



Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararlarında Kurumsal Söylem Çözümlemesi

Songül İLBAŞ¹

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararlarında Kurumsal Söylem Çözümlemesi

Corporate Discourse Analysis in the Board Decisions of the Human Rights and Equality Institution of Turkey

Özet

Abstract

Söylem ve söylem çözümlemesi dilbilim çalışmalarında çokça yer verilen konulardan biridir. “Kurumsal söylem (corporate discourse)” ise bugüne kadar dilbilimcilerden ziyade yönetim ve organizasyon, işletme ve reklamcılık gibi alanların araştırmacılarının ilgisini çekmiştir. Bununla birlikte bir söylem türü olarak kurumsal söylemin de dil araştırmalarının konuları arasında yerini alması beklenir. Kurumsal söylemi, kurumun her türlü yazılı ve sözlü iletişim faaliyetleri olarak özetleyebiliriz. Dolayısıyla kurumsal söylem için önemli kavramlardan biri “iletişim”dir. Bu konuda dikkat edilmesi gereken diğer kavram ise “kurumsal kültür”dür. Bu çalışmada kurumsal söylemle ilgili tanımlar ve görüşler açıklandıktan sonra Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun kurul kararlarından seçilen örnekler söylem çözümleme yaklaşımları kapsamında çözümlenmiştir.

Discourse and discourse analysis is one of the subjects that are widely covered in linguistics studies. “Corporate discourse”, on the other hand, has attracted the attention of researchers from fields such as management and organization, business and advertising, rather than linguists. However corporate discourse as a type of discourse is expected to take its place among the subjects of language studies. We can summarize the corporate discourse as all kinds of written and verbal communication activities of the institution. Therefore, one of the important concepts for corporate discourse is “communication”. Another concept to be considered in this regard is “corporate culture”. In this study, after the definitions and opinions about corporate discourse were explained the examples selected from the board decisions of the Human Rights and Equality Institution of Turkey were analyzed within the scope of discourse analysis approaches.

Anahtar Sözcükler: Söylem, söylem çözümlemesi, kurumsal söylem, kurumsal söylem çözümlemesi, kurumsal kültür

Key Words: Discourse, discourse analysis, corporate discourse, corporate discourse analysis, corporate culture

Makale Türü: İnceleme

Paper Type: Review

1. Giriş

Söylem ve söylem çözümlemesi dilbilimin dikkat çeken konularındandır. Bu konuda pek çok çalışma yapılmıştır ancak bu çalışmanın konusu olan “kurumsal söylem” dilbilim çalışmalarında yer almamıştır. Kurumsal söylem çözümlemesine geçilmeden önce aşağıda söylem, kurumsal söylem ve söylem çözümlemesiyle ilgili başlıklara yer verilmiştir.

¹ Öğr. Gör. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çavdır Meslek Yüksekokulu, songulilbas@gmail.com, 0000-0002-4525-347X.

Kurumsal söylem çözümlemesi yapabilmek için öncelikle kurumsal söylemin bir söylem türü olarak özelliklerinin tespit edilmesi gerekir. Farklı alanlarda yapılmış çalışmalar olsa da kurumsal söylem üzerine çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan hareketle kurumsal söylemin özellikleri ilgili başlıkta incelenmiştir. Daha sonra Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) kurul kararlarından örnekler söylem çözümlemesi kapsamında değerlendirilmiştir.

2. Söylem

Dilin sosyal yönü hemen hemen bütün dil tanımlarında vurgulanmıştır. Dil üzerine yapılan çalışmalar genellikle dilin dilbilgisel özelliklerine yoğunlaşmıştır. Ne var ki dil, dilbilgisi kullarlarından ibaret basit bir sistem değil özellikle “anlam” boyutu düşünüldüğünde oldukça karmaşık ve gizemli bir yapıdır. Bununla birlikte dilin insanla ve toplumla ilişkisi de düşünüldüğünde bu gizemli yapının yüzeyde ifade ettiklerinin yanında derinlerde ifade etmek istediği başkaca şeylerin de olduğu düşüncesi doğmuştur. Bu düşünce dilbilim çalışmalarının yönünü “söylem (discourse)” alanına çevirmiştir.

Söylem kavramı pek çok bilim alanına konu olmuştur. Farklı bilim alanlarının söylemin farklı yönlerini öne çıkarmasıyla söylem tanımlarının da oldukça çeşitlendiğini söylemek mümkündür. Farklı kuram ve kuramcıların söyleme bakış açılarının farklı olması da bu çeşitliliğin sebeplerindendir elbette.

Söylem için çeşitli kaynaklarda birden fazla ifade kullanılmıştır. Bunlardan bazıları; söyleniş, söylev, söz bilimi, etkili söz söyleme sanatı, anlatım biçimi, ideoloji, kavramsal dizge, birey dili (ideolekt), biçem, dil, bakış açısı, sav, görüş vb. ifadelerdir.

Vardar söylemi şöyle tanımlar; “1. Söz; dilin sözlü ya da yazılı gerçekleşmesi, konuşan bireyin kullanımı. 2. Sözce; bir ya da birçok tümceden oluşan, başı ve sonu olan bildiri. 3. Tümce sınırlarını aşan, tümcelerin birbirine bağlanması açısından ele alınan sözce” (2003: 179).

İmer vd. ise söylemi “dil toplumsal boyutu vurgulandığında söylem, “dilsel büyüklüğüne bakılmaksızın (tek sözcük, tümce, paragraf vb.) işlevsel iletişim değerli bir birim olarak tanımlanabilecek sözce” olarak tanımlar (2011: 226).

Söylemin Türkçe tanımlamalarındaki çeşitlilik Batılı araştırmacıların çalışmalarında da görülür. Günay, kitabında farklı araştırmacılar tarafından tespit edilen pek çok tanımın olduğunu bahsetmiştir. Bu tanımlardan ve söylem üzerine yapılan çalışmalardan hareketle şu noktalara dikkat çekmiştir: “Dilsel bir birimle gerçekleşen söylem, bir şey hakkındadır ve alıcı, verici ve / veya konunun varlığını içerir. Özetle her söylemin bir öznesi, bir alıcısı ve bir konusu vardır. Bir söylem, vericiye ait güç değerlerini; konuşma biçimi, tutumlar, davranışlar, yargılar, düşünsel tutumlar gibi vericinin kendi değer yargılarını yansıtır ve her söylemde verici bir bakıma yeniden kendini oluşturur. Söylem, “tutarlı bir dizgedir ve çoğunlukla iç ve dış bağlama gönderimde bulunur” (2013: 25). Günay’ın söylem tanımı ise “konuşan kişinin kendi sözceleme durumları içinde ürettiği bir dilsel edim” şeklindedir (2013: 26).

Gee'ye (2005) göre söylem; sosyal bir kurum olarak kabul gören dilin bireysel kullanım, düşünme, değerlendirme, yorumlama, eylem ve etkileşimlerin uygun zamanda, uygun bağlamda ve uygun araçlarla ifade edilmesi ile oluşmuş dilsel yapılardır. Birey söylemlerinde; bir sosyal gruba ya da ağa üyelik, ilgililik, yakınlık ya da karşıtlık, yargılayıcı ya da değerlendircilik gibi bakış açıları ile kendini konumlandırır (Akt. Gür, 2011: 18).

Parker (1992) ise söylemi; birbirleri ile ilişkili metinlerden oluşan, onların üretimi, anlamlandırılması ve yayılması ile bir nesne haline gelen dilsel yapılar olarak görürken -diğer tanımlardan farklı olarak- "birbirleri ile ilişkili metinlerden oluşma" şartını ileri sürerek söylemin oluşması için; birçok metnin birleşmesinin ve birbirleri ile ilişkili olmasının gerektiğini belirtir (Akt. Gür, 2011: 19).

Yıkılmış'a göre söylem tanımlarının şekillenmesini sağlayan en önemli gelişme dilbilimin, antropoloji, etnoloji, sosyoloji, siyaset, psikoloji ve psikanaliz gibi beşerî bilimlerle olan disiplinler arası münasebetidir (2021: 33). Bu bilim alanlarının bakış açıları sayesinde söylemle ilgili düşünceler netleşmiş ve bu alandaki araştırmalara da farklı kapılar açılmıştır. Turan, konuyla ilgili tezinde daha önce yapılan söylem tanımlarından hareketle kendi tanımını "belli bir bağlamda gerçekleştirilen dil kullanımının sonucu ya da düşünsel / zihinsel tutumun söze yansıması" olarak yapmıştır (2023: 10). Elbirlik ve Karabulut da söylemin "Söylem, bir bildirişimde gün yüzüne çıkmış olan görülen ve duyulan biçimler ağı" olduğunu söyler (2015: 47).

Kendi içinde bir sistem olan "dil"den farklı olarak söylem, hareket halindeki dil olarak ifade edilir. Dil toplumsal hayatın hemen her alanında önemli bir role sahiptir ancak söylem terimi daha da geniş bir anlama sahiptir.

Konuya ilgi duyan hemen her araştırmacının bir söylem tanımı olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum söylem teriminin hem bilimsel çalışmalarda hem de günlük hayatta farklı anlamlarda kullanılması ve algılanması anlamına da geldiği için kimi araştırmacılar tarafından sakıncalı olarak yorumlanmıştır.

3. Kurumsal Söylem

Dilin kullanıldığı her alan, farklı bağlamlara göre söylem türleri ortaya çıkarır. Dil araştırmacıları da söylem türlerinin çeşitliliğine vurgu yapmışlardır. İnsanın dilsel üretiminin sınırsızlığı düşünüldüğünde farklı bağlamlarda söylemin çeşitliliği de kaçınılmazdır.

Söylem türleriyle ilgili pek çok araştırmacı sınıflandırmalar yapmışsa da genel kabul gören bir sınıflandırmadan bahsetmek zordur. Öyle ki kimi araştırmacılar söylem türleri ve söylem tiplerini dahi birbirinden ayırmıştır. Söylemle ilgili çalışmalardan ve yapılan sınıflandırmalardan hareketle siyasi söylem, gazetecilik söylemi, medikal söylem, hukuk söylemi / hukuki söylem gibi pek çok türden bahsedebiliriz. Aslında bu türler için bugüne kadar araştırmacıların dikkatini çeken, sınıflandırmalara dâhil edildiği için söylem araştırmalarına konu olmayı başarabilen türler diyebiliriz. Çünkü ortaya çıkmamış, üzerine düşünülmemiş ya da dikkatleri çekmemiş daha pek çok söylem türü olduğu açıktır.

Alanyazın incelendiğinde karşımıza sayılı çalışmanın çıktığı yeni diyebileceğimiz söylem türlerinden biri de kurumsal söylemdir (corporate discourse). Kurumsal söyleme geçmeden önce kurum kültüründen de bahsetmek gerekir. Yönetim anlayışından kurum içi hiyerarşiye, kurum içi iletişimden çalışma sistemine, misyon ve vizyondan müşterilerle ilişkiye kadar bir kurumu ilgilendiren her şey kurum kültürü içine girer. Kurumun kişiliği olarak da ifade edilebilir. Kültür ve dil arasındaki kopmaz bağı göz ardı edemeyeceğimiz için dilin kurum kültürünün oluşumunda önemli bir yeri olduğunu söylemek mümkündür.

Kurum kültürüyle ilgili epeyce çalışma yapılmıştır ancak bunlar genelde insan kaynakları ve yönetim gibi alanlardaki araştırmacıların çalışmalarıdır. Bunun yanında iletişimle ilgili çalışmalarda da kurumsal iletişime yer verilmiştir. Kurum kültürü ve dil ilişkisine dikkati çeken ilk çalışma Artuç Bekteş'e (2018) aittir. Çalışmada iletişim ve dil ilişkisine dikkat çekilmiş ve iletişimin örgüt ya da kurumları bir arada tutma işlevi öne çıkarılmıştır. Gudykunst'un (1997) kültür-dil-iletişim arasındaki etkileşimle ilgili "Kültür ve iletişim karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Kültür, dil ile iletilerek bireylerin sosyalleşmesi sağlanır ve bireylerin iletme yolu ve tarzı bireyler veya gruplar arasında uzun bir süre paylaşılırsa dil, kültürü değiştirebilir." görüşünden hareketle temel dil becerilerinin bir kurumun kültürünü oluşturma ve sürdürmede ne kadar önemli olduğu söylenmiştir. Aynı zamanda dil becerilerinin bir kurumun örgütlenmesi ve kurumsal iletişimin gerçekleşmesinde de gerekli olduğu ifade edilmiş dolayısıyla da kurum kültürü ve dil becerileri arasında doğrudan bir ilişki olduğu vurgulanmıştır (Artuç Bekteş 2018: 4). Nasıl ki kültür toplumun davranışlarını etkiliyorsa kurum kültürü de kurumsal davranış etkiler ve kurumun performansı üzerinde de etkili olur.

Kurum kültürünün bir başka etki alanı da kurumsal aidiyettir. Bir kurumda çalışanların bu aidiyet hissini yaşamaları bazı ortak unsurlarla oluşur. Bu unsurların başında da dil gelir. Kurumda kullanılan yazılı ve sözlü dil içinde yer alan argo ifadeler, deyimler, şakalar, mecazlar, benzetmeler, sloganlar, selamlamalar bu gruba aittir (Gürgen 1997: 160). Uzoğlu'na göre kurumların kullandığı dil, kurumların faaliyet alanlarına göre değişmektedir. Eğer çalışanlar kurumda kullanılan dili benimserlerse kendilerini o kuruma ait hissetmektedirler (kısaltmalar, argo konuşmalar vb.) (2001: 343).

Kurumlarda oluşacak ortak dil kurumsallaşma için oldukça önemlidir. Kurumlarda herkesin aynı şekilde iş yapma kültürüne sahip olması hedeflenir ve bütün çalışanların şirket kimliğini dışarıya aynı şekilde yansıtması gerekir. Elbette istenen bu durumun oluşmasında çalışanlar arasında ortak bir dilin de oluşmuş olması şarttır (Artuç Bekteş 2018: 10).

Artuç Bekteş'in dikkat çektiği kavramlardan biri de "takım dili"dir. Ona göre takım dili kurumsal kültürün oluşturulması ve geliştirilmesinin vazgeçilmez unsurlarından biridir. Takım dili oluşturulmasında konuşma kalıplarının önemi büyüktür. Aşağıda takım içi iletişimin sağlıklı olmasında ve takım içi uzlaşmada öne çıkan bazı durumlar örneklendirilmiştir:

- **Empati** söz kalıplarıyla konuşma:
"Sizi anlıyorum...", "Ben de sizin yerinizde olsam öyle düşünürdüm."
- **Eşitlik**

“Hepimizin birbirinden değerli görüşleri...”

- **Kendiliğinden davranma**
“Eğer yanılmıyorsam şunu söylemek istediniz...”,
“Sözünüzü kestiğim için özür dilerim...”
“Ben de bir öneride bulunabilir miyim?”
- **“-alum, -elim” söz kalıplarını kullanma** (2018: 12-14).

Kurum kültürünün temel parçalarından biri olan kurumsal söylem, yukarıda bahsedilen söylem sınıflandırmalarında karşımıza çıkmasa da söylem türlerinden biridir. Kurumsal söylem, kurumsal kimliğin oluşturulmasında ve ifade edilmesinde baş aktördür. Burada bahsedilen kimlik; kurumun kendini anlama ve ifade etme biçimidir. Dolayısıyla kendini ifade etmenin yolu söylemden geçmektedir.

Kurumsal söylem üzerinde duran çalışmalar daha çok işletme, iktisat ve pazarlama gibi alanlara ait olduğu için bu çalışmaların hemen hepsi şirketlerin veya işletmelerin söylemlerini dikkate almıştır. Buna bağlı olarak kurumsal söylem tanımları ve konuya ilişkin düşünceleri daha çok işletmeler çerçevesinde olmuştur. Kurumsal söylem, kurumsal kimlik, kurumsal imaj ve kurum kültürü gibi konuları ele alan Breeze de kurumsal söylemin kuruma ait bir dizi mesaj olduğunu ifade ederek düşüncesini şöyle açıklamıştır: “İncelediğimiz çalışmalara göre kurumsal söylem bir kurumun dünyaya, hedefindeki pazarlara ve mevcut müşterilerine iletmek üzere belirlediği mesajlardır. Dahası benim kurumsal söylem anlayışım çalışanlarla iletişim kurma amaçlı ya da paydaşlara veya şirkette pay sahibi olanlara yönelik mesajlar gibi yalnızca dahili kullanım için gerekli olan mesajları kapsar (2013: 19).” Breeze bu tanımda bir yandan kurumsal söylemin verilmek istenen mesaj olduğuna dikkat çekerken bir yandan da bu mesajların alıcılarıyla ilgili fikrini ortaya koymuştur. Bu anlamda konuyla ilgilenen diğer araştırmacıardan farklı düşünülmektedir. Diğer çalışmalar kurumun herkese mesajını kurumsal söylem olarak kabul ederken Breeze kurum içi bileşenlere örnekler vererek sadece bunlara yönelik mesajlarla sınırlandırmıştır.

Kısa bir ifadeyle kurumun iletişim faaliyetleri diyebileceğimiz kurumsal söylem, iletişim şeklinin farklılaşmasına bağlı olarak türlere ayrılabilir. Örneğin yazılı iletişim ve sözlü iletişimde farklı söylem türleri ortaya çıkar. Breeze kurumsal söylem türlerine tanıtıcı, bilgilendirici ya da meşrulaştırıcı söylemler gibi örnekler verir. Bu türler daha da artırılabilir. Çünkü Breeze'nin (2013: 23) de belirttiği gibi kurumsal söylem kuruma ait birtakım yazılı veya sözlü üslup ifadeleri şeklinde basite indirgenemez. Aslında kurumsal söylem bir sistemdir, bir dizi sözlü ve yazılı ifadeleri de kapsayan sosyal aktiviteler bütünüdür fakat sınırlı değildir. Zamana ve içinde bulunulan koşullara göre henüz bilinmeyen söylem türleri ortaya çıkabilir. Bununla birlikte teknolojik gelişmeler gibi kimi durumlara bağlı olarak kurumlar söylemlerini geliştirme ihtiyacı duymuştur. Çünkü teknolojik gelişmelerle birlikte bilgiye erişim kolaylaşmıştır. Kurumsal söylemin muhatapları yani kurumsal söylemle verilen mesajın alıcıları farklı örneklerle kolaylıkla ulaşıp karşılaştırma yapabilme olanağına sahiptir. Ayrıca iletişim gibi kurumsal söylemin

yakından ilgili olduğu bilim alanlarında görülen gelişmeler de kurumsal söylemin geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Bu gelişmelere ayak uydurabilmek için ise kurumda iç ve dış iletişimin güçlü olması gerekir.

Kurumsal söylem kurumun çalışma ortamını düzenlemesi, hedeflerine ulaşabilmesi, ticari anlamda başarılı olabilmesi, yatırımcı ve müşteriyi ikna edebilmesi gibi konularda oldukça önemlidir ancak aynı zamanda son yıllarda bunlardan başka işlevleri de dikkatleri çekmiştir. Kurumların popülerlik kazanması, pozitif bir imaja sahip olması, toplumun gözünde kendini meşrulaştırması için de kurumsal söyleme dikkat etmesi gerektiği fark edilmiştir (Breeze, 2013: 23).

Breeze'ye göre kurumsal söylemin bir özelliği de tam olarak açık olmasa da ideolojik bir sistem olmasıdır. Kurumlardaki hiyerarşik yapı göz önünde bulundurulduğunda bunun kaçınılmaz olduğu bir gerçektir. Kurumun söyleminin oluşmasında elbette o kurumda herhangi bir pozisyonda yer herkes pay sahibidir ancak herkesin payının eşit olduğunu söylemek mümkün değildir. Bir şirketi düşündüğümüzde o şirkette oluşan kültürde ve söylemde en büyük pay hiyerarşiden dolayı şirket sahibine ve en üst yönetime aittir. Kurum kültürü ya da kurumsal söylem tamamen yazılı kurallardan oluşmadığı için bu yapıların oluşumunu en yetkili kişilerin koyduğu yazılı olmayan kurallar şekillendirmektedir. Dolayısıyla bu kişilerin ideolojik yapısı kurumun söylemine de yansımaktadır.

Kurumsal söylemi etkileyen ve şekillendiren pek çok etkenden bahsedebiliriz. İlk etapta kadın ve erkeklerin söylemlerinde baskınlık, netlik ve duygusallık açısından farklılıklar olabileceği düşünülse de birçok araştırmacı çalışmalarında ortaya koymuştur ki işleyişin aksamaması ve başarılı olunabilmesi için yönetici konumundaki kadınlar da erkekler kadar yönergeler başvurmaktadır. Kadınların günlük hayatta kullandıkları dolaylı ifadeler yönetim söz konusu olduğunda hafifletici söylemlerden uzak direktiflere dönüşmektedir (Jaworska, 2020: 6). Bu da kurumsal söylemde hiyerarşinin cinsiyetten daha etkili olduğunu göstermektedir.

Kurumsal söylem kurumun yazılı ve sözlü açıklamalarında, kurum içi ve kurum dışı sözlü iletişim ortamlarında, kurumun ortaya koyduğu her türlü yazılı belgede (tutanaklar, formlar, anlaşmalar, raporlar vb.), kurumun basılı ve görsel yayın materyallerinde (reklam filmleri, afişler, ilanlar) kendini gösterir. Bunların tamamı kurumun söylem özelliklerini yansıtır ancak her biri farklı özelliklere sahiptir ve farklı açılardan incelenmelidir. Bir afişte kullanılan renkler bile kurum kültürüne ve kurumsal söyleme dair ipuçları verebilir. Bununla birlikte daha önce de belirttiğimiz gibi kurumsal söylem reklamcılık, yönetim ve organizasyon ya da iletişim gibi pek çok alanın konusu olabilir.

4. Söylem Çözümlemesi

Söylem çözümlemesi, söylemin çözümleme yapan kişinin bakış açısıyla yorumlanması sürecidir. Dolayısıyla söylem çözümlemesi için “doğru/yanlış” gibi keskin ifadeler kullanmak ya da bir yorumla sınırlı olduğunu söylemek doğru olmaz. “Bir söylemin çözümlemesine girişmek, bir yorumun yorumunu üretmek; önceden yorumlanmış bir alanı yeniden yorumla-

maktır” diyen Dursun, söylem çözümlemesinin sınırının çizilemeyeceğini ifade etmiştir (2001: 68).

Söylem çözümlemesi, kısaca dil kullanımını “neden” sorusu kapsamında incelemektir. Bakiler’e göre ise “odağını anlamın değişkenliğine çeviren bir girişim”dir (2012: 225). Günay, söylem çözümlemesi için bağlamın önemine dikkat çekerek “bir sözcüğün anlaşılması ve yorumlanması bağlama bağlıdır”, aynı sözce, farklı bağlamda değişik anlam kazanır” der (2013: 83-84).

Söylem çözümlemesi konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde varılan ortak sonuç; pek çok çözümleme yaklaşımının olduğu ve farklı alanlardaki araştırmacıların bu yaklaşımlardan kendi bakış açılarına ve amaçlarına göre seçim yaptığınıdır. “Kişinin niyeti, nasıl söylemi belirliyorsa söylem çözümlemesini yapan araştırmacının niyeti de çözümlemenin yöntemini belirlemektedir (Yıkılmış, 2021: 63)”. Elbette her yöntemin her söylem türü için uygun olmayacağı unutulmamalıdır. Çözümenecek metin türü ve özellikleri yöntemin belirlenmesinde önemli bir role sahiptir.

İnal (1996), söylem çözümlemesinin ABD’de 1940’larda içerik çözümlemesi ile başladığını, Avrupa’da ise gösterge bilimi, yorum bilimi (hermenötik) gibi yöntemlerle geliştiğini belirtir. Çakır (2014) ise söylem çözümlemesinin Batı’da 1960’lardan sonra yaygınlaştığını, üzerinde çok durulan ve yazılan bir alan haline geldiğini belirterek bağlamın önemsenmesinden ve öncelenmesinden sonra dilin hep bağlamı içinde incelendiğini, bu konularda değişik düşünce ve kuramlar geliştirildiğini ifade eder. Koşumcu’ya göre anlamla doğrudan ilişkili olan bağlam, en az sözcüklerin anlamları kadar önem taşımaktadır ve söylem incelemelerinde değerlendirmeye alınmadığı takdirde ‘yanlış anlama’ ya götürebilmektedir (2023: 811). Söylem çözümlemesi yaklaşımlarıyla ilgili farklı araştırmacılar tarafından pek çok sınıflandırma yapılmıştır. Kimi araştırmacılar dil çözümlemesine odaklanırken kimileri bağlama dayanarak sınıflandırma yapmıştır.

Fairclough, söylem çözümlemesi yaklaşımlarını ve çözümleme yapanları dil çözümlemesi yapan yapısalcılar, söylemdeki dille sosyal yapıyı dolayısıyla hem dili hem de sosyal gerçekliği birlikte anlamaya çalışan sosyal yapılandırmacılar ve söylemle ortaya çıkan eşitsizlikleri, güç ve iktidar ilişkisini, baskıyı gözler önüne sermeye çalışan eleştirel söylem çözümlemesi (ESÇ) yapanlar olmak üzere üç gruba ayırır (Yıkılmış, 2021: 63).

Günay, söylem çözümlemesiyle ilgili üç değişik yaklaşımdan söz edildiğini söyler: “Söylem araştırması olarak söylem çözümlemesi”, “söyleşi araştırması olarak söylem çözümlemesi” ve “söylem üzerine özel bir bakış açısı olarak söylem çözümlemesi”. Söylem çözümleme biçimlerini ise “Toplumbilim ve Budunbilim Bağlamında Oluşan Kuramlar”, “Dilbilime Bağlı Olarak Gelişen Yöntemler”, “Felsefe İçerikli Çözümlemeler”, “Sayılara Bağlı İncelemeler”, “Ruh çözümleme Kuramı” olmak üzere beş başlıkta toplar (2013: 58).

Söylem çözümlemeye ilgili öne çıkan yöntemleri bir araya getirip bunları eleştirelilik, yapısalılık, işlevsellik ve toplumsallık ölçütlerine göre sınıflandıran Evre (2009), bu sınıflandırmayı yaparken söylemin boyutlarını temel almıştır. Van Dijk'e (2015) göre söylemin üç boyutu vardır: Dil kullanımı, duygu ve düşüncelerin iletilmesi ve etkileşim. Söylemin bu boyutlarının her birini değerlendiren alan farklıdır. Dil kullanımı dilbilimi, duygu atarımı psikoloji, etkileşim de sosyal bilimlerin çalışma alanı içine girmektedir. Bu durumda çözümlemeler ya bu boyutların hepsini incelemekte ya da birini diğerinden daha baskın olarak değerlendirmektedir (Yıkılmış, 2021: 64). Evre bunlardan hareketle sınıflandırmasını şöyle yapmıştır:

i.i. Yapısalcı (Formalist) Söylem Çözümlemeleri: Daha çok metnin dilbilimsel yapısı ve bu yapılar arasındaki bağlara odaklanan yaklaşımdır. Konuşma çözümlemesi ve varyasyon çözümlemesi olmak üzere ikiye ayrılır.

i.ii. İşlevselci Söylem Çözümlemeleri: İşlevselciler dili toplumsal bir yapı olarak ele alırlar, dilin kullanımıyla ilgilenirler. Bu alanda öne çıkan belli başlı söylem çözümlemeleri şunlardır:

i.iii.i. Konuşma Eylemi Kuramı

i.iii.ii. İletişim Etnografisi

i.iii.iii. Etkileşimsel Toplumdilbilimi

i.iii.iv. Pragmatik (Edimbilim)

i.iii. Eleştirel Olmayandan Eleştirel Olana Bir Kırılma Noktası Olarak Söylem İlişkin Postmodern Yaklaşım

i.iii.i. Foucaultcu Söylem Anlayışı

i.iii.ii. Derridacı Söylem Yaklaşımı

i.iv. Eleştirel Söylem Yaklaşımları

i.iv.i. Teun A. Van Dijk'in Söylem Yaklaşımı

i.iv.ii. Norman Fairclough'un Metin Yönelimli Yaklaşımı

i.iv.iii. Ruth Wodak'ın Söylem-Tarihsel Yöntem Yaklaşımı (Evre: 2009).

Çalışmamızda çözümleme yöntemi olarak kullanılacak olan Eleştirel Söylem Çözümlemesi (EŞÇ) ayrıca değinmek gerekir. Foucault'nun öncülük ettiği eleştirel söylem çözümlemesi çalışmalarında daha çok güç, direnç, politika ilişkileri; dilin bu güç ilişkileri, fayda ve önceliğin belirlenmesinde nasıl aracı olduğu, toplumdaki sosyal etkileşimler, güç dağılımı, kurumlar ve bilginin oluşum ve paylaşım aşamalarında dilin nasıl bir işlevi olduğu araştırılır (Gür, 2013:192).

Başta Gunter Kress olmak üzere kimi araştırmacılar dilsel betimlemenin yeterli olamayacağını "nasıl"dan başka "neden" sorusuna cevap veren toplumsal, tarihi ve politik süreçlerin de göz ardı edilmemesi gerektiğini savunmuştur. 1990'ların başına gelindiğinde Kress, Van Dijk, Fairclough ve Wodak'ın içinde bulunduğu bir grup Amsterdam Üniversitesinde toplanarak yaptıkları çalışmalar sonucunda geliştirdikleri yöntemi eleştirel söylem çözümlemesi olarak adlandırmışlardır (Büyükkantarcioglu, 2006: 106).

EŞÇ'nin merkezinde dil-iktidar-direnç-söylem ilişkileri üzerinde duran bir yaklaşım vardır. Foucault iktidar kavramıyla sadece siyasi yapı, hükümet, egemen toplumsal sınıf gibi olgulardan bahsetmez, bir kişinin başkasının davranışlarını yönlendirmeye çalıştığı ilişkiden, yani

daha geniş bağlamda bütün insan ilişkilerinde mevcut olan bir iktidardan bahseder. Bu tür ilişkiler farklı biçimlerde ve farklı düzeylerde rastlanılabilecek ilişkilerdir, hareketli oldukları için değişikliğe uğrayabilirler, kesin ve değişmez biçimde verili değillerdir (Foucault 2005'ten akt. Mahmudova 2019: 41).

Van Dijk'in medya ürünlerinin incelemesinde kullandığı ESC'de temel amaç söylemin retorliğini, semantiğini ve anlatı yapısını inceleyerek söylemdeki ideolojik yapıyı ve bu yapının arkasında yatan gerçekleri ortaya çıkarmaktır (Yıkılmış, 2021: 90).

Söylem çözümlemenin temeli söylem yaklaşımlarına dayanmaktadır. Söylemin geniş anlamı ve sınırsızlığı söylem yaklaşımlarına da yansımıştır. Yıkılmış (2021) çalışmasında farklı bakış açılarıyla ortaya konan bu yaklaşımları aşağıdaki başlıklar altında toplamış ve özelliklerini ayrıntılı bir şekilde açıklamıştır. Aşağıda Yıkılmış'ın çalışmasından hareketle bu yaklaşımların bir özeti verilmiştir (2021: 52-63):

- **Bilgi Temelli Söylem Yaklaşımı:** Foucault tarafından geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Foucault söylemin ne olduğu üzerinde durmadan önce *tarih, bilgi ve özne* kavramları üzerinde durmuş ve onların değişimlerini değerlendirmiştir. Ona göre söylem toplumsal düzende kilit konumdadır. Bireylerin söylem yaratamadığı ya da her istediğini her istediği yer ve zamanda söyleyemediği iddiası öne çıkar. Yani sosyal hayatta mevcut olan söylemler, topluma karşı tavrımız, olaylar üzerine nasıl yargılara varacağımız, hazır söylemler yoluyla şekillenir. Söylemleri başlatan bireyler değildir, söylem tahmin edilenin de ötesinde bir üst düzen içinde gerçekleşir ve söylemle birlikte bireyin eline geçen bir güç vardır fakat bu güç önceden bilinmektedir, yani tesadüfi değildir, kaynağı bellidir.
- **Derridacı (Yapısökümcü) Söylem Yaklaşımı:** Derrida, çalışmalarında öznenin varlığını reddederek postyapısalcılara ve postmodernistlere karşı çıkmıştır. Ona göre dil gerçekliği yansıtmaz sadece onun yapılanmasına yardım eder ve saf bir anlam yoktur. Hiçbir söylem yüzde yüz gerçeklik taşımaz. Derrida için yazı, dilin ön şartıdır ve söylem yaklaşımında metni merkeze alır. Yapısökümsel metin okumada temel yapı önce dağıtılır sonra aynı yapı sonsuz defa kullanılabilir olduğu varsayımına dayanarak bambaşka bir biçimde yeniden kurulur.
- **Toplumbilimsel Söylem Yaklaşımları:** Toplumsal yaklaşımlar sözcüğün kazandığı anlamlara odaklanarak çözümleme yapar. Buna göre bir sözcüğün üç anlamı vardır: Sözcüksel anlam, toplumsal anlam ve yarattığı etkiye bağlı olarak kazandığı anlam. Söylem çözümlemesinde sözcük sözlüksel anlam bakımından ele alınır fakat söylemin toplumsal yanı söylemsel yapıdan kaynaklanan etkiyi de ele almak zorundadır çünkü sözcüğün şekillenmesi söylem içinde olur (Günay, 2013: 76).
- **İletişim Temelli Yaklaşımlar:** Dil, toplum ve iletişim ilişkisinden hareketle ortaya çıkan yaklaşımlardır. Toplum söylenecek sözleri belirler, birey de toplumun bir üyesi olmanın verdiği güç ile dili kullanma bilgisine yani *iletişim yetisine* sahiptir. İletişim yetisi konuşma sürecini düzenler. Bu yaklaşım iletişimin merkezinde olan bireyin kimliğinin tamamen bağımsız olmadığını toplumun kültürel kimliği ile kendi kimliğinin iç içe olduğunu gösterir. Bireylerin iletişimde yer alan sözceleri yorumlamak ve konuşmayı sürdürebilmek için toplum tarafından önceden belirlenen normları bilmesi

gerekir. Bu kurallar insanların iletişim sırasında *ses tonu, suskunluk süresi, ifadelerin sakin, heyecanlı, süslü, sıradan, kuralsız olması* gibi unsurları nasıl kullanacağını, neye göre seçeceğini belirler.

- **Felsefi Temelli Edimbilim Yaklaşımı:** Dilbilimin bir alt dalı kabul edilen edimbilim, söylem çözümlemesinde başvurulan yöntemlerden biridir. Edim; amaca yönelik davranıştır. Edimbilim dilin kullanımıyla ilgilenir. Mevcut dilbilgisi anlayışlarından farklı olarak tümcelere dizgeler bütünü olarak bakmaz, iletişim sistemi olarak görür, bağlam içindeki kullanımı değerlendirir. Edimbilim dilbilim ile iletişim kuramının keşişme alanında hareket eder. Bu yaklaşıma göre konuşmak bilgi aktarımı ile birlikte kurallar doğrultusunda edim gerçekleştirmektir (Günay, 2013: 125-127).
- **Metinlerarasılık Temelli Söylem Yaklaşımı:** Julia Kristeva tarafından geliştirilen metin merkezli kuramda metin, dilbilimin içinde yer almaz. Ona göre metin çok daha geniş etkileşim ağı içinde birbiriyle bütünleşmiş büyük bir dil aracıdır. Kristeva, bir metin ile başka metinler arasındaki her türlü ilişkiyi metinlerarasılık olarak adlandırır. Bu kuramda metinlerarasılık, metnin kendi içinde taşıdığı özellik değil, başka metinlerle kurduğu anlam bağıntıları ile ortaya çıkan özelliktir. Dolayısıyla herhangi bir metin, kendi içinde bir bütün olabilir ama tek başına bir söylem oluşturamaz. Metne bakış açısının değişmesi metnin biçimsel dilbilimi yöntemiyle incelenemeyeceğini de göstermiş ve biçimbilime tepki olarak metindilbilim yaklaşımı geliştirilmiştir. Metindilbilim çalışmaları, söylem çözümlemesi ve konuşma çözümlemeleri ile birlikte ilerler. Bu yaklaşım gelişimini alanlar arası gerçekleştirdiği için edimbilim ve ruhbilimle de ilgilenir.

Söylem çözümlemesinde kullanılan yaklaşımlar ve yöntemler yukarıda özetlenenlerle sınırlı değildir elbette. Daha önce de belirttiğimiz gibi her araştırmacı ve her alan söyleme farklı açılardan bakıp farklı yöntemlerle yorum yapabilir. Bunlar çeşitli çalışmalarda ön plana çıkan ve alana öncülük eden yaklaşım ve yöntemlerin özetidir. Örneğin Turan (2023) mahkeme söylemini belirlemeye yönelik dava metinlerini ele aldığı çalışmasında konuşma çözümlemesi, söz bilimi ve edim bilimi yaklaşımlarını esas almıştır. Çözümleme yapılırken tek bir yaklaşım ya da yöntemin kullanılması gibi bir zorunluluk da yoktur. Bir metin farklı yaklaşımların senteziyle de çözümlenebilir. Turan'a göre "söylem çalışmaları çok boyutlu bir alandır ve belirlenen en az bir yöntemle dayandırılmalı, öte yandan sınırlama iyi yapılmalıdır. Söylem çalışmalarında inceleme nesnesinin özellikleri doğrultusunda belirlenen bir yöntem benimsenebilir ya da birkaç yöntemin birleştirildiği karma bir yöntem de kullanılabilir. Bu noktada belli bir duruma yoğunlaşan daha spesifik çalışmalarda belli bir yöntem tercih edildiği ya da örneğin sadece kiplik gibi tek bir alanın incelemeye esas alındığı görülmektedir. Daha genel ve bütüncül bir inceleme amaçlayan çalışmalarda ise birkaç yöntemin bir arada kullanıldığı karma yöntemler tercih edilmektedir" (2023: 31).

Kurumsal söylem çözümlemesi alanyazın için yeni konulardan biridir. Kurumsal söylem üzerine yapılan çalışmalar bulunmakla birlikte dilbilim çalışmalarında bu konuda çözümleme örnekleri bulunmamaktadır. Kurumlarda her ne kadar sözlü iletişim yaygın olsa da kurumsal etkinliklerin pek çoğu için belgeler üretilmekte ve yazılı metinler kullanılmaktadır. Van Dijk'e göre kurumsal diyaloglara genellikle sözlü diyalogun açıklaması veya yorumunu içeren metinler eşlik eder. Müdür, politikacı, lider, profesör, hakim, doktorlar kişilerarası söylemde nasıl bir etkiye sahip

olurlarsa olsunlar, onların gerçek iktidarı bir Şekilde yazılı metinlerde “sabitlenmiŐe” formal sonuçlara sahip olabilir. Başka bir deyişle, en formal iş bile szli yapılmamasına raŐmen dayanağını oluŐturması veya sonuçları niteliğinde yazılı metinler gerektirir. Dolayısıyla toplantı, mülakat, seçim gibi formal diyalog türleri protokol ve görüŐmelerin kaydını tutan diğer resmi transkript Şeklinde yazılı suretleri bulunur (2013: 75). Teknolojinin de etkisiyle bu belgelerden kimilerinin yerini e-posta, kısa mesaj gibi yeni metotlar almıştır. Kurumsal söylemin szli ve yazılı boyutları elbette farklı özellikler taŐır. Szli iletişim anında ortaya çıkan söylemler daha anlık ve günlük olurken yazılı metinlerde daha tasarlanmış söylemler kullanılır. Dolayısıyla kurumsal söylem özümlenmesi yaparken söylem trine göre farklı bakış açılarıyla yaklaŐılması gerekir. Ayrıca zmlenen metnin özelliğine göre kimi zmlenme yaklaşımları metnin yanında resim ve sembol zmlenmelerini de içerir. Örneğin bir reklam metni veya gazete haberi zmlenirken kullanılan resimlerin de yorumlanması gerekir.

Batı’da yapılan kurumsal söylem özümlenmesi çalışmalarında çalışma alanının bakış açısı ve araştırmacının hedefleri doğrultusunda hareket edilmiştir. Kimi çalışmalarda kurumsal söylemlerde pozitif ve negatif ifadelerin kullanımı ve bunların kurumun iŐleyiŐine etkisi tartıŐılırken kimilerinde derlem tabanlı çalışma yöntemiyle belli ifadelerin kullanım sıklığı hesaplanıp istatistiksel yorumlar yapılmıştır.

Bu çalışmada alanyazının yeni konularından olan kurumsal söylem zmlenmesine dikkat çekmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve EŞitlik Kurumu’nun (TİHEK) kurul kararlarından seçilen rnekler Eleştirel Söylem zmlenmesi yaklaŐımıyla ele alınacaktır.

5. TİHEK Kurul Kararlarında Söylem zmlenme rnekleri

TİHEK resmi sayfasında kurul kararları kamuya açık olarak yayınlanmaktadır. Çalışmamızda kullanılmak üzere farklı yıllara ait (2022-2023) iki kurul kararı seilmiŐtir². Kararlar seçilirken sonuçların farklı olmasına dikkat edilmiştir. Kurul tarafından kabul edilmeyen baŐvurulardan ve ihlal yapıldığı kararı verilen baŐvurulardan birer örnek alınmıŐtır. zmlenme yapılırken Van Dijk’in makro yapı ve mikro yapı aŐamaları dikkate alınmıŐtır. Tematik yapı bölümünde kararların yalnızca ana başlığı ve yan baŐlıkları ele alınmıŐtır. Şematik yapı bölümünde kararın konusu özetlenip karar süreci yorumlanmıştır. Mikro yapı bölümünde ise “Değerlendirme ve Gerekeçe” başlığı ile “Karar” başlığı altındaki metinler ne çıkarma-geri plana atma, nvarsayım, sözcük seçimi ve tümce tercihleri (geçiŐli-geçiŐsiz, etken-edilgen, dolaylı anlatım tümcesi) ltleri kapsamında değerlendirilmiştir. Kararların yalnızca “Değerlendirme ve Gerekeçe” ile “Karar” baŐlıkları altındaki metinler kuruma ait söylemler olduğu için mikro yapı zmlenmesine bu bölümler dâhil edilmiştir.

² TİHEK kurul kararları için bkz. <https://www.tih.gov.tr/>.

KARAR 1.

T.C.

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU 2.DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2023/509

Toplantı Tarihi/Sayısı : 24.5.2023/31

Karar Numarası : 2023/453

Başvuran : E. Y.

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. İşten çıkarma kararı verenler hakkında cezai işlem uygulanması talebine ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran; İstanbul ili Küçükçekmece Belediyesi iştiraki olan ... A.Ş.'de çalıştığını, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kadroya geçtiğini, sonrasında Kod 46 (işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması) gerekçesiyle işten çıkarıldığını, durumu yargıya taşıyıp işe iade davası açarak davayı kazandığını, iştirak yetkilileri ile disiplin kurulu üyelerinin toplu iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararlarını işletmeyerek görevi ihmal suçunu işlediklerini iddia ederek, idareye sunduğu 8/2/2022 tarihli ... ve ... sayılı dilekçelerden sonra işten çıkarılmasına neden olan yetkililer hakkında görevin ihmali suçu nedeniyle işlem başlatılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir."

4. 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının ilgili bentleri şöyledir:

(f): "İnsan hakları ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"; (g): "Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"; ... (i): "Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"

5. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Ön incelemenin yapılması" başlıklı 48'inci maddesi şöyledir:

“(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği ... yönlerinden incelenir.”

6. Mezkûr Yönetmelik’in “Gereğçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67’nci maddesi şöyledir:

“(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlallerinden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gereğçeli kabul edilmezlik kararı verilir. (2) Ön inceleme aşamasında incelenbilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48’inci maddede belirtilen gereğçeli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gereğçeli kabul edilmezlik kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREĞÇE

7. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

8. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinde; insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek Kurumun görevleri arasında sayılmıştır.

9. Bununla birlikte başvuru, başvuranın haksız yere işten çıkarıldığı iddiasıyla işten çıkarılmasına neden olan yetkililer ile disiplin kurulu üyeleri hakkında görevi ihmal suçundan işlem başlatılması talebine ilişkin olup, talebin 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinde Kurumun başvuru incelemesi yapacağı alanlar olarak belirtilen ayrımcılık yasağı ve ulusal önleme mekanizması kapsamında değerlendirilemeyeceği görülmektedir. Öte yandan başvuranın başvuru konusu hakkında yargı yoluna başvurabileceği değerlendirilmektedir.

10. Başvuranın iddia ve talepleri yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 48’inci maddesine göre Kurumun görev alanına girmeyen başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu nedenle kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
24/5/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

A. Makro Yapı

1. Tematik Yapı

Karar metni bir ana başlık ve beş yan başlıktan oluşmaktadır. Yan başlıklar kurulun kararı alma aşamalarını ve alınan kararın hukuki temellerini gösterecek şekilde belirlenmiştir.

Ana Başlık: T.C. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU 2.DAİRE KARARI

Yan Başlıklar: BAŞVURUNUN KONUSU

İDDİA VE TALEP

İLGİLİ MEVZUAT

DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

KARAR

2. Şematik Yapı

Durum: Bir belediye çalışanı işten çıkarılması sonucu göreve iade davası açarak davayı kazanır. İşyeri disiplin kurulu dava sonucunu dikkate almayarak görevi ihmal suçuyla kendisinin işten çıkarılmasına sebep olur. Çalışan bu yetkililer hakkında işlem başlatılması talebiyle TİHEK'e başvurur.

Yorum: TİHEK kurul üyeleri tarafından ön incelemeye tabi tutulan başvurunun kurumun görev alanına girmediği sonucuna varılmıştır. Bu durumda başvurunun değerlendirme aşamasına geçmesine gerek görülmemiş ve bu durumun gerekçesi yasal olarak da gerekçelendirilerek başvuru kabul edilmemiştir.

B. Mikro Yapı

Değerlendirme ve Gerekçe başlığı altında kurumun amacı ve görevleri ilgili kanun maddeleriyle anlaşılır ve uzun bir biçimde açıklanarak öne çıkarılmıştır. Kanun maddelerine ayrıntılı olarak yer verilmesiyle başvuranın kafasında soru işaretlerinin kalmaması amaçlanmıştır. Yapılan başvurunun kurumun görev alanına girmediği vurgulanarak resmi İnternet sitesinde açık şekilde yayınlanan bu kararların başvuru yapacak kişilere örnek teşkil etmesi planlanmıştır.

“Öte yandan başvuranın başvuru konusu hakkında yargı yoluna başvurabileceği değerlendirilmektedir.” Tümcesiyle bu başvurunun yapılması gereken merci konusunda öneride bulunulmuştur. Ayrıca kurumun toplumun gözünde bir mahkeme gibi görülmesinin önüne geçilerek yasal karar verme yetkisinin bulunmadığı mesajı verilmiştir. “Değerlendirme ve Gerekçe” başlığı altında bu başvurunun kurumun görev alanına girmediği, inceleme şartlarını taşımadığı, yönetmeliğe uygun olmadığı ve kabul edilmez olduğu açık olarak ifade edildikten sonra “Karar” başlığı altında tekrar “Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA” “OY BİRLİĞİYLE karar verildi” tümcelerine yer verilmesiyle bu kararın kurulun bütün üyeleri tarafından ortak alındığı ve tüm üyelerin aynı fikirde olduğu pekiştirilmiş ve itiraza fırsat bırakılmamıştır.

Değerlendirme ve Gerekçe bölümüne doğrudan “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun amacı;” ifadeleriyle başlanması kurumun kurulma amaçları dışındaki konularda karar verme yetkisinin olmadığı mesajını vermektedir.

Karar metninde edilgen tümcelerin tercih edilmesi kararı veren kurul üyelerinin geri plana atıldığını ve bu kararın alınmasında kişilerin değil resmi bir kurum olan TİHEK'in yasal çalışma prensiplerinin etkili olduğunu göstermektedir. Bu durumda üyelerle birlikte kanun ve yönetmelik maddelerinin de özne rolünü üstlendiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte kararı veren kurul üyelerinin olaylara bakış açısı ve yorumu da önemlidir ve birden fazla üyenin bulunması karar aşamasında hatayı önler. Ayrıca metnin genelinde kullanılan edilgen tümce yapısı ve “-miştir” yapısı kurumun resmiyetinin bir göstergesidir.

KARAR 2.

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/915
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.6.2022/177
Karar Numarası : 2022/381
Başvuran : K. A.
Muhatap Kurum/Kişi : E. Y.

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın kiralamak istediği dairenin bekâr olması gerekçe gösterilerek emlakçı tarafından kendisine kiraya verilmemesinin medeni hal temelinde ayrımcılık oluşturduğu iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran dilekçesinde özetle;

a. Kiralık ev ilanlarının bulunduğu “...” isimli internet sitesinde ... numaralı ilanda yer alan daireyi kiralamak istediğini, adı geçen internet sitesi üzerinden ... Gayrimenkul adına gayrimenkul kiralamaya yetkili kişi olduğunu düşündüğü A. N. ile anlık mesajlaşma uygulaması üzerinden yazılı olarak iletişime geçtiğini,

b. İletişime geçtiği kişinin kendisine evin bekâr bir kişinin kiralamasına uygun olmadığını, aile tercih edildiğini, ev sahibinin böyle bir şartı olduğunu beyan etmesi üzerine bu durumun yasal olarak doğru olmadığını belirttiğini ancak yetkili kişi tarafından “zaten istenmeyen bir evde oturmak ister misiniz?” şeklinde yanıt aldığını,

c. Karşılaştığı söz konusu muamele dolayısıyla evi kiralamadığını, ayrımcılığa maruz kaldığını, ilgili kişi hakkında gereğinin yapılmasını talep ettiğini ifade etmiştir.

3. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca; ihlal iddiasına muhatap A. N.'den başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. A. N. 06/10/2021 tarihli görüş yazısında ... Gayrimenkul isimli işletme ile herhangi bir bağı bulunmadığını, emlakçı E. Y. isimli kişiye yardım amaçlı olarak kullanıcı paneli açtığını, yazışmaların E. Y. tarafından gerçekleştirildiğini beyan etmiştir. Bu beyan doğrultusunda E. Y.'den yazılı görüş talep edilmiştir.

4. Muhatap E. Y. tarafından 06/10/2021 tarihinde Kurumumuza gönderilen görüş yazısı ve eklerinde özetle;

a. Başvuru konusu ilanın tarafına ait olduğunu, ev sahibinin bu yönde bir talimatının bulunmadığını, ev sahibi ile aralarında imzalanmış bir kira sözleşmesi olmadığını, daha önce bekâr kişilere ev kiraladığı durumlarda çok büyük sıkıntılar yaşadığını, yaşadığı çevrede genel olarak bekâr kişilere ev verilmesinin istenmediğini, bu durumun medeni hal temelinde yaptırım gerektiren bir ayrımcılık türü olduğunu bilmediğini, bu durumu öğrendiğinde başvurunu arayarak kendisinden özür dilediğini, pandemi nedeniyle 2 yıldır maddi sıkıntılar yaşadığını ve bu durumun göz önünde bulundurulmasını talep ettiğini belirtmiştir.

5. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhataptan alınan cevap; görüşü alınmak üzere 14/10/2021 tarihli yazı ile başvuru iletilmiş ve yazılı görüşü talep edilmiştir. Başvuran 17/12/2021 tarihinde e-posta yolu ile gönderdiği görüş yazısında; ayrımcılığa uğradığını, mağduriyetinin giderilmesi için uzlaşma tutarı olarak 2.000 TL (İki Bin Türk Lirası) istediğini, ödemenin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu aracılığıyla yapılmasını talep ettiğini ifade etmiştir.

6. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "*Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir.*" düzenleme uyarınca 15/02/2022 tarih ve ... kurum sayılı yazı ile başvuranın uzlaşma talebini içeren görüş yazısı muhataba iletilmiştir.

7. Muhatap, 15/03/2022 tarihinde kurumsal e-posta adresine gönderdiği görüş yazısında; 12/09/2021 tarihinde başvuran ile yapmış olduğu görüşmenin kanuna aykırı olduğunu bilmediğini, konuşma içeriğinde herhangi bir hakarete bulunmadığını, başvuranın maddi olarak bir zarara uğradığını düşünmediğini, talep edilen uzlaşma tutarını ödeme gücü olmadığını, en fazla 1000 TL (Bin Türk Lirası) tutarında bir ödeme yapabileceğini, kabul edilmesi durumunda uzlaşmaya hazır olduğunu belirtmiştir.

8. Muhatabın uzlaşma teklifine ilişkin görüş yazısı 18/03/2022 tarihli ve ... kurum sayılı yazı ile başvurana iletilmiş, başvuran tarafından 25/04/2022 tarihinde kurumsal e-posta yoluyla gönderilen görüş yazısında uzlaşma teklifini kabul etmediği belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

9. Anayasanın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir; "*Herkes, dil, ırk ,renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...)*"

10. Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48'inci maddesi şöyledir; "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir (...)*"

11. 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendi şöyledir; "*d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasında*

nı bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi” ifade eder.

12. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir; “(1) Herkes, hukukten tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

13. Anılan Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir; ”

(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.”

14. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir; “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.” ve üçüncü fıkrasında; “Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” hükmü yer almaktadır.

15. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

16. 6701 sayılı Kanun'un “Başvurular” başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmü bulunmaktadır. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir

neden de bulunmadığı anlaşılan K. A. tarafından yapılan başvurunun Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

17. Mezkûr Kanun'un "İhlal incelemeleri" başlıklı 18'inci maddesinde yer alan " (...) (3) *Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, ressen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.*" hükmü kapsamında uzlaşmaya davet edilmiş ancak uzlaşma sağlanamamıştır. Aynı maddenin devamında yer alan "(4) *Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir.*" düzenlemesi uyarınca incelemeye devam edilmiştir.

18. Sözleşme özgürlüğü Anayasanın 48'inci maddesinde teminat altına alınmış olup buna göre herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Başka bir deyişle sözleşme özgürlüğü, sözleşme yapıp yapmama ya da sözleşmenin karşı tarafını seçme özgürlüğüdür. Bu kapsamda, hiç kimse istemediği bir kişi ile sözleşme yapmak zorunda değildir ve kişi, sözleşme yapmak istediği kişiyi serbestçe tayin etme hakkına sahiptir. Sözleşme özgürlüğü anayasada güvence altına alınmış olmakla birlikte kişilere sınırsız bir hareket alanı vermemekte, özellikle Anayasa'nın başlangıç metninde ve 10'uncu maddesinde yer bulan eşitlik ilkesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'nin 14'üncü maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı bu hakların kullanımında önemli bir sınırlama getirmektedir.

19. AİHS'nin 14'üncü maddesine göre; "*Bu Sözleşme 'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.*"

20. Somut olayda başvuran, internet sitesinde yayınlanan kiralık daire ilanı için emlakçı ile iletişime geçtiğini ancak medeni hali nedeniyle taşınmazı kiralayamayacağını belirttiğini, söz konusu uygulamanın hukuka aykırı olduğunu yetkiliye belirttiğini, emlak yetkilisinin konuya çözüm getirmediğini ve medeni hali nedeniyle ayrımcı muameleyle maruz kaldığını iddia etmektedir.

21. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit bir şekilde yararlanmasını medeni hali nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü muamele medeni hal temelinde ayrımcılık oluşturmaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin 20 No.lu Genel Yorumunda medeni hal kavramının kişinin evli olup olmaması, belirli bir yasal rejimde evlenmiş olup olmaması, boşanmış veya dul olması gibi durumlarda ele alınabileceği ifade edilmektedir.

22. Mezkûr Kanunda kişilerin taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde medeni hal temelinde de ayrımcılık yapamayacağı düzenlenmiştir.

23. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır. (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B.No:36042/97, 11/09/2002, para.48 ve AİHM, *Okpisz/Almanya*, B.No:59140/00, 15/02/2006, para.33). Farklı muamelelerin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, söz konusu meşruluğun varlığı ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme 'de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14'üncü madde gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ayrımcılık yasağı ihlal edilmektedir. (AİHM, *Belçika'da Eğitim Dili Davası*, B.No: 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23/07/1968, para.10)

24. Anayasa Mahkemesi (AYM)'ne göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuranın kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir. (AYM, *Devrim Evin Kararı*, B.No: 2013/2069, 20.02.2014, para. 34)

25. AYM, farklı muamelelerin varlığının ilk bakışta anlaşılabilir hâllerde başvuranın herhangi bir ispat çabasına girişmesinin beklenmeyeceğini, bu bağlamda mevzuattan kaynaklanan veya uygulamadan kaynaklansa bile muamele sahibinin saikinden/niyetinden bağımsız bir biçimde oluşan farklı muamele için başvuranın ayrıca bir ispat külfeti altına girmesinin söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Bununla birlikte -ayrımcı saiklerle bir kimseye kötü muamelede bulunulması gibi- farklı muamelelerin ancak uygulayıcının saikiyle/niyetiyle ortaya çıktığı durumlarda bunun ispatlanması yükümlülüğünün başvurana ait olacağına, zira bu gibi hâllerde ilgili işlem veya eylemi farklı muamele hüviyetine büründürülen olgunun, muamelede bulunanın niyeti olacağına vurgu yapmaktadır. (AYM, *Burcu Reis Kararı*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 57)

26. İspat yüküyle ilgili olarak, 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinde ise "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşuran olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir." hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşuran

Songül İLBAŞ

olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. (TİHEK 2019/64 sayılı Kurul Kararı, 19/11/2019, para. 32)

27. Somut olayda, başvuran tarafından ayrımcı muamele iddiasına ilişkin olarak öncelikle başvuru dilekçesinin ekinde, başvuran tarafından emlak yetkilisi olduğu düşünülen A. N. ile yapılan görüşmeye ilişkin ekran görüntüleri sunulmuştur. Bu görüntülerde, emlak yetkilisinin ev sahibinin ayrımcılık talimatını gerekçe göstererek ev kiralama konusunda bekâr kiracı kabul edilmediğini belirttiği görülmektedir. Yazışma örneklerinde her ne kadar ev sahibinin bu yönde talimatının bulunduğu belirtilmiş olsa da incelemenin devam eden aşamalarında muhatap emlakçı tarafından sunulan yazılı görüşlerde, ev sahibinin bu yönde bir talimatının bulunmadığı, ev sahibi ile imzalanmış bir sözleşmenin de olmadığı belirtilerek kendisinin önceki tecrübelerine dayanarak başvurana bekar olması sebebiyle hizmet sunulmadığı kabul edilmektedir. Bununla birlikte muhatap tarafından ayrımcı muameleden dolayı pişman olduğu hususu dile getirilmiştir. Somut olayda başvuran tarafından sunulan ekran görüntüleri ile muhatabın ikrarı birlikte değerlendirildiğinde başvurana medeni halinden dolayı farklı muamelenin yapıldığı ispat edilmiştir.

28. Başvuran tarafından sunulan yazışma örnekleri ve muhatap yazılı görüşlerinde başvurana başka hiçbir gerekçe gösterilmeden sadece bekâr olması sebebiyle ilanda yer alan taşınmaz hakkında bilgi alma sürecinde hizmet sunulmadığı görülmektedir. Nitekim muhatabın 06/10/2021 tarihli dilekçesinde yer aldığı üzere bekâr bir insana kıyasla aralarında evlilik bağı bulunan bir ailenin kiracı olarak yaşadıkları süre zarfında daha özenli bir tutum sergileyeceklerine dair bir varsayım ile hareket edilmesi objektif ve makul bir temelden yoksun olup söz konusu varsayımın yola çıkarak ailesi olmayan ve bekâr olan başvurana ev verilmemesiyle elde edilmek istenen amacın meşruluğundan söz etmek mümkün olmayacaktır.

29. Yukarıda anlatılan tüm hususlar birlikte ele alındığında; Kurumumuza yapılan başvuruda, muhatap emlakçının, objektif bir gerekçe olmaksızın başvuranın "medeni halinden" dolayı 6701 sayılı Kanun kapsamında kamuya açık sunulan bir hizmetten karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit bir şekilde yararlanmasını engelleyerek ayrımcılık yasağına aykırı bir muamelede bulunduğu kanaatine ulaşılmıştır.

V. KARAR

1. Başvuruda medeni hal temelinde AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,
2. Muhatap hakkında 1.963 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
3. 6701 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca idari para cezasının UYARI CEZASINA DÖNÜŞTÜRÜLMESİNE,
4. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
5. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

14.06.2021 tarihinde,'nın karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

A. Makro Yapı

1. Tematik Yapı

Karar metni bir ana başlık ve beş yan başlıktan oluşmaktadır. Yan başlıklar kurulun kararı alma aşamalarını ve alınan kararın hukuki temellerini gösterecek şekilde belirlenmiştir.

Ana Başlık: TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KURUL KARARI

Yan Başlıklar: BAŞVURUNUN KONUSU

İNCELEME SÜRECİ

İLGİLİ MEVZUAT

DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

KARAR

3. Şematik Yapı

Durum: Ev kiralamak isteyen bir vatandaş İnternet sitesi üzerinden bulduğu ilandaki evi kiralamak üzere emlakçı olduğunu düşündüğu kişiyle mesajlaşır. Görüştüğu kişi bekar olduğu için evi kiraya veremeyeceğini, ev sahibinin böyle istediğini söyler. Evi kiralayamayan kişinin TİHEK'e başvurusu sonrasında mesajlaşılan kişi emlakçının çalışanı olmadığu gerekçesiyle başka bir muhatap gösterir. Başvuran, muhatap ve TİHEK yazışmaları sonucunda başvuranın uzlaşma için istediği para muhatap tarafından verilmez. Karar TİHEK'e bırakılır.

Yorum: TİHEK kurul üyeleri tarafından ön incelemeye tabi tutulan başvurunun konu itibariyle ayrımcılık temeline dayanması dikkate alınarak kurumun görev alanına girdiği düşünülüp esas incelemesi yapılmıştır. Özellikle insan haklarının ihlali ve ayrımcılık konularında hassasiyet gösteren kurum, başvuruyu yasal dayanaklar çerçevesinde ele almıştır. Medeni halin ev kiralamak isteyenler için dezavantaj olmadığını göstermek amacıyla değerlendirme sonucunda başvurana karşı ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kararı verilmiş ve muhatap cezaya tabi tutulmuştur.

B. Mikro Yapı

Değerlendirme ve Gerekçe bölümüne ayrımcılığa uğradığını düşünen her bireyin başvurabileceği öne çıkarılarak başlanmıştır. Burada kurumun ayrımcılık konusundaki tavrı net olarak ortaya konmuş ve bu sebeple başvuru yapmayı düşünenler cesaretlendirilmiştir. Burada bir önvarsayımdan söz edilebilir.

Kurumun çalışma sistemine göre önce tarafların uzlaşmaya davet edildiği ilgili yasal gerekçelere de yer verilerek açıklanmıştır. Bu sayede tarafların "neden" diye düşünmesinin önüne geçilmek istenmiştir. Uzlaşma sağlanamadığu için kararın kurula sunulduğunun bilinmesi amaçlanmıştır. Sözleşme özgürlüğüyle ilgili yapılan ayrıntılı açıklamayla sadece başvuru sahibinin değil karşı tarafın da haklarını bilmesi sağlanmıştır. "Sözleşme özgürlüğü anayasada güvence altına alınmış olmakla birlikte kişilere sınırsız bir hareket alanı vermemekte, özellikle Anayasa'nın başlangıç metninde ve 10'uncu maddesinde yer bulan eşitlik ilkesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'nin 14'üncü maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı bu hakların kullanımında önemli bir sınırlama getirmektedir." tüm-

cesiyle özgürlük düşüncesinin doğru anlaşılması ve sınırlarının bilinmesi konusunda yasal otoriteye dikkat çekilmiştir.

“Başvuran tarafından sunulan yazışma örnekleri ve muhatap yazılı görüşlerinde başvurana başka hiçbir gerekçe gösterilmeden sadece bekâr olması sebebiyle ilanda yer alan taşınmaz hakkında bilgi alma sürecinde hizmet sunulmadığı görülmektedir.” tuncesinde geçen “başka hiçbir gerekçe gösterilmeden sadece bekâr olması sebebiyle” ifadesi kurulun konuya ilişkin olumsuz tavrıyla ilgili ipucu vermektedir. Ayrıca “bekâr bir insana kıyasla aralarında evlilik bağı bulunan bir ailenin kiracı olarak yaşadıkları süre zarfında daha özenli bir tutum sergileyeceklerine dair bir varsayımla hareket edilmesi objektif ve makul bir temelden yoksun olup söz konusu varsayımdan yola çıkarak ailesi olmayan ve bekâr olan başvurana ev verilmemesiyle elde edilmek istenen amacın meşruluğundan söz etmek mümkün olmayacaktır” ifadesiyle de muhataba bir öneri mesajı verildiği söylenebilir. Evli olanlara ev kiralamanın daha doğru olduğunu ve pişman olunmayacağını düşünmek dayanaksızdır demek istenmiştir. Metin içinde “ayrımıcılık ve objektif” sözcüklerinin tekrarlanmasıyla bu noktalara dikkat çekilmiştir.

“Başvuruda medeni hal temelinde AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA” örneğinde olduğu gibi “KARAR” başlığı altında sonuç ve cezalar büyük harflerle vurgulanmıştır.

Karar metninde edilgen tümcelerin tercih edilmesi kararı veren kurul üyelerinin geri plana atıldığını ve bu kararın alınmasında kişilerin değil resmi bir kurum olan TİHEK’in yasal çalışma prensiplerinin etkili olduğunu göstermektedir. Bu durumda üyelerle birlikte kanun ve yönetmelik maddelerinin de özne rolünü üstlendiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte kararı veren kurul üyelerinin olaylara bakış açısı ve yorumu da önemlidir ve birden fazla üyenin bulunması karar aşamasında hatayı önler. Bu kararda “OY ÇOKLUĞUYLA” ifadesi büyük harfle vurgulanmış ve kurumun demokratik bir karar mekanizması olduğu gösterilmiştir. Ayrıca metnin genelinde kullanılan edilgen tümce yapısı ve “-miştir” yapısı kurumun resmiyetinin bir göstergesidir.

Sonuç

Söylem ve söylem çözümlemesi alanyazında pek çok çalışmaya konu olmuştur. Kurumsal söylem ve kurumsal söylem çözümlemesi ise henüz dikkatleri çekmemiştir. Her kurumun ya da şirketin kendi kültürü olduğu ve söylemlerine de bu kültürü yansıttığı düşünüldüğünde bir söylem türü olarak kurumsal söylemin de çözümleme çalışmalarına konu olması gerekir.

Çalışmamızda bundan sonraki çalışmalara örnek teşkil etmesi açısından TİHEK’in kurul kararlarını çözümlenmiştir. Bu noktada kararların söylem çözümlemesi için pek çok veri bulunduğu görülmüştür. Kararların sonucu ve başvuru konusu gibi etkenlerin sözcük ve tümce seçimini etkileyerek söylemi şekillendirdiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu makale için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur. Araştırma ve yayın etiğine uygun hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Makale tek yazarlıdır.

Destek Beyanı

Araştırma herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Beyanı

Makale tek yazarlıdır. Herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynaklar

- Artuç Bekteş, S. (2018). Kurum Kültürü Oluşturma ve Dil Becerileri. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 1-19.
- Bakiler, E. (2012). Bir Ritüel: Yemin Töreni: ‘Kibrin’ Mütevazı Bir Analizi, Sibel Arkonaç (Editör), *Söylem Çalışmaları 1. Baskı*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Breeze, R. (2013). *Corporate Discourse*, Londra: Bloomsbury Publishing.
- Büyükkantarcıoğlu, N. (2006). Söylemden İdeolojiye: Eleştirel Söylem Çözümlemesi, A. Kocaman (Editör). *Dilbilim Temel Kavramlar, Sorunlar Tartışmalar*, Ankara: Dil Derneği Yayınları.
- Çakır, A. (2014). *Söylem Analizi*, Konya: Palet Yayınları.
- Dijk, T. Van (2015). Söylem ve İdeoloji Çok Alanlı Bir Yaklaşım (Çev. N. Ateş), B. Çoban (Editör), *Söylem ve İdeoloji*, Su Yayınları, İstanbul.
- Dursun, Ç. (2001). *TV Haberlerinde İdeoloji*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Elbirlilik, T. ve Karabulut, F. (2015). Söylem Kuramları: Bir Sınıflandırma Çalışması. *Dil Araştırmaları*, 17, 31-50.
- Evre, B. (2009). Söylem Analizine Yönelik Farklı Yaklaşımlar: Bir Sınıflandırma Girişimi, İ. Parlak (Editör), *Medya Gerçekliğin İnşası*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Gudykunst, W. B. (1997). Cultural Variability in Communication. *Communication Research*, 24(4), 327-348.
- Günay, V. D. (2013). *Söylem Çözümlemesi*, İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Gür, T. (2011). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Dil Tutumları ve Dil Kullanımlarının Söylem Çözümlemesi Yöntemi İle Betimlenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gür, T. (2013). Post-Modern Bir Araştırma Yöntemi Olarak Söylem Çözümlemesi. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken Journal Of World Of Turks*, 5 (1), 185-202.

- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*, Der Yayınları, İstanbul.
- İmer, Kâmile vd. (2011). *Dilbilim Sözlüğü*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- İnal, M. A. (1996). *Haberi Okumak*, İstanbul: Temuçin Yayınları.
- Jaworska, S. (2020). Corporate Discourse, De Fina, A. and Georgakopoulou-Nunes, A. (Editör), *Handbook of Discourse Studies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Koşumcu, S. (2023). Yalan Haber Metinleri Üzerine Eleştirel Söylem Çözümlemesi: Ulusal Basın Örneği. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 12, 808-840.
- Mahmudova, G. (2019). Uluslararası İlişkilerin Diplomatik Söyleme Yansıması: Zürih Protokolleri Örneğinde Türkiye-Azerbaycan-Ermenistan'ın Eleştirel Söylem Çözümlemesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, E. D. (2023). Dava Metinlerine Söylem Çözümlemesi Bağlamında Bir Yaklaşım Denemesi: Yassıada Davaları Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzoğlu, S. (2001). Kurumsal Kimlik, Kurumsal Kültür ve Kurumsal İmaj. *Kurgu Dergisi*, 18, 337-353.
- Vardar, B. (2003). *Açıklamalı Dilbilim Terimleri Sözlüğü*, İstanbul: Multilingual Yayınları.
- Yıkılmış, S. (2021). *Türkiye Türkçesinde Empati Dili (Söylem Çözümlemesi)*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- TİHEK. (2023). *Kurul Kararları*. TİHEK web sitesinden 07.08.2023 tarihinde <https://www.tihék.gov.tr/kategori/pages/kararlar> adresinden erişildi.

Extended Summary

Discourse is one of the subjects of linguistics research. Many studies have been conducted on discourse from past to present. Various methods have been determined by researchers to understand and analyze discourse. Of course, for this, the characteristics and types of discourse must first be revealed.

Discourse is not only the subject of linguistics. The fact that it attracts the attention of different fields and is handled from different perspectives can be considered as the main reason for the diversity of types of discourse. When we look at studies on discourse, we come across many definitions. We can even say that every researcher interested in the subject has his own definition of discourse. Language also plays an important role in every aspect of social life, but discourse has a broader meaning than language.

Different contexts give rise to different types of discourse. Classifications of discourse types have also been made and many types such as political discourse, journalistic discourse, medical discourse and legal discourse have been identified. However, it is clear that there are many other types of discourse that have not emerged, been thought about, or attracted attention. One of these types is corporate discourse. Corporate discourse has not yet attracted attention in discourse and discourse analysis studies.

One of the most important concepts related to corporate discourse is corporate culture. Language has an important place in the formation of corporate culture, which we can express as the identity of the insti-

tution. Because there is a relationship between language and culture that cannot be ignored. In fact, there have been quite a few studies on corporate culture. But these are studies of human resources or management and organization researchers, not linguists. It is an indisputable fact that both internal and external communication is important for institutions. Language skills are at the forefront for strong and successful communication. Therefore, it is not possible to consider linguists outside of this issue.

The common language expected to be formed in institutions is very important in terms of functioning and institutionalization in the institution. It is also closely related to corporate discourse. As we mentioned before, there are studies on corporate discourse in different fields other than linguistics. Business, economics and marketing are some of these fields. Therefore, the definitions of corporate discourse in studies related to these fields are mostly within the framework of the discourses of companies and businesses. We can express corporate discourse in its shortest form as the communication activities of the institution. However, it is not right to simplify it as just the written and verbal style of the institution. In our study, the ideas put forward about corporate discourse were discussed in detail and tried to be combined with a linguistic perspective.

The discourse types identified so far have been addressed with various discourse analysis methods. Discourse analysis is the process of interpreting the discourse from the perspective of the person doing the analysis. Therefore, it would not be right to use sharp expressions such as "right/wrong" for discourse analysis or to say that it is limited to one interpretation. Every researcher and every field can look at the discourse from different angles and comment with different methods. Since corporate discourse is a new genre, there is no certainty about the method by which it should be analyzed. While the discourses that emerge during verbal communication are more instantaneous and daily, more designed discourses are used in written texts. Therefore, when analyzing corporate discourse, it is necessary to approach it from different perspectives depending on the type of discourse.

In this study, examples selected from the board decisions of the Turkish Human Rights and Equality Institution (TİHEK) will be discussed with the Critical Discourse Analysis approach in order to draw attention to corporate discourse analysis, which is one of the new topics in the literature. While making the analysis, Van Dijk's macrostructure and microstructure stages were taken into consideration. In the thematic structure section, only the main heading and side headings of the decisions are discussed. In the schematic structure section, the subject of the decision is summarized and the decision process is interpreted. In the microstructure section, the texts under the heading "Evaluation and Justification" and "Decision" were evaluated within the scope of the criteria of highlighting-putting in the background, presupposition, word choice and sentence preferences (transitive-intransitive, active-passive, indirect expression sentence).

In our study, the board decisions of TİHEK were analyzed in order to serve as an example for future studies. At this point, it has been seen that the decisions provide a lot of data for discourse analysis. It has been concluded that factors such as the outcome of the decisions and the subject of the application shape the discourse by affecting the choice of words and sentences.