-64 yaş arası	48,2	67,8	42,7
65 yaş ve üstü	35,1	66,7	23,2

Ek 4 Mesleğin Geleceğine İlişkin Diğer Yanıtlar

Ana bölümde en sık belirtilen sekiz gelişme verilmiştir. Aşağıdaki tablo kalan standart seçenekleri de kapsar. Her oran aynı 2.349 yanıtlayan üzerinden hesaplanır; çoklu seçimler nedeniyle toplam %100'e eşit değildir.

Tablo 39 - Mesleğin geleceği sorusunun diğer seçenekleri

Konu	Oran %
İnşaat mühendisliği çözümlerinde sürdürülebilirlik kavramının yer alması.	9,9
İnşaat mühendisliği hizmetlerinin bir profesyonel hizmet olarak değil de ürün olarak işlem görmesi.	9,0
Bilgi teknolojileri alanındaki gelişmeler ve bunların uygulanması.	8,1
Şantiye imalat teknolojileri alanındaki gelişmeler ve uygulamalar.	7,8
Global ölçekteki projeleri geliştirmede inşaat mühendisliği yeteneklerinin kullanımı.	6,9
Doğal yıkımlarla başa çıkmak.	6,3
Ek inşaat mühendisliği uzmanlıklarının geliştirilmesi.	6,2
Nanoteknoloji ve uygulaması alanındaki gelişmeler.	5,2
Mevcut altyapının bakımı ve sürdürülmesi.	3,9
Gelişmekte olan ülkelerdeki temel altyapının geliştirilmesi için mühendislerce bedelsiz olarak hizmet verilmesi.	1,7
Dünya çapında elektronik haberleşme ve elektronik iş birliği yetenekleri alanlarındaki gelişmeler.	1,2
Biyoteknoloji ve uygulaması alanındaki ilerlemeler.	0,6

Ek 5 Uzmanlık Alanlarının Kontrollü Özeti

Uzmanlık soruları kamuda ve özel sektörde ücretli çalışan ile fiilen çalışan işyeri sahibi kollarında yer almaktadır (1.628 kişi). Aşağıda standart numaralı alt seçeneklerden en az birini belirtenlerin sayısı gösterilir. Aynı kişi birden fazla ana alanda sayılabilir.

‘Dolu yanıt’ sütunu yoktur; bu sütun belirsiz veya serbest metin yanıtlarını da içerir. “Standart seçim” sütununda yalnızca tanınan numaralı alt seçenekler vardır; geoteknik bölümündeki “5. seçenek” dahil edilmemiştir.

Tablo 40 - Uzmanlık ana alanlarında standart seçenek bildirimleri

Alan	Oran %
Yapı	87,1
Geoteknik	35,3
Ulaştırma	30,6
Hidrolik ve su kaynakları	27,0
Kıyı ve liman	10,8
Yapım yönetimi ve yapı işletmesi	58,2
Yapı malzemeleri	29,4

Ek 6 Mesleki Bilgi ve İşin Niteliği

2021 yılındaki raporda mesleki beceri ve işin mühendislikle ilişkisi başlıklarında yayımlanan ek göstergeler aşağıda korunmuştur. Her oran, ilgili çalışan grubunun geçerli yanıtlarına dayanmaktadır. ‘İlişkili’ ve ‘çok ilişkili’ yanıtları tek bir toplama dönüştürüldüğünde hem mühendislik görevinin varlığı hem de katılımcının değerlendirmesi dikkate alınmalıdır.

Tablo 41 - İşin niteliği için ek karşılaştırmalar

Gösterge	2021 %	2026 %
Özel sektör: ilişkili / çok ilişkili iş	87,1	92,3
Kamu: ilişkili / çok ilişkili iş	87,3	91,3
Özel sektör: kararda etkili / çok etkili	54,8	63,4
Kamu: kararda etkili / çok etkili	56,8	52,0
Özel sektör: yönetici yükseköğretim mezunu	77,8	77,7
Kamu: sıklıkla mesleki eğitim alan	13,4	18,1
Özel sektör: sıklıkla mesleki eğitim alan	9,5	8,0