

STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI BİRİM MEMNUNİYET ANKETİ ve ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONEL MEMNUNİYETİ İYİLEŞTİRME ANKETİ RAPORU

Bu anket uygulamalarına ilişkin açıklamalar şu şekildedir:

Yapılan anket uygulamasının ilk bölümünde birim personelinin birimimiz yönetimine yönelik görüş bildirebilecekleri 5'li derecelendirme ölçeğiyle puanlanan 7 yapılandırılmış madde ve ikinci bölümün sonunda başkanlığımıza yönelik görüş bildirebilecekleri 3 açık uçlu madde hazırlanmıştır.

Anketin ikinci bölümünde ise birimimiz personelinin üniversite genel memnuniyet anketi ortalamasından daha düşük düzeyde değerlendirilen maddeler tespit edilmiştir. Bu maddelerde yer alan durumlara ilişkin personelimizin görüş bildirebilecekleri 9 adet açık uçlu madde oluşturulmuştur.

Toplamda personelimize 19 madde yönlendirilmiştir.

Bu anketi amacı düzenlenmesindeki amaç birim personelimizin üniversitemiz imkan ve hizmetlerine yönelik sorun gördükleri durumları ve buna ek olarak başkanlığımız yönetimi ile ilgili düşüncelerini tespit etmektir. Bu bağlamda gelen cevaplar doğrultusunda üniversitemiz geneli ile ilgili tespit edilen hususların ilgili birimlere iletilmesi ve çözümü ile ilgili girişimlerde bulunulacaktır. Başkanlığımız yönetimi ile ilgili görüşlerde ortaya çıkan sonuçlar personelimizle yapılan toplantılarda değerlendirilerek, memnuniyetsizliklerle ilgili personelin görüş ve önerileri alınarak çözüm üretilecektir.

1-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Birim Memnuniyet Anketi

Birim Personelimize Yönelik Düzenlenen Anket Uygulaması

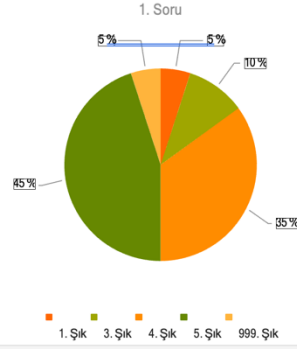
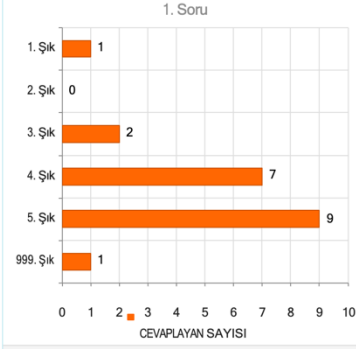
Düzenlenen birim içi anketin ilk bölümünde yer alan 7 yapılandırılmış maddenin ortalamaları madde düzeyinde incelenmiştir. Her bir madde için 19 katılımcıdan gelen yanıtların ortalamaları tablo 1.'de rapor edilmiştir.

Tablo 1. Birim içi Anket Uygulaması Yapılandırılmış Madde Ortalamalarına Ait Sonuçlar

Madde	Ortalama
S1-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında çalışmaktan memnunum.	4,21
S2-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanır.	4,00
S3-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı personeli arasındaki iletişim ve iş birliği yeterlidir.	3,89
S4-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında çalışanlar arasında "Biz bir aileyiz" duygusu egemendir.	3,37
S5-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında işin yapılışına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebiliyorum.	4,42
S6-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı yaptığım çalışmalar önemli bir iş başarma duygusuna ulaşmamı sağlıyor.	3,47
S7-Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı yönetiminin ilettiğim sorun ve önerilere karşı çözüm bulmak için gerekli çabayı gösterdiğine inanıyorum.	3,84

2025 yılı değerlendirme sonuçlarına göre, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı çalışanlarının genel memnuniyet düzeyi oldukça olumlu bir tablo sergilemektedir. Özellikle çalışmaktan memnuniyet (4,21) ve düşüncelerini serbestçe ifade edebilme (4,42) maddelerinde yüksek puanlar elde edilmesi, birimde çalışanların iş ortamını genel olarak destekleyici ve özgür bulduklarını göstermektedir. Bununla birlikte, planlama süreçlerine katılım (4,00) ve iletişim-iş birliği (3,89) alanlarında ortalamaların nispeten daha düşük olması, karar alma süreçlerinde kapsayıcılığın ve ekip içi koordinasyonun daha da güçlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. En düşük puan "Biz bir aileyiz" duygusu (3,37) maddesinde görülmüş olup, bu durum birim içi aidiyet ve kurumsal bağlılık hissinin geliştirilmesine yönelik sosyal ve motivasyonel etkinliklerin artırılması gerektiğini göstermektedir. Yönetimin çözüm bulma çabası (3,84) ve iş başarma duygusu (3,47) ise, çalışanların yapılan işlerin değerini gördüklerini ancak başarı duygusunun ve geri bildirim mekanizmalarının daha fazla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, veriler birimde memnuniyetin güçlü olduğunu ancak gelişmeye açık yönlerin de bulunduğunu göstermektedir.

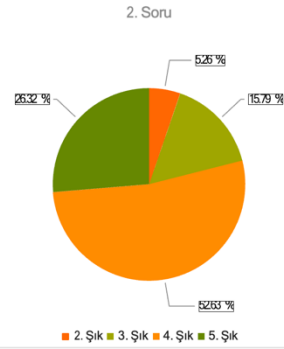
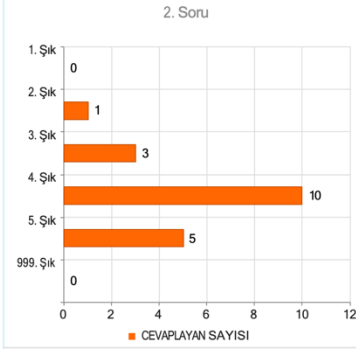
S.1 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında çalışmaktan memnunuz.



Şıklar

1. Kesinlikle Katılmıyorum.
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım/ Fikrim Yok
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum
6. -

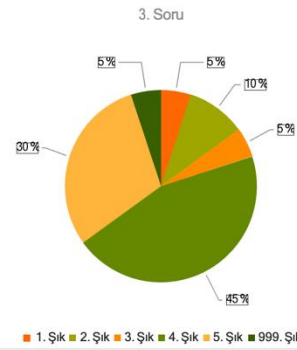
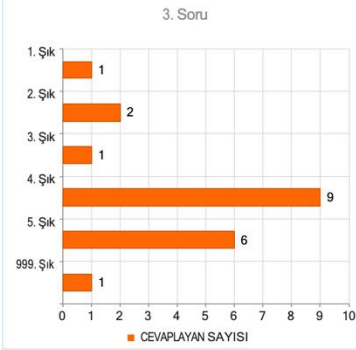
S.2 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanır.



Şıklar

1. Kesinlikle Katılmıyorum.
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım/ Fikrim Yok
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum
6. -

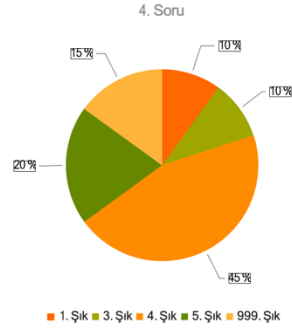
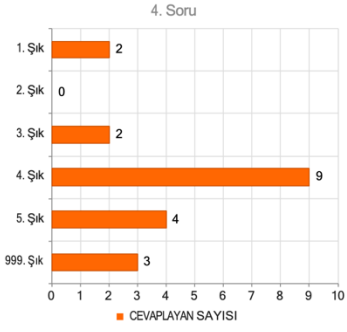
S.3 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı personeli arasındaki iletişim ve iş birliği yeterlidir.



Şıklar

1. Kesinlikle Katılmıyorum.
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım/ Fikrim Yok
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum
6. -

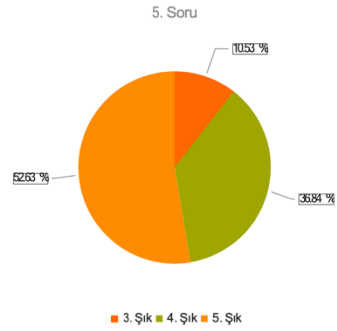
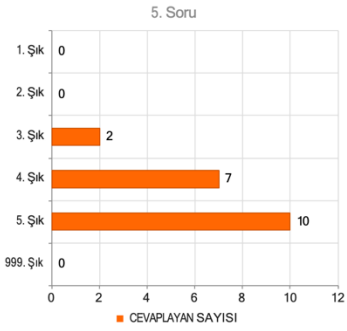
S.4 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında çalışanlar arasında "Büyük aleyiz" duygusu egemendir.



Şıklar

1. Kesinlikle Katılmıyorum.
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım/ Fikrim Yok
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum
6. -

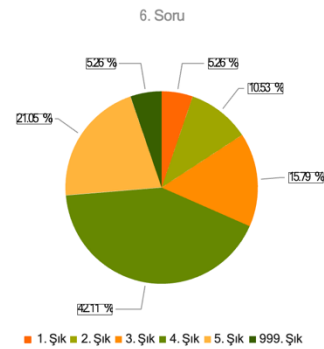
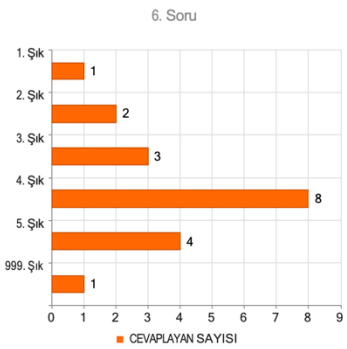
S.5 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında işin yapılmasına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebiliyorum.



Şıklar

1. Kesinlikle Katılmıyorum.
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım/ Fikrim Yok
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum
6. -

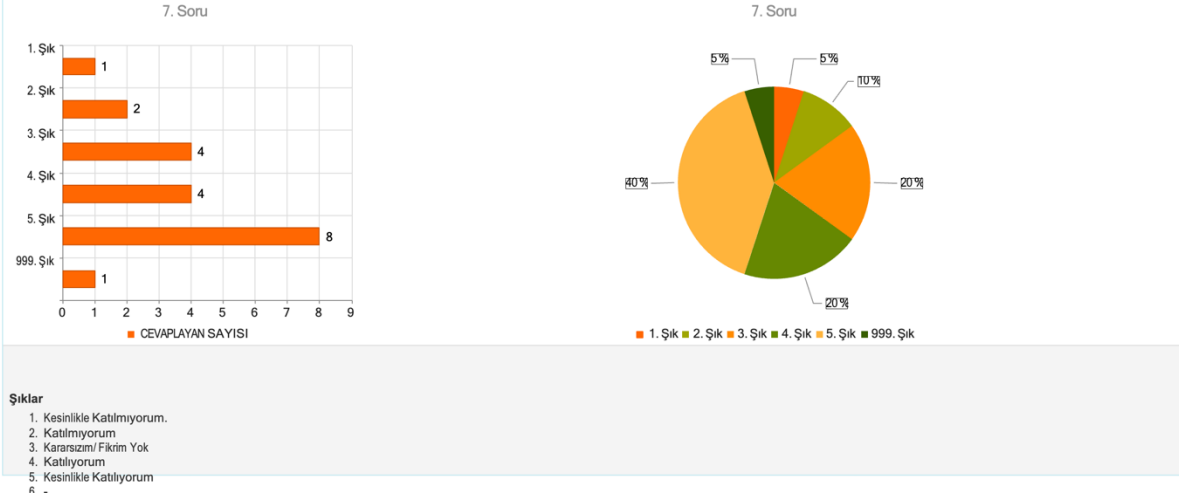
S.6 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı yaptığım çalışmalar önemli bir iş başarma duygusuna ulaşmamı sağlıyor.



Şıklar

1. Kesinlikle Katılmıyorum.
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım/ Fikrim Yok
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum
6. -

S.7 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı yönetiminin ilettiği sorun ve önerilere karşı çözüm bulmak için gerekli çabayı gösterdiğine inanıyorum.



Anketin bu bölümünde sorulan açık uçlu maddelerden elde edilen görüşlere ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri de aşağıdadır:

1- Yukarıdaki anket sorularından bağımsız olarak Başkanlığımız hakkında belirtmek istediğiniz fikir, öneri ve görüşlerinizi yazınız.

- Oda ve personel ihtiyacı
Oda sayısının artırılması için girişimlerde bulunulacaktır. Personel ihtiyacı için Personel Daire Başkanlığı ve Üst Yönetim ile görüşmeler yapılarak talepte bulunulacaktır.
- Görev alanı ile ilgili mesleki eğitimlerin yaygınlaştırılması
Mesleki eğitimlerin uzmanlar tarafından verilmesi ve hizmet içi eğitim programlarının artırılması, personelin mesleki yeterliliklerini ve kapasitelerini geliştirecektir. Mesleki eğitim programlarının periyodik olarak yapılması için ilgili birimlerle çalışmalar başlatılacaktır.
- Sosyal ve kültürel faaliyetlerin artırılması

Bu hususa ilişkin görüşler Kalite Koordinatörlüğüne iletilecektir.

2-Başkanlığımızın Güçlü Yönlerini belirtiniz.

- Uzmanlık ve Tecrübe

Başkanlık personeli, özellikle mali mevzuat ve kanunlara hâkim, bilgili ve tecrübelidir. Bu da süreçlerin doğru yürütülmesini ve iş ve işlemlerin zamanında yapılmasını sağlamaktadır.

- İyi niyet işbirliği ve dayanışma

Personel arasında güçlü bir işbirliği ve iyi niyet havası hakimdir. Bu, işlerin uyumlu ve verimli bir şekilde yapılmasına büyük katkı sağlamaktadır.

- Çözüm odaklılık ve hızlı müdahale

Karşılaşılan sorunlara hızlı ve etkin çözümler üreten, verimli bir çalışma ortamının olması.

- İletişim ve koordinasyon

Yöneticilere ulaşma konusundaki kolaylık,
Sorunları ve önerileri rahatça iletebilmek,
Başkanlığımız birimleri arasında sağlanan güçlü iletişim ve koordinasyon,
Başkanlıkta yürütülen iş ve işlemlerin sorunsuz ilerlemesine katkı sağlamak.

- Kanunlarla belirlenmiş çalışma usulleri

Başkanlık görevlerinin kanun, yönetmelik ve çalışma usul ve esasları ile açıkça belirtilmiş olması iş süreçlerinin şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır.

3-Başkanlığımızın Gelişmeye açık yönlerini belirtiniz.

- Liderlik ve saygınlık

Başkanlık içindeki liderlik becerileri geliştirilmeli, kurumsal saygınlık güçlendirilmelidir.

- Veri Yönetimi Sistemi

İç Kontrol, Stratejik Plan, bütçe Performans ve İdare Faaliyet Raporlarının hazırlanmasında Veri yönetimi sistemi oluşturularak veri güvenliğinin sağlanması. Raporların sistem üzerinden alınarak hazırlanması.

- Personel eksikliği

Mali hizmetler uzmanı ve uzman yardımcısı kadrolarına personel alımı yapılarak alanında uzman personelin sayısı artırılmalıdır.

- Dış paydaşlarla iletişim

Yukarıda belirtilen Başkanlığımızın gelişmeye açık yönleri ile ilgili eylem planı hazırlanarak iyileştirme çalışmaları yapılacaktır.

2- Üniversite İdari Personel Memnuniyeti İyileştirme Anketi Raporu

Üniversitemiz genel memnuniyet anketinde birim personelimizin kurum ortalamasının altında olduğu tespit edilen durumlara yönelik açık uçlu maddelerin analizinde, her bir personelimizin verdiği yanıtlar incelenmiştir. Sorun olarak belirtilen hususlar, maddelerde belirtilen durum özelinde rapor edilmiştir. Her bir açık uçlu maddeye ilişkin sonuçlar sırasıyla sunulmuştur.

1-Özel gereksinimli çalışanlara yönelik hizmetlerden memnunum.

Bu maddede personelimizin “ Özel gereksinimli çalışanlara yönelik hizmetlerden memnunum.” ifadesine ilişkin görüşlerine başvurulmuştur.

Personelimizin verdiği yanıtlar soruya karşılık gelecek şekilde ifadeler olmadığından burada değerlendirme yapılamamıştır.

Ancak Başkanlık olarak personel ile yapılacak toplantılarda bu konu ile ilgili talepler ve öneriler alınarak çözüm konusunda çalışmalar yapılacaktır.

2- Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmaktadır.

Bu maddede personelimize “Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmaktadır” ifadesine ilişkin görüşleri sorulmuştur. Verilen yanıtlar sorulan soruya karşılık gelecek şekilde ifadeler olmadığından burada değerlendirme yapılamamıştır.

Ancak Başkanlık olarak personel ile yapılacak toplantılarda bu konu ile ilgili talepler ve öneriler alınarak çözüm konusunda çalışmalar yapılacaktır.

3-Birimde personel memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar vardır.

Bu maddede personelimizin “Birimde personel memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar ...” ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Verilen yanıtlar sorulan soruya karşılık gelecek şekilde olmadığından burada değerlendirme yapılamamıştır.

Ancak Başkanlık olarak personel ile yapılacak toplantılarda bu konu ile ilgili talepler ve öneriler alınarak çözüm konusunda çalışmalar yapılacaktır.

4-Birimimizdeki idari ve destek personeli sayısı yeterlidir.

Bu maddede personelimizin “Birimimizdeki idari ve destek personeli sayısı yeterlidir” ifadesiyle ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Personelimizin sorun olarak belirttiği hususlar genel olarak şu şekildedir:

- Nitelikli Personel Sayısının Artırılması
 - Özellikle mali hizmetler uzmanı, uzman yardımcısı nitelikli personel ve destek personeli sayısının yeterli olmaması
 - Veriye dayalı karar alma süreçlerinin güçlendirilmesi amacıyla birimde istatistikçi kadrosunda personelin olmaması

2024 yılında yapılan anket çalışmasında da memnuniyet oranı düşük çıkmış, hazırlanan eylem planı doğrultusunda Personel Daire Başkanlığı ile boş kadroların doldurulması (mali hizmetler uzmanı-yardımcıları) istatistikçi istihdamı için görüşmeler yapılmış resmi yazı ile de iletilmiş ancak henüz sonuç alınamamış olup yine görüşmeler yapılarak talepte bulunulacaktır.

5- Üniversitemizin sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerinden memnunum.

Bu maddede personelimizin “Üniversitemizin sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerinden memnunum” ifadesi ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Personelimizin sorun olarak belirttiği hususlar genel olarak şu şekildedir:

- Sportif faaliyetlerden genel olarak memnun olmakla beraber daha geniş katılımın sağlanması için saat, tarih, branş vb konusunda anket çalışması yapılması

Bu hususla ilgili görüşler Kalite Koordinatörlüğüne iletilecektir.

6-Kendimi Üniversitemde değerli hissediyorum.

Bu maddede personelimize kendilerini üniversitede değerli hissedip hissetmedikleri sorulmuş olup görüşlerine başvurulmuştur.

Personelimizin sorun olarak belirttiği hususlar “Kendimi Üniversitemde değerli hissediyorum.” ifadesine karşılık gelecek şekilde olmadığından burada değerlendirme yapılamamıştır. *2024 yılında yapılan anket çalışmasında da memnuniyet oranı düşük çıkmış, personelden alınan görüşler doğrultusunda hazırlanan eylem planı ile memnuniyet oranında artış sağlanmıştır.*

Yine Başkanlık olarak personel ile yapılacak toplantılarda bu konu ile ilgili talepler ve öneriler alınarak çözüm konusunda çalışmalar yapılacaktır.

7-Yemekhane hizmetlerinden memnunum.

Bu maddede personelimizin “Yemekhane hizmetlerinden memnunum.” ifadesi ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Personelimizin sorun olarak belirttiği hususlar genel olarak şu şekildedir:

- *Menü Çeşitliliği ve Dengesi: Menüde sıkça yer alan tavuk yemekleri ve benzer seçenekler, personel arasında memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Daha çeşitli ve dengeli bir menü sunulması,*
- Yemek Kalitesi ve Pişirme Yöntemleri: Kaliteli malzemelerin kullanılması talep edilmektedir.

2024 yılında yapılan anket çalışmasında da memnuniyet oranı düşük çıkmış, personelden alınan görüşler doğrultusunda hazırlan eylem planı ile memnuniyet oranında artış sağlanmıştır.

8-Kantin Hizmetlerinden memnunum.

Bu maddede personelimize “Kantin Hizmetlerinden memnunum.” ifadesi ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Personelimizin sorun olarak belirttiği hususlar genel olarak şu şekildedir:

- Ürün çeşitliliğinin artırılması
- Tost vb. ürünlerin satışa sunulması,

Bu hususla ilgili talepler ilgili birimlere ve üst yönetime iletilecektir.

9-Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapar.

Bu maddede personelimizin Üniversite yönetiminin çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapıp yapmadığına yönelik görüşlerine başvurulmuştur. Personelimizin görüşü genel olarak şu şekildedir:

- Personelin bu madde ile ilgili verilen cevapları incelendiğinde maddede yöneltlen hususun anlaşılmadığı belirtilmiştir.

Bu durum üst yönetime iletilecektir.

Bu rapor, 2024 ve 2025 yıllarında Strateji Geliştirme Daire Başkanlığınca gerçekleştirilen **çalışan memnuniyeti anketinin sonuçlarını** değerlendirmek, birim bazında ortaya çıkan değişim eğilimlerini analiz etmek ve elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirme alanlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Analiz kapsamında, 2024 ve 2025 yıllarına ait kurum genel ortalamaları ile birim ortalamaları karşılaştırmalı olarak incelenmiş; özellikle birim performansının kurum geneline göre pozisyonu, ilerleme kaydedilen alanlar ve memnuniyet düzeyinin düşük seyrettiği konular ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Bu rapor, hem **kurumsal memnuniyet eğilimlerinin birim düzeyinde yansımaları** hem de **uygulanan eylem planlarının çalışanlara olan etkisini** somut veriler üzerinden değerlendirmektedir.

2024 ve 2025 yıllarına ait kurum ve birim ortalamalarının karşılaştırmalı analizi sonucunda, birim genelinde memnuniyet düzeyinde genel bir artış yaşandığı, ancak bazı alanlarda olumsuzlukların devam ettiği ve belirli hizmet alanlarında gerileme eğiliminin bulunduğu görülmüştür.

Öncelikle, yedi madde 2024 yılında kurum ortalamasının altında yer alırken, 2025 yılında anlamlı bir gelişme kaydederek kurum ortalamasının üzerine çıkmıştır. Bu durum, birimin hizmet kalitesi, iç iletişim düzeyi ve çalışan memnuniyeti alanlarında planlı bir iyileşme sürecinin başarıyla işletildiğini göstermektedir. Özellikle bilgi işlem hizmetlerinden ve birim web sayfasından duyulan memnuniyetin artışı, dijital altyapı ve bilgilendirme kanallarında yapılan teknik güncellemelerin ve erişim kolaylıklarının doğrudan yansımasıdır. İdari ve akademik personel arasındaki iş birliği ile “Kendimi üniversitemde değerli hissediyorum” maddelerinde gözlenen artış, kurumsal aidiyetin ve iç dayanışmanın güçlendiğini ortaya koymaktadır. Sağlık ve temizlik hizmetlerindeki gelişme, çalışma ortamı koşullarının iyileştirilmesine yönelik yapılan eylem planları çalışanlar tarafından olumlu biçimde algılandığını göstermektedir. Ayrıca “Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili bilgilendirme yapar” maddesindeki yükseliş, yönetsel iletişim ve şeffaflığın arttığını, karar alma süreçlerinin daha görünür hâle geldiğini ortaya koymaktadır.

Bu olumlu tablo, yalnızca birim düzeyinde değil, kurum genelinde de memnuniyet oranlarının yükselmesinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. **Ancak burada dikkat çekici olan, birimde yürütülen eylem planlarının somut sonuçlar üretmiş olmasıdır.** Bu da birimdeki yönetim yaklaşımının sonuç odaklı ve katılımcı bir anlayışla ilerlediğini göstermektedir.

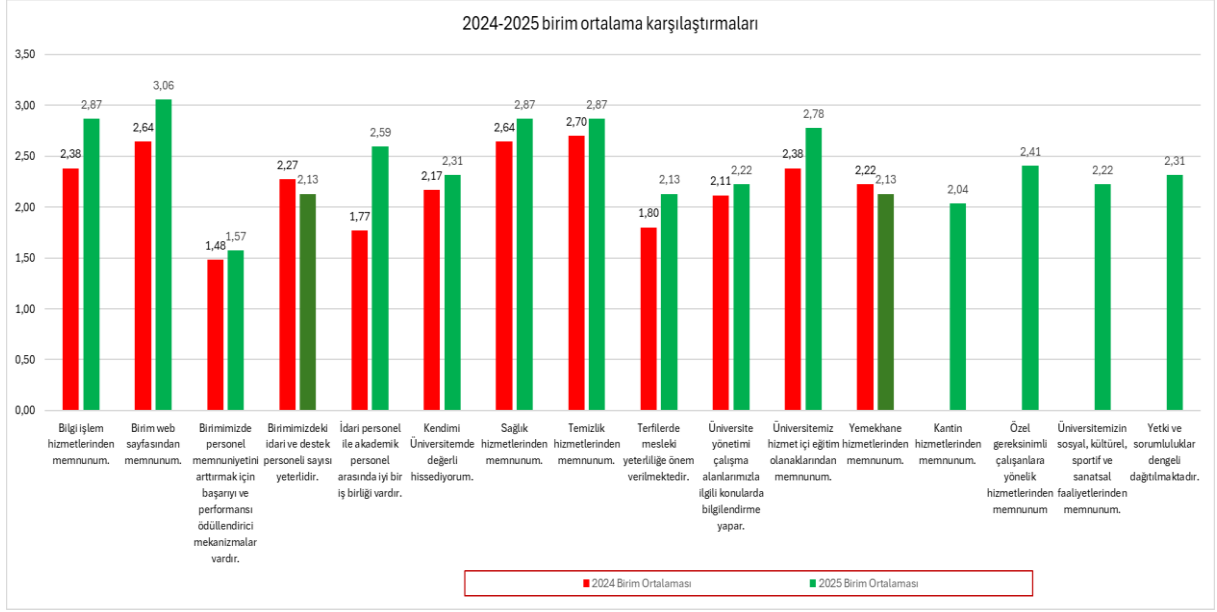
Buna karşın, beş madde hem 2024 hem 2025 yıllarında kurum ortalamasının altında kalmıştır. Bu maddeler genel olarak insan kaynakları, ödüllendirme, kariyer gelişimi ve eğitim olanaklarıyla ilgilidir. Üniversitenin hizmet içi eğitim olanaklarından memnuniyet” ifadesindeki düşük düzey ise, verilen eğitimlerin çalışanların mesleki gelişimlerine yönelik düzenlenmemesi eğitimlerin daha çok genel içerikli kalmasıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Öte yandan, 2024 yılında kurum ortalamasının üzerinde olan **dört madde** 2025 yılında kurum ortalamasının altına düşmüştür. Bu maddeler genellikle destek ve sosyal hizmetlerle ilgilidir. Bu durum, çalışanların sosyalleşme ve aidiyet duygusunu pekiştiren unsurların sürekliliğine yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, 2025 yılı itibarıyla birim genelinde **bilgi işlem, dijital erişim, temizlik, sağlık ve yönetsel iletişim** alanlarında kayda değer bir gelişme yaşanmış; buna karşın **ödüllendirme, terfi, eğitim olanakları ve sosyal hizmetlerde** olumsuzlukların devam ettiği görülmüştür. Olumlu gelişme kaydedilen alanlarda yükseliş, hem kurum genelindeki memnuniyet artışının hem de birim özelinde uygulanan somut eylem planlarının etkili sonuçlar ürettiğinin göstergesidir. Ancak olumsuzluğun sürdüğü maddelerdeki temel sorunlar, büyük ölçüde sistemsel nitelikte olup yalnızca birim bazında değil, kurumsal insan kaynakları politikaları düzeyinde ele alınmalıdır.

Madde	2024 Kurum Ort.	2024 Birim Ort.	2025 Kurum Ort.	2025 Birim Ort.
Bilgi işlem hizmetlerinden memnunum.	2,61	2,38	2,79	2,87
Birim web sayfasından memnunum.	2,73	2,64	2,82	3,06
Birimimizde personel memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar vardır.	1,97	1,48	2,06	1,57
Birimimizdeki idari ve destek personeli sayısı yeterlidir.	2,36	2,27	2,27	2,13
İdari personel ile akademik personel arasında iyi bir iş birliği vardır.	2,12	1,77	2,54	2,59
Kendimi Üniversitemde değerli hissediyorum.	2,40	2,17	2,47	2,31
Sağlık hizmetlerinden memnunum.	2,79	2,64	2,71	2,87
Temizlik hizmetlerinden memnunum.	2,74	2,70	2,73	2,87
Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.	2,10	1,80	2,13	2,13
Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapar.	2,33	2,11	2,39	2,22
Üniversitemiz hizmet içi eğitim olanaklarından memnunum.	2,52	2,38	2,60	2,78
Yemekhane hizmetlerinden memnunum.	2,52	2,22	2,34	2,13
Kantin hizmetlerinden memnunum.	Bu maddelerde birim 2024 yılında kurum ortalamasının üzerindedir.		2,09	2,04
Özel gereksinimli çalışanlara yönelik hizmetlerinden memnunum			2,52	2,41
Üniversitemizin sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerinden memnunum.			2,39	2,22
Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmaktadır.			2,50	2,31

Sonuç olarak, 2025 yılı birim performansı genel itibarıyla olumlu bir seyir izlemektedir. Dijital hizmetler, iletişim ve fiziksel çalışma koşullarındaki iyileşme, çalışan memnuniyetine doğrudan yansımıştır. Bununla birlikte, motivasyon, kariyer gelişimi ve sosyal destek mekanizmalarının sürdürülebilir biçimde güçlendirilmesi gerekmektedir. Önümüzdeki dönemde, birimin mevcut güçlü alanlarını koruyarak özellikle insan kaynakları ve sosyal destek süreçlerinde kurumsal politika uyumunu artırması, çalışan memnuniyetinin istikrarlı biçimde yükselmesini sağlayacaktır. Mevcut sonuçlar aşağıdaki grafik ile de görsel şekilde sunulmuştur.



Grafikte soldaki kırmızı sütunlar 2024 yılı birim ortalamalarını, sağdaki sütunlar yFbu eşil ise 2025 yılı birimin ortalamalarını göstermektedir. 2024 yılı sütunlarının kırmızı, 2025 yılı sütunlarının yeşil olduğu bölümler geçen yıla göre iyileşme sağlanan durumları; sağdaki koyu yeşil olan sütunlar ise geçen seneye göre iyileşme kaydedilemeyen durumları işaret etmektedir. Son dört sütun ise 2025 yılında kurum ortalamasının altında olduğu tespit edilen durumları kapsamaktadır.

Sonuç:

Elde edilen tüm bulgular Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın 2025 yılı itibarıyla genel memnuniyet seviyesini önceki yıla kıyasla anlamlı ölçüde artırdığını göstermektedir. Bu artış, hem kurum genelindeki memnuniyet yükselişinin bir yansıması hem de birim içinde yürütülen iyileştirme çalışmalarının etkili sonuçlar verdiğinin kanıtıdır. Buna karşın, motivasyon ve kariyer gelişimiyle ilgili alanlarda yaşanan durağanlık, ilerleyen dönemde performans yönetimi ve çalışan bağlılığı odaklı bütüncül yaklaşımların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.