

HRQ  
DANIŞMANLIK

ÇALIŞAN MEMNUNİYET  
VE  
NABİZ ANKETİ  
SUNUMU



# Neler Yapıyoruz?

HRQ Danışmanlık olarak İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri alanlarında danışmanlık ve eğitim hizmetlerimizle çözüm ortağınız olmaya hazırız!

İnsan Kaynakları Danışmanlığı

Çalışan Memnuniyet ve Nabız Anketi

Eğitim

Temel Değerler Danışmanlığı

İstihdam ve Değerlendirme Merkezi

Yönetim Sistemleri Danışmanlığı

Gamification (Oyunlaştırma)

Kurumsal Psikolojik Destek Hizmeti

# Yol Haritası

Anketin  
Hedef ve  
Kapsamı  
Belirlenir

Anket Soruları  
Hazırlanır ve  
Gözden  
Geçirilir

Anketin e-posta  
veya SMS ile  
gönderimi  
sağlanır.

Veriler  
toplanır ve  
analiz  
edilir.

Sonuçlar eylem  
planlarıyla beraber  
raporlanır.



# Memnuniyet Anketi

Çalışan deneyiminde memnuniyet ve bağlılık, bir çalışanın şirketi hakkındaki ilk izlenimini, işverenine ve yöneticilerine olan memnuniyeti, iş ortamının kalitesini ve çalışma koşullarını (fiziksel ve maddi) içerir. Bir şirketin çalışanına sunduğu kaynakları, fırsatları ve koşulları bütüncül bir şekilde ele almak, iyileştirme stratejilerini bir hedefe dönüştürmek, iş başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir.

Çevrimiçi anket yapımızı demografik bilgilerle destekleyerek kurumunuzun verilerini detaylı grafikler ile anlamlı, güncel vaka analizlerine dönüştürüyoruz. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, departman, vardiya, pozisyon, kıdem gibi datalara göre cevapları sizlere raporlayabiliyoruz.

- Çalışan Memnuniyeti Anketi'nde ele alınacak boyutları belirlemek
- E-posta veya SMS ile anketi personellerinize ulaştırma imkanı
- Rekabetçi ve yıl içerisinde sabit ücret garantisi
- Hem Saha, hem de Ofis Çalışanları için ayrı anket sorularının hazırlanması
- Modern teknoloji ve güncel yazılımla hızlı ve kullanıcı dostu arayüz
- İş ortaklarımızın talep ettiği verilerle detaylı analizleri içeren raporlar.

## Çalışan Memnuniyet Anketi

# Nabız Anketi

## Nabız Anketi

Çalışanlarınızın görüşlerini almak için uzun soluklu yıllık memnuniyet anketleri harika bir araçtır. Ancak bazı durumlarda daha hızlı ve anlık geri bildirim almak gerekebilir. İşte tam bu noktada Nabız Anketi devreye giriyor!

Nabız Anketi maksimum 12 soru ile çalışan deneyimini hızlı, kolay ve güvenilir bir şekilde ölçmenizi sağlayan yeni nesil anket çözümü. Şirketinizin başarısı için çalışanlarınızın hislerini sürekli takip edin, iş ortamınızı geliştirin ve verimliliği artırın!

- Kısa ve Etkili: Geleneksel anketlerin aksine, Nabız Anketi yalnızca 12 soruya kadar çıkar ve çalışanlarınıza hızlıca geri bildirim verme fırsatı sunar.
- Hızlı ve Anında Geri Bildirim: Çalışanlar, anketleri hızlıca doldurabilir ve siz de anında geri bildirim alabilirsiniz. Bu, iş yerinizdeki potansiyel sorunları çok hızlı bir şekilde tespit etmenize yardımcı olur.
- Kolay Ulaşılabilirlik: Anketlerimize sadece e-posta ile değil, aynı zamanda SMS aracılığıyla da erişebilirsiniz. Maillerini kontrol etmeyen çalışanlarınıza bile rahatlıkla ulaşabilirsiniz!
- Çalışan Memnuniyet Anketi ile Entegrasyon: Nabız Anketi, diğer çalışan memnuniyet anketlerimizle uyumlu bir şekilde çalışır. Bu sayede, tüm geri bildirimlerinizi tek bir platformda toplayabilir ve analiz edebilirsiniz.
- Anonim ve Güvenilir Geri Bildirim: Çalışanlarınızın kendilerini rahat hissedeceği bir ortam sunarak samimi ve dürüst geri bildirimler alabilirsiniz. Anonim olarak yapılan anketler, çalışanlarınızın görüşlerini çekinmeden paylaşmasını sağlar.

# Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi

## Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi

### 1. Cronbach's Alpha Nedir?

En basit tanımıyla Cronbach's Alpha; bir anketin veya ölçeğin "iç tutarlılığını" ölçen istatistiksel bir yöntemdir.

Ankette çalışanlara yöneltilen soruların, ölçmek istediğimiz konuyu (örneğin; motivasyon, liderlik, yan haklar vb.) ne kadar doğru ve tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir. Soruların birbiriyle çelişip çelişmediğini ve anketin bir bütün olarak "tek bir dili" konuşup konuşmadığını test eder.

### 2. Bu Veriyi Neden Sizinle Paylaşıyoruz?

Pek çok araştırma şirketi sadece sonuç yüzdelerini paylaşır. Ancak biz, verinin kalitesini de görmeyi istiyoruz. Bu analiz sonuçları size şunu söyler:

- "Bu anket sonuçları rastgele oluşmadı."
- "Sorular çalışanlar tarafından doğru anlaşıldı."
- "Elde edilen memnuniyet skorları, matematiksel olarak güvenilirdir."

### 3. Sonuçlar Nasıl Yorumlanmalı?

Cronbach's Alpha değeri 0 ile 1 arasında bir puandır. Puan 1'e ne kadar yakınsa, anketin güvenilirliği o kadar yüksektir. Akademik ve profesyonel literatürde kabul gören aralıklar şöyledir:

- 0.90 ve üzeri: Mükemmel Güvenilirlik (Ölçek kusursuz çalışmış)
- 0.80 - 0.89: İyi Derecede Güvenilirlik (Yüksek standartta bir ölçüm)
- 0.70 - 0.79: Kabul Edilebilir Güvenilirlik (Sosyal bilimler için yeterli)
- 0.70'in altı: Düşük Güvenilirlik (Soruların veya kategorilerin gözden geçirilmesi gerekebilir)

**Alpha değerinin yüksek olması, çalışanların mutlu olduğunu değil; çalışanlar mutsuzsa bile bu mutsuzluğun doğru ve hatasız bir şekilde tespit edildiğini garanti eder.**



# 2026 Yeni Özellik Açıldı: Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi

## Scale: Yönetim

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
İlk yöneticimle aramdaki iletişim etkili ve açıktır.	20,23	36,363	,660	,880
İlk yöneticimin bana sağladığı destekten memnunum.	20,41	35,701	,623	,885
İlk yöneticim, ekibine adil ve tarafsız bir şekilde yaklaşır.	20,46	34,471	,769	,867
Şirket üst yönetimi şeffaf ve hesap verebilir bir tutum sergilemektedir.	20,79	36,571	,646	,882
Şirket üst yönetimi adil ve tarafsız bir şekilde yaklaşır.	20,93	34,249	,777	,866
Şirket üst yönetiminin işimi yapmam için gerekli kaynakları sağlamasından memnunum.	20,75	37,245	,600	,887
Şirket üst yönetiminin genel yaklaşımlarından (tutum ve davranışlarından) memnunum.	20,64	34,779	,758	,868

Anket sonuçları alanında uzman profesyonellerce analiz edilir ve bütün rapor verileri incelenerek oluşturulur. Ortalama 80-150 sayfası arası raporlar sizlere iletilir.

Raporda;

- Sorulara verilen cevapların yüzdeleri
- Her bir ölçümlenen boyutun sonunda özet ve öneriler,
- İstenen verilere göre hazırlanmış karşılaştırmalı raporlar
- Yönetici özeti yer alır.



# Raporlama ve Örnek Rapor Görüntüleri

# Raporlama ve Örnek Rapor Görüntüleri

## Firma Geneli Ankete Katılım Oranı

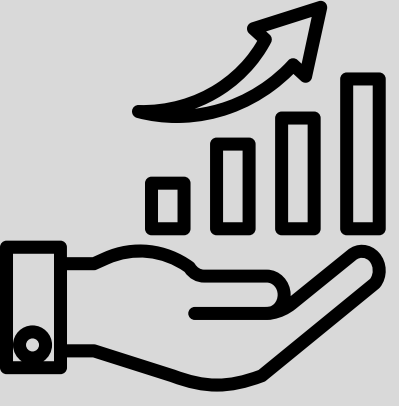


Ankete katılım oranı : %90

# Ankete Katılım Sayıları

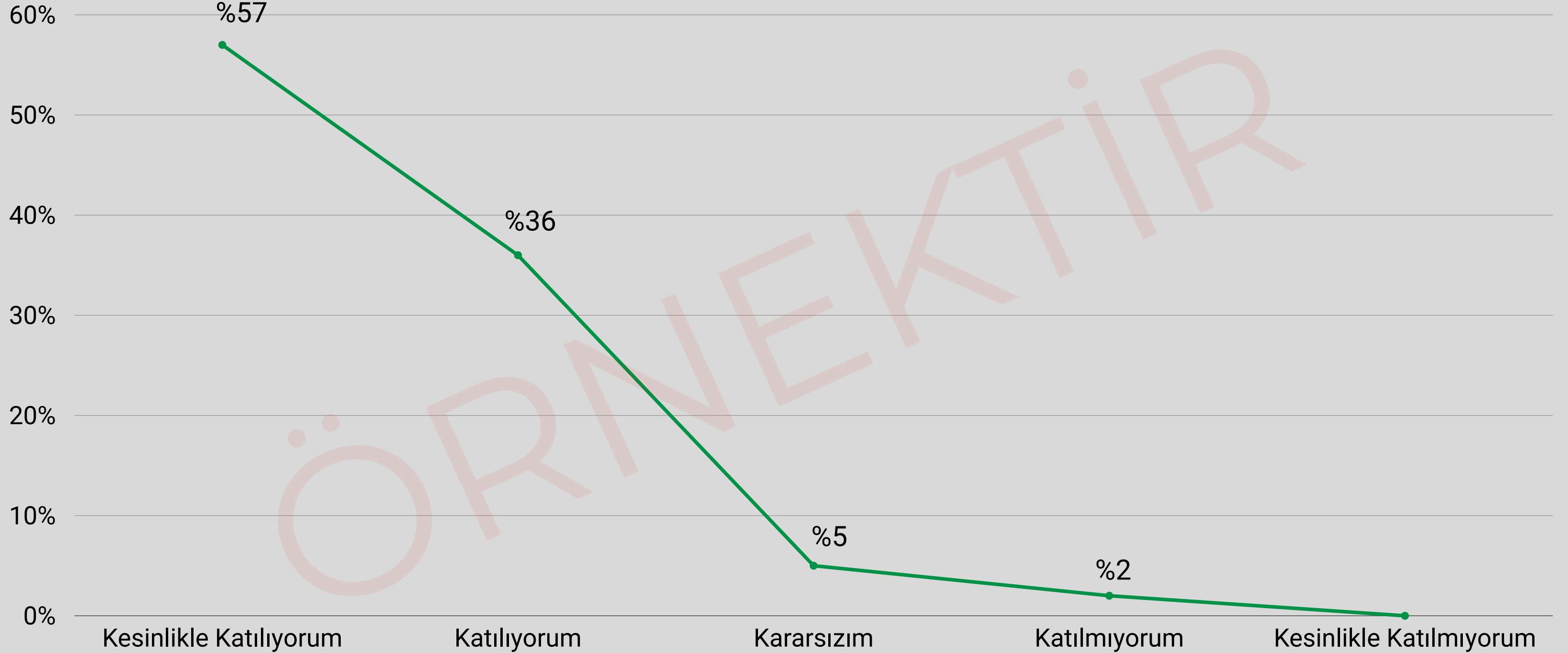
Bölüm	Anket Gönderilen Kişi Sayısı	Anketi Yanıtlayan Kişi Sayısı	Anket Katılım Oranı
Ar-Ge	21	21	100%
İnsan Kaynakları ve İdari İşler	8	8	100%
İş Geliştirme	1	0	0%
Kalite	12	6	50%
Mali İşler	5	4	80%
Planlama ve Lojistik	14	5	36%
Proje	3	3	100%
Prototip Üretim	5	3	60%
Satın Alma	6	4	67%
Satış	6	6	100%
SSH	12	8	67%
Üretim	28	18	64%

Takım Adı	Anket Gönderilen Kişi Sayısı	Anketi Yanıtlayan Kişi Sayısı
Kadın	26	24
Erkek	95	62
<b>Toplam</b>	<b>121</b>	<b>86</b>



# İçsel Tatmin

İşimi severek yapıyorum. (4,48/5)

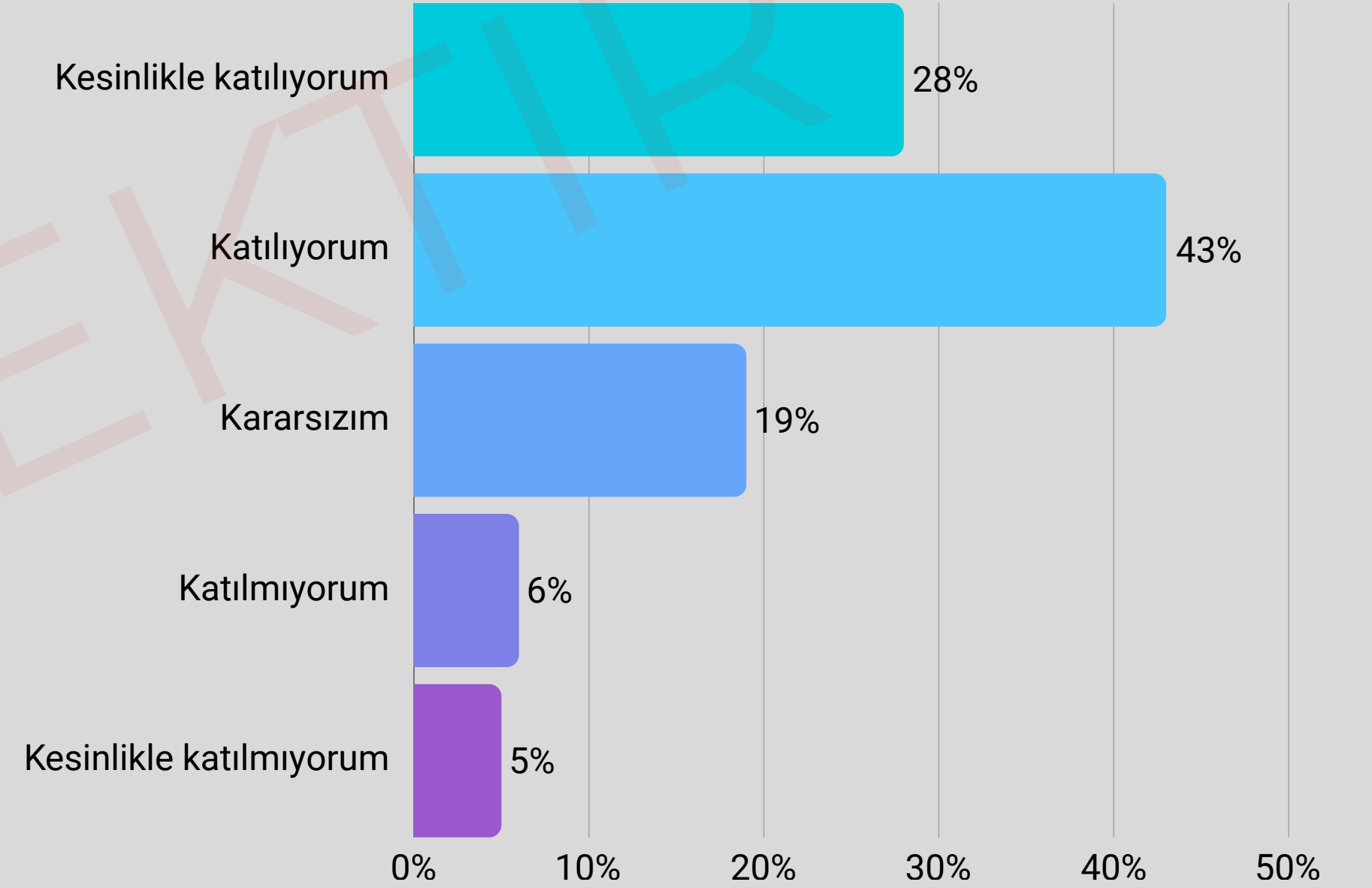
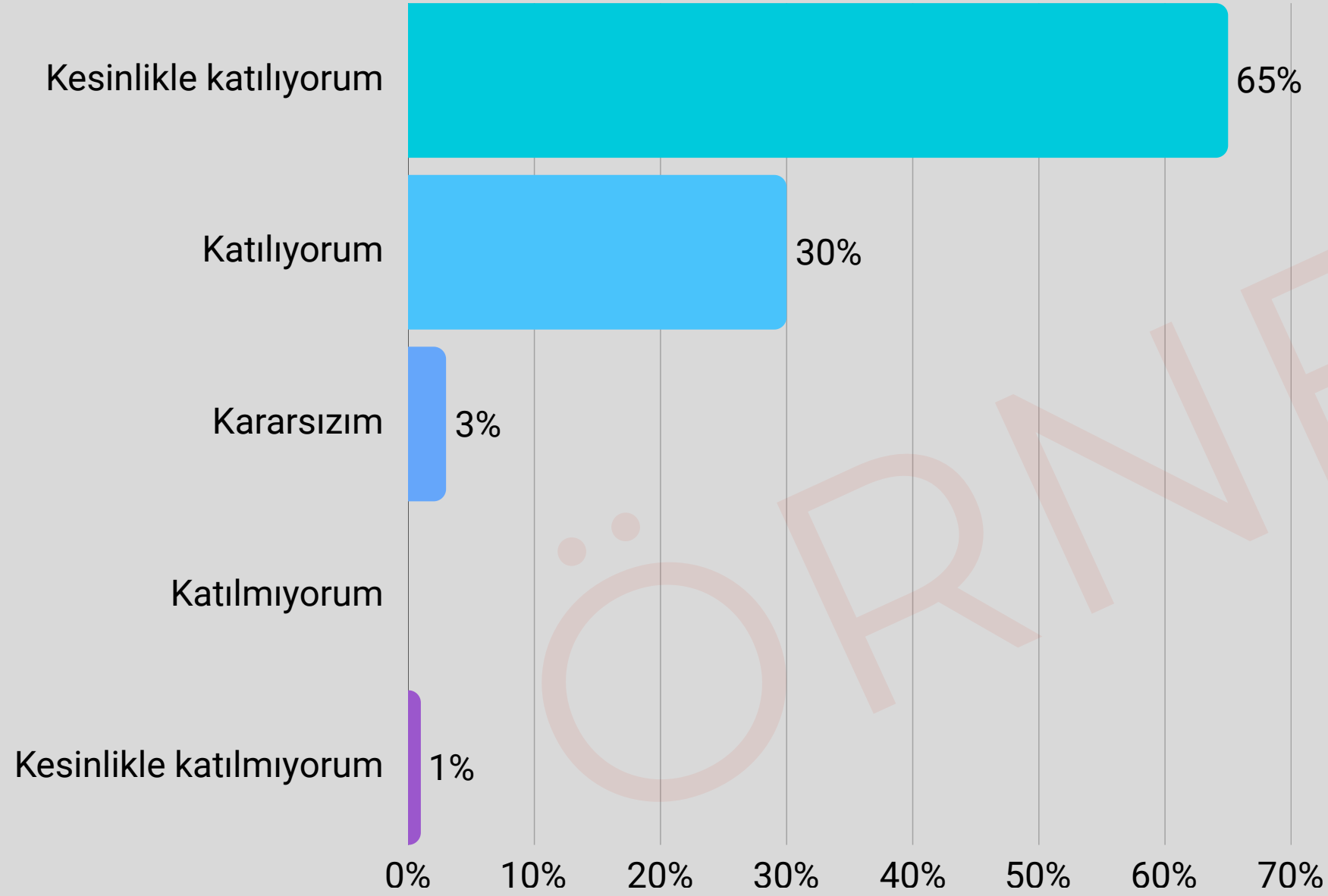


Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
49	31	4	2	0

## İçsel Tatmin

Yaptığım işin, şirketimizin genel başarısına önemli bir katkı sağladığına inanıyorum.(4,58/5)

İşe gelirken kendimi motive ve mutlu hissediyorum.  
(3,84/5)



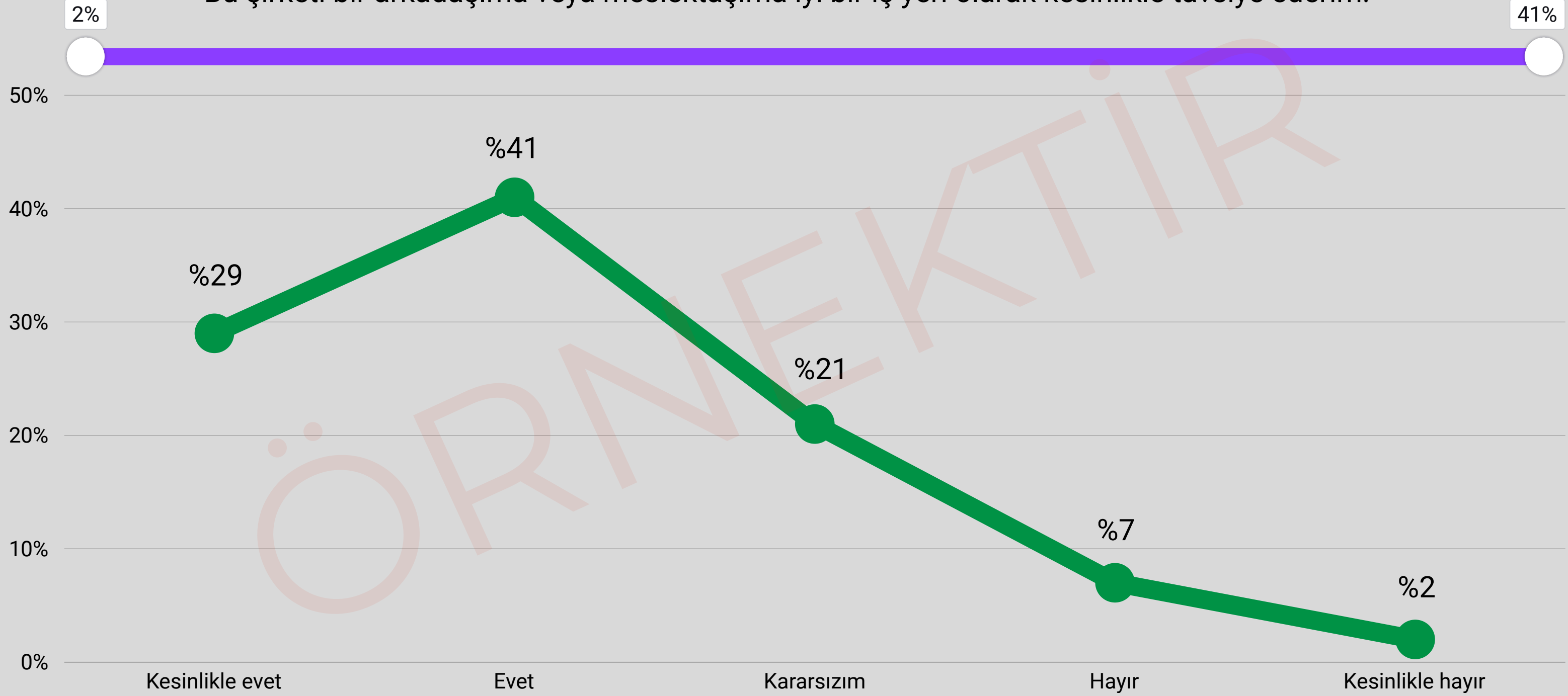
Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
56	26	3	0	1

Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
24	37	16	5	4

# Genel Memnuniyet

Çalışan Net Tavsiye Skoru (eNPS): 3,87

Bu şirketi bir arkadaşşıma veya meslektaşşıma iyi bir iş yeri olarak kesinlikle tavsiye ederim.



Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
25	35	18	6	2



# Boyut 1: İçsel Tatmin Genel Değerlendirmesi

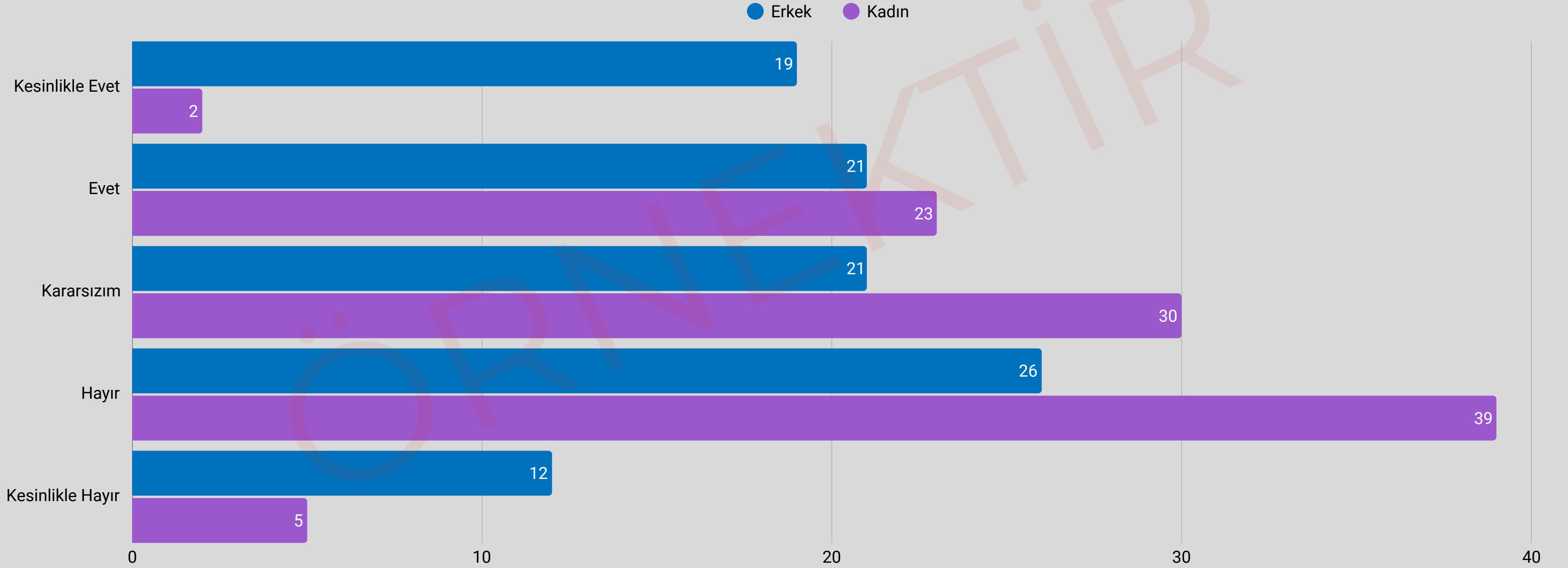
Bu boyut anketteki **en yüksek puana sahip boyuttur** ve çalışanların işin kendisinden anlam ve tatmin bulduğunu göstermektedir. Çalışanların neredeyse tamamı işini severek yaptığını (4,48) ve yaptığı işin şirket başarısına somut bir katkı sağladığını (4,58) düşünmektedir. Özellikle çalışma arkadaşları arasındaki karşılıklı saygı (4,44), kurumun sosyal dokusunun ne kadar güçlü olduğunu ve profesyonel bağların iş yapış şekli olumlu etkilediğini kanıtlamaktadır.

Ancak, işi sevmelerine rağmen "İşe gelirken kendimi motive ve mutlu hissediyorum" puanının (3,84) diğer maddelere göre belirgin şekilde düşmesi, işin özü dışındaki çevresel faktörlerin negatif etkisini ortaya koymaktadır. Bu motivasyon düşüklüğü, Boyut 6 (Ücret) altındaki finansal tatminsizlik ve Boyut 7 (Çalışma Saatleri) altındaki fazla mesai yoğunluğu (2,71) ile doğrudan ilişkilidir. Çalışan işini ve ekibini ne kadar çok sevse de finansal kaygılar ve iş yükü ağırlığı sabah motivasyonunu baskılamaktadır.

# Memnuniyetsizliğin En Yüksek Olduğu Soru Detay Analizi

Cinsiyete göre dağılım

5-Benzer veya %10 daha yüksek bir teklif gelse iş değiştirmeyi düşünür müsünüz?

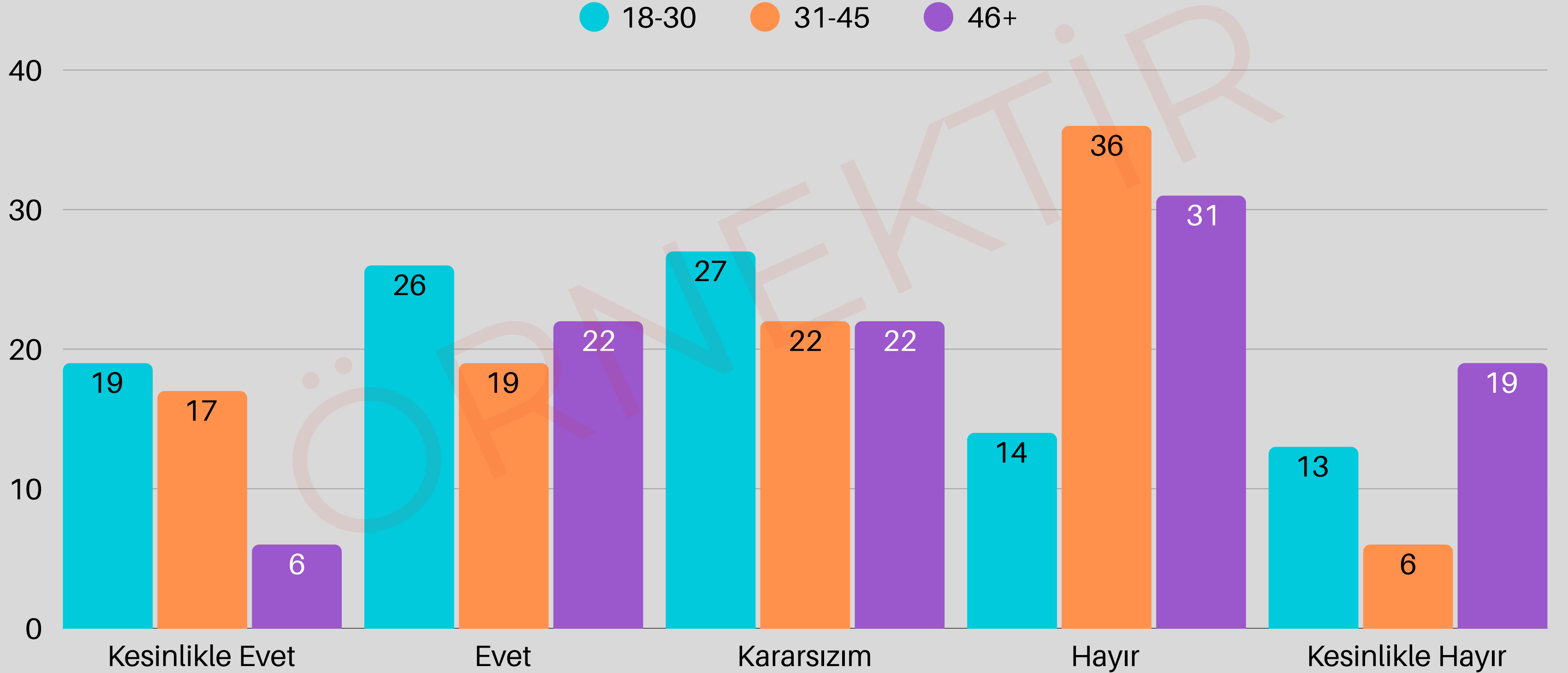


Sonuçlar yüzdeler olarak belirtilmiştir.

# Memnuniyetsizliğin En Yüksek Olduğu Soru Detay Analizi

Yaşa göre dağılım

5-Benzer veya %10 daha yüksek bir teklif gelse iş değiştirmeyi düşünür müsünüz?



Sonuçlar yüzdelik olarak belirtilmiştir.

# Cinsiyete Göre En Farklı Cevaplar

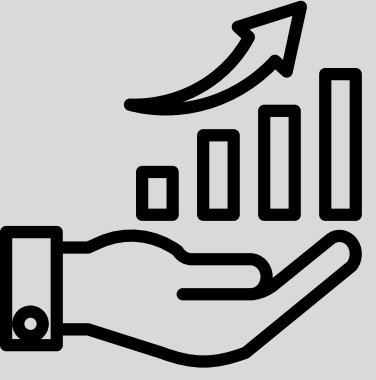
İfadeler (Sorular)	Erkek	Kadın	Fark
Uzun vadede meslek hayatıma bu şirkette devam etmeyi düşünüyorum.	4,27	3,79	0,48
İşyerimizdeki sağlık, iş güvenliği birimi hizmetlerinden memnunum.	3,53	4	0,47
Kendimi şirketin önemli bir parçası olarak görüyorum.	4,13	3,67	0,46
Şirket içi bilgi paylaşım süreçleri (strateji, hedefler, kararlar vb.) yeterli ve şeffaftır.	3,31	3,71	0,4
Yöneticim benimle düzenli aralıklarla ve yeterli sıklıkta iletişim kurmaktadır.	3,79	4,17	0,38

# Lokasyona Göre En Farklı Cevaplar

İfadeler (Sorular)	Lokasyon 1	Lokasyon 2	Fark
Şirket tarafından sağlanan yemek hizmetlerinin kalitesi/ çeşitliliği tatmin edicidir.	3,25	4,51	1,26
Mevcut iş yüküm, sürekli fazla mesai yapmamı gerektirmeyecek kadar dengelidir.	3,16	2,46	0,7
Şirketimizin fazla mesai uygulamaları (prosedürleri ve sıklığı) genel olarak adil ve yönetilebilirdir.	3,49	2,83	0,66
İş yerindeki gürültü seviyesi, verimli çalışmama engel olmamaktadır.	3,67	3,09	0,58
Fiziksel çalışma koşullarımız (ofis, yemekhane vb.) tatmin edicidir.	3,1	3,6	0,5

# Yaşa Göre En Düşük ve Yüksek Puanlar

<b>En Yüksek Puanlar (46+)</b>	<b>Puan</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Fark</b>
Çalışma arkadaşlarınıza saygı duyuyor musunuz?	4,67	4,64	0,03
İşinizi severek yaptığınızı düşünüyor musunuz?	4,58	4,54	0,04
İşinizdeki zorlukları yönetebilme konusunda kendinizi yeterli hissediyor musunuz?	4,5	4,41	0,09
<b>En Düşük Puanlar (46+)</b>	<b>Puan</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Fark</b>
Genel ücret ve yan haklarınızdan memnun musunuz?	2,54	2,64	0,1
Ücret ve yan hak dağılımının adil olduğunu düşünüyor musunuz?	2,67	2,67	-
Şirket içinde yeterli yükselme fırsatları olduğuna inanıyor musunuz?	3,12	2,97	0,15



# Bölüm 11: Serbest Cevaplar

Konu	Talep Sayısı	Öne Çıkan Yorumlar
Çalışma Koşulları	6	"İş yükü dengesi", "Kalifiye personel takviyesi", "Fiziki koşulların iyileştirilmesi"
İletişim ve Geri Bildirim	5	"Çalışanlarla birebir görüşmeler", "Geri bildirim mekanizmaları", "Sessiz kalanların dinlenmesi"
Dijital Dönüşüm	4	"Prosedürlerin dijitalleştirilmesi", "İş süreçlerinde teknoloji kullanımı"
Eşitlik ve Adalet	6	"Beyaz yaka-mavi yaka eşitliği", "Ücret adaleti", "Tüm çalışanlara eşit haklar"

# Yönetici Özeti

## EK BÖLÜM: HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR KURAMI

Herzberg'e göre iş yerinde memnuniyet ve memnuniyetsizlik aynı madalyonun iki yüzü değil, birbirlerinden bağımsız çalışan iki ayrı mekanizmadır. Anket sonuçlarınız bu kuramla mükemmel bir paralellik göstermektedir:

### 1. Hijyen Faktörleri: "Sistemde Tutma Gücü"

(Maaş, Yan Haklar, Fiziksel Koşullar, Şirket Politikaları, Servis ve Ulaşım)

Hijyen faktörleri, bir binanın temeli gibidir. Eksiklikleri şiddetli bir mutsuzluk ve işten ayrılma isteği yaratır ancak mükemmel olmaları çalışanı tek başına "ekstra koşturmayla" teşvik etmez, sadece "tatminsizliği" önler.

- Şirketinizdeki Durum: Veriler, hijyen faktörlerinde ciddi bir "aşınma ve risk" olduğunu gösteriyor.
- Kritik Zayıflıklar: Ücret ve yan haklar paketi (2,79), fazla mesai yoğunluğu (2,87) ve servis/ulaşım memnuniyetsizliği (serbest metinlerde en çok vurgulanan şikayet).
- Yorum: Bu unsurlar (maaş adaleti, servis güvenliği, teknik donanım) iyileştirilmediği sürece, çalışan ne kadar işini sevse de zihni sürekli "finansal kaygılar" ve "operasyonel yorgunluk" ile meşgul olacaktır. Aidiyet skorunun (4,08) yüksekliği şu an için bir koruma sağlasa da, hijyen faktörlerindeki bu düşük puanlar uzun vadede "yetenek kaybı" (turnover) riskini tetikleyebilir.

# Yönetici Özeti

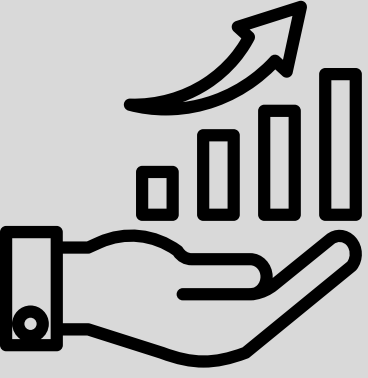
## 2. Motivasyon Faktörleri: "Yüksek Performans Gücü"

(İşin Anlamı, Başarı Hissi, Takdir, Sorumluluk, Gelişim Fırsatları)

Bu faktörler çalışanı "koşmaya" ve kuruma gönülden bağlanmaya teşvik eder. Eğer hijyen faktörleri (temel ihtiyaçlar) makul bir seviyede sağlamsa, bu faktörler devreye girerek yüksek verimlilik üretir.

- Şirketinizdeki Durum: Veriler, motivasyon faktörlerinin oldukça "potansiyelli ve çok güçlü" olduğunu kanıtlıyor.
- Güçlü Yanlar: Becerilerin iş ile uyumu (4,49), işini severek yapma (4,48) ve yaptığı işin şirket başarısına katkısı (4,58).
- Yorum: Çalışanlarınız işin özüne, niteliğine ve kendi yetkinliklerine tutkuyla bağlılar. Şirket içinde kurulan sosyal bağlar ve "işin anlamı" o kadar güçlü ki; düşük ücrete ve servis sorunlarına rağmen genel memnuniyet (3,94) hala ayakta kalabiliyor. Bu durum, şirketin elindeki en büyük "yetenek sermayesi" ve kültürel mirastır.

**Stratejik Not:** Mevcut tablo, çalışanların şirketi sevdiği için bazı şeylere "katlandığını" ancak sabır eşiğinin (özellikle finansal ve ulaşım konularında) zorlandığını göstermektedir. Motivasyon faktörlerindeki bu yüksek enerjiyi korumak için hijyen faktörlerine "acil müdahale" gerekmektedir.



# Boyut Sıralaması

Sıra	Boyut Adı	Ortalama Puan	Temel Durum
1	Boyut 1: İş ve Ekip İlişkileri	4.02	EN GÜÇLÜ ALAN
2	Boyut 7: Çalışma Koşulları ve Güvenliği	3.97	ÇOK GÜÇLÜ
3	Boyut 12: Organizasyonel Çeviklik ve Gelecek İnancı	3.84	ÇOK GÜÇLÜ
4	Boyut 13: Aidiyet	3.82	ÇOK GÜÇLÜ
5	Boyut 14: Genel Memnuniyet	3.64	GÜÇLÜ
6	Boyut 11: Kurum Kültürü ve Sosyal Konular	3.61	GÜÇLÜ
7	Boyut 4: Yönetim	3.43	ORTA/İYİ
8	Boyut 9: İletişim ve Geri Bildirim	3.38	ORTA
9	Boyut 2: Genel İş Memnuniyeti	3.29	ORTA - DÜŞÜK
10	Boyut 3: Çalışma Ortamı	3.23	ORTA - DÜŞÜK
11	Boyut 8: Çalışma Saatleri ve Vardiyalar	3.09	ORTA - DÜŞÜK
12	Boyut 5: Kariyer Gelişimi ve Eğitim	3.06	ORTA - DÜŞÜK
13	Boyut 10: Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	3.05	ORTA - DÜŞÜK
14	Boyut 6: Ücret ve Yan Haklar	2.85	DÜŞÜK

# Referanslarımızdan bazıları

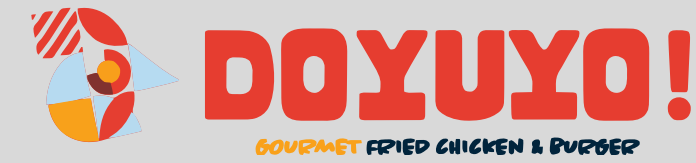


BECK'S

İSTANBUL  
ECZA  
KOOP



TOPRAK MAHSULLERİ OFİSİ  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



# İlginiz için teşekkürler!



+90 532 491 84 06



aydin@hrq.com.tr



www.hrq.com.tr

*Ayden Katip*

