

KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞLAR: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*
ETHICAL BEHAVIORS IN THE PUBLIC ADMINISTRATION: A FIELD STUDY

Alper ÖZMEN

Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ABD, Sakarya/Türkiye

ÖZ

Son yıllarda tüm dünyada ortak bir sorun haline gelen yönetsel yozlaşma, halkın kamu yönetimine olan güvenini büyük ölçüde sarsmıştır. Etik davranış ilkelerinin ihlal edilmesi halinde gerekli denetimleri yapmak ve etik bir yönetim oluşturmak için, ülkemizde 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanunla bir düzenleme getirilmiştir. Bu anlamda etik davranış ilkeleri, ülkemiz ve diğer birçok ülkede, kamu kurumlarında çalışan personele, kamu çalışanı olması hasebiyle davranış standartları getirerek bir ölçüde yolsuzluklara set çekmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, etik ilke ve standartlarını ortaya koyarak Kocaeli ili ve ilçelerinde bulunan Tapu Sicil Müdürlüklerinde çalışan personelin söz konusu ilkelere ne derece uygun hareket edip etmediğini belirlemektir. Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymakla yükümlü oldukları etik davranış ilkeleri, anket soruları haline dönüştürülerek, bu kurumda çalışan personele uygulanmıştır.

Çalışmada sonuç olarak Kocaeli Tapu Sicil Müdürlüklerinde çalışan bazı personelin Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na belirlenen etik ilke ve standartlara uymadıkları ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Yozlaşma, Çıkar Çatışması, Kamu Yönetimi

ABSTRACT

In recent years, administrative corruption, which has become a common problem in the whole world, deeply affected the people's trust to public administration. Administrative ethics which aims at conforming public servants' behavior to values as justice, equality, public interest, and impartiality in their acts and operations thereby getting citizens' trust towards public administration.

A regulation bill was acted on 25 May, 2004 with the number 5176 about the establishment of Public Servants Ethical Board in order to review the infringement of ethical principles and to establish an administration. In line with these ethical behavioral principles, in Turkey and in many other countries, governments tried to stop the corruption to a certain degree by setting behavioral standards for the public servants since the latter are working at public institutions.

The aim of the present study is to work out to which degree the personnel working at the District Land Register Offices of Kocaeli and its counties comply with the aforementioned principles. The ethical behavioral principles, which are bound to be obeyed by the public servants while they are exercising their jobs are formatted into questionnaire form and applied to the personnel working at this institution.

As a result, the present work reached the conclusion that some personnel working at the Land Register Offices in Kocaeli do not comply with the ethical principles accepted by The Public Servants Ethical Board.

Keywords: Ethics, Corruption, Conflict of Interest, Public Administration

1. GİRİŞ

Son dönemlerde birçok ülkede devletin idari kurumlarına duyulan güven giderek azalmaktadır. Vatandaşla devlet arasında oluşan güvensizlik problemi, devletin ve kurumlarının meşruiyetini ortadan kaldırma eğilimindedir. Kamu kurumlarının yitirdiği toplumsal güveni tekrar kazanabilmesi

* Bu makale, 2008 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında tamamlanmış olan Yüksek Lisans tezinin özetlenmiş halidir.

için, etik ilke ve standartlara özen gösterilmesi gerektiğini ileri süren yönetsel etik (administrative ethics) yaklaşımı giderek önem kazanmaktadır.

Kamu hizmetinden faydalananlar, memurların hizmet sunarken kendilerine karşı dürüstlük ölçütlerine göre hareket etmelerini ve kamu kaynaklarını adil olarak yönetmelerini beklemektedir. Etik ilke ve standartlar, kamu görevlilerinin vatandaşlara karşı tarafsız, objektif ve dürüst davranmalarını ve kamusal yetkilerini kişisel kazanç elde etmek için kullanmaktan sakınmalarını sağlayan önemli bir araçtır. Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması, etik değerlerle mümkündür.

Dünya’da, kamu yönetiminde etik konusundaki gelişmelere baktığımızda özellikle 1970’lerden itibaren somut adımların artış gösterdiği görülmektedir. Kamu yönetimine karşı var olan güvenin azalması ve yolsuzluk oranındaki gözle görünür artış birçok ülkeyi kendi etik kodlarını yeniden gözden geçirmeye sevk etmiştir. Kamu görevlilerinin hizmet verdiği kişilere karşı sorumluluk bilinci içerisinde davranmasını sağlayan etik davranış ilkeleri, kamu görevlilerinin hizmetten yararlananlara karşı hukuka uygun, adalet, eşitlik ve kamu yararı ilkelerine bağlı kalarak objektif işlem ve eylemlerde bulunmalarını amaçlamaktadır.

Ülkemizde etiğe dayalı bir yönetim oluşturmak için, 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanunla bir düzenleme getirilmiştir. Bu yasa ile oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun yetki ve görevleri; kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini ve hediye alma yasağının kapsamını belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlal edilmesi halinde gerekli denetimleri yapmak, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik kavramı köken itibarıyla, Yunanca ethos kelimesinden gelmekte olup iki farklı anlam ifade etmektedir. Birincisinde töre ve alışkanlık anlamlarına gelen etik; eylemlerini antik kentte geçerli olan töreye bağlı kalarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın bireyin toplum tarafından genel kabul gören ahlak kurallarına uygun davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. İkincisinde ve asıl anlamıyla etik, eylemde bulunan kişi, kabul edilmiş davranış kurallarını ve değer yargılarını sorgulama sonucunda kavrayarak ve üzerinde düşünerek istenilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştürme fiilidir (Pieper, 1999: 30; Seyyar, 2003: 122).

Etik, insan ilişkilerinde iyi ile kötü, doğru ile yanlış, sorumluluk ile sorumsuzluk nitelendirmelerinin geçerlik ölçütlerini belirlemeye, yerleşik davranış kurallarını irdeleyerek saplantı ve önyargılara açıklık kazandırmaya yönelik kavramsal çözümlerdir. Bu bağlamda iyiliğin ne olduğu, iyiliği kötülükten ayıran başlıca sebepler, iyilik, doğruluk, dürüstlük, sorumluluk kavramlarının ortak paydasının var olup olmadığı gibi sorular önem kazanmaktadır (Yıldırım, 2000: 9).

Bununla birlikte erdem, haysiyet, saygı, dürüstlük, toplum hizmeti, insanların günlük konuşmalarında oldukça geçen ancak karşılıklı etkileşimlerinde daha az rastlanılan kavramlardır. Genel olarak etik, aileden veya ilköğretimden başlayarak bireye bütün eğitim sürecinde aşılması amaç edilen değerler bütünüdür (Yüksel, 2005: 50).

Toplumsal düzenin temelini oluşturan kuralların oluşumunda önemli ve belirleyici bir unsur olan etik, neyin yapıp yapılmayacağı, neyin istenip istenilmeyeceğinin ya da neye sahip olunup olunamayacağına ortaya konulmasıdır (Baydar, 2005a: 102). İyinin yolunda gidilmesi için gerçekten neyin yapılması gerektiğini yalnızca etik söyleyebilir. İdeal anlamda etik, evrensel olarak doğru davranışı tanımlayan bir hukuk kodudur; bu bütün insanlar için iyiyi kötüden ayıran bir koddur (Bauman, 2001: 21).

Etik kavramı bugün belli grubun ya da toplumların tutumlarını, karakterlerini birbirinden ayıran özellikler üzerinde yoğunlaşmakta ve iki temel konuyu ele almaktadır: İyi insan olmanın gerektirdiği özellikler ve bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerektiği. Bu da

etiğın, doğru-yanlış, ödev-yükümlülük ve toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgulama gibi bir özelliğeye sahip olduğuna işaret etmektedir (Pehlivan Aydın, 2002: 6).

Bu bağlamda etik, insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran ilke, kural ve değerler bütünüdür.³

3. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

Yönetimde etik dışı davranışlar; bir ülkede geçerli olan hukukun cezalandırma kapsamında gördüğü eylemler ya da toplumun dayandığı temel ahlaki normlarla çatıőan faaliyetleri içermekte olup yönetim mekanizmasında hizmet akıőını hızlandırmak, kişisel çıkar sağlamak amacıyla kamu personeli üzerinde baskı kurmak vb. şekillerde kendini gösteren kişisel güç kullanımı; görev ve yetkiyi kötüye kullanarak rüşvet, zimmet, irtikap ve ihtilas olarak ortaya çıkan maddi menfaat kazanımı ve gücün kötüye kullanımı, kayırmacılık ve patronaj ilişkileri şeklinde beliren resmi statü kullanımı biçimlerinde ortaya çıkmaktadır (Baydar, 2005b: 54-56).

Etik dışı davranışlar; ayrımcılık, kamu işlemlerinde ayrıcalık sağlama amaçlı kayırma, rüşvet, yıldırma ve korkutma, görevde ihmâl, istismar, yöneticiye karşı dalkavukluk, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, zimmet gibi aykırı davranışlar olarak kamu yönetiminde karşımıza çıkmaktadır (Pehlivan Aydın, 2002: 79-85).

4. YÖNETSEL ETİK

Yönetmel etik, yönetmel kararların verilmesinde tutarlı, objektif ve gerçeklere dayalı olmayı; kişilerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en uygun eylemlerin seçilmesini ve bu eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, şeffaflık gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan ve yöneticilere kamu hizmetlerini yerine getirirken eylemlerinde yol haritası işlevi gören davranış ilkelerini içermektedir (Pehlivan Aydın, 2002: 4).

Kamu yönetiminde etik kavramı, devletin idari alanında doğru davranış standartları ve prensipleri anlamını ihtiva etmektedir. Kamu yönetiminde etik, kamu personelinin gündelik çalışmaları esnasında kullandıkları kamu gücüne set çeken kontrol ve denge noktalarıdır. Aynı zamanda etik, yalnızca devletin anayasal yapısının nasıl olması gerektiğıyle veya kamu görevlilerinin yasalardan kaynaklanan yükümlülüklerini icra etmek için verdikleri hizmetin kalitesini kapsadığı gibi genel olarak hükümetin ve idari teşkilatın kalitesini incelemektedir.

Bu durum, idarenin bütün kurum ve kuruluşlarını profesyonel standartlarıyla ilgili çıkarımlar yapmak anlamına gelmektedir (Yüksel, 2005a: 64-65). Bir başka deyişle yönetmel etik, hem kamu yöneticilerinin ahlak dışı eylemlerde bulunmamaları hem de yöneticilerin karşılaşmış oldukları çıkar çatıőmaları ve ikilemlerin çözümünde onlara yardımcı olacak ilke ve standartların oluşturulmasını sağlamaktadır (Şen, 1998: 82).

Kamu yönetimi etiğı; öncelikle değerleri, şeffaf yönetimi, adaleti, rüőveti engellemeye yönelik uygulamaları, kamu çalışanlarının kalitesini ve entegrasyonunu etkileyecek diğel normları içermelidir (Baydar, 2005b: 49). Kamu personelinin eylem ve faaliyetlerini etkileyen çok geniş standartlar kümesi mevcuttur. Bu standartlar; sosyal, siyasal, kişisel ve yönetmel değerleri kapsamaktadır. Etikle değerler arasındaki en fazla ehemmiyete sahip olan bağ, etik ilke ve standartların değer çatıőmalarının çözümünde kullanılabilmesidir. Örneğın; etik ilkelerle, etkinlik, verimlilik, sorumluluk, tarafsızlık gibi yönetmel değerlerin uzlaştırılmasında uygulanma sıkıntısı bulunmaktadır. Kamu görevlileri, siyasal olarak üstlerine karşı sorumluluk değerleriyle halka karşı sorumlulukları arasındaki çatıőmayı, ancak gerçeğı söyleme ve bir dürüstlük ifadesi olan sözünde durma gibi etiksel değerlere atıfta bulunarak çözmeye çalışabilirler (Şen, 1998: 82).

Kamu hizmetinde etik ve etik bir kamu yönetiminin kurulması olguları, sadece yozlaşmayı önleyici mevzuatın, kurum ve araçların geliştirilip uygulamaya sokulmasından çok daha fazla boyut ve alana sahiptir. Bu bağlamda kamu hizmeti etiğı, “bürokratik” ve “demokratik” olmak üzere iki farklı etik

kurallar bütünüyle bağıntılıdır. Bürokratik etik etkinlik, etkililik ve uzmanlık gibi değerlerle ilişkililik; demokratik etik, yurttaşlık, kamu yararı, sosyal adalet, güven, duyarlılık, saydamlık ve hesap verebilirlik gibi değerleri kapsamaktadır. Kamu hizmeti etiği, hem teknik-bürokratik değerleri, hem de ahlaki-siyasal değerleri içermektedir. Aslında, tüm bu değerler, kamu görevlileri için geliştirilen davranış kurallarının temel unsurlarını yansıtmaktadır (Balkır, 2008).

5. YÖNTEM

Bu bölümde Kocaeli ilinde bulunan Tapu Sicil Müdürlüklerinde görev yapan personelin etik ilkeler konusundaki tutumlarını belirlemeye yönelik anket çalışması yapılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bilindiği gibi, kamu görevlilerinin rüşvet ve hediye aldıklarına ilişkin kamuoyunda yaygın bir kanaat vardır. Son yıllarda yapılan bazı araştırmalar bu kanaatin haklılığını ortaya koymaktadır. Söz konusu araştırmalarda, rüşvet ve hediye vermenin yaygınlığı konusunda çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre rüşvet ve hediyenin yaygın olduğu kurumlardan birisi de tapu daireleridir (Şen, 2005: 367).

Son dönemde, tapu dairelerinde çalışan kamu görevlilerine işlemlerin yapılması esnasında iş sahipleri tarafından verilen paraların rüşvet mi, hediye mi ya da bahşiş mi olduğu yönünde basında tartışmalar yaşanmaktadır.

Öte yandan, 2005 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemiştir. Bu ilkelere ne kadar uyulduğu ya da bu ilkelerin yolsuzlukları önlemede ne kadar etkili olduğu konusunda bir alan araştırması bu güne kadar yapılmamıştır. Böyle bir araştırmanın özellikle tapu dairelerinde yapılması son derece önemlidir ve literatüre katkı niteliğindedir.

Bu çalışmanın amacı, Kocaeli Tapu Sicil Müdürlüklerinde çalışan personelin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan etik davranış ilkelerine uygun davranıp davranmadıklarını belirlemektir.

Hemen belirtmek gerekir ki, yolsuzluklara ya da etik dışı davranışlara ilişkin bir alan araştırması yapılması bir takım zorlukları da beraberinde getirmektedir. Birincisi soruları yanıtlayacak, yani ankete ya da mülakata katılacak personeli bulmakta zorluk çekilebilecektir. İkincisi katılacak personel bulunsa da bunların kendileri ile ilgili doğru bilgiler vereceğinden kuşku duyulmaktadır.

Söz konusu zorluklardan hareketle anket sorularının hazırlanmasında titizlik gösterilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi, anket sorularını yanıtlayan bir kamu görevlisi, ne kadar içten ve samimi hareket etse de, kendisiyle ilgili gerçek durumu açıkça belirtmekten kaçınacaktır. Bu düşünceden hareketle, daha doğru sonuçlara ulaşmak amacıyla sorulardaki ifadeler “gayrişahsî” hale getirilmiştir. Örneğin kurumda adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkelerine uyulup uyulmadığını belirlemek için, “görevinizi yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ediyor musunuz?” sorusu yerine, “kurumumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir” ifadesine ne ölçüde katıldıkları sorulmuştur.

5.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın ana kütesini Kocaeli ili Tapu Sicil Müdürlüklerinde görev yapan personel oluşturmaktadır. Nisan 2008 tarihi itibarıyla söz konusu müdürlüklerde 127 personel görev yapmaktadır. Ana kütenin tamamına anket uygulanmak istenmiş, bu nedenle 127 anket formu bastırılarak personele dağıtılmıştır. Bazı personelin ankete katılmaktan kaçınması sonucunda 71 anket geriye dönmüştür. Cevapların tutarsız olması nedeniyle 1 anket iptal edilmiş ve sonuçta 70 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Bu araştırma kullanılan örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen sonuçları ülke bütününe genellemek amaçlanmamaktadır. Yine bu araştırma deneklerin cevaplarının samimi ve doğru olduğu

varsayımıyla sınırlıdır. Son olarak araştırma belli bir zaman diliminde yapıldığından (Nisan 2008) ve zamanla tutumların değişebileceği düşünüldüğünden, araştırma yapıldığı zamanla sınırlıdır.

5.3. Veri Toplama Aracı

Alan araştırmasına dayalı bu çalışmada veriler, kavramsal çerçevede açıklanan bilgiler doğrultusunda hazırlanan sorulardan oluşan anket formuyla toplanmıştır. Anket formu (Ek 1) tarafımızdan hazırlanmıştır. Tutumların belirlenmesinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 10.0 istatistik paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu, iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik, ikinci bölümde kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

5.4. Bulgular

5.4.1. Demografik Veriler

Tablo 1. Cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	49	70,0
Kadın	21	30,0
Toplam	70	100,0

Ankete katılanların %70'i erkek, %30'u kadındır.

Tablo 2. Eğitim durumu

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
İlkokul/Ortaokul	3	4,3
Lise-Meslek Lisesi	32	45,7
Ön Lisans	17	24,3
Lisans	18	25,7
Toplam	70	100,0

Ankete katılan Tapu Sicil personelinin %25,7'si lisans, %24,3'ü ön lisans, %45,7'si lise-meslek lisesi, %4,3'ü ilköğretim mezunudur.

Ankete katılan tapu çalışanlarının büyük bir kısmı (%67,1) 10 yıl ve daha az bir süreden beri kurumlarında görev yapmaktadır. 11 yıl ve üzere görev yapanların oranı ise %32,8'dir. Bu da çalışanların büyük kesiminin genç ve dinamik bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Çalışma süresi

Çalışma Yılı	Sayı	Yüzde (%)
1 yıldan az	8	11,4
1-5 yıl	22	31,4
6-10 yıl	17	24,3
11-20 yıl	12	17,1
21 yıl ve üzeri	11	15,7
Toplam	70	100,0

5.4.2. Personelin Etik Davranış İlkelerine İlişkin Tutumları

Bu kısımda personelin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan “görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci”, “halka hizmet bilinci”, “hizmet standartlarına uyma”, “amaç ve misyona bağlılık”, “dürüstlük ve tarafsızlık”, “saygınlık ve güven”, “nezaket ve saygı”, “yetkili makamlara bildirim”, “çıkar çatışmasından kaçınma”, “görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması”, “savurganlıktan kaçınma” ilkelerine ve “hediye alma ve menfaat sağlama yasağı”na ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

“Kurumumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir” ifadesine personelin %85,8’i katılmakta, sadece %8,5’i katılmamaktadır. Ankete katılan tapu çalışanları, kurumlarında vatandaşlara karşı ayrımcı bir tutum izlemedikleri, yansız hizmet sundukları görüşündedirler (Tablo 4).

Tablo 4. Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	29	41,4
Katılıyorum	31	44,4
Kararsızım-Fikrim Yok	4	5,7
Katılmıyorum	5	7,1
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,4
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir” ifadesine personelin %94,3’ü katılmaktadır. Bu durum kurum personelinin görevini yerine getirirken etkinlik ve verimliliği esas aldığını ifade etmektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Halka Hizmet Bilinci (1)

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	36	51,4
Katılıyorum	30	42,9
Kararsızım-Fikrim Yok	1	1,4
Katılmıyorum	3	4,3
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflemektedir.” ifadesine, katılımcıların %90’ı katılıyorum yanıtını vermiştir. Verilen bu cevap tapu çalışanlarının sonuç odaklı hareket ederek halka hizmet bilincine sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Halka Hizmet Bilinci (2)

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	32	45,7
Katılıyorum	31	44,3
Kararsızım-Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	5	7,1
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-
Toplam	70	100,0

“Kurumumda hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlananlar hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır.” ifadesine, personelin %91,4’ü katılmaktadır. Bu sonuç personelin hizmet standartlarına son derece bağlı olduğunu ortaya koymakta ve hizmetten yararlananların işlem süreçleri hakkında bilgilendirildiğini göstermektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Hizmet Standartlarına Uyma

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	33	47,1
Katılıyorum	31	44,3
Kararsızım-Fikrim Yok	1	1,4
Katılmıyorum	5	7,1
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

Toplam	70	100,0
--------	----	-------

“Kurumumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılmaktadır.” ifadesine, katılımcıların %92,9’u katılmaktadır (Tablo 8).

Tablo 8. Saygınlık ve Güven (1)

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	37	52,9
Katılıyorum	28	40,0
Kararsızım-Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	3	4,2
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-
Toplam	70	100,0

Ancak bu soruyu test etmek amacıyla sorulan “Vatandaşlar nezdinde kurumumun imajı oldukça kötüdür.” ifadesine, katılımcıların %62,9’u katılmakta, %27,1’i ise katılmamaktadır (Tablo 9).

Tablo 9. Kurumun İmajı

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	23	32,9
Katılıyorum	21	30,0
Kararsızım-Fikrim Yok	7	10,0
Katılmıyorum	12	17,1
Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0
Toplam	70	100,0

Görüldüğü gibi iki sorudan elde edilen veriler birbirleriyle çelişmektedir. Ankete katılanların büyük bir kısmının, vatandaş nezdinde kurumun imajının çok da iyi olmadığını ifade etmiş olması, kurumda çalışan personelin halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunduğunu kabul ettiğini de göstermektedir.

Tablo 10. Saygınlık ve güven (2)

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	24	34,3
Katılıyorum	34	48,6
Kararsızım-Fikrim Yok	7	10,0
Katılmıyorum	5	7,1
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir.” ifadesine katılımcıların %82,9’u katılıyorum şeklinde cevap verirken %10’u kararsız, %7,1’i de katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kurum çalışanların kamu yararını kişisel her türlü menfaatin üstünde tutarak vatandaşın güvenini yüksek düzeyde tutmayı amaç edindikleri, bu sonuçla ortada olmakla birlikte aynı doğrultuda düşünmeyen %17,1’lik kısım aksi davranışta bulunan memurların da kurumda bulunduğunu ifade etmiştir (Tablo 10).

Tablo 11. Saygınlık ve güven (3)

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	2	2,9
Katılıyorum	5	7,1
Kararsızım-Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	25	35,7

Kesinlikle Katılmıyorum	36	51,4
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel hizmetten yararlananlara kötü davranmakta ve işi savsaklamaktadır.” ifadesine, katılımcıların %87,1’i katılmamakta, %10’u katılmaktadır (Tablo 11).

Tablo 12. Dürüstlük ve tarafsızlık

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	28	40,0
Katılıyorum	32	45,7
Kararsızım-Fikrim Yok	6	8,6
Katılmıyorum	4	5,7
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel görevini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunmamaktadır.” ifadesine katılımcıların %85,7’si katılmaktadır. Bu sonuç, Tapu Sicil Müdürlüklerinde çalışan personelin görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapmadığına, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamele ve uygulamada bulunmadığına işaret etmektedir (Tablo 12).

Tablo 13. Nezaket ve saygı

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	24	34,3
Katılıyorum	41	58,6
Kararsızım-Fikrim Yok	4	5,7
Katılmıyorum	1	1,4
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranmakta ve gerekli ilgiyi göstermektedir.” ifadesine katılımcıların %92,9’u katılmaktadır. Katılımcıların verdiği cevaplar, hizmetten yararlananlara karşı saygı çerçevesinde davranıldığını göstermektedir (Tab.13).

Tablo 14. Yetkili makamlara bildirim

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	34	48,6
Katılıyorum	28	40,0
Kararsızım-Fikrim Yok	5	7,1
Katılmıyorum	2	2,9
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,4
Toplam	70	100,0

“Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.” ifadesine katılımcıların %88,6’sı katılmaktadır. Ancak günlük hayatta, yanlış bir anlayışla “muhabirlik” etik dışı davranış olarak algılanmaktadır. Zaten kamu çalışanlarının kurumdaki etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirdiğini söylemek zordur. Bu ifade “temenni” niteliğinden öteye geçmemektedir (Tablo 14).

Tablo 15. Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	8	11,4
Katılıyorum	9	12,9
Kararsızım-Fikrim Yok	1	1,4

Katılmıyorum	29	41,4
Kesinlikle Katılmıyorum	23	32,9
Toplam	70	100,0

“Kurumumda kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçler (fotokopi, yazıcı vb.) hizmet gerekleri dışında kullanılmaktadır.” ifadesine katılımcıların %24,3’ü katılmakta, %74,3’ü ise katılmamaktadır. Bu sonuçtan hareketle, söz konusu araçların kısmen de olsa hizmet gerekleri dışında kullanıldığı söylenebilir (Tablo 15).

“Kurumumda sarf malzemelerinin (kâğıt, toner, kalem vb.) hizmetten yararlananlarca (özellikle iş takipçileri) temin edilmesi, ayrıcalıklı muameleye neden olmaktadır.” ifadesine, katılımcıların %61,4’ü katılmazken, %31,4’ü katılmaktadır.

Tablo 16. Sarf malzemelerinin temininden kaynaklanan ayrıcalıklı muamele

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	10	14,3
Katılıyorum	12	17,1
Kararsızım-Fikrim Yok	5	7,1
Katılmıyorum	24	34,3
Kesinlikle Katılmıyorum	19	27,1
Toplam	70	100,0

Bu sonuçlara göre, Tapu Sicil Müdürlüklerinde sarf malzemelerinin temininde güçlük yaşandığı, bütçe imkânlarıyla temin edilemeyen sarf malzemelerinin dışarıdan temin edildiği ve bunun temin edenlere karşı ayrıcalıklı muameleye sebebiyet verdiği ortaya çıkmaktadır (Tablo 16).

Tablo 17. Etik dışı davranışa müeyyide uygulanması

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	24	34,3
Katılıyorum	31	44,3
Kararsızım-Fikrim Yok	6	8,6
Katılmıyorum	7	10,0
Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,9
Toplam	70	100,0

“Etik dışı davranışta bulunanlar şiddetle cezalandırılmalıdır.” ifadesine katılımcıların %78,6’sı katılmakta, %12,9’u katılmamakta, %8,6’sı ise kararsız-fikri yok olduğunu belirtmektedir. Verilen cevaplardan, ankete katılanların önemli bir kısmının etik dışı davranışlarda bulunanlara sert müeyyideler uygulanması görüşünde oldukları anlaşılmaktadır (Tablo 17).

Tablo 18. Çıkar çatışmasından kaçınma

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1
Katılıyorum	11	15,7
Kararsızım-Fikrim Yok	11	15,7
Katılmıyorum	20	28,6
Kesinlikle Katılmıyorum	23	32,9
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında özel çıkarlarını tercih etmektedir.” ifadesine katılımcıların %61,5’i katılmazken, %22,8’i katılmaktadır. Buradan ankete katılanların büyük bir çoğunluğunun kamu yararını özel çıkarların üstünde tuttuğu, ancak çıkar çatışması durumlarında bazı personelin özel çıkarlarını tercih ettiği anlaşılmaktadır (Tablo 18).

Tablo 19. Özel çıkar sağlamaya dönük fazla mesai

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	9	12,9
Katılıyorum	4	5,7
Kararsızım-Fikrim Yok	10	14,3
Katılmıyorum	19	27,1
Kesinlikle Katılmıyorum	28	40,0
Toplam	70	100,0

“Kurumumda mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalışılmaktadır.” ifadesine katılımcıların %67,1’i katılmamaktadır. Katılanlar ile kararsızlar göz önüne alındığında, Tapu Sicil Müdürlüğü personelinin bir kısmının mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalıştığı söylenilebilir (Tablo 19).

Tablo 20. Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	7	10,0
Katılıyorum	16	22,9
Kararsızım-Fikrim Yok	8	11,4
Katılmıyorum	20	28,6
Kesinlikle Katılmıyorum	19	27,1
Toplam	70	100,0

“Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşiş) hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır.” ifadesine katılımcıların %55,7’si katılmamaktadır. Ancak %32,9’luk bir kısım, yapılan işlem sonrası hediye ve bahşiş verilmesinin yasak kapsamı dışına çıkarılması yönünde görüş belirtmişlerdir (Tablo 20).

“Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilirler.” ifadesine, katılımcıların %62,9’u katılmakta, %22,9’u ise katılmamaktadır. Dolayısıyla tapu personelinin büyük çoğunluğu ikinci bir işte çalışma hakkının verilmesi konusunda istekli görülmektedir (Tablo 21).

Tablo 21. Kamu görevlilerinin ikinci bir işte çalışması

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	24	34,3
Katılıyorum	20	28,6
Kararsızım-Fikrim Yok	10	14,3
Katılmıyorum	9	12,9
Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0
Toplam	70	100,0

Tablo 22’de de görüldüğü üzere “Kurumumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personel mevcuttur.” ifadesine katılımcıların %61,5’i katılmamakta, %21,4’ü ise katılmaktadır.

Tablo 22. Etik dışı davranış sergileyen personel

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	4	5,7
Katılıyorum	11	15,7
Kararsızım-Fikrim Yok	12	17,1

Katılmıyorum	23	32,9
Kesinlikle Katılmıyorum	20	28,6
Toplam	70	100,0

Burada görüş belirtmeyenleri de katılanlarla birlikte değerlendirmekte sakınca bulunmamaktadır. Dolayısıyla kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personelin varlığına inananların sayısı azımsanmayacak sayıdadır.

Tablo 23. Güvenlik kamerasının personel üzerindeki etkisi

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	24	34,3
Katılıyorum	17	24,3
Kararsızım-Fikrim Yok	8	11,4
Katılmıyorum	14	20,0
Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0
Toplam	70	100,0

“Kurumumda güvenlik kamerasının bulunması personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmaktadır.” ifadesine katılımcıların %58,6’sı katılmakta, %30’u ise katılmamaktadır. Tapu dairelerine yerleştirilen kameraların amacı, yolsuzluk eylemlerini azaltmaya yöneliktir. Ancak ortaya çıkan sonuç, kameraların, personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırdığı yönündedir (Tablo 23).

Tablo 24. Güvenlik kamerasının etik dışı davranışlara etkisi

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	11	15,7
Katılıyorum	24	34,3
Kararsızım-Fikrim Yok	6	8,6
Katılmıyorum	16	22,9
Kesinlikle Katılmıyorum	13	18,6
Toplam	70	100,0

“Güvenlik kamerası uygulaması etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır.” ifadesine, katılımcıların %50’si katılmakta, %41,5’i katılmamaktadır. Ankete katılanların yarısına yakınının, kameraların etik dışı davranışların azalmasında etkili olmadığı görüşünde olması dikkat çekicidir. Tablo 23’deki verilerle birlikte değerlendirildiğinde, kurum personelinin kamera uygulamasını benimsemedikleri yargısına varmak mümkündür (Tablo 24).

Tablo 25. Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1
Katılıyorum	18	25,8
Kararsızım-Fikrim Yok	12	17,1
Katılmıyorum	25	35,7
Kesinlikle Katılmıyorum	10	14,3
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personel eski kamu görevlilerini (kurumdan ayrılan veya emekli olan) kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmakta ve onlara imtiyazlı muamelede bulunmaktadır.” ifadesine katılımcıların %50’si katılmazken, %32,9’u katılmaktadır. Görüş belirtmeyenler de katılanlarla birlikte değerlendirildiğinde, ankete katılanların yarısının, kurumdan ayrılan kamu görevlilerine Tapu Müdürlüklerinde ayrıcalıklı işlem yapıldığı kanaatinde oldukları söylenebilir (Tablo 25).

“Kurumumda iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapılmakta ve öncelik tanınmaktadır.” ifadesine; katılımcıların %65,7’si katılmazken, %21,4’ü katılmaktadır (Tablo 26).

Tablo 26. İş takipçilerine ayrıcalıklı işlem yapılması

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	6	8,5
Katılıyorum	9	12,9
Kararsızım-Fikrim Yok	9	12,9
Katılmıyorum	24	34,3
Kesinlikle Katılmıyorum	22	31,4
Toplam	70	100,0

Ankete katılanların önemli bir kısmının cevabı iş takipçilerine ayrıcalıklı işlem yapılmadığı yönünde olsa da, diğer sorulardaki cevaplarla karşılaştırıldığında katılanların oranının yüksekliği dikkat çekicidir.

Tablo 27. Mal bildiriminde bulunma

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	17	24,3
Katılıyorum	21	30,0
Kararsızım-Fikrim Yok	14	20,0
Katılmıyorum	11	15,7
Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0
Toplam	70	100,0

“Mal beyanı uygulaması, kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir işlev görmemektedir.” ifadesine, katılımcıların %54,3’ü katılırken, %25,7’si katılmamaktadır. Verilen cevaplar; mal bildirimini, haksız mal edinimi konusunda kısmen etkili olduğu, bunu tamamen engellemediği sonucuna işaret etmektedir (Tablo 27).

Tablo 28. Etik sözleşmesinin etkinliği

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	13	18,6
Katılıyorum	13	18,6
Kararsızım-Fikrim Yok	9	12,9
Katılmıyorum	21	30,0
Kesinlikle Katılmıyorum	14	20,0
Toplam	70	100,0

“Kamu görevlilerine imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır.” ifadesine katılımcıların %50’si katılmamıştır. Katılanlar ise %37,2’dir. Görüş belirtmeyenleri de bu orana eklersek, ankete katılanların yarısının ‘etik sözleşmesi’ nin davranışlar üzerinde çok fazla etkili olmadığı kanaatinde olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Tablo 28).

Tablo 29. Etik davranış ilkeleri konusunda personeli bilgilendirme

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	26	37,1
Katılıyorum	27	38,6
Kararsızım-Fikrim Yok	7	10,0

Katılmıyorum	8	11,4
Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,9
Toplam	70	100,0

“Kurumumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır.” ifadesine katılımcıların %75,7’si katılmaktadır. Buradan tapu çalışanlarının büyük bir kısmının etik davranış ilkelerine dair bilgilendirme eğitimi yapılması konusunda istekli olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 29).

Tablo 30. Kişisel çıkar sağlamaya iten faktör: “Maaşların Yetersizliği”

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	42	60,0
Katılıyorum	14	20,0
Kararsızım-Fikrim Yok	4	5,7
Katılmıyorum	6	8,6
Kesinlikle Katılmıyorum	4	5,7
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personeli hizmet karşılığında hediye, bahşiş vb. kişisel çıkarlar sağlamaya iten en önemli etken maaşların yetersizliğidir.” ifadesine, katılımcıların %80’i katılmaktadır. Bu soru da diğer cevapları test etmek amacıyla sorulmuş sorulardan birisidir. Elde edilen bulgulardan, Tapu Müdürlüklerinde etik dışı davranışlara rastlandığı, ancak bunun personelin maaşının yetersizliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Tablo 30).

Tablo 31. Maaşlar ile etik dışı davranış arasındaki ilişki

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	41	58,6
Katılıyorum	16	22,9
Kararsızım-Fikrim Yok	5	7,1
Katılmıyorum	3	4,3
Kesinlikle Katılmıyorum	5	7,1
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personele yeterli maaş verilmesi durumunda etik dışı davranışlar kendiliğinden sona erecektir.” ifadesine katılımcıların %81,5’i katılmaktadır. Burada da aynı şekilde Tapu Müdürlüklerinde etik dışı davranışın varlığı ortaya konulmakta olup yeterli miktarda maaş verilmesi durumunda bu tür davranışların ortadan kalkacağı ya da en asgari düzeye ineceği konusunda personelin görüş birliği olduğu söylenebilir (Tablo 31).

Tablo 32. Etik dışı davranmaya iten faktör: “Vatandaş talepleri”

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	23	32,9
Katılıyorum	28	40,0
Kararsızım-Fikrim Yok	11	15,7
Katılmıyorum	7	10,0
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,4
Toplam	70	100,0

“Kurumumda çalışan personeli etik dışı davranmaya iten etkenlerden birisi de bazı vatandaşlardan gelen taleplerdir.” ifadesine katılımcıların %72,9’u katılmıştır. Yine elde edilen veriler, etik dışı davranışların varlığını doğrulamakta, vatandaşların işlemlerini yaptırırken sıra konusunda önceliği elde etmek için personele “hızlandırıcı rüşvet” olarak nitelendirilebilecek çıkarlar sağladığını ortaya koymaktadır (Tablo 32).

“Kurumumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip görünen yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir.” ifadesine katılımcıların %44,3’ü katılmakta, %41,5’i katılmamaktadır (Tablo 33).

Tablo 33. Etik davranış ilkelerinin görünen yerlere asılması

Katılma Derecesi	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	10	14,3
Katılıyorum	21	30,0
Kararsızım-Fikrim Yok	10	14,2
Katılmıyorum	16	22,9
Kesinlikle Katılmıyorum	13	18,6
Toplam	70	100,0

Ankete katılanların önemli bir kısmı, etik davranış ilkelerinin belirlenerek bunların kurumun görünür yerlerine asılması durumunda etik dışı davranışların önlenebileceğine inanmaktadırlar. Ancak aksi fikre sahip olanların da oranı azımsanmayacak derecededir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde kamu görevlilerinin etik ilkeler bağlamında davranışlarına yön vermeleri büyük önem arz etmektedir. Memurlar görevlerini yerine getirirken kamu yararını ve kamusal sorumluluğu esas almak zorunda olduklarından dolayı hizmetleri yürütürken yapılan görevin niteliği gereği, siyaset ve yönetim sistemine karşı güveni zedelememek için etik değerlere uygun hareket etmek zorundadır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un genel gerekçesinde bu durum, kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında açıklık, saydamlık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük, objektiflik ilkeleri teminat altına alındığında ve kamu yararına uygun işlediğinde, idare etkili ve verimli işleyecektir, şeklinde yer bulmaktadır.

Yeni kamu hizmeti anlayışında, yönetimi, organizasyonları ve bireyleri yönlendiren temel ilkeler olan etik değerlere büyük önem verilmekte, bu değerlere bağlı bir yönetimin yolsuzlukları önlemede, kaliteli kamu hizmeti sunmada ve kamu yönetimine ve kurumlarına güveni sağlamada daha etkin ve başarılı olacağı kabul edilmektedir. Yönetim sisteminde etik değerlerin yerleşmesi, kamu gücünün yanlış veya kamu yararına aykırı olarak kullanılmasını engelleyen önemli unsurlar arasında yer alır. Bu doğrultuda, kendisine temel insani değerleri rehber edinen etik; yönetimde istenilir iyi nitelikteki ilke ve esasları, değerleri hedef almakta ve etik standartlar ile kamu gücünün kötüye kullanımına karşı önemli bir denge unsuru olmaktadır.

Kocaeli merkez ve ilçelerinde yapılan anket çalışmasında ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Yöntem kısmında da belirtildiği gibi, konusu etik davranış ilkelerine ne derece uyulduğunu belirlemek olan bir alan araştırmasında, anket yoluyla katılımcılardan sağlıklı ve doğru bilgiler elde etmek oldukça güçtür. Bu nedenle sorulan sorularda mümkün olduğunca “gayrişahsî” ifadelerle yer verilmiştir. Buna rağmen, pek çok soruda ankete katılanların %85 ve üzeri kısmı kurum personelinin etik davranış ilkelerine uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Ancak elde edilen bulguları test etmek amacıyla sorulan bazı sorularla daha sağlıklı verilere ulaşmak mümkün olmuştur. Örneğin “kurumumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınmaktadır.” ifadesine, katılımcıların %92,9’u katılmaktadır (Tablo 8). Ancak bu soruyu test etmek amacıyla sorulan “vatandaşlar nezdinde kurumumun imajı oldukça kötüdür.” ifadesine de, katılımcıların %62,9’u katılmaktadır (Tablo 9).

Alan araştırması sonucu elde edilen verilerden şu sonuçlara ulaşmak mümkündür:

1.Kurum personelinin önemli bir kısmı (%62,9) vatandaş nezdinde Tapu sicil müdürlüklerinin imajının kötü olduğunu düşünmektedir.

2.Katılımcıların %88,6'sı “etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmesi” görüşündedirler. Ancak günlük hayatta bunun uygulamaya geçirilmesi oldukça zordur. Çünkü “etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir durumun yetkili makamlara bildirilmesi”, “muhabirlik” veya “gammazcılık” olarak adlandırılmakta ve hoş karşılanmamaktadır.

3.Ankete katılanların %24,3'ü kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçlerin hizmet gerekleri dışında kullanıldığı, %31,4'ü ise Tapu Sicil Müdürlüklerinde sarf malzemelerinin temininde güçlük yaşandığı, bütçe imkânlarıyla temin edilemeyen sarf malzemelerinin dışarıdan temin edildiği (özellikle iş takipçilerinden) ve bunun temin edenlere karşı ayrıcalıklı muameleye sebebiyet verdiği inancındadırlar.

4.Kocaeli ilindeki Tapu Sicil Müdürlüklerinde çalışanların büyük bir kısmı (%78,6) etik dışı davranışlarda bulunanlara sert müeyyideler uygulanması görüşündedirler.

5.Ankete katılanların %22,8'i çıkar çatışması durumlarında bazı personelin özel çıkarlarını tercih ettiği, %18,6'sı Tapu Sicil Müdürlüğü personelinin bir kısmının mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalıştığı görüşündedir.

6.Katılımcıların %32,9'u, hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşiş) hediye alma yaşağının kapsamı dışında tutulmasını istemekte, %62,9'u ise kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışmalarında bir sakınca görmemektedirler.

7.Ankete katılanların %21,4'ü (görüş belirtmeyenlerle birlikte değerlendirildiğinde %38,5) kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personelin varlığına inanmaktadır.

8.Personelin yarısı yolsuzluk eylemlerini azaltmaya yönelik olarak tapu dairelerine yerleştirilen güvenlik kameralarının etik dışı davranışların azalmasında etkili olduğuna inanmaktadır. %58,6'sı ise kameraların personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırdığını belirtmektedir.

9.Ankete katılanların %32,9'u kurumdan ayrılan kamu görevlilerine, %21,4'ü ise iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapıldığı kanaatinde.

10.Personelin %54,3'ü mal bildirim uygulamasının, haksız mal edinimi konusunda kısmen etkili olduğu, bunu tamamen engellemediği görüşündedir. Ankete katılanların yarısı ise kamu görevlilerine imzalatılan “etik sözleşmesi”nin, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araç olmadığı kanaatinde.

11.Katılımcıların %75,7'si, etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılması gerektiğini ifade etmektedirler.

12.Kocaeli ilindeki Tapu Sicil Müdürlüklerinde çalışanların %80'i, personeli hizmet karşılığında hediye, bahşiş vb. kişisel çıkarlar sağlamaya iten en önemli etkenin maaşların yetersizliği olduğuna, %72,9'u bazı vatandaşlardan gelen taleplerin personeli etik dışı davranmaya ittiğine, %81,5'i ise personele yeterli maaş verilmesi durumunda etik dışı davranışların kendiliğinden sona ereceğine inanmaktadır.

Sonuç olarak; rüşvet ve yolsuzluk gibi kişisel çikara yönelik etik dışı davranışlar yalnızca Tapu Sicil Müdürlüklerinde yaşanan bir olgu olmayıp, diğer birçok kamu kurumunda buna benzer yozlaşmayı ifade eden durumlar yaşanmaktadır. Tapu Sicil Müdürlükleri personeli ve diğer kamu kurumlarında çalışan personelin, etik ilke ve standartlar çerçevesinde hareket etmesinin yolu adil ücret dağılımı, eğitim, bilgilendirme, denetim ve yaptırımdan geçmektedir. Kontrol ve müeyyidenin olmaması durumunda bu tür davranışlar, varlıklarını sürdürmeye devam edecektir.

KAYNAKÇA

Balkır, Z.G. (2008), "Kamu Yönetiminde Yeni Boyut: Kamusal Etik", www.kocaelibarosu.org.tr/dergi/?islem=goster&makale=44, 15/01/2008.

- Bauman, Z. (2001), Parçalanmış Hayat-Postmodern Etik Denemeleri, Çev. İsmail Türkmen, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Baydar, T. (2005a), “Yönetim Etiği Açısından İngiltere’deki Kamu Yönetimi Uygulamaları”, Türk İdare Dergisi, Yıl:77, S. 447, Haziran.
- Baydar, T. (2005b), “Yönetim Etiğine Genel Bir Bakış”, Türk İdare Dergisi, Yıl:77, S. 449, Aralık.
- Cevizci, A. (2002), Etiğe Giriş, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Pehlivan Aydın, İ. (2002), Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegema Yayıncılık, 3.Baskı, Ankara.
- Pieper, A. (1999), Etiğe Giriş, Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Seyyar, A. (2003), Ahlak Terimleri, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Şen, M.L. (1998), Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, M.L. (2005), “Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım İçin Yapılan Bağışlar”, 2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Bilge Matbaacılık, Sakarya.
- Yıldırım, C. (2000), Çağdaş Felsefe Sözlüğü, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Yüksel, C. (2005), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, C.1.