



**ÇALIŞAN
DEVİR
ORANI
ARAŞTIRMASI**
SONUÇ
RAPORU

2018



PERYÖN her yıl olduğu gibi bu yılda siz değerli İnsan Kaynakları profesyonellerinin kendi iş süreçlerinin etkisini karşılaştırma yöntemiyle gözden geçirmelerine yardımcı olmak üzere en önemli İK Metriklerinden biri olan “**Çalışan Devir Oranı**” nı yaptığı araştırma ile yenilemiştir.

PERYÖN tarafından gerçekleştirilen bu araştırma farklı sektörlerden farklı büyüklükteki firmaların katılımıyla gerçekleşti. Bu araştırmada incelenen ana sektörler ise;

- Hizmet
- Üretim
- Ticaret

olmak üzere 3'e ayrılmaktadır.

Biz de bu araştırma kapsamında elden edilen verileri sizler için analiz ederek yorumladık.

İyi dileklerimizle,
ABORA İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı

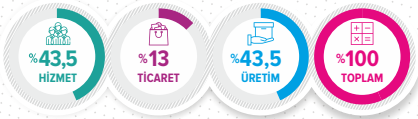


Araştırma ile ilgili katılımcı bilgileri

PERYÖN tarafından gerçekleştirilen Çalışan Devir Oranı Araştırmasına katılım gösteren firmaların katılımcı bilgileri aşağıda gösterilmektedir.

ANA FAALİYET ORANLARINA GÖRE ARAŞTIRMAYA KATILIM ORANLARI

2017

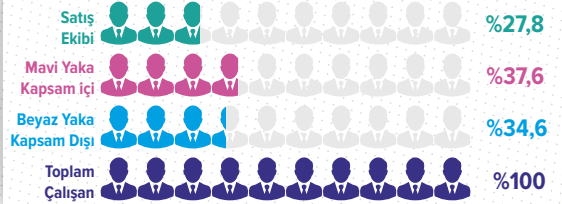


2018



KATILIMCI SAYILARININ DAĞILIMI (%)

2017



2018



İşten ayrılma sürecinin incelenerek tutundurmanın artırılması için insan kaynakları yönetiminde kullanılan araçların başında İşten Çıkış Mülakatları gelmektedir. Bu aşamada çalışandan iş ortamındaki çeşitli insan kaynakları uygulamalarının değerlendirilerek işten ayrılmaya neden olan ana faktörlerin açıklanması istenir. Çalışan Devir Oranı da elde edilen bu verilerden yola çıkarak birkaç farklı özelliği ile analiz edilir.

Genel Çalışan Devir Oranı

Bunların başında tüm ayrılma nedenlerinin değerlendirildiği Genel Çalışan Devir Oranı gelir.

Bu metrik hesaplanırken istifa, çeşitli nedenlerle iş akdi sona erdirilenler, evlilik, askerlik vb. tüm işten ayrılmaların genel toplamı kullanılır.

2018 Yılı Genel Çalışan Devir Oranı da bu araştırmaya katılan tüm firmaların verdiği bilgilerden % 24.45 olarak tespit edilmiştir. Yani her 100 çalışandan yaklaşık ¼ 'ü işten ayrılmaktadır. Bu metrik verisi bizlere şirketlerin her dört yılın sonunda çalışan profili olarak yenileneceğini göstermektedir.

Önceki yıllara ait bu metriktaki verilerin benzer oranda devam ediyor olması insan odaklı güçlü bir kurum kültürü oluşturmak için İK'nı **çevik** bir yaklaşımla yönetmek ve özellikle de tutundurma süreçlerini yeniden gözden geçirmeleri konusunda önemli bir sorumluluk yüklemektedir.

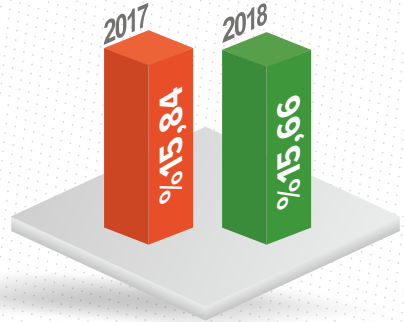


İstifa Nedenli Çalışan Devir Oranı

İnsan Kaynaklarında çalışanların işten ayrılmalarını analiz ederken kullanılan en önemli metrik **İstifa Nedenli Çalışan Devir Oranı'dır**. İstifa Nedenli Çalışan Devir Oranı aynı zamanda stratejik etkisi yüksek bir İK Metriği olarak kabul edilir. Çünkü kendi isteğiyle işten ayrılmaların önemli bir bölümü firmaların ayrılmalarını istemediği, iş sonuçları verimli olan ve rakip firmaya gitme riski olan bir çalışan grubunu temsil etmektedir.

Bu araştırmada 2018 yılı İstifa Nedenli Çalışan Devir Oranı % **15.66** olarak tespit edilmiştir. Yani her 100 çalışandan yaklaşık **1/6'sı** kendi isteğiyle işten ayrılmaktadır.

Bu durumun kök nedenlerinin incelenmesi için işten çıkış mülakatlarının etkili bir yöntem ile yapılması, elde edilen sonuçların detaylı olarak analiz edilerek benzer özellikteki çalışanları tutundurmak için operasyonel aksiyonlar almaktan çok proaktif davranarak daha stratejik aksiyon planlarını yaşama geçirme konusunda insan kaynaklarına önemli sorumluluklar yüklemektedir.

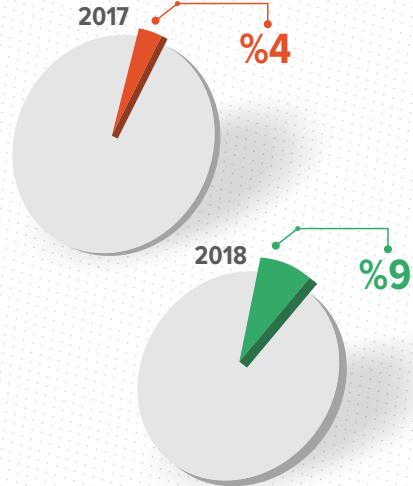


Ortalama Performansı Olan Çalışanların Devir Oranı

Çalışan Devir Oranının incelendiği bu araştırmada katılımcılara kendi kurumlarında görev yapmaktayken işten ayrılan çalışanların performans düzeyleri ve işten ayrılma oranları da sorulmuştur.

Buna göre; işten ayrılanlardan ortalamanın üzerinde performans gösterenlerin Çalışan Devir Oranı %9 olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca, 2018 yılı sonuçlarının 2017 yılı sonuçları ile karşılaştırması sonucunda ise performans etkisi yüksek çalışanların çalışan devir oranında önceki yıla göre % 5 oranında daha fazla bir artış olduğu görülmektedir. Özellikle firmaların performansı üzerinde etkisi yüksek olan bu çalışanlara olan gereksinim düşünüldüğünde işten ayrılma oranlarındaki bu artış dikkat çekicidir.



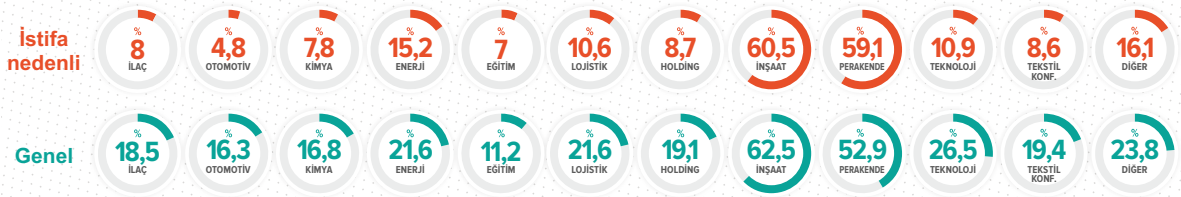
Sektörlere Göre Genel Çalışan Devir Oranı

PERYÖN'ün gerçekleştirdiği Çalışan Devir Oranı sonuçlarının incelendiği bu araştırmada, katılımcıların faaliyet gösterdiği çeşitli sektörler de gruplandırılmış böylelikle sonuçlar sektör bazında da detaylı olarak analiz edilmiştir.

Bu araştırma sonuçlarına göre Çalışan Devir Oranının en yüksek olduğu sektörler, inşaat ve perakende sektörleri, en düşük olduğu sektörlerin ise otomotiv ve eğitim sektörlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Özellikle araştırmada incelenen ülke genel Çalışan Devir Oranı sonuçları kadar sektörler bazında detaylı olarak incelenen bu sonuçların karşılaştırma verisi olarak insan kaynakları uzmanlarına kendi iş süreçlerindeki sonuçlarını kıyaslayacağı önemli bir ipucu verdiğini unutmamalıyız.

2018 Sektörlere Göre Araştırmaya Katılım Oranı



Artan Çalışan Devir Oranının Analizi

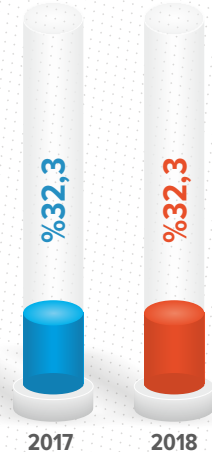
İnsan Kaynakları yönetiminin izlediği en önemli metriklerin başında gelen ve stratejik etkisi yüksek olması sebebiyle de KPI (Key Performance Indicator) olarak kullanılan **Çalışan Devir Oranı**'nın sonuçları her firma için son derece önemlidir. Yeni nesil işgücünün değişen davranışlarını düşündüğümüzde, organizasyonlardan beklentilerini bugünün insan kaynakları yönetim sistemlerinin bazı yaklaşımla ele almak çok da mümkün değil gibi görünüyor. Özellikle küresel değişiklikler, ülkemizde yaşanan ekonomik gelişmeler ve nitelikli işgücü bulmak için hemen hemen her sektörde yaşanan rekabet ortamının etkileri düşünüldüğünde çalışanların yeni iş fırsatları için düne göre daha hareketli olabileceğini bu araştırma sonuçları göstermektedir. Yine ülkemizdeki ekonomik gelişmeler sebebiyle istihdamdaki daralma ve işsizliğin son dönemdeki artan trendine rağmen performansı ortalamanın üzerinde olan çalışanları yerine nitelikli işgücü bulmak veya hazırlamak çok yakın bir gelecekte de kolay olmayacak gibi görünüyor. Bu sebeple çalışan devir oranını beklenen seviyeye getirmek için alınacak kısa dönemli kapsayan operasyonel önlemler ile birlikte çalışanların içinde bulunduğu iş ortamında insan odaklı güçlü bir kurum kültürü yaratmanın önemi bugün daha da fazla hissedilmektedir.



İşe Alım Sonuçları

PERYÖN'ün gerçekleştirdiği Çalışan Devir Oranı Araştırması sonuçlarının analiz edilmesi amacıyla katılımcı firmalardan istenen verilerden biri de işe alım yapılan çalışan sayılarıyla ilgiliydi.

Katılımcı firmaların 2017 ve 2018 yıllarında işe aldıkları çalışan sayılarının analiz edilmesi sonucunda işe alım oranlarında bir önceki yıla göre bir değişiklik olmadığı ve istihdama devam ettikleri tespit edilmiştir. Yani işsizlik oranlarındaki son dönemdeki hızlı artışın etkilerinin katılımcı firmalarla sınırlı olan bu araştırma sonuçlarına henüz yansımadağı görülmektedir. Buna göre 2018 yılındaki işe alım oranları genel çalışan devir oranının üzerindedir. Yani yaratılan istihdam kapasitesi işten ayrılan çalışanların üzerindedir.



Yönetici Olarak İşe Alınanların Oranı

Çalışan Devir Oranı'nın analiz edilmesi amacıyla katılımcı firmalardan istenen işe alınan çalışan sayıları ile birlikte yönetici olarak işe alınan çalışanların sayıları da analiz edilmiştir.

Katılımcı firmaların 2017 ve 2018 yıllarında işe aldıkları yönetici sayılarının analiz edilmesi sonucunda yönetici işe alım oranlarında bir önceki yıla göre artış olduğu tespit edilmiştir. Organizasyonlarda yönetim sorumluluğunu alan yöneticilerle ilgili bu veriler sadece dışarıdan işe alımı yapılan yöneticileri kapsamaktadır. Oysa firmaların yetenek yönetim süreci ile yönetici pozisyonuna hazırlayarak içten terfi ile atama yaptıkları yöneticilerinde olduğunu unutmamak gerekir. Ancak önemli ve stratejik etkisi yüksek olan bir diğer İK Metriği olan İçten Terfi Oranının bu araştırmanın konusu olmaması sebebiyle yönetici olarak atananların ne kadarının içten terfi ile, ne kadarının da işe alım süreci ile dışarıya karşılandığı bilinmemektedir.

İşe Alım İçindeki Yönetici Oranı





ABORA İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı ülkemizdeki yerel mevzuata göre kurulmuş ve İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı hizmet alanında çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşların insan yönetimi süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına destek vermektedir. Daha detaylı bilgiler www.aboradanismanlik.com adresinde yer almaktadır.

Bu belgede yer alan bilgiler sadece genel bilgilendirme amaçlıdır ve ABORA İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı tarafından profesyonel bağlamda herhangi bir tavsiye veya hizmet sunmayı amaçlamamaktadır. Şirketinizi, işinizi, finansmanınızı ya da mali durumunuzu etkileyecek herhangi bir karar ya da aksiyon almadan, yetkin bir profesyonel uzmana danışmanızı önermekteyiz.

ABORA İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı bu belgede yer alan bilgilerin üçüncü kişiler tarafından kullanılması sonucunda ortaya çıkabilecek zarar veya ziyandan sorumlu değildir.

!Daha fazla bilgi için iletişime geçiniz (info@aboradanismanlik.com)



Tam 1992 yılından beri düzenlediği İnsan Yönetimi Kongresi ile şimdiye kadar binlerce profesyoneli konuk eden PERYÖN, geçmişte 300 kişilik katılımı gerçekleştirdiği kongrelerinde şimdi 2 bin 500'ü aşkın konuğu ağırlıyor. Sektörün nabzını tutan kongrede düzenlenen 40'a'ya yakın oturumda, yerli - yabancı 100 konuşmacı ile gündemi yakalamakla kalmıyor, farklı tartışma başlıkları çıkartıyor. Katılımcıları yeni insanlar, fikirler, yaratıcı çözümler ve uygulamalar ile tanıştırap, işe bakışını değiştiriyor, hatta iş yapış biçimini baştan kurguluyor. İnsan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi, yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanıtmayı, örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmayı amaçlayan PERYÖN İnsana Değer Ödülleri ise 2008 yılından bu yana düzenleniyor.

Kurduğu Akdemi ile her yıl binlerce çalışana ulaşan PERYÖN sadece kurumların ve çalışanların ihtiyaçlarına cevap vermiyor. Düzenlediği ücretsiz eğitimlerle iş yaşamının çitasını yukarıya taşıyor.

araştırmaya katılımınız için teşekkür ederiz.