

 datassist

# CEO & CFO'nun Okuması Gereken 10 İşgücü Metriği

Mart 2026

Şirketlerin performansı artık yalnızca finansal göstergelerle değil, işgücü verileriyle de ölçülüyor. Gelir büyümesi, maliyet yapısı ve organizasyon verimliliği büyük ölçüde çalışan yapısı ve yetenek yönetimiyle şekilleniyor. Bu nedenle CEO ve CFO'lar işgücüne dair metrikleri giderek daha yakından takip ediyor.

Bu özel bölümde, organizasyonların verimliliğini, işe alım hızını, ücret dinamiklerini ve yetenek risklerini anlamaya yardımcı olan 10 kritik workforce metriğini bir araya getirdik. Bu göstergeler, işgücünü yalnızca bir maliyet kalemi olarak değil, stratejik bir değer yaratma alanı olarak değerlendirmek için güçlü bir çerçeve sunuyor.



## 1) Revenue per Employee

Bu metrik şirketin insan kaynağının ne kadar ekonomik çıktı ürettiğini gösterir. Basit formülü: **toplam gelir / toplam çalışan sayısı**. 2025 mali yılında Apple'ın net satışları **416,2 milyar dolar**, çalışan sayısı yaklaşık **166 bin**; bu da çalışan başına yaklaşık **2,51 milyon dolar** gelir demek. Microsoft'ta 2025 geliri **281,7 milyar dolar**, çalışan sayısı yaklaşık **228 bin**; çalışan başına gelir yaklaşık **1,24 milyon dolar**. Bu yüzden CEO/CFO tarafı bu metriği yalnızca "verimlilik" değil, aynı zamanda **organizasyon yoğunluğu, otomasyon etkisi ve ölçek kalitesi** göstergesi olarak okur.

**"Çalışan başına gelir, yalnızca büyüklüğü değil, insan sermayesinin ne kadar iyi tasarlandığını gösteriyor; 2025'te Apple yaklaşık 2,51 milyon \$, Microsoft ise 1,24 milyon \$ revenue per employee üretti."**



“

İşe alım performansı yalnızca İK'nın değil, şirketin operasyonel hızının da göstergesi. Küresel medyan **time to hire 38 gün** iken AI kullanan şirketler **%26 daha hızlı işe alım** yapabiliyor; buna karşılık düşük offer acceptance rate ise daha uzun süreçler ve daha yüksek işe alım maliyetleri anlamına geliyor.

## 2) Time to Hire

Bu metrik açık bir rolün ne kadar sürede dolduğunu gösterir. 2025 SmartRecruiters benchmark raporuna göre küresel medyan **time to hire 38 gün**. Sektör farkı ciddi: **perakende küresel medyandan 13 gün daha hızlı, imalat ise 17 gün daha yavaş** işe alım yapıyor. Aynı rapor, işe alım süreçlerinde AI kullanan şirketlerin **%26 daha hızlı işe alım** yapabildiğini söylüyor. Yani burada mesele sadece recruiter performansı değil; boş kalan pozisyonun iş yükü, geciken proje ve kayıp gelir maliyeti de devreye giriyor.

**“İşe alım hızı artık sadece İK verisi değil, operasyonel çeviklik metriği. Küresel medyan 38 günken AI kullanan şirketler %26 daha hızlı hire ediyor.”**

## 3) Offer Acceptance Rate

Adayın aldığı teklifi kabul etme oranı, işveren markasıyla birlikte **paket kalitesi, süreç kalitesi ve aday deneyimini** ölçer. Smart-Recruiters'ın 2025 benchmark'ında ABD'de offer acceptance rate'in %79 olduğu ve bunun incelenen ülkeler içinde en düşük seviye olduğu belirtiliyor. Aynı raporda Fransa ve Almanya'nın teklif kabulünde daha güçlü olduğu vurgulanıyor. CFO için bu veri şunu anlatır: düşük teklif kabul oranı, aynı rol için daha fazla sourcing, daha uzun işe alım süreci ve daha yüksek acquisition cost anlamına gelir.

**“Teklif kabul oranı, ücret paketinin yanı sıra süreç tasarımının da aynası; ABD'de kabul oranı %79'a kadar inmiş durumda.”**



#### 4) Internal Source of Hire / Internal Mobility Rate

Dışarıdan mı aldınız, içeriden mi büyüttünüz? Bu metrik tam olarak bunu ölçer. SmartRecruiters'in 2025 verisine göre işe alımların ortalama **%15'i referral ve internal candidate** kaynaklarından geliyor. Ülke bazında Almanya'da işe alımların yaklaşık **9'da 1'i** iç kaynaktan, Birleşik Krallık'ta ise yaklaşık **%10'u** mevcut çalışan havuzundan geliyor. Ayrı olarak LinkedIn verisini aktaran HR Dive, internal mobility'nin **2021'den beri %30 arttığını** bildiriyor. Bu veri, yeteneği piyasadan koalamak yerine organizasyon içinde çevirebilen şirketlerin daha düşük maliyetli ve daha hızlı hareket ettiğini gösteriyor.

**"İç mobilite artık sadece kariyer gelişimi konusu değil; daha düşük cost-per-hire ve daha kısa time-to-fill için finansal bir kaldıraç."**

#### 5) Recruiter Productivity

Bu metrik bir recruiter'ın ayda kaç işe alım kapattığını ölçer. SmartRecruiters 2025 raporunda küresel ortalama recruiter workload'un ayda **30 hire** olduğu belirtiliyor. Aynı rapora göre ABD'de recruiter'lar küresel ortalamaya göre **%85 daha fazla**, Avustralya'da ise **%78 daha fazla** hire yönetiyor. Bu veri önemli çünkü recruiter productivity düştüğünde sorun her zaman recruiter değil; hiring manager gecikmesi, onay süreçleri, ücret rekabeti ve marka zayıflığı da arka planda olabilir. Kısacası sayı tek başına recruiter verisi gibi görünür, ama aslında organizasyon friksiyonunu ölçer.

**"Recruiter productivity, yalnızca işe alım ekibinin değil, tüm hiring operating model'inin sağlığını ölçüyor; küresel benchmark ayda 30 hire."**

## 6) Voluntary Turnover

Çalışanın kendi isteğiyle ayrılma oranı hâlâ en temel risk metriği. Mercer'in 2025 US Turnover Survey'ine göre 2024–2025 döneminde ABD'de ortalama **gönüllü turnover %13**. Bu oran 2023 anketindeki **%17,3** seviyesinden, 2024 anketindeki **%13,5** seviyesinden aşağı gelmiş durumda. Yani "great resignation" ateşi soğumuş olabilir, ama %13 hâlâ küçümsenecek oran değil. CFO gözüyle bakınca bu, sürekli replacement cost, onboarding maliyeti ve verim kaybı demek.

**"Voluntary turnover normalleşiyor ama kaybolmuyor; Mercer'e göre ortalama oran hâlâ %13 seviyesinde."**



## 7) Cost of Turnover / Replacement Cost

İnsanlar ayrıldığında sadece yeni birini bulma maliyeti oluşmaz; öğrenme eğrisi, yönetici zamanı, ekip moral kaybı ve müşteri etkisi de devreye girer. SHRMLabs'in aktardığı Gallup araştırmasına göre bir çalışanı değiştirmenin maliyeti, muhafazakâr hesapla, **yıllık maaşının 0,5 katı ile 2 katı** arasında değişebiliyor. Aynı rapor, Gartner'ın şirketlerin geçmişe göre **%50–75 daha yüksek yıllık turnover** planlaması yapması gerekebileceğine işaret ettiğini de aktarıyor. Bu veri, attrition'ı "HR sorunu" değil, doğrudan P&L sorunu yapıyor.

**"Bir çalışanı kaybetmenin faturası çoğu zaman bir maaş bordrosundan büyük; replacement cost yıllık ücretin 0,5x–2x'i arasında değişebiliyor."**

“

Gönüllü çalışan ayrılığı oranı düşse de risk ortadan kalkmış değil; ortalama **%13 voluntary turnover**, şirketler için sürekli replacement ve verim kaybı anlamına geliyor. Üstelik bir çalışanı kaybetmenin gerçek maliyeti çoğu zaman yıllık maaşının **0,5 ila 2 katı** arasında değişebiliyor.

## 8) Pay Growth: Job-Stayers vs. Job-Changers

Bu metrik ücret piyasasının sıkılığını anlamak için çok güçlü. ADP Pay Insights'ın Şubat 2026 verisine göre mevcut işinde kalan çalışanlarda yıllık ücret artışı **%4,5**, iş değiştirenlerde ise **%6,3**. Daha ilginç tarafı, ADP baş ekonomisti Nela Richardson'ın aynı raporda iş değiştirme priminin Şubat'ta **rekor düşük seviyeye** indiğini söylemesi. Bu, son birkaç yılın "job-hop yap, maaşı kap" döneminin zayıfladığını gösteriyor. CFO için mesaj net: dışarıdan yetenek çekmek hâlâ pahalı ama prim eski kadar kuvvetli değil; içeride tutmak yeniden daha rasyonel hale geliyor.

**"Şubat 2026'da stayers %4,5, changers %6,3 ücret artışı gördü; ancak job-switching primi ADP verisine göre rekor düşük seviyeye geriledi."**

## 9) Span of Control

Bir yöneticinin kaç direct report'u olduğu, organizasyonun ne kadar katmanlı ya da ne kadar yalın olduğunu gösterir. Pave'in Mart 2026 güncellemesine göre manager ve senior manager seviyesinde ortalama **4,9 direct report**, director ve senior director seviyesinde ise ortalama **4,6 direct report** var; bu rakamlar 2023 sonuna göre yükselmiş durumda. Yani şirketler sessiz sedasız "flattening" yapıyor: daha az yönetici, daha geniş ekip. Güzel görünüyor ama fazlası yönetsel kaliteyi bozabilir; azı da şişkin hiyerarşi demektir. Kurumsal lasagna'yı fazla katmanlı yapınca hazmı zorlaşıyor.

**"Span of control genişliyor; Mart 2026 verisinde manager seviyesinde ortalama 4,9 direct report görülüyor."**

## 10) Recognition-to-Retention Link

Bu biraz "yumuşak" görünür ama CFO etkisi gayet serttir. SHRMLabs raporunda aktarılan Gallup + Workhuman çalışmasına göre çalışanlar doğru biçimde tanındığında **%56 daha az dış fırsat arıyor, %73 daha az burnout hissediyor**. Aynı rapor, düzenli çalışan geri bildirim toplayan organizasyonların çalışanları elde tutma konusunda **2 kat daha başarılı** olduğunu aktarıyor. Bu yüzden recognition ve listening tool'ları artık "nice to have" değil; turnover'ı ve tükenmişliği düşürmeye yarayan koruyucu altyapı gibi okunuyor.

**"Recognition yalnızca kültür aracı değil; doğru uygulandığında dış fırsat arayışını %56, burnout riskini %73 azaltıyor."**



# CEO & CFO'nun Okuması Gereken 10 İşgücü Metriği

Mart 2026

[info@datassist.com](mailto:info@datassist.com)

[www.datassist.com](http://www.datassist.com)

444 4 923