



KAMU SEKTÖRÜNDE ETİĞİN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (TYEC2)

TEKNİK BELGE

Etik Denetimi Araç Seti

Hazırlayan

Dr Michael Macaulay, Avrupa Konseyi Uzmanı

İnceleyen

Dr Gary Hickey, TYEC 2 Uzun Dönemli Uzman

Eylül 2013

ECCU-TYEC 2-14/2013



İçindekiler

Giriş ve Bildirimler	3
Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	4
Etik Denetimi Nedir?.....	6
Bütünlük Yönetim Sistemi Modeli	8
IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi) Denetimini Oluşturan Araçlar	10
Etik Denetimi Süreci	13
Etik Denetimi Kuruluşu Entegre Etmek	16
Ek 1: Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi) 17	
Ek 2: Etik Denetimini Başlatma Toplantısı Gündemi	18
Ek 3: Etik Denetiminde Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar	19
Ek 4: Etik Denetimsi Denetçi İçin Kişisel Özellikler	20
Ek 5: Ölçütler ve Performans Göstergesi Tanımlayıcıları	21
Ek 6: Özdeğerlendirme Teşhis Anketi	28
Ek 7: Mülakat ve Odak Grubu Soruları	33
Ek 8: Analiz Edilmesi Önerilen Belgeler	42
Ek 9: Eylem Planı Taslağı	43

Daha fazla bilgi için iletişim:

Ekonomik Suçlar İşbirliği Birimi

Bilgi Toplumu ve Suçla Mücadele Müdürlüğü

İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Genel Müdürlüğü

Avrupa Konseyi

F-67075 Strasbourg Cedex FRANSA

Tel +33 388 41 29 76/Faks +33 390 21 56 50

E-posta: leila.marshania@coe.int

Web: www.coe.int/economiccrime

Bu belge, Avrupa Birliği'nin finansal desteğiyle hazırlanmıştır. Burada ifade edilen görüşler, hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Konseyi'nin resmi kanaatini yansıttığı şeklinde düşünülemez.

Giriş ve Bildirimler

Her ne kadar bu etik denetimi araç seti Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü için geçerli olmak üzere tasarlanmış olsa da, evrensel ilkelere ve fıkirlere dayanmaktadır ve bu da kamu sektöründeki herhangi bir kuruluş için uyarlanabileceği anlamına gelmektedir.

Etik denetimi araç seti, Maesschalck (2009) ve OECD (2009) Bütünlük yönetim Sistemi modelinden uyarlanmaktadır ve metodoloji ise İngiltere Denetim Komisyonu'nun etik yönetimi denetiminden uyarlanmaktadır.

Bu belgede şu unsurlara yer verilmiştir:

- Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün kısaca anlaşılması;
- Bütünlük Yönetim Sistemi modelinin açıklanışı;
- Etik denetimlerinde söz konusu olan tercihlerin bir özeti
- Etik denetim sürecinin tarifi ve çalışma için zaman dilimleri
- Araç setinin devamı niteliğinde yapılacak çalışmalar için öneriler
- Araç setinin kendisi (Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü /kamu sektörü için etik performans ölçütleri; bir özdeğerlendirme anketi; ayrıntılarıyla mülakat soruları; ve ilgili diğer belgeler dahil olmak üzere)

Aynı zamanda bu çalışma, Türkiye'de Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi (TYEC2) için yazılmış bir Teknik Belge'de (ECU-TYEC 2-2/2013) yer alan rehber ilkeleri de göz önüne almaktadır.

Etik denetimi araç setinin kullanılmasında, Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün şimdiye kadar yürütmüş olduğu çalışmanın üzerine ekleme yaparak geliştirmesi, projenin daha geniş kapsamı içerisinde Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün etik kültürünü teşvik eden ilk kuruluş olması umulmaktadır.

Yazar, bu etik denetimi projesinin hayata geçirilmesinde emeği olan birçok kuruluşa teşekkürlerini sunmaktadır. Bu çalışmanın başlatılması ve ayarlanması için Avrupa Konseyi'ne; kendi orijinal etik yönetim araç setinin uyarlanması için nazikçe izin veren İngiltere Etik Komisyonu'na; ve son olarak, projenin başlangıç çalıştay aşamasındaki işbirliği ve konukseverliği için Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne teşekkürlerini sunar.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü

1.1 Bu araç özel olarak Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü için tasarlanmıştır. Bu etik araçlar, Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ile birlikte yürütülen geniş çaplı bir dizi etkinliğin sonrasında ortaya çıkarılmıştır. Bunlar şöyledir:

- Kıdemli yönetici ve başkanlarla yapılan iki çalıştay
- Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü merkez binasına yapılan ziyaretler
- Ankara'daki Tapu ve Kadastro Müdürlükleri'nden birine yapılan ziyaret

Öte yandan, araç seti Türkiye'nin kamu sektöründeki diğer kuruluşlara uyarlanabilmeye de hazır bir şekilde tasarlanmıştır.

1.2 Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Türkiye'deki en büyük Devlet kurumlarından biridir, ülke çapında 1000'i aşkın birimi bulunmaktadır ve onsekizbinden fazla personel çalıştırmaktadır. İdare Türkiye'deki tüm tapu ve kadastro işlemlerinden sorumludur.

1.3 Modern yönetim anlayışı kapsamında vatandaş odaklı hizmet sunan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün hizmetlerinden asıl yararlananlar tarafından verilen notların yüksek oluşu da dikkat çekicidir - 2013 yılında yaklaşık 120.000 vatandaş ile yapılan bir müşteri memnuniyeti anketi göstermektedir ki, müşterilerin/ vatandaşların %97'si artık Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne "çok iyi" veya "mükemmel" not vermektedir.

1.4 2009 yılında, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün bütünlük sistemlerinde radikal değişiklikler yapmak üzere yeni bir etik ekibi oluşturulmuştur. Yerel birimlerin tamamında on beş binden fazla personele yozlaşmayla mücadele ve etik eğitimleri sağlanmıştır. Etik Sözleşmesi de şu anda iş başvurusu yapanların tamamı için zorunludur. Yetkililerin nasıl davranmasının beklendiğini açıkça tanımlayan bir etik rehberinin yanı sıra, yeni mesleki ahlak kuralları da getirilmiştir.

1.5 Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün etik ekibi, herkese açık olan "Etik Haftası" etkinlikleri ve kamuoyu yoklamaları aracılığıyla işleyen yeni bir performans yönetim mekanizmasıyla birlikte, halk arasında ahlaki bütünlük bilincinin yayılmasını da teşvik etmektedir.

1.6 Bütünlük sisteminden sorumlu olmak üzere kıdemli yöneticilerden oluşan bir Tapu ve Kadastro Etik Komisyonu kurulmuştur. Komisyon yıllık raporlar çıkarmakta ve tam kapsamlı bir denetim hizmeti sunmaktadır. Herhangi bir soruşturma Disiplin Kurulu'na da sevk edilebilir ancak, Komisyon iyi davranış örneklerini de ödüllendirmektedir: Performans yönetim sistemi ahlaki bütünlüğü teşvik etmektedir.

1.7 Sistem, kesintisiz iyileştirmelerle pekiştirilmektedir: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü yakın bir zaman önce “Kalite Yönetim Sistemi” statüsüne ulaşmıştır ki bu, kuruluşun tüm kademelerinde ahlaki bütünlük tedbirlerinin yaygınlaştırılmasını gerekli kılmaktadır. Daha önce de zaten belirtildiği gibi, en yakın tarihli (2013) müşteri memnuniyeti anketinde Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’ne müşterilerin/ vatandaşların %97’si tarafından "çok iyi" veya "mükemmel" notu verilmiştir.

1.8 Açıkça görülmektedir ki, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nde etik ortamın bileşenlerinin büyük kısmı zaten mevcuttur ve çeşitli tedbirler aracılığıyla etkinliği gözetim altında tutulmaktadır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ile yapılan fikir alışverişinin ardından, şimdi gereken şeyin bütün bu bilginin sistematik bir yöntemle bir araya getirilmesi ve etik kültür ve süreçler için bir değerlendirme yapılabilmesi gerektiği konusunda anlaşmaya varılmıştır. Buna ek olarak değerlendirilmesi gereken birkaç alan daha mevcuttur. Bunlar şöyledir:

- İç ve dış denetim prosedürleri
- Atama ve işe alım prosedürleri
- Hizmet sunumu, bilgiye erişim ve şikayet prosedürleri hakkında politikalar
- Veri koruma ve bilgiye erişim politikaları
- Kayıt tutma ve saklama süreleri için politikalar

1.9 Etik denetimi bu gibi politika ve prosedürlerin analiz edilmesini ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nün şimdiki Bütünlük Yönetim Sistemi’ne yerleştirilmesini sağlayacaktır.

Etik Denetimi Nedir?

2.1 Etik denetimi, bir kuruluşun, herhangi bir davranışın, çeşitli boyutlarını etik yönden incelemesini ve değerlendirmesini sağlayan bir süreçtir. Bir kuruluşun üzerinde anlaşılmış etik standart ölçütlerine bağlı olarak ne kadar iyi (veya kötü) bir uygulama örneği ortaya koyduğunun sorgulanmasıdır; bazı kurumlar, kendi kurallarına ne kadar uyulduğunu görebilmek için periyodik bir şekilde etik denetimini gerçekleştirebilmektedir.

2.2 Bir kuruluş, ilgilenilmesi gereken belli meseleler olduğundan şüphelendiği takdirde bir etik denetimi yapmak isteyebilir; bunlara davranış meseleleri, yönetim meseleleri, sistem meseleleri vb. dahildir. Bu durumlarda bir etik denetiminde şunlar yapılabilir:

- (1) Sorunlu alanların tespiti;
- (2) Algılanan herhangi bir sorunun kapsamının değerlendirilmesi;
- (3) İleriye yönelik olarak bu sorunların çözülebilmesi için önerilerde bulunulması (yeni düzenlemelerin hayata geçirilmesi; etik eğitimi; vb).

Ancak etik denetimi belli herhangi bir sorunu bulunmayan bir kuruluştaki da gerçekleştirilebilir ve bu durumda da şunlar yapılabilir: (1) Etik bakımından bir 'sağlık kontrolü' gibi bir işlem; (2) mevcut iyi uygulama örneklerinin tespiti; (3) kuruluşun daha da güçlendirilmesi.

2.3 Ekonomik İşbirliği ve Gelişim Örgütü, etik bakımından itaat tabanlı ve ahlaki bütünlük tabanlı yaklaşımlar arasında bir ayrım yapmıştır (Gilman 1997). Bunlardan ilki, bireylerin davranışlarının belli kural ve kaidelerle yönlendirilerek kontrol altında tutulduğu ve o kural ve kaidelere uyulmadığı takdirde çeşitli yaptırımların uygulandığı tepeden inme bir yaklaşımdır. Etik davranış örneği zorunlu tutulmaktadır. Ahlaki bütünlük tabanlı yaklaşım ise, etik ilkelerin içselleştirilmesini teşvik etmek suretiyle bireyleri davranışlarının ve aldıkları kararların sorumluluğunu almaya teşvik eder. Bundan da anlaşılacağı gibi, buradaki vurgu örneğin eğitim ve yöneticilik gibi bireylerin bu değerleri içselleştirmesini sağlamayı amaçlayan daha yumuşak faaliyetler üzerindedir.

2.4 Bu ayrım, etik denetimlerinin farklı türlerine de yansımaktadır. Etik denetimi, bir kuruluşun etik yönden genel sağlığına bakmaktadır. Etik denetiminin başlıca üç türü bulunmaktadır:

2.5 Uygunluk denetimleri: Bu kapsamı en dar olan etik denetimidir ve denetçinin, kendi etik programının geçerli yasalar, düzenlemeler ve politikalarla belirlenen standartlara ne ölçüye kadar uyduğunu ve kuruluşlar ve bireyler tarafından ortaya konan davranış örnekleriyle ne ölçüye kadar bu programın gerekliliklerinin

karşılandığını belirlediği süreçtir. En temel düzeyde, bir kuruluşun ne kadar iyi bir şekilde (veya üzerine çıkacak şekilde) standart uyumluluk gerekliliklerini karşıladığıyla performans ölçümü yapılabilir; örneğin, mesleki kurallar, protokoller, haber uçuranların korunması gibi. Bu yaklaşımın kullanılmasıyla ilgili zorluk ise, bu mekanizmaların var olması onlara kesinlikle bağlı kalınmasını sağlamamaktadır: Enron, enerji ürünleri ve hizmetleri alanında yer alan bir Amerikan şirketi ve önemli uyumluluk mekanizmalarının mevcut olmasına rağmen (Jennings 2006), 2001 yılında iflas ettiğini ilan etti ve kuruluş içindeki sahtekarlık ve yozlaşma ve birkaç yöneticisinin hapse gönderilmesiyle birlikte kötü bir şöhretin sahibi oldu.

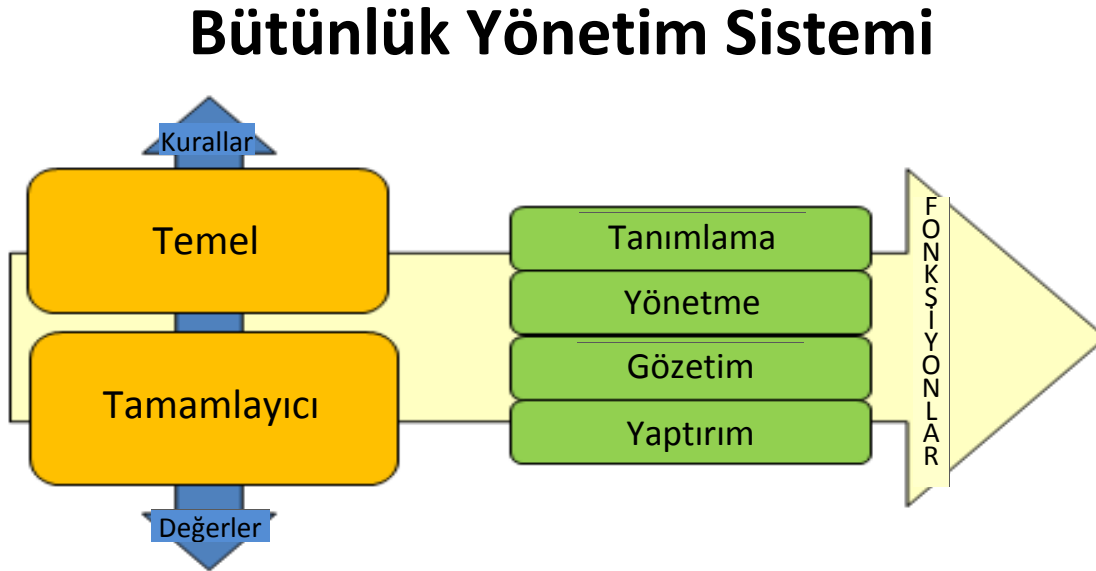
2.6 Kültürel denetimler ise, çalışanların ve diğer menfaat sahiplerinin kuruluş hakkında hangi hislere sahip olduğunu araştırmaktadır. Bireylerin, grupların, birimlerin ve bir bütün olarak kuruluşun algılanan önceliklerini ve etik yönden etkinliğini değerlendirmektedirler. Kurum Kültürü sıklıkla "burada işler böyle yürür" şeklinde tanımlanır. Kurum Kültürünü okuyabilme, anlayabilme ve değiştirebilme yeteneği herhangi bir yönetici için önemli bir vasıftır ve zehirli bir kültür ise etik olmayan davranışlar yönünden önemli bir role sahiptir. Etik kültür, bir kuruluşun performansının birçok yönü üzerinde kayda değer bir etkiye sahip olabilir.

2.7 Sistem denetimlerinde hem uyumluluk hem de kültür daha büyük bir bütünün parçası olarak değerlendirilmektedir; kuruluşun etik ilkelerinin, rehberlerinin ve süreçlerinin kuruluş sistemine ne ölçüye kadar entegre edildiğidir. Sistem denetimi, ilerideki sayfalarda geliştirilmekte olan denetim türüdür. Bu da bizi, bir sonraki kısımda incelenmekte olan Bütünlük Yönetim Sistemi'ne (IMS) getirmektedir.

Bütünlük Yönetim Sistemi Modeli

3.1 Bütünlük Yönetim Sistemi, etik ortamın çeşitli bileşenlerini ve işlevlerini kavramsallaştırmanın bir yoludur. IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi) (bakınız şekil 1) kapsamında etik ve ahlaki bütünlüğün tanımlanması, yönetilmesi, gözetilmesi ve yaptırımının uygulanması için temel ve tamamlayıcı mekanizma ve işlevler bulunur. Bizim IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi) için getirdiğimiz ufak değişiklik ise 'yaptırım uygulamanın' 'yaptırım ve ödül' ile değiştirilmesi, bir bütünlük sisteminde iyi davranış örneklerinin hakkının verilmesine ve güçlü bir etik ortamın el üstünde tutulmasına olan ihtiyacın yansıtılmasıdır (Bossart ve Demmke 2005). Bu mekanizma ve işlevler aşağıda daha detaylı olarak özetlenmiştir.

Şekil 1: Bütünlük Yönetim sistemi



3.2 Temel mekanizmalar, bir kuruluştaki etik ve ahlaki bütünlükle doğrudan ilgisi bulunan politikalar, süreçler ve uygulamalarla ilgilidir (örneğin, etik eğitimleri, mesleki kurallar, haber uçuurma prosedürleri vb.).

3.3 Tamamlayıcı mekanizmalar ise, bir kuruluştaki etik ve ahlaki bütünlükle doğrudan ilgisi bulunmayan, bununla birlikte kuruluş üzerinde belli bir etkisi olan politikalar, süreçler ve uygulamalarla ilgilidir (örneğin, eşitlik ve çeşitlilik politikaları, zorbalık protokolleri vb.).

3.4 Bu mekanizmalar kuruluşun değer ve kurallarıyla bir denge içinde karşı karşıya konulacak şekilde dört işleve sahiptir:

- **Etik ve ahlaki bütünlüğün tanımlanması** - kuruluşun değerleri nelerdir? Bunlar nasıl oluşturulmuştur? İnsanların bunlardan haberi var mı ve bunlara uyuyorlar mı? Mesleki kurallar gibi bir politikaya veya düzenlemeye dönüştürülmüş durumdalar mı? Kurallar ve değerler ne kadar şeffaftır? Bunlar ne kadar erişilebilir durumdadır?
- **Yönetim etiği ve ahlaki bütünlüğü** - etik gündemini kim yönetmektedir? Bir etik yetkilisi var mı? Bir etik komisyonu var mı? İş yükü ne durumdadır? Düzenli olarak etik eğitimi veriliyor mu? Kuruluştaki kişiler bir sorunları olduğunda kime gideceklerini biliyorlar mı? Etik ilke ihlaline yönelten alt sebepler nelerdir, çözüm üretiliyor mu?
- **Etik ve ahlaki bütünlüğün gözetilmesi** - hediye ve konukseverliklerin kaydı tutuluyor mu? Menfaatlerin kaydı tutuluyor mu? Şikayetler kayıt altına alınıyor mu? Kayıtları ve günlükleri güncel tutmaktan kim sorumludur? Soruşturmalar yayınlanmakta veya kamuya açık bir şekilde sunulmakta mıdır?
- **Etik ve ahlaki bütünlüğün ödüllendirilmesi** - soruşturmaların sonuçları nasıl ele alınmaktadır? Bunlar nasıl geliştirilmiştir? İtiraz hakkı var mıdır? Bu yaptırımların etkinliği nasıl olmuştur? Ödüllendirme kriterleri var mı? Nelerdir?

3.5 Bu soruların ne ölçüye kadar sorulacağını yürütülmekte olan etik denetiminin düzeyine bağlı olduğu açıktır. Geniş anlamda söylemek gerekirse:

- Bir uyumluluk denetimiyle temel bütünlük mekanizmaları değerlendirilecektir.
- Bir kültürel denetimle tamamlayıcı bütünlük mekanizmaları değerlendirilecektir.
- Bir sistem denetimiyle temel ve tamamlayıcı bütünlük mekanizmaları değerlendirilecektir.

Her düzeydeki denetim, ilgili mekanizmaları kendi kural ve değerlerinin dengesiyle ve IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi) ile verilen dört işlevle karşı karşıya getirerek değerlendirecektir.

3.6 Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüş olan çalışmaya IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi) modelinin uygulanma şekli Ek 1'de görülebilir.

IMS (BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ) Denetimini Oluşturan Araçlar

4.1 IMS (BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ) denetimini oluşturan araçlar şunlardır:

- Başlangıç toplantısı gündemi (Ek 2)
- Bir etik denetiminde yapılacaklar ve yapılmayacaklarla ilgili rehber ilkeler (Ek 3)
- Etik denetçinin kişisel özellikleri (Ek 4)
- Ölçütler ve performans göstergesi tanımlayıcıları (Ek 5)
- Veri toplama yöntemleri
 - Özdeğerlendirme teşhis anketi (Ek 6)
 - Mülakat ve odak grubu soruları (Ek 7)
 - Analiz edilecek belge listesi (Ek 8)
- Eylem planı taslağı (Ek 9)

Bunların hepsi, bir kuruluşun etik yönetim, mesleki kurallar ve etik standartlara uyumu ile ilgili yaklaşımını değerlendirmeyi sağlayacak araçlardır.

Aşağıda bu araçlarla ilgili daha fazla bilgi verilmiştir.

Başlangıç toplantısı gündemi

4.2 Etik denetiminin planlanması hayati önem taşımaktadır. Denetimi gerçekleştirmeye başlamadan önce, başka konuların yanı sıra özellikle denetimi kimin yapacağı, denetimin kapsamının ne olacağı ve veri toplamayla ilgili işlemlerin nasıl halledileceğiyle ilgili kararların alınacağı bir başlangıç toplantısının yapılması önerilmektedir. Ek 2'de önerilen gündem maddeleri verilmiştir.

Bir etik denetiminde yapılacaklar ve yapılmayacaklarla ilgili rehber ilkeler

4.3 Rehber ilkeler (Ek 3), bir etik denetime başlarken faydalı bir şekilde önemli meselelerin değerlendirilmesinin hatırlanmasını sağlar. Oldukları haliyle başlangıç toplantısında okunmaları ve değerlendirilmeleri gerekir.

Etik denetçi için kişisel özellikler

4.4 Denetim araçlarının kullanımında, veriler üzerinde bir miktar yorum yapılması ve bir yargıya varılması gerekeceğinin vurgulanması önemlidir. Denetim araçlarının, veri toplamaya ve değerlendirmeye yönelik belli bir çerçeve olarak düşünülmesi gerekir; ham veri yerleştirildikten ve bir düğmeye basıldıktan sonra yalnızca tek bir 'doğru' cevabın alınmasıyla sonuçlanan bir mekanizma olarak değil. Bundan da anlaşılacağı gibi, denetimi gerçekleştiren kişi veya kişilerin belli yetkileri, becerileri ve özellikleri bulunması gerekir.

Etik denetimi planlama kontrol listesi

4.5 Denetim için veri toplamaya başlamadan önce, prosedürlerin standart bir şekilde gerçekleşmesinin sağlanması, önceliği olan alanların belirlenmesi ve uygun verilerin toplanmasının sağlanması için yeterli bir plan yapılması önemlidir.

Ölçütler ve performans göstergeleri

4.6 Ölçütler ve performans göstergeleri, kuruluşun değerlendirilmesinde başvuru kriterlerdir. Ölçütler, ahlaki bütünlüğün tanımlanması, ahlaki bütünlüğün yönetilmesi, ahlaki bütünlüğün gözetilmesi ve ahlaki bütünlüğün duruma göre yaptırım veya ödüllendirme uygulanması ile ilgili dört işlevle birlikte temel ve tamamlayıcı mekanizmaları kapsamaktadır. Ek 5'te bu işlevlerin tanımlarının yanı sıra bir kuruluşun 'yeterli performans' ve 'mükemmel performans' başarısına ulaşabilmesi için karşılanması gereken kriterler verilmiştir. Denetçiler bu kriterler üzerinde ekleme ve/veya uyarlama yapmak isteyebilirler.

Veri toplama yöntemleri

4.7 Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün denetimini yapabilmek için, bu dört işlevi (ahlaki bütünlüğün tanımlanması, yönetilmesi, gözetilmesi ve ödüllendirilmesi veya yaptırıma tabi tutulması) çeşitli yöntemler kullanarak değerlendireceğiz:

- Özdeğerlendirme teşhis anketi
- Mülakatlar ve odak grupları
- Belge analizi

4.8 Bu yöntemlerin kullanılmasıyla etik denetim araçları Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü IMS'si (BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ) için teşhis ve gelişim sağlayacak ve IMS'yi (BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ) üç önemli yönden güçlendirecektir:

- Yüksek davranış örneği standartları sağlamak
- Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü içerisinde ve dış menfaat sahipleriyle bir 'güven bağı' oluşturulmasını kolaylaştırmak
- Paylaşılacak ve dağıtılacak üzere iyi uygulama örneklerini tespit etmek

Özdeğerlendirme teşhis anketi

4.9 Teşhis anketi (Ek 6), Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün etik sağlığıyla ilgili yaklaşık 100 farklı ögenin bilinmesini ve anlaşılmasını test etmektedir ve kuruluşun tüm üyelerine yöneliktir. Ek 5'te belirlenen ölçüt ve performans göstergelerinin üzerine kuruludur.

4.10 Anket Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün IMS (BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ) işlevlerinin faydalılığını ve bilinmesini kontrol edebilir, ve aynı zamanda süreçlerin, sonuçların ve örneğin liderlik gibi daha genel alanların algılanışını test edebilir.

4.11 Bu özdeğerlendirme anketinin faydası, hayata geçirilmesinin nispeten çabuk ve kolay oluşudur. Tüm kademelerdeki personel ve üyeler için analiz edilebilmeye hazır standart bir veri sağlar ve farklı yerel birimler arasında karşılaştırma yapılabilir.

Mülakatlar ve odak grupları

4.12 Mülakatların ve odak gruplarının maksadı, anketle ve planlama aşamasında belirlenen meselelerin üzerine gidilmesidir. Ek 7'de belirlenen mülakat ve odak grubu soruları, kuruluşun Ek 5'te belirlenmiş olan ölçüt ve performans göstergelerine göre dört işlevi nasıl yerine getirdiğini değerlendirmeyi kolaylaştıracak verileri sağlayacaktır.

Belge analizi

4.13 Özdeğerlendirme teşhis anketiyle ve mülakat ve odak grupları aracılığıyla toplanan verilerin yanı sıra, etik bir ortamın pekiştirilmesini kolaylaştıran belgelerin analizine de ihtiyaç vardır. Ek 8'de değerlendirilmesi gereken belgelerin bir listesi verilmiştir. Dikkat ediniz ki, bu her belgeyi içeren bir liste değildir ve bu listeye başka belgeler de eklenebilir.

Eylem planı

4.14 Bir eylem planı, denetimin gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkan herhangi bir meselenin eyleme dökülmesini sağlamaktadır. Ek 9'da bir eylem planı taslağı sunulmuştur. Tapu Kadastro İdaresi elbette mevcut olması halinde kendi eylem planı taslağını kullanmayı tercih edebilir.

4.15 Etik denetimi aracı, elbette tek başına güçlü bir etik ortamın oluşturulmasını sağlayamaz. Üstelik, anonimlik güvencesi verilmiş olsa bile kendisinden bir yanıt beklenenlerin büyük çoğunluğu kuruluşun ve özellikle kendilerinin davranışları hakkında gerçekte olandan daha olumlu bir görüntü sağlamak zorunda hissedebilirler. Belki de daha önemli olarak, yetkili bir makam bilgiye ve anlayışa daha yüksek bir not verebilir ve üstelik hala ayrımcılık ve zorbalık gibi meselelere karşı hassas bir durumda kalabilir.

4.16 Ancak, düzgün bir şekilde kullanılmaları halinde denetim araçları kuruluşun güçlü yönlerini ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulan alanları tanımasını kolaylaştıracaktır. Daha sonra da o bulgulara göre eyleme geçmek kuruluşun kendisine düşmektedir.

Etik Denetimi Süreci

5.1 Önceki kısımda sözü edilen araçların tamamı bir süreç içinde kullanılır. Etik performansı ölçmenin dört aşaması bulunmaktadır: Planlama, saha çalışması, raporlama ve takip



5.2 Planlama

5.2.1 Etik denetiminin amaçlarını ve kapsamını tartışmak üzere ilgili kişilerle bir başlangıç toplantı yapın. Yerel şartlara göre, aracı bir bütün halinde veya kısımlarını tek tek kullanmak isteyebilirsiniz. Başka önemli bir karar ise, aracın Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tamamında mı veya etik performansla ilgili sorunlu olduğu düşünülen çeşitli birimlerde mi kullanılacağıdır.

Ek 4'te özetlenen kriterlere göre Etik Denetçinin kim olacağı da bu aşamada belirlenmektedir. Ek 5'te özetlenen kuruluş ölçütleri ve performans göstergeleri üzerinde anlaşma sağlanabilmesi için planlama gereklidir.

5.3 Saha çalışması

Etik denetiminin saha çalışması aşaması planlama aşamasında belirlenen performans ölçümlerinin kapsamıyla doğrudan bağlantılıdır. Saha çalışması üç kısımdan oluşmaktadır:

- Özdeğerlendirme teşhis anketi
- Mülakatlar ve odak grupları
- Belge analizi

Özdeğerlendirme teşhis anketi

5.3.1 Saha çalışmasının ilk kısmı, kuruluştaki personele yönelik yapılan bir anket çalışmasıdır. Personel içerisinde iyi etik yönetim ilkelerine olan bağlılık ve bu bakımdan kuruluşun nasıl algılandığıyla ilgili bir özdeğerlendirme yapılmasını sağlamaktadır. Bulgular mülakatlar ve odak grupları için ayrıntılı bilgi sağlayacaktır.

5.3.2 Başlangıç olarak kişilere anketi doldurmalarını isteyen bir mektup veya e-posta gönderin. Daha sonra anketin güvenilirliğini artırmak adına personelden yeterli geri dönüş alabilmek için hatırlatmalar gönderin. Mektubun önemini vurgulamak adına mektubu kıdemli bir meslektaşla ilişkilendirmeye çalışın.

Mülakatlar ve odak grupları

5.3.3 Saha çalışmasının ikinci kısmı, bir kuruluşun etik yönetim ayarlamalarının ne kadar iyi çalıştığının daha ayrıntılı olarak değerlendirilebilmesini sağlayan mülakatlar ve odak grubu çalışmalarıdır. Mülakatları ve odak gruplarını planlayın. Hem mülakat hem de odak grubu çalışması mı, yoksa basitçe bunlardan yalnızca birini mi gerçekleştirmek istediğinize karar verin. İnsanların müsait olmalarını sağlayabilmek adına bunları birkaç hafta önceden planlamanız gerekmektedir.

5.3.4 Mülakatları ve odak gruplarını, Ek 5'te belirlenen ölçüt ve performans göstergelerini kullanarak ve Ek 7'de mülakat ve odak grupları için verilen ayrıntılı soruları rehber alarak gerçekleştiriniz. Ayrıntılı sorularda (Ek 7'de yer almaktadır) belirlenen meselelerin listesinin her meseleyi kapsamaması gerekmektedir ve görüşmeleri gerçekleştirenlerin bu soruları sorarken takdir kullanması gerekecektir. Son soruların önceden seçilmiş olması ve Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün sorunlarına veya ihtiyaçlarına eleştiriler getirebilmesini temin etmesi gerekmektedir. Ayrıca, ankete verilen cevapların analizinin neticesinde, mülakatlarda ve odak gruplarında kimlerin olacağını ve soruların ne olacağını da takip etmek isteyebilirsiniz.

Belge analizi

5.3.5 Aracın üçüncü kısmı ise, anketi ve mülakat ve odak gruplarını takip eden belge analizidir. Buradaki amaç yalnızca bu belgelerin mevcut olup olmadığının belirlenmesi değil, aynı zamanda bunların anket ve mülakat ve odak gruplarından elde edilen bulguların ışığında analiz edilmesidir.

5.3.6 Saha çalışmasının özetlenmesi

- Özdeğerlendirme anketi Bütünlük Yönetim Sistemi'nin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyecektir.
- Bu güçlü ve zayıf yönler mülakatlarla (ve gerekmesi halinde odak gruplarıyla) daha derinlemesine bir şekilde araştırılacak ve bu şekilde iyi uygulama örnekleri de belirlenecektir.
- Belge analizi, denetimin ilk iki aşamasında belirlenen meselelerin çözümü için ne gibi mekanizmaların mevcut olduğunun belirlenmesinde denetçiye yardımcı olacaktır; daha sonra denetimi bazı politikaların genişletilmesine veya değiştirilmesine, hatta tamamen yeni bir politikanın uygulanmaya başlanmasına gerek olup olmadığını da belirleyebilecektir.

5.4 Raporlama

5.4.1 Her aşamada toplanan verilerin analizinin ardından, yargılar, kanıtlar, etkiler ve öneriler üzerinde bir anlaşmaya varın. Önerilerle birlikte bir rapor özeti veya sunum çıkarın.

5.4.2 Denetim raporu iki önemli alanı değerlendirmeye alacaktır: İlk olarak etik riskler belirlenmeli ve ikinci olarak da bu risklerin minimuma indirgenebilmesi için gereken öneriler sunulmalıdır (Lawton vd. 2010). Bunun yapılmasında, raporda zaten mevcut olan temel meselelerin yanı sıra gelecekte oluşabilecek potansiyel meseleler de yer alacaktır. Önerilerin önceliklerini belirleyin.

5.4.3 Raporlama sürecini birkaç aşamaya bölmek yararlı olabilir: Kuruluşa sunulacak ilk rapor; önceliklerin bir kaydını ve bir eylem planını içeren bir kuruluş yanıtı; ve daha sonra bu yanıtı da bünyesine katarak gelecekteki performans açısından zaman çerçeveleri ve köşe taşları belirleyecek bir nihai rapor.

5.5 Çalışmaların sıralaması için yaklaşık bir zaman çizelgesi aşağıdaki gibidir:

Kısım (1)	Özdeğerlendirme teşhis anketi	3 – 5 gün (kağıt veya elektronik olması gibi kullanılan yönteme bağlı olarak)
Kısım (2)	Mülakatlar ve odak grupları	10 - 15 gün (mülakatların sayısına, odak gruplarının dahil edilmesine vb. bağlı olarak)
Kısım (3)	Belge analizi	3 - 5 gün

Denetimin, toplamda beş iş günü üzerinden 3-5 hafta sürmesi gerekir.

Etik Denetimini Kuruluşa Entegre Etmek

6.1 Analizin ve sonuçların/önerilerin kıdemli yöneticiler ve yönetimin tamamı arasında tartışılmasının ardından, rapor etik denetiminde yer alan herkese ulaştırılmalıdır. Bu mümkün değilse, en azından önemli bulgular ve raporda bahsedilen öneriler ulaştırılmalıdır.

6.2 Devam niteliğinde ne gibi bir çalışmanın yapılması gerektiğiyle ilgili ayrıntıların sağlanabilmesi için, çalışmanın sunulması için kabul edilen önemli olaylarla birlikte bir eylem planının da üzerinde anlaşmaya varılması gerekir. Eylem planına şunlar dahil edilmelidir:

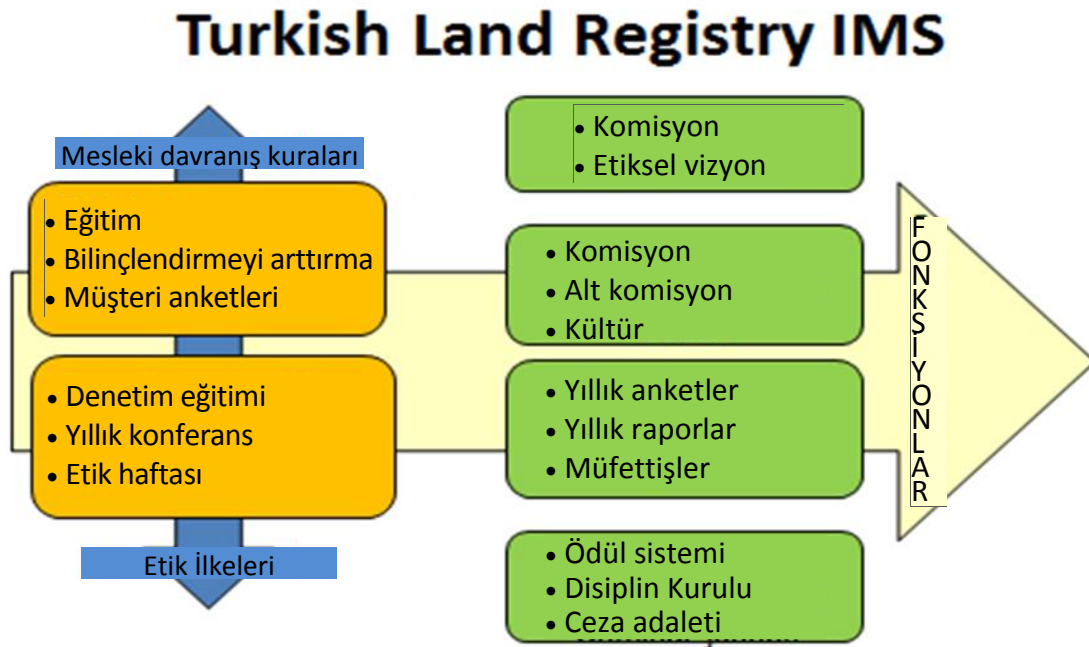
- Acil öncelikler (3 ay içerisinde)
- Orta vadeli öncelikler (3-12 ay içerisinde)
- Bütünlük stratejisinde uzun vadeli değişiklikler (12 ay ve üzeri)
- Daha fazla gözetim yapılması gereken ve önceliği bulunmayan alanlar
- Daha fazla değerlendirme yapılması gereken ve önceliği bulunmayan alanlar

6.3 Etik denetiminin sonuçları, kuruluş içerisindeki kesintisiz iyileştirmelerle ilgili gelecekte yapılacak tartışmalara dahil edilmelidir.

Ek 1: Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde IMS (Bütünlük Yönetim Sistemi)

Kısım 1'de söylendiği gibi, Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü zaten Bütünlük Yönetim Sistemi'nin geliştirilmesinde dikkate değer bir ilerleme kaydetmiştir. Aşağıdaki diyagram IMS (BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ)'nin önemli özelliklerini vurgulamaktadır:

TÜRKİYE TAPU VE KADASTRO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BÜTÜNLÜK YÖNETİM SİSTEMİ (IMS)



Bu model, şimdi performans ölçütlerinin ve daha sonra gelecek olan etik denetimi araçlarının rehberliğine hizmet edecektir.

Ek 2: Etik Denetimi Başlatma Toplantısı Gündemi

- Giriş
- Önemli meseleler/risk değerlendirmesi - denetimin odaklanması gereken özel herhangi bir meseleyi belirleyin. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü gibi büyük kuruluşlar doğal olarak olağanüstü bir derinlikte faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler. Bunların tamamı aynı etik riski taşımayabilir, dolayısıyla bazı alanların belirlenmesi gerekebilir (örneğin, hizmet alımı, kıdem bakımından yönetim atamaları, finansal idare).
- Etik denetiminin hedefleri ve süreci
- Ölçütler - son hali üzerinde anlaşmaya varın
- Etik denetiminin kapsamı - özdeğerlendirme teşhis anketi kaç kişiye gönderilecek? Bütün kuruluş mu, yoksa belli bir bölge/birim mi dahil edilecek? Mülakatlara ve/veya odak gruplarına kimler dahil edilecek?
- Bilgilendirme - personel etik denetimi hakkında nasıl bilgilendirilecek?
- Geri bildirim - denetimin bulguları hakkında personele nasıl bir geri bildirim sunulacak?
- Uygulamayla ilgili diğer meseleler - anket kağıt halinde mi yoksa elektronik olarak mı dağıtılacak?
- Denetimi kim gerçekleştirecek? - Ek 4'ü rehber olarak kullanın
- Denetimin kapsamına hangi belgeler dahil edilmelidir? - Ek 9'u rehber olarak kullanın
- Zaman çizelgeleri ve tamamlama tarihleri

Ek 3: Etik Denetiminde Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

YAPILACAKLAR

- Etik Denetçinin meslektaşları tarafından saygı görececek kadar kıdemli olmasını sağlayın.
- Kuruluşun yönetimiyle çalışma konusunda kendinize güvenin.
- Kuruluş politikalarını anlayın.
- Hisler ve davranışlar gibi konularda utanç duymadan tartışabildiğinizden emin olun.
- Etik Denetçinin performans raporları yazabilen biri olmasını sağlayın.
- Yöneticilerle önceden tanışın ve denetimin ayrıntıları üzerinde anlaşın
- Çok sayıda kurulum toplantısı yapmaya hazır olun - projenin etrafında gerginlikler olabilir
- Bazı soruların hassas noktalara temas etmesi durumunda gönderilmeden önce anketin idareciler ve kıdemli yöneticiler tarafından görülmesini ayarlayın.
- Mümkünse anketi mülakatlara başlamadan önce gerçekleştirin.
 - Mülakat/odak grubu aşamalarında devamı gelebilecek olan sorular hakkında yararlı bilgiler ve ipuçları verin.
- İnsanların, odak gruplarına alındıklarında size karşı mülakatta olacaklarından daha doğru sözlü olup olmayacaklarını değerlendirin.
- Ele almakta olduğunuz kişiye karşı sorularınızı uygun bir şekilde yöneltin.
- Raporunuzda yazılı olanların çoğunun kendi yargınız olacağını unutmayın.
- Olumsuz ifadelerin yazılması durumunda size ısrarla karşı çıkılabileceğini unutmayın.
- Vardığınız herhangi bir yargıyı için kullandığınız kanıtları belgelemiş ve açıklayabilecek olduğunuzdan emin olun. Bunların kanıtlara dayanması gerekir.
- Raporda varılan yargıları olmasa bile (yeni kanıtlar ortaya çıkmadığı sürece) kullanılan üslubu değiştirmeye hazır olun.

YAPILMAYACAKLAR

- Tecrübesiz meslektaşlardan etik denetimini yapmalarını istemeyin.
- Riskleri anlamadan ve yönetmeden önce denetime başlamayın.
- Projeyi aceleye getirmeyin - yavaş bir başlangıçtan pişman olmayacaksınız.
- Anketi az sayıdaki kıdemli personelle kısıtlamayın.

Ek 4: Etik Denetçisi İçin Kişisel Özellikler

Bu araç, normal bir kurulumu ve geri bildirim süreçleri olan rutin bir iş parçası değildir. Etik yönetim, birçok kuruluş için hassas bir meseledir ve ilk aşamalardan itibaren aşılması gereken birçok zorluğu ve riski barındırır.

Bu çalışmanın öncesi ve sırasında, ilişki yöneticisi, etik denetçi ve denetim yöneticisi arasında yakın ve tutarlı bir temasın sağlanması esastır. Bu, kuruluştaki meseleler ve bağlamlarıyla ilgili ortak bir anlayış geliştirilmesini sağlamayı kolaylaştırır. Kuruluşun, altında işleyişini sürdürdüğü şartlara yönelik bir hassasiyete ve anlayışa ihtiyaç olduğundan, çalışmaya kıdemli bir uzman veya muadili bir denetçi dahil edilecektir.

Aracın karmaşıklığı, denetçinin/müfettişin/performans uzmanının aşağıdaki bilgi ve becerilere yüksek bir seviyede sahip olmasını gerektirmektedir:

- Etik yönetim bilgisi;
- Kuruluş ve onun yerel meselelerinin bilgisi;
- Kuruluştaki çoğu kıdemli kişilerle çalışabilme yetisi;
- Güçlü kişiler arası ve kolaylaştırıcı beceriler;
- Güçlü iletişim becerileri;
- Belli bir derecede bağımsızlık;
- Mülakat/odak grubu verilerinin analizinde ve yorumlanmasında tecrübe sahibi olması;
- Güçlü proje yönetim becerileri.

Ek 5: Ölçütler ve Performans Göstergesi Tanımlayıcıları

ÖNEMLİ - bu düzey tanımlayıcılar yalnızca Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü için bir rehber niteliğindedir. İyi bir etik yönetimin tam anlamıyla bir tanımı olmaları amaçlanmamıştır.

AHLAKİ BÜTÜNLÜĞÜN TANIMLANMASI	
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki mesleki davranış standartlarının açıkça tanımlanmış, personelin tüm üyelerine iletilmiş ve onlar tarafından anlaşılmış olduğundan emin olunması.	
Kanıtları şunlardır: 1. Kuruluş değerleri bilinmekte ve kullanılmaktadır. 2. Kıdemli üyeler etik çerçeveyi anlamaktadır. 3. Personel mesleki davranış kurallarını anlamakta ve ona uymaktadır. 4. Kıdemli yöneticiler tarafından vizyon ve ilke sahibi olunması aktif bir şekilde teşvik edilmektedir. 5. Eğitim oturumları katılıma dayalıdır.	
Yeterli performans	İyi bir performans
Etik ilkeler resmi olarak benimsenmiştir.	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün etik ilkeleri kamu sektörü mesleki davranış kurallarıyla uyumludur.
Kamu sektörü mesleki davranış kuralları, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü üyelerine iletilmiştir.	Hem etik ilkeler, hem de mesleki davranış kuralları tüm Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli tarafından tam olarak anlaşılmış ve uygulanmaktadır. Bu kurallar, hizmet şart ve koşulları bünyesine dahil edilmiştir.
Kıdemli yöneticiler belli aralıklarla Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü üyelerine etik ilkeleri veya mesleki davranış kurallarını hatırlatmaktadır.	Standart davranış örnekleriyle ilgili beklentiler, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tüm kademelerine iletilmiş ve tam bir açıklaması yapılmıştır.
Bir etik eğitimi stratejisi mevcuttur. Stratejiye şunlar dahildir: a. Etik Kurulu'ndan etik eğitimi almış eğitimci sayısını artırmak; b. Etik eğitimi almış personel sayısını artırmak; c. Etik alanında eğitim almış kıdemli yönetici sayısını artırmak; d. Etik alanında bilinçlendirme eğitimi sağlanması; e. Eğitim döneminde elektronik öğrenme yöntemlerinin kullanılması;	Eğitimler herkese açık ve katılıma dayalıdır. Gelişime dayalıdır ve sadece tek seferlik bir oturum değildir. Eğitim malzemelerine kuruluşun tüm üyeleri tarafından erişim kolaydır ve üyeler tarafından kolaylaştırıcı ve yararlı olarak algılanmaktadır.

AHLAKİ BÜTÜNLÜĞÜN TANIMLANMASI

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki mesleki davranış standartlarının açıkça tanımlanmış, personelin tüm üyelerine iletilmiş ve onlar tarafından anlaşılmış olduğundan emin olunması.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün internet sitesinin kolayca erişilebilir bir kısmı etik ve davranış standartlarına ayrılmıştır. Kuruluşun internet sitesinde Etik Komisyonu, etik ilkeleri, mesleki davranış kuralları ve kuruluşun etik sağlığının gözetiminde karşılaşılan bulgulara ayrılmış bir kısım mevcuttur. TKGM internet sitesinde hem üyelerin, hem de eğitimcilerin isimleri, görev yaptıkları birimleri ve iletişim bilgileri yer almaktadır. Ayrıca kurumların internet sitesinde Etik Komisyonu üyelerinin ve etik eğitimcilerinin isimleri ve iletişim bilgileri de yer alacaktır.	
Hizmet şart ve koşulları, harcama ve ödenek yeterliliği konusunda açık rehber ilkelere sahiptir. Personele tahsis edilen harcama ve ödeneklerin bir listesi ulaşılabilir durumdadır.	
Bazı dış yönlü tartışmalar Etik çalışmaları için gerçekleştirilmektedir.	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne olan güvenin teşvik edilebilmesi için geniş çaplı eylemlerin gerçekleştirilmesi, örneğin: • Bürolarda halka yönelik posterlerin bulunması; • Bültenler; • Okullarla yapılan çalışmalar. • Kamu spotları ve tanıtım reklamları
Etik bilincini yayma etkinlikleri 'etik haftası' içerisinde gerçekleştirilmektedir	Yıllık etik bilinci eğitimi.
Etik eğitimcilerinin eğitiminin, kamu yetkililerinin Etik Kurulu tarafından verilmiş ve belgelenmiş olması, ve Etik Kurulu tarafından geliştirilen modülleri kullanmaları	
Yıllık bir yozlaşmayla mücadele stratejisi yayınlanmaktadır. AB müktesebatını karşılamaya yönelik ulusal ölçekteki projelere kurum etkin şekilde katılım sağlamakta ve söz konusu projelerin uygulanmasına yönelik uygulamalar gerçekleştirmektedir.	Uygun yozlaşmayla mücadele kurumlarına, bu politikaların geliştirilmesinde danışılmıştır.
Kamuya açık bir şekilde, veri koruması ve bilgiye erişim konularında bir politika bildirisi mevcuttur. Kamuya açık bir şekilde, kayıt tutma ve saklama süresi için bir politika mevcuttur.	

ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YÖNETİLMESİ

İdarecilerin ve yöneticilerin örnek bir yönetim sergilemelerinin ve kurum içinde etik bakımdan doğru bir ton yakalamalarının; etik davranış bakımından olumlu bir örnek teşkil etmelerinin; personel üyelerinin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki yönetime güven duymalarının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Kıdemli yöneticiler, personel tarafından yüksek davranış standartlarına sahip olmalarıyla ve örnek bir yönetim sergilemeleriyle bilinmektedirler.
2. İnsanların kendi kendilerinin yöneticisi olma ve kötü standartlarda bir davranış üzerine eyleme geçme azminin bulunması.
3. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tamamında yüksek etik standartların bireysel ve toplu olarak korunması sorumluluğunun anlaşılması.
4. Bölgesel alt kurulların rolünün bilinmesi ve anlaşılması.
5. Türkiye Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde aktif bir ahlaki bütünlük kültürünün bulunması.

Yeterli performans

Yeni işe alınan personelin tamamına, etik ilkeleriyle ve Etik Komisyonu ve Kamu Yetkilileri Etik Kurulu'yla ilgili bilgi verilmesi. Göreve yeni başlayan personele Etik Sözleşmesi imzalatılması.

Adil ve uygun bir seçme sürecinin bulunması ve bütün atamaların bu sürece göre yapılması.
Tanıtım yapma, terfi alma kriterleri, terfi alma prosedürleri ve itiraz süreç ve prosedürlerini özetleyen bir İnsan Hakları Kılavuzu'nun mevcut olması.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü üyelerinin daima birbirlerine ve halka karşı davranışlarında adil ve saygılı olmaları.

Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi'nin, etik davranışların teşvik edilmesinde resmi bir rolünün bulunması.

İyi bir performans

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tüm personel arasında üretken bir şekilde yüksek etik standartlarını teşvik etmesi, örneğin yeni çalışanlara etik ikna ve etik eğitimi verilmesinin yanı sıra, bültenlerin, kısa açıklamaların, açıklama notlarının, eğitimlerin, mesleki davranış kurallarının vb. sağlanması
Etik Komisyonu'nun ve Bölgesel Etik Komisyonu'nun iyi etik standartları teşvik etmesi.

Yeni atananların tamamına, kendilerinden kuralları ihlal eden bir faaliyette bulunmaları istendiğinde nasıl davranmaları gerektiğiyle ilgili bir yönlendirme sağlanması.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, tüm üyeler tarafından eşitlik ve insan hakları yasalarının, kendi çalışmalarının yol açabileceği sonuçların bilincine ve bilgisine sahip olduğunu ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün çeşitli vatandaş/müşteri tabanına hizmet sunabilecek kadar becerikli olduğunu gösterebilmesi.
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün, müşterilerinin sunduğu hizmetlere değer verdiklerini gösterebilmesi.

Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi'nin olumlu bir rol model olduğunun ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün hem içerisinde hem de dışarısında etik bir gündeme sahip olmanın

Etik sorunların meydana gelmesi durumunda Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün uygulamalarının ve prosedürlerinin Etik Komisyonu Üyesi'ne yazılı veya sözel olarak müdahale etme imkanını vermesi.	sonuçlarını üretken bir şekilde teşvik ettiğinin bir kanıtının mevcut olması. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün, Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi tarafından etik meselelerde birim yöneticilerine iyi bir erişime sahip olunduğunu gösterebilmesi.
	Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi'nin, gözetim ve soruşturma süreçlerinde üretken bir yönetim sağlanması için denetleme birimiyle yakın bir çalışma içinde bulunması.
	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün, kendi kültüründe kıdemli yönetici ve idareciler ile açık ve yapıcı bir iletişim kurulabilmesini ve bu şekilde onlara karşı da çıkılabildiğini hoş karşıladığını gösterebilmesi.

Etik Komisyonu'nun ve Bölgesel Etik Komisyonu'nun çalışmalarını yürütebilmek için yeterli kaynaklara sahip olması.	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tüm birimlerinin etik gündeme üretken bir şekilde katılabilmek için yeterli bir kaynağının bulunması.
Etik Komisyonu ve Bölgesel Komisyon üyelerinin tüm Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline aşina olmaları.	Dış menfaat sahipleri, ortaklar ve halk tarafından, Kurul'un etkinliği ve ahlaki bütünlüğü bakımından iyi bir itibara sahip olduğunun düşünülmesi.
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü yöneticilerinin etik ilkeleri ve mesleki davranış kurallarının ruhunu yansıtan eylemler içinde bulunmaları.	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin kınanma korkusu olmadan kötü davranış örnekleri hakkında rapor verebilme yetkisinin bulunması ve kendilerinin de etik davranış biçimlerine üretken bir biçimde katılabilmeleri.
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün haber uçuurma politikalarının, personele, halka ve kuruluşla sözleşme yapan taraflara iletilmiş olması. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, hakkında şikayet ve uçuurulmuş bir haber bulunan meselelerin uygun bir şekilde ele alındığını gösterebilmesi ve bunu zamanlıca yapabilmesi.	Sözleşme yapılan kuruluşlardaki personelin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne şikayet ve haber uçuurma ayarlamaları hakkında yüksek bir bilince sahip olduğunun ve bu ayarlamalara güven duyduğunun, ve herhangi bir şeyi açık etmekten korkmadıklarının Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü tarafından gösterilebilmesi.
Etik Komisyonu üyelerinden en az birinin Etik Kurulu tarafından verilen etik eğitimini almış olması	
Etik Komisyonu'nun en az bir üyesinin aynı zamanda Disiplin Kurulu'nun da üyesi olması	

ETİK BÜTÜNLÜĞÜN GÖZETİLMESİ

Davranışların, tüm personelin bildiği ve güven duyduğu açık, adil ve şeffaf bir süreçle gözetim altında tutulmasının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Yıllık raporlar tüm personel üyelerinin erişimine açıktır.
2. Güçlü ve zayıf yönler düzenli olarak değerlendirilir ve üzerlerine gidilir.
3. Bölgesel denetleme biriminin rolü bilinmekte ve anlaşılmaktadır.
4. Personel yıllık anketler hakkında bilgi sahibidir ve bunlara katılmaktadır.
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün (TQM) Tam Kalite Yönetim sürecinin etik boyutları anlaşılmaktadır.

Yeterli performans	İyi bir performans
Gözetim, personel anketleriyle gerçekleştirilmektedir. Yıllık bir rapor, etik ve davranış standartları hakkında geri bildirimde bulunmaktadır.	Personelin yıllık gözetimi, etik ve davranış standartları hakkında soruları bulunan personel anketleriyle gerçekleştirilmektedir. Tespit edilebilmiş belli sorunları ortadan kaldırmak için devam niteliğinde oturumların gerçekleştirilmesi (bunlar belli bir meseleyle veya Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün belli bir yerel birimiyle ilgili olabilir). Gelişen meseleleri yansıtabilmek için gözetim sürecinin kendisi de düzenli aralıklarla yeniden değerlendirilmektedir. Yıllık anketlerin sonuçları ve yıllık raporlar tüm ilgili kişilere açıktır.
Tüm tanıtımlar, İnsan Hakları rehber ilkelerini müteakiben düzgünce sunulmaktadır.	Bölgesel Etik Komisyonu Üyeleri için açık ve adil bir atama sürecinin kanıtları mevcuttur. Bölgesel Etik Komisyonu Üyeleri'nin seçiminde İH/ eşitlik ve çeşitlilik uygulamalarına başvurulmaktadır.
Etik Komisyonu'nun ve Bölgesel Etik Komisyonu'nun görev tanımı şeffaftır ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü üyelerine açıktır.	Etik Komisyonu'nun ve Bölgesel Etik Komisyonu'nun görev tanımı şeffaftır ve vatandaşlar da dahil tüm ilgili kişilere açıktır.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Denetim Birimi tüm soruşturma süreçlerini ve yıllık olarak da soruşturmaların sonuçlarını yayınlamaktadır.	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Denetim Birimi, herkesin erişimine açık belli bir görev tanımına sahiptir. Denetim biriminin, vatandaşların temas kurabilmesi için internette bir mevcudiyeti ve açıkça bilinen, ayrılmış bir telefon hattı bulunmaktadır. Denetim Birimi tüm güncellemeleri düzenli olarak tüm yerel birimlere iletir.
	Etik Komisyonu ve Denetim Birimi, kendi görev tanımlarını düzenli aralıklarla gözden geçirir ve gerekli olabilecek değişiklikler önerir.
Eğitim, gelişim ve destek programları düzenli aralıklarla değerlendirilir.	Eğitim, gelişim ve destek programları, doğrudan yıllık raporların ve personel anketlerinin sonuçlarına bağlanır. Personel gelişiminin, etik meselelerle belli bir ilişkisi bulunmaktadır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, kötü davranış örneklerinden ders çıkarabildiğini ve bunlara karşı uygun bir eylem içine girebildiğini gösterebilmektedir.
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü (Etik Komisyonu ve Denetim Birimi de dahil olmak üzere) yeni şikayetleri değerlendirebilmek ve üzerine gidilmemiş şikayetleri gözden geçirebilmek için uygun ayarlamalara sahiptir.	Gözetim süreci, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün kuruluş süreçlerine yapısal olarak gömülmüştür. Gözetim sürecinin, personelin performansı ve mesleki gelişimi üzerinde olumlu bir etkisi vardır.
Etik denetiminin sonucu kuruluşun başındaki yetkiliyle paylaşılmaktadır.	
Dış bir kurumla işbirliği yapmış olması veya kurumun dikkatini sorunlu olduğu düşünülen faaliyete veya harcamaya çekmesi sebebiyle görevden alınmaya karşı korunmakta veya kuruluşun sorumluluklarını ihlal edebilecek olan harici denetim kurumuyla resmi bir iletişim noktası bulunmaktadır.	
Süreçleri ve sistemleri denetleme, riskleri değerlendirme ve kötü yönetimi, hizmet kalitesini ve sahtekarlığı raporlama sorumlulukları bulunan dahili bir denetim birimine atanmış dahili personel bulunmaktadır.	Ataması yapılanların, herhangi bir korku veya yersiz bir etki veya misillemeye maruz kalmaksızın bu görevleri yerine getirebilmeleri için, uygun bir iş koruması mevcuttur. Dahili denetim biriminden rapor alan ve daha sonra uygun kurula rapor veren bir mali kurul mevcuttur.

ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YAPTIRIM VE ÖDÜLLENDİRMEYE TABİ OLMASI

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki tüm personelin davranış bozukluklarının veya kötü standartlardaki davranışlarının sonuçlarının ne olabileceğini anlamalarını; bu mekanizmaların hem adil hem de etkin olduğunun algılanmasını; örnek davranışlara yönelik ödüllendirme sisteminin tüm personel tarafından tam olarak anlaşılmasını ve kabul görmesini sağlamaktır.

Kanıtları şunlardır:

1. İyi standartlara sahip davranışlar tüm personel üyeleri için teşvik edilir.
2. Davranış bozukluklarını ele almak üzere teşvik ve yaptırımlar mevcuttur.
3. Teşvik ve yaptırımlar tüm personel üyeleri tarafından anlaşılmaktadır.
4. Yüksek bir etik kültürün geliştirilmesinde teşvik ve yaptırımların etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Yeterli performans	İyi bir performans
Davranış bozukluklarına ve etik olmayan davranışlara bir çözüm olarak yaptırımlar mevcuttur.	Yaptırımlar, tüm Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline iletilmiş ve kendileri tarafından tam olarak anlaşılmıştır. Dış menfaat sahipleri ve vatandaşlar yaptırım sürecinden haberdardır.
	Etik davranışlar teşvik edilmekte ve etik yönden iyi performans örnekleri buna göre ödüllendirilmektedir.
Soruşturma ve duruşmalar gözetim altında tutulmaktadır.	Soruşturma ve duruşmalar tamamen şeffaftır ve bu şekilde bulunanlara dış menfaat sahipleri, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli ve vatandaşlar tarafından serbest bir şekilde erişilebilmektedir.
	Teşvik ve yaptırımların her ikisi de gözetim sistemi ve süreçleri içinde yapılandırılmıştır. Teşvik ve yaptırımlar düzenli aralıklarla gözden geçirilir ve etkinlikleri değerlendirilir.
	Etik davranışlar ve yüksek etik standarda sahip davranış örnekleri doğrudan mesleki gelişimle ilişkilendirilir.
Etik Komisyonu'nun ve Disiplin Kurulu'nun kendilerine ait rol ve sorumluluklarını özetleyen bir protokol mevcuttur. Buna şikayetlerin ele alınması ve kural ihlalleriyle ilgilenilmesi dahildir.	
Personel, Etik Komisyonu ile Disiplin Kurulu arasındaki ilişkiyi anlamaktadır.	

Ek 6: Özdeğerlendirme Teşhis Anketi

Bu anket Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin tamamı için kullanılmak üzere tasarlanmıştır ve personelin bu dört önemli ölçütü ilgili algıladıklarını değerlendirmektedir. Sorular performans göstergeleriyle doğrudan ilişkilidir.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün çalışma alanında iyi hizmet standartlarını ve etik davranışları iyileştirmeye olan bağlılığının bir parçası olarak, personele yönelik kısa bir anket çalışması yürütmekteyiz.

Anketin tamamlanması yaklaşık 10-15 dakika sürecektir ve ankette Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü etik politikalarının ve standartlarının kendiniz tarafından algılanışıyla ilgili sorular yer almaktadır.

Her sorunun 1 ve 5 arasında değişen puanları bulunmaktadır:

- 1 = Kesinlikle katılmıyorum
- 2 = Katılmıyorum
- 3 = Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
- 4 = Katılıyorum
- 5 = Kesinlikle katılıyorum

Anketi doldurduktan sonra, lütfen anketi (kişiye/yere) geri verin. Bu araştırmaya yardımcı olduğunuz için en içten teşekkürlerimizi sunarız

		1	2	3	4	5
Kısım 1: Etik Bütünlüğün Tanımlanması		1	2	3	4	5
1	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün Etik İlkeleri hakkında mükemmel bir bilgi/birikime sahibim					
2	Etik ilkeler çalışırkenki davranışlarıma yön vermektedir					
3	Asla etik ilkelere karşı bir harekette bulunmam					
4	Yöneticim beni etik ilkeler hakkında haberdar ediyor					
5	Çalışma arkadaşlarım etik ilkeler doğrultusunda hareket ediyor					
6	Bir vatandaş/müşteri bana hediye vermeyi teklif ederse ne yapmam gerektiğini biliyorum					
7	Eğer bana bir hediye veya para teklif edilse, etik ilkeler doğrultusunda karar vermek benim için en önemli şey olurdu					
8	Son on iki ay içerisinde vatandaş/müşteriler tarafından teklif edilen bir hediyeyi veya parayı reddettim					
9	Yöneticim bizi müşterilerden hediye veya para kabul etmemek konusunda teşvik ediyor					
10	Çalışma arkadaşlarım müşterilerden hediye veya para almayı kabul etmiyor					
11	Kamu sektörü mesleki davranış kuralları hakkında mükemmel bir bilgi/birikimim var					
12	Mesleki davranış kuralları Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde iyi işliyor					
13	Mesleki davranış kurallarını asla ihlal etmem					
14	Yöneticim çalışırken bana mesleki davranış kuralları hakkında hatırlatmalarda bulunuyor					

15	Çalışma arkadaşlarım mesleki davranış kuralları içerisinde hareket ediyor					
16	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde bir etik eğitiminde yer aldım					
17	Etik eğitimi çalışırkenki performansımı iyileştirdi					
18	Etik eğitiminin sonunda yeni fikirler edindim					
19	Yöneticim bir etik eğitiminde yer aldı					
Ara toplam		/100				
<i>Dikkat ediniz ki, 30 veya daha düşük bir skor ahlaki bütünlüğün tanımlanması işleviyle ilgili ciddi sorunların olduğunun bir göstergesidir, bunun mülakatlarda/odak gruplarında daha fazla araştırılması ve gelecekteki eylem planlarında önceliğinin bulunması gerekir. 31-70 arasında bir skor ise bazı noktaların diğerlerinden daha sorunlu olduğu orta düzeyde bir performansı gösterir ve bunların mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gerekir. 71 ve yukarısında bir skor yüksek performans gösteren bir işlev olduğu anlamına gelir, ancak yine de bazı gelişim sorunları olabilir ve aslında mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gereken iyi uygulama alanları da bulunabilir.</i>						
Kısım 2: Etik Bütünlüğün Yönetilmesi		1	2	3	4	5
20	Çalışma arkadaşlarımda tamamı bir etik eğitiminde yer aldı					
21	'iş hallolsun' diye etik kuralların dışına çıkmam					
22	Etrafımdakilerin davranışlarını sorgulamaya hazırım					
23	Yöneticimin ve diğer kıdemli yöneticilerin davranışlarını sorgulamaya hazırım					
24	Başkalarına karşı davranışlarım düşünceli ve saygılı bir şekildedir					
25	Çalışma arkadaşlarımda birbirlerine karşı davranışları düşünceli ve saygılı bir şekildedir					
26	Davranışlarımda yüksek bir etik standartta olmasının benim için büyük bir önemi vardır					
27	Kurumumun yüksek bir etik standarda sahip olmasının benim için büyük önemi vardır					
28	Etik standartlarımızın yüksek olduğunun vatandaşlar/müşterilerimiz nazarında kabul görmesi benim için önemlidir					
29	Yöneticimin Davranışlarının yüksek bir etik standartta olmasının benim için büyük bir önemi vardır					
30	Çalışma arkadaşlarımda Davranışlarının yüksek bir etik standartta olmasının benim için büyük bir önemi vardır					
31	Yöneticimin davranışları daima yüksek bir etik standardı yansıtır					
32	Yöneticim verdiği sözleri tutar					
33	Yöneticimin başkalarına karşı davranışları düşünceli ve saygılı bir şekildedir					
34	Yöneticim çalışma arkadaşlarımla ve benimle iletişim kurarken doğru sözlüdür					
35	Yöneticim çalışırken insanlar hakkında dedikodu yapmaz					
36	Etik Komisyonu'nun Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki rolünü anlıyorum					
37	Son on iki ay içerisinde Etik Komisyonu'nun yaptığı bazı çalışmaları okudum					
38	Etik Komisyonu'nun doğru şeyi yapacağına güveniyorum					
39	Yöneticim Etik Komisyonu'nun rolünü anlıyor					
40	Çalışma arkadaşlarım Etik Komisyonu'nun rolünü anlıyor					
41	Etik konusunda halkı bilinçlendirme çalışmalarında yer aldım					
42	Halk Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne güvenir					

43	Her vatandaşa karşı eşit bir saygıyla davranırım						
44	Yöneticim halkı bilinçlendirme etkinlikleri yönetmiştir.						
45	Çalışma arkadaşlarım halkı bilinçlendirme etkinliklerinde yer almıştır						
46	Aklımdakini söylemekten ve dürüst olmaktan korkmuyorum						
47	Benim çalıştığım yerde dürüstlük teşvik edilir						
48	Yöneticim benimle iletişim kurarken açık sözlüdür ve kendisiyle de açık sözlü olmamı teşvik eder						
49	Çalışma arkadaşlarım bana ve başkalarına karşı dürüsttür						
50	Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim						
Ara toplam		/125					

Dikkat ediniz ki, 40 veya daha düşük bir skor ahlaki bütünlüğün yönetilmesi işleviyle ilgili ciddi sorunların olduğunun bir göstergesidir, bunun mülakatlarda/odak gruplarında daha fazla araştırılması ve gelecekteki eylem planlarında önceliğinin bulunması gerekir. 41-90 arasında bir skor ise bazı noktaların diğerlerinden daha sorunlu olduğu orta düzeyde bir performansı gösterir ve bunların mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gerekir. 91-125 ve yukarısında bir skor yüksek performans gösteren bir işlev olduğu anlamına gelir, ancak gene de bazı gelişim sorunları olabilir ve aslında mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gereken iyi uygulama alanları da bulunabilir.

Kısım 3: Etik Bütünlüğün Gözetilmesi		1	2	3	4	5
51	Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi'nin rolünden tamamen haberdarım					
52	Son on iki ay içerisinde bir personel gelişim anketi doldurdum					
53	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Denetim Birimi bizimle sık sık iletişim kurar					
54	Yöneticim bana etik ve mesleki standartlar üzerine bir geliştirme çalışması vermiştir					
55	Son on iki ay içerisinde hizmet standartları çalıştığım yerde iyileşmiştir					
56	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Denetim Birimi'nin rolü hakkında tam bir bilgi/birikim sahibiyim					
57	Personel anketi etik ve mesleki standartlar hakkında duyarlı sorulara yer vermektedir					
58	Etik ve davranış standartları daima iyileşmektedir					
59	Etik ve davranış standartları hakkında ek bir çalışma yaptım					
60	Son on iki ay içerisinde çalıştığım bürodaki arkadaşlarımın hizmet standartları iyileşmiştir					
61	Şu anda Etik ve mesleki standartlar hakkında on iki ay önce bildiğimden daha fazlasını biliyorum					
62	Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi bizimle düzenli olarak iletişim kurar					
63	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Denetim Birimi'nin yıllık raporunu okudum					
64	Yöneticim etik gelişimi ve eğitim hakkında tartışmak için benimle bir araya gelmiştir					
65	Son on iki ay içerisinde çalışma arkadaşlarımın davranışları iyileşmiştir					
66	Bölgesel Etik Komisyonu Üyesi'nin yıllık raporunu okudum					
67	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün Kalite Yönetim Sisteminden tamamen haberdarım					
68	Etik kuralları ve prosedürleri hakkında herkese hatırlatma yapılır					
Ara toplam		/100				

Dikkat ediniz ki, 30 veya daha düşük bir skor ahlaki bütünlüğün gözetilmesi işleviyle ilgili ciddi sorunların olduğunun bir göstergesidir, bunun mülakatlarda/odak

gruplarında daha fazla araştırılması ve gelecekteki eylem planlarında önceliğinin bulunması gerekir. 31-70 arasında bir skor ise bazı noktaların diğerlerinden daha sorunlu olduğu orta düzeyde bir performansı gösterir ve bunların mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gerekir. 71 ve yukarısında bir skor yüksek performans gösteren bir işlev olduğu anlamına gelir, ancak gene de bazı gelişim sorunları olabilir ve aslında mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gereken iyi uygulama alanları da bulunabilir.

Kısım 4: Etik Bütünlüğün Ödüllendirilmesi		1	2	3	4	5
69	Kötü hizmet davranışları için soruşturma prosedürlerini anlıyorum					
70	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü bizi etik bir şekilde davranmaya teşvik eder					
71	Çalışma arkadaşlarım kötü hizmet davranışlarının nelere yol açabileceğini anlamaktadırlar					
72	Vatandaş/Müşterileri şikâyet prosedürleri hakkında doğru yönlendirebilirim					
73	Soruşturmalar ve duruşmalar hakkında bilgiyi nerede bulabileceğimi biliyorum					
74	Vatandaşlar soruşturma prosedürlerinden haberdardır.					
75	Yöneticim beni kötü hizmet davranışları için soruşturma sürecinden haberdar ediyor					
76	Vatandaşlar şikâyet prosedürlerini nerede bulabileceklerini biliyorlar					
77	Soruşturmalar ve duruşmalar hakkındaki eğitim faydalı olmuştur					
78	Etik yönden iyi davranışım için ödüllendirilmekteyim.					
79	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışırken gösterilen iyi hizmet davranışlarını ödüllendirmektedir					
80	Kötü hizmet davranışlarının nelere yol açabileceğini anlamaktayım					
81	Çalışma arkadaşlarım etik bir şekilde davranmaya teşvik edildiklerini hissediyorlar					
82	Çalışırken etik bir şekilde davranmaya teşvik edildiğimi hissediyorum					
83	Çalışma arkadaşlarım soruşturma raporlarına nereden erişebileceklerini biliyorlar					
84	Yöneticim beni iyi davranışların ödüllendirilmesinden haberdar ediyor					
85	Kurumumun inceleme ve soruşturma prosedürlerine güveniyorum					
86	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde soruşturma prosedürleri hakkındaki bir eğitimde yer aldım					
87	Soruşturma prosedürü adildir					
88	Son on iki ay içerisinde soruşturma sonuçlarını okudum					
Ara toplam		/100				

Dikkat ediniz ki, 30 veya daha düşük bir skor ahlaki bütünlüğün ödüllendirilmesi işleviyle ilgili ciddi sorunların olduğunun bir göstergesidir, bunun mülakatlarda/odak gruplarında daha fazla araştırılması ve gelecekteki eylem planlarında önceliğinin bulunması gerekir. 31-70 arasında bir skor ise bazı noktaların diğerlerinden daha sorunlu olduğu orta düzeyde bir performansı gösterir ve bunların mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gerekir. 71 ve yukarısında bir skor yüksek performans gösteren bir işlev olduğu anlamına gelir, ancak gene de bazı gelişim sorunları olabilir ve aslında mülakatlarla/odak gruplarıyla daha fazla araştırılması gereken iyi uygulama alanları da bulunabilir.

Ek 7: Mülakat ve Odak Grubu Soruları

Bu sorular, ahlaki bütünlüğün tanımlanması, yönetilmesi, gözetilmesi ve yaptırım ve ödüllendirmeye tabi olmasından oluşan dört ölçüt alanıyla ilgili daha ayrıntılı bilgi sağlanabilmesi için tasarlanmıştır. Ayrıntılı cevapların verilmesine yol açmaları gerekir ve mülakatı gerçekleştirenler burada olmayan tamamlayıcı soruları da sormaya ihtiyaç duyabilir.

Bu sorular öncelikli olarak Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün daha kıdemli üyeleri için tasarlanmıştır: Yerel birim yöneticileri; Etik Komisyonu üyeleri (ve Bölgesel Etik Komisyonu üyeleri); Denetim Birimi'nin üyeleri; vb. Gene de herkese yönelik olarak sorulabilir ve cevaplar özdeğerlendirme anketine verilen ilk tepkilerle çapraz karşılaştırmaya alınabilir.

Mevcut haliyle sorular yüz yüze mülakatlarda olduğu gibi odak gruplarında da kullanılabilir.

1 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN TANIMLANMASI		
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki mesleki davranış standartlarının açıkça tanımlanmış, personelin tüm üyelerine iletilmiş ve onlar tarafından anlaşılmış olduğundan emin olunmasıdır.		
Kanıtları şunlardır:		
1. Kuruluş değerleri bilinmekte ve kullanılmaktadır.		
2. Kıdemli üyeler etik çerçeveyi anlamaktadır.		
3. Personel mesleki davranış kurallarını anlamakta ve ona uymaktadır.		
4. Kıdemli yöneticiler tarafından vizyon ve ilke sahibi olunması aktif bir şekilde teşvik edilmektedir.		
5. Eğitim oturumları katılıma dayalıdır.		
ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
1.1	Etik ilkeler gündelik iş uygulamalarına nasıl yansıtılmaktadır? İş gücünün tamamı etik ilkelerin anlayışına sahip mi? Bu ilkeleri davranışlarıyla gösteriyorlar mı?	
1.2	Etik ilkeler ne ölçüye kadar eşitlik, insan hakları vb. hakkındaki politikalara dahil edilmektedir?	
1.3	Çalışma alanında davranış standartlarıyla ilgili ciddi herhangi bir sorun var mı? Kaynakların uygunsuz bir şekilde kullanıldığına dair herhangi bir kanıt var mı?	

1 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN TANIMLANMASI

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki mesleki davranış standartlarının açıkça tanımlanmış, personelin tüm üyelerine iletilmiş ve onlar tarafından anlaşılmış olduğundan emin olunmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Kuruluş değerleri bilinmekte ve kullanılmaktadır.
2. Kıdemli üyeler etik çerçeveyi anlamaktadır.
3. Personel mesleki davranış kurallarını anlamakta ve ona uymaktadır.
4. Kıdemli yöneticiler tarafından vizyon ve ilke sahibi olunması aktif bir şekilde teşvik edilmektedir.
5. Eğitim oturumları katılıma dayalıdır.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
1.4	Kişilerin herhangi bir şekilde Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün itibarını zedelemiş veya zedeleme ihtimali bulunan bir davranış içine girdiğini gösteren herhangi bir kanıt var mı?	
1.5	Zorbalıkla mücadele edilmesi için bir politika mevcut mu? Bu politikayla ilgili bilgi nasıl yayılmaktadır? Çalışma alanında zorbalık edildiğini gösteren herhangi bir kanıt var mı?	
1.6	Personel üyelerinin tamamı etik eğitimine katılmış mı? Daha fazla eğitim veya gelişim gereken belli alanlar var mı? Personel için yıllık olarak 'bilgi tazeleme' eğitimi var mı?	
1.7	İdareciler ve yöneticiler kötü davranışlarla ortaya çıkan meselelerin çözümünde ne ölçüye kadar personelle işbirliği yaparlar?	
1.8	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün etik çalışması ne şekilde halka yöneliktir? Kişisel olarak halkla veya diğer dış menfaat sahipleriyle yapılan etik çalışmalarda yer aldınız mı? Geniş bir erişim ve şeffaflık sağlamak adına internet siteniz düzenli olarak güncelleniyor mu? Tüm ilgili politika ve prosedürler halkın erişimine açık mı? Halk veri koruma meseleleri hakkında bilinçlendirildi mi?	
1.9	Yozlaşmayla mücadele edilmesi için bir	

1 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN TANIMLANMASI

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki mesleki davranış standartlarının açıkça tanımlanmış, personelin tüm üyelerine iletilmiş ve onlar tarafından anlaşılmış olduğundan emin olunmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Kuruluş değerleri bilinmekte ve kullanılmaktadır.
2. Kıdemli üyeler etik çerçeveyi anlamaktadır.
3. Personel mesleki davranış kurallarını anlamakta ve ona uymaktadır.
4. Kıdemli yöneticiler tarafından vizyon ve ilke sahibi olunması aktif bir şekilde teşvik edilmektedir.
5. Eğitim oturumları katılıma dayalıdır.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
	strateji mevcut mu? Gelişiminde kim yer aldı?	
1.10	Etik Komisyonu'nun kendi internet sitesi var mı? Bu internet sitesinde hangi bilgilere ulaşılabilir?	
1.11	Harcama ve ödenekler hakkında belli rehber ilkeler mevcut mu? Bu rehber ilkeler ne ölçüye kadar takip edilmektedir?	
1.12	Kayıt tutma ve saklama süreleri için belli bir politika var mı? Bu politika ne ölçüye kadar takip edilmektedir?	
1.13	Veri koruma ve bilgiye erişim için herhangi bir politika var mı? Bu politikalar ne ölçüye kadar takip edilmektedir?	

2 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YÖNETİLMESİ

İdarecilerin ve yöneticilerin örnek bir yönetim sergilemelerinin ve kurum içinde etik bakımdan doğru bir ton yakalamalarının; etik davranış bakımından olumlu bir örnek teşkil etmelerinin; personel üyelerinin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü yönetimine güven duymalarının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Kıdemli yöneticiler, personel tarafından yüksek davranış standartlarına sahip olmalarıyla ve örnek bir yönetim sergilemeleriyle bilinmektedirler.
2. İnsanların kendi kendilerinin yöneticisi olma ve kötü standartlarda bir davranış üzerine eyleme geçme azminin bulunması.
3. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tamamında yüksek etik standartların bireysel ve toplu olarak korunması sorumluluğunun anlaşılması.
4. Bölgesel alt kurulların rolünün bilinmesi ve anlaşılması.
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde aktif bir ahlaki bütünlük kültürünün bulunması.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
2.1	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde idarecilerin ve yöneticilerin, etik ve mesleki davranış standartları bakımından örnek bir yönetim sergilemelerine dair ne gibi örnekler vardır?	
2.2	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tüm kademelerindeki personelin kendi rollerini anlamakta olduklarını gösteren ne gibi kanıtlar mevcuttur?	
2.3	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli, Etik Komisyonu ve Bölgesel Etik Komisyonu'na aşina olmak adına ne gibi bir eğitim, yönlendirme veya destek almıştır?	
2.4	Etik Komitesi'nin görev tanımına neler dahildir? Bölgesel Etik Komisyonu'nun görev tanımına neler dahildir?	
2.5	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü yönetimine personel tarafından güven duyulur mu? Dış menfaat sahipleri ve halk yönetime güveniyor mu?	
2.6	Tapu Kadastro İdaresi personelinin birbirlerine karşı davranışları saygılı mı? Her vatandaş/müşteriye karşı aynı eşit saygıyla davranıyorlar mı?	

2 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YÖNETİLMESİ

İdarecilerin ve yöneticilerin örnek bir yönetim sergilemelerinin ve kurum içinde etik bakımdan doğru bir ton yakalamalarının; etik davranış bakımından olumlu bir örnek teşkil etmelerinin; personel üyelerinin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü yönetimine güven duymalarının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Kıdemli yöneticiler, personel tarafından yüksek davranış standartlarına sahip olmalarıyla ve örnek bir yönetim sergilemeleriyle bilinmektedirler.
2. İnsanların kendi kendilerinin yöneticisi olma ve kötü standartlarda bir davranış üzerine eyleme geçme azminin bulunması.
3. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tamamında yüksek etik standartların bireysel ve toplu olarak korunması sorumluluğunun anlaşılması.
4. Bölgesel alt kurulların rolünün bilinmesi ve anlaşılması.
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde aktif bir ahlaki bütünlük kültürünün bulunması.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
2.7	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli, çalışma alanında zorbalık ve haber uçurmayla ilgili rehber ilkelerden ve prosedürlerden haberdar mı? Üyelerin bu prosedürleri kullandığını gösteren herhangi bir kanıt var mı?	
2.8	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin, vatandaş/müşterilerden hediye veya para kabul edilmesiyle ilgili politikaları anlamakta olduğunu gösteren herhangi bir kanıt var mı? Bazı kişilerin bu politika veya rehber ilkelere uymadığını gösteren herhangi bir kanıt var mı?	
2.9	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli çalışmalarını toplu sorumluluk bilincinde yürütüyorlar mı? Birbirlerine karşılıklı olarak destek vererek ve yönlendirme sağlayarak, resmi olmayan bir şekilde de birbirlerinin işlerini kolaylaştırıyorlar mı? Etik veya mesleki davranış standartları üzerine herhangi bir mentörlük bulunuyor mu?	
2.10	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli, yan yana çalıştıkları arkadaşlarına güveniyorlar mı?	
2.11	Vatandaşlar ve diğer dış menfaat sahipleri, Tapu ve Kadastro Genel	

2 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YÖNETİLMESİ

İdarecilerin ve yöneticilerin örnek bir yönetim sergilemelerinin ve kurum içinde etik bakımdan doğru bir ton yakalamalarının; etik davranış bakımından olumlu bir örnek teşkil etmelerinin; personel üyelerinin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü yönetimine güven duymalarının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Kıdemli yöneticiler, personel tarafından yüksek davranış standartlarına sahip olmalarıyla ve örnek bir yönetim sergilemeleriyle bilinmektedirler.
2. İnsanların kendi kendilerinin yöneticisi olma ve kötü standartlarda bir davranış üzerine eyleme geçme azminin bulunması.
3. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tamamında yüksek etik standartların bireysel ve toplu olarak korunması sorumluluğunun anlaşılması.
4. Bölgesel alt kurulların rolünün bilinmesi ve anlaşılması.
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde aktif bir ahlaki bütünlük kültürünün bulunması.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
	Müdürlüğü'ne düşen işlerinin yapılacağına genel olarak güvenirler mi?	
2.12	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde bir yönetici veya idareci misiniz? Çalışma arkadaşlarınıza ne gibi tavsiye, destek ve bilgi veriyorsunuz? Rolünüzün çalışma arkadaşlarınız tarafından saygı görmesini nasıl sağlıyorsunuz?	
2.13	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin idarecilere ve yöneticilere erişimi kolay mı? Halkın yönetici ve idarecilere erişimi kolay mı?	
2.14	Yüksek etik standartların önemiyle ilgili iletişim Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli arasında nasıl kuruluyor?	
2.15	Personelin tanıtımı, ataması ve terfi almasıyla ilgili süreçler mevcut mu? Bunlara ne ölçüye kadar uyulmaktadır?	
2.16	Etik Komisyonu, etik davranışları teşvik etmek adına ne gibi faaliyetler yürütmektedir?	

3 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN GÖZETİLMESİ

Davranışların, tüm personelin bildiği ve güven duyduğu açık, adil ve şeffaf bir süreçle gözetim altında tutulmasının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Yıllık raporlar tüm personel üyelerinin erişimine açıktır
2. Güçlü ve zayıf yönler düzenli olarak değerlendirilir ve üzerlerine gidilir
3. Bölgesel denetleme biriminin rolü bilinmekte ve anlaşılmaktadır
4. Personel yıllık anketler hakkında bilgi sahibidir ve bunlara katılmaktadır
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün Kalite Yönetim Sistemi sürecinin etik boyutları anlaşılmaktadır.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
3.1	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan yıllık raporlarda Etik ve mesleki davranış standartlarının ele alındığı bir kısım var mı?	
3.2	Yıllık rapor, tüm Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli için ne kadar erişilebilir durumdadır? Dış menfaat sahipleri ve vatandaşlar için ne kadar erişilebilir durumdadır?	
3.3	Etikğin gözetim altında tutulması sisteme ne kadar gömülüdür? Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün politika ve süreçleri içerisinde yapılandırılmış olduğunu gösteren herhangi bir kanıt var mı?	
3.4	Yıllık personel anketi içerisinde etik ve mesleki davranış standartlarıyla ilgili bir kısım yer alıyor mu? Bu sorular Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin mesleki gelişimiyle ilişkilendiriliyor mu? Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün, etik ve mesleki davranış standartları bakımından bu yıllık anketin sonuçlarına göre doğrudan bir eyleme geçtiğini gösteren herhangi bir kanıt mevcut mu?	
3.5	Etik Komisyonu'nun (ve Bölgesel Etik Komisyonu'nun) görev tanımı tüm Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin erişimine açık mıdır? Etik Komisyonu'nun (ve Bölgesel Etik Komisyonu'nun) görev tanımı dış menfaat sahiplerinin ve vatandaşların erişimine açık mıdır?	

3 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN GÖZETİLMESİ

Davranışların, tüm personelin bildiği ve güven duyduğu açık, adil ve şeffaf bir süreçle gözetim altında tutulmasının sağlanmasıdır.

Kanıtları şunlardır:

1. Yıllık raporlar tüm personel üyelerinin erişimine açıktır
2. Güçlü ve zayıf yönler düzenli olarak değerlendirilir ve üzerlerine gidilir
3. Bölgesel denetleme biriminin rolü bilinmekte ve anlaşılmaktadır
4. Personel yıllık anketler hakkında bilgi sahibidir ve bunlara katılmaktadır
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün Kalite Yönetim Sistemi sürecinin etik boyutları anlaşılmaktadır.

ETİK DENETİM SORULARI		CEVAPLAR
3.6	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün halk tarafından nasıl algılandığını değerlendirebilmek için ne gibi gözetim prosedürleri yürütülmektedir? Bu değerlendirmelerin bir sonucu olarak doğrudan eyleme geçildiğini gösteren herhangi bir kanıt mevcut mu?	
3.7	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin Denetim Birimi'ne erişimi kolay mı? Dış menfaat sahiplerinin ve vatandaşların Denetim Birimi'ne erişimi kolay mıdır?	
3.8	Son on iki ay içerisinde Denetim Birimi tarafından kaç soruşturma yürütülmüştür?	
3.9	Soruşturmalar ve soruşturmaların sonuçları kamuya açık mıdır?	
3.10	Gözetim için yapılan ayarlamalar, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde yeterli midir?	
3.11	Etik sürecin her yönü gözetim altında tutulmakta mıdır? • Etik Komisyonları'nın ve Denetim Birimi'nin görev tanımları? • Hem içerik hem de sunum bakımından eğitim malzemeleri? • Etik ilkeler? • Menfaat sahipleri ve halkla iletişim kurma mekanizmaları?	

4 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YAPTIRIM VE ÖDÜLLENDİRMEYE TABİ OLMASI

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki tüm personelin davranış bozukluklarının veya kötü standartlardaki davranışlarının sonuçlarının ne olabileceğini anlamalarını; bu mekanizmaların hem adil hem de etkin olduğunun algılanmasını; örnek davranışlara yönelik ödüllendirme sisteminin tüm personel tarafından tam olarak anlaşılmasını ve kabul görmesini sağlamaktır.

Kanıtları şunlardır:

1. İyi standartlara sahip davranışlar tüm personel üyeleri için teşvik edilir.
2. Davranış bozukluklarını ele almak üzere teşvik ve yaptırımlar mevcuttur.
3. Teşvik ve yaptırımlar tüm personel üyeleri tarafından anlaşılmaktadır.
4. Yüksek bir etik kültürün geliştirilmesinde teşvik ve yaptırımlar etkilidir.

ETİK DENETİM SORULARI

CEVAPLAR

4.1	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde etik yönden iyi davranışları ve mesleki davranış standartlarını teşvik edici bir düzen mevcut mu? Etkili olduğunu gösteren herhangi bir kanıt mevcut mu? Bu düzen nasıl yönetilmekte ve gözetilmektedir?	
4.2	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin soruşturma ve duruşma sürecinden haberi var mı? Vatandaşların soruşturma ve duruşma sürecinden haberi var mı?	
4.3	Disiplin Kurulu'nun görev tanımı herkese açık mı?	
4.4	Disiplin Kurulu son on iki ay içerisinde kaç duruşmayı ele almıştır? Bu sayı önceki yıllara göre az veya çok mudur? Kötü mesleki davranışlara veya etik olmayan davranışlara çözüm olması maksadıyla ne gibi devam niteliğinde çalışmalar yapılmıştır?	
4.5	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli belli şartlar altında karşılaşılabilecekleri cezai suçlamalardan haberdar mı? Bu bilginin iletişimi nasıl kurulmuştur? Bu bilgiye nasıl ve nereden ulaşılmaktadır?	
4.6	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde etik olmayan davranışlara ve kötü mesleki davranışlara yönelik yaptırımlar ne kadar etkili olmuştur?	

4 ETİK BÜTÜNLÜĞÜN YAPTIRIM VE ÖDÜLLENDİRMEYE TABİ OLMASI

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki tüm personelin davranış bozukluklarının veya kötü standartlardaki davranışlarının sonuçlarının ne olabileceğini anlamalarını; bu mekanizmaların hem adil hem de etkin olduğunun algılanmasını; örnek davranışlara yönelik ödüllendirme sisteminin tüm personel tarafından tam olarak anlaşılmasını ve kabul görmesini sağlamaktır.

Kanıtları şunlardır:

1. İyi standartlara sahip davranışlar tüm personel üyeleri için teşvik edilir.
2. Davranış bozukluklarını ele almak üzere teşvik ve yaptırımlar mevcuttur.
3. Teşvik ve yaptırımlar tüm personel üyeleri tarafından anlaşılmaktadır.
4. Yüksek bir etik kültürün geliştirilmesinde teşvik ve yaptırımlar etkilidir.

ETİK DENETİM SORULARI

CEVAPLAR

	Bunu destekler nitelikte bir kanıt mevcut mu?	
4.7	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki etik davranmaya teşvik edici düzen ne kadar etkilidir? Bunu destekler nitelikte bir kanıt mevcut mu?	
4.8	Kötü mesleki davranışlara çözüm olarak ne gibi resmi olmayan mekanizmalar mevcut? • Resmi olmayan duruşmalar? • Resmi olmayan uyarılar? • Akıl verme ve mentörlük? • Ek eğitim ve gelişim?	
4.9	Etik Komisyonu ile Disiplin Kurulu arasındaki ilişki nedir? Bu ilişki personel tarafından nasıl anlaşılmaktadır?	

Ek 8: Analiz Edilmesi Önerilen Belgeler

Aşağıdaki liste yalnızca yönlendirme niteliğinde bir listedir ve etik denetimi yapılmadan önce bu listenin (gerekli olan yerlerde) genişletilmesi ve gözden geçirilmesi gerekir.

1. Etik ilkeler
2. Mesleki davranış kuralları
3. Eğitim malzemeleri
4. Yıllık raporlar
5. Etik haftası malzemeleri
6. Bilinçlendirmeyi artırma malzemeleri
7. Soruşturma süreci
8. Görev tanımları
9. Toplantı tutanakları
10. Yozlaşmayla mücadele stratejisi
11. Veri koruma politikası
12. İşe alım ve atama politikaları
13. Harç ve ödenek politikaları
14. Mali Kurul raporları
15. İç ve dış denetim raporları

Ek 9: Eylem Planı Taslağı

İyileştirme Gereken Alan	Gerçekleştirilmesi Önerilen Eylemler	Gereken Kaynaklar	Hayata Geçirilmesi İstenen Hedef Tarih	İstenen Sonuçlar (İyileştirme Tedbirleri)	Acil, Orta Vadeli Veya Uzun Vadeli Öncelik
Swot Analiz	Eylem Planı	Mali Kaynak	Stratejik Plan	Performans Hedefleri	Stratejik Plan