

# Çalışan Bağlılığı Anketi Kılavuzu



# Başlarken;

Anketler, şirketiniz hakkında geribildirim almanın harika bir yoludur.

İster yıllık çalışan bağlılığı anketi, ister nabız anketi, ister işe başlangıç anketi ya da eğitim sonrası bir değerlendirme formu olsun; doğrudan çalışanlarınızdan geri bildirim almak, kararlarınız ve gelişim alanlarınız için çok önemli bir yön göstericidir.





# Anket yapmadan önce hedeflerinizi belirleyin

Anket sürecine başlarken, mutlaka sonunu düşünmelisiniz.

Anketten hangi aksiyonlar çıkabilir?  
Sonuçlara dayanarak hangi yeni kararları alabilirsiniz?

Hangi soruları soracağınızı belirlemeden önce şunları düşünün:



- Anket, hangi organizasyonel soruların yanıtlanmasına yardımcı olacak?
- Ankete ilişkin hedeflerinizi açıkça belirtebilir misiniz?
- Ana sorularınızı kısaca ifade edebilir misiniz?
- Liderleriniz bu anketi destekleyecek ve savunacak mı?
- Anketiniz sonucunda aksiyon alınmasını sağlayabilecek misiniz?
- Yalnızca anketi uygulamak için değil aynı zamanda sonuçları analiz edip paylaşmak için zamanınız ve kaynaklarınız var mı?
- Şirketiniz, verilere dayanarak harekete geçmeye istekli mi?
- Şirketiniz, sonuçları objektif bir şekilde dinleyecek ve olumlu ya da olumsuz tüm bulgulara harekete geçecek kadar güvenecek mi?

Tüm bu soruları cevaplayabiliyorsanız, çalışanlarınızdan geribildirim almak için **doğru zamdasınız.**

# Anket; Açık, Kısa ve Net Sorular Sorabilme Sanatıdır

Anket sorularını yazmak dışarıdan kolay gibi görünebilir. Ancak unutmayın: katılımcılarla diyalog halinde değilsiniz; bu nedenle, en baştan açık, kısa ve net sorulara ihtiyacınız var.

## Açık ve basit bir dil kullanın.

Basit cümleler ve yaygın olarak kullanılan kelimeler tercih edin. Anlaşılmayacak terimleri belirleyin ve bunları açıklamak için parantez içerisinde tanımlamalar yapın.

## Çok espirili olmaktan kaçının.

Zekice sorular eğlenceli olabilir, ancak genellikle güvenilir veri sağlamazlar. Mizahınızı anket davetiniz veya tanıtım metniniz için saklayın.





## Anketi mümkün olduğunca kısa tutun.

Anketi cevaplamak; katılımcılarınız için sizin hissettiğinizden çok daha uzun sürecektir. Giderek daha hızlı yaşanan ve dikkat sürelerinin azaldığı bir dünyada, katılımcıların konsantrasyonunu dikkate alın.

## Sorularınızla yaratacağınız beklentileri düşünün.

Potansiyel maaş artışları veya işten çıkarmalar hakkında sorular sorarsanız, anket katılımcıları makul olarak zam beklentisine veya işten çıkarma korkusuna kapılabilirler. Bu, yanıtları etkileyebilir ve gerçekçi olmayan beklentiler yaratabilir. Her soru için kendinize şu soruyu sorun: Bu soruyu okuyan katılımcılar, niyetiniz hakkında ne düşünecekler?

## Katılımcılarınızın cevaplayamayacağı sorular sormayın.

Sadece belirli ekiplerin kullandığı terimleri içeren sorular sormayın. Katılımcılar "Bilmiyorum" seçeneğini işaretleyebilseler bile, akıllarını karıştırmayın ve bilgisiz hissetmelerine neden olmayın.

## Çok fazla açık uçlu soru sormayın.

Açık uçlu soruları analiz etmek için çok zaman gerekebilir. Ayrıca, cevaplamak da zaman alıcı olabilir. Eğer çok sayıda açık uçlu soruya ihtiyaç duyarsanız, anket yerine görüşmeler veya odak grup çalışmaları daha verimli olabilir. İnsanlar bazen anketlerin fikir toplamak için iyi bir yol olduğunu düşünürler, ancak fikirlerin kalitesinin genellikle insanların onlara harcadıkları zamanla ilişkili olduğunu unutmayın. Çok fazla açık uçlu soru, yeni fikirler duymanızı sağlamaz.



# Bu Hataları Yapmayın

Anket sorularını yazarken en çok yapılan hatalar:

## 1. İki soruyu bir arada sormak

İki soruyu tek bir soruda birleştirmeyin.

Örneğin: "Direktörüm ve müdürüm organizasyonumuzda inovasyonu teşvik eder."

Eğer direktör yeniliği teşvik ediyorsa ama müdür etmiyorsa ne olacak? Çalışanlar nasıl cevaplamalı? Soruyu parçalara ayırın, iki ayrı soru olarak sorun.

## 2. Yönlendirici sorular

Yönlendirici sorular, katılımcıları belirli bir şekilde cevap vermeye teşvik eder. Yönlendirici ifadeye katılmak genellikle daha kolay görünür. Sonuç olarak, bu tür sorular genellikle verilerinizi önyargılı hale getirir.

Örneğin: "Bu şirkette çalışmaktan memnunsunuz, değil mi?" yerine "Bu şirkette çalışmaktan memnunum" cümlesine katılıp katılmadıklarını ölçmelisiniz.

## 3. Muğlak sorular

Belirsiz veya muğlak sorular, katılımcıları kafası karışık hale getirir ve cevapları güvenilir hale getirir. Amacınız, her katılımcının soruyu tamamen aynı şekilde anlamasını sağlamaktır.

Örneğin: "Performans değerlendirmeleri hakkında ne düşünüyorsunuz?"

Soru şirket performansı mı? Çalışanların üzerindeki iş yükü mü? Bireysel performans mı? Yanıtlayan için hangi performansı değerlendirmesi gerektiği net değil.

## 4. Çakışan yanıt seçenekleri

Katılımcılardan sadece bir seçenek seçmelerini istiyorsanız, hiçbir seçenek birbirinin üzerine binmemelidir.

Örneğin: "Burada ne kadar süredir çalışıyorsunuz? A) Bir yıldan az; B) 1-2 yıl; C) 2-3 yıl; D) 3-4 yıl; E) 5+ yıl"

3 yıldır çalışan biri, C'yi mi D'yi mi seçmeli?





# Anketinizi test edin

Anketinizi test etmenin birçok nedeni vardır, kafa karıştırıcı veya kötü ifade edilmiş soruları ortadan kaldırmak ve anketi doldurmanın ne kadar sürdüğüne dair bir fikir vermek gibi.

Soruları paydaşlarla gözden geçirerek, desteklerini sağlamak, fikirler toplamak ve soruları ele almak önemlidir. Anketiniz teste hazır olduğunda, bazı katılımcıları fiziksel olarak bir araya getirin, çünkü anketi tamamlamaya çalışırken bir grup insanla aynı odada bulunmak çok fazla geribildirim verebilir.





# Etkili bir anket daveti yazın

Anketi hazırlamak için yeterince çaba harcadığınıza göre, artık insanların ankete gerçekten katılacağından emin olmak istiyorsunuz.

Katılım oranınızı artırmak için işte birkaç ipucu:

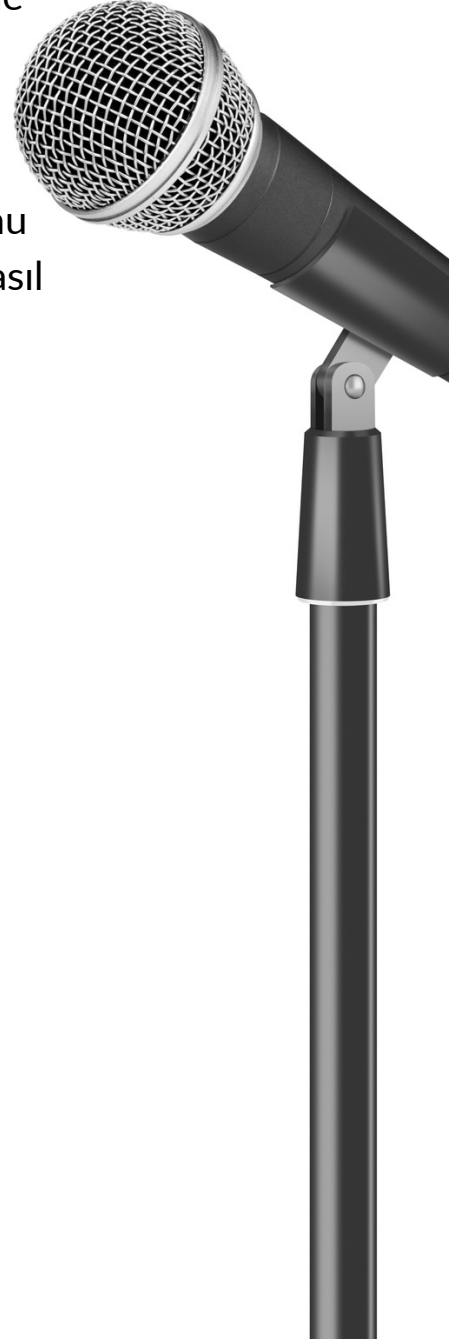
- İnsanlar tanıdıklarından gelen isteklere yanıt verirler. Anket konusunda ilk bilgilendirmenin, katılımcının liderinden gelmesini sağlayın.
- Anketin amacının hedef kitlenizin ilgi alanlarıyla eşleştiğinden emin olun. İnsanların kendileri için anlamlı olan şeylerle ilgili soruları yanıtlama olasılıkları çok daha yüksektir.
- Anketin amacı, ne kadar süreceği, anketin ne zaman kapanacağı ve sonuçlarla ne yapacağınız gibi ayrıntıları planlayın ve paylaşın.



# Sonuçları paylaşın

Anket kapatılıp tüm veriler toplandıktan sonra, sıra sonuçları analiz edip paylaşmaya gelir. Bunu yaparken dikkate almanız gereken bazı noktalar şunlardır:

- **Sonuçları önce liderlerle paylaşın ve ardından onların paylaşmalarını sağlayın.** Anket sonuçlarını öncelikle liderlerle paylaşmak, onların resmin tamamını görmelerini sağlamak ve ardından sonuçları ekiplerine sunmalarını sağlamak genellikle yararlı olur.
- **Karşılaştırmalı sonuçları paylaşın.** Ekiplerin, sonuçlarının kurumsal ortalamaya göre nasıl olduğunu veya bu yılın sonuçlarının önceki yılın sonuçlarıyla nasıl karşılaştırıldığını görmesi faydalıdır. Bu, şirket çapındaki zorlukların ve gruba özgü iyileştirme fırsatlarının veya paylaşılacak başarıların belirlenmesine yardımcı olabilir.
- **İyi de kötü de paylaşın.** Sonuçları açıklarken, ne söylenirse söylensin, eksiksiz ve objektif bir şekilde paylaşmak faydalı olacaktır. Sonuçları seçici olarak paylaşmak veya "kötü" yanıtları atlamak, güveni yok eder ve gelecekte doğru geribildirimler almanızı engeller.
- **Nasıl aksiyon alacağınızı planlayın ve paylaşın.** Sonuçlarla aynı anda harekete geçmeye yönelik bir planın paylaşılması, şirketin verileri anlamasına yardımcı olur ve aksiyon alma iştahını gösterir.



# İlham Veren Sorular

Çalışan Bağlılığı Anketinizi hazırlarken size ilham verebilecek, farklı kategorilere ayrılmış örnek soruları aşağıda bulabilirsiniz:

## Genel çalışan bağlılığı anketi soruları

- İşinizden ne kadar memnunsunuz?
- Önümüzdeki birkaç yıl içinde hâlâ bu şirkette çalışacağınızı düşünüyor musunuz?
- Şirketinizin misyonu ve vizyonu size ilham veriyor mu?
- Kendinizi ekibinizin değerli bir üyesi gibi hissediyor musunuz?
- Bu şirketi çalışmak için çevrenize tavsiye eder misiniz?

## Şirket kültürüyle ilgili çalışan bağlılığı anketi soruları

- Genel olarak şirketinizin kültürünü nasıl tanımlarsınız?
- Şirket kültürünün olumlu bir çalışma ortamını desteklediğini düşünüyor musunuz?
- Şirkette uygulanan kararlar ve şirketin değerleri arasındaki uyumun ne kadar güçlü olduğunu düşünüyorsunuz?
- Şirketin değerleri, günlük operasyonlarda ne kadar etkili bir şekilde uygulanıyor?
- Kıdemli liderlerin şirket değerlerini ne kadar iyi yansıttığını düşünüyorsunuz?





# İlham Veren Sorular

## Liderlik ve yönetimle ilgili çalışan bağlılığı anketi soruları

- Yöneticinizin, başarınıza katkı sağladığınızı düşünüyor musunuz?
- Yöneticiniz, net beklentiler ve hedefler sunuyor mu?
- Yöneticiniz, kurumsal hedefleri ve öncelikleri ne kadar iyi aktarıyor?
- Yöneticinizin, geri bildirimlerinize değer verdiğini düşünüyor musunuz?
- Geri bildirimlerinizi ve endişelerinizi yöneticinizle paylaşma konusunda rahat mısınız?
- Ekibin üyeleri ve yöneticiler arasındaki güven düzeyini nasıl değerlendirirsiniz?
- Yöneticinizin, ekibin içindeki çatışma ve zorlukları etkili bir şekilde ele aldığına inanıyor musunuz?
- Organizasyon içindeki genel liderlik kalitesini nasıl değerlendirirsiniz?

## Kariyer gelişimiyle ilgili çalışan bağlılığı anketi soruları

- Şirketinizin kariyer gelişimi ve büyümesi için yeterli fırsatlar sağladığını düşünüyor musunuz?
- Gelişim fırsatları için teşvik edildiğinizi hissediyor musunuz?
- Mevcut rolünüzde ilerleme için açık yollar olduğunu düşünüyor musunuz?
- Şirketinizin sağladığı eğitim ve gelişim kaynaklarını ne kadar faydalı buluyorsunuz?
- Size sunulan mentorluk ve koçluk fırsatlarından memnun musunuz?
- Kariyer hedeflerinizle ilgili yeni beceriler geliştirme konusunda desteklediğinizi hissediyor musunuz?



# İlham Veren Sorular

## Fiziksel çalışma ortamına ilişkin çalışan bağlılığı anketi soruları

- Fiziksel çalışma alanını konfor, güvenlik ve erişilebilirlik açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- Fiziksel olanakların üretkenliğinizi ve güvenliğinizi desteklediğini düşünüyor musunuz?
- Çalışma ortamının temizliğinden ve bakımından ne kadar memnunsunuz?
- Şirketinizin sağladığı uzaktan çalışma kültürünü nasıl değerlendirirsiniz?
- Uzaktan çalışmaya yönelik mevcut araçlardan ne kadar memnunsunuz?
- Hibrit bir çalışsanız, saha içi ve saha dışı işler arasında kolayca uyum sağlayabileceğinizi düşünüyor musunuz?

## Rol ve sorumluluklarla ilgili çalışan bağlılığı anketi soruları

- Mevcut göreviniz ve görev tanımınızdaki sorumluluklar ne kadar net?
- Sorumluluklardaki ve beklentilerdeki değişiklikler etkili bir şekilde iletiliyor mu?
- Rolünüzün genel kurumsal hedeflere ve önceliklere katkıda bulunduğunu hissediyor musunuz?
- Rolünüz için tanımlanmış performans kriterleri ve ölçümleri var mı?
- Rolünüzde, karar verme konusunda kendinize alan bırakılmış hissediyor musunuz?
- Mevcut görevinizde becerilerinizden ve güçlü yönlerinizden yeterince yararlandığınızı düşünüyor musunuz?
- Size verilen görev ve projelerin çeşitliliği ve karmaşıklığından ne kadar memnunsunuz?
- Rolünüzde yeterince zorlandığınızı hissediyor musunuz?



# İlham Veren Sorular

## İletişim ve geri bildirimle ilgili çalışan bağlılığı anketi soruları

- Performansınız ve işinizle ilgili aldığınız geri bildirimlerden ne kadar memnunsunuz?
- Performans geribildirim görüşmelerinin yapıcı olduğunu ve güçlü yönlerinizi geliştirmenize yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?
- İşinize yaptığınız katkılarla ilgili aldığınız geri bildirimlerin, zamanlamasından ve sıklığından memnun musunuz?
- Çalışmanızı etkileyen değişiklikler ve kararlarla ilgili şeffaflık düzeyinden ne kadar memnunsunuz?
- Şirketiniz açık ve dürüst iletişimi ne kadar teşvik ediyor?
- Şirket içinde fikirlerin, endişelerin ve geri bildirimlerin paylaşılması için mevcut iletişim kanallarından ne kadar memnunsunuz?

## Takdir ve ödüllendirme ilgili çalışan bağlılığı anketi soruları

- Şirketinizdeki ödüllendirmelerin sıklığı ve adilliğinden ne kadar memnunsunuz?
- Çabalarınızın ve katkılarınızın takdir edildiğini düşünüyor musunuz?
- Şirketinizin çalışan ödül programından memnun musunuz?





# ayna ayna söyle bana

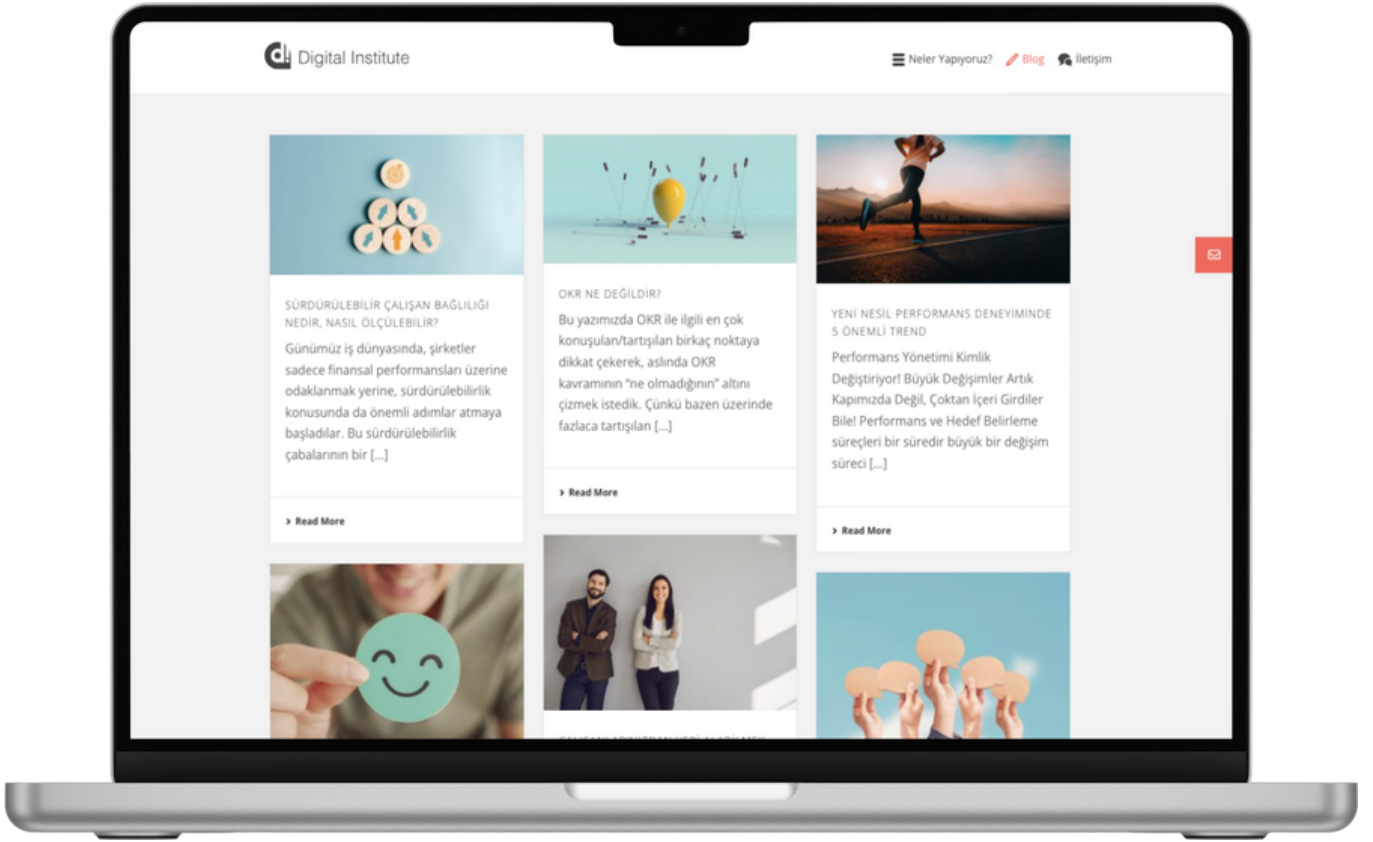
Sizin için her şeyi en ince ayrıntısına kadar düşündük,  
uzmanlığımızla size değer katmaya hazırız.  
Peki siz, çalışanınızın sesini duymaya hazır mısınız?

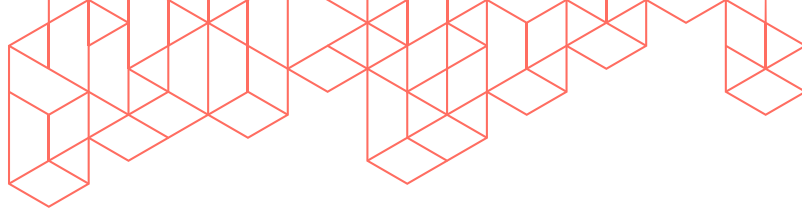
[digitalinstitute.com.tr](https://digitalinstitute.com.tr)



## Güncel dokümana erişin

Bu dokümanın en güncel haline her zaman [digitalinstitute.com.tr](https://digitalinstitute.com.tr) adresinden erişebilirsiniz.





# Bizimle iletişime geçin

<https://digitalinstitute.com.tr>

[di@digitalinstitute.com.tr](mailto:di@digitalinstitute.com.tr)

