

Tapu Çalışanlarının Ruh Halleri'nin Yazarı Mesut MEZKİT İle Mülakât

Mülakatı Yapanlar

Gönül ŞAHİN MEZKİT*
g.feriha@hotmail.com

Rabia ÇAKI**
rabiacaki09@hotmail.com

Öz

"Medeni Kanununun 1007. Maddesinin Tapu Hizmetleri Çalışanları Üzerindeki Etkileri" adlı Yüksek Lisans Tezini "Tapu Çalışanlarının Ruh Halleri" adıyla kitaplaştıran Mesut MEZKİT ile kitabın amacı, kapsamı ve niçin bu çalışmanın yapıldığına dair konular üzerinde konuşuldu. Araştırmanın nerede yapıldığı, araştırmaya dahil olanların cinsiyet ve öğrenim durumları soruldu. Son olarak bulguların değerlendirilmesi ve bulgular üzerinden önerilerin neler olduğu mülakatta ele alındı.

Anahtar Kelimeler: Medeni Kanununun 1007. maddesi, tapu çalışanları, stres, rücu, gelecek endişesi, miras, Aydın.

Author Mesut Mezkit's Interview With Land Registry And Cadastre Workers

Interviewer

Gönül ŞAHİN MEZKİT* Rabia ÇAKI**

Abstract

" An interview is carried out with Mesut Mezkit who published a book named " Emotional States of Land registry and Cadastre Workers" upon his master thesis of " Effect of Civil Laws 1007th article on Land Registry and Cadastre workers" about the aim of thid book and why this research is carried out. Questions of where this research is carried out and genders of those who participated in research are asked. Finally all results are evaluated and which proposals can be made upon these findings.

Keywords: 1007th article of Civil Code, Land and Cadastre Workers, rescission, future concern, inheritance, Aydın.

*Yeni Fikir Dergisi/yazar/Yeminli Almanca Tercümanı

**Yeni Fikir Dergisi Yayın Koordinatörü

SORU: “MEDENİ KANUNUN 1007. MADDESİNİN TAPU HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ” ADLI YÜLSEK LİSAN TEZİNİZİ “TAPU ÇALIŞANLARININ RUH HALLERİ” ADIYLA KİTAPLAŞTIRDINIZ. BU ÇALIŞMAYI HANGİ AMAÇLA YAPTINIZ?

CEVAP: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü (TKGM), teknolojik olarak bir hayli mesafe almasına karşılık çalışanlarının özlük hakları, çalışma şartları, tapu müdürlüklerinin fiziki vb. durumları, aynı hızla iyileştirilemediği de bir vakıadır. Asıl konumuzu oluşturan Medeni Kanunun (MK) 1007. maddesinin tapu çalışanları üzerindeki etkisi; esas itibariyle bahsedilen özlük hakları, çalışma şartları, tapu müdürlüklerinin fizikî halleri gibi tapu çalışanlarını doğrudan alakadar eden hususların etrafında dönmesi, çalışan psikoloji açısından önem arz etmektedir. Tez konumuz da olan MK'nın 1007. maddesinin tapu çalışanları üzerindeki doğrudan veya dolaylı etkileri ileri boyutlardadır.

Bu çalışmanın temelini oluşturan “Medeni Kanunun 1007. Maddesinin Tapu Hizmetleri Çalışanları Üzerindeki Etkileri” isimli tezimizin bazı bilgileri güncellenmiş, gerekli görülen bir takım ilaveler yaptıktan sonra Tapu Çalışanlarının Ruh Halleri adıyla kitap haline getirdik.

SORU: BU ÇALIŞMAYI YAPARKEN AMAÇ VE KAPSAM KONUSUNDA HANGİ NOKTALARI ÖNE ÇIKARDINIZ? ÖNEM ARZ EDEN HUSUSLAR NELERDİR?

CEVAP: Bu araştırmanın amaç ve kapsamı konusunda şu noktaların vurgulanmasının önemi üzerinde durduk:

- Meselenin daha çok uygulama ile ilgili alanlarda görülmesi sebebiyle, bizâtihi çalışanların -uygulama sırasında- içinde buldukları sorunlar esas alınmıştır. “Halihâzırdaki hukuki baskı” ile “teorik olarak eşit işe eşit ücret anlayışı ile sürdürülebilir olduğu varsayılan hizmet sunumu” arasındaki ayrıma özen gösterdik.

- Araştırmada, MK'nın 1007. maddesinin “memur-amir; memur-memur ve memur- müşteri/vatandaş” ilişkilerindeki etkinin boyutları ele aldık.

- Tapu müdürlüklerindeki çalışma usul, esas ve şartları, çalışma şartları, işlem sevk esnasında davranış şekillerindeki ruh halleri, çalışanların uygulamalarından tespit edilmeye gayret ettik.

- Tapu müdürlüklerindeki stratejik plan ve program eksikliğinin yol açtığı kargaşa, eğitimlerin yetersizliği veya verilen eğitimlerin “yıllık verilen eğitim” gibi bir anlayışın çalışanlar üzerinde oluşmasının sebepleri üzerinde durduk.

- Tapu müdürlüklerindeki genel iş akışının objektif ölçülerden ziyade kişiye bağlı bir mekanizmanın işleyişi ve sevk ediciyi buna iten peşin hükmün sebepleri; bundan dolayı çalışanların sorumluluktan neden kaçtığı; sorumluluğu yükleyen amirin çalışanlarını ne kadar moral verip motive ettiği üzerinde durduk. Özellikle amirin vatandaş/ müşteri ilişkilerinden ne kadar etkilendiğini; buna bağlı olarak çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi için hangi yolu izlediğini, hüküm vermeden anlamaya çalıştık.

- Çalışanların işlem esnasındaki müşterinin psikolojik baskısından ne kadar etkilendiği ve bu etkilenmenin işlem sırasında hata yapma tehlikesi ele aldık. Bu durumda çalışanın işlemi yapma mecburiyeti ile ilgili kanunun baskısı altında girdiği stresin kendine ve etrafına verdiği olumlu - olumsuz tepkiler analiz etmeye gayret ettik.

- Özellikle yoğun iş temposu altında, çalışanların maruz kaldığı sıkıntıların ve

olumsuzlukların izalesi için sorun merkezli toplantıların yapılmasının sebepleri üzerinde durduk. Bu tür toplantıların da çareden ziyade geçici bir tedbir olması neticesinde amir - memur arasında görünen veya görünmeyen sıkıntının mevcudiyetinde, MK'nın 1007. maddesinin belirgin bir şekilde varlığını hissettirip hissettirmedeği analiz etmeye çalıştık.

•Araştırma yapılırken ana gayenin 1007. madde etrafında şekillenen tapu çalışanlarının iç dünyasını yansıtarak; çözüm merkezli bir duruş sergilenmeye çalıştık.

Araştırma bulguları, MK'nın 1007. maddesi çerçevesinde çalışanların mesleklerine bakışı ve kurum itibarı; amir - memur ilişkileri, stres ortamı, iş akışındaki düzensizlik, iç ve dış baskılar, ilk işlem geldiğinde çalışanın iç dünyasındaki sıkıntılar tahlil etmeye çalıştık. İşlem hazırlama sırasında dış faktörlerin işlem yapan memurun işini aksattırması ve hata yapmaya yönltilmesi gibi iş görenlere içten bir bakışla MK'nın 1007. maddesinin etkileri ve bunun neticesinde gelecek endişelerine projeksiyon tutulmaya gayret ettik. Çalışmanın sonunda, sonuç ve önerilere yer verdik.

SORU: TAPU VE KADASTRO ÇALIŞANLARININ PİRİ KABUL EDİLEN SERVER DEDE'NİN HİKAYESİNİ ANLATIR MISINIZ?

CEVAP: Elbette. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarını piri kabul edilen Server Dede'nin "Ser verip sır vermeyen" efsaneleşmiş hikâyesinin nakli, tapu sicilinin kıymetindeki hikmetin anlaşılmasında yardımcı olacaktır.

Şöyle ki: "Görevine çok bağlı bir Defterhane amiri olan Server Efendi, kayıtların muhafazası için defterlerin dışarı çıkarılmasına izin vermezdi.18.asrın sonlarına doğru, Anadolu'daki iki kasaba arasında meranın paylaşılammaması yüzünden ihtilâf çıktığı ve çatışma ihtimali bulunduğu haberi alınmış, bunun üzerine padişah Birinci

Mahmud (1730-1754) arazilerle ilgili defterleri istetmiş fakat hiç ummadığı bir cevap ile karşılaşmıştı.

Server Efendi, 'Fatih Sultan Mehmet Hazretleri'nin koyduğu kanuna göre, Defterhane'den gece vakti defter çıkarılması men edilmiştir. Hünkârım beni af buyursunlar. Defteri gece dışarı çıkartmam' cevabını vermişti. Bunun üzerine Padişah, Server Dede'yi idam ettirdi. Sabahleyin huzura kabul edilen sadrazam, defter emininin böyle davranmakla haklı olduğunu söyleyince, padişah bir gece önceki emrinin yerine getirilmemesi için yeni bir ferman gönderdi, ancak iş işten geçmiş ve Server Efendi'nin kellesi kesilmişti. Birinci Mahmud yaptığına pişman oldu ve görev kurbanı defter emininin, Defterhane'ye gömülmesini emretti"

Server Efendi'nin mezarı, o günden sonra Defterhane'de görev yapan memurlar için kutsal bir yer kabul edildi, efsaneleşti ve Server Efendi, memurların evliyası sayıldı.

Tapu Sicil Tüzüğü'nün (TST)'nün 84/a maddesi "Tapu sicilleri, Genel Müdürlük birimleri dışına çıkarılamaz" şeklindedir ve bu madde ile tapu sicillerinin daire dışına çıkarılması yasaklanmıştır. Bu çerçevede tapu ile ilgili işlemlerde "Server Dede anlayışının" devam ettiği söylenebiliriz.

SORU: YÜKSEK TEMPOLU İŞLEM YOĞUNLUĞU-YÜKSEK RİSK-DÜŞÜK ÜCRET VE GELECEK ENDİŞESİ YA DA ADİL OLMAYAN ÜCRET ANLAYIŞI TAPU ÇALIŞANLARINI NASIL ETKİLEMEKTEDİR?

CEVAP: Kamu kurumları arasında belki en çok çalışıyor olmasına rağmen, en az ücret alan meslek elemanları, tapu memurlarıdır. Hiçbir kurumun personeli tapu memuru kadar yoğun bir iş ortamında, risk ve sorumluluk altında çalışmamaktadır. Bugün tapu dairelerinin çoğu hükümet konaklarındadır. Hükümet konaklarından tapu ve nüfus müdürlükleri

çıkarıldığında bir kaymakamlık binasına giren vatandaş sayısında gözle görünür bir azalma olacaktır.

Tapu daireleri taşındıkları sokak veya caddeye anında bir hareketlilik getirmekte, canlılık kazandırmakta o bölgeye olan talebi arttırmaktadır. Tapu dairelerinin bu önemine karşın, ne devlet, ne kamuoyu tapu dairelerinin önemini idrak edebilmiş değildir. Bu öneme ve tapu memurlarının risk altında gün boyu ve hatta gece çalışmalarına rağmen aldıkları ücret nerede ise asgari ücret seviyesindedir. Pek çok kurumun fon, döner sermaye, komisyon ücreti, ek ders ücreti, fazla çalışma ücreti gibi akla gelmeyen pek çok yöntem ve yollarla memurlarına ek bir gelir katkısı bulunduğu halde, Tapu Çalışanları böylesi bir haktan mahrumdurlar. Şurası bir gerçektir: Personel ancak emeğinin karşılığını aldığına inanırsa dürüst çalışır. Personel maddi açıdan tatmin edilmediği sürece verilen hizmetle ilgili vatandaşın şikayet ve yakınmaları bitmeyeceği ortadadır.

Halbuki tapu müdürlüklerinde çalışanların motivasyonlarının sağlanmasında adil ücret yapısının çok mühim bir yeri vardır. Ücret yapısının kurulmasında, özellikle şu hususlara dikkat edilmesi gerektiğini düşünüyoruz:

- Ücretler çalışanların önem ve sorumluluklarına göre uygun ve adil olmalıdır,
- Ücretler çalışanları daha da verimli olmaya özendirmelidir,
- Bütün çalışanların anlayabileceği ve kabul edebileceği şekilde ayarlanmalıdır,
- Ücretler çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkilerin en iyi şekilde sürdürülmesine yardımcı olmalıdır,
- Uygulanan ücret politikaları kararlı ve güven verici olmalıdır,
- Ücret ödeme politikasının oluşturulması gerekir

SORU: ARAŞTIRMANIZIN AMACINDAN VE ÖNEMİNDEN BAHSEDER MİSİNİZ?

CEVAP: Bu çalışmanın temel amacı, MK'nın 1007. maddesinin tapu çalışanlarına rücu etmesinden dolayı stresli bir ortamda çalışmanın zorluğunu araştırmak ve çalışanların geleceğe yönelik endişelerini tespit etmek içindir. Yoğun iş temposunda çalışan tapu memurlarının ilgili maddeden nasıl etkilendiğini hangi faktörlerin ne ölçüde iş yapmayı güçleştirdiği araştırılarak işlenmiştir. Aydın ilindeki işlem yapmakla görevli tapu çalışanlarının reddi miras, kurum değiştirme, özel hayat gibi ana meselelerde ne düşündükleri yapılan araştırmadan tespit edilmiştir. Stresli iş ortamında çalışmanın zorluğuna dengesiz ücret politikaları ilave edildiğinde geleceğe yönelik kuşku- ların artacağını ifade etmek mümkün olacaktır. Ücretler, çalışanların önem ve sorumluluklarına göre uygun ve adil olmaz ise çalışma isteği strese dönüşecektir. Stresli ortamın gelecek endişesini tetikleyeceği aşikardır.

MK'nın 1007. maddesine dair farklı boyutları bir arada değerlendiren yerli bir kaynak teşkil etmesi ve tapuda işlem yapanların iç dünyalarındaki halini yansıtması açısından sistematik bir biçimde ortaya koyup çözüm önerileri sunuyor olması sebebiyle çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünmekteyiz.

SORU: SEÇTİĞİNİZ EVREN VE ÖRNEKLEM YÖNTEMİ ARAŞTIRMANIN SIHHATI AÇISINDAN YETERLİ MİDİR?

CEVAP: Tapuda işlem yapanları kapsayan araştırmanın evrenini, Aydın il merkezinde ve ilçelerinde faaliyet gösteren tapu müdürlüklerinde çalışan müdür yardımcıları, bilgisayar işletmenleri, uzman kadrosunda çalışanları, memur kadrosundaki çalışanlar, arşiv memurları ve bunların dışında işlem yapan 196 kişi

oluşturmaktadır. Evrenin belli olduğu durumlarda, mezkûr sayılar göz önünde bulundurulduğunda bu evrenlerden hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 alındığında yaklaşık 101 işlem yapan tapu çalışanına ulaşan bir örneklem yeterli olduğunu söyleyebiliriz. Araştırma için gerekli Valilik izni alınarak; bahsi geçen tapu müdürlüklerine ulaşılmıştır. Nazilli Tapu Müdürlüğü'nde ise Tapu Müdürünün yerine vekâlet eden müdür yardımcısının anket için zaman darlığından bahisle izin vermemesinden dolayı burada işlem yapan çalışanlara ulaşamadık. Bundan başka ankete katılmak istemeyen, rapor veya izinli olanlar ile iş yoğunluğu gibi ifade edilen sebeplerle 101 tapuda işlem yapan işgörene kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır.

SORU: MK'NIN 1007. MADDE ÇERÇEVESİNDE TAPU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ VE GELECEK ENDİŞESİNİ ARAŞTIRMAK AMACIYLA AYDIN İLİ TAPU MÜDÜRLÜKLERİNDE İŞLEM YAPANLARI KAPSAYAN BİR ANKET ÇALIŞMASI YAPTINIZ. KAÇ SORU SORDUNUZ? HANGİ SORULARA VERİLEN CEVAPLAR ÖNE ÇIKTI? BİRAZ DA BUNDAN BAHSEDER MİSİNİZ?

CEVAP: MK'nın 1007. madde çerçevesinde tapu çalışanları üzerindeki etkisini ve gelecek endişesini araştırmak amacıyla Aydın ili tapu müdürlüklerinde işlem yapanları kapsayan bir anket çalışması yaptık. Anket, birinci bölümde 35 soru, ikinci bölümde 7 demografik soruyla birlikte toplam 42 sorudan oluşmaktadır. 101 tapu çalışanı üzerinde yapılan çalışmada tapuda işlem yapan memurların MK'nın 1007. maddesinden kaynaklanan strese verdikleri tepkiler ölçülmeye çalıştık. Her yapılan işlemde, ilgili maddenin etkisinin boyutları ve geleceğe yönelik endişeler incelendi. Özellikle

“kurum değiştirme”, “reddi miras”, “tapu çalışanlarının evliliğe bakışı”, “zaman aşımı” gibi maddelerin çalışanlar üzerinde meydana getirdiği tesirin derecesi tespit etmeye çalışmıştık. Ayrıca anket esnasında müşterinin (vatandaş) çalışan üzerinde nasıl bir baskı unsuru olduğuna da şahit olduk. Anket formlarının değerlendirilmesinde Aydın ilindeki Nazilli ilçesi Tapu Müdürlüğü hariç diğer ilçelerdeki tapu müdürlüğü çalışanlarına anket formları dağıtılarak doldurmaları istedik, doldurulan formlar toplanarak değerlendirilmeye aldık. Toplamda 101 tapu çalışanı üzerinde yapılan anket çalışmasına işlem yapmadıkları için tapu müdürleri, imza yetkisi olmadığı için hizmetli ve işçi sınıfı gibi çalışanlar dâhil etmedik. Arşiv memurları ve idari bölümden müdür yardımcıları anket çalışmasının içine aldık. “Medeni Kanunun (MK) 1007. maddesini biliyor musunuz, MK'nın 1007. maddesini ilk öğrendiğinizde kurumda geleceğinizin olduğunu düşündünüz mü, kurum içi ilk eğitiminizde size öğretilen madde hangisidir, redd-i miras yapmayı düşünür müsünüz, MK'nın 1007. maddesinin geleceğinizi ipotek altına aldığına düşünüyor musunuz, MK'nın 1007. maddesini ilk öğrendiğinizde ne düşündünüz, MK'nın 1007. maddesinden dolayı imkânınız olsa başka kuruma geçmek ister misiniz, yapılan işlemlerdeki MK'nın 1007. madde sorumluluğunun zaman aşımı süresinin ne olmasını istersiniz, yüksek risk-düşük ücret çalışmalarınızı nasıl etkiler, Sigorta şirketlerinin tapu çalışanlarını sigorta yapmamları, sizi hangi ruh haline sokuyor, kendiniz veya çocuklarınızı tapu çalışanları ile evlendirmek isterseniz, tercihiniz ne olurdu?” gibi anket sorularıyla tapu çalışanlarının MK'nın 1007. Maddesinden dolayı içinde buldukları şartlar ve müşteri ilişkilerindeki strese sebep olan ortamın da varlığı dikkate alınarak değerlendirme yapmayı amaçladık. Tapuda imza sorumluluğu olup da işlem yapan memurlara; yaş, cinsiyet, öğrenim durumları gibi temel değişkenlerle birlikte kurum içi işleyişte

MK'nın 1007. maddesinin doğrudan veya dolaylı etkileri gibi sorular yönelttik. Bu ortamın MK'nın 1007. madde arasındaki münasebetin işlem yapan çalışana yansımaları ve gelecek endişelerini ne oranda etkilediği anket sorularına verdikleri cevaplardan anlamaya gayret sarf ettik.

SORU: ANKETE KATILANLARIN CİNSİYET ÖZELLİKLERİNDEN BAHSEDER MİSİNİZ?

CEVAP: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı ise şöyle: Erkek: 66 Kadın sayısı: 35 Buna göre ankete katılanların %65.3'ü erkek, %34.7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %18.8'i bekâr, %78.2'si ise evlidir. Cinsiyete göre evlilik durumu incelendiğinde ise erkeklerin %24.2'sinin kadınların ise %8.6'sının bekar olduğu belirlenmiştir. TKFM bünyesinde çalışanların yaklaşık %25'i kadın, %75'i ise erkeklerden meydana gelmektedir.

SORU: ÖĞRENİM DURUMLARI HAKKINDA DA BİLGİ VEREBİLİR MİSİNİZ?

CEVAP: Ankete katılanların öğrenim durumları ise şöyledir: Lise (9), Ön lisans(20), Lisans(62) ve Yüksek lisans(10).Buna göre ankete katılan tapu çalışanlarının %9.9'unun lise, %19.8'inin ön lisans, %61,4'ünün lisans, %9.9'unun ise yüksek lisans mezunu olduğunu tespit ettik.

SORU: TAPUDA HİZMET ÜRETENLER/ÇALIŞANLAR ÜZERİNE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR VAR MI?

CEVAP: Bizim yaptığımız alan ile ilgili olarak yapılmış herhangi bir çalışma mevcut değildir. Sahasında tek olma özelliğini taşımaktadır. Ama kurum bünyesinde akademik olmayan bir takım çalışmalar yapılmıştır. Şu husus

gözden ırak edilmemesi gerektiğine inanıyoruz:Tapu hizmeti, devletin egemenliği ile ilgili önemli bir alandır. Tapu Müdürlüklerinde halen yılda 6.500.000'den fazla tapu işlemi gerçekleştirilmekte ve ortalama 20 milyon civarında vatandaş tapu müdürlüklerinden hizmet almaktadır. Bu sebeple tapu müdürlükleri devlet ile vatandaşlar arasında önemli bir irtibat noktası ve köprü konumundadır.

SORU: TAPU MÜDÜRLÜKLERİNDE İŞLEM YOĞUNLUĞU ÇOK FAZLA OLMASINA RAĞMEN AYNI NİSPETTE PERSONEL ARTIŞI SÖZ KONUSU MU?

CEVAP: Takdir edersiniz ki, biz burada araştırmamızın sonuçlarını değerlendiriyoruz. Vereceğimiz cevaplar da buna göre olacaktır. Bu hususu ifade ettikten sonra söyleyebilir ki, Tapu Müdürlüklerinde oldukça fazla bir iş yükü bulunmaktadır. Personel sayısında önemli bir artış olmamasına rağmen, işlem sayısı hızla artmaktadır. Örneğin, 2003 yılında 2.730.432 adet işlem gerçekleşirken, 2008 yılında tapu müdürlüklerindeki işlem sayısı 6.584.783'e yükselmiştir. İşlem hacminin %141 artmasına karşılık, aynı zaman dilimindeki personel artışı ise sadece %21 civarındadır. 2003 yılında personel başına ortalama 506 işlem düşerken, bu rakam 2008 yılında yaklaşık iki katına çıkarak 1.006'yı bulmuştur. Bu veriler kitabımızda ayrıntılı olarak mevcuttur.

Ayrıca, tapu hizmetlerinden alınan harçlar sebebiyle, hazineye önemli bir katkı da sağlanmaktadır. Örneğin, 2008 yılında hazineye aktarılan miktar 2.156. 695.801 TL' dir. Kuruma aynı yıl hazine tarafından tahsis edilen bütçenin sadece 422.447.000 TL olduğu dikkate alırsa, TKGM'nin aldığı ödeneği yaklaşık dört katıyla hazineye geri iade ettiği düşünülebilir. Bu kadar yoğun bir işlemin yapıldığı tapu müdürlüklerinde halkın önemli bir kısmının ilgi alanına girmesine ve buradaki sorunların kamuoyunun ilgisini çekmesine

karşın, tapu çalışanlarının hangi şartlarda ve nasıl bir ruh halinde, kaç çeşit baskı altında kaldığına dair hemen hemen hiçbir çalışmanın yapılmaması; yapılırsa dahi çok sathi kalması; yani sorun/mesele merkezli olmaması dikkat çekicidir. Medeni Kanununun 1007. maddesinin çalışanlar üzerindeki etkisinin hangi boyutlarda olduğunu gösteren müşahhas (somut) verilerin olmaması; sadece etik gibi konularda araştırmaların yapılması; bunun da dış etkenler şeklinde olması; ayrıca üzerinde durulması icap eden bir konuyu olduğunu düşünüyoruz.

SORU: TKGM BÜNYESİNDEKİ ÇALIŞMALARDAN BAHSEDERSEK...

CEVAP: Evet, TKGM’de yapılan muhtelif çalışmalar vardır. Buradaki çalışmalar genellikle, Kalite Yönetim Sistemi kapsamında bölge müdürlüklerinde nezdinde oluşturulan “iyileştirme” takımı oluşturma çabaları olup, akademik bir hüviyeti yoktur. Bu sadece TS EN ISO 9001: 2008 ölçülerine/ standardına göre kurulmuş “Kalite Yönetim Sistemi” çerçevesinde yapılan çalışmalardır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nün (TKGM, 2013) Uygulamalar bölümünde “Kalite Yönetim Sistemi” problem havuzlarında yer alan 194 konu esas alınarak yapılmış bölge müdürlüklerindeki çalışmalardan bazıları şunlardır:

Diyarbakır Tapu ve Kadastro VII. Bölge Müdürlüğü (Ocak-2012), Bursa Tapu ve Kadastro IV. Bölge Müdürlüğü (Ocak-2012), Gaziantep Tapu ve Kadastro XIII. Bölge Müdürlüğü (Aralık-2011), Trabzon Tapu ve Kadastro IX. Bölge Müdürlüğü (Şubat-2012), Antalya Tapu ve Kadastro VI. Bölge Müdürlüğü (Şubat-2012), Edirne Tapu ve Kadastro XIV. Bölge Müdürlüğü (Ocak-2012) bünyesinde yapılan “Kalite Yönetim Sistemi” çerçevesinde gerçekleştirilen iyileştirme takım çalışmalarında ana eksen problem havuzlarıdır. Bu sebeple çalışanların sorunlarına yukarıdan aşağıya (Tümdengelim) metodolojisi uygulanmıştır.

Çalışanların sorunlarının merkezine (MK 1007. maddesi anlamında) ışık tutacak bir çalışmadan bahsetmek mümkün değildir. Daha ziyade amirler tarafından oluşturulan iyileştirme takımlarının oylamalarında öne çıkan bazı hususlar şunlardır:

1- “Daire İçi Görevlendirmenin Adil ve Objektif Olarak Yapılmaması, İş Yükü Dağılımının Düzensiz Olması” (Gaziantep Tapu ve Kadastro XIII. Bölge Müdürlüğü: Aralık-2011),

2- “Personelde Görülen Moral Bozukluğu, Olumsuz Düşünce, Stres Ve Motivasyon Eksikliği vb. Sebeplerden Aidiyet Duygusunun Azalması Dolayısıyla Verimliliğin Düşük Olması” (Trabzon Tapu ve Kadastro IX. Bölge Müdürlüğü: Şubat2012),

3- “Personelde Eğitim Ve Motivasyon Eksikliği” (Edirne Tapu ve Kadastro XIV. Bölge Müdürlüğü: Ocak-2012),

4- “Adaletsiz İş Dağılımı” (Antalya Tapu ve Kadastro VI. Bölge Müdürlüğü: Şubat-2012),

5- “Görev Tanımlarının Net Olarak Belli Olmasına Rağmen Adaletli İş Dağılımı Olmaması”dır (Bursa Tapu ve Kadastro IV. Bölge Müdürlüğü: Ocak-2012)

Görüldüğü üzere bu tür eğitim çalışmalarında ve kısıtlayıcı problem havuzlarına rağmen; en çok oyu alan maddelerin çalışan merkezli olması, dikkat çekicidir. Dolayısıyla çalışan psikolojisinin dikkatle izlenmesini gerektiren bir durumunun varlığından söz edilebilir.

Ancak “yolsuzluk” ve “etik” konulu çalışmalarda objektif ölçülerle subjektif yaklaşımların sorunları halletmediği de ortadadır. Çalışan merkezli bir çalışmadan ziyade hizmet alanlara yönelik birtakım hükümlerin derde deva olmadığı görülmektedir. Son yıllarda tapu sicil müdürlüklerinde yaşanan rüşvet olaylarını değerlendirmek ve tapuda görevli memurların bu olaylardan nasıl etkilendiğini belirlemek amacıyla Türk İmar Sen’in 2008 yılında yaptığı bir çalışma var. Yapılan çalışmada iki husus öne çıkmaktadır: Birincisi,

tapu sicil memurlarının, kendi kurumlarındaki rüşvet haberleri ve kurumun itibarının giderek bozulmasından olumsuz etkilenmeleri (Ankete göre, memurların %77'si tapudaki rüşvet haberlerinden olumsuz etkilenmiş halde), ikincisi, bu kurumda çalışan memurların çoğunluğuna vatandaşlarca rüşvet teklif edilmiş olmasıdır (Buna göre, tapu çalışanlarının %41'ine 10'dan fazla, %38'ine 5'ten fazla, %21'ine ise 1 kez rüşvet teklif edilmiştir. Üstelik bu rüşvet tekliflerinin %48'i, usulsüz bir işin görülmesi için yapılmıştır. Ankete katılanların %39'una rutin bir işlemi yapmaları için bile rüşvet teklif edilmiş olması da, anketin bir diğer çarpıcı bulgusudur). Asıl çalışma sahalarının, çalışanları etik dışı davranışlara iten veya böylesi bir ortama zemin hazırlayan şartların araştırmaya muhtaç olmasıdır.

SORU: SİZE GÖRE ARAŞTIRMANIZDAKİ EN ÇARPICI HUSUS NEDİR?

CEVAP: Dediğimiz gibi biz burada araştırmanın sonuçlarını yorumluyoruz. Kendi yorumumuzu değil. Buna göre, köklü bir kurumun çalışanlarının nasıl etkisizleştirildiği elde edilen verilerden anlaşılmaktadır. Dünya üzerinde derin tarihi köklere sahip bir milletin en mühim kurumlarından olan TKGM bünyesindeki tapu çalışanlarında unutulmuşluk ve değersizlik hissiyatının varlığı; araştırmadaki en önemli bulgulardandır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular ile MK 1007. maddesinin tapu çalışanları üzerindeki olumsuz etkileri ve gelecek endişesini önlemeye yönelik çözüm önerileri şu şekilde sıralanabilir:

Araştırmada elde edilen önemli bir bulgu, çalışanların büyük çoğunluğunun, MK'nın 1007. maddesinin gelecekteki ipotek altına aldığına düşünmesi (%82.2), MK'nın 1007. maddesini ilk öğrendiklerinde kurum değiştirme arzuları (%78.2) ve bundan dolayı

imkânları olsa kurum değiştirme taleplerinin yüksekliği (%86.1) çok önemli bulgulardandır. Özellikle yapılan işlemlerdeki MK 1007. maddede sorumluluğunun en fazla 10 yıl ile sınırlandırılmaları yönündeki beyanları (%88.1) bu meselenin ne kadar acil olduğuna işarettir. Her ne kadar bu tezin hazırlanması sırasında TBMM görüşülerek çıkan Torba Yasası'nda sorumluluğun 10 yıla indirilmesi çalışan açısından bir kazanç olsa da, çalışma şartlarının zorluğu, yüksek riske karşılık düşük ücret vb. gerçekler, değişmemektedir.

Yine tapu çalışanlarının en büyük sorunlarından birisi de özlük haklarındaki denge-sizliktir. Yoğun ve yüksek risk nispetine göre en düşük maaşla kamu hizmeti ifa etmeleri, çalışmalarını çok olumsuz etkilemesi (%88.1), buna karşılık tapu çalışanlarının aldıkları maaşlarını da son kuruşuna kadar hak ettiklerini düşünmeleri (%97.03) esas itibariyle bu çalışmanın en önemli bulgularındandır.

Müşteri (vatandaş) zihninde döner sermayeden pay aldığı düşünülen; ancak hiçbir zaman tapu çalışanına dönmeyen döner sermayeden pay almak da çalışana ayrı bir şevk ve itici güç olacağı (81.2), sigorta şirketlerinin tapu çalışanlarını sigorta yapmamaları (%87.2), tapu çalışanlarını rencide ettiği gözlemlenmektedir. Aslında bu araştırmada en dikkat çekici ve üzerinde düşünülmesi icap eden konu, tapu çalışanlarının evlilik ile ilgili görüşleridir. Kendilerinin veya çocuklarını tapu çalışanları ile evlendirmek istememeleri (%80.2) tapu çalışanları açısından çok ağır bir bulgudur. Tapu müdürlüklerinde maddi bir karşılık olmadan müdür vekilliği yapılmasına, çalışanların sorumluluğunun karşılığını *almadan* müdür vekilliği görevini üstlenmek istememeleri (%81.2) ve yine başka kurumların yaptıkları hataları tapu çalışanlarının üstlenmesi (noter gibi) ayrı bir sıkıntı ve sorumluluk (%92.1) kaynağıdır.

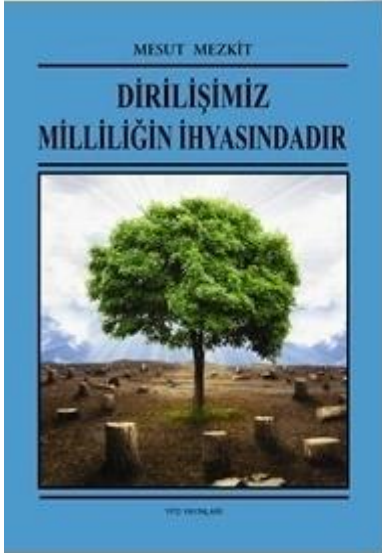
Resmi verilere göre kurumdan ayrılmaların azalması; esas itibariyle muvafakat verilmemesi, kurumlar arası geçişlerin zorluğu

vb. sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü, araştırmadaki donelerden bu netice çıkmaktadır. İktidar mevkide-kilerin muhtelif sebeplerle tapu çalışanlarına *farklı* bakmaları; astları baskı altına almaktadır. Bu, sorunu daha da derinleştirmektedir. Zaman zaman sorumluluk makamındakilerin, tapu

çalışanlarının ücretlerini hak etmediği yönündeki meclis konuşmalarının basına yansımaları işlem yapan personelin özlük hakları cihetinden açmaza sürüklemektedir. Ayrıca, kırıcı bir söylem olduğu da dikkatlerden kaçmamaktadır.



**MUHAFAZAKÂR DEĞİŞİM:
TÜRKİYE'NİN GELECEK VİZYONU**



**DİRİLİŞİMİZ MİLLİLİĞİN
İHYASINDADIR:
YENİ BİR MUŞTUNUN
HABERCİSİ**



**"NEO-CON"İZMİN
EMPERYALİST FİKRİ**



SORU: SON OLARAK BU ÇALIŞMANIZLA HANGİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ SUNDUNUZ?

CEVAP: Çözüm Önerilerimizi şöyle sıralayabiliriz.

Öncelikli olarak yapılması gereken MK'nın 1007. maddesinin etkisi asgariye indirilmelidir. Bu konuyla alakalı çalışmalar mevcuttur. Mer'i mevzuata göre tapu çalışan torunlarını bile ipotek altına alan kanun maddesinin tadiline acilen ihtiyaç olduğu ortadadır.

TBMM'de görüşülüp Torba Kanunu'nda yasalaşan zaman aşımı süresinin 10 yıl ile sınırlandırılması olumlu bir gelişme olmakla birlikte yetersiz olduğu bir vakiadır. Köklü bir çözüm bulunacak ise, bu zamanın beş yıl ile sınırlandırılması; hatta mümkün ise kaldırılması acilen alınması gereken tedbirlerden birisidir. Eğer çalışandan kaynaklanan bir sui-istimal var ise bununla alakalı kanunlarımız açıktır. Bu tür yolsuzluğun üzerine gidilerek gerekli ceza-i müeyyide, işlemi yapana rücu ettirilerek mesele hal edilecektir.

Tapu çalışanlarının kurumlarına bağlılıklarını pekiştirecek maddi ve manevi tedbirlerin alınması elzemdir. Bu maddeyi ilk duyduğunda kurum değiştirmeyi aklına koyan bir kişinin fikrinin olumlu yönde değişmesi, ilgili maddenin çalışan lehine tadil edilmesiyle mümkündür. Ancak, sadece MK'nın 1007. maddesindeki kısmi tadilat, yoğun iş temposuyla çalışanlara özlük haklarında iyileştirme olarak yansımaz ise çok da etkili olacağı şüphelidir. Dolayısıyla tapu çalışanlarının özlük hakları mutlaka iyileştirilmelidir. Yüksek risk düşük ücret, modern köle anlayışına tekabül etme tehlikesi göstereceğinden; bu hususun mutlaka düzeltilmeye ihtiyacı vardır. En çok para kazandıran bir kurumun personeline döner sermayeden tek kuruşun bile dönmemesi "savaşma; kaç" düşüncesini hâkim kılacaktır. İşlem başı alınan döner sermayeden tapu

çalışanına verilecek küçük bir payın moral ve motivasyonunu nasıl etkileyeceği, stresin nasıl eksi yönde eğilim göstereceği görülecektir. Ama, asıl mühim nokta ise tapu hizmetlerinin teknik meslek sınıfına dahil edilmesi hususudur.

Tapu çalışanlarının şevkini artıracak temel etki, çalışanların kurumlarını sahiplenmesini temin edilme meselesidir. Bu bağı güçlendirecek, sahipsizlik duygularını izale edecek iletişimsizlik sorunu halledilmelidir. Çalışanların sorunlarını çözümüne yönelik niyet ve hareketlerin varlığı öncelikle yapılması gerekenlerdendir. Bundan kastın ivedilikle âdil bir ücretlendirme sisteminin tesisidir. Çok yoğun ve stresli ortamda çalışmanın karşılığı itilmiş ve sahipsiz bir memur anlayışına yol açan sebeplerin ortadan kaldırılması acil çözüm bekleyen sorunlardandır. Eşit işe eşit ücret prensibince tapu çalışanına verdiği emek ve üstlendiği sorumluluğa göre maaş sistemine geçilmelidir. Daha az iş yoğunluğu ve riski olan diğer kurumlar arası maaş dengesizliği giderilmelidir. Tapu çalışanları sıradan memur değil, meslek grubu sınıfına dahil edilerek maaş dengelenmesi sağlanmalıdır. Buna ilaveten en çok gelir teminin eden kurumunun çalışanlarına döner sermayeden pay dağıtılması da ehemmiyet arz etmektedir.

Tapu çalışanına aidiyet hissini verilmesi zaruridir. Bu da personele sahip çıkmakla mümkündür. Bir insanın, iyi ve kötü gününde yanında olmayan bir kuruma bakış açısıyla, tam tersi bir durum sergileyen bir kuruma bakış açısının aynı olmayacağı aşikârdır. Düğününden habersiz, ölümünde teselli bulamayan bir tapu çalışanında -haklı olarak- ne zaman sahip çıkılacağı duygusu hakim olacaktır. Bunun için çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, sosyal hakların düzeltilmesi gibi tedbirlerin alınarak; bu kapsamda başarılı personeli ödüllendirme gibi çalışmaların yapılması mümkündür. Yine, çalışanların özel günlerinin hatırlanması, izin gibi uygulamaların yapılması aidiyet hissini kuvvetlendirecektir. Şurası bir

hakikattir ki, sahip çıkılan bir tapu çalışanının kendi kurumunu sahiplenmesi kadar doğal bir şey olamaz. Şimdiye kadar MK'nın 1007. maddesinden mağdur olanlara sahip çıkılmadığı ortadadır.

Öncelikle maddi konularla birlikte tapu çalışanları mutlaka sigortalanmalıdır. Bir fon oluşturularak gayri ihtiyari yapılan hatalardan dolayı cebinden para ödemek zorunda kalanların başka yollara tevessülü önlenmelidir. Nasıl ki birçok kurumda vezne tazminatı var ise tapu çalışanına da işlem tazminatı adım altında günlük yapılan hataları izale edici aylık ödemeler yapılmalıdır.

Tapu kurumları işlem riski açısından yüksek müesseseler oldukları için stresi tetikleyen ortamın varlığı da o kadar fazladır. Bundan doğabilecek zararları azaltmanın en iyi yolu personelin çalışma şevkini artıracak tedbirlerin alınmasıdır. Bu çok zor bir konu değildir. Bu iş, tapu çalışanların amirlerine düşmektedir. Sabah geldiklerinde "öteleyici" bir davranış değil; "kazandırıcı" bir tutum sergilenmelidir. Bu da basit cümleciklerle mümkündür. Ancak görünen o ki sirke satan bir amir tipinin varlığı daha işlem yapmaya başlamadan kışkırtıcı ortamın varlığına delâlettir. Bu husus tespit edilirken "olağan" toplantıların ne sıklıkta yapıldığına bakmak yeterli olacaktır. Kaç tane tapu müdürlüğünde mutad/olağan personel toplantısı yapıldığı (ayda bir veya hiç hatırlamadığını beyan edenlerin oranı yaklaşık %86,2'dir) araştırma sonuçlarından anlaşılabilir. Tapu müdürlüklerinde tespit edilecek bir günde haftalık mutlaka -beş dakika bile olsa- personel ile değerlendirme toplantısı yapılmalıdır (Çok büyük müdürlüklerinde bölünerek yapılabilir). Bu hususun çok önemli oluşu düşünülmektedir. Tapu müdürlüklerinde toplantı genellikle sonuç odaklıdır. Yani ortada sorun olduğunda sorunu tartışmak değil; sorunu "niye yapıldığını" ifade etmeye yönelik tertip edilen konuşma ortamları vardır. Bu, çare değildir. Neticede tapu mü-

dürlüklerinde personeli sahiplenici toplantıların yapılması elzemdir.

Burada belirtilmesi gereken diğer bir hususun da vatandaş baskısı ve üst kademe baskısıdır. Bu meselenin, amirler tarafından tapu çalışanına yansıtılmadan çözüme gayreti içinde olunması, esastır. Bu noktada vatandaş ve üst baskıya göğüs ger(e)meyen amir, topu taca bile atmadan doğrudan memura yüklemesi; işin içinden çıkılmaz hal almasına zemin hazırlamış olmaktadır. Aslında, amirin bu tür baskılara engel olarak çalışanın yanında yer alması gerekir iken; bu husustaki (istisnalar genel kurala aykırılık teşkil etmez) sıkıntıların varlığı da göz ardı edilmemelidir. Ortada hukuksuz bir durum var ise çözmek ilgili amirlerle düşmektedir.

Tapu müdürlüklerindeki göstermelik eğitimlerin gerçek manada eğitimlere dönüştürülmesi gerekmektedir. Tapu müdürlükleri uygulama makamıdır. Böylesi bir durumda, mevzuatın çok değişkenli olmasına sebep teşkil etmektedir. Değişkeni çok bir kurumda personelin niteliği de önemlidir. İşlem yoğunluğu vb. sebeplerden dolayı TST bile gerçek manada çalışanlar tarafından ya okunmamış veyahut da üstün körü geçilmiştir. Gerçekte, TST, TKGM'nin anayasasıdır. İşlemler, buna göre yön aldığından eğitimlerin ne kadar mühim olduğu ortadadır. Dolayısıyla tapuda işlem yapan personelin donanımlı olması kaçınılmazdır. Bunun için kurum içi eğitimlerin yapılması zorunluluktur. Bu da olağan toplantıların yapılmasıyla mümkündür. Bu hususa çok önem verilmesi gerekliliği araştırma sonuçlarından çıkmaktadır. Verilmez ise, tapu müdürlüklerinde "usta-çırak ilişkisinde ustanın her bildiği doğrudur" ilkesinden yola çıkılarak yapılan işlemlerde hata oranının çok yüksek olacaktır. Bu hususun halledilmesi, kurum amirlerinin teşvik ve tertibiyle yapılan eğitimli-motivasyonlu toplantılarla mümkündür.

Diğer bir husus ise noterlerin verdikleri hatalı vekâletnamelerden tapu müdürlüklerinin sorumlu olması meselesidir. Yine buna

benzer kurumların hatalı evrak düzenlemeleri tapu çalışanlarını mesuliyet altına sokmaktadır. Bu gibi kurumların hatalı belge tertip etmelerinin önüne geçilmeli; özellikle hatalı evrak sorumluluğu düzenleyene ait olmalıdır. En son uygulayıcı makamın tapu olması, hazırlayıcıları sorumluluktan kurtarmamalıdır.

2013 tarihli TST 88. maddesi şu şekildedir: "Madde 88 – (1) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, mahkemeler, icra müdürlükleri, bankalar ve özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenlenen aynî veya kişisel hakkı sona erdirecek nitelikteki belgeler, tapu işlemi için elden ibraz edilemez. Bu belgeler 7201 sayılı Kanun hükümlerine göre müdürlüklere tebliğ edilir.

(2) Birinci fıkra gereğince, tapu işlemlerine yönelik düzenlenen belgelerde silinti, kazıntı ve çıkıntı yapılamaz."

Tapu müdürlüklerine gelen terkin müzekkereleri "7201 sayılı Kanun hükümlerine göre müdürlüklere tebliğ edilir" hükmüne göre işlem görmektedir. Dolayısıyla ilgili kuruma güvenerek telefon vb. ile teyit alma ihtiyacına gerek kalmadan terkinin yapılabilmesi gerekmektedir. Ancak, tapu çalışanlarına yönelttiğimiz "Zimmet veya resmi mektupla gelen terkin müzekkereleri için ilgili kurumdan teyit alma ihtiyacı hissediyor musunuz?" sorusuna %81.2 gibi yüksek oranda ilgili kurumdan teyit alma ihtiyacının hissedilmesi cevabının verilmesi, tapu çalışanına göre ilgili TST, maddesinin meseleyi

çözmediği görülmektedir. Neden çözmediğini, ilgili kurumların bu belgeleri gönderirken özensiz bir tutum sergilemesinden kaynaklanmaktadır. Meselâ, bazı icra müdürlüklerinde hâlâ avukatların sekreterlerine posta yaptırması bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Bu hususlarda ilgili kurumların hassasiyetlerinin gözden geçirmesi lazımdır. TKGM, bu tür kuruluşlarla devamlı işbirliği içinde kalarak; sorunları çözme iradelerini sergilemeleri gerekmektedir.

Son olarak MK 1007. maddesinin tapu çalışanları üzerindeki etkisi ve gelecek endişesi ile alakalı emlakçı veya aracı baskısının çalışanlar üzerindeki etkilerine temas etmekte fayda vardır. Bu konu hâlâ çözülememiştir. Dolayısıyla emlakçılık mesleği ya da emlak danışmanlığı belirli kıstaslara göre yeniden düzenlenmelidir. Takipçilik adı altında yürütülen emlakçılık, mutlaka disipline edilerek kayıt altına alınması gereken bir sorundur. Tapu çalışanlarını en çok strese sokan sorunların başında gelen emlakçılık adı altında yürütülen takipçilik mesleği Emlak Müşavirliği adıyla kayıt altına alınarak kayıt dışılığın önüne geçilmelidir. Böylece emlakçılık mesleğine güven de sağlanır. Bu noktada TBMM'nin bu hususla alakalı çalışması mutlaka bir neticeye bağlanmalıdır. Yani Emlak Danışmanlığı Kanunu bir an önce çıkarılmalıdır. Böylece hem kayıt dışılığın önüne geçilmiş olunur hem de en çok şikâyet konusu olan emlakçılığa yönelik eleştiriler azalmış olur.