



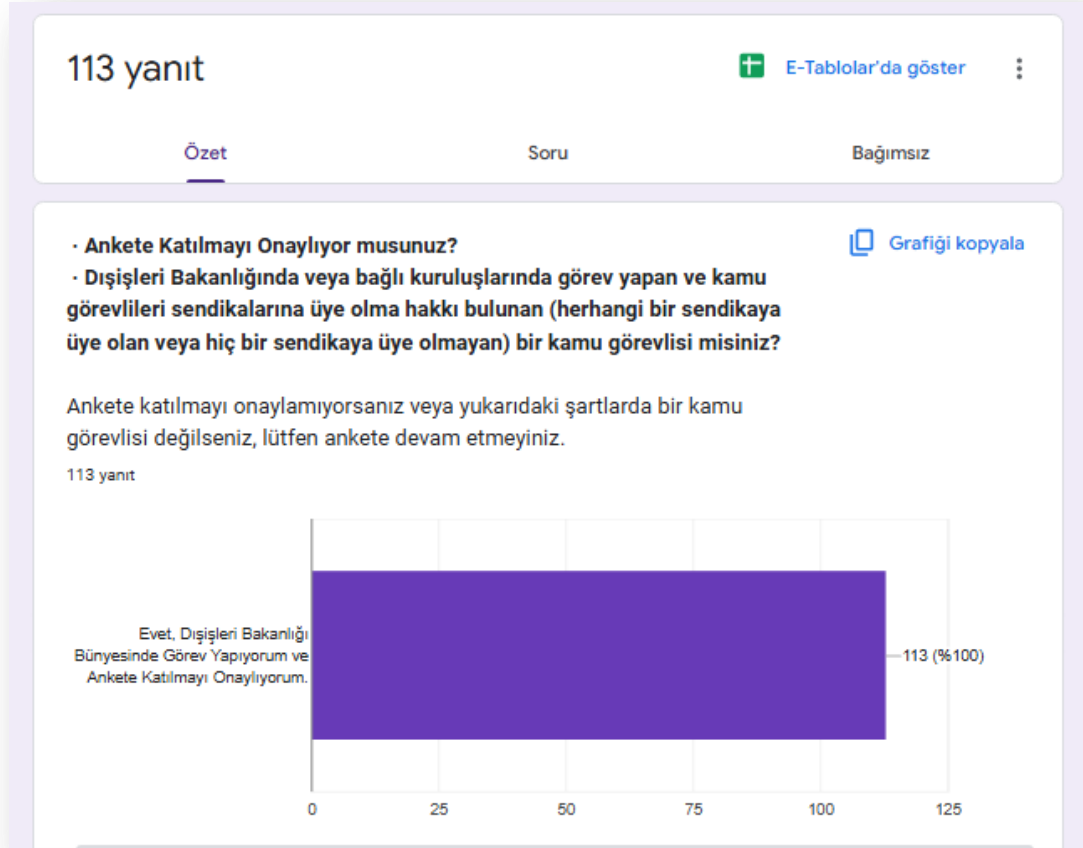
SAVDES | SEN



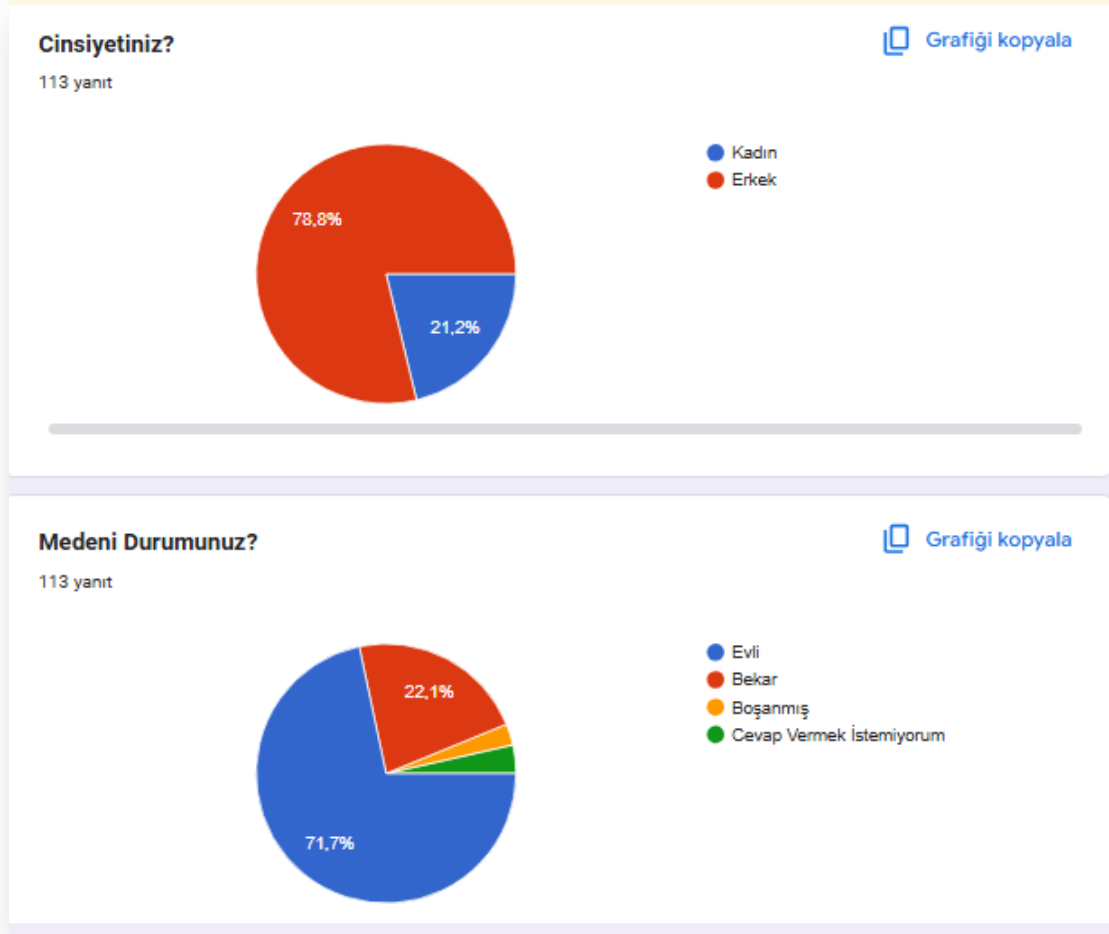
KAMUSAM SAHA ARAŞTIRMASI - ANKET

Dışişleri Bakanlığı'nda görev yapan ve kamu görevlileri sendikalarına üye olma hakkı bulunan (herhangi bir sendikaya üye veya hiç bir sendikaya üye olmayan) tüm kamu görevlilerinin, çalışma şartlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla **“Dışişleri Bakanlığında Görevli Devlet Memurlarının Beklentileri ve Önerileri Anketi”** başlıklı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

KAMUSAM Kamu Çalışanları Stratejik Araştırmalar Merkezi tarafından Savunma, Büro ve Destek Hizmetleri Sendikası (**SAVDES-SEN**) adına çevrimiçi yapılan söz konusu çalışmaya **15-31 Mart 2025** tarihleri arasında toplamda **113** çalışan katılmıştır.



Ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında; yüzde 78,8'inin erkek, yüzde 21,2'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Genel toplamda ankete katılanların yüzde 71,7'si evli olduğunu belirtmiştir.

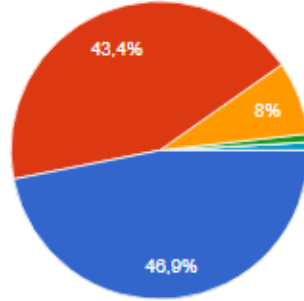


Katılımcıların görev yeri dağılımına bakıldığında; yüzde 46,9'unun Dışışleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nda, yüzde 43,4'ünün Dışışleri Bakanlığı Yurtdışı Temsilcilikleri'nde, yüzde 8'inin Dışışleri Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda, yüzde 1,7'sinin ise diğer yerlerde görev yaptığı görülmüştür.

Görev Yeriniz?

113 yanıt

[Grafığı kopyala](#)



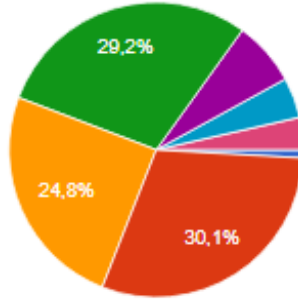
- Dışişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı
- Dışişleri Bakanlığı Yurtdışı Temsilcilikleri
- Dışişleri Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı
- Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı
- Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans)
- Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)

Katılımcıların yüzde 30,1'inin 1-5 yıl arasında, yüzde 29,2'sinin 11-15 yıl arasında, yüzde 24,8'inin 6-10 yıl arasında, yüzde 11,7'sinin 21-25 yıl arasında, yüzde 4'ünün ise 25 yıldan daha uzun süredir Dışişleri Bakanlığı'nda görev yaptığı saptanmıştır.

Ne Kadar Süredir Dışişleri Bakanlığı veya Bağlı Kuruluşlarında Görev Yapıyorsunuz?

113 yanıt

[Grafığı kopyala](#)

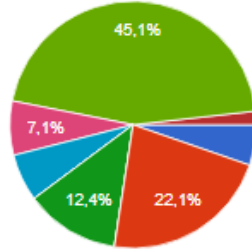


- 1 Yıldan Az
- 1-5 Yıl
- 6-10 Yıl
- 11-15 Yıl
- 16-20 Yıl
- 21-25 Yıl
- 25 Yıldan Fazla

Statünüz?

113 yanıt

[Grafığı kopyala](#)



- Diplomatik Kariyer Memuru
- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı Personel
- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı Personel
- Teknik Hizmetler Sınıfı Personel
- Sağlık Hizmetleri Sınıfı Personel
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personel
- Sözleşmeli Personel (Merkez)
- Sözleşmeli Personel (Yurtdışı)
- Diğer

Ankete katılan çalışanların yüzde 45,6'sının yurtdışı sözleşmeli personel olduğu, yüzde 22,1'inin genel idare hizmetler sınıfından olduğu, yüzde 12,4'ünün teknik hizmetler sınıfından olduğu, yüzde 7,1'inin merkez teşkilattaki sözleşmeli personel olduğu, yüzde 6'sının ise diplomatik kariyer memuru olduğu görülmüştür.

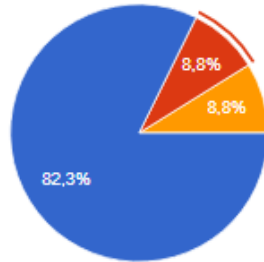
ÇALIŞANLAR, AYRIMCILIĞA MARUZ KALDIĞINI DÜŞÜNÜYOR

Katılımcılara “Dışişleri Bakanlığı veya Bağlı Kuruluşlarında Ayrımcılığa Maruz Kaldığınızı Düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların yüzde 82,3'ü ayrımcılığa maruz kaldığını belirtirken, yüzde 8,8 oranındaki katılımcı ise “Ayrımcılığa maruz kalmadığı” cevabını vermiştir. Bu soruya yüzde 8,8 oranındaki katılımcı da cevap vermemiştir. Bu bulgulara göre; ankete katılan çalışanların büyük oranda ayrımcılığa maruz kalındığı algısının hakim olduğu söylenebilir.

Dışişleri Bakanlığı veya Bağlı Kuruluşlarında Ayrımcılığa Maruz Kaldığınızı Düşünüyor musunuz?

113 yanıt

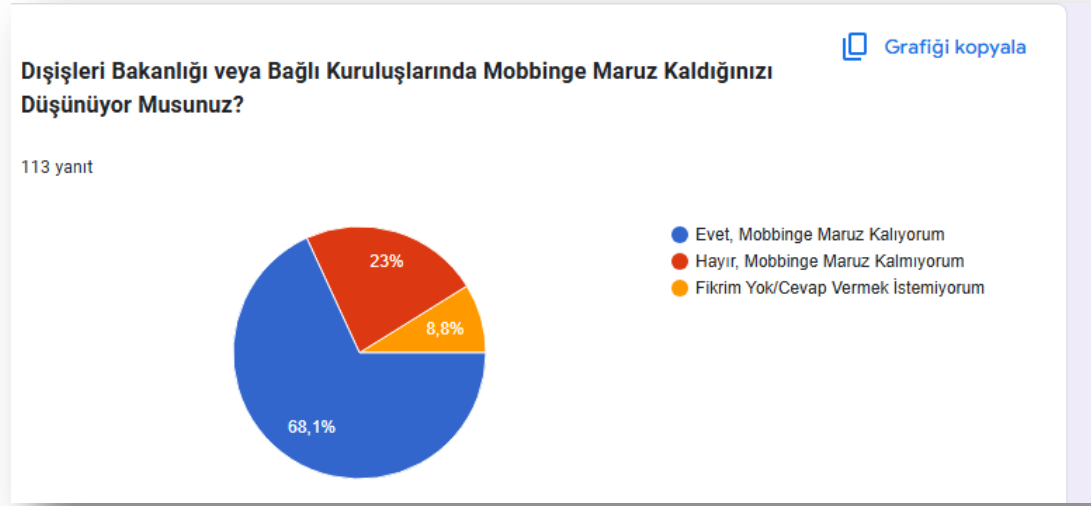
[Grafığı kopyala](#)



- Evet, Ayrımcılığa Maruz Kalıyorum
- Hayır, Ayrımcılığa Maruz Kalmıyorum
- Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum

ÇALIŞANLAR, MOBBİNGE MARUZ KALİYOR

Sistemantik olarak bezdirme, yıldırma ve psikolojik taciz şeklinde kaba, alaycı ve hakaretamiz davranışlarla kendini gösteren “*mobbing*” davranışları önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaya devam ediyor. Yapılan bu çalışmada katılımcıların yüzde 68,1’i çalışma hayatında mobbinge maruz kaldığını belirtirken, bu oranın hem kadınlar hem de erkekler açısından benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Mobbing davranışlarının veya mobbing kavramının katılımcılar nezdinde görece şekillerde algılanması ve buna göre farklı şekilde değerlendirilerek cevap verilebileceği, ayrıca bu soruya cevap verilmesinden kaçınılması da göz önünde bulundurulduğunda, bu oranın daha da yüksek olabileceği göz ardı edilmemelidir.



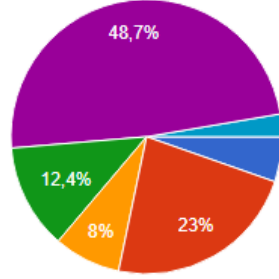
ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞI BOZULUYOR, UMUTSUZLAR...

Dışişleri Bakanlığı’nda görev yapan çalışanlar için, mevcut uygulamaların yıkıcı etkileri de beraberinde getirdiği görülmektedir. Örneğin; “*Çalışma hayatınız kapsamında en güçlü olumsuz duygu ve düşünceniz hangisidir?*” şeklindeki anket sorumuza verilen cevaplar oldukça düşündürücü sonuçlar içermektedir. Anket sorusuna cevap vermek istemeyenlerin oranı yüzde 2,7 iken, meslekte hiç bir olumsuzluk yaşamadığını söyleyenlerin oranı ise yüzde 5,3’tür. Buna karşılık; katılımcıların yüzde 48,7’si “*Gün geçtikçe ruhsal ve bedensel olarak sağlığını kaybettiğimi düşünüyorum*” derken, yüzde 23’ü geleceğe umutla bakmadığını söylemiştir. “*Fırsatım olsaydı başka kuruma geçerdim*” diyenler yüzde 12,4 oranını oluştururken, yüzde 8’lik bir kesim ise istifa etmeyi bile düşünmektedir.

Çalışma Hayatınızda En Güçlü Olumsuz Duygu ve Düşünceniz Hangisidir?

Grafiği kopyala

113 yanıt



- Olumsuzluk Yaşamıyorum
- Geleceğe Umutla Bakamıyorum
- Memuriyetten İstifa Etmeyi Düşünüyorum
- Fırsatım Olsa Başka Bir Kuruma Geçerdim
- Gün Geçtikçe Ruhsal ve Bedensel Olarak Sağlığını Kaybettiğini Düşünüyorum
- Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum

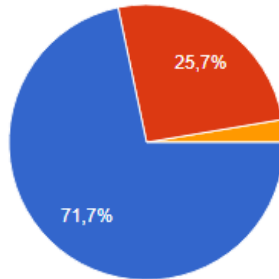
MAAŞLAR “KESİNLİKLE YETERSİZ” KALİYOR, YURTDIŞI GÖREVLENDİRMELER “ADİL” UYGULANMIYOR

Katılımcılar aylık ücretlerini yeterli görmezken, performans değerlendirmelerinin de hakkaniyetli şekilde uygulanmadığı görüşüne yatkınlık göstermektedir. Ankete katılanların yüzde 71,7’si aylık maaşlarını “Kesinlikle Yetersiz” bulurken, yüzde 25,7’si ise “Kısmen Yeterli” olarak değerlendirmektedir.

Aylık Maaşınızın Yeterli Olduğunu Düşünüyor musunuz?

Grafiği kopyala

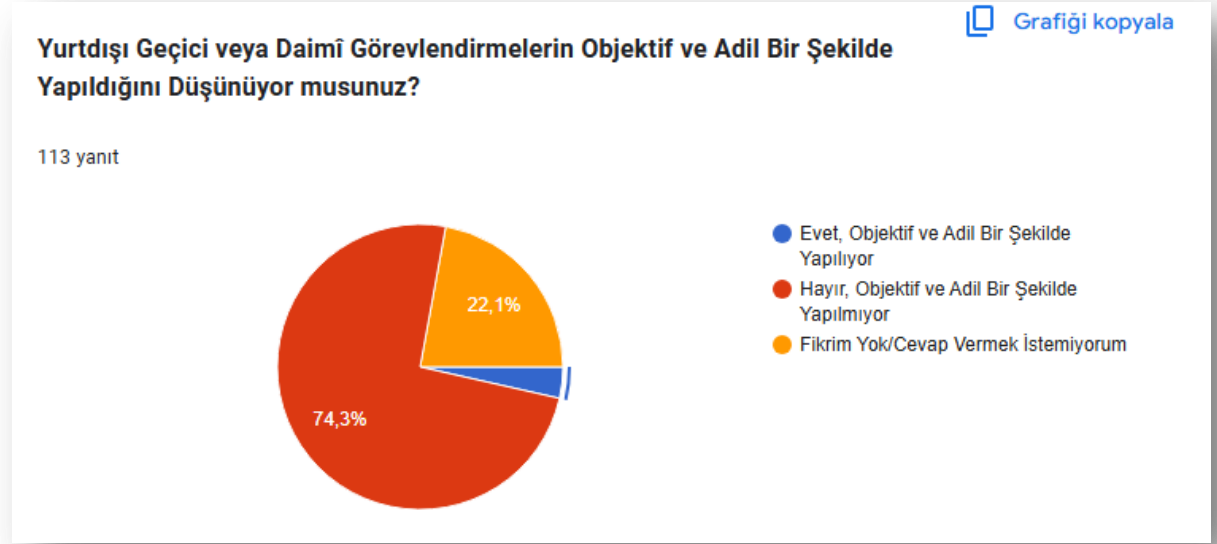
113 yanıt



- Kesinlikle Yetersiz
- Kısmen Yeterli
- Yeterli
- Fazlasıyla Yeterli
- Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum

Anket katılımcıları, “Yurtdışı Geçici veya Daimî Görevlendirmelerin Objektif ve Adil Bir Şekilde Yapıldığını Düşünüyor musunuz?” sorusuna yüzde 74,3 oranında “Hayır, Objektif ve Adil Bir Şekilde Yapılmıyor” yanıtını verirken, yüzde 22,1 oranında ise aksine “Evet, Objektif ve Adil Bir

“Şekilde Yapılıyor” yanıtını vermiştir. Yüzde 3,5 oranındaki katılımcı ise bu soruya “Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir.



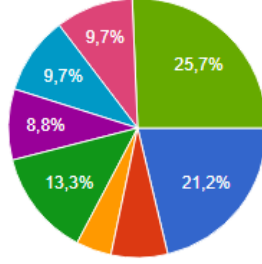
DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI MERKEZ PERSONELİNİN EN ÖNEMLİ SORUNU “ÜCRET YETERSİZLİĞİ”

Ankete katılanlara “Size Göre Dışişleri Bakanlığı Merkez Personelinin En Önemli Sorunu Nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya yüzde 25,7 ile en büyük oranda “Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum” yanıtı verilmiştir. Bu oranın bu kadar yüksek çıkmasının nedeninin anket katılımcılarının neredeyse yarısının halen merkez teşkilatta görevli olmadığı, bu nedenle merkez teşkilatta çalışanların hâlihazırdaki sorunlarına ilişkin fikirlerinin olmadığı söylenebilir. Soruya cevap veren katılımcıların tüm katılımcılara oranla yüzde 21,2 düzeyinde ücret yetersizliklerinden şikâyetçi olduğu görülmektedir. Sosyal hakların yetersizliğinden şikâyetçi olanların oranı yüzde 13,3 iken, mobbingten şikâyetçi olanların oranı yüzde 9,7’dir. Yine yüzde 9,7 oranında da yurtdışı geçici ve daimî görevlendirmelerdeki adaletsizlikten şikâyetçi olanlar vardır. Görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerini en önemli sorun olarak görenlerin oranı ise yüzde 8,8’dir. Çalışma koşullarının zorluğu yüzde 7,1 oranında, görev tanım formlarının olmaması eleştirisi ise yüzde 4,4 oranında en büyük sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. “Avrupa Birliği Başkanlığı, Ulusal Ajans ve/veya TÜRKAK Personelinin En Önemli Sorunu Nedir?” ve “Size Göre Yurtdışı Sözleşmeli Personelin En Önemli Sorunu Nedir?” soruları da tüm katılımcılara ayrı ayrı sorulmuş, aşağıdaki oranlarda ve benzer şekillerde cevaplar alınmıştır.

Size Göre Dışişleri Bakanlığı Merkez Personelinin En Önemli Sorunu Nedir?

[Grafiki kopyala](#)

113 yanıt

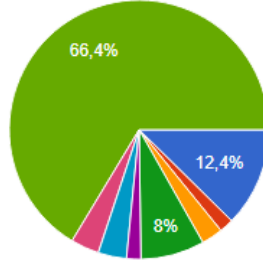


- Ücret Yetersizlikleri
- Çalışma Koşullarının Zorluğu
- Görev Tanım Formlarının Olmaması
- Sosyal Hakların Yetersizliği
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Süreçleri
- Yurtdışı Geçici ve Daimi Görevlendirmelerde Adaletsizlik
- Mobbing
- Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum

Size Göre Avrupa Birliği Başkanlığı, Ulusal Ajans ve/veya TÜRKAK Personelinin En Önemli Sorunu Nedir?

[Grafiki kopyala](#)

113 yanıt

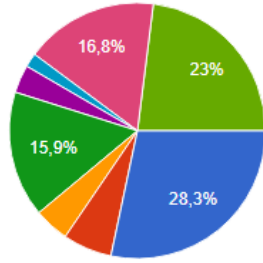


- Ücret Yetersizlikleri
- Çalışma Koşullarının Zorluğu
- Görev Tanım Formlarının Olmaması
- Sosyal Hakların Yetersizliği
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Süreçleri
- Yurtdışı Geçici ve Daimi Görevlendirmelerde Adaletsizlik
- Mobbing
- Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum

Size Göre Yurtdışı Sözleşmeli Personelin En Önemli Sorunu Nedir?

[Grafiki kopyala](#)

113 yanıt



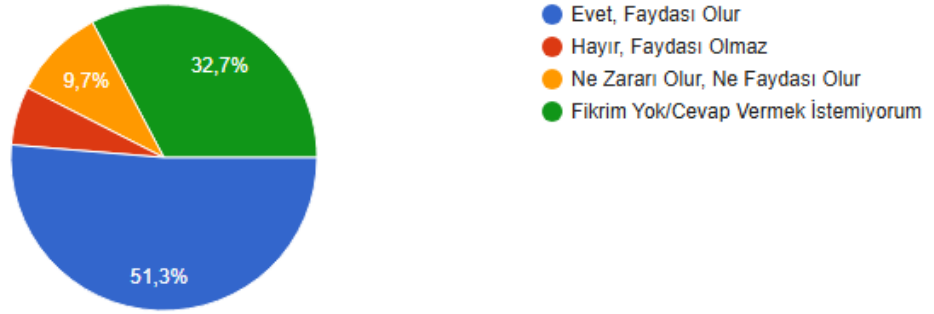
- Ücret Yetersizlikleri
- Çalışma Koşullarının Zorluğu
- Görev Tanım Formlarının Olmaması
- Sosyal Hakların Yetersizliği
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Süreçleri
- Yurtdışı Geçici ve Daimi Görevlendirmelerde Adaletsizlik
- Mobbing
- Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum

Yurtdışı sözleşmeli personele becayiş hakkının verilmesinin kurumsal işleyişe faydasının olup, olmayacağı ile ilgili soruya; ankete katılanların yüzde 51,3 oranında “*Evet, Faydası Olur*” yanıtı verdiği, yüzde 6,2’sinin ise “*Hayır, Faydası Olmaz*” yanıtı verdiği görülmüştür. Bu soruya yüzde 32,7 oranındaki katılımcı yanıt vermek istememiş veya fikri olmadığını belirtmiştir. Yüzde 9,7 oranındaki katılımcı ise bu durumun ne zararının ne de faydasının olmayacağını belirtmiştir.

Yurtdışı Sözleşmeli Personele Becayiş Hakkının Verilmesinin Kurumsal İşleyişe Faydası Olur mu?

[Grafik'i kopyala](#)

113 yanıt



Katılımcılara son olarak “*21 Kasım 2024 Tarihinde TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda Dışişleri Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının 2025 Yılı Bütçe Görüşmeleri Aşamasında Dışişleri Bakanı Sayın Hakan FİDAN Tarafından Açıklanan ‘Dış Politika ve Diplomasi Hizmetleri Sınıfı’ Çalışmalarının Kapsamı Hakkında Neler Düşünüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya yüzde 61,1 oranındaki katılımcı; Dış Politika ve Diplomasi Hizmetleri Sınıfı’nın tüm personeli kapsamı gerektiği yönünde görüş belirtirken, yüzde 6,2 oranındaki katılımcı sadece merkez personelini, , yüzde 3,5 oranındaki katılımcı sadece merkez ve yurtdışı personelini, yüzde 1,8 oranındaki katılımcı sadece diplomatik kariyer memurlarını, yüzde 1 oranındaki katılımcı ise sadece diplomatik kariyer memurlarını bu kapsamda değerlendirmek gerektiğini belirtmiştir. Yüzde 26,5 oranındaki katılımcı da fikrini belirtmek istememiş veya cevap vermekten kaçınmıştır.

21 Kasım 2024 Tarihinde TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda Dışişleri Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının 2025 Yılı Bütçe Görüşmeleri Aşamasında Dışişleri Bakanı Sayın Hakan FİDAN Tarafından Açıklanan "Dış Politika ve Diplomasi Hizmetleri Sınıfı" Çalışmalarının Kapsamı Hakkında Neler Düşünüyorsunuz?

113 yanıt



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

KAMUSAM tarafından SAVDES-SEN adına gerçekleştirilen "Dışişleri Bakanlığı'nda Görevli Devlet Memurlarının Beklentileri ve Önerileri Anketi" çalışması, Dışişleri Bakanlığı'nda görev yapan farklı kadro ve statülerdeki kamu görevlilerinin kurumsal işleyişe, çalışma koşullarına ve özlük haklarına ilişkin algı, beklenti ve değerlendirmelerini ortaya koymasından dolayı son derece dikkat çekici sonuçlar içermektedir. 15-31 Mart 2025 tarihleri arasında çevrimiçi olarak yürütülen ve 113 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bu saha araştırması, çalışanların önemli bir bölümünün derinleşen yapısal sorunlarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

1. DEMOGRAFİK VE MESLEKİ PROFİL

Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu (yüzde 78,8), çalışanların önemli bir bölümünün evli olduğu (yüzde 71,7) ve yıllar içinde Dışişleri Bakanlığı'nda ciddi bir kıdeme sahip çalışan sayısının artış gösterdiği tespit edilmiştir. Görev yeri dağılımında ise katılımcıların yaklaşık yarısının merkez teşkilatta, diğer yarısının ise yurt dışı teşkilat ve temsilciliklerde görev yaptığı görülmektedir. Bu dağılım, kurum içi farklı uygulamalara ve sorun algılarına sahip çeşitli personel profillerinin aynı çatı altında yer aldığını göstermektedir.

2. PERSONELİN STATÜ DAĞILIMI VE ÖZLÜK HAKLARI ALGILARI

Katılımcıların büyük bir bölümünü yurtdışı sözleşmeli personelin (yüzde 45,6) oluşturması, ankete yansıyan sorunların önemli bir kısmının bu grubun çalışma şartları ve özlük hakları

üzerine yoğunlaşmasına neden olmuştur. Bununla birlikte, genel idare hizmetleri, teknik hizmetler sınıfı ve diplomatik kariyer memurlarının da yaşadığı ortak ve yapısal sorunlar olduğu net bir şekilde anlaşılmaktadır. Maaşların yetersiz bulunması (yüzde 71,7 “kesinlikle yetersiz” görüşü), performans değerlendirme sistemine yönelik adaletsizlik algısı ve yurtdışı görevlendirmelerdeki objektiflik sorunları kuruma yönelik ciddi bir güven erozyonu yaşandığını göstermektedir.

3. AYRIMCILIK VE MOBBİNG ALGISI

Araştırmanın en çarpıcı bulgularından biri, çalışanların büyük çoğunluğunun (yüzde 82,3) Dışişleri Bakanlığı veya bağlı kuruluşlarında ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmesidir. Bu oran, kurumsal eşitlik ilkesinin çalışanlar nezdinde yeterince güvence altına alınmadığını ve ciddi bir yönetsel reform ihtiyacı bulunduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, katılımcıların yüzde 68,1’inin mobbinge maruz kaldığını belirtmesi, psikolojik sağlığı tehdit eden bir çalışma ortamına işaret etmektedir. Özellikle kadın ve erkek çalışanlar arasında bu konuda kayda değer bir fark olmaması, mobbingin kurum genelinde sistematik bir sorun haline geldiği izlenimini güçlendirmektedir.

4. ÇALIŞMA KOŞULLARI VE PSİKOLOJİK ETKİLER

Ankette yer alan "Gün geçtikçe ruhsal ve bedensel olarak sağlığını kaybettiğini düşünüyorum" yanıtını verenlerin oranının yüzde 48,7 olması, Dışişleri Bakanlığı bünyesindeki çalışma koşullarının fiziksel ve ruhsal sağlığa olumsuz etkiler yarattığını net biçimde göstermektedir. Geleceğe dair umut beslemeyenlerin (yüzde 23) ve fırsatı olsa başka kuruma geçmek isteyenlerin (yüzde 12,4) oranı, kurum aidiyetinin zayıfladığını ve mevcut insan kaynakları politikalarının çalışan bağlılığını yeterince desteklemediğini göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanlar arasında istifa eğiliminin (yüzde 8) dahi görünür hale gelmiş olması, yönetsel anlamda alarm verici bir tablo ortaya koymaktadır.

5. ÜCRET YETERSİZLİĞİ VE HAKKANİYET SORUNU

Anket bulgularına göre, çalışanlar maaşlarını büyük oranda “kesinlikle yetersiz” olarak değerlendirmiştir. Bu durum, sadece ekonomik göstergelerle değil, aynı zamanda personelin yaptığı işe ve kurumsal katkısına karşılık alamama hissiyle de doğrudan ilişkilidir. Ayrıca, yurtdışı görevlendirmelerdeki objektiflik ve adalet ilkelerine olan inancın sarsılması (yüzde 74,3 “adil değil” görüşü), liyakat temelli insan kaynakları politikalarının etkin şekilde uygulanmadığı algısını desteklemektedir. Görevlendirmelerin adaletli yapılmaması, kurum içi huzursuzluğu ve çalışanlar arası güvensizliği derinleştirmektedir.

6. MERKEZ TEŞKİLAT SORUNLARI VE YAPISAL TIKANIKLIKLAR

Dışişleri Bakanlığı merkez personelinin en önemli sorunu olarak öne çıkan başlık “ücret yetersizliği” olmakla birlikte, sosyal hakların eksikliği, mobbing, görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerindeki tikanıklıklar, çalışma koşullarının ağırlığı ve görev tanımlarının net olmaması gibi çok sayıda yapısal sorun da gündemdedir. Bu durum, yalnızca çalışanların bireysel refahını değil, aynı zamanda kurumsal verimliliği de doğrudan etkilemektedir.

7. YURTDIŞI SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TALEP VE BEKLENTİLERİ

Ankette yer alan “becayıő hakkı” ile ilgili soruya verilen yanıtlar, yurtdışı sözleşmeli personelin rotasyon, görev yeri değişikliği ve kurumsal iőleyiőle ilgili daha esnek ve katılımcı mekanizmalara duyduğu ihtiyaçı ortaya koymaktadır. Bu kesimin büyük çoğunluğu, becaayıő hakkının kurumsal işleyişe fayda sağlayacağını düşünmektedir. Bu talep, personelin motivasyonunu ve iő doyumunu artırabilecek çözümlerden biri olarak değerlendirilmelidir.

8. DIŞ POLİTİKA VE DİPLOMASİ HİZMETLERİ SINIFI BEKLENTİSİ

Katılımcıların yüzde 61,1’i, Dıőıőleri Bakanı Sayın Hakan Fidan tarafından açıklanan “Dış Politika ve Diplomasi Hizmetleri Sınıfı” çalıőmasının tüm personeli kapsaması gerektiğini belirtmiştir. Bu güçlü talep, çalışanların sadece diplomatik kariyer memurlarının değil, tüm kadroların kurumsal katkılarının görünür ve değerlendirilebilir hale gelmesini istediğini göstermektedir. Bu yaklaőım, hem motivasyon artırıcı hem de kurumsal kapsayıcılığı güçlendirici bir perspektife işaret etmektedir.

GENEL DEğERLENDİRME

Bu saha araştırması; Dıőıőleri Bakanlığı’nda çalışan kamu görevlilerinin mesleki memnuniyetlerinin ciddi anlamda zedelendiğini, kurumsal adalet ve hakkaniyet duygusunun sorgulanır hale geldiğini, psikolojik ve fiziksel sağlıklarının tehdit altında olduğunu, ayrıca özlük hakları ve görev dağılımlarında reform beklentilerinin arttığını açıkça ortaya koymaktadır. Kurumsal bağlılık ve verimliliğin artırılması için maaő düzenlemeleri, mobbing ve ayrımcılık ile mücadele stratejileri, adil görevlendirme mekanizmaları, yükselme süreçlerinin şeffaflaőtırılması ve tüm personele yönelik kapsayıcı insan kaynakları politikalarının acilen hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Özellikle yurtdışı sözleşmeli personelin haklarının göz ardı edilmeden düzenlenmesi ve merkez teőkilatla olan eőtisizliklerin giderilmesi, Bakanlık bünyesindeki çalışma barıőını yeniden tesis edebilecek kilit adımlardan biridir. Kurum içi iletiőim kanallarının etkinleőtirilmesi, çalışanların öneri ve beklentilerinin düzenli olarak alınması, stratejik yönetim anlayıőının temel taşları olarak benimsenmelidir.

Sonuç olarak; bu anket çalışması Dıőıőleri Bakanlığı’nda görev yapan kamu personelinin, sadece bireysel değil kurumsal olarak da yeniden yapılandırmaya duyulan ihtiyaçı yüksek sesle dile getirdiğini göstermektedir. Bu sesin duyulması, yalnızca çalışanlar açısından değil, Türkiye’nin dış temsil gücü ve kamu yönetimi kalitesi açısından da stratejik bir öneme sahiptir.