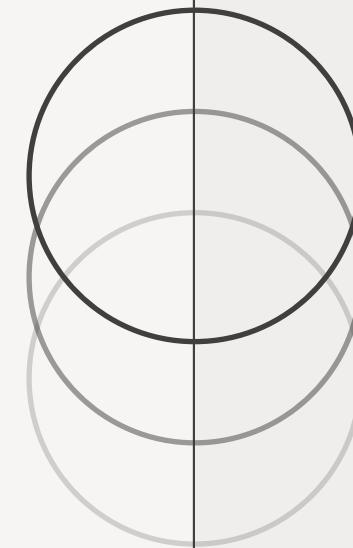




**İNSAN
KAYNAKLARI
VERİ ANALİZİ
VE
STRATEJİK
ÖNGÖRÜLER**

Cansu Sude Bögürçü



Çalışmanın Amacı

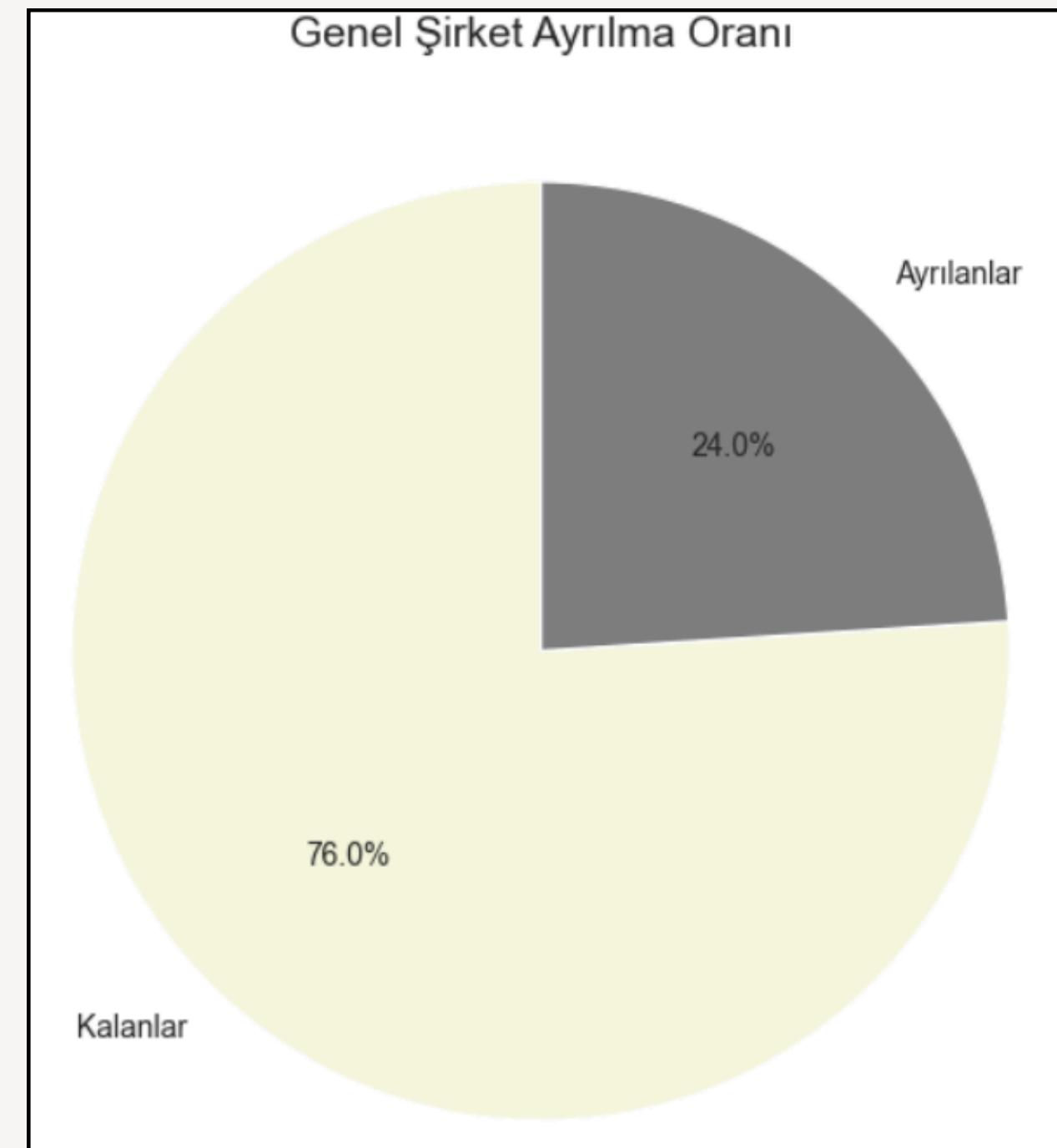
- Şirket genelindeki personel devir oranını (turnover) tespit etmek.
- Departman bazlı ayrılma dağılımlarını incelemek.
- Ayrılma kararına etki eden faktörleri (maaş, memnuniyet, terfi) belirlemek.

Bu çalışmadaki veri seti tamamen analiz amaçlı üretilmiştir.

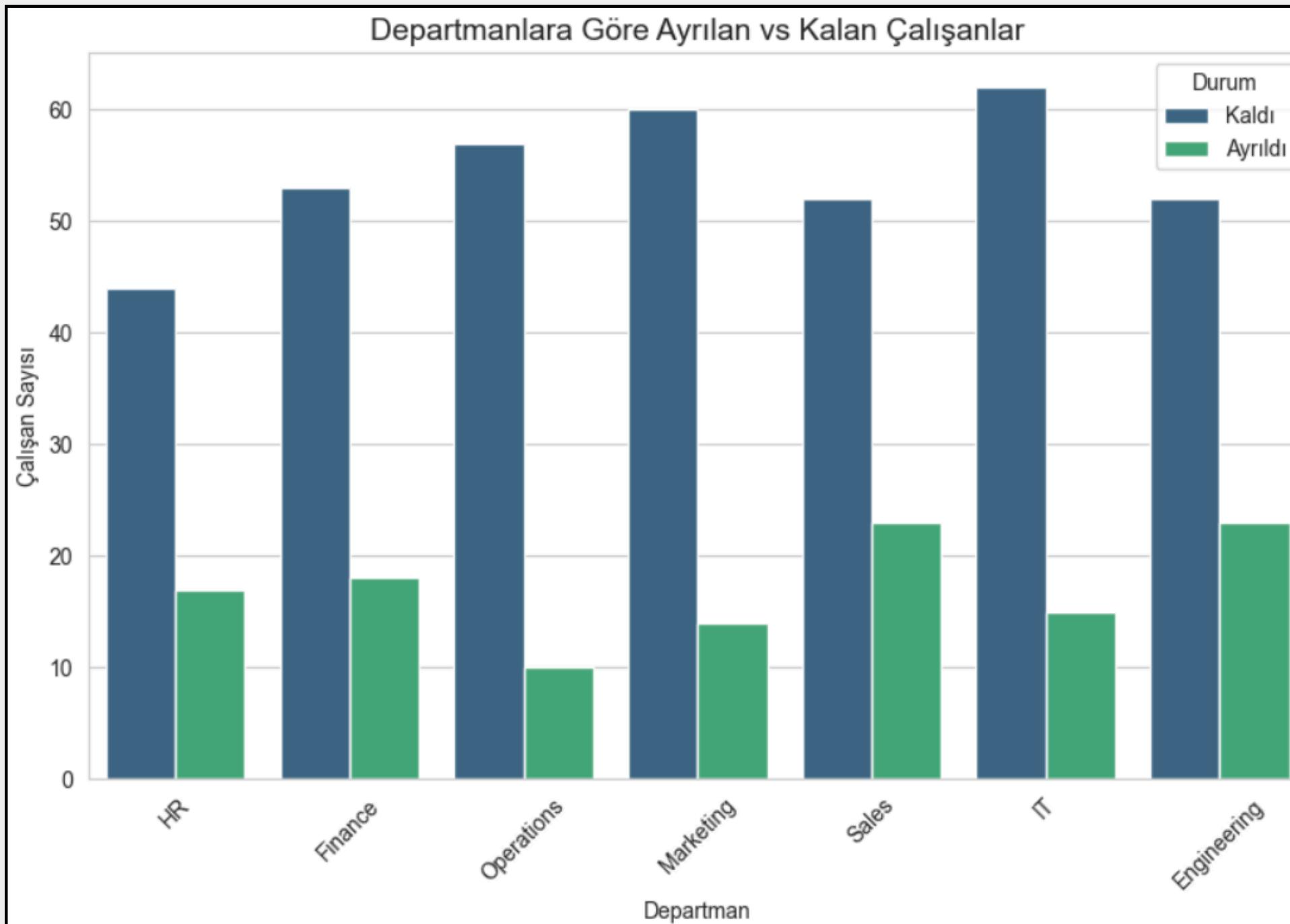
Mevcut Çalışan İstatistikleri

Toplam Veri Seti: 500 Çalışan
Ayrılan Personel Sayısı: 120
Genel Ayrılma Oranı: %24.0

Veri setindeki 500 çalışanın durumunu incelediğimizde, **%24**'lük bir ayrılma oranı tespit edilmiştir. Bu oran, her dört çalışandan birinin yıl içinde işten ayrıldığını göstermektedir.



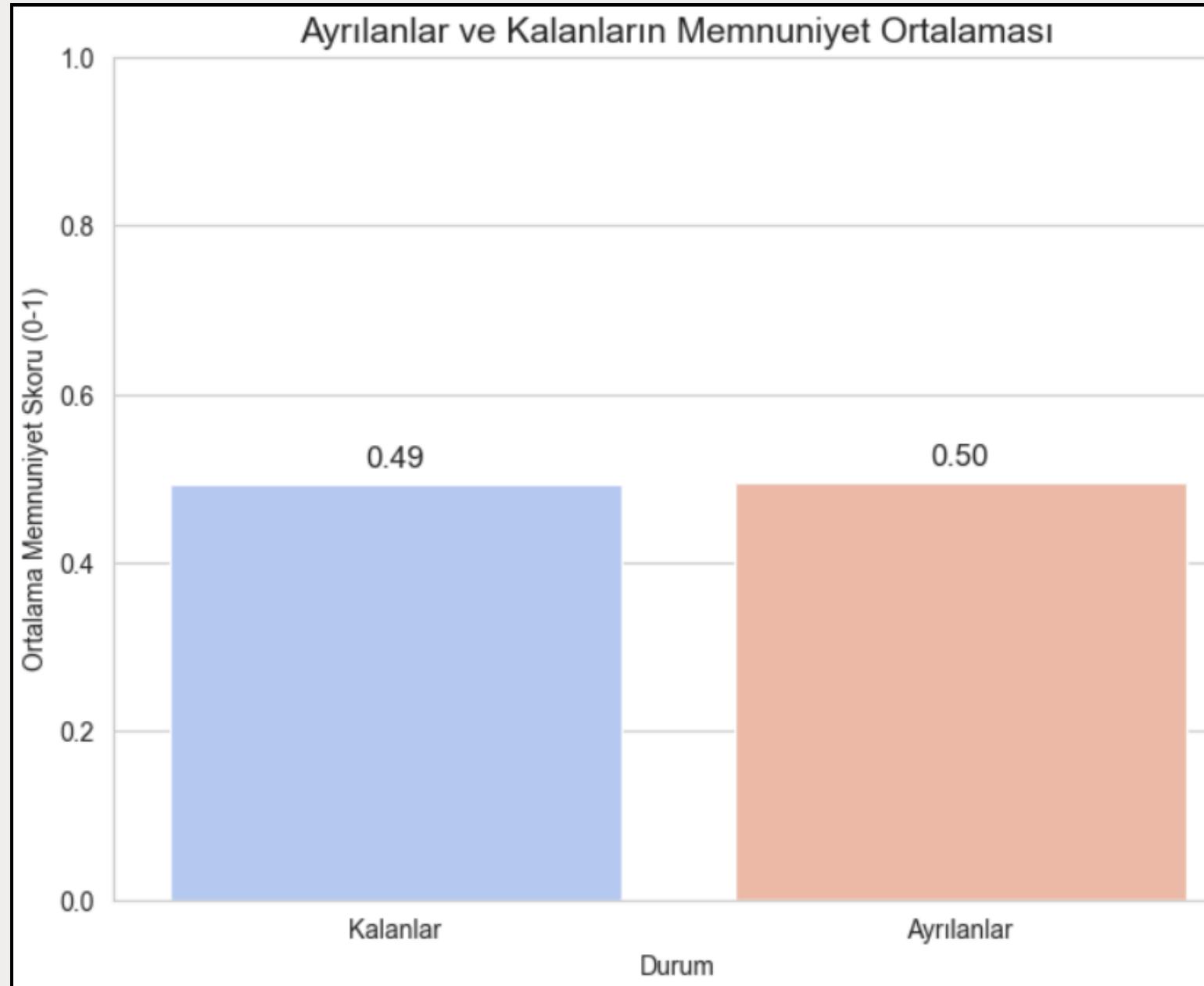
Departmanlara Göre Ayrılma Oranları



Ayrılmaların departmanlara göre dağılımına baktığımızda homojen bir yapı görmüyoruz.

En yüksek hareketlilik
Mühendislik ve Satış
departmanlarında görülmektedir.

Memnuniyet Skor Analizi



Ayrılma kararı (**0.50**) ile memnuniyet puanı (**0.49**) arasında doğrudan bir korelasyon bulunmamıştır.

Ayrılan çalışanların memnuniyet puanları ile kalanların puanları arasında anlamlı bir fark olmaması, ayrılma nedeninde 'şirket içi memnuniyetsizlik' kavramının belirgin etken rolünü azaltmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

ODAK ALANLARI

Mühendislik ve Satış departmanlarına öncelik verilmelidir.

PIYASA ANALIZI

Bu departmanlardaki ücret ve yan haklar, piyasa koşullarıyla kıyaslanmalıdır.

KARIYER PLANLAMASI

Nitelikli personelin elde tutulması için "Kariyer Yolu" ve "Yedekleme" çalışmaları yapılmalıdır.

Kişiselleştirilmiş Kariyer Yolları
Sadakat Primleri
Proaktif Piyasa Düzeltmesi
Kalma Mülakatları (Stay Interviews)

optimizasyonları önerilebilir.



TEŞEKKÜRLER

cansubgrc@icloud.com