BordromİK

NO. 12

12

REHBER SERİSİ · 2026

Çalışan Bağlılığını Ölçmek ve Artırmak

Anketten eyleme, ayrılışın gerçek maliyetiyle

bordromik.com

BordromİK Rehber Serisi No. 12 · Kasım 2026 · bordromik.com

Bu rehber genel bilgilendirme amaçlıdır ve hukuki görüş yerine geçmez. Rakamlar 2026 parametreleriyle BordromİK bordro motoru kullanılarak hesaplanmıştır.

İçindekiler

1. Bağlılık neye bağlı?
2. Kısa ve dürüst bir anket
3. eNPS
4. Kalma görüşmesi
5. Bir ayrılışın maliyeti
6. Eylem listesi

Bağlılığı neyin belirlediği, kısa ve dürüst bir anketin nasıl kurulacağı, eNPS ve kalma görüşmesi; bir çalışanın ayrılmasının bordro motoruyla hesaplanmış maliyeti.

Bağlılık neye bağlı?

Bağlılık, çalışanın işine ve şirketine duygusal olarak yatırım yapması, gerektiğinde fazlasını vermeye istekli olmasıdır. Memnuniyetle aynı şey değildir: memnun ama bağlı olmayan çalışan, daha iyi bir teklif geldiğinde kolayca ayrılır. Uygulamada belirleyiciler beş başlıkta toplanır:

Başlık	Çalışanın sorduğu soru
Adalet	Ücretim, iş yüküm ve değerlendirmem hakkaniyetli mi?
Yönetici	Yöneticim beni duyuyor ve destekliyor mu?
Gelişim	Burada bir yıl sonra bugünden daha yetkin olacak mıyım?
Anlam	Yaptığım işin bir sonucu görünüyor mu?
Güven	Hata yaptığımda ya da sorun söylediğimde ne olur?

Kısa ve dürüst bir anket

- [ ] En çok 12 soru; her soru tek bir şeyi sorsun.
- [ ] Beşli ölçek ve bir açık uçlu soru: “Tek bir şeyi değiştirebilseydiniz ne olurdu?”
- [ ] Anonimlik gerçekten korunsun: 5 kişiden küçük gruplar için sonuç ayrıca raporlanmasın.
- [ ] Sonuçlar 30 gün içinde çalışanlarla paylaşılsın, en çok üç eylem seçilsin.
- [ ] Aynı sorular her dönem sorulsun ki karşılaştırma yapılabilsin.

Kişisel veri

Anket yanıtları kişiyle eşleştirilebiliyorsa kişisel veridir. Aydınlatma metninde amacı, kimlerin göreceğini ve saklama süresini belirtin (6698/10).

eNPS

Tek soru: “Bu şirketi bir arkadaşınıza çalışılacak yer olarak önerme olasılığınız 0–10 arasında nedir?”

Grup	Puan
Destekleyen	9–10
Pasif	7–8
Eleştiren	0–6

eNPS = destekleyenlerin oranı − eleştirenlerin oranı. Örneğin 40 yanıtta 14 destekleyen (%35) ve 10 eleştiren (%25) varsa eNPS +10'dur. Tek başına bir sayı olarak değil, dönemden döneme değişimiyle ve

açık uçlu yanıtlarla birlikte okunmalıdır.

Kalma görüşmesi

Çıkış görüşmesi çalışan ayrılırken yapılır; kalma görüşmesi ise henüz ayrılmamışken. Yılda bir, yönetici ile çalışan arasında 20 dakikalık bir konuşma:

- Burada çalışmanın en sevdiğin yanı ne?
- Son zamanlarda seni ayrılmayı düşündüren bir şey oldu mu?
- İşinde değiştirmek istediğin bir şey var mı?
- Öğrenmek istediğin ama fırsat bulamadığın bir konu var mı?
- Benim yönetici olarak neyi farklı yapmamı istersin?

Bir ayrılışın maliyeti

Ayrılışın maliyeti çoğu zaman yalnız yeni ilan bedeli sanılır. Aylık 60.000,00 TL brüt ücretli, 4.000 TL düzenli yan ödemesi olan ve 3 yıl 9 ay çalışmış bir çalışanın işverence çıkarılması örneği (bordro motoruyla):

Kalem	Tutar (TL)
Kıdem tazminatı (brüt)	239.751,60
İhbar tazminatı (brüt, 8 hafta)	119.466,67
İşe alım süreci (varsayım: yarım aylık maliyet)	37.125,00
Yeni çalışanın tam verime ulaşana kadarki kayıp (varsayım: 3 ay × %50)	111.375,00
Toplam	**507.718,26**

Son iki satır varsayımdır ve işe göre değişir; ilk iki satır kanundan doğan kesin yüktür. Çalışan kendi isteğiyle ayrılsa bile işe alım ve uyum maliyeti kalır.

Eylem listesi

- [ ] Ücret bantlarını yazılı hâle getirin ve her yıl piyasayla karşılaştırın.
- [ ] Yöneticilere ayda bir birebir görüşme takvimi verin.
- [ ] İzinlerin kullanılmasını teşvik edin; biriken izin hem yorgunluk hem bilanço yüküdür.
- [ ] Fazla mesainin süreklileştiği ekipleri ayrıca izleyin.
- [ ] Terfi ve yan görev fırsatlarını ilan edin; içeriden aday öncelikli değerlendirilsin.

- [ ] Anket sonuçlarına göre seçilen üç eylemi takvimle duyurun.

© 2026 BordromİK. Bu kitabı ücretsiz paylaşabilirsiniz; içerik değiştirilmeden ve kaynak gösterilerek. Hesaplama araçları: bordromik.com/hesaplama