

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BATI DİLLERİ VE EDEBİYATI ANA BİLİM DALI
DİLLER VE KÜLTÜRLERARASI ÇEVİRİBİLİM DOKTORA
PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**TÜRKİYE’DE KURUMSAL ÇEVİRİ
ALANINDA KISITLAR/GÜÇ İLİŞKİLERİ,
ÇEVİRİ SOSYOLOJİSİ ODAĞINDA ÜRETİLEN
ÇÖZÜMLER**

**SEVCAN SEÇKİN
13726001**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. EMİNE BOGENÇ DEMİREL**

**İSTANBUL
2019**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BATI DİLLERİ ve EDEBİYATI ANA BİLİM DALI
DİLLER ve KÜLTÜRLERARASI ÇEVİRİBİLİM DOKTORA
PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE'DE KURUMSAL ÇEVİRİ
ALANINDA KISITLAR/GÜÇ İLİŞKİLERİ,
ÇEVİRİ SOSYOLOJİSİ ODAĞINDA ÜRETİLEN
ÇÖZÜMLER

SEVCAN SEÇKİN
13726001

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih: 23/12/2019

Tez Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Z. Emine Bogenç Demirel	
Jüri Üyeleri	: Prof. Dr. Füsun Bilir Ataseven	
	: Prof. Dr. Alev Bulut	
	: Doç. Dr. Ayşen Zeynep Oral	
	: Dr. Öğrt. Üyesi Pınar Güzelyürek Çelik	

İSTANBUL
ARALIK 2019

ÖZ

TÜRKİYE’DE KURUMSAL ÇEVİRİ ALANINDA KISITLAR/GÜÇ İLİŞKİLERİ, ÇEVİRİ SOSYOLOJİSİ ODAĞINDA ÜRETİLEN ÇÖZÜMLER

Sevcan Seçkin

Aralık, 2019

Bu tez çalışmasının amacı Türkiye’de kurumsal çeviri alanının tüm dinamiklerini incelemek ve çeviri ürün üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Bu etkiler çalışmada zorluk ve kısıt olarak ikiye ayrılmıştır. Çeviri sürecinde karşılaşılan ve çözümsüz oldukları için çeviri ürüne zarar veren sorunlara kısıt, çözümü bulunabilenlere ise zorluk adı verilmiştir. Bu inceleme düşünsel, ilişkisel ve ampirik bir yaklaşım ortaya koyan Pierre Bourdieu’nün sunduğu yöntem ve araçlarla sürdürülmüştür. Çalışmada somut yapılar olarak ele alınan kurumlar farklı güç ilişkilerini, iktidar ve mücadele biçimlerini barındırdığı için araştırmada ilişkisellik ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte, kuramın deneysel yolla sağlamasının yapılmasını isteyen Bourdieücü anlayış çerçevesinde dört farklı kurumla saha çalışması gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışması üç ayrı bölümde incelenmiştir: Kavramsal tartışmalarla birlikte kurumsal çeviri ve kurumsal alanın ele alındığı ilk bölüm, Bourdieu sosyolojisinin hem alan, sermaye, habitus gibi kilit kavramlarının hem de alan çözümlemesi kapsamında önerilen üçlü modelinin anlatıldığı ikinci bölüm ve saha araştırmasının analiz edildiği üçüncü bölüm. Saha incelemesinin yapıldığı son bölümde düşünsel bir sosyoloji öneren Bourdieücü anlayışla genel kabullerden uzaklaşarak kurumsal alanın inşası yapılmış; alandaki eyleyiciler, çıkar ve sermaye türleriyle alanın kuralları açıklanmıştır. Ardından, önerilen üçlü model çerçevesinde kurumsal alanda gözlenen iktidar biçimleri, güç ilişkileri, konumlanmalar, mücadeleler, habitus ve hiyerarşi gibi konular irdelenmiş; elde edilen bu verilerle kurumsal alanda gözlenen tüm bu dinamiklerin sebep olduğu zorluk ve kısıtlar açığa çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çeviri Sosyolojisi, Kurumsal Çeviri, Kurumsallaşma, Bourdieücü Yaklaşım, Kurumsal Çeviri Alanı, Zorluklar, Kısıtlar.

ABSTRACT

CONSTRAINTS/POWER RELATIONS IN THE FIELD OF INSTITUTIONAL TRANSLATION IN TURKEY AND SOLUTIONS PRODUCED FROM THE FOCAL POINT OF THE SOCIOLOGY OF TRANSLATION

**Sevcan Seçkin
December, 2019**

The aim of this thesis is to investigate the dynamics of institutional translation field in Turkey and search for the impact of these dynamics on translation products. In the thesis, these effects are divided into two groups as challenges and constraints. The problems that are unresolved in the translation process and therefore harmful to the translation product are called constraints and the ones which are solved in some way are called challenges. This study has been carried out with the methods and tools offered by Pierre Bourdieu, which represent his reflexive, relational and empirical approach. In this study, relationability has come to the fore, since the institutions examined as concrete constructions contain different power relations, power and struggle forms. In addition to this, in the framework of Bourdieusian approach, which seek to prove the theoretical information empirically, field research has been conducted with four different institutions.

This thesis is examined in three different sections: The first chapter, which focuses on the institutional translation and institutional field along with the conceptual discussions; the second chapter, which explains both the key concepts of the Sociology of Bourdieu such as field, capital, habitus and his model involving three steps to study a field and the third chapter, where the field research is analysed. In the last section of the field survey, with a Bourdieusian understanding proposing a reflexional sociology, the institutional field has been constructed by refraining from the general assumptions and the agents in the field, types of interests and capitals along with the rules of the field have been explained. Following this, within the framework of the triple model proposed by Bourdieu, issues such as power forms, power relations, position-takings, struggles, habitus and hierarchy have been scrutinised; with these data obtained from the analysis, the challenges and constraints caused by all the dynamics of the institutional field have been revealed.

Key Words: Sociology of Translation, Institutional Translation, Institutionalism, Bourdieusian Approach, Institutional Translation Field, Challenges, Constraints.

ÖN SÖZ

Çeviri sosyolojisi alanında sürdürülen bu tez çalışmasında Türkiye’de kurumsal alanda yürütülen çeviri faaliyetlerini etkileyen tüm dinamikler Bourdieücü bir bakış açısıyla incelenmiş; bu dinamiklerin çeviri ürün üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışmada zorluk ve kısıt şeklinde ikiye ayrılan bu etkiler Bourdieu’nün önerdiği üçlü alan çözümleme yöntemi temel alınarak tartışmaya açılmıştır.

Kısaca tez konusuna değindikten sonra, öncelikle bu zorlu süreçte desteğini benden esirgemeyen, yolumu her kaybettiğimde bilgisi, inancı ve coşkulu konuşmalarıyla beni sürekli motive eden tez danışmanım Prof. Dr. Emine Bogenç Demirel’e çok teşekkür ederim. Ayrıca tez izleme komitesinde yer alan Prof. Dr. Füsün Bilir Ataseven’e ve Prof. Dr. Alev Bulut’a çalışmamı yönlendiren gözlem ve değerlendirmelerinden dolayı; saha çalışması kapsamında yüz yüze görüşmeler yaptığım ABBÇEB, BBYEGM, SGDD ve WFP’de çalışan yönetici ve çevirmenlere araştırma sorularıma verdikleri samimi yanıtları için çok teşekkür ederim.

Manevi desteğini sürekli hissettiğim sevgili ablam Fatoş Eylül Seçkin’e, doktora derslerinde aynı sınıfı paylaştığımız ve bu süreçte beni yalnız bırakmayan arkadaşlarıma, çalışmama ilgi gösteren, sabır ve anlayışla bana çalışma ortamı sağlayan tüm herkese minnet ve sevgilerimle...

Çocukluğumdan beri bir insanın kendini gerçekleştirmesinin pek çok maddi unsurdan çok daha önemli olduğunu vurgulayan ve bu söylemiyle hayatımın birçok aşamasında rol oynayan canım annem Zeynep Seçkin’e sonsuz teşekkürlerimle... Umarım yukarıda bir yerlerde beni gururla izliyordur...

İstanbul; Aralık, 2019

Sevcan Seçkin

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
2. KURUM, KURULUŞ, KURUMSALLAŞMA NEDİR? TANIM VE TARTIŞMALAR	11
2.1. Kurum, Kuruluş ve Kurumsallaşma Kavramlarına Genel Bir Bakış	11
2.1.1. Eski ve Yeni Kurumsal Kuramın Kısa Bir Tarihi	12
2.1.2. Kurumsallaşma Süreci ve Amaçları	16
2.2. Sosyal Bir Kurum Olarak Çeviri	19
2.2.1. Çeviri Sosyolojisi Kapsamında Kurumlar	21
2.2.2. Çeviribilimde İncelenebilir Bir Kavram Olarak Kurum	23
2.2.3. Kurallar, Kısıtlar, Normlar	26
2.2.4. Kurumsal Çeviri ve Çeviri Kurumlarının Kurumsallaşması	29
2.2.5. Kurumsal Alanda Çeviri Politikası.....	32
2.2.6. Kurumsallaşmanın Gerektirdiği Çevirmen Modeli	35
2.3. Kurumsal Alanda Güç İlişkileri ve Hiyerarşik Yapı	39
2.4. Kurumsal Alanda Ağlar ve Teknoloji	42
2.5. Kurumsal Alanda Etiği Nerede Aramak Gerekir?	45
3. KURUMSAL ÇEVİRİ ALANINDA KISITLARA ÇEVİRİ SOSYOLOJİSİ ODAĞINDA BİR BAKIŞ: BOURDIEU’NÜN ALAN ÇÖZÜMLEMESİ	50
3.1. Bourdieu ve Kurumlar	50
3.2. Bourdieu Sosyolojisi	53
3.3. Bourdieu’nün Temel Kavramları	57
3.3.1. Alan.....	59
3.3.2. Habitus.....	61
3.3.3. Sermaye	63
3.4. Çeviri Kurumlarının Yeniden Üretimdeki Rolü	66
3.5. Sosyolojik Çerçeve	68
3.5.1. Nesnenin İnşası.....	69
3.5.2. Alan Çözümlemesi.....	72
3.5.2.1. Birinci Uğrak/Alanın İktidar Karşısındaki Konumu	74
3.5.2.2. İkinci Uğrak/Alan İçerisindeki Konumlar ve Güç İlişkileri	77
3.5.2.3. Üçüncü Uğrak/Çevirmen Habitus’u	80
3.5.2.4. Verilerin Çözümlemesi.....	84

4. UYGULAMA: KURUM İNCELEMELERİ	86
4.1. Nesnenin İnşası/Kurumsal Çeviri Alanının Betimlenmesi	87
4.1.1. Kurumlara Dair Genel Bilgiler	87
4.1.2. Kurumların Temel Sorumlulukları	91
4.1.3. Kurumların Çeviriye Bakış Açısı	94
4.1.4. Alandaki Eyleyiciler, Sermaye Türleri ve Çıkarlar	96
4.1.5. Alanın Kuralları	103
4.2. Bourdieu'nün Alan Çözümlemesiyle Kurumların Karşılaştırmalı Analizi ..	109
4.2.1. Kurumsal Çeviri Alanının İktidar Alanına Göre Çözümlemesi	109
4.2.2. Alan İçinde İşgal Edilen Konumlar Arasındaki Nesnel Bağlılıklar	114
4.2.2.1. Kurumsal Hiyerarşi.....	117
4.2.2.2. Temel Dinamikler	120
4.2.2.3. Alanda Sürdürülen Mücadeleler ve Güç İlişkileri	123
4.2.3. Kurumsal Çevirmenin Habitus'u.....	127
4.2.3.1. Çevirmenler ve Kurumlar Arasındaki İlişki	131
4.2.3.2. Çevirmenin GÜDÜLENMESİNİ ARTIRAN VE AZALTAN ETMENLER	133
4.3. Kurumsal Çeviri Alanında Karşılaşılan Zorluklar ve Kısıtlar	139
4.3.1. Çeviri Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar ve Üretilen Çözümler	140
4.3.1.1. Kurum Kaynaklı Zorluklar	146
4.3.1.2. Metin Kaynaklı Zorluklar	151
4.3.1.3. Çevirmen Kaynaklı Zorluklar	156
4.3.1.4. Güç İlişkileri Kaynaklı Zorluklar	158
4.3.1.5. İktidar Kaynaklı Zorluklar	160
4.3.2. Kurumsal Çeviri Alanında Kısıtlar	162
4.3.2.1. Kurum Kaynaklı Kısıtlar	169
4.3.2.2. Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar	179
4.3.2.3. Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar	184
4.3.2.4. İktidar Kaynaklı Kısıtlar	187
4.3.2.5. Metin Kaynaklı Kısıtlar	189
4.3.2.6. Çevirmen Kaynaklı Kısıtlar	192
5. SONUÇ.....	194
5.1. Öneriler	201
KAYNAKÇA	203
EKLER.....	211
Ek 1. ABBÇEB ile Görüşme	211
Ek 2. BBYEGM ile Görüşme	222
Ek 3. Başbakanlık Haber Dairesi ile Görüşme	231
Ek 4. SGDD ile Görüşme	233
Ek 5. WFP ile Görüşme	242
ÖZ GEÇMİŞ.....	250

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1:	Kurumlara Dair Temel Bilgiler	87
Tablo 2:	Kurumların Temel Sorumlulukları	92
Tablo 3:	Kurumsal Alanın Gerektirdiği Sermaye Türleri ve Elde Edilen Çıkarlar	97
Tablo 4:	Kurumsal Alanda Kurallar.....	104
Tablo 5:	Kurumlar Temelinde Öne Çıkan Kavramlar	121
Tablo 6:	Kurumların Çevirmenden Beklentileri	129
Tablo 7:	Çevirmenler Arasındaki İlişki Biçimleri.....	131
Tablo 8:	ABBÇEB’de GÜdülenmeyi Etkileyen Etmenler	136
Tablo 9:	BBYEGM’de GÜdülenmeyi Etkileyen Etmenler	136
Tablo 10:	SGDD’de GÜdülenmeyi Etkileyen Etmenler.....	137
Tablo 11:	WFP’de GÜdülenmeyi Etkileyen Etmenler	137
Tablo 12:	Çeviri Sürecinde Karşılaşılan Zorlukların Tema, Alt Tema ve Kodları.	140
Tablo 13:	Zorlukların Alt Temaların Alan İçerisindeki Dağılımı	144
Tablo 14:	Kısıtların Ana Temaları, Alt Temaları ve Kodları.....	162
Tablo 15:	Kısıtların Alt Temalarının Alan İçerisindeki Dağılımı.....	166

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Zorlukların Temalara Göre Dağılımı	142
Şekil 2:	Zorlukların Kod Matris Tarayıcısıyla Elde Edilen Dağılım Sonuçları	143
Şekil 3:	Zorlukların Frekans Dağılımına Göre Oluşan Kod Bulutu	145
Şekil 4:	Kurum Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı	146
Şekil 5:	Metin Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı	151
Şekil 6:	Çevirmen Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı	156
Şekil 7:	Güç İlişkileri Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı	158
Şekil 8:	İktidar Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı	160
Şekil 9:	Kısıtların Temalara Göre Dağılımı	164
Şekil 10:	Kısıtların Kod Matris Tarayıcısıyla Elde Edilen Dağılım Sonuçları	165
Şekil 11:	Kısıtların Frekans Dağılımına Göre Oluşan Kod Bulutu	168
Şekil 12:	Kurum Kaynaklı Kısıtların Tema İçerisindeki Dağılımı	169
Şekil 13:	Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı	179
Şekil 14:	Kurumsal Alana Özgü Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı	184
Şekil 15:	İktidar Kaynaklı Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı	187
Şekil 16:	Kategorilere Göre Zorluklar ve Kısıtların Karşılaştırmalı Oranları	198

KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
ABBÇEB:	Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı
BBYEGM:	Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü
SGDD:	Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği
WFP:	World Food Programme/Dünya Gıda Programı

1. GİRİŞ

Çevirinin dolaşımı birden fazla aracı sayesinde gerçekleşmektedir. Bu ağın içerisinde hem bireyler hem de kurumlar vardır. Ulusal ve uluslararası düzeyde bilgi alışverişinin yoğun olarak yapıldığı günümüz dünyasında kurumların bu süreçteki rolü giderek artmıştır. Temelde kurumların iletişim ihtiyacından kaynaklanan bu durum, özellikle uluslararası kurum ve kuruluşlarda yoğun bir çeviri faaliyetinin sürdürülmesine neden olmaktadır. Michael Cronin'in de belirttiği gibi mevcut uluslararası kuruluşların çoğu bilgilendirmek ve kararlarını yürürlüğe koymak için bilgiye bağımlıdır. Uluslararası anlaşmaların imzalanmasını sağlayan tüm bu kararlar, öncesinde konferanslar, tartışmalar, belgeler, raporlar vs. gerektirir ve bu bilgiler üye ülkelere de sunulur. Böylece kuruluş çeviri aracılığıyla çok dilli bir ortamda uluslarüstü bir yapı olarak işlev görür (2003, 110). Bu kurumlar ve sürdürdükleri çeviri faaliyeti çoğu zaman tek bir biçimde değerlendirilse de bu doğru değildir. Nitekim çeviride farklı araçlara odaklanan Johan Heilbron ve Gisèle Sapiro'ya göre "uluslararası kültür alışverişleri, her biri farklı kültürel, politik ve ekonomik dinamiklerden oluşan kurumlar ve bireysel araçlar yoluyla düzenlenmektedir" (2007, 101)¹. Çeviriye yer veren kurum ve kuruluşların oluşturduğu kurumsal çeviri alanına yönelen bu tez çalışmasının amacı ise kurumlarda görülen bu farklı dinamikleri inceleyerek çeviri ürün üzerindeki etkilerini açığa çıkarmaktır. Çalışmada zorluk ve kısıt şeklinde ele alınan bu etkilerden zorluk, çeviri sürecinde karşılaşılan ve bir şekilde çözümlenebilen, kısıt çözümü bulunamayan ve nihai ürüne zarar veren sorunlar olarak tanımlanmıştır. Çalışmanın temel odağı, kurumsal alanın içinden ya da dışından, kurumsal yapının doğasından ya da maksatlı eylemlerinden, çeviri metnin özelliklerinden ya da çevirmenden kaynaklı sebeplerle ortaya çıkabilecek pek çok zorluk ve kısıtı açığa çıkarmaktır.

Dolaşımda önemli bir payı bulunan kurumların çeviribilim alanında inceleme konusu olması diğer disiplinlere kıyasla oldukça geç başlamıştır. Bu eğilim, temelde "sosyolojik dönüşle" (*sociological turn*) birlikte değişen tartışma odakları

¹ Çeviriler tarafıma aittir.

çerçevesinde gerçekleşmiştir (Snell-Hornby, 2010, 368). Bu kapsamda, çeviri sürecinin arkasındaki eyleyiciler, kurumlar, kuruluşlar ve aralarındaki ilişkisellik, görünmeyen ve daha önce ilgilenilmemiş pek çok konu ön plana çıkmıştır. Kurumların dolaşıma etkisi, çeviri ürünün bu zincirde nasıl ortaya çıktığı, kurumsal çevirmenin rolü, güç ilişkileri ve bu gücü korumaya yönelik eylemler tartışma odaklarının başında gelmektedir. Dolayısıyla, kurumsal çeviri alanını irdelediğimizde, aslında içerisinde pek çok grubun olduğu bir güç ilişkileri ağını incelemekteyiz. Alanı şekillendiren bu ilişkileri ve çeviri ürün üzerindeki yansımalarını ortaya çıkarmak için kullanılabilecek en uygun yöntem ise, 20. yüzyılın ünlü düşünürlerinden Bourdieu'nün sunduğu ilişkiyel, düşünümsel ve bütünsel yaklaşımdır. Çeviri sosyolojisi temelinde sürdürülen bu çalışmada, Bourdieu sosyolojisinin alan, sermaye ve habitus gibi kilit kavramları ve alan çözümlemesi kapsamında önerdiği uğrak noktaları kurumsal çeviri alanına ışık tutmamız açısından yol gösterici olacaktır.

Kurumların sayısında özellikle yirminci yüzyılın başından itibaren önemli bir artış gözlenmiştir. Uluslararası ve uluslarüstü kurumların yanı sıra hükümet dışı kuruluşlar da küreselleşmenin ve dönemin politik gelişmelerinin etkisiyle artma eğilimine girmiştir. Tarih boyunca da örneklerine sıkça rastladığımız gibi değişen siyasi ve sosyal koşullar bu tür oluşumların ortaya çıkışını tetiklemiş ve sonucunda bir ihtiyaç veya tepki niteliğinde yeni kurumlar doğmuştur. Anthony Pym'e göre:

“Uluslararası kuruluşların belirgin bir biçimde artması temelde ikinci dünya savaşından bu yana gerçekleşmiştir. Bu artış ilk olarak savaşın galipleri tarafından katılımcılara ait resmi dil seçimi ve merkezleştirilmiş dil politikasıyla kurulan hükümetler arası kuruluşlar olan Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği (AB) sistemi kurumlarıyla ortaya çıkmıştır... Diğer taraftan hükümet dışı kuruluşların sayısında ise ekonomik bir birlik olarak ulus devletin artan yetersizliğine bir cevap niteliğinde 1960'lardan beri ciddi bir artış yaşanmıştır”. (2001a, [08.10.2007])

Kurumların sayısındaki bu artışla birlikte kurum ve kurumsallaşma kavramlarının farklı disiplinlerde inceleme konusu olması da kaçınılmaz olmuştur. Bu durumdan elbette çeviribilim de nasibini almıştır. Dünyada konuyla ilgili çalışmalar yapılsa da aracı olarak kurumların çeviri sürecine etkisine dair henüz keşfedilmemiş ve deneysel yolla keşfedilmeyi bekleyen pek çok unsur bulunmaktadır (Kang, 2008; Koskinen, 2011).

Günümüze kadar yapılan çalışmalara kısaca göz attığımızda, kurumsal çeviri konusu ilk olarak Brian Mossop'un 1988 yılında kaleme aldığı “Translating institutions: a missing factor in translation theory” makalesinde kurumları

çeviribilim alanının kayıp bir unsuru olarak tanımlamasıyla dikkat çekmeye başlamış ve ardından yapılan AB ve BM çevirileriyle ilgili çalışmalarla da alanda inceleme konusu haline gelmiştir (Cao, Zhao, 2008; Koskinen, 2008; Sch  ffner 2001; Tcaciuc 2013; Tosi 2003; Pym, Grin, Sfreddo, Chan, 2013). Mossop’un çağrısından yaklaşık 20 yıl sonra Ji-Hae Kang’in (2009) konuyla ilgili bir makalesi *Routledge Encyclopaedia of Translation Studies* içinde yayımlamıştır. Kanada H  k  meti   eviri bürosuna dair çalışmalarıyla Chantal Gagnon da (2006) alana katkıda bulunan isimlerdendir. Bununla birlikte, konunun alan içerisinde esas dikkat çekmesini sağlayan isim AB   evirileri üzerine yaptığı çalışmalarla Kaisa Koskinen olmuştur (Kang, 2014, 470-471). Yukarıda adı geçen araştırmacılar Avrupa’da çalışma yapmaktadır. Bunun dışında, Cheung (2006), Hung & Wakabayashi, (2005) Tymoczko, (2007), van Doorslaer (2011) gibi araştırmacılar da Avrupa dışında kurum çalışmaları yapan isimler arasında yer alır (Kang, 2014, 372). Diğer taraftan, ülkemizde kurumsal   eviri veya kurumlarda yürütülen   eviri faaliyetleri üzerine yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Kısa bir yazın taraması yapıld  ı  ında mevcut çalışmaların çoğunlukla 1940’da batılılaşma arzusuyla dönemin Milli Eğitim Bakanı Hasan Ali Yücel’in önerisiyle kurulan ve otuz iki yıl işlerliğini sürdüren Tercüme Bürosu ve Cumhuriyet dönemi üzerine olduğu görülmektedir (Karantay, 96-97). Tercüme Bürosunun ardından çeviride kurumsallaşma çabaları devam etse de yapılan araştırmaların büyük bir kısmı bu dönemle kısıtlı kalmıştır. Günümüze yakla  ıld  ı  ında ise, Doç. Dr. Esra Birkan Baydan’ın danışmanlığında Hülya Boy tarafından kaleme alınan “An Analysis of the Translation Process of EU Acquis Communautaire Texts from English into Turkish” isimli yüksek lisans tez çalışması kurumsal   eviri bağlamında değerli bilgiler sunmakla birlikte alandaki tek kapsamlı çalışmayı oluşturmaktadır. Konunun   lkemizde yeterince ilgi görmediği, kurumsal   eviri ve kurumsallaşma üzerine yapılan çalışmaların henüz çok yeni olduğu ve özellikle   eviribilim alanında pek fazla araştırmacının ilgisini çekmediği yapılan yazın taraması sonucunda ortaya çıkmıştır. Kurumsal   evirinin normatif yapısının da bu duruma sebep olduğu düşünülebilir. Yine de bir   eviri politikasının benimsenmesinde, yürütülmesinde ve uygulanmasında temel rol oynayan kurumların araştırma konusu olarak ilgi görmemesi dikkat çekicidir. Bu nedenle, tez kapsamında alanda eksik olduğu tespit edilen kurumsal   eviri çeşitli yönleriyle ele alınacaktır.

Kurumlar bilgi edinmek, yaymak ve sağlamak amacıyla çeviriye kullanmak zorundadır. Bu nedenle, çoğu kurumun bünyesinde bu ihtiyacı karşılamak için kurulan çeviri birimleri bulunur. Örneğin, İç İşleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, AB Bakanlığı, Adalet Bakanlığı gibi devlete bağlı kurumların yanı sıra hükümet dışı kuruluşlarda ve elçilikler ve konsolosluklar gibi kamu kuruluşlarında çeviri hizmeti kullanılmaktadır. Anlaşılacağı üzere, kurum ve kuruluşların neredeyse tamamı çeviriye ihtiyaç duymakta ve bu durum süreklilik arz etmektedir. Aslında çeviri bir ihtiyaçtan ziyade kurumun varlığını devam ettirmesi açısından bir zorunluluk oluşturmaktadır. Bunun temel nedenlerinden biri küreselleşmedir. Küreselleşen dünyada çağa ayak uydurmak için kurumların sesini farklı dillerde duyurması şarttır. Kurumlarda çeviri ihtiyacının artmasının bir diğer nedeni de günümüzde endüstriyel toplumdan “bilgi toplumu”na bir geçişin yaşanmasıdır (Dijk, 2006). Bu geçişle birlikte, bilgide daha önce görülmemiş bir artış meydana gelmiş ve özellikle uluslararası kuruluşlar büyük bilgi sağlayıcılarına dönüşmüştür. Bu kurumlardaki çeviri ihtiyacı da buna paralel olarak artmıştır. Örneğin, Cronin’in araştırmasına göre Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (*Organisation for Economic Cooperation and Development*) çeviri faaliyeti %100 artarken, Avrupa Komisyonu Çeviri Hizmeti de (*The Translation Service of the European Commission*) 1500 adet tam zamanlı profesyonel çevirmenle yılda bir milyon sayfayı geçen bir tercüme faaliyeti sürdürmektedir. BM, Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF), NATO ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (OECD) 2 çalışma dili (İngilizce, Fransızca), ve AB’nin 2001’de 11 resmi dili ve 3 çalışma dili vardır (2003, 111). Verilerin de ortaya koyduğu gibi, son yıllarda hızla artan çeviri ihtiyacı kurumları araştırma nesnesi olarak daha da çekici hale getirmiştir.

Kurumsal çeviri standardize olmuş, tek tip çeviri olarak algılansa da tam aksine kurumların amaçları doğrultusunda değişik söylem biçimleriyle karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan, kurumsal çeviriyle ilgili tanımlar farklılık göstermektedir. “En geniş anlamıyla kurumsal çeviri, kurumsal bir yapıda gerçekleşen çeviri olarak tanımlanabilir ve bunun sonucunda çeviriye kontrol eden kurum da çeviren bir kurumdur” (Schäffner, Tcaciuc, Tesseur, 2014, 493). Bir kurumun elinden çıkan her türlü çevirinin kurumsal çeviri olduğunu ortaya koyan bu genel tanımdan kurumsal çeviri konusu oldukça kolay gibi gözükse de ne kurum ne

de kurumsal çeviriye dair kolay olan pek de bir şey yoktur. Kurumlar önceden “çeviribilimin kayıp unsuruyken” (Mossop, 1988) şimdi de güç ilişkilerinin, siyasetin, sosyal ve kültürel yapının yansımalarının görüldüğü muğlâk bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle çok dilli kurumların varlıklarını çeviri aracılığıyla sürdürdüğü düşünüldüğünde bu muğlâk alanın içerisinde çevirinin özel bir konumu vardır. Buradan hareketle, tanımı farklı bir noktaya taşıyan Koskinen kurumsal çevirinin, “çeviri kurumuna yönelik çeviriler sağlamaktan ziyade kurumu çevirmek” olduğunu belirtir (2014b, 26). Bu kapsamda, kurum elinden çıkmış her türlü çeviri değil, yalnızca kurumun sesinin duyulduğu çeviriler kurumsal olarak nitelendirilir. Çünkü Koskinen bazı kurumların çeviriye bir araç olarak kullanırken bazılarının bu durumdan faydalanmadığını düşünür (2011, 57). Böylece, tek bir kurumsal çeviriden ve içinde hiçbir problem barındırmayan bir oluşumdan söz etmek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında, alanda yalnızca otuz yıllık bir geçmişe sahip kurumsal çeviri incelemelerinin karışık ve muğlâk bir düzlemde yer aldığını görmekteyiz. Tez çalışmasında kurumların çeviriye yönelik farklı yaklaşımlarının ve çevirinin kurumsal alandaki yerinin tartışmaya açılmasıyla kurumsal çeviri tanımının alandaki karşılığının görülmesi sağlanacaktır.

Farklı amaçlar doğrultusunda çeviriye yön veren kurumların onu yönetme biçimleri de farklılık göstermektedir. Kurum bu bilinçli eylemi sürdürürken kendi sesini duyurmak ve söylem birliğini korumak için birtakım önlemler almaktadır. Bu önlemlerin başında kural ve yönetmelikler gelir. Nitekim Koskinen’e göre “kurumların tutarlılığı eylemler üzerindeki normatif kısıtların bir sonucudur. Bu kısıtlar kurallar aracılığıyla uygulamaya konur ve arkasındaki inanç, değer ve kuralların tümü bir kurumu oluşturur” (2014b, 18). Diğer bir ifadeyle, kurumsal söylemin devamlılığını sağlayacak kurallarla normatif kısıtlar oluşturan kurumlar eyleycilere belli bir kurumsal sınır çizmektedir. Bu bakımdan, kurumsal çeviri kontrollü bir eylemdir. Burada altı çizilmesi gereken temel nokta, Koskinen’in çalışmalarında kural, yönetmelik ve sınırlar şeklinde ortaya koyduğu “kısıt kavramı”nın (2014b, 18), bu çalışmada çeviri sürecinde karşılaşılan ve çözümlenemeyen, çeviri sürecini sekteye uğratan sorunlar şeklinde ele alınmasıdır. Tez okuması bu şekilde yapılmalıdır.

Pek çok araştırmacı oldukça kapsamlı olan kurum kavramını farklı başlıklar altında incelemiştir. Örneğin Anthony Giddens kurumları “simgesel emirler/söylem

biçimleri, politik kurumlar, ekonomik kurumlar ve kanun/yaptırım biçimleri olarak dörde ayırır (1979, 107). Ancak, Koskinen bu sınıflandırmayla bile oldukça kapsamlı bulduğu kurumları boyut, sosyal rol ve dil birleşimlerini dikkate alarak üç ayrı başlıkta ele alır. Bunlar uluslarüstü kurumlar, çok dilli ve iki dilli ulusal yönetim ve kamu hizmetleridir (2014b, 28). Bu çalışmaya konu olan kurum türlerinin belirlenme aşamasında ise Christiana Schäffner, Luciana Sabina Tcaciuc ve Wine Tesseur'un "Translation practices in political institutions: A comparison of national, supranational, and non-governmental organisations" (2014) adlı çalışması temel alınmıştır. Ancak görüşme yapılacak bir uluslarüstü kurum türüne ulaşamadığı için kurumları "ulusal, uluslarüstü ve hükümet dışı" olarak üç ayrı başlık altında inceleyen bu çalışmadan farklı olarak bizim çalışmamızda uluslarüstü kurum yerine uluslararası kurum türü, iki ayrı ulusal kurum ve bir hükümet dışı kuruluş seçilmiştir. Bu bağlamda ulusal türde Dış İşleri Bakanlığı ve Avrupa Birliği Bakanlığı uluslararası türde Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) ve son olarak hükümet dışı örgüt türünde Uluslararası Af Örgütü (AI) ile görüşme yapılması planlanmıştır. Bu kurumlarla yapılan telefon görüşmeleri ve yazışmaların ardından yalnızca AB Bakanlığından olumlu yanıt alındığı için görüşme yapılacak kurumlar yeniden değerlendirilerek pek çok farklı kurumla iletişime geçilmiş ve olumlu yanıt alınan kurumların olduğu yeni bir liste oluşturulmuştur. Bu bağlamda, seçilen kurumlar uluslararası türde Dünya Gıda Programı (WFP), ulusal türde Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı (ABBÇEB)² ve Başbakanlık Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü (BBYEGM)³, hükümet dışı örgüt türünde ise Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Merkezidir (SGDD).

Kurumlarda özellikle sürecin nasıl işlediğini bilmediğimiz konusuna dikkat çeken Kang araştırma yaparken kurumları pek çok bileşenden biri olarak görmek yerine sosyal ve tarihsel geçmişinin, çevirmenlerin ve metinlerin konumunun incelenmesini talep eder (2014, 471). Kang bu ifadesinde kurum incelemelerine dair bütünsel bir yaklaşım önermektedir. Çünkü kendine has yapısı, tarihi, metinleri ve çevirmene bakış açısıyla kurum bir bütündür. Bizim de bu çalışmadaki hedeflerimizden biri

² Yapılan görüşmenin ardından Avrupa Birliği Bakanlığı, 09/07/2018 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle Dışişleri Bakanlığına bağlanarak Avrupa Birliği Başkanlığı adını almıştır. Kurumun yeni ismi Avrupa Birliği Başkanlığı Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı olmuştur.

³ Yapılan görüşmenin ardından Başbakanlık Kurumu, 09/07/2018 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kapatılmıştır. BBYEGM ise İçişleri Bakanlığına bağlanarak Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı adını almıştır.

kurumları yerinde incelemektir. Kurumsal işleyişi ve çeviriye yansımalarını ortaya çıkarmak ancak kapsamlı bir araştırmayla mümkün olur. H  lene Buzelin'e göre "saha çalışması, aracı/yapı arasındaki ilişkiyi incelemek ve analiz etmek için özellikle uygundur ve   eviri bir istisna değildir" (2011, 10). Bu nedenle, seçilen kurumlarda önceden hazırlanan araştırma soruları kapsamında yüz yüze görüşmeler yapmak, fiziksel uzamı gözlemlemek ve bu araştırmayı gerçekleştirmek açısından bize yeterli kaynağı temin edecektir. Bu doğrultuda, bu çalışma nitel bir araştırma olacaktır. Bu kurumlarda görüşmeler gerçekleştirilmeden önce irdelenecek meseleler göz önünde bulundurularak çeşitli sorular hazırlanmıştır. Kurumlara yöneltilen sorular aşağıdaki gibidir:

- 1) Kurum içerisinde ne tür metinler üretilmekte ve çevrilmektedir? Hangi amaç ve kitleye hitap etmekte ve hangi diller hâkim olmaktadır?
- 2) Hangi tür   eviri stratejileri uygulanmakta ve bu stratejiler kim tarafından belirlenmektedir?
- 3)   evirmenlerin kurumla olan ilişkileri nasıldır ve çevirmenler kurum içindeki rolleri konusunda ne düşünmektedir?
- 4)   eviri konusunda kurumca belirlenmiş herhangi bir kural ya da kurallar dizisi var mıdır? Var ise karar vericiler kimlerdir?
- 5)   eviri süreci nasıl başlamakta ve devam etmektedir?
- 6)   evirmenlerin kurum içinde ya da   eviri sürecinde karşılaştığı herhangi bir zorluk ya da zorluklar var mıdır?
- 7) Metinler çevrildikten sonra düzeltmeler kim tarafından ve nasıl yapılmaktadır?
- 8)   evirmenler arasında işbirliği var mıdır? Var ise bu işbirliği nasıl sağlanmaktadır?
- 9)   evirmenler arasında rekabet var mıdır? Var ise sebebi nedir?
- 10)   evirmenlerin kuruma bağlı   eviri yaparken en çok zorluk çektiği konular nelerdir?
- 11) Kurum tarafından çevirmenlerin güdülenmesini artıracak bir ortam sağlanmakta mıdır? Sağlanmıyorsa çevirmenlerin bu konudaki beklentileri nelerdir?
- 12) Bilgisayar destekli çeviriden faydalanılmakta mıdır?
- 13) Kurumun çeviriye ayırdığı bütçe yeterli midir?
- 14) Kurum çevirmenlerinin işe alınma süreci nasıldır?   l   tler kim tarafından ve nasıl belirlenmektedir?

- 15) Kurumun çevirmenden beklentileri nelerdir? Bu beklentiler karşılanmadığında süreç nasıl ilerlemektedir?
- 16) Bir çevirmen olarak sizi bu kurumda çalışmaya iten sebep nedir?
- 17) Bölümde toplam kaç çevirmen bulunmaktadır ve hangi dilde uzmanlaşmışlardır?
- 18) Göreve yeni başlayan bir çevirmen çeviriyi kimin gözetiminde yapar?
- 19) Çevirmenlerin kurumdan beklentileri nedir?
- 20) Kurumunuzun diğer kurumlarla ilişkisi nasıldır?

Özetle, bu çalışmada kurum, kuruluş ve kurumsallaşma kavramlarıyla birlikte kurumların yapısı çeviri sosyolojisi kapsamında tartışmaya açılacak, kurumlarda sürdürülen çeviri faaliyetlerinin nasıl gerçekleştirildiği ve bu süreçte rol alan eyleyiciler arasındaki güç ilişkileri araştırılacaktır. Kurumsal çeviri alanında karşılaşılan ve çeviri sürecinde aksaklıklar meydana getiren zorluklar ve çözümsüzlükler oluşturan kısıtlar var ise ortaya konacak; bu zorluk ve kısıtların hangi yollarla üretildikleri sorgulanacaktır. Aynı zamanda, kurumların çeviri sürecini yönetmek adına kullandığı kontrol mekanizmaları ele alınacak ve kurum/çevirmen, kurum/kurum, çevirmen/çevirmen ilişkisi çeşitli yönleriyle tartışılacaktır. Bu sayede, çevirmenin kurum içerisindeki rolü ve edindiği kimlik de sorgulanmış olacaktır. Ülkemizde kurumsal çeviri üzerine yapılan incelemelerin yetersiz olduğu düşünülürse, kurumsal yapının dinamikleri ve çeviriye yansımaları tartışmaya açıldığında kurumsal çevirinin kapalı kapıları bir miktar aralanmış olacaktır. Kısaca, bu çalışmayla birlikte kurumsal çeviri alanı, kurumsal çeviri, kurumsal olan ve olmayanın tanımı, kurumların rolü, kurum çevirmenleri konusunda pek çok konu gözler önüne serilecektir. Ayrıca, mevcut çalışma kurum ve kurumsallaşma kavramlarının diğer disiplinlerde çok daha önce inceleme konusu olduğunu hesaba katarak çok yönlü ve disiplinlerarası bir incelemeyi ortaya koyacaktır.

Çalışmanın sonunda ulaşılmak istenen hedefler ise genel olarak şöyle sıralanabilir:

- Öncelikle tez incelemesine konu olan kurum, kuruluş ve kurumsallaşma kavramları farklı disiplinlerde tartışmaya açılacak ve çeviribilimdeki tanımları çeviri sosyolojisi kapsamında ortaya konacak.
- Seçilen kurumların kurumsal yapıları ve çeviri süreçleri araştırılarak bu sürece dâhil olan eyleyiciler arasındaki güç ilişkileri saptanacak.

- Mevcut güç ilişkilerinin şekillenmesine ve varsa eyleyiciler arasındaki hiyerarşinin oluşmasına sebep olan etmenler ortaya konacak.
- Kurum içerisinde çevirmenlerin rolleri ve konumları araştırılacak.
- İncelenen yapının çeviri sürecinde ne türden zorluk ve kısıtlar oluşturduğu değerlendirilecek.
- Son olarak, nihai ürüne zarar veren bu kısıtlara yönelik sosyolojik çözümler üretilecek.

Bu hedefler ışığında çalışmanın birinci bölümünde pek çok farklı tanımı olan ve bundan dolayı kafa karışıklığı yaratan kurum ve kurumsallaşma kavramları farklı disiplinlerdeki tanımlarıyla ele alınacak, ardından çeviribilimdeki yansımalarına odaklanılacaktır. Dolayısıyla, farklı disiplinlerde değişik kullanımları bulunan bu kavramların tarihsel kullanımlarına göz atılarak ortaya çıkan karmaşa giderilmeye çalışılacaktır. Bu incelemeyi yapmak için eski ve yeni kurumsalcı diye tabir edilen pek çok kuramcının (Meyer, Rowan, 1977; Dimaggio, Powell, 1991; Tolbert, Zucker, 1996; Barley, Tolbert, 1997; Scott, 2008; Tyulenev, 2013) görüşlerinden faydalanılacaktır. Sonrasında bu kavramların çeviribilim alanındaki kullanımları ele alınacaktır. Aynı zamanda, kurumların içinde bulunduğumuz teknoloji çağıyla ve buna paralel olarak değişen toplum yapısıyla uyumu irdelenerek kurumların günümüzdeki konumu ve sosyal bir kurum olarak çevirinin yeri tartışmaya açılacaktır. Son olarak kurumsal alanda güç ilişkileri, hiyerarşi ve etik gibi konuların izleri sürülecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise çalışmaya dair kuramsal bir çerçeve sunulacaktır. Çeviri sosyolojisi kapsamında sürdürülen bu çalışma Bourdieu'nün alan kuramı temelinde incelenecektir. “Kuramsız araştırmanın kör, araştırmasız kuramın boş olduğu” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 160) düşüncesinden hareketle Bourdieu'nün “alan, sermaye, ilişkisellik, konum alma, konumlanma, meşrulaştırma, hiyerarşi, özdüşünümsellik, düşünüksellik, etik, strateji ve habitus” (Demirel, 410) gibi kavramları kurumsal yapının bileşenlerini analiz etmede yol gösterici olacaktır. Bourdieu'ye göre “alanların sınırları belirsiz ve kaygandır. Kuramsal olarak oluşturulmuş farklı giriş noktaları içerse de bu yalnızca deneysel araştırmayla sınırlandırılabilir” (Jenkins, 1992, 53). Bu bakımdan, Bourdieu sosyolojisinin en önemli özelliklerinden biri araştırmacıyı deneysel bir sağlamaya yönlendirmesidir. Saha çalışmasına yer verilen çalışmamızda kendisi de bir saha araştırmacısı olan

Bourdieu'nün temel alınması ise kuram ve pratiği birleştirmemiz açısından faydalı olacaktır. “Kuramsal bilginin sınırları bilinmeli ve her bilimsel döküme bir de bilimsel dökümlerin sınırlarının dökümleri eklenmeli” diyen Bourdieu kuramdan kopmayan, ancak bağımlı da kılmayan bir araştırma anlayışına sahiptir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 55). Diğer bir ifadeyle, kuramsal bilgi yeni verilerin elde edilmesiyle gelişmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada kuram bilgimizi geliştirmeyi de ummaktayız.

Çalışmanın son bölümünde ise kurumlarla yaptığımız görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında çalışmanın sorunsalına uygun bir analiz yapılacak ve sosyolojik çözümler sunulacaktır. Öncelikle kurumsal çeviri alanının betimlemesi yapılacak ve kurumlara dair karşılaştırmalı genel bilgiler sunulacaktır. Ardından, Bourdieu'nün alan kuramı kapsamında bir alan çözümlemesi yapılacak ve bu çözümlemeden elde edilen verilerle çeviri sürecinde ortaya çıkan zorluk ve kısıtlar incelenecektir. Kısaca, inceleme bölümünde kurum, kuruluş, kurumsal çeviri, kısıt, toplumsal yapı, çeviri politikası ve güç ilişkileri gibi konular Bourdieu kavramlarıyla tartışmaya açılacaktır.

2. KURUM, KURULUŞ ve KURUMSALLAŞMA NEDİR? TANIM VE TARTIŞMALAR

Sosyolojik yaklaşımlar daha önce görmezden gelinen farklı odak noktalarını çeviribilim araştırmalarının gündemine taşımış; sunduğu çok boyutlu bakış açısıyla da bu konuların derinlemesine analiz edilmesine olanak sağlamıştır. Çeviribilim araştırmalarına son dönemde konu olan bu odak noktalarından biri de kurumlardır. Kurum bir yapı ve oluşumun yanı sıra kabul görmüş sosyal kuralları da temsil etmektedir. Hem bireysel ve kolektif bir davranış biçimini hem de örgütsel eylemleri yansıtmaktadır. Farklı kullanım biçimlerinden kaynaklı bu çeşitlilik, kavramı çok katmanlı bir yapıya dönüştürmekte ve incelenmesini güçleştirmektedir. Dolayısıyla, kurum kavramını incelenabilir hale getirmek için öncelikle kapsamını belirlemek gerekir. Bununla birlikte, ilişki ağları, hiyerarşik yapısı, etik anlayışı, çeviriye bakış açısı ve onu kullanma biçimiyle farklı bir inceleme gerektiren kurumlara sosyolojik bir pencereden bakmak çeviri süreciyle ilgili pek çok bilinmeyenin açığa çıkarılmasına katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede, öncelikle “Kurum, Kuruluş ve Kurumsallaşma Kavramlarına Genel Bir Bakış” başlığı altında kavram tartışması yapılarak kurumsallaşma süreci ve amaçları araştırılacak; “Sosyal Bir Kurum Olarak Çeviri” başlığı altında çevirinin sosyal yönlerine değinilerek kurumsal çeviriye odaklanılacak; ardından kurumsal alanda güç, hiyerarşi, etik ve teknoloji gibi konuların izleri sürülerek çeviri kurumlarının genel yapısı açığa çıkarılacaktır.

2.1. Kurum, Kuruluş ve Kurumsallaşma Kavramlarına Genel Bir Bakış

Sosyolojik temelli yaklaşımların merkezi kavramları arasında yer alan kurum, farklı disiplinlerde değişik biçimlerde kullanıldığı için sosyolojinin tanımlanması en güç kavramlarındanıdır. Bu özelliğiyle kavram hem dinamik hem de geniş kapsamlıdır. Koskinen’in de belirttiği gibi “...yalnızca sosyolojide değil, iktisat, siyasi bilimler ve örgüt çalışmaları gibi alanlarda tekrar ve tekrar tanımlanmıştır” (2011, 54). Bu incelemeler doğrultusunda, kurum, farklı disiplinlerde önem arz eden, ancak

kapsamının genişliğinden dolayı tanımlanması güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk Dil Kurumunun hazırladığı Türkçe sözlüğe göre kurum “evlilik, aile, ortaklık, mülkiyet gibi köklü bir yapıyı içeren, genellikle devletle ilişkisi olan yapı veya birlik, müessese” olarak tanımlanır (Türk Dil Kurumu, [14.05.2019]). Kuruluş, ilk anlamıyla “kurulma işi”, ikinci anlamıyla “topluma hizmet, üretim, tüketim vb, amaç ve görevlerle kurulan her şey, tesis” ve son olarak da “yapı, yapılış, bünye” anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, [14.05.2019]). Kurumsallaşma ise “örgütlenmek, kurumsal hal almak veya süreklilik kazanmak” şeklinde kullanılır (Türkçe Sözlük, 2011, 1539). Görüldüğü üzere, kurum formel örgütlenmelerle somut bir biçimdeyken, toplumdaki düzenli davranış kalıplarını, gelenekleri, evlilik ve aile gibi köklü yapıları kapsamasıyla da soyut bir anlam içermektedir. Kuruluş ise çok daha dar kapsamlıdır. Sınırlı ve somut bir amaca hizmet eden örgütlenmelerden oluşur. Bu bağlamda, özellikle toplumbilimsel anlamıyla çok geniş kapsamlı olan kurum kavramının sınırlarını çizmeden derinlemesine bir inceleme yapmak oldukça zordur.

Bu karmaşayı gidermek ve kavramları anlaşılır kılmak adına bu bölümde öncelikle eski ve yeni kurumsal kuramlar kapsamında kavram tartışması yapılacak ve örgütlerin değişimi ele alınacaktır. Kavramsal incelemeyle sınırlar belirlendikten sonra kurumsallaşma süreci ve amaçlarına yönelik tartışmalar sürdürülecektir. Örgüt incelemelerine dair bir sunumun yapılması kurum ve kuruluşların yapısını anlamamız açısından faydalı bilgiler sunacaktır. Çünkü “bir grup insanın belli amaçlar doğrultusunda tasarlanmış işbirliğine dayanan birlikteliği ile oluşan toplumsal bir sistem” (Ertekin, 2017, 65) olarak tanımlanan örgütler hem kamu kurumlarını hem de hükümet dışı kuruluşları kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle, kurum ve kuruluşların tümü yasal sınırları ve amaçları olan örgütlenmelerdir.

2.1.1. Eski ve Yeni Kurumsal Kuramın Kısa Bir Tarihi

Kurumsal kuram çerçevesinde kurum ve kurumsallaşma kavramları farklı anlamlar taşımaktadır. Örneğin, John W. Meyer ve Brian Rowan’a göre kurumlar kaçınılmaz olarak normatif zorunluluklar içermekte ve bireylerin sosyal hayatına dikkate alınması gereken “gerçekler” olarak girmektedir (1977, 341). Bu tanım kapsamında, kurum, toplumsal hayatta önem arz eden birtakım gerçeklerden oluşmaktadır. Bu gerçekler toplum nezdinde birer varsayım olarak kabul edildiği için sorgulanmadan

uygulanan kabullere dönüşmektedir. Kurumsallaşma ise “sosyal süreçlerin, yasakların ve gerçekliklerin sosyal düşünce ve eylemde kural benzeri bir hal almasıdır” (Meyer, Rowan, 1977, 341). Örneğin bir doktorun toplum içerisindeki sosyal rolü ve mesleki yükümlülüğü bakımından hayli kurumsallaşmış bir rolü vardır. Aynı şekilde sigara içmek yasaktır işareti de kurumsal bir davranışa işaret eder (Meyer, Rowan, 1977, 341). Diğer taraftan, Stephen R. Barley ve Pamela S. Tolbert “kurumları sosyal aktörlerin sınıflarını, uygun faaliyetlerini ve ilişkilerini belirleyen ortak kurallar ve sınıflandırmalar olarak tanımlar” (1997, 96). İlgili sosyal aktörlerin kimliği konusunda bir varsayımda bulunulmadığı için bunlar birey, grup, örgüt ya da daha büyük topluluklar olabilir. W. Richard Scott ise kurumları düzenleyici, normatif ve kültürel-bilişsel sistemler olarak ele alır. Düzenleyici kurumlar davranışı düzenleyip kısıtlarken normatif kurumlar sorumluluk ve görevlerin yanı sıra hak ve ayrıcalıkları belirler. Kültürel-bilişsel kurumlar ise sosyal gerçekliğin yapısını oluşturan ortak kavramlardır (2008, 52-57). Kurumların normatif ve düzenleyici sistemler olarak ele alınması temelde aynı düşünceler etrafında dönmektedir. Bunlar kurumların toplumsal hayatı düzenlemesi ve bunu yaparken de birtakım kurallara başvurması şeklindedir. Diğer taraftan, kurumun kültürel ve bilişsel yönü ise toplumun ortak algısından ileri gelir. Kültürel çevrenin önemini vurgulayan yeni kurumsalcılar için kurum yalnızca kural koymaz ya da düzenlemez, aynı zamanda çevresel etmenleri de dikkate alır. Bu açıdan kurum ortak, kabul görmüş kurallardan ve sınıflandırmalardan ibarettir. Görüldüğü üzere, kurum kavramı, toplumbilimsel çerçeveden soyut anlamlar içermektedir. Bununla birlikte, özellikle 1980’lerden sonra bazı antropolojik araştırmalarda kurumlar somut politik ve/ya da bürokratik örgütler olarak tanımlanmıştır (Koskinen, 2014b, 19). Kendisi de bu çerçevede bir araştırma yapan Koskinen somut kurumların normatif ve düzenleyici yönlerini vurgulamıştır. Bu çalışmada da aynı şekilde kurumlar somut örgütler biçiminde ele alınacaktır. Ancak, kurumsal kuramcılar örgütler konusunda da farklı değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Eski ve yeni kurumsal kuram olarak adlandırılan iki farklı yaklaşıma göre bu değerlendirmeleri kısaca inceleyelim.

Amerikalı sosyologlar tarafından çok uzun bir süre araştırmaya değer ayrı bir sosyal olgu olarak görülmeyen örgütler, 1940’larda Robert Merton ve öğrencilerinin konu üzerine yaptığı çalışmayla sosyoloji alanında inceleme konusu olmaya başlamıştır

(Tolbert, Zucker, 1996, 176). Daha önce örgütler üzerine pek çok araştırma yapılsa da modern toplumsal süreçlerde bağımsız sosyal aktörler olarak kabul görmeleri ancak bu sayede mümkün olmuştur. İşlevselci sosyal kuramın genel mantığını genişletme ve test etme niyetiyle incelemesine başlayan Merton'un örgüt analizindeki en çarpıcı özellik, çoğunlukla eleştirmenlerce işlevselci kuramın göz ardı ettiğine inanıldığı, sosyal değişimin dinamiklerine odaklanmasıdır (Tolbert, Zucker, 1996, 176). Bu çalışmayla birlikte sosyal değişimin dinamikleri örgüt incelemelerine dâhil edilmiş ve mevcut kuramın genişletilmiş yeni bir sürümü ortaya çıkmıştır. Eski kurumsal kuram olarak adlandırılan bu yaklaşımda, "sistemi oluşturan biçimsel yapının, çalışma faaliyetlerinin kontrolünü ve düzenini sağlayarak etkililiği artıran örgütsel karar vericilerin rasyonel çabalarını yansıttığı düşünülmüştür" (Tolbert, Zucker, 1996, 177). Diğer bir ifadeyle, kuram örgütsel karar vericilerin etkililik gibi kavramlar çerçevesinde yapının oluşmasına yönelik rasyonel eylemlerine odaklanmaktadır. Etkililik, kontrol ve düzen gibi kavramlar kuramın odağında yer almaktadır. Bununla birlikte, yapıda yer alan bireyler de farklı eylem seçimlerinin faydaları ve fiyat hesaplamalarıyla meşgul olduğu için kurama ekonomi temelli bir bakış açısı hâkimdir (1996, 177).

1940'larda başlayarak yaklaşık yirmi yıl etkinliğini sürdüren ve örgütleri kapalı sistemler olarak gören bu yaklaşım "yapıya karar vermek konusunda 1940'ların işlevselci/iktisadi çerçevesini korusa da 1960'larda çevresel güçlerin etkilerinin dikkate alınmasıyla yön değiştirmiştir" (Tolbert, Zucker, 1996, 177). 1960'larda bazı araştırmacılar tarafından karar vericilerin sınırları sorgulanmış ve geleneksel açıklamalar bir rahatsızlık oluşturmaya başlamıştır. Örgüt çevre ilişkisi dikkat çekmiş ve karar vericilerin örgütsel özerkliği ve diğer örgütler üzerindeki gücü sürdürmeye yönelik kaygılarına odaklanılmıştır (Tolbert, Zucker, 1996, 177). Örgütlerle ilgili esas tartışmalar ise, özellikle 1970'lerden sonra biçimsel yapının eylem üreten özelliklerinin dışında sosyal olarak kabul görmüş anlamlar olarak sembolik olduklarının kabulüyle başlamıştır (Tolbert, Zucker, 1996, 177). Bu noktada, örgütleri incelerken kendimizi toplumla iç içe buluruz ki eski kurumsalcılarda bu konu görmezden gelinmiştir. Görüldüğü üzere, kuramla ilgili pek çok farklı görüş ortaya atılmış ve ironik bir biçimde kurumsal yaklaşımın kendisi de henüz kurumsallaşmamıştır (Tolbert, Zucker, 1996, 175).

Scott’a göre eski kurumsal kuramdan kopuşla birlikte ortaya çıkan “yeni kurumsal kuram” araştırmaya farklı bir boyut kazandırmıştır (2008, 19). Daha önce de belirtildiği gibi, eski kurumsalcılar örgütleri etkin mal ve hizmet üretimi amaçlayan birimler olarak görmekteydi. Ancak, yeni kurumsal kuramla birlikte örgütlerde “etkililik yerine güç ve özerkliğin artırılması” amaçlanmıştır (Tolbert, Zucker, 1996, 177). Bunun nedeni, örgütlerin ancak bu yolla hayatta kalma olasılıklarının artacağına düşünülmesidir. Ayrıca, örgütün güç elde etmesi toplum tarafından algılanma biçimini de etkilemektedir. Güçlü ve özerk örgütler toplum tarafından onaylanmakta ve toplum içerisinde farklı sosyal ve kültürel roller elde etmektedir. Yeni kurumsalcılarda verimlilikten çok daha önemli olan bir diğer unsur örgütlerde meşru kurumsal öğelerin benimsenmesidir. Çünkü örgüt çevreyle etkileşimini kestiğinde varlığı tehdit altına girmektedir. Bu bağlamda, örgütün dışarıya karşı bir sorumluluğu bulunmaktadır. Hatırlayacağınız üzere, eski kurumsal kuramda örgütlerin dış çevreden bağımsız olduğu fikri geçerlidir. Yeni kurumsalcı çalışmalarda ise bu örgütlerin çevrelerinden bağımsız olmadıkları ve dış çevredeki toplumsal kurumlara uyum sağlamaları gerektiği vurgulanmıştır. Buradaki kurum sözcüğü toplumsal kabulleri yansıtmaktadır. Kısaca, örgütlerin çevreleriyle uyum içinde olmaları varlıklarının devamı için zorunluluk haline gelmiştir.

Örgütlerin çevreyle olan uyumunu farklı bir bakış açısıyla ele alan Victor Nee “kurumsal paradigmanın kısıtlar içindeki seçim kavramı” olduğunu vurgulamaktadır (1998, 8). Diğer bir ifadeyle, bireyler ve bu bireylerden oluşan örgütler kurumsal çerçeveye, yani kabul görmüş kurallarla sınırlandırılmış bir ilişkiler ağı içindedir. Bu ilişkiler ağı onun sosyal bağlamını, yani kültürel çevresini oluşturmaktadır. Aynı şekilde Barley ve Tolbert da kültürel etkilerin önemini vurgular. Kuruluşların ve onu meydana getiren bireylerin bir çeşit değer, norm, kural, inanç ve doğru kabul edilen varsayımlar ağına asılı kaldığını öne sürer (1997, 93). Adı geçen bu kavramlar kurumsallaşmış çevremizi oluşturur ve biz bu kurumsallaşmış çevre içerisinde aslında asılı birer öge olarak kabul ediliriz. Tercihlerimiz bu çevrenin sunduklarıyla sınırlıdır. Kurallar, normlar, inançlar vb. hayatlarımızın nasıl olması gerektiğine karar verir. Ancak, bu bireyin farkında olduğu bir süreç değildir. Daha açık bir ifadeyle, kültürel kısıtların tek başına insan eylemine karar veremeyeceğini savunan kurumsalcılar kurumların olanaklarımızı ve seçimlerimizi kısıtlayarak rasyonaliteye sınır koyduğunu belirtir (Barley, Tolbert,

1997, 94). Doğrudan kısıt koymaktansa olasılıklarımızı sınırlayarak hem seçimlerimizde özgür olduğumuz hissi uyandırılır hem de biz farkında bile olmadan bir kısıtlar dünyasının içinde yaşarız.

Daha önce de belirtildiği gibi, yeni kurumsalcı kuramla birlikte kurumların sosyal yönü açığa çıkmıştır. Nitekim Paul J. Dimaggio ve Walter W. Powell’a göre:

“Son dönemde önem kazanan kurum çalışmaları, kolektif siyasi ve iktisadi davranış bireysel seçimlerin toplu bir sonucu olarak yorumlayan davranışçı yaklaşıma karşı bir tepkidir. Davranışçılar kurumları ikincil olarak, yalnızca birey seviyesinde özelliklerin bir toplamı şeklinde düşünmekte ve sosyal kurumların sosyal bağlamını ve dayanıklılığını görmezden gelmektedir”. (1991, 2)

Diğer bir ifadeyle, bireylerin tercihleri sonucunda ortaya çıkan kolektif davranış fikri yeni kurumsalcılarla birlikte toplumsal bir boyut kazanmış ve kurumların bireysel tercihlerin toplu bir sonucu olması fikrine karşı sosyal bağlam ön plana çıkmıştır. Bu noktada, davranışların ortaya çıkışında mekanik bir tavırdan ziyade çevrenin rolü göze çarpmaktadır. Kurumsal çevre davranışın şekillenmesini sağlayan temel unsurlardan biridir. Dimaggio ve Powell’ın da dikkat çektiği gibi “bireysel tercihler ve özbenlik, sosyal eylem, hükümet ve vatandaşlık gibi temel kategoriler kurumsal güçler tarafından şekillendirilmektedir” (1991, 3). Bu ifadeyle birey davranışlarının rasyonel bir tercihin ürünü olduğu fikri açıkça reddedilmektedir. Bundan ziyade, tercihler çevreye uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Özetle, yukarıda adı geçen araştırmacılar eski ve yeni kurumsal kuramın ortaya çıkışında ve geliştirilmesinde etkili olmuş, kurum ve örgüt kavramlarını sosyolojik alanda tanımlamaya çalışmışlardır. Bu bakış açısıyla kurumlar doğru olduğu varsayılan kurallara işaret ederken örgütler ise bu kurumsallaşmış unsurlar tarafından sunulan kurallar çerçevesinde şekillenen toplumsal yapılanmalar olarak görülmüştür.

2.1.2. Kurumsallaşma Süreci ve Amaçları

Kurumsallaşma çoğunlukla süreklilik kazanma ile ilişkilendirilir. Örgüt zaman içerisinde ve kesinleşmiş amaçları doğrultusunda faaliyetlerine devamlılık ve otomasyon kazandırır. Kurumsallaşmış bir örgüt dış müdahalelere nispeten kapalıdır. Bu nedenle, bir örgütün kurumsal hal alması nihai hedefidir. “Networks and Institutions” isimli makalelerinde Jason Owen Smith ve Walter W. Powell, örgütsel bir alanın kurumsal gelişimini şu dört unsura bağlar: “1) Katılımcılar arasındaki artmış etkileşim, 2) İyi tanımlanmış konum sıralamaları ve ortak yönetim

modellerinin gelişimi, 3) Yüksek bilgi paylaşımı, 4) Karşılıklı farkındalık ve cevap verebilirlik” (2008, 595). Bu unsurlar incelendiğinde, ilk olarak, katılımcılar arasında ortak paydaya dayanan etkileşim unsuru göze çarpmaktadır. Benzer görüşlere ve inanışlara sahip birey ya da gruplar kurumsallaşmanın gerçekleşmesinde ilk adımı oluşturmaktadır. Farklı görüş ve inanışa sahip katılımcılar arasında sorun ve anlaşmazlıklar çıkması olası olduğu için bir örgütün kurumsal bir biçim alması ve dayanıklılık kazanması ancak ve ancak bu ortaklık sağlandığında mümkün olacaktır. Ortak anlamlar, rol dağılımı ve tekrar eden eylemler kurumsallaşmanın gerçekleşeceğinin göstergeleridir. Katılımcıların kurumsal açıdan sıralamalarının iyi tanımlanması ve ortak bir yönetim anlayışının benimsenmesi ise güç birliğinin sağlanmasına ve hiyerarşik yapının sorunsuz bir biçimde ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Bu keskin yapının içerisinde rol dağılımının iyi bilinmemesi katılımcılar arasında anlaşmazlığa sebep olabileceği için bu unsur oldukça önemlidir. Yüksek bilgi paylaşımı da kurumsallaşmanın bir diğer göstergesidir. Ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş katılımcıların etkileşimde bulunarak yoğun bilgi paylaşımı sürecine girmesiyle yaşanan sorunlara hızlı ve kolay çözümler bulunmaktadır. Bu sayede, kurumsal işleyiş sorunsuz ilerlemektedir.

Tolbert ve Zucker ise “The Institutionalization of Institutional Theory” isimli makalelerinde “kurumsallaşmanın hem bir süreç hem de özellik değişkeni olduğunu, ancak süreç odaklı bir inceleme yerine çoğunlukla niteliksel bir durum olarak ele alındığını ve genellikle bu süreçteki değişkenlerin belirleyici faktörlerinin görmezden gelindiğini” belirtir (1996, 175). Diğer bir ifadeyle, incelediğimiz yapıyı yalnızca kurumsallaşmış ya da kurumsallaşmamış olarak ele aldığımız için bu süreçte rol oynayan faktörler ve belirleyicilerin ne olduğu gibi önemli sorular sormaktan uzaklaşırız. Kurumsallaşma sürecinin analizini yapan Tolbert ve Zucker, alışkanlık haline getirme (*habitualization*), nesneleştirme (*objectification*) ve son olarak sedimentasyon (*sedimentation*) olarak üç ayrı aşama belirler (1996, 180). Bu incelemeye göre, belli bir örgütsel probleme ya da birtakım problemlere karşılık yeni yapısal düzenlemelerin üretilmesi ve bu düzenlemelerin örgüt usulleri ve ilkeleri doğrultusunda yapılması ön kurumsallaşma aşaması olarak yorumlanabilir. Bu aşamada gerçekleşen değişim ve yenilikler bağımsız bir eylem olsa da örgütsel karar vericiler genelde ortak bir payda da birleştiği için sıklıkla ortak bir değişim sergilerler (Tolbert, Zucker, 1996, 181). Açıkça bir problem yaşayan örgüt, çözüm

olarak diğer örgütlerin bu konudaki çözüm önerilerinden faydalanmaktadır. Böylece, aynı problemi yaşayan örgütler bu aşamada aynı yapıyı benimseyebilir. İkinci aşamada ise yapının dağılımı gerçekleşir. Yani, birinci aşamada fikir birliği gerektirmeyen yapı, bu aşamada örgütsel karar vericilerin belli bir derecede sosyal birlik sağlamasını gerektirir (Tolbert, Zucker, 1996, 182). Aynı zamanda, bu aşamada ne kadar çok örgüt aynı yapıyı benimserse diğer örgütlerin maliyet ve fayda analizi yapmaları da o kadar kolaylaşır (Tolbert, Zucker, 1996, 182). Aslında, bu bilindik ve risksiz bir süreçtir. Başlangıçta sonuçları bilinmeyen seçenekler, belli örgütlerin tercihiyle bilinir kılındığı için diğer örgütler tarafından kullanımı cazip hale gelir. Temelde örgütlerin birbirine benzemesi bu şekilde gerçekleşir. Bu aşamada benimsenen yapılar, örneğin “takıma dayalı üretim, kalite çemberleri, iç danışmanlar, yönetime yönelik duyarlılık eğitimi programları” bunlar arasında yer alır (Tolbert, Zucker, 1996, 183). Son olarak, tam kurumsallaşma sedimentasyon aşamasında gerçekleşir. Bu aşamada yapı tarihi süreklilik ve dayanıklılık kazanır (Tolbert, Zucker, 1996, 184). Yani, bir örgütün tam kurumsallaşması nesiller boyu kalıcı hale gelmesiyle mümkün olur. Bununla birlikte, yapıya herhangi bir şekilde karşı çıkılmasa bile eğer yapıyla bağlantılı belirgin sonuçlar elde edilemezse varlığını sürdürmez. Varlığını sürdürmesi için zayıf bir bağlantı bile yeterlidir (Tolbert, Zucker, 1996, 184). Kısaca, bir yapının kurumsallaşması için “karşıt grupların zayıf direnci, devam eden kültürel destek, taraf grupların teşviki ve arzu edilen sonuçlarla olumlu ilişki” temel unsurlardır (Tolbert, Zucker, 1996, 184). Bu dört unsur bir yapının kurumsallaşmasının şartlarını oluşturur. Karşıt grupların aşırı direnci yapının yayılmasını engeller; kültürel destek almayan yapı aynı şekilde kısır bir döngünün içinde kalır. Teşvik alamazsa ve olumlu sonuçlar elde edemezse hayatta kalma şansı yoktur. Tüm bu öğeler birbirini tamamladığında yapı kalıcı hale gelir.

Tam kurumsallaşmanın gerçekleşmesi ise örgütün belli amaçlarına çok daha kolay ulaşmasını sağlar. Meyer ve Rowan’ın ünlü “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony” adlı bildirilerinde belirttikleri gibi:

“Resmi örgütler genellikle ... kontrollü ve düzenli eylem sistemleri olarak anlaşılır. Ancak modern toplumlarda resmi örgüt yapıları hayli kurumsallaşmış bağlamlarda oluşur... Örgütler toplumda kurumsallaşmış ve örgütsel çalışmanın baskın rasyonelleşmiş kavramlarıyla tanımlanan eylem ve işlemleri bünyesine katma yönünde hareket eder. Bu şekilde davranan örgütler benimsedikleri eylem ve işlemlerin ivedi etkililiklerinden bağımsız olarak meşruiyetlerini ve hayatta kalma olasılıklarını artırır”. (1977, 340)

Bu alıntıdan hareketle, kurumsallaşmanın en temel amacının meşruiyet kazanmak olduğunu söyleyebiliriz. Meşruiyet kazanan örgütlerin varlıklarını sürdürme olasılıkları ve kalıcılıkları artmaktadır. Elbette bunun mümkün olabilmesi için örgütlerin öncelikle kurumsallaşmış çevrelerine uyum sağlamaları gerekmektedir. Çünkü topluma rağmen bir örgütlenme sürecine girmek hem pahalıya mal olur hem de uzun vadede pek çok uyumsuzluk doğurur. Böylece, örgütler toplumla sarmal bir ilişki kurarken kabul görmüş kurallarla da şekillendirilmiş olur. Devamlılık ve dayanıklılık adına bu uyumu yakalamak öncelikli hale gelir. Uyum gerektiren bu çevreyi tanımlayan Nee ve Paul Ingram’a göre “kurumsal çerçeve örgütleri kısıtlayan biçimsel normları, grupları kısıtlayan örgütsel kuralları ve grup üyelerini kısıtlayan resmi olmayan normları kapsamaktadır” (1998, 32). Yani, kurumsal çevre birey için toplumsal kabullerden, grup için örgütsel kurallardan, örgüt için de biçimsel normlardan oluşmakta ve bu normlar birtakım kısıtlar üretmektedir. Birey ise bu süreçte aktif rol almaktadır. Nee ve Ingram bu durumu şöyle açıklar: “Bireyler resmi olmayan normları üretirken kurallara örgüt içindeki gruplar karar verir; örgütsel performans ise grup performansının bir işlevidir. Sonrasında örgütler, politik eylem yoluyla resmi normları etkiler” (1998, 32). Diğer bir ifadeyle, bireyler henüz resmiyet kazanmamış normları üreterek süreci başlatır ve gruplar bu normlar üzerinden kurallar oluşturur. Örgütler ise gruplarla doğru orantıda hareket ettiği için ortak değerler ya da kabuller örgütün kurallarıyla uyuşur ve meşruiyet kazanmış örgütler politik yollarla resmi kuralları oluşturur. Sonuç olarak, “hayli kurumsallaşmış çevrelerde var olan ve bu çevrelerle eşyapılı olmayı başaran örgütler hayatta kalmalarını sağlayacak kaynakları ve meşruiyeti elde eder” (Meyer, Rowan, 1977, 352). Kurumsallaşmanın en temel amacı olan meşrulaşmanın kazanılmasıyla örgüt özerkliğini elde ederek güçlü bir konuma geçer. Bu durum aynı zamanda bir koruma kalkını görevi de görür. Örgütün toplum içerisinde irdelenmeyen bir konuma erişmesini sağladığı için her ne yapıyorsa doğru yaptığı düşünülür.

2.2. Sosyal Bir Kurum Olarak Çeviri

Özerk bir disiplin haline gelmeden önce çeviri, başlangıçta dilbilimin ve karşılaştırmalı edebiyatın bir alt dalı olarak görülüyordu (Snell-Hornby, 2010, 366). Çeviri, dilbilim ve edebiyatın alt dalıyken yalnızca dilsel boyutla ilgilenirken yaşanan bir paradigma değişimi ile metinsel boyuta geçiş yapmıştır. Ardından, çeviri

alanında eylem kuramları ön plana çıkmış, ancak eylem kuramlarıyla çevirinin metin ötesi bağlamı dile gelse de çevirinin sosyal alanı dışarıda bırakılmıştır (Arı, 2014, 280). Dilbilimsel alanda özellikle kaynak ve ereğin eşdeğerliğiyle, yani çeviri metinle mikro düzeyde ilgileniliyorken, “kültürel dönüşle” (*cultural turn*) birlikte kelime ve cümlelerin ötesine geçilerek, çevirinin kültürel boyutuyla ilgilenilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda, 1970’lerin sonunda iki grup akademisyen kaynak metin yerine erek metin odaklı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu iki gruptan biri betimleyici çeviribilim yaklaşımını benimseyen Gideon Toury etrafında İsrail ve Hollanda merkezli, diğeri ise işlevselciliği benimseyen Hans Vermeer etrafında toplanan Almanya merkezli gruptur (Snell-Hornby, 2010, 367). 1990’lardaki dönüş ise, birisi içerden, diğeri dışarıdan olmak üzere iki taraflıdır. Bunlardan dışarıdan gelen, küreselleşmenin etkisiyle, özellikle nefes kesici teknolojik gelişmelerle birlikte “küreselleşme dönüşü” (*globalization turn*), diğeri de “deneysel dönüştür” (*empirical turn*). Deneysel dönüş katı kuramsal tartışmaların ardından bilimsel düzeyde ve araştırmacılarla yapılan deneysel çalışmalarla meydana gelmiştir. Bu deneysel çalışmalar, çeviri için sesli düşünme protokolleri (TAP) ve tercüme için geniş ve somut durum çalışmaları biçimindedir (Snell-Hornby, 2010, 368). Son dönüş ise, henüz gelişimini tam olarak tamamlamadığı için “dönüş” sayılamayan “sosyolojik dönüştür” (*sociological turn*) (Snell-Hornby, 2010, 368-369).

2000’li yılların başında gerçekleşen “sosyolojik dönüşle” (Wolf, 2010) çeviribilim araştırmaları farklı bir yöne doğru ilerlemeye başlamıştır. Bu yeni bakış açısıyla çeviri, sosyal bir sisteme ait olan çevirmenler tarafından sürdürülen, seçim, üretim, dağıtım, çeviri stratejisi gibi kararlarda sosyal kurumların dâhil olduğu bir eylem olarak ele alınmaktadır (Wolf, 1997, 1). Michaela Wolf’e göre “toplumların ve sosyal sistemlerin bu düzenleme konusunda haklı nedenleri de bulunmaktadır” (1997, 10). Nitekim çeviri, tarih boyunca siyasi bir araç olarak kullanılmasının dışında toplumun ihtiyaçlarına hizmet etmiş, onları bir arada tutmuş ve kimi zaman da toplumsal insanın aracısı olmuştur.

Çeviriye sosyal olarak düzenlenmiş bir eylem biçiminde yaklaşırken sosyal gerçeklerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. “Translation as a Social Fact” isimli makalesinde Sergey Tyulenev çevirinin dâhil olduğu sosyal gerçekler konusunda şu ifadeleri kullanır: “Bu gerçekler bireyin dışındadır. Kökleşmiş, kolektif eylem ve düşünce var olan düzeni değiştirmek ya da yok etmek konusunda yapacak

çok az şeyi olan bireyleri kısıtlamaktadır” (2014, 181). Sosyal bir sistem içinde var olan çevirinin sosyal gerçeklerden ayrıksı olmadığı fikri benimsenmiştir. Tıpkı birey gibi, çeviri de bu sosyal gerçekler tarafından sınırlandırılmaktadır. Bu nedenle, “sosyolojik bakış açısı çeviri eyleminin ve çevirmenlerin ötesine geçmeyi” gerektirir (Tyulenev, 2014, 186).

Kurumsal çeviri çalışmaları yapan Koskinen de “çevirinin kendisinin sosyal bir kurum olduğunu ve böylece tüm çevirinin kurumsal olduğunu; tüm çevirilerin ve onlara dair tüm konuşmaların bir çeviri sistemini ya da kurumunu oluşturduğunu” ifade etmektedir (2014b, 19). Schäffner, Tcaciuc ve Tesseur ise kurumsal çevirinin sosyal yönünü şu sözlerle vurgulamıştır:

Kurumsal bir bağlamdaki çeviri süreci sosyal olarak konumlanmış bir eylemdir ve böylelikle yerli usullerle yönetilir. Ayrıca kurum türü ne tür söylem ve metinlerin üretileceğini belirler ve bu durumun çeviri stratejileri ve üretilen çevirilerin yapısı bakımından belli sonuçları vardır. (2014, 495).

Görüldüğü üzere, çeviri sosyal bireylerce yapılan, sosyal bağlamlara gömülü, sosyal kurumlardan etkilenen sosyal bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Çevirinin kendisinin sosyal bir kurum olduğuna dayanan bu fikir üretilen tüm çevirilerin ve ona dair her şeyin bir sistemi oluşturduğunu ve bu sistemin sosyal bağlamlardan bağımsız olamayacağını savunur.

2.2.1. Çeviri Sosyolojisi Kapsamında Kurumlar

Şu ana kadar çevirinin sosyal yönleri üzerine büyük yansımalar, özellikle “Bourdieu, Bernard Lahire, Bruno Latour, Niklas Luhmann, Giddens, Joachim Renn and Martin Fuchs gibi bazı sosyologların çalışmalarından esinlenerek gerçekleşmiştir” (Wolf, 2010, 336). Adı geçen sosyologlardan özellikle Bourdieu’nün çalışmaları çeviri araştırmalarına ışık tutmuştur. Daniel Simeoni (1998), Jean-Marc Gouanvic (2002), Moira Inghilleri (2003), Rakefet Sela-Sheffy (2005) gibi çeviribilim kuramcıları Bourdieu’nün fikirlerinden faydalanarak yeni bir alt disiplin olan çeviri sosyolojisinin oluşmasına katkı sağlamış ve bu alanda pek çok çalışma yapmıştır.

Sosyolojik yaklaşımlar çeviri etkinliğini dilin, metnin ve kültürün ötesinde sosyal bir olay olarak gördüğü için sosyoloji biliminin alana dâhil edilmesiyle, çevirinin karmaşık yapısı ve ilişkiler ağı incelenmeye başlanmış ve her birinin süreçteki rolü araştırma konusu olmuştur (Wolf, 2010, 337). Bununla birlikte, kültürel ve sosyal olan ilişkili olduğu için, sosyale odaklanıp güç, ideoloji ve benzer meseleler

açısından kültürel bir pratik olarak çeviriyi şekillendiren şartları görmezden gelmek, çeviri sosyolojisinin, yöntembilim sorununu dışarıdan karşılamasına sebep olacaktır (Wolf, 2010, 342). Çevirinin arkasındaki ilişkiler ağının yanı sıra onu oluşturan mevcut koşullar da sosyolojik bir incelemeye dâhil edilmelidir.

Sosyolojik yaklaşımlar “insanlara, incelenebilir grup davranışlarına ve kurumlara yönelmiştir” (Chesterman, 2006, 11). Yeni gelişen bu yaklaşımlar, daha önce kısmi olarak araştırılan ve kuramlaştırılan değişik araştırma konularına ilgisini çevirmiştir. Bunlar, eğitim kurumları, çalışma şartları, profesyonel kurumlar ve sosyal rolleri, çeviride etik soruları, mütercim ve tercümanların biyografileri, küresel pazarda çeviri, çevirinin sosyo-politik yönleri, çeviri ve aktivizmdeki rolü ve daha pek çoğu gibi daha büyük anlatımlardır (Wolf, 2010, 337). Görüldüğü üzere, sosyoloji temelli yaklaşımlar kendi çalışma alanlarını ve kavramlarını ayrı ayrı belirlemişlerdir. Çeviri disiplinlerarası yapısının da etkisiyle kapsam olarak bir hayli genişlemiş, kendisini gelişime açmıştır.

“Bir çevirinin sosyolojisi ise çeviri ürünün nasıl ortaya çıktığını ve arkasında görünmeyen yapıların nasıl işlediğini eyleyicilerin ne/nasıl eylediklerini araştırmaktadır” (Demirel, 2014, s. 403). Andrew Chesterman’e göre “çeviri sosyolojisini üç alt kategoriye ayırabiliriz. Bunlar, ürün olarak çeviri sosyolojisi, çevirmenlerin sosyolojisi ve çeviri ve çeviri sürecinin sosyolojisidir (2006, 12). Bunlardan üçüncüsü, yani çeviri süreci sosyolojisi en az ilgi çeken alandır. Bu nedenle, Chesterman bu alana çok fazla yer ayırmıştır (2006, 12). Çeviri sürecini şekillendiren araçlardan olan kurum ve kuruluşları bu üçüncü kategoride sınıflandırmak doğru olacaktır. Çünkü aracı olarak işlev gören kurumlar çeviri sürecinin ana aktörlerindendir.

Bu bağlamda, “çeviribilimde aracıya dayalı araştırmanın gelişimi -sosyal teorilerin tümü aracı konusuyla ilgilenmese de (Luhmann’ın sistem teorisi gibi)- sosyolojik yaklaşımlara artan ilgiyle yakından ilişkilidir” (Buzelin, 2011, 8). Aracı denildiğinde yalnızca insan değil çeviri sürecine müdahil olan, bu süreci başlatan veya ilerlemesine katkıda bulunan kurum, kuruluş ya da tüzel kişiler de düşünülmelidir. Çünkü aracı olarak yalnızca insana yönelen bir araştırma, çevirinin de yalnızca belli bir yönünü açığa çıkarmış olur.

Süreçte etkili mekanizmalardan biri olan aracılar, çeviriyi yönlendirme konusunda başından beri hiç tereddüt etmemişlerdir. İşi başlatan, finanse eden ya da gelişimini destekleyen kişi, kurum ya da kuruluş muhakkak sürece dâhil olmayı kendinde hak görmüştür. Nitekim Buzelin'e göre tarih boyunca "kültürel, edebi ya da siyasi tarihin ana figürleri üzerinde çeviriyi yeni fikirleri, yeni edebi modelleri ya da kültürel imgeleri yaymanın bir yolu olarak kullanan pek çok örneğe rastlarız" (2011, 8). Özellikle, bir kurum aracılığıyla yapılan çeviri bu fikirleri yaymanın en kolay yoludur. Sistemli ve düzenli olarak sürdürülen çeviri faaliyeti belli bir amaca hizmet etmekte, bunu yaparken de toplumun onayını alarak eylemi meşru kılmaktadır.

2.2.2. Çeviribilimde İncelenebilir Bir Kavram Olarak Kurum

Kurum kavramı diğer disiplinlerde uzun süredir kullanımda olsa da çeviribilim alanında oldukça yenidir. Daha önce de belirtildiği gibi, alanda kurumların eksikliğini ilk fark eden kişi 1980'li yıllarda Mossop olmuştur. Mossop'un çeviri kurumları "şirketler, kiliseler, hükümetler, gazeteler ve yayınevlerinden" oluşmaktadır (1990, 342). Mossop kurumları tamamen somut yapılar olarak ele almış, ancak kapsamını oldukça geniş tutmuştur. Öte yandan, AB çevirileri üzerine çalışmalar yapan Koskinen, bilim insanları tarafından farklı biçimlerde kullanılan bu terimin, tanım ve kapsam bakımından karmaşaya yol açtığı düşüncesiyle, öncelikle onu bilinen anlamlarından uzaklaştırarak terimin ötesine geçmeyi planlamış, ardından çevirinin kurumlarda neye hizmet ettiğini sorgulamıştır (2014a, 479-480). Koskinen, yaşanan bu karmaşanın nedenini çeviribilimin özellikle kurumsal yaklaşımların geliştiği iktisadi, idari ya da siyasi bilimlerden sosyolojiye yönelmesine bağlamıştır. Çünkü sosyoloji, kurumları kalıcı ve normatif sistemler olarak yorumlamış; aile, hükümet, ekonomi, eğitim ve din olmak üzere kurumları beş temel alana yayarak sosyal hayatın tüm yönlerini kapsayacak şekilde sıralamıştır (2014a, 481). Bu açıdan düşünüldüğünde, kurumsal çeviri çok geniş bir alana yayılmakta ve hatta çevirinin neredeyse çok küçük bir bölümü bunun dışında kalmaktadır. Böyle bir inceleme elbette yapılabilir, ancak kurumların somut yapılar olarak ele alınması buradaki çeviri faaliyetlerini gözlemlemek açısından alana faydalı bilgiler sağlayacaktır. Koskinen de bu karmaşadan kurtulmak adına kavramın kapsamını daraltarak soyuttan somuta doğru bir sıralama oluşturmuştur:

“Birincisi din gibi soyut kurumlardır ki bunlar kilise gibi daha resmi kurumların oluşmasına olanak sağlar. Daha sonra pratik nedenlerle, kendilerine tahsis edilmiş fiziki alan, üyeler ve yinelenen etkinlikleriyle yerel dini bölgeler gibi somut kurumlara ayrılırlar... Kurumlar prensipte çeşitli seviyelerde incelenebilir. Bunlar soyuttan somuta, dünya sisteminden bireyselle ve günlük mikro süreçlere kadar değişebilir... Soyut sosyal kurumlar daha somut kurumlar tarafından sürekli yeniden üretilerek hayatta kalırlar... Tüm bu üç seviyedeki herhangi bir kurum rol beklentileri, normlar, değerler ve inanç sistemleriyle şekillenen tek bir biçim olarak tanımlanabilir”. (2014b, 17)

Koskinen’in yaptığı sıralamada en soyut kurum olan din, daha somut yapılara, yani kiliselere, uygulama kolaylığından ötürü de küçük dini bölgelere dönüşmüştür. Diğer bir ifadeyle, soyut kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek için somut kurumların oluşmasına zemin hazırlamıştır. Tıpkı Koskinen gibi Mossop da eğitim ya da din gibi soyut kurumları sosyal yapı olarak tanımlarken çeviri bürosu gibi somut kurumların bu tür soyut kurumlarda bir rolünün olduğunu vurgulamıştır (1988, 69). Bu bakımdan, soyut ve somut kurumlar arasındaki ilişki karşıt değil ilişkiseldir. Bununla birlikte, kurumlar arasında bulunan bu sarmal ilişki kurumsal varlığın devamını sağladığı gibi dönüşümün de aracısı olmaktadır. Çünkü kurumlar sabit ve değişmez değil, aksine dönüşüme açık yapılardır. Mossop’a göre:

“Soyut yapıların yanı sıra, bu yapıları değiştirmeye çalışan hareketler de olmuştur ve bunlar bireyleri ya da somut kurumları kapsar. Son dönemde çevirmenler arasında bir çeşit yazar oldukları imgesini yaratmaya yönelik hareket buna örnektir”. (1988, 69)

Koskinen’in yukarıdaki ifadesinde dikkat çeken bir diğer nokta ise, kurumların mikro süreçler dâhil tüm bu sınıflandırmalar içinde farklı seviyelerde incelenebileceğidir. Bu bağlamda, yalnızca somut kurumlara odaklanan Koskinen oldukça başarılı bir daraltma yapmış ve bu yaklaşımıyla, sosyolojik bakımdan ortaya çıkan tanım karmaşasını gideremese de en azından kavramın kapsamını sınırlamayı başarmıştır. Böyle karmaşık bir yapı içerisinde bir inceleme yapmaktansa yapı veya birliğe yönelmek oldukça anlamlıdır. Sürdürülen bu çalışmada da aynı bakış açısı benimsenmiş, kavram, devlete bağlı ya da gönüllü tüm yapı ve birlikleri kapsayacak biçimde somut kurumlarla ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla, kurumsal çeviri bağlamında Koskinen’in çalışmalarından sıklıkla faydalanılacaktır.

Kurumları, yeni kurumsalcı kuramcılardan Scott’ın (2008) yaklaşımıyla düzenleyici, normatif ve bilişsel/kültürel sistemler olarak inceleyen Koskinen kurumların bahsedilen bu üç yönüne de odaklanmıştır (2014b, 18). Bilindiği üzere, yeni kurumsalcılar çevresel faktörü göz önünde bulundursa da tıpkı eski kurumsalcılar gibi kurumların ortak kabul görmüş inanç ve kurallardan oluştuğunu düşünmüş ve bu durum kurumların genel anlamda norm, kısıt gibi kavramlarla ve yalnızca

düzenleyici bir rolle ilişkilendirilmesine sebep olmuştur. Koskinen de incelemesinde kurumların bu yönüne özellikle dikkat çekmiştir. Ona göre, “kurumların tutarlılığı, eylemler üzerindeki normatif kısıtların bir sonucudur. Bu kısıtlar, kurallar aracılığıyla uygulamaya konur ve arkasındaki inanç, değer ve kuralların tümü bir kurumu oluşturur” (2014b, 18). Kurumlar kurallar aracılığıyla kısıtlayıcı bir yapıya dönüşerek kurumsal alanda kontrol ve düzen kavramlarını hâkim kılar. Tıpkı Koskinen gibi Mossop’un da çeviri kurumları açısından ortaya attığı kurum görüşü tamamen normatif ve düzenleyicidir. Eski kurumsalcı geleneğe oldukça yakın bir noktada durur. Çeviri kurumlarını dışı kapalı sistemler olarak gördüğü açıktır. Dönemin koşulları da düşünüldüğünde bu görüşü yadsımamak gerekir. Bununla birlikte, Schäffner, Tcaciuc ve Tesseur, “belli kurumlarda kullanılan tüm bu düzenleme ve ilkelerin bir dizi çeviri stratejisi ve rutiniyle sonuçlanmadığını belirtir” (2014, 494). Dolayısıyla, kurumsal sistem içerisinde üretilen çeviri ürün belli kısıtların sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Kurumların bilişsel/kültürel yönlerini de inceleyen Koskinen’e göre “topluma hizmet etmesi için oluşturulan kurumların otoritesi ve meşruiyeti yine aynı toplum tarafından verilmektedir” (2011, 54). Çünkü kurumların amacı ve işlevi ne olursa olsun toplum tarafından ya da en azından toplumun bir kesimi tarafından desteklenmesi gerekir. Diğer türlü hayatta kalma olasılıkları yoktur. Dinamik olmaları da bu özelliklerinden kaynaklanır. Neticede, toplum tarafından desteklenmedikleri zaman değişime açık hale gelirler. Tarihte de örneklerine sıkça rastladığımız gibi, kurumlar veya bu kurumlara bağlı kuruluşlar artık amaca hizmet etmemeye başladığında ya toplum ya da siyasi otorite tarafından varlığı sona erdirilmektedir. En bilindik örneğiyle, Tercüme Bürosu kurulduğu ilk yıllarda yoğun bir çeviri hizmeti sunmasına rağmen, hedeflenen amaç elbette ki göreceli olarak sona erdiğinde ki buna başarı ya da başarısızlık da dâhil, kurum kapatılmıştır. Başarı ya da başarısızlıktan kasıt, hedefe ne ölçüde ulaşıldığıdır. Öte yandan, kurumlar meşruiyetini elde ettikten sonra kurum ve toplum karşılıklı bir etkileşim sürecine girmektedir. Koskinen’e göre “kurumlar da insanlara belli roller tanımlamakta ve bu rollere uygun hareket etmelerini beklemektedir. Bu roller onları oluşturanlardan daha uzun yaşayarak sürekli ve dayanıklı hale gelmektedir” (2014b, 17). Dolayısıyla, tüm bu roller kurumlardan bağımsız, tarihsel bir süreç içerisinde şekillenmektedir.

Kısaca, Koskinen kurumların kısıtlar ürettiğini ve bireylerden bu kısıtlara riayet etmelerini beklediğini belirterek kurumların normatif yönüne, aynı zamanda, kurumların toplum açısından özellikle düzenleyici bir rolünün olduğunun altını çizerek düzenleyici yönüne ve kurumların meşruiyetinin toplum tarafından verildiğini vurgulayarak da kültürel/bilişsel yönüne dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, kurumların alt kademedekilerle tek yönlü bir ilişkisinin olduğunu belirtse de aynı kurumların toplum tarafından desteklenmediği müddetçe hayatta kalamayacağını, meşruiyetini elde ettikten sonra da karşılıklı bir etkileşim sürecine girildiğinin altını çizmektedir. Sonuç olarak, kurallarla ve normlarla yönetmek – elbette toplum izin verdiği ölçüde– hem daha pratik hem de kolaydır. Toplum bu yetkiyi kuruma devrettiğinde durumdan rahatsız olmamakta, toplumsal düzen bu şekilde sağlanmaktadır. Bu bakımdan, kurum ve toplum arasında uzlaşmaya dayalı bir ilişki vardır. Kurum kendi başına hareket etmediği gibi mevcut gücünü ve otoritesini de yine toplumdan almaktadır. Bu sayede, kurum düzenleyici varlığını uzun yıllar korumaktadır.

2.2.3. Kurallar, Kısıtlar ve Normlar

Kural, kısıt ve norm denildiğinde akla ilk gelen kuramcılardan biri Toury'dir. Betimleyici çeviribilim çalışmalarıyla çeviribilime yeni bir ivme kazandıran Toury (1995), çeviri eylemlerinin kültürel önemini vurgulayarak erek odaklı bir yaklaşım benimsemiş ve toplumsal dayanaklara uygun çeviriler yapan çevirmenin de sosyal bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur (2000, 198). Dolayısıyla, bu çalışmanın en önemli yönü, çeviri sürecinde çevirmeni kısıtlayan birtakım toplumsal ölçütlerden bahsetmesi ve çevirmenin aktarım rolünün dışında kültürel bir rol edindiğini de vurgulamasıdır. Çevirmen çeviri sürecinde bu ölçütlere uygun kararlar aldığı için yaptığı iş bireysel değil toplumsaldır. Bu bakımdan, Toury'nin yaklaşımında çevirmen görünür kılınsa da toplumsal olanın gölgesinde bırakıldığı için bağımsız bir aracı olmaktan uzaktır.

Çevirmen çeviri sürecinde birtakım sosyo-kültürel kısıtlara maruz kalmaktadır. Bu kısıtları genel, görece kesin kurallar ve kişisel özellikler olarak ikiye ayıran Toury bu iki ayrım arasında kalan ve normlardan oluşan büyük bir orta alandan bahseder (2000, 199). Diğer bir ifadeyle, çeviri sürecini yönlendiren birden fazla norm bulunmakta ve katılık dereceleri de değişiklik göstermektedir. Kimisi kişiye özgü

olup daha esnekken kimisi daha çok bir kuralı andırmaktadır. Toury bu normları “süreç öncesi normlar” ve “çeviri süreci normları” olarak temelde ikiye ayırır. Süreç öncesi çeviri normlarını, çevirinin hangi dilden yapılacağını belirleyen “çevirinin doğrudanlığı” ve başvurulacak yaklaşımı ortaya koyan “çeviri politikasıyla” ilişkilendirirken çeviri süreci normlarını metinde yapılacak değişikliklerle ilgilenen “matriks normlar” ve seçilecek dilsel ve metinsel malzemeye karar veren “metinsel dilsel normlar” ile açıklar (2000, 202-203). Neticede, bu normlar çevirmenin aldığı kararlar açısından çeviriyi başından sonuna kadar yönlendirir. Çevirmen çeviri eyleminin her aşamasında bu normlara başvurur ve çeviri başlamadan önce ve çeviri sürecinde aldığı kararlar bu normları yansıtır.

Diğer taraftan, çeviriyi bir iletişim ve sosyal bir davranış biçimi olarak gören Theo Hermans, normları soyut katı değişmez kurallar yerine beklentiler olarak ele alır ve bundan dolayı terimin çeviri sürecine dâhil olan bireyler arasındaki etkileşime işaret ettiğini vurgular (1997, 7). Hermans’a göre “normlar güçlü, zayıf, kapsamı sınırlı ya da geniş, zamanla az ya da çok dayanıklı olabilir. Zorunlulukları ya da yasakları ayrıntılı olarak açıklayıp kişilerin seçimleri konusunda değişik baskılar uygulayabilir” (1997, 8). Bu bağlamda, normlar katı kurallardan ziyade kişilerin seçimlerini etkileyen beklentiler olarak karşımıza çıkar. Normları tıpkı Toury gibi sosyalleşmenin kuralı olarak gören Hermans onları öğrenerek içselleştirdiğimizi ve çevirinin de aynı şekilde çeviri normlarını öğrenmekle ilgili olduğunu belirtir. Daha açık bir ifadeyle, normlar, çeviri olarak adlandırılan sosyal kuruma dair beklentilerin hesaba katılmasını öğrenmekle ilgilidir. Aynı şekilde, okur da bir çeviriden ne beklemesi gerektiğini öğrenir (1997, 9). Bu durumda, normlar toplumun beklentilerinden ya da kendi dinamiğinden farklı bir gerçeklik öne sürmez. Bazı özel durumlarda, örneğin, toplumu yeniden inşa etmek gibi amaçlar güdüldüğünde, çeviri politikasının ve buna uygun olarak normların toplumun koşullarıyla uyumlu olmadığı da bir gerçektir. Bu noktaya açıklık getiren Hermans, “özellikle büyük, karmaşık ve ayrılmış toplumlarda farklı, birbiri üzerine geçen ve uyuşmayan çok sayıda normun olduğunu” belirtir (1997, 9). Hermans kurumsal olanın haricinde siyasi, ideolojik ya da finansal kazançlar gibi çeviriye belli çıkarlar doğrultusunda yön vermek isteyen bireylerden de bahseder (1997, 10). Diğer bir ifadeyle, çeviriyi toplumun değerlerinden uzaklaştıran kurumsallaşmış çeviriden ziyade onu belli amaçlar doğrultusunda kullanmak isteyen araçlardır.

Giddens ise “tüm sosyal kuralların (kodlar ve normlar) dönüşümsel olduğunu” düşünür (1979, 104). Tarihin bir döneminde geçerli olan ya da uygulanan bir norm başka bir dönem için geçerli olmayabilir. Elbette bu kuralların değişimi hem dönemin koşullarına hem de gerekliliklere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu dönüşümün uygulayıcısı ise yine insanın kendisidir. Nitekim Giddens’a göre kurallar “yerleşmiş sosyal bağlamlarda aktörler aracılığıyla ve kaynakların uygulanması yoluyla temellenir” (1979, 107). Böylece, yeniden üretimin esas rolünü uygulayıcılar üstlenmektedir. Bu sosyal inşa içerisinde bireyler tarafından üstlenilen rollere ayrıntılı olarak değinen Giddens, yaşanan çatışmalar konusunda dört madde sıralar. Bunlardan ilki, sosyal kimliklerle ilişkilendirilen ve oynanması hükmedilenle kişinin kendi karakteri ve istekleri arasındaki çatışmadır. Özellikle çevirmen konusu incelenirken en çok karşımıza çıkan bu çatışma biçimidir. İkincisi, aktörlerin rol seti arasındaki çatışma biçimidir. Bu durum aktörün bulunduğu konumla ilgilidir. Üçüncüsü, bireye atfedilen farklı sosyal kimliklerin gerektirdikleri arasında yaşanan, yani çoklu rollerden kaynaklanan çatışmadır. Son olarak, rol gerekliliklerinin tartışmaya açık yapısından kaynaklanan çatışmadır (1979, 118-119). Sosyal kuramda ortaya konulan bu çatışmaları çeviri bağlamında düşündüğümüzde benzer veriler elde etmemiz olasıdır. Özellikle konumlar ve rol dağılımı konusunda yaşanan sıkıntıların çoğu benzer niteliktedir.

Bununla birlikte, sosyo-kültürel yaklaşımları çok sayıda model ve unsurun kullanılabileceği bir “alet çantası”na benzeten Pym, bu durumun belirsizlik yaratarak aynı zamanda pek çok şüpheyi de beraberinde getirdiğini savunur (2006, 1). Pym bu sorunlarla başa çıkabilmek için yaklaşımını metinler yerine sistemdeki araçlar olarak insanlar üzerine kurmuştur (2006, 1). Pym’e göre Toury, Vermeer, Lawrence Venuti, Jean Peeters gibi kuramcılar sayesinde normlar, çevirmenler ve araçlar arasındaki güç ilişkileri gibi konular sürece dâhil olsa da çeviri incelemeleri normların dışına çıkmıştır (Pym, 2006, 3). Kısaca, metne, ardından çevirmene ve en son araçlar arasındaki ilişkilere odaklanan kuramcılar çeviri sürecini tüm yönleriyle incelemeye başlamıştır. Örneğin, çeviriyi etnografik bir bakış açısıyla ele alan Buzelin “çeviri metnin toplumsal normlardan ya da çevirmenin öznelliğinden ziyade sürece katılan farklı araçlar arasındaki ilişkilerden doğduğunu” belirtir (2007, 39). Buzelin bu süreci şöyle açıklamaktadır:

“Çevirmenin işi tek başına yürüttüğü bir klişedir. Yalnızca başka insanları ve maddesel kaynakları kullanmakla kalmaz (yazılım, kitaplar, yazarlar ve bilgi veren kişilerle istişareler,

gayri resmi –çoğunlukla– okur/düzenleyiciler, alt sözleşme yaptıkları diğer çevirmenler), aynı zamanda aktarım süreci diğerlerini de kapsayan ve çevirmenin işi bittikten sonra devam eden (metnin gözden geçirilmesi ve başlık seçimi gibi) ve çevirmenlerin çoğunlukla söz sahibi olmadığı pek çok kararla ilişkilidir”. (Buzelin, 2007, 52)

Görüldüğü üzere, çevirmen süreçten tek başına sorumlu olmadığı gibi sürecin pek çok kısmında da aktif rol almamaktadır. Çeviri işi bireysel değil kolektif yapılan bir eylemdir. Sonuç olarak, Buzelin’e göre “çeviri metin artık belli bir toplumun normlarının yansıması ya da çevirmenin öznelliğinin bir sonucu değil, bundan ziyade (makinelere dâhil) sürece dâhil olan tüm araçlar arasındaki ilişkilerin son ürünü olarak görülmelidir” (2007, 55). Benzer şekilde, Peter D. Fawcett da çeviri kararının alınmasından itibaren süreçte gözlenen farklı güç oyunlarına değinir. Fawcett özellikle yayınevleriyle çalışan çevirmenlerin eserin son halini aldığı aşamada pek bir etkilerinin olmadığından bahseder. Bu noktada devreye editörler ve diğer düzenleyiciler girmektedir (1995, 189). Yayıneviyle çalışmış bir çevirmen olarak benim de çevirisini yaptığım ve Alfa Yayınlarından çıkan *Gödel’in Tamamlanmamışlık Kuramı* adlı eserin ismi, kapağı ve son hali üzerinde hiçbir etkimin olmaması bu çoklu yapıya örnek teşkil edebilir. Eserin orijinalde *Tamamlanmamışlık/Eksiklik: Kurt Gödel’in Kanıtı ve Paradoksu (Incompleteness: The Proof and Paradox of Kurt Gödel)* olan ismi editör tarafından “Gödel’in Tamamlanmamışlık Kuramı” olarak değiştirilmiş ve bu şekilde basılmıştır. Çevirmen olarak süreçteki tek rolüm yayınevinin istediği ölçütlere uygun biçimde eseri Türkçeleştirmek olmuştur. Bu ölçütler ise çeviri eylemi öncesinde terim sözlüklerinin ve daha önce aynı yayınevinden çıkan eserlerin dizinlerinin tarafıma gönderilmesiyle bildirilmiştir. Dolayısıyla, çeviri çevirmenin dışında pek çok farklı aracının devreye girdiği bir süreçtir. Kurumsal alanda yapılan çeviride ise hem kural, kısıt ve normların hem de bu türden güç ilişkilerinin çeviri üzerinde yoğun bir etkisi bulunmaktadır. Kapsamlı bir inceleme yaparken tüm bu unsurların göz önünde bulundurulması gerekir.

2.2.4. Kurumsal Çeviri ve Çeviri Kurumlarının Kurumsallaşması

Kurumsal çeviri araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde ele alınmıştır. Öncelikle, Mossop somut kurumlarla bağdaştırdığı kurumsal çevirinin kapsamına, akla gelen ilk biçimiyle yalnızca “büyük modern örgütlerin teknik ya da yönetsel yapıdaki metinlerinin çevirisini değil aynı zamanda oldukça küçük örgütlerin çevirilerini” de

dâhil etmiştir (1988, 69). Bu yaklaşımıyla, kurumsal çeviriyi oldukça geniş bir kapsamda ele alan Mossop’a göre;

“Kurumsallık (sözlü) çevirinin aksine (yazılı) çevirinin özelliğidir. Konferans çevirisi buna bir istisnadır. Diğer taraftan yazılı çeviride bir çevirinin kurumsal olmayışı istisnadır... Çünkü tarih boyunca çoğu yazı somut kurumların yararına yazılmıştır. Edebi çevirinin de edebiyat dışı çeviriden bu bakımdan bir farkı yoktur. Bazı edebiyat çevirmenleri sosyal yapılarda ya da hareketlerde rol oynayabilir. Hatta çoğu durumda bu hareketlerle ilişkili üniversite, kilise ya da yayınevleri gibi somut kurumların yararına çalışırlar”. (Mossop 1988, 70)

Bu tanımdan tüm çeviri yapan kurumların, kurumsal çeviri yaptığı anlamı çıkmaktadır ki Koskinen böyle bir yaklaşımın “totolojik ve anlamsız” olduğunu düşünür (2014b, 21). Koskinen’e göre bazı kurumlar çeviriyi kullanırken, diğerleri de aktif olarak çeviriyle meşgul olsalar dahi onu nadiren bir araç olarak kullanırlar (Koskinen, 2011, 57). Bu noktada, Koskinen kurumsal çeviriyi, yalnızca onu bir araç olarak kullanan kurumlarla bağdaştırmaktadır. Koskinen’in tanımı kısaca şöyledir: “Resmi bir kuruluşun (resmi kurum, çok uluslu örgüt, özel bir şirket veya resmi bir konumda bulunan kişi) çeviriyi belli bir kitleyle konuşma aracı olarak kullandığı durumlarda kurumsal çeviri gerçekleşmektedir (2014b, 22). Böylece, Mossop ve Koskinen kurumsal çeviriyi temelde somut kurumlar tarafından sürdürülen bir çeviri faaliyeti olarak aynı noktadan ele alsalar da farklı bir değerlendirme yaparlar. Mossop belli bir kurumun ürettiği her türlü çeviriyi kurumsal çeviri olarak tanımlarken, Koskinen yalnızca kurumsal bir araç olarak kullanılan çeviriyi bu sınıfta görmektedir.

Kurumları çevirmenin, çok uluslu kurumlar (BM ya da Nestle gibi uluslararası şirketler gibi kuruluşlar) çok dilli ya da iki dilli yönetim ve kamu hizmeti (sağlık sistemi ya da polisle resmi bağlantı için göçmenlere yapılan toplum çevirmenliği) gibi pek çok kategorisi vardır (Gagnon, 2010, 254). Bu tür kurumların amacı genellikle yanlış anlamaya mahal vermeden bir metnin bir veya birden fazla dilde okunmasını sağlamaktır. Örneğin uluslararası ya da çok uluslu kurumlarda belgeler genelde birkaç dilde üretildiği için Schäffner burada sürdürülen çeviri faaliyeti için dil versiyonları tanımının kullanıldığını belirtir (2007, 145). Çünkü bu tür bir çeviri faaliyetinde aynı metnin yalnızca farklı dillerdeki karşılıklarının bulunduğu düşünülür. Diğer bir ifadeyle, edebi alandaki gibi bir yaratıcılık söz konusu olmadığı için aynı kelimelerin farklı dillere eksiksiz aktarımı söz konusudur.

Bununla birlikte, Koskinen “kurumsal çeviriyi, çeviri kurumuna yönelik çeviriler sağlamaktan ziyade kurumu çevirmek” olarak tanımlanmaktadır (2014b, 26). Aynı

şekilde, kurumsallık da çevirmen ya da kurumsal bir ortamda üretilen çevirinin değil bizzat çevrilen metnin bir işlevidir (Koskinen, 2014b, 23). Diğer bir ifadeyle, bir metne kurumsal diyebilmemiz için metnin kurumun imzasını taşıması gerekmekte, aksi halde kurumsal olarak nitelendirilmemektedir. Bu bağlamda, kurumsal çeviri öncelikle “bir oto çeviri biçimidir” (Koskinen, 2011, 57). Kurumlar kendi metinlerini üretmekte ve belirledikleri stratejiler doğrultusunda bu metinleri dolaşıma sokmaktadır. Dolaşıma sokulan metinler, kurumu yansıtarak kurumun dış sesi olmaktadır. Dolayısıyla, “belgeler üreten ve çok dilli bağlamda bu belgelerin çevirisini yapan kurumlar, önemli ölçüde hem kaynak metnin hem de çeviri metnin yazarı” olarak değerlendirilmektedir (Koskinen, 2011, 57). Benzer şekilde, Mossop da “kurumsal çevirinin, anlamı kurumsal amacın sınırları içinde tuttuğunu” belirterek amaca yönelik bir çeviri anlayışını ortaya koymuştur (1990, 345). Neticede, hem Mossop hem de Koskinen kurumların kendi amaçları doğrultusunda çeviriler yaptığını düşünmektedir. Kurumsal çeviri sınırları olan ve kurum kararlarıyla yönetilen bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Üretilen tüm çeviriler de kurumsal çerçevede incelenmelidir. Karar mekanizması kurumun kendisinde olduğu için çeviri süreci belirlenen bu amaca yönelik planlı bir biçimde sürdürülmektedir.

AB’de, BM’de ve diğer uluslararası ya da uluslararası kuruluşlarda ve uluslararası hukuk mahkemelerinde çeviri yapan, iki ya da çok dilli ülkelerin yerel otoriteleri ve hükümet kurumlarının resmi belgeleri kurumsal çevirinin ana örnekleridir (Koskinen, 2011, 57). Daha açık bir ifadeyle, belli bir kuruma ait olmayan çevirilerin dışındaki çeviriler kurumsal değildir. Örneğin, bilimsel bir yazı ya da roman bu kategoriye dâhil edilemez. Bir çevirinin kurumsal olabilmesi için resmi bir ilişki ve temsil söz konusudur. Bu bağlamda, kurumsal çevirinin tanımı gayet açıktır. Resmi bir ilişki ve temsil söz konusuysa ve belli bir kurumun ürünüyse bu çeviri kurumsaldır.

Koskinen kurumsal çeviri eylemini gerçekleştirmek için belirli bir kurumun işlev gördüğünü ve bu kurumu diğer kurumlardan ayırmak gerektiğini belirtir (2014a, 481). Çünkü bu tür kurumlarda başka dinamikler bulunmakta ve süreç farklı işlemektedir. Kurum bu anlamda tektir. Koskinen’e göre;

“Kurumlar kurumsal çeviri konusunda farklı yaklaşımlar benimserler. Buradan da kurumsal çeviride farklı stratejiler ve rutinlerin olduğu, farklı çeviri kültürlerinin ve profesyonel rollerin ortaya çıkabileceği sonucu doğar. Bu nedenle kurumlara yerel açıklamanın getirilmesi fikri uygundur”. (2014b, 28)

Bu alıntıdan da anlaşılacağı gibi, bir kurumla ilgili bilgi edinmek için bizzat o kurumun incelenmesi gerekmektedir. Koskinen'in kullandığı biçimiyle çeviri kurumlarının, yani çeviriyi hizmetine sokan kurumların farklı amaçları olduğu gibi farklı yaklaşımları da vardır. Bu sebeple, söz gelimi A Kurumundan elde ettiğimiz sonuçlar B Kurumu için geçerli olmayacaktır. Bu açıdan, çeviri kurumlarıyla ilgili bir bütünlükten söz edemeyiz. Vardığımız bu nokta kurumsallaşma açısından oldukça önemlidir. Çünkü kurumsallaşma çoğu zaman düzenli ve sürekli bir hal alma olarak tanımlanır. Amaç ve yöntem bakımından kendi içinde bir bütünlük oluşturmayan çeviri kurumlarının kurumsallaşabilmesi pek olası değildir. Hatta aynı kurumun dönemden döneme, siyasi ve kültürel şartlara göre değişiklik gösterdiği düşünülürse bu durumun zorluğu daha net anlaşılacaktır.

Bir kurumun var olması için yaratılması ve sürekliliği için belli koşulların gerçekleştirilmesi gerektiğini savunan Koskinen düzenlemenin önemine değinerek özellikle yasalar ve diğer yönetsel metinlerin bu kapsamda olduğunu söyler. Bu düzenlemelerin yapılması ve normların uygulanması farklı normatif iletişim türlerini doğurabilmesi açısından önemlidir (2014a, 488). Diğer bir ifadeyle, kurumun kurumsallaşabilmesi için öncelikle yasa ve yönetmelik gibi belli denetleyicilerin olması gerekir. Böylece, eylemler kurumsal sınır içinde tutulur ve düzenli bir hal alır. Koskinen'e göre bunun dışında özel şartlar da vardır. Örneğin, “çok dilli kurumlarda çalışan kişilerin geçerli dillere hâkim olması beklenmektedir. Söz gelimi AB kurumlarında çalışan herhangi birinin hiç Fransızca bilmemesi bir sorundur” (Koskinen, 2014a, 486). Kısacası, bir kurumun kurumsal bir hal alması için hem genel hem de özel şartlar bulunur. Kurumun kurumsallaşması bu şartların yerine getirilmesine bağlıdır. Bununla birlikte, kurumsallaşmak için belli bir çeviri politikasının benimsenmesi gerekir. Şimdi kurumsal alanda benimsenen çeviri politikasını ve süreçteki etkilerini inceleyelim.

2.2.5. Kurumsal Alanda Çeviri Politikası

James S. Holmes'den (1972) başlayarak çeviribilimin ilgilendiği konulardan biri olan ve eskiye nazaran şimdilerde çok daha fazla dikkat çeken çeviri politikası kapsamı bakımından oldukça geniştir. Kavramın tanımını yapan Reine Meylaerts'e göre;

“En dar anlamıyla bir politika hükümet ya da bir yönetimin siyasi ya da kamu meselelerinin ele alınış şekliyle söz eder. Böyle eylemler sözde dil ve çeviri çalışmalarını da kapsar. Fakat geniş bir tanımda politika yalnızca hükümet ya da hükümet dairelerini değil, AB ya da BM gibi

özel örgütlenmelerin her birinin belli kurallar çerçevesinde kendi kurumlarının idaresini sağlayan uluslararası yapılarını ve diğer kurumsal oluşumları da içerir". (2011, 163)

Bu bağlamda, çeviri politikası yalnızca devlete bağlı kurumların değil uluslararası, uluslarüstü ve hükümet dışı kuruluşların da dil ve çeviri eylemlerine dair yaklaşımlarını kapsamaktadır. Çeviri etkinliklerinin yöntem ve içerik bakımından düzenlenmesi ve gerçekleştirilmesi olarak ele alınan politika kavramı, kurumun çeviriye yönelik yaklaşımını ve belirlenen stratejileri yansıtmaktadır. Dolayısıyla, belli bir amaç doğrultusunda izlenen yol haritası çeviri politikasının temel araştırma konusudur.

Politikalar tarafsız değil müdahalecidir. Bu nedenle, çoğu zaman güçle ilişkilendirilirler ve belli bir amaca yönelik planlı bir biçimde uygulanırlar. Pym'in uluslararası kuruluşlarda benimsenen çeviri politikasıyla ilgili verdiği rakamlar bu gerçeği yansıtmaktadır:

“Özellikle konferans çevirmenliği yapılabilecek toplamda 44 adet uluslararası kuruluşun tümü İngilizceyi, 43'ü Fransızca'yı, 31'i İspanyolca'yı, 19'u Arapça'yı, 19'u Rusça'yı, 14'ü Çinceyi, (bu üç dil özellikle uluslararası kuruluş olan BM içinde kullanılır) 10'u Almancayı (özellikle AB sistemi içinde) 8'i Portekizceyi (Kuzey ve Güney Amerika'da) çalışma dili olarak kullanır ve kalan diğer resmi diller ise 3 ya da daha az kuruluştaki kullanılır. Görüldüğü üzere birkaç tane uluslararası dil üzerine yoğunlaşmıştır. AB sistemi içinde dahi 1997'de belirlenen oranlara göre İngilizce %54.3, Fransızca %40.4, Almanca %5.4'tür. Bunun anlamı çeviriler pek çok farklı erek dil için yapılsa dahi kuruluşların bir ya da iki dille sınırlanabileceğidir". (Pym, 2001a, [08.10.2007])

Görüldüğü üzere, kurumların çeviri dili seçimindeki eğilimleri genellikle İngilizce ve Fransızca yönünde olmuştur. Bu asimetrinin nedeni, çeviri ve güç ilişkisi üzerine çalışan araştırmacılar tarafından irdelenmiş ve sebebinin kültürel, sosyal ve politik nedenlerde gizli olduğu ileri sürülmüştür (Sapiro, 2012, 32-33). Diğer bir ifadeyle, politik olarak gücü elinde bulunduran ülkelerin dili kurumlarda hâkim dil olmaktadır. Benimsenen çeviri politikası da bu dillere hizmet etmektedir.

“Çeviri politikası eğitim, yasal konular, siyaset kuramları, yönetim ve medya gibi kamu alanlarında çeviriyi düzenleyen bir dizi yasal kuraldan oluşur” (Meylaert, 2011, 165). Bu kurallar, çevirinin yasal dayanakları olarak tanımlanabilir. Ayrıca, döneme, toplumsal yapıya, siyasi otoriteye, amaç ve hedeflere bağlı olarak değişebilirler. Bu özellikleri genel geçer olmalarını da sağlar. Yani, bir dönem geçerli olan çeviri politikası, başka bir dönemde etkisini yitirip yenilik gerektirebilir. Bu açıdan dinamik bir yapıları vardır.

Gabriel Gonzalez Nunez'e göre “çeviri politikası, sadece kendini ilgilendiren bir sorun değil, aksine dilbilimsel olarak farklı toplumların karşısında en iyi yaklaşımın

ne olabileceği düşünüldüğünde daha geniş meselelerle ilişkilidir” (2016, 88). Ortaya konulacak ürüne ve sürece dair her türlü düşünüm net olarak belirlenmelidir. Bu bakımdan, çeviri politikası farklı konuları kapsamaktadır. Meylaerts’e göre bunlar resmi kurumsal çevreleri planlamanın yanı sıra, ideoloji, çevirmen stratejileri, yayıncıların stratejileri, ödülleri ve eğitim ödenekleri çevirmen eğitimi gibi nispeten gayri resmi durumları içerir” (2011, 163). Diğer taraftan, benimsenen politika kurumlar aracılığıyla sürdürülebilir hale geldiği için bu konuda kurumların ayrı bir işlevi bulunmaktadır.

Çeviri politikasına yönelik bakış açımızı genişletmesi açısından dil politikasına genel bir çerçeve içinde göz atmak gerekir. Çünkü dil politikası sosyo-politik koşullar doğrultusunda oluşturulur ve bu bağlamda çeviri politikası da dil politikasına eşlik eder. Değişik toplumlarda farklı amaçlar doğrultusunda şekillenen, kimi zaman açıkça ifade edilip kimi zaman hiç belirtilmeyen dil politikasını daha anlaşılır kılmak için Bernard Spolsky üç ayrı bileşenden söz etmiştir. Bunlar “dil uygulamaları, dil inançları ya da ideolojisi ve herhangi bir dil müdahalesi, planlaması ya da yönetimi yoluyla dil uygulamasını değiştirmek ve etkilemek için gösterilen uğraşlar”dan oluşur (2004, 5). Spolsky sonuncu bileşeni “dil yönetimi” olarak adlandırır ve özellikle belli insanların ya da grupların dile doğrudan müdahalesi olarak görür. Müdahale edenler devlet ya da yönetimler olabileceği gibi bir evde belli bir dilin konuşulması konusunda baskı yapan bir aile üyesi de olabilir (2004, 8). Böylece, dil politikası açıkça yasal yollarla, yönetmeliklerle belirlenmiş olmak zorunda değildir. Bu tür durumlarda, yani bir otorite tarafından belirlenmediğinde dil politikası çoğunlukla dil inançları doğrultusunda şekillenir. (Spolsky, 2004, 8). Diğer bir ifadeyle, pek çok toplumun yazılı bir dil politikası olmasa da yokluğu da söz konusu değildir. Toplamların dil konusunda da ortak değerleri vardır ve bu değerler dil konusunda politikalarını belirler. Ancak, değişen koşullar gereği, benimsenen politikalar da değişebilir. Dil ve dil politikasının oldukça karmaşık ve dinamik bir bağlam içinde var olduğunu düşünen Spolsky bunlardan birine yapılan müdahalenin ardıl sonuçlar doğuracağını söyler. Ayrıca, politik, kültürel, demografik, sosyal, dinsel, psikolojik, bürokratik pek çok dil dışı etkenin de belli bir politikanın benimsenmesine sebep teşkil ettiğini belirtir (2004, 6). Buradan da anlaşılacağı üzere, dil politikasının belirlenmesi süreci pek çok değişkene bağlıdır. İşte bu

nedenle seçilen dil politikası incelendiğinde politik, sosyal ve kültürel anlamda bilgi sağlamaktadır.

Çeviri politikasına geri döndüğümüzde, özellikle kurumların çeviri sürecine dâhil olmasıyla birlikte, ideoloji gibi birtakım kavramların bu süreçte hızla yer edindiğini söyleyebiliriz. Çünkü çeviri politikası aracılığıyla, hükümet, insanların kamusal yaşam ve hizmetlere ulaşımını ya da bu hizmetlerden men edilmesini düzenlemektedir” (Meylaerts, 2011, 165). Bu durumda, çeviri politikasının belli bir ideolojinin temsilcisi olduğu söylenebilir. Nitekim Meylaerts’e göre çeviri politikası “dünya genelinde vatandaşların otoriteyle iletişime geçmek için sahip oldukları temel demokratik hakların geliştirilmesinde (ya da çevrilmeme durumunda engellenmesinde) yardımcıdır” (2011, 165). Yani, politika otoritenin ürünüdür ve bilgiye erişim hakkını saklı tutar. Otorite izin verirse vatandaşlar bu hizmeti kullanabilir, vermezse kullanamazlar. Bu noktada kısıt ve buradan hareketle sansür gibi kavramlar ön plana çıkar. Bu kavramlar nesnel bir inceleme yapmak açısından oldukça önemlidir. Örneğin, Cronin’e göre “...yalnızca çevirilerle ilgilenen bir çeviri tarihi belli noktaları gözden geçirir” (2007, 254). Burada anlatılmak istenen çevrilenler kadar çevrilmeyenlerin de önemli olduğudur. Böylece, filtreleyici mekanizmalar da görülmüş olur. Bu oldukça kapsamlı bir çalışma olup dönemin sosyo-politik yapısını da ortaya koyar. Dolayısıyla, sadece çevrilenlere bakmak elbette belli bir fikir edinmemize yardımcı olur, ancak çevrilmeyenleri de dâhil eden böylesi bir bakış açısı oldukça kapsamlıdır. Kısaca, kurumlarda benimsenen çeviri stratejileri, çevrilen ve çevrilmeyen metinler, süreçte uyulması gereken kurallar, sürecin başından sonuna kadar alınan kararlar belli bir çeviri politikasının ürünüdür. Bu tür meselelerin incelenmesi kurumun çeviri politikasına dair önemli bilgiler sunar.

2.2.6. Kurumsallaşmanın Gerektirdiği Çevirmen Modeli

En başından beri görünmezliğiyle ve yazarın arkasından gelen ikincil rolüyle ün salan çevirmen son dönem çeviri çalışmalarında ön plana çıkmıştır. Artık çevirmenin bir sesinin olduğu, kendi kişiliği ve karakterini yaptığı çevirilere yansıttığı ve bu çevirilere kimi zaman bilinçli kimi zaman da bilinçsiz müdahalelerde bulunduğu pek çok araştırmacı tarafından dillendirilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, çevirmen özellikle sosyolojik yaklaşımlarla ön plana çıkmıştır. Ancak, öncesinde erek kültür

odaklı betimleyici çeviribilim çalışmalarıyla (Toury, 1995) çevirmenin sosyal bir rol edindiğini de eklemek gerekir. Bunun dışında, Lefevere “Patronaj Sistemiyle” (1992) ve Venuti *Translator’s Invisibility* (1995) adlı eseriyle çevirmenin çeviri sürecindeki rolünü sorgulamıştır. Bu çalışmalar arasında en dikkat çekici olan Toury’nin betimleyici çeviribilim çalışmalarıdır. Çünkü “çevirinin sosyal bir sistem olarak görüldüğü betimleyici çeviribilim çalışmalarıyla kurumsal çeviri arasında bağlantılar bulunmaktadır” (Koskinen, 2014b. 20). Toury’nin norm olarak adlandırdığı sosyo-kültürel kısıtlarla kuşatılan çevirmen, kurumsal alanda da kurumların düzenleyici ve normatif yönünden kaynaklı pek çok kuralla çevrilidir. Dolayısıyla, kurumsal alanda sürdürülen çeviri faaliyeti, Toury’nin norma dayalı çeviri faaliyetiyle benzerlik göstermektedir.

Kısaca anımsarsak, ürünü ön plana çıkaran Toury, çevirmenlerin normlara bağımlı olduğunu ve derecesi farklılık gösteren kısıtlarla yönetildiklerini belirtir. Çevirmeni görünür kılsa da normlara riayet etmeleri bakımından onlara tam bir özgürlük vermemektedir. Çünkü kültürel bir çevre içerisinde toplum tarafından yüklenen sosyal bir görevi üstlenmek yine aynı toplumun değerleriyle uyum halinde olmayı gerektirir. Bu uyumu gösterebilmek için de birtakım kurallara riayet etmek gerekmektedir. Böylece, Toury’nin yaklaşımında çevirmen daha edilgen bir konumda yer alır. Peki, sosyal bir rolü olan ve toplumun kurallarıyla uyum içinde yaşayan çevirmen kurum ortamında nasıl bir role bürünür? Yaptığı çevirilerde kimliğinin görünür olması beklenir mi? Çeviri sürecinin neresinde durur? Aslında, kurum çevirmenleri kurumsal sınırlar içinde çeviri yaptığı için doğal olarak ortaya konulan ürünler çevirmenlerden ziyade kurum kimliğini yansıtır. Nitekim Koskinen de kurumsal çerçevenin ister istemez çevirmenlerin çalışmasını etkileyen kısıtlar oluşturduğunu, bu nedenle bu türden bir analizde kurumsal çerçevenin dikkate alınması gerektiğini söyler (2000, 59). Daha açık bir ifadeyle;

“Çevirmen metinlerin yer değiştirdiği ve dairesel biçimde geliştirildiği metinlerarası bir ağ içinde çeviri yapar... Çeviri sürecinin tüm elementleri birden fazla kez yapılır: çevrilecek doküman nadiren tek bir yazar tarafından yazılır. Genellikle toplu çalışma sonucu elde edilir. Kaynak metin sabit değildir. Yeni yazarlar tarafından tekrar yazılır ve aynı çevirmen ya da bir başkası tarafından tekrar çevrilir. Kaynak metnin bazı noktalarda değiştirilmesi ise alışılmadık bir durum değildir. Ayrıca bu özel belge AB’nin parlamento gibi başka bir kurumunun çeviri sürecinden geçecekse, kurumsal çerçeve de değişebilir. Ve tüm bu sarkaca benzeyen kaynak metin hareketi tüm resmi dillerde yapılır”. (Koskinen, 2000, 59)

Bu noktaya kadar aklımızda herhangi bir soru işareti yoktur. Çevirmenin bunun dışında bir rolü olması kurum kavramının yapısı gereği beklenemez. Ancak, biz yine

de incelemeye devam edeceğiz. Özellikle çevirmenin tüm bunların dışında sahip olduğu kimlik ve bunu bir dereceye kadar çeviriye yansıtıp yansıtmadığı ya da yaşadığı zorluklar karşısında aldığı kararlar oldukça dikkat çekicidir. Kuralların önceden belli olması açısından hiçbir yaratıcılık beklemediğimiz kurum çevirmenleri kim bilir belki de bizi şaşırtır.

Mona Baker norm ve kalıplarla yapılan genellemelere karşı çıktığı “anlatı kuramında” (*Narrative Theory*), norm kuramının tahakküm ve direnç arasındaki karşılıklı etkileşim konusunu açıklamakta yetersiz kaldığını, diğer bir deyişle yinelenen davranış biçimlerini ve bu davranış şeklini bozmaya çalışma girişimlerini atlayarak güçlü sosyalleşme kalıplarına öncelik verdiğini ve bu tür kalıpların oluşmasına zemin hazırlayan politik ve sosyal şartları da görmezden geldiğini belirtir (2007, 152). Bu bağlamda, norm kuramında, genellemeler aracılığıyla baskın politik ve sosyal düzene karşı çıkanların göz ardı edildiği iddia edilmektedir. Anlatı kuramında ise kurallara uyanlar kadar uymayanlar da dikkat çekmektedir. İnsanlar daima belli norm ve kalıplara karşı çıkmaya meyilli olduğu için tüm davranışların kurallara uygun olmasını beklemek doğru bulunmaz. Böylece, Baker çevirmeni değişen ilişkiler ve hikâyeler içine yerleştirir. Davranışı sabit değil dinamik bir bağlamda inceler. Ona göre, yerelleştirme yabancılaştırma gibi makro kategoriler anlamlı değildir (2007, 154). Kısaca, çevirmen seçimlerinin sosyal ve politik bağlamlardan kopmadan, bireysel tercihlerin de etkili olduğu bir ortamda yapıldığı düşünülmektedir. Genellemeler bireysel farklılıkların gözden kaçırılmasına sebep olduğu için makro kategoriler derinlemesine bir analizde yetersiz kalmaktadır. Bununla birlikte, anlatı kuramının kurumsal alanda iş kaybetme kaygısıyla kurallara uymak dışında bir seçeneği olmayan çevirmenler için ne ölçüde doğru olduğu tartışılabilir.

Çevirmenin çeviri sürecinde ne kadar bağımsız olduğuyla ilgilenen Ian Mason ise ideolojinin çeviri sürecine yansıyabileceğini, çevirmenin geçmiş deneyimlerinin, eğilimlerinin ve genel dünya görüşünün söylemini, seçtiği kelimeleri, algılama biçimini etkileyebileceğini belirtir (1994, 23). Bu durum, Sigmund Freud örneğinde olduğu gibi kimi zaman da tamamen bilinçli bir şekilde yapılır. Bilindiği üzere, Freud’un resmi çevirmenleri Freud’un daha sade, günlük bir dil kullanarak yazdığı metni bilimsel bir platforma taşımışlardır (Mason, 1994, 23-24). Bu örneği daha ilginç kılan İngilizce çeviride kullanılan bilimsel dilin, Fransızca çeviride

bulunmayışıdır. Bu eylemin temel nedeni ise İngilizce konuşulan bölgede psikanaliz biliminin yaratılmak istenmesidir (Bettelheim, 1984, 53'den aktaran Mossop, 1988, 65). Görüldüğü üzere, resmi çevirmenlerin ortak amaçları doğrultusunda bilimsel söylemi olmayan eser yeni bir bilim dalının doğmasına sebep olmuştur. Bu çaba, çeviriyi çevirmenlerin elinde bir araca dönüştürmüştür. Bilinçli bir şekilde gerçekleştirilen bu eylem ortak amaca hizmet etmektedir. Mason çevirmenlerin dışında sürecin bir diğer etmeni olan dil kullanıcılarının da algılarını etkileyen faktörlere değinmektedir. Mason'a göre "dil kullanıcıları da metne kendi tartışmalı geçmişlerini yansıtır ve geçmiş söylem deneyimleri, algı ve söylemsel özelliklerini şekillendirir. Doğal olarak söylem hem bireysel hem de kurumsaldır" (1994, 28). Buradan yola çıkarak, standart dil kullanılsa dahi, kişilerin kendi deneyimlerinin de diğer etkenler kadar önemli olduğu ve bu deneyimlerin söylemlerini hatta algılama biçimlerini şekillendirdiği kanısına varabiliriz.

Benzer şekilde, kurumsal çeviri üzerine çalışan Kang de "yerleşik anlamları üretme ve yeniden üretme süreciyle bilinçli ya da bilinçsiz meşgul olan çevirmenlerin ideolojik ve kurumsal bağlılıklarının yanı sıra sosyal, politik ve etik konumlanmalarını açık eden söylemsel seçimler yaptığını" vurgular (2014, 470). Diğer bir deyişle, çevirmen bu yeniden üretim sürecinde kuruma bağlılığına zarar vermeden kendi duruşunu yansıtan seçimler yapmaktadır. Kang başka bir ifadesinde ise "kurumsal buyruk bireysel çevirmenin eylem ve kararlarına zemin teşkil etse de kurumlardaki çeviri faaliyetleri muhakkak tek tip ve aynı yapıda olmak zorunda değildir" (2014, 475) diyerek pratikte kurumun yanı sıra çevirmenin de rolüne dikkat çekmiştir.

Sonuç olarak, kurumun kendi sürekliliğini sağlamak açısından standart bir söylem belirlediği ve çeviri sürecinde bu söylemi en sağlıklı biçimde sürdürecektir çevirmenler istediği açıktır. Kurumsal kimliği benimsemeyen çevirmenin kurum içerisinde barınabilmesi de pek olası görünmemektedir. Çünkü kurumsal bir ortamda çeviri yapmak kurum değerleriyle, kurumsal yapıyla ve kurum kurallarıyla uyumlu olmayı gerektirir. Kurumsal sınırlar, çevirmenin hareket alanını daraltmakta, kurumsal bir rol edinmeleri konusunda onları zorlamakta ve bunun dışına çıkanları alanın dışına itmektedir. Ancak, bu durum çevirmenlerin alanda var olmadıkları ya da görünmez oldukları anlamına gelmez. Kurumsallaşmanın gerektirdiği çevirmen modeli kurumla

ve kurum değerleriyle uyumlu, kurumsal işleyişe saygılı bireyler olarak karşımıza ıkısa da kapsamlı bir araştırmada farklılıklar göz ardı edilmemelidir.

2.3. Kurumsal Alanda Güç İlişkileri ve Hiyerarşık Yapı

1980’lerden sonra eviri eski basit biçiminden uzaklaşarak güç ilişkilerini de içine alacak şekilde yepyeni karmaşık bir boyuta geçmiştir. Bu nedenle, çevirinin arka planında yer alan etkin güçleri göz ardı etmek artık mümkün değildir. Kurumlar da hem varoluşları hem de amaçları bakımından gle ilişkilendirildiği iin g kavramı böyle bir çalışmada incelenmesi gereken temel unsurlardandır. Kurumların eviri alanındaki konumlarını göz önünde bulundurarak inceleyeceğimiz kavram ilk olarak kurum içinde hangi dillerin tercih edildiği, çevirmen seçiminin neye göre yapıldığı, kuralların kim tarafından ve nasıl belirlendiği gibi kararlarla kendini göstermektedir. Schffner’a göre “tüm bu sorular çeviriyi teşvik etmek, izin vermek, cesaretlendirmek, zorlaştırmak ya da engellemek açısından politik bir karardır” (2007, 136). Çeviri sürecinin başından sonuna kadar alınan bu politik kararların arka planının ortaya çıkarılması ise kurumsal alanda bulunan güç ilişkileri ağını yansıtacaktır. Benzer şekilde, Fawcett da “eviride gücün ilk ifadesinin, bir şeyin çevrilip evrilmeyeceği, evrilecekse de ne kadar btce ayrılacağı kararı” olduğunu ortaya koyar (1995,181). Örneğin bir kişiyi, grubu ya da mevcut sistemi korumak adına belli eserlerin çevrilmesine izin verilmemesi bir g göstergesidir. Bu kararın verilmesi ise bu güç ilişkilerinin henüz başladığının bir işaretidir (Fawcett, 1995, 186).

Çevirinin başlı başına bir güç kaynağı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Öyle ki tarih boyunca hem bireyler hem de kurumlarca yönlendirmek, dönüştürmek, yeni fikirleri aşılamak, var olanları değiştirmek gibi pek çok amaç için çeviriye başvurulmuştur. Dolayısıyla, eviri makro ve mikro seviyede belli g yapılarıyla etkileşime geçmekte ve yolu birkaç noktada bu g yapılarıyla kesişmektedir. Bir eylem olarak eviri ve ürün olarak eviri makro seviyede kültürel, sosyal ve politik güç yapılarını etkileyebilir. Mikro seviyede ise bireysel çeviriler ya da bireysel çevirmen, yazar, okur ve metin arasındaki ilişkiler ideolojik etkiler yaratabilir ve g dinamiklerinin altını vurgulayabilir (Stowe, 2013, 135). Görüldüğü üzere, çevirinin bir güç unsuru olarak ele alınması nedensiz değildir. Çevirinin bu çerçevede kullanım alanlarını detaylandıran Anna Stowe’a göre:

“Çeviri hem açık hem de kapalı pek çok şekilde idari ve sömürgecilere ait gücün eylemleriyle ilişkilendirilir. Gücün çeviriye dair açık kullanımları hem sansürü hem de belli bölgelerde ya da belli belge çeşitlerinde çeviriyi teşvik eden ya da kontrol eden hükümet programlarıdır. Hükümet kontrollü çeviri programları, göçmen hakları ve çok kültürlülükle ilişkili olan güç yapılarına ülke içinde katkı sağlayabilir. Ayrıca uluslararası boyutta hem geleneksel diplomasinin sürdürülebilmesi için hem de uluslararası propaganda ya da kültürel diplomasi için bir mekanizma olarak işlev görebilir”. (2013, 136)

Burada sansür, teşvik, kontrol gibi kavramlarla karşımıza çıkan çeviri doğrudan bir güç aracı olarak görülebilir. Çeviriyi kontrol etme gücüne sahip kurum veya bireylerin ise ayrıcalıklı bir konumları olduğu açıktır.

Michael Foucault’ya göre “güç tek bir biçimden ziyade kesişen, ilişki kuran, birleşen ya da aksine birbirine karşı çıkan güç ilişkileri” olarak ele alınmalıdır (1997, 59). Foucault aynı zamanda “güç ilişkilerini karşılıklı mücadeleye dayalı, tek yönde ilerlemeyen, daima olasılıkların olduğu stratejik bir durum” olarak yorumlar (1997, 167). Bu bağlamda, güç dirençle ilişkilendirilir. Tek taraflı kullanılan ve karşıt tepki almayan güç, güç değildir. Böylece, Foucault “direniş” kavramını güç ilişkilerinin merkezine yerleştirmiş olur (1997, 167). Bununla birlikte, Foucault özgürlüğün var olmadığı, tek taraflı, son derece kısıtlı ve sınırlı tahakküm durumlarıyla karşılaşılabilceğinin de altını çizer (1997, 283). Görüldüğü üzere, güç ilişkilerinin analizi oldukça zordur. Güç her yerdedir ve tek bir kaynaktan gelmediği gibi tek yönlü de değildir. Gücün önemli bir yere sahip olduğu Bourdieu sosyolojisinde de “güç meta bir alan veya makro bir kavramdır. Genel olarak baskın alanlardaki bireylerin veya kurumların birbirleriyle ve tüm bir sosyal alanla ilişki kurma biçimlerini ifade eder” (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 86). Bu bağlamda, güç alanı değil de belki güçler alanından bahsetmek daha yerinde olacaktır. Bu farklı güç kaynakları içerisinde bireyler, kurum, kuruluşlar ve güçlü gruplar yer almaktadır. Bunun yanı sıra, tüm bu güç kaynakları alan içinde ilişki halindedir. Alandaki araçlar, kurumlar, eyleyiciler vs. karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir.

Kurumların nasıl iletişim kurduğunu incelemektense bu iletişim süreçlerinin kurumsallaşmaya olan katkılarını araştıran Cynthia Hardy ise dayanıklılık, erişim ve yükümlülüğü birbirinden farklı olan kurumsal mesajların nasıl oluşturulduğunu, gönderen/alıcıdan bağımsız var olan bu mesajların bu iki etkenin haricinde neden hayat bulamadığını ve makro kurumlar ile mikro iletişim arasındaki bağları nasıl aydınlatacaklarını göstermek için örgütsel söylem kuramına (*Organizational Discourse Theory*) başvurmuştur (2011, 191). Böylece, “dayanıklılık, erişim ve yükümlülük kavramları, söylemsel üretim, dağıtım ve mesajların tüketimine

dönüşmüştür” (Lammers, 2011, 152). Yükümlülüğün mesajdan beklenen işlev olduğunu belirten Hardy tartışmalı bir bakış açısından, bu yükümlülüğün metni üreten kişilerin konumlarından etkilendiğini söyler (2011, 192). Diğer bir ifadeyle, kurumsal bir metnin üretiminde metnin üretilmesini isteyen kişinin bulunduğu konum mesaja yüklenen görev üzerinde etkili olabilmektedir. Aynı şekilde, bu kişiler yalnızca kurum içinde etkili olmayıp kurumlar arası bir gücü de ellerinde bulundurmaktadır. Kurum içindeki hiyerarşi bu noktada göze çarpmakta ve güç ilişkileri kurumların işleyişinde hayati bir rol üstlenmektedir.

Çeviri kurumlarında ise daha kurallı ve katı bir ilişki biçimi hâkimdir. Koskinen’e göre yöneten kurumun sınırları olmakla birlikte alt kademedekilerle tek yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Tesadüfi olmayan bu durum yönetimi güç ve kontrolün hiyerarşik bir eylemi olarak algılayan bir dünya görüşünü yansıtır” (2014a, 482). Diğer bir ifadeyle, kurum içerisinde otoriteye dayalı bir ilişki biçimi mevcuttur. Genel olarak, kurumların işlevleri ve aldıkları isimler değişse de kuralları ve beklentileriyle aslında tek bir biçimde bulunurlar. Hepsinin özünde belli bir şeyi kontrol etme çabası vardır. Buradaki kontrol sözcüğü yalnızca olumsuz değil olumlu anlamlar da içermektedir. Temelinde kurumun amacı zaten budur. Düzenli ve planlı hale getirmek kurumların nihai hedefidir. Dolayısıyla, kontrol sözcüğü yadsınmamalıdır. Çeviri alanında da bu durum değişiklik göstermez. Kurumsal yönetim ya da kurumsal çevreye dayalı çeviriler muhakkak belli kural ve normlarla şekillendirilir ve aslında ondan beklenen de tam olarak budur.

Kurumlar içindeki hiyerarşiden söz ederken kurumların politik yapılarını da unutmamak gerekir. Örneğin, Mossop “kurumların ekonomik/siyasi olmasının yanı sıra ideolojik oluşumlar” olduğunu vurgulamıştır (1988, 69). Kurum kimliği bu yapının üzerine inşa edilir ve kurum bu kimliğin devamlılığını sağlamak açısından kurumsallaşmak ister. Bu yapının kurumsal alanda yaşanan güç ilişkilerinde ve doğal olarak çeviri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Nitekim Koskinen “kurumsal çevirinin ana hedeflerinin kurumun büyüklüğü, yeri ve itibarından bağımsız olduğunu, ancak güç, statü ve otorite meselelerinin önemli biçimde kurumsal bağlamları renklendirdiğini” belirtir (Koskinen, 2014b, 28). Diğer bir ifadeyle, kurumsal çeviride ortak hedefler mevcutken her bir kurumda ayrı dengeler, güç ilişkileri ve yöntemler söz konusudur. Bu doğrultuda “kurumsal ortamlar, mevzuatlar ve resmi gereksinimlerle farklı biçimlerde düzenlenirler” (Koskinen, 2014b, 28).

Sonuç olarak, kurumsal alanda güç ilişkileri çok boyutlu olarak ele alınmalı ve gücün nereden geldiği, çeviri üzerindeki etkileri, hiyerarşik düzen ve bu düzenin sürdürülmesine yardımcı unsurlar ayrı ayrı incelenmelidir.

2.4. Kurumsal Alanda Ağlar ve Teknoloji

Yaşadığımız çağda, teknolojik gelişmelerin hızı gittikçe artmakta ve bu sayede bireyler ve toplumlar arasındaki etkileşim ağı da kuvvetlenmektedir. Bu durumdan etkilenen kurumlar da eskiye oranla daha hızlı ve etkin olmanın yollarını aramakta, sonucunda yenilikler ve yapısal değişiklikler kaçınılmaz hale gelmektedir. *The Consequences of Modernity* eserinde modernitenin kurumsal analizini yapan Giddens “modern sosyal kurumların birçok yönden eşsiz olduğunu ve biçim bakımından her türlü geleneksel düzenden farklılaştıklarını” (1990, 3) belirterek bu gerçeğin altını çizmektedir. Modernitenin “süreksizlikçi” (*discontinuist*) doğasını ortaya koymanın bu kavramı ve günümüz sonuçlarını anlamada etkili olacağını düşünen Giddens, sosyal gelişimin dümdüz olmadığını, tarihin farklı dönemlerinde süreksizlikler olduğunu ileri sürerek moderniteyle gelen hayat biçimlerinin bizi geleneksel sosyal düzenden kopardığını ifade eder. Hatta son birkaç yüzyılda yaşanan gelişmeler öyle belirgin ve etkileri öyle kapsamlıdır ki önceki dönemlere ait bilgilerimiz bu yeni dönemi yorumlamada yetersiz kalır (1990, 3-5). Bu bağlamda, geleneksel sosyal düzenle modern sosyal kurumları birbirinden ayıran süreksizlikleri tanımlayan Giddens, bunları şu şekilde sıralamıştır: İlk süreksizlik, modern çağda yaşanan “değişim hızı” ile ilgilidir. Değişim, yalnızca teknolojiye değil tüm alanlarda gözlemlenmekte, değişim hızı da eskiye oranla çok hızlı seyretmektedir. Diğer bir süreksizlik “değişimin kapsamı” üzerinedir. Tüm dünya birbiriyle ilişki içindedir ve sosyal dönüşüm küresel olarak yaşanmaktadır. Alanlar birbirini etkilemekte ve bir alanda yaşanan değişikliğe başka bir alan kayıtsız kalamamaktadır. Son bir süreksizlik ise “modern kurumların iç doğasını” kapsamaktadır. Ulus devleti siyasi sistemi gibi önceden var olmayan yeni sosyal biçimlerin doğması bu duruma örnek teşkil etmektedir (1990, 6). Görüldüğü üzere, modern sosyal kurumlar değişim hızı, kapsamı ve doğası bakımından geleneksel sosyal düzenden ayrılmaktadır.

Öte yandan, sosyal gelişimin gidişatı, ardından gelen postmoderniteyle birlikte bizi modernitenin sunduğu kurumlardan uzaklaştırmış ve geçmişten belirgin bir kopuş yaşanmıştır. Bu, artık hiçbir şeyin kesin olarak bilinemeyeceği, tarihin teleolojiden

yoksun olduğu ve sonucunda herhangi bir ilerlemeden söz edilemeyeceği, dolayısıyla farklı konularla yeni bir sosyal ve politik gündemin olduğu gerçeğinin anlaşıldığı bir dönemdir (1990, 46). Böylece, bilgi kesinlik ifade eden eski anlamını yitirmiş, herkesin her şeyi sorguladığı farklı bir bakış açısı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, Giddens’a göre yeni dönemde, uzay ve zaman arasındaki ayrılma ve ağ tabanlı iletişimden dolayı yerel olanla uzak sosyal biçimler arasındaki ilişkiler önceki dönemlere oranla çok daha yoğun yaşanmaktadır (1990, 64). Diğer bir ifadeyle, küreselleşmeyle birlikte sınırlar kalkmış ve insanlar tüm dünyayla etkileşime geçmiştir. Belli bir yere ait insan toplulukları artık gerilerde kalmış, dünyanın uzak bir yerinde gerçekleşen olay ağ tabanlı iletişim sayesinde bilinir hale gelmiştir. Doğal olarak, bu durumdan kurumlar dâhil tüm alanlar etkilenmiştir.

Bir iletişim bilimci ve sosyolog olan Jan van Dijk “21. yüzyılı ağlar çağı ve ağları toplumun sinir sistemi” olarak tanımlamaktadır (2006, 2). Bu çağın en önemli özelliklerinden biri ağlar arasındaki iletişimin çok yüksek seviyede olmasıdır. Özgürleştirici bir gücü olan internet sayesinde artan iletişim, bireylerin bilgiye ulaşabilirliğini de artırmıştır. Dijk bilişim ve iletişim teknolojileriyle evrim geçiren toplumu açıklamak için “bilgi toplumu” kavramını “ağ toplumu” kavramıyla birlikte kullanmaktadır (2006, 19). Dolayısıyla, yeni bir toplum türünden söz edildiğini ve bu toplumun öncekine kıyasla bilgi alış verişini ve iletişim teknolojilerini çok yoğun ölçüde kullandığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bilgi toplumu bilim, rasyonalite ve düşünömselliğe dayalıyken, ağ toplumu iletişim ağlarından oluşan toplumun örgütlenmesine odaklanmaktadır (2006, 19). Sosyal ve medya ağları birbirini hiç tanımayan insanların iletişim kurmasına olanak sağlamakta ve bilgiye kolayca ulaşabilen bu yeni toplum bu bilgiyi paylaşmakta da sorun görmemektedir. Dijk bu yeni toplum türünün daha iyi anlaşılması için, onu kendinden önce gelen “kitle toplumuyla” kıyaslamıştır (2006, 33). Bu kıyasa göre, Dijk “ağ toplumunu” bireyci, heterojen, küresel ve aynı zamanda yerel, çok merkezli, sanal, dağınık ve enteraktif medyayla iletişim kuran bir topluluk olarak betimlerken, “kitle toplumunu” toplulukçu, homojen, yerel, az sayıda merkezi olan, somut, bölünmez ve kitle medyasıyla iletişim kuran bir topluluk olarak tanımlamaktadır (2006, 33). Görüldüğü üzere, 21. yüzyılda iletişim teknolojisinin evrim geçirmesiyle ortaya çıkan bu toplum, açıkça 20. yüzyıl toplumundan farklıdır. Radyo, televizyon, ulusal gazeteler gibi yerel, merkeziyetçi ve kontrol edilebilen bir medyadan farklı

olarak internet çağına geçen bu toplumun nitelikleri de değişmiştir. Bununla birlikte, ağ toplumu, çok daha büyük bir alanda özgürce hareket edebilmesine rağmen yerel olanın içinde de bulunmaktadır. Birey belli bir sosyal çevre içinde yaşasa da dünyayla iletişim içindedir. Bu sayede hem yerel hem de küresel olabilmektedir.

Cronin ise çoğunlukla “bilgi çağı” diye adlandırılan içinde bulunduğumuz bu dönemi “çeviri çağı” olarak adlandırmanın daha uygun olacağını düşünmektedir (2013, 12). Cronin’e göre, dijital araçların esnekliği pek çok ulaşılabilir malzeme üretmektedir. Yani, basit bir dizüstü bilgisayar ve internet bağlantısıyla dünyanın en ücra köşesinden dahi devasa bir arşive ulaşma imkânımız vardır (2013, 12). Bu durumda, çevirinin kurum, çevirmen gibi araçların yanında yeni bir güç olarak ortaya çıktığını ifade etmek gerekir. Bu öyle bir güçtür ki diğer araçların uygulamaya çalıştığı kısıtlar anlamsız kalmaktadır. Gelişen teknolojiyle birlikte bilgiye erişim gücü sınırsızdır. Cronin’in de belirttiği gibi çevrimiçi çeviri seçenekleri, akıllı telefonların yaygınlaşması, kitaptan tabletlere kayan okuma alışkanlıklarımız, kesintisiz elektronik iletişim, sürekli gelişen çeviri hafızası yazılımları, tüm hepsi çevirinin merkezine girmiştir (2013, 1-2). Bu açıdan, teknolojinin yalnızca çeviri değil dil, kültür ve toplum üzerine değiştirici etkileri olmuştur. Çünkü sınırlar kalkmış ve kültürler arasında yoğun bir bilgi alışverişi başlamıştır.

Teknoloji sayesinde zaman mekâna karşı üstünlük elde etmiştir. Yerel, ulusal ya da uluslararası herhangi bir örgüt çeviri sürecinde muhakkak otomasyonu sağlamak adına teknolojiden faydalanmaktadır (Cronin, 2003, 5). Diğer bir ifadeyle, teknolojiyle birlikte yer kavramı önemini yitirmiş ve tüketiciler özgür bir alanda hareket etmeye başlamıştır. Bu yeni dönemde hız önem kazanmaya başlamış; çeviri sürecinde teknolojinin gücü ön plana çıkmıştır. Ancak, Cronin’e göre bu dijital alan kültürel bağlamda o kadar da özgür değildir. Teknoloji tüketicilere küresel dijital bilgi alanında dolaşma özgürlüğü vererek mekân sınırlaması olmayan bir dünya sunsa da ileri teknolojinin kullanıcıları olan insanlar yine de belli bir kültüre ve mekâna aittir ve bu kültürler oldukça dirençlidir (2003, 19). Kısaca, bu insanlara teknoloji aracılığıyla her türlü bilginin kabul ettirilmesi söz konusu değildir. Küresel tüketici fikri teknoloji sayesinde anlam kazansa da kültürler bu küreselliğin serbest dolaşımına direnç göstermektedir (2003, 19).

Özetle, teknolojinin tanıdığı güç kurumsal alanda eskiye oranla pek çok eylemin çok daha hızlı sürdürülebilir olmasını sağlamıştır. Veri tabanları, bilgisayar destekli

araçlar ve internetin tanıdığı sınırsız olanaklar teknolojiyi kurumlarda vazgeçilmez bir noktaya taşımıştır. Bunun yanı sıra, teknoloji kurumsal işleyişi tutarlı hale getiren temel kontrol mekanizmalarından biri haline gelmiştir. Bu nedenle, teknolojinin kurum içinde nasıl kullanıldığını ve bireylere ne tür imkânlar tanıdığını incelemek kurumlarda sürdürülen faaliyeti anlamak açısından önem teşkil etmektedir.

2.5. Kurumsal Alanda Etiği Nerede Aramak Gerekir?

Kavramlar, sıkça karşılaştığımız gibi, politik açıdan doğru, ancak sosyal etkileri yıkıcı olabilir, şeklindeki açıklamalarla ya da insani açıdan gerekli, ama ekonomik sonuçları ağır olabilir, tarzındaki ikilemlerle çoktan bütünlüğünü yitirmiştir. Öyle ki tarihte siyasi bakımdan doğru kabul edilen pek çok kararın toplum üzerindeki olumsuz etkilerine ya şahit olduk ya da kitaplardan okuduk. Bu bağlamda, doğru/yanlış, iyi/kötü gibi ahlaki değerleri konu alan etik oldukça tartışmalı bir zeminde yer almakta ve kesin doğrulardan ya da evrensel kurallardan bahsetmek neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Peki, bu muğlâk konuya, özellikle de kurum gibi başka bir tartışmalı alanda hangi açıdan bakmak gerekir? Kısaca, kurumsal alanda etik nerede aranır ve nasıl konumlandırılır?

Politika ve tarih sosyologu, toplum ve siyaset kuramcısı Mitchell Dean'e göre ahlak ve etik kavramları en azından 17. yüzyıldan beri kişinin kendini yönetmesi fikrine dayanmaktadır. Bu bakış açısından, kişi kendi davranışlarını gözlemleyip düzenleyebilen otonom bir bireydir (2010, 19). Davranışın şekillendirilmesi fikrinden yola çıkarak bireylerin özgürlük sınırlarının da bu bağlamda belirlenmeye çalışıldığını öne süren Dean, kişinin yine de seçimlerinde özgür olduğunu ve otoritenin öngöremediği davranış biçimlerini benimseyebileceğini ifade eder (2010, 21). Bu durumda, bireyin özgür iradesi, fikirleri, kendi davranışlarını değerlendirebilme yetisi bulunduğu için yönetimin amacı çoğunluğu etkilemeye yöneliktir. Yine de yönetimin otoritesi güçlüdür ve birey üzerinde baskın gelmesi olasıdır.

Diğer taraftan, son dönemlerde sıklıkla kullanılan postmodern kavramı etik kavramına farklı bir boyut kazandırmıştır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle gittikçe bireyselleşen insan için yeni bir etik anlayışı doğduğunu belirten Zygmunt Bauman insan hakları, toplumsal adalet, barışçıl işbirliği vb. gibi etiğin temel meselelerinin aynı kaldığını, ancak yeni bir tarzda ele alınmaları gerektiğini

vurgular (1993, 13). Bunun nedeni, bireyselleşen insanın yaptığı eylemin sorumluluğunu alabilecek, sebep ve sonuçlarını değerlendirebilecek bir konuma geçmesi, daha da önemlisi toplumun onayına ihtiyaç duymamasıdır. Böylece, alışkanlıklarımız ve bize dayatılan doğrular bir ölçüt olmaktan çıkmıştır. Aynı şekilde, temel kavramları da sorgulayan Bauman’a göre:

“Değerlendirmeye başlayınca, ‘yararlı’nın mutlaka ‘iyi’ olmadığı ya da ‘güzelin’ ‘hakiki’ olmak zorunda olmadığı açığa çıkmış ve bir kez değerlendirme ölçütleri sorulmaya başlandığında, değerlendirmenin boyutları dallanmaya ve birbirinden giderek uzaklaşan yönlerde gelişmeye başlamıştır”. (1993, 14)

Görüldüğü üzere, güzel, yararlı gibi kavramların yaydığı olumlu imgelere rağmen iyi, hakiki kavramlarıyla özdeşleşemeyeceği açıktır. Bu yeni bakış açısı son dönem etik anlayışını şekillendirmektedir.

Kurumsal alana döndüğümüzde, öncelikle “yönetim” (*government*) ve “yönetimsellik” (*governmentality*) gibi kavramlarla karşılaşırız (Dean, 2010, 18). “Yönetim” ve “yönetimsellik” kavramları, davranışı şekillendirmek adına belli amaçlar doğrultusunda ve birtakım normlar çerçevesinde yapılan her hangi bir eylemi kapsamaktadır (Dean, 2010, 18). Bu girişim, çoklu olarak, yani resmi kuruluşlar ve otoriteler aracılığıyla gerçekleştirilmekte ve bu bağlamda insan davranışı kontrol edilebilir ve yönetilebilir hale gelmektedir (Dean, 2010, 18). Bahsedilen bu kontrol işlemini gerçekleştirmek ve süreci yönetmek için yönetimin hem bireylere ve gruplara hem de bunu sistemli hale getirecek kurumlara ihtiyacı vardır. Bu konunun Dean için ilginç olmasının bir nedeni de ahlaki noktasıdır (2010, 19). Çünkü burada bahsedilen kasti bir yönlendirme değildir ve sebep ne olursa olsun olay bireyin kontrolünün dışında gerçekleşmektedir. Elbette bu durumun ahlaki olup olmadığı, tek bir parametreyle belirlenemez. Nitekim Dean de yönetimin ahlaklılığı sorusuna farklı yaklaşımlarda bulunabileceğimizi ifade eder. Örneğin, bir şeyin topluma uygunluğuna, iyi ya da kötü olduğuna yönetim karar verebileceği için sürdürülen bu eylemin ahlaki olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, yöneticilerin davranışlarının ahlaki olup olmadığı sorusu da ayrı bir tartışma konusu olabilir (2010, 19). Konu bu açıdan oldukça karmaşıktır. Yönetimin, bireylerin davranışlarını yönlendirme konusunda siyasi alandan etkilendiğini veya daha açık bir ifadeyle, ortaya konulan eylemin bilinçli veya bilinçsiz toplumun çıkarlarını korumaktan ziyade bir hükümet politikasına, hatta bu politikayı yayma ve yaygınlaştırma aracına dönüştüğünü farz edelim. Aynı şekilde, bu eylemin doğrudan üyeleri olan yöneticilerin de yine bilinçli veya bilinçsiz sürece dâhil

olduğunu düşünelim. Böyle bir durumda, yine de yönetimin etik davrandığı söylenebilir mi? Aslında, soru kısaca, etik ya da değildir, diyerek yanıtlayabileceğimiz kadar basit değildir. Burada Dean'ın yaklaşımını benimsersek, hükümetler en iyisini bildiği ve topluma bir düzen getirmek istediği için sürdürülen bu eylemi onaylamamız gerekmektedir. Başka bir örnekte kurumsallaşma sürecinde ve sonrasında edebiyata, sanata ve bu kapsamda çeviriye yapılan her türlü müdahaleyi (sansür dâhil) düşünelim. Düz bir mantıkla, bu eylemi de normal bulmamız ve yalnızca yöneticilerin tutumlarını etik açıdan sorgulamamız gerekmektedir. Bu tür karmaşık durumlara yeni bir bakış açısı getiren Bauman'ın yaklaşımında ise “eylemler bir açıdan doğru, başka bir açıdan yanlış olabilir. Bu durumda hangi eylem, hangi ölçütlerle değerlendirilmelidir? Ve birden fazla ölçüt uygulanıyorsa, hangisine öncelik verilmelidir?” gibi sorular ortaya çıkar (Bauman, 1993, 14-15). Bu görüş çerçevesinde, ölçüt kurum tarafından net bir biçimde belirlendiği için toplumun değerlerini korumak adına yapılan eylemin etik olduğu fikri benimsenebilir. Kurum tarafından belirlenen ölçütlerin kabul edilebilirlik boyutları etik anlayışının temelini oluşturur. Böylece, iki ayrı sonuç açığa çıkar. İlki pek çok insan tarafından onaylanan ve kabul edilen biçimde kurumun doğru bir eylem içerisinde olduğudur. İkincisi ise bir kısım insanın bilgiye ulaşma özgürlüğü elinden alındığı için, kurumun yapmaması gereken bir şeyi yaparak etik kuralları çiğnediğidir. Neticede, kurumun eylemi bir açıdan doğru, başka bir açıdan yanlıştır.

Kavrama çevirmen açısından baktığımızda ise durum çok daha karmaşık bir hal alır. Çünkü çevirmenin kurum değerlerine aykırı davranması beklenemez. Kurum kimliği her zaman kendi kimliğinin önünde gelmelidir. Dolayısıyla, çevirmen kurumun aldığı kararları sorgulamadan yapmakla yükümlüdür. Çevirmenin yanlış bir kararı hiç sorgulamadan benimsemeye devam etmesi ise kendi etik anlayışıyla ters düşüp düşmediği sorusunu akla getirir. Diğer bir ifadeyle, yapılan eylemlerin sorumluluğunu almaktansa bir kuruma bağlamak çevirmen açısından ne kadar etikdir? Etik konusuna geleneksel açıdan yaklaştığımızda, çevirmenin kaynak metni ya da yazarı temsil etme sorumluluğu görüşü ile karşılaşırız (Pym, 2001b, 130). Öte yandan, “postmodern düşünce, metnin aslının tam bir aktarımı ya da yeniden üretimi gibi geleneksel taleplerin gerçekleştirilemeyeceğini, çünkü çevirinin daima onu dönüştüreceğini ortaya koyar” (Wyke, 2010, 112). Bu yeni anlayış, çevirmeni görünmezlikten ve tam sadakatten kurtarır ve özgürleşmesine yardımcı olur.

Nitekim Ben van Wyke’a göre “tamamen nesnel ve görünmez olmaya çalışan çevirmenler oynadıkları role eleştirel olarak bakamazlar” (2010, 113). Dolayısıyla, görünmez olmaya çalışmak etik olmayan bir davranış olarak değerlendirilir. Diğer taraftan, kurumlarda çalışan çevirmenlerin görünmez ve nesnel tavrında geleneksel etik anlayışının hâkim olduğunu söyleyebiliriz. Hiyerarşik bir düzene sahip kurumlar etik anlamda da bir hiyerarşiyi barındırır. Karar mercii kurumun kendisi ya da arkasındaki politik güçtür. Çevirmenlerin taleplere karşı çıkmaları ya da kuralları uygulamamaları, iş kaygısı ya da kabullenmişlik gibi nedenlerle pek mümkün olmamaktadır. Ancak, sistem bu şekilde işlese dahi çevirmenler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Douglas Robinson’a göre “çevirmenler, tüm profesyoneller gibi saygı duyulmayı ister. Kişisel etik ve profesyonel etik arasında ciddi bir ayrım varsa bu onların yaptıkları işle gurur duymalarını imkânsızlaştırır” (1997, 31). Dolayısıyla, çevirmen kendi etik anlayışıyla çeliştiğinde yaptığı işten haz almamaya başlar ki güdülenme zor şartlarda çalışan bir çevirmen için oldukça önemlidir.

Çeviri etiği konusunda incelemeler yapan Chesterman ise dört farklı etik modeli geliştirmiştir. Bunlar, sunum etiği, hizmet etiği, iletişim etiği ve norma dayalı etikten oluşmaktadır (2001, 139). Sunum etiği, çevirmenin kişisel görüş ve inançlarından sıyrılmasını öngörerek çeviriye sadık olma gerekliliğini vurgular. Chesterman’a göre “ideal olan sadık yorumcudur ve bu model dini metinlerin çeviri ilkelerine dayanır. Etik zorunluluk ise, kaynak metni ya da kaynak metnin yazarının niyetini tam olarak, düzeltme yapmadan, değiştirmeden, eksiltmeden sunmaktır” (2001, 139). Etik modellerinin içerisindeki farklı yaklaşımlardan biri olan hizmet etiği adından da anlaşılabilir gibi müşteriyle çevirmen arasındaki ilişkiyi kapsamaktadır. Chesterman’a göre çeviri bir müşteri için yapılan bir hizmet olarak görülür ve bu kavrama dayandırılır (2001, 140). Bu görüş ışığında, bir çeviri eğer müşterinin talimatlarına uygun olarak çevriliyorsa, yapılan çeviri etiktir. Hizmet etiğiyle çok fazla ilgilenen Christiane Nord’da çevirmen ve müşterinin metnin erek dildeki işlevine beraber karar vermeleri gerektiğini düşünür (2001, 193). İletişim etiği ise “diğerini” sunmak üzerine değil, “diğerıyla” iletişim kurmak üzerinedir (2001, 140). Buradaki amaç, kültürel ve dilbilimsel farklılıklara rağmen diğerıyla iletişim kurabilmektir. Bu açıdan etik anlamda çevirmenin görevi de, kültürlerin birbirlerini anlamalarını sağlamaktır. Son olarak, norma dayalı etik, adından da anlaşılabilirliği

gibi merkezinde normların bulunduğu kuralcı bir yaklaşımdır. Çevirmenlerin uyması gereken kuralları belirleyen bu yaklaşım, Chesterman’a göre “betimleyici çeviri çalışmalarından ve norm teorisinden ortaya çıkmıştır. Bu normlar, kabul görür çeviri ürünlerinin nasıl olması gerektiğini ve dönemden döneme, kültürden kültüre nasıl değişiklik gösterdiklerini ifade eder” (2001, 141). Böylece, normlar, öncelikle erek kültürde, belli bir dönemde çevirmenlerin nasıl olması gerektiğiyle ilgili beklentileri temsil etmektedir. Açıklanan bu dört etik türü içerisinde kurumlarda sürdürülen çeviri faaliyetinin sunum etiği ve norma dayalı etik türlerine dayandırılması gerektiği söylenebilir. Neticede, çevirmen kurumsal metinleri sunum mantığıyla olduğu gibi yansıtmalı ve bu aşamada kurum tarafından konulan pek çok kurala veya beklentiye uygun hareket etmelidir. Bu kapsamda sürdürülen davranışlar etik olarak yorumlanabilir. Yine de birçok kuramcı çeviri etiğini tartışırken, bu konuda genel bir tanım yapmaktan kaçınmış ve yapılan tanımlar arasında da bir uyum sağlanamamıştır. Tamamen çevirmenin kendisiyle yani kontrol sınırlarının ötesinde bir alanla ilgilendiği için, etik, çeviride problemlili bir alanı oluşturmaktadır.

3. KURUMSAL ÇEVİRİ ALANINDA KISITLARA ÇEVİRİ SOSYOLOJİSİ ODAĞINDA BİR BAKIŞ: PIERRE BOURDIEU

Yirminci yüzyılın önde gelen sosyologlarından Bourdieu, toplumsal hayata dair farklı bakış açısıyla, toplumsal ilişkilerin gerçekliğini ortaya çıkarmaya, görünenin ötesine geçmeye, bunu yaparken de pek çok zıt kavramı bir araya getirmeye çalışmıştır. Bourdieu'nün ilişkisel, eleştirel ve düşünümsel olan bu yeni yöntemi kurumsal alanda sürdürülen çeviri faaliyetini incelemek konusunda bize de ilham kaynağı olmuştur. Bourdieu sosyolojisinin sunduğu araçlarla, kurumsal alanın tüm dinamiklerinin ve çeviri sürecine dair zorluk ve kısıtların açığa çıkartılması amaçlanmaktadır.

Bu bölümün amacı, kurumsal alanın içyapısını ve burada gerçekleştirilen çeviri faaliyetlerini incelemek üzere Bourdieu sosyolojisinin sunduğu alan çözümleme araçlarını ortaya koymaktır. Bu kapsamda, öncelikle Bourdieu sosyolojisi ele alınacak, ardından kurumsal alanın dinamiklerini açığa çıkarmamızı kolaylaştıracak “alan, habitus, sermaye, çıkar ve yeniden üretim” gibi Bourdieu'nün temel kavramları açıklanacaktır. Son olarak, Bourdieu'nün önerdiği alan çözümlemesi yöntemi temel alınarak kurumsal alanda iktidar, tahakküm, mücadele ve güç ilişkileri gibi uğrak yerleri belirlenecektir.

3.1. Bourdieu ve Kurumlar

Kurumları kısaca “otomatizm yetisiyle donanmış örgütlü itimat” olarak tanımlayan Bourdieu “söz konusu itimadın bir kez örgütlü hale geldi mi, adeta bir mekanizma gibi çalışacağını” ifade eder (Bourdieu, 2016a, 57). Bu tanıma göre, toplumsal alanda bir mekanizma işlevi gören kurumlar otomatik bir işleyiş ve düzeni de beraberinde getirecektir. Daha açık bir ifadeyle, üzerine uzlaşa sağlanmış kurumlar dışarıdan müdahaleye ihtiyaç duymaksızın kendi kendini çalışır hale getirmektedir. Bir sosyologun gözünde, bu mekanizma kültürel sermayenin kültürel sermayeye gitmesini sağlar. Yani, çoğu zaman aile içindeki eğitim düzeyinin ya da mesleki benzerliklerin kaynağı bu mekanizmadır. Mekanizmadan kasıt tekrar eden, düzenli

ve otomatik tepkiler veren bir süreçtir ve bu süreç kişilerden bağımsızdır (Bourdieu, 2016a, 57).

Bourdieu'nün kurumları “örgütlü itimat, örgütlü güven, örgütlü inanç, inanıldığı için gerçek kabul edilen ve böylelikle gerçeklik kazanan müşterek bir kurgu” (Bourdieu, 2016a, 57) olarak tanımlaması, bu yapının güçlenmesini sağlayan temel unsurun toplumsal uzlaşî fikri olduğunu ortaya koyar. Bunun anlamı ise tarihin herhangi bir noktasında ki muhakkak bir başlangıcı vardır, toplumsal yapının ortak kabullerle oluşturulmasıdır. Toplumsal uzlaşî yoluyla müşterek kabul edilen kurumlar kanıksanır ve doğrulukları sorgulanmadan kabul edilir. Bu sayede, toplumsal bir bilinç oluşturulur.

Bourdieu'ye göre “kurumlar fiziksel şeyler, abideler, kitaplar veya araçlar biçiminde olabilir” (1993a, 15). Diğer bir ifadeyle, bir mekanizma gibi tekrar eden ve üzerinde uzlaşî sağlanan sistem yalnızca bir örgüt ya da ortak amaçlar doğrultusunda yönetilen yapılarla değil kitap ya da belli başlı nesnelerle de kendini ortaya koyabilir. Kitap bunun sıkça karşılaştığımız bir örneğidir. Her durumda kurumsal bir uzlaşî hâkimdir.

“Bir kurumun düzgün çalışmasının şartı nesnel yapılarla öznel yapılar arasında bir karşılıklılık durumunun olmasıdır” (Bourdieu, 2016a, 203). Bu ifadesiyle yapı ve bireyi iki ayrı kutba koymaktansa aralarında bağlantı kurmaya çalışan Bourdieu bu yapıyı idrak edebilmenin öznelcilik ve nesnelcilik gibi ikili karşıtlıkları aşip ilişkisellik üzerine yoğunlaşmakla mümkün olabileceğini savunur (Wacquant, 2014, 205). Bu bağlamda öznelcilik ve nesnelciliği hem aşan hem de kapsayan epistemolojik bir bilinç inşa etmiştir. Öznelcilikle bireylere ve aralarındaki etkileşime odaklanan bir bilgi biçimi oluştururken nesnelcilikle insan davranışlarının istatistikî düzenliliklerine odaklanmıştır (Swartz, 2011, 56). Bourdieu bu çerçevede “rasyonel, egemen bir özneyi başlangıç noktası olarak seçmektense yapıyı ve bireyi bağlayan kuramsal bir aygıt inşa etmiştir. Kuramının ortasına şekillendirilmiş eylemleri koyarak bedene sosyal bir işletmen görevi yüklemiştir” (Friedland, 2009, 1).

Bourdieu'e göre “muvaffak olmuş, yani hem düzenlemelerin ve kuralların nesnellğinde hem de o düzenlemelere karşılık gelen zihni yapıların öznelliğinde var olabilen bir kurum, kurum olarak ortadan kalkar” (Bourdieu, 2016a, 145). Diğer bir ifadeyle, başarıya ulaşmış bir kurumun başlangıçta bir keyfiyetten yola çıktığı

hatırlanmaz. Yalnızca ortak bir inanç ve güvenle bu kurumlara itimat edilir. Bourdieu bu durumu “kurumsallaşmaya içkin hafıza kaybı” olarak yorumlar (2016a, 145). Kendisi de bu belirsizliğe ve bilinmezliğe ulaşma amacı taşır. Acaba başlangıç noktasında ne olmuştur? Bu amaç doğrultusunda kopuş kavramının, yani aslında sorun teşkil eden bir şeyi sorun olarak görmemeyi bırakmanın bunun altını doldurabileceğini ifade eder (2016a, 145). Bu bağlamda, doğru kabul edilen gerçekler onun için artık doğru değildir. Gerçeğe ulaşmak için bilinenden kopup bilinmeyene doğru seyahat eder.

Bourdieu kurumların işleyişini anlayabilmek için onları yalnızca kendi hedefleri doğrultusunda üyelerine belli kurallar dayatan yapısalcı yaklaşımların ve bürokratik pratikleri üyelerin bir ürünü olarak görerek onların toplumsal ve kurumsal koşullarını göz ardı eden psiko-sosyal yaklaşımların ötesine geçmek gerektiğini belirtir (Bourdieu, 2014, 440-441). Zira Bourdieu üyelerin habitus’uyla iş betimlemelerinin içerdiği talepler arasında diyalektik bir ilişki olduğunu belirterek bu ilişkinin kurumsal yapılarda daha az görünür olduğunu ortaya koyar (Bourdieu, 2014, 440). Çünkü kurumsal alanda çalışanların uymak zorunda oldukları kurallar vardır ve üyelerin habitus’uyla uyum içinde olmasa dahi iş sürerliliği açısından bu durumu kabullenmek zorunda kalırlar.

Bununla birlikte, Bourdieu “bürokratik alanların ... kendi iş betimlemelerinin içerdiği bütün pratikleri üretmeye teşvik etmek kapasitesinin olduğunu ve bunu sözgelimi düzenlemeler, yönergeler ve genelgeler aracılığıyla yaptığını” söyler (Bourdieu, 2014, 441). Bourdieu “bürokratik alanın totaliter bir kuruma dönüşmesinin, belirli [eyleyicilerin] bilinçli işbirliğiyle veya eğilimlerinin bilinçsiz suç ortaklığıyla olabileceğini” belirtir (Bourdieu, 2014, 441). Böyle bir kurum eyleyicilerden her şeyi talep edebilir, zira bunun için elinde fiziksel ve simgesel araçları vardır. Bourdieu’ye göre bu tür kurumlar cezaevleri ya da kışla gibi daha önceki habitus’u yeniden canlandıracak güce sahip kurumlardır. Eyleyiciler ise bu tür kurumlara hizmetlerini daha kolay sunar, çünkü kurum dışında daha az sermayeleri vardır. Bu nedenle, aygıt bedenleşir ve artık tam bir güven doğrultusunda yüksek sorumluluklar verilebilir. Eyleyicinin aksi şekilde davranması beklenmez (Bourdieu, 2014, 442). Görüldüğü üzere, eyleyici ile kurum arasında yüksek bir çıkar ilişkisi mevcuttur. Her şeyini kuruma borçlu olan eyleyici kurumun bedenleşmiş, nesneleşmiş halidir. Kurumla özdeşleşmiş eyleyici kurumu var gücüyle dış etkenlere

karşı savunur ve sürdürülebilir kılar. Bourdieu’ye göre “bu analiz bir tür bilinçsiz konumlar ve eğilimler uyarlanmasının varlığını, kurumun -kesinlikle ona şeytani bir makine görüntüsü kazandıran yönü içindeki- asıl işleyiş ilkesini sergiler” (Bourdieu, 2014, 442). İşte bu nedenle kuruma bağlı eyleyiciler en zor koşullarda çalışmayı dahi kabul ederler.

Bununla birlikte, 20. yüzyılın en önemli düşünürlerinin fikirlerinin anlatıldığı *Key Sociologists* isimli kitap serisinin *Bourdieu* sayısında Richard Jenkins Bourdieu’nün kurumları ele alış şekline yönelik şöyle bir eleştiride bulunur: Bourdieu sosyolojisindeki temel problem sosyal yaşamın şekillendirilmesine yönelik olarak kurumları da aktörlerle aynı konuma koyup aralarındaki farkı açıklamamasıdır. Kurumları da tıpkı aktörler gibi sistemin işlemesine yardım eden ve zaten orada olması gereken varlıklar olarak ele almaktadır. Diğer bir deyişle, insanlar ve kurumlar arasında ne tür farklar olduğunu tam olarak ortaya koymamıştır. Alanların kurumsallaşmış yapılarıyla ilgili detaylı bilgi vermekten ziyade daha genel açıklamalar kullanmakta ve yalnızca izleklerden bahsetmektedir. Kuramlaştırmış olduğu bir kurum modeli yoktur (1992, 56).

3.2. Bourdieu Sosyolojisi

“Çok geniş bir disiplinlerarası arka plana sahip olan Bourdieu sosyolojisi 1950’lerle 1960’ların Fransa’sına özgü belirli bir entelektüel söylem düzenini yansıtmaktadır” (Swartz, 2011, 18). 1950’li yıllarda École Normale Supérieure’de felsefe eğitimi gören Bourdieu, akademi yönelimli felsefeden artık heyecan duymamaya başlamıştır. Klasik düşünürleri okumanın ötesine geçmek ve felsefenin belirsiz şemalarının dışına çıkarak ona yeni ve farklı bir anlam kazandırmak istemektedir. Sorguladığı kurumsallaşmış iktidarlara, özellikle de üniversite kurumuna dair içindeki ilk kopuş hissi de bu yıllarda ortaya çıkmıştır (Bourdieu, 2016b, 34-35). Yapısalcı nesille varoluşçuluğa karşı çıkmak konusunda ortak yatkınlıkları olsa da yapısalcılığı benimsemeyen Bourdieu aynı dönemde yapısal ve ilişkisel düşünce biçimini kurma çabası içindedir (Bourdieu, 2016b, 36). Bu doğrultuda, Claude Lévi-Strauss’un 1960’lı yıllarda temel perspektifine Ferdinand de Saussure ve dilbilim referanslarını koyarak antropoloji adını verdiği disiplinle ilk defa bir sosyal bilime saygı duyulduğunu; hatta egemen bir bilim dalı olarak kendini kabul ettirdiğini düşünse de özellikle o dönemde uygulandığı şekliyle Saussure ve Roman Jakobson’un

perspektiflerinin mekanik bir biçimde bu disiplinlere aktarılmasına karşı çıkmıştır (Bourdieu, 2016b, 37-38). İlk olarak akraba bağları, ritüeller gibi konular üzerine çalışarak etnolojik çalışmalar yapan ve kendini etnolog olarak kabul eden Bourdieu aynı dönemde Arap-Berber toplumlarının karakteristik bir özelliği olarak bilinen kuzenler arası evlilik oranlarını da incelediği çalışmasıyla antropolojiye de göz kırpar. Ancak, yapısalcı yaklaşımın tetiklediği sorularla, gözlem ve çeşitli ölçüm tekniklerini kullanarak gerçekleştirdiği bu son çalışmasında istatistikî veriler sayesinde evlilik oranlarının %3 veya %4 civarında olduğunu keşfederek sahadan elde edilen verilerin genel kabullerin aksi yönünde olduğunu gösterir. Bu sonuçla birlikte, zor da olsa nesnelci ön kabullerden sıyrılıp akla gelmeyen soruları sorgulamak adına sosyoloji bilimine adım atar (Bourdieu, 2016b, 40).

Bourdieu nesnel kabullerin toplumsal dünyada farklı seyredebileceği gerçeğiyle, yapısalcıların aksine eyleyicileri tekrar devreye sokma niyetindedir. Toplumsal hayatın mekanik kanunlar ve kurallarla sürdürülemeyeceği fikri ile yatkınlıklar sistemini de harekete geçirir. Bu bağlamda, Bourdieu *La distinction (Ayrım)* adlı eserinde ortaya koyduğu çalışmasını Saussurecü ve Strausscu yapısalcılıktan farklı bir anlamda inşacı yapısalcılık veya yapısal inşacılık olarak tanımlar. Yapısalcılıktan kastı sadece sembolik sistemler olan dilde, mitte vb. değil, sosyal dünyanın içinde, kişinin kendisinden bağımsız, ancak onun pratiklerine yön veren nesnel yapıların olduğu fikridir. İnşacılık ise idrak, düşünce ve eylem şemalarıyla habitus olarak tanımladığı şeyin, alanın, grupların ve sosyal sınıfların sosyal bir yaratımın ürünü olduğu fikridir (Bourdieu, 2016b, 189-190). Diğer bir ifadeyle, Bourdieu sosyolojisi birbirine zıt noktalara odaklanan yapısalcılık ve inşacılık arasında ilişki kurmaktadır. Böylece, ne salt yapı ne de birey öne çıkar. Toplumsal dünyada hem nesnel kabullerin hem de bireyin eğilimlerinin tercihleri etkilediğini düşünür. Ortaya koyduğu bu görüşle bireyin yalnızca rasyonaliteyle hareket etmediğinin altını çizer. Bireyle dünya arasında bilgiye dayalı bir ilişki olmadığı gibi kurallara dayalı bir ilişki de yoktur. Bourdieu “sosyal hayatın mekanik açıklamalarının determinizmini reddederken, insanların yaptıkları şeyin yeterli açıklaması olarak yalnızca bilinçli ve kasıtlı niyetler olduğunu düşünme tuzağına da düşmek istemez” (Jenkins, 1992, 40). Diğer bir ifadeyle, günlük hayatta alınan kararlar veya anlık tepkiler ne tamamen mekanik kuralların ne de bilinçli veya bilinçsiz tercihlerin ürünüdür. Bunlar

genellikle belli nesnel yapıların ve önceki deneyimlerin ilişkisel sonucudur. Nitekim Bourdieu'ye göre:

Eylem ilkesi ne eylemin maddi ya da simgesel amacında ne de alanın kısıtlamalarındadır. Eylem ilkesi toplumsal uzamın yapıları ve mekanizmaları şeklinde nesneleşmiş tarih ve bedende habitus biçiminde cisimleşmiş tarih arasındaki suç ortaklığında yatar. (Bourdieu, 2016c, 181).

Eylem yalnızca alanın kısıtlarının veya eylemin çıkarının direk bir sonucu değil, aynı zamanda toplumsal düzene uyum sağlamış habitus'larımızın bir ürünüdür. Bu bağlamda, Bourdieu'nün "toplumsallaşmış, bünyeye dâhil edilmiş yasalara bağlı dayanışmanın ve sadakatin yeri olan bedeni" (Bourdieu, 2016c, 174) çalışmamızda kurumsallaşmış ve kurum ilkelerine bağlı bireysel olmayan kurumun çıkarını kendi çıkarından üstün tutan bir bedene dönüşecektir.

Bourdieu ve Wacquant'a göre "tarihçiler ve sosyologlar her daim verimsiz karşıtlıkların tuzağına düşme eğiliminde olmuşlardır" (2014, 433). Bu nedenle, yaptığı sosyolojik incelemelerin ve ortaya koyduğu açıklamaların ikicilik (*düalizm*) fikrinden çok uzak olduğunu görürüz. Bu ikilemlerin temelinde bireysel ve toplumsal ayrımı gören Bourdieu, daha önce de belirtildiği gibi buradan çıkabilmek için tarihin iki ayrı durumdan, yani habitus'tan gelen bireysel biçimle, karşımıza şeyler, adetler, kurallar, anıtlar vb. biçiminde çıkan nesneleşmiş biçimin bir araya gelmesinden oluştuğunu savunur (Bourdieu, Wacquant, 2014, 433). Bu bağlamda, "toplumsal gerçeklik iki kez var olur. Şeylerde ve beyinlerde, alanlarda ve habitus'larda, eyleyicilerin içinde ve dışında" (Bourdieu, Wacquant, 2014, 118).

Bourdieu sosyolojisinin temel dayanağı öznellik ve nesnellik arasındaki "zorunlu" ve "ritüel" seçimin ötesine geçme girişimidir (Jenkins, 1992, 40). Bu girişimi ilişkisel sosyolojiyle tamamlar. Öznellik ve nesnellik olarak iki ayrı noktada durmaktansa ikisi arasında bir bağ kurmayı tercih eder. Bireyin toplumla, toplumun bireyle iç içe geçmiş halini taraf tutmadan analize tutuşur. Bunu yaparken tam ortada durmaya çalışır. Böylece, toplumsal hayata dair çok fazla veriye ulaşır. Çünkü ilişkisellik sosyal ilişkileri anlamada en temel faktördür. Yani, muhakkak bir tercihte bulunup kalan şıkkı atmak Bourdieücü bakışta uygun bulunmaz. Loic Wacquant'ın Bourdieu sosyolojisinin kısa ama kapsamlı bir özetini sunduğu *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar* adlı eserin giriş bölümünde belirttiği gibi;

Bourdieu yapının ya da eyleyicinin, sistemin ya da aktörün, kolektifin ya da bireyselin varlıkbilimsel önceliği öne süren tüm yöntembilimsel tekçilik biçimleri karşısında bağınların önemini savunur. (Bourdieu, Wacquant, 2014, 24)

Tüm her şey birbiriyle ilişki içindedir. Taraflardan ziyade taraflar arasındaki bağıntılar önemlidir. Bu durumda, ne yapı ne de birey tek başına var olabilir. Toplumsal gerçeklik ikisinin bir araya gelmesiyle oluşur. Yapı ve birey bir bütünün parçaları gibidir.

Bourdieu sosyolojisi düşünürseldir. Düşünürsellik kavramı “bilimin, bilim, bilimci ve kendi tarihi üzerine düşünmesini içerir ve yararlandığı bilim felsefesi yaşadığı dönemde de etkili olan iki epistemolojik geleneğe, pozitivizm ve hermenötiğe karşı ve yabancı bir yerde konumlanır ” (Şen, 2014, 366). Bu kavram bilginin doğasıyla ve değerlendirilmesiyle ilişkilidir. Düşünürsellik ilkesi genel olarak sosyologun sosyolojik pratiklerinin altında yatan nedenlerin irdelenmesi demektir. Araştırmacının akademi evrenine hâkim olan fikirlerin, kurumların meşrulaştırılmasının altında yatan gerçek nedenlerin incelenmesine olanak tanır (Şen, 2014, 369). Bu bakımdan, Bourdieu sosyolojisi basitçe sabit kurallardan oluşmaz. Bu kuralları oluşturan onların tatbiki olarak kullanımlarıdır. Bu yönüyle geleneksel olanın karşısına konumlanmıştır.

Bourdieu teorizm ve metodolojizme karşı bütünsel bir sosyal bilimi benimsemektedir. Mevcut olanın küçük bir kısmını gösteren ve kendisi için var olan kuramlar ona göre değildir. Bu temelde, “ampirik araştırmadan bağımsız soyut kavramsallaştırmaya ağırlık veren kuramsal kuramı oldukça sert bir dilde eleştirir” (Swartz, 2011, 17). Gerçeklikten uzak kuramla ilgilenmediği için yöntembilimini kendi saha çalışmaları çerçevesinde şekillendirmiştir. Böylece, daha önce kuramın gerisinde kalan pratik Bourdieu sosyolojisinde yeniden değer kazanır. Bu durum kuramın pratikten önemsiz olduğunu göstermediği gibi aralarında ilişkisel ve daha güçlü bir bağ kurar. Kuram ve pratik iç içe geçmiştir ve pratik olmadan kuram tek başına ve kendisi içindir. Bourdieu “herhangi bir araştırma yöntemini reddederek tekçiliğe ya da yöntembilimsel mutlakçılığa sürükleyen dar görüşü de reddeder” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 34). “Metodolojizm yöntem üzerine düşünümün bilimsel çalışmada etkin kullanımından ayrılması ve yöntemi yöntem için geliştirmek şeklinde tanımlanabilir” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 33). Bu bağlamda, yöntem araştırma nesnesinden koparak kendisi için var olmakta ve daha güçlü bir konum elde etmektedir. Oysa Bourdieu “yöntem araştırmacının hocası ya da ustası değil, daima öğrencisi olmalıdır” sözüyle tam tersi bir noktaya dikkat çekmektedir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 33). Diğer bir ifadeyle, yöntemin araştırmacıyı

yönlendirmesinden ziyade araştırmacının yöntemi yönlendirmesi gerektiğini düşünür. Savunduğu bu esnek yöntembilimsel yaklaşımla araştırmacıyı bir karışıklığa sürüklediği gibi, aksine seçilen yöntemle araştırma nesnesi arasında bağ kurulmasını sağlar. Böylece, yöntem inceleme nesnesinden ayrıksı, tek başına ve kendisi için var olmaz; nesne ile bütüncül bir ilişki kurar. Onun bu bütünsellik anlayışı gerçeği derinlemesine incelemeye olanak sağlar.

3.3. Bourdieu'nün Temel Kavramları

Bourdieu yöntem ve kuram konusunda ortaya koyduğu bütünsel yaklaşımı kavramlar konusunda da sürdürmektedir. Yöntemin kavramları dayatarak araştırmayı kısıtladığını düşünen Bourdieu kesin tanımlar ortaya koymaktansa “açık kavramlar” vermeyi daha uygun bulmuştur (Bourdieu, Wacquant, 2014, 79). “Kavramların tanımları ampirik olarak sistematik bir biçimde kullanılmak üzere tasarlandığı için habitus, alan ve sermaye gibi nosyonlar yalnızca oluşturdukları kuramsal dizgede tanımlanabilir” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 80). Diğer bir ifadeyle, kavramların açıklayıcılığı incelenen olaya göre farklılık göstermekte ve her bir kavram ancak ampirik olarak kullanıldığında anlam kazanmaktadır. Araştırmacının keskin ön kabullerle kısıtlanmaması kavramlarla etkileşime geçerek içlerini doldurması bakımından önemlidir. Bu bağlamda,

“Bourdieu'nün kavramlarla ilişkisi pragmatik bir ilişkidir. Onlara sorunları çözmeye yardım eden bir 'alet kutusu' (Wittgenstein) muamelesi yapar. Ama bu pragmatizm ampirik sorunlara ve kuramsal önermelere dayandığı, bunlarla disiplin altına alındığı için sınırsız bir kavramsal eklektizme yol açmaz”. (Bourdieu, Wacquant, 2014, 35)

Bourdieu sosyolojisinin iki kilit kavramı alan ve habitus'tur. “Yapılandırılmış çatışma arenaları olarak alanı harekete geçiren Bourdieu toplumsal yapı ile kültürel pratik arasında dolayım sağlar” (Swartz, 2011, 18). Bireyler, gruplar ve kurumlar bu bağıntılar alanı içerisinde yer alır. Habitus kavramı ise “öznellik ve nesnellilik şeklindeki geleneksel ikilikten kopan hem de bunları aşan bir eylem yapı anlayışıyla üretilmiştir” (Swartz, 2011, 56). Bourdieu bu kavramı “hem failliğin pratik niteliğini irdelemeye hem de aktörlere ait simgesel temsilleri yapısal etkenlerle bütünleştirmeye” yönelik geliştirmiştir (Swartz, 2011, 86). Bourdieu'nün bir diğer önemli kavramı ise sermayedir. Ekonomik, simgesel, sosyal ve kültürel olarak farklı türlere ayırdığı bu kavramı tüm iktidar biçimlerini içine alacak şekilde kurar. Bourdieu “birey ve grupların sahip olduğu belli kaynaklar toplumsal iktidar ilişkisi görmeye başladığında, yani değerli kaynaklar olarak mücadele nesnesine

dönüşüklerinde bu tür kaynakları sermaye olarak kavramsallaştırır” (Swartz, 2011, 109).

Bourdieu oldukça karmaşık ve anlaşılması güç temel kavramlarını ve kuramını açıklayan diğer kavramları oyun eğretilmesini kullanarak okurun anlayabileceği derecede açık hale getirmiştir. Bu eğretilmeye göre oyunun oynandığı yer alandır ve oyuncular alanda rekabet halindedir. “Oyuncular arasındaki rekabetin bir ürünü olarak oyunda kazanılacaklar ve kaybedilecekler, yani bahisler (*enjeux*) vardır” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 82). Bunun yanı sıra, oyuna yatırım (*illusio*) söz konusudur. “*Illusio* oyuna yoğunlaşmak, oyun tarafından ele geçirilmek, oyunun çabalamaya değdiğini sanmak, kısaca oyun oynamaya değdiğini düşünmek” anlamına gelmektedir (Bourdieu, 2015a, 143). Bununla birlikte “oyun, oyuna kapılan, oyuna dalan kişiye kendini aşkın bir çevre gibi sunarken, kendi amaçlarını ve normlarını koşulsuz olarak dayatmaktadır” (Bourdieu, 2016c, 181). Yani, oyun oynamak isteyen birey kuralları öğrenip bu kurallara uymak zorundadır. Oyuncular ise bahise olan inançları [*doxa*] paylaştıkları ölçüde oyuna katılır ve birbirlerinin karşısına çıkarlar (Bourdieu, Wacquant, 2014, 82). Bu bağlamda, *doxa* oyuncuların mücadeleye dair derin bir yapıda ortak bir mutabakata varmasıdır. “Çıkar (*interesse*), oyuna katılmak, oyunun oynanmaya değdiğini ve oyunun oynanmasıyla ortaya çıkan hedeflerin izlenmeyi hak ettiğini kabullenmektir; oyunu ve hedeflerini kabul etmektir” (Bourdieu, 2015a, 143). Son olarak, etkililik oranı değişik oyunlarda farklılık göstermekle birlikte oyuncuların belli kozları bulunmaktadır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 81). Sermaye olarak nitelendirilen bu kozların “iktisadi, kültürel, toplumsal, simgesel” olmak üzere farklı türleri bulunur ve farklı derecede önem arz ederler (Bourdieu, Wacquant, 2014, 82). Elimizdeki bu kozlar oyunun gerektirdiği ölçüde güçlenebileceği gibi mevcut gücünü de kaybedebilir. Kısaca, oyun eğretilmesinde oyunun oynandığı bir mücadele alanı, burada rekabet halinde olan oyuncular, ortak inançlar doğrultusunda ortaya konan bahisler, eyleyiciyi güçlü ya da zayıf kılan kozlar ve oyunun sonunda elde edilecek bir çıkar söz konusudur. Bourdieu’nün kavramlarına bu şekilde genel bir giriş yaptıktan sonra onun alan, habitus, sermaye gibi çalışmamızda kullanacağımız temel kavramlarını kendi ifadeleriyle inceleyelim.

3.3.1. Alan

Bourdieu “toplumsal dünyanın gerçekliğine tam olarak karşılık gelen alan kavramını bağıntı terimiyle düşünen bir teknik” olarak tasarlamıştır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 81). Ona göre toplumsal dünyada var olan şey eyleyiciler arası bağıntılar değil bilinçlerden bağımsız nesnel bağıntılardır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 81). Bourdieu bu tasarımıyla toplumsal gerçekliği karşıtıklardan ziyade bağıntılar üzerine kurmuştur. Bu yaklaşımı Marx ve Durkheim’a kadar uzanan yapısalcı geleneğin bütünüleyici bir parçasıdır. Marx’ın “toplum bireylerden ibaret değildir; bireylerin içinde bulundukları bağların ve bağıntıların toplamını ifade eder” sözü bunun en büyük kanıtıdır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 25). Bourdieu alanı şu sözlerle tanımlar:

“Konumlar arasındaki nesnel ilişkiler ağı ya da konfigürasyonudur. Bu konumlar varoluşları ve kendilerini işgal eden fail ya da kurumlara dayattıkları belirlenimler çerçevesinde hem alandaki özgül karlara erişmenin bağlı olduğu iktidar (ya da sermaye) türlerinin dağılım yapısındaki mevcut ya da potansiyel durumlarıyla (*situs*) hem de diğer konumlarla olan nesnel ilişkileriyle (tahakküm, tabilik, benzeşiklik) tanımlanırlar”. (Bourdieu, Wacquant, 2014, 81)

Anlaşılabacağı üzere, alanlar ilişkisel ağlarla örülü nesnel konumlardan oluşur. Bu konumlar alandaki mevcut sermaye türleriyle ve diğer konumlarla olan ilişkileriyle açıklanır; hem bireyler hem de kurumlar tarafından işgal edilebilirler.

“Bourdieu’nün alanının Althusserci anlamda aygıttan veya Luhmann’ın sisteminden farkı alanda mücadelelerin, yani tarihin olmasıdır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 87). Alan mücadele örüntülerinden oluşan ve eyleyicilerin sürekli rekabet halinde olduğu bir arenadır. Bourdieu’ye göre alandaki bu mücadeleler alanın özelliği olan meşru şiddeti (özgül iktidarı) kullanma hakkını elde etmeye yöneliktir (1993b, 73). Bu bağlamda, alanı koruma ve yıkma mücadeleleri mevcut iktidarı ele geçirmek amacıyla sürdürülür. Bu gücü elinde bulunduranlar, yani hâkim konumdakiler onu kaybetmemek için koruma mücadelesine girerken gücü elde etmek isteyenler de onların karşısında konumlanır. Bourdieu bu noktada üç farklı alan stratejisinden bahseder: “Koruma, izleme ve bozgun” (Swartz, 2011, 177). Alanda hâkim konumdakiler koruma stratejilerini, alana yeni katılanlar izleme stratejilerini, hâkim gruptan beklentisi olmayanlar da bozgun stratejilerini benimser (Swartz, 2011, 177). Bu yapı sayesinde, baskın konumdakiler yeniden üretime hizmet ederken diğerleri alanı dönüştürmeye çalışır.

Bourdieu alanlarda bulunan ve her eyleyicinin bilinçli veya bilinçsiz elde ettiği “örtük çıkar” biçimlerinden bahseder (Swartz, 2011, 86). Her alanın içinde uğruna

mücadeleyi hak edecek bir şeyler söz konusudur. Bourdieu bu kavramın içini doldururken toplumbilimin ortaya koyduğu şekliyle, eyleycilerin yaptıklarını yapmalarında bir neden olduğu ve boş eylemlerde bulunmadığı varsayımından hareketle boş edimi sorgulamış ve boş bir edimin toplumbilimin hakkında bir fikir sahip olamayacağı bir edim olduğunu belirtmiştir. Daha da önemlisi bu boş edim hiçbir şey için olmayan ve parasal değeri olmayan bir anlamı ortaya koymaktadır (Bourdieu, 2015a, 142). Bourdieu buradan yola çıkarak, parasal değeri olmayan, ancak yine de eyleycilerin alanda mücadele etmesini sağlayan başka etmenlerden söz etmiştir. Bununla birlikte, “çıkargütmezlik yalnızca çıkar gütmemeye önceden yatkın habitus’larla çıkar gütmemenin ödüllendirildiği kültürel üretim alanları gibi evrenlerin karşılaşmasıyla mümkün olabilir” (Bourdieu, 2015a, 157). Yazınsal alan, sanatsal alan buna örnektir. Bu bağlamda “sanat sanat içindir” cümlesi ekonomik çıkarın tam da karşısında durur ve çıkargütmezliğin bir onayı olur.

Sosyal alanları ekonomi, eğitim, sanat, medya ve politika gibi farklı alanlara bölen Bourdieu sosyolojisinde tek bir alan değil alanlar vardır (Tyulenev, 2013, 161). Birbirinden farklı bu alanlar incelenirken Bourdieu’nün “ikincil değişken diye nitelendirdiği alanların evrensel mekanizmalarına dair bilgimiz devreye girmekte ve aynı zamanda her bir alana özgü yeni özellikler keşfedilmektedir” (Bourdieu, 1993, 72). Böylece, alan incelemesinde hem evrensel dinamikler hem de alana has özellikler gözlemlenmektedir. Örneğin, mücadelenin var olması alanların ortak unsuruyken mücadele biçimleri her bir alanda farklılık göstermektedir. Bu açıdan, çevirinin konumlandığı evren de sosyal yasalar bakımından diğer alanlarla benzeşik olsa da onlardan farklı bir mantığa dayanmaktadır.

Bourdieu alanın sınırlarını şu ifadelerle belirlemektedir: Bir alan alanın etkisinin görüldüğü mekândır. Bu mekâna giren bir nesnenin başına gelenler nesnenin içkin özellikleriyle değil, ancak alanın asli özellikleriyle açıklanabilir. Alanın sınırları alanın etkilerinin bittiği noktadır” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 85). Diğer bir ifadeyle, alanın sınırlarını çizmek için nesnenin ne ölçüde alanla benzer özellikler taşıdığı saptanmalıdır. Bir alana giren nesnelerin gerçekten o alana ait olup olmadığı ve alanların onlar üzerindeki etkisi yalnızca bu nesnelerin incelenmesi yoluyla gerçekleşir. Bu noktada nesnelci bir tavır benimsenemeyeceği gibi genellemelerden de uzak durulmalıdır.

Bourdieu “her alanın zımni yani dolaylı bir giriş hakkı dayattığını” ifade eder (Bourdieu, 2015a, 145). Bu bağlamda, alana girmenin belli koşulları vardır. Örneğin, çeviri alanına girmek istiyorsanız çeviriyle bir bağlantınızın olması şarttır. Hiçbir bilginiz veya ilginiz yoksa alana kayıtsız kalırsınız. Aynı zamanda alana, alanı değiştirmek, devrim yapmak için de girebilirsiniz. Bu şekilde bile, en azından alana giriş hakkı konusunda, alanın hedef ve kurallarını kabul etmiş olursunuz ve alana uyum sağladığınızda ise tamamen ele geçirilirsiniz. Alanın hedeflerine de kayıtsız kalmazsınız.

Bourdieu’nün alanı gerçek değil, mecazi bir uzamdır. İnsanların ve kurumların olduğu sosyal bir arenadır. Alanı ilişkisel olarak bir takım olasılıklar, hareketler, çıkar biçimleri, düzenleyici ve zorlayıcı anlatılardan oluşur (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 68). Bununla birlikte, her alanda karşıt konumlarda bulunan eyleyiciler yer almaktadır. Bourdieu alanda yer alan ve mücadeleye katılan bu eyleyicilerin tutumlarını ise habitus kavramıyla incelemiştir.

3.3.2. Habitus

Bourdieu pratiğin gerçek mantığını ortaya çıkarmayı amaçladığı ampirik çalışmalarında “eylemi, eyleyicisiz, mekanik bir tepki olarak gören nesnelciliğin ve akılcı hesaplara faydayı azamiye çıkaran bir bilincin özgür projesi olarak gören özneciliğin” tuzaklarından uzak durmaya çalışır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 110). Bu tür karşıtlıklar yerine bağıntısallığı savunan Bourdieu habitus’u “dışsal yapıların içselleştirildiği ilk sosyalleşme deneyimlerinin ürünü” şeklinde tanımlayarak kuramında her ikisine de gönderme yapar (Swartz, 2011, 147). Böylece, habitus ilk deneyimlerini yaşadığı sosyalleşme aracılığıyla imkânlarının, sınırlarının, yapabileceklerinin ve yapamayacaklarının farkına varır.

Habitus bilince değil düşünüm öncesine dayanan, bilişsel olduğu kadar bedenleşmiş, uyarlanabilir olsa da kalıcı, üretici ve yaratıcı olsa da yeniden üretici, başkalarına aktarılabilir olmakla birlikte belirli toplumsal koşulların ürünü olan bir eylemin kuramının emareleridir. (Swartz, 2011, 145)

Açıkça, habitus ne yalnızca özneyi aşan evrensel kategoriler ve önceden belirlenmiş sistemlerle ne de pratikte elde edilen deneyimler aracılığıyla oluşur. Habitus “bireysel olanın dahi toplumsal, kolektif olduğunu ortaya koyarak toplumsallaşmış bir öznelliğe” işaret eder (Bourdieu, Wacquant, 2014, 116). İşte bu toplumsallaşmış bedenler sayesinde, bilgi alanda dayanıklı ve aktarılabilir hale gelir. Bu görüşüyle Bourdieu “hem eyleyiciyi feda etmeden özne felsefesinden hem de yapının eyleyici

üzerinde ve onun aracılığıyla yarattığı etkileri hesaba katmaktan vazgeçmeden yapı felsefesinden kaçınır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 111). Daha yalın bir ifadeyle, kavrama dair hem bilişsel hem de bedensel bir vurgu yapmak ister.

Bourdieu yukarıda bahsedilen öznel/nesnel ikiliğinden kurtulmak için eylemi kültüre, yapıya ve iktidara bağlayan pratik kuramını geliştirmiş ve habitus kavramını bu iktidar yapılarına bağlamıştır (Swartz, 2011, 22). Pratik kuramının kilit sorusu eylemin nasıl düzenli hale geldiğidir. Öyle ki eylem ne düşünen bir öznenin ürünüdür ne de özneyi aşan yapıların. Bu soruya yanıt veren Bourdieu'nün pratik kuramı, bilginin deneyimlerle kazanıldığını öne süren ampirizme karşı “bilgi nesnelerinin edilgin bir biçimde kaydedilmiş değil, inşa edilmiş olduğunu”, algı usla olur diyen entelektüalist idealizme karşı da “bu insanın ilkesinin toplumsal olarak inşa edilmiş, pratikle edinilmiş, yapılanmış ve yapılandırıcı yatkinlikler sistemi” olarak habitus olduğunu belirtir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 111).

Bourdieu “eşitsiz toplumsal düzenlemelerin hem hâkimlere hem de tahakküm altındakilere neden mantıklı geldiğini açıklamak üzere habitus kavramını kullanarak sosyalleşmenin sınıf temelli niteliğini vurgular” (Swartz, 2011, 148). Buna göre, aynı sınıfa ait habitus’lar yapısal yatkinlik geliştirdiği için “her tür ortak niyetin ve her tür ortak bilincin dışında nesnel olarak düzenlenen ve aynı noktada birleşen pratikler üretir” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 115). Bu sayede, toplumsal alanda tahakküm altında olan ve bundan hiç şikâyetçi olmadan toplumsal düzeni yeniden üreten sınıfların habitus’u anlaşılır kılınır. Aynı şekilde son dönemde Fransa’da yaşanan “jaunes gilets” olayı gibi belli bir sınıfın toplu ayaklanması da bu şekilde açıklanabilir.

Bourdieu’ye göre “eyleyicilerin tercih yapıları bireysel ve kolektif tarih aracılığıyla onları üreten ve onların da yeniden üretme eğilimi gösterdikleri nesnel yapılarla karmaşık bir zamansal diyalektik içinde oluşur” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 113). Bu anlamda habitus’un tarihsel bir geçmişi vardır. Önceki deneyimlerle elde edilen bilgi habitus tarafından içselleştirilir ve şimdiki zaman diliminde uygulamaya geçirilir. Bu tarihsel bilgi daha önce karşılaşılan sorunlara benzer çözümler üretir. Bu bağlamda, “habitus geçmiş deneyimlerle bedenlere işlenmiş algı, takdir ve eylem şemaları sistemleridir” (Bourdieu, 2016c, 167). Eyleyici bu şemaları kullanarak pratikleri yeniden üretir.

“Bourdieu’nün eyleyicileri stratejiler kullanır, ama arzu edilen amaçlara ulaşmayı sağlayacak sınırlı araçları bilinçli şekilde azamileştirmezler. Eyleyicilerin seçimleri daha örtüktür, pratiktir ve yatkınlıklara dayanır” (Swartz, 2011, 114). Diğer bir ifadeyle, gündelik pratiklerini sürdüren eyleyiciler kurallar ya da normlardan ziyade geçmişten gelen pratik bilgilerine dayalı hareket ederler. Bu esnada davranışın esas sebebine odaklanmadan sezgisel olarak ne yapmaları gerektiğini bilirler. Bununla birlikte, Bourdieu “eyleyicilerin normlara uyup uymamalarının ya da önceden belirlenmiş ritüelleri yerine getirip getirmemelerinin ise çıkarlarına bağlı olduğunu” belirtir (Swartz, 2011, 143). Bourdieu sosyolojisinde eyleyiciler her zaman çıkara yönelik hareket ederler. Daha önce de belirtildiği gibi bu hesaplamaya dayalı, bilincin ürünü olan bir tavır değildir. “Eyleyiciler çeşitli durumların sunduğu fırsatlara ya da engellere tepki veren stratejik doğaçlamacılar” (Swartz, 2011, 145).

Habitus’u incelerken alandan ayrı düşünmemek gerekir. Çünkü alan ve habitus arasında karşılıklı bir ilişki mevcuttur. Bu karşılıklı ilişkide habitus alan içinde açıkça belirtilen kural ve normlara ihtiyaç duymadan düzene doğrudan uyum sağlayarak herkes tarafından kabul edilebilir olarak algılanan pratikler üretir (Bourdieu, 2016c, 173). Bu süreçte, alan habitus’u şekillendirirken habitus da alanın yeniden üretimine yardımcı olur. Diğer bir ifadeyle, alan kendi varlığını korumak ve sürdürmek için habitus’u şekillendirir; habitus da alanın yeniden üretimini sağlar. Bourdieu bu ikili ilişkiyi şu sözlerle dile getirmiştir:

“Habitus ve alan arasındaki ilişki bir koşullama ilişkisidir. Öncelikle alan habitus’u yapılandırır. Habitus bir alanın ya da bir dizi kesişen alanın içkin zorunluluğunun somutlaşmasının bütünüdür. Öte yandan bu bir bilgi ve bilişsel inşa ilişkisidir. Habitus enerji yatırmaya değercek mana ve değer taşıyan anlamlı dünya olarak alanın kurulmasına katkıda bulunur”. (Bourdieu, Wacquant, 2014, 118)

Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere, alan tarafından yapılandırılan habitus alanın varlığının devam etmesini sağlayan en önemli unsurdur. Alanın içkin zorunluluğuyla şekillenen bireyler alanın gerektirdiklerini hiçbir sorun çıkarmadan yerine getirirler. Bu açıdan, kurumsal alandaki eyleyici de kurumsallaşmış bir eyleyicidir ve kurumun varlığını sürdürmesi için elinden geleni yapar.

3.3.3. Sermaye

Bourdieu “sermaye kavramını bir emek-değer kuramına dayandırdığı noktalarda Marx’ın sermaye kavramına çok yaklaşır” (Swartz, 2011, 109). Bununla birlikte,

yalnızca ekonomik sermayeye odaklanan Marksizmden farklı olarak kavramı, maddi, kültürel, toplumsal ve simgesel tüm iktidar biçimlerine yaymıştır (Swartz, 2011, 109). Bu genişletilmiş haliyle sermaye, iktisadi olsun veya olmasın eyleyicinin biriktirdiği emek ve alanda değerli bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan Bourdieu “sermayeyi taşıdıkları emek miktarı açısından nicel farklılıklar üzerine kurulu iktidar ilişkileri olarak değerlendirir” (Swartz, 2011, 109). Başka bir deyişle, eyleyicilerin sahip olduğu kaynaklar “toplumsal iktidar ilişkisi” işlevi gördüğünde sermaye olarak tanımlanmaktadır (Swartz, 2011, 109). Bourdieu sermayeyi üç temel biçimde sunar:

“Anında ve doğrudan paraya çevrilebilir ve mülk hakları biçiminde kurumsallaştırılabilir olan ekonomik sermaye, belli şartlarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilir ve eğitim nitelikleri şeklinde kurumsallaştırılabilir olan kültürel sermaye ve belli şartlarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilir ve soyluluk unvanı biçiminde kurumsallaştırılabilir olan toplumsal yükümlülüklerden (ilişkiler) oluşmuş sosyal sermaye”. (Bourdieu, 1986, 242)

Bu sermayeleri oyuncunun önündeki farklı renkte jetonlara benzeten Bourdieu oyuncunun oyundaki kuvvetinin, hamlelerinin ve stratejilerinin mevcut jeton sayısına, bu jetonların yapısına ve oyunun hangi türden jeton gerektirdiğine göre değiştiğini belirtir. Bu sermayelerin yapısının ve miktarının yanı sıra zaman içindeki evrimleri de önemlidir. Ayrıca, oyuncular ellerindeki jetonların değerini artırmak ve rakiplerinin jetonlarının değerini düşürmek için de farklı stratejiler güderler ve alandaki mücadelelerin çoğu bu sermayeler üzerinden sürdürülür (Bourdieu, Wacquant, 2014, 83-84). Böylece, bireyler ve gruplar alanda konum elde edebilmek, alanı şekillendirebilmek ve hâkim konuma geçebilmek için farklı sermaye türleri edinmeye ve biriktirmeye çalışır. Sermaye artırmaya yönelik bu çabalar ise alanda bir mücadeleye sebep olur ve eyleyiciler ne kadar çok ve çeşitli sermayeye ulaşırsa o kadar baskın bir konuma yükselirler.

“Eğitim de dâhil olmak üzere tüm kültürel mallar ve hizmetler” (Swartz, 2011, 110) olarak tanımlanan kültürel sermaye kavramı ilk olarak Bourdieu’nün farklı toplumsal sınıflardan gelen ve eşit olmayan eğitim imkânlarına sahip çocukların elde ettiği akademik başarıyı ve bu piyasadan edindikleri belirli karları kültürel sermaye dağılımıyla ilişkilendirerek açıklamaya çalışmasıyla ortaya çıkmıştır (Bourdieu, 1986, 243). Bourdieu kişisel olarak özümleme çabası içerdiğinden kültürel sermayeden bedenlenmiş sermaye olarak bahseder (Bourdieu, 1986, 244). Diğer bir ifadeyle, bedenlenmiş durumdaki sermaye ikinci elden değil bizzat kişinin kendi çabasıyla ve belli bir zaman dilimi içerisinde kültürün veya yaşantı biçiminin

özümlemesiyle ortaya çıkar. Dolayısıyla, hem edinimi hem de aktarımı zor ve zaman alıcıdır. Bourdieu'ye göre kültürel sermaye içinde yaşanan döneme, sınıfa ve topluma bağlı olarak tamamen bilinçsiz şekilde de edinilebilir. Sınıfa, bölgeye özgü telaffuzlar bu durumun en güzel örneklerindendir (1986, 244).

Ekonomik sermaye ise ekonomik kaynaklara sahip olmakla ilişkilendirilir. Bourdieu eserlerinin çoğunda ekonomik sermayeye kavramsal açıdan öncelik verir ve ekonomik sermaye ile kültürel sermayeyi karşıt konumlara yerleştirir (Swartz, 2011, 116). Bu durum, kültürel sermayesi bulunan eyleyicinin ekonomik sermayeden eşit oranda faydalanamayacağı veya tam tersi bir anlama gelmektedir. Öğretmenler bu durumun en açık örnekleridir. Bununla birlikte, Bourdieu'ye göre tüm sermaye tiplerinin kökeninde ekonomik sermaye yatmaktadır (Swartz, 2011, 117). Örneğin, bireyin kültürel sermayesi veya sosyal sermayesi onlara yaptığı yatırımla gelişir. Dolayısıyla ekonomik sermaye en güçlü sermaye biçimidir ve diğer sermaye türleriyle denk değildir. Bourdieu sosyolojisinde ekonomik sermaye kültürel sermayeye kıyasla daha evrensel ve istikrarlıdır. Öyle ki sahip olduğunuz bilgi birikimi başkaları tarafından eleştirebilir ve kültürel piyasada kolayca gözden düşebilirsiniz; ancak ekonomik sermayenin hesaplanması ve yönetilmesi çok daha kolaydır (Swartz, 2011, 117).

“Sosyal sermaye karşılıklı tanışıklık ve tanınma yoluyla az çok kurumsallaşmış ilişkilere dayalı sağlam bir ilişkiler ağına sahip olmakla veya başka bir deyişle bir gruba üyelikle ilişkilendirilir” (Bourdieu, 1986, 247). Bourdieu'ye göre “bu ilişkiler ağı, kısa veya uzun vadede doğrudan kullanılabilir olan sağlam ilişkiler kurmayı ya da yeniden üretmeyi amaçlayan bireysel veya kolektif, bilinçli veya bilinçsiz yatırım stratejilerinin ürünüdür” (1986, 248). Bu bakımdan, belirli bir eyleyicinin sosyal sermayesi ilişkide bulunduğu kişilerin mevcut sermaye miktarlarından bağımsız değildir (Bourdieu, 1986, 248). Kısaca, eyleyicinin bir gruba ait olmasından çok, ait olduğu grubun sermaye birikimleri daha fazla önem arz etmektedir. Bu ilişkiler ağı eyleyicinin sahip olduğu sermayenin miktarını artırarak ona faydalı fırsatlar sunmaktadır.

Yukarıda bahsedilen üç temel sermayenin dışında bir de “meşruluk” (Swartz, 2011, 110) olarak tanımlanan simgesel sermaye türü bulunmaktadır. Bourdieu'ye göre “her tür sermaye (ekonomik, kültürel, sosyal) açık veya pratik bir kabul gördüğünde, yani oluştuğu uzamla aynı yapılar uyarınca yapılanmış bir habitus'un itibarını

kazandığında simgesel sermaye olarak işlemeye meyleder” (Bourdieu, 2016c, 286). Bu bağlamda, simgesel sermaye aslında diğerleri gibi özel bir sermaye türü değil, onların dönüştüğü şeydir. Örneğin, bir bilim insanının sahip olduğu kültürel sermayesinin ona sunduğu tanınırlık ve saygınlık kültürel sermayenin simgesel sermayeye dönüşmesi şeklinde açıklanır. Aynı şekilde, ekonomik sermayesi oldukça güçlü olan bireyin elde ettiği güç de ekonomik sermayenin dönüşümüdür.

Verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi Bourdieu’nün sosyolojiye katkılarında biri tüm sermaye biçimlerinin (ekonomik, kültürel, sosyal) birbirine çevrilebilir olduğunu göstermesidir. Bu dönüşüm işlemi tüm sermayelerde eşit derecede mümkün değildir. Örneğin, kültürel ve sosyal sermaye birbiriyle daha sıkı bir ilişki içindeyken ekonomik sermayenin kültürel ve sosyal sermayeye çevrilmesi tersine kıyasla çok daha kolaydır (Swartz, 2011, 118). Özetle, sermaye eyleyicinin elindeki güçtür. Eyleyicinin amaca ulaşmasını mümkün kılan, alanda kendine bir yer edinmesini sağlayan, daha cesur veya daha korkak tutumlar sergilemesine sebep olan emek birikimidir.

3.4. Kurumların Yeniden Üretimdeki Rolü

Tarih yeniden üretimin bir sonucudur. Eğilim ve alışkanlıkların yeniden üretim yoluyla daha sonraki dönemlere taşınmasıdır. Tarihi üreten özneler bir anlamda tarih tarafından ele geçirildiği için bu ikisinin süreçteki işlevlerini birbirinden ayırmaya çalışmak boşunadır. Böyle bir ayırım kısır bir döngüye yol açar. Tarihsel eylemin çoğu zaman bundan çıkar sağlayacak araçlar (kurumlar gibi) yoluyla hayata geçirilen “ontolojik bir suç ortaklığı” (Bourdieu, 2014, 433) olduğu fikrinden yola çıkarak tarihin sürekli kendisiyle ilişki kurduğunu ve bunu araçlar (kurumlar) yoluyla yaptığı açıktır. Bu bağlamda, kurumlar toplumsal sistemi inşa etmede hayati bir rol üstlenir.

Bourdieu’nün ortaya koyduğu toplumsal sistem kuramını açıklayan Wacquant’a göre Bourdieu toplumsal yapı ve zihinsel yapı arasında bir tutarlılık olduğu varsayımıyla Durkheimci “toplum-merkezlilik” tezini dört ayrı noktaya götürür: İlk olarak, bu tutarlılığın okul dizgesinin işleyişiyle diğer nesillere taşındığını ortaya koyar. Bu bakış açısıyla, yeniden üretimin temel kaynağının kurumlar olduğu iddia edilebilir. İkinci olarak, toplumsal sınıflandırmaların yani bölünmelerin ve zihinsel şemaların yapısal anlamda türdeş olduğunu belirtir. Tanımlanmış toplumsal koşullara sürekli

maruz kalmak bunların içselleştirilmesine yol açmaktadır. Birey toplumsal çevresiyle dayanıklı bir bağ geliştirmekte ve bir müddet sonra tutumlarımız, algılarımız sebebini irdelemeksizin maruz kaldığı durumu uygulamaya koymaktadır. Üçüncüsü ise toplumsal yapılar ve zihinsel şemalar arasındaki örtüşmenin siyasal işlevleri olduğuna dair düşüncesidir. Öyle ki bu dizgeler keyfi bir oluşumu bile destekleyebilir niteliktedir. Simgesel dizgeler aynı zamanda tahakküm araçlarıdır. Son olarak, toplumsal olarak inşa edilmiş sınıflandırma şemalarının içlerinden çıktıkları yapıları zorunlu veriler olarak sunmasıdır. Bu şekilde sınıflandırma şemalarının içselleştirilmesinin kolaylaşacağını düşünmektedir. Dolayısıyla, sınıflandırma sistemleri yalnızca siyasal ve kültürel alanda değil, gündelik hayatta da bir mücadele kozudur (Bourdieu, Wacquant, 2014, 22-23). Aslında Bourdieu'nün toplumsal sisteme dair karmaşık ifadeler içeren kuramı Wacquant'dan aktardığımız bu özet niteliğindeki bölümle yeterince anlaşılır bir biçimde ifade edilmiştir.

Wacquant'ın vurguladığı temel nokta öznel ve nesnel yapılar arasındaki uyumlu ve tutarlı ilişkilerdir. Yapı ve birey arasındaki bu uyum farklı biçimlerde oluşturulmaktadır. Mevcut dayanışmanın ilk olarak okullar aracılığıyla, yani eğitim sistemiyle bir sonraki nesle taşındığı vurgulanmıştır. Nitekim Jean-Claude Passeron'la yazdığı *Yeniden Üretim* isimli eserinde Bourdieu eğitim sistemine dayalı bir aktarımı tanımlamaktadır (2015). Sınıfsal bölünmeler ve zihinsel bölünmelerin türdeş olduğuna dair tezi sınıfsal bölünmelerin eğilimlerimizi nasıl yönlendirdiğine dair anlayışını ortaya koymaktadır. Böylelikle tanımlı toplumsal kodlara sürekli maruz kalmak durumu kabul edilir kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, birey içinde yaşadığı toplumla ve çevresiyle sıkı ilişkiler geliştirdiği için sorgulamaksızın uyum sağlamaktadır. Bu bağlamda, konum ile yatkınlıklar arasında benzerlik bulunmaktadır. Diğer taraftan, Bourdieu'ye göre “yatkınlıklar, nesneler, sistemler, kurumlar vb. -hangi biçim altında olursa olsun, kültür, iktidar ilişkilerini somutlaştırır” (Swartz, 2011, 11). İktidar kurumları da içine alacak şekilde çeşitli araçlarla kendini görünür kılmaktadır. Özellikle devlete bağlı kurumların maddi kaynaklarıyla ve simgesel sermayesiyle baskın bir gücü vardır. Bu gücü kullanarak sistemin yeniden üretilmesine katkı sağlarlar. Bu açıdan kurumlar yeniden üretimin temel unsurlarındandır.

Bununla birlikte, “toplumsal yapıyı sürekli olarak yeniden üretmeye katkıda bulunan şey, tüm eyleycilerin hem bazen çatışmaya yol açacak kadar bağımsız hem de

uyumlu, sayısız yeniden üretim stratejileridir” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 132). Bourdieu’nün tek derdi ise toplumun hangi katmanıyla çalışırsa çalışsın “tabakalaşmış toplumsal hiyerarşi ve tahakküm sistemlerinin, güçlü bir dirençle karşılaşmaksızın ve toplumun mensuplarınca bilincine varılmaksızın, kuşaklar boyunca nasıl idame edip yeniden üretildiği sorusuna yanıt aramaktır” (Swartz, 2011, 18). Bu bağlamda, Bourdieu “kültürel olanaklar, süreçler ve kurumların bireyleri ve grupları rekabetçi ve kendi kendini idame eden tahakküm hiyerarşileri içerisinde tuttuğunu, kültürel simgelerin ve pratiklerin bu çıkarları somutlaştırdığını” savunmuştur (Swartz, 2011, 18). Bununla ilgili ayrıntılı bir analiz için de bireyler gruplar ve kurumların iktidarla olan ilişkilerini incelemiştir. Ele aldığı araştırma nesnesi ise eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlarda kültürel aktarımın, toplumsal hiyerarşinin ve tahakkümün varlığını sorgulamıştır. Onun kurumları inceleyiş ve irdeleyiş şekline uygun olarak, çeviri açısından da aynı tahakküm ve hiyerarşinin nasıl idame ettirildiğini ortaya koymak mümkündür. Hatta iktidarın kendini kurumlarla görünür kılarken kurumun da yeniden üretimini çeviri yoluyla gerçekleştirdiği iddia edilebilir. Çünkü kurumlar çeviri yoluyla iletişime geçmekte ve kendini bu yolla anlatmaktadır. Uluslararası alanda kurum kimliği çeviri aracılığıyla inşa olmaktadır. Bununla birlikte, Bourdieu’nün “kurum yalnızca kendisini tanıyanları tanır” (2006) ifadesi, kurumun bir diğer yeniden üretim yönteminin, belirlediği sınırlar olduğunu ortaya koyar. Bu sınırlarla kurum içinde yalnızca kural, yasa ve yönetmeliklere saygı duyan kişiler barınabilir. Kurum kendisinin yeniden üretimini bu kurallar doğrultusunda doğrudan kontrol eder.

3.5. Sosyolojik Çerçeve

Bourdieu’ye göre “kuramsal bilgi en temel özelliklerinden birçoğunu üretim koşullarının pratiğin bilgisiyle aynı olmayışına borçludur” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 118). Bu ifadesiyle kuram ile pratik arasında doğrudan bir ilişki olmadığını ve salt kuramsal bilginin pratik eylemleri açıklamada yetersiz kalabileceğini belirten Bourdieu bu bütünlüğü sağlamak için araştırmacıyı sahaya yönlendirmektedir. Bu durum, kuram ile pratiği uzlaştırma girişimi olarak da yorumlanabilir. Bourdieu bu incelemeyi yapmak ve pratikleri uygun biçimde ele almak için zengin ve karmaşık bir kavram dünyası geliştirmiştir. Daha önce detaylı biçimde açıklanan alan, sermaye ve habitus gibi birbiriyle ilişkili bu kavramları alanın yapısal ilişkilerini incelemek

için kullanır. Nitekim Bourdieu “pratiklerle ilgili tam modelinde eylemi habitus, sermaye ve alan arasındaki ilişkinin sonucu olarak kavramsallaştırır” (Swartz, 2011, 197).

Bourdieu pratik bilimi inşa ederken maddi olmayan malları da içine alacak şekilde genişleterek tüm pratiklerin temelde çıkarlı olduğunu iddia eder (Swartz, 2011, 65). Eyleyiciler pratik eylemleri sürdürürken maddi çıkar kadar maddi olmayan (simgesel) çıkarlar da güderler. Tüm çıkar tipleri eşit değerdedir ve eyleyiciler tarafından biri diğerinin yerine tercih edilebilir. Bu düşünceden hareketle Bourdieu “alan analizinde sosyal bilimcilerin farkında olmadan tikel epistemolojik varsayımlarını ve alan çıkarlarını çalışmalarına dâhil ettiklerini ortaya koyar” (Swartz, 2011, 370). Bu yanılgıya düşmemek için de düşünömsel sosyolojiyi öneren Bourdieu sosyologun üretim evrenine düşünömsel bir dönüş yapmasının gerçek bilimsel bilgiyi elde etmek açısından önemli olduğunu altını çizer (Bourdieu, Wacquant, 2014, 53).

“Bachelard’ın ‘bilimsel olgu elde edilir, inşa edilir ve doğrulanır’ öncülünden yola çıkarak Bourdieu birbiriyle bağlantılı üç epistemolojik edim önerir” (Swartz, 2011, 55). İlk ve en önemli aşama, bilimsel bilginin, inşa edilmiş bilgi olması sebebiyle toplumsal dünyanın yerleşik görüşlerinden kopmayı gerektirmesidir. İkinci aşama, biçimselleşmiş modellerin inşa edilme sürecidir. Üçüncü aşama ise bu modellerin ampirik açıdan doğrulanmasıdır (Swartz, 2011, 55). Bourdieu ampirik olarak elde edilen verilerden faydalanılarak yapılan alan çözümlemesi kapsamında ise üç aşamalı bir model önermiştir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 90). Bu model kapsamında alan içinde yer alan iktidarlar, güç ilişkileri, konumlanmalar, alana uygun habitus’lar gibi alanın temel dinamiklerini oluşturan konular çözümlenmektedir. Araştırmamızın kuramsal dayanağını oluşturan bu söz konusu model “alan çözümlemesi” başlığı altında ayrıntılarıyla incelenecektir.

3.5.1. Nesnesin İnşası

Bourdieu araştırma sürecine başlamadan önce araştırmacıların “epistemolojiyi (bilgi kuramı) ve inşayı (araştırma nesnelerinin yalnızca araştırmacıların hipotezleri çerçevesinde var olduğu)” iyi anlamaları gerektiğini savunur (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 65). Epistemoloji kavrayışın temellerini sorguladığı için bilimsel bir çalışmayı sağlam bir zemine oturtmak ve nesnel sonuçlar elde etmek konusunda

benzersiz bir role sahiptir. Bourdieu epistemolojik anlayışında, bilimsel çalışmanın bilişsel ve toplumsal koşulların düşünömsel bir tarzda denetlenmesiyle mümkün olabileceğini savunan Bachelard'ın izinden giderek eleştirel sorgulamanın gözlem nesneleri kadar sosyal bilimcilere de uygulanması gerektiğini düşünür (Swartz, 2011, 24-25). Bu eleştirel düşünüm Bourdieu'nün çalışmalarının en ayırt edici özelliğidir. Araştırmacının kendi sosyolojisi üzerine düşünmesi, kavrayışına etki eden gizli faktörlerin açığa çıkmasına yardımcı olacaktır. Bu sayede, araştırmacının kendisi de nesneleşecek ve bilimi mümkün kılan hipotezlere nesnel bir bakış açısıyla yaklaşması mümkün olacaktır.

Bourdieu'ye göre "bir çalışmada temel bilimsel eylem araştırma nesnesinin inşasıdır" (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 65). Bilimsel bir nesne inşa etmek ise sağduyudan, yani herkes tarafından paylaşılan temsillerden kopmak anlamına gelmektedir. Çünkü klişeler ve temsiller her yerdedir ve sosyolog da onlar tarafından kuşatılmıştır. Kendisi de toplumsal bir varlık olan sosyolog her şeyden önce toplumsal oluşunun getirdiği varsayımları paranteze almalıdır (Etnometodolojinin izlerini görmekteyiz) (Bourdieu, Wacquant, 2014, 242). Diğer bir ifadeyle, sosyolog önceden içi doldurulmuş kavramlara uzaktan bakmalı ve gerekirse onları tekrar kavramsallaştırmalıdır. Aksi halde, nesne olarak ele aldığı şeyin bir parçası haline gelir ve bilimsellikten uzaklaşır. Peki, kendisi de toplumsallaşmış bir varlığın bunu yapabilmesi ne ölçüde olanaklıdır? Daha net bir ifadeyle, sosyolog gerçekten bunu gerçekleştirebilir mi, yoksa Bourdieu yalnızca ideal olandan mı söz etmektedir? Amacı nesnelliğe ulaşmak olan Bourdieu araştırmacının kendisini nesneden soyutlayabilmesi ve yanlı incelemelerden kaçınabilmesi için daha önce de belirtildiği gibi düşünömsel sosyolojiyi önermektedir. Bourdieu'nün düşünömsel bir sosyolojiye yönelmesi aslında iki şeye işaret eder: İlk olarak iyi bilim yapmak için düşünömselliğin hakiki bir bilimsel araç olduğuna, ikinci olarak da eleştirel incelemeye ve başkalarıyla iletişim imkânlarını genişletmeye dair ahlaki bir yükümlölüğe (Swartz, 2011, 370). Düşünömsel sosyoloji çerçevesinde araştırmayı bilimsel kılmak için üç kaynak öneren Bourdieu bunları şu şekilde özetler: "Öncelikle araştırmacının kendi sosyal kökenlerinden taşıyıp araştırma nesnesine kattığı değerleri, yatkınlıkları, tutum ve algıları (yani habitus'u) denetim altında tutulmalıdır" (Swartz, 2011, 372). Bu ilk adım oldukça önemlidir. Araştırmacı kökenlerinin etkisiyle sahip olduğu yargılarından ötürü çarpıtmalar yapabileceği için

incelemeye çıplak gözle bakabilmeyi öğrenmelidir. Bununla birlikte, Bourdieu'ye göre "araştırmacının sınıf kökeni veya konumu çalışma üzerinde doğrudan etkili değildir; araştırmacının kültürel üretim alanındaki konumunun dolayımından geçer. Dolayısıyla, sosyologun yüzleşmesi gereken ikinci ön yargı alan konumudur" (Swartz, 2011, 372). Diğer bir ifadeyle, sosyoloji alanında da iktidar mücadelelerinden kaynaklı farklı bireysel stratejiler geliştirilmektedir. Kimi araştırmacılar bilimsel bir amaçla çalışma yürütürken, kimisi başka çıkarlar elde etmektedir. Düşünümsellik hem bu durumun farkında olmayı hem de alanda var olan konumların, mücadelelerin ve çıkarların açığa çıkarılmasını gerektirir. Entelektüel dünyanın alan analizinin dışında Bourdieu "bilimsel bakışa ve bizatihi entelektüel duruşa içkin 'entelektüalist' veya 'teorist' önyargısının da masaya yatırılması gerektiğini düşünür" (Swartz, 2011, 373). Ona göre "üçüncü ve en zor olan bu adım sosyal bilimde nesnellik iddialarını olanaklı kılan epistemolojik ve toplumsal koşulların incelenmesidir" (Swartz, 2011, 373). Bu noktada, bilimsel düşünce tarzı ile pratik arasındaki bağdaşmazlıktan söz etmektedir. Bu adımın zor olması ise Bourdieu'nün toplumsal dünyaya dair nesnel bir bakış açısına sahip olmayı ayrıcalıklı ekonomik statüyle ilişkilendirmesinden kaynaklanmaktadır (Swartz, 2011, 373). Diğer bir ifadeyle, toplumsal dünyayı gözlemlemek için ondan kopmak ve pratikten soyutlanmak gerekir. Ancak, bu durum her gün gerçekleştirdiğimiz pratikleri sürdürerek yapılabilecek bir şey değildir. Öncelikle, gündelik pratiklerden soyutlanmak ve onlara mesafe alarak bakmak gerekmektedir. Böyle bir deneyim ekonomik güç gerektirdiği için bu adım oldukça zorlayıcıdır. Bununla birlikte, nesne olarak ele alınan sorunun nesnesi haline gelmemenin bir diğer yolu sorunların ortaya çıkışının toplumsal tarihini gözden geçirmektir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 244). Sosyolog önemli veya önemsiz, ele aldığı toplumsal sorunun gerçek bir değerlendirmesini yapabilmek için ilk eğilimlerden başlayarak tarihi bir döküm çıkarmalıdır. Böylece, içinde yaşadığı toplumsal varsayımlardan kurtularak daha geniş bir kapsamda değerlendirme yapabilecektir.

Bourdieu "sosyal bilimler alanında en büyük maharetin kesin ve ampirik nesneler aracılığıyla kuramsallık düzeyi çok yüksek meseleleri inceleyebilmek" olduğunu, çünkü çoğu zaman "toplumsal ya da siyasi önemi olan nesnenin onu ele alan söylemi değerli kılmaya yettiği yanılgısına düşüldüğünü" belirtir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 224). Diğer bir ifadeyle, sosyal bilimciler toplumsal olarak önemli bir meselenin ele

alınmasının araştırmayı ve araştırmacıyı başlı başına değerli kıldığına inanmaktadır. Bourdieu ise tam da bu tür eğilimleri olan sosyologların yöntembilimsel süreçler konusunda titiz olmadıklarının altını çizerek (Bourdieu, Wacquant, 2014, 224). Asıl önemli aşamanın nesnenin inşasındaki titizlik olduğunu belirten Bourdieu “bir düşünme yönteminin gücünü, toplumsal olarak önemsiz nesneleri bilimsel nesne olarak inşa edebilmesinde veya çok önemli nesnelere beklenmedik açılardan yaklaşabilmesinde” gösterdiğini savunur (Bourdieu, Wacquant, 2014, 224). Bu bağlamda, araştırmacı yöntembilimsel süreçler konusunda titizlikle davranıp seçtiği araştırma nesnesini bilimsel bir nesne olarak inşa edebilmeli ve onu farklı açılardan yaklaşıp yorumlayabilmelidir.

Araştırmacının nesnenin inşası sürecinde ortaya attığı hipotezi incelemek için kullanacağı araçlar konusunda da geleneksel bakış açısından ayrılan Bourdieu, araştırma nesnesi ile araştırma yöntemleri arasındaki ilişkinin iyi anlaşılması gerektiğini belirtir. İstatistiksel bilginin gerçeklere ulaştırmayacağını düşünerek verinin sosyolojik fikirleri ve bulguları ne ölçüde doğrulayabileceğiyle ilgilenir (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 65). Diğer bir ifadeyle, seçilen araştırma yöntemi kesin sonuçlar verse dahi araştırma nesnesine bütünsel bir bakış açısı sağlayacak olan araştırmacının bu bilgiyi yorumlama biçimidir. Yalnızca sayılara dayalı bir araştırma pek çok açıdan eksik olacaktır. Dolayısıyla, metodolojik araçlara fazlaca güvenip epistemoloji ya da felsefeyi bir kenara bırakmak hatalara sebebiyet verecektir.

3.5.2. Alan Çözümlemesi

Alan analizi iktidar elde etmek ve çıkar sağlamak için farklı sermaye tipleri etrafında sürdürülen mücadelenin tüm dinamiklerini ortaya çıkarmak bakımından caziptir. Böyle bir analiz alan içerisindeki iktidarlara, eyleyicilerin konumlanmalarını, bu konumlarla bağlantılı çıkarlarını, bu çıkarları elde etmek için geliştirdikleri stratejileri somutlaştırmaya faydalı olacaktır. Bourdieu’ye göre alan terimleriyle yapılan bir çözümlemede birbirine bağlı üç temel uğrak vardır: İlk olarak alanın konumu iktidar alanına göre çözümlenmeli; ardından alan içinde işgal edilen konumlar arasındaki bağıntıların nesnel yapısı kurulmalı ve son olarak da eyleyicilerin habitus’ları, yani yatkınlık sistemleri açığa çıkarılmalıdır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 90).

Alanın iktidar alanına göre çözümlemesinin yapıldığı ilk adımda öncelikle alandaki iktidar biçimlerinin tanımlanması gerekir. İktidar biçimleri tanımlandıktan sonra iktidarın alan üzerindeki etkileri ve alanın iktidar karşısındaki konumu değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme sonucunda, alanın iktidar karşısında ne kadar özerk ya da bağımlı olduğu ortaya çıkacaktır.

Alanı işgal eden bireylerin ve grupların konumları arasındaki ilişki yapılarının açığa çıkarıldığı ikinci adımda ise bu konumları belirleyen sermaye biçimleri incelenmelidir. İnceleme sonucunda alanlar arasında yapısal ve işlevsel bir benzerliğin görüleceğinden söz eden Bourdieu “her bir alanın kendi ezenleri, ezilenleri, koruma, yıkma mücadeleleri ve yeniden üretim mekanizmalarının olduğunu” belirtmektedir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 91-92). Diğer bir ifadeyle, alanlar içinde sermaye miktarına bağlı bir konumalma sistemi bulunmaktadır. Alanlar bu sistemi oluşturan konumlararası bağıntılar açısından birbirine benzerlik göstermektedir. İkinci adımda yapılması gereken bu bağıntıların açığa çıkarılmasıdır. Bununla birlikte, Bourdieu’ye göre “konumlar alanı ile eyleyicilerin ifade ve pratiklerinin yapılandırılmış sistemi olarak adlandırılan tavır almalar alanının birlikte çözümlemesi gerekir” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 90). Konumların genellikle tavır alma alanını etkilemesi ve ona yön vermesi bu durumu gerekli kılar. Bu iki alan, yani nesnel konumlar ve tavır almalar birbirine paralel ilerlemektedir.

Eyleyicilerin habitus’larının incelendiği son adımda ise Bourdieu bizi yine alana yönlendirir. Çünkü Bourdieu’ye göre alanlar bireylerden yola çıkarak ve onlar aracılığıyla oluşsa da alanın gerçek nesnesi yine alanın kendisidir. Yani bireyler alan içinde toplumsal eyleyiciler olarak var olur (Bourdieu, Wacquant, 2014, 93). Alan bu noktada bireyi şekillendiren bir konumda bulunur. Birey alanın etkisinde olduğu için sahip olduğu özellikleri incelemek için alanın yapısına bakmak gerekmektedir. Şekillenmiş ve alana uyum sağlamış birey alanın varlığının devam etmesini sağlayan bir toplumsal kimlik oluşturur. Bedene kavuşmuş bir toplumsallık olarak tanımlayabileceğimiz habitus alanın devamı için gerekli bir unsurdur. Bu nedenle, alan çözümlemesi yaparken habitus ayrıca incelenmelidir. Şimdi bu üç uğrağı daha ayrıntılı bir biçimde ele alalım.

3.5.2.1. Birinci Uğrak: Alanın İktidar Karşısındaki Konumu

Bourdieu'ye göre görece özerk alanlar oluştuğça, iktidarın klasik biçimiyle belirli kişilerde ya da kurumlarda cisimleşmiş gücü farklılaşıp dağılmakta ve bu gücü hem farklı hem de birbirine bağlı bir alanlar bütünü çerçevesinde ortaya koymaktadır (Bourdieu, 2016c, 125). Bourdieu'nün alanlara dair görelî özerklikten söz etmesi alanların hem dış etkenlere bağlı hem de onlardan bağımsız olma fikriyle ilişkilendirilmektedir. Tek bir merkezi güçten kaynaklanan iktidara karşı çıkmakta ve bu gücün ilişkisel bir ağ içinde bulunan benzer ve farklı alanlar etrafında yayıldığıının altını çizmektedir. Diğer bir ifadeyle, birbirine karşıt gibi görünen, ama aslında birbirini tamamlayan alanların varlığı iktidarın gücünün etkili bir biçimde uygulanmasını mümkün kılmaktadır. Bununla birlikte, iktidarın tek bir merkezi gücün dışına çıkarak farklılaşması onun dayatmacı ve müdahaleci görünümünden de kurtulmasına yardımcı olmaktadır. Çünkü alana doğrudan müdahale eden iktidar eyleyiciler tarafından bir baskı unsuru olarak algılanmakta ve alan üzerindeki etkililiği yitirmektedir. İktidarın farklı alanlara yayılması ise hem gücünün hem de etkisinin uzun soluklu olmasını sağlayacaktır.

Bourdieu “iktidar alanını, bütün alanlarda farklılaşmanın ve mücadelenin düzenleyici ilkesi olan bir ‘üst alan’ veya hâkim toplumsal sınıf olarak” iki ayrı şekilde kullanır (Swartz, 2011, 192). Ancak Bourdieu eserlerinde iktidar alanının en önemli kullanımı farklılaşmanın ve mücadelenin düzenleyici ilkesi olmasıdır. Mücadele tüm alanlarda görülen benzeşik bir unsurdur. Tüm çatışmaların temelinde ise iktidar mücadelesi yatar.

Bourdieu'ye göre “modern sanayileşmiş toplumlarda iktidar mücadelesini şekillendiren ‘hıyerarşinin hâkim ilkesi’ dediğı ekonomik sermaye ve ‘ikincil ilkesi’ dediğı kültürel sermayenin dağılımıdır” (Swartz, 2011, 192). Alan bu iki sermayenin temel karşıtlığı etrafında şekillenir. Bu sermayeler iktidar kaynakları olarak karşımıza çıkar ve geçerli sermaye türüne sahip kişi, grup veya kurum alanda baskın konuma geçer. Bu iktidarların alan üzerinde ne ölçüde etkin olacağı ise alanların özerkliği tarafından belirlenmektedir. Bir alan ne kadar özerkse dış etkilere karşı o kadar dayanıklı hale gelmekte ve özerkliği ne kadar kısıtlıysa alana etki eden alan dışı iktidar sayısı o ölçüde artmaktadır. Bununla birlikte, alanların iktidarlar karşısındaki konumları da zaman içerisinde değişebilir. Örneğın, Bourdieu “eğitimin kurumsallaşmasından ve yaygınlaşmasından dolayı kültürün ekonomik ve siyasi

iktidar karşısında özerkliğinin arttığını ve siyasi müdahaleler ve ekonomik kısıtlamalar karşısında kısmi bir özerklik elde ettiğini vurgular” (Swartz, 2011, 112-113). Başka bir ifadeyle, kurumlar kurumsallaştıkça kendi ölçütlerini belirleyerek yeniden üretim sistemlerini harekete geçirmişlerdir. Böylece iktidar karşısındaki tabi konumları değişmiştir.

Alanda baskın olan iktidar alanını şekillendirmeye çalışmaktadır. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken nokta iktidara sahip gücün muhakkak siyasal alanda yer alması gerekmediğidir. Bourdieu’ye göre:

“Siyasal alanla karıştırılmaması gereken iktidar alanı diğerlerinden farklıdır. Farklı sermaye türleri arasındaki güç ilişkilerinin uzamıdır ya da daha kesin bir dille söylemek gerekirse farklı sermaye türlerinden birine söz konusu alana egemen olacak şekilde sahip olan ve mücadeleleri farklı sermaye türlerinin görece değeri her tehlikeye girdiğinde -yani, özellikle iktidar alanının yeniden üretimi konusunda özel yükümlülüğü bulunan mercilerin alanındaki dengeler tehdit altında olduğunda- yoğunluk kazanan eyleyiciler arasındaki ilişkilerin uzamıdır”. (Bourdieu, 2015a, 52)

Bu bağlamda, iktidar alanı sermayeler yoluyla elde edilen ve mevcut sermaye türlerini korumaya yarayan bir güç ilişkileri alanıdır. Burada yalnızca siyasiler yoktur. Alanı şekillendiren, alan içinden ve dışından farklı sermaye türlerine sahip kişiler de bulunmaktadır. Eyleyicilerin ve kurumların ortak hedefi ise egemen konumda olmalarını sağlayacak bu sermaye türlerine uygun oranda sahip olmaktır. Siyasi iktidarın bu üstünlüğü sağlayabilmesinin nedeni ekonomik sermayeyi elinde bulundurmasıdır. Çünkü üretebilmek ve ürettiğini yaymak için ekonomik sermayeye ihtiyaç vardır. Bunu sağlayabilen genellikle siyasi iktidar veya egemen gruplardır. Devletin edebiyat alanındaki destek projeleri bunun oldukça anlaşılır bir örneğidir. Çeviriyi desteklerken bir yandan da çeviri tahakküm altına alınmaktadır. Bu farklı türde sermayeleri elinde bulundurmanın dolaysız bir sonucudur.

İktidarı uygulama yolunun meşruiyet kazanmak olduğunu kabul eden Bourdieu fiziksel veya ekonomik kuvvete dayanan iktidarların, kuvvete ihtiyaç duymayan iktidarlar tarafından meşrulaştırıldığını belirtir (Bourdieu, 2016c, 127). Bu ifadeden yola çıkarak, siyasi veya ekonomik iktidarın kendini meşrulaştırmak için doğrudan kuvvet uygulamaktansa kültürel alana ihtiyaç duyduğunu söyleyebiliriz. Nitekim Bourdieu’ye göre “sanat ve edebiyat tahakküm edenlere güçlü meşrulaştırma araçları sunabilmektedir” (Bourdieu, 2016c, 128). Tahakküm edenlerin, yani fiziksel ve ekonomik gücü elinde bulunduranların sanat ve edebiyat yoluyla fikirlerini meşrulaştırma, toplumsal yapıların en derinini bile altüst etme güçleri vardır. Dolayısıyla, sanat ve edebiyat gibi kültürel üretim alanlarının iktidar alanı içerisinde

egemen olmayan bir konum işgal ettiğinin altını çizen Bourdieu, entelektüellerin egemen sınıfın bir fraksiyonu olduğunu ve ellerinde bulundurdıkları kültürel sermayeyle iktidar ve itibar sahibi olanların dahi siyasal ve ekonomik iktidarı elinde bulunduranlara karşı bir tahakküm altında olduğunu belirtir (Bourdieu, 2016b, 197).

İktidarın hiyerarşi ve tahakküm sistemlerini doğrudan değil dolaylı olarak uygulamasının nedenlerinden biri iktidarın eyleyiciler tarafından bir baskı unsuru olarak algılanmaması gerekliliğidir. Bir diğer etken, kuvvetin kendini gerekçesiz ve keyfi bir biçimde ortaya koyamayacak olması ve tahakkümün yalnızca kabul edildiğinde kalıcılık sağlamasıdır (Bourdieu, 2016c, 127). Buradaki temel soru iktidarın bunu nasıl gerçekleştireceğidir? Yani, varlığını hissettirmeden, eyleyicilere fark ettirmeden, onların da onayını alarak tahakküm uygulamayı nasıl mümkün kılacaktır? Daha önce de belirtildiği gibi iktidar kullanımının hemen her durumda meşrulaştırmayı gerektirdiğini düşünen Bourdieu’nün de esas ilgilendiği meşruiyet aracılığıyla tahakküm kurma gücüdür (Swartz, 2011, 128). Bu sorulara yanıt arayan Bourdieu Weber’den meşruiyet ve karizma kavramlarını devşirerek iktidara elde etmesi gereken meşruiyeti kazandıran simgesel biçimlerin iktidar yapıları üstündeki rolünü açıklamak üzere bir simgesel şiddet ve simgesel sermaye kuramı geliştirmiştir (Swartz, 2011, 6). Bourdieu’ye göre meşrulaştırma etkisi kendi kendine yapıldığında etkisizken ilgili kurumlar veya eyleyiciler arasındaki her türlü çıkar ilişkisi ortadan kaldırıldığında gerçekleşen tanıma ediminin etkisi maksimumdur (Bourdieu, 2016c, 127). Bu sayede, pek çok insan sorgulamadan iktidarın tüm buyruklarını yerine getirmektedir. Dolayısıyla, tahakküm sağlamak amacıyla en çok kullanılan da bu iktidar biçimidir. Bu çikarsızlık ilişkisini açıklayan Bourdieu “kültür alanındakiler başta olmak üzere bütün pratiklerin altında yatan kişisel çıkar mantığının, bir ‘çikarsızlık’ mantığı biçiminde ‘yanlış tanındığını’ iddia eder. Yanlış tanıma Bourdieu için kilit bir kavramdır” (Swartz, 2011, 66). Diğer bir deyişle, tüm pratikler aslında bir çikara hizmet eder. Ancak bu çikarlar tamamen ifşa edilmiş değildir. Çoğunlukla neye hizmet ettiğimizi bilmemekle birlikte bundan birilerinin, bir grubun ya da bir kurumun çıkar sağladığını da bilmeyiz. İşte elde edilen bu çikarlara Bourdieu “simgesel sermaye” adını vermiştir (Swartz, 2011, 67).

Son olarak, devletin gücünü özellikle hissettirdiği alan “simgesel üretim alanıdır” (Bourdieu, 2015a, 99). Devleti temsil eden kamu idareleri ve bunların temsilcileri toplumsal sorun üreticileridir. Ancak, toplum bilimi bunları toplumsal sorun olarak

kabul ederken aynı zamanda da onaylamaktadır. Bürokrasinin herkes tarafından kabulü onun genel, ortak çıkara hizmet eden bir araç olarak algılanmasından kaynaklanır (Bourdieu, 2015a, 99). Devlete hizmet eden kurumlar her ne yapıyorsa doğru olanı, toplum için iyi olanı yapıyordur mantığı hâkimdir. Bu bağlamda, tüm toplum bilimi araştırmacıları ve toplumun kendisi de bu kurumların varlığının devam etmesine katkı sağlıyor demektir. Bourdieu'nün tespiti ise toplum bilimin zannedildiğinin aksine toplumsal mücadelelerin doğrudan ifadesi olmadığı şeklindedir (2015a, 100). Diğer bir deyişle, toplumbilim toplumculukla aynı şey değildir. “Devlet belirli bir toprak parçası ve buna tekabül eden nüfusun tamamı üzerinde fiziksel ve simgesel şiddetin meşru kullanımını, başarılı bir biçimde talep eden X’dir” (Bourdieu, 2015a, 102). Burada uygulanan simgesel şiddet cinsel, etnik, kültürel veya dilsel olabilir. Her durumda devlet simgesel şiddeti uygulayabilecek güçtedir. Çünkü hem öznellikte hem nesnellikte bireylerin dünyasının içindedir. Yani, hem toplumsal mekanizmalarda hem de zihinlerde devletin varlığı kabul edilmiştir. Devletin zihinlerdeki varlığının kabulü “hukuksal, dilsel ilişkilere ilişkin tüm kodları birleştirerek, tüm iletişim biçimlerini özellikle de bürokratik iletişimi türdeşleştirerek ve toplumsal törelerle” mümkün olur (Bourdieu, 2015a, 109). Kısaca, hukuk (ceza yöntemleri), dilsel kodlar (belge ve formlarla ilgili kurallar), okul ve toplumsal törelerle devlet zihinleri işler.

3.5.2.2. İkinci Uğrak: Alan İçerisindeki Konumlar ve Güç İlişkileri

Alanın yapısı, eyleyicilerin bireysel özelliklerinden ziyade işgal ettikleri konumlar arasındaki nesnel ilişkiler tarafından belirlenir. Alanın iktidar karşısındaki duruşunun tanımlandığı ilk aşamanın ardından alan konumlarının çözümleneceği ikinci aşamada bu nesnel ilişkiler açığa çıkarılır. Bourdieu’e göre:

“Alan ya bireylerce ya da kurumlarca kuşatılmış ve doğasını onu kuşatanların belirlediği yapılanmış bir sosyal konum sistemidir. Aynı zamanda farklı konumlar arasında var olan bir güçler sistemidir ve güç ilişkileri bakımından içten yapılandırılır. Konumlar, alanda bulunan mallara ya da kaynaklara (sermaye) sahip olabilme olanağına istinaden baskınlık, ikincillik ya da eşdeğerlik (benzerlik) ilişkisiyle yerini alır. Bu kaynaklar temelde dört kategoriye ayrılır: Ekonomik sermaye, sosyal sermaye (önemli kişilerle farklı çeşitte saygın ilişkiler), kültürel sermaye (ana olarak bir tür ya da diğerine ait meşru bilgi) ve sembolik sermayedir (itibar ve sosyal saygınlık)”. (Jenkins, 1992, 53)

Daha yalın bir ifadeyle, “alanlar, sermaye tipine ve miktarına dayalı hâkim ve tabi konumların yapılanmış mekânlarıdır” (Swartz, 2011, 175). Bu mekânı şekillendiren nesnel konumlar, alanda geçerli sermaye türüne ve eyleyicilerin sahip olduğu toplam sermaye miktarına göre belirlenmektedir. Geçerli sermayeye sahip eyleyiciler alanda

imtiyazlı konumlar elde ederken sahip olmayanlar ise tabi bir konumda yer almaktadır. Kısaca, Bourdieu'nün alan tanımında konumlar sistemi, güç ilişkileri ve sermaye gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Yapılanmış alan içerisinde farklı konumlar arasında bir güçler sistemi bulunmakta ve bu sistem konumları işgal edenlerin sermayeleriyle bağlantılı olarak şekillenmektedir.

Alanlar arasındaki ilişkileri “yapısal ve işlevsel benzeşim” çerçevesinde ele alan Bourdieu'ye göre “alanlar hâkim ve ezilen konumları, dışlama ve ele geçirme stratejileri, yeniden üretim ve değişim mekanizmaları gibi eşbiçimli özellikler geliştirdikleri ölçüde benzeşiktir” (Swartz, 2011, 183). Diğer bir ifadeyle, tüm alanlarda konumlar, stratejiler ve işlevler açısından ortak unsurlar bulunmaktadır. Örneğin, bir alanda hâkim veya ezilen konumunda bulunan eyleyiciler başka alanlarda da benzer bir konum işgal ederler. Aynı şekilde stratejiler konusunda da konuma dayalı bir benzeşimin varlığından söz eden Bourdieu'ye göre “ezilen sınıf konumundaki tüketiciler kültürel alan içerisinde ezilen konumunda olan üreticilerin ürünlerini seçme eğilimindedirler” (Bourdieu, 1984'den aktaran Swartz, 2011, 184). Bourdieu'nün “yapısal benzeşim” olarak tanımladığı bu durum “bilinçli bir uyarlanma” değil konumlarla bağlantılı olarak ortaya çıkan bir özelliktir (Swartz, 2011, 185). Diğer taraftan, bu ortak unsurlar alanlarda kendini farklı pratiklerle ortaya koyduğu için her alanda değişik bir biçim alırlar. Örneğin, işlevsel açıdan alanlar muhakkak bir şeye hizmet etse de bu durum alan özelinde farklılık gösterir. Bu bağlamda “alanlar ... farklı derecede özgünlük ve somutluğun olabileceği riskli yerler olarak tanımlanır” (Jenkins, 1992, 52). Söz gelimi siyaset alanı ile çeviri alanı içindeki eyleyicilerin karşılaşacağı sorunlar, alacağı riskler, güç ilişkileri ve saygınlık dereceleri aynı olmayacaktır. Her alan kendine özgüdür ve kendine özgü kuralları ve gereksinimleri vardır. Bu kurallar belli koşullarda değişebileceği için alan hareketsiz ve sabit değildir.

Konumsal ilişkiler alanın varlığının korunmasına ya da dönüştürülmesine de hizmet etmektedir. Sermayeleriyle ilintili konumları üzerinden yapı içerisinde yer alan eyleyiciler alanın işleyişine katkıda bulunmakta veya değişimini hızlandırmaktadır. Kişiler ne kadar imtiyazlı bir konumdaysa, doğal olarak yapıyı muhafaza etme eğilimleri de o ölçüde artmaktadır (Bourdieu, 2015b, 70). Diğer bir ifadeyle, alanda hâkim ve tabi olarak karşıt konumda yer alan iki grup konumlarının onlara tanıdığı olanaklara göre yapıyı muhafaza etmeye ya da dönüştürmeye çalışmaktadır. Alandan

elde edilen bu kazanımlar eyleyicilerin alandaki tavrını belirlemektedir. Böylece, “alan belli kaynaklar ya da çıkarlar üzerine ve onlara ulaşmak için mücadele ve hilelerin olduğu sosyal bir arenaya dönüşür” (Jenkins, 1992, 52).

Bu bağlamda, alanın en önemli özelliği “güç ilişkilerinin ve bu ilişkileri değiştirmeyi hedefleyen mücadelelerin yeri, dolayısıyla sürekli değişim yeri” olmasıdır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 89). “Alan içinde yer alan sürekli hareketin kaynağı da sabit bir temel güç kaynağı değil, aksine alanın yapıları tarafından üretilen ve ayrıca onun yapılarını, yani hiyerarşilerini yeniden-üreten [bu] 'mücadeledir'” (Bourdieu, 2014, 435). Anlaşılabileceği üzere, alandaki hareket eyleyicilerin güçlü ve imtiyazlı konumlara yükselme çabasının bir ürünüdür. Alandaki konumlarını ya da çıkarlarını korumaya çalışan eyleyicilerin mücadelesi alanı dinamik ve değişime açık hale getirmektedir. Bu güç ilişkileri aynı zamanda mücadele, kısıtlama gibi pek çok kavramı da ortaya çıkarır (Bourdieu, 2014, 435). Buradan hareketle, alanda kısıt kavramını yaratan faktörün de güç ilişkileri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Alanda bulunan belli çıkarları elde etmeye çalışan eyleyiciler alan tarafından ele geçirilmekte ve yaşanan mücadeleler belli kısıtlar doğurmaktadır.

Bourdieu'ye göre egemenlik gücü elinde bulunduran eyleyicilerin eylemlerinin doğrudan bir sonucu değil, tüm egemen olanların dâhil olduğu çapraz dayatmalar yoluyla birbirini doğuran karmaşık dolaylı bir sistemdir (Bourdieu, 2015a, 53). Diğer bir ifadeyle, iktidar alanında yer alan eyleyiciler ellerinde bulundurdıkları gücü doğrudan değil kendilerinin de dâhil olduğu egemen sınıf arasındaki dayatmalar yoluyla açığa çıkan bir sistem sayesinde ortaya koyarlar. Güç bu bağlamda dolaylı yollardan uygulanır. Alan içerisindeki güç ilişkilerini şekillendiren ise sahip olunan sermayedir. Dolayısıyla, güç ilişkileri ve konumlar arasındaki sıralanma sermayeyle ilişkilendirilir. Çünkü “alan içerisinde bir insanın sahip olduğu gücün miktarı alandaki konumuna ve sahip olduğu sermaye miktarına göre değişmektedir” (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 23). Toplam sermaye miktarı fazla olanlar baskın konumda bulunurken olmayanlar ikincil konumları işgal etmektedir. Bu karşıt konumlardan sermaye açısından güçlü olanlar, alanda söz sahibi olarak alanın yapısını korumaya çalışmakta diğerleri de bu güç dengesini bozmak istemektedir. Neticede, alanda yaşanan bu mücadeleler güç ilişkilerine dair dengenin değişmesine yol açarak “konumlar arasındaki sınırları kaydırmaktadır” (Swartz, 2011, 176). Bu bağlamda, alanda sabit bir değişmezden söz edilemeyeceği gibi, alanın sürekli bir değişim yeri

olduğu da söylenebilir. Meşruiyet mücadelesi kapsamında hâkim ve ezilen konumunda bulunan birey ve gruplar, belli sermayeler aracılığıyla ve belli çıkarlar doğrultusunda yaşanan mücadeleler alanın yapısını belirler.

3.5.2.3. Üçüncü Uğrak/Çevirmen Habitus'u

Üçüncü uğrak noktası olarak belirlenen habitus kurumsal alanda yer alan çevirmenlerin tavır almalarını incelememiz açısından oldukça önemlidir. Alanda kolektif bir biçimde hareket eden, kendisinden istenileni harfiyen yerine getiren, bireyden ziyade gruba odaklanan kurum çevirmenlerinin uygun eğilimlere sahip olması kurumun işleyişinin sorunsuz bir biçimde ilerlemesine katkı sağlar. Bu nedenle, çözümleme kapsamında kurum çevirmeninin sahip olduğu eğilimleri açığa çıkarmak derinlemesine bir alan analizi için gereklidir.

Bourdieu'nün habitus kavramı Simeoni (1998), Gouanvic (2002), Inghilleri (2003), Sela-Sheffy (2005) ve Meylaerts (2008) gibi çeviribilim kuramcıları tarafından çeviri sosyolojisi çalışmalarına dâhil edilmiştir. Örneğin, Simeoni çevirmen habitus'unu "kişiselleştirilmiş sosyal ve kültürel tarihin bir sonucu" olarak yorumlarken (1998, 32) Peter Flynn ve Yves Gambier'ye göre "bir çevirmenin habitus'u örgün eğitim, deneyim ya da her ikisi aracılığıyla edinilen bir dizi gömülü çeviri pratiğini içerir" (2011, 91). Gounvic ise çeviri eyleminde iki sürecin varlığından bahseder: "İlki çevirmenin alışık olduğu sözlükler, veri tabanları ve çeviri programları gibi araçların temelinde yorumlayıcı bir süreç; ikincisi de çeviri eylemini mümkün kılan sosyal pratikler ve kişisel hayatta içselleştirilmiş algıya dair bir süreçtir" (2007, 83). Gouanvic'in ortaya koyduğu bu ikinci süreç habitus'u yansıtmaktadır. Bununla birlikte, Bourdieucü yaklaşımda daha statik ve ulusalcı bir habitus kavramının tartışıldığını ortaya koyan Meylaerts kültürlerarası bir rol üstlenen çevirmen için daha dinamik ve kültür aşırı bir kavramın faydalılığından ve çevirmenin sosyalleşmiş bir birey olarak kavramsallaştırılması gerektiğinden bahseder (2008, 93-94). Bireyi temel alan, bireysel seviyede bir sosyoloji öneren Meylaerts'in bu görüşü, kurum çevirmeniyle ilgili bazı soruları akla getirir: Farklı bir alanda konumlanan kurum çevirmeninin rolü nedir? Gerçekten sosyalleşmiş bir birey ve kültürlerarası bir görevli midir? Bağlı kaldığı kurallar var mıdır? Kurum çevirmeni habitus'u olarak ayrı bir habitus'tan söz edilebilir mi? Meylaerts bu tür sorulara yanıt ararken "çevirmenlerin ne sadece bireysel tercihlere ne de ortak normlara bağlı kaldığını,

bundan ziyade yapı ve eyleyici arasındaki ilişkilerin bir analizini gerektirdiğini” belirtir (2008, 95). Benzer bir analizin kurum çevirmenleri konusunda da faydalı bilgiler sağlayacağı açıktır. Böyle bir değerlendirme yaparken unutulmaması gereken temel nokta kurumsal alanın hiyerarşik yapısıdır. Kurumca oluşturulan kurallar ve beklentiler çevirmenin çeviri sürecindeki stratejisini belirlemede baskın bir rol üstlenmektedir. Bu durum ister istemez çevirmenlerin kurum çizgisiyle uyumlu olmalarını zorunlu kılar. Aksi halde işlerini kaybetme riskleri vardır. Çevirmenin kişiliği, geçmiş birikimi ya da kişiliğinin oluşmasına neden olan aile, arkadaş, toplum, çevre gibi kurumlar bu durumun gölgesinde kalır. Bu nedenle, çevirmenler arasında, en azından kurumsal çeviri kapsamında statik bir habitus’tan söz etmek gerçekçi değildir. Tek ve değişmez bir habitus yerine kurumsal çevirmen habitus’u gibi çoklu tanımlar geliştirilebilir.

“Eylemlerin çoğu... habitus ve alanın karşılaşmasının ürünüdür” (Bourdieu, 2016b, 166). Alan belli çıkarlar ortaya koyduktan sonra alanın işleyişini sağlayacak eyleyicilere ihtiyaç duymaktadır. Alanın sunduğu çıkarlara erişmek isteyen bu eyleyiciler de alanın gerektirdiği habitus’la donanmış olmalıdır ki ikisi arasında belli bir uyum sağlanabilsin. Bu bağlamda, karşılıklı bir ilişki ve çıkar söz konusudur. Eyleyiciler bir şekilde uygun eğilimler geliştirerek dâhil oldukları alandan gerekli faydayı sağlarken alan da onları kullanarak varlığını korur ve yeniden üretim gerçekleşir. Öte yandan, çıkar elde etmek için dahi olsa itaat zorla dayatmanın bir ürünü değildir. Bu durum öznenin kendi istekleri ve ondan beklenenler arasındaki uyumun bir sonucudur. Eyleyiciler ancak bu şekilde harekete geçmektedir.

Bourdieu “belli bir alanın gerektirdiği özel eğilimlerin edinimini basit bir mekanik telkin süreciyle ilişkilendirmez. Bu edinim alanın isteklerinden nispeten farklı birincil eğilimler ve alanın yapısında bulunan kısıtlar arasındaki ilişkide gerçekleşir” (Bourdieu, 2016c, 196). Diğer bir ifadeyle, temel eğilimlerle alana giren eyleyici alanın getirdiği kısıtlarla alana özgü bir habitus oluşturmakta ve bu kısıtlar, kurallar, beklentiler, gereklilikler eyleyiciye alana uyum sağlama sürecinde yardımcı olmaktadır. Uygun bir habitus’la alana giren eyleyici alanın kural ve kısıtları önceden belirlendiği için uyum çabaları sergileyerek bunları eğilimlere dönüştürmektedir. Bu bağlamda, habitus Bourdieu tarafından bir “uzlaşma oluşturma aracı” olarak tanımlanmaktadır (Bourdieu, 2016c, 197).

Bourdieu sosyal pratiklerin oluşmasında kuralın bir etken olsa da yalnızca kendi başına bir sebep teşkil etmediğini öne sürmektedir. Nitekim pratiğin kuralla uygunluğu üzerine yaptığı saha araştırmasında pratiklerin istisnai bir şekilde kurallara uyduğunu bulmuştur (Bourdieu, 2016b, 126). Bununla birlikte, pratikte kurallara bütünüyle uymak mümkün olmasa da kurumsal ortamda amaç hiçbir istisnaya yer vermeden homojenliği elde etmek olduğu için kurumsal pratikte farklı sonuçlara ulaşma olasılığımız oldukça yüksektir. Cevaplanması gereken temel soru hiyerarşinin, bürokrasinin ve kısıtların hâkim olduğu kurumlarda çevirmenin tavır alması konusunda hangi ilkenin daha etkili olduğudur.

Bourdieu pratik olayların gerçekleşme nedenini bilgi şemalarına bağlamıştır. Ona göre “tasnif, merteleştirme ve taksim ilkeleri denilen bakma-görme”, yani gözlemlemeye dayalı her şey bu şemaları oluşturmaktadır (2016b, 128). Örneğin, her gün etrafımızda pek çok olay gelişmekte ve biz bu olaylara bir şekilde şahit olmaktayız. Uzağımızda yaşanan olayları ise medya aracılığıyla takip etmekteyiz. Tüm bu tanıklık ve gözlem sonucunda bir algı biçimi geliştirilmekte ve benzer olaylarla karşılaşıldığında davranış şekilleri bu algı sistemi tarafından yönlendirilmektedir. Kısaca, pratikte kısmen kurallar etkili olsa da çoğunlukla bilgi şemalarıyla hareket edilmektedir. Bourdieu’nün pratik konusunda anlatmaya çalıştığı özetle budur.

Bununla birlikte, sosyal pratikler ile kurum içi pratikler değişiklik arz etmektedir. Kurum içi pratiklerde bir “kaideleştirme” sistemi bulunmaktadır (Bourdieu, 2016b, 130). Kaideleştirme “tutarlılığın ve biçimleştirmenin mantıki bir kontrolünü” mümkün kılar (Bourdieu, 2016b, 130). Dilbilgisi kuralları aracılığıyla dilin bir kaidesinin olması buna örnektir. Genel anlamda kaideleştirme “sembolik bir düzene sokma ve bunun korunması” şeklinde tanımlanır (Bourdieu, 2016b, 130). Bu bağlamda, kaideleştirme açık kurallar aracılığıyla yapılmaktadır. Amaç tam bir kontrol sağlamak veya kontrolsüzlüğü en asgariye indirgeyebilmektir. Bu düşünceden hareketle kurum çevirmeninin başka bir alanda çalışan çevirmene kıyasla farklı özelliklere sahip olması kaçınılmazdır. Kurumsal çeviri yapabilmek için daha özel bir habitus gerekmektedir. Kurum çatısı altında konumlanan çevirmen kurallara uyabilecek, belli bir disiplinde çalışabilecek, belirlenen çizginin dışına çıkmayacak yapıda olmalıdır. Aynı zamanda hiyerarşik bir düzen içinde yer alan çevirmen kurumun isteklerine karşı çıkmadan gelen talepleri olabildiğince

karşılamaya çalışmalıdır. İsteklerin zamanında ve eksiksiz yerine getirilmesi, kurumsal düzenin işleyişi açısından önemlidir. Burada çevirmenin kuruma adapte olmasını kolaylaştıracak, hem kurumu hem de kendisini zorlamayacak bir habitus'tan söz edilmektedir. Bu tür eğilimlere sahip olan çevirmenlerle çalışıldığında kurum içinde uyumsuzluklar yaşansa bile asgari seviyede olacaktır. Sahip olmayan çevirmenlerin alan sınırları dışında kalması ise alanın devamlılığı açısından oldukça normaldir.

Bourdieu'ye göre kaideleştirmeye birlikte disiplin ve pratikler normalleşir. Kolektif bir netleştirme ve homojenleştirme getirisi vardır. En önemli etkilerinden biri nesneleştirmeye ilişkilidir. Nesneleştirmek görünür kılmak, ifşa etmek demektir. Pek çok eylem ilan edildiği andan itibaren resmileşir. Örneğin, resmi gazetede ilan edilen bir haberle herkes hem şahit kılınır hem de kontrol etmeye, tasdik etmeye ve cevap vermeye çağrılır. Eyleyiciler ilan edileni sessizlikleriyle dahi tasdik etmiş olurlar (2016b, 131-132). Buradan hareketle, kurum tarafından ortaya konulan kurallar, yönetmelikler, el kitapları ve kılavuzların da ortak bir anlayış sağlayarak hem tutarlılık oluşturduğunu hem de kurumsal çeviri yapan çevirmenin işini kolaylaştırdığını söyleyebiliriz. *Kurumsal kaide* olarak farklı bir kavramla nitelendirebileceğimiz bu durum ortak bir amaç doğrultusunda homojen ve açık hale getirme ilkesiyle ilişkilendirilebilir. Elde edilen getiriler de neredeyse aynıdır. Tek tip söylem politikası kurumun mevcudiyetini ve geleceğini koruma altına alır. Eyleyiciler olaylar karşısında kaidelerle, yani açıkça verilmiş kurallarla hareket ederler.

Bourdieu'nün dile getirdiği bir başka önemli nokta, "...resmi kurumların kendilerine tarafsızlık görünümü verseler de bu durumun resmi tasdikini tartışmaya hatta itiraza izin vermemesinden kaynaklanmasıdır" (2016b, 133). Diğer bir ifadeyle, kurumlar yasa ve yönetmeliklerle yönetildiği için kurumsal eylemlerin doğruluğunu veya yanlışlığını sorgulamak oldukça güçtür. Varlığını yasayla pekiştiren bir kuruma itiraz etmek sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Bu nedenle, kurumsal alanda konumlanan çevirmen hem kurumun bu sert yapısının farkında olmalı hem de sahip olduğu/geliştirdiği eğilimlerle bu yapıya uygun hareket etmelidir.

3.5.2.4. Verilerin Çözümlemesi

Bourdieu de tüm araştırmacılar gibi veri toplama ve veri analizi gibi problemlerle karşılaşmıştır. Nitekim kendi ampirik çalışmalarında da yaşadığı en büyük sorun keskin ön kabullerle pratik arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmıştır. Pek çok araştırmacının aynı açmaza düştüğünü söyleyen Bourdieu sosyal bilimcinin araştırma nesnesinin kuramsal bilgiden ziyade eylemlere yön veren pratik bilgi olduğunu savunur (Swartz, 2011, 76). Bourdieu'nün bu konu hakkındaki görüşlerine daha önce yer verdiğimiz için kısa bir hatırlatma yapmakla yetinelim: Bourdieu'ye göre “kuram oluşturma, veri toplama, kavram ölçümü, analiz teknikleri birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Kuram verileri hem ortaya çıkarır hem de onlara dayanır; veriler, verilerin düzenlenişi ve doğrulanması kuramı vücuda getirir” (Swartz, 2011, 56). Diğer bir ifadeyle, Bourdieu kuramı gereksiz görmediği gibi araştırma için oldukça önemli olduğunun altını çizer. Tek farkı kurama araştırmacıyı yönlendirebilecek esneklik tanınmasıdır. Böylece, kuramsal bilgi araştırmacıya kılavuzluk yaparken pratik bilgi de kuramsal bilgiyi genişletmeye yardımcı olacaktır.

Bourdieu verilerin değerlendirilmesi konusunda da bazı problemlere dikkat çekmiştir:

“Ampirik verilerin düzenlenmesi ve analizi hem ortak duyuya dayanan hem de bilimsel kategorilerin kullanımı, mesleki çıkarlar ve sosyal bilimcinin araştırma konusuna yaklaşımı, hep, söz konusu dünyanın tamamen nesnel biçimde kavranmasını engelleyen temel değer yönelimlerini içerir”. (Swartz, 2011, 399)

Bu ifadeden yola çıkarak yapılması gereken ilk ve öncelikli şey, araştırmacının araştırma nesnesinin verdiği bilgiyi doğru analiz etmesini sağlayacak bir mesafede kalması gerektiğidir. Bourdieu bilimsel araştırmanın nesnelliğini gölgeye düşürecek bu etkilerden kurtulmak için araştırmacının durmadan kendini kontrol etmesini ve eleştirmesini, yani düşünümsel sosyolojiyi önerir.

Bourdieu'ye göre veri analizi konusunda araştırmacının anlaması gereken bir diğer nokta istatistikî bilginin gerçeğe ulaşmaya olanak sağlamadığı ve bu bilgilerin nicel değerlerindense nitel değerlerinin daha önemli olduğudur (Webb, Schirato, Danaher, 2002, 64). Nitekim kendisi de çeşitli yöntemlerle elde ettiği nicel bilgiyi felsefi ve siyasi açıdan yorumlamıştır. Böylece, sayıları anlamlı sosyolojik bilgilere dönüştürmüştür. Bunun yanı sıra, bir veri toplama ve çözümleme tekniği etrafında “ekoller” olmasını manidar bulan Bourdieu her araştırmada tek bir ekole veya yönteme aşırı bağlı kalmaktan uzak durulması gerektiğini ve araştırma koşullarının

göz önüne alınmasıyla anlamlı ve kullanılabilir tüm tekniklere başvurulabileceğini belirtir (Bourdieu, Wacquant, 2014, 231).

Araştırma projelerine ilişkin başka bir temel soru ise inşa edilen nesnenin anlamlı unsurlarının bütününe mü, yoksa sınırlı bir parçasının derinlemesine incelenmesinin mi, daha doğru olduğudur. Bourdieu'ye göre çoğu zaman tercih edilen ikinci yöntemin bilimsel faydası, bir parçası soyutlanan gerçekliğin derinlemesine incelenmesiyle alanın dayatımlarının ve “temel kuvvet doğrularının” açığa çıkmasıdır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 237). Diğer bir ifadeyle, alan, sınırları dâhilinde bulunan nesneleri dayattığı kurallarla etkilediği için, burada ayrıntılarıyla incelenen tek bir parça alanın temel dinamikleriyle ilgili bilgi verecektir. Ayrıca bu yöntem tek bir örnekten yola çıkarak genellemeler yapılmasını da sağlayacaktır. Bourdieu'nün *Homo Academicus* 'ta yaptığı şey tam olarak budur.

Bourdieu'nün ilişkisel bir yaklaşımı savunması “Fransız Veri Okulu” olarak adlandırılan araştırmacıların geliştirdiği “mütekabiliyet analizi lehine” sabit değişkenli, deterministik “doğrusal modelleme tekniklerine” karşı çıkmasına neden olmuştur (Swartz, 2011, 93). Bir çapraz tablodaki sütunlar ile satırlar arasında ilişkiyi grafikleştiren teknik olarak mütekabiliyet analizi Bourdieu sosyolojisine oldukça uygun düşmektedir. “Uzaydaki çokboyutlu noktalara benzetilen bu veri matrisinde noktaların bir araya toplanmasındaki benzerlikler ve farklılıklar vurgulanarak görünür kılınır” (Swartz, 2011, 93). Yani Bourdieu veri analizinde somut veriden ziyade verilerin bir araya gelerek açığa çıkardığı şeyi yorumlamakta ve böylece değişkenler arasındaki ilişkinin tamamı üzerine yoğunlaşmaktadır.

4. UYGULAMA: KURUM İNCELEMELERİ

Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan bu bölümde daha önce teorik anlamda ele alınan kurum, kuruluş ve kurumsallaşma kavramlarını daha yakından incelemek, farklı kurumlarda çeviri süreçlerini görmek ve bu süreçte karşılaşılan zorluk ve kısıtları gözlemleyebilmek adına farklı kurumlarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler incelenecektir. Bu kapsamda, ulusal kurum türünde BBYEGM ve ABBÇEB, uluslararası kurum türünde WFP ve son olarak hükümet dışı örgüt türünde SGDD ile görüşülmüştür. Bu görüşmeler ABBÇEB, BBYEGM ve SGDD ile kurumların Ankara ofislerinde yüz yüze gerçekleştirilmiş, WFP ile SKYPE aracılığıyla yapılmıştır. ABBÇEB’de 3 çevirmen, 1 yönetici, BBYEGM’de 5 çevirmen, 1 yönetici, SGDD’de 1 çevirmen, 1 yönetici ve son olarak WFP’de 1 çevirmen olmak üzere toplamda 13 katılımcıya ulaşılmıştır. Etik kurallar gereğince katılımcıların isimleri kodlanarak verilmiştir. Buna göre çevirmenler Ç1, Ç2,...Ç10 şeklinde yöneticiler ise B1, B2,...B4 şeklinde kodlanmıştır. Yapılan görüşmeler katılımcılardan izin alınarak ses kayıt programı aracılığıyla telefona kaydedilmiş ve aynı zamanda not alma tekniği kullanılmıştır. Yaklaşık 6 saat süren ses kayıtları çözümlenerek yazıya aktarılmıştır. Bu çözümlemelerden toplam 57 sayfa veri elde edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış sorularla elde edilen verilerin çözümlenmesinde ise farklı yöntemlerden faydalanılmıştır. İlk olarak, kurumsal alanın betimlemesinin yapıldığı birinci bölümde alana dair genel bilgiler Bourdieu kavramları çerçevesinde karşılaştırmalı olarak verilecek ve araştırma nesnesinin inşası tamamlanacaktır. Kurumsal alanın çözümlemesinin yapıldığı ikinci bölümde, Bourdieu’nün belirlediği temalar çerçevesinde dört kurumun karşılaştırmalı bir analizi yapılacak ve sonuçlar çoğunlukla tablolar halinde sunulacaktır. Çeviri sürecinde karşılaşılan zorluklar ve kısıtların incelendiği üçüncü bölümde ise nitel veri analiz programı olan MAXQDA kullanılarak içerik analizi yapılacaktır. Analiz sürecinde önceden belirlenen temaların yanı sıra verilerin birkaç kez okunmasıyla yeni temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Verilerden elde edilen kodlar bu temalarla ilişkilendirilmiştir. Bu

temalar kapsamında ortaya çıkan zorluk ve kısıtlar betimsel analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

4.1. Nesnenin İnşası/Kurumsal Çeviri Alanının Betimlemesi

Nesnenin inşası aşamasında, inceleme yapılan kurumlar temel alınarak kurumsal alanın betimlemesi yapılacaktır. Bu ön betimlemeyle kurumsal alana dair genel bir çerçeve oluşturulacaktır. Aktarılacak bilgiler, görüşmeler esnasında katılımcılardan alınan yanıtlardan elde edilmiştir. Bu kapsamda, kurumlara dair bilgiler, kurumların temel sorumlulukları, çeviriye bakış açıları ayrıntılı olarak ele alınacak, ardından alandaki eyleyiciler, mevcut çıkarlar, sermaye türleri ve alanın kuralları belirlenecektir.

4.1.1. Kurumlara Dair Temel Bilgiler

Bu başlık altında görüşme yapılan kurumların çevirmen sayıları, çeviri yapılan diller, çeviri faaliyetlerinin türü, hedef kitleleri, bütçelerinin yeterli olup olmadığı ve bilgisayar destekli çeviriden faydalanıp faydalanmadıkları gibi temel unsurlar incelenmiştir. Ortaya çıkan tablo şu şekildedir:

Tablo 1: Kurumlara Dair Temel Bilgiler

	ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
Çevirmen Sayısı	13	16 ⁴	200	1
Çeviri Türü	Yazılı Çeviri,	Yazılı/Sözlü Çeviri,	Sözlü/Yazılı Çeviri,	Yazılı/Sözlü Çeviri,
Çeviri Yapılan Diller	İngilizce,	İngilizce, Arapça, İspanyolca, Rusça, Fransızca,	Arapça, Somalice, Fransızca, İngilizce, Peştuca, Özbekçe,	İngilizce, Arapça,
Hedef Kitle	Kamuoyu ve İlgili Kurumlar,	İç ve Dış Kamuoyu, İlgili Makamlar,	Sığınmacılar ve Mülteciler, İlgili Kurum ve Kuruluşlar,	İlgili Kurum ve Kuruluşlar,
Bütçe	Yeterli,	Yeterli,	Yetersiz,	Yeterli,

⁴ Burada belirtilen sayı yalnızca Tercüme Dairesi Başkanlığını kapsamaktadır. Tercüme Dairesi Başkanlığı, Tercüme Hizmetleri Birimi ve buna bağlı Bölgesel Araştırmalar Birimi olmak üzere iki ayrı birimden oluşmaktadır. Tercüme Hizmetleri Biriminde 12, Bölgesel Araştırmalar Biriminde ise 4 olmak üzere toplam 16 adet çevirmen vardır. Tercüme Hizmetleri Biriminde 3 İngilizceci, 2 Arapçacı, 2 Rusçacı, 5 Fransızcacı diğer birimde ise 1 İspanyolcacı, 1 Arapçacı, 1 Rusçacı ve 1 İngilizceci bulunmaktadır.

Bilgisayar Destekli Çeviri Araçları	Var,	Yok,	Yok,	Yok,
-------------------------------------	------	------	------	------

Tablo 1’de ilk göze çarpan SGDD’nin çevirmen istihdamının diğer kurumlara oranla oldukça fazla olmasıdır. Kurumda bulunan 1300 çalışanın 200’ünü çevirmenler oluşturmaktadır. Bu farklılık, son dönemde yaşanan siyasi gelişmelerin de etkisiyle, Türkiye’ye gelen sığınmacı ve mültecilerin sayılarının giderek artmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, Türkiye genelinde 60 ilde ofisi bulunan SGDD oldukça büyük bir kuruluş olduğu için çevirmen sayısının fazla olması sıra dışı bir durum değildir. Kurumun yakın dönem hedefleri arasında bu sayının daha da artırılması yer almaktadır. Bir yardım kuruluşu olan SGDD’nin bu sayıyı artırması ancak yeterli bütçe sağlandığı takdirde mümkün olabilecektir. Bir katılımcı (B2) bunu şu sözlerle dile getirmiştir: “Yaklaşık 200 kişilik bir tercüman ekibimiz bulunmaktadır. Bahsedilen bu sayının tümü Ankara’da değildir. Burada yaklaşık 80 kişilik bir ekiple çalışmaktayız. Yeni projelerimizle birlikte bu sayının 300’e ulaşabileceğini düşünüyoruz”.

BBYEGM 16 çevirmenle ikinci sırada yer almaktadır. Aslında kurumdaki çevirmen istihdamı bu sayıdan çok daha fazladır. Çünkü BBYEGM Tercüme Dairesi Başkanlığı ve Haber Dairesi Başkanlığı olmak üzere iki farklı daireden oluşmaktadır. Tercüme Dairesi Başkanlığı da Tercüme Hizmetleri Birimi ve Bölgesel Araştırmalar Birimi olmak üzere kendisine bağlı iki ayrı birimi içermektedir (bkz. dipnot 4). Katılımcılar bu durumu şöyle ifade etmiştir: “Tercüme Dairesi Başkanlığında toplam 16 tane çevirmen bulunmaktadır. Kimisi yazılı kimisi sözlü çeviri yapmaktadır” (B3). “Haber Dairesinde, ortalama 50-60 kişilik, görsel medyada ise 5 kişilik toplamda yaklaşık 65 kişilik bir çevirmen grubu bulunmaktadır” (Ç9). Kısaca, BBYEGM’de iki ayrı daire toplandığında yaklaşık 81 kişilik bir çevirmen kadrosu bulunmaktadır. Ancak, tez çalışması kapsamında Tercüme Dairesinden yalnızca 1 çevirmenle görüşme yapıldığı için verilen bilgiler Haber Dairesi temelinde değerlendirilmelidir.

ABBÇEB’de çeviri faaliyeti yalnızca 13 çevirmenle sürdürülmektedir. Kurumda çevirmenler hem çeviri işini yapmakta hem de terminoloji çalışmalarını yürütmektedir. Kurumda yapılan işin hacmine oranla çevirmen sayısının yetersiz olduğu söylenebilir. WFP’de ise yalnızca 1 çevirmen bulunmaktadır. Bunun nedeni,

uluslararası bir kuruluş olan WFP’de kurum içi yazışmalarda İngilizcenin tercih edilmesi ve çeviri faaliyetinin kurum içinden ziyade diğer kurum ve kuruluşlara yönelik yapılmasıdır. Bu bakımdan, hem çeviri faaliyeti hem de çevirmen sayısının hacmi azdır. Katılımcının (Ç10) konuya yönelik açıklaması şu şekildedir:

“Benim alınmam yalnızca ihtiyaçla ilgilidir. Örneğin benim kurumum demiştir ki biz kamu kurumlarıyla ve yerel STK’larla sürekli yazışıyoruz, toplantı yapıyoruz. Toplantı yaptığımızda ve yazıştığımızda her şeyi İngilizce yapamıyoruz ve bunun için bize bir tercüman lazım”.

Kurumlarda sürdürülen çeviri faaliyetinin türüne baktığımızda, ABBÇEB’de yalnızca yazılı çevirinin diğer kurumlarda ise yoğunluğu değişmekle birlikte hem yazılı hem de sözlü çevirinin yapıldığını görmekteyiz. Bu kurumlardan BBYEGM’de ve WFP’de çoğunlukla yazılı çeviri SGDD’de ise sözlü çeviri yapılmaktadır. Bu kurumda yazılı çeviri faaliyeti oldukça azdır. Yalnızca danışmanlık esnasında faydalı olabilecek bazı kitapların ve broşürlerin çevirisiyle sınırlıdır. Katılımcı (B2) bu durumu şöyle izah etmiştir: “Kurumda yazılı çeviri bağlamında “kurum tercümanları tarafından *Mülteciyle Çalışmak* isimli kitap ve yine koruma birimi tarafından kullanılacak *Compendium* isimli kitap Arapça, İngilizce ve Farsçaya çevrilmiştir”.

Çeviri yapılan diller konusunda da kurumlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, ABBÇEB’de yalnızca İngilizce tercih edilmektedir. Bununla birlikte, çevirmenler genellikle ikinci bir dil de konuşabilmektedir. Katılımcı (B1) bunu şu şekilde ifade etmiştir: “Aralarında İngilizce/Fransızca gibi çift dilli olanlar mevcuttur. Çevirmenlerimizin çoğu ikinci bir dil bilmektedir. Ancak, etkin kullanılmamaktadır”. WFP’de ise İngilizce ve Arapça çeviri yapılmaktadır. Katılımcının (Ç10) açıklaması şu şekildedir:

“Ben İngilizce Türkçe çalışıyorum ve bildiğim kadarıyla benim çevirdiğim belgeler başka herhangi bir dile de çevrilmiyor. Genellikle İngilizce olarak hazırlanıyor ve daha sonra benim tarafımdan Türkçeye çevriliyor ve dağıtılıyor. Kurum içerisinde İngilizce haricinde yoğun olarak Arapça var ancak kurum içerisinde tek tercüman olarak alınan kişi benim”.

Bununla birlikte, BBYEGM’de birden fazla dilde çeviri yapılmaktadır. Katılımcı (B3) hâkim dilleri şu sözlerle aktarmıştır:

“Benim görev yaptığım dairede, yani Tercüme Dairesi Başkanlığında çeviri eylemi altı dilde sürdürülmektedir. Haber Dairesi Başkanlığımızda daha fazla dilde çeviri yapılıyor. Onlar uluslararası basında çıkan Türkiye ile ilgili haberleri Türkçeye çeviriyorlar. Benim dairemde İngilizce, Fransızca, Almanca, Arapça, Rusça ve İspanyolca dillerinde çeviri yapılmaktadır. Bu dillerin sayısını arttırmak istiyoruz. Bununla ilgili çalışmalarımız devam etmektedir”.

Aynı çok dilli yapı SGDD kurumunda da görülmektedir. Çeviri hizmeti verilen diller katılımcı (B2) tarafından şöyle sıralamıştır:

“Çoğunlukla sığınmacılar Suriye, İran ve Afganistan geldiği için tercümanlarımızın ana dili de çoğunlukla Arapçadır. Ancak Somalice, Fransızca, İngilizce ve gerekli görüldüğü takdirde Afganistan’ın yerel dillerinden Peştuca ve Özbekçede de destek verilmektedir. Tüm bu dillerde çeviri yapabilecek çevirmenlerimiz mevcuttur”.

Kurumları hedef kitleleri bakımından incelediğimizde, çevirilerin çoğunlukla kamuoyuna ve ilgili kurum ve kuruluşlara yönelik yapıldığını görmekteyiz. Hedef kitleyi ise çoğu zaman çeviri faaliyetinin amacı belirlemektedir. Tablo 1’de görüldüğü üzere, ABBÇEB’nin hedef kitlesi kamuoyu ve ilgili kurumlardır. BBYEGM’de durum biraz daha farklıdır. BBYEGM’nin hedef kitlesini iç ve dış kamuoyu ve ilgili makamlar oluşturmaktadır. SGDD ise doğrudan sığınmacılar ve mültecilerle çalıştığı için hedef kitlesi öncelikle bu hassas grup ve onların sorunlarını çözmeye yönelik ortak projelerin yürütüldüğü kurum ve kuruluşlardır. Tıpkı SGDD gibi WFP’nin de hedef kitlesi gıda yardımı sağlamak amacıyla ortak proje yürütülen kurum ve kuruluşlardır. Bir katılımcı (Ç10) bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Bunun dışında raporlar tam emin olmamakla birlikte mesela bizim kurum olarak yaptığımız projenin, programın öbür ortaklarına, öbür paydaşlarına gönderiliyor. Yani hedef kitle olarak öbür paydaşları sıralayabilirim. Bu paydaşlarda aralarında hem devlet kurumları var hem de sivil toplum kuruluşları var”.

Dört kurumun da hedef kitlelerini inceledikten sonra çeviriye ayırdıkları bütçenin yeterli olup olmadığı sorusuna gelelim. Yapılan görüşmelerde SGDD dışında tüm kurumların yeterli bütçeye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bütçe sıkıntısı çeken tek kurum hükümet dışı kuruluş türünde olan SGDD’dir. Bu durumu katılımcı (B2) “proje temelli çalıştığımız için bütçe sıkıntıları çekmekteyiz” cümlesiyle ifade etmiştir. Sonuçta ne kadar fazla çevirmen olursa o kadar çok insana ulaşılacağı için bütçe aslında her daim yetersiz kalmaktadır. Diğer taraftan, bütçe sorununun yaşanmadığı belirtilen BBYEGM’de ise katılımcı (B3) şu ifadeleri kullanmıştır: “Dışarıdan çok fazla çeviri hizmeti almadığımız için kurumun çeviriye ayırdığı bütçe yeterlidir. Çeviri için küçük bir meblağ ayırıyoruz, ancak bizim için yeterli olduğunu düşünüyorum.” WFP’de ise katılımcı (Ç10) bütçe sorununun olmadığını şu sözlerle dile getirmiştir:

“Ne kadar bütçe ayırdıklarını bilmiyorum ama dışarıya yüklü tercüme veriliyor. Bunu kuruş sayarak yapmadıklarını da biliyorum. Toplantı uzun sürecekse ikinci tercümanı mutlaka alıyorlar. Bir tercüme bütçesi var. Bunu savurgan olmamakla birlikte rahat kullandıklarını biliyorum.”

Son olarak, kurumların bilgisayar destekli çeviri araçları kullanıp kullanmadıkları sorusuna ABBÇEB hariç tüm kurumlardan olumsuz yanıt alınmıştır. Hatta görüşmeler esnasında yalnızca ABBÇEB’nin bilgisayar destekli çeviri araçları kullandığı ortaya çıkmıştır. Bu kurumdaki tüm katılımcılar sıklıkla bilgisayar

destekli çeviri araçları kullanmanın önemine değinmiştir. Bir katılımcının (B1) açıklaması şu yöndedir:

“Bilgisayar destekli aracı olmaksızın 200.000 sayfalık bir mevzuatın çevirisini sadece insan gücüyle yapılabilme olasılığı yoktur. Çünkü çeviri belleği son derece önemlidir. Tutarlılık için çok sağlam bir çeviri belleği oluşturmamız lazım”.

Anlaşılabacağı üzere, kurumda çeviri araçları çok etkin bir biçimde kullanılmaktadır. Bu konuda hem çevirmenler hem de yönetim oldukça hassastır. WFP’de ise aynı soruya kısmen olumlu bir cevap alınmıştır. Katılımcı (Ç10) bu konuyu yaşamış olduğu bir örnekle açıklamıştır:

“O çok bildiğimiz araçların lisansı alınmış değil. Eğer merkezde o lisans varsa ben de kullanmak istiyorum diye bir yazı yazdım ve oradan cevap geldi. Biz şu programı kullanıyoruz; ancak senin bundan istifade etmeni sağlayamayız. Yine de açık kaynak kullandığımız bir veri tabanımız var. Sen bize yaptığın çevirileri İngilizce Türkçe olarak gönderirsen biz eşleyip veri tabanına atarız. Sen de bu sisteme girip bu sistemden faydalanabilirsin dediler. Yararlandığımı, kullandığımı ama çok kısıtlı bir biçimde olduğunu söyleyebilirim”.

Diğer taraftan, BBYEGM’de bu tür araçlar hiç kullanılmamaktadır. Çeviri faaliyeti hiçbir yardım almadan geleneksel yöntemlerle sürdürülmektedir. Katılımcının (B3) bu konudaki açıklaması şu şekildedir: “Çevirmenlerimiz iyi eğitilmiş ve alanlarında yetkin çalışanlardır. Dolayısıyla hiçbir yerden çok büyük destek almıyorlar. Kurum içinde kullandığımız bilgisayar destekli bir çeviri aracı bulunmamaktadır.” Bununla birlikte, kurum çalışanlarının çeviri araçları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı da görülmüştür. Örneğin, bir katılımcıdan (Ç9) şöyle bir yanıt alınmıştır: “Bilgisayar destekli çeviriye güvenmiyoruz. *Google translate* güvenilir çeviri yapmıyor”. Görüldüğü üzere, çeviri aracı denildiğinde katılımcı yalnızca *google translate* gibi programları düşünmektedir. Dolayısıyla, kurumda çeviri araçları hem kullanılmamakta hem de çevirmenler tarafından yeterince tanınmamaktadır. Son olarak, sözlü çeviri türünün hâkim olduğu SGDD’de ise teknik olarak bu tür araçların kullanımı mümkün olmadığı için yazılı çeviri için bu tür araçlardan faydalanıp faydalanmadıkları sorusu yöneltilmiş ve katılımcıdan (B2) olumsuz yanıt alınmıştır.

4.1.2. Kurumların Temel Sorumlulukları

Görüşmelerden elde edilen bilgiler doğrultusunda dört ayrı kurumun çeviriye dair temel sorumlulukları belirlenmiştir. Ortaya çıkan tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 2: Kurumların Temel Sorumlulukları

ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
• AB mevzuatı çeviri çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak, • AB müktesebatının çevirisini yapmak ve kontrol etmek, • Terminoloji çalışmalarını yürütmek, • Bakanın konuşma notlarını, birtakım makaleleri, raporları, zirve açıklamalarını ve AB müzakere sürecinin çalışma notlarını çevirmek, • Bakan tarafından verilen diğer işleri yapmak, • Aciliyet gerektiren müktesebatın çevirisini yapmak, • Kamuoyu ilerleme raporunu çevirmek, • Hizmet alımı sonrası çevirinin kontrolünü sağlamak,	• Uluslararası basında Türkiye hakkında çıkan haberleri çevirmek, • Cumhurbaşkanı veya Başbakanın açıklamalarını çevirmek, • Düşünce kuruluşlarının veya hükümet dışı örgütlerin ülkemizle ilgili hazırladığı raporları çevirmek, • Uluslararası basında ülkemizin olumlu algısına yönelik çıkan haberleri sosyal medya hesaplarında paylaşmak, • Ülkemizi doğru tanıtmak, anlatmak ve algı çalışmalarına karşı koymak, • Resmi açıklamaların aynı gün çevirisini yapıp paylaşmak,	• Sığınmacı ve mültecileri sisteme kaydetmek, • Sığınmacı ve mültecilere sağlık, psiko-sosyal ve hukuki danışmanlık sağlamak, • Sözlü çevirinin dışında az da olsa broşür ve kitap çevirisi yapmak,	• Bilgi verici nitelikte rutin raporları çevirmek, • Ülke bilgi dokümanlarını çevirmek, • Paydaş kamu kurum ve kuruluşları ve hükümet dışı kuruluşlar ile resmi yazışmalar yapmak, • Toplantı tutanakları çevirmek, • Hizmet alımı sonrası çevirinin kontrolünü sağlamak,

Tablo 2’de verilen bilgiler doğrultusunda, ABBÇEB, BBYEGM ve WFP’nin bazı açılardan benzer sorumluluklara sahip olduğu SGDD’nin ise tamamen farklı bir kategoride yer aldığı görülmektedir. Üç kurumda ortak olduğu gözlenen sorumluluklar kurumsal çeviri örneklerini de kapsayan toplantı tutanakları ve çeşitli raporlardan oluşan belgelerin yanı sıra resmi açıklamaların çevirisidir. Kurumları tek tek incelediğimizde ise ilk olarak ABBÇEB’nin temel sorumluluğunun AB mevzuatı

çeviri çalışmalarının koordinasyonunu ve bu çalışmaların sağlıklı bir biçimde sürdürülmesini sağlamak olduğunu görürüz. Bir katılımcı (B1) bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Temelde burada yapılan iş AB müktesebatının çevirisini yapmaktır. Bu Çeviri Eşgüdüm Başkanlığının temel görevidir. Kanuni görevimiz ise AB müktesebatının çevirisini yapmak, kontrol etmek, terminoloji çalışmalarını yürütmek ve Bakan tarafından verilen diğer işleri yapmaktır”.

Burada adı geçen AB müktesebatının içeriği kurumun resmi internet sitesinde şu şekilde açıklanmaktadır:

“AB müktesebatı sürekli olarak gelişmekte olup, başta Kurucu Antlaşmaları ve bu antlaşmalar uyarınca kabul edilen ikincil mevzuatı ve Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) kararlarını içermektedir. Diğer yandan, kurumlar arası anlaşmalar, ilke kararları, bildirimler, tavsiyeler, yönlendirici ilkeler gibi AB çerçevesinde kabul edilen ve hukuki bağlayıcılığı olan veya olmayan dokümanlar müktesebat kapsamına girmektedir. Ayrıca, AB tarafından veya AB ve üye devletler tarafından birlikte akdedilen uluslararası anlaşmalar ve üye devletlerin Birlik faaliyetlerine ilişkin olarak aralarında akdettikleri uluslararası anlaşmalar da bu kapsamda yer almaktadır”. (ABBÇEB, [21.10.2018])

Birim bu bağlamda pek çok sorumluluğu sistemli bir biçimde yerine getirmektedir. Müktesebat çevirisinin yanı sıra terminoloji çalışmaları yapmak kurumun kanuni olarak belirlenmiş bir diğer görevidir. Bunun dışında, bağlı bulundukları bakan tarafından verilen işleri yerine getirmek ve konuşmalarını çevirmek de kurumun temel sorumlulukları arasındadır.

BBYEGM’nin temel sorumluluğu ise yurt içinde ve yurt dışında Türkiye’nin olumlu algısını güçlendirmektir. Resmi internet sitesinden alınan bilgiye göre bu kurumda “ulusal ve uluslararası medya takip edilerek iç ve dış kamuoyu ve ilgili makamlar zamanında ve doğru bilgilerle aydınlatılmakta, hükümet faaliyetleri ve yapılan hizmetler iç ve dış kamuoyuna etkin bir biçimde anlatılmaktadır” (BBYEGM, [21.10.2018]). Kurumda sürdürülen çeviri faaliyeti tamamen bu amaca hizmet etmektedir. Bir katılımcı (B3) bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Burada uluslararası basında Türkiye ile ilgili çıkan haberlerin, hükümet görevlilerinin, Cumhurbaşkanı veya Başbakanın açıklamalarına ilişkin yapılan haberlerin, düşünce kuruluşlarının ve hükümet dışı örgütlerin Türkiye’de olup bitenlere ilişkin hazırlamış oldukları raporların çevirisi yapılmaktadır. Bunun dışında, uluslararası basında Türkiye’nin olumlu algısına yönelik yapılan haberler de Başbakanlığın sosyal medya hesaplarında ve kurumun web sitesinde Türk vatandaşlarıyla paylaşılacak üzere çevrilmektedir. Bazen de Türkiye’nin algısını uluslararası kamuoyunda olumlu yönde güçlendirecek gelişmeleri çeviriyoruz ve web sitemiz ve sosyal medya hesaplarımızdan paylaşıyoruz”.

Kurulma amacı acil gıda yardımına ihtiyaç duyan ülkelere yardım etmek olan WFP’de ise genellikle bilgi verici nitelikte rutin raporların ve bilgi dokümanlarının çevrildiği görülmektedir. Bununla birlikte, paydaş kurum, kuruluş ve hükümet dışı örgütlerle yazışmalar yapmak, toplantı tutanaklarını çevirmek ve hizmet alımı

yoluyla yapılan çevirinin kontrolünü sağlamak kurumun temel sorumlulukları arasındadır. Bir katılımcının (Ç10) konuya dair açıklaması şu şekildedir:

“Bizim kurumumuzda genellikle çevrilen belgeler rutin raporlar oluyor. Bunlar bilgi verici nitelikte raporlar oluyor. Yapılan bir çalışmanın son raporu, performans raporu oluyor. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarını, yapılan bir anketin sonuçlarını açıklayan, oradan belli bulgular çıkaran, belli yargılara varan raporlar oluyor. Kimisi rutin oluyor, kimisi bir seferlik yapılmış, çıkartılmış, yazılmış bir rapor oluyor.”

Son olarak, bu üç kurumdan farklı bir alanda çeviri faaliyeti gerçekleştiren SGDD’nin temel sorumluluğu sığınmacı ve mültecilerin sorunlarına hızlı ve etkili çözümler bulunmasına yardımcı olmaktır. Kurumun resmi internet sitesinden alınan bilgiye göre bu kurumun sığınmacı ve mültecileri sisteme kaydetmek, sağlık, psiko-sosyal ve hukuki danışmanlık sağlamak, koruma ve temel hak ve hizmetlere erişimlerini imkânlı kılmak gibi amaçları vardır. Bunun yanı sıra, kurum, kanun yapma usullerine katkıda bulunmakta ve hükümet dışı kuruluş ve kamu kurumlarını istatistiksel veri, ihtiyaç analizi ve göç eğilimi konusunda bilgilendirmektedir (SGDD, [21.10.2018]). Kısaca özetlersek, ABBÇEB temelde AB müktesebatı çevirisinin koordinasyonunu yürütürken, BBYEGM Türkiye’nin ulusal ve uluslararası basındaki olumlu algısını güçlendirmeye yönelik çeviriler yapmaktadır. WFP acil yardıma ihtiyaç duyan ülkelere yiyecek yardımı yaparak bunlara ait raporları kamuoyuna ve ilgili paydaşlara sunmakta, SGDD ise sığınmacı ve mültecilerin sorunlarını çeviri yoluyla çözmeye çalışmaktadır.

4.1.3. Kurumların Çeviriye Bakış Açısı

Kurumların çeviriye bakış açısı hem katılımcıların sorulara verdiği yanıtlardan hem de görüşme boyunca ortaya koydukları tutum, tavır ve davranışlarından yola çıkılarak yorumlanmıştır. Bu gözlem sonucunda kurumların çeviriye olan yaklaşımlarının farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Örneğin, ABBÇEB’de gerçekleştirilen görüşmede, birimin çeviri eylemini oldukça ciddiye aldığı ve titiz bir çalışma yürüttüğü açıktır. Yönetim çevirmenlerin gereksinimlerine, gelişimlerine ve çeviri eyleminin sorunsuz bir şekilde sürdürülmesine azami önem vermektedir. Fiziki şartlardan başlayarak çevirmenlerin tüm ihtiyaçları ciddiye alınmaktadır. Bu durumun farkındalığıyla çevirmenler de diğer kurumlarda benzer bir ortamın sağlanması gerektiğinin altını çizmişlerdir (Ç2, Ç3). Bunun yanı sıra, kurum çeviriye önem verdiği için bu konuyla ilgili yapılan akademik çalışmalara da önem vermekte

ve araştırmacılara tüm imkânları sunmaktadır. Katılımcı (B1) bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Kurumlar konusunda çalışma yapan akademisyenlere özellikle yardımcı oluyorum. Çünkü AB üyelik süreci kapsamında bu konunun oldukça önemli olduğunu düşünüyorum. Türkçe belki de Türkiye üye olmadan önce Avrupa’nın resmi dili haline gelebilir. Dolayısıyla, bu konuda yapılan çalışmalar önem arz etmektedir. Örneğin Kıbrıs sorunu çözümlendiğinde adanın tamamen bir AB ülkesi olması ve Türkçenin de Türkiye AB üyesi olmadan resmi dil haline gelmesi olasılıklar dâhilindedir”.

Çevirmen hakları konusunda da oldukça duyarlı davranan katılımcı (B1) “bu tür akademik çalışmaların AB üyeliği tamamlandığında değer kazanacağını ve çevirinin bilimsel platformda tartışılmadıkça meslekleşme ve özlük hakları gibi sorunların çözüme kavuşturulamayacağını düşünüyorum” ifadesiyle hassasiyetini ortaya koymuştur. AB üyeliği sürecinde çevirinin önemi çevirmenler tarafından da sıklıkla dile getirilmiştir (Ç1, Ç2, Ç3). Kurumda sürdürülen sistemli çeviri faaliyeti çeviriye bakış açısının bir diğer göstergesidir. Çeviri tüm aşamalarıyla planlanmış bir sürecin ürünüdür. Bununla birlikte, birim içerisinde terminoloji çalışmaları yürüten bir alt birim de bulunmaktadır. Katılımcının (Ç3) “makbul olan, terminoloji çalışması yaptıktan sonra çeviri yapmaktır” ifadesi, yapılan işin ne kadar ciddiye alındığını göstermektedir. Tüm bu açıklamalardan anlaşılabileceği üzere, kurum çeviriye, çevirmene ve bu konuda sürdürülen akademik çalışmalara özen göstermekte, çevirinin zorlu sürecini kabul etmektedir.

SGDD’de kurumun varlığı ve işleyişi çeviri üzerinden sürdürülmektedir. Kurumun hayatta kalmasını sağlayan temel eylem çeviridir. Dolayısıyla, kurumda çeviriye farklı gözlemlerle bakılmaktadır. Öyle ki “çeviri yalnızca kelimelerin, cümlelerin çevirisinden ziyade tüm duyguların dâhil olacağı bir eylem” olarak tarif edilmektedir (B2). Çevirmen duygular dâhil her şeyi çevirmekle yükümlüdür. Bu nedenle, kurum açısından çevirmen ve çeviri eylemi oldukça önemlidir.

WFP ise uluslararası bir kuruluş olması bakımından çeviriye diğer kurumlara nazaran farklı bir biçimde kullanılmaktadır. Kurum çalışanları farklı ülkelerde bulunan ofislerle İngilizce üzerinden iletişime geçtiği için çevirmen olsun olmasın dil bilmek kurum çalışanları için bir zorunluluktur. Çeviri eylemi ise kurumun bulunduğu ülkede bilgi verme amaçlı yaptığı çevirilerle kendini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, uluslararası kurum tıpkı diğerleri gibi çeviriye ihtiyaç duymaktadır. WFP ile yapılan görüşmede katılımcının sıklıkla altını çizdiği nokta çevirmene duyulan saygıdır. Katılımcı (Ç10) “bu kurumda yaptığım işe saygı olduğunu görüyorum ve

hissediyorum. Bu da sağlıklı bir ortam olduğunu gösteriyor. İnsanlar çevirinin zaman aldığını, çok büyük gayret göstermek gerektiğini anlıyorlar” ifadesiyle kurumun çeviriye ve çevirmene bakış açısının oldukça olumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Son olarak, BBYEGM’de yapılan görüşmede önceki üç kurumdan farklı bir tablo ortaya çıkmıştır. Başbakanlığa bağlı olan kurum dönemin siyasi koşullarının getirdiği olağanüstü şartlardan oldukça etkilenmiş, çalışma şartları ve yapılan çeviriler bir noktada çevirmenleri tatmin etmemeye başlamıştır. Görüşme yapılan katılımcıların verdiği yanıtlar, ortaya koydukları tutum, tavır ve davranışlar çalışma ortamlarında ne kadar huzursuz olduklarını ve geleceği görememenin kaygısıyla mutsuz olduklarını gözler önüne sermiştir. Örneğin, katılımcılardan birinin kullandığı bir ifade şu şekildedir: “Şu anda bir belirsizlik içerisindeyiz. Seçimlerle birlikte Başbakanlık olmayacağı için Cumhurbaşkanlığına bağlanabiliriz veya bakanlıklar birleştiği için başka bir bakanlığa bağlanabiliriz. Bunun dışında belli bir yaştan üstündekileri havuza atabilirler” (Ç6). Görüldüğü üzere, belirsizlikle boğuşan bir kurumda çeviri kendine bir yer edinmeye çalışmaktadır.

4.1.4. Alandaki Eyleyiciler, Sermaye Türleri ve Çıkarlar

Kurumsal çeviri sürecinde yer alan eyleyiciler temelde çevirmenler, birim amirleri ve birim yöneticilerinden oluşmaktadır. Çevirmenler çeviri işiyle meşgulken, birim amirleri metinlerin çevirmenlere eşit bir biçimde dağıtımından ve iş yükü takibinden, yöneticiler ise metinlerin alımı ve ilgili yerlere veya makamlara gönderiminden sorumludur. Bu bakımdan, eyleyiciler arasında bir iş dağılımı söz konusudur. Bunun yanı sıra, kurumlarda üst makamlarda bulunan ve aldıkları kararlarla kurumun işleyişi üzerine etki eden eyleyiciler de bulunmaktadır. Bu eyleyiciler genellikle kurumun bağlı olduğu bakanlıktaki bakan veya bakan yardımcısı gibi önemli kişilerdir. Kurumsal alanda bulunan tüm eyleyiciler etkin ve hareketlidir. Diğer taraftan, Bourdieu’nün de belirttiği gibi alan bireylerden yola çıkılarak kurulabilse de alanların gerçek nesnesi birey değil alanın kendisidir. Bu durum bireylerin var olmadıkları anlamına gelmediği gibi bilim onları birey, aktör, özne yerine toplumda etki yaratacak niteliklere sahip eyleyiciler olarak kurmaktadır (Bourdieu, Wacquant, 2014, 93). Diğer bir ifadeyle, eyleyicilerin alandaki davranış biçimlerini incelemek için alanı incelemek gerekmektedir. Çünkü alan eyleyicilere alanda etkin olmalarını sağlayacak belli özellikleri zorunlu kılmaktadır. Bu durum “alanın dayattığı bir giriş

hakkı olmasıyla, belli eyleyicileri değil de diğerlerini seçerek katılma hakkı tanınmasıyla açıklanır... Böylelikle eyleyiciler daha ziyade sermaye taşıyıcılarıdır” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 93). Bu bağlamda, eyleyicilere ait bilgiye erişmenin yolu alanın kendisini incelemekten ve dayattığı bu sermaye biçimlerini açığa çıkarmaktan geçer. Mevcut sermayeleri alanın gerektirdikleriyle uyumlu olan eyleyiciler hem alana girmeye hak kazanır hem de birtakım çıkarlar elde ederler. Bourdieu’ye göre “çıkarcı, eş zamanlı olarak hem bir alanın işleyişinin şartıdır (kişileri peşinde koşan, yarıştıran, birbirleriyle rekabet ve mücadele içerisine sokan şey olarak) hem de alanın işleyişinin bir ürünüdür” (Bourdieu, 2016b, 162). Diğer bir ifadeyle, alanın varlığı eyleyicilerin çıkarlarıyla ve bu çıkarları elde etmek için geliştirdikleri stratejilerle doğru orantılıdır. Eyleyiciler alandan elde edebilecekleri hususi çıkarlar peşinde koşarken stratejiler geliştirmekte ve mücadeleye girişmektedir. Ancak, Bourdieu eyleyicilerin çoğu zaman bu durumun farkında olmadığını ve eylemlerin meşruiyet kazanması bakımından da ne kadar az farkına varılırsa o kadar iyi olduğunu belirtir (Swartz, 2011, 104). Bu bağlamda, alan içerisinde örtük çıkar biçimleri ve bunun farkında olmadan onları meşrulaştıran eyleyiciler bulunmaktadır. Bu sayede alanın yeniden üretilmesi de mümkün olmaktadır. Kısaca, her alanın kendine has sermaye ve çıkar türleri bulunmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda kurumsal alanın gerektirdiği sermaye türleri ve eyleyicilerin elde ettiği çıkarlar aşağıdaki tablo aracılığıyla gösterilmiştir:

Tablo 3: Kurumsal Alanın Gerektirdiği Sermaye Türleri ve Elde Edilen Çıkarlar

	ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
Gerekli Sermaye Türleri	Kültürel Sermaye, Dil Sermayesi, Teknolojik Sermaye,	Kültürel Sermaye, Dil Sermayesi, Sosyal Sermaye, Kurumsal Sermaye,	Kültürel Sermaye, Dil Sermayesi, İletişim ve Beden Dili Sermayesi, Psikolojik Sermaye,	Kültürel Sermaye, Dil Sermayesi,
Elde Edilen Çıkarlar	Ekonomik Çıkar, Kurumsal Çıkar, Kişisel Doyum, Simgesel Çıkar,	Ekonomik Çıkar, Kurumsal Çıkar, Kişisel Doyum,	Ekonomik Çıkar, Kurumsal Çıkar, Kişisel Doyum, Kişisel Çıkar,	Ekonomik Çıkar, Kurumsal Çıkar, Kişisel Doyum,

Tablo 3’te görüldüğü üzere, kurumlarda ortak ve farklı sermaye türlerine rastlanmıştır. Eyleyicilerin eğitimleri bakımından sahip olması gereken nitelikler dört

kurumda da ayrıntılarıyla betimlendiği için kültürel sermaye; dil bilmeden çeviri yapılamayacağı için de dil sermayesi ortak sermaye türleri olarak karşımıza çıkmıştır. Bu bağlamda, alana giriş hakkı temelde kültürel sermaye ve dil sermayesiyle elde edilmektedir. Alana girmek için gerekli eğitim türü ise kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Bazı kurumlarda çevirmenliğe dair belli bir eğitimden geçmemiş kişilerin alana giremeyeceği belirtilirken bazılarında tamamen farklı şartlar gözetildiği ortaya çıkmıştır. Katılımcılar tarafından verilen örneklerden birkaçı şöyledir: “Kadrolu mütercimlerimizin çoğu mütercim-tercümanlık mezunuyken birkaçı öğretmenlik ve dilbilim mezunudur” (B1, ABBÇEB). “Çevirmenlerimiz genellikle mütercim/tercümanlık mezunudur” (B3, BBYEGM). “Tercüman alımı yapılırken ilk olarak İngilizceden Türkçeye ve Türkçeden İngilizceye yazılı çeviri sınavı yapıldı. Ardından başarılı bulunan adaylar mülakata çağrıldı” (Ç10, WFP). “Buraya kabul edilirken hukuk, sağlık gibi pek çok alanla ilgili soru soruldu. Dolayısıyla adayları hem dil anlamında hem de alan bilgisi anlamında iyi değerlendirmeye çalışıyorlar” (Ç4, SDGG). Örneklerden de anlaşılacağı üzere, ABBÇEB, BBYEGM ve WFP’de çevirmenlik konusunda eğitim almış kişiler tercih edilmektedir. SGDD’de ise farklı bir durum söz konusudur. Kurumda üniversite mezunu kişiler tercih edilse de çeviri bölümlerinden mezun olma şartı aranmamaktadır. Bir katılımcı dil uzmanlığına yönelik şöyle bir açıklamada bulunmuştur:

“Burada çalışan tercümanlarımızın neredeyse tümü tercümanlık dışındaki bölümlerde eğitim görmüştür. Hepsi farklı mesleklerden yabancı kökenli ve eğitimi Türkiye’de tamamlamış, dolayısıyla çok iyi Türkçe bilen kişilerdir. Aralarında doktorasını tamamlamış bir veteriner, bilgisayar mühendisi, elektrik elektronik mühendisi olanlar var” (B2, SGDD).

Bu ifadeden yola çıkarak, alana girecek çevirmenlerin mülteci ve sığınmacılarla iletişim kurarken kullandıkları dilin kendi ana dilleri olmasının kurum için çok daha önemli olduğunu söyleyebiliriz. Hangi alanda eğitim gördüklerinden ziyade dil becerileri öncelikli sıradadır. Bu şart ancak yabancı kökenli ve aynı zamanda ileri seviyede Türkçe ve İngilizce bilen çevirmenlerle karşılanmaktadır.

Ortak sermayelerin dışında alana giriş hakkı veren ve kurumdan kuruma farklılık gösteren sermaye türleri de bulunmaktadır. İlk göze çarpan örnek, ABBÇEB’de olmazsa olmaz diye nitelenen teknolojik sermayedir. Kuruma girmek ve uzun süre burada kalabilmek için teknolojik sermaye temel şartlardan biridir. Kurumda çeviriye yardımcı araçlar yoğun olarak kullanıldığı için katılımcılar bunun önemini özellikle ifade etmiştir. Bir katılımcının konuya yönelik açıklaması şu şekildedir:

“Böyle bir çağda mütercimlik mezunu olup bilgisayar destekli çeviri araçlarını kullanamayan mütercimler alanda çok kısıtlı kapsamı olan işler yapabilir. Teknoloji dil bilme alanında çok önemli bir araçtır. Hatta araçtan da ziyade çeviribilimin çok içerisinde yer almaktadır”. (B1)

Kurumda genellikle hacimli, süreli ve aynı tip çeviriler yapıldığı için bilgisayar destekli çeviri araçlarını kullanmak kaçınılmaz olmuş ve azami önemdeki metinlerin çevirisinin tutarlılığı için de şart koşulmuştur. Dolayısıyla, diğer kurumlarda böyle bir ihtiyaç olmasa da ABBÇEB’de eyleyicilerin teknolojik sermayeye sahip olması aranan özelliklerden biridir.

BBYEGM’de ortaya çıkan farklı bir sermaye türü ise sosyal sermayedir. Bazı katılımcılar alan içerisinde ilerleyebilmek için “ilişki ağları biçimindeki sosyal sermayenin” gerekliliğine işaret etmiştir (Swartz, 2011, 109). Katılımcıların görüşleri şöyledir: “...Ayrıca rekabet ederek değil Türkiye’de daha çok siyasi bağlantılarla bir yerlere gelindiğini hepimiz biliyoruz” (Ç6).

“Buraya başlamadan önce zaten beş saatlik vardiyada çalışırım umuduyla başvurmuştum. Hem burada çalışmaya başladım hem de eskiye oranla maaş kaybına da uğradım. Sonunda bu tür işlerin bağlantılarla başarıldığını anladım. Şimdi de 35 yaşımı geçtiğim için yaşa takıldım”. (Ç7)

Görüldüğü üzere, katılımcılar kurumda istediği yere gelememelerinin nedenini sosyal sermayelerinin eksikliğine bağlamıştır. Bununla birlikte, bir başka katılımcı sosyal sermayeden kurum içi bir sorun olarak bahsetmiştir: “Zamanında ahbap ilişkileriyle alınmış hem Türkçesi bozuk hem Arapçası bozuk Türkmen çevirmen var ve bu tür çevirmenler kadro aldığı için kurum içinde çalışmaya devam ediyorlar” (Ç9). Kısaca, BBYEGM’de kurum içerisinde yükselebilmek için sosyal sermayenin varlığının önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Aynı kurumda eyleyicilerin sahip olması gereken bir diğer sermaye türü kurumsal sermayedir. Katılımcı bu durumu şu sözlerle açıklamıştır:

“Kavramlar farklı ifade edilebildiği için (tarz veya üslup gibi) biz daha çok resmi bir dille çevirmeye çalışıyoruz. Genellikle resmi çalışmalar oldukları için belli kurallar çerçevesinde çevirisi yapılmaktadır. Firmalardan beklediğimiz bir terminoloji kullanımı var olsa da bununla ilgili bir el kitabımız bulunmamaktadır. Çalışanlarımız devlet çalışanları oldukları için resmi üslubun nasıl olması gerektiğini bilmektedirler. Bu nedenle bu konuyla ilgili bir sıkıntı yaşamıyoruz”. (B3, BBYEGM)

Alana girecek eyleyicilerin kurum kimliğine uyum sağlaması bakımından kurumsal sermaye türüne sahip olmaları beklenmektedir. Aslında, bu sermaye türü kurumsal alanda çalışacak tüm eyleyiciler için gerekli olsa da yalnızca BBYEGM’de dile getirilmiştir. Bu nedenle, çalışmada BBYEGM’ye özgü bir sermaye türü olarak incelenmiştir.

SGDD’de ise iletişim ve beden dili sermayesi olarak adlandırdığımız sermaye türü alana giriş koşulu olarak belirlenmiştir. Kurumda oldukça hassas bir grupla çalışıldığı için eyleyicilerin bu sermaye türüne sahip olması beklenmektedir. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde açıklamıştır:

“Tercümanın vücut dilini doğru biçimde kullanması ve kelimelerini özenle seçmesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda, böyle bir görüşme için asıl mesleği psikologluk olan bir tercüman seçmekteyiz. Bu tercüman aynı zamanda İranlı olduğu için hem dil ve kültür hem de mesleğinden ötürü psikolojiye hâkimdir”. (B2)

Bunun yanı sıra, aynı kurumda tercümanların uzun ve zorlu görüşmelere dayanıklı olabilmesi ve psikolojik açıdan kendilerini koruma zorunlulukları psikolojik sermaye türünün ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Psikolojik sermayeye sahip olmayan eyleyicilerin böyle bir kurumda barınması ve uzun soluklu kalması olası değildir. Çünkü sığınmacı ve mültecilerle yapılan görüşmeler çevirmenler açısından oldukça zorlayıcı olabilmektedir. Katılımcı bu durumu şu sözlerle izah etmiştir:

“Özellikle psikolog görüşmeleri zor ve uzun bir süreçtir. Bu görüşmeler bazen iki buçuk saate kadar sürebilmektedir. Çok yorucu ve yıpratıcı olmasının yanı sıra duydukları hikâyeler kendi anılarını çağırabilen ve psikolojik anlamda da oldukça yıkıcı olmaktadır” (B2).

Kurumda en çok zorlanılan konulardan biri bu olduğu için çevirmenlerin psikolojik açıdan güçlü bireyler olması kurum için önem arz etmektedir. Çevirmen böyle bir sermayeye sahip olmadan giriş hakkını elde edemez.

Daha önce de belirtildiği gibi, gerekli sermaye türlerine sahip bu eyleyiciler için alanı çekici kılan bazı nedenler vardır. Bu durumu olumsuz çağrışımlarından dolayı çıkar yerine *illusio* kavramıyla karşılayan Bourdieu *illusio*’yu kendini vermek, oyuna girmek, oyuna kaptırmak ve oyunun değerli olduğuna inanmak” olarak tanımlar (Bourdieu, Wacquant, 2014, 105). Bu bağlamda, çıkar kavramı eyleyiciyi kendine çeken, alana girmesini teşvik eden ve cazip kılan tüm unsurları içerir. Eyleyicinin alanda çalışarak elde edeceğine inandığı belli kazançlardır. Alandan elde edilecek çıkar yalnızca ekonomik olmak durumunda değildir. Eyleyiciyi çekecek başka çıkarlar da mevcuttur. Bu nedenle, yapılan görüşmelerde eyleyicilerin alana girme nedenlerine de yanıt aranmıştır. Tablo 3’te görüldüğü üzere, ortak nedenler ekonomik çıkar, kurumsal çıkar ve kişisel doyum olarak sıralanmıştır. Kuruma özgü nedenler arasında ise ABBÇEB’de simgesel çıkar ve SGDD’de kişisel çıkar bulunmaktadır.

Öncelikle, ortak nedenler arasında bulunan ekonomik çıkar tüm kurumlarda dile getirilmiştir. Örneğin, ABBÇEB’de ücretlerin diğer kurumlara oranla oldukça iyi

durumda olduğu katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanmıştır (Ç2, Ç3). WFP ve SGDD’de de katılımcılar ücret konusunda memnun olduklarını belirtmişlerdir (Ç10, B2). Diğer taraftan, BBYEGM’de ekonomik çıkara çok fazla gönderme yapıldığını ve mücadelelerin büyük bir kısmının bu çıkar türü üzerinde sürdürüldüğünü belirtmekte fayda vardır. Kurum çalışanları arasındaki kadro farkından dolayı oluşan farklı ücretlendirme eyleyiciler arasında temel bir problem olarak karşımıza çıkmıştır. Bununla birlikte, kurumda bu konuda şikâyet etmeyen eyleyicilerin ise yüksek ücret aldıklarını ve genel anlamda kurumlarından ve konumlarından oldukça memnun olduklarını ifade eden çevirmenler olduğunu söyleyebiliriz (Ç5, Ç9). Bu bağlamda, ekonomik çıkar eyleyicilerin alana girmesi ve alanda mevcut konumlarını korumaları açısından önemli bir etmendir. Ekonomik açıdan mutlu olan eyleyiciler kendilerini kurumla daha çok özdeşleştirirken mutsuz olanlar kurumu eleştirmektedir. Verilen örneklerden bazıları şöyledir:

“Ücret konusunda da elimizden geldiği kadar iyi bir seviyeye çekmeye çalıştığımızı belirtmek isterim. Proje temelli çalıştığımız için her zaman ücret tüm pozisyonlar için aynı olmasa da piyasaya kıyasla oldukça iyi bir konumdayız”. (B2, SGDD)

“Aslında, ücret olarak kamuda çalışan diğer mütercimlere göre koşullarımız çok daha iyi olmakla birlikte kurum içerisinde de ücret açısından uzman yardımcılarıyla aynı statüdeyiz” (Ç2, ABBÇEB).

Ekonomik çıkar dışında vurgulanan bir diğer ortak çıkar türü ise kurumsal çıkardır. Eyleyiciler kurumsal alanda çalışarak kurumsal imkânlardan faydalananmakta, kendilerini daha güvende hissetmekte ve gelecekleri açısından daha az kaygı duymaktadır. Yapılan görüşmelerde, özellikle ABBÇEB, SGDD ve WFP’de elde edilen kurumsal çıkarın BBYEGM’ye oranla çok daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. BBYEGM’de ise kurumun geleceğine dair yaşanan belirsizlik eyleyicilerin de aynı kaygıya kapılmasına neden olmuştur. Kurumsal çıkara yönelik katılımcıların verdiği örneklerden bazıları şöyledir:

“Genel olarak bir amaca hizmet ettiğimizi düşünüyorum. Bu noktada, diğer kurumlarda bu işi yapanlardan farklı bir yerde olduğumuzu düşünüyorum. Bununla birlikte yurtdışında yapılan çeşitli toplantılara katılıyoruz. Her sene Avrupa Komisyonunda yapılan çeviri gündemi toplantıları yapılmaktadır.” (Ç3, ABBÇEB)

“Benden fazla mesai yapmamı istemiyorlar. Öğle arasında çalışmamı veya akşam bir iki saat geç çıkmamı istemiyorlar. Hafta sonu çalışmamı istemiyorlar” (Ç10, WFP).

Kurumlarda rastlanan son ortak çıkar türü kişisel doyumdur. Burada kişisel doyum ve kişisel çıkar arasında bir ayrıma gidilmiştir. Kişisel doyum daha çok kendini

gerçekleştirme, hazzı ulaşma şeklinde yorumlanırken kişisel çıkar fayda elde etme olarak ele alınmıştır. Kişisel doyum genellikle çeviri işinin sevilmesiyle ilişkilendirilmiştir. Görüşme yapılan katılımcıların neredeyse tümü yaptıkları işi çok sevdiklerini belirtmiş ve zor şartlarda bile olsa çeviri yapmalarını sağlayan şeyin bu his olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların kişisel doyuma dair ifadelerinden bazıları şöyledir: “Uluslararası bir kuruluş ve insani bir yardım kuruluşu olması bakımından iyi bir amaç için çalıştığını düşünüyorum. Bu nedenle buranın bir parçası olmak istedim” (Ç10, WFP). “Kendi işimi yapmayı çok seviyorum. Konferans çevirmeni olarak en büyük sebep bu olabilir” (BBYEGM). “Ben çalışmayı ve insanlara yardım etmeyi çok seviyorum. Bu nedenle bu kurumdayım. Ne kadar çok yardım edebilirsem o kadar mutlu oluyorum” (Ç4, SGDD). Eyleyicilerin her koşulda çeviri işini yapmaya hazır olmaları kişisel doyuma ulaşmak için gösterdikleri bir çabanın ürünüdür.

Bununla birlikte, SGDD’de daha önce ayrımını yaptığımız kişisel çıkar türünün örneğine rastlanmıştır. Bu çıkar türü eyleyicilerin kurumda kalmalarını ve özveriyle çalışmaları sağlayan en büyük etkenlerden biridir. Katılımcının bu konudaki sözleri şu şekildedir:

“Aslında Türkiye’de çalışma izniyle çalıştıkları için tercümanlarımız için de büyük bir avantaj sağlamaktayız. Uzun süredir Türkiye’de oldukları için düzenli bir şekilde maaş alabilecekleri, sigortaları olan ve onlara vatandaşlık kazandıran bir işte çalışmış oluyorlar. Dolayısıyla bu işi kendileri için de önemsiyorlar. Çünkü bu işe ihtiyaç duyuyorlar”. (B2)

Kurumdan elde edilen kişisel çıkar başka bir neden olmaksızın eyleyicilerin kurumda kalmasını sağlayacak kadar önemlidir. Yabancı kökenli bir eyleyicinin Türkiye’de yaşaması için bir işe ihtiyaç duyması ve bu esnada aynı dili konuştuğu insanlara yardım edebilmesi eyleyiciye kişisel çıkarın yanı sıra kişisel doyum da sağlamaktadır.

Diğer taraftan, ABBÇEB’de simgesel çıkar türüne rastlanmıştır. Eyleyiciler bu kurumda çalışarak topluma hizmet ettiklerini düşündükleri için kendilerini ve yaptıkları işi faydalı bulmaktadır. Bir katılımcının verdiği örneklerden bazıları şöyledir: “Örneğin, yaptığım bir çevirinin bir araştırmacı tarafından kullanılması, yani tek bir kişinin işine yarayacak olması bile mutlu olmam için yeterlidir” (Ç3, ABBÇEB). “Yaptığımız iş çok özel olduğu için ve Türkiye’de daha önce yapılmadığı için bu işi yaparken mutlu olmaktayım. Bununla birlikte, yaptığımız işin piyasadaki işlerin aksine faydalı ve sonucu olan bir iş olduğunu düşünüyorum”

demıştır (Ç3, ABBÇEB). Bu kurumdaki eyleyiciler yaptıkları işi saygın bir gerekçeye dayandırdıkları için kendilerini değerli hissetmektedir. Sonuç olarak, kurumlarda farklı çıkar türleri bulunmakta ve eyleyicilerin alana girerek konum elde etmeye çalışmalarına neden olmaktadır.

4.1.5. Alanın Kuralları

Kural kelimesinin anlam belirsizliğinden bahseden Bourdieu “kuralın az veya çok bilinçli bir şekilde [eyleyiciler] tarafından üretilen ve kontrol altında tutulan hukuki ya da yarı hukuki tipte bir ilke mi, yoksa oyuna dâhil olan herkese kendini dayatan nesnel bir düzenlilikler bütünü mü” olduğundan asla emin olamayacağımızı vurgular (Bourdieu, 2016b, 105). Bununla birlikte, kural denildiğinde ilk akla gelen elbette ki bu iki anlamdan birisi olmaktadır. Bourdieu’ye göre üçüncü bir anlam olarak “oyunu açıklamak için âlim tarafından inşa edilmiş bir model veya bir ilke olarak kurula da gönderme yapılabilir” (Bourdieu, 2016b, 105). Bu çerçevede, kuralın bu üç ayrı anlamını iyi değerlendirmek gerekmektedir. Kural sözcüğünü kullandığımızda eyleyiciler tarafından bulunan ve uygulanan bir ilkedен mi, oyunun eyleyicilere dayattığı bir düzenlilikler bütününden mi, yoksa oyunu açıklayan bir modelden mi, bahsettiğimiz açık hale getirilmesi önemlidir. Bununla birlikte, Bourdieu kural kelimesinin açık normlardan daha karışık bir anlam taşıdığını düşünmektedir. Bir toplum, kuralların gerektirdiğinden ziyade düzenlilik barındıran bir faaliyete katılmaktadır. Buraya iştirak etmek ve burada kalmak ise bu sezgiye sahip olmayı gerektirir. Bu nedenle, ancak kural ile düzenlilik arasında açık bir ayrım yapılırsa bir kuraldan bahsedilebilir (Bourdieu, 2016b, 110). Diğer bir ifadeyle, Bourdieu katı anlamda kural kelimesini kullanmaktansa eyleyicilerin bir oyuna girme, burada barınma, mantığını anlama ve kozları elinde tutma sezgisine sahip olmasından, yine sezgisel olarak içinde bulunduğu alanın gereksinimlerine uymasından bahseder. Düzenlilik, mevcut düzenin ortada bir kural olmaksızın düzenli bir biçimde sürdürülmesidir. Kurumsal bağlamda düşündüğümüzde ise kurum içerisinde çalışmaya başlayan tüm eyleyicilerin sezgisel olarak kurumsal bir kimliğe büründüğünü görürüz. Bourdieu bu noktada, daha sonra detaylı olarak inceleyeceğimiz habitus’a gönderme yapmaktadır. Çünkü alanda mevcut olan düzen uygun habitus’lar sayesinde yürütülmektedir. Bu nedenle, açık kurallar koymaya gerek duyulmamaktadır.

Yapılan görüşmeler sonucunda kurumsal alanda hem açık kurallara hem de Bourdieu'nün de ortaya koyduğu “düzenliliğe riayet etme” durumuna uygun örneklerle rastlanmıştır (2016b, 110). Bu iki örneği yazılı olan ve olmayanlar şeklinde sadeleştirdiğimizde, yazılı kuralların genellikle kontrol mekanizmaları şeklinde karşımıza çıktığını, yazılı olmayan kuralların ise düzeni sağlamaya yönelik beklentiler şeklinde oluşturulduğunu söylemek mümkündür. Kurumlar arasında farklılık görülmekle birlikte incelemelerde her iki türe de rastlanmıştır. ABBÇEB’de çeviriye yönelik pek çok yazılı kural ve bu kuralları denetleyecek araçlar bulunmaktadır. Bu kurallar kılavuzlar aracılığıyla eyleyiciye takdim edilmekte ve tutarlılığı sağlamak adına çeviri araçları kullanılmaktadır. Diğer üç kurumda ise çeviriye yönelik kurallar yazılı hale getirilmemiş ve eyleyicilerin bu kuralları bildiği/bilmesi gerektiği varsayılmıştır. Bu bağlamda, ABBÇEB’de belirtilen kurallar yazılı olup, diğer kurumlarda işe alım ölçütleri dışında yazılı kural bulunmamaktadır. Aşağıdaki tabloda yazılı olmayan kurallar karmaşa yaratmamak adına beklentiler şeklinde ele alınmıştır:

Tablo 4: Kurumsal Alanda Kurallar

ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
• Çeviri Sürecine Yönelik Kurallar, • Çeviriye Yönelik Kurallar, • İşe Alım Ölçütleri, • Hizmet Alımı Kuralları,	• Güvene Dayalı Bir Düzen, • Çeviriye Yönelik Beklentiler, • İşe Alım Ölçütleri, • Olağanüstü Hallerde Takip Edilecek Süreç,	• Güvene Dayalı Bir Düzen, • Çeviri Sürecine Yönelik Beklentiler, • Çeviriye Yönelik Beklentiler, • İşe Alım Ölçütleri, • Etik Beklentiler,	• Güvene Dayalı Bir Düzen, • İşe Alım Ölçütleri,

Tablo 4 incelendiğinde, ABBÇEB’nin çeviri sürecini denetlemek bakımından diğer üç kuruma oranla çok daha katı ve kısıtlayıcı olduğu açıkça görülmektedir. Kurumda çevirinin niteliği, çeviri süreci, işe alım ve hizmet alımı gibi konulara dair pek çok açık kural bulunmaktadır. Bir katılımcı (B1) çeviri sürecinin uzun ve karmaşık evrelerini şu şekilde açıklamıştır:

“AB mevzuatı metinlerinde çevirinin son halini alması son derece uzun bir süreç gerektiriyor. Kısaca, önce ham çeviri yapılmakta, ardından rastgele kontrol yapılarak kabul edilen metinler ilgili kurumlara gitmeden önce ön dilbilimsel düzeltmeden geçirilmektedir. Burada rastgele kontrol yönteminin uygulanma sebebi çeviri hacminin çok büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, %10 ve %20 arasında belli bir oranda rastgele seçim yapılarak metinler kontrol edilmektedir. Sonrasında, ilgili kurumlara gönderilmeden önce metinlerin

tamamı okunmaktadır. Ancak bu süreç bir ön dilbilimsel düzeltmenin parçasıdır. Çünkü teknik düzeltmenin düzgün yapılabilmesi için dilbilimsel olarak doğru bir şekilde gözden geçirilmiş bir metin göndermek gerekmektedir. İlgili kurumlarla birlikte teknik düzeltmeler yapıldıktan sonra metinler *AB Mevzuatı Çeviri Rehberine* göre Çeviri Eşgüdüm Dairesi tarafından tekrar bir dilbilimsel düzeltmeden geçirilmektedir. Son aşamada, komisyonun aday ülkeler için geliştirdiği *CCVista* denilen veri tabanına ön dilbilimsel değerlendirmeden sonra düzeltilmemiş (*unrevised*) olarak son halinde ise teknik düzeltmelerle birlikte gözden geçirilmiş (*revised*) olarak yüklenmektedir”.

SGDD’de ise çeviri süreciyle ilgili kuraldan ziyade bazı beklentiler mevcuttur. Bu beklentiler çevirmenlere eğitim döneminde açıkça aktarılmaktadır. Katılımcı (B2) çeviri sürecinde yapılması gerekenleri şu sözlerle açıklamıştır:

“Tercüman görüşme başında kendini tanıtmalı ve tercüman olarak görüşmeye girdiğini belirtmelidir. Görev ve sorumluluklarının tercümanlıkla sınırlı olduğunu açıklamalıdır. Görüşmenin sonunda da herhangi bir katkısının olmayacağını eklemelidir”. (B2, SGDD)

Bununla birlikte, eğitim sonrası çevirmeni sahada denetlemek güç olduğu için kurumda güvene dayalı bir sistemin inşası uygun görülmüştür. Yazılı olsun veya olmasın beklentiler açıkça iletilse dahi çevirmen sahada denetlenemediği için güven kurumda ön plana çıkmaktadır.

Sürece yönelik bir kural belirlemeyen BBYEGM’de tıpkı SGDD gibi güvene dayalı bir düzen benimsemiştir. Eyleyicilerin bir şekilde devlet üslubundan haberdar oldukları varsayımı üzerinden kurumda herhangi bir kural koymaya ihtiyaç duyulmamıştır. WFP’de ise farklı konularda pek çok kural ve kaide bulunmasına rağmen çeviri sürecine dair bir kuralın belirlenmediği, terminolojiye yönelik önlemlerin alınmadığı ve yapılan çevirilerin denetiminin yine çeviriyi yapan kişi tarafından sağlandığı ortaya çıkmıştır. Katılımcı (Ç10) bu durumu şu sözlerle ortaya koymuştur:

“Bu tür kurallar belirlenmiyor. Yani bir tek böyle denmişse biz bunu böyle söyleyelim gibi şeyler olabiliyor. Ben mesela çeviriyi yaparım ve sonrasında onu politik olarak birisi inceler ve orada bir değişiklik yapar. Benden çıktıktan sonra insanlar üzerinde değişiklik yapabiliyordu. Ben bunu bilmiyorum. Bazen kendim tekrar okunmasını talep ediyorum. Ama o değişiklikleri kendileri yapıyorlar. Bana şunu şu şekilde çevir demiyorlar. Ama terminoloji bazında mesela bir tane yarı kural gibi bir şey var. Bu kural şu kelimeyi aslında şu şekilde değil, bu şekilde çevirelim şeklindedir. Bu yalnızca tek bir kelime için geçerli ve bu kamu kurumlarından gelen bir taleptir”.

WFP’de çeviri süreci eyleyiciler tarafından oluşturulan ve yazılı olmayan bir düzene göre ilerlemektedir. Kurumda çeviri sürecine dair açık kurallar belirlenmediği için eyleyiciler kendi gayri resmi sistemlerini oluşturmuştur. Bu sisteme dair katılımcının ifadesi şu şekildedir:

“Çok gayri resmi olmakla birlikte bir düzen var diyeyim. Bana geliyorlar ve boş olup olmadığını soruyorlar. Ben de boşum veya boş değilim ama yine de bakalım gibi duruma uygun bir cevap veriyorum. Son tarih var mı diye soruyorum ve yetişip yetişmeyeceğini söylüyorum. Benim verdiğim cevaba muhakkak saygı gösteriyorlar ve ortaklaşa olarak çeviri yapıyor”. (Ç10)

Çeviriye yönelik kuralları incelediğimizde ise yine ABBÇEB'nin bu konuda oldukça katı olduğunu görmekteyiz. Kurum dil kullanımı konusunda *AB Mevzuatı Çeviri rehberi* isimli kılavuz kitabın yanı sıra terminoloji konusunda da önlemler almıştır. Kurum bir IT hizmet alımı yaparak TermAB adıyla kendi veri tabanını geliştirmiştir. Bunun dışında, söylem birliği açısından kullanılan bilgisayar destekli çeviri programı da önemlidir. Kurumda çeviriyle ilgili alınan bu sıkı önlemler metinlerin toplumsal hayatta kapladığı alanla yakından ilişkilidir. Çevirisi yapılan metinler insan hayatını doğrudan etkilediği için çevirinin niteliği ciddiye alınmaktadır. Benzer şekilde, çeviri eyleminin insan hayatına dokunduğu bir diğer kurum olan SGDD çeviri konusunda yazılı olmayan, ancak oldukça katı kurallar belirlemiştir. Katılımcı bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Görüşmelerde ekleme çıkarma asla yapılmamalı; anlatılan şey olduğu gibi aktarılmalıdır. Küfür edilse dahi en azından sorumlu kişi küfür edildiğine dair bilgilendirilmelidir. Bu noktada, hiçbir söylemi iyileştirmiyoruz ve kötüleştiriyoruz. İnsanların hayatlarına dokunduğumuz için çeviri esnasında duygular dahi çevrilmelidir”. (B2)

Bununla birlikte, kurumda çeviriyle ilgili herhangi bir kılavuz kitap veya yönlendirici materyal bulunmamaktadır. Katılımcı buna yönelik bir hazırlık aşamasında olduklarını şu sözlerle ifade etmiştir:

“Şu anda tercüman arkadaşlarımız için ciddi bir materyal hazırlığı içerisindeyiz. Sahada karşılaşılabilecekleri her türlü probleme yönelik bir el kitabı hazırlığındayız. En çok hata yapabilecekleri konularla ilgili birtakım önerilerde bulunacak bu el kitabının saha için faydalı olacağına inanıyoruz. Bunun dışında internet üzerinden bir sözlük hazırlığı içerisindeyiz”. (B2)

WFP’de yazılı kurallar bulunmadığı gibi, çevirinin niteliği konusunda da pek fazla bilgi verilmemiştir. Bu konuda katılımcının (Ç10) açıklaması “zamanında, iyi ve kaliteli bir çevirinin teslim edilmesi beklenir” şeklinde olmuştur. Kısaca, kurumların çoğunda çeviri ve çeviri sürecine dair açık kurallara dayalı sınırlar çizilmemekte, genellikle kurumsal düzene riayet edilmesi beklenmektedir.

Tablo 4’te yer alan bir diğer madde işe alım ölçütleridir. Bu ölçütlerin dört kurumda da mevcut olduğu görülmektedir. İşe alım işlemi tüm kurumlarda insan kaynakları tarafından yapılmaktadır. ABBÇEB’nin resmi internet sitesinde işe alım süreciyle ilgili açık bir yönetmelik mevcuttur. BBYEGM’de ise insan kaynakları tarafından belli ölçütler belirlenmekte ve süreç buna uygun biçimde çeviri biriminden bağımsız ilerlemektedir. Bu iki kurumdan farklı olarak SGDD’de insan kaynaklarının yanı sıra iki çevirmen de sürece dâhil olmaktadır. Son olarak, WFP’de de SGDD’ye benzer bir süreç takip edilmektedir. Dil becerisini ölçen yazılı sınav gerçekleştirildikten sonra

mülakat yapılmakta ve burada hem insan kaynaklarından bir kişi hem de çevirmenin çalışacağı birimden bazı kişiler yer almaktadır.

Tabloda yer alan bir başka madde, ABBÇEB'nin hizmet alımına yönelik kurallarıdır. Hizmet alımı işlemi BBYEGM ve WFP'de de yapılmakla birlikte katılımcılar (B3, Ç10) konuya dair herhangi bir kural veya beklenti belirtmediği için tabloya eklenmemiştir. Hizmet alımı ABBÇEB'de yoğun olarak yapılırken BBYEGM'de nadiren WFP'de ise ihtiyaç duyulduğunda yapılmaktadır. Hizmet alımı sürecinin oldukça planlı ilerlediği ABBÇEB'de öncelikle hizmet alımı yapılan firmalara uyum eğitimi verilmekte, teknik şartname hazırlanmakta ve dil kalite yönetimi yapılmaktadır. Katılımcı bu konudaki hassasiyeti şu sözlerle belirtmiştir: “Hizmet alımı noktasında tam olarak ne istediğimizi belirtiyoruz, gelen firmaya uyum çalışması yapıyoruz, bu uyum sürecinde ne istediğimizi ve şartnameyi anlatıyoruz ve sonrasında dil kalite yönetimi yaparak bu süreci yürütüyoruz” (B1). Bu bağlamda, hizmet alımı yapılan firmalara açık kurallar hem yazılı hem de sözlü olarak sunulmaktadır. WFP'de ise hizmet alımı sürecinin ABBÇEB'nin aksine herhangi yazılı bir kural dizisinden ziyade düzensiz bir yapıyla işlediği ifade edilmiştir (Ç10). Diğer taraftan, BBYEGM'de hizmet alımının çok yoğun olunan dönemlerde yapıldığı söylene de ihaleye dair kurallardan hiç söz edilmemiş, yalnızca firmalarla bir terminoloji paylaşımı yapıldığına değinilmiştir. Firmaları çeviri konusunda yönlendirecek yazılı kurallar bulunmamaktadır. Katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir firmayla anlaşacağımız zaman elbette bir terminoloji paylaşımı yapmaktayız. Kavramlar farklı ifade edilebildiği için (tarz veya üslup gibi) biz daha çok devlet diliyle çevirmeye çalışıyoruz. Genellikle resmi çalışmalar oldukları için belli kurallar çerçevesinde çevirisi yapılmaktadır. Beklediğimiz bir terminoloji kullanımı var olsa da bununla ilgili bir el kitabımız bulunmamaktadır” (B3).

SGDD'de ise böyle bir çeviri faaliyeti bulunmamaktadır. Katılımcı (B2) “Türkiye’de toplum çevirmenliği yapan çok fazla tercüman olmadığı için yetersiz kaldığımız durumlarda aslında sorunu çözmek için bir alternatifimiz kalmıyor” ifadesiyle hizmet alımının teknik olarak mümkün olmadığını dile getirmiştir. Özetle, yazılı çeviri yapan kurumlar hizmet alımı yapmaktayken SGDD gibi sözlü çeviriyle uğraşan kurumlar için olasılıkların kısıtlı olduğunu söyleyebiliriz.

Tabloda dikkat çeken bir diğer madde, BBYEGM'de olağanüstü koşullarda izlenecek bir sürecin var olmasıdır. Bu kurum siyasi atmosferden doğrudan etkilendiği için olağanüstü dönemlerde izlenmesi gereken birtakım yollar vardır. Bu

tür durumlarda eyleyicilerin değişen şartlara göre konum alması beklenmektedir. Çevirisi yapılan konular, mesai saatleri ve sorumluluk alanları tamamen değişikliğe uğramaktadır. Bir katılımcının verdiği örnek şu şekildedir: “Son birkaç aydır istisnai bir durum yaşıyoruz. Gündüz burada mesai doldurup gece de takipte kalmak zorundayız. Öte yandan bu süreçte kapsamımızı daralttık. Muhakkak üst düzey resmi açıklamaları çeviriyoruz” (Ç5).

SGDD’de ise diğer kurumlardan farklı olarak etik beklentiler bulunmaktadır. Kurumda çevirmenlerin davranış biçimlerinin nasıl olması gerektiğinden başlayarak sığınmacılarla olan ilişkilerine ve işlerini sağlıklı yürütmeleri konusunda neler yapabileceklerine kadar pek çok yazılı olmayan etik kural ifade edilmiştir. Örneğin, katılımcı “öncelikle tercümanlarımızın sığınmacılarla dışarıda görüşmelerini istemiyoruz. Hediye kabul etmeleri kesinlikle yasaktır” (B2) ifadesiyle etik değerlere gönderme yapmaktadır. Hem yardım kuruluşu olmaları bakımından hem de çalışılan kitle oldukça hassas olduğu için bu konuda kararlı bir tutum sergilenmektedir. Katılımcının verdiği bir diğer örnek şu şekildedir:

“Kurumca çeviri konusundaki kurallarımız oldukça nettir. Özellikle etik konusunda belli gerekliliklerimiz vardır. Sonuçta tercümanların ciddi bir gücü vardır. Kişilerle doğrudan iletişim kurulduğu için istediğimiz biçimde yönlendirebiliriz ve konuşmayı istediğimiz yöne taşıyabiliriz”. (B2)

Kısaca özetlersek, görüşme yapılan bu dört kurumda kural koyma ve denetleme açısından en sistematik olan kurumun ABBÇEB olduğunu söyleyebiliriz. Kurumda önceden belirlenmiş kurallar ve bu kuralları denetleyecek kontrol mekanizmaları bulunmaktadır. Diğer taraftan, öteki kurumlarda açık kurallardan ziyade güven ortamına dayalı bir sistem işletilmektedir. Hatırlayacağınız üzere, Bourdieu de eylemin açık kurallardansa pratik yatkınlıkla oluştuğunu öne sürmüştür. Kurumlardaki işleyişin genel olarak bu görüşe uygun devam ettiğini söyleyebiliriz. En azından ABBÇEB dışındaki diğer üç kurumda yaşanan süreç bu şekildedir. Diğer bir ifadeyle, kurumların işleyişi kurallardan ziyade eyleyicilerin kurumsal düzene yatkınlığıyla sağlanmaktadır. Bununla birlikte, bu tür kuralların kurumsal alanda faydalı olup olmadığına dair bir yorumda da bulunabiliriz. Özellikle, hacimli çevirilerin yapıldığı kurumlarda önceden belirlenmiş, yazıya dökülmüş ve eyleyiciye iletilmiş kuralların hem sorumlüğün bilinmesi hem de yapılan işin takibinin sürdürülmesi açısından faydalı olduğu eyleyiciler tarafından dile getirilmiştir. Örneğin, ABBÇEB’den bir katılımcı bu tür kuralların kendileri açısından yararlı olduğunu şu sözlerle belirtmiştir:

“Kurum içerisinde çeviriye yönelik kuralların avantaj teşkil ettiğini ve karmaşayı önlediğini düşünüyorum. Özellikle terminoloji çalışmalarımız ve bilgisayar destekli çeviri sayesinde acil yaptığımız çeviriler on sene öncesiyle kıyasladığımızda çok hızlı ve rahat çevrilmektedir”. (Ç3)

Açık kurallar sayesinde ABBÇEB’de çeviri faaliyeti hızlı ve planlı bir şekilde ilerlemektedir. Eyleyicilerin sorumlulukları açıkça tanımlandığı için hem huzurlu bir ortamda hem de iş odaklı bir çalışma sürdürülmektedir. Diğer taraftan, SGDD gibi sahada çeviri yapan kurumlarda yaşanan denetim zorluğundan ötürü güven ilişkisinin tercih edilmesi çok daha uygundur. Bu sayede, hem eyleyiciler kendilerini yaptıkları işe vermekte hem de kurumla bütünleşmektedir. Sahada çeviri yapmayan bir kurum olarak BBYEGM’de ise güvene dayalı bir sistemin yeterince işe yaramadığı gözlemlenmiştir. Değişen koşullara ayak uydurmaya çalışan çevirmenler arasında iş dağılımından alan dışı çeviriye kadar pek çok konuda karmaşa yaşanmaktadır. Birim yöneticileri güvene dayalı bir yönetim anlayışının faydalı olduğunu düşünse de çevirmenler kargaşadan rahatsızlık duymaktadır. Aynı şekilde, WFP’de de çeviri eyleminin yoğun olmamasından dolayı pek fazla sorun yaşanmasa da kurala dayalı bir sistemin eksikliği hissedilmektedir. Bu bakımdan, kurumlarda açıkça belirlenen kurallarla çevirmenin önceden ne ile karşılaşacağını bilmesini sağlamak kurumsal işleyişin sorunsuz olmasına yardımcı olacaktır.

4.2. Bourdieu’nün Alan Çözümlemesiyle Kurumların Karşılaştırmalı Analizi

Bir alanın dinamiğinin ancak yapısı çözümlenerek anlaşılabilirliğini savunan Bourdieu’ye göre “bu yapı, kuruluşu ve onu oluşturan konumlar arasındaki ya da bütünüyle bu alan ve diğer alanlar -özellikle iktidar alanı- arasındaki gerilimlerin oluşumsal bir çözümlemesi yapılmadan anlaşılmaz” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 74). Bourdieu’nün alan çözümlemesi çerçevesinde kurumsal alan çözümlemesinin yapılacağı bu bölümde öncelikle alandaki iktidar ilişkileri, iktidarın alan üzerindeki etkisi ve alanın iktidara göre konumlanması, alandaki sermaye türleri ve çıkarlar incelenecek, ardından alandaki mücadeleler, çatışmalar ve güç ilişkileri açığa çıkarılacak ve son olarak kurumsal çevirmenin habitus’una odaklanılacaktır.

4.2.1. Kurumsal Çeviri Alanının İktidar Alanına Göre Çözümlemesi

Alanların her biri sosyal bir dünya olsa da kendi yasaları vardır ve güç ilişkileri doğrultusunda şekillenirler. Bourdieu bu durumu makro kozmosu oluşturan mikro kozmoslar olarak yorumlar. Tüm mikro kozmoslar sosyal yasalara itaat etse de bu

yasalar birbirinin aynısı değildir. Aynı zamanda her biri makro kozmosun baskısı altında olsa da kısmi bir özerkliğe sahiptir. Burada yöneltilecek esas soru özerklik derecesi üzerinedir (2015b, 63). Diğer bir ifadeyle, birbirinden farklı pek çok küçük evren (alan) bir araya gelerek büyük bir evren oluşturur. Bu evrenin parçaları arasında bir benzerlik olsa da her birinde geçerli olan kurallar farklıdır. Üzerinde durulan nokta ise küçük evrenlerin büyük evrenden ne ölçüde bağımsız olduğudur. Bourdieu bu temelde “alanın özerkliğinin en görünür tezahürlerinden birini dış baskı ve talepleri hususi bir biçime sokarak kırıp-yansıtma kabiliyeti” olarak görür (2015b, 64). Daha yalın bir ifadeyle, alanın dış baskılara ne ölçüde boyun eğdiği onun özerklik derecesini yansıtmaktadır. Alan bu baskılara karşı dayanıksız ise daha bağımlı, dayanıklı ise daha özerk bir konuma geçmektedir. Biz de kurumsal alanın iktidar alanıyla ilişkisini bu bağlamda tartışmaya açacağız. Bourdieu’nün temel alanı iktidar alanıdır. Bourdieu bu kavramı “hem bütün alanlarda farklılaşmanın ve mücadelenin düzenleyici ilkesi olarak işleyen bir tür üst-alan hem de hâkim toplumsal sınıf olarak iki şekilde kullanır” (Swartz, 2011, 192). Temel savlarından biri bu iktidar mücadelesini ekonomik ve kültürel sermayenin dağılımıyla ilişkilendirmesidir (Swartz, 2011, 192). Ekonomik sermaye maddi kaynak olarak tanımlanırken, kültürel sermaye bilgi, eğitim ve kültüre dayalı niteliklerden oluşmaktadır. Sonuçta alanlar bu iki türden birine yakın bir konum alacaktır. Ekonomik alana yakın olanlar, ekonomik bağımlılık geliştirdiği için, kültürel alana yakın olanlardan çok daha az özerkliğe sahiptir.

Kurumsal alanı etkileyen temelde iki tür güç biçimi vardır. Bunlardan biri ekonomik diğeri de siyasi güçtür. Bazı kurumlarda siyasi güç baskınken bazılarında ekonomik güç veya her ikisinin birden varlığı gözlemlenmiştir. Kurumsal alanın siyasi ve ekonomik alanla yakın ilişkide olması ise, iktidar karşısındaki özerkliğinin kısıtlı olduğunun göstergesidir. Bunun yanı sıra, kurumlarda, kurum eyleyenleri üzerinde baskın olan yönetsel bir güç bulunmaktadır. Ancak, yönetsel güç genellikle kurumu etkileyen iktidar alanının tahakkümü altında olduğu için alanı şekillendiren bir güç olarak değil de alandaki güç ilişkileri kapsamında bir taraf olarak ele alınacaktır. Bu durumda, kurumsal alana etki eden iki tür iktidar biçimini (sermaye) elinde bulunduran kurum ya da kişiler kurumsal alana etki edebilme gücüne sahiptir.

İncelenen kurumlar arasında devlete bağlı olanlardan ABBÇEB ve BBYEGM ile siyasi alan arasında kuvvetli ilişkiler gözlemlenmiştir. Devlete bağlı kurum oldukları

için bu durum aslında şaşırtıcı değildir. AB Bakanlığı temelde Türkiye'nin AB üyeliğine ilişkin süreci koordine etmek amacıyla 2011 yılında kurulmuştur. Kurum devletin AB'ye giriş sürecindeki politikasının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, kurumun siyasi alanla doğrudan ilişkisi kaçınılmazdır. BBYEGM ise Türkiye'nin olumlu algısına katkıda bulunmak ve algı çalışmalarına karşı koymak amacıyla çeviri yaptığı için siyasi alandan kopuk olması beklenemez. Böylece, bu iki kurumun iktidar alanında siyasi güç yoğun olarak hissedilmektedir. Siyasi sermayeyi elinde bulunduran kişi veya kişiler bu kurumları kolaylıkla etkileyebilmektedir.

Kurumlar devleti temsil eden ve devletin işleyişinin sürdürülmesine yardımcı olan yapılardır. Bu açıdan, hem iktidar alanına dâhil olurlar hem de burada tahakküm altında bir konum edinirler. Devlet kuramı oluşturmaya çalışan Bourdieu bunu şu şekilde ifade eder:

“Bu alanların içinde hükümet içi ya da dışı eyleyiciler ya da eyleyici grupları yasalarla, kurallarla, idari önlemlerle tikel bir pratik alanını, kısacası tikel bir iktidar biçimi olan, siyaset başlığı altına konabilecek her şeyi düzenleme iktidarı uğruna kendi adlarına ya da vekâleten mücadele ederler. Şu halde devlet, meşru simgesel şiddetin tekeli ele geçirmeyi amaçlayan mücadelelerin cereyan ettiği iktidar alanları bütünüdür”. (Bourdieu, Wacquant, 2014, 97-98)

Nitekim BBYEGM'de bu kavramın söylemlere yansıdığı pek çok örneğe rastlanmıştır. Kurumun çeviri stratejisi sorulduğunda katılımcıdan şöyle bir yanıt alınmıştır:

“Biz başbakana veya başbakan yardımcısına bağlı olarak görev yapmaktayız. Şu anda başbakan yardımcısına bağlıyız. Seçimlerden sonra ne olacağını bilememekle birlikte şu anda başbakan yardımcımızın, genel müdürümüzün gösterdiği rota neyse o yönde çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Örneğin başbakana bağlı olduğumuzda terör, güvenlik veya kamu diplomasisi gibi bazı konular daha ağırlık kazanabilir. Ancak ne olursa olsun stratejimiz doğru materyallerle, doğru haberlerle ülkemize yönelik olumlu algıyı güçlendirmektir. Kime bağlı olduğumuz yalnızca hangi konuların ağırlık kazanacağını değiştirir”. (B3)

Anlaşılabileceği üzere, kurumun işleyişi siyasi alanda bağlı olduğu kişiye göre farklılık göstermekte ve bu kişi değiştiğinde mevcut koşullar da değişebilmektedir. Bourdieu'nün de belirttiği gibi bir alanın, siyasal sorunların kendini doğrudan ifade ettiği bir yer olması onun dış bağımlılığının göstergesidir (Bourdieu, 2015b, 66). Dolayısıyla, bu kurumda tam bir tahakküm söz konusudur. Kurum siyasi alana tabi bir konumdadır. BBYEGM'de yaşanan olağanüstü süreç de bu ifadeye örnek teşkil etmektedir. Kurum ülkede yaşanan olağanüstü durumlar karşısında ilk etkilenenler arasındadır. Çalışma saatlerinden çalışma koşullarına kadar pek çok değişiklik yapılarak eyleyenlerin yeni düzeni sorgulamadan uyum sağlaması beklenmiştir. Bu

tür olağanüstü durumlarda zaten kısıtlı bir özerkliği bulunan kurum onu da kaybederek tam bağımlı konuma geçmektedir.

Siyasi alan güç ilişkilerinin, mücadelelerin ve belirsizliklerin yoğun olarak yaşandığı bir arenadır. Kurum ise bu değişimlerin tam olarak gözlemlenebileceği bir konumda bulunur. Dolayısıyla, siyasi alan ile tahakküm altına aldığı kurumsal alan arasında benzerliklere rastlamak mümkündür. Özellikle, devlete bağlı kurumlar siyasi alanda meydana gelen bir değişimden doğrudan etkilenirler. Bunun en güzel örneği, tez çalışması yürütülürken yaşanmıştır. Yapılan görüşmenin ardından AB Bakanlığı, 09/07/2018 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle Dışişleri Bakanlığına bağlanarak AB Başkanlığı adını almıştır. Kurumun yeni ismi AB Başkanlığı Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı olmuştur. Bu değişimin sonucunda kurumun Avrupa Komisyonunun yönlendirilmeleriyle kurulan sisteminin değişip değişmediği bilinmemekte birlikte görüşme esnasında kurum çalışanlarının böyle bir değişimden haberdar olmadıkları söylenebilir. Diğer taraftan, aynı kararname kapsamında Başbakanlık Kurumunun kapatılmasıyla BBYEGM İçişleri Bakanlığına bağlanmış ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı adını almıştır. Bu değişimden sonra, kurum çalışanlarının yeni pozisyonları ve çalışma şartları bilinmemektedir. Ancak, yapılan görüşmelerde yaşanan bu sürecin kurum çalışanları üzerindeki psikolojik etkisi açıkça gözlemlenmiştir. Siyasi iktidarın kurum üzerinde bu denli etkili oluşu eyleyiciler arasında rahatsızlık uyandırmıştır. Kurum hem ülkede yaşanan siyasi gelişmelere hem de siyasilerin müdahalesine açık bir konumdadır. Buradan yola çıkarak, siyasallaşan bir alanın özerkliğini yitirdiğini ve bir alanın özerkleşmesinin tek yolunun da siyasal arınmadan geçtiğini söyleyebiliriz.

SGDD’de ise başka dinamikler söz konusudur. Kuruluş hem bağışçılar sayesinde proje yürütebildiği için ekonomik iktidarın hem de Göç İdaresi gibi bazı kurumların sığınmacı ve mülteciler konusunda aldığı kararlara uymak zorunda olduğu için siyasi iktidarın baskısı altındadır. Bu bağlamda, SGDD ekonomik ve siyasi olmak üzere her iki alanın da tahakkümüne maruz kalır. Bununla birlikte, kurumda baskın güç ekonomi alanıdır. Varlığını sürdürmesi ekonomik gücü elinde bulunduran kişi ve kurumlara bağlıdır. Katılımcının ekonomik bağımlılıkla ilgili verdiği örneklerden biri şu şekildedir: “Biz proje üzerinden çalıştığımız için bize ayrılan bütçeyi harcamadığımızda yılsonunda donöre geri iadesinin yapılması gerekiyor” (B2). Bu örnekte kurumun proje ortaklığı yaptığı paydaşlarına karşı maddi sorumluluklar

taşıdığı görülmektedir. Partnerleri arasında UNHCR, UNICEF, UNFPA, NRC, DRC, WB, WFP, IOM-OIM, UN WOMEN gibi ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır (SGDD, [4.11.2018]).

WFP ise varlığını uluslararası bir kuruluş olarak sürdürmektedir. İcra Kuruluna üye olan 36 ülkenin kurumda oy hakkı bulunmaktadır. Bu ülkeleri temsil eden 36 üyeden oluşan WFP Yönetim Kurulu etkinliklerin ve belirlenen özel politikaların denetimini sağlamaktadır. Ülkemiz ise çalışmalara gözlemci sıfatıyla katılmaktadır (WFP, [21.10.2018]). Kurumun destek ve bağışçıları ülkeler, şirketler ve kişilerdir. Ortakları ise hükümetler, hükümet dışı kuruluşlar, özel sektör, BM kuruluşları ve uluslararası kurumlar, toplu ve çok paydaşlı ortaklar, akademi ve düşünce kuruluşlarıdır (WFP, [21.10.2018]). Görüldüğü üzere, bu kuruluşun hem siyasi alanla hem de ekonomik alanla yakın ilişkileri mevcuttur. Bununla birlikte, bir yardım kuruluşu olarak karar alma ve uygulama anında acil ihtiyaç durumları gözetilmektedir. Bu konuda kurumun resmi internet sitesinde şu açıklamalara yer verilmiştir:

“WFP’nin kriz ve acil durumlara anında cevap vermesi gerekmektedir. Hizmet sunduğumuz insanlara ve bizi destekleyen bağışçılara duyduğumuz sorumluluğun bir parçası olarak, ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarını karşılarken, performansı ölçmemiz ve sonuçları sunmamız gerekmektedir”. (WFP, [28.10.2018])

Çok üyeli bir yapıdan oluşan yönetim kurulundan ötürü denetim mekanizmasının diğer kurumlara kıyasla çok daha gelişkin olduğu açıktır. Farklı ülkeleri temsil eden bu üyeler tarafsız bir biçimde kurumun işleyişine katkı sağlamakta ve denetimini yapmaktadır. Dolayısıyla, kurumda siyasi iktidar önemli bir yer kaplamaktadır. Kurum ise sorumlu olduğu pek çok bağışçı olduğu için elde ettiği sonuçları ve faaliyet gösterdiği yerleri açıklamak durumundadır. Bu bakımdan, hem ekonomik hem de siyasi güçten oluşan iktidar alanına göre tahakküm altında bir konumda yer alır. Diğer bir ifadeyle, varlığını sürdürebilmek için iktidar alanına bağımlıdır.

Kısaca özetlersek, ABBÇEB ve BBYEGM devlet kurumları olarak doğrudan siyasi alanın tahakkümü altındadır. SGDD ve WFP ise yardım kuruluşu oldukları için hem ekonomik hem de siyasi alanın tahakkümü altındadır. Genel bir yargıya vardığımızda ise kurumsal alanın iktidar alanına göre kısmen özerk bir konumda olduğu ve işleyiş biçimlerini tahakküm altında olduğu iktidar alanına göre şekillendirdiğini söyleyebiliriz. Bu durumda, oranları değişmekle birlikte dört kurum da iktidar alanına göre tahakküm altındadır. Ancak, devlete bağlı kurumlarda baskı diğerlerine oranla çok daha yoğun hissedilmektedir. Bu kurumlarda eyleycilerin tam bir itaati

söz konusudur. Eyleyiciler yaşanan süreçten olumsuz etkilenseler dahi bu durum kimseye yansıtılmamakta ve çeviri faaliyetine devam edilmektedir. Bununla birlikte, şartlar ne kadar ağır olursa olsun kamusal çıkar söz konusu olduğunda hiçbir eyleyici durumun güçlüğüne sorgulamamaktadır.

4.2.2. Alan İçinde İşgal Edilen Konumlar Arasındaki Nesnel Bağlılıklar

Bourdieu'ye göre “tüm alanlar ile toplumsal mekânın yapısı arasında bir dizi yapısal ve işlevsel benzerlik gözlemlenebilir. Bunların her birinin kendi ezenleri ve ezilenleri, koruma ya da yıkma mücadeleleri, yeniden üretim mekanizmaları vb. vardır” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 91-92). Bu görüşten yola çıkarak, kurumsal alanın ezen ve ezilenleri, hâkim ve tabi konumda olan eyleyicileri ve aralarındaki kurumsal ilişkiler incelenecektir. Ancak, bu konumları açığa çıkarmak için öncelikle alandaki sermaye türlerine ve dağılımlarına odaklanmak gerekmektedir. Çünkü toplam sermaye miktarı eyleyicinin alan içindeki konumunu belirlemektedir.

Bourdieu'ye göre “en temel sermaye biçimleri ekonomik, kültürel, sosyal ve simgesel sermayedir” (Swartz, 2011, 216). Kurumsal alanda ise ekonomik, simgesel ve kültürel sermayenin yoğunlaştığı görülmektedir. Bununla birlikte, baskın olan sermaye türleri kültürel ve simgesel sermayedir. Görüşmeler boyunca çevirmenlerin neredeyse tamamı çeviri işiyle meşgul olmaktan ve faydalı bir iş yapmaktan dolayı mutluluk duyduklarını dile getirerek bu iki sermaye türüne atıfta bulunmuşlardır. Eyleyiciler elde edilen bu sermayeleri ekonomik sermayeden üstün tutmaktadır. Örneğin, bir katılımcı kültürel sermayeye yönelik şu ifadeleri kullanmıştır:

“İlk kuruma girdiğimde başka birimde çalışıyordum ve simültane tercüman olduğum için CNN, BBC gibi kanallardan Türkiye ile ilgili haberleri, videoları takip edip çeviriyordum. Bu beni daha çok geliştiren bir işti. Aynı şekilde terminoloji konusunda da çok geliyordum. Haberleri de İngilizce takip ettiğim için kullandıkları kalıplar sözlü çeviri konusunda da beni geliştiriyordu”. (Ç5, BBYEGM)

“Sonuçta buraya konferans çevirmeni olarak alınmama rağmen her türlü çeviriyi yapıyorum. Yine de bu birimde sözlü çeviri azaldığı için kendimi geliştirmekten ziyade güncel tutma aşamasındayım. Tek avantajım burada benzer konularda sözlü çeviri yaptığım için kendimi güncel tutmam çok daha kolay olmaktadır”. (Ç5, BBYEGM)

Anlaşılabacağı üzere, katılımcının mesleğini icra etmesi ve bu sayede alanında gelişim göstermesi kurumsal alanda çalışmasını sağlayan önemli bir etkidir. Katılımcıların simgesel sermayeye dair örnekleri ise şu şekildedir: “Her ne kadar geliri düşük ve zahmetli bir iş olsa da çevirinin benim açımdan mutluluk kaynağı olduğunu belirtmeliyim (Ç3, ABBÇEB). “Genellikle dışarıdan gelen heyetler, genel müdürün

olduğu toplantılar veya başbakan yardımcılılarıyla olan toplantılara katıldığımız için aslında konumumuzun iyi olduğunu düşünüyorum” (Ç5, BBYEGM).

“Çevirisini yaptığımız veya yaptırdığımız çevirilerin tamamı ileride resmi bir metin niteliği kazanacaktır. Bu çok uzun vadeli bir süreç olsa da ve AB’ye kabul edilme durumumuz net olmasa da çevirisini yaptığımız metinler bu anlamda işe yarar metinler olacaktır”. (Ç1, ABBÇEB)

Ekonomik sermaye ise eyleyiciler arasında farklı dağılımlar göstermekle birlikte alanda ulaşılması en güç sermaye türüdür. Bu sermaye türüne genellikle birim amirleri ve yöneticiler gibi üst kademelerde bulunan eyleyiciler ulaşabilmektedir. Çevirmenler bu anlamda yeterli payı alamamaktadır. Nitekim Bourdieu de mücadeleyi sürdüren bireylerin alandaki sermayelerden orantısız biçimde faydalandıklarını öne sürmüştür (Swartz, 2011, 192). Bunun anlamı iki sermaye arasındaki karşıtlıktır; yani kültürel sermayeye sahip bireylerin aynı oranda ekonomik sermayeye erişemeyişi veya tersine ekonomik sermayeye sahip eyleyicilerin kültürel sermayelerinin olmayışıdır. Bu karşıtlık kurumlarda oldukça belirgindir. Alanda çevirmen olarak yüksek ekonomik sermaye elde etmek güç olmakla birlikte kültürel ve simgesel sermayeye ulaşmak daha kolaydır. ABBÇEB ve SGDD gibi bazı kurumlarda katılımcıların verdikleri örneklerden yola çıkarak çevirmenlerin bazılarının üç hatta beş dil bildiğini ve kültürel sermayelerinin yanı sıra farklı sermaye türlerine de sahip olduklarını zaten biliyoruz. Ancak, kültürel anlamda oldukça donanımlı bireylerden oluşan eyleyiciler maddi kaynaklardan faydalanmak konusunda çok daha azıyla yetinmektedir. Bu durum bazı katılımcıların (B1, Ç1,) dile getirdiği gibi hizmet sınıfı sorunsalıyla da yakından ilişkilidir. Katılımcıların verdiği örneklerden biri şöyledir:

“Sektörde mütercimlerin kadro sınıfı olması gerektiği yerde değildir. Mütercimlik tanımlanmış bir meslek olmadığı için devlette bunu bu şekilde değerlendirmekte ve idari kadrolarda gibi görünmektedirler. Yani şoförler, sekreterler ve diğer idari personel hangi konumda ise mütercimler de öyle değerlendirilmektedir”. (B1, ABBÇEB)

Bu problem çevirmenlerin hem ekonomik hem de simgesel sermayeden pay almaları konusunda kurumsal alanda sorun yaratmaktadır. Çevirmenlerin “düz memur” (Ç1, ABBÇEB) statüsünde yer alması onları ekonomik ve simgesel sermayeden yoksun bırakarak ikincil bir konuma itmektedir. Bu bağlamda, elde edilen sermaye türü eyleyicilerin alandaki konumlarını da belirlemektedir.

İncelenen kurumların tümünde yönetimin eyleyiciler üzerinde tahakkümü olduğu görülmüştür. Hâkim konumda olan ve bu konumu muhafaza etmek isteyen yöneticiler ezilen pozisyonunda olan çevirmenlere tahakküm uygulamaktadır.

Yöneticiler konumları dışında ekonomik sermayelerini de korumak istemektedir. Diğer taraftan, yöneticiler siyasi ve ekonomik iktidar karşısında tabi konumda yer alarak hem hâkim hem de tabi grup içinde konumlanırlar. Çevirmenler ise yöneticilerin aksine her daim ezilen ve tabi grubun içindedir. Bu sonuca varmamızı sağlayan örneklerden birisi şöyledir: “Son iki senedir yurtdışı eğitimlerine de katılmaktayız. Bu durum daha çok başkanımızın tutumuna göre belirleniyor. Bugüne kadar sabit bir başkanımız olmadığı için her birinin ayrı çalışma politikası olduğu için bizim şartlarımız da değişiklik gösterdi” (Ç1, ABBÇEB). Anlaşılabacağı üzere, çevirmenlerin değişen yönetime uyum sağlamak dışında bir seçenekleri bulunmamaktadır. Hatta değişen yöneticiyle birlikte çeviri biriminin çalışma sisteminde değişiklik olsa dahi çevirmen itiraz etmeden işini yapmakla yükümlüdür.

Bourdieu’ye göre “her eyleyici uzamın yapısının baskısı altında icrada bulunur. Bu baskı eyleyicinin ağırlığı ne kadar düşükse o ölçüde şiddetli biçimde kendini dayatır ve doğrudan uygulanması gerekmez” (2015b, 66). Diğer bir ifadeyle, alanın kurallarını dayatmasından ötürü aslında her eyleyicinin hissettiği baskı, düşük konumda bulunanlar tarafından çok daha yoğun hissedilmektedir. Örneğin, ABBÇEB’de çevirmenleri baskı altına alacak pek çok kural ve kontrol mekanizması bulunmaktadır. Baskı doğrudan yöneticiler tarafından değil, kontrol mekanizmaları aracılığıyla uygulanmaktadır. Ancak, kurum içerisinde nispeten iyi bir konumda bulunan çevirmen bu baskıyı olumsuz olarak algılamamaktadır. Diğer taraftan, çeviriye ve çevirmene bakış açısı konusunda sorun olduğu tespit edilen kurumlarda bu baskı yoğun ölçüde hissedilmektedir. Bu durum özellikle BBYEGM’de söylemlere yansımıştır. Çevirmenlerin çoğu kurum içindeki konumlarının farkında olarak tavır almaktadır. Bir katılımcı bunu şu sözlerle açıklamıştır:

“Tüm bu sorunları yöneticilerimizle niçin konuşmuyoruz diye bir soru sorarsanız, konuşsak da çözümünün olmayacağına olan inancımızdır. Tam adalet diye bir şey olamaz. Ama buradaki zihniyet beğenmiyorsak emekli olabileceğimiz veya çekip gidebileceğimiz yönündedir”. (Ç6, BBYEGM)

Görüldüğü üzere, eyleyicilerin tümü kurum içindeki konumlarının bilincindedir ve alanda buna uygun davranışlar sergilemektedir.

Çevirmen davranışları konusunda oldukça dikkatli davranan SGDD bu konuda somut önlemler de alınmıştır. Kurum, çevirmenlerin sığınmacı ve mültecilerle temasları esnasında sergilediği davranışları denetlemek için bir şikâyet hattı kurmuştur. Şikâyet hattı eyleyiciler üzerinde ciddi bir baskı unsuru olmakla birlikte bir

tahakküm aracı olarak da yorumlanabilir. Bu hat üzerinden gelen şikâyetler değerlendirilerek hem merkez hem de merkez dışındaki ofisler göz hapsinde tutulmaktadır. Katılımcı bunu şu sözlerle açıklamıştır:

“Bu noktada çağrı merkezi üzerinden gelen şikâyetleri değerlendirmeye alırız. Örneğin herhangi bir ofisimize gidip Farsça tercüman bulamadıklarında biz bunu şikâyet olarak değerlendirmeye alırız. Ayrıca iyi davranış gösterilmediğine dair şikâyetleri de değerlendiririz... Mevcut çağrı merkezimiz de yalnızca Ankara’da bulunmaktadır. Etik kurallarının ihlaline dair ciddi şikâyetler aldığımızda ise vakit kaybetmeden savunma talebinde bulunuruz. Tek taraflı dinlemenin haksızlık olacağını düşündüğümüz için böyle bir hak tanıyoruz. Eğer gerçekten ciddi bir hata yapılmışsa da insan kaynakları tarafından süreç başlatılıyor”. (B2, SGDD)

Bununla birlikte, kurum, çevirmenleri sahada denetleyemediği için çevirmene güvenmek durumundadır. Bu bağlamda, kurum ile eyleyciler arasında karşılıklı bir tahakküm ilişkisi söz konusudur.

WFP’yi yönetsel açıdan incelediğimizde diğer kurumlara nazaran çok daha sıkı önlemler alındığını görmekteyiz. Resmi sitesinde yer alan bilgiye göre, WFP öncelikle çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için Taciz, Cinsel Taciz, Görevin Kötüye Kullanılması ve Ayrımcılıktan Koruma Politikası (HSHAPD Policy) geliştirmiştir. Ayrıca tüm çalışanları denetlemek adına Uluslararası Kamu Hizmetine uygun olarak ve BM tüzüğü gereğince 2008 yılında bir etik ofisi kurmuştur. Bunun dışında bir de görevi kötüye kullanan yetkili çalışanları şikâyet eden iyi niyetli kişiler için Muhbir Koruma Politikası benimsenmiştir (WFP, [28.10.2018]). Görüldüğü üzere, kurum içerisinde eyleyciler üzerindeki tahakküm en çok bu kurumda hissedilmektedir. Bunun en temel nedeni WFP’nin uluslararası bir kuruluş olması ve kontrolünün ulusal kurumlara oranla çok daha güç olmasıdır.

Kısaca, incelenen dört kurumda da baskı unsurları ve kullanılan araçlar değişmekle birlikte konumsal ilişkiler benzerdir. Eyleyciler mevcut sermayeleri doğrultusunda konumlanarak alanın varlığının sürdürülmesine katkıda bulunurlar.

4.2.2.1. Kurumsal Hiyerarşi

Daha önce de belirtildiği gibi “alan kavramı piyasadaki sermaye dağılımının, rekabet eden bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki hiyerarşik bir iktidar ilişkileri kümesini yansıttığı bir kuvvet alanına işaret eder” (Swartz, 2011, 170). Bu kuvvet alanında toplam sermaye miktarının ağırlığına göre hiyerarşik bir düzen oluşur. Bu düzen pek çok açıdan ele alınabilir. Burada öncelikli olarak kurumlar arasında ve ardından kurum içinde bir inceleme gerçekleştirilecektir. Kurumlar arasında çeviri boyutunda

belirgin bir iletişim olmadığından çeviri koordinasyonu, mevcut olanaklar, teşkilatlanma ve ekonomiye dayalı bir değerlendirme yapılacaktır. Kurum içerisinde ise çevirmenlerin hiyerarşik sıralamadaki yeri ve çevirmenlerin kendi aralarındaki hiyerarşik düzenleri konum ve ücretlendirme bakımından ele alınacaktır.

Yapılan görüşmelerde kurumunuzun diğer kurumlarla ilişkisi nasıldır, sorusuna kurumlardan farklı yanıtlar alınmıştır. Örneğin, ABBÇEB diğer kurumlarla ortak çalışmalar yürütmekte, belli durumlarda onlarla eşgüdüm halinde çalışmakta ve çeviri koordinasyonu sağlamaktadır. Katılımcı bu durumu şu sözlerle özetlemiştir:

“Çeviriyi yalnızca AB Bakanlığı yapmakla yükümlü değildir. AB müzakere sürecine aktif olarak katılan kamu kurumlarımız da bu çevirileri yaptırmaktadır. Onların da çevirilerinde AB mevzuatı çeviri rehberini esas almalarını sağlamak üzere koordinasyonu biz yürütüyoruz. Bu bağlamda dökümleri biz tutuyoruz. Çevirinin öncelikle bize gönderilmesini istiyoruz ve belli dönemlerde onlara çağrı yapıp çevirileri topluyoruz ve bu şekilde süreci ilerletiyoruz”. (B1)

Çeviri son noktada yine ABBÇEB tarafından kontrol edilmekte ve gerekli işlemler bu kurum tarafından yürütülmektedir. Bu bağlamda, ABBÇEB’nin eşgüdüm halinde çalıştığı kurumlar üzerinde çeviri faaliyeti sürdürülürken hiyerarşik bir üstünlüğü bulunmaktadır.

Bunun dışında, görüşme yapılan kurumlar arasında mevcut olanaklar bakımından da bir sıralama yapılabilir. Örneğin, bilgisayar destekli çeviri programı kullanan, biçim kılavuzuna uygun çeviri yapan ve terminoloji veri tabanı çalışmalarına bütçe ayıran tek kurum ABBÇEB’dir. Katılımcıların bu konuda verdiği örneklerden bazıları şöyledir: “Terminoloji alanında da sağlam adımlar atabilmek adına yaklaşık dört yıldır terminoloji veri tabanı üzerinde son derece yoğun bir çalışma içerisindeyiz. Bir IT hizmeti alımı yaparak TermAB adı altında kendi veri tabanımızı geliştirdik” (B1). “Çeviri aracı kullanımı yalnızca AB Bakanlığında ve Dışişleri Bakanlığında bulunmakla birlikte diğer kurumlarda böyle bir sistem yoktur” (Ç2). İçinde bulunduğumuz fiziksel koşullarda diğer kurumlardan farklıdır. Kullandığımız teknoloji dahi hem işimizi kolaylaştırır hem de güdülenmemizi artırır” (Ç3). Örneklerden de anlaşılacağı gibi ele alınan dört kurum arasında olanaklar bakımından ABBÇEB önde gelmektedir.

Kurumların teşkilatlanmasına ve çeviri faaliyetinin tutarlı olmasına yönelik önlemlerine baktığımızda yine ABBÇEB’de bir düzenin hâkim olduğu görülmektedir. Bir katılımcı bunun nedenini şöyle ifade etmiştir: “Birim Avrupa Komisyonunun önerileriyle kurulduğu için ve teşkilatlanma konusunda pek çok tavsiyede bulunulduğu için bir düzen söz konusudur” (Ç3). Kurumda çeviri

alışmaları pek çok kontrolün ardından tamamlanmaktadır. Bu kurumda diğerkurumlara nazaran çok daha az karmaşa bulunmakta ve çalışmalar sorunsuz bir şekilde yürütülmektedir. Her adımda yapılması gerekenler önceden belirlenmiş, eviri sürecini kontrol edecek pek çok önlem alınmış ve gelecek çalışmaların sorunsuz ilerlemesi için kurum içi yatırımlar yapılmıştır. Diğerkurumlarda ise böyle bir sürecin olmadığı gözlemlenmiştir.

Kurumlara ekonomik güçleri açısından değerlendirdiğimizde de hiyerarşı belirgindir. ABBÇEB'nin eviri faaliyetlerine ayırdığı bütçe hem hizmet alımı açısından hem de birime yapılan yatırımlar açısından diğerkurumlardan fazladır. Kurumların net bütçelerini bilmemekle birlikte SGDD'nin proje temelli çalışması ve bütçe sıkıntısı çektiğini belirtmesi ve BBYEGM'de özellikle çevirmenler açısından kadro farkından kaynaklanan cretlendirme farkları bu sonuca varmamızı sağlamıştır. Bunun yanı sıra, hem ABBÇEB hem de WFP ile yapılan görüşmelerde kurumların fiziki şartlar ve bütçe bakımından tatmin edici bir noktada olunduğu belirtilmiştir.

Kurum içindeki hiyerarşiyi incelediğimizde ise evirmenleri hiyerarşik açıdan alt sıralarda buluruz. Kurumlarda çevirmene bakış açısı bu sıralamanın oluşmasındaki en önemli etkindir. Katılımcıların verdiği örneklerden bazıları şöyledir: “Kamu kurumları arasında AB Bakanlığı çok daha iyi olsa da burada dahi mütercimler tam anlamıyla uzman niteliğinde değerlendirilmemektedir” (1, ABBÇEB). “Bu bağlamda, dil bilmek teknik bir iş olarak değerlendirilmemektedir. Mütercime bir sayfa yazıyı anında çevirebilecek sekreter gözüyle bakılıyor. Bu durum çoğu kurumda maalesef aynıdır” (2, ABBÇEB). “Diğertaraftan, kurumlarda çalışan mütercime bakış açısı uzman niteliğinde olmayıp, çok daha alt düzeyde bir memur olarak görülmektedir. Hem mütercime bakış açısı hem de kadro olarak sınıfımız aşağı yukarı bu şekildedir” (1, ABBÇEB). evirmene bakış açısının dışında hizmet sınıfı sorunsalı da bu sıralamanın nedenlerinden biridir. Çevirmenler bu sorundan ötürü hiyerarşik sıralamada aşağıda kalmakta ve hak kaybına uğramaktadır. Örneğin, bir katılımcı (7, BBYEGM) “mütercimler teknik kadroya alınmadığı için uzman yardımcısı olamıyor. Hatta birim amiri olsa bile mütercim olarak değerlendiriliyor” ifadesiyle bu gerçeği ortaya koymuştur. Kısaca, hiyerarşik sıralamayı birimin bağlı bulunduğu kurum, genel müdür, birim başkanı, birim amiri ve çevirmenler olarak oluşturabiliriz.

Bununla birlikte, çevirmenlerin kendi aralarında da hiyerarşik bir düzen mevcuttur. Örneğin konferans çevirmenleri yazılı çeviri yapanlara kıyasla hem ücret hem de saygınlık açısından önde gelmektedir. Katılımcı (Ç5, BBYEGM) bunu şu şekilde ifade etmiştir: “Benim kadrom Basın Yayın Enformasyonda ve yüksek bir ücretle simültane konferans çevirmeni olarak sözleşmeli alındım”. Başka bir katılımcı ise şu ifadeleri kullanıyor:

“Ben bireysel olarak yaptığım işten tatmin oluyorum. Hatta bir kurumda çalışsam da çalışmasam da tatmin oluyorum. Örneğin çevirmenlik yaptığım toplantılarda veya benim olmadığım ortamlarda da isminden muhakkak bahsedilir. Ancak yazılı çeviri yapan çevirmenlerin ön plana çıkabileceği bir platform bulunmamaktadır”. (Ç9, BBYEGM)

Bu ifadelerden hareketle, konferans çevirmenlerinin yazılı çeviri yapanlara kıyasla kurumda daha yüksek bir konum elde ettikleri açıktır. İnceleme yapılan bir diğer kurum olan SGDD’de de çevirmenler arasında hiyerarşik bir düzen gözlenmektedir. Kurumda hem ücret hem de saygınlık açısından bir hiyerarşi göze çarpmaktadır. Örneğin kıdemli tercümanlar ve işe yeni başlayanlar arasında, çağrı merkezinde çalışanlar ile sahada çalışanlar arasında ücretlendirme bakımından farklar bulunmaktadır. Bunun dışında, merkez ofiste bulunan çağrı merkezine gelen şikâyetler aracılığıyla tüm Türkiye’deki ofisler denetlendiği için merkez ofisle diğer ofisler arasında da hiyerarşik bir fark mevcuttur. Kurum çağrı merkezinde çalışan mütercimlere ayrıca önem verdiğini açıkça belirtmiştir. Katılımcının bu konudaki ifadesi şöyledir: “Tercümanlar arasında da pozisyon farkı bulunmaktadır. Örneğin çağrı merkezinde çalışan tercümanlarımızın ücreti hem daha uzman bir ekip oldukları hem de üç dil bildikleri için diğer tercümanlara kıyasla daha fazladır” (B2). Diğer taraftan, ABBÇEB’de çalışan tercümanların hem ücret hem de statü bakımından tamamen eşit koşullarda çalıştığını, bundan ötürü de aralarında hiyerarşik bir sıralama oluşmadığını belirtebiliriz. Son olarak WFP’de ise tek bir çevirmen bulunmasından dolayı hiyerarşik bir sıralama yapamamaktayız.

4.2.2.2. Temel Dinamikler

“Alanlar özerklik kazandıkça dış etkenleri kendi iç mantıklarına göre yeniden tercüme ederler. Dolayısıyla analitik açıdan alanların içsel yapısına ve dinamiklerine öncelik verilir” (Swartz, 2011, 300). Kurumsal alanın temelinde yatan belli dinamikler vardır. Görünmeyen bu dinamikler kurumsal alanda işleyişin sorunsuz ve sistemli olmasını sağlar. Bu dinamikler zarar gördüğünde hem eyleyenler arasında

çatışmalar başlar hem de çeviri süreci sekteye uğrar. Yapılan incelemede kurumsal dinamikler açısından belli kavramlar ön plana çıkmıştır:

Tablo 5: Kurumlar Temelinde Öne Çıkan Kavramlar

ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
Eşitlik	Eşitlik	Eşitlik	
	Güven	Güven	Güven
		Saygı	Saygı

Tablo 5’e göre ABBÇEB, BBYEGM ve SGDD’de ortak olan temel dinamik eşitliktir. Katılımcıların çoğu bu kavram üzerine odaklanmış, hatta bir katılımcı “eşit bir yönetim anlayışı olmadığında sorunlar çıkabileceğini” açıkça ifade etmiştir (Ç1, ABBÇEB). Katılımcıların verdiği örneklerden bazıları şöyledir: “Eşitliği sağlamak adına tercümanların görüşmelerine dair raporlar tutuyoruz. Bu rapor görüşme süresinin saniyesine kadar gösteren oldukça detaylı bir veridir” (B2, SGDD). “Birim sorumlusu çevirmenlerin sorumlu olduğu işleri takip ettiği için herkese eşit olarak iş vermeye çalışmaktayız” (B3, BBYEGM). “Şu anda terim ve çeviri olarak iki ayrı grubumuz var ama birbirimizle eşgüdüm halinde çalışıyoruz. Aramızda rekabetten ziyade işbirliği bulunmaktadır. Biz bir de eşit iş yüküne çok dikkat ediyoruz” (Ç2, ABBÇEB).

Üzerinde durulan başka bir kavram ise güvendir. Burada kurumsal ortamda oluşturulması gereken güven ortamına gönderme yapılmaktadır. Bu kavram, özellikle saha denetimi yapamayan SGDD gibi kurumlarda oldukça önem teşkil etmektedir. Katılımcının verdiği örnek şu şekildedir:

“Sahada tercümanlarımız görüşmelere yalnız girmektedir. Bu noktada tercümanlarımıza güvenmek zorundayız. Bunun yanı sıra aşırı bir kontrol mekanizması geliştirmek de istemiyoruz. En baştan bir güven ortamı sağlayarak yardım kuruluşu olduğumuzu unutmadan yolumuza devam ediyoruz”. (B2)

Kurumun çevirmene güven duyması gerektiğini düşünen bir katılımcı ise bunu şu sözlerle dile getirmiştir: “...Sonuçta dil bilmedikleri için böyle şeyler talep edilebiliyordu. Bu anlamda şu anda çok daha rahatız. Böyle bir kelimenin çevirisi yok dediğimizde artık anlaşılıyor. Biz yine de bunun bile sorulmaması gerektiğini düşünüyoruz” (Ç7, BBYEGM). ABBÇEB’de bu kavrama gönderme yapılmamasının nedeni kurumca geliştirilen kontrol mekanizmalarının gelişmişliğine bağlanabilir. Burada diğer kurumların aksine güven ortamından ziyade işleyiş kurumun aldığı önlemlerle sürdürülmektedir. BBYEGM, SGDD ve WFP bu anlamda çevirmeni daha özgür bırakmaktadır.

Ortaya çıkan diğer kavram ise saygıdır. Bu kavram özellikle SGDD’de ve WFP’de temel dinamik olarak karşımıza çıkmıştır. Pek çok hassas grupla çalışan SGDD için saygı oldukça önemlidir. Kurumda kişilerin tercihlerine saygı duyacak çevirmenler tercih edilmektedir. Katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“LGBT gibi hassas gruplarla da çalışıyoruz. Dolayısıyla işe alım sürecinde kişinin bakış açısına, dini inancına saygı duymakla birlikte bu tür gruplarla çalışmak istemeyen insanları işe alamıyoruz. Örneğin böyle bir kişi ile görüşme yaparken rahatsız olur musunuz, sorusuna olumlu yanıt veren bir adayla görüşmeyi yarıda kesebiliyoruz veya onlar da kesebiliyor” (B2).

WFP’de ise bu kavram daha çok yapılan işe saygı niteliğinde kullanılmıştır.

Kısaca, kurumsal alanda eşitlik, güven ve saygı sürecin sağlıklı ve sorunsuz işlemesi açısından katılımcıların en çok vurguladığı kavramlardır. Bununla birlikte, kurumlardaki bazı uygulamalar bu dinamiklerin zarar görmesine sebep olmuştur. Örneğin, kadro ayrımı bu dinamiklere zarar veren bir etmen olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle BBYEGM’de katılımcılar bu sorunu defalarca dile getirmiştir. Burada farklı kadro türlerinden kaynaklı hem çalışma koşullarında hem de ücretlendirmede ortaya çıkan eşitsizlik eyleyicileri mevcut kurumlarını ve birimlerini sorgulama noktasına itmiş ve kendilerini kuruma ait hissetmemeye başlamışlardır. Bu noktada, alanın temel dinamiklerinden birisi zarar görmüştür. ABBÇEB’den bir katılımcının verdiği örnek bu durumu özetler niteliktedir:

“Birimde genelde eşitlik ön plandadır. İş yükümüz eşit bir biçimde dağıtılır. Bu nedenle aramızda hiçbir sorun yaşanmamaktadır. Neticede koşullar eşit olmazsa muhakkak problem çıkar” (Ç1).

Eşitlik ilkesinin benimsendiği ABBÇEB, SGDD ve WFP’de eyleyicilerin yönetime karşı bir itaat içerisinde olduğu BBYEGM’de ise eyleyicilerin eylemsel anlamda itaat etmelerine karşın zihinsel olarak tam bir karşı duruş sergilediği ve yaşadıkları eşitsizlikleri katı bir dille eleştirdikleri görülmüştür. Bu kurumda eyleyicileri esas rahatsız eden farklı birimler arasındaki farklı uygulamalardan kaynaklı eşitsizliklerdir. Eyleyiciler sorunlarını ifade ettiklerinde yöneticilerin vereceği tepkilerden çekinmekte ve kurumun sorunlarına bir çözüm üretemeyeceğini düşünmektedir. Bu bağlamda, ortaya çıkan iki temel kurumsal dinamik olan eşitlik ve güven ilkesi zarar görmektedir. Bu iki unsurun eksikliği ise kurumsal alanda çatışmaların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Toplumsal alan analizinde Bourdieu de “ezilen grupların hâkim gruplarla mücadelelerinde bazı kaynaklarını seferber edebildiklerini inkâr etmez, ama tahlilleri büyük ölçüde bu kabiliyetin aslında ne kadar sınırlı olduğunu göstermeye yöneliktir” (Swartz, 2011, 242-243). Nitekim burada da bunun açık bir örneğini görmekteyiz. Kurum yöneticileri alt konumlarda

bulunan eyleyicilerin sorunlarını görememekte, hatta her şeyin yolunda olduğunu düşünmektedir.

4.2.2.3. Alanda Sürdürülen Mücadeleler ve Güç İlişkileri

Bourdieu'nün alanında mücadele hâkimdir. Yaşanan mücadelenin temel kaynağı, “bireyler ve grupların hiyerarşik olarak yapılanmış bir toplumsal mekân içerisinde görelî konumlarını yükseltmek veya korumak” istemesidir (Swartz, 2011, 203). Eyleyiciler bu hedefleri doğrultusunda alanda bulunan sermaye türlerini elde etmek için çabalar. Çünkü eyleyicinin alandaki konumunu belirleyecek temel unsur toplam sermayesinin miktarıdır. Sermayesini artıran eyleyiciler alanı şekillendirmeye ve alanın çıkarlarından daha fazla faydalanmaya çalışır. Bu bakımdan, alan mücadelenin ve sermaye kaynaklı güç ilişkilerinin açıkça gözlemlendiği bir yerdir. Bununla birlikte, Bourdieu'ye göre:

“Alan mücadelesi hâkim konumdakilerle tabî konumdakileri karşı karşıya getirir. Alanlardaki konumlar için yapılan mücadele sermayenin tanımı ve dağıtımı üzerinde bir ölçüde iktidar tekeli kurmuş olanlar ile üstünlük kurmaya çalışanları birbirinin karşısında konumlandırır”. (Swartz, 2011, 176)

Görüldüğü üzere, mücadele eyleyicilerden ziyade konumlar arasında yaşanmakta ve konumlarından memnun olanlar ve olmayanlar olarak iki karşıt grup oluşturmaktadır. Bu süreç boyunca “her bir eyleyici, bütün diğerlerini, rekabetten kaynaklanan, çoğu kez dayanılmaz kısıtlara tabî kılmaya hizmet etmektedir” (Bourdieu, 2014, 435). Diğer bir ifadeyle, sermayeye ulaşmaya çalışan eyleyiciler, rekabete dayalı bir mücadeleye girişerek çatışmaya sebep olmaktadır. Bu durum alanda daimî bir hareketliliğe yol açarken, aynı zamanda onu değişimlerin yaşanabileceği kaygan bir zemine taşımaktadır.

“[Eyleyiciler] alanlarda neyin değerli kabul edileceğini belirlemek için mücadele ederler. Bu durum, üslupların ve bilginin hızla değiştiği kültürel alanlarda özellikle geçerlidir. Başka bir deyişle, alanlar meşruiyet mücadelesi arenalarıdır” (Swartz, 2011, 174). Nitekim kültürel alana kıyasla sabit bir düzlemde ve uzlaşî temelinde varlığını sürdüren kurumsal alanda hâkim fikirlerin değişmesi çok daha zordur. Çoğunlukla dışarıdan gelen müdahalelerle yaşanan değişimler ise ani ve dönüştürücüdür. Örneğin, devlete bağlı kurumlarda siyasî iktidar bu etkiyi yaratan en önemli güçlerden biridir. Bununla birlikte, kurumlar yazılı veya yazılı olmayan kurallarla örülü olduğu için çatışmaların etkisiz kalacağı bir yer olarak düşünülür. Bourdieu'nün de belirttiği gibi “ezen ezilenin tepkilerini ve direnişini ezmeyi ve yok

etmeyi başardığında bütün hareketler sadece yukarıdan aşağıya geliştiğinde, alanı oluşturan mücadele ve diyalektik yok olmaya başlar” (Bourdieu, Wacquant, 2014, 88). Kurumlarda sıklıkla gözlenen bu tek yönlü hareket alanın katı hiyerarşik yapısıyla da meşruiyet kazanmaktadır. Örneğin, eyleyicilerin görev ve sorumluluklarının açıkça belirlendiği, kuralların net olduğu, eşitliğin hâkim olduğu ABBÇEB ve WFP gibi kurumlarda diğerlerine kıyasla çok daha az mücadele gözlemlenmiştir. Kurumun üstünlüğünü kabul eden ve kurumsal şartlardan memnun olan eyleyiciler mevcut konumlarını muhafaza ederler. Bu esnada alanı ileri taşıyarak alanın yeniden üretimini de gerçekleştirmiş olurlar. Katılımcıların verdiği pek çok örnek bu durumu destekler niteliktedir (Ç1, Ç2, Ç3, Ç10). Bahsedilen kurumlarda eyleyiciler öncelikle kurum çıkarlarını gözetmektedir. Örneğin, bir katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir: “Terminoloji çalışması hem birim hem kurum hem de ülkeye hizmet edecek çok önemli bir çalışma olduğu için bireysel olarak motive olmamı sağlıyor. Somut ve sonucu olan bir proje olduğunun altını çizmek istiyorum” (Ç3, ABBÇEB).

Diğer taraftan, kuraldan ziyade güven ilişkisinin önemsendiği SGDD mücadelenin yoğun olarak gözlemlendiği kurumlardan biridir. Mücadeleler daha iyi ekonomik şartlara ve yüksek bir konuma sahip olmak için ekonomik sermaye ve simgesel sermaye etrafında yaşanmaktadır. Yine de kurumdaki esas mücadele ücretlendirme farklılığından dolayı ekonomik sermaye etrafında şekillenmektedir. Bu ayrımın birinci nedeni eski ve yeni çalışanlardır. Katılımcı (B2) bunu şu şekilde ifade etmiştir: “Burada tercümanlara ödenen ücretler statülerine ve kıdemlerine göre değişiyor. Kıdemli çalışanlarımıza daha fazla ücret ödüyoruz”. Görüldüğü üzere, kıdemli çalışanlar kurumda işe alım, denetim ve eğitim süreçlerinde kullanılmakta ve hiyerarşik olarak da yenilerin önüne geçmektedir. Zorunlu olarak ücret farkı oluşmasının ikinci nedeni ise kurumun çoğunlukla proje temelli çalışmasıdır. Böylece, ekonomik sermayeden daha fazla faydalanmak isteyen eyleyiciler arasında kaçınılmaz bir mücadele oluşmaktadır. Katılımcının bu konudaki görüşleri şu şekildedir:

“Hangi proje altında çalışıyorsanız aldığınız ücret ona göre farklılık göstermektedir. Daha yüksek bütçeli bir projede çalışma isteği kişisel olarak bende diğerleriyle bir rekabet hissinden ziyade kendimle bir yarışa girmemi sağlıyor. Bu noktada kendimi geliştirmeye ve daha ileriye gitmeye odaklanıyorum. Arkadaşlarımda böyle düşündüğüne inanıyorum. Ancak yine de bir üst pozisyona geçmek için muhakkak görünmeyen bir rekabet mevcuttur”. (Ç4, SGDD)

Kurumda hem ekonomik hem de simgesel sermayeyi artıran bir diğer mücadele unsuru ise 30 kişilik çağrı merkezi grubunda yer alma arzusudur. Bu grup kurum tarafından hem saygınlık hem de ücret konusunda diğerlerinden üstün tutulmaktadır. Dolayısıyla, burada bulunan eyleyciler hem simgesel sermayeden hem de ekonomik sermayeden daha fazla faydalanmaktadır. Kurum ise iki grup arasındaki çatışmayı önlemek için belli önlemler almıştır. Katılımcının bu konudaki açıklaması şöyledir:

“Ücret farkı olması gerekenden daha fazla değildir. Nitekim biz de böyle bir farklılık olduğunu hissetmelerini önlemek için ücretleri dengelemeye çalışıyoruz. Aynı zamanda çağrı merkezindeki ekibin yalnızca tercümanlık değil farklı bir sorumluluk da taşıdıklarını kendilerine anlatıyoruz”. (B2, SGDD)

Kurumun çözümleyici tavrı mücadele ve çatışmadan ziyade eyleycilerin uyum içinde çalışmasını sağlamaya yöneliktir. Çünkü ücret ve konum farklılığından ötürü rekabet ortamının doğduğu bir kurumda mücadele kaçınılmazdır. Kurumun çatışma ortamını önlemeye çalışması, bu tür mücadelelerin kurumsal alanda istenmediğinin göstergesidir.

İncelenen kurumlar arasında en çok çatışma ve mücadelenin görüldüğü yer ise BBYEGM’dir. Burada çatışmalar çoğunlukla ekonomik sermaye ve çalışma şartlarını eşitlemek konusunda yaşanmaktadır. Kurumdaki mücadeleler bazı eyleycilerin konumlarını korumak istemeleri ve bazılarının da değişiklik talep etmeleriyle şekillenir. Çıkar çatışmasının özellikle bu kurumda göze çarpmasının temel nedeni alandaki eyleycilerin konumlarının, saygınlıklarının, aldıkları ücretlerin ve çalışma şartlarının değişiklik göstermesidir. Çok çalışan az çalışana, düşük ücret alan yüksek ücret alana özenmekte ve bu durumdan rahatsızlık duyulmaktadır. Kurum içindeki bu mücadele öncelikle Tercüme Hizmetleri Birimi ve Haber Dairesi arasında yaşanmaktadır. İki birimin çalışanları arasında hem çalışma koşullarında hem de ücretlendirmede farklılıklar vardır. Tercüme Hizmetleri Birimi çalışanları Haber Dairesi çalışanlarına oranla daha fazla iş yapmakta ve daha sık nöbet tutmaktadır. Aslında eyleyciler arasındaki bu mücadele kurumsal alanda görünür olmadığı gibi kurumsal hiyerarşiden ötürü dile de getirilmemektedir. Katılımcıların “çevirmenlerin kurum içinde veya çeviri sürecinde karşılaştığı zorluklar var mı”, sorusuna verdiği yanıtlardan böyle bir sonuca varılmıştır. Verilen örneklerden bazıları şöyledir: “Haber Dairesi kendini özerk gibi görüyor. Biz onlara iş gönderdiğimizde bunu angarya olarak algılıyorlar” (Ç7). “Haber Dairesinde beş saatlik vardiyalar halinde çalışılmaktadır. Bunun sebebi çevirmenin belli bir saatten sonra yorulmasıdır. Ancak, biz bazen geceden sabaha kadar çeviri yapıyoruz” (Ç8).

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, iki birim arasında hem ekonomik sermaye bakımından hem de mevcut koşulların eşit olmasını sağlamaya yönelik bir mücadele söz konusudur.

Diğer taraftan, Haber Dairesinin kendi içinde de çatışmalar mevcuttur. Bu çatışma eyleyicilerin vardiyalı çalışmalarından dolayı yapmaları gereken işi kendilerinden sonra gelen vardiyaya bırakmalarından kaynaklanır. Katılımcı (Ç9) bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Kurumda çalışanlar arasında öğrenmeye ve kendini geliştirmeye yönelik bir çaba bulunmamaktadır. Tüm çevirmenler bir an önce işlerini bitirmek istiyor. Beş saatlik vardiyalar halinde çalıştığımız için ben mesaimi bitireyim gerisini diğer vardiya düşünsün zihniyetindeler”.

Haber Dairesi içinde sürdürülen mücadele daha çok kişisel çıkar elde etmeye yöneliktir. Eyleyiciler verilen sorumluluktan kaçarak veya iş yavaşlatarak çatışmalara neden olurlar.

Tercüme Hizmetleri Biriminin içinde ise hem eskiler ve yeniler arasında hem de farklı kadro türlerinden dolayı sözleşmeliler ve kadrolular arasında ücretlendirmeye dayalı bir mücadele yaşanmaktadır. Katılımcının (Ç6) çevirmenler arasında rekabet olup olmadığı sorusuna verdiği cevap bunu açıkça ortaya koymuştur: “Özellikle eski çalışanlarda bu durum çok yaşıyordu. Nasıl olsa ben eski çalışanı ve buraya yıllarımı verdim. Dolayısıyla, genç arkadaşlar daha çok çalışsın eğilimindeydiler. Yeni nesil bu bağlamda daha dinamiktir.” Görüldüğü üzere, tecrübeli çevirmenler kendilerini ayrıcalıklı hissederek yeniler üzerinde bir tahakküm kurmaya çalışmış, ancak alternatiflerinin çok fazla olmasıyla bu mücadeleyi kaybetmişlerdir. Katılımcı bu durumu şu şekilde açıklamıştır: “Eskiden de gerek teknolojik imkânların olmayışıyla gerekse düşük ücretlerimizden ötürü çok zorluk çekiyorduk ama şimdiki zihniyetten de hiç memnun değilim. Çünkü çok fazla alternatifimiz olduğu düşünülüyor” (Ç6). Eskiler ile yeniler arasındaki çatışmanın bir diğer nedeni de çok önceden çevirmen unvanıyla alınmış, ancak hiç çeviri yapmayan çevirmenlerdir. Katılımcı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Özetle, çevirmen kadromuzun çoğu çevirmenlik mezunu değildir. Eskiden bu kadroya ataması yapılmış ama çevirmen olarak değil, mevcut kadro bu olduğu için atanabilmişler ama bu kişilere çeviri de yaptırılmamış. Yani kurum içinde hiç çeviri yapmamış olsa da mütercim unvanı taşıyan insanlar vardır”. (Ç5)

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, eskiler ile yeniler arasında geçmişten başlayarak devam eden bir mücadele bulunmaktadır. Ücret konusunda ise daha önce de

değindiğimiz kadro ayrımı sorunu mücadelenin temel unsurlarındandır. Kurumda kadro türlerine bağlı olarak farklı ücretlendirme büyük bir rahatsızlık uyandırmaktadır. Kurumun sözleşmeli ve kadrolu çalışanları arasında hem özlük hakları hem de ücretlendirme açısından fark olduğu için eyleyciler arasında çatışma olması kaçınılmaz olmuştur.

Sonuç olarak, Haber Dairesinde işten kaçma eğilimi gösterenlerle tüm işi yapanlar arasında, Tercüme Hizmetleri Biriminde sözleşmeliler ve kadrolular arasında, Haber Dairesi ve Tercüme Hizmetleri Birimi arasında ise çalışma koşullarının farklılığı konusunda bir mücadele sürdürülmektedir. Bunun dışında, her iki birim de dâhil olmak üzere çevirmenlerin yönetsel güçle de bir mücadelesi söz konusudur. Güç ilişkileri ağı özellikle çevirmenlerle konuşurken kendini hissettirmektedir. Zamanla kurum içerisindeki bu mücadeleler yok olur mu bilinmez, ancak şu anda pek çok soruna yol açtığı açıktır.

4.2.3. Kurumsal Çevirmenin Habitus’u

Bourdieu habitus’u “sosyalleşme yoluyla tabakalaşmış bir toplumdaki belirli bir grup için neyin olanaklı, neyin olanaksız olduğunu gösteren geniş parametreler ve sınırlarla ilgili içselleştirilmiş yatkınlıklar” (Swartz, 2011, 147) olarak tanımlamıştır. Bu yatkınlıklar sistemi eyleycilerin düşünce yapılarını etkilemekte ve davranışlarına biçim vermektedir. Eylemin şekillenmesinde birincil önem arz eden habitus, kurumlarda çalışan çevirmen davranışlarını anlamak açısından da yol göstericidir.

Bourdieu’cu bakış açısıyla yaklaşırsak, bir kurumda çalışmak kurumsal düzene yatkın olmayı gerektirir. Bu yatkınlığa sahip olmayan eyleyciler kurumda uzun soluklu yer edinemezler. Uygun habitus’a sahip olanlar ise alanın izleklerine kolayca uyum sağlarlar. Bu bağlamda, alanın öncelikle kurumsal alanın beklentilerini karşılayabilecek habitus’lara ihtiyacı vardır. Bourdieu bu durumu şöyle açıklar: “Kurumlar kurumun sağladığı sermaye ve kazançlar karşısında ne kadar özgürlüğü varsa bu fedakârlığı o kadar kolay yapan eyleycileri kabul etmeye meyleder” (2016c, 190). Çünkü böyle bir eyleyici her şeyini kuruma vermeye hazırdır. Kurumun beklentileri karşılanmadan kendi çıkarlarını elde edemeyeceğini bildiği için var gücüyle kurum adına çalışır ve her türlü sorumluluğu yerine getirir. Oluşabilecek tüm tehditlere karşı kurumu savunur ve kurumun devamı için savaşı.

Koskinen'e göre, kurumsal çeviri bazı yönleriyle diğer çeviri türlerinden farklı olduğu için çevirmenler açısından farklı bir uyum ve kurumsal rolle bütünleşecek yeni bir profesyonel kimlik gerektirir (2014b, 24). Dolayısıyla, yalnızca gerekli yatkınlıklara sahip olmak kurumsal alanda çalışmak için yeterli değildir. Eyleyicilerin kurumsal izleklere vakıf olması gerekmektedir. Bu nedenle, tüm kurumlar alana yeni giren eyleyicilerin uyum sağlamasını kolaylaştıracak önlemler alır. Bunların başında uyum eğitimleri ve kıdemli çevirmenlerin rehberliğinde yapılan çalışmalar gelmektedir. Eyleyiciler kurumu temsil edeceği için böyle bir uyum sürecinden geçmeleri önemlidir. Bir katılımcı bu süreci şöyle açıklamıştır:

“Tercümanlarımız işe yeni başladığında bunun üzerine bir eğitim veriyoruz. Bununla birlikte ilk etapta daha kıdemli tercümanların yanında usta çırak ilişkisi biçiminde denetlenir. Bu aşamada işlerin nasıl yürüdüğünü gözlemliyorlar ve bizzat çeviri yapmaya başladıklarında da yine kıdemli tercümanın gözetiminde bulunuyor. İşin gereklilikleri bu süre zarfında işe yeni başlayan tercümana aktarılmaktadır. Yeterli düzeye geldiklerinde artık sahada bireysel olarak çalışmaya başlıyorlar”. (B2, SGDD)

Bununla birlikte, eyleyicilerin aynı ortam içerisinde zamanla benzer yatkınlıklar edinmesi de mümkündür. Sosyal uzamı coğrafi uzamla kıyaslayan Bourdieu eyleyicilerin, grupların veya kurumların birbirlerine yakın oldukları ölçüde ortak özelliklere, uzaklaştıkça da farklı özelliklere sahip olacaklarını belirtir (2016b, 190). Bourdieu bu durumu “sosyal uzamda birbirine yakın insanların kısa ve aralıklı biçimde karşılaşabilir ve etkileşim sağlayabilir olmasına bağlar” (2016b, 194). Dolayısıyla, bu uyumu yakalamayı sağlayan temel unsur bireylerarası etkileşimdir. Bu yolla benzer bilgi şemaları edinerek ortak algı ve idrak taslakları geliştirirler. Sosyal alanla uzamsal alan arasındaki anlamlı ilişki kurumsal alanda da karşılığını bulur. Deneyimsiz eyleyiciler alanın gerektirdiği ortak davranış biçimlerini çevrelerini gözlemleyerek ve etkileşim kurarak çabucak öğrenirler. Fiziki yakınlık ortak özelliklerin artmasına yol açtığı için bireysel özellikler yerine kurumsal özellikler ön plana çıkar.

Diğer taraftan, Bourdieu'ye göre “yüksek derecede kodifiye olmuş, düzenli durumlarda ya da maddi ve siyasi açıdan hayati çıkarların söz konusu olduğu durumlarda davranış habitus'a daha az bağımlıdır” (Swartz, 2011, 161). Diğer bir ifadeyle, kurum içerisinde açık ve önceden belirlenen kurallar fazla ise davranışlar habitus'tan ziyade bu kurallarla yönetilecektir. Ancak, “Bourdieu'nün eserlerinde temel hedef hemen hemen bütün durumlarda habitus'un iş başında olduğunu gösteren kanıtlar bulmaktır” (Swartz, 2011, 161). Dolayısıyla, çalışmamızda

kurumsal alanda çeviri yapan eyleycilerin habitus'larına dair bir analiz yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda “kurumun çevirmenden beklentileri nedir” sorusuna verilen yanıtlardan yola çıkılarak oluşturulmuş bir yatkınlıklar listesi bulunmaktadır:

Tablo 6: Kurumların Çevirmenden Beklentileri

ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
Uyumlu ve işbirliğine açık, Yaptığı işin ciddiyetinin farkında, Özverili,	Kurum değerleriyle uyuşan, Sorumluluk sahibi ve zaman yönetimi yapabilen, Özverili,	Uyumlu ve İşbirliğine açık, Yaptığı işin ciddiyetinin farkında, Özverili,	Uyumlu ve İşbirliğine açık, Kurum değerleriyle uyuşan, Sorumluluk sahibi ve zaman yönetimi yapabilen,
Teknolojik gelişmeleri takip eden,	Kurum mahremiyetine saygılı	Beden dilini etkin kullanabilen,	
Yeniliklere ve gelişime açık,	Ketum,	Empati yeteneğine sahip Etik kurallara sadık, Duygusal açıdan güçlü,	

Kurumlarda çevirmene yönelik açık kurallar bulunmasa da bir çevirmenin sahip olması gereken yatkınlıklara dair beklentiler dile getirilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan tablo 6'da kurum çevirmenlerin sahip olması gereken nitelikler görülmektedir. Kurumsal bir kimlik edinen ve kurumsal izleklere vakıf olan çevirmen nasıl davranması gerektiğini bildiği için uygun tavırlar sergiler. Bununla birlikte, özellikle acil ve süreli çevirilerde, hafta sonu ek mesai yapılması gereken durumlarda, saha çalışmalarında veya takım çalışması yapmak gerektiğinde, kısacası olağandışı durumlarda eyleycilerin yatkınlıkları devreye girmektedir. Örneğin, WFP'den bir katılımcı şöyle bir örnek vermiştir:

“...Hatta bu bir kez yaşandı ve çeviriyi hafta sonuna yapmamız gerekecekti. Bunu birlikte yapmayı teklif ettiler. Ben bunu kabul ettim. Hatta bu arkadaş hastaydı ve isterse tamamını yapabileceğimi söyledim. Ancak kendi üstüne düşeni yaptı ve benim üstüme yıkmadı. Çeviri acil isteniyorsa bu şekilde bir yöntem bulunuyor”. (Ç10)

Görüldüğü üzere, kurumlarda normal çeviri faaliyetinin dışında süreçler yaşandığında eyleyciler kendi çözümlerini üretmektedir. Bu durum, eyleycilerin “formelleştirilmiş kurallara ve düzenlemelere rağmen gündelik etkileşimlerinde akılcı tercihlerden ya da normlara riayetden ziyade habitus yatkınlıklarından kaynaklanan çok sayıda pratik strateji geliştirme” (Swartz, 2011, 16) eğilimleriyle açıklanabilir. Çeviri sürecinde karşılaşılan zorluklar karşısında ne yapılması gerektiği

kurum tarafından açıklanmamaktadır. Böyle bir durumda çevirmenin işbirliğine açık habitus'u sezgisel olarak devreye girerek bir çözüm yolu bulmaktadır.

Tablo 6'yı kurum düzeyinde incelediğimizde, ABBÇEB'nin uyumlu, işbirliğine açık, yaptığı işin ciddiyetinin farkında, özverili, yeniliklere açık, teknolojik gelişmeleri takip eden eyleyicilere yöneldiğini görmekteyiz. Katılımcı verdiği örneklerle bu nitelikleri ortaya koymuştur: "Uyumlu ve grup çalışması yapabilecek çevirmenlerin bu birimde yer almaları gerekmektedir. Bireysel olarak ne kadar başarılı olursanız olun grup içerisinde uyumlu olmazsanız bizim birimimizde sürdürülen çalışmalarda yer alamazsanız" (B1, ABBÇEB). "Bu bağlamda çevirmenden beklentilerimiz öncelikle araştırmaya, kendini geliştirmeye, farklı alanlarda da uyum sağlamaya hazır olması, dünyayı takip edebilmesidir" (B1, ABBÇEB). "Mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmalarının dışında bakana bağlı çalıştığımız için gece, hafta sonu, acil çeviriler gelebilmektedir" (B1, ABBÇEB).

BBYEGM ise kurum değerleriyle uyuşan, ketum, kurum mahremiyetine saygı duyan ve gizlilik gerektiren çevirilerde sessiz kalabilen, sorumluluk sahibi ve zaman yönetimi yapabilen eyleyicilerle çalışmak istemektedir. Katılımcının bu konudaki açıklaması şöyledir:

"Çevirmenden beklentim öncelikle sadakattir. Gizliliğe sadakat, kuruma aidiyet temel beklentilerimizdendir. Çünkü burada nihayetinde kurumun işini yapmaktayız. Örneğin çevirmeni simültane çeviriye gönderdiğimde elbette ki bu mahremiyeti korumasını, bu yükü taşımasını isterim. Benim için en önemlisi sadakattir. Gereken mahremiyete saygı duyup, ketum kalması çok önemlidir". (B3)

SGDD'de tamamen farklı yatkınlıklar göze çarpmaktadır. Kurumun diğer kurumlarla ortak beklentileri eyleyicilerin uyumlu, işbirliğine açık, yaptığı işin ciddiyetinin farkında, özverili olmalarıdır. Bunun dışında, çalışılan kitle oldukça hassas olduğu için, kurum, beden dilini etkin kullanabilen, duygudaşlık yeteneğine sahip, etik davranış sergileyen ve yapılan işin psikolojik ağırlığına dayanıklı eyleyiciler istemektedir. Katılımcının verdiği örneklerden bazıları şöyledir: "Tercümanın vücut dili ve davranış şekli sığınmacıyla konuşurken önem arz etmektedir. Örneğin şiddete, taciz ve tecavüze maruz kalmış kadınlarla karşılaşıldığında hassas davranmak gerekmektedir" (B2).

"Tercümanlarımızdan en çok beklediğimiz çeviriye ve etik kurallara sadık kalmalarıdır. Etik kurallar burada her şeyden önce gelmektedir. Çok hassas bir kitleyle çalıştığımız için etik kurallar bizim için önem arz ediyor. Örneğin kapı danışmanlığı esnasında dışarıda kötü hava koşullarında bir sığınmacı beklerken çalışanımızın sıcak kahveyle oturup danışmanlık vermesi bizim için kabul edilemez. Her ne olursa olsun çalışanımız karşıdaki kişinin şartlarını göz

önünde bulundurulmalıdır. Tercümanlık için verdiğimiz eğitimde de eğitimin yarısını neredeyse bu etik kurallar oluşturmaktadır”. (B2)

WFP’de ise uyumlu, işbirliğine açık, kurum değerleriyle uyuşan, sorumluluk sahibi ve zaman yönetimi yapabilen eyleyici özellikleri göze çarpmaktadır. Katılımcının (Ç10) “zamanında iyi kaliteli bir çevirinin teslim edilmesi beklenir” açıklaması bu niteliklere gönderme yapmaktadır. Sonuç olarak, kurumsal çevirmenin habitus’una dair bir genelleme yaparsak, sorumluluk sahibi, kurum değerleriyle uyuşan, özverili, ketum, yaptığı işin ciddiyetinin farkında, yeniliklere açık, her türlü hedef kitleye saygılı, etik kurallara riayet eden bir çevirmen modeli ortaya çıkar.

4.2.3.1. Çevirmenler ve Kurumlar Arasındaki İlişki

“Bourdieu’nün inşa ettiği ilişkiler, istisnasız, işbirliğine değil rekabete dayalı, bilinçli değil bilinçdışı, eşitlikçi değil hiyerarşik ilişkilerdir” (Swartz, 2011, 94). Bu hiyerarşinin varlığı kurumsal alanda yoğun biçimde hissedilmektedir. Yapılan görüşmelerde özellikle çeviri eylemi sürdürülürken eyleyicilerin işbirliği ve dayanışma halinde olduğu, ancak çıkarlar devreye girdiğinde ilişkilerin rekabetçi ve çatışmacı bir yapıya dönüştüğü ortaya çıkmıştır. Aşağıdaki tabloda çevirmenler arasındaki bu ilişki biçimleri gösterilmiştir:

Tablo 7: Çevirmenler Arasındaki İlişki Biçimleri

	ABBÇEB	BBYEGM	SGDD	WFP
Çeviri Faaliyeti	İşbirliği	İşbirliği	İşbirliği	İşbirliği
Çıkarları Koruma	Olası Çatışma	Rekabet Çatışma	Rekabet	

Tablo 7’de açıkça görüldüğü üzere, çeviri faaliyeti sırasında çevirmenler arasındaki tek ilişki biçimi işbirliğidir. Kurumsal alanda üretilen çeviriler kişiden ziyade birime ait olduğu için bu kavram sürekli vurgulanmıştır. Katılımcıların örneklerinden bazıları şöyledir:

“Kurum içerisinde çevirmenlerimiz son derece önemli bir grup çalışması gerçekleştirmektedir. Bu nedenle rekabet konusu özel sektörde olduğundan çok farklıdır. Burada zincirin en zayıf halkası yapılan işin başarısını belirlediği için çevirmenler birbirlerini tamamlamak, desteklemek ve dayanışma halinde olmak durumundadır”. (B1, ABBÇEB)

“Şu anda terim ve çeviri olarak iki ayrı grubumuz var ama birbirimizle eşgüdüm halinde çalışıyoruz. Aramızda rekabetten ziyade işbirliği bulunmaktadır” (Ç2, ABBÇEB). “Bu birimde sözlü çevirinin dışında az da olsa broşür ve kitap çevirileri yapılmaktadır. Bu anlamda iş bölümü içerisinde. Bazı tercümanlar çeviriyi

yaparken bazıları da düzeltmesini sağlamaktadır” (B2, SGDD). “Çevirmenler arasında işbirliğinin olduğunu söyleyebilirim. Bir görüşme olduğunda yorgun olan arkadaşlarımızın yerine biz gidebiliyoruz veya yerimize gitmeleri için rica edebiliyoruz” (Ç4, SGDD).

Bununla birlikte, çeviri faaliyeti sürdürülürken işbirliğine dayalı ilişkiler bazı durumlarda çatışmaya veya rekabete dönüşmektedir. Örneğin, BBYEGM’de birim içerisinde işbirliğinin varlığından söz edilse de birimler arasında böyle bir ilişki biçimi olmadığı vurgulanmıştır. Katılımcı bunu şu sözlerle açıklamıştır:

“Çevirmenler arasında işbirliği mekanizması bulunmamaktadır. Bu durum çevirmen sayısının çok fazla olmasından veya farklı işler yapıyor olmalarından da kaynaklanıyor olabilir. Örneğin, Haber Dairesi İngilizceden Türkçeye, Tercüme Hizmetleri Birimi daha çok Türkçeden İngilizceye yapıyor. Bize Türkçeden İngilizceye de geliyor ve onlar için de aynı durum söz konusu olabilir. Öte yandan birim içinde bir işbirliğinden söz edebiliriz”. (Ç5)

BBYEGM’de eyleyiciler arasında rekabet de mevcuttur. Katılımcının bu konudaki örneği şu şekildedir: “Aynı dilde çalışanlar arasında rekabet olabiliyor. Kaliteli iş yapanlar yaptıkları işi ortaya koymak istiyor” (Ç9). Bunun yanı sıra, ilişki biçimi rekabete dönüşen bir diğer kurum SGDD’dir. Çevirmenlerin kurum içinde pozisyon değiştirebilmelerinden ötürü kurumda rekabet yaşanmaktadır. Katılımcı (B2) bunu şu sözlerle açıklamıştır: “...sürekli görüşmeler rutin hale geldiğinde güdülenmeyi azaltan bir etmen haline gelebiliyor. Böyle bir durumda sosyal çalışmacı olmak veya başka bir pozisyona geçmek gibi istekler doğmaya başlamakta ve rekabet ortamı oluşmaktadır”.

ABBÇEB’de ise katılımcı (Ç1) olası çatışmayı şu sözlerle açıklamıştır: “Çok büyük çaplı işler gelse, yoğunluğumuz çok artsa ve adil bir dağılım olmazsa bu işbirliği neye dönüşür bilemiyorum. Aslında şu anda çatışmaya girmemizi gerektiren durumlar çok fazla yaşanmıyor”. Katılımcı bu ifadesiyle bir eşitsizlik durumu belirttiğinde eyleyicilerin ortaya koyacağı tepkinin çatışma olacağına gönderme yapmaktadır. Mevcut koşullarda bu türden bir rekabet veya çatışma yaşanmamaktadır.

Kurumların diğer kurumlarla olan ilişkisinde yine işbirliği kavramının ön plana çıktığını görmekteyiz. Örneğin, ABBÇEB AB müktesebatının çevirisi sırasında pek çok kurumu ilgilendiren farklı başlıklarda konular olduğu için ilgili kurumlarla ortak bir çeviri denetimi faaliyetine girmektedir. Bu ortaklaşa çalışma çevirinin teknik kontrolünün yapılması esasına dayalıdır. ABBÇEB dilbilimsel düzeltmeyi yaparken ilgili kurumlar teknik düzeltmeyi sağlamaktadır. Aynı zamanda, müktesebatta hangi

konuların öncelikli olarak çevirisinin yapılacağı konusunda da ortak bir akıl yürütme yapılır.

BBYEGM'nin diğer kurumlarla ilişkisi belli konularda veya bir konunun belli aşamalarında tüm kamu kurumlarıyla eşgüdüm halinde olmaya yöneliktir. Bunun yanı sıra, birim Başbakanlık, Cumhurbaşkanlığı ve diğer kamu kuruluşlarından gelen çeviri hizmeti talebini karşılamaktadır. KIZILAY, TİKA, AFAT gibi belli hükümet dışı kuruluşlarla da proje ortaklığı sürdürmektedir.

WFP ise diğer kurumlarla daha çok bilgi paylaşımı noktasında bir ilişki sürdürmektedir. Katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Bakanlıklarla bir ilişkimiz mevcut. Onlar yürüttüğümüz projenin paydaşları arasında yer alır. Bir de Türkiye'deki çok büyük bir STK ile çalışıyoruz. O da ortaklarımız arasındadır. Bunun dışında mültecilere yönelik insani yardım çerçevesinde, mültecilere yardım eden küçük STK'lar var. Bu kuruluşlarla da bir iletişim ve koordinasyon var ve kurum içerisinde bunu sağlayan bir birim de var. Örneğin benim çevirdiğim raporlar onlara dağıtılıyor ve ne üzerinde çalıştıkları öğreniliyor. Daha çok yapılanlara dair birbirini bilgilendirme bazında bir ilişki sürdürülüyor. Diyelim ki bu uluslararası kuruluş bir program yürütüyor ve başka bir program yürüteceği zaman kendisine başka bir paydaş arayacaktır. O zaman gidip öteki STK'larla ve kamu kurumlarıyla görüşme sağlayacaktır”. (Ç10)

Son olarak, SGDD'nin diğer kurumlarla ilişkisi kısmen WFP'ye benzetilmektedir. Öncelikle, kurum, proje ortaklığı yaptığı kurum ve kuruluşlara faaliyet raporları sunmakla ve sonuçlar konusunda bilgilendirme yapmakla yükümlüdür. Bununla birlikte, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve İl Müdürlükleri gibi bazı kurumlara “tercümanla çalışmak” adı altında eğitimler vermektedir. Bu eğitimlerin kapsamında, kurumların belgelerde kullandıkları dili çeviri açısından uygun hale getirmeye yönelik açıklamalar bulunmaktadır. Bununla birlikte, proje ortaklığı vesilesiyle bütçe açısından da diğer kurumlarla ilişki içerisindedir. Kurumlardan gelen çeviri hizmeti talebini mümkün olduğu ölçüde karşılamaya çalışan SGDD aynı şekilde ilgili kurumlardan da destek almaktadır.

4.2.3.2. Çevirmenin Güdülenmesini Artıran ve Azaltan Etmenler

Kurum çevirmeni, kurumun hedeflerine, değerlerine ve beklentilerine yönelik çeviri yapmakla yükümlüdür. Bu süreçte çevirmeni zorlayan veya aksine işini kolaylaştıran pek çok olay yaşanmaktadır. Çevirmenin yaşadığı bu deneyimler çeviri eylemine yansımakta ve çeşitli şekillerde çevirmenin performansını etkilemektedir. Örneğin, kendisi de bir çevirmen olan ve 1974 ve 2014 yılları arasında Kanada Federal Hükümeti Çeviri Bürosunda çalışan Mossop bunu anlamak adına bu türden bir çalışma yapmıştır. Mossop 2013 yılında iki hafta boyunca tuttuğu bir günlüğe

dayanarak, güdülenmesini artıran ve azaltan olayları kaydetmiştir (2014, 582). Profesyonel bir çevirmen olan Mossop kendi güdülenmesi üzerine etki eden bireysel deneyimlerini anlattığı günlük girdilerini “iyi (güdülenmeyi artıran), kötü (güdülenmeyi azaltan) ve devamlı (olumlu veya olumsuz arka plandaki etkenler) şeklinde not etmiştir (Mossop, 2014, 582). Bunun yanı sıra, mevcut olmayan, ancak yaşadığı bir olayın etkisiyle farkına vardığı güdülenmeyi artırabilecek ya da azaltabilecek etkenleri de not etmiştir (Mossop, 2014, 583). Güdülenmesini artıran etkenleri işverenin ya da müşterinin çıkarını korumaktan ziyade sosyal açıdan faydalı ortak bir projede hem kendi potansiyelini kullandığı hem de entelektüel olarak gelişim sağladığı şartların varlığıyla ilişkilendiren Mossop, güdülenmeyi azaltan faktörleri de tam tersi biçimde tanımlamıştır (2014, 581). Bununla birlikte, Mossop güdülenmesini azalttığını düşünerek tuttuğu notlarını inceledikten sonra, kendisini motive edebilecek bazı etkenlerin diğer çevirmenler üzerinde aynı etkiyi sağlamayabileceğini fark eder (2014, 581). Diğer bir deyişle, kimi çevirmen mesleki tatmin arayışındayken kiminin güdülenmesi iyi bir sosyal konumda bulunmak olabilir; kimi çevirmen işveren ve müşterisini tatmin etmekten keyif alıyorken, kimisi için bu durum olumsuz bir etki yaratabilir. Kurumsal bir ortamda hükümet bürokrasisi için çalışan bir çevirmenin çeviri bürolarında ya da bireysel olarak çalışan diğer çevirmenlerden farklı güdülenmelerinin olduğunu belirten Mossop, bu konudaki incelemelerin yalnızca Koskinen’in yaptığı birkaç çalışmayla sınırlı olduğunu altını çizerek alandaki eksikliği ortaya koyar (2014a, 582). Mossop günlük girdilerine dayanarak arka plan güdülenme sağlayıcılarını “iyi bir ücret ve ayrıcalıklar, araçlara kolay ulaşım, güzel manzaralı bir masa, iyi bir kafeterya ve rahatsızlık vermeyen iş arkadaşları” şeklinde sıralar (2014, 583). Çevirinin insan beyninde gerçekleşen bir eylem olmasına karşın, güdülenmenin sağlanması için çalışılan ortamın önemini vurgulayan Mossop, kurumlarda çalışan çevirmenlerin çoğunlukla bu seçimleri yapmaktan yoksun olduklarını belirtir (2014, 583). Diğer bir deyişle, kurumun size gösterdiği masada, belirlediği iş arkadaşlarıyla, herhangi bir talepte bulunmadan çalışmak zorunda kalırsınız. Yine Mossop’un kendisi için güdülenmeyi azaltıcı olarak yer verdiği bir diğer etken çeviri belleği sistemidir. Bu şekilde çeviri üzerindeki hâkimiyetini yitirdiğine inanır ve kendi cümlelerini kurmayı tercih eder (2014, 584). Mossop diğer arka plan etkenlerini şöyle sıralar:

“Hükümetin mevcut politikalarına bağlı olarak çeviri aracılığıyla yeni okurlarla buluşturduğu bazı metinlerin kendi görüşlerine ters düştüğünü ve çoğunlukla verilen metni çevirmek zorunda

olsa da bazılarını kendi uzmanlık alanıyla hiç ilişkisi olmadığı için ve araştırmakla geçireceği zamanın iyi bir iş çıkarmasına engel olacağını düşündüğü için geri çevirebileceğini ifade eder. Yine ihale kapsamında en düşük ücreti teklif eden çeviri firmalarıyla anlaşma sağlandığı için, aslında çeviri bürosunun hizmeti kapsamında olmamasına rağmen, bu çevirileri gözden geçirmek zorunda kaldığını ve bu durumun da güdülenmesini azaltan faktörlerden biri olduğunu belirtir”. (2014, 584)

Kısaca çevresel faktörler olarak tanımlayabileceğimiz bu etkenler göz önüne alındığında çevirmenin çalıştığı ortamda kendisini rahat hissetmesi ve tüm kapasitesini kullanarak işine adapte olması bakımından çok önemlidir. Ayrıca, çevrilen metin çevirmenin politik duruşuyla ters düşse de bu tür metinlerle karşılaşabileceğini ve işini yapmasına engel olmasa da hevesini kırabileceği sonucuna varabiliriz. Diğer taraftan, yeterince iş yüküne sahip olan kurum çevirmeninin hükümetin daha az maliyetle yaptırdığı niteliksiz çevirileri düzeltmek adına ekstra zaman ve çaba sarf etmesi çevirmen için zorlayıcı ve hatta güdülenmeyi azaltıcı bir faktör olmaktadır. Bu tür arka plan şartlarını sorguladıktan sonra mesleki doyumla ilişkilendirebileceğimiz “kendini faydalı hissetme” konusuna değinen Mossop özellikle kurumsal çeviri yaparken belki de kendine hiçbir okur bulamayacak metinlerin yalnızca önlem amaçlı, yani okunma ihtimaline karşı çevirisinin yapıldığını ve bu tür durumlarda yaptığı çevirinin zaman kaybı olduğunu belirtir. Bununla birlikte, mesleki doyum anlamında, özellikle çeviriden arta kalan zamanlarda çeviriyle ilgili yazmak için zamanının olmasının güdülenmeyi artıracak ve düşünsel zorluk içeren metinleri çevirmeninde bu doyuma ulaşmasına katkı sağlayacağını belirtir (2014, 585-586). Mossop’un “devamlı” sınıfına koyduğu diğer bir etken de kurumlarda çevirmenin üretkenliğini ölçmeye yönelik kullanılan bazı sistemlerdir. Bu sistemlerin çeviri dışındaki saatler göz ardı edilerek yalnızca günlük çevrilen kelime sayısına dayanarak üretkenliği hesaplaması çevirmenlerin güdülenmelerinin azalmasına yol açabilir (2014, 586). Mossop’un da vurguladığı gibi kurumsal alanda çeviri yapan çevirmenlerin güdülenmesine dair çalışmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla, Mossop’un kendi deneyimlerine dair ele aldığı makalesinin dışında görüşme yapılan dört kurumdaki eyleycilere güdülenmeleri üzerine yöneltilen sorunun genel bir yargıya varmak adına faydalı olacağı düşünülmüş ve güdülenme ile ilgili belli sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçların her biri farklı bir tabloda gösterilerek katılımcıların verdiği örneklerle detaylı bir şekilde incelenecektir.

Tablo 8: ABBÇEB’de Güdülenmeyi Etkileyen Etmenler

Güdülenmeyi Artıran Dış Etmenler	Güdülenmeyi Artıran İ Etmenler
Fiziksel şartlar, Düzgün Teşkilatlanma, Kurumun eviri Eylemine Değer Vermesi, Hizmet İçi Eğitimler, Son Teknoloji rnlerin Kullanılması, Destekleyici Bir Yönetim Anlayışı, cretlendirmenin Diğer Kurumlardan İyi Olması, Bilgisayar Destekli eviriden Faydalanılması, Kurumca Belirlenmiş Kuralların Varlığı, Eşitliğe nem Verilmesi, Kurumca Oluşturulan Veri Tabanı,	Kamu Hizmeti Sağlama, Yapılan İşi zel ve Değerli Bulma, Kendini Geliştirecek Bir Ortam Bulabilme, Mesleki Doyum, Somut ve Sonucu Olan Bir Projede alışma,
Güdülenmeyi Azaltan Dış Etmenler	
Çevirmenlerin zlk Hakları, evirmenlik Mesleğinin Hak ettiği Yerde Olmayışı,	

Tablo 9: BBYEGM’de Güdülenmeyi Etkileyen Etmenler

Güdülenmeyi Artıran Dış Etmenler	Güdülenmeyi Artıran İ Etmenler
Fiziksel şartlar,	Yaptığı İşi Sevme, Yapılan evirinin Eğlenceli Oluşu ve Zorlayıcı Olmaması, Gündemi Takip Edebilme, Tek Bir Alanda eviri Yapmanın Sağladığı Avantaj,
Güdülenmeyi Azaltan Dış Etmenler	Güdülenmeyi Azaltan İ Etmenler
Çevirmenlerin Kendini Geliştirecek Bir Ortam Bulamaması, Uzmanlık Alanı Dışında eviri Yapma, Aşırı İşi Yüküne Karşılık Düşük cret, Eşit Olmayan Koşullarda alışma, Takdir Edilmeme ve dllendirilmeme, eviri Eyleminin Hafife Alınması, Mesai Kavramının Olmayışı, Rekabet Ortamının Olmayışı, Nöbet Sistemi, Kurumsal Hiyerarşiden Kaynaklı İletişim Sorunu, Sürekli Değişen Yöneticiler ve Yönetim Anlayışı, Amirlerin Yabancı Dil Bilmeyişi, eviri İçin Yeterli Zaman Verilmeyişi, eviri İşinde Uzman Olmayan Bazı evirmenlerin Kurumdaki Varlığı, çevirmenlerin zlk Hakları, evirmenlik Mesleğinin Hak ettiği Yerde Olmayışı, Kurumun Geleceğinin Belirsizliği, Ortak Yapılan evirilerde Bazı evirmenlerin Kalitesiz İşi Yapması, Geçmişe Oranla Kısıtlı Alanlarda eviri Yapılması,	Kamuoyunu İlgilendirmeyen Konularda eviri Yapma, Yapılan İşi Değersiz Görme, Mesleki Doyuma Ulaşamama, evirmene Değer Verilmediğinin Hissedilmesi, Sorunların zlemeyeceğine Dair İnanç,

Tablo 10: SGDD’de GÜDÜLENMEYİ ETKİLEYEN ETMENLER

GÜDÜLENMEYİ ARTIRAN DIŞ ETMENLER	GÜDÜLENMEYİ ARTIRAN İÇ ETMENLER
Bölgesel Toplantılarda Çevirmenlerin Sorunlarının Bir Psikolog Eşliğinde Dinlenmesi, Toplantılarda İyi Örneklerin Paylaşılması, Çevirmenler Arasındaki Dayanışma, Ücretlendirmenin Piyasa Koşullarına Oranla İyi Olması, Destekleyici Bir Yönetim, Eşitliğe Önem Verilmesi, Belli Sürelerde Görev Değişimi, Çevirmene Değer Verilmesi, Çevirmenlerin Katkılarıyla Oluşturulacak El Kitabı,	İnsanlara Yardım Etme İsteği, Yaptığı İş Sevmesi, Yabancı Çevirmenlerin Sigortalı Bir İşe Sahip Olması, Yabancı Çevirmenlerin Aynı Coğrafyadan Gelmesinin Sağladığı Duygudaşlık, Kurumsal Bir Ortamda Çalışma İsteği,
GÜDÜLENMEYİ AZALTAN DIŞ ETMENLER	GÜDÜLENMEYİ AZALTAN İÇ ETMENLER
Fiziksel Şartlar Sığınmacılardan Gelen Şikâyetler,	Uzun Çeviri Seanslarının Rutin Hale Gelmesi, İnsanlara Yardım Edememenin Yarattığı Sıkıntı, Ağır Görüşmeler Sonucunda Yaşanan Psikolojik Yıkım,

Tablo 11: WFP’de GÜDÜLENMEYİ ETKİLEYEN ETMENLER

GÜDÜLENMEYİ ARTIRAN DIŞ ETMENLER	GÜDÜLENMEYİ ARTIRAN İÇ ETMENLER
Fiziksel Şartlar, Yapılan İşe Saygı Duyulması, Çalışma Saatlerine Özen Gösterilmesi, Destekleyici Bir Yönetim Anlayışı, Acil Durumlarda Ortak Çeviri Anlayışı, Çevirmenin Fikrinin Alınması,	Yaptığı İş Sevmesi, İnsanlara Yardım Etme İsteği, Kurumsal Bir Ortamda Çalışma İsteği,

Tablo 8, 9, 10 ve 11’de ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde dört kurumda da ortak olan bazı etmenler olduğunu görmekteyiz. Örneğin, fiziki şartların düzgün olması güdülenmeyi artıran ya da azaltan bir etmen olarak karşımıza çıkmıştır. Fiziki şartlardan kasıt çevirmenin rahatça çalışabileceği sessiz bir ortam ve kurumca sunulan teknolojik donanımdır. Fiziki şartlar ABBÇEB, BBYEGM ve WFP’de güdülenmeyi artıran bir etmen olarak ifade edilirken SGDD’de hem çevirmenlerin tek bir odada bulunması hem de kendilerine ait bilgisayarlarının olmaması güdülenmeyi azaltan bir etmen olarak dile getirilmiştir. Bunun yanı sıra, kurumun çeviri eylemine değer vermesi, eşitlikçi ve destekleyici bir yönetim anlayışı, eyleyicilerle kurulan sağlıklı iletişim ortamı, adil ücretlendirme ve çalışma koşulları, eşit haklar gibi konular da güdülenmeyi artıran ortak dış etmenler arasındadır.

Burada dikkat çeken bir nokta Mossop'un çalışmasında güdülenme kaybına neden olan katı kuralların ve çeviri belleğinin ABBÇEB'de tam tersi bir etki yaratmasıdır (2014, 584). Katılımcıların kurumca belirlenmiş kuralların varlığından ve bilgisayar destekli çeviriden rahatsız olmadığı, hatta güdülenmelerini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Kurum içerisinde çeviriye yönelik kuralların avantaj teşkil ettiğini ve karmaşayı önlediğini düşünüyorum. Özellikle terminoloji çalışmalarımız ve bilgisayar destekli çeviri sayesinde acil yaptığımız çeviriler on sene öncesiyle kıyasladığımızda çok hızlı ve rahat çevrilmektedir. Bunun için bilgisayar destekli çeviri programından faydalanmaktayız”. (Ç3, ABBÇEB)

WFP'de de benzer bir durum söz konusudur. Katılımcı (Ç10) “bu kurumda düzenli nizamlı bir işleyiş var. Bu kadar nizamın olduğu yerde de ben çok kargaşa hissetmiyorum. Bürokratik bir yük altında ezildiğimi de hissetmiyorum. İşler hiç son dakikaya kalmıyor” diyerek kuralların düzen için gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Tablolarda dikkat çeken bir diğer konu kurumlara özgü bazı etmenlerin ortaya çıkmasıdır. Örneğin, SGDD'de eyleyiciler hassas bir kitleyle çalıştığı için yoğunlukla psikolojik etmenlerin yoğunlaştığı bir tablo göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, eyleyicilerin güdülenmelerinin artması genel olarak yönetim anlayışı ve çeviri eylemine verdiği değerle ilişkilendirilmiştir. Aynı şekilde, WFP'de de yönetimin tavrı ön plana çıkmış ve katılımcı sıklıkla kendisine ve yaptığı işe saygı duyulan bir ortamda çalışmanın kendisini mutlu ettiğini belirtmiştir (Ç10).

Tabloda karşılaşılan en dikkat çekici nokta ise BBYEGM'de güdülenmeyi artıran ve azaltan dış etmenlerin diğer kurumlara oranla ters yönde hareket etmesidir. Katılımcı bunu şu sözlerle açıklamıştır: “Kurum tarafından çevirmenin güdülenmesini artıracak özel bir şey sağlanmamaktadır. Herhangi bir eğitime gönderilmesi veya takdir etme gibi durumlar söz konusu değil. Sözlü çeviride de o esnada aldığınız teşekkür olabilir” (Ç5). Tablo 9'u incelediğimizde bu kurumdaki eyleyicilerin yoğunlukla güdülenmeyi artıran iç etmenler sayesinde yaptıkları işte güdülenme sağlayabildiklerini görüyoruz. Daha önce de belirtildiği gibi, temelde çevirmenler için en önemli etmen zor ve zahmetli de olsa çeviri işinin kendisidir. Dolayısıyla, bu kurumda eyleyiciler en azından sevdikleri işi yapabilmenin ve kurumsal bir ortamda çalışmanın sağladığı güdülenme ile çeviri eylemini sürdürmektedir. Diğer taraftan, bu kurumda, diğer kurumlara oranla çok fazla sorun yaşandığı açıktır. Katılımcılar bu sorunları şu sözlerle ifade etmektedir: “...Ancak biz bazen gecedan sabaha kadar çeviri yapıyoruz. Örneğin gece 10'da gelen bir çeviri ertesi gün 10'da istenebiliyor.

Böyle bir durumda hata olduğunda bunun sorumlusu olmak istemiyorum” (Ç8, BBYEGM). “Bütün gece elbette çeviri yapıyorum, ancak gece yapılan çevirinin kalitesi yeterli uyku alındıktan sonra rahat bir beyinle yapılan çeviri kadar kaliteli olmayabiliyor” (Ç5, BBYEGM). Verilen iki örnekten de anlaşılacağı üzere, güdülenme kaybı çevirinin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, çeviri ortamında kurumsal çevirmenin bir robot gibi muamele görmesi çevirinin kalitesinin düşük olmasına yol açmaktadır. Özellikle diplomatik ortamlarda bu tür sorunların yaşanması ciddi sonuçlara neden olabilir. Bu nedenle, alandaki eyleyicilerin sorunlarına ağırlık verilmeli ve güdülenmelerini artıracak dış etmenler çoğaltılmalıdır.

Özetle, ABBÇEB’de çalışanların güdülenme oranlarının oldukça yüksek olduğu gözlemlenmiş ve güdülenmeyi artıran pek çok iç ve dış etmen tespit edilmiştir. Kurumda güdülenmeyi azaltan etmenler ise daha çok meslekleşme ve özlük hakları üzerinedir. BBYEGM’de güdülenmeyi azaltan iç ve dış etmenlerin güdülenmeyi artıran iç ve dış etmenlere oranla oldukça fazla olduğu görülmektedir. Kurumsal işleyişe yönelik uygulamalar, yaşanan belirsizlik süreci ve mesleki doyuma ulaşamama gibi nedenler eyleyicilerin güdülenmesini azaltan belirgin nedenler arasındadır. Kurum çalışanları çoğunlukla iç güdülenmeleri sayesinde çeviri eylemini gerçekleştirmektedir. SGDD’de güdülenmeyi artıran iç ve dış etmenlerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu kurumda yönetimin çevirmene değer vermesi, eyleyicilerin kendi coğrafyalarından gelen ihtiyaç sahibi insanlara yardım etmeleri, kurum sayesinde yabancı bir ülkede yaşayacak fırsatlara sahip olmaları en önemli etmenler arasındadır. Bunun dışında yapılan işin psikolojik anlamda yorucu olması güdülenmeyi azaltan nedenlerin başında gelmektedir. Son olarak, WFP’de eyleyicinin verdiği yanıtlardan elde edilen bilgilere dayanarak güdülenmeyi azaltan herhangi bir etmene rastlanmamıştır. Kurumun düzenli ve sistemli işleyişi eyleyicinin kurumsal ortamda çalışma isteği ve kurumda çevirmene saygı duyulması güdülenmeyi artıran en önemli nedenler arasındadır.

4.3. Kurumsal Çeviri Alanında Karşılaşılan Zorluklar ve Kısıtlar

İncelemenin üçüncü ve son bölümünde kurumlarda sürdürülen çeviri faaliyeti sürecinde karşılaşılan zorluklar ve kısıtlar ele alınacaktır. Çalışmanın temel sorunsalı kısıtlar olsa da iki kavramın ayrı ayrı incelenmesi hem kısıtların daha iyi

anlaşılmasına hem de süreçte çözümü bulunsa dahi zorluklarla karşılaşma sıklığının azaltılmasına yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, öncelikle çeviri sürecinde karşılaşılan zorluklar çözümleriyle birlikte incelenecek, ardından kısıtlar ele alınacaktır.

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler Bourdieu'nün alan çözümlemesi kapsamında işaret ettiği değişkenlerle ilişkilendirilerek temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Bu değişkenler iktidar, güç ilişkileri ve çevirmen kaynaklı zorluk ve kısıtlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, metnin yönlendirmesiyle Bourdieu'nün modelinde bulunmayan bazı temalar analize dâhil edilmiştir. Böylece, kurumsal alanda çeviri sürecinde yaşanan zorluk ve kısıtların kapsamlı bir incelemesi yapılmıştır.

4.3.1. Çeviri Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar ve Üretilen Çözümler

Kurumlarda farklı nedenlerden ötürü çeviri sürecinde pek çok zorluk yaşanmaktadır. Bu zorluklar kurumun aldığı önlemler sayesinde herhangi bir kısıta dönüşmeden ve nihai ürün zarar görmeden aşılabilmektedir. Önlem alınmadığında ise aynı zorluklar kısıt oluşturmaktadır. Bu nedenle, incelemede aynı isme sahip alt temaların görülmesi normaldir. Örneğin, terminoloji bir kurumda alınan önlemlerle zorluk noktasında kalırken başka bir kurumda kısıta dönüşebilir ve bu başlık altında incelenebilir. Bununla birlikte, süreçte yaşanan zorluklar kısıta dönüşmeden çözülsede dahi pek çok açıdan çevirmeni zorlamakta ve güdülenme kaybına sebep olmaktadır.

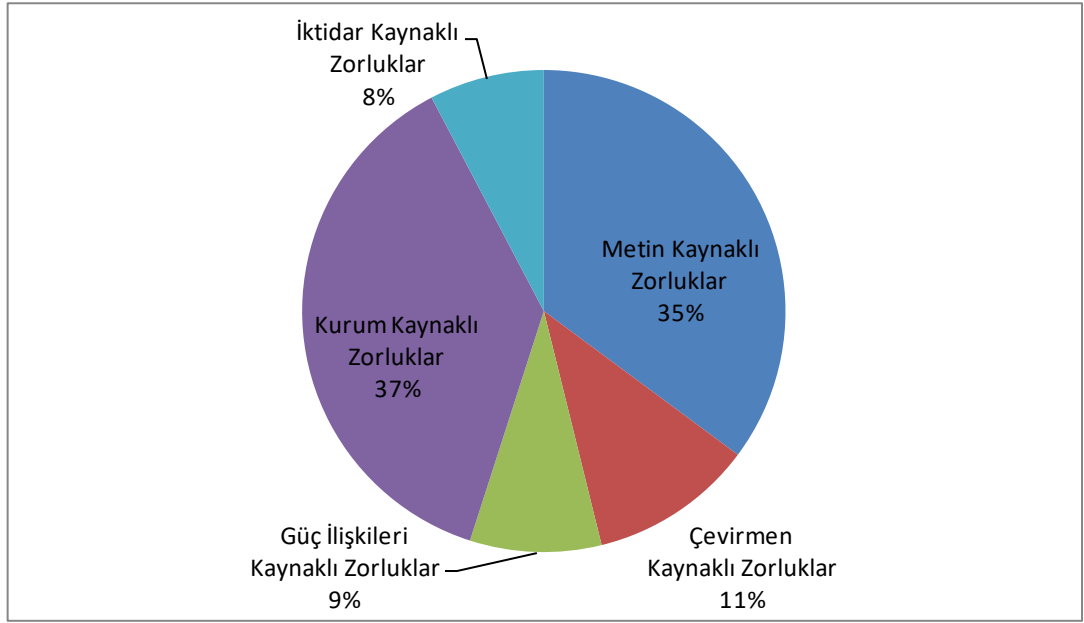
Dört ayrı kurumdan elde edilen veriler doğrultusunda çeviri sürecinde karşılaşılan zorluklar toplam 5 adet tema ve 14 adet alt temadan oluşmaktadır.

Tablo 12: Çeviri Sürecinde Karşılaşılan Zorlukların Tema, Alt Tema ve Kodları

Temalar	Alt Temalar	Kodlar
İktidar Kaynaklı Zorluklar	Siyasi İktidar	Siyasi koşullara göre değişen çalışma şartları, Siyasilerin kurum üzerindeki etkisi,
	Ekonomik İktidar	Ücretlendirmenin istenilen düzeyde olmaması,
Kurum Kaynaklı Zorluklar	Çalışma Koşulları	Çevirmenlerin eşit iş yüküyle çalışmaması, Çevirmenlerin eşit şartlarda çalışmaması, Mesai saatleri dışında çalışma,
	Çalışma Ortamı Hedef Kitle	Stresli bir ortamda çalışma, Hassas bir kitleyle çalışma, Çeviriye Yabancı Bir Kitleyle Çalışma, Yıpratıcı görüşmeler,

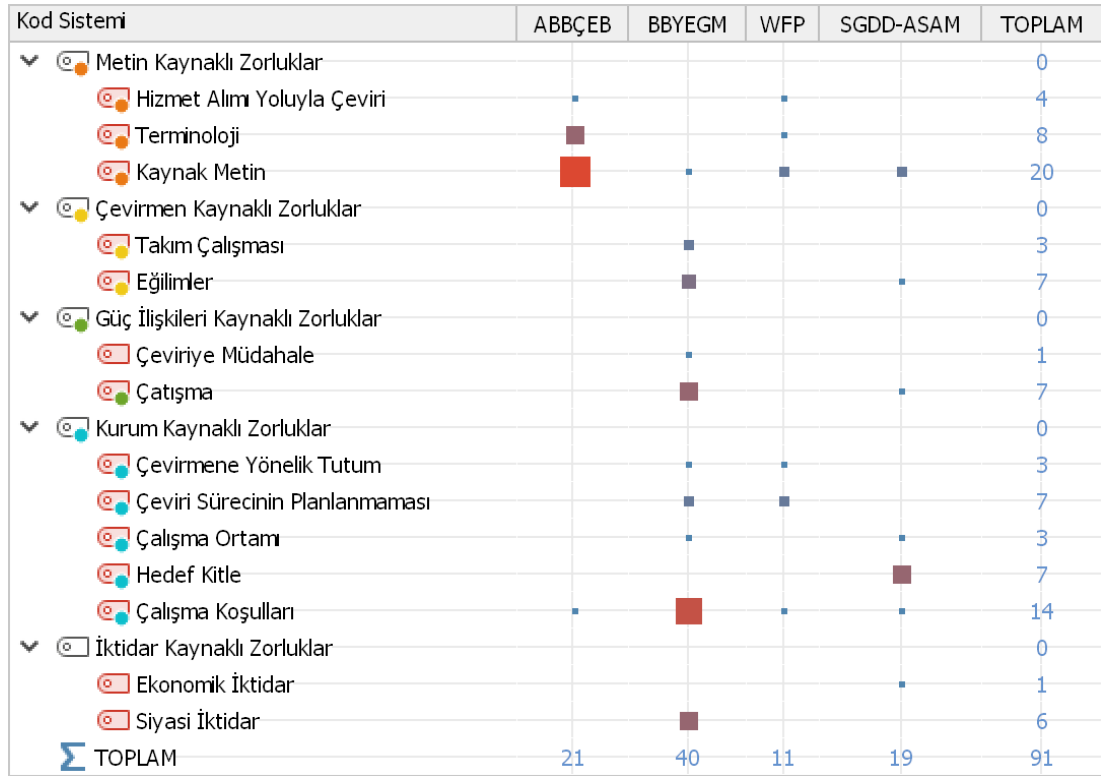
		Çevirmene Tutum	Yönelik	Çevirmenin her şeyi çevirebileceğinin düşünülmesi, Uzmanlık alanı dışında çeviri yapma,
		Çeviri Planlanmaması	Sürecinin	Çeviri sürecinin sistemli olmaması,
Güç İlişkileri Kaynaklı Zorluklar		Çatışma		Çevirmenler arasında sürtüşmeler, Rekabet ortamı,
		Çeviriye Müdahale		Yöneticilerin çeviriye müdahalesi, Yöneticilerin çevirmeni anlamaması,
Çevirmen Kaynaklı Zorluklar		Eğilimler		Aşırı Empati, İş başkasına yaptırma, Ön planda olmaktan kaçınma,
		Takım Çalışması		Takım çalışması yapmanın güçlüğü,
Metin Kaynaklı Zorluklar		Kaynak Metin		Hacimli metinler, Zor ve sıra dışı metinler, Çevrilecek metnin önemi, Çevirinin uzun bir süreç gerektirmesi, Çevrilecek metnin dilinin anlaşılabilirliği, Kültüre özgü ifadeler, Farklı şiveler,
		Terminoloji		Terminolojinin doğru çevrilmesinin güçlüğü,
		Hizmet Alımı Yoluyla Çeviri		Hizmet alımı yoluyla kaliteli çeviri almanın güçlüğü, Hizmet alımı yoluyla yapılan çevirilerin kontrolünün güçlüğü,

Tablo 12’de görüldüğü üzere, çalışmada iktidar kaynaklı zorluklar, kurum kaynaklı zorluklar, güç ilişkileri kaynaklı zorluklar, çevirmen kaynaklı zorluklar ve metin kaynaklı zorluklar olarak toplam 5 temaya ulaşılmıştır. İktidar kaynaklı zorluklar teması altında siyasi iktidar ve ekonomik iktidar olmak üzere 2 adet, kurum kaynaklı zorluklar teması altında çalışma koşulları, çalışma ortamı, hedef kitle, çevirmene yönelik tutum ve çeviri sürecinin planlanmaması olmak üzere 5 adet, güç ilişkilerinden kaynaklı zorluklar teması altında çatışma ve çeviriye müdahale olmak üzere 2 adet, çevirmen kaynaklı zorluklar teması altında güdülenme, eğilimler ve takım çalışması olmak üzere 3 adet ve son olarak metin kaynaklı zorluklar teması altında terminoloji ve hizmet alımı yoluyla çeviri olmak üzere toplam 2 adet alt tema bulunmaktadır.



Şekil 1: Zorlukların Temalara Göre Dağılımı

Şekil 1’de çeviri sürecinde karşılaşılan zorlukların genel olarak kurumsal alan içindeki dağılımını görmekteyiz. Buna göre ilk sırada %37’lik bir oranla kurum kaynaklı zorluklar, ikinci sırada ise %35’lik bir oranla metin kaynaklı zorluklar yer almaktadır. Ardından %11 ile çevirmen kaynaklı zorluklar, %9 ile güç ilişkileri kaynaklı zorluklar ve son olarak %8 ile iktidar kaynaklı zorluklar gelmektedir. Yüzdelik dilimlere göre alanda metne bağlı ve kurum kaynaklı zorluklar neredeyse eşit oranda zorluk çıkarmakta ve karşılaşılan zorlukların toplamda %72’sini oluşturmaktadır.



Şekil 2: Zorlukların Kod Matris Tarayıcısıyla Elde Edilen Dağılım Sonuçları

Şekil 2 incelendiğinde çeviri sürecinde en çok zorluk yaşayan kurumun BBYEGM olduğu görülmektedir. Kurum toplamda 14 alt temanın 10'unda zorlukla karşılaşmaktadır. Frekans sıklığına göre bir sıralama oluşturduğumuzda ilk sırada çalışma koşulları, ikinci sırada kurum içerisinde yaşanan çatışma ve siyasi iktidar, üçüncü sırada çevirmenlerin eğilimleri, dördüncü sırada çeviri sürecinin planlanmaması, ardından takım çalışmasının güçlüğü ve son olarak kaynak metin, çeviriye müdahale, çevirmene yönelik tutum ve çalışma ortamı gelmektedir. İkinci sırada bulunan SGDD'de 7 alt temada zorluk yaşandığı ortaya çıkmıştır. Bu zorluklar arasında ilk sırada hedef kitle, sonrasında kaynak metin, üçüncü sırada ise çevirmenlerin bazı eğilimleri, kurumda yaşanan çatışma, çalışma ortamı, çalışma koşulları ve ekonomik iktidar gelmektedir. Üçüncü sırada gelen WFP'de ise toplam 6 alt temada sorun yaşanmaktadır. Bunlar kaynak metin ve çeviri sürecinin planlanmaması, ardından hizmet alımı yoluyla çeviri, terminoloji, çevirmene yönelik tutum ve çalışma koşulları şeklindedir. Son olarak, ABBÇEB'de ise toplam 4 alt temada zorluk yaşanmaktadır. Bunlar en fazla kaynak metin olmak üzere ardından terminoloji, son olarak hizmet alımı yoluyla çeviri ve çalışma koşulları olarak sıralanmaktadır. Özetle, süreçte en çok zorlukla karşılaşan kurum BBYEGM ve en az zorlukla karşılaşan kurum ABBÇEB'dir. Diğer taraftan, şekil 2'ye bakıldığında oranı

değişmekle birlikte dört kurumun da kaynak metin ve çalışma koşulları konusunda zorluk yaşadığını görmekteyiz. ABBÇEB en çok zorluğu kaynak metin konusunda yaşarken, WFP’de aynı şekilde kaynak metin ve yanı sıra çeviri sürecinin planlı olmaması konusunda, BBYEGM çalışma koşullarında, SGDD ise hedef kitleye yönelik zorluklar yaşamaktadır. Bunun dışında, bazı kurumlarda yaşanan zorluklar diğerlerinde yaşanmamaktadır. Örneğin, takım çalışması, çeviriye müdahale ve siyasi iktidardan kaynaklı zorluklara yalnızca BBYEGM’de, ekonomik iktidar ve hedef kitleye yönelik zorluklara da yalnızca SGDD’de rastlanmaktadır.

Tablo 13: Zorlukların Alt Temalarının Alan İçerisindeki Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Metin Kaynaklı Zorluklar\Kaynak Metin	20	21,98	21,98
Kurum Kaynaklı Zorluklar\Çalışma Koşulları	14	15,38	15,38
Metin Kaynaklı Zorluklar\Terminoloji	8	8,79	8,79
Kurum Kaynaklı Zorluklar\Hedef Kitle	7	7,69	7,69
Çevirmen Kaynaklı Zorluklar\Eğilimler	7	7,69	7,69
Güç İlişkileri Kaynaklı Zorluklar\Çatışma	7	7,69	7,69
Kurum Kaynaklı Zorluklar\Çeviri Sürecinin Planlanmaması	7	7,69	7,69
İktidar Kaynaklı Zorluklar\Siyasi İktidar	6	6,59	6,59
Metin Kaynaklı Zorluklar\Hizmet Alımı Yoluyla Çeviri	4	4,40	4,40
Kurum Kaynaklı Zorluklar\Çalışma Ortamı	3	3,30	3,30
Çevirmen Kaynaklı Zorluklar\Takım Çalışması	3	3,30	3,30
Kurum Kaynaklı Zorluklar\Çevirmene Yönelik Tutum	3	3,30	3,30
Güç İlişkileri Kaynaklı Zorluklar\Çeviriye Müdahale	1	1,10	1,10
İktidar Kaynaklı Zorluklar\Ekonomik İktidar	1	1,10	1,10
Toplam (geçerli)	91	100,00	100,00
Kayıp	0	0,00	-
TOPLAM	91	100,00	-

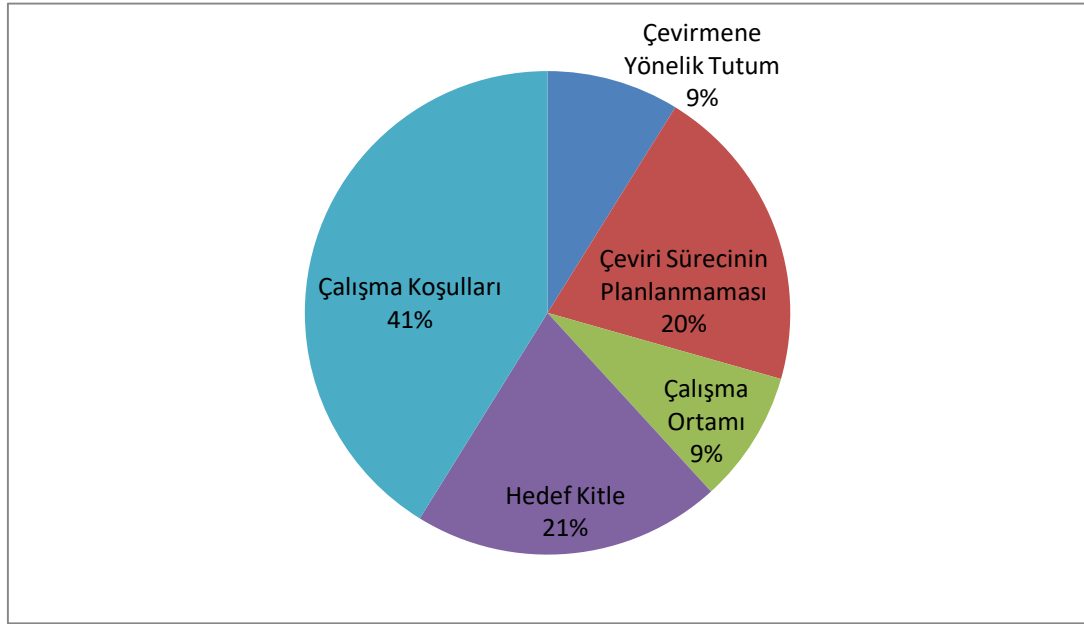
Tablo 13’ü incelediğimizde süreçte karşılaşılan en temel zorluğun %21,89 oranında kaynak metin kökenli olduğunu görmekteyiz. İkinci temel zorluk %15,38 ile çalışma koşulları ve üçüncüsü de %8,79 ile terminolojidir. Sırasıyla hedef kitle, eğilimler, çatışma ve çeviri sürecinin planlanmaması %7,69 ile dördüncü sırada, siyasi iktidarın etkisiyle yaşanan zorluklar %6,59 ile beşinci sırada, hizmet alımı yoluyla çeviri %4,44 ile altıncı sırada çalışma ortamı, takım çalışması ve çevirmene yönelik tutum %3,30 ile yedinci sırada yer almaktadır. Son sırayı ise %1,10 ile çeviriye yapılan müdahale ve ekonomik iktidar oluşturmaktadır. Frekans sıklıklarına göre zorlukları bir görsele dönüştürdüğümüzde aşağıdaki gibi bir sözcük bulutu ortaya çıkmaktadır.



Şekil 3: Zorlukların Frekans Dağılımına Göre Oluşan Kod Bulutu

Şekil 3'teki kod bulutuna göre çeviri faaliyeti sürecinde en fazla karşılaşılan zorluk kaynak metin ve çalışma koşulları üzerinedir. Kaynak metnin çevirmen açısından zorluk oluşturmaları özellikle metinlerin zor, anlaşılması güç ve teknik olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak, süreçte karşılaşılan bu sorun kurumun aldığı birtakım önlemler ve çevirmenlerin çabasıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Çalışma koşulları ise çevirmeni özellikle güdülenmeleri bakımından etkilemektedir. Bununla birlikte, çevirmenler zorlansalar da yaptıkları işe odaklanmaya devam etmektedir. Çeviri sürecinin planlanmaması, terminoloji, çatışma ortamı ve hedef kitle gibi başlıklar süreçte göze çarpan diğer zorluklar arasındadır. Özellikle plansızlık pek çok zorluğa neden olmakta ve çevirmenler bu tür sorunlarla çoğu zaman yalnız başına boğuşmaktadır. Bunun yanı sıra, terminoloji kurumlarda karşılaşılan bir zorluk olsa da bazı durumlarda kısıta dönüşmektedir. Bu alt tema her iki açıdan da ayrıntılarıyla incelenecektir. Bir diğer zorluk olan çatışma ortamı kurumlarda arzu edilmeyen bir unsur olarak söylemlere yansımıştır. Çünkü kurumlarda kolektif çalışma ön plandadır ve çatışma ortamı bu tür bir çalışmaya zarar vermektedir. Hedef kitle ise sözlü çeviri yapılan kurumlarda karşılaşılan bir zorluktur. Bunlar haricinde sıralanan çalışma ortamı, çevirmene yönelik tutum, siyasi iktidar ve takım çalışması gibi alt temaların frekans sıklığı az olsa da çeviri sürecinde ortaya çıkan diğer zorluklar arasında yer alırlar.

4.3.1.1. Kurum Kaynaklı Zorluklar



Şekil 4: Kurum Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı

Kurum kaynaklı zorluklar tema içinde incelendiğinde, şekil 4’e göre en büyük payın çalışma koşullarına ait olduğu görülmektedir. Görüşmelerde çevirmenlerin çoğu çalışma koşullarının süreçte kendileri için bir zorluk oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte, çalışma koşulları ne kadar zorlayıcı olursa olsun bu durum çeviriye yansıtılmamaktadır. Bu alt temada çevirmenlerin eşit şartlarda çalışmaması, mesai saatleri dışında çalışması ve eşit iş yüküyle çalışmaması şeklinde kodlar bulunmaktadır. Tüm bu unsurlar süreçte çevirmeni özellikle psikolojik açıdan zorlamaktadır. Çalışma koşulları bazı kurumlarda diğerlerine göre iyileştirilmiş olsa da görüşme yapılan kurumların çoğunda bu sorunlardan birkaçına rastlanmıştır.

Öncelikle, birimler arasındaki farklı çalışma koşullarının rahatsızlık uyandırdığını belirterek başlayalım. Eşitliğin hâkim olduğu bir ortamda çalışmak isteyen, ancak böyle bir ortam bulamayan çevirmen yine de yaptığı işe odaklanmaya devam etmektedir. Diğer taraftan, bu durum güdülenme kaybına, iletişim eksikliğine ve çatışma ortamının doğmasına sebep olmaktadır. Çevirmen psikolojik anlamda kendini kötü hissetmekte ve sürekli bir kıyas içerisine girmektedir. Katılımcının bu konuyu özetleyen ifadesi şu şekildedir: “Örneğin Haber Dairesinde çalışan mütercim günde yalnızca beş saat çalışıp ayda bir nöbet tutarken biz mesaimizi 18.00’da bitiriyoruz ve 18.00’dan sonra 23, 24.00’a kadar çalışmaya devam ediyoruz” (Ç8, BBYEGM). Bu bağlamda, BBYEGM’de farklı çalışma koşullarının çevirmenleri

oldukça rahatsız ettiğini görmekteyiz. Bunun dışında, aynı kurumda olağanüstü şartlar dolayısıyla sadece Tercüme Hizmetleri Birimine özgü bir uygulama olarak getirilen gece nöbetleri de sorun yaratmaktadır. Katılımcılar bunu şöyle ifade etmiştir: “Son bir yıldır sadece bu birime özgü olmak üzere hafta sonları dâhil nöbet tutuyoruz” (Ç6, BBYEGM). “Biz Arapçacılar olarak iki kişiyiz ve sırayla nöbet tutuyoruz. Sabahtan akşama kadar çeviri yapmasak da yoruluyoruz. Sonuçta eve gittiğimizde dahi stresli oluyoruz” (Ç8, BBYEGM). Bu noktada, katılımcıyı asıl rahatsız eden Haber Dairesinde beşer saatlik vardiyalarla çalışıldığı için hem çalışma saatlerinin kendilerinden az olması hem de birime özgü gece nöbeti uygulamasıdır. Çalışma koşullarının farklılığı birimler arasında çatışma ortamını tetiklemektedir.

Mesai saatleri dışında yapılan çalışmalar görüşme yapılan kurumların neredeyse tümünde karşılaşılan bir başka zorluktur. Fazla mesai kavramına rastlanılmayan tek kurum WFP’dir. Fazla mesai yapan çevirmene ise fazladan ücret ödenmemektedir. Bunun yerine çevirmenden özveri olması beklenmektedir. Katılımcıların bu hususta verdiği örneklerden bazıları şöyledir: “Mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmalarının dışında bakana bağlı çalıştığımız için gece, hafta sonu, acil çeviriler gelebilmektedir” (B1, ABBÇEB). “Bunun dışında yıllık izinlerimiz dışında her an göreve çağrılabiliriz” (Ç5, BBYEGM). Örneklerden de anlaşılacağı üzere fazla mesai kavramı çevirmen dünyasında oldukça alışlagelmiş bir durumdur. Acil durumlarda bulunan ilk çözüm çevirmenlerin mesai dışı çalıştırılmasıdır. Öte yandan, çevirmenler gerçekten faydalı bir iş yaptıklarına inandıklarında mesai dışı çalışmayı bir zorluk olarak görmemektedir. Örneğin bir katılımcı bunu şöyle açıklamıştır: “...Operasyon zamanında terör örgütü kara propaganda yapıyordu ve yanlış bilgi yayıyordu. Bu bilgileri çürüten bir broşürün çevirisi bize cumartesi akşam 21.00’da gelip sabaha yetiştirilmesi istenmesine rağmen çok büyük bir istekle yaptık” (Ç7, BBYEGM). Bu bağlamda, fazla mesai çevirmenler tarafından gereksiz bulunan çalışmalarda bir zorluk oluşturmaktadır.

Süreçteki bir diğer zorlayıcı etmen bazı çevirmenlerin diğerlerinden daha fazla iş yapmasıdır. Bu durum eşit iş yüküyle çalışmama şeklinde kodlanmıştır. Bazı kurumlardaki çevirmen sayısının yetersizliği veya bazı dillerde tek çevirmen istihdamı bu zorluğa neden olmaktadır. Çözüm elbette çevirmenin daha çok çalışmasıdır. Katılımcının örneklerini inceleyelim:

“Birim sorumlusu çevirmenlerin sorumlu olduğu işleri takip ettiği için herkese eşit olarak iş vermeye çalışmaktayız. Ancak örneğin İspanyolca bilen tek bir çevirmenimiz varsa İspanyolca gelen her türlü çalışmayı o çevirmene vermekteyiz. İş yükünü birim sorumlusu yakinen takip ettiği için bu düzenlemeyi kendisi yapabiliyor”. (B3, BBYEGM)

“Yine de psikologları yıprattığımızı düşünmekteyim. Psikologlarımız aynı zamanda tercümanlık da yapabiliyor. Daha öncede değindiğim bazı görüşmeleri diğerlerinden daha iyi yönetebildiği için daha fazla görüşmeye girebiliyor. İhtiyaç duyduklarında idari izinler verebiliyoruz. Birkaç gün görüşme yapmak istemediğinde bunu sağlayarak ofis ortamında yazılı çevirilerle ilgilenmelerini isteyebiliyoruz”. (B2, SGDD)

Eşit iş yüküyle çalışmamak çevirmenleri rahatsız etse de kurum tarafından kendilerine verilen her türlü görevi yapmaya devam etmektedirler. Bu nedenle, bazı çevirmenler diğerlerine göre daha yoğun bir iş yüküyle çalışmaktadır.

Kurum kaynaklı zorluklara dair ikinci büyük sorun hedef kitle olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alt temanın altında hassas bir kitleyle çalışma, hedef kitlenin çeviriye yabancı olması ve yıpratıcı görüşmeler şeklinde kodlar sıralanmaktadır. Hedef kitle özellikle sözlü çevirinin yoğun olarak yapıldığı SGDD’de karşılaşılan en büyük güçlüktür. Çevirmenlerin birlikte çalıştığı kitle hassas olduğu için çevirmenler süreçte zorluk çekmekte, psikolojik açıdan yıpranmakta ve kimi zaman suçlamalara ve hakarete maruz kalmaktadır. Çevirmenler bu tür sorunlara alışmış olmakla birlikte yapılan görüşmelerde yine de zorlandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların buna dair ifadeleri şu şekildedir: “Burada çalıştığımız kitle genellikle çok zor durumda kalmış kimseler. Ancak daha önce tercümanlık eğitimi gördüğüm için psikolojik anlamda bizi zorlayan durumlara alışkınız. Yani biz her konuda çeviri yapabilecek düzeyde yetiştirildik” (Ç4, SGDD).

“Sonuç olarak, çok zor bir iş yapıyoruz ve en önemlisi insanlara yardım etmeye çalışıyoruz. Ancak insanların beklentisi çok yüksek olduğu için özellikle çağrı merkezimizdeki tercümanlarla çok yıpratıcı görüşmeler yapılabilir. Bağırma, küfürler bunlardan bazılarıdır”. (B2, SGDD)

“Yine de sığınmacılar yalnızca tercümanlarla iletişim kurdukları için yardım alamadıklarında ilk suçladığı kişiler de onlar oluyor. Yani tercüman doğru çevirmediği için yardım alamadıklarına inanıyorlar. Bu bağlamda tercümanlar mesafe koyar ve aşırı duygudalıktan uzak dururlarsa kendilerini de o denli koruyabilirler”. (B2, SGDD)

Hedef kitleye dair yaşanan başka bir zorluk çeviri eylemine yabancı olmalarından kaynaklanmaktadır. Görüşmeler esnasında ne yapılması gerektiğini bilmeyen sığınmacı ve mülteciler bazı davranışlarıyla çevirmeni zorlamaktadır. Bir katılımcı bunu şu şekilde açıklamıştır: “Örneğin kişi tercümana anlatıp sorumlu kişiye anlatılmamasını isteyebiliyor. Ancak böyle bir durum söz konusu değildir” (B2, SGDD). Başka bir katılımcı ise şu örneği vermiştir:

“Genellikle tercümanlarla çalışmaya alışkın olmayan kişilerle görüşmeler yaptığımız için biz sözlü çeviri yaparken nasıl davranmaları gerektiğini bilmiyorlar. Örneğin çeviri yapabilmemiz

için cümleler arasında durmaları gerekir ki aktarma yapabilmemiz mümkün olsun. Durdukları noktada da cümlelerini tamamlamış olmaları gerekir. Tamamlamayıp, cümleyi yarısında kestiklerinde dil farklılıkları nedeniyle yanlış anlaşmalar yaşanabiliyor. Örneğin Türkçede kurulan çok uzun cümleler Arapçada anlamsızlaşabiliyor. Burada çalıştığımız kitle genellikle çok zor durumda kalmış kimseler”. (Ç4, SGDD)

Bununla birlikte, hedef kitle konusunda çevirmeni en çok zorlayan yıpratıcı görüşmelerdir. Psikolojik anlamda oldukça yıkıcı olan bu görüşmeler çevirmeni görüşmeler esnasında ve sonrasında etkileyebilmektedir. Bir katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Görüşme esnasında mola isteyerek çıkıp odanın dışında ağlayan pek çok tercümanımız olmuştur. Bu tür durumlar olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Bunun önüne geçmek için de tercümanlar arasında görev değişimi yapıyoruz. Örneğin belli bir süre psikolog görüşmelerine giden tercümanları kayıt bölümüne aktarabiliyoruz. Burada bir müddet çalıştıktan sonra hastane bölümüne gönderebiliyoruz. Sürekli aynı kişiyi aynı yerde tutmak kişinin psikolojik durumu açısından sağlıklı değildir. Verim almak açısından da bu bir zorunluluktur. Bıkkınlık yaşayan bir çevirmenden verim almanız mümkün değildir. Bizim de bu kadar iyi yetişmiş çalışanları kaybetme lüksümüz bulunmamaktadır”. (B2, SGDD)

Özellikle sözlü çeviri yapılan kurumlarda hedef kitle sorun teşkil etmekte ve çevirmeni çeviri sürecinde psikolojik açıdan zorlamaktadır. Çevirmenler bu duruma alışmış olduklarını ifade etseler de bu tür durumlarla sıklıkla karşılaşmaktadır.

Kurum kaynaklı üçüncü büyük zorluk çeviri sürecinin plansız sürdürülmesidir. Bu alt tema çeviri sürecinin sistemli olmaması şeklinde tek koddan oluşmaktadır. Yine kurumdan kaynaklanan bu güçlük çevirmeni zorlasa da çevirmen kurumun çalışma politikasına uyum sağlamış ve kendi adına birtakım çözümler üretmiştir. Katılımcının verdiği örnek şu şekildedir:

“...Sözlü çeviride ise genelde hiç bilgi verilmeden çeviri yapmam bekleniyordu. Ancak kim, neden geliyor ve konunun içeriği bir sözlü çevirmen için çok gereklidir. Artık direk sekreterleri arayıp istediğim bilgileri alıyorum. Bu bağlamda gelişme yaşandı diyebilirim” (Ç5, BBYEGM).

Başka bir katılımcı ise yaşanan düzensizliği şu sözlerle ifade etmiştir:

“Bunun dışında hacimli çeviriler geldiğinde dışarıya verebiliyoruz. Dışarı verilecekse bu çevirinin kontrolünü ben üstleniyorum. Ancak çeviriyi çoğunlukla ben yapıyorum. Ama benim bilgim dışında hizmet alımı yapılıyorsa da onu bilmiyorum. Yani çok düzenli bir yapı yok. Önce çevirmenimize soralım, müsait değilse dışarı verelim gibi sorular bazen soruluyor; bazen de kendi içlerinden, tercümanımız müsait değildir, zaten çok uzun bir metin, direk dışarı verelim diyebiliyorlar. Dolayısıyla bundan hiç haberdar olmuyor olabilirim. Yani kurumun anlaşmalı olduğu çeviri büroları var”. (Ç10, WFP)

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, her iki kurumda da çeviriye dair düzenli bir yapı bulunmamaktadır. Eylemin nasıl başlayacağı ve ne şekilde sürdürüleceği konusunda sistemli bir yapı mevcut değildir. Çevirmenler ise bu duruma uyum sağlamış görünmektedir.

Kurum kaynaklı dördüncü zorluk ise çalışma ortamıdır. Stresli bir ortamda çalışmak bu alt temanın tek kodudur. Çalışma ortamı çevirmenin güdülenmesini etkileyecek bir unsurdur. Dolayısıyla, çalışma ortamının sağlıklı olması çeviri sürecinin de sağlıklı olması anlamına gelmektedir. Görüşmelerde çalışma ortamının zorlayıcı olduğuna dair ifadeler rastlansa da bu durumun çeviri üzerine olumsuz bir etkisi bulunmamaktadır. Örneğin, stresli çalışma ortamına dair bir katılımcı şu sözleri kullanmıştır:

“En çok zorlandığımız konulardan bir tanesi danışanla görüşmeye girdiğimizde yaşadığımız psikolojidir. Buradaki zorluk görüşmeden sonra bizden talep edilen gizlilik ilkesidir. Kurum içerisinde görüşmelerin içeriğiyle ilgili konuşmak yasaktır. Görüşme sonrasında duyduğum şeylerin psikolojik olarak beni yorduğunu hissettiğim durumlar oluyor. Çünkü gerçekten ağır vakalarla karşılaşıyoruz. Böyle bir durumda rahatlayabilmek adına yaşadığınız stresi birisine anlatmanız gerekirken biz tek başımıza kalıyoruz. Aslında bizi zorlayan temel nokta budur”. (Ç4, SGDD)

Stresli bir ortama sürekli maruz kalmak çevirmenler için uzun vadede ciddi sorunlar oluşturabilir. Kısıtlar bölümünde de inceleyeceğimiz üzere bu tür kurumlarda çalışan çevirmenler için düzenli aralıklarla psikolog görüşmeleri yapılması oldukça önemlidir.

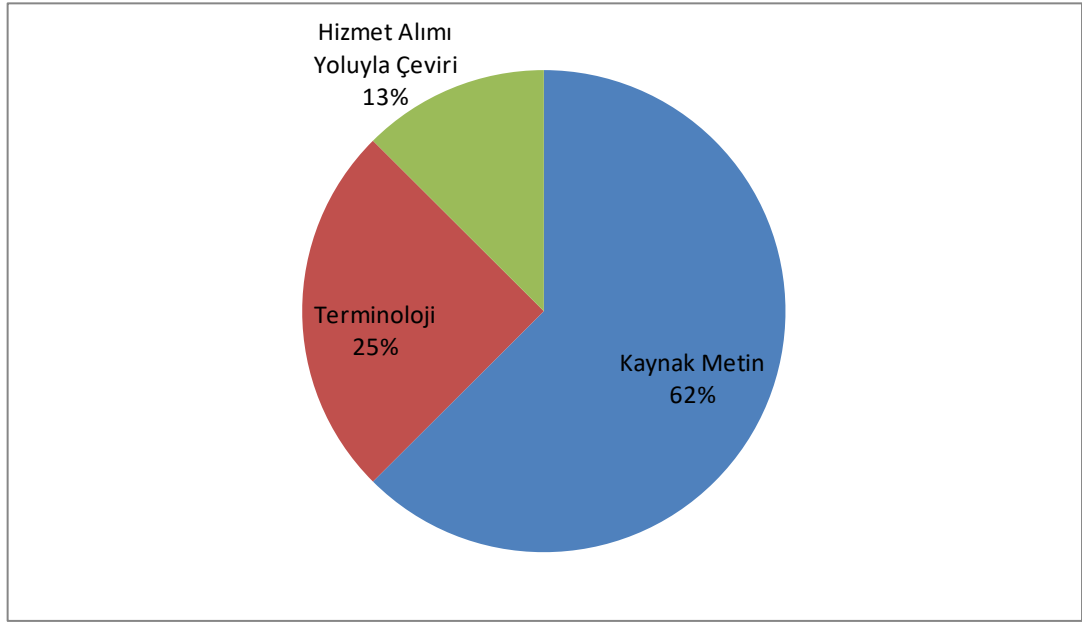
Kurum kaynaklı son zorluk çevirmene yönelik tutumdur. Çevirmenin her şeyi çevirebileceğinin düşünülmesi ve uzmanlık alanı dışında çeviri bu alt temanın kodları olarak belirlenmiştir. İki kod birbiriyle ilişkilidir. Kurum çevirmenin her şeyi çevirebileceğini düşündüğü için uzmanlık alanı dışında çeviriler talep etmektedir. Bu duruma özellikle maruz kalanlar ise sözlü çevirmenlerdir. Bu bakış açısı onları rahatsız etse de çeviri süreci zarar görmemektedir. Katılımcılar şu ifadeleri kullanmıştır:

“Mesela, diyelim ki biz bir program yürütüyoruz ve bir iletişimden sorumlu bir de ölçme değerlendirmeden sorumlu bir birim var. Bunun dışında kayıt alan birim var ve bir de para akışını sağlayan birim var. Bunların her birinin kendi belgeleri ve raporları oluyor. Bu kişiler de bazen birbirinin yaptığı işlere çok yabancı olabiliyorlar. Bana her şeyi çevirdiğin için her şeyi biliyorsun diyorlar. Ancak bir fikrim olsa da çok yüzeysel biliyorum. Ben de onların birikiminin bende olmadığını söylüyorum”. (Ç10)

“Başka bir sorunda uzmanlık alanlarımızın olmamasından kaynaklanıyor. Örneğin ben bir konferans çevirmeni olarak yazılı çeviri, deşifre, sözlü çeviri her şeyi yapıyorum. Bunun nedeni çalışan eksikliğinden kaynaklanıyor ve emir yukarıdan geldiğinde hiç kimse sesini çıkartmıyor”. (Ç9)

Örneklerden anlaşılacağı üzere, çevirmen kurum kaynaklı pek çok zorlukla karşılaşmakta ve çeviri sürecinde karşılaşılan bu zorluklar nihai ürün üzerinde etkili olmasa da çoğu çevirmenin güdülenmesini azaltmaktadır. Bu tür sorunların kurum tarafından çözülmesi sürecin çevirmen açısından sağlıklı ilerlemesini sağlayacaktır.

4.3.1.2. Metin Kaynaklı Zorluklar



Şekil 5: Metin Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı

Şekil 5’e göre metin kaynaklı zorluklar teması içerisindeki en büyük pay kaynak metne aittir. Kaynak metin alt temasında zor ve sıra dışı metinler, çevrilecek metinlerin önemi, çevirinin uzun bir süreç gerektirmesi, çevrilecek metnin dilinin anlaşılabilirliği, kültüre özgü ifadeler, farklı şiveler ve hacimli çeviriler kodları sıralanmaktadır.

Öncelikle, metin kaynaklı en büyük zorluğun kaynak metin temelli olması kurumsal alanda yapılan çevirilerin türüyle yakından ilgilidir. Teknik metin çevirisinin hâkim olduğu bu kurumlarda çoğunlukla zor ve sıra dışı metinlerle karşılaşmaktadır. Bir katılımcının bu konudaki düşünceleri şöyledir. “AB mevzuatı metinleri hem hukuki hem teknik olması bakımından son derece zor ve sıra dışıdır” (B1, ABBÇEB). “Bu metinler tüm kamu kurumları ve hatta hukukçular tarafından kullanılan son derece teknik metinlerdir. AB jargonuyla üretilen özel metinlerdir” (B1, ABBÇEB). Bu tür teknik metinler çevirmenler açısından oldukça zorlayıcı olmaktadır. Bu soruna bulunan çözüm ise karşılaştırmalı çeviridir. Katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“AB mevzuatı çeviri metinlerinde çok önemli bir husus İngilizce, Almanca ve Fransızca’yı yan yana koyup karşılaştırmayı gerektiren metinlerin olmasıdır. Tümü kendi içinde çeviri metinler oldukları için anlaşılması konusunda kimi zaman çok ciddi sıkıntılar yaşanabilmektedir. Dolayısıyla metnin gerçekte ne demek istediğini anlamak için üç farklı dilden karşılaştırma yapılması gereken durumlar yaşanabilmektedir. Kelimesi kelimesine çeviri AB çeviri metinlerinde neredeyse yoktur. Bu nedenle doğru anlaşılması birinci önceliklidir”. (B1, ABBÇEB)

Kurumlarda yapılan çevirilerin son derece önemli olması kaynak metne yönelik bir diğer zorluk olarak ifade edilmiştir. Öyle ki çevirmen yaptığı çeviriye azami özen göstermek zorundadır. Yapılacak en küçük hata büyük bedeller doğurabilmektedir. Katılımcıların bu konudaki açıklamaları şöyledir:

“Yasalar ve tüzükler üye olduktan sonra doğrudan yürürlüğe gireceği için insanların hayatını doğrudan etkileyen belgeleri çeviriyor olacağız. Kısaca AB mevzuatı metinleri çevrilirken kanunlar, yönetmelikler ve tüzükler çevrilmektedir. Bu nedenle hatalı, eksik çeviri kabul etme olasılığı yoktur. Çünkü sağlıkta, güvenlikte, arazi alım satımlarımda, rekabette, fikri mülkiyet haklarında ve kamuoyunu ilgilendiren daha pek çok önemli konuda aynı zamanda gümrük birliği ve dış ilişkiler gibi iç hukukumuzu etkileyebilecek pek çok konuda mevzuat vardır. Bu nedenle bu çevirilerin çok kaliteli ve düzgün yapılması gerekmektedir”. (B1, ABBÇEB)

“Bakan düzeyinde toplantılarda yapılacak küçük bir hata son derece ciddi diplomatik krizlere yol açabilir. Örneğin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti veya Makedonya Cumhuriyeti gibi tercihler oldukça önemlidir. Avrupa konseyinin AB konseyiyle karıştırılması, zirvenin konseyle karıştırılması ciddi yanlış anlamalara yol açabilir”. (B1, ABBÇEB)

Buradaki temel çözüm ise işinde uzman çevirmenlerle çalışmak ve çeviriye dair birtakım yönlendirici kılavuzlar kullanmaktır. Bu tür önlemlerin alındığı ABBÇEB gibi kurumlarda zorluk kolaylıkla aşılmaktadır.

Böyle önemli metinlerin çevirisinin uzun bir süreç gerektirmesi çevirmen açısından yaşanan bir diğer zorluktur. Çeviri metnin son halini alması için pek çok aşamadan geçmesi gerekmektedir. Bu aşamalarda çeviri her seferinde yeniden değerlendirilmekte ve düzenlenmektedir. Bu süreç zorlayıcı olsa da çevirinin sorunsuz olması bakımından önemlidir. Katılımcı bu aşamaları şu şekilde anlatmıştır:

“...Bu şekilde çeviri hizmeti alımını gerçekleştirmiş oluyoruz. Bu aşamadan sonra ilgili kurumlarla birlikte teknik düzeltme yapıyoruz. Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı olarak biz AB mevzuatı çeviri rehberine göre dilbilimsel düzeltmeleri sağlıyoruz; ilgili bakanlıklar da teknik terminoloji bakımından teknik düzeltme yapıyor. Yani, AB mevzuatı metinlerinde çevirinin son halini alması son derece uzun bir süreç gerektiriyor”. (B1, ABBÇEB)

Kaynak metne dair yaşanan bir başka zorluk kurum içinden veya diğer kurumlardan gelen metinlerdeki Türkçe cümlelerin anlaşılabilirliği. Katılımcı bu sorunu şöyle izah etmiştir:

“Bu sıkıntı Türkçe yazılan belgelerde daha çok oluyor. Metnin Türkçesi kötü oluyor. İngilizce benim ana dilim değil, B dilim ama İngilizcesi kötü dediğim belge pek olmadı. Ama bunun Türkçesi kötü dediğim belge çok denk geldi. Zaten uluslararası çalışan bir kurum olduğumuz için tüm resmi yazışmalarımızı ve kendi içimizde kullandığımız belgeleri de İngilizce hazırlıyoruz. Diğer kurumlardan, kamudan gelen belgelerde bariz dil bilgisi hataları oluyor. Bunu bazen bizim tarafımızdan hazırlanan, bazen de dışarıdan gelen her türlü belge için söylüyorum”. (Ç10, WFP)

Bununla birlikte, başka bir katılımcının bu sorunun çözümüne ilişkin ifadesi şöyledir: “Bir de mevzuat çevirisi dışında kurum içinden gelen belgelerin bazen Türkçe sürümlerinde de sorun yaşamaktayız. Böyle bir durumda hem Türkçe hem İngilizce

çeviri yapmaktayız” (B1, ABBÇEB). Neticede, bu tür metinler geldiğinde önce diliçi sonra dillerarası çeviri yapılarak bir çözüm bulunmaktadır.

Metnin anlaşılmağına yönelik bir başka sorun sözlü çeviri yapılan kurumlarda yaşanmaktadır. Sözlü çeviri esnasında kullanılan uzun ve karmaşık cümleler oldukça zorlayıcıdır. SGDD’de sıklıkla karşılaşılan bu sorun çoğunlukla diğer kurumlardan gelen belgelerde ortaya çıkmaktadır. Katılımcı bu sorunu diğer kurumlara verilen eğitimler sayesinde aştıklarını ifade etmiştir:

“Göç İdaresi Genel Müdürlüğü gibi bazı kurumlara tercümanla çalışmak adı altında eğitimler verdik. Özellikle sözlü görüşmelerde tercümanın çevireceğı metnin daha anlaşılır, kısa ve net cümlelerden oluşması gerekir. Örneğin sınır dışı tebliğı yapılması gereken bir olayda bir sayfa metnin sadece iki paragraftan oluştuğına şahit oldum. Bu iki paragrafta doğal olarak pek çok bağlaç yoluyla oluşturulmuştu. Eğitim sırasında bu belgeyi çevirmesini rica ettiğim tercüman bir noktadan sonra düzgün cümlelerle metni anlatamayacak hale geldi” (B2, SGDD).

Yine sözlü çeviri yapılan kurumlarda karşılaşılan bir zorluk farklı kültür öğelerinin çeviriye yansımalarıdır. Bu durumu aşmak çevirmen için zorlayıcı kimi zaman da imkânsızdır. Sorun çoğunlukla çözülmekle birlikte çözülemediğı durumlarda kısıta dönüşmektedir. Örneğin, bir katılımcı bu zorluğa yönelik çözümlerini şu şekilde aktarmıştır:

“Görüşmelerde dilin özel kullanımları diyebileceğimiz ifadeler ve kültüre özgü anlatımlar anlaşılmayı zorlaştırmaktadır. Örneğin bir edebiyat dili olan Farsçada çok fazla ifade olduğu için özellikle bu dilde bu sorunu yaşamaktayız. Birimizde çalışan Türk kökenli tercümanlarımız da genellikle hedef dillerimizin kullanıldığı ülkelerde yaşamış, o kültürü tanıyan kişiler arasından seçilmişlerdir. Bu engeli aşmak ve hızlı olmak adına böyle bir çözüm yolu geliştirmiş bulunmaktayız” (B2, SGDD).

Zorluk oluşturan bir diğer unsur sözlü çeviri esnasında karşılaşılan farklı şive kullanımlarıdır. Bir katılımcı bu durumu şöyle anlatmıştır:

“Bir diğer zorluk görüşme esnasında farklı şive kullanımlarından dolayı yaşanan dil problemleridir. Böyle bir durum yaşandığında ya başka bir tercümandan destek istenmekte veya farklı bir ilde bulunuyorlarsa telefon aracılığıyla destek vermekteyiz. Elbette bu tür durumlarda biz de zorlanıyoruz, ancak bir iki kişi bulduğumuzda sorunu çözmüş oluyoruz” (B2, SGDD).

Bir başka katılımcı ise kurumsal dilin ve kaynak metinde yaratılan etkinin erek metne aktarılmasının zorluğundan bahsetmiştir:

“Kurumsal yazılan raporların kendine has bir dili oluyor ve bu dil Türkçeye çevrilirken zorlanıyorum. Çünkü o dil bilgisi yapısı Türkçeye doğrudan çevrilmiyor ve ben başka türlü ifade ediyorum. Cümleyi çok fazla bölmem gerekiyor. Bir de Türkçeden İngilizceye çevirmem gereken zamanlarda kaynak metin ne kadar kibarsa hedef metin de o kadar kibar oldu mu, ya da burada verilmek istenen mesaj aynı tonda burada verildi mi, bir de uygun dili kullandım mı, gibi durumlar bazen zorluyor”. (Ç10, WFP)

Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere, çeviriye dair tek kaygı yalnızca kaynak metnin dilbilimsel ve terminolojik açıdan doğru aktarılması değil aynı zamanda duygu, etki

gibi soyut kavramların da yansıtılabilmesidir. Bu nedenle, kurumsal alanda çalışan çevirmenlerin tek tip ve sürekli teknik çeviri yaptıklarını düşünmek yanlışır.

Kaynak metinle ilgili yaşanan son zorluk ise hacimli çevirilerdir. Kurumlar açısından sorun teşkil eden bu konuya farklı çözümler bulunmuştur. Katılımcıların verdiği örnekler şu şekildedir:

“Toplamda 13 adet mütercimimiz bulunmaktadır. Ancak çevirmemiz gereken müktesebat 200.000 sayfadan oluşmaktadır. Dolayısıyla bu büyüklükteki bir müktesebatın 13 mütercimle çevrilmesi mümkün değildir Bu noktada bulunan çözüm dışarıdan hizmet alımı sağlamaktır.” (B1, ABBÇEB).

“Dışarıdan çok hacimli çeviriler geldiğinde dairelere bölünüyor. Çünkü çeviri herhangi bir daireye değil makama geliyor. Diyelim ki makam çeviriyi Haber Dairesine veriyor ve bu dairenin o çeviriyi yapacak kapasitesi yoksa böyle bir durumda diğer dairelerden destek istiyor” (Ç5, BBYEGM).

Metin kaynaklı zorlukların ikinci alt teması terminolojidir. Terminoloji çalışması yapmanın güçlüğü ve terminolojinin doğru çevrilmesinin güçlüğü bu alt temanın kodlarını oluşturmaktadır. Benzer konularda çeviri yapan kurumlar genellikle aynı terimlerle karşılaşmaktadır. Ancak, çoğu kurumda bu terimleri düzenli hale getirmeye yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Görüşülen kurumlar arasında yalnızca ABBÇEB’de terminoloji çalışmaları yürütülmekle birlikte bu çalışmalar da henüz istenen düzeyde değildir. Terminoloji çalışması yapmanın oldukça zahmetli bir iş olması ve zaman gerektirmesi bu tür çalışmaların hızını yavaşlatmaktadır. Bir katılımcı sorunu şu sözlerle açıklamıştır:

“Bu çalışmanın temelini birkaç sene önce attık ve belli bir noktaya taşıdık. Uluslararası standartlar, IATE örneği, uzman görüşleri ve yazılımın birkaç aşamadan sonra istenen düzeye geldiği süreç belli bir zaman aldı. Şimdi içeriğini geliştirme aşamasındayız. Bu işten sorumlu kişi benim ve birkaç kişilik küçük bir grupla içerik çalışması yapıyoruz” (Ç3, ABBÇEB).

Bununla birlikte, kurumlarda çoğunlukla teknik çeviri yapıldığı için kurumsal çeviride karşılaşılan en temel zorluklardan biri terminolojinin doğru çevrilmesidir. Çoğu katılımcı terminolojiyle ilgili sorun yaşadığını açıkça ifade etmiştir. Katılımcıların verdiği örnekler ve çözümleri şu şekildedir:

“Metinlerde en çok zorluk çekilen konular AB hukukunun yorumlanmasıdır. Bu zorluk ise terminolojisinin doğru çevrilmesiyle ilintilidir. Bu anlamda terminoloji veri tabanı çalışmamızı oluşturmaktayız. Terminoloji alanında da sağlam adımlar atabilmek adına yaklaşık dört yıldır terminoloji veri tabanı üzerinde son derece yoğun bir çalışma içerisindeyiz. Bir IT hizmeti alımı yaparak TermAB adı altında kendi veri tabanımızı geliştirdik”. (B1, ABBÇEB)

“Biz çok teknik konularda çalışıyoruz. Gerçekten işin uzmanı olmayınca bazı şeyler anlaşılmıyor. Bu nedenle, ben insanların peşinde dolaşıyorum. Burada böyle bir cümle var; burada bu mu demek isteniyor; ben bunu böyle çevirdim ama buna bakabilir misiniz; ben konuyu doğru anlamış mıyım, diye kendimi bu konumda bulabiliyorum”. (Ç10, WFP)

Başka bir katılımcı ise sık karşılaştığı terimleri tekrar kullanmak üzere not ederek bireysel bir çabayla bu sorunu aşmaya çalıştığını belirtmiştir (Ç5, BBYEGM).

Metin kaynaklı zorlukların son alt teması hizmet alımı yoluyla çeviridir. Hacimli ve süreli metinlere çözüm olarak bulunan bu yöntem süreçte çevirmeni zorlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmıştır. Bu alt temanın kodları hizmet alımı yoluyla kaliteli çeviri almanın güçlüğü ve hizmet alımı yoluyla yapılan çevirilerin kontrolünün güçlüğüdür. Bir katılımcının yaşadığı bu zorluğa dair verdiği örnek şu şekildedir:

“Benim için zorluklardan bir tanesi dışarı verilen uzun belgelerdir. Ben sonrasında onları kontrol ediyorum ve o kontrol çok uzun sürüyor ve çok sıkıntılı ve yoğun oluyor. Baştan ben çevirmişim gibi bir gayret sarf ediyorum. Sonra da keşke kendim çevirseymişim, hiç dışarı verilmeseymiş, baştan çevirmiş gibi çalıştım diyorum”. (Ç10, WFP)

Görüldüğü üzere, çevirmen hizmet alımı yoluyla yapılan çevirileri yeniden gözden geçirmekte ve bu eylemin çeviri yapmaktan daha güç olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, bazı kurumların bu konuda aldığı çok daha ciddi önlemler vardır. Katılımcıların bu önlemlere dair ifadeleri şu şekildedir:

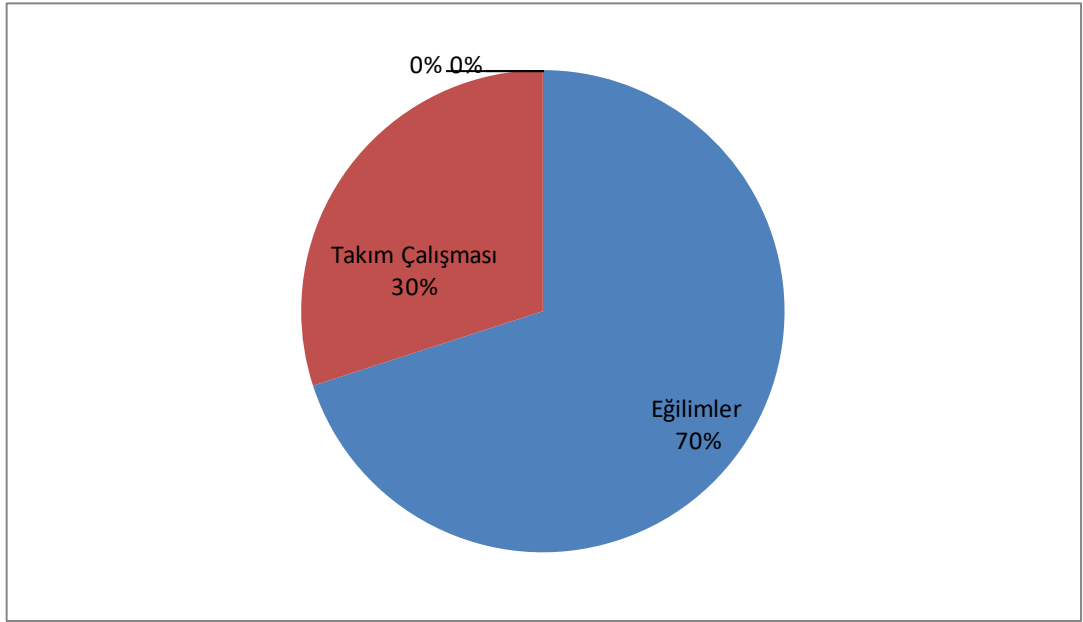
“AB mevzuatı çevirisini dışarıdan hizmet yoluyla aldığımızı belirtmiştik. Bunun için ayrıntılı bir teknik şartname hazırlıyoruz. Bu şartname kapsamında hizmet alımı yapıyoruz. Uluslararası kabul görmüş dil kalite denetimi ölçütlerini kullanarak ve komisyonun oluşturmuş olduğu puanlama sistemi yoluyla puanlayarak dil kalite denetimi yapıyoruz. Belli bir ceza puanının üstündekileri geri döndürüp, düzelttirerek çevirileri teslim alıyoruz”. (B1, ABBÇEB)

“Mevcut piyasa koşullarında kaliteli çeviri almamız oldukça zordur. Hizmet alımı noktasında tam olarak ne istediğimizi belirtiyoruz, gelen firmaya oryantasyon yapıyoruz. Bu oryantasyon sürecinde ne istediğimizi ve şartnameyi anlatıyoruz ve sonrasında dil kalite yönetimi yaparak bu süreci yürütüyoruz”. (B1, ABBÇEB)

“Oryantasyon süreci boyunca da muhakkak bizden biriyle birlikte çalışır. Hizmet alımı yaptığımız kurumlara dahi oryantasyon veriyoruz. Çalışmalarımızı nasıl yürütüyoruz, beklentilerimiz neler, puanlaması neye göre yapıyoruz gibi konuları anlatmak üzere tam gün süren bir eğitim veriyoruz”. (Ç1, ABBÇEB)

Özetle, kaynak metne dair zorluklar alanda çok büyük bir yer kaplasa da kurum ve çevirmenler tarafından alınan önlemlerle zorluklar kısıta dönüşmeden giderilmektedir.

4.3.1.3. Çevirmen Kaynaklı Zorluklar



Şekil 6: Çevirmen Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı

Şekil 6'ya göre çevirmen kaynaklı zorluklar teması altında eğilimler ve takım çalışması olmak üzere iki alt tema bulunmaktadır. Yapılan görüşmeler çerçevesinde çevirmenlerin bazı eğilimlerinin çeviri süreci ve diğer çevirmenler açısından zorluk teşkil ettiği ortaya çıkmıştır. Bu eğilimler çoğunlukla hassas gruplarla çalışanlar için aşırı duygudaşlık, vardiya usulü çalışanlar içinse ön planda olmaktan kaçınma ve işi başkasına yaptırma eğilimi olarak kodlanmıştır. Çevirmenlerin bu tür eğilimleri diğer çevirmenleri rahatsız etmekte ve kurumda çatışma ortamı doğurmaktadır. Bununla birlikte, bu çatışma ortamı zorlayıcı olsa da işini iyi yapmayan, işten kaçan çevirmenlerin yerini daha çalışkan ve sorumluluk sahibi olanlar doldurduğu için bu tür eğilimler son noktada çeviri ürüne yansıtılmamakta, yalnızca genel bir hoşnutsuzluğa sebep olmaktadır. Bu konuya dair katılımcıların verdiği örnekler şu şekildedir: “İş konusunda veya yükselme konusunda da herhangi bir rekabet bulunmamaktadır. Aksine çevirmenler işi yapmama veya başkasına yaptırma eğilimindedir” (Ç5, BBYEGM). “Hiç kimse daha çok çeviri yapıp ön plana çıkma zihniyetiyle çalışmıyor. Çünkü çok çeviri yapandan hep daha çok şey talep ediliyor. Bu nedenle çevirmenin kendini göstermemesi çok daha akıllıcadır” (Ç5, BBYEGM). “Aynı dilde çalışanlar arasında rekabet olabiliyor. Kaliteli iş yapanlar yaptıkları işi ortaya koymak istiyor. Rekabetten ziyade işten kurtulma isteğinin söz konusu olduğunu düşünüyorum” (Ç9, BBYEGM). Verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi,

çevirmenler kurumsal ortamda çalışırken bireysel olarak bir sorumluluk üstlenmediği için, diğer bir deyişle ortaya çıkan ürün bireye değil birime ait olduğu için bazı çevirmenler fazla sorumluluk almak istememektedir. Çünkü ortaklaşa yapılan işlerde bir kişinin eksik bıraktığı veya tamamlayamadığı bir görevi diğeri üstlenmektedir. Ancak, bazı kurumlarda bu durumun çevirmenler tarafından kötüye kullanıldığı açıktır. Bu tür eğilimler diğer çevirmenler tarafından fark edilse de birime ait ortaklaşa bir iş yapıldığı için kısıta dönüşmeden grup içinde çözümlenmektedir. Sonuçta bazı çevirmenler diğerlerinden daha fazla sorumluluk üstlenmekte ve bu durum uzun vadede zorluk teşkil etmektedir.

Süreçte ortaya çıkan başka bir çevirmen eğilimi ise aşırı duygudaşıktır. Hassas kitlelerle çalışan çevirmenler için geçerli olan bu duygu durumu çoğunlukla çevirmeni psikolojik açıdan zorlamaktadır. Katılımcının bu konudaki açıklaması şu şekildedir:

“Kendileri de bu ülkelerin vatandaşları oldukları için çalıştıkları kitlenin sorunlarını yakinen tanıyorlar. Bu nedenle çok daha özverili çalışmaktadırlar. Biz yine de bu durumun biraz sakıncalı olduğunu vurgulamaya çalışıyoruz. Yıpranmışlık payını düşürmek adına biraz daha profesyonel olmakta fayda vardır. Yaptıkları işe genelde yardım penceresinden değil de iş penceresinden bakmaları gerektiğini, her problemi çözemeyeceklerini anlatmaya çalışıyoruz. Temelde kendilerini korumaları gerekiyor”. (B2, SGDD)

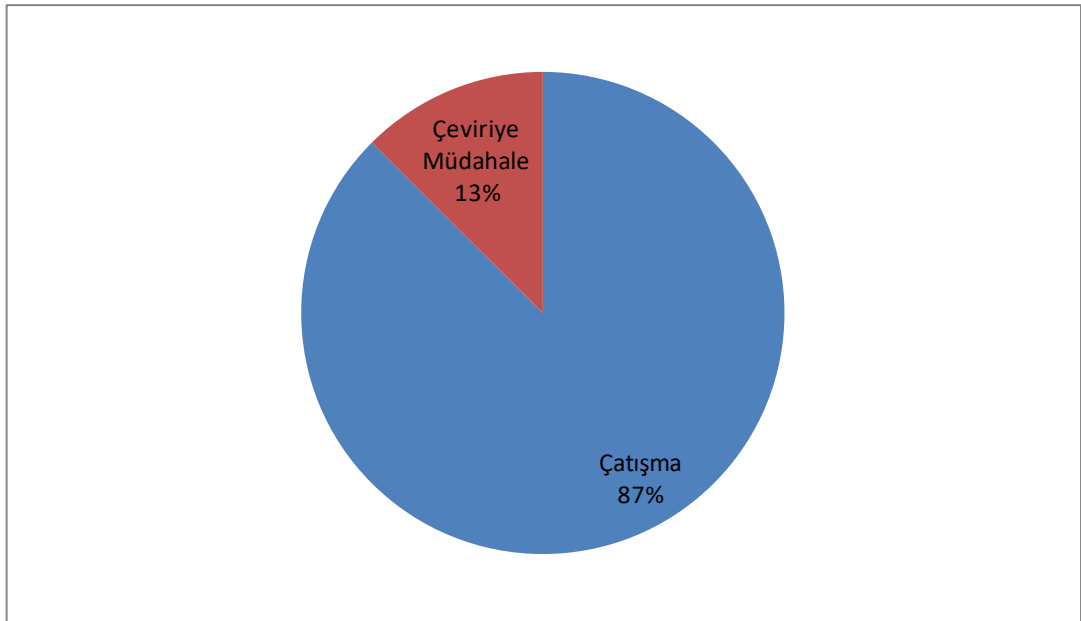
Aşırı duygudaşlık özellikle yardım kuruluşlarında gözlemlenebilecek bir eğilimdir. Çevirmenler kendilerini kişinin yerine koyarak zaten yıpratıcı olan bir süreci daha da yıpratıcı hale getirebilmektedir. Dolayısıyla, bu duygu durumu çevirmeni zorlamakta, ancak çeviri sürecine zarar vermemektedir.

Çevirmen kaynaklı bir diğer zorluk ise takım çalışması esnasında yaşanmaktadır. Takım çalışması yapmanın güçlüğü bu alt temanın tek kodudur. Çevirmenler görüşmeler esnasında bu tür çalışmalar yaparken zorlandıklarını ifade etmiştir. Özellikle çok fazla çalışanın olduğu kurumlarda bu zorluk sıklıkla deneyim edilmektedir. Takım çalışmasını güçleştiren bazı durumlar vardır. Bir katılımcının bu konudaki görüşü şöyledir:

“Dışarıdan çok hacimli çeviriler geldiğinde dairelere bölünüyor. Çünkü çeviri herhangi bir daireye değil makama geliyor. Diyelim ki makam çeviriyi Haber Dairesine veriyor ve bu dairenin o çeviriyi yapacak kapasitesi yoksa böyle bir durumda diğer dairelerden destek istiyor. Böylelikle onlar kendi paylarını biz de kendi paylarımızı paylaşmış oluyoruz. Kimse birbirini tanımıyor ve çeviri esnasında herhangi bir iletişim ortamı bulamıyoruz. Son noktada ise makam hangi daireden o çeviriyi istediye çeviri o dairede birleşiyor ve vakit kalırsa gözden geçirilip gönderiliyor. Ancak çoğu zaman bu süreyi bulamıyoruz”. (Ç5, BBYEGM)

Takım çalışması genellikle hacimli çeviriler için bulunan bir çözümdür. Ancak takım çalışmasının kendisi de süreçte zorluk oluşturmaktadır. Katılımcının verdiği örnekten de anlaşılacağı gibi takım çalışmasının sağlıklı yapılması için gerekli olan iletişim ortamı sağlanamamakta ve çözüm olarak bulunan yöntem zorluk oluşturmaktadır. Sonuç olarak, çevirmenlerin bazı eğilimleri ve takım çalışması yapmakta zorlanmaları sürecin sorunsuz ilerlemesi konusunda bazı güçlükler doğurmaktadır. Bu tür davranışların süreçte gözlemlenerek çözüme ulaştırılması ise çeviri sürecinin sorunsuz ilerlemesini kolaylaştıracaktır.

4.3.1.4. Güç İlişkileri Kaynaklı Zorluklar



Şekil 7: Güç İlişkileri Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı

Kurum içinde yaşanan çekişmeler ve mücadeleler kurumsal ortamda bazı zorluklara neden olmaktadır. Bunlar çatışma ve çeviriye müdahale alt teması altında incelenmiştir. Şekil 7’de görülebileceği gibi çatışma alt teması çeviriye müdahale alt temasına oranla oldukça baskındır. Bu bağlamda, kurumlarda yaşanan mücadelelerin ortaya koyduğu temel zorluğun çatışma olduğunu söyleyebiliriz. Çatışma alt teması altında ise çevirmenler arasında sürtüşmeler ve rekabet ortamı kodları bulunmaktadır. Çatışma ortamı çevirmeni genellikle psikolojik açıdan zorlayan bir etmendir. Çatışma hali çevirmen açısından hem rahatsız edici bir ortam yaratmakta hem de bireyler arası iletişime zarar vermektedir. Örneğin, bir katılımcı bu durumu şöyle ifade etmiştir: “Sözlü çevirmenler içinde şöyle bir sorun var. Her İngilizce bilen sözlü çeviri yapabileceğini iddia ediyor ve bunu oldukça gerçek üstü

buluyorum. Çoğu mütercim simültane ve ardıl çeviri arasındaki farkı bilmiyor” (Ç5, BBYEGM). Başka bir katılımcı ise çatışmaya dair şu ifadeleri kullanmıştır:

“Tercümanlarımız sahada birbirini destekleseler de 1300’ün üzerinde çalışanımızla çok büyük bir kurum olduğumuz için tercümanlarımız arasında ve aslında tüm çalışanlarımız arasında ufak tefek sürtüşmelerin yaşanması oldukça normaldir. Ancak sözlük çalışması gibi ortak üretilecek projelerle biz onları bir araya getirmeye çalışmaktayız. Bu şekilde hem kendilerini aktif hissedecekler hem de sürekli görüşmeler rutin hale geldiğinde güdülenmeyi azaltan bir etmen haline gelebiliyor. Böyle bir durumda sosyal çalışmacı olmak veya başka bir pozisyona geçmek gibi istekler doğmaya başlamakta ve rekabet ortamı oluşmakta”. (B2, SGDD)

Kurumlarda yaşanan bu türden anlaşmazlıklar işbirliği gerektiren kurumsal çeviri eylemi süreci için bir zorluk oluşturmaktadır. Neticede, dayanışma ortak çalışmaların ön koşuludur. Çatışma ortamının hâkim olduğu kurumlarda ise dayanışma kavramı zarar görmektedir. Dolayısıyla, kurum bu çatışma ortamını yaratan sorunlara yönelik çözümler bulmaya çalışmaktadır. Örneğin, SGDD’de ortaya konan ortak projeler hazırlama yöntemi çevirmenleri işbirliğine teşvik edecek bir unsur olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte, çatışma ortamı çevirmen açısından rahatsız edici olsa da nihai ürüne zarar vermemektedir.

Güç ilişkileri kapsamında karşılaşılan bir diğer zorluk ise çeviriye yapılan müdahaledir. Bu alt tema kapsamında yöneticilerin çeviriye müdahalesi ve yöneticilerin çevirmeni anlamaması kodları bulunmaktadır. Çevirmenler çoğunlukla dil bilmeyen ve çeviriye dair bilgili olmayan yöneticilerle çeviri konusunda karşı karşıya kalmaktadır. Yöneticilerin çeviri sürecine müdahalesinin zorluk oluşturduğunu düşünen bir katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

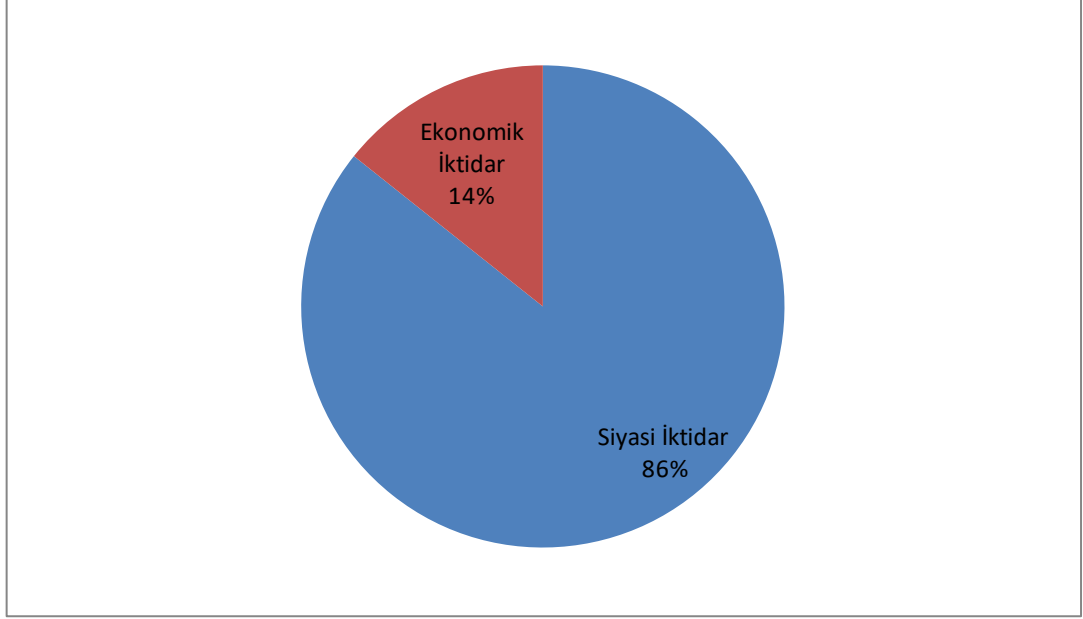
“Bundan ötürü yaşanan başka bir soruna örnek vermek gerekirse örneğin bazen başlıkta zorlanıyoruz ve başlık muhakkak böyle olacak deniyor. Öte yandan o başlığı aynen diğer dilde ifade edemiyoruz. Bunun dışında eskiden “Evvel Allah” veya “Ey” gibi ifadelerin de çevrilmesi isteniyordu. Ancak bu ifadelerin diğer dilde karşılığı bulunmamaktadır. Sonuçta dil bilmedikleri için böyle şeyler talep edilebiliyordu. Bu anlamda şu anda çok daha rahatız. Böyle bir kelimenin çevirisi yok dediğimizde artık anlaşılıyor. Biz yine de bunun bile sorulmaması gerektiğini düşünüyoruz”. (Ç7, BBYEGM)

Süreçte yaşanan bir diğer zorluk yöneticilerin çevirmeni ve yaptığı işin ciddiyetini anlamamasıdır. Çoğunlukla çeviri işinin bir an önce bitirilmesini talep eden yöneticilerle buna karşı çıkan çevirmenler arasında bir çatışma yaşanmaktadır. Bu durumu katılımcı şu sözlerle ifade etmiştir:

“Neticede pek çok yere dağıtılacak kitapçık ve broşürlerin çevirisi için yeterli vakit verilmemektedir. Bu durum yönetimle en çok sürtüşme yaşadığımız konudur. Bu konuda biraz ilerleme kaydetmeye çalışsak da yine de bir gün içerisinde talep edilen çevirilerle karşılaşmaktayız. Dolayısıyla bölerek çeviri yapmaktan başka bir seçeneğimiz kalmıyor. Bu anlamda yazılı çeviride çevirinin en son akla gelmesi, hafife alınması büyük sorun teşkil etmektedir”. (Ç5, BBYEGM)

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, çevirmenler hem kendi içlerinde hem de yöneticilerle bir çatışma halindedir. Bu türden çatışmalar zorluk seviyesinde kalabileceği gibi nihai ürün üzerine etki etmeye başladığında kısıta da dönüşebilmektedir. Nitekim bu durumun örneklerine bazı kurumlarda rastlandığı için çatışma alt temasını kısıtlar bölümünde tekrar ele alacağız.

4.3.1.5. İktidar Kaynaklı Zorluklar



Şekil 8: İktidar Kaynaklı Zorlukların Tema İçindeki Dağılımı

İktidar kaynaklı zorluklar siyasi ve ekonomik iktidar olmak üzere iki alt temaya ayrılmıştır. Şekil 8’de görüldüğü üzere, siyasi İktidarın alanda yol açtığı zorluklar ekonomik iktidarın çok üstündedir. Siyasi iktidar alt temasında siyasi iktidara göre değişen koşullar ve siyasilerin kurum üzerindeki etkisi şeklinde iki kod bulunmaktadır. Hükümete bağlı kurumlarda özellikle hissedilen siyasi iktidar hükümet dışı kuruluşlarda daha az olmakla birlikte yine de etkilidir. Baskın iktidar kurumda çeviri sürecinde zorlukların yaşanmasına sebep olmakta, hatta kimi zaman bu zorluklar kısıta dönüşmektedir. Kısıta dönüştüğü durumlar ise kısıtlar bölümünde incelenecektir. Bir katılımcının siyasi iktidara göre değişen şartlar konusunda verdiği örnek şöyledir: “Son dönemde bu acil çeviriler Türkiye’nin de yoğun gündemi nedeniyle çok arttı. Daha önceden bize en azından soruluyordu ve biz çevirinin teslimiyle ilgili zaman veriyorduk. Son bir senedir biz bu sorunu yaşamaktayız” (Ç5, BBYEGM). Bu örnekte siyasi nedenlerden ötürü hızla değişen Türkiye gündeminin çeviri sürecine yansımalarını görmekteyiz. Hızla değişen gündem aynı hızda çeviri

talep edilmesine neden olmakta ve çevirmen normal koşullarının dışında, farklı bir tempoda çalışmaktadır. Siyasi iktidara yönelik bir başka unsur siyasilerin kurumun işleyişine etki etmesidir. Öyle ki bazı örneklerde tek bir önemli şahsın uygun görmesiyle pek çok şeyin değişebildiği ifade edilmiştir. Bir katılımcının konuya dair verdiği örnekler şu şekildedir:

“Duyumlarımıza göre Cumhurbaşkanının bürokratlarına 24 saat ulaşma isteğiyle başlayan bir süreç içerisinde olduğumuzu söyleyebiliriz. Belki de o kadar yukarıya dayandırabiliriz. Aynı şekilde bir seferinde bir bakanın akşam binanın önünden geçerek ışıkların yanmadığını görmesiyle nöbet sistemini getirdiler”. (Ç7, BBYEGM)

“Bununla birlikte biz ofiste terimler konusunda çok fazla Wikipedia kullanıyorduk, ancak şu anda resmi anlamda kapalı olduğu için kullanamıyoruz. Yine kavramlar konusunda sıkıntı yaşıyoruz” (Ç7). Verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi siyasi iktidarın kurumlar üzerinde özellikle çalışma koşullarına yönelik etkileri bulunmaktadır. Bu durum çevirmenleri zorlamakla birlikte sürece alışmak konusunda başka bir çözüm yolları bulunmamaktadır. Nitekim geçici sisteme itinayla uyulmakta, ancak psikolojik etkileri yok edilememektedir.

İktidar kaynaklı bir diğer zorluk ise ekonomik iktidar alt teması altında ücretlerin istenilen düzeyde olmaması kodu ile yer almaktadır. Özellikle ekonomik olarak kişi ve kurumlara bağımlı hükümet dışı kuruluşlar bu zorluğu yaşamaktadır. Katılımcının açıklaması şu şekildedir: “Ücret konusunda da elimizden geldiği kadar iyi bir seviyeye çekmeye çalıştığımızı belirtmek isterim. Proje temelli çalıştığımız için her zaman ücret tüm pozisyonlar için aynı olmasa da piyasaya kıyasla oldukça iyi bir konumdayız” (B2, SGDD). Katılımcının verdiği bir başka örnek şöyledir:

“Genel anlamda ücretlendirme Avrupa kadar iyi olmasa da piyasa koşullarına göre iyi düzeydedir. Biz proje üzerinden çalıştığımız için bize ayrılan bütçeyi harcamadığımızda yılsonunda donöre geri iadesinin yapılması gerekiyor. Dolayısıyla biz de güdülenmeyi artırmak için tercümanlarımızın şartlarının iyi durumda olmasını istiyoruz”. (B2, SGDD)

Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere, ekonomik iktidarın etkisi öncelikle çevirmenlerin ücretlerine yansımaktadır. Finansal anlamda dışa bağımlı olan kurumlar temelde bu zorlukla yüzleşmektedir. Ücretlendirme doğrudan çeviri sürecine veya nihai ürüne yansımada da çevirmeni psikolojik anlamda etkilemektedir. Bununla birlikte, örnek verilen kurumda ücretlendirme konusunda zorluk yaşansa da kurumun bu konuda çevirmenin yanında yer aldığı görülmektedir.

4.3.2. Kurumsal Çeviri Alanında Kısıtlar

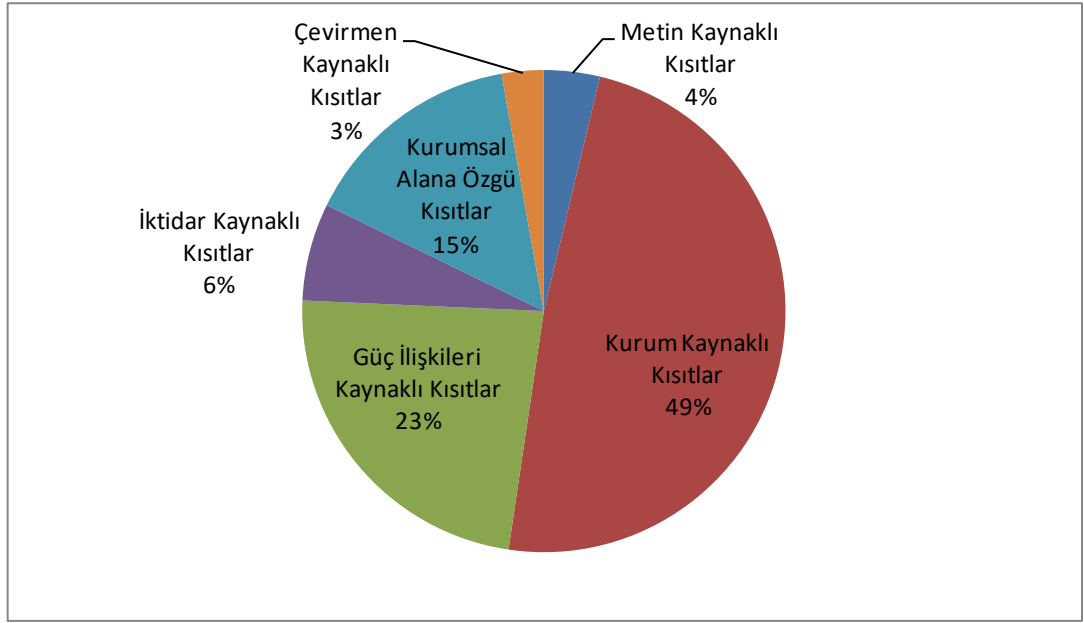
Kurumsal çeviri sürecinde çevirmen sanılanın aksine pek çok farklı kısıtla başa çıkmak zorunda kalır. Bu kısıtlar kurumsal alanı etkileyen, çeviri sürecini veya çeviri eylemini kesintiye uğratan, kalitenin düşmesine neden olan, çözümsüz ve çoğunlukla kurum içerisinde görmezden gelinen unsurlardır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda bu kısıtlara yönelik toplam 6 adet tema ve 20 adet alt temaya ulaşılmıştır. Bourdieucü bir yaklaşımla analiz edilen metin öncelikle iktidar, güç ilişkileri ve çevirmen bağlamında ele alınmış ve bu temalara ait alt temalar oluşturulmuştur. Bununla birlikte, metinden yola çıkarak alanın kendisine özgü kısıtlar başta olmak üzere metinsel ve kurumsal işleyişten kaynaklı 3 farklı temaya daha ulaşılmış ve alt temalarıyla birlikte incelemeye dâhil edilmiştir. Bu bölümde kısıt olarak tanımlayacağımız her şey eyleyicilerin görüşmelerde sorulara verdiği yanıtlardan hareketle kodlanmıştır.

Tablo 14: Kısıtların Ana Temaları, Alt Temaları ve Kodları

Temalar	Alt Temalar	Kodlar
İktidar Kaynaklı Kısıtlar	Siyasi İktidar	Siyasi iktidardan kaynaklanan belirsizlik, Siyasi iktidara bağımlılık, Siyasi gündemin çeviri faaliyetine etkisi,
	Ekonomik İktidar	Yetersiz bütçe, Ekonomik iktidara bağımlılık, Yeterli sayıda çevirmen istihdam edememe,
Kurum Kaynaklı Kısıtlar	Zaman Yönetimi	Çeviri için yeterli zaman verilmemesi, Kısa sürede büyük çaplı işler,
	Çevirmen Gelişiminin Desteklenmemesi, Kılavuzlar	Sözlü çevirmenlerin bilgilerini canlı tutamaması, Yönlendirici kılavuzların bulunmaması,
	Bilgisayar Destekli Çeviri	Çeviriye yardımcı araçların kullanılmaması, Çeviriye yardımcı araçların bilinmemesi,
	Çeviriye Bakış Açısı	Çevirinin hafife alınması, Çevirmen olmayan kişilere çeviri yaptırılması,
	Çevirmene Bakış Açısı	Çevirmenin sekreter gibi görülmesi, Çevirmenin yeterince desteklenmemesi, Çevirmenin güdülenmesini sağlayacak bir ortamın sağlanmaması,

Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar	İşe Alım	Çevirmen alımına dair yanlış uygulamalar, Ahbap ilişkileri, Yetersiz sayıda çevirmen istihdamı,
	Denetim	Metinlerin denetlenememesi, Çevirmenin denetlenememesi,
	Hiyerarşi	Fikir beyan etmekten kaçınma Emre İtaat,
	Yönetici	Sık yönetici değişikliği, Yönetici ve amirlerin dil bilmemesi,
	İletişim	Farklı birim çalışanları arasında iletişim eksikliği, Yönetici ve çalışanlar arasında iletişim eksikliği,
	Güven Ortamı	Sorunların çözilemeyeceğine dair inanç, Kuruma ait hissetmeme, Güven kaybı,
Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar	Çatışma	Farklı birimler arasında çatışma
	Hizmet sınıfı sorunsalı	Statü sorunu, Görevde yükselmeme, Düşük ücretler,
	Meslekleşme	Çevirmenliğin tanımlanmış bir meslek olmaması, Mesleki standartların yetersizliği,
Çevirmen Kaynaklı Kısıtlar	Kadro Ayrımı	Farklı ücretlendirme, Özlük Hakları,
	Çevirmen Eksikliği	Bazı dillerde çevirmen olmaması, Uygun nitelikte çevirmen bulunamaması,
Metin Kaynaklı Kısıtlar	Terminoloji	Terminoloji çalışmasının yapılmaması, Terimlerin tam karşılığının bulunamaması, Ortak çalışmalarda terminoloji birliğinin sağlanamaması,

Tablo 14’te görüldüğü üzere, çalışma iktidar kaynaklı kısıtlar, kurum kaynaklı kısıtlar, güç ilişkileri kaynaklı kısıtlar, kurumsal alana özgü kısıtlar, çevirmen kaynaklı kısıtlar ve metin kaynaklı kısıtlar olmak üzere 6 ana temaya ayrılarak incelenmiştir. Kodlamanın ardından her bir temanın altında alt temalar oluşturulmuş ve kodlar tabloda ayrıca gösterilmiştir. Sırasıyla kurum kaynaklı kısıtlar 7 alt temaya, güç ilişkilerinden kaynaklı kısıtlar 5 alt temaya, kurumsal alana özgü kısıtlar 3 alt temaya, iktidar kaynaklı kısıtlar ve çevirmen kaynaklı kısıtlar 2 alt temaya, son olarak metin kaynaklı kısıtlar da 1 alt temaya ayrılmıştır.



Şekil 9: Kısıtların Temalara Göre Dağılımı

Şekil 9’da 6 ana temaya ayrılan kısıtların kurumsal alandaki dağılımını görmekteyiz. Grafiğe göre kurumsal alanda en çok kısıtı üreten yine kurumların kendisidir. Kurum kaynaklı kısıtları sırasıyla, güç ilişkileri kaynaklı kısıtlar, kurumsal alana özgü kısıtlar, iktidar kaynaklı kısıtlar, çevirmen kaynaklı kısıtlar ve metin kaynaklı kısıtlar takip etmektedir. İkinci sırada yer alan güç ilişkileri kaynaklı kısıtlar da yine kurumsal yapı ile ilişkilidir. Dolayısıyla, alandaki kısıtların yarısından fazlası kurumun yapısı, işleyişi ve burada yaşanan mücadelelerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kurumsal alana özgü kısıtlar ise çeviri sürecinden ziyade çevirmenin kurum içindeki konumunu ve haklarını belirleyen kanun ve uygulamaların bir sonucudur. Ardından gelen iktidar kaynaklı kısıtlar kurumlarda baskın olan iktidar türünün etkileriyle ortaya çıkmakta ve çeviri sürecini etkilemektedir. Metin ve çevirmen kaynaklı kısıtlar ise alanda çok küçük bir yer kaplamaktadır. Bunun sebebi, kurumsal çeviri sürecinde metinden ziyade başka unsurların devrede olmasıdır. Ayrıca grafikte genel bir çerçevede verilen dağılım kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Bazı kurumlarda güç ilişkileri ciddi bir kısıt oluştururken bir diğerinde geri planda kalabilmektedir.

Kod Sistemi	ABBÇEB	BBYEGM	WFP	SGDD-ASAM	TOPLAM
Metin Kaynaklı Kısıtlar					0
Terminoloji	■	■			4
Çevirmen Kaynaklı Kısıtlar					0
Çevirmen Eksikliği		■		■	3
Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar					0
Meslekleşme	■				4
Kadro Ayrımı	■	■			7
Hizmet Sınıfı	■	■			5
Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar					0
Çatışma		■			1
Güven Ortamı		■			3
İletişim		■			7
Yönetici	■	■			6
Hiyerarşi		■	■		8
Kurum Kaynaklı Kısıtlar					0
Çevirmen Gelişiminin Desteklenmemesi		■			1
Kılavuzlar		■	■	■	5
Denetim	■	■	■	■	17
İşe Alım		■			2
Bilgisayar Destekli Çeviri		■	■		3
Zaman	■	■			10
Çevirmene Bakış Açısı	■	■		■	6
Çeviriye Bakış Açısı		■	■		8
İktidar Kaynaklı Kısıtlar					0
Ekonomik İktidar				■	3
Siyasi İktidar		■		■	4
TOPLAM	18	67	9	13	107

Şekil 10: Kısıtların Kod Matris Tarayıcısıyla Elde Edilen Dağılım Sonuçları

Şekil 10’u incelediğimizde en çok kısıtın BBYEGM’de mevcut olduğunu görmekteyiz. Kurumda toplamda 20 alt temanın 18’inde kısıt ortaya çıkmıştır. İlk sırada zaman yönetimi, ikinci sırada iletişim ve hiyerarşi gelmektedir. Üçüncü sırada denetim ve kadro ayrımı, dördüncü sırada ise kurumun çeviriye bakış açısı bulunmaktadır. Ardından kılavuzlar, çevirmene bakış açısı, güven ortamı ve siyasi iktidar, son olarak da terminoloji, çevirmen eksikliği, çevirmenlerin hizmet sınıfı, çatışma, çevirmen gelişiminin desteklenmemesi, işe alım ve bilgisayar destekli çeviri kurumda eşit oranda kısıt oluşturmaktadır. ABBÇEB’de ise toplam 8 alt temada kısıtla karşılaşılmaktadır. Bunlar ilk sırada meslekleşme ve denetim, ardından hizmet sınıfı, son olarak da terminoloji, kadro ayrımı, yönetici, zaman ve çevirmene bakış açısı olarak sıralanmaktadır. SGDD’de toplam 6 alt temada kısıt yaşanmaktadır. Birinci sırada denetim ve ardından ekonomik iktidar gelmekte, üçüncü sırada ise

çevirmen eksikliği, yönlendirici kılavuzların olmayışı, çevirmene bakış açısı ve siyasi iktidar eşit oranda kısıt oluşturmaktadır. WFP’de ise denetim ve çeviriye bakış açısı ilk sırada, hiyerarşi, kılavuzlar ve bilgisayar destekli çeviri ikinci sırada yer almaktadır. Dört kurumda ortak olan tek kısıt denetimdir. Ancak denetim kısıtı en fazla BBYEGM’de karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, ABBÇEB ve SGDD’de çeviriye dair en sık karşılaşılan kısıt denetimken WFP’de denetim ve çeviriye bakış açısı, BBYEGM’de ise zaman yönetimidir. Ayrıca bazı kısıtlara yalnızca tek bir kurumda rastlanmıştır. Örneğin çatışma, güven ortamının olmayışı, iletişim sorunu, çevirmen gelişiminin desteklenmemesi BBYEGM’de, ekonomik iktidara bağlı kısıtlar da yalnızca SGDD’de görülmektedir.

Tablo 15: Kısıtların Alt Temalarının Alan İçerisindeki Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Denetim	17	15,89	15,89
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Zaman	10	9,35	9,35
Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar\Hiyerarşi	8	7,48	7,48
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Çeviriye Bakış Açısı	8	7,48	7,48
Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar\İletişim	7	6,54	6,54
Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar\Kadro Ayrımı	7	6,54	6,54
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Çevirmene Bakış Açısı	6	5,61	5,61
Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar\Yönetici	6	5,61	5,61
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Kılavuzlar	5	4,67	4,67
Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar\Hizmet Sınıfı	5	4,67	4,67
Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar\Meslekleşme	4	3,74	3,74
İktidar Kaynaklı Kısıtlar\Siyasi İktidar	4	3,74	3,74
Metin Kaynaklı Kısıtlar\Terminoloji	4	3,74	3,74
Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar\Güven Ortamı	3	2,80	2,80
İktidar Kaynaklı Kısıtlar\Ekonomik İktidar	3	2,80	2,80
Çevirmen Kaynaklı Kısıtlar\Çevirmen Eksikliği	3	2,80	2,80
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Bilgisayar Destekli Çeviri	3	2,80	2,80
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\İşe Alım	2	1,87	1,87
Kurum Kaynaklı Kısıtlar\Çevirmen Gelişiminin Desteklenmemesi	1	0,93	0,93
Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar\Çatışma	1	0,93	0,93
Toplam (geçerli)	107	100,00	100,00
Kayıp	0	0,00	-
TOPLAM	107	100,00	-

Tablo 15’e göre kurumsal alanda en fazla yer kaplayan kısıtları yüzdesel açıdan incelediğimizde denetimin %15,89 ile ilk sırada olduğunu görmekteyiz. Daha önce de belirtildiği gibi denetim dört kurumda da ortak olan tek kısıttır. Çevirilerin, çevirmenlerin ve çeviri sürecinin denetimi konusunda kurumlar eksik kalmaktadır. Denetimin ardından zaman yönetimi gelmektedir. Zaman yönetiminin kısıtlar

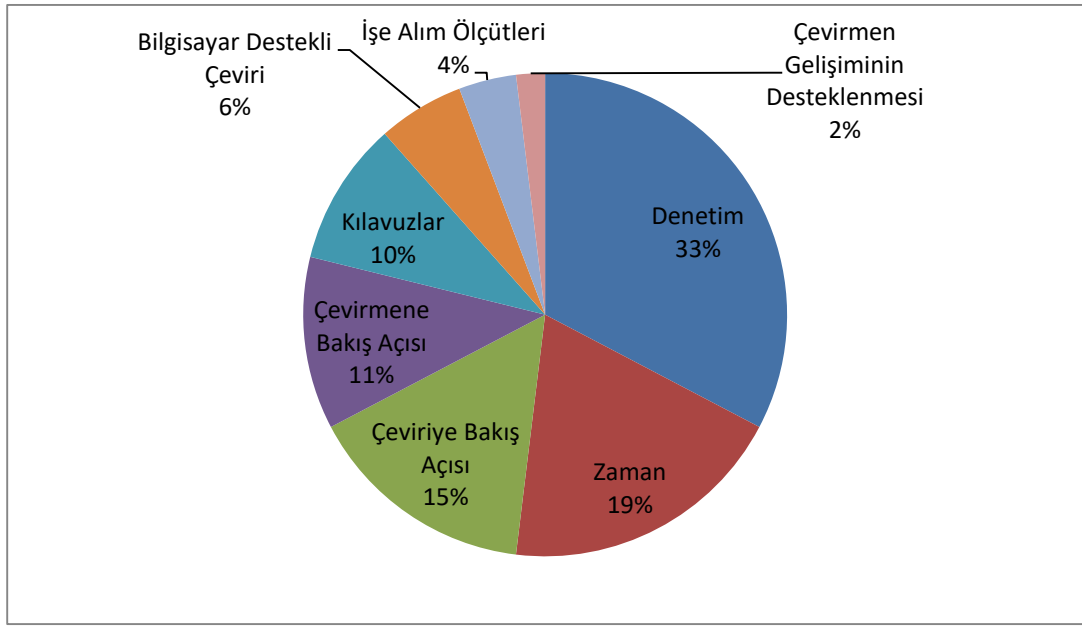
arasındaki payı %9,35'tir. Zaman yönetimi özellikle kurumların çeviri eyleminin gerçekleştirilmesi için yeterli zamanı vermemesinden kaynaklanmaktadır. Kurum çeviriyi çok hızlı talep etmekte ve denetime ayrılacak vakit kalmadığı için çeviri bittikten hemen sonra teslim edilmektedir. Kurumsal alanda hiyerarşi, kurumların çeviriye bakış açısı ve alana özgü bir kısıt olan kadro ayrımı ise %7,48'lik paylarıyla üçüncü sırada yer almaktadır. Kurumsal alanda çalışmak hiyerarşik bir düzenin içinde yer almayı kabul etmek anlamına gelir. Ancak, hiyerarşiden kaynaklanan iletişim eksikliği ve emre itaatin her koşulda öncelikli olması çeviri gibi titizlikle yapılması gereken bir eylem için kısıt oluşturmaktadır. Bununla birlikte, kurumda basit bir iş olarak görülen çeviri faaliyeti genellikle son dakikaya bırakıldığı için kısır bir döngüye girilerek zaman yönetimi kısıtıyla karşılaşmakta, bu da denetim eksikliğini doğurmaktadır. Alandaki kadro ayrımı ise hem ücretlendirme hem de çalışma şartlarında farklılık yarattığı için kurumsal alanda başka bir kısıt doğurmaktadır. Bu farklılık çevirmenleri rahatsız etmekte ve bir çatışma ortamı hazırlamaktadır. İşlerinden ziyade birbirlerine odaklanan çevirmenler hem güdülenme hem de kuruma aidiyet konusunda sorun yaşamaktadır. Bunun dışında, çevirmenlerin kendi aralarında ve amirleriyle yaşadığı iletişim sorunu %6,54 ile dördüncü sırada yer almaktadır. İletişim kaynaklı kısıtlar çoğunlukla çevirmen amirine karşı kendini ifade edemediği için ve verilen görev konusunda gerçek fikrini belirtmediği için çeviri sürecini sekteye uğratmaktadır. Tablo 15'e göre en az kısıtı çatışma ortamı oluşturmaktadır. Bu durum kurumlarda çatışma ortamının yaşanmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine çatışma kurumlarda yoğun olarak görülmekte, ancak süreçte çoğu zaman bir zorluk olarak karşımıza çıkmakta ve nadiren kısıta dönüşmektedir.



Şekil 11: Kısıtların Frekans Dağılımına Göre Oluşan Kod Bulutu

Şekil 11’de kısıtların frekans dağılımına göre bir kod bulutu oluşturulmuş ve en çok tekrar edilen kısıtlar sıralanmıştır. Görüldüğü üzere, denetim çeviriye dair eksik kalan bir eylemdir. Bununla birlikte, belge niteliğindeki metinlerin denetimden geçirilmeden dolaşıma sokulması ciddi bir problemdir. Denetim hem dilbilimsel hem de teknik açıdan yapılmak zorunda olsa da görüşülen kurumların çok azı dilbilimsel denetim yapmakta çoğu teknik denetim yapmamaktadır. Şekle göre zaman yönetimi, iletişim, çeviriye bakış açısı, yönetici ve kadro ayrımı diğer önemli kısıtlardandır. Şimdi kısıtların temalara göre analizini alan içindeki sıralarına göre ve katılımcıların verdiği örneklerden faydalanarak detaylı bir biçimde inceleyelim.

4.3.2.1. Kurum Kaynaklı Kısıtlar



Şekil 12: Kurum Kaynaklı Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı

Şekil 12'ye göre kurum kaynaklı kısıtları kendi içinde incelediğimizde ilk sırada denetimi görmekteyiz. Denetim alt teması altında metinlerin denetlenememesi ve çevirmenin denetlenememesi kodları bulunmaktadır. Görüşülen kurumlarda çevirinin son halinin gözden geçirilme aşamasının çoğu zaman görmezden gelindiği ortaya çıkmıştır. Çevirmenlerin bireysel olarak veya takım halinde yaptıkları çalışma dilbilimsel ve teknik denetimden geçmeden dolaşıma girmektedir. Bu durumun en sık görülen nedenleri arasında çeviri eylemine yeterli sürenin tanınmayışı ve bu denetimi yapacak insan kaynaklarının olmayışı göze çarpmaktadır. Örneğin, kurum çevrilecek metinlerin dağıtım işini son dakikaya bırakmakta ve çevirmene süreci bütün adımlarıyla tamamlaması için yeterli zamanı vermemektedir. Sonuçta çevirmenler işi yetiştirebilmek adına hızlı çeviri yapmakta ve çeviriyi kontrol edmeden teslim etmektedir. Bir katılımcı bu durumu şu cümlelerle ifade etmiştir:

“Yaşadığımız en temel problem çok kısa süre içinde büyük çaplı işlerin talep edilebilmesidir. Örneğin üç gün içerisinde yüz elli sayfalık bir raporun çevrilmesi istendiğinde böyle bir işi ihale etmek durumunda kalıyoruz. Ancak hizmet alımı yapsak dahi süre çok kısıtlı olduğu için sağlıklı bir çeviri alamıyoruz ve düzeltme aşamasında bize neredeyse hiç vakit kalmıyor. Bu noktada ise çok iyi çeviriler maalesef ortaya konamıyor”. (Ç1, ABBÇEB)

Bir başka katılımcı ise şu örneği vermiştir:

“...Ayrıca tek bir sayfasını yaptığımız çevirinin arkasında duramıyoruz. Aynı şekilde son aşamada çeviri tek bir kişide toplansa da o kişinin bunu okuyacak vakti de olmuyor. Son halini ben yollasam dahi altına imzamı atamıyorum. Herkes ne yaptıysa kendi sorumluluğunda oluyor ve sorun çıkarsa da o kişi bulunuyor. Ancak sonuçta o broşür kötü çevrilmiş oluyor”. (Ç5, BBYEGM)

Denetim konusunda katılımcılar tarafından dile getirilen bir diğer sorun insan kaynaklarının yetersizliğinden dolayı metinlerin tam bir kontrolünün sağlanamayışıdır. Bu durum çoğunlukla teknik denetim söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Çünkü teknik denetim yalnızca alanında uzman kişiler tarafından yapılabilmektedir. Bu noktada metnin dilbilimsel doğruluğu gözden geçirilse dahi terimsel doğruluğu atlanmaktadır. Katılımcıların verdiği örneklerden bazıları şöyledir:

“Sonuçta ortaya çıkan son derece özel, teknik alan çevirileridir. Son noktada ise bu tür metinlerin hukuki boyutu olduğu için hukuki düzeltme yapılması gerekse de insan kaynakları buna müsait olmadığı için bu düzeltmeler çok sınırlı ölçüde yapılabilmektedir”. (B1, ABBÇEB)

“Aslında biz çalıştığımız metinlerde dilbilimsel düzeltme yapıyoruz. Teknik ve hukuki düzeltme bir diğer gereklilik olsa da teknik düzeltme çoğu zaman yapılamazken hukuki düzeltme için de insan kaynaklarımız uygun değildir. Yani bizden sonraki aşamalarda sıkıntılar mevcut ve bizim de kendimizi geliştirmemiz lazım”. (Ç1, ABBÇEB)

Diğer taraftan, kurumlar metinlerin denetimi konusunda birtakım yöntemler geliştirse dahi bunlar etkisi ve sürekliliği açısından oldukça kısıtlıdır. Bu yöntemlerden en yaygın olanı çapraz kontrol yoluyla metinlerin diğer çevirmenler tarafından gözden geçirilmesidir. Bu yöntem kurumlarda en sık karşılaşılan kontrol biçimidir. Katılımcıların örneklerinden bazıları şöyledir: “Kendi aralarında bir kontrol mekanizması işletiriz. Diyelim ki İngilizceden bir çalışma yapıyoruz, İngilizceci arkadaşlar kendilerini kontrol edebilirler. Bunun dışında bir kontrol mekanizmamız yoktur” (B3, BBYEGM).

“Son noktada tüm metinler yine çevirmenlerin kendileri tarafından kontrol edilmektedir. Yani çeviriler ön okuması, son okuması, çapraz kontrolü, baskı öncesi okuması gibi pek çok aşamadan geçtiği için genelde iş yükünün paylaşılmasıyla tamamlanmaktadır”. (B1, ABBÇEB)

Bununla birlikte, bazı kurumlarda belli dillerde tek bir çevirmen bulunduğu için çapraz kontrol yoluyla denetim mümkün olmamaktadır. Örneğin, WFP’de tek bir çevirmen istihdam edildiği için bu yöntem teknik olarak uygulanabilir değildir. Bir katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“...Bunun dışında tercümanın yaptığı çevirileri kontrol eden görevli bir kişi yoktur. O kişi benim. Çeviriyi kendim yapıyorum ve kontrolünü kendim sağlıyorum ve teslim ediyorum. Teslim ettikten sonra da o kişiler bunu tekrar okuyor mu bilmiyorum. Bazen dediğim gibi bunu kendim rica ediyorum. Özellikle resmi yazışmalarda ve mektuplarda benim böyle bir talebim oldu”. (Ç10, WFP)

Bir diğer yöntem ise metinlerin son halinin anadil konuşurları tarafından düzeltilmesidir. Ancak, kurumlarda yoğun olarak İngilizce kullanıldığı için bu yöntem çoğunlukla bu dile yöneliktir. Diğer dillerde ise çoğu zaman böyle bir denetim sistemi bulunmamaktadır. Katılımcı bu durumu şu sözlerle izah etmiştir:

“Eskiden köşe yazılarını İngilizceye çeviriyorken kurum bir anadil konusuruyyla anlaşmıştı ve biz çevirilerimizi yapıp kontrol etmesi için ona gönderiyorduk. Ancak bu sadece İngilizce için sunulan bir hizmetti. Diğer dillerde böyle bir kontrol sistemi yoktu”. (Ç5, BBYEGM)

Bu ifadeden yöntemin artık İngilizce metinler için de uygulanmadığı anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere, denetime dair önlemler belli şartlar altında ve çok kısıtlı ölçüde yararlı olmaktadır. Haricinde metinler gerçek bir dilbilimsel ve teknik denetime tabi tutulmamaktadır. Açıkça görülüyor ki kurumlarda metinlerin denetimi henüz sağlıklı bir biçimde ilerlememektedir. Çevirinin kaliteli ve tutarlı olmasını sağlayacak bu adım ya atlanmakta ya da hakkıyla yapılmamaktadır. Ancak, kurumu temsil eden ve çoğunlukla kurum adına konuşan bu çevirilerin denetiminin yapılması şarttır.

Denetimle ilgili bir diğer husus ise çevirmenin denetlenememesidir. Bazı kurumlarda çevirmenler ofis ortamında bulunmadığı için gözlemlenmeleri mümkün değildir. Bu sorun özellikle sözlü çeviri yapan yardım kuruluşlarında karşımıza çıkmıştır. Bu tür kurumlarda çevirmen sahada denetlenemediği için farklı birtakım önlemler alınmıştır. İlk olarak, çeviri konusunda kurumun aldığı önlem güven ilişkisidir. Kurum belli kurallar ya da yaptırımlardan ziyade güvene dayalı bir ortam hazırlayarak çevirmenin işini özveriyle ve eksiksiz yapmasını amaçlamaktadır. Bunun dışında çevirmeni sahada gözlemleyecek herhangi bir sistem bulunmamaktadır. Bir katılımcı bu durumu şu sözlerle aktarmıştır:

“...Çünkü sonrasında tüm tercümanları sahada denetlemek mümkün değil. Diyelim ki aynı anda on tercüman farklı alanlarda farklı yerlere çeviriye gidiyor. Tüm bu tercümanları sahada takip etme olasılığı bulunmamaktadır. Bununla birlikte görüşmeye birlikte girdiğimiz korumacılar aramızda geçen konuşmaları az da olsa anlayabilmekte ve bir denetleme düzeyinde olmasa bile bizi dinlediklerini söyleyebilirim”. (Ç4, SGDD)

Kurumun bu konuda aldığı bir diğer önlem çeviri yapılan dillerin anadil konuşurlarıyla çalışmaktır. Böylelikle kurum dil konusunda çevirmeni denetlemeye ihtiyaç duymamaktadır. Katılımcı bunu şu şekilde açıklamıştır:

“Tercümanlarımız çoğu yabancı kökenli olduğu için ve biz de sığınmacılarla çalıştığımız için yaptıkları işe dair farkındalıkları oldukça yüksektir. Kendileri de bu ülkelerin vatandaşları oldukları için çalıştıkları kitlenin sorunlarını yakinen tanıyorlar. Bu nedenle çok daha özverili çalışmaktadırlar”. (B2, SGDD)

Çevirmenin denetlenememesi konusunda öne çıkan bir başka nokta ise işe yeni başlayan çevirmenlerdir. Görüşülen kurumların bazılarında çevirmenin yeterince eğitilmeden ve gözlemlenmeden çeviri yapmaya başladığı ifade edilmiştir. Katılımcıların verdiği örneklerden bazıları şöyledir:

“Yeni başlayan bir tercümanın deneyimli bir tercüman tarafından gözlemlendiğini belirtmiştik. Bu süre bir haftadan üç haftaya kadar değişebiliyor. Ancak ortalama iki haftalık bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Deneyimli tercüman bu gözlemi temelde Türkçe çeviri üzerine

yapıyor. Yaptığımız iş hız gerektirdiği için tercümanın eğitimi konusunda çok fazla zaman ayıramıyoruz”. (B2, SGDD)

“Kuruma yeni başladığımda başka bir tercüman yoktu. Tek tercüman olarak başladım ve öyle devam ediyorum. Başkasını alırlar mı bilmiyorum. Şu an alacaklarımı gibi görünmüyor. İlk başta çeviriyi yaptım ve muhatabına gönderdim. Onlar sonradan okudular mı okumadılar mı bilmiyorum. Belki ilk başta beni test etmek istemişlerdir veya kötü bir tercüme bana tekrar yaptırmışlardır ama ben farkında olmadım. Benim farkına vardığım denetim diye bir şey olmadı”. (Ç10, WFP)

Çeviri eyleminin dışında davranışların da oldukça önem arz ettiği WFP ve SGDD gibi kurumlarda çevirmenlerin davranışlarına yönelik bazı önlemler de alınmaktadır. Hassas kitlelerle çalışıldığı için etik konusunun ön plana çıktığı bu kurumlarda telefon şikâyet hattı kullanılarak veya hedef kitleden alınan dönüşlere dayalı bir kontrol sistemi geliştirilmiştir. Bu iki sistem çevirmen davranışlarını gözlemlemek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla, bu tür kurumlarda davranışların denetimi konusundaki uygulamaların çevirinin denetiminden çok daha sert olduğu söylenebilir. Verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere denetime yönelik sorunların farkında olan kurumlar birtakım önlemler almakta, ancak bu önlemler çoğunlukla yetersiz kalmaktadır. Özellikle, metinlerin denetimi konusunda düzenli bir sistem bulunmamakta ve çevirinin en önemli ayağı eksik kalmaktadır.

Kurum kaynaklı ikinci büyük kısıt kurumun çeviri sürecine dair zaman planlaması yapmamasından kaynaklanmaktadır. Bu alt temanın kodları çeviri için yeterli zaman verilmemesi ve kısa sürede büyük çaplı işler talep edilmesi şeklinde sıralanmaktadır. Yapılan görüşmelerde zaman kısıtına genellikle kurumların neden olduğu görülmüştür. Çünkü çevirmene yeterli süre tanındığında çeviri süreci tüm aşamalarıyla sağlıklı bir biçimde ilerlemektedir. Bir katılımcı bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Diyelim ki yirmi sayfalık bir broşürün hazırlanması için iki veya üç hafta ayrılmış, tüm onaylar alınmış, ancak bize gecedten gönderilip bir sonraki sabaha hazır etmemiz istenebiliyor. Bununla birlikte istenen broşür hem kurumun hem ülkenin tanıtımına katkı sağlayacak önemde olabiliyor”. (Ç5, BBYEGM)

Bu örnekte kurumun zaman yönetimi yapamamasından ötürü çeviri sürecinin nasıl sekteye uğradığını açıkça görmekteyiz. Daha da önemlisi ortaya çıkacak ürünün ülkeyi temsil edecek nitelikte olmasıdır. Aynı katılımcı ifadelerine şu şekilde devam etmiştir: “Çevirinin makineden yapılmıyormuşçasına süreci düşünülmeyen yeterli zaman verilmemesi en büyük sorunumuz. Yazılı çeviride hep bu sorunu yaşıyoruz” (Ç5, BBYEGM). Anlaşılacağı üzere, yaşanan kısıt sürekli tekrarlanmakta ve sürecin sonunda hızlı ama özensiz çeviriler ortaya çıkmaktadır. Kurumun zaman planlaması yapamaması dışında kuruma diğer kurumlardan veya üst makamlardan gelen süreli

çeviriler de bu kısıtı tetiklemektedir. Ancak, kurumlarda çok kısa zamanda büyük çaplı işlerin talep edilmesi alışılmadık bir durum değildir. Çünkü kurumsal yapı diğer kurumlardan veya bir üst makamdan gelen talepleri reddetmeyi olanaksız kılmaktadır. Kısa sürede tamamlanması gereken çeviriler söz konusu olduğunda ise kaliteli bir ürünün ortaya çıkması oldukça zordur. Çevirmen bu tür durumlarda hem baskı altında çalışmakta hem de kaliteden ziyade çeviriye bir an önce teslim etmeye odaklanmaktadır. Bir katılımcıların verdiği örnek şöyledir:

“...bir sayfalık bir metni bazen yarım saatte çeviririm bazen beş saatte bile çevirebilirim. Bu süre metnin zorluk derecesine bağlıdır. Bu nedenle bir çeviri geldiğinde öncelikle bana gönderilmesini ve fikrimin alınmasını talep ediyorum. Aslında bu durum açıklanınca anlaşılıyor, ama son dönemde çok fazla acil çeviri olduğu için anlaşılma da amirlere de bir üst makamdan veya kurumdan geldiği için seçenekleri kalmıyor”. (Ç7, BBYEGM)

Görüldüğü üzere, kurumsal yapı bunu gerektirse de nihai aşamada kalite sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu kurumlarda oldukça önemli metinlerin çevirisinin yapıldığı düşünülürse kurumun etkili bir zaman yönetimi yapması ve acil çevirilere yönelik farklı önlemler alması süreçte yaşanan pek çok olumsuzluğu devre dışı bırakacaktır.

Kurumun sebep olduğu ve üçüncü sırada yer alan bir diğer kısıt çeviriye bakış açısidir. Bu temanın altında çeviri eyleminin hafife alınması ve çevirmen olmayan kişilere çeviri yaptırılması kodları yer almaktadır. Görüşmelerde kurumların çeviri eylemini hafife aldığı ortaya koyan pek çok örnekle karşılaşmıştır. Örneğin, bir önceki temada işlenen zaman yönetimi sorunu aynı zamanda kurumun çeviri eylemini hafife almasıyla da ilişkilidir. Kurum çeviri işinin zorluğunu bilmediği için uygun bir planlama yapamamaktadır. Bununla birlikte, çevirinin kurum tarafından her an her yerde yapılabilecek bir eylem olarak görülmesi bu algıyı kuvvetlendiren örnekler arasında yer alır. Katılımcılar ise kurumların çeviriye olan tutumunun genellikle benzer olduğunu düşünmektedir. Katılımcılardan biri konuya dair şu ifadeleri kullanmıştır:

“...Bu durum kurumun çok dışında tüm Türkiye’de çevirinin çok basit olduğunun düşünülmesiyle en sona bırakılmasından kaynaklanıyor... Kurum içerisinde çeviri en sona bırakılıp hemen yapılacak bir şeymiş gibi görülüyor. Ancak daha önce başka kurumlarda da çalıştım ve bu algının her yerde aynı olduğunu düşünüyorum”. (Ç5, BBYEGM)

Kurumların çeviriye dair bakış açısını yansıtan bir diğer örnek ise bazı kurumlarda çevirmen olmayan kişilerin çeviri yapmasına müsaade edilmesidir. Böylesine önemli belgelerin çevirmen olmayan kişilere teslim edilmesi kurumun çeviriye bakış açısını yansıtan en çarpıcı örneklerdendir. Katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Çeviri acil isteniyorsa bu şekilde bir yöntem bulunuyor. Madem bizim tercümanımız bunu tek başına yapabilecek müsaitlikte değil o zaman birkaç kişi bunu bölüşerek yapıyor. Yani tercüman olmayan kişiler ile belge bölüşüp ortaklaşa çeviri yaptığımızı biliyorum”. (Ç10, WFP)

“...Arapça tercüme yapsın diye alınan, sadece tercüme yapması amacıyla istihdam edilen birisi yok. Ama Arapça biliyor diye başka pozisyonlar için alınan, istihdam edilen personel var ve onlarda arada çeviri yapıyorlar. Ancak biz onlarla ortak çalışmıyoruz ve benim çevirdiğim belgeleri onlar Arapçaya çevirmiyorlar. Benim çevirdiğim belgeler İngilizceden Arapçaya çevrilmiyor”. (Ç10, WFP)

Buradan çıkarabileceğimiz sonuç, temelde kurumların çeviri eyleminin ne kadar titizlik isteyen bir süreç olduğunu anlamadığı yönündedir. Bu bakış açısı devam ettiği müddetçe kurum kaynaklı kısıtlar da var olmaya devam edecektir. Dolayısıyla, öncelikli olarak kurumun çeviriye bakış açısı değişmelidir.

Kurumla bağlantılı dördüncü kısıt kurumların çevirmene bakış açısıdır. Çevirmene bakış açısı alt teması altında çevirmenin sekreter gibi görülmesi, çevirmenin yeterince desteklenmemesi ve çevirmenin güdülenmesini sağlayacak bir ortamın sağlanmaması şeklinde kodlar bulunmaktadır. Çevirmenler kurumlar tarafından her türlü çeviriye yapabilecek çalışanlar olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada çoğu zaman çevirmenin uzmanlık alanı göz ardı edilmekte, çalışma saatleri mesai saatlerinin dışına taşmakta ve çevirmen bir makine gibi görülmektedir. Katılımcının bu görüşü yansıtan ifadesi şöyledir: “Amirlerimiz çeviri baskısını bilmiyor ve çeviri dünyasını bilmeyen insanlar sizi robot zannedebiliyor. Makine gibi çeviri talep ediyorlar” (Ç9, BBYEGM). Başka bir katılımcının verdiği örnek ise şu şekildedir:

“...Diğer taraftan kurumlarda çalışan mütercime bakış açısı uzman niteliğinde olmayıp, çok daha alt düzeyde bir memur olarak görülmektedir. Hem mütercime bakış açısı hem de kadro olarak sınıfımız aşağı yukarı bu şekildedir. Bu bağlamda dil bilmek teknik bir iş olarak değerlendirilmemektedir. Mütercime bir sayfa yazıyı anında çevirebilecek sekreter gözüyle bakılıyor. Bu durum çoğu kurumda maalesef aynıdır. Kamu kurumları arasında AB Bakanlığı çok daha iyi olsa da burada dahi mütercimler uzman niteliğinde değerlendirilmemektedir”. (Ç1, ABBCEB)

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, kurumların çevirmene bakış açısı hem çeviri eylemi bağlamında hem de kurum içindeki konumları açısından çevirmeni zor bir duruma düşürmektedir.

Kurumlarda karşılaşılan bir başka sorun ise özellikle hassas kitlelerle çalışan çevirmenlerin yeterince desteklenmemesidir. Örneğin, SGDD gibi kurumlarda çalışan çevirmenler süreçte psikolojik olarak etkilendikleri için kurumun çevirmene bakış açısı oldukça önemlidir. Bu tür kurumlarda ağır bir yükün altına giren çevirmene çok daha özenli davranılmalıdır. Bununla birlikte, kurum çevirmenin bu ihtiyacının farkında olsa da gerekli önlemler henüz tam olarak alınmamıştır.

Bahsedilen önlemler bu tür kurumlarda çalışan çevirmenlerin kendilerini psikolojik açıdan korumasına yardım etmeye yöneliktir. Bir katılımcı bu konuda şu ifadeleri kullanmıştır:

“Mütercimlere sunduğumuz düzenli bir psikolojik danışmanlık hizmeti olmasa da “well being sessions” diye adlandırılan toplantılarımızla psikolojik destek vermeye çalışıyoruz. Bu toplantılar yalnızca tercümanlara değil tüm kuruma verilmektedir”. (B2, SGDD)

“...Ankara’daki çalışanlarımız istedikleri zaman psikologla görüşebilmekteyken Ankara dışında olanlarda telefon ve e-posta yoluyla iletişime geçebilmektedir. Kurum psikologumuz da Türkiye genelinde seyahat ederek bu ihtiyacı karşılamaya çalışmaktadır. Biz de bölgesel yapılan eğitim toplantılarında destek vermeye ve onların sorunlarını dinlemeye başlamış bulunmaktayız”. (B2, SGDD)

Bu tür stresli ortamlarda ve hassas kitlelerle çalışan çevirmenler diğer kurumlarda çalışanlardan farklı değerlendirilmeli ve psikolojik açıdan desteklenmelidir. Yalnızca merkezde değil şubelerin bulunduğu tüm şehirlerde düzenli aralıklarla yapılan psikolog görüşmeleri çevirmenlerin bu konudaki sorunlarını çözmeye yeterli olacaktır. Diğer taraftan, çevirmenlerin ihtiyaçları çalıştığı kurumun şartlarına göre değişse de kurumun çevirmene bakış açısı ihtiyaç analizinin doğru yapılmasına ve gerekli zamanlarda gerekli müdahalelerde bulunulmasına yardımcı olacaktır.

Çevirmene bakış açısından kaynaklı yaşanan bir başka sorun kurumsal çevirmenlerin güdülenmeye ihtiyacı olduğunun unutulmasıdır. Kurum tarafından çevirmenin güdülenmesini artırmaya yönelik adımlar kurumla çevirmen arasındaki bağın güçlenmesine ve aynı zamanda çevirmenin yaptığı işe daha fazla odaklanmasına yardımcı olacaktır. Ancak, bazı kurumlarda güdülenmenin öneminin unutulduğu katılımcıların söylemleriyle açığa çıkmıştır. Örneğin, bazı katılımcılar şu ifadelere yer vermiştir: “Kurum tarafından çevirmenin güdülenmesini artıracak özel bir şey sağlanmamaktadır ” (Ç5, BBYEGM).

“Kendi adıma konuşmam gerekirse hiç memnun değilim. Sabahları hiç istemeden işe geliyorum. Özellikle nöbetler başladıktan sonra bunu daha da hissetmeye başladım. Hem maaşım düşük hem tam gün çalışıyorum hem de nöbet tutuyorum. Beş saat çalışanları görünce de kendimi daha kötü hissediyorum”. (Ç7, BBYEGM)

Kurumun çevirmene bakış açısı süreçte büyük bir etkiye sahiptir. Sekreter veya robot gibi görülen çevirmenlerin oldukça zor bir işi büyük bir özveriyle gerçekleştirdiklerinin anlaşılması gerekmektedir. Bu bağlamda, kurumun çeviriye bakış açısı ile çevirmene bakış açısı birbiriyle yakından ilişkilidir.

Kurum kaynaklı beşinci kısıt çevirmeni yönlendirecek kılavuzlar konusunda hassas davranılmamasıdır. Görüşmelerde katılımcılar tarafından bu türden kılavuzların çevirmen açısından faydalı olduğu belirtilmiş, ancak ABBÇEB haricindeki

kurumlarda herhangi bir kılavuzun kullanılmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, ABBÇEB’de dilbilimsel kullanımları standardize eden bir kılavuzun varlığı çevirmeni rahatlatmakta ve başka bir yönlendirici kılavuz olarak terminoloji sorununu çözecek veri tabanı çalışmaları da çeviri sürecinde çevirmene yardımcı olmaktadır. Ancak, diğer kurumlarda kurumsal söylem birliğini sağlamak genellikle çevirmenin tercihine bırakılmakta ve çevirmenler bazı durumlarda ne yapacağını bilememektedir. Yönlendirici kılavuzlar kavramsal karmaşayı önlemek açısından da oldukça önemlidir. Özellikle siyasi metin çevirilerinin yapıldığı bu tür kurumlarda çevirmeni bu karmaşadan kurtaracak önlemlerin alınması gerekmektedir. Örneğin bir katılımcı bu sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Kavramlar konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Örneğin bizim kullandığımız terimi Ruslar bambaşka şekilde ifade edebiliyor. Türkçeye çevirirken hangi biçimini kullanmamız gerektiği konusunda şüpheye düşüyoruz ve ülkemizde kullanıldığı biçimini tercih ediyoruz. Ancak bu gibi konularla ilgili yönlendirme olmadığı için zorluk çekiyoruz. Çünkü diyelim ki Türkçeden Rusçaya çeviri yaptığımızda kullandığımız terim ya anlaşılmıyor ya da üstünde durulmuyor. Mesajı iletememiş gibi düşünüyoruz”. (Ç7, BBYEGM)

Kılavuzlar pek çok kişi tarafından kısıtlayıcı materyaller olarak algılsa da özellikle teknik çevirilerin yapıldığı kurumlarda elzemdir. Bunun yanı sıra, kurumsal söylemin tek olması bakımından da çevirmenler yönlendirmeye ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla, her kurum çeviriden ve çevirmenden beklentilerini açıkça ortaya koyacak kılavuzlara yer vermelidir.

Temada altıncı sırada yer alan kısıt bazı kurumlarda hiç kullanılmayan bazılarında ise gereksiz bulunan bilgisayar destekli çeviridir. Bu alt temanın kodları çeviriye yardımcı araçların kullanılmayışı ve çeviriye yardımcı araçların bilinmeyişi şeklindedir. Bu tür programların kullanılmayışı özellikle takım çalışması gerektiren hacimli çevirilerin hem kalitesinin hem de tutarlılığının yetersiz olmasına sebep olmaktadır. Çevirmenler hacimli çevirileri herhangi bir terminoloji çalışması yapmadıkları ve bir veri tabanına sahip olmadıkları için her seferinde baştan yapmaktadır. Bu aşamada yapılan çeviriler istenilen hız ve tutarlılıkta olmamaktadır. Dolayısıyla, kurumların bu tür programlardan faydalanması acil istenen hacimli çevirilerde kalite ve tutarlılığı artıracaktır. Bir katılımcının konuya yönelik açıklaması şu şekildedir: “Çevirmenlerimiz iyi eğitilmiş ve alanlarında yetkin çalışanlardır. Dolayısıyla, hiçbir yerden çok büyük destek almıyorlar. Kurum içinde kullandığımız bilgisayar destekli bir çeviri aracı bulunmamaktadır” (B3, BBYEGM). Bir diğer katılımcı ise “bilgisayar destekli çeviriye güvenmiyoruz. *Google translate* güvenilir çeviriler yapmıyor” ifadesiyle bu tür programlardan haberdar olmadığını

ortaya koymuştur (Ç9, BBYEGM). Bununla birlikte, yapılan görüşmelerde acil istenen hacimli çevirilere pek çok gönderme yapılmış ve bu tür çevirilerle mevcut yöntemlerle baş edilemediği belirtilmiştir. Bu durumun en kolay çözümlerinden biri tıpkı ABBÇEB'nin yaptığı gibi bilgisayar destekli çeviriden faydalanmak ve çevirmenleri de bu yönde eğitmektir. Ancak, kurumlarda böyle bir sistem bulunmamaktadır. Bir katılımcının bu konuda verdiği örnek şu şekildedir:

“Kurumda böyle bir olanak bana sunuldu. Ancak o çok bildiğimiz araçların lisansı alınmış değil. Şöyle açıklayayım: Biz uluslararası bir kuruluş olduğumuz için bizim merkezde bir çeviri birimi var. Ben oraya yazı yazdım ve bunu yazacağımı da kendi denetenime açıkladım. Bu arada ben hiç bu araçlarla çalışmadım ve merak ediyorum. Eğer merkezde o lisans varsa ben de kullanmak istiyorum diye bir yazı yazdım ve oradan cevap geldi. Biz şu programı kullanıyoruz. Ancak senin bundan istifade etmeni sağlayamayız”. (Ç10, WFP)

Sonuç olarak, ABBÇEB dışında görüşme yapılan diğer kurumlarda bu tür çeviri programlarından faydalanılmadığı ortaya çıkmış ve bu durumun bir kısıt oluşturduğu görülmüştür.

Kurumsal alanda karşımıza çıkan bir diğer kısıt ise işe alım teması altında incelenmiştir. Bu alt temanın altında geçmişte çevirmen alımına dair yanlış uygulamalar, ahbap ilişkileri ve yetersiz sayıda çevirmen istihdamı kodları bulunmaktadır. Özellikle BBYEGM'nin geçmiş yıllarda çevirmen olmayan kişileri çevirmenlik kadrosuna alması ve bu kişilerin çeviri yapmadan bu kadroları meşgul etmesi pek çok sorunu beraberinde getirmiştir. Kurum şu anda dahi bu kişileri çevirmen kadrosunda istihdam etmektedir. Çevirmenler arası çatışma, adil olmayan iş dağılımı ve kuruma olan güven kaybı bu durumun yol açtığı sorunların başında gelmektedir. Katılımcılardan biri bu durumu şöyle izah etmiştir:

“Burada çok fazla mütercim kadrosu var ama tümü çeviri yapmıyor. Öte yandan bu mütercimlerin çoğu çeviri mezunu da değil ve geçmişte mütercim kadrosuyla alındıkları için benzer haklara sahipler. Özetle çevirmen kadromuzun çoğu çevirmenlik mezunu değildir. Eskiden bu kadroya ataması yapılmış ama çevirmen olarak değil. Mevcut kadro bu olduğu için atanabilmişler ama bu kişilere çeviri de yaptırılmamış. Yani kurum içinde hiç çeviri yapmamış olsa da mütercim unvanı taşıyan insanlar var. Bu durumda mütercim alımına yönelik mevcut ölçütler çok daha uygundur”. (Ç5, BBYEGM)

Bu sorunla yalnızca BBYEGM'de karşılaşılmış ve katılımcının da yukarıda belirttiği gibi şu anda mevcut ölçütler çok daha uygun hale getirilmiştir. Bununla birlikte, kurumlarda çevirmen istihdamına yönelik sorunlar da gözlemlenmiştir. Yeterli sayıda çevirmenin istihdam edilmemesi süreci bazı açılardan sekteye uğratmaktadır. Bunların başında adaletsiz iş dağılımı ve yoğun iş yükü gelmektedir. Yetersiz sayıda çevirmenin iş yükünü mevcut çalışanlar paylaşmaktadır. Bir katılımcı şu ifadeleri kullanmıştır:

“Kurum içerisinde 30 adet İngilizceci bulunmakta ve dolayısıyla onlar daha az çeviri yapmaktadır. Bu bağlamda bir eşitsizlik hâkim. Bununla birlikte Fransızca çeviri yapan daha fazla olmalı ve Türkçeciler de 7 kişiyken son işten atılmalarla birlikte 2 kişi kaldılar”. (Ç9, BBYEGM)

“Kurum içerisinde ise genellikle işini iyi yapabilen kişilerden daha çok iş talep ediliyor. Günde beş bülten çıkarabiliyoruz. Kurum içerisinde ortaya koyduğumuz iş artıyor, ancak hep aynı insanlar üzerinden bu çalışmalar sürdürülüyor. Bununla birlikte zaman sorunu yaşıyoruz. Eve döndüğümüzde başka bir şey yapacak enerjimiz kalmıyor ve hayat monotonlaşıyor”. (Ç9, BBYEGM)

Bunun dışında, çevirmenlik için uygun niteliklere sahip olmayan kişilerin ahabap ilişkileriyle kuruma alınması da çeviri sürecinde pek çok sorunu tetiklemektedir. Bu durum çatışmaya, adaletsiz iş dağılımına ve güven kaybına neden olmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, bir çevirmenin yapmadığı veya yapamadığı bir işi kurumlarda bir diğeri yapmaktadır. Çünkü yapılan iş kurum adına yapılmaktadır. Katılımcı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir: “Arapçacılar da sorun var. Zamanında ahabap ilişkileriyle alınmış hem Türkçesi bozuk hem Arapçası bozuk Türkmen çevirmen var ve bu tür çevirmenler kadro aldığı için kurum içinde çalışmaya devam ediyorlar” (Ç9, BBYEGM). Kısaca, kurumun işe alım konusunda sergilediği tavır ve hassasiyet uzun vadede önem arz etmektedir. Bir noktada yapılan bir hata zincirleme şekilde başka hatalara yol açmaktadır. Bu nedenle, çevirmen seçiminden acil durum çevirilerine kadar çeviri sürecine dair her türlü detay önceden planlanmalıdır.

Kurumun sebep olduğu kısıtlardan sonuncusu ise çevirmenlerin gelişiminin yeterince desteklenmemesidir. Bu durum özellikle sözlü çeviri yapan çevirmenlerle yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır. Sözlü çeviri yazılı çevirinin aksine farklı çalışmalar gerektirmektedir. Çevirmenin kendini geliştirmeye devam etmesi ve pratik yapması gerekmektedir. Ancak, kurumlarda bu konunun atlandığı gözlenmiştir. Bu durumun kısıt oluşturmamasının nedeni ise çevirmenlerin diplomatik krizlere yol açabilecek çeviri seanslarına katılıyor olmalarıdır. Katılımcı bunu şu sözlerle açıklamıştır:

“Yine de bu birimde sözlü çeviri azaldığı için kendimi geliştirmekten ziyade güncel tutma aşamasındayım. Tek avantajım burada benzer konularda sözlü çeviri yaptığım için kendimi güncel tutmam çok daha kolay olmaktadır. Piyasada çalıştığım zamanlarda her türlü konuda çeviri yapıyordum. Ancak bu anlamda kurumun yapabileceği bir şey olduğunu düşünmüyorum. Bulabildiğim tek çözüm yolu kurumun dışarıdan iş almama müsaade etmesi olabilir. Ancak bu problemin farkında olduklarını sanmıyorum. Bu bağlamda sözlü çevirmenin gelişimini durdurmamak adına uygun bir ortam sağlanması gerekir. Anadil konularına maruz kalmamız sağlanabilir. Daha önce de dediğim gibi gazetecilik, basın yayın gibi tek bir alanda çeviri yapmakta avantaj teşkil ediyor”. (Ç5, BBYEGM)

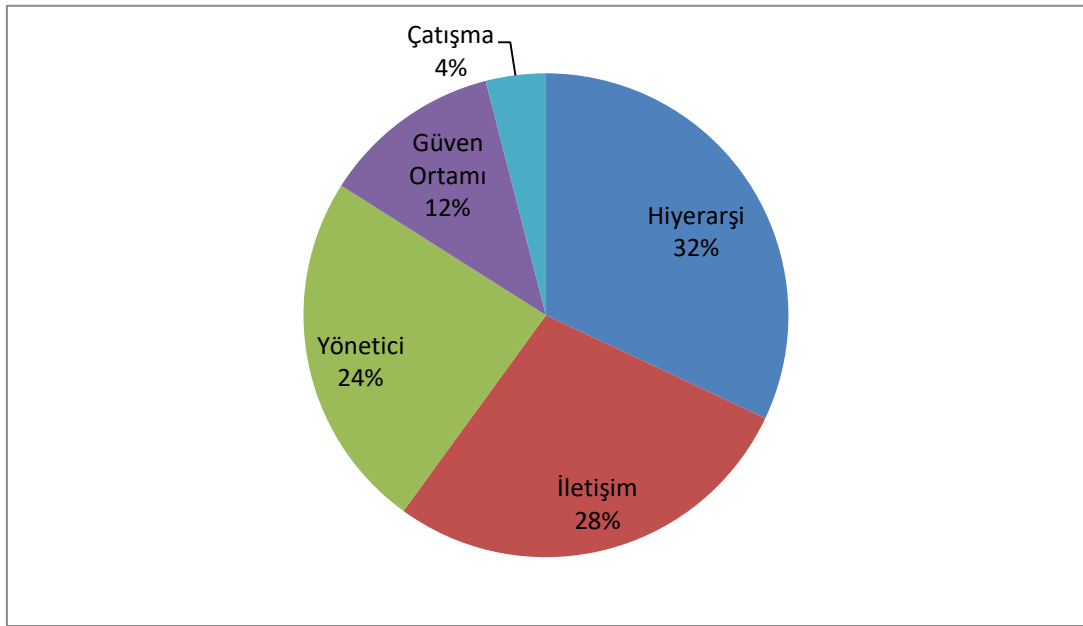
Katılımcının ifadelerinden bu konuyla ilgili kurumla iletişim kurmadığı ve sorunu bireysel olarak halletmeye çalıştığı anlaşılmaktadır. Kurumun ise mevcut bakış

açısıyla çevirmenin sorunlarını görme olasılığı yoktur. Dolayısıyla, sorun bu haliyle çözümsüzdür. Bununla birlikte, çevirmenin gelişim yollarını açmayan kurumun özellikle üst düzey toplantılarda sözlü çevirmenlere yönelik beklentisi oldukça yüksektir. Örneğin, bir katılımcı şöyle bir cümle sarf etmiştir:

“Kurumu sıkıntıya sokacak veya çevirisini yaptığımız kamu aktörlerini sıkıntıya sokacak herhangi bir hataya sebebiyet vermemeleri gerekmektedir. Örneğin bir panel düzenlediysek tercümanlarımızın yaptığı simültane çeviri çok üst düzey olmalıdır. Sonuçta yapılan bir çevirmen hatası diplomatik bir krize yol açabilir veya kötü yerlere gidecek bir konuyu ülkemizin lehine de çevirebilir. Konuların önemine ve içeriğine göre bazen çok ince çizgiler olabilmektedir. Bu nedenle sadakatten sonra dillerinde yetkin olmaları gerekmektedir”. (B3, BBYEGM)

Özetle, kurumun yol açtığı kısıtlar çeviri sürecini, çevirmeni ve ürünü doğrudan etkileyecek düzeydedir. Dolayısıyla, öncelikle kurumların kendisi sürecin iyileştirilmesi konusunda önlemler almalı ve bir an önce uygulamaya koymalıdır.

4.3.2.2. Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtlar



Şekil 13: Güç İlişkileri Kaynaklı Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı

Şekil 13’te görüldüğü üzere, görüşmelerde güç ilişkilerinden kaynaklı toplam beş alt temaya ulaşılmıştır. Tema içinde yapılan dağılımda kurumun hiyerarşik yapısı en büyük kısıtı oluşturmaktadır. Bu alt tema altında hiyerarşiden kaynaklı fikir belirtmekten kaçınma ve emre itaat kodları bulunmaktadır. Hiyerarşi özellikle çevirmenler, amirler, yöneticiler ve üst makamlar arasında tek yönlü iletişime sebep olmaktadır. Üst makamlardan gelen istekler hiyerarşiden ötürü alt kademedeki bulunanlar tarafından koşulsuz şartsız yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle, kurumsal yapının temel unsurlarından olan hiyerarşi çeviri açısından pek çok sorun

yaratmaktadır. Çünkü hiyerarşik sıralamada sonlarda bulunan çevirmenler amirleri karşısında genellikle sessiz kalmayı tercih etmektedir. Bir katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Çeviri işi amirler tarafından bilinmediği için oldukça hafife alınıyor. Çevirmen de işin yükünü amirine söyleyemiyor. İş yetiştiremeyince stres seviyesi artıyor. Ancak kurum içindeki hiyerarşiden ötürü çevirmen amire her işi yaparım diyor. Sonuçta çevirmen için tam bir güdülenme kaybı oluyor”. (Ç9, BBYEGM)

Çevirmenin amirle olan ilişkisi kurumlardaki tek yönlü iletişimin açık bir örneğidir. Bu tek yönlü iletişim pek çok soruna yol açmaktadır. Katılımcıların konuya dair diğer örnekleri şöyledir:

“Örneğin Birim Amirimize Genel Müdürden veya başka bir kurumdan çeviri geliyor. Amirimiz metne bakıyor ve metnin zorluk derecesini de bilmediği için ve emir tabiri caizse büyük yerden olduğu için acilen çevrilmesini talep ediyor”. (Ç7, BBYEGM)

“Aslında birkaç ay öncesine kadar çok daha rahattık. Hem dışarıdan bir firmamız vardı hem de zaman verdiğimizde kabul görüyordu. Ancak son dönemde ülke gündeminin yoğun olmasından (OHAL, operasyon, seçim gibi) biz de kontrol için yeterli vakti bulamıyoruz. Biz de amirlerimize bir şey söyleyemiyoruz, çünkü istek yüksek bir makamdan geliyor”. (Ç5, BBYEGM)

Bu örneklerden de anlaşılacağı gibi, çevirmenler zor durumda kalsalar dahi kendilerini ifade etmemeyi tercih etmektedir. Bunun en temel nedeni kurumsal hiyerarşinin farkında olmaları ve bunu kabul etmeleridir. Alana girerken sahip oldukları kurumsal sermayeden dolayı bu duruma aslında yabancı sayılmazlar. Neticede, karşı talepte bulunsalar dahi amirlerinin de seçeneği olmadığını bildiklerinden standartları karşılansın veya karşılamasın ortaya bir ürün koymaya çalışırlar. Ancak, konuya çeviri açısından baktığımızda özellikle son tarihler konusunda gerçekçi davranılmadığında sorunlar çıkmaktadır. Çevirmen fikir beyan etmekten kaçındığı için kaliteli, tutarlı ve denetimden geçmiş ürün ortaya koyamamaktadır. Hiyerarşinin bu süreçte kısıt oluşturmalarının bir diğer nedeni üst makamlardan gelen her türlü talebin kurum içerisinde emir olarak algılanmasıdır. Kurum bu taleplerin hiçbirini geri çevirememektedir. Ancak emre itaat, çeviri gibi titizlik isteyen bir eylem için pek uygun düşmemektedir. Katılımcılar bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Örneğin ben bir konferans çevirmeni olarak yazılı çeviri, deşifre, sözlü çeviri her şeyi yapıyorum. Bunun nedeni çalışan eksikliğinden kaynaklanıyor ve emir yukarıdan geldiğinde hiç kimse sesini çıkartmıyor”. (Ç9, BBYEGM)

“Kamuoyunu çok fazla ilgilendirmeyen konuşmaları da çevirmemiz gerekebiliyor. Ayrıca bir ajansta çıkan çevrilmiş bir haberin erişim adresini kopyalayıp kendi sitemize yüklüyorum ama bu çeviri zaten bu ajansta mevcut oluyor. Tüm bu sorunları yöneticimizle paylaştığımızda yöneticimiz bizi anlasa da ona da istek üst makamlardan geliyor ve ne kadar üst olduğunu da bilemiyoruz. Yani sonuçta bu sistem bu şekilde devam ediyor. Temelde şu anda bize böyle bir

rol biçildi ve ne kadar yukarıdan biçildiğini biz de bilmiyoruz. Kime sorsak bizden böyle istendiği söyleniyor”. (Ç5, BBYEGM)

Kısaca, hiyerarşi çevirmenlerin çeviriye dair düşüncelerini ifade etmekten kaçınmalarına neden olmakta ve son noktada talepler gerçekleştirilse dahi ortaya konan ürünler yetersiz olmaktadır. Bu bağlamda, kurumsal hiyerarşinin en azından çeviri sürecinin planlanması konusunda aşılması gerekmektedir.

Güç ilişkilerinden kaynaklı ikinci büyük kısıt iletişimdir. Farklı birim çalışanları arasındaki iletişim eksikliği ve amirler ile çevirmenler arasındaki iletişim eksikliği bu alt temanın kodlarını oluşturmaktadır. BBYEGM gibi farklı birimlerden oluşan ve çok fazla çevirmen istihdam eden kurumlarda iletişim eksikliğinin çeviri sürecinde bir kısıt oluşturduğu görülmüştür. Daha önce de belirtildiği gibi, bu tür kurumlarda hacimli metinlerden oluşan son dakika çevirileri ortak çalışmayla yapılmaktadır. Ancak, kurumların çoğu bilgisayar destekli çeviri programları da kullanmadığı için terminoloji birliği sağlanamamakta ve çevirmenler arasında bir iletişim olmadığı için de ortak olarak yürütülmesi gereken çalışma bireyselle dönüşmektedir. Diğer bir ifadeyle, her çevirmen kendi payına düşen bölümü çevirmekte ve teslim etmektedir. Ortaya çıkan çeviri o çalışmayı yürüten çevirmen sayısı kadar farklı üsluplar içerebilmekte ve zaman kısıtından dolayı metin denetimden geçirilmediği için söylem birliği sağlanamamaktadır. Görüldüğü üzere, süreci tetikleyen bir kısıt pek çok farklı kısıta neden olmaktadır. Bir katılımcının verdiği örnek şöyledir:

“Kurum içinde çevirmenler arasında işbirliği olduğunu düşünmüyorum. Hatta farklı daireler arasındaki çevirmenler birbirlerini tanımıyorlar. Örneğin ben bana gelen çevirinin yarısının Haber Dairesine verildiğini biliyorum, ama kimin yaptığını veya kaç kişinin yaptığını bilmiyorum. Son noktada çeviriyi ben alıyorsam terimleri değiştirebiliyorum veya o alırsa o değiştirebiliyor. Ancak tüm bu süreçte kimse kimseden haberdar olmuyor” (Ç5).

Verilen örnek iletişim eksikliğinin çeviriye yansımalarının açık bir göstergesidir. Kurumlarda teşvik edilecek sağlıklı iletişim ortamı çevirmenlerin uyum ve işbirliği içinde çalışmalarını sağlayacaktır. Diğer taraftan, çevirmenlerin amirleriyle yaşadığı iletişim sorunu da önem arz etmektedir. Sonuçta süreçte yaşanan problemlerin bireysel olarak aşılabilmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, amirler ve yöneticilerle sağlıklı bir iletişim ortamı kurulması gerekmektedir. Özellikle çeviri sürecinin planlanması konusunda çevirmenlerin amirlerine karşı açık olması önemlidir.

Bu durumla bağlantılı olarak tema içinde yer alan üçüncü büyük kısıt yöneticiler oluşturmaktadır. Yönetici alt teması altındaki kodlar sık yönetici değişikliği ve amirlerin yabancı dil bilmeyişidir. Katılımcılar yöneticilerle çoğunlukla bu iki

sebepten dolayı sorun yaşamaktadır. Yöneticinin değişmesiyle birlikte birimde de değişiklikler yaşanmaktadır. Çevirmenler çoğu zaman bu değişikliklere ayak uydurmak zorundadır. Bu değişiklikler olumlu yönde olabileceği gibi olumsuz yönde de olabilmektedir. Kısıt olarak karşımıza çıkma nedeni ise elbette olumsuz yöndeki değişimlerdir. Kurumlarda temelde yönetici değişse de birimin çalışma politikasının aynı kalması gerekir. Ancak, görüşülen kurumlarda bu durumun tam tersi yönde geliştiği ifade edilmiştir. Bu konuya dair katılımcıların verdiği bir olumlu bir de olumsuz örneği inceleyelim:

“Son iki senedir yurtdışı eğitimlerine de katılmaktayız. Bu durum daha çok başkanımızın tutumuna göre belirleniyor. Bugüne kadar sabit bir başkanımız olmadığı için her birinin ayrı çalışma politikası olduğu için bizim şartlarımız da değişiklik gösterdi. Ancak şu anki Başkanımız bu tür eğitimlere çok önem verdiği için son iki senedir toplantıları takip edebiliyoruz” (Ç1, ABBÇEB).

“Beş senede dört Genel Müdür değişti ve hepsinin çalışma yöntemi birbirinden farklı. Birim amirimiz de bir kez değişti. Bir önceki birim amiriyle rahat iletişim kurabiliyorken yeni amirimizle kuramıyoruz” (Ç6, BBYEGM). İlk örnekte olumsuz bir durum olumluya dönüşürken, ikinci örnekte tersi bir durum yaşanmıştır. Buradaki iki temel problemden birincisi amir veya yönetici değişikliğinin birim politikasını etkilemesi diğeri de her iki durumda da çevirmenlerin itiraz etmeden sürece adapte olmasıdır. Dolayısıyla, kurumlarda sık yönetici değişikliği olmamasının tercih edilmesiyle birlikte birimin çalışma şeklini değiştirmemesini sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir. Diğer türlü yeni gelen her yönetici kendi yöntemlerini uygulamaya koyacaktır. Bununla birlikte, görev dağılımı yapan ve zaman konusunda planlamalar yapan amirlerin dil bilmemesi daha büyük bir sorundur. Katılımcılar sıklıkla dil bilmedikleri ve çeviriye yabancı oldukları için amirlerinin kendilerini anlamadığından bahsetmiştir. Bu durumun bir diğer sonucu da metnin zorluk derecesi kavranmadığı için amirlerin zaman planlaması yapamamasıdır. Katılımcıların bu konudaki yorumları şöyledir: “Son bir yıldır sadece bu birime özgü olmak üzere hafta sonları dâhil nöbet tutuyoruz. Ayrıca yöneticilerimizin çevirmen olmaması bizim durumumuzu anlamalarını güçleştiriyor (Ç6, BBYEGM).

“Hiyerarşik anlamda da amirlerimiz veya başkanlarımız dil bilmemektedir... Bizim gözümüzle metne bakabilmeleri dil bilmeden mümkün değil. Örneğin biz metni görüp zorluk derecesine karar verip ona göre zamanı hesaplayabiliyoruz”. (Ç7, BBYEGM)

Güç ilişkilerinden kaynaklı bir diğer kısıt ise kurumda güven ortamının sağlanamamasıdır. Bu alt temanın kodları sorunların çözilemeyeceğine dair inanç, kuruma ait hissetmeme ve güven kaybıdır. Güven ortamının zarar görmesi

çevirmende çok büyük bir güdülenme kaybına neden olmaktadır. Öyle ki bazı çevirmenler sadece bir işe ihtiyaç duyduğu için kurumda çalışmaya devam etmektedir. Bir katılımcı bu durumu şöyle izah etmiştir:

“Aynı dönemde sekiz Rusçacı işe başladık ve üçü Tercüme Hizmetleri Birimine gelirken beşi Haber Dairesine gitti. Beni buraya gönderdiler. Boşanmış ve küçük bir bebeği olan bir kadın olarak orada olmayı talep ettim ama kabul edilmedi. Buraya başlamadan önce zaten beş saatlik vardiyada çalışırım umuduyla başvurmuştum. Hem burada çalışmaya başladım hem de eskiye oranla maaş kaybına da uğradım. Sonunda bu tür işlerin bağlantılarla başarıldığını anladım. Şimdi de 35 yaşımı geçtiğim için yaşa takıldım. Çünkü güdülenme çok önemlidir”. (Ç7, BBYEGM)

Verilen örnekte kuruma duyulan güven duygusunun eksikliğinin çevirmen üzerindeki psikolojik etkisini görmekteyiz. Çevirmenin kendini kuruma ait hissetmesi ve özverili çalışması için kurumda eşitliğin var olduğuna inanması gerekmektedir. Böyle bir ortamda güdülenme oranının oldukça düşük olması normaldir. Bu kadar özveri gerektiren bir işi yapmak için çevirmenin kurumla bütünleşmesi, adalet ve güven duygusunu hissetmesi önemlidir.

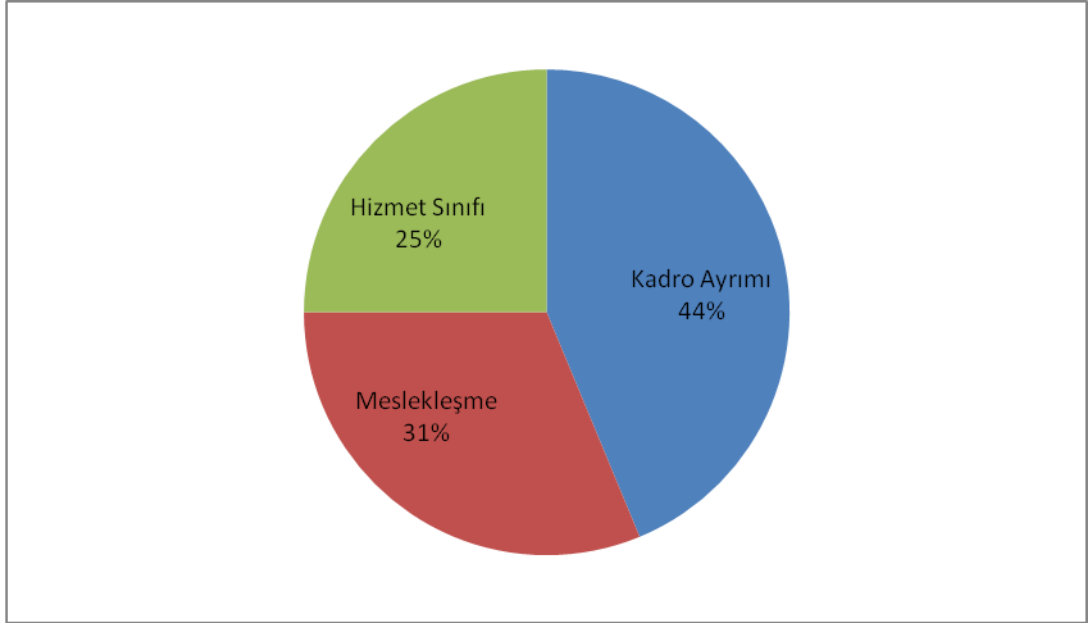
Son olarak, tema içinde küçük bir orana sahip olsa da çatışma bir kısıt olarak karşımıza çıkmıştır. Farklı birim çalışanları arasında yaşanan çatışma bu alt temanın tek kodudur. Çatışma kurumlarda özellikle yöneticiler tarafından kaçınılması gereken bir durum olarak ifade edilmiş ve sıklıkla kurumsal alanda işbirliğinin öneminden bahsedilmiştir. Ancak, birim içerisinde yaşanan çatışmaların çoğu kısıta dönüşmeden çözümlense dahi farklı birimler arasında yaşanan çatışmalar süreçte sorun yaratmaktadır. Katılımcının verdiği bir örnek şu şekildedir:

“Ben yüksek maaşla çalıştığım için, Haber Dairesinde çalışmaya başladığımda vardiyalı değil de tüm gün çalışmamı talep ettiler. Benim açımdan bakıldığında da dokuz saat çeviri yapmak pratikte mümkün görünmüyor. Ancak öteki arkadaşımda yüksek maaş aldığım için yarım gün gelmemden rahatsız oluyor. Sonuçta birkaç kadro bulunduğu için herkes bir diğerrinin kadrosu ve ücretiyle ilgili yorum yapabiliyor. Haber Dairesi beş saat çalışıp ayda bir kez nöbet tutarken biz dokuz saat çalışıp, çok daha fazla nöbet tutup aynı ücreti alıyoruz. Temelde bir eşitsizlik söz konusudur”. (Ç5, BBYEGM)

Burada yatan temel problem tıpkı güven ortamının sağlanamamasında olduğu gibi çevirmenin kapıldığı adaletsizlik duygusudur. Böyle bir durumda kuruma olan aidiyet hissi kaybolmakta ve güdülenme seviyesi gittikçe azalmaktadır.

Sonuç olarak, güç ilişkileri çeviri sürecinde farklı kısıtlara neden olmakta ve çeviri süreci pek çok açıdan zarar görmektedir. Kurumsal bir ortamda çalışan çevirmen güç ilişkilerinden dolayı süreçte söz sahibi olamamakta ve çeviri ürün üzerindeki hâkimiyetini yitirmektedir.

4.3.2.3. Kurumsal Alana Özgü Kısıtlar



Şekil 14: Kurumsal Alana Özgü Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı

Şekil 14’te görüldüğü üzere, kurumsal alana özgü kısıtlar teması altında toplam üç alt tema bulunmaktadır. Bu alt temalardan en büyük yüzde kadro ayırımına ardından meslekleşme sorununa ve son olarak da hizmet sınıfı sorunsalına aittir. Kadro ayrımı alt teması özlük hakları ve farklı ücretlendirme şeklinde kodlardan oluşmuştur. Kurumlarda sözleşmeli ve kadrolu ayrımından dolayı çevirmenler haklardan eşit oranda faydalanamamaktadır. Katılımcılardan biri (Ç5) durumu şöyle özetlemiştir:

“Aslında şöyle bir durum var. Ben Basın Enformasyon kadroluyum ve konferans çevirmenliği temelliyim. Sadece yazılı çeviri yaparak girenler var. Bunun yanı sıra memur kadrosu var. Belki de siz de görüşmenizi ayrı ayrı sürdürmelisiniz. Herkesin bakışı farklıdır. Örneğin ben konferans çevirmeniyim. Ç6 sözleşmeli ve yazılı çeviri yapıyor”.

İfade edilen bu sorun hem ücretlere hem de kazanımlara yansımaktadır. Farklı kadrolara sahip çevirmenler arasında ücret farkı bulunmakta ve özlük hakları konusunda da adaletsizlikler yaşanmaktadır. Bu durumun çeviri sürecine iki türlü etkisi olmaktadır. Öncelikle, çevirmenler arasında kurumca olması arzu edilen işbirliği ve dayanışma ruhu zarar görerek yerini çatışmaya bırakmaktadır. Çevirmenler bir diğerinin işiyle, kadrosuyla, ücretiyle ilgilenmekte yaptığı işe yoğunlaşamamaktadır. İkinci olarak, aynı işi yapıp farklı haklara sahip olmak ezilen konumundaki çevirmenlerin kurumdan soğumasına, kendini kuruma ait hissetmemesine hatta yaptığı işi değersiz bulmasına yol açmaktadır. Bir katılımcının kadro ayırımına dair açıklamaları şöyledir:

“Devlet 4B’lileri kadroya aldığı için sözleşmeli personelin sayısı çok az kaldı. Kurum çalışanlarının çoğu kadroludur. Ancak son dönemde Basın Yayın Enformasyon tarafından son

beş ile yedi yıl arasında sözleşmeli alımı yapıldı. Bunun dışında sözleşmeli çalışan bulunmamaktadır. Öte yandan mütercimler arasında şöyle bir eşitsizlik vardır. Ben çok eski bir çalışanınım ve yıllardır çok düşük maaşa çalıştım. Düz memura yakın bir ücret alıyordum. Örneğin memur bin lira alırken ben de bin iki yüz lira alıyordum. Fakat 2012 yılında mütercimlere kadro karşılığı sözleşme vereceklerini söylediler. Bu sözleşmeyi de tek sefere mahsus olmak üzere yaptılar ve 2012 yılının 15 Ocak gününde kestiler. Dolayısıyla biz bu kadroya geçebildik. Daha sonra gelen mütercimler kadro karşılığına geçemediği için ücretleri bizimkilerden düşüktür. Dolayısıyla bu mütercimler aynı işi yaparak daha az ücret almaktadır. Aradaki ücret farkı rahatsızlık uyandırmaktadır” (Ç6, BBYEGM).

“Çevirmenler arasında rekabet bulunmamaktadır. Rekabetten ziyade hoşnutsuzluk mevcuttur. Bu da aslında ücretlendirme ile ilgilidir. Eşit işe eşit ücret talep eden çevirmenler, aynı işi yapıp farklı kadro çeşitlerinden dolayı farklı ücretlendirilmekten oldukça rahatsız” (Ç6, BBYEGM).

Kadro ayrımı dışında alana özgü bir diğer kısıt meslekleşme sorunudur. Çevirmenliğin tanımlanmış bir meslek olmayışı çevirmenleri hak kaybına uğratmaktadır. Türkiye’de çeviri sektöründe meslekleşme ve örgütlenmeye dair adımlar atılsa da meslekleşme süreci henüz tam olarak tamamlanmamıştır. Oldukça kapsamlı bir eğitimden geçen ve zor şartlarda çalışan çevirmenlerin meslekleşme sorunu halledilmeli ve mesleki standartların uygulamaya koyulması gerekmektedir. Katılımcıların bu konudaki açıklamaları şu şekildedir: “Çeviriyle ilgili diğer bir önemli nokta standartların geliştirilmesi konusudur. Bu konu meslekleşmeyle daha çok ilgilidir. Çeviriyle ilgili her dil bilen kişinin çeviri yapmamasını sağlayacak standartlar ve ölçütler getirilmelidir” (Ç1, ABBÇEB).

“Mütercimliğin tanımlanmış bir meslek olması çok önemli olduğu için meslek standardına yönelik çalışmaları biz de destekliyoruz. MYK çalışmaları kapsamında üniversitelerimiz ve sivil toplum örgütlerinin desteğiyle yürüyen çalışmalar var ve bu çalışmaları son derece destekliyoruz. Çünkü küreselleşmenin de etkisiyle rekabeti yakalayabilmek, rekabetin içerisinde var olabilmek için çeviri sektöründe iddialı olabilmek lazım. Bu nedenle dönemsel açıdan da mütercimlik oldukça önemli bir meslektir. Dolayısıyla meslek standartlarının çok hızla devreye alınıp, sadece kâğıt üzerinde değil sektörün kendisi tarafından da sahiplenilip içselleştirilmesi gerekmektedir. Maalesef ülkemiz ISO/TC 37’de son derece zayıf bir şekilde temsil edilmektedir. Biz de kurum olarak bu toplantılara destek vermeye çalıştık, ancak iş yükü nedeniyle çok hakkını verebildiğimizi düşünmüyorum. ISO/TC 37’nin ve çeviri sektörünün yakından takip edilebilmesi için standartlar çıkarılırken orada belirleyici, kural koyucular arasında olunabilmesini çok önemsiyoruz. Bu konuya özellikle yer vermenizi istiyorum. Çünkü Türkiye bu alanda oldukça zayıf ve cılız bir performans sergilemektedir. Bu komitenin içerisinde çeviri kabinlerinden, çeviride kullanılan cihazlara, terminolojiden çeviri metinlerine, görsel-işitsel çeviriden çevirmen gruplarına çok farklı alanlarda elliye aşkın standart bulunmaktadır. Yoğun çalışan bir komite ve biz maalesef Avrupa ve dünyayı sağlıklı bir biçimde izleyebiliyor halde değiliz. Çevirmenlerle ilgili en önemli probleminde bu olduğunu düşünmekteyim.” (B1, ABBÇEB).

Diğer taraftan, meslekleşme sorunu ve çevirmenlerin hak kaybına uğraması özellikle işini iyi yapan sözlü çevirmenlerin kurumsal alanda çalışmak istememesine neden olmaktadır. Kendisi de bir sözlü çevirmen olan katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Mütercimlik söylemlerde uzmanlık alanı olarak kabul edilse de bu durum kanunlarla güvence altına alınmadı. Diğer bir deyişle, mütercimlik bir uzmanlık olarak kabul edilip ona göre ücretlendirilmeli ve özlük hakları düzenlenmelidir. Bu durum özellikle sözlü çeviride daha da büyük problem oluşturmaktadır. Kaliteli sözlü çeviri yapan bir kişi bu haklarla kurumlarda çalışmak istemeyebilir. Bu bağlamda bu tür çalışmaların faydalı sonuçlar sağlayacağını ümit ediyorum” (Ç3, ABBÇEB).

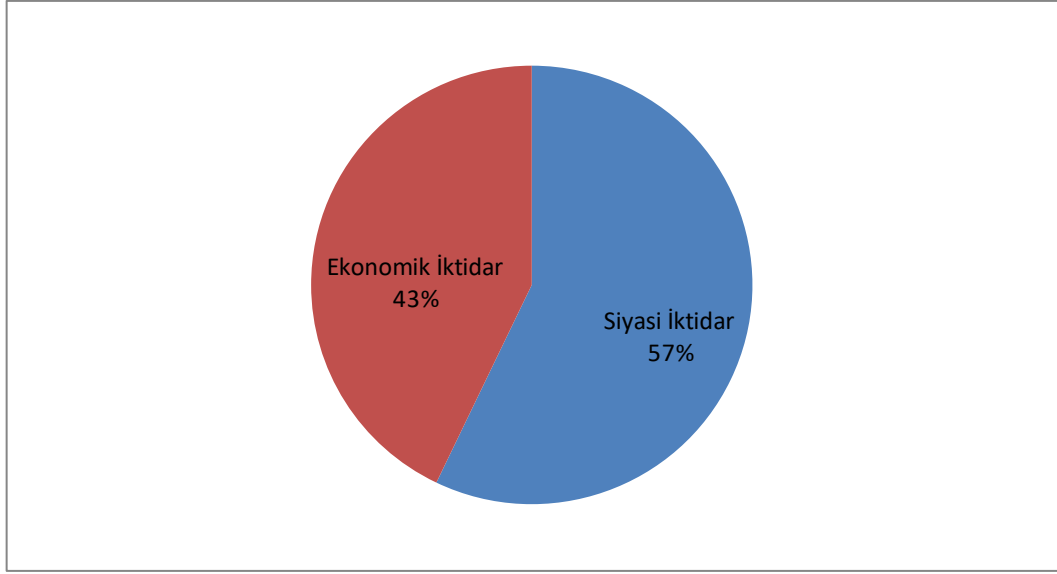
Alana özgü son kısıt ise meslekleşme ile yakından ilgili hizmet sınıfı sorunsalıdır. Çevirmenlerin hizmet sınıfı olması gerektiği yerde değildir. Bundan dolayı hem statü sorunu hem de görevde yükselmemeye ve düşük ücretlendirme gibi sorunlar yaşanmaktadır. Katılımcıların konuya dair örneklerinden bazıları şu şekildedir: “Mütercimler teknik kadroya alınmadığı için uzman yardımcısı olamıyor. Hatta birim amiri olsa bile mütercim olarak değerlendiriliyor” (Ç7, BBYEGM).

“Mütercim olarak kadrolarımız iyileştirilmiş durumda değildir. Bu nedenle kurumda bulunduğumuz kategori düz memur sınıfında yer almaktadır. Aslında ücret olarak kamuda çalışan diğer mütercimlere göre koşullarımız çok daha iyi olmakla birlikte kurum içerisinde de ücret açısından uzman yardımcılarıyla aynı statüdeyiz. Ancak kamu sistemindeki kadro eşdeğerimiz genel idari hizmetler sınıfındadır. Diğer bir deyişle düz memur statüsünde yer almaktayız. Aslında diğer kamu çalışanları bu sorunu daha çok hissetmektedir. Burada en azından ücretlerimiz uzman yardımcısına eşdeğerdir” (Ç1, ABBÇEB).

“Kurum içerisinde çevirmenlerin yükselme şansı var ve önlerinde herhangi bir engel yok. Birim amirliği, daire başkanlığı gibi pozisyonlara gelebilmekteyiz. Bu anlamda diğer kadrolarla aramızda herhangi bir fark bulunmamaktadır. Sözleşmeli personel de birim amiri olabilmektedir. Ancak hem sözleşmeli hem kadrolu ayrımı vardır. Ben sözleşmeli olduğum için birim amiri olabiliyorum, ancak daire başkanı olamıyorum. Bu bağlamda özlükle ilgili çok problem yaşamıyoruz” (Ç5, BBYEGM).

Sonuç olarak, çevirmenlerin hizmet sınıfının değiştirilmesi, özlük haklarının yeniden düzenlenmesi ve mesleki standartların geliştirilmesi mesleğin hem statü kazanması hem de dünya piyasasında yerini alabilmesi için zorunluluk teşkil etmektedir. Ayrıca çevirmenlerin daha fazla hak kaybına uğramasına müsaade edilmemeli ve hak ettikleri yaşam koşullarına kavuşmaları sağlanmalıdır.

4.3.2.4. İktidar Kaynaklı Kısıtlar



Şekil 15: İktidar Kaynaklı Kısıtların Tema İçindeki Dağılımı

Şekil 15'te görüldüğü üzere, iktidar kaynaklı kısıtlar ekonomik ve siyasi iktidar olmak üzere iki alt temada incelenmiştir. Siyasi iktidarın kodları siyasi iktidardan kaynaklanan belirsizlik, siyasi iktidara bağımlılık ve siyasi gündemin çeviri faaliyetine etkisi şeklindedir. Siyasi iktidardan kaynaklı kısıtların en baskın olduğu kurum BBYEGM'dir. Bu kurumda siyasi iktidarın bu kadar yoğun hissedilmesinin nedeni görüşmeler esnasında ülkede yaşanan OHAL durumudur. Temel görevi ülkemizin olumlu algısını kuvvetlendirmeye yönelik çeviri çalışmaları yapmak olan kurum bu süreçle birlikte bir belirsizlik yaşamıştır. Siyasi iktidarın bazı müdahaleleri kurumda çeviri sürecinin sağlıklı işleyişini sekteye uğratan kısıtlara dönüşmüştür. Bu bağlamda, siyasi iktidardan kaynaklı belirsizlik en temel problemdir. Eyleyiciler tam bir bilinmezlik içinde, tüm çalışma şartları değişmiş, sürenin ne kadar daha uzayacağını veya bu süre sonunda kendilerine ne olacağını dahi bilmeden çalışmaktadır. Bu koşullarda yaptıkları işe odaklanmaları pek olası değildir. Nitekim çeviri biriminde hoşnutsuz ve mutsuz bir hava sezilmektedir. Bu hoşnutsuzluk söylemlere de yansımıştır. Çalışmanın başında da incelediğimiz gibi bir çevirmenin ekonomik sermayeden ziyade kültürel ve simgesel sermayeye odaklandığını hesaba katarsak çevirmen böyle bir durumda mesleki doyuma ulaşamamakta ve tam bir güdülenme kaybı yaşamaktadır. Özellikle, sürecin sonunda havuza atılma ihtimali olan katılımcılar bu durumu açıkça ifade etmiştir. BBYEGM'de katılımcıların verdiği örneklerden bazıları şöyledir:

“...Öte yandan bu süreçte kapsamımızı daralttık. Muhakkak üst düzey resmi açıklamaları çeviriyoruz. Bu yeni ve geçici sistemle birlikte aslında yaptığımız çeviriler de azaldı. Eskiden kültürel, ekonomik alanlarda da çeviri yapıyorken artık kısıtlı bir alanda çeviri yapıyoruz”. (Ç5, BBYEGM)

“Özellikle böyle seçim gibi önemli dönemlerde veya operasyonlar olduğunda çok yoğun çalışıyoruz. Ancak son dönemde bu tür şeyler o kadar çok oldu ki bizim için de böyle çalışmak bir rutine dönüştü. Yani akşam gelen çevirinin tesliminin sabah yapılması isteniyor. Bütün gece elbette çeviri yapıyorum, ancak gece yapılan çevirinin kalitesi yeterli uyku alındıktan sonra rahat bir beyinle yapılan çeviri kadar kaliteli olmayabiliyor”. (Ç5, BBYEGM)

Bununla birlikte, ABBÇEB’de tıpkı BBYEGM gibi siyasi iktidarın baskısı altındadır. Yapılan görüşmeler esnasında eyleyiciler tarafından değinilmese de görüşmelerin üzerinden çok geçmeden AB Bakanlığının kapatılarak Başkanlık haline getirilmesi ve Dış İşleri Bakanlığına bağlanması bu durumun açık bir kanıtıdır. Burada göze çarpan, BBYEGM’nin aksine ABBÇEB’de çalışanların durumdan önceden haberdar olmamasıdır. Ancak, siyasi iktidarın kurumdaki etkisi çeviri eyleminden ziyade kurumsal yapı üzerinedir. Bu bakımdan iki kurum farklılık göstermektedir.

Diğer taraftan, siyasi gündem çevrilen metinlere de yansımaktadır. BBYEGM’de çeşitli konu başlıklarından seçilen ve pek çok kişinin ilgisini çektiği için çevirmeni de tatmin eden çeviriler artık yapılmamaktadır. Bu durum yoğun siyasi gündemin çeviriye yansımalarının doğrudan bir sonucudur. Bir katılımcının verdiği örnek şu şekildedir:

“Gerek köşe yazıları olsun gerek ekonomi veya savunma sanayileriyle ilgili haberler olsun çevirirken çok zorlansak da eskiden yaptığımız iş bizi tatmin ediyordu. Çünkü sitemizi çok kişi okuyordu ve işe yaradığımızı hissediyorduk. Ancak şu anda bu tür haberleri hiç çevirmiyoruz. Belki yaptığımız çeviriyi anlamlı bulmadığımız için güdülenme derecemiz de bu kadar düşüyor. Mesai dışında da harcadığımız emek de kimseye bir katkı sağlamamaktadır”. (Ç7)

Bu yoğun siyasi gündemin yarattığı bir diğer kısıt acil çevirilerdir. Çevirmene bir gece öncesinden verilen ve ertesi güne bitirilmesi talep edilen bu çeviriler sorun yaratmaktadır. Buradaki temel problem bir gecede yapılan çevirilerin kalitesinin düşük olması ve denetimi sağlanmadan ilgili makama iletilmesidir.

SGDD’de ise hem siyasi iktidar hem de ekonomik iktidar belli kısıtlar oluşturmaktadır. Kurum gerek devlete bağlı kurumların gerekse diğer ülkelerin sığınmacı ve mültecilerle ilgili aldığı kararlardan doğrudan etkilenmektedir.

Katılımcının verdiği örnekler şu şekildedir:

“Diğer kurumların aldığı kararlardan da etkilenmekteyiz. Örneğin yol izni olmadan seyahat edemeyeceklerine dair Afganlarla ilgili alınan bir karar sonucunda Ağrı’dan Ankara’ya ulaşmak için yirmi gün yürümek zorunda kalan pek çok Afgan oldu. Çünkü seyahat firmalarına da ciddi cezalar kesildi ve neticede bize gelen başvurularda da bir düşüş yaşandı. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü İç İşleri Bakanlığı bünyesinde faaliyet göstermeye başladıktan sonra pek çok şey şekillenmeye başladı. Devlet kurumlarıyla çalışma yaptığımızda bazı kurallara da riayet etmeniz gerekiyor”. (B2, SGDD)

“Ayrıca dış ülkelere de bir noktada bağımlıyız. Örneğin Amerika Başkanı bir karar alıyor ve Somalililerin ülkelerine girişini yasaklıyor. Bu noktada bu sorunu çözmek için ulaşabilecekleri ter merci biziz. Bu nedenle tüm öfkelerini, tüm sıkıntılarını bize yansıtıyorlar. Biz de personelimizi bu tür durumlardan korumaya çalışıyoruz”. (B2, SGDD)

Görüldüğü üzere, SGDD hedef kitlesinin sığınmacılar ve mülteciler olması bakımından hem devlete bağlı kurumlara hem de konunun muhatabı olan diğer ülkelere bağımlıdır. Bu kararların çeviri sürecine etkisi ise dolaylı yollardan gerçekleşmektedir. Kurumda çeviri faaliyetinin yoğunluğu değişmekte ve çevirmenler bu kararlardan etkilenen kişilere yardım edemediği için şiddet içeren davranışlara maruz kalmaktadır. Bununla birlikte, kurumun temel bağımlılığı ekonomik iktidaradır. Daha önce de belirtildiği gibi, kurumun ayakta kalması için bağışçılara ihtiyacı vardır. Kurumun sunduğu hizmet bütçeye göre şekillenmektedir. Çevirmen istihdamında ise bütçe sıkıntısının yoğun olduğu görülmektedir. Kurum bütçe sorunu yaşadığı için hedeflediği çevirmen sayısına ulaşamamaktadır. Katılımcının verdiği örnekler şu şekildedir:

“Kurumun çeviriye ayırdığı bütçenin yeterli olmadığını söyleyebilirim. Tercüman sayımız ne kadar çok artarsa o kadar çok iyi işler çıkarabiliriz. Elbette bu anlamda eksikliklerimiz var. Ancak ofiste neredeyse her sosyal çalışmacı için ve her psikolog için bir tercüman bulundurmaya çalışıyoruz. Çünkü buradaki işler tercümanlarla yürütülüyor. Türkiye’de iltica anlamında ihtiyaç çok büyük seviyelerdedir. Neredeyse dört milyon insandan bahsetmekteyiz. Bu insanların en büyük sorunu dil engelidir. Hastaneye gittiklerinde sırf dertlerini anlatamadıkları için yanlış birimlere yönlendiriliyorlar. Bu konuda sığınmacılara tercümanlarımızla destek sağlamaya çalışıyoruz. Çok büyük bir ihtiyaç olduğu için tercümanlarımız sayıca yetersiz kalıyor. Aynı durum hukuksal anlamda da geçerlidir. Örneğin kişinin Adalet Sarayında bir savcıyla veya bir avukatla görüşmesi gerekiyor. Biz yardımcı olmaya çalışıyoruz. Yine de en büyük ihtiyaç sağlık sektöründe hissediliyor”. (B2, SGDD)

“Biz acil durumlarda diğer kurumlardan tercüman almasak da diğer kurumlardan bize talep geldiğinde bu ihtiyacı karşılamaya çalışıyoruz. Özellikle çocuk ve kadınlar söz konusu olduğunda biraz daha fazla özen gösteriyoruz. Elbette ateşlenme gibi basit sağlık problemlerine yönelik değil kanser, hepatit gibi ciddi durumlar söz konusu olduğunda destek veriyoruz. Çünkü çok kısıtlı bir ekiple çalışmaktayız. Temelde ciddi bir tercüman ihtiyacımız var”. (B2, SGDD)

Görüldüğü üzere, kurumda artan çevirmen ihtiyacının karşılanamamasının temel sebeplerinden biri bütçedir. Kurum bütçe olarak ortak proje yürüttüğü kurumlara bağımlı olduğu için gittikçe artan ihtiyacı yetersiz bütçeyle karşılayamamaktadır. Bu durum yardıma muhtaç pek çok kişinin dil engelini aşamamasına sebep olmaktadır.

4.3.2.5. Metin Kaynaklı Kısıtlar

Metin kaynaklı kısıt teması yalnızca terminolojiyle ilişkilendirilmiştir. Terimlerin tam bir karşılığının bulunamaması, terminoloji çalışmalarının yapılmaması veya eksik yapılması ve ortak çalışmalarda terminoloji birliğinin sağlanamaması bu alt

temanın kodlarını oluşturmaktadır. Terminoloji tüm kurumlarda sorun yaratsa da özellikle teknik çeviriler yapan ABBÇEB ve farklı konularda çeviri yapan BBYEGM gibi kurumlarda kısıtlara neden olmaktadır. ABBÇEB’de çeviriye konu olan metinler AB müzakere sürecinin çalışma dokümanları olduğu için metinlerde farklı alanlara ait pek çok terim kullanılmaktadır. Bu terimlerin doğru karşılığını bulmak oldukça zor bir uğraştır. BBYEGM’de ise uzun metinlerde takım çalışması yapıldığı için terim sorunu yaşanmaktadır. Bir katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir: “Terminoloji sorunu genelde uzun çevirilerde ortaya çıkıyor. Bununla birlikte çok teknik konularda çeviri geldiğinde sorun yaşıyoruz. Bu sorunu çözmek İngilizcede daha kolayken diğer dillerde çok daha zordur” (Ç5). Bu ifadeden İngilizce dışındaki dillerin teknik çevirisinin çok daha büyük bir kısıt oluşturduğunu anlıyoruz. Ancak, İngilizcede de terimlerin doğru karşılıklarını bulmak zor, bazen de imkânsız olabilmektedir. Bir katılımcı bunu şu şekilde açıklamıştır:

“Terimler konusunda çok zorlanmaktayız. Bazen çok teknik metinlerin çevrilmesi gerekmektedir. İnternet ortamından elde ettiğimiz sonuçların güvenilirliği de yeterince iyi değil. Bu metinlerin çevirisi de eski olduğu için aralarında tutarlılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla bizim baktığımız terimlerin tam bir karşılığını bulamıyoruz”. (Ç2, ABBÇEB)

Terimlerin tam karşılıklarının bulunabilmesi için konunun uzmanı olan kişilerle birlikte çalışılması veya bu kişilerden yardım alınması gerekmektedir. Ancak, çoğu kurumda henüz böyle bir sistem bulunmamaktadır. Çevirmenler tüm çeviri işini herhangi bir teknik destek almadan sürdürmektedir. Çevirilerin ardından yapılan teknik denetim ise görüşülen kurumlardan yalnızca birinde yapılmaktadır. Diğer kurumlarda teknik denetim olmadığı gibi metinlerin ikinci kez kontrol edilebilmesi bile oldukça güçtür.

Terminolojiyle ilgili bir diğer sorun terim kısıtını çözebilecek terminoloji çalışmalarıdır. Bu tür çalışmalar kurumlarda ya hiç yapılmamakta ya da yapılsa dahi sistemli bir şekilde sürdürülmemektedir. Bu tür çalışmaların yapıldığı tek kurum olan ABBÇEB’de çevirinin tutarlılığı ve güvenilirliği açısından terim çalışmaları oldukça önemsenmekte ve çalışma birimde ayrı bir grup tarafından sürdürülmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmalar henüz istenilen hızda ve kapasitede değildir. Bunun nedeni bu tür çalışmaların yapılabilmesi için gerekli olan yeterli insan kaynağına sahip olunmamasıdır. Yani, kurumda terminoloji çalışmasının yapılması çeviri faaliyetinin sistemli hale getirilmesi açısından büyük bir adım olsa da çalışmayı sürdürmek konusunda yeterli insan kaynağı olmaması kısıt oluşturmaktadır. Katılımcı bu konuyu şöyle özetlemektedir:

“İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce toplamda 25,000 civarında terim bulunmaktadır. Bu terimlerin hangi konu alanlarına ait olduğu da saptanmıştır. Örnek aldığımız IATE gibi veri tabanlarında bu rakamlar milyonlarla ölçüldüğü için hedefimiz bu sayıdan çok daha büyüktür. Elbette IATE gibi veri tabanları hem çok dilli hem de bizimki gibi küçük bir ekiple değil çok büyük bir çalışan kadrosuyla böyle bir işi ortaya koymaktadır”. (Ç3, ABBÇEB)

Süreçte yaşanan bir başka sorun terminoloji çalışmaları için yeterli zaman olmamasıdır. Katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir: “Eğer yeterli vaktimiz var ise önce terminoloji çalışması sonrasında çeviriyi yapabiliyoruz. Ancak, genellikle çeviriler acil istendiği için buna zaman olmamaktadır” (Ç3, ABBÇEB). Yine de terminolojiye dair pek çok sorunun çözülmesi ve terim birliğinin sağlanması açısından bu atılım oldukça önemlidir ve daha fazla desteklenmesi gerekmektedir. Terminoloji çalışmalarının sistemli olmadığını ortaya koyan başka bir unsur ise ABBÇEB’de metinler için sağlanan teknik denetimin terminoloji çalışmaları için henüz hayata geçirilmemesidir. Katılımcı (Ç3) bunu şu sözlerle izah etmiştir:

“Kendi listelerimizi güncellesek de terminoloji konusunda en önemli şey bir uzmana danışmaktır. Konu alanlarının fazlalığı farklı uzmanlıklar gerektirmektedir. Kurmaya çalıştığımız sistemde her alanın uzmanı ilgili girişleri yapacak veya yine her alanda bizim başvurabileceğimiz uzmanlar bulunacak. Girdilerin kontrolüyle ilgili de henüz oluşturamadığımız bir hedefimiz bulunmaktadır. Mütercimlerden, uzmanlardan ve akademisyenlerden oluşan bir üst kurul denetimi sağlayacak. Nihai aşamada terim bu üst kuruldan onay aldıktan sonra yayına açılacak”.

Diğer taraftan, BBYEGM, WFP ve SGDD’de böyle bir çalışma hiç bulunmamaktadır. ABBÇEB’den bir katılımcı bu durumu şöyle özetlemiştir:

“Her kurum kendi uzmanlığına dayalı ufak tefek araştırmalar yapsa da terminoloji konusu Türkiye’de bizim yaptığımız şekilde çalışılan bir konu değildir. Örneğin Tarım Bakanlığı tarımla ilgili, Dışişleri Bakanlığının uluslararası ilişkilerle ilgili derlediği terimler vardır. Bunların kitap haline getirileni çok azdır ve genellikle internette listeler halinde bulunur. Bu bağlamda bizim terminoloji çalışmamız farklı bir kategoride değerlendirilmelidir. Çünkü bizim çalışmamız bir veri tabanıdır. TermAB adını verdiğimiz veri tabanımızın farkı eğitimini de almış olduğumuz uluslararası terminoloji standartlara uygun şekilde düzenlenmesidir. Ayrıca veri tabanımızı oradaki uzmanlarla da görüşerek Avrupa Komisyonunun IATE veri tabanını örnek alarak hazırlıyoruz”. (Ç3)

Bu kurumlarda terminoloji çalışması yapılmadığı için teknik çeviriler ciddi bir kısıt oluşturmaktadır. BBYEGM’de terim çalışması yapılmamasının nedeni farklı alanlarda çeviri yapılmasına bağlanmaktadır. Katılımcının bu konuda verdiği örnek şöyledir: “Hep farklı konularda metinler geldiği için terim çalışması pek yapamıyoruz. Kısa bir çeviriyi genelde bölmediğimiz için sorun yaratmıyor” (Ç5). Ancak, görüşmeler esnasında çevirmenler özellikle diğer birimlerle ortak sürdürülen çeviri faaliyetlerinde terminoloji birliği sağlayamadıklarını vurgulamışlardır. Bu bağlamda, ortak çalışmalarda terminoloji birliğinin sağlanamaması başka bir kısıttır. Özellikle, hacimli çevirilerde uygulanan takım çalışması yöntemiyle çevirmenler küçük kısımlar halinde çeviriyi çok kısa sürede tamamlamakta ve terimlerle ilgili bir

standart olmadığı için de terminoloji birliği sağlanamamaktadır. Katılımcının bu konuda verdiği örnekler şu şekildedir: “Bu çeviri hemen yapılsın ve iyi yapılsın gibi bir istekleri var. Böyle bir durumda çeviri belki on kişiye bölünüyor ve bunu da biz haliyle istemiyoruz. Çünkü terminoloji birliğini sağlayamıyoruz”. (Ç5, BBYEGM)

“Eğer gelen çeviriyi aynı odada çalıştığım arkadaşlarımla paylaşıyorsam terminoloji birliği açısından iletişim halinde çeviriyoruz. Diğer taraftan çeviri başka bir daireyle paylaşıyorsa yapacak pek bir şeyimiz olmuyor. Sadece zaman verilirse, genelde son hali bizde toplandığı için en azından terminoloji açısından gözden geçirebiliyorum. Sonuçta standart kullandığımız bir el kitapçığımız yok”. (Ç5, BBYEGM)

Terminoloji çalışmaları yapmak kurumsal çevirinin tutarlılığı ve güvenilirliği açısından hayati önem taşır. Çünkü kurumsal alanda yanlış ya da tutarsız çeviriler istenmeyen sorunlara yol açabilir. Bir belgenin yanlış veya eksik çevrilmesi, anlaşılmaz olması hem yol açabileceği diplomatik sorunlardan dolayı hem de kurumun saygınlığı açısından oldukça önemlidir. Bu açıdan, ABBÇEB’de tamamlanacak olan terminoloji çalışmasının ortak bir veri tabanı halinde tüm kurumlar tarafından kullanımı sağlanırsa bu konuda yaşanan kısıt çözümlenmiş olacaktır. Nitekim bir katılımcı bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Diğer kurumlarla çeviri konusunda bir etkileşimimiz bulunmamaktadır. Ancak her kurum aynı veri tabanını kullanırsa belleklerimiz paylaşılarak iş yükümüzü de azaltabiliriz. İhale ettiğimiz firmayla dahi belleğimizi paylaşıyoruz. Böylelikle daha önce düzelttiğimiz metinleri çevirmen baştan çevirmek zorunda kalmıyor ve aynı zamanda ortaya daha tutarlı çeviriler çıkmış oluyor”. (Ç1, ABBÇEB)

Özetle, kurumlarda yaşanan terminoloji sorununu çözmenin tek yolu kurumların tek başına veya ortaklaşa çalışarak hazırlayabileceği bir veri tabanıdır. Bu durum çevirinin hızlı, tutarlı ve anlaşılır olmasını sağlayacaktır. Çünkü bu türden çalışmalar çeviriye tutarlılık ve hız çevirmene de denetim konusunda daha fazla zaman sağlayacaktır.

4.3.2.6. Çevirmen Kaynaklı Kısıtlar

Çevirmen kaynaklı kısıt temasında yalnızca çevirmen eksikliği alt temasına ulaşılmıştır. Bu alt temada bazı dillerde çevirmen olmaması ve uygun nitelikte çevirmen bulunamaması kodları yer almaktadır. Özellikle bir yardım kuruluşu olan ve hedef kitlesi mülteci ve sığınmacılar olan SGDD yaygın dillerde değil de mültecilerin yoğun olarak geldiği ülkelerin dilleriyle ve kimi zaman da farklı şiveleri kullanarak hizmet verdiği için bazen çevirmen bulmakta güçlük çekmektedir. Hatta bazı durumlarda çeviri hizmeti verilememektedir. Katılımcının bu konudaki ifadesi şu şekildedir:

“...Genellikle Afgan kökenli sığınmacılarda bu problemi yaşıyoruz. Afrika kökenli olup İngilizce ve Fransızca bilmeyen sığınmacılarla iletişim kuracak tercüman bulamadığımız durumlarda olabiliyor. Yani her zaman her dilde destek sağlayamıyoruz”. (B2, SGDD)

Bununla birlikte, bu dilleri bilen çevirmen bulunması da sorunun çözülmesi için yeterli değildir. Bu tür kurumlarda toplum çevirmenliği yapıldığı için bu nitelikte çevirmenler gerekmektedir. Ancak hem yaygın olmayan bu dilleri bilen hem de toplum çevirmenliği yapabilecek uzman sayısı oldukça azdır. Katılımcı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Türkiye’de iltica anlamında ihtiyaç çok büyük seviyelerdedir. Neredeyse dört milyon insandan bahsetmekteyiz. Bu insanların en büyük sorunu dil engelidir. Hastaneye gittiklerinde sırf dertlerini anlatamadıkları için yanlış birimlere yönlendiriliyorlar. Bu konuda sığınmacılara tercümanlarımızla destek sağlamaya çalışıyoruz. Çok büyük bir ihtiyaç olduğu için tercümanlarımız sayıca yetersiz kalıyor. Aynı durum hukuksal anlamda da geçerlidir. Örneğin kişinin Adalet Sarayında bir savcıyla veya bir avukatla görüşmesi gerekiyor. Biz yardımcı olmaya çalışıyoruz. Yine de en büyük ihtiyaç sağlık sektöründe hissediliyor. Daha önce de bahsettiğim gibi Türkiye’de toplum çevirmenliği yapan çok fazla tercüman olmadığı için yetersiz kaldığımız durumlarda aslında sorunu çözmek için bir alternatifimiz kalmıyor. Her yabancı dil konuşan bizim problemimizi çözmediği için bu anlamda hizmette kısıtlamaya gidiyoruz”. (B2, SGDD)

Sonuç olarak, hem ekonomik nedenlerle hem de uygun nitelikte çevirmen bulunamamasından dolayı bazı kurumlarda çevirmen eksikliği kısıt oluşturmaktadır.

5. SONUÇ

Bu tez çalışmasının amacı çeviri yapan kurum ve kuruluşların oluşturduğu kurumsal alanı çözümleyerek çeviri sürecinde karşılaşılan zorluk ve kısıtları açığa çıkarmaktır. Zorluk kavramı çeviri sürecinde karşılaşılan ve alınan birtakım önlemlerle çözülebilen sorunlara gönderme yaparken kısıt kavramı çözülemeyen ve çeviri ürün üzerinde olumsuz etkiler yaratan aksaklıklar için kullanılmıştır. Kurumsal alanı temsil edecek kurumların belirlenme aşamasında ise Schäffner, Tcaciuc ve Tesseur'un "Translation practices in political institutions: A comparison of national, supranational, and non-governmental organisations" (2014) adlı çalışması temel alınmıştır. Uluslarüstü örgüt türünde görüşme yapılacak bir kuruma ulaşamadığı için örnek yeniden kurgulanarak uluslararası kurum türü eklenmiş ve çeviri faaliyetlerinin farklı olması bakımından bir değil iki farklı ulusal kurum seçilmiştir. Bu kapsamda, ulusal kurum türünde BBYEGM ve ABBÇEB, uluslararası kurum türünde WFP ve son olarak hükümet dışı örgüt türünde SGDD ile görüşmeler yapılmıştır. Çeviri yapan ya da çeviriye ihtiyaç duyan kurumların özel örneklerinin incelenmesiyle kurumsal alandaki çeviri faaliyetine yönelik genel yasalara ve kısıtlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Neticede, Bourdieu'nün de dediği gibi "iyi kurulmuş bir tikel örnek artık tikel olmaktan çıktığı için" (Bourdieu, Wacquant, 2014, 629) çalışmanın evrenseli temsil edecek nitelikte olduğu söylenebilir.

Çalışmada yöntem olarak çeviri sosyoloji benimsenmiş ve Bourdieucü alan çözümleme teknikleri kullanılmıştır. Kuramsal çerçeveyi oluşturan Bourdieu sosyolojisi hem alan, sermaye, habitus gibi temel kavramlarıyla hem de alan çözümlemesi kapsamında önerdiği üçlü modelle kurumsal alanın dinamiklerini ortaya çıkarmak açısından faydalı araçlar sunmuştur. Kuram ve pratiği uzlaştırmaya çalışan Bourdieucü bakış açısıyla böyle bir çalışma için en geçerli yöntem elbette saha çalışmasıdır. Teorik bilginin uygulamayla desteklenmesi, hem süreci hem de süreçte ortaya çıkan zorluk ve kısıtları bizzat eyleyicilerin gözünden görmemiz açısından önemli bilgiler sağlamıştır.

Tezin birinci bölümünde, “kurum, kuruluş ve kurumsallaşma kavramlarına genel bir bakış” ve “sosyal bir kurum olarak çeviri” başlığı altında pek çok alt başlık incelenmiştir. Öncelikle, kavram karmaşasının önüne geçmek için, farklı disiplinlere konu olan kurum kavramı tüm yönleriyle ele alınmış ve kurumsallaşmanın gerekleri ve amaçları üzerinde durulmuştur. Eski ve yeni kurumsal kuram kapsamında örgüt çalışmalarına değinilmiş ve değişen örgüt yapıları tarihsel silsile içinde ele alınmıştır. Kurumların yapısını anlayabilmek için kurumsal alanda güç, hiyerarşi, etik gibi belli uğrak noktaları belirlenmiş ve konuyla ilgili incelemeler yapılmıştır. Bununla birlikte, son yıllarda kurumsal alanın işleyişine etki eden önemli bir etmen olan teknoloji ve ağlar da araştırmaya dâhil edilmiştir. “Kurum, kuruluş ve kurumsallaşma kavramlarına genel bir bakış” başlığı altında kurumların genel yapısı ortaya konulduktan sonra “sosyal bir kurum olarak çeviri” başlığı altında çevirinin sosyal yönleri, kurallar, kısıtlar, normlar, kurumsal çeviri, kurumsal alanda çeviri politikası ve kurumsallaşmanın gerektirdiği çevirmen modeli gibi konular ele alınmıştır. Ardından güç ilişkileri, etik ve teknoloji gibi kurumsal alana etki eden konular incelenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde kavramsal çerçeve sunulmuştur. Yöntem olarak Bourdieu sosyolojisinin benimsendiği çalışmada gerek Bourdieu’e ait gerekse Bourdieu üzerine yazılan pek çok kaynaktan faydalanılmıştır. Oldukça karmaşık bir anlatımı olan Bourdieu’nün kendine has dili farklı kaynakların okunmasını gerekli kılmıştır. Bu bölümde öncelikle Bourdieu ve kurumlara bakış açısı ele alınmış, ardından Bourdieu sosyolojisi genel hatlarıyla incelenmiştir. Bourdieu’nün alan, habitus, sermaye gibi temel kavramları Simeoni, Meylaerts, Gouanvic gibi çeviribilim kuramcılarının görüşlerinden de faydalanılarak aktarılmıştır. Tezin sosyolojik çerçevesini oluşturan ve bir araştırmanın nasıl yapılması gerektiğini ortaya koyan iki edim olan “nesnenin inşası” ve “alan çözümlemesi” Bourdieu’nün bakış açısından sunulmuştur. Bununla birlikte, alan çözümlemesi kapsamında ortaya attığı üçlü model ayrıntılarıyla aktarılmıştır. Bu kapsamda, iktidarın çeviriye etkisi, alan içindeki nesnel konumlar ve çevirmen habitus’una dair kuramsal çerçeve çizilmiştir. Son olarak, veri analizinde dikkat edilecek hususlar belirlenmiştir.

Tezin üçüncü ve son bölümünü ise saha araştırmasının yapıldığı uygulama kısmı oluşturmaktadır. Bourdieucü yaklaşımla üç bölüme yayılan incelemenin ilk aşaması nesnenin nesnel biçimde inşasına yönelik kurumlardan elde edilen genel bilgilerin

tarafsız bir biçimde sunulmasıyla oluşturulmuştur. Bu kapsamda, kurumlara dair temel bilgiler, kurumların temel sorumlulukları, çeviriye bakış açıları, alanın kuralları, alanda bulunan eyleyiciler, eyleyicilerin alana girmeleri için sahip olması gereken sermaye türleri ve elde ettikleri çıkarlar doğrudan alıntılama yöntemiyle ve karşılaştırmalı olarak anlatılmıştır. Alan çözümlemesi bölümünde ise daha önce de değinilen Bourdieu'nün üçlü modeli kullanılmıştır. Bu model çerçevesinde, alan içerisindeki iktidar türleri, nesnel bağlantılar, hiyerarşik düzen, mücadele ve güç ilişkileri, güdülenme kaynakları ve çevirmen habitus'una dair karşılaştırmalı incelemeler yapılmıştır. Bu çözümlemede ortaya çıkan veriler ışığında çeviri sürecinde ortaya çıkan zorluk ve kısıtlar incelenmiştir. Kısıtları incelemek için Bourdieu'nün üçlü modelinden faydalanılarak iktidar kaynaklı, güç ilişkileri kaynaklı ve çevirmen kaynaklı kısıtlar olmak üzere üç farklı tema oluşturulmuş ve elde edilen bilgiler doğrultusunda kurum kaynaklı, metin kaynaklı ve kurumsal alana özgü kısıtlar olmak üzere üç tema daha eklenmiştir. Zorlukların incelendiği bölümde ise tüm tema isimleri aynı olmakla birlikte yalnızca kurumsal alana özgü zorluk teması bulunmamaktadır.

Birinci bölümde kurum ve kurumsallaşma kavramlarının sosyolojik kullanımlarından dolayı hem formel örgütleri hem de davranış kalıpları, kabuller, gelenekler, aile ve evlilik gibi yapıları da içine alacak şekilde kapsamının oldukça geniş olduğu ortaya çıkmıştır. Bu muğlâklıktan kurtulmak için Koskinen'in de yaptığı kavram daraltmasından faydalanarak kurum kavramı çalışmada çeviri yapan somut yapılar olarak tanımlanmış ve incelemeler bu yönde sürdürülmüştür. Kurumsallaşma konusu ayrıca incelenmiş ve kurumsallaşmanın gerçekleşmesi için gerekli adımlar örgüt çalışmaları yapan Smith ve Powell'ın dört aşamalı modeli ve Tolbert ve Zucker'ın üç aşamalı modeliyle aktarılmıştır. Kurumsallaşmanın nihai hedefinin ise meşruiyet ve güç kazanmak olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumsal alanın kendine özgü kuralları, normları ve kısıtlarıyla incelemeye değer özel bir yapısı bulunmaktadır. Ancak, bu teşkilatlı yapı toplumdaki ayrıksı değil aksine toplumla iç içedir. Bu nedenle, kurumsal çeviri aynı zamanda sosyal bir kurum olarak incelenmiştir.

Saha araştırmasında elde edilen veriler ışığında kurumsal alana dair pek çok bilgiye ulaşılmıştır. Sonuç okumasını anlaşılır kılmak adına öncelikle çözümlemede ortaya çıkan genel bilgilerle kurumsal alanın iktidar karşısındaki duruşu ve nesnel bağlantılar aktarılacak, ardından tüm bu yapının çeviri sürecinde zorluk ve kısıt

şeklinde sebep olduğu yansımaları odaklanılacaktır. Böyle bir sunumun alandaki genel sorunların tespiti ve çözüme kavuşturulması açısından fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

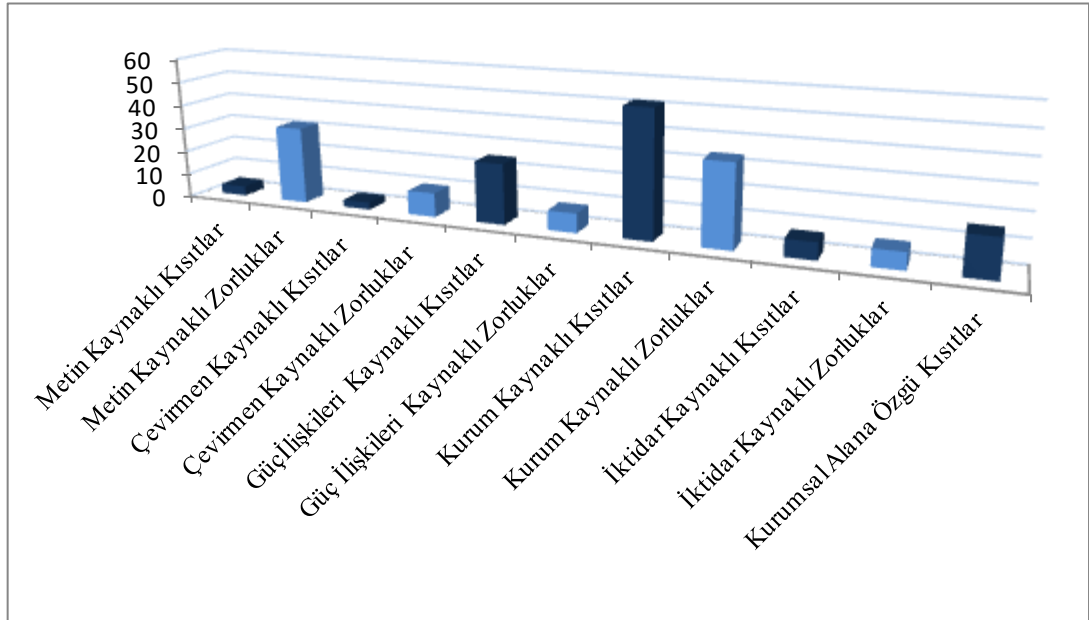
Kurumsal alanda gerek devlete bağlı kurumlarda gerekse uluslararası ve hükümet dışı kuruluşlarda iktidar alanının baskın olduğu ortaya çıkmıştır. Bourdieucü bakış açısıyla iktidar karşısında tahakküm altında olan çeviri alanı müdahalelere de açık bir konumda bulunmaktadır. Alanda baskın olan siyasi ve ekonomik iktidar kurumsal işleyiş ve çeviriye dair gerekli gördüğü konularda değişiklikler yapabilmektedir. Bu noktada, kurumsallaş(ama)ma konusuyla temasa geçilmektedir. Bir alan iktidar karşısında özerk değilse o alanda kurumsallaşma, yani düzenli ve sürekli hale gelme oldukça zordur. Nitekim inceleme yapılan kurumlar tahakküm altında çeviri eylemini sürdürdüğü için kurumun geleceği baskın olan sermayenin etkisi altındadır.

Kurumsal alanda hiyerarşik düzen oldukça güçlüdür. Yönetim kademesinde bulunanlar daha üst konumda bulunan devlet yöneticilerinin tahakkümü altında ve ezilen konumundayken çevirmenler karşısında ise tahakküm uygulayan ve baskın bir konumda yer alır. Çevirmen ise her durumda ezilen konumunda bulunmaktadır. Bununla birlikte, alandan elde edilen kültürel ve sosyal sermaye çevirmeni alanda tutmaya yetmektedir. Ekonomik sermaye çevirmenler tarafından önemli olsa da sosyal ve kültürel sermayeye tercih edilmemektedir. Bu bağlamda, Bourdieu'nün de belirttiği gibi ekonomik ve kültürel sermaye arasında alanda bir karşıtlık bulunmaktadır. Alandan elde edilen çıkar biçimleri de bu doğrultuda şekillenmiştir. Ekonomik çıkar elde edilmekle birlikte diğer çıkar türlerinin gerisinde kalmaktadır. Kurumsal alandan elde edilebilecek sermaye türleri dışında alana girmek için gerekli olan sermaye türleri de bulunmaktadır. Dil sermayesi, kültürel sermaye ve kurum dilini bilmeyi gerektiren kurumsal sermaye bunların başında gelir. Haricinde, kurumlara özgü sermaye türleri ve çıkar biçimleri de bulunmaktadır. Örneğin psikolojik sermaye ve iletişim ve beden dili sermayesi yardım kuruluşları açısından önemliyken teknolojik sermaye de teknolojiyi kullanan kurumların aradığı şartlardan biridir.

Kurumların işleyiş biçimlerine özellikle çeviri alanında en çok etki edebilecek faktörlerden biri teknolojidir. Teknoloji hem kurumların kendi sürekliliğine programlar, veritabanları vs. yoluyla yardım edecek bir araç hem de bireye tanıdığı özgürlükten dolayı kurumun eski katı gücünü elinden alabilecek karşıt bir güçtür.

Teknolojinin tanıdığı güç kurumsal alanda eskiye oranla pek çok eylemin çok daha hızlı sürdürülebilir olmasını sağlamıştır. Veri tabanları, bilgisayar destekli çeviri araçları, internetin tanıdığı sınırsız olanaklar teknolojiyi vazgeçilmez bir noktaya taşımıştır. İşleyişi tutarlı hale getirmek adına kullanılan temel kontrol mekanizmalarından birini oluşturmaktadır.

Bourdieu kavramlarıyla alanın genel yapısının incelenmesinin ardından zorluklar ve kısıtlar temelinde genel bir sonuç değerlendirmesi yapıldığında, çeviri sürecinde zorluk ve kısıt üreten en büyük unsurun kurumun kendisi olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen verileri bütünsel bir açıdan değerlendirmek adına oluşturulan tüm kategorilere uygun bir karşılaştırma grafiği hazırlanmıştır:



Şekil 16: Kategorilere Göre Zorluklar ve Kısıtların Karşılaştırmalı Oranları

Şekil 16'ya göre metinler kısıtlardan ziyade zorluklara sebep olmakta ve gerekli önlemler alınarak çeviri sürecinde çözüme kavuşturulmaktadır. Aynı durum çevirmenler için de geçerlidir. Çevirmenler çoğunlukla süreçte belli zorluklara sebep olmakta ve bunların çok azı kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Güç İlişkileri konusunda ise tersi bir durum söz konusudur. Mücadele ve çatışma süreçte zorluklara sebep olsa da daha çok kısıt oluşturmaktadır. Tabloda en belirgin kısım ise kurumların sebep olduğu zorluk ve kısıtlardır. Kurumların kendisi süreçte çok belirleyici bir rol oynamaktadır. Neden olduğu kısıtlar zorluklardan fazla olsa da zorlukların oranı da diğer kategorilerle kıyaslandığında oldukça yüksektir. Bu nedenle temel problemin kurumların kendisinde olduğunu ifade edebiliriz. İktidarın

rolü ise hem zorluk hem de kısıt açısından neredeyse eşit durmaktadır. Son olarak hiç azınsanmayacak bir orana sahip olan kurumsal alana özgü kısıtlar ise alanda çözüme kavuşturulmayı bekleyen bir kategoriye oluşturmaktadır.

Çalışmanın nihai hedefi olan kısıtlar temelinde özel bir değerlendirmeye gidildiğinde kurumlarda özellikle belli sorunların yoğun olduğu görülmüştür. Öncelikle, her zaman zorluğuna dikkat çekilen çeviri eyleminin kurumsal alanda yeterince ciddiye alınmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum hem kurumlarda çeviri işinin zorluğunun bilinmeyişiyle hem de hizmet sınıfı sorunsalıyla ilişkilendirilmektedir. İdari amirlerin çoğu dil bilmediği için çeviri işini hafife almakta ve çevirmenler kurumlarda her şeyi anında çevirebilecek sekreter muamelesi görmektedir. Örneğin, her bir sayfalık metnin aynı zaman aralığında çevrilemeyeceğinin farkında olan çevirmenler zor ve teknik metinlerin veya terminoloji konusunda sorun yaratabilecek metinlerin çevrilmesi için daha fazla zaman gerektirdiğini amirlerine açıklayamamakta veya açıklarken çok zorlanmaktadır. Bununla birlikte, alandaki en önemli problemlerden biri olan hizmet sınıfı sorunsalı da doğrudan bu sonuca yol açmaktadır. Meslekleriyle ilgili görev yapan memurlar Teknik Hizmetler sınıfına dâhilken çevirmenler Genel İdari Hizmetler sınıfında değerlendirildikleri için hak kaybı yaşanmaktadır. Aldıkları zor ve zahmetli eğitime karşın lise mezunu memurlarla eşit koşullara sahip olan çevirmenler hem maddi hem de manevi zarara uğramaktadır. Kurum içindeki konumlarını da etkileyen bu sorun hem çevirmene hem de çeviriye bakış açısını şekillendirmektedir.

Devletin kadrolar konusunda uyguladığı özel düzenlemeler kurumsallaşma önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Örneğin tek sefere mahsus verilen kadrolar, çevirmen olmayan kişilerin çevirmen kadrolarına yerleştirilmesi, farklı kadro türleri kurum içerisinde daha sonra ortaya çıkacak pek çok sorunun kaynağı olmuştur. Farklı kadro biçimleri özlük hakları, ücretlendirme ve kurum içinde yükselme gibi konularda farklı kazanımlar sunarak aynı işi yapan, yan yana çalışan çevirmenlerin arasında çatışmalar yaşanmasına, çalışma isteklerinin azalmasına ve alanın arzu edilmeyen biçimde bir mücadele arenasına dönüşmesine yol açmıştır.

Kurumsal hiyerarşi özellikle devlete bağlı kurumlarda yoğun olarak hissedilmektedir. Kurumsal alanın gereği olan bu hiyerarşi çeviri açısından belli sorunlar doğurmaktadır. İşbirliğine dayalı bir çeviri modelinin benimsendiği kurumsal alanda hiyerarşi çevirmen ve idareci arasında iletişim sorunlarını açığa çıkarmaktadır.

Çevirmenler kurumsal hiyerarşinin bilinciyle kendilerinden istenen her türlü görevi itiraz etmeden yerine getirmeye çalışmaktadır. Zaman ya da terminoloji sorun oluştursa da çeviri metinler vaktinde yetiştirilmektedir.

Kurumlarda çeviri eylemine dair açıkça kuralların belirlenmeyişi, sanılanın aksine sorunlar yaratmaktadır. Örneğin, diğer kurumlara kıyasla çok daha sıkı önlem ve kuralların bulunduğu ABBÇEB çeviri eylemini daha düzenli sürdürmektedir. Diğer kurumlarda ise genellikle çevirmene duyulan güven temelinde ilerleyen çeviri sürecinde pek çok aksaklık yaşanmaktadır. Eyleyicilerin kişisel dürtüleri devreye girmekte ve işten kaçma, işi başkasına bırakma, denetimsizlikten ötürü iş kalitesini düşürme gibi eğilimler sergilenmektedir. Ayrıca, çevirmenler özellikle terminoloji konusunda yönlendirme olmayan kurumlarda zorluk çektiğini belirtmektedir.

Denetim kurumsal çeviride gözlenen en büyük kısıtlardan biridir. Denetim sistemi incelenen kurumların hiçbirinde tam olarak çalışmamaktadır. Bunu en iyi uygulayabilen kurum olan ABBÇEB’de bile katılımcılar bu konuda eksik kaldıklarını dile getirmişlerdir. Diğer kurumlarda ise çevirmenlerin (zaman verilirse) metinlerin çapraz kontrolünü sağlaması dışında bir denetim mekanizması yoktur. Oldukça önemli belgelerin, raporların, resmi konuşmaların çevirisinin yapıldığı kurumlarda denetim ayağının eksik kalması çeviri işinin hafife alındığını da göstermektedir.

Son olarak, kısıtlar ile eyleyicilerin güdülenmesi arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmüştür. Kısıt sayısı arttıkça güdülenme oranı da azalmaktadır. Çevirmen kurum içerisinde çatışma ortamından uzak eşit koşullarda çalıştığında kurumu her koşulda benimsemekte ve çeviri eylemi sorunsuz ilerlemektedir. Ancak, kurumlarda çevirmenlerin güdülenmeye ihtiyacının olduğu unutulmuşa benzemektedir. Çevirmen çeviri sürecinin çoğunda yalnız bırakılmakta ve sorunları kurumsal işleyişin her koşulda sürdürülmesi adına çözümsüz bırakılmaktadır.

Ulaşılan kısıtlara Bourdieücü pencereden bakıldığında ise, Bourdieu’nün alanını tanımlayan mücadele, güç ilişkileri, hiyerarşi gibi temel unsurların çeviri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, alanda yer alan iktidar türlerinin de çeviri üzerine olumsuz yansımaları bulunmaktadır. Tahakküm altındaki çevirmen kurumsal alanda gözlenen tüm bu ilişkiler ağının ortasında işini yapmaya çalışmaktadır. Kurumsal alanın genel yapısı çevirmeni sermayeden faydalanmak

konusunda alt sıralara ittiği için çevirmenin alanı şekillendirecek gücü bulunmamaktadır. Bu nedenle, çeviri sürecinde yaşanan sorunların çoğu çözümsüz bırakılarak kısıta dönüşmektedir.

Sonuç olarak, görüşme yapılan kurumlar arasında çeviri eylemini en sağlıklı şekilde sürdüren kurumun ABBÇEB olduğu ortaya çıkmıştır. Kurum çeviriye yönelik aldığı önlemlerle çeviri işini ciddiye almakta ve sürecin takibini farklı biçimlerde sürdürmektedir. Bilgisayar destekli çeviri araçlarından faydalanılması ve sürdürülen terminoloji çalışmaları kurumun ortak bir dil geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Kurumdaki tüm eyleyicilerin açık görev tanımları bulunmakta ve böylece çatışma ortamından uzak durulmaktadır. Kurum yöneticisi çeviri işini bilmekte ve bu konuda oldukça bilinçli davranmaktadır. Eşitliğin hâkim olduğu ortamda tüm eyleyiciler huzurlu bir şekilde işini yapmaktadır.

5.1. Öneriler

Kurumsal çevirinin sosyolojik incelemelerle çeviribilim çalışmalarına dâhil edilmesi bu alanda bulunan mevcut pek çok dinamiğin açığa çıkarılması açısından önemlidir. Böyle bir analiz, özellikle kurumsal alanda konumlanan eyleyicilerin sorunlarına çözüm sağlamak açısından ve çeviri ürüne olumlu veya olumsuz etki eden tüm etmenleri incelemek açısından önem teşkil etmektedir. Çünkü alan dışı gözlerle sorunsuz bir ön izlenim sunan bu alan aynı zamanda bir mikro kozmos oluşturduğu için sorunlu, karmaşık ve dinamik bir ilişkiler ağını yansıtmaktadır. Bourdieu sosyolojisinin ilişkiselliği tüm bu sarmal yapıyı açığa çıkarmanın araçlarını sunmaktadır.

Böyle bir araştırmayı sürdürmenin en önemli sınırlılıklarından biri saha çalışması kapsamında bazı katılımcıların kurumlarına bağlılık veya sadakat kaygısıyla yeterince açık olamamalarıdır. Bu sınırlılık bile kurumsal alanın katı hiyerarşik düzenini ve çeviriye olan yansımalarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, her kurumda eşit sayıda katılımcıya ulaşamama veya bazı kurumlarda yöneticilerle görüşememe gibi sınırlılıklar da bulunmaktadır. Örneğin, çalışma kapsamında bir kurumda yalnızca bir katılımcıyla görüşme yapılırken, diğerinde bu sayı altıya çıkmıştır. Dolayısıyla, elde edilen verilerin daha fazla saha çalışmasıyla sağlamasının yapılması gerekmektedir.

Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise uluslarüstü kurum türünde bir kuruma ulaşamayışıdır. Bu tür bir kurumun da dâhil edileceği genişletilmiş yeni bir çalışma tikel örneğin evrenseli temsil etme gücünü artıracaktır. Bununla birlikte, diğer kurumlarla yapılan görüşmelerde de sorunlar yaşanmıştır. Saha çalışması kapsamında ilk olarak ulusal türde Dış İşleri Bakanlığı ve ABBÇEB, uluslararası türde UNHCR ve son olarak hükümet dışı örgüt türünde AI ile görüşmeler yapılması planlanmıştır. Bu kurumlardan ABBÇEB ile telefonla iletişime geçilmiş ve olumlu yanıt alınmıştır. Diğer taraftan, uluslararası örgüt türünde UNHCR'den kısmi bir yanıt alınmış, ulusal kurum türünde Dışişleri Bakanlığından hiç yanıt alınamamış ve hükümet dışı örgüt türünde AI'den ise görüşme yapamayacaklarına dair olumsuz bir yanıt alınmıştır. UNHCR Ankara Ofisine gönderilen pek çok e-postanın ardından kurumda İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce çeviri yapan iki çevirmen olduğu ve bu çevirmenlerin çoğunlukla mektup, gazete haberi vb. gibi küçük çapta çeviriler yaptığı ve esas büyük işlerin ise ihale edildiği bilgisi verilerek görüşme talebimiz kibarca reddedilmiştir. Daha sonra, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Göç Örgütü (IOM), BM Çocuk Fonu (UNICEF), WFP, BM Enformasyon Merkezi (UNIC), BM Kalkınma Programı (UNDP), BM Nüfus Fonu (UNFPA) ve Dünya Bankasına (WB) e-posta aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmış ve bu kurumlardan WFP olumlu bir geri dönüş yapmıştır. Son olarak, ulusal türde ABBÇEB'den farklı çeviri faaliyetleri olması bakımından BBYEGM'den randevu talep edilmiş ve bu kurumdan da olumlu yanıt alınmıştır. Hükümet dışı örgüt türünde ise AI yerine SGDD ile görüşme yapılmıştır. Neticede iki adet ulusal kurum, bir adet uluslararası kuruluş ve bir adet hükümet dışı kuruluş olmak üzere toplam dört adet kurumla görüşmeler yapılmıştır.

KAYNAKÇA

- Arı, Sevinç. 2014. **Çeviri Sosyolojisi**. İstanbul: Aylak Adam Yayınları.
- Baker, Mona. 2007. Reframing Conflict in Translation. **Social Semiotics**. c. 17. s. 1: 151-169.
- Barley, R. Stephen, Pamela S. Tolbert. 1997. Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution. **EGOS**. c. 18. s. 1: 93-117. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/017084069701800106>. [11.11.2017].
- Bauman, Zygmunt. 1993. **Postmodern Etik**. Çev. Alev Türker. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bourdieu, Pierre. 1969. Intellectual Field and Creative Project. **Social Science Information**. c. 8. s. 2: 89–119. <http://ssi.sagepub.com/content/8/2/89>. [21.11.2017].
- _____. 1980. **Questions de Sociologie**. Paris: Minuet.
- _____. 1984. **Le champ littéraire: Prélables critiques et principes de méthode**. *Lendemain* 36: 5-20.
- _____. 1986. The Forms Of Capital. **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**. ed. John G. Richardson. Westport, CT: Greenwood Press: 241-258.
- _____. 1991. **Language and Symbolic Power**. ed. John B. Thompson. çev. Gino Raymond, Matthew Adamson. Cambridge: Polity Press.
- _____. 1993a. **Sociology in Question**. çev. Richard Nice. London, England: Sage Publications.
- _____. 1993b. **The field of cultural production**. ed. Randal Johnson. Cambridge, England: Polity. <http://www.public.iastate.edu/~carlos/698Q/readings/bourdieu.pdf>. [22.11.2017].
- _____. 2000. The Social Conditions of the International Circulation of Ideas. **Bourdieu A Critical Reader**. ed. Richard Shusterman. Massachusetts: Blackwell Publishers: 220-229.
- _____. 2002. **Karşı Ateşler**. çev. Halime Yücel. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- _____. 2006. **Homo Academicus**. çev. Peter Collier. California: Stanford University Press.

- _____. 2014. İnsanlar ve Mekanizmalar. çev. Ümit Tatlıcan. **Cogito**. s. 76: 432-443.
- _____. 2015a. **Pratik Nedenler**. 2. bs. çev. Hülya Uğur Tanrıöver. İstanbul: Hil Yayın.
- _____. 2015b. **Bilimin Toplumsal Kullanımları Bilimsel Alanın Klinik Bir Sosyolojisi**. 2. bs. çev. Levent Ünsaldı. Ankara: Heretik Yayınları.
- _____. 2016a. **Devlet Üzerine: College de France Dersleri (1989-1992)**. 2. bs. çev. Aslı Sümer. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- _____. 2016b. **Seçilmiş Metinler**. 3. bs. çev. Levent Ünsaldı. Ankara: Heretik Yayıncılık.
- _____. 2016c. **Akademik Aklın Eleştirisi Pascalca Düşünme Çabaları**. 2. bs. çev. P. Burcu Yalım. İstanbul: Metis.
- Bourdieu, Pierre, Loic Wacquant. 2014. **Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar**. çev. Nazlı Ökten. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buzelin, Hélène. 2007. Translation studies, ethnography and the production of knowledge. **In Translation – Reflections, Refractions, Transformations**. ed. Paul St-Pierre, Prafulla C. Kar. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 39-56.
- Buzelin, Hélène. 2011. Agents of Translation. **Handbook of Translation Studies**. c. 2. ed. Yves Gambier, Luc Van Doorslaer. Amsterdam Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 6-12.
- Cronin, Michael. 2003. **Translation and Globalization**. New York: Routledge.
- _____. 2007. Double Take: Figuring the other and the politics of translation. **In Translation – Reflections, Refractions, Transformations**. ed. Paul St-Pierre, Prafulla C. Kar. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 253-261.
- _____. 2013. Translating in the Digital Age. **New Perspectives in Translation Studies**. ed. Michael Cronin. Routledge: London and New York: Routledge.
- Chesterman, Andrew. 2001. Proposal for a Hieronymic Oath. **The Translator**. Yay. Haz. Mona Baker. c.7. St. Jerome: 139-154.
- _____. 2006. Questions in the Sociology of Translation. **Translation Studies at the Interface of Disciplines**. ed. Joao Ferreira Duarte, Alexandra Assis Rosa ve Teresa Seruya. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins. 9-27.
- Dean, Mitchell. 2010. **Governmentality: Power and rule in modern society**. 2. bs. London: SAGE.
- Demirel, B. Emine. 2014. Çevirinin Bourdieu Sosyolojisiyle Yapılanan Yüzü. **Cogito: Bourdieu**. c. 76. Yapı Kredi Yayınları: 402-416.

- Dijk, V. Jan. 2006. **The Network Society**. 2. bs. London: SAGE Yayınları. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/The_Network_Society-Jan_van_Dijk.pdf. [01.11.2017].
- Drori, S. Gili, John W. Meyer ve Hokyu Hwang. 2006. **Globalization and Organization, World Society and Change**. ed. Gili S. Drori, John W. Meyer, Hokyu Hwang. New York: Oxford University Press.
- Ertekin, İrfan. 2017. Klasik Örgüt Kuramları. **Journal of Emerging Economies and Policy**. c. 2. s. 2: 64-73. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/430141>. [15.05.2019].
- Fawcett, D. Peter. 1995. Translation and Power Play. **The Translator**. c. 1. s. 2: 177-192
- Friedland, Roger. 2009. The Endless Fields of Pierre Bourdieu. **Organization Articles**. c. 16. s. 6: 1-31. www.researchgate.com. [21.11.2017].
- Foucault, Michael. 1997. **Ethics Subjectivity and Truth**. ed. Paul Rabinow. Vol.1. New York: The New Press.
- Gagnon, Chantal. 2006. Language plurality as power struggle, or: Translating politics in Canada. **Target. International Journal of Translation Studies**, special issue on Literary Heteroglossia in/and Translation: How legitimate is the Other and its Language? c. 18. s. 1: 69-90.
- Flynn, Peter, Yves Gambier. 2011. Methodology in Translation Studies. **Handbook of Translation Studies**. c. 2. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 88-96.
- Giddens, Anthony. 1979. **Central Problems in Social Theory**. London: Macmillan Education Ltd.
- _____.1990. **The Consequences of Modernity**. Polity Press. <http://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/10/The-Consequences-of-Modernity-by-Anthony-Giddens.pdf>. [03.11.2017].
- Gideon, Toury. 2000. Norms in Translation. **The Translation Studies Reader**. ed. Lawrence Venuti. London: Routledge: 198-211.
- Gouanvic, Jean-Marc. 2007. Objectivation, reflexivité et traduction. Pour une re-lecture Boudieusienne de la traduction. **Constructing a Sociology of Translation**. ed. Michaela Wolf, Alexandra Fukari. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 79-93.
- Gürçağlar, Ş, Tahir. 2008. Tercüme Bürosu Nasıl Doğdu. Birinci Türk Neşriyat Kongresi ve Çeviri Planlaması. **Çeviri Seçkisi 1 Çeviriyi Düşünenler**. Yay. Haz: Mehmet Rifat. İstanbul: Sel yayıncılık: 37-43.
- Hardy, Cynthia. 2011. How Institutions Communicate; or How Does Communicating Institutionalize? **Management Communication Quarterly**. c. 25. s. 1: 191-199.

- Helibron, Johan, Gisèle Sapiro. 2007. Outline for a Sociology of Translation: Current Issues and Future Prospects. **Constructing a Sociology of Translation**. ed. Michaela Wolf, Alexandra Fukari. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 93-107.
- Hermans, Theo. 1997. Translation as Institution. **Translation as Intercultural Communication: Selected Papers from the EST Congress. Prague 1995**. ed. Merry Snell Hornby, Zuzana Jettmarova, Klaus Kaindl. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 1-20. <https://books.google.com.tr>. [08.10.2017].
- Holmes, S. James. 1972. The Name and Nature of Translation Studies. 66-80. www.archive.org. [04.10.2017].
- Jenkins, Richard. 1992. **Pierre Bourdieu**. London: Routledge.
- Kang, Ji-Hae. 2014. Institutions translated: discourse, identity and power in institutional mediation. **Perspectives: Studies in Translatology**. c. 22. s. 4: 469-478.
- Karantay, Suat. 1991. Tercüme Bürosu: Normlar ve İşlevler. **Metis Çeviri**. s. 16: 96-101.
- Koskinen, Kaisa. 2000. Institutional Illusions: Translatin in the EU Commission. **The Translator**. c. 6. s. 1: 49-65.
- _____. 2011. Institutional Translation. **Handbook of Translation Studies**. c 2. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 54-60.
- _____. 2014a. Institutional Translation: the art of government by translation. **Perspectives: Studies in Translatology**. c. 22. s. 4: 479–492.
- _____. 2014b. **Translating Institutions. An Ethnographic Study of EU Translation**. New York: Routledge.
- Lammers, C. John. Management Communication Quarterly Forum: Institutionalism and Organisational Communication. **Management Communication Quarterly**. c. 25. s. 1: 151-153.
- Lefevere, Andre. 1992. **Translation, Rewriting and the Manipulation of Literary Fame**. Routledge: London and New York.
- Mason, Ian. 1994. Discourse, Ideology and Translation. **Language-Discourse and Translation in the West and Middle East**. ed. Robert de Beaugrande, Abdullah Shunnaq, Mohamed Helmy Heliel., Amsterdam Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 23-34. <https://books.google.com.tr> (08.02.2016).
- Meyer, W. John, Brian Rowan. 1977. Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. **The American Journal of Sociology**. c. 83. s. 2: 340-363.

http://web.unitn.it/files/download/12401/americal_journal_of_sociology_83_1977_meyer.pdf. [11.11.2017].

- Meylaerts, Reine. 2008. Translators and (their) Norms, Towards a Sociological Construction of the Individual. **Beyond Descriptive Translation Studies Investigations in homage to Gideon Toury**. ed. Anthony Pym, Miriam Shlesinger, Daniel Simeoni. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 91-101.
- Mossop, Brian. 1988. Translating institutions: a missing factor in translation theory. **TTR: traduction, terminologie, rédaction**. c. 1. s. 2: 65–71. <http://id.erudit.org/iderudit/037019ar>. [16.09.2017].
- _____. 1990. **Translating Institutions and “Idiomatic” Translation**. c. 35. s. 2: 342-355. www.erudit.org. [03.12.2017].
- _____. 2014. Motivation and de-motivation in a government translation service: a diary-based approach. **Perspectives: Studies in Translatology**. c. 22. s. 4: 581–591.
- Nee, Victor, Paul Ingram. 1998. Embeddedness and Beyond: Institutions, Exchange, and Social Structure. **The New Institutionalism in Sociology**. ed. Mary C. Brinton, Victor Nee. New York: Russel Sage Foundation. 19-46. www.books.google.com.tr. [16.11.2017].
- Nee, Victor. 1998. Sources of the New Institutionalism. **The New Institutionalism in Sociology**. ed. Mary C. Brinton, Victor Nee. New York: Russel Sage Foundation. 1-16. www.books.google.com.tr. [16.11.2017].
- Nord, Christian. 2001. Loyalty Rewisited: Bible Translation as a Case in Point. **The Translator**. Yay. Haz. Mona Baker. 7 cilt. Manchester: St.jerome. 185-202.
- Nunez, G. Gabriel. 2016. On Translation Policy. **Target: International Journal of Translation Studies**. c 28. s. 1: 87-109.
- Powell, W. Walter, Paul J. DiMaggio. 1991. Introduction. **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. ed. Walter W. Powell, Paul J. DiMaggio. The University of Chicago Press. <https://books.google.com.tr>. [11.11.2017].
- Pym, Anthony. 2001a. The Use of Translation in International Organizations <http://usuaris.tinet.cat/apym/on-line/translation/transinst.html>. [08.10.2007]
- _____. 2001b. “The Return to Ethics in Translation Studies”. *The Translator*. Yay. Haz. Mona Baker. 7 cilt. Manchester: St. Jerome. 129-138.
- _____. 2006. On the Social and Cultural in Translation. **Sociocultural Aspects of Translation and Interpreting**. ed. Anthony Pym, Miriam Shlesinger, Zuzana Jettmarova. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 1-26.
- Robinson, Douglas. 1997. **Becoming A Translator**. Londra: Routledge.

- Sapiro, Gisèle. 2012. Editorial Policy and Translation. **Handbook of Translation Studies**. c.3. ed. Yves Gambier, Luc Van Doorslaer. Amsterdam Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 32-38.
- Schäffner, Christina, Luciana Sabina Tcaciuc, Wine Tesseur. 2014. Translation practices in political institutions: A comparison of national, supranational, and non-governmental organisations. **Perspectives: Studies in Translatology**. c. 22. s. 4: 493-510
- Christina, Schäffner. 2007. Politics and Translation. **A Companion to Translation Studies**. ed. Piotr Kuhiwczak, Karen Littau. 134-147. Clevedon: Multilingual.
- Scott, W. Richard. 2008. **Institutions and Organizations**. 3 bs. California: Sage Yayınları. <https://books.google.com.tr>. [11.11.2017].
- Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Merkezi. <http://sgdd.org.tr/visionmission> [21.10.2018]).
- Simeoni, Daniel. 1998. The Pivotal Status of the Translator's Habitus. **Target. International Journal of Translation Studies**. s. 10. (1): 1-39.
- Smith, Jason Owen, Walter W. Powell. 2008. Networks and Institutions. **Handbook of Organizational Institutionalism**. ed. Royston Greenwood, Christine Oliver, Kerstin Sahlin, Roy Suddaby. 596-624. London: SAGE.
- Snell-Hornby, Mary. 2006. **The Turns of Translation Studies**. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing.
- _____. 2010. The Turns of Translation Studies. **Handbook of Translation Studies**. c. 1. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 366-371.
- Spolsky, Bernard. 2004. **Language Policy**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Swartz, David. 2011. **Kültür ve İktidar Pierre Bourdieu'nün Sosyolojisi**. çev. Elçin Gen. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stowe, Anna. 2013. Power and Translation. John Benjamins. **Handbook of Translation Studies**. c. 4. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 134-141.
- Şen, Sebahattin. 2014. Pierre Bourdieu Sosyolojisinde Düşünümsellik. **Cogito**. s. 76: 366-388.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. <http://iletisim.gov.tr/turkce/hakkinda> [21.10.2018]).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. https://www.ab.gov.tr/_44332.html [21.10.2018]
- T.C. Dışişleri Bakanlığı. http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-dunya-gida-programi-_wfp_.tr.mfa[21.10.2018].

- Tolbert, S. Pamela, Lynn G. Zucker. 1996. The Institutionalization of Institutional Theory. **Handbook of Organization Studies**. ed. Stewart Clegg, Cynthia Hardy, Walter Nord. London: SAGE. 175-190. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>. [21.11.2017].
- Tyulenev, Sergey. 2013. Social systems and translation. **Handbook of Translation Studies**. c. 4. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 160-167.
- _____. 2014. Translation as a Social System. **Translation and Interpreting Studies**. c. 9. s. 2: John Benjamins Publishing. 179-196.
- Türk Dil Kurumu. www.tdk.gov.tr. [11.08.2017].
- Venuti, Lawrence. 1998. **The Scandals of Translation: towards an ethics of difference**. London ve New York: Routledge.
- _____. 1995. **The Translator's Invisibility: a history of translation**. ed. Susan Bassnett ve Andre Lefevere. Routledge: London and New York.
- Wacquant, Loïc. 2014. Simgesel İktidar ve Grup Oluşumu: Pierre Bourdieu'nün Sınıfı Yeniden Çerçevelemesi Üzerine. çev. Erkan Ünal. **Cogito**. s. 76: 204-229.
- Webb, Jen, Tony Schirato, Geoff Danaher. 2002. **Understanding Bourdieu**. Avustralya: Allen Unwin.
- Wolf, Michaela. 1997. Translation as a Process of Power: Aspects of Cultural Anthropology in Translation. **Translation as Intercultural Communication: Selected Papers from the EST Congress. Prague 1995**. ed. Merry Snell Hornby, Zuzana Jettmarova, Klaus Kaindl. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins: 123-133. <https://books.google.com.tr>. [08.10.2017].
- _____. 2007. The Emergence of a Sociology of Translation. **Constructing a Sociology of Translation**. ed. Michaela Wolf, Alexandra Fukari. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 109-118.
- _____. 2010. Sociology of Translation. **Handbook of Translation Studies**. c. 1. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 337-343.
- Wolf, Michaela, Nadja Grbic. 2012. Common Grounds in Translation and Interpreting (Studies). **Handbook of Translation Studie**. c. 3. ed. Yves Gambier, Luc Van Doorslaer. Amsterdam Philadelphia: John Benjamins Publishing Company: 7-14.
- World Food Programme. <http://www1.wfp.org/monitoring-evaluation-and-learning> [28.10.2018].
- World Food Programme. <http://www1.wfp.org/overview> [21.10.2018].

World Food Programme. <http://www1.wfp.org/principles-and-values> [28.10.2018].

Wyke, van Ben. 2010. Ethics and Translation. **Handbook of Translation Studies**. c 1. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 111-115.

EKLER

Ek 1: ABBÇEB ile Görüşme

B1: Kurumlar konusunda çalışma yapan akademisyenlere özellikle yardımcı oluyorum. Çünkü Avrupa Birliği üyelik süreci kapsamında bu konunun oldukça önemli olduğunu düşünüyorum. Türkçe belki de Türkiye üye olmadan önce Avrupa'nın resmi dili haline gelebilir. Dolayısıyla bu konuda yapılan çalışmalar önem arz etmektedir. Bu tür çalışmalar konjonktürel olarak gelebilecek bir gelişme olduğunda elimizi güçlendirecek çok değerli çalışmalardır. Kıbrıs'la ilgili sorun çözüldüğünde ada tamamen AB ülkesi olacak ve Türkçe resmi dillerden birisi haline gelecek. Böyle bir gelişme yaşandığında ise Türkçe ile ilgili yoğun bir program başlayacak. Bu duruma hazırlıklı olmak adına bu tür akademik çalışmalara oldukça önem veriyorum. Genel anlamda kurumumuzda yürütülen çeviri faaliyetini aktararak söze başlamak istiyorum.

1. Kurum içerisinde ne tür metinler üretilmekte ve çevrilmektedir? Hangi amaç ve kitleye hitap etmekte ve hangi diller hâkim olmaktadır?

B1: Temelde burada yapılan iş AB müktesebatının çevirisini yapmaktır. Bu Çeviri Eşgüdüm Başkanlığının temel görevidir. Kanuni görevimiz ise AB müktesebatının çevirilerini yapmak, kontrol etmek, terminoloji çalışmalarını yürütmek ve bakan tarafından verilen diğer işleri yapmaktır. Bu kapsamda AB mevzuatı çeviri çalışmalarının koordinasyonundan sorumluyuz. Ancak çevirmemiz gereken müktesebat 200.000 sayfadan oluşmaktadır. Dolayısıyla bu büyüklükteki bir müktesebatın 13 mütercimle çevrilmesi mümkün değildir. Bu noktada bulunan çözüm dışarıdan hizmet alımı sağlamaktır. Bu durumda burada yaptığımız hizmet alımı yoluyla çeviriyi yaptırmak ve ardından bu çevirilerin düzeltilmesini yapmaktır. Ancak bizim yaptığımız çeviriler de mevcut. Burada özel ve acil olan mevzuatın çevirisini bizzat yapmaktayız. Sayın bakanın konuşma notlarını, birtakım makaleleri, raporları ve AB müzakere sürecinin çalışma dokümanlarını çevirmekteyiz. En önemlisi de kamuoyunda ilerleme raporu olarak bilinen, son iki yıldır ülke raporu olarak geçen Türkiye raporunu çeviriyoruz. Bu rapor her yıl kasım ayında çıkmaktayken bu yıl nisan ayında çıkmıştır. Bu süreçte rapor önden alınabilirse aynı gün, alınamazsa raporun yayınlanmasından birkaç gün sonra çeviri internette yayınlanır. Bu doküman kendine has bir dili olduğu için oldukça özeldir. Bu nedenle bu çevirinin hizmet alımı yoluyla ve bu denli hızlı yapılmasına imkân yoktur. Avrupa parlamentosu ilke kararları gibi ve Türkiye raporu gibi belgeler kurum bünyesinde düzenli olarak yapılan çeviriler kapsamındadır. Bunun yanı sıra zirve açıklamaları da günlük yapılan çeviriler arasındadır.

2. Hangi tür çeviri stratejileri uygulanmakta ve bu stratejiler kim tarafından belirlenmektedir?

B1: Müktesebatın tamamının 200,000 sayfa olduğu düşünöldüğünde ve bizim de üye olmadığımız göz önüne alındığında ülke kaynaklarını da dikkatli kullanmak adına stratejik olarak öncelikli müktesebat başlıklarını belirliyoruz ve bunlar içerisinde de kilit mevzuatı ilgili birim başkanlıklarımızla ve kamu kurumlarıyla birlikte belirleyip seçtiğimiz öncelikli mevzuat üzerinden çeviri yapıyoruz. Şu anda temel stratejimiz AB mevzuatı çevirisini kaliteli alabilmek adına çeviriyi yavaş yapıp terminoloji alt yapısını güçlendirmektir. Çünkü terminoloji veri tabanımız belirli bir düzeye ulaşmadan AB mevzuat metinlerinde istediğimiz kaliteyi yakalayamayacağımızı geçmiş çeviri ihalelerinde tecrübe ettik. Mevcut piyasa koşullarında kaliteli çeviri almamız oldukça zordur. Hizmet alımı noktasında tam olarak ne istediğimizi belirtiyoruz, gelen firmaya uyum çalışması yapıyoruz, bu uyum sürecinde ne istediğimizi ve şartnameyi anlatıyoruz ve sonrasında dil kalite yönetimi yaparak bu süreci yürütüyoruz. En önemli stratejimiz müktesebatın tamamını bir an önce çevirmek değil, müzakere sürecimizin önceliklerine paralel alanları belirleyip önce oradan başlamak, mümkün olduğu kadar kaliteli çeviri almak ve kilit mevzuatı çevirerek sağlıklı bir terminoloji oluşmasını sağlamaktır. Çünkü kilit mevzuat yürürlükten kalksa da terminoloji tüm çeviri sürecini besleyecek bir veri sağlayacaktır. Çeviriyi yalnızca AB Bakanlığı yapmakla yükümlü değildir. AB müzakere sürecine aktif olarak katılan kamu kurumlarımız da bu çevirileri yaptırmaktadır. Onların da çevirilerinde AB mevzuatı çeviri rehberini esas almalarını sağlamak üzere koordinasyonu biz yürütüyoruz. Bu bağlamda dökümleri biz tutuyoruz. Çevirenin öncelikle bize göndermesini istiyoruz ve belli dönemlerde onlara çağrı yapıp çevirileri topluyoruz ve bu şekilde süreci ilerletiyoruz.

3. Çevirmenlerin kurumla olan ilişkileri nasıldır ve çevirmenler kurum içindeki rolleri konusunda ne düşünmektedir?

Ç1: Mütercim olarak kadrolarımız iyileştirilmiş durumda değildir. Bu nedenle kurumda bulunduğumuz kategori düz memur sınıfında yer almaktadır.

Ç2: Aslında ücret olarak kamuda çalışan diğer mütercimlere göre koşullarımız çok daha iyi olmakla birlikte kurum içerisinde de ücret açısından uzman yardımcılarıyla aynı statüdeyiz. Ancak kamu sistemindeki kadro eşdeğerimiz genel idari hizmetler sınıfındadır. Diğer bir deyişle düz memur statüsünde yer almaktayız. Aslında kamudaki diğer mütercimler bu pozisyonda yer almakta ve biz burada kadro karşılığı sözleşmeliyiz. Bu açıdan en azından ücretlerimiz uzman yardımcısına eşdeğerdir.

Ç1: Diğer taraftan kurumlarda çalışan mütercime bakış açısı uzman niteliğinde olmayıp, çok daha alt düzeyde bir memur olarak görölmektedir. Hem mütercime bakış açısı hem de kadro olarak sınıfımız aşağı yukarı bu şekildedir.

Ç2: Bu bağlamda dil bilmek teknik bir iş olarak değerlendirilmemektedir. Mütercimi bir sayfa yazıyı anında çevirebilecek sekreter gözüyle bakılıyor. Bu durum çoğu kurumda maalesef aynıdır.

Ç1: Kamu kurumları arasında AB Bakanlığı çok daha iyi olsa da burada dahi mütercimler tam anlamıyla uzman niteliğinde değerlendirilmemektedir.

4. Çeviri konusunda kurumca belirlenmiş herhangi bir kural ya da kurallar dizisi var mıdır? Var ise karar vericiler kimlerdir?

B1: AB mevzuatının dışarıdan hizmet yoluyla aldığımızı belirtmiştik. Bunun için ayrıntılı bir teknik şartname hazırlıyoruz. Bu şartname kapsamında hizmet alımı yapıyoruz. Uluslararası kabul görmüş dil kalite denetimi ölçütlerini kullanarak ve komisyonun oluşturmuş olduğu puanlama sistemi yoluyla puanlayarak dil kalite

denetimi yapıyoruz. Belli bir ceza puanının üstündekileri geri döndürüp, düzelttirerek çevirileri teslim alıyoruz. Bu şekilde çeviri hizmeti alımını gerçekleştirmiş oluyoruz. Bu aşamadan sonra ilgili kurumlarla birlikte teknik düzeltme yapıyoruz. Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı olara biz AB mevzuatı çeviri rehberine göre dilbilimsel düzeltmeleri sağlıyoruz, ilgili bakanlıklar da teknik terminoloji bakımından teknik düzeltme yapıyor.

Ç3: Kurum içerisinde çeviriye yönelik kuralların avantaj teşkil ettiğini ve karmaşayı önlediğini düşünüyorum. Özellikle terminoloji çalışmalarımız ve bilgisayar destekli çeviri sayesinde acil yaptığımız çeviriler on sene öncesiyle kıyasladığımızda çok hızlı ve rahat çevrilmektedir. Bunun için bilgisayar destekli çeviri programından faydalanmaktayız. İçinde bulunduğumuz fiziksel koşullarda diğer kurumlardan farklıdır. Kullandığımız teknoloji dahi hem işimizi kolaylaştırır hem de güdülenmemizi artırır. Son noktada bizi destekleyen bir yöneticimizin olması da ayrıca güdülenme kaynağıdır.

5. Çeviri süreci nasıl başlamakta ve devam etmektedir?

B1: AB mevzuatı metinlerinde çevirinin son halini alması son derece uzun bir süreç gerektiriyor. Kısaca önce ham çeviri yapılmakta, ardından rastgele kontrol yapılarak kabul edilen metinler ilgili kurumlara gitmeden önce ön dilbilimsel düzeltmeden geçirilmektedir. Burada rastgele kontrol yönteminin uygulanma sebebi çeviri hacminin çok büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla %10 ve %20 arasında belli bir oranda rastgele seçim yapılarak metinler kontrol edilmektedir. Sonrasında ilgili kurumlara gönderilmeden önce metinlerin tamamı okunmaktadır. Ancak bu süreç bir ön dilbilimsel düzeltmenin parçasıdır. Çünkü teknik düzeltmenin düzgün yapılabilmesi için dilbilimsel olarak doğru bir şekilde gözden geçirilmiş bir metin göndermek gerekmektedir. İlgili kurumlarla birlikte teknik düzeltmeler yapıldıktan sonra metinler AB mevzuatı çeviri rehberine göre Çeviri Eşgüdüm Dairesi tarafından tekrar bir dilbilimsel düzeltmeden geçirilmektedir. Son aşamada komisyonun aday ülkeler için geliştirdiği CCVista denilen veri tabanına ön dilbilimsel değerlendirmeden sonra düzeltilmemiş (*unrevised*) olarak son halinde ise teknik düzeltmelerle birlikte gözden geçirilmiş (*revised*) olarak yüklenmektedir. Biz üye ülke haline geldiğimizde çevirilerin resmi çeviri haline gelebilmesi için buradaki sürecin aynısı komisyonlarda görevlendirilecek olan uzmanlar tarafından tekrarlanacaktır. AB mevzuatı metinleri hem hukuki hem teknik olması bakımından son derece zor ve sıra dışıdır. Ayrıca yasalar ve tüzükler üye olduktan sonra doğrudan yürürlüğe gireceği için insanların hayatını doğrudan etkileyen belgeleri çeviriyor olacağız. Kısaca AB mevzuatı metinleri çevrilirken kanunlar, yönetmelikler ve tüzükler çevrilmektedir. Bu nedenle hatalı, eksik çeviri kabul etme olasılığı yoktur. Çünkü sağlıkta, güvenlikte, arazi alım satımlarımda, rekabette, fikri mülkiyet haklarında ve kamuoyunu ilgilendiren daha pek çok önemli konuda aynı zamanda gümrük birliği ve dış ilişkiler gibi iç hukukumuzu etkileyebilecek pek çok konuda mevzuat vardır. Bu nedenle bu çevirilerin çok kaliteli ve düzgün yapılması gerekmektedir. Sonuçta ortaya çıkan son derece özel, teknik alan çevirileridir. Son noktada ise bu tür metinlerin hukuki boyutu olduğu için hukuki düzeltme yapılması gerekse de insan kaynakları buna müsait olmadığı için bu düzeltmeler çok sınırlı ölçüde yapılabilmektedir. Ancak metinler üyelikle birlikte komisyondaki ikinci süreçten geçerken muhakkak hukuki düzeltmeler yapılmaktadır. Böyle bir durumda AB hukukçuları istihdam edilerek hukuki düzeltmenin yapılması sağlanacaktır.

6. Çevirmenlerin kurum içinde ya da çeviri sürecinde karşılaştığı herhangi bir zorluk ya da zorluklar var mıdır?

B1: Çevirmenlerle ilgili özlük haklarıyla ilgili sıkıntılar mevcut. Sektörde mütercimlerin kadro sınıfı olması gerektiği yerde değildir. Mütercimlik tanımlanmış bir meslek olmadığı için devlette bunu bu şekilde değerlendirmekte ve idari kadrolarda gibi görünmektedirler. Yani şoförler, sekreterler ve diğer idari personel hangi konumda ise mütercimler de öyle değerlendirilmektedir. Bu hem son derece ciddi bir sorun hem de Türkiye'deki çeviri piyasasının kalitesinin çok belirleyici bir ölçütüdür. Mütercimliğin tanımlanmış bir meslek olması çok önemli olduğu için meslek standardına yönelik çalışmaları biz de destekliyoruz. MYK çalışmaları kapsamında üniversitelerimiz ve sivil toplum örgütlerinin desteğiyle yürüten çalışmalar var ve bu çalışmaları son derece destekliyoruz. Çünkü küreselleşmenin de etkisiyle rekabeti yakalayabilmek, rekabetin içerisinde var olabilmek için çeviri sektöründe iddialı olabilmek lazım. Bu nedenle dönemsel açıdan da mütercimlik oldukça önemli bir meslektir. Dolayısıyla meslek standartlarının çok hızla devreye alınıp, sadece kâğıt üzerinde değil sektörün kendisi tarafından da sahiplenilip içselleştirilmesi gerekmektedir. Maalesef ülkemiz ISO/TC 37'de son derece zayıf bir şekilde temsil edilmektedir. Biz de kurum olarak bu toplantılara destek vermeye çalıştık, ancak iş yükü nedeniyle çok hakkını verebildiğimizi düşünmüyorum. ISO/TC 37'nin ve çeviri sektörünün yakından takip edilebilmesi için standartlar çıkarılırken orda belirleyici, kural koyucular arasında olunabilmesini çok önemsiyoruz. Bu konuya özellikle yer vermenizi istiyorum. Çünkü Türkiye bu alanda oldukça zayıf ve cılız bir performans sergilemektedir. Bu komitenin içerisinde çeviri kabinlerinden, çeviride kullanılan cihazlara, terminolojiden çeviri metinlerine, görsel-işitsel çeviriden çevirmen gruplarına çok farklı alanlarda elliye aşkın standart var. Yoğun çalışan bir komite ve biz maalesef Avrupa ve dünyayı sağlıklı bir biçimde izleyebiliyor halde değiliz. Çevirmenlerle ilgili en önemli probleminde bu olduğunu düşünmekteyim.

B1: Metinlerde en çok zorluk çekilen konular AB hukukunun yorumlanmasıdır. Bu zorluk ise terminolojisinin doğru çevrilmesiyle ilintilidir. Bu anlamda terminoloji veri tabanı çalışmamızı oluşturmaktayız. Terminoloji alanında da sağlam adımlar atabilmek adına yaklaşık dört yıldır terminoloji veri tabanı üzerinde son derece yoğun bir çalışma içerisindeyiz. Bir IT hizmeti alımı yaparak TermAB adı altında kendi veri tabanımızı geliştirdik.

7. Metinler çevrildikten sonra düzeltmeler kim tarafından ve nasıl yapılmaktadır?

B1: Son noktada tüm metinler yine çevirmenlerin kendileri tarafından kontrol edilmektedir. Yani çeviriler ön okuması, son okuması, çapraz kontrolü, baskı öncesi okuması gibi pek çok aşamadan geçtiği için genelde iş yükünün paylaşılmasıyla tamamlanmaktadır. Bu süreç titizlikle ve ortaklaşa yürütülür. Mütercimler arasında performans olarak farklılıklar mevcut olsa da ortaya çıkan çalışma birimin başarısı ve ülkenin menfaatine hizmet ettiği için çalışma yöntemi genelde birbirlerini destekleme yönündedir.

8. Çevirmenler arasında işbirliği var mıdır? Var ise bu işbirliği nasıl sağlanmaktadır?

B1: Kurum içerisinde çevirmenlerimiz son derece önemli bir grup çalışması gerçekleştirmektedir. Bu nedenle rekabet konusu özel sektörde olduğundan çok farklıdır. Burada zincirin en zayıf halkası yapılan işin başarısını belirlediği için

çevirmenler birbirlerini tamamlamak, desteklemek ve dayanışma halinde olmak durumundadır. Örneğin ilerleme raporu ilk ulaştığında paylaşılarak çeviri yapılmakta ve sonrasında düzeltilmiş sürüm ulaştıktan sonra tekrar paylaşılıp üzerinde çalışılmaktadır. Bu yeniden çevirme sürecinde tüm çevirmenler kendi aralarında çevirileri gözden geçirmektedir.

Ç2: Şu anda terim ve çeviri olarak iki ayrı grubumuz var ama birbirimizle eşgüdüm halinde çalışıyoruz. Aramızda rekabetten ziyade işbirliği bulunmaktadır. Biz bir de eşit iş yüküne çok dikkat ediyoruz.

Ç1: Ancak çok büyük çaplı işler gelse, yoğunluğumuz çok artsa ve adil bir dağılım olmazsa bu işbirliği neye dönüşür bilemiyorum. Aslında şu anda çatışmaya girmemizi gerektiren durumlar çok fazla yaşanmıyor.

9. Çevirmenler arasında rekabet var mıdır? Var ise sebebi nedir?

B1: Genel olarak çevirmenler arasında bir işbirliği vardır. Şu anda terim grubu ve düzeltme grubu şeklinde ikiye ayrılmış durumdayız. Yine birbirimizle dayanışma halinde çalışmaktayız. Ancak çok büyük çaplı işler gelse ve zaman problemi baskı yaratsa aramızda problemlerin çıkması da olasılıklar dâhilindedir. Diğer bir deyişle çatışmaya veya rekabete girmemizi gerektiren durumlar yaşamıyoruz. Birimde genelde eşitlik ön plandadır. İş yükümüz eşit bir biçimde dağıtılır. Bu nedenle aramızda hiçbir sorun yaşanmamaktadır. Neticede koşullar eşit olmazsa muhakkak problem çıkar.

10. Çevirmenlerin kuruma bağlı çeviri yaparken en çok zorluk çektiği konular nelerdir?

Ç2: Terimler konusunda çok zorlanmaktayız. Bazen çok teknik metinlerin çevrilmesi gerekmektedir. İnternet ortamından elde ettiğimiz sonuçların güvenilirliği de yeterince iyi değil. Bu metinlerin çevirisi de eski olduğu için aralarında tutarlılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla bizim baktığımız terimlerin tam bir karşılığını bulamıyoruz.

Ç1: Aslında biz çalıştığımız metinlerde dilbilimsel düzeltme yapıyoruz. Teknik ve hukuki düzeltme bir diğer gereklilik olsa da teknik düzeltme çoğu zaman yapılamazken hukuki düzeltme için de insan kaynaklarımız uygun değildir. Yani bizden sonraki aşamalarda sıkıntılar mevcut ve bizim de kendimizi geliştirmemiz lazım. Bu açıdan dilbilimsel düzeltme sonrasında olması gereken aşamalarda sıkıntılar yaşanmaktadır. Kendimizi geliştirmemiz açısından bu bir dezavantajdır. Örneğin metnin teknik düzeltmesi yapılsa ve aynı konular üzerinde tekrar çalışılıyor olsa ilerleme sağlanılabilir. Ama bu adımlar eksik kalmaktadır.

Ç2: Bir de mevzuat çevirisi dışında kurum içinde gelen belgelerin bazen Türkçe sürümlerinde de sorun yaşamaktayız. Böyle bir durumda hem Türkçe hem İngilizce çeviri yapmaktayız.

Ç1: Bunun yanı sıra yaşadığımız en temel problem bu metinlerin çok kısa süre içinde büyük çaplı işlerin talep edilebilmesidir. Örneğin üç gün içerisinde yüz elli sayfalık bir raporun çevrilmesi istendiğinde böyle bir işi ihale etmek durumunda kalıyoruz. Ancak hizmet alımı yapsak dahi süre çok kısıtlı olduğu için sağlıklı bir çeviri alamıyoruz ve düzeltme aşamasında bize neredeyse hiç vakit kalmıyor. Bu noktada ise çok iyi çeviriler maalesef ortaya konamıyor. Temelde çevirinin çok iyi anlaşılmış bir süreç olduğunu düşünmüyorum.

11. Kurum tarafından çevirmenlerin güdülenmesini artıracak bir ortam sağlanmakta mıdır? Sağlanmıyorsa çevirmenlerin bu konudaki beklentileri nelerdir?

B1: Mütercimlerin motive olabilmesinin sağlanması için özlük hakları konusunun halledilmesi gerekmektedir. Birim yöneticisi olarak hizmet içi eğitimlere önem verip, kişisel gelişim için Türkiye’de ve Avrupa’da eğitimlere katılmaları yönünde destekliyorum. Gündemi takip etmek için uluslararası toplantılara katılmaları yönünde mümkün olduğu ölçüde destek sağlıyorum. Bunun için bir bütçe ayırmaya çalışıyorum.

Ç3: Her işin olumlu ve olumsuz yanlarının olduğunu düşünüyorum. Ancak kamu da çalışan mütercimlerin statüsüyle ve özlük haklarıyla ilgili genel bir sorun yaşanmaktadır. Bu sorunların akademik çalışmalarla dahi gündeme gelmesinde fayda vardır. Mütercimlik söylemlerde uzmanlık alanı olarak kabul edilse de bu durum kanunlarla güvence altına alınmadı. Diğer bir deyişle, mütercimlik bir uzmanlık olarak kabul edilip ona göre ücretlendirilmeli ve özlük hakları düzenlenmelidir. Bu durum özellikle sözlü çeviride daha da büyük problem oluşturmaktadır. Kaliteli sözlü çeviri yapan bir kişi bu haklarla kurumlarda çalışmak istemeyebilir. Bu bağlamda bu tür çalışmalar faydalı sonuçlar sağlayacağını ümit ediyorum.

12. Bilgisayar destekli çeviriden faydalanılmakta mıdır?

B1: Bilgisayar destekli çeviriden faydalanıyoruz ve kurum olarak kullandığımız ticari bir marka vardır. Bilgisayar destekli aracı olmaksızın 200,000 sayfalık bir mevzuatın çevirisini sadece insan gücüyle yapılabilme olasılığı yoktur. Çünkü çeviri belleği son derece önemlidir. Tutarlılık için çok sağlam bir çeviri belleği oluşturmamız lazım. Böyle bir çağda mütercimlik mezunu olup bilgisayar destekli çeviri araçlarını kullanamayan mütercimler alanda çok kısıtlı kapsamı olan işler yapabilir. Teknoloji dil bilme alanında çok önemli bir araçtır. Hatta araçtan da ziyade çeviribilimin çok içerisinde yer almaktadır. Kısaca çeviri sürecinin çok temel bir parçası halindedir. Kurumumuzda 2014 yılından beri bilgisayar destekli çeviri araçlarını çok etkin bir biçimde kullanıyoruz. Çeviri hizmet alımı sürecinde de firmalardan bilgisayar destekli çeviri aracı üzerinden metin alış veriş yapıyoruz. Ayrıca dil kalite denetimini de bilgisayar destekli çeviri aracı üzerinden yapıyoruz. Aksi takdirde bu çalışmaları esli metotlarla vaktinde tamamlamamız mümkün değildir. Bu noktada bilgisayar destekli çeviri işimizi son derece hızlandırıyor. Acil çeviriler dışında hemen tüm metinleri bilgisayar destekli çeviri üzerinden yapıyoruz.

13. Kurum çevirmenlerinin işe alınma süreci nasıldır? Ölçütler kim tarafından ve nasıl belirlenmektedir?

B1: Çevirmenlerin işe alınma süreciyle ilgili bir yönetmeliğimiz mevcut. İnternet sayfamızda yer alan bu yönetmeliğe göre işe alım sürecini gerçekleştiriyoruz. Kadrolu mütercimlerimizin çoğu mütercim-tercümanlık mezunuyken birkaçı öğretmenlik ve dilbilim mezunudur.

14. Kurumun çevirmenden beklentileri nelerdir? Bu beklentiler karşılanmadığında süreç nasıl ilerlemektedir?

B1: Kurumun çevirmenden beklentileri konusuna gelince grup çalışması yapabilmeleri bizim için çok önemlidir. Uyumlu ve grup çalışması yapabilecek çevirmenlerin bu birimde yer almaları gerekmektedir. Bireysel olarak ne kadar başarılı olursanız olun grup içerisinde uyumlu olmazsanız bizim birimimizde sürdürülen çalışmalarda yer alamazsanız. Çeviri metinleri topluca çıktığı için tek

kişinin değil birimin başarısıdır. Bu metinler tüm kamu kurumları ve hatta hukukçular tarafından kullanılan son derece teknik metinlerdir. AB jargonuyla üretilen özel metinlerdir. Bu bağlamda çevirmenden beklentilerimiz öncelikle araştırmaya, kendini geliştirmeye, farklı alanlarda da uyum sağlamaya hazır olması, dünyayı takip edebilmesidir. Tek yönlü değil çok yönlü olmalı ve yalnızca *Tureng*, *Zargan* kullanarak çeviri mantığıyla hareket ederek bu birimde barınması da oldukça zordur. 17,100'ün gereklerini, yani hem ön çalışmalar hem de sonrasında yapılması gerekenleri çok iyi içselleştirmeli ve son derece etkin bir biçimde uygulamalıdır. Ayrıca bakan düzeyinde toplantılarda yapılacak küçük bir hata son derece ciddi diplomatik krizlere yol açabilir. Örneğin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti veya Makedonya Cumhuriyeti gibi tercihler oldukça önemlidir. Avrupa konseyinin AB konseyiyle karıştırılması, zirvenin konseyle karıştırılması ciddi yanlış anlamalara yol açabilir. Sonuç olarak çevirmenden beklentilerimiz oldukça yüksektir. Mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmalarının dışında bakana bağlı çalıştığımız için gece, hafta sonu, acil çeviriler gelebilmektedir.

15. Bir çevirmen olarak sizi bu kurumda çalışmaya iten sebep nedir?

Ç3: Yaptığımız iş çok özel olduğu için ve Türkiye’de daha önce yapılmadığı için bu işi yaparken mutlu olmaktayım. Bununla birlikte yaptığımız işin piyasadaki işlerin aksine faydalı ve sonucu olan bir iş olduğunu düşünüyorum. Örneğin aynı zamanda kitap çevirmenliği yapmaktayım ve bu çevirilerin kime ve nasıl hizmet ettiğini bilmediğim için hatta kimi zaman üzüldüğüm dönemler olmuştur. Diğer taraftan her ne kadar geliri düşük ve zahmetli bir iş olsa da çevirinin benim açımdan mutluluk kaynağı olduğunu belirtmeliyim. Örneğin yaptığım bir çevirinin bir araştırmacı tarafından kullanılması, yani tek bir kişinin işine yarayacak olması bile mutlu olmam için yeterlidir. Ancak terminoloji çalışması hem birim hem kurum hem de ülkeye hizmet edecek çok önemli bir çalışma olduğu için bireysel olarak motive olmamı sağlıyor. Somut ve sonucu olan bir proje olduğunun altını çizmek istiyorum. Daha önce Adalet Bakanlığında çalışıyordum ve Interpol dosyalarıyla ilgili çeviriler yapıyorduk. Muhakkak yaptığımız çevirilerin birilerine faydalı olduğunu düşünmekle birlikte yine de çok somut olarak görmüyordum. Bununla birlikte çalıştığımız birim Avrupa Komisyonunun önerileriyle kurulduğu için ve nasıl teşkilatlanmamız gerektiği konusunda pek çok bilgi verdiği için bir düzen söz konusudur. Genel olarak bir amaca hizmet ettiğimizi düşünüyorum. Bu noktada diğer kurumlarda bu işi yapanlardan farklı bir yerde olduğumuzu düşünüyorum. Bununla birlikte yurtdışında yapılan çeşitli toplantılara katılıyoruz. Her sene Avrupa Komisyonunda yapılan çeviri gündemi toplantıları yapılmaktadır. Ancak mesleğin ilk yıllarında olan genç meslektaşlarımız için bu tür toplantıların daha çok güdülenmeyi sağladığını düşünüyorum. Bir de bu tür toplantılarda konuşmalar ve sunumlar yaparak aktif olarak sürecin içinde bulunursanız ayrıca güdülenmeyi artırıcı etkisini hissedersiniz. Sonuçta hedeflediğimiz noktaya varabilirsek içerisinde 100,000 terimin olduğu bir veri tabanı sağlamış olacağız. Bu tür birimlerin kurulması, veri tabanlarının oluşturulması, yurtdışı bağlantılarının olması alanda çok ilerlememizi sağladı. Önümüzdeki dönemlerde ise bu yaptığımız çalışmayla birlikte üniversitelerde terminoloji derslerinin artacağını ve terminolojinin öneminin daha da net kavranacağını düşünüyorum.

Ç1: Çevirisini yaptığımız veya yaptırdığımız çevirilerin tamamı ileride resmi bir metin niteliği kazanacaktır. Bu çok uzun vadeli bir süreç olsa da ve AB’ye kabul edilme durumumuz net olmasa da çevirisini yaptığımız metinler bu anlamda işe yarar metinler olacaktır. Şu anda da diğer kurumlar uyum sürecinde Türk mevzuatını

çıkarmak için referans niteliğinde kullanmaktadır. Dolayısıyla faydalı metinler çevirmekteyiz.

Ç2: Bu bağlamda yaptığımız çeviri bizim için güdüleyici olmaktadır. Temelde bu birimde çok fazla çeviri de yapmamaktayız. Asıl görevimiz yapılan çeviriyi kontrol etmek ve gerekli düzeltmeleri yapmaktır. Mevzuat çevirisi hizmet alımı yoluyla yaptırıldığı için burada düzeltmeler yapılmaktadır. Biz yalnızca ilerleme raporu, bazı toplantı ve konuşma metinleri çevirisi gibi belli başlı kuruma özgü belgeleri çevirmekteyiz. Bunun dışında bir çeviri yükümüz bulunmamaktadır.

Ç1: Teknik şartnamemiz ve çeviri aracımız sayesinde hatalı çevirilere çok sık rastlamamaktayız. Çeviri aracı üzerinden belirli ölçütlere göre her yaptığımız çeviriye puan vermekteyiz. Firmalar da on üzerinden yedinin altında kalan çevirileri kabul etmeyeceğimizi bildiği için titiz bir çalışma yürütülüyor. Bu açıdan süreç giderek iyileşti denilebilir. İstedığımız şartları çok net belirtmemiz, şartnameyi ona göre oluşturmamız ve program üzerinden çalışmamız neticesinde hizmet alımı yoluyla yapılan çevirilerde eskiye oranla çok az sorun yaşamaktayız.

16. Bölümde kaç adet çevirmen bulunmaktadır ve hangi dilde uzmanlaşmışlardır?

B1: Toplamda 13 adet mütercimimiz bulunmaktadır. Aralarında İngilizce/Fransızca gibi çift dilli olanlar mevcuttur. Çevirmenlerimizin çoğu ikinci bir dil bilmektedir. Bununla birlikte etkin kullanılmamaktadır. Ancak AB mevzuatı çeviri metinlerinde çok önemli bir husus İngilizce, Almanca ve Fransızca'yı yan yana koyup karşılaştırmanın gereken metinlerin olmasıdır. Tümü kendi içinde çeviri metinler oldukları için anlaşılması konusunda zaman zaman çok ciddi sıkıntılar yaşanabilmektedir. Dolayısıyla metnin gerçekte ne demek istediğini anlamak için üç farklı dilden karşılaştırma yapılması gereken durumlar yaşanabilmektedir. Kelimesi kelimesine çeviri AB çeviri metinlerinde neredeyse yoktur. Bu nedenle doğru anlaşılması birinci önceliklidir.

17. Göreve yeni başlayan bir çevirmen çeviriyi kimin gözetiminde yapmaktadır?

Ç2: Stajyerlerimize ilk aşamada çeviri vermiyoruz. Öncelikle çeviri mevzuatına çalışıyorlar ve işleyişimiz konusunda onları bilgilendiriyoruz. Son aşamada, yani bir aylık stajın son haftasında bir çeviri yapabiliyorlar. Yaptıkları çeviri de mevzuat çevirisinden ziyade Bakanımızın konuşma metinleri olabilir. Deneyimli arkadaşlarımızdan biri de onların yaptıkları çeviriyi kontrol ederler. Normal staj süremiz iki hafta olmakla birlikte bir aya kadar da bu süre uzatılabilir. Çünkü bizim resmi bir staj süremiz bulunmamaktadır. Bu anlattığımız normal staj süresiydi. Birim kurulduğundan beri işe yeni giren kimse olmadığı için tahminen bir cevap verirken muhtemelen deneyimli bir arkadaşımız işe yeni başlayan çevirmenin yaptığı işleri kontrol eder.

Ç1: Oryantasyon süreci boyunca da muhakkak bizden biriyle birlikte çalışır. Hizmet alımı yaptığımız kurumlara dahi oryantasyon veriyoruz. Çalışmalarımızı nasıl yürütüyoruz, beklentilerimiz neler, puanlaması neye göre yapıyoruz, gibi konuları anlatmak üzere tam gün süren bir eğitim veriyoruz.

18. Çevirmenlerin kurumlarından beklentileri nelerdir?

Ç1, Ç2: Her ikimiz de eski çalışanlar olarak konumumuz ve kurumumuzdan oldukça memnunuz.

Ç1: Yine de iyileştirilmesi gereken pek çok şeyin olduğunu da söylemek durumundayız. Özlük hakları gibi sorunların dışında çalışma ortamımız diğer kamu kurumlarına göre çok daha iyi konumdadır. En azından çeviri çalışmaları yapıyoruz ve kendimizi geliştirebileceğimiz fırsatlara sahibiz. Son iki senedir yurtdışı eğitimlerine de katılmaktayız. Bu durum daha çok başkanımızın tutumuna göre belirleniyor. Bugüne kadar sabit bir başkanımız olmadığı için her birinin ayrı çalışma politikası olduğu için bizim şartlarımız da değişiklik gösterdi. Ancak şu anki Başkanımız bu tür eğitime çok önem verdiği için son iki senedir toplantıları takip edebiliyoruz. Çeviriyle ilgili diğer bir önemli nokta standartların geliştirilmesi konusudur. Bu konu meslektaşlarıyla daha çok ilgilidir. Çeviriyle ilgili her dil bilen kişinin çeviri yapmamasını sağlayacak standartlar ve ölçütler getirilmelidir.

Ç2: Bunun yanı sıra kamu kurumları çevirmene IT desteği sağlamalı ve çeviri araçlarının kullanımı teşvik edilmelidir. Çeviri aracı kullanımı yalnızca AB Bakanlığında ve Dışişlerinde bulunmakla birlikte diğer kurumlarda böyle bir sistem yoktur.

Ç1: Bunun nedeni bu kurumlarda çeviri başkanlığı ya da birimi gibi bir oluşum bulunmamaktadır. Buralarda çevirmenler sekreter gibi çalıştıkları için kurumun çeviri programı sağlamak gibi bir kaygısı yoktur. Ancak gelişim teknolojik gelişmeleri takip ederek gerçekleşir. Ayrıca her kurumun yaptığı çeviri birbirine çok benzemekte ve çoğu zaman birbirini tekrar etmektedir. Dolayısıyla ortak bir veri tabanı kullanılırsa çok daha hızlı ve kaliteli çeviri alınabilir. Bahsettiğimiz program, terim programından ayrı bizim kullandığımız çeviri düzeltmelerini yaptığımız ve proje yönetimini sağladığımız bir programdır. İlk aşamada proje geliyor ve biz buraya yüklüyoruz. Sonrasında birisine atanıyor ve cümleler halinde kaydediliyor. Daha sonraki çevirilerde eşleşme sağlandığında buradan çekiliyor. Örneğin son yaptığımız rapor çevirisinin %60'ı bu program üzerinden alındı. Programın özelliği şimdiye kadar yapılan tüm çevirileri kullanma kapasitesinin olmasıdır. Bazı eşleşmeler 2010 metninden bazıları 2015 metninden geldi. Yani açıp cümleler halinde bakarak bulabilmeniz pek mümkün değil.

Diğer kurumlarla çeviri konusunda bir etkileşimimiz bulunmamaktadır. Ancak her kurum aynı veri tabanını kullanırsa belleklerimiz paylaşılarak iş yükümüzü de azaltabiliriz. İhale ettiğimiz firmayla dahi belleğimizi paylaşıyoruz. Böylelikle daha önce düzelttiğimiz metinleri çevirmen baştan çevirmek zorunda kalmıyor ve aynı zamanda ortaya daha tutarlı çeviriler çıkmış olur.

Ç2: Diğer taraftan kurumlar kendi alanlarıyla ilgili AB mevzuatını çeviriyor ve biz onlardan bu çevirileri topluyoruz. Aslında onlardan kaliteli bir çeviri almamız açısından da ortak bir veri tabanı oldukça fayda sağlar.

19. Kurum içerisinde çeviriyle ilgili ne tür çalışmalar yapılmaktadır?

Ç3: Her kurum kendi uzmanlığına dayalı ufak tefek araştırmalar yapsa da terminoloji konusu Türkiye’de bizim yaptığımız şekilde çalışılan bir konu değildir. Örneğin Tarım Bakanlığı tarımla ilgili, Dışişleri Bakanlığının uluslararası ilişkilerle ilgili derlediği terimler vardır. Bunların kitap haline getirileni çok azdır ve genellikle internette listeler halinde bulunur. Bu bağlamda bizim terminoloji çalışmamız farklı bir kategoride değerlendirilmelidir. Çünkü bizim çalışmamız bir veri tabanıdır. TermAB adını verdiğimiz veri tabanımızın farkı eğitimini de almış olduğumuz uluslararası terminoloji standartlara uygun şekilde düzenlenmesidir. Ayrıca veri tabanımızı oradaki uzmanlarla da görüşerek Avrupa Komisyonunun IATE veri tabanını örnek alarak hazırlıyoruz. Halka açık sürümünün yanı sıra kurum içi

kullanıma açık iki ayrı biçimi olan bu veri tabanında tüm AB dillerinde terim araması yapılabilir. Bir dilden birden fazla dile de tercih yapmak mümkündür. Örneğin İngilizce bir terimin birden fazla dilde karşılığı aratılabilir. Ancak bizim veri tabanımız şu anda yalnızca iki dillidir. Bu yöntem eskiden geleneksel yöntemlerle yapılan terim çalışmalarına yeni bir soluk getirmiştir. Bir terim birden fazla alana ait olabileceği için hangi terimin hangi alana ait olduğu ayrıca gösterilmektedir. Terimin belli ölçütlerle kazandığı güvenilirlik derecesi de belirtilmektedir. Örneğin terim güvenli bir kaynaktan gelmemişse veya uzman onayı almamışsa güvenilirlik derecesi düşük olabilir. Böyle bir durumda terim halka açık sürüme kapatılarak yalnızca içeride kullanıma açılmaktadır. Burada terimin karşılığı, hangi alana ait olduğu, bir kısaltması var ise kısaltması, kısa adı var ise kısa adı ve terimin geldiği kaynağa erişim gibi özellikler mevcuttur. Terimle ilgili ilave not ve tanımı var ise eklenebilmektedir. Terimin alındığı kaynağa dair bir belge veya link koyulabilir. Aynı zamanda terimin statüsü incelendiğinde terimin güncel olup olmadığına, güncel değil ise güncel olan ismine ulaşılabilir. Kısaca terimin tanımını, açıklamasını, bağlamını ve kullanıldığı cümleleri burada bulabilirsiniz. Şu anda iki dilde hizmet veren veri tabanımızın alt yapısını da dil çiftlerini artırmaya olanak verecek şekilde kurduk. Diğer taraftan IATE’de bulunan bir dilden çoklu dilde terim karşılığı bulma alt yapısına sahip değiliz. Bunun yanı sıra veri tabanında terimler politika, uluslararası ilişkiler, hukuk, ekonomi gibi konu alanlarına ayrılmıştır. Bu konu alanları müktesebat konularını da kapsamaktadır. Çeviriyi yapan kişi terimleri doğrudan buradaki konu alanlarından görebilmektedir. Bu konuların alt alanları ve hatta alt alanların alt alanları dahi bulunmaktadır. Buradan tüm müktesebat fasıllarını ve bu fasılların dışında bulunan bazı başlıkları görebilirsiniz. Ayrıca bu konu alanlarının yanına Türk hukuku, Türkiye kurumları gibi bize özel konular da ekledik. Dolayısıyla bir terimin hangi alana ait olduğunu belirlemek zorundayız. Çevirmen bir terimi kullandığında hem hangi alana ait olduğunu bildiği için gönül rahatlığıyla kullanacak hem de kaynağını gösteriyor oluşumuz da güvenirliliği arttıracaktır. Bununla birlikte bir terim girişi yapmak oldukça zahmetli bir iştir. Tüm bu sayılan unsurları göstermeye yarayacak şekilde geliştirmeye çalıştığımız veri tabanı daha önce hazırladığımız sözlüğü ve müktesebat metinlerinden derlediğimiz terimleri içermektedir. İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce toplamda 25,000 civarında terim bulunmaktadır. Bu terimlerin hangi konu alanlarına ait olduğu da saptanmıştır. Örnek aldığımız IATE gibi veri tabanlarında bu rakamlar milyonlarla ölçüldüğü için hedefimiz bu sayıdan çok daha büyüktür. Elbette IATE gibi veri tabanları hem çok dilli hem de bizimki gibi küçük bir ekiple değil çok büyük bir çalışan kadrosuyla böyle bir işi ortaya koymaktadır. Bu çalışmayla ulaşmak istediğimiz noktaya gelince çeviri sürecinde makbul olan öncelikle terminoloji çalışması yapıp ardından çevirinin yapılması olduğu için bu çalışmanın da aynı şeyi sağlamasını hedefliyoruz. Sonraki çevirilerimizde bizi bu kolaylığı sağlayacak olan bu veri tabanıdır. Hem kendi yaptığımız çevirilerde hem de hizmet alımı usulüyle yapılan çevirilerde bu veri tabanından faydalanılacak ve sıklıkla karşılaştığımız terminoloji sorunu büyük oranda çözülmüş olacaktır. Bu bağlamda eğer yeterli vaktimiz var ise önce terminoloji çalışması sonrasında çeviriyi yapabiliyoruz. Ancak genellikle çeviriler acil istendiği için buna zaman olmamaktadır. Bu çalışmanın temelini birkaç sene önce attık ve belli bir noktaya taşındık. Uluslararası standartlar, IATE örneği, uzman görüşleri ve yazılımın birkaç aşamadan sonra istenen düzeye geldiği süreç belli bir zaman aldı. Şimdi içeriğini geliştirme aşamasındayız. Bu işten sorumlu kişi benim ve birkaç kişilik küçük bir grupla içerik çalışması yapıyoruz. IATE’de tüm genel müdürlük çalışanlarının sisteme erişim yetkisi vardır. Biz de tam olarak bunu

yapmayı planlıyoruz. Kendi listelerimizi güncellesek de terminoloji konusunda en önemli şey bir uzmana danışmaktır. Konu alanlarının fazlalığı farklı uzmanlıklar gerektirmektedir. Kurmaya çalıştığımız sistemde her alanın uzmanı ilgili girişleri yapacak veya yine her alanda bizim başvurabileceğimiz uzmanlar bulunacak. Girdilerin kontrolüyle ilgili de henüz oluşturamadığımız bir hedefimiz bulunmaktadır. Mütercimlerden, uzmanlardan ve akademisyenlerden oluşan bir üst kurul denetimi sağlayacak. Nihai aşamada terim bu üst kuruldan onay aldıktan sonra yayına açılacak. Şu anda e-devlette de erişimi bulunan TermAB ileride tüm devlet kurumlarının terminoloji platformu haline gelecektir. Bu bağlamda hem çeviri çalışmalarına yardım edecek bir veri tabanı hem de bir kamu hizmetidir. Google'dan ve e-devletten erişime bu sene erişime açılan bu hizmetin içeride kullandığımızdan tek farkı güvenilirliği düşük olan terimlerin kapalı olmasıdır. Bu süreçte önce yapılması gereken yazılımı tamamlamaktı ve biz onu bitirdik. Ardından mevcut içeriğin aktarılması ve yeni ölçütlere göre güncellenmesi gerekiyordu. Şu anda bu aşamada bulunuyoruz. Bunu da tamamen bitirdikten sonra hazırda sisteme aktarılmayı bekleyen terimciler olduğu gibi bir yandan da devam eden çeviri düzeltme süreçlerinde elde edilen verilerin de aktarılması söz konusudur. Bunun yanı sıra hazırda onaylanmayı bekleyen, güncellenen veya düzeltilen yeni terimciler ben onay verdikten sonra sistemde yerini almaktadır. Müktesebat metinlerinden çıkan terimlerde veri tabanına girdikten sonra yeni çeviriler için büyük bir kolaylık sağlayacaktır. Bu sayede hem güvenilirlik hem de tutarlılık artmış olacaktır. Terminoloji hazırlama sürecinde kavram temelliliğe ve kullanıcı odaklılığa önem verdik. Şöyle ki terimler değişik anlamlara geliyorsa farklı başlıklar açılmak durumundadır. Aynı zamanda bu ilave özelliklerle veri tabanı kullanıcıyı ek araştırmadan veya karşılaştırmalı araştırmadan kurtarmayı hedeflemektedir. Yani hepimizin bildiği üzere terimin anlamı çevirmen tarafından bilinse de güvenilirliği sağlamak adına internet üzerinden ek araştırma yapılır. Ancak bu sitemle bu zahmetli iş ortadan kalkmaktadır. Bunun dışında terminolojiyle ilgili tıpkı çeviri müktesebatı rehberi gibi büyük ölçüde tamamlanmış olan bir rehber hazırlamaktayız. Bu kılavuz akademisyenlerin danışmalığında hazırlanan hem TermAB'in dış kullanıcılar tarafından nasıl kullanılacağını göstermekte hem de kurum içi kullanıcıların nasıl terim çalışması yapacağını ayrıntılarıyla anlatmaktadır. Bu kapsamda kuralları belirleyen iki ayrı kılavuz mevcuttur. Bu kılavuz akademik bir çalışma olmakla birlikte hem yeni bir alan hem de bir gereklilik olduğu için oldukça önemlidir. Kendi birimimizde biz bu alana önem verip bir terminoloji alt birimi gibi faaliyet göstermekteyiz. Bu durumun tüm kurumlara yayılacağını düşünüyoruz. Hâlihazırda Dışişleri Bakanlığının da bir terminoloji çalışması bulunmakta ve internette paylaşımına açmaktadır. Ancak nihai hedefimiz tüm bu kurumların çalışmalarını da kapsayan bir platform haline getirmektir. Örneğin Dışişleri Bakanlığının uluslararası kurumlar listesi kaynak olarak kurumun kendisi gösterilerek TermAB'a aktarılmış durumdadır.

Hem Türkiye'deki bazı üniversitelerden hem de yurtdışındaki bazı kuruluşlardan terminoloji konusunda eğitim almış bulunmaktayız. Terimle ilgili anlatılan temel bilgilerden biri tek bir terimin bir gününüzü dahi alabilmesidir. Diğer bir deyişle oldukça zaman alıcı bir işlemdir.

Ek 2: BBYEGM ile Görüşme

1. Kurum içerisinde ne tür metinler üretilmekte ve çevrilmektedir? Hangi amaç ve kitleye hitap etmekte ve hangi diller hâkim olmaktadır?

B.3: Uluslararası basında Türkiye ile ilgili çıkan haberler, hükümet görevlilerinin, Cumhurbaşkanımızın veya Başbakanımızın açıklamalarına ilişkin yapılan haberler, düşünce kuruluşlarının ve hükümet dışı örgütlerin Türkiye’de olup bitenlere ilişkin hazırlamış oldukları raporlar çevrilmektedir. Bu saydıklarım bizim ana faaliyetlerimizdir. Bunun dışında uluslararası basında Türkiye’nin olumlu algısına yönelik yapılan haberler de sosyal medya hesaplarımızda ve web sitemizde Türk vatandaşlarına paylaşılmak üzere çevrilmektedir. Bazen de Türkiye’nin algısını uluslararası kamuoyunda olumlu yönde güçlendirecek gelişmeleri çeviriyoruz ve web sitemiz ve sosyal medya hesaplarımızdan paylaşıyoruz. Kurum olarak Türkiye’nin olumlu algısına katkıda bulunmak amacıyla çeviri yapıyoruz. Çünkü ülke olarak çok büyük algı çalışmalarıyla karşı karşıyayız. Bu sebeple kendimizi ve ülkemizi doğru tanıtmak temel amacımızdır. Pek çok karalama ve çarpıtmalar karşısında kendimizi ifade etmeye çalışıyoruz. Asıl yaptığımız iş ülkemizi doğru tanıtmak, doğru anlatmak ve algı çalışmalarına karşı koyabilmektir. Bu esnada belli konularda veya bir konunun belli aşamalarında tüm kamu kurumlarımızla eşgüdüm halinde olduğumuzu söyleyebilirim. Benim görev yaptığım dairede, yani Tercüme Dairesi Başkanlığında çeviri eylemi altı dilde sürdürülmektedir. Haber Dairesi Başkanlığımızda daha fazla dilde çeviri yapılıyor. Onlar uluslararası basında çıkan Türkiye ile ilgili haberleri Türkçeye çeviriyorlar. Benim dairemde İngilizce, Fransızca, Almanca, Arapça, Rusça ve İspanyolca dillerinde çeviri yapılmaktadır. Bu dillerin sayısını arttırmak istiyoruz. Bununla ilgili çalışmalarımız devam etmektedir.

2. Hangi tür çeviri stratejileri uygulanmakta ve bu stratejiler kim tarafından belirlenmektedir?

B.3: Biz Başbakana veya Başbakan Yardımcısına bağlı olarak görev yapmaktayız. Şu anda Başbakan Yardımcısına bağlıyız. Seçimlerden sonra ne olacağını bilememekle birlikte şu anda Başbakan Yardımcımızın, Genel Müdürümüzün gösterdiği rota neyse o yönde çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Örneğin Başbakana bağlı olduğumuzda terör, güvenlik veya kamu diplomasisi gibi bazı konular daha ağırlık kazanabilir. Ancak ne olursa olsun stratejimiz doğru materyallerle, doğru haberlerle ülkemize yönelik olumlu algıyı güçlendirmektir. Kime bağlı olduğumuz yalnızca hangi konuların ağırlık kazanacağını değiştirir.

3. Çevirmenlerin kurumla olan ilişkileri nasıldır ve çevirmenler kurum içindeki rolleri konusunda ne düşünmektedir?

Ç5: Kurumda hak ettiğimiz yerde olduğumuzu ve bize hak ettiğimiz değer verildiğini düşünüyorum. Çünkü genellikle dışarıdan gelen heyetler, Genel Müdürün olduğu toplantılar veya Başbakan Yardımcıları ile olan toplantılara katıldığımız için aslında konumumuzun iyi olduğunu düşünüyorum. Kurum içerisinde çevirmenlerin yükselme şansı var ve önlerinde herhangi bir engel yok. Birim amirliği, daire başkanlığı gibi pozisyonlara gelebilmekteyiz. Bu anlamda diğer kadrolarla aramızda herhangi bir fark bulunmamaktadır. Sözleşmeli personel de birim amiri olabilmektedir. Ancak hem sözleşmeli hem kadrolu ayrımı vardır. Ben sözleşmeli olduğum için birim amiri olabiliyorum, ancak daire başkanı olamıyorum. Bu bağlamda özlükle ilgili çok problem yaşamıyoruz. Burada çok fazla mütercim kadrosu var ama tümü çeviri yapmıyor. Öte yandan bu mütercimlerin çoğu çeviri

mezunu da değil ve geçmişte mütercim kadrosuyla alındıkları için benzer haklara sahipler. Özetle çevirmen kadromuzun çoğu çevirmenlik mezunu değildir. Eskiden bu kadroya ataması yapılmış ama çevirmen olarak değil; Mevcut kadro bu olduğu için atanabilmişler ama bu kişilere çeviri de yaptırılmamış. Yani kurum içinde hiç çeviri yapmamış olsa da mütercim unvanı taşıyan insanlar vardır. Bu durumda mütercim alımına yönelik mevcut ölçütler çok daha uygundur.

Ç6: Devlet 4B'lileri kadroya aldığı için sözleşmeli personelin sayısı çok az kaldı. Kurum çalışanlarının çoğu kadroludur. Ancak son dönemde Basın Yayın Enformasyon tarafından son beş ile yedi yıl arasında sözleşmeli alımı yapıldı. Bunun dışında sözleşmeli çalışan bulunmamaktadır. Öte yandan mütercimler arasında şöyle bir eşitsizlik vardır. Ben çok eski bir çalışanın ve yıllardır çok düşük maaşa çalıştım. Düz memura yakın bir ücret alıyordum. Örneğin memur bin lira alırken ben de bin iki yüz lira alıyordum. Fakat 2012 yılında mütercimlere kadro karşılığı sözleşme vereceklerini söylediler. Bu sözleşmeyi de tek sefere mahsus olmak üzere yaptılar ve 2012 yılının 15 Ocak gününde kestiler. Dolayısıyla biz bu kadroya geçebildik. Daha sonra gelen mütercimler kadro karşılığına geçemediği için ücretleri bizimkilerden düşüktür. Dolayısıyla bu mütercimler aynı işi yaparak daha az ücret almaktadır. Aradaki ücret farkı rahatsızlık uyandırmaktadır.

Ç5: Bununla birlikte benim kadrom Basın Yayın Enformasyonda ve yüksek bir ücretle simültane konferans çevirmeni olarak sözleşmeli alındım.

Ç7: Mütercimler teknik kadroya alınmadığı için uzman yardımcısı olamıyor. Hatta birim amiri olsa bile mütercim olarak değerlendiriliyor.

Ç6: Kurumda son olarak şöyle bir sorun yaşandı. 2010 yılında Maliyeden uzman kadrolardan yaklaşık kırk kişi buraya nakledildi. Maliye Bakanlığının Basın Yayınla alakalı olmadığını tahmin edebilirsiniz. Dolayısıyla onlar buraya atandıktan sonra bir uyum sorunu yaşandı. Çünkü buraya yıllarını vermiş insanların üzerine o uzmanlar getirildi. Ayrıca bu uzmanlar amir konumunda getirildi. Sonrasında bir orta yol bulundu. Daha sonra kurum, kurum içerisine hiç kontenjan vermeden dışarıdan üç uzman yardımcısı aldı ve bu da sorun yarattı. Çünkü normal şartlarda üç uzman yardımcısı alınıyorsa en az bir tanesi, yönetmelikte bildiğim kadarıyla kurumdan olmalıydı. Şimdi bu kişiler uzman olunca hem bizim yaptığımız işi yapmak istemiyor hem de bizden yüksek maaş alıyorlar. Elbette bu konu çevirmenlerle ilgili değil, ancak özlük haklarıyla ilgilidir. Ancak kurum içinde uzman yardımcılığı kontenjanı verilseydi ben kesinlikle başvururdum.

Ç5: Aslında şöyle bir durum var. Ben Basın Enformasyon kadroluyum ve konferans çevirmenliği temelliyim. Sadece yazılı çeviri yaparak girenler var. Bunun yanı sıra memur kadrosu var. Belki de siz de görüşmenizi ayrı ayrı sürdürmelisiniz. Herkesin bakışı farklıdır. Örneğin ben konferans çevirmeniyim. Ç6 sözleşmeli ve yazılı çeviri yapıyor.

4. Çeviri konusunda kurumca belirlenmiş herhangi bir kural ya da kurallar dizisi var mıdır? Var ise karar vericiler kimlerdir?

B.3: Bazen diğer kamu kurumlarından, Başbakanlıktan, Cumhurbaşkanlığından tercüme hizmeti talep edilmektedir. Aynı anda yayın çalışmalarımız da olabilmektedir. Çok yoğun olduğumuz bu tür zamanlarda gizli veya mahrem bir çalışma değilse firmalardan destek alabiliyoruz. Bu durum oldukça nadir olsa da belirttiğim gibi yoğun dönemlerde bu hizmeti alabiliyoruz. Böyle bir firmayla anlaşacağımız zaman elbette bir terminoloji paylaşımı yapmaktayız. Kavramlar farklı

ifade edilebildiği için (tarz veya üslup gibi) biz daha çok devlet diliyle çevirmeye çalışıyoruz. Genellikle resmi çalışmalar oldukları için belli kurallar çerçevesinde çevirisi yapılmaktadır. Beklediğimiz bir terminoloji kullanımı var olsa da bununla ilgili bir el kitabımız bulunmamaktadır. Çalışanlarımız devlet çalışanları oldukları için resmi üslubun nasıl olması gerektiğini bilmektedirler. Bu nedenle bu konuyla ilgili bir sıkıntı yaşamıyoruz. Ancak firma devredeyse bir endişe duyuyoruz ve bu nedenle firma tarafından yapılan işleri kendi çevirmenlerimizin kontrol etmesini istiyoruz. Ben firmalarla çalışmaktansa kendi personelime daha çok güveniyorum. Örneğin bir davetiye ile ilgili şöyle bir şey yaşadık: Yabancı misyon şeflerini davet ettiğimiz bir kamu diplomasisi faaliyeti hazırlıyorduk. Bunun için kendi ana dilleri ile firmalarda çalışan arkadaşlardan kendi dillerinde yardım istedik. Bu diller bizim nadir diller dediğimiz Çince, Boşnakça gibi dillerdir. Böyle bir durumda zaten kendi ana dilleri olduğu için kontrol mekanizmasını işletmiyoruz. Yine de öncelikle kendi personelime güvenim tamdır.

Ç5: Eğer gelen çeviriyi aynı odada çalıştığım arkadaşlarımla paylaşıyorsam terminoloji birliği açısından iletişim halinde çeviriyoruz. Diğer taraftan çeviri başka bir daireyle paylaşıyorsa yapacak pek bir şeyimiz olmuyor. Sadece zaman verilirse, genelde son hali bizde toplandığı için en azından terminoloji açısından gözden geçirebiliyorum. Sonuçta standart kullandığımız bir el kitapçığımız yok. Hep farklı konularda metinler geldiği için terim çalışması pek yapamıyoruz. Kısa bir çeviriyi genelde bölmediğimiz için sorun yaratmıyor. Terminoloji sorunu genelde uzun çevirilerde ortaya çıkıyor. Bununla birlikte çok teknik konularda çeviri geldiğinde sorun yaşıyoruz. Bu sorunu çözmek İngilizcede daha kolayken diğer dillerde çok daha zordur.

5. Çeviri süreci nasıl başlamakta ve devam etmektedir?

B.3: Çevrilmesi talep edilen metinler Başbakanımızdan, Başbakan Yardımcımızdan, Cumhurbaşkanlığından veya diğer kamu kurumlarından Genel Müdürümüze gelebilmekte ve oradan bana gönderilmektedir. Genel Müdürümüz tarafından bana havale edildikten sonra ben de konunun konumuna göre, diline göre bende hangi arkadaşım ile ne kadar süre çalışılması gerektiğini konuşurum ve Genel Müdüre tekrar teslim ederim. Çevirmenlerimizin bir birim amiri vardır. Diyelim ki bir çevirmenimiz yedi bölge için bir broşür çalışması yapmaktayken ona daha fazla çalışma vermeyip eşitlik adına başka bir çevirmen arkadaşına havale ediyoruz. Birim sorumlusu çevirmenlerin sorumlu olduğu işleri takip ettiği için herkese eşit olarak iş vermeye çalışmaktayız. Ancak örneğin İspanyolca bilen tek bir çevirmenimiz varsa İspanyolca gelen her türlü çalışmayı o çevirme vermekteyiz. İş yükünü birim sorumlusu yakinen takip ettiği için bu düzenlemeyi kendisi yapabiliyor.

Ç5: Dışarıdan çok hacimli çeviriler geldiğinde dairelere bölünüyor. Çünkü çeviri herhangi bir daireye değil makama geliyor. Diyelim ki makam çeviriyi Haber Dairesine veriyor ve haberin de o çeviriyi yapacak kapasitesi yoksa böyle bir durumda diğer dairelerden destek istiyor. Böylelikle onlar kendi paylarını biz de kendi paylarımızı paylaşmış oluyoruz. Kimse birbirini tanımıyor ve çeviri esnasında herhangi bir iletişim ortamı bulamıyoruz. Son noktada ise makam hangi daireden o çeviriyi istediye çeviri o dairede birleşiyor ve vakit kalırsa gözden geçirilip gönderiliyor. Ancak çoğu zaman bu süreyi bulamıyoruz. Bu durum kurumun çok dışında tüm Türkiye’de çevirinin çok basit olduğunun düşünülmesiyle en sona bırakılmasından kaynaklanıyor. Aslında birkaç ay öncesine kadar çok daha rahattık. Hem dışarıdan bir firmamız vardı hem de zaman verdiğimizde kabul görüyordu.

Ancak son dönemde ülke gündeminin yoğun olmasından (OHAL, operasyon, seçim gibi) biz de kontrol için yeterli vakti bulamıyoruz. Biz de amirlerimize bir şey söyleyemiyoruz, çünkü istek yüksek bir makamdan geliyor.

6. Çevirmenlerin kurum içinde ya da çeviri sürecinde karşılaştığı herhangi bir zorluk ya da zorluklar var mıdır?

Ç5: Kurum içerisinde çeviri en sona bırakılıp hemen yapılacak bir şeymiş gibi görülüyor. Ancak daha önce başka kurumlarda da çalıştım ve bu algının her yerde aynı olduğunu düşünüyorum. Diyelim ki yirmi sayfalık bir broşürün hazırlanması için iki veya üç hafta ayrılmış, tüm onaylar alınmış, ancak bize geceden gönderilip bir sonraki sabaha hazır etmemiz istenebiliyor. Bununla birlikte istenen broşür hem kurumun hem ülkenin tanıtımına katkı sağlayacak önemde olabiliyor. Bu çeviri hemen yapılsın ve iyi yapılsın gibi bir istekleri var. Böyle bir durumda çeviri belki on kişiye bölünüyor ve bunu da biz haliyle istemiyoruz. Çünkü terminoloji birliğini sağlayamıyoruz. Ayrıca tek bir sayfasını yaptığımız çevirinin arkasında duramıyoruz. Aynı şekilde son aşamada çeviri tek bir kişide toplansa da o kişinin bunu okuyacak vakti de olmuyor. Son halini ben yollasan dahi altına imzayı atamıyorum. Herkes ne yaptıysa kendi sorumluluğunda oluyor ve sorun çıkarsa da o kişi bulunuyor. Ancak sonuçta o broşür kötü çevrilmiş oluyor. Elbette bu durum beni de etkiliyor. Ben çok özenli bir çeviri yapsam da birimin çıkardığı iş ortalama oluyor. Biz daha çok kitapçıklar, broşürler, bilgilendirmeye yönelik metinler çeviriyoruz. Örneğin şimdi seçim sürecinde yurtdışında oy kullanacak Türklerle ilgili tanıtım ve bilgilendirmelerle birlikte seçim sürecinde yabancı gazetecileri bilgilendirmek amaçlı metinler de çeviriyoruz. Netice pek çok yere dağıtılacak kitapçık ve broşürlerin çevirisi için yeterli vakit verilmemektedir. Bu durum yönetimle en çok sürtüşme yaşadığımız konudur. Bu konuda biraz ilerleme kaydetmeye çalışsak da yine de bir gün içerisinde talep edilen çevirilerle karşılaşmaktayız. Dolayısıyla bölerek çeviri yapmaktan başka bir seçeneğimiz kalmıyor. Bu anlamda yazılı çeviride çevirinin en son akla gelmesi, hafife alınması büyük sorun teşkil etmektedir.

Ç8: Örneğin Haber Dairesinde beş saatlik vardiyalar halinde çalışılmaktadır. Bunun sebebi çevirmenin belli bir saatten sonra yorulmasıdır. Ancak biz bazen geceden sabaha kadar çeviri yapıyoruz. Örneğin gece 10'da gelen bir çeviri ertesi gün 10'da istenebiliyor. Böyle bir durumda hata olduğunda bunun sorumlusu olmak istemiyorum.

Ç5: Özellikle böyle seçim gibi önemli dönemlerde veya operasyonlar olduğunda çok yoğun çalışıyoruz. Ancak son dönemde bu tür şeyler o kadar çok oldu ki bizim için de böyle çalışmak bir rutine dönüştü. Yani akşam gelen çevirinin tesliminin sabah yapılması isteniyor. Bütün gece elbette çeviri yapıyorum, ancak gece yapılan çevirinin kalitesi yeterli uyku alındıktan sonra rahat bir beyinle yapılan çeviri kadar kaliteli olmayabiliyor. Sonrasında bir hata olduğunda sorumluluğu bizde oluyor. Çevirinin makineden yapılmıyormuşçasına süreci düşünülmeden yeterli zaman verilmemesi en büyük sorunumuz. Yazılı çeviride hep bu sorunu yaşıyoruz. Bazen de çeviriyi gönderdiğimiz kurumda tek kişi bile onaylamazsa metin baştan değişebiliyor.

Ç7: Bazen de çevirmemiz gereken metinlerin dili (Türkçe veya İngilizce) düşük cümlelerden dolayı anlaşılmıyor. Bu da bizi çok zorlayan bir sorundur. Hiyerarşik anlamda da amirlerimiz veya başkanlarımız dil bilmemektedir. Örneğin Birim Amirimize Genel Müdürden veya başka bir kurumdan çeviri geliyor. Amirimiz metne bakıyor ve metnin zorluk derecesini de bilmediği için ve emir tabiri caizse

büyük yerden olduğu için acilen çevrilmesini talep ediyorlar. Bizim gözümüzle metne bakabilmeleri dil bilmeden mümkün değil. Örneğin biz metni görüp zorluk derecesine karar verip ona göre zamanı hesaplayabiliyoruz. Bundan ötürü yaşanan başka bir soruna örnek vermek gerekirse örneğin bazen başlıkta zorlanıyoruz ve başlık muhakkak böyle olacak deniyor. Öte yandan o başlığı aynen diğer dilde ifade edemiyoruz. Bunun dışında eskiden “Evvel Allah” veya “Eyy” gibi ifadelerin de çevrilmesi isteniyordu. Ancak bu ifadelerin diğer dilde karşılığı bulunmamaktadır. Sonuçta dil bilmedikleri için böyle şeyler talep edilebiliyordu. Bu anlamda şu anda çok daha rahatız. Böyle bir kelimenin çevirisi yok dediğimizde artık anlaşılıyor. Biz yine de bunun bile sorulmaması gerektiğini düşünüyoruz. Neticede bu tür konularda çevirmenin tecrübesine güvenilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte bir sayfalık bir metni bazen yarım saatte çeviririm bazen beş saatte bile çevirebilirim. Bu süre metnin zorluk derecesine bağlıdır. Bu nedenle bir çeviri geldiğinde öncelikle bana gönderilmesini ve fikrimin alınmasını talep ediyorum. Aslında bu durum açıklanınca anlaşılıyor, ama son dönemde çok fazla acil çeviri olduğu için anlaşılrsa da amirlere de bir üst makamdan veya kurumdan geldiği için seçenekleri kalmıyor. Biz de çeviri daha önce de söylediğim gibi bölüyoruz. Bununla birlikte biz ofiste terimler konusunda çok fazla Wikipedia kullanıyorduk, ancak şu anda resmi anlamda kapalı olduğu için kullanamıyoruz. Yine kavramlar konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Örneğin bizim kullandığımız terimi Ruslar bambaşka şekilde ifade edebiliyor. Türkçeye çevirirken hangi biçimini kullanmamız gerektiği konusunda şüpheye düşüyoruz ve ülkemizde kullanıldığı biçimini tercih ediyoruz. Ancak bu gibi konularla ilgili yönlendirme olmadığı için zorluk çekiyoruz. Çünkü diyelim ki Türkçeden Rusçaya çeviri yaptığımızda kullandığımız terim ya anlaşılmıyor ya da üstünde durulmuyor. Mesajı iletememiş gibi düşünüyoruz.

Ç5: Son dönemde bu acil çeviriler Türkiye’nin de yoğun gündemi nedeniyle çok arttı. Daha önceden bize en azından soruluyordu ve biz çevirinin teslimiyle ilgili zaman veriyorduk. Son bir senedir biz bu sorunu yaşamaktayız.

Ç6: Bununla birlikte son bir yıldır sadece bu birime özgü olmak üzere hafta sonları dâhil nöbet tutuyoruz. Ayrıca yöneticilerimizin çevirmen olmaması bizim durumumuzu anlamalarını güçleştiriyor.

Ç8: Örneğin Haber Dairesinde çalışan mütercim günde yalnızca beş saat çalışıp ayda bir nöbet tutarken biz mesaimizi 6’da bitiriyoruz ve 6’dan sonra 11, 12’ye kadar çalışmaya devam ediyoruz. Çeviri gelirse, konuşma çıkarsa, acil bir durum varsa çevirisini yapıyoruz. Biz Arapçacılar olarak iki kişiyiz ve sırayla nöbet tutuyoruz. Sabahtan akşama kadar çeviri yapmasak da yoruluyoruz. Sonuçta eve gittiğimizde dahi stresli oluyoruz. Çünkü tüm haberler günlük girilsin isteniyor ve bunu yapmazsak laf işitiyoruz. Bizim de bir aile hayatımız ve sosyal hayatımız olduğu unutuluyor. Haberin hemen girilmesi isteniyor, ama bunu kim istiyor veya ne kadar tepeye çıkıyor bilmiyoruz.

Ç5: Bu süreci inisiyatif olarak sürdürüyoruz. Örneğin bize göre önemli resmi bir açıklama çıktıysa kısa bir şekilde gece çevirisini yapıyoruz. Bazen de ertesi sabaha bıraktığımız oluyor. Ancak bizden beklenen bu tür resmi açıklamaların aynı gün çevirisinin yapılıp yüklenmesidir. Nöbet genelde 23.00’a kadar devam eden bir görevdir. Akşam en azından bir kez ilgili sitelere bakıp yeni bir haber bar ise kendi sitenize aktarmamız gerekiyor. Bunu karşılayamadığımız, görmeden uyuduğumuz geceler de olabiliyor ama süreç genelde böyle işliyor. Başkanın da içinde bulunduğu whatsapp grubundan iletişim kuruyoruz. Bu durumda gece daha yoğun gündüz daha

sakin geçiyor. Örneğin yazılı çeviri bağlamında birkaç ay öncesine kadar bir gündem belirleyip çeviriyorduk. Bunun yanı sıra Başbakanlıktan Cumhurbaşkanlığından pek çok yerden haliyle ek çeviriler geliyordu ve biz planlamasını yapabiliyorduk. Ancak son birkaç aydır istisnai bir durum yaşıyoruz. Gündüz burada mesai doldurup gece de takipte kalmak zorundayız. Öte yandan bu süreçte kapsamımızı daralttık. Muhakkak üst düzey resmi açıklamaları çeviriyoruz. Bu yeni ve geçici sistemle birlikte aslında yaptığımız çeviriler de azaldı. Eskiden kültürel, ekonomik alanlarda da çeviri yapıyorken artık kısıtlı bir alanda çeviri yapıyoruz. Genel anlamda konuşursak da kapasitemizin yetmediği yerde dışarıdan hizmet alımı yapıyorduk. Diyelim ki gece gelen bir çeviriyi firmaya yönlendiriyorduk. Biz firmayla bu bağlamda en fazla bir veya iki kez sorun yaşadık, yani çok fazla sorun yaşamadık. Sözlü çeviride ise genelde hiç bilgi verilmeden çevri yapmam bekleniyordu. Ancak kim, neden geliyor ve konunun içeriği bir sözlü çevirmen için çok gereklidir. Artık direk sekreterleri arayıp istediğim bilgileri alıyorum. Bu bağlamda gelişme yaşandı diyebilirim. Sözlü çeviri alanında çok daha az sorun yaşanmaktadır. Çevirmenler de daha çok sözlü çeviri kısmından memnun olmaktadır. Aslında sözlü çevirinin sorunsuz, ancak yazılı çevirinin sorunlu olduğunu söyleyebiliriz.

7. Metinler çevrildikten sonra düzeltmeler kim tarafından ve nasıl yapılmaktadır?

B.3: Kendi aralarında bir kontrol mekanizması işletiriz. Diyelim ki İngilizceden bir çalışma yapıyoruz, İngilizceci arkadaşlar kendilerini kontrol edebilirler. Bunun dışında bir kontrol mekanizmamız yoktur.

Ç5: Eskiden köşe yazılarını İngilizceye çeviriyorken kurum bir anadil konuşuruydu anlaşılmıştı ve biz çevirilerimizi yapıp kontrol etmesi için ona gönderiyorduk. Ancak bu sadece İngilizce için sunulan bir hizmetti. Diğer dillerde böyle bir kontrol sistemi yoktu.

8. Çevirmenler arasında işbirliği var mıdır? Var ise bu işbirliği nasıl sağlanmaktadır?

Ç5: Kurum içinde çevirmenler arasında işbirliği olduğunu düşünmüyorum. Hatta farklı daireler arasındaki çevirmenler birbirlerini tanımıyorlar. Örneğin ben bana gelen çevirinin yarısının Haber Dairesine verildiğini biliyorum, ama kimin yaptığını veya kaç kişinin yaptığını bilmiyorum. Son noktada çeviriyi ben alıyorsan terimleri değiştirebiliyorum veya o alırsa o değiştirebiliyor. Ancak tüm bu süreçte kimse kimseden haberdar olmuyor. Çevirmenler arasında işbirliği mekanizması bulunmamaktadır. Bu durum çevirmen sayısının çok fazla olmasından veya farklı işler yapıyor olmalarından da kaynaklanıyor olabilir. Örneğin Haber Dairesi İngilizceden Türkçeye, Tercüme Hizmetleri Birimi daha çok Türkçeden İngilizceye yapıyor. Öte yandan bize Türkçeden İngilizceye de geliyor ve onlar için de aynı durum söz konusu olabilir. Öte yandan birim içinde bir işbirliğinden söz edebiliriz.

9. Çevirmenler arasında rekabet var mıdır? Var ise sebebi nedir?

Ç5: Çevirmenler arasında rekabet bulunmamaktadır. Rekabetten ziyade hoşnutsuzluk mevcuttur. Bu da aslında ücretlendirme ile ilgilidir. Eşit işe eşit ücret talep eden çevirmenler, aynı işi yapıp farklı kadro çeşitlerinden dolayı farklı ücretlendirilmekten oldukça rahatsız. Yine de bu kuruma has bir sorun değil tüm kamu kurumlarında yaşanan bir sorundur. Diğer taraftan ben yüksek maaşla çalıştığım için, Haber Dairesinde çalışmaya başladığımda vardiyalı değil de tüm gün çalışmamı talep ettiler. Benim açımdan bakıldığında da dokuz saat çeviri yapmak

pratikte mümkün görünmüyor. Ancak öteki arkadaşımda yüksek maaş aldığım için yarın gün gelmemden rahatsız oluyor. Sonuçta birkaç kadro bulunduğu için herkes bir diğerinin kadrosu ve ücretiyle ilgili yorum yapabiliyor. Haber Dairesi beş saat çalışıp ayda bir kez nöbet tutarken biz dokuz saat çalışıp, çok daha fazla nöbet tutup aynı ücreti alıyoruz. Temelde bir eşitsizlik söz konusudur. Sözlü çevirmenler içinde şöyle bir sorun var: Her İngilizce bilen sözlü çeviri yapabileceğini iddia ediyor ve bunu oldukça gerçek üstü buluyorum. Çoğu mütercim simültane ve ardıl çeviri arasındaki farkı bilmiyor. İş konusunda veya yükselme konusunda da herhangi bir rekabet bulunmamaktadır. Aksine çevirmenler işi yapmama veya başkasına yaptırma eğilimindedir. Yine de birim içinde yaşadığımız bir rekabet yok. Hatta her şeyi eşitlik adına adaletli bölüp yapmaya çalışıyoruz. Hiç kimse daha çok çeviri yapıp ön plana çıkma zihniyetiyle çalışmıyor. Çünkü çok çeviri yapandan hep daha çok şey talep ediliyor. Bu nedenle çevirmenin kendini göstermemesi çok daha akıllıcadır. Bu bağlamda rekabet etmemizi saplayacak bir güdümüz bulunmamaktadır.

Ç6: Ayrıca rekabet ederek değil Türkiye’de daha çok siyasi bağlantılarla bir yerlere gelindiğini hepimiz biliyoruz.

Ç6: Özellikle eski çalışanlarda bu durum çok yaşıyordu. Nasıl olsa ben eski çalışanı ve buraya yıllarımı verdim. Dolayısıyla genç arkadaşlar daha çok çalışsın eğilimindeydiler. Yeni nesil bu bağlamda daha dinamiktir.

10. Çevirmenlerin kuruma bağlı çeviri yaparken en çok zorluk çektiği konular nelerdir?

Ç5: Daha önce de belirttiğim gibi terminoloji sorunu yaşamamız, kurum içinde işbirliği olmaması ve son tarihlerin gerçekçi olmaması yaşadığımız en büyük sorunlardır.

11. Kurum tarafından çevirmenlerin güdülenmesini artıracak bir ortam sağlanmakta mıdır? Sağlanmıyorsa çevirmenlerin bu konudaki beklentileri nelerdir?

Ç5: Örneğin ilk kuruma girdiğimde başka birimde çalışıyordum ve simültane tercüman olduğum için CNN, BBC gibi kanallardan Türkiye ile ilgili haberleri, videoları takip edip çeviriyordum. Bu beni daha çok geliştiren bir işti. Aynı şekilde terminoloji konusunda da çok geliştirdim. Haberleri de İngilizce takip ettiğim için kullandıkları kalıplar sözlü çeviri konusunda da beni geliştiriyordu. Sonrasında birimim değişince yazılı çeviride bir yoğunluk yaşandı. Sözlü çeviri de dönemsel olarak artmakta veya azalmaktadır. Sonuçta buraya konferans çevirmeni olarak alınmama rağmen her türlü çeviriyi yapıyorum. Yine de bu birimde sözlü çeviri azaldığı için kendimi geliştirmekten ziyade güncel tutma aşamasındayım. Tek avantajım burada benzer konularda sözlü çeviri yaptığım için kendimi güncel tutmam çok daha kolay olmaktadır. Piyasada çalıştığım zamanlarda her türlü konuda çeviri yapıyordum. Ancak bu anlamda kurumun yapabileceği bir şey olduğunu düşünmüyorum. Bulabildiğim tek çözüm yolu kurumun dışarıdan iş almama müsaade etmesi olabilir. Ancak bu problemin farkında olduklarını sanmıyorum. Bu bağlamda sözlü çevirmenin gelişimini durdurmamak adına uygun bir ortam sağlanması gerekir. Anadil konuşmacılara maruz kalmamız sağlanabilir. Daha önce de dediğim gibi gazetecilik, basın yayın gibi tek bir alanda çeviri yapmakta avantaj teşkil ediyor.

Ç7: Kendi adıma konuşmam gerekirse hiç memnun değilim. Sabahları hiç istemeden işe geliyorum. Özellikle nöbetler başladıktan sonra bunu daha da hissetmeye

başladım. Hem maaşım düşük hem tam gün çalışıyorum hem de nöbet tutuyorum. Beş saat çalışanları görünce de kendimi daha kötü hissediyorum. Aynı dönemde sekiz Rusçacı işe başladık ve üçü Tercüme Hizmetleri Birimine gelirken beşi Haber Dairesine gitti. Beni buraya gönderdiler. Boşanmış ve küçük bir bebeği olan bir kadın olarak orada olmayı talep ettim ama kabul edilmedi. Buraya başlamadan önce zaten beş saatlik vardiyada çalışırım umuduyla başvurmuştum. Hem burada çalışmaya başladım hem de eskiye oranla maaş kaybına da uğradım. Sonunda bu tür işlerin bağlantılarla başarıldığını anladım. Şimdi de 35 yaşımı geçtiğim için yaşa takıldım. Çünkü güdülenme çok önemlidir.

Ç5: Fiziksel ortamımız eskiye oranla iyileştirildi. Eskiden asma katta açık ofis gibi bir yerde çalışıyorduk. Klimanın veya camın açılıp kapanması bile rahatsız ediyordu. Aslında çeviri için şuanda da biraz kalabalığız. Gördüğünüz gibi bir odada yedi kişi bulunuyoruz. Ancak hafta sonu bültenleri taradığımız için hafta içi her gün bir kişi izin alıyor ve genelde altı kişi oluyoruz. Şu anda herkes çok sessiz çalıştığı için sorun yaşamıyoruz ama ilerde yeni gelen biriyle bu durum değişebilir. Kurum tarafından çevirmenin güdülenmesini artıracak özel bir şey sağlanmamaktadır. Herhangi bir eğitime gönderilmesi veya takdir etme gibi durumlar söz konusu değil. Sözlü çeviride de o esnada aldığımız teşekkür olabilir.

12. Bilgisayar destekli çeviriden faydalanılmakta mıdır?

B.3: Çevirmenlerimiz iyi eğitilmiş ve alanlarında yetkin çalışanlardır. Dolayısıyla hiçbir yerden çok büyük destek almıyorlar. Kurum içinde kullandığımız bilgisayar destekli bir çeviri aracı bulunmamaktadır.

Ç5: Faydalanmamaktayız.

13. Kurumun çeviriye ayırdığı bütçe yeterli midir?

B.3: Dışarıdan çok fazla çeviri hizmeti almadığımız için kurumun çeviriye ayırdığı bütçe yeterlidir. Çeviri için küçük bir meblağ ayırıyoruz, ancak bizim için yeterli olduğunu düşünüyorum.

14. Kurum çevirmenlerinin işe alınma süreci nasıldır? Ölçütler kim tarafından ve nasıl belirlenmektedir?

B.3: Bu tür konularla İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı ilgilenmektedir. Belli ölçütler belirlenmektedir. Bu insan kaynaklarının yönettiği bir süreç olduğu için sürecin nasıl işlediğini çok detaylı bilmemekteyim.

15. Kurumun çevirmenden beklentileri nelerdir? Bu beklentiler karşılanmadığında süreç nasıl ilerlemektedir?

B.3: Çevirmenden beklentim öncelikle sadakattir. Gizliliğe sadakat, kuruma aidiyet temel beklentilerimizdendir. Çünkü burada nihayetinde kurumun işini yapmaktayız. Örneği çevirmeni simültane çeviriye gönderdiğimde elbette ki bu mahremiyeti korumasını, bu yükü taşımasını isterim. Benim için en önemlisi sadakattir. Gereken mahremiyete saygı duyup, ketum kalması çok önemlidir. Bunun yanı sıra dil becerilerinin çok iyi olmasıdır. Kurumu sıkıntıya sokacak veya çevirisini yaptığımız kamu aktörlerini sıkıntıya sokacak herhangi bir hataya sebebiyet vermemeleri gerekmektedir. Örneğin bir panel düzenlediysek tercümanlarımızın yaptığı simültane çeviri çok üst düzey olmalıdır. Sonuçta yapılan bir çevirmen hatası diplomatik bir krize yol açabilir veya kötü yerlere gidecek bir konuyu ülkemizin lehine de çevirebilir. Konuların önemine ve içeriğine göre bazen çok ince çizgiler

olabilmektedir. Bu nedenle sadakatten sonra dillerinde yetkin olmaları gerekmektedir.

16. Bir çevirmen olarak sizi bu kurumda çalışmaya iten sebep nedir?

Ç5: Kendi işimi yapmayı çok seviyorum. Konferans çevirmeni olarak en büyük sebep bu olabilir. Öte yandan yazılı çeviri çerçevesinde yaptığımız işin çok değerli olduğuna inanmıyoruz. Çünkü çevirdiğimiz genelde resmi açıklamalar oluyor ve bu açıklamalar genelde birçok kaynak tarafından çevriliyor ve biz onların çevrilmiş hallerini alıyoruz. Bununla birlikte örneğin Başbakan Yardımcımızın her konuşması İngilizceye çevrilmeyebiliyor. Bu konuşmalar genelde uluslararası kamuoyunu ilgilendiriyor ilgili ajanslarda o bölümleri alıp çeviriyor. Ancak bizim tüm her şeyi çevirmek gibi bir görevimiz var. Kamuoyunu çok fazla ilgilendirmeyen konuşmaları da çevirmemiz gerekebiliyor. Ayrıca bir ajansta çıkan çevrilmiş bir haberin erişim adresini kopyalayıp kendi sitemize yüklüyorum ama bu çeviri zaten bu ajansta mevcut oluyor. Tüm bu sorunları yöneticimizle paylaştığımızda yöneticimiz bizi anlasa da ona da istek üst makamlardan geliyor ve ne kadar üst olduğunu da bilemiyoruz. Yani sonuçta bu sistem bu şekilde devam ediyor. Temelde şu anda bize böyle bir rol biçildi ve ne kadar yukarıdan biçildiğini biz de bilmiyoruz. Kime sorsak bizden böyle istendiği söyleniyor. Ama profesyonel anlamda bize bir katkı sağlamamaktadır. Bunun dışında yıllık izinlerimiz dışında her an göreve çağrılabiliriz. Hafta sonu tuttuğumuz nöbetler için hafta içi telafi izni alıyoruz. Çok eskiden bu telafi de verilmiyordu. Yine de genel olarak kurumumdan memnunum. Aslında alanımızda çeviri bakımından eğlenceli ve çok zorlayıcı değil. Sürekli gündemi takip ediyoruz.

Ç7: Duyumlarımıza göre Cumhurbaşkanının bürokratlarına 24 saat ulaşma isteğiyle başlayan bir süreç içerisinde olduğumuzu söyleyebiliriz. Belki de o kadar yukarıya dayandırabiliriz. Aynı şekilde bir seferinde bir bakanın akşam binanın önünden geçerek ışıkların yanmadığını görmesiyle nöbet sistemini getirdiler. Gerek köşe yazıları olsun gerek ekonomi veya savunma sanayileriyle ilgili haberler olsun çevirirken çok zorlansak da eskiden yaptığımız iş bizi tatmin ediyordu. Çünkü sitemizde çok kişi okuyordu ve işe yaradığımızı hissediyorduk. Ancak şu anda bu tür haberleri hiç çevirmiyoruz. Belki yaptığımız çeviriyi anlamlı bulmadığımız için güdülenme derecemiz de bu kadar düşüyor. Mesai dışında harcadığımız emek de kimseye bir katkı sağlamamaktadır. İyi bir örnek vermem gerekirse örneğin operasyon zamanında terör örgütü kara propaganda yapıyordu ve yanlış bilgi yayıyordu. Bu bilgileri çürüten bir broşürün çevirisi bize cumartesi akşam 9’da gelip sabaha yetiştirilmesi istenmesine rağmen çok büyük bir istekle yaptık. Çünkü yabancı gazetecilere dağıtılacaktı ve yaptığımız işin çok faydalı olduğunu düşünüyorduk. Bu işimizle ana haberlere konu olduk. Mesela böyle bir iş için gece çalışmak bizi yormuyor.

Ç6: Tüm bu sorunları yöneticilerimizle niçin konuşmuyoruz diye bir soru sorarsanız, konuşsak da çözümünün olmayacağına olan inancımızdır. Tam adalet diye bir şey olamaz. Ama buradaki zihniyet beğenmiyorsak emekli olabileceğimiz veya çekip gidebileceğimiz yönündedir. Eskiden de gerek teknolojik imkânların olmayışıyla gerekse düşük ücretlerimizden ötürü çok zorluk çekiyorduk ama şimdiki zihniyetten de hiç memnun değilim. Çünkü çok fazla alternatifimiz olduğu düşünülüyor. Ama ben neden emekli olmak isteyeyim? Bununla birlikte beş sende dört Genel Müdür değişti ve hepsinin çalışma yöntemi birbirinden farklı. Birim amirimiz de bir kez

değiştirdi. Bir önceki birim amiriyle rahat iletişim kurabiliyorken yeni amirimizle kuramıyoruz.

17. Bölümde kaç adet çevirmen bulunmaktadır ve hangi dilde uzmanlaşmışlardır?

B.3: Tercüme Dairesi Başkanlığında toplam on altı tane çevirmen bulunmaktadır. Kimisi yazılı kimisi sözlü çeviri yapmaktadır. Çevirmenlerimiz genellikle mütercim/tercümanlık mezunudur.

Ç5: Bu birimde üç İngilizceci iki Arapçacı, iki Rusçacı, beş Fransızcacı ama bunun üçü çeviri yapıyor. Diğer birimde de bir İspanyolcacı, bir Arapçacı, bir Rusçacı bir de İngilizceci mevcuttur. Diğer birimden kastım bizim daireye bağlı Bölgesel Araştırmalar Birimidir. Yani aynı Tercüme Dairesi Başkanlığına bağlı iki ayrı birim bulunmaktadır. Bir tanesi Tercüme Hizmetleri Birimi diğeri de buna bağlı Bölgesel Araştırmalar Birimidir. Ama onların işi çeviri değil analizdir. Daha doğrusu analiz amaçlı çeviri yapıyorlar. Ancak hacimli çeviri geldiğinde ilk onlardan destek alıyoruz. Nitekim birkaç ay öncesine kadar birlikteyken sonra birimlere ayrıldık.

18. Çevirmenlerin kurumdan beklentileri nedir?

Ç5: İş teslim tarihleri ve çeviri niteliği konusunda tercümanlar güvenilmesini istiyorum.

Ç8: Çalışma saatlerine özen gösterilmesi olabilir.

Ç7: Haber Dairesi kendini özerk gibi görüyor. Biz onlara iş gönderdiğimizde bunu angarya olarak algılıyorlar.

Ç5: Çevirmen sayılarımızda çok farklıdır. Burada üç İngilizceci varken orada bu sayı onun üzerindedir. Vardiyalı sistemle çalıştıkları için her vardiyada üçer kişi bulunmaktadır.

19. Kurumunuzun diğer kurumlarla ilişkisi nasıldır?

Diğer kurumlarla bir ilişkimiz yok. Yalnızca TİKA, AFAT ve KIZILAY gibi belli STK'larla görüşüyoruz. Örneğin mültecilerle ilgili AFAT'ın finanse edeceği bizim de programını yapacağımız bir proje gerçekleştirdik. Belli sayıda yabancı gazeteci getirildi ve burada bulunan mülteci kamplarındaki sosyal yaşam dünyaya tanıtıldı.

Ç6: Şu anda bir belirsizlik içerisindeyiz. Seçimlerle birlikte Başbakanlık olmayacağı için Cumhurbaşkanlığına bağlanabiliriz veya bakanlıklar birleştiği için başka bir bakanlığa bağlanabiliriz. Bunun dışında belli bir yaşın üstündekileri havuza atabilirler.

Ek 3: Başbakanlık Haber Dairesi ile Görüşme

3. Çevirmenlerin kurumla olan ilişkileri nasıldır ve çevirmenler kurum içindeki rolleri konusunda ne düşünmektedir?

Ç9: Haber Dairesinde Arapça konferans çevirmenliği yapıyorum. İki yönlü çeviri yapabiliyorum. Bu nedenle kurum içinde kendimi iyi bir yerde hissediyorum. Diğer çevirmenler yarım gün çalışırken konferans çevirmenleri tam gün çalışır. Burada Haber Dairesinde belli gazeteler taranıyor ve haberlerin çevirisi yapılıyor. Çeviri sürecinde televizyonları ve görselleri inceliyoruz. Belli kanalları takip edip montaja atıyoruz. Normal yazılı taramada haber ajanslarını takip ediyoruz ve beş saatli süre içinde bulduğumuzu çeviriyoruz. Ajansların dışında diğer haber kanalları da

taranıyor. Haber Dairesinde ortalama 50-60 kişilik görsel medyada ise 5 kişilik toplamda yaklaşık 65 kişilik bir çevirmen grubu bulunmaktadır.

6.Çevirmenlerin kurum içinde ya da çeviri sürecinde karşılaştığı herhangi bir zorluk ya da zorluklar var mıdır?

Ç9: Amirlerimiz çeviri baskısını bilmiyor ve çeviri dünyasını bilmeyen insanlar sizi robot zannedebiliyor. Makine gibi çeviri talep ediyorlar. Kurum içerisinde ise genellikle işini iyi yapabilen kişilerden daha çok iş talep ediliyor. Günde beş bülten çıkarabiliyoruz. Kurum içerisinde ortaya koyduğumuz iş artıyor, ancak hep aynı insanlar üzerinden bu çalışmalar sürdürülüyor. Bununla birlikte zaman sorunu yaşıyoruz. Eve döndüğümüzde başka bir şey yapacak enerjimiz kalmıyor ve hayat monotonlaşıyor.

7. Metinler çevrildikten sonra düzeltmeler kim tarafından ve nasıl yapılmaktadır?

Ç9: Yazılı çeviride uzun metinler paylaştırılıyor. Ancak düzeltme aşamasında dil ve üslup farkı ortaya çıkıyor. Bu durum sorun yaratıyor. Redaktörlerimiz bu düzeltmeleri yapıyor. İngilizceden Türkçeye çeviri yaptığımız için bu düzeltmeler Türkçe yapılıyor. Ayrıca taradığımız haberlerin kaynağına gitmeye çalışıyoruz. Diyelim ki yazı İngilizce çıksa bile kaynağı Arapçaysa o dilden çeviri yapmaya çalışıyoruz. Burada dikkat edilen muğlaklık olmaması ve anlamın net olmasıdır. Düzenli bir Türkçeyle yazı ne anlatmaya çalışıyorsa aynen aktarılır. Örgüt isimleri ve kodlar büyük bir özenle çevrilmelidir.

9. Çevirmenler arasında işbirliği var mıdır? Var ise bu işbirliği nasıl sağlanmaktadır?

Ç9: Aynı dilde çalışanlar arasında rekabet olabiliyor. Kaliteli iş yapanlar yaptıkları işi ortaya koymak istiyor. Rekabetten ziyade işten kurtulma isteğinin söz konusu olduğunu düşünüyorum.

10.Çevirmenlerin kuruma bağlı çeviri yaparken en çok zorluk çektiği konular nelerdir?

Ç9: Kurumda çalışanlar arasında öğrenmeye ve kendini geliştirmeye yönelik bir çaba bulunmamaktadır. Tüm çevirmenler bir an önce işlerini bitirmek istiyor. Beş saatlik vardiyalar halinde çalıştığımız için ben mesaimi bitireyim gerisini diğer vardiya düşünsün zihniyetindeler. Çeviri işi amirler tarafından bilinmediği için oldukça hafife alınıyor. Çevirmen de işin yükünü amirine söyleyemiyor. İş yetiştiremeyince stres seviyesi artıyor. Ancak kurum içindeki hiyerarşiden ötürü çevirmen amire her işi yaparım diyor. Sonuçta çevirmen için tam bir güdülenme kaybı oluyor. Başka bir sorunda uzmanlık alanlarımızın olmamasından kaynaklanıyor. Örneğin ben bir konferans çevirmeni olarak yazılı çeviri, deşifre, sözlü çeviri her şeyi yapıyorum. Bunun nedeni çalışan eksikliğinden kaynaklanıyor ve emir yukarıdan geldiğinde hiç kimse sesini çıkartamıyor. Kurum içersinde 30 adet İngilizceci bulunmakta ve dolayısıyla onlar daha az çeviri yapmaktadır. Bu bağlamda bir eşitsizlik hâkim. Bununla birlikte Fransızca çeviri yapan daha fazla olmalı ve Türkçeciler de -7 kişiyken son işten atılmalarla birlikte 2 kişi kaldılar. Arapçacılar da sorun var. Zamanında ahabap ilişkileriyle alınmış hem Türkçesi bozuk hem Arapçası bozuk Türkmen çevirmen var ve bu tür çevirmenler kadro aldığı için kurum içinde çalışmaya devam ediyorlar.

11. Kurum tarafından çevirmenlerin güdülenmesini artıracak bir ortam sağlanmakta mıdır? Sağlanmıyorsa çevirmenlerin bu konudaki beklentileri nelerdir?

Ç9: Ben bireysel olarak yaptığım işten tatmin oluyorum. Hatta bir kurumda çalışsam da çalışmasam da tatmin oluyorum. Örneğin çevirmenlik yaptığım toplantılarda veya benim olmadığım ortamlarda da ismimden muhakkak bahsedilir. Ancak yazılı çeviri yapan çevirmenlerin ön plana çıkabileceği bir platform bulunmamaktadır.

12. Bilgisayar destekli çeviriden faydalanılmakta mıdır?

Ç9: Bilgisayar destekli çeviriye güvenmiyoruz. Google translate güvenilir çeviriler yapmıyor.

Ek 4: SGDD ile Görüşme

1. Kurum içerisinde ne tür metinler üretilmekte ve çevrilmektedir? Hangi amaç ve kitleye hitap etmekte ve hangi diller hâkim olmaktadır?

B2: Çevirilerimiz çoğunlukla yazılı değil sözlü çeviriden oluşmaktadır. Çünkü mülteciler ve sığınmacılarla birebir temas halindeyiz. Dolayısıyla bize ilk başvuru yapıldığında kayıt sorumlusu tarafından kişinin kaydı alınır. Daha sonra gerekli görüldüğü takdirde koruma birimimize yönlendirilmektedir. Bu birime gittiğinde kişiyle detaylı bir görüşme yapılmaktadır. Bu görüşmeler sözlü yapıldığı için tercümanlar da aynı esnada kişinin söylediklerini çevirmekle yükümlüdür. Burada sığınmacıdan esas bilgiyi alacak kişi koruma birimi sorumlusudur. Çoğunlukla sığınmacılar Suriye, İran, Afganistan ve İran'dan geldiği için tercümanlarımızın ana dili de çoğunlukla Arapçadır. Ancak Somalice, Fransızca, İngilizce ve gerekli görüldüğü takdirde Afganistan'ın yerel dillerinden Peştuca ve Özbekçede de destek verilmektedir. Tüm bu dillerde çeviri yapabilecek çevirmenlerimiz mevcuttur.

2. Hangi tür çeviri stratejileri uygulanmakta ve bu stratejiler kim tarafından belirlenmektedir?

B2: Tercümanlarımızın neredeyse %90'yabancı kökenli olmakla birlikte genellikle çok iyi düzeyde Türkçe bilmektedirler. Bu stratejimizin nedeni hem dili hem de kültürü çok iyi tanımlarıdır. Burada dilin yanı sıra kültürün tanınmasına çok önem veriyoruz. Çünkü görüşmelerde dilin özel kullanımları diyebileceğimiz ifadeler ve kültüre özgü anlatımlar anlaşılmayı zorlaştırmaktadır. Örneğin bir edebiyat dili olan Farsçada çok fazla ifade olduğu için özellikle bu dilde bu sorunu yaşamaktayız. Birimimizde çalışan Türk kökenli tercümanlarımız da genellikle hedef dillerimizin kullanıldığı ülkelerde yaşamış, o kültürü tanıyan kişiler arasından seçilmişlerdir. Bu engeli aşmak ve hızlı olmak adına böyle bir çözüm yolu geliştirmiş bulunmaktayız.

3. Çevirmenlerin kurumla olan ilişkileri nasıldır ve çevirmenler kurum içindeki rolleri konusunda ne düşünmektedir?

B2: Mütercimlerin çoğunlukla kurumu benimsediğini düşünüyorum. Hükümet Dışı Örgüt olduğumuz için yaptığımız işin önemli olduğunu düşünüyorum. Biz temelde bu türde bir kuruluştaki çalışmayı seviyoruz. Bunun yanı sıra tercümanlarımız çoğu yabancı kökenli olduğu için ve biz de sığınmacılarla çalıştığımız için yaptıkları işe dair farkındalıkları oldukça yüksektir. Kendileri de bu ülkelerin vatandaşları oldukları için çalıştıkları kitlenin sorunlarını yakinen tanıyorlar. Bu nedenle çok daha özverili çalışmaktadırlar. Biz yine de bu durumun birazda sakıncalı olduğunu vurgulamaya çalışıyoruz. Yıpranmışlık payını düşürmek adına biraz daha profesyonel olmakta

Fayda vardır. Yaptıkları işe genelde yardım penceresinden değil de iş penceresinden bakmaları gerektiğini, her problemi çözemeyeceklerini anlatmaya çalışıyoruz. Temelde kendilerini korumaları gerekiyor. Bu noktada iyi noktada olduğumuzu düşünüyorum.

4. Çeviri konusunda kurumca belirlenmiş herhangi bir kural ya da kurallar dizisi var mıdır? Var ise karar vericiler kimlerdir?

B2: Şu anda tercüman arkadaşlarımız için ciddi bir materyal hazırlığı içerisindeyiz. Sahada karşılaşabilecekleri her türlü probleme yönelik bir el kitabı hazırlığındayız. En çok hata yapabilecekleri konularla ilgili birtakım önerilerde bulunacak bu el kitabının saha için faydalı olacağına inanıyoruz. Bunun dışında internet üzerinden bir sözlük hazırlığı içerisindeyiz. Bu sözlük tercümanlarımızın katkılarıyla, bizzat onlar tarafından hazırlanacak bir niteliktedir. Bilgi işlemimiz şu anda bu sözlük hazırlığındadır. Son noktada bu sözlüğün denetimi ise kıdemli bir ekip tarafından sağlanacaktır. Var olan hatalar gözden geçirilecek veya iyileştirmemiz gerek noktalar üzerine odaklanılacak. Çok büyük bir sözlükten ziyade sık karşılaştıkları kelimeler, hastalıklar vs gibi kendilerini zorlayacak terimleri aktaracakları bir platform olacak. Kurumca çeviri konusundaki kurallarımlarımız oldukça nettir. Özellikle etik konusunda belli gerekliliklerimiz vardır. Sonuçta tercümanların ciddi bir gücü vardır. Kişilerle doğrudan iletişim kurulduğu için istediğimiz biçimde yönlendirebiliriz ve konuşmayı istediğimiz yöne taşıyabiliriz. Bu bağlamda en çok şikâyet aldığımız konu da tercümanlardır. Çünkü sığınmacılar tercümanlarla muhatap olmaktadır. Bununla ilgili kurumumuzun koyduğu belli kurallar vardır. Öncelikle tercümanlarımızın sığınmacılarla dışarıda görüşmelerini istemiyoruz. Hediye kabul etmeleri kesinlikle yasaktır. Görüşmelerde ekleme çıkarma asla yapılmamalı; anlatılan şey olduğu gibi aktarılmalıdır. Küfür edilse dahi en azından sorumlu kişi küfür edildiğine dair bilgilendirilmelidir. Bu noktada hiçbir söylemi iyileştirmiyoruz ve kötüleştirmiyoruz. İnsanların hayatlarına dokunduğumuz için çeviri esnasında duygular dahi çevrilmelidir.

5. Çeviri süreci nasıl başlamakta ve devam etmektedir?

B2: Tercüman görüşme başında kendini tanıtmalı ve tercüman olarak görüşmeye girdiğini belirtmelidir. Görev ve sorumluluklarının tercümanlıkla sınırlı olduğunu açıklamalıdır. Görüşmenin sonunda da herhangi bir katkısının olmayacağını eklemelidir. Bu ifadeler tercümanı hem koruma altına alıyor hem de gelen şikâyetlerden korunmalarına yardımcı oluyor. Yine de sığınmacılar yalnızca tercümanlarla iletişim kurdukları için yardım alamadıkların ilk suçladığı kişiler de onlar oluyor. Yani tercüman doğru çevirmediği için yardım alamadıklarına inanıyorlar. Bu bağlamda tercümanlar mesafe koyar ve aşırı empatiden uzak dururlarsa kendilerini de o denli koruyabilirler. Sahada ise tercümanlarımız görüşmelere yalnız girmektedir. Bu noktada tercümanlarımıza güvenmek zorundayız. Bunun yanı sıra aşırı bir kontrol mekanizması geliştirmek de istemiyoruz. En baştan bir güven ortamı sağlayarak yardım kuruluşu olduğumuzu unutmadan yolumuza devam ediyoruz. Bu noktada en büyük avantajımız tercümanlarımızın da aynı kökenlere sahip oluşudur.

6. Çevirmenlerin kurum içinde ya da çeviri sürecinde karşılaştığı herhangi bir zorluk ya da zorluklar var mıdır?

B2: Tercümanlarımız çok fazla sorunla karşılaşmaktadır. Özellikle psikolog görüşmeleri zor ve uzun bir süreçtir. Bu görüşmeler bazen iki buçuk saate kadar sürebilmektedir. Çok yorucu ve yıpratıcı olmasının yanı sıra duydukları hikâyeler

kendi anılarını çağrıştırabilmekte ve psikolojik anlamda da oldukça yıkıcı olmaktadır. Görüşme esnasında mola isteyerek çıkıp odanın dışında ağlayan pek çok tercümanımız olmuştur. Bu tür durumlar olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Bunun önüne geçmek için de tercümanlar arasında görev değişimi yapıyoruz. Örneğin belli bir süre psikolog görüşmelerine gider tercümanları kayıt bölümüne aktarabiliyoruz. Burada bir müddet çalıştıktan sonra hastane bölümüne gönderebiliyoruz. Sürekli aynı kişiyi aynı yerde tutmak kişinin psikolojik durumu açısından sağlıklı değildir. Verim almak açısından da bu bir zorunluluktur. Bıkkınlık yaşayan bir çevirmenden verim almanız mümkün değildir. Bizim de bu kadar iyi yetişmiş çalışanları kaybetme lüksümüz bulunmamaktadır. Tercümanların karşılaştığı bir diğer zorluk görüşme esnasında yaşanan bazı sorunlardır. Örneğin kişi tercümana anlatıp sorumlu kişiye anlatılmamasını isteyebiliyor. Ancak böyle bir durum söz konusu değildir. Burada tercüman görüşmenin başında size belirttiğimiz gibi anlattığımız her şey çevrilecektir diyerek konuşmayı aktarıyor. Çünkü öncesinde tercümana etik olarak bunun yasak olduğunu bildiriyoruz. Yine de karşılaştıkları en zor problem daha çok psikolojik açıdan olmaktadır. Bir diğer zorluk görüşme esnasında farklı şive kullanımlarından dolayı yaşanan dil problemleridir. Böyle bir durum yaşandığında ya başka bir tercümandan destek istenmekte veya farklı bir ilde bulunuyorlarsa telefon aracılığıyla destek vermekteyiz. Elbette bu tür durumlarda biz de zorlanıyoruz, ancak bir iki kişi bulduğumuzda sorunu çözmüş oluyoruz. Genellikle Afgan kökenli sığınmacılarda bu problemi yaşıyoruz. Afrika kökenli olup İngilizce ve Fransızca bilmeyen sığınmacılarla iletişim kuracak tercüman bulamadığımız durumlarda olabiliyor. Yani her zaman her dilde destek sağlayamıyoruz.

Ç4: Genellikle tercümanlarla çalışmaya alışkın olmayan kişilerle görüşmeler yaptığımız için biz sözlü çeviri yaparken nasıl davranmaları gerektiğini bilmiyorlar. Örneğin çeviri yapabilmemiz için cümleler arasında durmaları gerekir ki aktarma yapabilmemiz mümkün olsun. Durdukları noktada da cümlelerini tamamlamış olmaları gerekir. Tamamlamayıp, cümleyi yarısında kestiklerinde dil farklılıkları nedeniyle yanlış anlaşmalar yaşanabiliyor. Örneğin Türkçede kurulan çok uzun cümleler Arapçada anlamsızlaşabiliyor. Burada çalıştığımız kitle genellikle çok zor durumda kalmış kimseler. Ancak daha önce tercümanlık eğitimi gördüğüm için psikolojik anlamda bizi zorlayan durumlara alışkınız. Yani biz her konuda çeviri yapabilecek düzeyde yetiştirildik. Bunun yanı sıra hastanede de kısa bir süre çevirmenlik yaptım. Orada da aynı şekilde çok zor durumda kalan kişilerle karşılaşabiliyordum. İnsan Kaynağı Geliştirme Vakfında da çok çeşitli vakalar gördüm. İlk çalışmaya başladığımda tercümanlık yaptığım kişilerden etkilenip gözlerimin dolduğu zamanlar oldu. Ancak ilk iki görüşmeden sonra adaptasyon sağlamayı başardım.

7. Metinler çevrildikten sonra düzeltmeler kim tarafından ve nasıl yapılmaktadır?

Ç4: Buraya kabul edilirken hukuk, sağlık gibi pek çok alanla ilgili soru soruldu. Dolayısıyla adayları hem dil anlamında hem de alan bilgisi anlamında iyi değerlendirmeye çalışıyorlar. Çünkü sonrasında tüm tercümanları sahada denetlemeleri mümkün değil. Diyelim ki aynı anda on tercüman farklı alanlarda farklı yerlere çeviriye gidiyor. Tüm bu tercümanları sahada takip etme olasılığı bulunmamaktadır. Bununla birlikte görüşmeye birlikte girdiğimiz korumacılar aramızda geçen konuşmaları az da olsa anlayabilmekte ve bir denetleme düzeyinde olmasa bile bizi dinlediklerini söyleyebilirim. Tercümanlığın büyük bir sorumluluk olduğunu düşünüyorum. Çünkü yanlış tercüme yaptığımızda kişinin hayatını

etkileyebiliyoruz. Bu hata yüzünden sığınmacının yurtdışına çıkması mümkün olmayabilir veya dosyası iptal olabilir. Burada çalışan tercümanların bu sorumluluğun farkında olduğunu düşünüyorum. Bu farkındalık bizi işimizi doğru yapmaya sevk ediyor.

8. Çevirmenler arasında işbirliği var mıdır? Var ise bu işbirliği nasıl sağlanmaktadır?

B2: Bu birimde sözlü çevirinin dışında az da olsa broşür ve kitap çevirileri yapılmaktadır. Bu anlamda iş bölümü içerisindedir. Bazı tercümanlar çeviriyi yaparken bazıları da düzeltmesini sağlamaktadır. Örneğin *Mülteciyle Çalışmak* kitabının çevirisi bu şekilde gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda koruma biriminin birçok konusunu içeren ve çağrı merkezimizdeki tercümanlarımız için oluşturulmuş bir kitap olan *Compendium*'un çevirisi yapılmıştır. Dolayısıyla hem Arapça hem İngilizce hem Farsçaya çevrildi. Arkadaşlarımız danışmanlık verirken *Compendium* kitabının çevrimiçi sürümünden faydalanarak gerekli danışmanlığı verebilmektedir. Bu bağlamda çağrı merkezindeki ekibimiz doğrudan çevirmenlik hizmeti de sunmaktadır. Bu ekip otuz kişiden oluşmakta ve Arapça Farsça gibi diller tümünün ana dili olduğu için danışmanlık verebiliyorlar. En iyi yetişmiş ekibimiz bu otuz kişilik çağrı merkezidir. Bu ekip koruma konularına da oldukça hâkim olduğu için birebir danışmanlık vermektedirler. Kısaca bu ekip hem hukuksal konuda hem de dil konusunda uzmandır.

Ç4: Çevirmenler arasında işbirliğinin olduğunu söyleyebilirim. Bir görüşme olduğunda yorgun olan arkadaşlarımızın yerine biz gidebiliyoruz veya yerimize gitmeleri için rica edebiliyoruz. Hangi proje altında çalışıyorsanız aldığımız ücret ona göre farklılık göstermektedir. Daha yüksek bütçeli bir projede çalışma isteği kişisel olarak bende diğerleriyle bir rekabet hissinden ziyade kendimle bir yarışa girmemi sağlıyor. Bu noktada kendimi geliştirmeye ve daha ileriye gitmeye odaklanıyorum. Arkadaşlarımda böyle düşündüğüne inanıyorum. Ancak yine de bir üst pozisyona geçmek için muhakkak görünmeyen bir rekabet mevcuttur.

9. Çevirmenler arasında rekabet var mıdır? Var ise sebebi nedir?

B2: Tercümanlarımız sahada birbirini destekleseler de 1300'ün üzerinde çalışmamızla çok büyük bir kurum olduğumuz için tercümanlarımız arasında ve aslında tüm çalışanlarımız arasında ufak tefek sürtüşmelerin yaşanması oldukça normaldir. Ancak sözlük çalışması gibi ortak üretilecek projelerle biz onları bir araya getirmeye çalışmaktayız. Bu şekilde hem kendilerini aktif hissedecekler hem de sürekli görüşmeler rutin hale geldiğinde güdülenmeyi azaltan bir etmen haline gelebiliyor. Böyle bir durumda sosyal çalışmacı olmak veya başka bir pozisyona geçmek gibi istekler doğmaya başlamakta ve rekabet ortamı oluşmaktadır.

10. Çevirmenlerin kuruma bağlı çeviri yaparken en çok zorluk çektiği konular nelerdir?

B2: Eğitim planlaması yaşadığımız en büyük zorluklar arasındadır. Proje temelli çalıştığımız için bütçe sıkıntıları yaşamaktayız. Yine de uzun vadede ciddi bir tercüman birimi oluşturma planı içerisindeyiz. Bunun dışında Göç İdaresi Genel Müdürlüğü gibi bazı kurumlara tercümanla çalışmak adı altında eğitimler verdik. Çünkü özellikle sözlü görüşmelerde tercümanın çevireceği metnin daha anlaşılır, kısa ve net cümlelerden oluşması gerekir. Örneğin sınır dışı tebliği yapılması gereken bir olayda bir sayfa metnin sadece iki paragraftan oluştuğuna şahit oldum. Bu iki paragrafta doğal olarak pek çok bağlaç yoluyla oluşturulmuştu. Eğitim sırasında bu

belgeyi çevirmesini rica ettiğim tercüman bir noktadan sonra düzgün cümlelerle metni anlatamayacak hale geldi. Özellikle sözlü çeviride çok uzun cümleler kullanıldığında tercümanın işi de güçleşmektedir. Böyle bir tebliğ yazarken tercümanın kapasitesini ve saatlerce görüşmeye girdiğini göz önünde bulundurmak gerekir. Bu noktada oluşturacağımız çeviri el kitabı bizim için oldukça faydalı olacaktır.

Ç4: En çok zorlandığımız konulardan bir tanesi danışanla görüşmeye girdiğimizde yaşadığımız psikolojidir. Buradaki zorluk görüşmeden sonra bizden talep edilen gizlilik ilkesidir. Kurum içerisinde görüşmelerin içeriğiyle ilgili konuşmak yasaktır. Görüşme sonrasında duyduğum şeylerin psikolojik olarak beni yordüğünü hissettiğim durumlar oluyor. Çünkü gerçekten ağır vakalarla karşılaşırız. Böyle bir durumda rahatlayabilmek adına yaşadığımız stresi birisine anlatmanız gerekirken biz tek başımıza kalıyoruz. Aslında bizi zorlayan temel nokta budur.

11. Kurum tarafından çevirmenlerin güdülenmesini artıracak bir ortam sağlanmakta mıdır? Sağlanmıyorsa çevirmenlerin bu konudaki beklentileri nelerdir?

B2: Çevirmenlere sunduğumuz düzenli bir psikolojik danışmanlık hizmeti olmasa da “well being sessions” diye adlandırılan toplantılarımızla psikolojik destek vermeye çalışıyoruz. Bu toplantılar yalnızca tercümanlara değil tüm kuruma verilmektedir. Ancak danışmanlığı sürekli hale getirebilmek için 2018 yılından itibaren başlayan bir proje geliştirdik. Gaziantep’te bu projeye başlatmış olduk. Yaptığımız bölgesel toplantılarda hem tercümanlık eğitimi verdik hem de tercümanlarımızın sorunlarını bir psikolog eşliğinde dinledik. Kendilerini alanda nasıl geliştireceklerine ve daha da önemlisi nasıl koruyacaklarına yönelik bir eğitim sunuldu. Tercümanların özellikle hangi durumlarda psikologla görüşme talebinde bulunmaları gerektiğine dair önerilerde bulunuldu. Çünkü yaşadıkları durumun farkında olmayabilirler ve bunu normal sayarak hayatlarına devam edebilirler. Bu durumun işareti olan kâbuslar, uykusuzluklar gibi temel işaretler konusunda ayrıca bilgi verilmiştir. Mülteciyle karşılaşmada tercümanlar ilk basamakta olduğu için fazla duygudaşlık yapma eğilimine girebilirler. Bu durum onların gereğinden fazla yıpranmalarına sebep olabilir. Dolayısıyla tercümanları bu konuda da eğitmeye çalışıyoruz. Ankara’daki çalışanlarımız istedikleri zaman psikologla görüşebilmekteyken Ankara dışında olanlarda telefon ve e mail yoluyla iletişime geçebilmektedir. Kurum psikologumuz da Türkiye genelinde seyahat ederek bu ihtiyacı karşılamaya çalışmaktadır. Biz de bölgesel yapılan eğitim toplantılarında destek vermeye ve onların sorunlarını dinlemeye başlamış bulunmaktayız. Ücret konusunda da elimizden geldiği kadar iyi bir seviyeye çekmeye çalıştığımızı belirtmek isterim. Proje temelli çalıştığımız için her zaman ücret tüm pozisyonlar için aynı olmasa da piyasaya kıyasla oldukça iyi bir konumdayız. Tercümanlar arasında da pozisyon farkı bulunmaktadır. Örneğin çağrı merkezinde çalışan tercümanlarımızın ücreti hem daha uzman bir ekip oldukları hem de üç dil bildikleri için diğer tercümanlara kıyasla daha fazladır. Tümü ana dillerinin dışında ileri seviye İngilizce ve Türkçe konuşabilmektedir. Hatta bazı tercümanlarımız dört veya beş dil konuşabilmektedir. Yine de ücret farkı olması gerekenden daha fazla değildir. Nitekim biz de böyle bir farklılık olduğunu hissetmelerini önlemek için ücretleri dengelemeye çalışıyoruz. Aynı zamanda çağrı merkezindeki ekibin yalnızca tercümanlık değil farklı bir sorumluluk da taşıdıklarını kendilerine anlatıyoruz.

Tercümanların güdülenmesini artırmak için eğitimlerimizi genellikle etkileşimli olarak sürdürmeye çalışıyoruz. Soru cevap şeklinde veya iyi örnekleri paylaşarak sürdürüyoruz. Diğer bir güdülenme sebebi ise tercümanlar arasında çalışma ortamında dayanışmanın hâkim olmasıdır. Örneğin bir çevirmenin utanabileceği üreme sağlığı gibi bir konuda bir diğer tercüman destek olabilmektedir. Binanın içerisinde tercüman odası adı altında bir yerimiz vardır. Yazılı çeviri için birkaç bilgisayar bulunmakta ve acil durumlarda kullanılmaktadır. Bunun dışında odada büyük oval bir masa yer almaktadır. Burada boşta olan tercümanlar rahatlıkla görülebilmekte ve görüşmeye çağrılmaktadırlar. Sorumlu kişi kimin en son görüşmeye gittiğini, sıranın kimde olduğunu kontrol ediyor ve ona göre görev dağılımı yapıyor. Eşitliği sağlamak adına tercümanların görüşmelerine dair raporlar tutuyoruz. Bu rapor görüşme süresinin saniyesine kadar gösteren oldukça detaylı bir veridir. Yine de psikologları yıpratığımızı düşünmekteyim. Psikologlarımız aynı zamanda tercümanlık da yapabiliyor. Daha öncede değindiğim bazı görüşmeleri diğerlerinden daha iyi yönetebildiği için daha fazla görüşmeye girebiliyor. İhtiyaç duyduklarında idari izinler verebiliyoruz. Birkaç gün görüşme yapmak istemediğinde bunu sağlayarak ofis ortamında yazılı çevirilerle ilgilenmelerini isteyebiliyoruz.

Ç4: Güdülenmemizi artıracak bir ortam olmadığını söyleyebilirim. Ancak kişisel olarak güdülenmemi artıracak tek etmen çalışmaktır. Çok enerjik ve hareketli bir insan olduğum için çalışmayı seviyorum. İnsanlara yardım ettiğim sürece kendimi güdülenmiş hissediyorum. Tercüman olarak yardım etmek adına yalnızca çeviri yapabiliyorum. Bunun dışında sunabileceğimiz her türlü yardım hizmeti kurum tarafından yasaklanmıştır. Zor durumda kalmış bir kimseye yardım edememenin yarattığı sıkıntı beni olumsuz anlamda etkiliyor.

12. Bilgisayar destekli çeviriden faydalanılmakta mıdır?

B2: Yazılı çeviride aslında amatör olduğumuzu söyleyebiliriz. Herhangi bir çeviri aracı da kullanmamaktayız. Profesyonel mütercimlerimiz bulunmamaktadır.

13. Kurumun çeviriye ayırdığı bütçe yeterli midir?

B2: Kurumun çeviriye ayırdığı bütçenin yeterli olmadığını söyleyebilirim. Tercüman sayımız ne kadar çok artarsa o kadar çok iyi işler çıkarabiliriz. Elbette bu anlamda eksikliklerimiz var. Ancak ofiste neredeyse her sosyal çalışmacı için ve her psikolog için bir tercüman bulundurmaya çalışıyoruz. Çünkü buradaki işler tercümanlarla yürütülüyor. Türkiye’de iltica anlamında ihtiyaç çok büyük seviyelerdedir. Neredeyse dört milyon insandan bahsetmekteyiz. Bu insanların en büyük sorunu dil engelidir. Hastaneye gittiklerinde sırf dertlerini anlatamadıkları için yanlış birimlere yönlendiriliyorlar. Bu konuda sığınmacılara tercümanlarımızla destek sağlamaya çalışıyoruz. Çok büyük bir ihtiyaç olduğu için tercümanlarımız sayıca yetersiz kalıyor. Aynı durum hukuksal anlamda da geçerlidir. Örneğin kişinin Adalet Sarayında bir savcıyla veya bir avukatla görüşmesi gerekiyor. Biz yardımcı olmaya çalışıyoruz. Yine de en büyük ihtiyaç sağlık sektöründe hissediliyor. Daha önce de bahsettiğim gibi Türkiye’de toplum çevirmenliği yapan çok fazla tercüman olmadığı için yetersiz kaldığımız durumlarda aslında sorunu çözmek için bir alternatifimiz kalmıyor. Her yabancı dil konuşan bizim problemimizi çözmediği için bu anlamda hizmette kısıtlamaya gidiyoruz. Daha önce her türlü vakaya tercüman sağlıyorken artık çok acil ve ciddi durumlarda tercüman gönderiyoruz. Sığınmacı bir kişiyle görüşme talep ettiğinde konunun niteliğine, ciddiyetine ve aciliyetine bakıyoruz. Buradaki ekibin sağlığını da korumamız gerekiyor. Biz acil durumlarda diğer kurumlardan tercüman almasak da diğer kurumlardan bize talep geldiğinde bu

ihtiyacı karşılamaya çalışıyoruz. Özellikle çocuk ve kadınlar söz konusu olduğunda biraz daha fazla özen gösteriyoruz. Elbette ateşlenme gibi basit sağlık problemlerine yönelik değil kanser, hepatit gibi ciddi durumlar söz konusu olduğunda destek veriyoruz. Çünkü çok kısıtlı bir ekiple çalışmaktayız. Temelde ciddi bir tercüman ihtiyacımız var. Burada çalışan tercümanlarımızın neredeyse tümü tercümanlık dışındaki bölümlerde eğitim görmüştür. Hepsi farklı mesleklerden yabancı kökenli ve eğitimini Türkiye’de tamamlamış, dolayısıyla çok iyi Türkçe bilen kişilerdir. Aralarında doktorasını tamamlamış bir veteriner, bilgisayar mühendisi, elektrik elektronik mühendisi olanlar vardır. Aslında Türkiye’de çalışma izniyle çalıştıkları için tercümanlarımız için de büyük bir avantaj sağlamaktayız. Uzun süredir Türkiye’de oldukları için düzenli bir şekilde maaş alabilecekleri, sigortaları olan ve onlara vatandaşlık kazandıran bir işte çalışmış oluyorlar. Dolayısıyla bu işi kendileri için de önemsiyorlar. Çünkü bu işe ihtiyaç duyuyorlar. Bu bağlamda kurum için de özveriyle ve bağlılıkla çalışmak durumundalar. Ücretlerin Türkiye genelinde düşük olduğunu düşünüyorum. Biz yine de piyasaya kıyasla daha iyi şartlar sunmaya çalışıyoruz. Ancak elçiliklerle kıyasladığımızda orda çalışan tercümanların ücretleri elbette daha yüksektir. Burada tercümanlara ödenen ücretler statülerine ve kıdemlerine göre değişiyor. Kıdemli çalışanlarımıza daha fazla ücret ödüyoruz. Genel anlamda ücretlendirme Avrupa kadar iyi olmasa da piyasa koşullarına göre iyi düzeydedir. Biz proje üzerinden çalıştığımız için bize ayrılan bütçeyi harcamadığımızda yılsonunda donöre geri iadesinin yapılması gerekiyor. Dolayısıyla biz de güdülenmeyi artırmak için tercümanlarımızın şartlarının iyi durumda olmasını istiyoruz. Burada çalışırken yalnızca dil değil biraz kendinizden bir şeyler katmanız gerekiyor.

Sonuç olarak çok zor bir iş yapıyoruz ve en önemlisi insanlara yardım etmeye çalışıyoruz. Ancak insanların beklentisi çok yüksek olduğu için özellikle çağrı merkezimizdeki tercümanlarla çok yıpratıcı görüşmeler yapılabiliyor. Bağırma, küfürler bunlardan bazılarıdır. Ayrıca dış ülkelere de bir noktada bağımlıyız. Örneğim Amerika Başkanı bir karar alıyor ve ülkelere Somalililerin girişini yasaklıyor. Bu noktada bu sorunu çözmek için ulaşabilecekleri ter merci biziz. Bu nedenle tüm öfkelerini, tüm sıkıntılarını bize yansıtıyorlar. Biz de personelimizi bu tür durumlardan korumaya çalışıyoruz.

14. Kurum çevirmenlerinin işe alınma süreci nasıldır? Ölçütler kim tarafından ve nasıl belirlenmektedir?

B2: İşe alınma sürecinde görüşmeyi insan kaynaklarıyla birlikte Farsça ve Arapça için en kıdemli iki çalışanımız yapmaktadır. İnsan kaynakları standart görüşme sürecini tamamladıktan sonra dil becerisi de bu iki tercümanımız tarafından ölçülmektedir. İnsan kaynaklarının yaptığı görüşmede bir ekiple çalışabilme yeteneği, uyumluluk gibi özellikler değerlendirilmektedir. Çoğu yabancı kökenli olduğu için ana dilleri değil de Türkçe ve İngilizceye hâkimiyetleri ölçülmektedir. Kayıt birimimizde çalışan arkadaşlarımız Türkçe bilmek zorunda olmadığı için bazen yalnızca İngilizce dil becerilerini ölçüyoruz. Dolayısıyla kayıt biriminde çalışacak kişilerin İngilizcesini iyi ölçüyoruz. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği ile birlikte çalıştığımız için ve onların adına kayıt yaptığımız için hiç Türkçe bilmeleri gerekmemektedir. Çünkü Birleşmiş Milletlerdeki sistem tamamen İngilizce üzerinden yürütülmektedir. Ancak çoğu Türkiye’de öğrencilik yaptığı için Türkçeye de hâkimdirler. Bunun dışında alanla ilgili sorular yöneltiyoruz. Bunun dışında bazı hassasiyetlerimiz vardır. LGBT gibi hassas gruplarla da çalışıyoruz. Dolayısıyla işe alım sürecinde kişinin bakış açısına, dini inancına saygı duymakla

birlikte bu tür gruplarla çalışmak istemeyen insanları işe alamıyoruz. Örneğin böyle bir kişi ile görüşme yaparken rahatsız olur musunuz, sorusuna olumlu yanıt veren bir adayla görüşmeyi yarıda kesebiliyoruz veya onlar da kesebiliyor. Bunun örneğine çok sık rastladık. Çünkü orta doğu ülkelerinde bu tür mevzular oldukça hassastır ve kişiler bu tür gruplarla çalışmak istemeyebiliyor. Hatta bir keresinde böyle kişilere dokunmak bile istemediğini söyleyen bir adaya dahi rastladık. Ancak biz bu tür hassasiyetlere önem veren bir kuruluştuk. Dolayısıyla bu konuda bizimle uyumlu çalışmayacak adaylara teşekkür ederek görüşmeyi sonlandırıyoruz. Son noktada işe alım süreci insan kaynakları, genel koordinatör ve genel koordinatör yardımcısıyla birlikte bu süreç yürütülüyor. Öncelikle mülakat formunda dikkat edilmesi gereken hususlar puanlanıyor. Aynı zamanda kişiye dair notlar alınıyor. Gözlem sonucunda güçlü ve zayıf noktaları ortaya konuyor.

15. Kurumun çevirmenden beklentileri nelerdir? Bu beklentiler karşılanmadığında süreç nasıl ilerlemektedir?

B2: Tercümanlar dil konusunda uzmanlaşmış olmalıdır. Çünkü burada farklı konularda çeviriler yapılmaktadır. Örneğin hastaneye gönderdiğimiz bit tercümanımız sağlık konusunda bir eğitim almalıdır. Koruma birimine yönlendirdiğimiz tercümanlar hem psikologlarla hem koruma sorumlularıyla çalıştıkları için o alandaki terimlere hâkim olmalıdır. Bu bağlamda tercümanlarımız en az bir konuda uzmanlaşmışlardır. Dili bilmek, kültürü bilmek ve konuyu bilmek bu kurumda çeviri yapabilmenin gereğidir. Bazı hassas görüşmeleri özellikle psikologlarla birlikte yaptırıyoruz. Çünkü tercümanın vücut dili ve davranış şekli sığınmacıyla konuşurken önem arz etmektedir. Örneğin şiddete, taciz ve tecavüze maruz kalmış kadınlarla karşılaşıldığında hassas davranmak gerekmektedir. Böyle bir durumda mağdurun rahat edebilmesi için görüşmeyi bir kadın tercümanın yapması gerektiğini düşünüyoruz. Tercümanın vücut dilini doğru biçimde kullanması ve kelimelerini özenle seçmesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda böyle bir görüşme için asıl mesleği psikologluk olan bir tercüman seçmekteyiz. Bu tercüman aynı zamanda İranlı olduğu için hem dil ve kültür hem de mesleğinden ötürü psikolojiye hâkimdir.

Tercümanlarımızdan en çok beklediğimiz çeviriye ve etik kurallara sadık kalmalarıdır. Etik kurallar burada her şeyden önce gelmektedir. Çok hassas bir kitleyle çalıştığımız için etik kurallar bizim için önem arz ediyor. Örneğin kapı danışmanlığı esnasında dışarıda kötü hava koşullarında bir sığınmacı beklerken çalışmamızın sıcak kahveyle oturup danışmanlık vermesi bizim için kabul edilemez. Her ne olursa olsun çalışmamız karşıdaki kişinin şartlarını göz önünde bulundurmalıdır. Tercümanlık için verdiğimiz eğitimde de eğitimin yarısını neredeyse bu etik kurallar oluşturmaktadır. Bu etik davranışları sergilemeyen çalışmamız için uyarı mekanizmasını devreye sokarız. Öncelikle çalışmamızla bir görüşme yapıp gözlemimizi aktarırız ve tekrarlanmamasını isteriz. Sonrasında aynı hatanın tekrarlanıp tekrarlanmadığını görmek için hissettirmeden gözlem yapmaya devam ederiz. Ancak bu gözlemi sahada yapmak çok zor ve bunu gerçekleştiremiyoruz. Çünkü toplamda altmış ilde ofisimiz bulunmaktadır. Buralarda çalışan ofis sorumlularımız değişebiliyor veya değişmeseler de tercümanlıkla ilgili konularda çok fazla bilgili olamayabiliyorlar. Bu bağlamda tercümanlarımıza güvenmek tek çözümümüz. Bu noktada çağrı merkezi üzerinden gelen şikâyetleri değerlendirmeye alırız. Örneğin herhangi bir ofisimize gidip Farsça tercüman bulamadıklarında biz bunu şikâyet olarak değerlendirmeye alırız. Ayrıca iyi davranış gösterilmediğine dair şikâyetleri de değerlendiririz. Bu tür durumlarda ofislerle

bağlantıya geçiyoruz. Çünkü tüm şikâyetler Ankara merkez ofise çağrı ekibimize gelmektedir. Mevcut çağrı merkezimiz de yalnızca Ankara’da bulunmaktadır. Etik kurallarının ihlaline dair ciddi şikâyetler aldığımızda ise vakit kaybetmeden savun talebinde bulunuruz. Tek taraflı dinlemenin haksızlık olacağını düşündüğümüz için böyle bir hak tanıyoruz. Eğer gerçekten ciddi bir hata yapılmışsa da insan kaynakları tarafından süreç başlatılıyor.

16. Bir çevirmen olarak sizi bu kurumda çalışmaya iten sebep nedir?

Ç4: Ben çalışmayı ve insanlara yardım etmeyi çok seviyorum. Bu nedenle bu kurumdayım. Ne kadar çok yardım edebilirsem o kadar mutlu oluyorum. Burada çalışmak istememin de nedeni buranın daha kurumsal olması ve çok daha fazla vakayla karşılaşma ihtimalimin olmasıdır.

17. Bölümde kaç adet çevirmen bulunmaktadır ve hangi dilde uzmanlaşmışlardır?

B2: Yaklaşık iki yüz kişilik bir tercüman ekibimiz bulunmaktadır. Bahsedilen bu sayının tümü Ankara’da değildir. Burada yaklaşık seksen kişilik bir ekiple çalışmaktayız. Yeni projelerimizle birlikte bu sayının üç yüze ulaşabileceğini düşünüyoruz. Arkadaşlarımız bazen tercümanlığın dışında başka görevleri de üstlenmektedir. Alanda mevzuat konusunda uzmanlaştıktan sonra sosyal çalışma da yapmaktadırlar. Ancak tercümanın eğitimi bu yönde olmak zorundadır. Bu tür sosyal çalışmalar yapacak bir tercümanın sosyoloji, psikoloji gibi alanlardan mezun olması gerekiyor. Bizim kurumumuzda sadece dil bilmek yeterli değildir. Sosyal çalışmacı statüsü için bu özellikleri karşılaması gerekmektedir. Bu bağlamda çevirmenlerimiz sosyal çalışmacı rolünü de üstleniyor. Kişiyle nasıl konuşması gerektiğini, görüşme esnasında nasıl davranması gerektiğini de bilmesi gerekiyor. Tercümanlarımızın burada yaptığı şeye toplum çevirmenliği diyebiliriz.

18. Göreve yeni başlayan bir çevirmen çeviriyi kimin gözetiminde yapmaktadır?

B2: Tercümanlarımızdan en çok istediğimiz şey yalnızca ve yalnızca tercümanlık yapmalarıdır. Herhangi bir şey eklemeyen veya çıkarmadan, olduğu gibi konuşmaları aktarmalarını istiyoruz. Tercümanlarımız işe yeni başladığında bunun üzerine bir eğitim veriyoruz. Bununla birlikte ilk etapta daha kıdemli tercümanların yanında usta çırak ilişkisi biçiminde denetlenir. Bu aşamada işlerin nasıl yürüdüğünü gözlemliyorlar ve bizzat çeviri yapmaya başladıklarında da yine kıdemli tercümanın gözetiminde bulunuyor. İşin gereklilikleri bu süre zarfında işe yeni başlayan tercümana aktarılmaktadır. Yeterli düzeye geldiklerinde artık sahada bireysel olarak çalışmaya başlıyorlar. Sonrasında görevlendirdiğimiz kıdemli tercümanlar aracılığıyla kontrolü sağlamak amacıyla çeviri seanslarının gidişatını gözlemliyoruz. Bu kuruluştaki bir tercüman birimimiz mevcuttur. Ancak ciddi bir iş yoğunluğu olduğu için bazı şeyleri önceden hazırlama olasılığımız bulunmamaktadır. Yeni başlayan bir tercümanın deneyimli bir tercüman tarafından gözlemlendiğini belirtmiştik. Bu süre bir haftadan üç haftaya kadar değişebiliyor. Ancak ortalama iki haftalık bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Deneyimli tercüman bu gözlemi temelde Türkçe çeviri üzerine yapıyor. Yaptığımız iş hız gerektirdiği için tercümanın eğitimi konusunda çok fazla zaman ayıramıyoruz.

19. Çevirmenin kurumdan beklentileri nedir?

Ç4: Bizim kendi ofisimiz bulunmamaktadır. Tüm tercümanların oturabileceği büyük oval bir masa ve birkaç da küçük masa bulunmaktadır. Kendimize ait bir

bilgisayarımız ve internet bağlantımız yoktur. Kendimize ait bu tür desteklerimiz olursa yazılı çeviri geldiğinde de kolaylıkla ve hızla sorunu halledebiliriz. Yalnızca yüz yüze değil telefonla da çeviri yapabiliyoruz. Kendimize ait bir odamız olsa görüşmelerimizi çok daha rahat yapabiliriz. En azından oda içerisinde kendimize ait bir masamız olsa bile rahat çalışmamız açısından yeterli olacaktır. Bununla birlikte tüm tercümanların aynı odada olmasının bir nedeni tercümanlara daha kolay ulaşmayı ve tercümanlardan sorumlu kişi tarafından kimin müsait olduğunu görmeyi sağlamaktır. Diğer bir deyişle tercümanların aynı odada olmaları daha kolay kontrol edilmelerini sağlamaktadır.

20. Kurumunuzun diğer kurumlarla ilişkisi nasıldır?

B2: Diğer kurumlarla da işbirliği içerisinde olmaya çalışıyoruz. Onlardan gelen talepler konusunda da destek olmaya çalışıyoruz. Biz de elbette pek çok talepte bulunuyoruz. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve İl Müdürlükleriyle yakın bir ilişkimiz mevcut. Örneğin eğitim ve sağlık konusunda acil durumlarda bu kurumlarla iletişime geçiyoruz. Diğer taraftan diğer kurumların aldığı kararlardan da etkilenmekteyiz. Örneğin yol izni olmadan seyahat edemeyeceklerine dair Afganlarla ilgili alınan bir karar sonucunda Ağrı'dan Ankara'ya ulaşmak için yirmi gün yürümek zorunda kalan pek çok Afgan oldu. Çünkü seyahat firmalarına da ciddi cezalar kesildi ve neticede bize gelen başvurularda da bir düşüş yaşandı. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü İç İşleri Bakanlığı bünyesinde faaliyet göstermeye başladıktan sonra pek çok şey şekillenmeye başladı. Devlet kurumlarıyla çalışma yaptığınızda bazı kurallara da riayet etmeniz gerekiyor.

Ek 5: WFP ile Görüşme

1. Kurum içerisinde ne tür metinler üretilmekte ve çevrilmektedir? Hangi amaç ve kitleye hitap etmekte ve hangi diller hâkim olmaktadır?

Ç10: Bizim kurumumuzda genellikle çevrilen belgeler rutin raporlar oluyor. Bunlar bilgi verici nitelikte raporlar oluyor. Yapılan bir çalışmanın son raporu, performans raporu oluyor. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarını, yapılan bir anketin sonuçlarını açıklayan, oradan belli bulgular çıkartan, belli yargılara varan raporlar oluyor. Kimisi rutin oluyor, kimisi bir seferlik yapılmış, çıkartılmış, yazılmış bir rapor oluyor. Mesela ülke bilgi dokümanlarımız oluyor ve bunlar herkesin erişimine de açıktır. Gelen belgeler aynı insani yardım örgütünün farklı bileşenleri oluyor. Mesela diyelim ki biz bir program yürütüyoruz ve bir iletişimden sorumlu bir de ölçme değerlendirmeden sorumlu bir birim var. Bunun dışında kayıt alan birim var ve bir de para akışını sağlayan birim var. Bunların her birinin kendi belgeleri ve raporları oluyor. Bu kişiler de bazen birbirinin yaptığı işlere çok yabancı olabiliyorlar. Bana her şeyi çevirdiğin için her şeyi biliyorsun diyorlar. Ancak bir fikrim olsa da çok yüzeysel biliyorum. Ben de onların birikiminin bende olmadığını söylüyorum. Bunun dışında raporlar, tam emin olmamakla birlikte, mesela bizim kurum olarak yaptığımız projenin, programın öbür ortaklarına, öbür paydaşlarına gönderiliyor. Yani hedef kitle olarak öbür paydaşları sıralayabilirim. Bu paydaşlarda aralarında hem devlet kurumları var hem de sivil toplum kuruluşları var. Diller açısından da ben İngilizce Türkçe çalışıyorum ve bildiğim kadarıyla benim çevirdiğim belgeler başka herhangi bir dile de çevrilmiyor. Genellikle İngilizce olarak hazırlanıyor ve daha sonra benim tarafımdan Türkçeye çevriliyor ve dağıtılıyor. Kurum içerisinde İngilizce haricinde yoğun olarak Arapça var ancak kurum içerisinde tek tercüman olarak alınan kişi benim. Başka tercüman unvanıyla alınan birisi yok. Yani Arapça

tercüme yapsın diye alınan, sadece tercüme yapması amacıyla istihdam edilen birisi yok. Ama Arapça biliyor diye başka pozisyonlar için alınan, istihdam edilen personel var ve onlarda arada çeviri yapıyorlar. Ancak biz onlarla ortak çalışmıyoruz ve benim çevirdiğim belgeleri onlar Arapçaya çevirmiyorlar. Benim çevirdiğim belgeler İngilizceden Arapçaya çevrilmiyor. Bunun dışında örnek olarak şunu verebilirim: Bazen mesela resmi yazışmalar oluyor. Bunlar genellikle Türkiye'deki paydaşlarla, yani Türk STK'larla ve Türk kamu kuruluşlarıyla yapılıyor. Bunlar bir davet, bir istek, bir talep gibi resmi yazışmalardır. Bu resmi yazışmaları da ben çeviriyorum. Bunları da yine İngilizceden Türkçeye çeviriyorum. Bunun dışında yine paydaşlardan, kamu kurumlarından ya da Türk STK'lardan bir belge geliyor ve mesela bu belge bilgi maiyetinde bize onların sunduğu, çalışmamız için bir girdi niteliğinde çok kritik bir belge olabiliyor. Bunlar rutin olmuyor ama böyle bir şey geldiğinde de ben yine çeviri yapıyorum. Bu sefer Türkçeden İngilizceye çeviri yapmış oluyorum. Son olarak toplantı tutanakları da çevriliyor. Toplantı tutanağını kim hangi dilde hazırladıysa, diyelim ki İngilizce hazırladıysa Türkçeye, Türkçe hazırladıysa İngilizceye ben çeviriyorum. Bunun dışında hacimli çeviriler geldiğinde dışarıya verebiliyoruz. Dışarı verilecekse bu çevirinin kontrolünü ben üstleniyorum. Ancak çeviriye çoğunlukla ben yapıyorum. Ama benim bilgim dışında hizmet alımı yapılıyorsa da onu bilmiyorum. Yani çok düzenli bir yapı yok. Önce çevirmenimize soralım, müsait değilse dışarı verelim gibi sorular bazen soruluyor; bazen de kendi içlerinden, tercümanımız müsait değildir, zaten çok uzun bir metin, direk dışarı verelim diyebiliyorlar. Dolayısıyla bundan hiç haberdar olmuyor olabilirim. Yani kurumun anlaşmalı olduğu çeviri büroları var.

2. Hangi tür çeviri stratejileri uygulanmakta ve bu stratejiler kim tarafından belirlenmektedir?

Ç 10: Çeviriye belge geldiği zaman benim ilk sorduğum soru bunu ne zaman istiyorsunuz şeklindedir. Elimde herhangi bir iş yoksa bunu elbette sormuyorum, hemen çeviriye başlıyorum. Öncelik belirleme yapmam gerekiyorsa da teslim tarihini soruyorum. Belgenin içeriğine bakarak kendimde muhakeme edebiliyorum. Zaman kısıtlaması olmadan bir ara çevrilip, yayınlanıp, paylaşılacak uzun bir rapor ile örneğin önümüzdeki hafta için bir toplantı talebini içeren bir resmi yazı arasında tabii ki toplantıyı tercih ediyorum. Kurum içinde çalıştığım için konulara hâkimim. Hangi konunun önemli olduğunu, hangi konunun geri planda kaldığını bildiğim için kendimde bazen sormadan öncelikli çevrilecek belgeyi belirliyorum. Ona göre çevirileri bir sırayı diziyorum. İzlediğim strateji bu oluyor. Eğer çok uzun bir belge geldiyse ve benim diğer işlerimle birlikte onu teslim etmem çok uzun sürecekse o zaman bunu isterseniz dışarı verin ben kontrol edeyim diyorum. Ama bu hiç yapmayı sevmediğim bir şeydir. Stratejiyi ben belirliyorum. İlk başladığım sırada benden sorumlu olan denetmenim çok sıkıştırsan ve çok fazla kişi sana iş verirse bana gelirsın ve bir öncelik belirleme yaparız demişti. Bir keresinde gidip hangisini yapmam gerektiğine karar verin diye sormuştum. Ama bu bir kez oldu. Bunun dışında ben genelde konunun muhataplarıyla konuşup kendim bir öncelik sırası belirliyorum. Biz açık ofis olarak çalışıyoruz. İnsani yardım programı yürütüyoruz ve bu programın teknik ayağından sorumluyuz. Bu teknik ayağı yürüten pek çok iş akışı var. Bu iş akışlarının her birinin çeviri ihtiyacı olabiliyor. Dolayısıyla bir birim bana gelip şöyle bir raporumuz var diyebiliyor. Ötekisi diyor ki şöyle bir belgemiz var. Onlar bana çeviri talebiyle geliyorlar ve müsait olup olmadığımı, yapıp yapamayacağımı soruyorlar. Bunu e-posta yoluyla gönderiyorlarsa ki açık ofis olduğumuz için genellikle yüz yüze gelip sorarlar. Aramızda iyi olduğu için ve ofis

ortamı da rahat olduğu için genellikle arkadaş canlısı bir ortamda gelip müsaitliğimi sorarlar. E posta yoluyla belgenin aslını gönderirken de muhakkak denetenimi de cc'ye koyarlar. Usul bu şekildedir.

3. Çevirmenlerin kurumla olan ilişkileri nasıldır ve çevirmenler kurum içindeki rolleri konusunda ne düşünmektedir?

Ç 10: Ben kurum içerisinde sözlü çeviri de yapıyorum. Benden kurum içinde çeviri dışında hiçbir iş istenmedi. Yalnızca bir keresinde Türkçe bilen birinin bir belgeyi gözden geçirmesi gerekiyordu ve buna bir çevirmen gözüyle değil de düzgün Türkçe kullanımını ölçmesi gereken birisi gerekiyordu. Bunu asıl yapması gereken kişi henüz istihdam edilmemişti. Konumu yeri boştu ve o zaman bu benden rica edilmmişti. Bende bunu yapması gereken kişinin başkası olduğunu belirttim; ancak yine de yapabileceğim bir şey olduğu için görevi yaptım. Bunu elbette kibar bir dille ifade ettim. Bunun dışında bazen insanlar çeviriyi bilmediği için çok gerçek dışı beklentileri olabiliyor. Çalıştığım kurumda böyle bir şeyle karşılaşmadım. Böyle bir şey olduğunda ben açıklıyorum. Bir tercüman günde ortalama şu kadar karakter çeviri yapabilir. Buda metnin niteliğine göre değişir. Bu istediğiniz insani koşullarda mümkün değil, ben en fazla şunu yapabilirim diyorum ve bu dediğimi kabul ediyorlar. Benden fazla mesai yapmamı istemiyorlar. Öğle arasında çalışmamı veya akşam bir iki saat geç çıkmamı istemiyorlar. Hafta sonu çalışmamı istemiyorlar. Hatta bunu bu tarihe istiyorsanız diye ben önerdiğimde bile hayır kesinlikle hafta sonu çalışmamı istemiyoruz dediler. Bundan ötürü de çok müteşekkirim. Kurum içerisindeki rolümün çok teknik içerikli bir rol olduğunu düşünüyorum. Kurum içerisinde tercüme gerektiren belgeler çok teknik belgeler olduğu için bir kurum tercümanının olmasının çok önemli olduğunu düşünüyorum. Yani konuları takip edebiliyor bir konunun bir yerde başlayıp olgunlaşmasını takip edebilen kurumsal hafıza niteliğinde orada uzun süreli çalışıp oranın işlerini yapan bir tercümanın olmasını çok önemli buluyorum. Dolayısıyla kurum içerisindeki rolümü de önemli buluyorum. Daha önce dışarıdan çeviri hizmeti alıp almadığımızı konuşmuştuk. Örneğin dışarıdan gelen hizmet her zaman aynı kalitede olmuyor. Bu nedenle kurumda çalışan bir tercüman olması gereklidir. Kurum içerisinde genelde sistemli çalışıyoruz. Ancak bu hiç hafta sonu çalışmadığım anlamına da gelmiyor. Ancak bu biraz benim seçimimle oldu. Yardım etmek istediğim için oldu. İsteseydim siz bu belgeyi bana geç teslim ettiniz ve cuma günü mesai bitti, hafta sonu da çalışmıyorum deseydim o çeviriyi bir başkası yapardı. Bu konuda da bana hiçbir şey söyleyemezdi. Hatta bu bir kez yaşandı ve çeviriyi hafta sonuna yapmamız gerekecekti. Bunu birlikte yapmayı teklif ettiler. Ben bunu kabul ettim. Hatta bu arkadaş hastaydı ve isterse tamamını yapabileceğimi söyledim. Ancak kendi üstüne düşeni yaptı ve benim üstüme yıkmadı. Çeviri acil isteniyorsa bu şekilde bir yöntem bulunuyor. Madem bizim tercümanımız bunu tek başına yapabilecek müsaitlikte değil o zaman birkaç kişi bunu bölüşerek yapıyor. Yani tercüman olmayan kişiler ile belge bölüşüp ortaklaşa çeviri yaptığımızı biliyorum.

4. Çeviri konusunda kurumca belirlenmiş herhangi bir kural ya da kurallar dizisi var mıdır? Var ise karar vericiler kimlerdir?

Ç 10: Bu tür kurallar belirlenmiyor. Yani bir tek böyle denmişse biz bunu böyle söyleyelim gibi şeyler olabiliyor. Ben mesela çeviriyi yaparım ve sonrasında onu politik olarak birisi inceler ve orada bir değişiklik yapar. Benden çıktıktan sonra insanlar üzerinde değişiklik yapabiliyordur. Ben bunu bilmiyorum. Bazen kendim tekrar okunmasını talep ediyorum. Ama o değişiklikleri kendileri yapıyorlar. Bana

şunu şu şekilde çevir demiyorlar. Ama terminoloji bazında mesela bir tane yarı kural gibi bir şey var. Şu kelimeyi aslında şu şekilde değil, bu şekilde çevirelim şeklindedir. Bu yalnızca tek bir kelime için geçerli ve bu kamu kurumlarından gelen bir taleptir. O kelimeyi de söyleyebilirim: *Refugee*'nin Türkçe karşılığı mülteci, ama sığınmacı kullanmamız tavsiye edilmektedir. Kuruma ilk girdiğimde bana böyle bir şey söylendiği için ben hala sığınmacıyı tercih ediyorum. Bunun dışında tercümanın yaptığı çevirileri kontrol eden görevli bir kişi yoktur. O kişi benim. Çeviriyi kendim yapıyorum ve kontrolünü kendim sağlıyorum ve teslim ediyorum. Teslim ettikten sonra da o kişiler bunu tekrar okuyor mu bilmiyorum. Bazen dediğim gibi bunu kendim rica ediyorum. Özellikle resmi yazışmalarda ve mektuplarda benim böyle bir talebim oldu.

5. Çeviri süreci nasıl başlamakta ve devam etmektedir?

Ç 10: Çok gayri resmi olmakla birlikte bir düzen var diyebilirim. Bana geliyorlar ve boş olup olmadığını soruyorlar. Ben de boşum veya boş değilim ama yine de bakalım gibi duruma uygun bir cevap veriyorum. Son tarih var mı diye soruyorum ve yetişip yetişmeyeceğini söylüyorum. Benim verdiğim cevaba muhakkak saygı gösteriyorlar ve ortaklaşa olarak çeviri yapılıyor. Son tarih yoksa belli bir zaman veriyorum ve tamam diyorlar. Bazen bir hafta öncesinden bana tercüme göndereceklerini söylüyorlar. Bazen de sana şöyle bir belge göndermemiz gerekirse bunun çevirisi ne kadar sürer ve sana ne zaman göndermemiz gerekir diye soruyorlar. Böyle olunca benim gözlerim yaşıyor ve bu tip durumlarda çok mutlu oluyorum.

6. Çevirmenlerin kurum içinde ya da çeviri sürecinde karşılaştığı herhangi bir zorluk ya da zorluklar var mıdır?

Ç 10: Ben tek kişi olduğum için bazen işler birikiyor. Bu her zaman olmuyor. Bunun dışında zorluk mesela çevireceğim belgenin Word dosyasına ihtiyaç duyuyorum ama Word yok Pdf'si var. Diyelim ki çok fazla resimli, grafikli bir belge ve hakikaten Word üzerinde çalışmam gerekiyor. Bu bazen sıkıntı olabiliyor. Bazen de bir belge çevrilmek üzere veriliyor ve sonra üzerinde değişiklik yapılıyor. Bu da her zaman olmayan bir şeydir. Bazen çeviri için az zaman olabiliyor. Böyle olduğunda da kurumda çalışan Türkçe bilen kişiler yardım ediyorlar. Benim için zorluklardan bir tanesi dışarı verilen uzun belgelerdir. Ben sonrasında onları kontrol ediyorum ve o kontrol çok uzun sürüyor ve çok sıkıntılı ve yoğun oluyor. Baştan ben çevirmişim gibi bir gayret sarf ediyorum. Sonra da keşke kendim çevirseymişim, hiç dışarı verilmeseymiş, baştan çevirmiş gibi çalıştım diyorum. Bu noktada hâlihazırda anlaşmaların olduğu firmalarla çalışılıyor. Ama mesela o firmalarda kaç tane tercüman var ve yapılan tercüme gerçekten o firmalarda çalışan kişiler tarafından mı yapılıyor veya onlardan hangisi tarafından yapılıyor bunu asla bilemiyoruz. İsimlerini bilmediğimiz için bir tercih de belirtemiyoruz. Diyelim ki biz size şu belgeyi göndermiştik ve aynı tercümanın çevirmesini istiyoruz desek bile o kişinin çevirip çevirmediğinden emin olamıyoruz. Terminoloji gönderiyoruz ancak gönderilmediği veya ihmal edildiği de oluyor. Terminolojiyi ben göndermiyorum. Dışarıdaki tercüme bürolarıyla iletişimi ben kurmuyorum. O belgenin muhatabı olan birimde çalışan kişi bunu gönderiyor. Gönderileceği zaman ben muhakkak terminoloji paylaşımı yapılmasını söylüyorum. Ancak yine de bu paylaşım unutulabiliyor. Gittiği de oluyor ama gitse bile tercümanın kalitesi iyileşmiyor. Bu arada diyelim ki biz terminoloji göndermedik. Ama o terminoloji internette arayıp bulunamayacak bir kelime değil ve kendisine tercüman diyen herkesin bulabileceği

terimler. Bu metinler o kadar teknik metinler değil. Bunu bazı hatalar için, karşılaştığım kötü tercüme için söylüyorum. Bu durum bizim terminoloji paylaşmamamızdan değil de kişinin tercüme becerisinden kaynaklanıyor.

- 7. Metinler çevrildikten sonra düzeltmeler kim tarafından ve nasıl yapılmaktadır?**
- 8. Çevirmenler arasında işbirliği var mıdır? Var ise bu işbirliği nasıl sağlanmaktadır?**
- 9. Çevirmenler arasında rekabet var mıdır? Var ise sebebi nedir?**
- 10. Çevirmenlerin kuruma bağlı çeviri yaparken en çok zorluk çektiği konular nelerdir?**

Ç 10: Çok kurumsal bir rapor değil ise, örneğin bir toplantı tutanağı ise ve bir tek kişi tarafından çok gayri resmi bir biçimde yazılmış bir belge ise kötü yazılmış oluyor. Yani dil bilgisi, kişinin kendini ifade etmesi pek açık olmuyor ve kötü bir dil kullanılmış oluyor. Bazen ne demek istediğini anlayamıyorum. Bu sıkıntı yaratabiliyor. Bu durum özellikle toplantı tutanaklarında oluyor. Ama yine de şunu söylemek istiyorum: Genellikle benim çalıştığım kurumdakilerden biri tarafından yazılmış belgelerde bu olmuyor. Yani STK'larda Türkçe yazılmış İngilizceye çevrilmesi gereken tutanaklarda oluyor. Bir de şunu söylemek istiyorum: Bu sıkıntı Türkçe yazılan belgelerde daha çok oluyor. Metnin Türkçesi kötü oluyor. İngilizce benim ana dilim değil, B dilim ama İngilizcesi kötü dediğim belge pek olmadı. Ama bunun Türkçesi kötü dediğim belge çok denk geldi. Zaten uluslararası çalışan bir kurum olduğumuz için tüm resmi yazışmalarımızı ve kendi içimizde kullandığımız belgeleri de İngilizce hazırlıyoruz. Diğer kurumlardan, kamudan gelen belgelerde bariz dil bilgisi hataları oluyor. Bunu bazen bizim tarafımızdan hazırlanan, bazen de dışarıdan gelen her türlü belge için söylüyorum. Biz çok teknik konularda çalışıyoruz. Gerçekten işin uzmanı olmayınca bazı şeyler anlaşılmıyor. Bu nedenle ben insanların peşinde dolaşıyorum. Burada böyle bir cümle var, burada bu mu demek isteniyor, ben bunu böyle çevirdim ama buna bakabilir misiniz ben konuyu doğru anlamış mıyım, diye kendimi bu konumda bulabiliyorum. Kurumsal yazılan raporların kendine has bir dili oluyor ve bu dil Türkçeye çevrilirken zorlanıyorum. Çünkü o dil bilgisi yapısı Türkçeye doğrudan çevrilmiyor ve ben başka türlü ifade ediyorum. Cümleyi çok fazla bölmem gerekiyor. Bir de Türkçeden İngilizceye çevirmem gereken zamanlarda kaynak metin ne kadar kibar hedef metin de o kadar kibar oldu mu, ya da burada verilmek istenen mesaj aynı tonda burada verildi mi, bir de uygun dili kullandım mı, gibi durumlar bazen zorluyor.

- 11. Kurum tarafından çevirmenlerin güdülenmesini artıracak bir ortam sağlanmakta mıdır? Sağlanmıyorsa çevirmenlerin bu konudaki beklentileri nelerdir?**

Ç 10: Motivasyonum çalıştığım yerde oldukça yüksek ve bundan dolayı çok mutluyum. Zaten motivasyonum yükselsin diye böyle bir yerde çalışmaya karar verdim. Bu kurumda yaptığım işe saygı olduğunu görüyorum ve hissediyorum. Bu da sağlıklı bir ortam olduğunu gösteriyor. İnsanlar çevirinin zaman aldığı, çok büyük gayret göstermek gerektiğini anlıyorlar. Ben de işime önem veriyorum. Tercüman olmaya önem veriyorum. Yaptığım tercümeye de önem veriyorum ve bu da anlaşılıyor. Yani o bir eser ve o benim için kıymetli, değerli bir şey. Bunu da karşı taraf anlıyor. Makineymişim gibi davranılmasını istemem ve davranılmıyor da. Fiziki şartlardan da memnunum. Açık ofis olmasına rağmen gürültüden rahatsız

olmuyorum. Çok fazla gürültüde olmuyor. Örneğin denetçilerin odaları var. Sessiz ortama ihtiyaç duyduğumda odalarını ödünç alabileceğimi söylüyorlar. Sessiz ortama ihtiyaç duyan diğer çalışanlara da odalarını veriyorlar. Ama beni birkaç kişinin olduğu bir odanın gürültüsü açık ofisten daha çok rahatsız ediyor. Ufak bir odada dört kişi çalıştığınızda oradaki bir kişinin telefon konuşması veya birbiriyle konuşması çok daha dikkat dağıtıcıdır. Ama açık ofis olunca tatlı bir gürültü oluyor ve benim dikkatimi dağıtmıyor. Mesela bazen çok konsantre olacaksam da kulaklıkla müzik dinliyorum. Bana evden çalışabileceğimi de söylediler. Bir şeye çok konsantre olman gerekirse evden de çalışabilirsin diye teklif de geldi ama ben hiç evden çalışmadım. Açık ofiste toplam 20 ila 30 kişi var.

12. Bilgisayar destekli çeviriden faydalanılmakta mıdır?

Ç 10: Kurumda böyle bir olanak bana sunuldu. Ancak o çok bildiğimiz araçların lisansı alınmış değil. Şöyle açıklayayım: Biz uluslararası bir kuruluş olduğumuz için bizim merkezde bir çeviri birimi var. Ben oraya yazı yazdım ve bunu yazacağımı da kendi denetetime açıkladım. Bu arada ben hiç bu araçlarla çalışmadım ve merak ediyorum. Eğer merkezde o lisans varsa ben de kullanmak istiyorum diye bir yazı yazdım ve oradan cevap geldi. Biz şu programı kullanıyoruz. Ancak senin bundan istifade etmeni sağlayamayız. Yine de açık kaynak kullandığımız bir veri tabanımız var. Sen bize yaptığın çevirileri İngilizce Türkçe olarak gönderirsen biz eşleyip veri tabanına atarız. Sen de bu sisteme girip bu sistemden faydalanabilirsin dediler. Yararlandığımı, kullandığımı ama çok kısıtlı bir biçimde olduğunu söyleyebilirim. Yani her yaptığım çeviride beni uyaran bir araç bulunmuyor. Ben sanki bu paragrafı daha önceden çevirmişti diyorsam, veri tabanına bağlanıp arama yapıyorum ve eşleşme sağlıyorum. Bu bile işimi kolaylaştırdı. Çok sık kullanmadım ama kullandığımda işe yaradığını gördüm. Benim bu araçları kullanmam için kendi kurumumun bazı lisansları alması gerekirmiş. Bunu talep etmedim ama talep edersem kabul görmezmiş gibi geliyor. Belki de şaşırıyorum. Böyle bir teklifte bulunmadım. Merkeze ulaşmam da şöyle oldu: Denetmenime bu fikrimden bahsettim. Oda bana bir mail adresi verdi ve kendisini de cc'ye koymamı istedi. Beni hiç tanımayan, ayrı uyruklara sahip olduğumuz, merkezdeki çeviri biriminde çalışan bir insandan bahsediyorum. Ben Türkiye ülke ofisinde çalışan tercüman olarak mail attığımı ve iletişim bilgilerini de denetçimden aldığımı yazdım. Sonrasında da çeviri araçları konusunda destek istedim. Bu mail bizzat o kişi tarafından o birimde çalışan tercümanlar cc'ye koyarak cevaplandı. Buradaki tek formalite ilgili kişileri cc'de tutmaktır.

13. Kurumun çeviriye ayırdığı bütçe yeterli midir?

Ç 10: Ne kadar bütçe ayırdıklarını bilmiyorum ama dışarıya yüklü tercüme veriliyor. Bunu kuruş sayarak yapmadıklarını da biliyorum. Toplantı uzun sürecekse ikinci tercümanı mutlaka alıyorlar. Bir tercüme bütçesi var. Bunu savurgan olmamakla birlikte rahat kullandıklarını biliyorum. Yine de bu satın almayı ilgilendiren bir konu ve ben yetkili değilim.

14. Kurum çevirmenlerinin işe alınma süreci nasıldır? Ölçütler kim tarafından ve nasıl belirlenmektedir?

Ç 10: Tercüman alımı yapılırken ilk olarak İngilizceden Türkçeye ve Türkçeden İngilizceye yazılı çeviri sınavı yapıldı. Ardından başarılı bulunan adaylar mülakata çağrıldı. Mülakat heyetinde İnsan Kaynaklarından bir görevli ve kendi çalıştığım birimden çeşitli kademelerde çalışan kişiler vardı. Supervisor'ım olacak kişi de oradaydı. Ama tabii bu kişilerin hiçbiri tercüman değil. Adayın çalışma ortamına

uygun olup olmadığını ölçmek için klasik mülakat soruları soruldu (Örneğin, “daha önce çalıştığınız yerde etik bir sorunla nasıl başa çıktınız” ya da “amirinizin sizin performansınızı özellikle takdir ettiği bir durumu anlatın” gibi). Daha sonra da bir ardıl çeviri sınavı yapıldı. Bu sınavların sonuçları (adayın bir sonraki aşamaya geçip geçmediği) e-posta yoluyla tüm adaylara ayrı ayrı haber verildi. Kurumun internet sitesinde yayınlanmadı. Sınavların içeriğine ve mülakat heyetinin oluşumuna İnsan Kaynaklarının ve benim çalıştığım birimin birlikte karar verdiğini düşünüyorum. Ancak tercüman alımı için ilana çıkmak eminim Türkiye ofisinin bağlı bulunduğu bölge bürosundan onay aldıktan sonra mümkün olmuştur. Mülakat heyetinin kaç kişiden oluşacağı ve bu kişilerin ne nitelikte olacağı kurum standartlarıyla belirlidir diye düşünüyorum.

15. Kurumun çevirmenden beklentileri nelerdir? Bu beklentiler karşılanmadığında süreç nasıl ilerlemektedir?

Ç 10: Zamanında iyi kaliteli bir çevirinin teslim edilmesi beklenir.

16. Bir çevirmen olarak sizi bu kurumda çalışmaya iten sebep nedir?

Ç 10: Uluslararası bir kuruluş ve insani bir yardım kuruluşu olması bakımından iyi bir amaç için çalıştığını düşünüyorum. Bu nedenle buranın bir parçası olmak istedim. Ortamının da böyle olacağını tahmin ediyordum. Tabii ki böyle olmayabilirdi. Ama içimde bir his vardı ve tercümana saygı gösteren, değer görebileceğim bir ortam olduğunu düşünmüştüm. Öyle de oldu ve hatta beklentimin üzerine de çıktı diyebilirim.

17. Bölümde kaç adet çevirmen bulunmaktadır ve hangi dilde uzmanlaşmışlardır?

Ç 10: Bölümde bir tek ben varım.

18. Göreve yeni başlayan bir çevirmen çeviriye kimin gözetiminde yapmaktadır?

Ç 10: Kuruma yeni başladığımda başka bir tercüman yoktu. Tek tercüman olarak başladım ve öyle devam ediyordum. Başkasını alırlar mı bilmiyorum. Şu an alacaklarmış gibi görünmüyor. İlk başta çeviriye yaptım ve muhatabına gönderdim. Onlar sonradan okudular mı okumadılar mı bilmiyorum. Belki ilk başta beni test etmek istemişlerdir veya kötü bir tercüme bana tekrar yaptırmışlardır ama ben farkında olmadım. Benim farkına vardığım denetim diye bir şey olmadı.

İnsana strese sokan bir hiyerarşi hissetmiyorum. Herkes birbirine çok açık ve rahattır. İnsanların kişisel bazı sıkıntıları olabilir. Ben bunları sadece duyuyorum. Yine de herkesin benim kadar memnu olmadığını söyleyebilirim. Ama daha önce çalıştığım yerlerden çok daha farklı, rahat, kasıntı olmayan bir ortamı var. Yani çok katı bir hiyerarşiyi hiç hissetmiyorum. Kaotik bir ortam yok. Sistemli çalışıyoruz. Herkes ne yapması gerektiğini biliyor. Bazen son dakika işler de gelebiliyor. Ancak bunu her zaman bizim kuruluşumuzdan kaynaklanmadığını düşünüyorum. Bunun diğer kamu kurumlarından kaynaklandığını veya beraber çalıştığımız diğer STK’lardan kaynaklandığını düşünüyorum. Yani bir iş veya toplantı son dakikaya kalıyorsa bizden kaynaklandığı da oluyordur ama genellikle diğer kurumlardan kaynaklandığını düşünüyorum.

Çok fazla usul var aslında. Ama bu usuller böyle çok insanı sıkıntıya sokacak düzeyde değil. Diyelim ki izin alacaksınız ve bir belgeyi doldurmanız lazım. Onu doldurmanız ve deneteninizin imzalaması lazım. Seyahat için de bir izin istemeniz

lazım. Onayı beklemeniz lazım ve ancak onaydan sonra bilet alma işlemine geçilebiliyor. Bu kurumda düzenli nizamlı bir işleyiş var. Bu kadar nizamın olduğu yerde de ben çok kargaşa hissetmiyorum. Bürokratik bir yük altında ezildiğimi de hissetmiyorum. İşler hiç son dakikaya kalmıyor.

Bakanlıklarla bir ilişkimiz mevcut. Onlar yürüttüğümüz projenim paydaşları arasında yer alır. Bir de Türkiye'deki çok büyük bir STK ile çalışıyoruz. O da ortaklarımız arasındadır. Bunun dışında mültecilere yönelik insani yardım çerçevesinde, mültecilere yardım eden küçük STK'lar var. Bu kuruluşlarla da bir iletişim ve koordinasyon var ve kurum içerisinde bunu sağlayan bir birim de var. Örneğin benim çevirdiğim raporlar onlara dağıtılıyor ve ne üzerinde çalıştıkları öğreniliyor. Daha çok yapılanlara dair birbirini bilgilendirme bazında bir ilişki sürdürülüyor. Diyelim ki bu uluslararası kuruluş bir program yürütüyor ve başka bir program yürüteceği zaman kendisine başka bir paydaş arayacaktır. O zaman gidip öteki STK'larla ve kamu kurumlarıyla görüşme sağlayacaktır.

Kurumun işleyiş şekline en tepede merkez karar veriyor. Burada bir yönetici müdür var ve bu kişi merkezde bulunuyor. Kuruluşumuzun örgütsel bir şeması bulunmaktadır. Bunun yanı sıra tüm birimleri ve sorumluluklarını sıralayan bir yapısı vardır. Bu da ülkelerdeki ihtiyaçlara göre belirlenmiştir. Ancak bunlar benim kişisel görüşlerim ve tahminlerim. Çünkü burada çalışmaya bağlayalı henüz bir sene olmadı. Örneğin bir ülkede bir programı yürüteceğiz ve bunun için şunlara ve şu kişilere ihtiyacımız var. Bunları ulusal olarak istihdam edelim ve onları eğitecek uluslararası personel de getirelim ki aktarım yapılabilsin. Uluslararası kuruluşların faaliyet gösterdikleri ülkelerde kapasite geliştirme ilkesi vardır. Bu oldukça doğal bir durumdur. Kurum kendi ihtiyaçlarına göre bunu belirler. Örneğin benim alınmam yalnızca ihtiyaçla ilgilidir. Örneğin benim kurumum demidir ki biz kamu kurumlarıyla ve yerel STK'larla sürekli yazışıyoruz, toplantı yapıyoruz. Toplantı yaptığımızda ve yazıştığımızda her şeyi İngilizce yapamıyoruz ve bunun için bize bir tercüman lazım. Bununla ilgili tercüman pozisyonu açılması için izlenen bir yol vardır. Bu durum merkeze kadar gitmese de bölge bürosuna gidiyordur. Biz Orta Doğu ve Doğu Avrupa bölgesinden sorumlu bölge bürosuna bağlıyız. Oraya mutlaka bu bilgi veriliyordur. Ben bu süreci görmedim ama böyle tahmin ediyorum.

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Ad Soyad: Sevcan Seçkin
Doğum Yeri: Altındağ/Ankara
Doğum Tarihi: 07.05.1985
E-posta: sevcanseckin1@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Doktora Yıldız Teknik Üniversitesi
Diller ve Kültürlerarası Çeviribilim – 09/2013 – 10/2019
Yüksek Lisans Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Mütercim Tercümanlık – 09/2006 – 06/2009
Lisans Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İngilizce Öğretmenliği – 09/2002 – 06/2006

İŞ TECRÜBESİ

2006 – (...) **İngilizce Öğretmenliği**
2016–2017 **Çevirmenlik** – İngilizceden Türkçeye bilim kitabı çevirisi,
Gödel’in Tamamlanmamışlık Kuramı, 2018, İstanbul: Alfa.

BİLDİRİLER ve YAYINLAR

1. Seçkin, Sevcan, Emine Bogenç Demirel. 2018. Çeviribilim Alanında Kurum Ve Kurumsallaşma: Çeviri Sosyolojisi Odağında Üretilen Çözümler. **IV. Yıldız Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler, 21-22 Aralık 2017**. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, 2017: 28.
2. Seçkin, Sevcan, Emine Bogenç Demirel. 2019. Kurumsal Alanın Gerektirdiği Çevirmen Modeli. **Ege Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 2. s. 2: 109-122.