

ÇEVİRMEN PSİKOLOJİSİ

Editörler

Dr. Öğr. Üyesi Fadime ÇOBAN

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Cem ODACIOĞLU

O GECE
AKADEMİ

İmtiyaz Sahibi / Publisher • Gece Kitaplığı
Genel Yayın Yönetmeni / Editör in Chief • Doç. Dr. Atilla ATİK
Proje Koordinatörü / Project Coordinator • B. Pelin TEMANA
Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Cenk MUTLU
Sosyal Medya / Social Media • Arzu ÇUHACIOĞLU
Birinci Basım / First Edition • © Aralık 2018

ISBN • 978-605-288-829-2

© copyright

Bu kitabın yayın hakkı Gece Kitaplığına aittir.
Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin
almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.
Gece Akademi Gece Kitaplığının yan kuruluşudur.

The right to publish this book belongs to Gece Publishing.
Citation can not be shown without the source,
reproduced in any way without permission.
Gece Akademi is a subsidiary of Gece Kitaplığı.

Gece Kitaplığı / Gece Publishing

ABD Adres / USA Address: 387 Park Avenue South, 5th Floor,
NewYork, 10016, USA
Telefon / Phone: +1 347 355 10 70

Türkiye Adres / Turkey Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak
Ümit Apt. No: 22/A Çankaya / Ankara / TR
Telefon / Phone: +90 312 384 80 40
+90 555 888 24 26

web: www.gecekitapligi.com
e-mail: geceakademi@gmail.com



Baskı & Cilt / Printing & Volume
Sertifika / Certificate No: 29377

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....5

TEKNOLOJİNİN ZAMAN YÖNETİMİ KONUSUNDA ÇEVİRMENLER ÜZERİNDE YARATTIĞI BASKININ İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Gizem AKÇAN,
Arş. Gör. Alper ÇALIK.....9

HUKUK METİNLERİNDE ÇEVİRMENİN PSİKOLOJİK TAVRININ YORUMBİLİMSEL İNCELEMESİ

Doç. Dr. SevinçARL.....27

OKULDAN YOKLUĞA UZANIŞ:
SEKTÖR VERİLERİYLE ÇEVİRMENLİK ÜZERİNE BİR İNCELEME
Emrah BÜKE.....47

KONFERANS ÇEVİRMENLİĞİNDE PSİKOLOJİ KONUSUNA
GENEL BİR BAKIŞ: STRES VE DİĞER ETKİLİ FAKTÖRLER
Dr. Öğr. Üyesi Esra ÖZKAYA.....59

KAMUDA ÇALIŞAN ÇEVİRMENLERİN MESLEKİ ETKENLER
SEBEBİYLE YAŞADIĞI PSİKOLOJİK SORUNLAR: TÜRKİYE
ÖRNEĞİ
Dr. Öğrencisi Evren BARUT.....83

ÇEVİRİBİLİM VEYA MÜTERCİM TERCÜMANLIK
MEZUNLARININ ÇEVİRİ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLAR: TÜRKİYE ÖRNEĞİ
Dr. Öğr. Üyesi Fadime Çoban,
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Cem ODACIOĞLU.....111

ANALYSIS OF TRANSLATION STUDENTS' EMOTIONAL
INTELLIGENCE, CULTURALINTELLIGENCE AND
PERSONALITY TRAITS IN TERMS OF THEIR SEXES
Dr. Öğr. Üyesi Fadime Çoban,
Prof.Dr. Osman TİTREK,
Dr. Öğrencisi Metin SAYGILI.....143

ÇEVİRİ KURAMLARINDA EMPATİNİN İZLERİ5	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Cem ODACIOĞLU.....	161

"ÇEVİRMEN PSİKOLOJİSİ"

Duygudurum düzenlemenin çevirideki önemi	
Dr. Öğr. Üyesi Nesrin DUMAN.....	175

SÜREÇ ODAKLI ÇEVİRİBİLİM: ALANYAZIN İNCELEMESİ

Arş. Gör. Özden ŞAHİN,	
Doç. Dr. Şaban KÖKTÜRK.....	185

ÇEVİRİ ARZUSU VE ÇEVİRMENİN ÖTEKİ DUYGULARI

**Erken Cumhuriyet'ten Günümüze Türkçeye Çeviri Etkinliğinin
Kültürel- Psikolojik Arkaplam**

Doç. Dr. Sefer Yetkin İŞİK.....	233
--	------------

ÇALIŞMA ORTAMININ ÇEVİRMEN PSİKOLOJİSİNE ETKİSİ

Senem KOBYA.....	267
-------------------------	------------

**ÇEVİRİ ETİĞİ VE "ÜÇ AŞAMALI ETİK DEĞERLENDİRME
MODELİ" ÇERÇEVESİNDE ÇEVİRMENLERİN
KARŞILAŞABİLECEKLERİ SORUNLARA YÖNELİK
ÇÖZÜMLEMELER**

Arş. Gör. Dr. Serhat ARSLAN.....	283
---	------------

**SOSYAL PSİKOLOJİ KAPSAMINDA SOSYO-POLİTİK OLAYLAR
VE SOSYAL BİR KİMLİK OLARAK ÇEVİRMEN
(1960-1980 TÜRK ÇEVİRİ YAZINI)**

Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülüm ALBİZ.....	305
--	------------

**SÖZLÜ ÇEVİRİ SÜRECİNDE ÖĞRENME PSİKOLOJİSİ
PARAMETRELERİ**

Prof. Dr. Aymil Doğan.....	339
-----------------------------------	------------

ÖZGEÇMİŞLER	361
--------------------	------------

KAMUDA ÇALIŞAN ÇEVİRMENLERİN MESLEKİ ETKENLER SEBEBİYLE YAŞADIĞI PSİKOLOJİK SORUNLAR: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Dr. Öğrencisi Evren BARUT¹

1. Kamu Hizmetleri Çevirmenliği

Çevirmenlik, insanlık tarihinin en kadim mesleklerinden biridir. Tarih boyunca savaşlar, göç, ticaret ve benzeri olaylar, başta dil olmak üzere pek çok farklılıklara sahip toplumları ortak paylaşımlar yapmaya ve birbiriyle iletişim kurmaya muhtaç kılmıştır. Bu noktada, farklı toplumları buluşturmak adma çeviri; toplumları kaynaştıran yeni ve ortak bir dil olarak işlev görmüştür (Yücel, 2016, s. 11-12). 19. yy itibariyle dünyayı sosyo-ekonomik anlamda etkileyen Sanayi Devrimi, toplumsal ve kültürel buluşmayı hızlandırmış; daha ileri noktaya taşımıştır. Özellikle 20. yy başlarından itibaren dünyanın siyasi ve ekonomik olarak bu toplumsal buluşması, devletlerin birbiriyle ve farklı dil ve kültürel geçmişe sahip topluluklarla olan iletişim ve etkileşimine ivme kazandırmıştır.

Kamu hizmeti çevirmenliği, profesyonelleşme süreci halen devam etmekte olan genç bir meslektir. Göçmen politikaları ve demografik değişiklikler gibi toplumu derinden etkileyen harici faktörler sayesinde kamu çevirmenliğinin mesleki olarak geliştirilmesi gündeme gelmiştir (Gentile, 2017, s. 63). 1980'li yıllarla birlikte dünyanın toplumsal dengesini etkileyen siyasi istikrarsızlıklar, küreselleşme, eski koloniler ile gelişmemiş veya gelişmekte olan toplumlardan yapılan kitlesel göç hareketleri günümüz toplumlarını dil ve kültür anlamında aşırı bir çeşitliliğe

1 Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çeviri ve Kültürel çalışmalar doktora öğrencisi.

maruz bırakmıştır. Bu durum özellikle gelişmiş ülkelerde kamu hizmetleri alanında çeviri ve çevirmenlik mesleğinin önemini arttırmıştır. Örneğin; Birleşik Krallık, ülkede meydana gelen bu çok-kültürlü ve çok-dilli patlama sonucunda ortaya çıkan gayri resmi dil işgüderlerinin çoğalmasından duyduğu etik ve siyasi kaygılardan ötürü daha resmi bir kamu hizmetleri çevirmenliğinin oluşturulması için adımlar atmıştır (Guery, 2014, s. 39). Birleşik Krallıkta kamu hizmetlerine erişip İngilizce bilmeyen hizmet kullanıcılarına aracılık eden kamu hizmetindeki görevlilerin yanında çalışan kamu hizmetleri çevirmenleri yer almaktadır. Yine de Birleşik Krallıktaki kamu çevirmenlerini bağlayıcı nitelikte düzenleyici mevzuat ve mesleki standartları kapsayan hükümet politikalarınınm eksikliği hissedilmektedir (Roberts, 2015, s. 15).

Kamu hizmeti çevirmenliği konusunda gelişmiş ülkeler mevzuat ve mesleki standart bakımından öncül adımlar atmış olsa da, kamu çevirmenleri halen birçok ülkede bazı sorunlarla karşılaşmaya devam etmektedir. Stockholm'de düzenlenen Kamuda Çevirinin Profesyonelleşmesi konulu Uluslararası Konferansta Valero-Garces ve Taibi tarafından sunulan İspanya örneği ele alındığında, kamusal alandaki çeviri sorunlarına karşı sunulan çözüm önerileri, kamu hizmeti çevirmenlerinin yaşadığı sorunların üstesinden gelmek için faydalı tavsiyeler içermektedir. Valero-Garces ve Taibi'ye göre; araştırma yürütmek, eğitim vermek ve farkındalık yaratmak bir ülkenin kamu hizmetlerinde çevirmenliğin profesyonelleşmesi için tek basma yeterli değildir. Bunların yanında, başta kamu hizmeti sağlayan kurumlar tarafından değerlendirilmesi gereken ve kamu hizmeti veren çevirmenlerin ulusal bir kayıt sistemiyle tescil edildiği bir yapının kurulması, profesyonel kamu çevirmenlerinin makul çalışma koşulları hakkında kalite ve değerlendirme standartlarının belirlenmesi, kamu hizmeti çevirmenlerinin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak hizmet içi eğitim fonların oluşturulması gibi çözüm bekleyen

önemli sorunlar bulunmaktadır (Valero-Garces & Taibi, 2004, s. 5). Benzer bir çalışma Türkiyede Çoban tarafından yapılmıştır. Söz konusu çalışmayla birlikte kamuda çalışan çevirmenlerin iş tatminleri, görev tatminleri, mesleki tatminleri ve tüm hepsini içeren çevirmen tatminleri incelenmiştir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin kitap çevirmeni, serbest çevirmen, büroda çevirmen, adliyelerde çevirmen, proje yöneticisi, yerelleştirme uzmanı, özel sektörde meslek elemanı, editör/redaktör ve benzeri gibi diğer çeviri meslek dallarına göre yerine getirilen görevden gurur duymak, görev çeşitliliği, mesleki seviye ve sorumluluk, kendini gerçekleştirme alt boyutlarında ve görev tatmini temel boyutunda en düşük ortalamaya sahip oldukları bulunmuştur. Görev tatmininde olduğu gibi kamuda çalışan çevirmenlerin en düşük iş tatmini ortalamasına sahip oldukları da gözlemlenmiş olup çevirmenlerin mesleki tatminleri ve çevirmen tatminleri kamu kurumunda çalışan çevirmenlerde her iki temel boyutta en düşük ortalamaya sahiptir (Çoban, 2018).

Gelişmiş ülkelerde kamu hizmetleri çevirmenliği genellikle devlet ve ülkenin resmi dilini bilmeyen azınlık gruplarına mensup bireyler arasında iletişimi sağlayan ve çoğunlukla kamu tarafından görevlendirilmekle birlikte, hizmete ihtiyaç duyan bireyin yakınları veya kendi imkânlarıyla bulduğu çevirmenlik hizmeti olarak tabir edilmektedir. Sağlık, eğitim, idari ve toplumsal ve benzeri konularda belirli bir kitleye kamu hizmeti sunulurken ortaya çıkan çeviri ihtiyacını karşılayan kişi kamu hizmeti çevirmenidir. Kamu kurumları, STK'lar, dernekler, hükümet büroları, hastaneler, okullar ve benzeri kamuya açık alanlarda ihtiyaç duyulan her türlü çeviri metni yazılı veya sözlü olmasına ya da nitelik ve niceliğine bakılmaksızın kamu hizmeti çevirmenlerinin görev alanına giren belgeler olarak nitelendirilebilmektedir (Valero-Garces, "Introduction on Some Reflections on Public Service Translation", 2015, s. 2).

2. Çalışanların Mesleki Tatmin ve Psikolojilerini Etkileyen Temel Faktörler

İş yaşamında çalışanların mesleki tatmin ve ruh sağlığının bozulması çalışma hayatında verimliliğin azalmasına neden olan önemli unsurlardan biridir. Yapılan araştırmalara göre mesleki tatmin ve ruhsal sağlığı etkileyen faktörler arasında tükenmişlik, öz-saygı, çaresizlik, kaygı, ekonomik durum, işin nitelik ve statüsü ile performansın bulunduğu görülmektedir (Janyam, 2009, s. 1). Davu ranişsal psikoloji üzerine önemli çalışmalarıyla öne çıkan Abraham Maslov/a (1908-1970) göre insan sürekli arzulayan ve daha fazlasını isteyen bir canlıdır. Ancak insanın istekleri mevcut koşullar bağlamında sahip olduklarıyla doğru orantılıdır, arzulanan şeylerden biri yerine getirilince bunun yerini başka bir ihtiyaç alır. Bu döngü böyle devam edip gider. Maslow a göre insanın ihtiyaçları karşılanabilir ama ihtiyaçların tamamen bitmesi olasılık dışıdır. Çünkü insan yaşamını sürekli arzulama üzerine kurmuştur, bir arzusu karşılanırsa bile yeni bir ihtiyaç ortaya çıkar. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre insan ihtiyaçları; fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygınlık olarak sıralanır ve bunlara yaşamında sahip olan insan en sonunda kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılar (Parıltı, 1999, s. 270). Çalışanların mesleki yaşamlarındaki beklentileri de Maslow'un yaptığı sıralamaya uygunluk arz etmektedir. Bununla birlikte 1970'li yıllarla birlikte psikolojik literatüre giren tükenmişlik kavramı çalışanların iş yaşamında kendini gerçekleştirmesine giden yolda gözle görülmez biçimde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığından kaynaklanmaktadır. İş yerlerindeki yapılanma, giderleri sınırlama stratejileri, azalan kaynaklar ve artan sorumluluklar gibi sosyal ve çevresel faktörler çalışan üzerinde stresi artıran önemli etkenlerden bazılarıdır (Işıkhan, 2016, s. 370). Aşağıda Şekil İde Maslov/un piramidi ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı doğrultusunda bireyin kendini gerçekleştirmesi için gerekli olan basamaklar

gösterilmektedir. Çalışanların yaşam kalitelerini etkileyen kariyer ve ücretlendirme gibi en temel etkenler henüz fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasında başlamak üzere saygı ihtiyacına giden aşamalarda kayda değer öneme sahiptir



Şekil 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı doğrultusunda hazırladığı

"Maslow Piramidi" (Yıldırım, 2015, s. 424)

Çalışanlarda tükenmişliğe neden olan iş ve kurumla ilgili unsurlar arasında iş yükü, kontrol, ödüllendirme, aidiyet, adalet ve değerler bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışma ortamındaki ilişkiler, iş ortamı, bireyin kendini gerçekleştirme olanağının bulunmaması, yetersiz kaynaklar, yönetim yetersizliği ve iletişim problemleri de tükenmişliğe neden olmakta mesleki tatmin ve ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s. 139-140). Çalışma psikolojisi alanındaki araştırmacıların

çalışanların ruh sağlığı üzerinde mutabık kaldığı konular arasında çalışanı motive etmek, daha iyi çalışma ortamı ve koşulları tasarlamak, verimliliğin ödüllendirmesi, iş ve birey arasında uyum sağlanması, uygun eleman seçimi bulunmaktadır. Çalışma hayatında üretkenlik ve verimlilik konusunda araştırmalar yapan Frederick Winslow Taylor Midwale çelik şirketinde çalıştığı dönemde işçilerin yavaş çalıştığını gözlemlemiştir. Taylor çalıştığı diğer işletmelerde de verimsizlik, tembellik, kaytarmacılık, çalışma kural ve prosedürlerin standartlardan yoksunluğu, işe alımda ehliyet, yetenek ve kapasite ölçütlerinin olmaması, yapdan işler için süre belirlenmemesi gibi birtakım örgütsel ve süreçsel sorunlar tespit etmiştir. Taylor bu tespitlerinin ardından birtakım iş analizleri yapmış ve yaratıcı teknikler geliştirmiştir. Örneğin, çalışanların verimliliğini artırmak için parça başı üretim ücreti sistemini geliştirerek çalışan motivasyonunu² arttırmayı hedeflemiş ve bunu başarmıştır (Kumbul Güler, 2015, s. 3-6).

Çalışanları iş yaşamında motivasyonunu ve psikolojisini etkileyen diğer önemli faktörler arasında kariyer imkânları ve ücretlendirme bulunmaktadır. Bu iki faktörün tükenmişliği de anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir (Soysal, "İş Yaşamında Tükenmişlik", 2011, s. 18). Çalışma hayatını tüm taraflarıyla etkileyen yegâne hususlardan biri ücret olarak öne çıkmaktadır, işveren ve yöneticiler bakımından mali faktörlerden en önemlisi çalışanların geliri ve yaşam standartlarını etkileyen maaştır. Yapdan araştırmalara göre ücretler iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Zira çalışanın işe yönelik ilgisi ihtiyaçlarına erişme düzeyi ve maaşın yeterliliği ile belirlenmektedir. Ücretin yanında, çalışanlar sahip olduğu işin gelecekte onlara vaat ettiği kariyer seçeneklerinden de doğrudan etkilenmektedir. Bireyler işlerinde başarılı olmak ve çalıştıkları pozisyon

2 Bilindiği gibi "Bir işletmenin başarısının, bünyesindeki personelin motivasyonunun ve iş tatmininin yüksek olmasıyla yakından ilişkili olduğu bilinmektedir" (Duman, 2018: 3).

daha yukarı tırmanmayı hedeflerler. Çalışma yaşamında kariyer bireyin yavaş yavaş tırmandığı basamaklar olarak tabir edilir (Gül & Oktay, 2009, s. 226-227). Çalışan tatmini ve mesleki psikolojiyi etkileyen faktörler Örucü ve diğerleri (2006) tarafından; örgütsel faktörler (*ücret, yükselme fırsatları, işin doğası ve niteliği, politika ve prosedürler, çalışma şartları*), grup faktörleri (*çalışma arkadaşları, yöneticilerin tutum ve davranış şekilleri*), bireysel faktörler (*kişinin ihtiyaç ve beklentileri, işle ilgili çıkarlar*), kültürel faktörler (*inançlar, değerler, tutumlar*) ve çevre faktörleri (*ekonomik, sosyal ve devlete ait faktörler*) olmak üzere 5 ayrı grupta sınıflandırılmıştır (Soysal & Tan, 2013, s. 47).

3. Kamuda Çevirmenlik Mesleğini Olumsuz Etkileyen Psikolojik Faktörler

Gentile, Ozolins ve Vasilakakos'un Avusturalyada kamu hizmeti çevirmenliğini de kapsayan 1996 yılında hazırladıkları "Eşlik Çevirmenliği" hakkındaki kitapçıktan aktaran Townsley'e göre; çeviriyi sık sık gerekli ve bir o kadar da bela olarak gören azınlık grupları veya kurumlar nezdinde çeviri işinde çevirmenin bilinçli rolü sınırlıdır ve bu durum genellikle talep eden kitlenin umurunda değildir. Hâlbuki önem arz eden sonuçlar göstermektedir ki; yetersiz ücretler ve sınai haklar, göz ardı edilen mesleki gelişim, çevresel faktörler, çalışma şartları ve zayıf idari ve politika yönetimi gibi unsurlar eşlik çevirmeni olarak profesyonel çalışmak isteyenleri olumsuz etkilemektedir (Townsley, 2008, s. 163).

1999, 2000 ve 2006 yıllarında kamu hizmetinde görevli çevirmenler üzerinde birtakım araştırmalar³ yapılmıştır. Bu araştırmalarda kamu hizmeti çevirmenlerinin duygusal ve psikolojik sağlık durumlarına zarar veren unsurlar

3 Ayrıntılı bilgi için kaynakçada bilgileri bulunan "Carmen Valero Garces, *The impact of emotional and psychological factors on public service interpreters: Preliminary studies, DOL10.12807/ti.107203.2015.a07*" makalesine bkz.

araştırılmıştır. L. Loutan (1999) tarafından Kızılhaç'ta görevli çevirmenler üzerinde yapılan araştırmada; savaş ortamında bulunan, başkaları tarafından işkence gören, uzun süre gözaltında tutulan ve yaralanan kişilerle çalışan bu çevirmenlerin travmatik tecrübeler yaşadığı ve görevleri boyunca gördükleri bu şiddet vakalarının izlerini hafızalarından silmeyeceklerini belirttikleri gözlemlenmiştir. Bu çevirmenlerin uykusuzluk ve depresyon gibi hastalık belirtileri gösterdiği ve kâbuslar gördükleri rapor edilmiştir. Baistow'un (2000) yaptığı çalışmada 6 Avrupa ülkesinden 300 kamu hizmeti çevirmeni üzerinde araştırma yapılmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası (%55) işlerini yaparken kayda değer düzeyde duygusal stres emaresi gösterirken neredeyse yarıya yakını (%39) iş sırasında kaygı, asabiyet, korku, ruh halinde ani değişimler, anlık şaşırma veya rahatsızlık duygusu hissettiğini bildirmiştir. 2006 yılında gerçekleştirilen araştırma ise Madrid'de bulunan göçmenlere arabuluculuk edenleri yetiştiren Göçmenler İçin Sosyal Aracılık Okulu'nda (EMSİ) yapmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönem İspanya'nın nispeten en yüksek göçmen aldığı döneme denk gelmiş ve araştırmaya konu edilen örneklemdaki çevirmenler daimi kamu hizmeti veren çevirmenler değildir. Bunların yerine araştırma boyunca STK'lar ve diğer kurumlardan kamu hizmetlerinde çeviri yapmak isteyen kişiler gönüllü olarak seçilmiş ve araştırmaya katılımcı olarak belirlenmiştir. Kamu hizmeti çevirmeni olarak gönüllü görev yapan katılımcı mahkemeler, devlet kurumları ve diğer kuruluşlarda göçmenlere çeviri hizmeti vermiştir. Katılımcıların yarısından fazlası (%66) tarafsız kalmak konusunda güçlük çekmiş, bir o kadarı (%62,5) içinde buldukları durumdan dolayı rahatsız olmuştur. Bununla birlikte katılımcıların yine yarısından fazlası (%54,2) hizmet kullanıcılarının sıkıntı ve kaygılarından olumsuz etkilenmiş, yarısı ise göçmenlere yardımcı olamamaktan dolayı güçsüz hissetmişlerdir (Valero-Gardces, 2015, s. 91).

2014-2015 yılları arasında Avrupada kamu sektöründe çalışan çevirmenlerin mesleki durumlarına ilişkin algılarını ölçmek için doktora projesi olarak bir araştırma⁴ yürütülmüştür. Araştırmanın kuramsal çerçevesi Moira Ing-hillerinin (2007) çevirmenin etik görevi ve savaş sırasında çevirmenler konulu çalışmasına dayandırılarak modellenmiştir. Kasım 2014 ile Ocak 2019 arasında 888 katılımcıya internet üzerinden anket yapılmıştır. Kamu hizmetinde görevli çevirmenlerin katılımcı olarak belirlendiği anket toplam 11 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırasıyla; demografi, mesleki bilgiler, konferans çevirmenliği hakkında görüşler, çevirmenlik alanındaki araştırmalar hakkında eğitim ve görüşler, ücretlendirme, basında çevirmenlik mesleğinin durumu, toplumda kamu çevirmenliği mesleğinin statüsüne ilişkin algı, çevirmenliğin toplum nezdinde gördüğü değer, çevirmenin rolüne ilişkin kişisel algı, çevirmenlik mesleğinin geleceği hakkında düşünceler, 2010/64/EU Avrupa Direktifi ve diğer benzer önlemler hakkında görüşlerden oluşmaktadır. Gentile makalesinde söz konusu araştırmanın Hollanda ve Birleşik Krallık örnekleme⁵ üzerinden bir değerlendirme yapmak için bu ülkelerden ankete katılan 114 kamu çevirmenin cevaplarını değerlendirmeye almıştır. Bu kapsamda veri analizi yaparken katılımcıların mesleki algılarını ölçmek adına; ücretlendirme, toplumda kamu çevirmenliği mesleğinin statüsüne ilişkin algı ve çevirmenliğin toplum nezdinde gördüğü değer olmak üzere üç bölümde verdikleri cevaplara odaklanmıştır (Gentile, 2017, s. 71-72).

Öncelikle bu ülkelerde kamu hizmetinde çalışan çevir-

- 4 Ayrıntılı bilgi için kaynakçada bilgileri bulunan *"Paola Gentile, Political Ideology and the De-Professionalisation of Public Service Interpreting: The Netherlands and the United Kingdom as Case Studies"* bknz.
- 5 Hollanda ve Birleşik Krallık'ta kamu çevirmenlerinin istihdam şekilleri bu çalışmanın konusu değildir, çalışmada yalnızca kamu hizmetlerinde istihdam edilen çevirmenlerin ankette verdiği yanıtlara odaklanılmıştır.

menlerin aldıkları ücretler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. İşin türü ve hizmet talep edenlerin beklentisi dikkate alındığında katdımcıdardan %78'i finansal bakımdan profesyonel kamu çevirmenliği ücretlerinin tam olarak yeterli olmadığını ve değerinin altında ücretlendirme yapıldığını beyan etmiştir. Bununla birlikte çevirmenlerden biri mesleki eğitimi ve 25 ydı aşkın tecrübesine rağmen ülkesinde geçimini sağlamak için halen 3-4 ekstra iş yapmak zorunda kaldığından bahsetmiştir. Bununla birlikte verilere göre, en kısa zamanda çevirmenlerin ücretlendirmelerinde olumlu adımlar atılmazsa birçok profesyonel çevirmen işi bırakacağı ve bu hizmetlerin temininde güçlüklerle karşılaşılacağı ifade edilmiştir (Gentile, 2017, s. 73).

Toplum içerisinde mesleklerin statüsünün belirlenmesinde ücretlendirmenin önemli bir yeri bulunmaktadır. Anket katdımcılarına, toplumda kamu çevirmenliği mesleğinin statüsüne yönelik algının nasıl görüldüğü hakkında bir soru yöneltilmiştir. Bu sorunun cevabında meslekler sınıflandırılarak katılımcılara seçenekler sunulmuştur. Katılımcılardan %72,8 (83 katdımcı) kendilerini ilkökul öğretmeni, hemşire, sosyal çalışmacı olarak, %21 (24 katılımcı) ortaöğretim öğretmeni, mimar ve gazeteci olarak, %6,1'i (7 katdımcı) ise CEO, finans müdürü, kanun koyucu olarak değerlendirmiştir. Katdımcıara vereceği cevaplar arasındaki seçeneklerden birisi yorum yapabilmeleri için boş bırakılmıştır. Bu noktada çevirmenlerin mali kesintilerden ötürü karşılaştığı kötü durum ekseninde yaptığı yorumlar⁶ kamu çevirmenliğinin statüsüne ilişkin algının açıkça kötüye gittiğini göstermektedir (Gentile, 2017, s. 74-75).

Bir mesleğin prestiji toplumun o mesleğe gösterdiği itibarla belirlenir. Kimi zaman yarı resmi kimi zaman devlet güdümlü şekliyle kamu çevirmenliğinin itibarınm toplum tarafından belirlenmesi ancak devletin katkısıyla olabilir. Bununla birlikte çevirmenliğin sosyal değerinin, profes-

6 Katılımcıların yorumları için bkz. "Gentile, a.g.e."

yonel çevirmenlerin toplumla kurduğu etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkması kaçınılmazdır. Yapılan ankette katılımcılara kamu çevirmenliğinin toplum nezdinde görüldüğü itibar hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Ülkelerinde toplumun kamu çevirmenliğine bakışını değerlendirmesi istenen katılımcılardan % 47'si (54 katılımcı) toplumun çevirmenliğe belli ölçüde önem atfettiğini beyan etmişken, %46,4'ü (53 katılımcı) hiçbir önem verilmediğini ifade etmiştir. Veri analizi sırasında bu soruyu yanıtlayan katılımcılar arasından Birleşik Krallık menşeli çevirmenlerin Hollandalı meslektaşlarına göre daha kötümser oldukları göze çarpmıştır. Özellikle soruda bulunan açık uçlu seçenekte Birleşik Krallık menşeli çevirmenlerin yaptığı "Çevirmenlerin yaptığı işi kimse takdir etmiyor" ve "İngiltere kamuoyu çevirmenlerden nefret ediyor" yorumları bu savı destekler niteliktedir (Gentile, 2017, s. 77).

4. Türkiye'de Kamu Çevirmenlerinin Sorunları ve Bu Sorunların Çevirmenlik Mesleğine Yönelik Olumsuz Psikolojik etkileri

Ülkemizde çeviri piyasası, kamu kurumları ve özel sektör işverenlerince istihdam edilen çevirmenlerin sözlü ve yazılı olmak üzere icra ettikleri tercüme faaliyetleri çerçevesinde yürütülmektedir. Çevirmen terimi sözlü ve yazılı olmak üzere çeviri faaliyetini yürüten kişiyi tanımlamak adına kullanılan genel bir terimdir. Türkiyede kamu kurumlarında çevirmen istihdamı Kamu Personeli Seçme Sınavı dikkate alınarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesi a) ve b) bendine göre kadrolu veya sözleşmeli olarak ve Kurumların Kanunları yahut 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili maddelerine göre sözleşmeli olarak "mütercim", "tercüman" ve bazı üniversitelerde "çevirici" olarak gerçekleştirilmektedir. Türk Dil Kurumu tarafından 2011 yılında yayımlanan Türkçe Sözlükte çevirmen kelimesi tanımlanırken "**1. Konuşmayı bir dilden başka bir dile çeviren kimse, çevirici, dilmaç, tercüman, dragoman. 2. Her-**

hangi bir metni bir dilden başka bir dile çeviren kimse, çevirci, dilmaç, tercüman, mütercim." ifadeleri kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2011, s. 526). Çeviri eyleminin uygulama alanları göz önünde bulundurulduğunda bu eylem sözlü ve yazılı çeviri olarak uzmanlık alanlarına ayrılmaktadır. Kaynak dil ve erek dil arasında çeviri eylemini yazılı olarak gerçekleştiren kimse "mütercim" olarak anılırken, çeviri eylemi sözlü olarak yapıldığında çeviri yapan kişi "tercüman" olarak adlandırılmaktadır (Başbakanlık İdare eyi Geliştirme Başkanlığı, 2015, s. 5). Zira, Türkiyede çevirmenlik eğitimi veren üniversitelerde bulunan anabilim dalları ve ilgili bölümler "Mütercim-Tercümanlık" olarak adlandırılmıştır ve bu bölümlerde öğrencilerin yazdı ve sözlü çeviri becerilerini mesleki bağlamda geliştirmeye yönelik bir müfredat benimsenmektedir.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde "mütercim" ve "tercüman" kelimeleri tanımlanırken yapıdan genelleme, ülkemizde çeviri alanında çalışanların karşılaştıkları mesleki zorluklara davetiye çıkarmaktadır. TDK tarafından yayımlanan Türkçe Sözlük'te "mütercim" sözcüğü, yapılan işin niteliğini ortaya koyan bir ayrıntıya girmeksizin "*Çevirmen.*" olarak ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2011, s. 1738). Yine aynı sözlükte "tercüman" sözcüğünün karşılığında da işin niteliği hakkında ayrıntı verilmemiş ve karşılık olarak "**1. Çevirmen. 2. Göze görünen bir olayın, durumun veya biçimin anlamını dile getirmek.**" ifadeleri kullanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2011, s. 2329). "Çevirmen", "mütercim" ve "tercüman" unvanları hakkında yukarıda tanımların verilmesinin en önemli nedenlerinden birisi özellikle ülkemizde çeviri işi icra eden kişilerin uzmanlık, deneyim ve ilgi alanlarının farkına dikkati çekmektir. Çünkü başta kamu kurumları olmak üzere ülkemizde "mütercim" ve "tercüman" unvanıyla çalışan kişilerin iş tanımları ve işverenlerin bu personelden beklentileri, kamu kurumlarında çalışan mütercim ve tercümanların karşılaştıkları mesleki sorunların temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır.

Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan çevirmenlerin çalıştıkları pozisyonda yaşadıkları en büyük çelişkilerden biri görev tanımı, hizmet sınıfı ve "mütercim", "tercüman" unvanlarından kaynaklanmaktadır. Kamu hizmetinde çalışan çevirmenler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer almaktadır. Kamuda bu sınıfta yer alan çevirmenlerin birçok kurumda uzmanlık gerektiren çeviri iş güderliğinin dışında büro memuru olarak kullanıldığı hakkında şikâyetler dile getirilmektedir. Hâlbuki çevirmenlik dört yıllık yükseköğretim kurumlarında eğitimi verilen, mesleki alan bilgisi ve uzmanlık gerektiren bir unvandır (Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı, 2015, s. 52). Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada ülkemizde mesleklerin yeterlilikleri bakımından standartlar belirlenmiş ve mesleki yeterlilikler "bilgi, beceri ve yetkinlik" çerçevesinde İden 8'e kadar seviyelere ayrılmıştır. Bu çalışmada çevirmen ulusal meslek standardı, 5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun 21. Maddesi hükümlerine göre aşağıda tanımı verilen ve uzmanlık gerektiren üst düzey tanımlayıcılarından sayılan "Seviye 6" olarak belirlenmiştir (MYK, 2012, s. 6).

96 **Kamuda Çalışan Çevirmenlerin Mesleki Etkenler Sebebiyle Yaşadığı Psikolojik Sorunlar : Türkiye Örneği**

6. Seviye	BİLGİ	Bir iş veya öğrenme alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahip olma
	BECERİ	Uzmanlık gerektiren bir iş veya öğrenme alanında, karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gerekli, uzmanlık ve yenilik niteliği gösteren ileri düzeyde becerilere sahip olma
	YETKİNLİK	<p>Öngörülemeyen iş veya öğrenme ortamlarında sorumluluk alarak karar verme ve bu ortamlarda karmaşık teknik veya meslekî faaliyet veya projeleri yönetme</p> <p>Kişilerin ve grupların meslekî gelişiminin yönetiminde sorumluluk alma</p> <p>Bir iş veya öğrenme alanına yönelik hayat boyu öğrenme yaklaşımının kavramları, politikaları, araçlarının uygulaması ve bunların örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenme yollarıyla ilişkisi konusunda deneyim sahibi olma</p> <p>Bir iş veya öğrenme değerlendirmesinde bulunurken toplumsal ve etik değerlerin farkında olma</p>

Tablo 1. Mesleki Yeterlilik Kurumu Türkiye Yeterlilik Çerçevesi - Seviye Tanımlayıcıları "Seviye 6" (ÇSGB, 2018, s. 2)

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan çevirmenler, görev tanımından doğan karmaşanın dışında, yukarıda çevirmenliğin mesleki yeterlilik ve uzmanlık gerektiren gösteren belgeye rağmen mevzuattaki sıkıntılardan ötürü kamu çevirmenlerinin maddi ve manevi mağduriyetler yaşadığını ifade etmektedir. Örneğin bilgi işlevci, çözümlenici, istatistikçi, sosyologlarla birlikte; Kültür Bakanlığı bürokratlarının çalışmaları sonucunda verilen önerge ile 23 Eylül 2008 tarih ve 27006 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulu'nun 2008/14094 sayılı kararı ile 657 sayılı DMK'nın 36. Maddesinde bulunan ortak hükümler

bölümünün (A/4) bendindeki teknik hizmetler sınıfına dâhil edilen arkeoloji, sanat tarihi, antropoloji, etnoloji, Hititoloji, Sümeroloji, Klasik Filoloji ile birlikte Latin Dili Edebiyatı ve Yunan Dili Edebiyatı mezunları gibi kamu çevirmenleriyle aynı şekilde atama yöntemleri çerçevesinde istihdam edilen unvanlar teknik hizmetler sınıfında yer almakta ve özlük hakları bakımından (ek gösterge vb.) kimi istisnai ücretler ödenerek kamu çevirmenlerine göre daha iyi aylık ücretler almaktadırlar. Böylelikle kamudaki mütercim ve tercümanlar aynı fakülte mezunu olup aynı mesleki grupta çalışan yukarıda bahse konu unvanlardan daha düşük ücretlerle çalışmaktadır, üstelik bu durum (teknik hizmetler sınıfında istihdam edilmemek) kamu çevirmenlerinin emeklilik maaşlarını dahi olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan 2016 yılında hükümetin girişimiyle üniversitelerde "mütercim ve tercüman" unvanlı personel ile aynı işi yapan "çevirici" kadrosundaki personelin maaşları akademik personel maaşları ile eşitlenerek bu gruptaki personelin aylıklarında önemli ölçüde iyileştirme yapılmıştır. Dolayısıyla kamuda "mütercim" ve "tercüman" unvanlı personel eşdeğer meslek dallarındaki unvanlara nazaran özlük hakları bakımından eşitsizlik ve adaletsizliğe maruz kalmıştır (Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı, 2015, s. 52-53). Benzer şekilde "Türkiyede Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporuna" göre (2015: 52):

"Birçok kamu kurumunun bünyesindeki mesleki alan bilgisi ve uzmanlık gerektiren kadrolar incelendiğinde; bilgi işlemci, çözümleyici, istatistikçi, sosyolog ve psikolog gibi merkezi atamayla atanan kişiler teknik hizmet ya da sağlık hizmeti kadrosunda, kurum avukatları ise yine mezuniyetlerine uygun kadrolarda istihdam edilmekte ve özlük hakları buna göre düzenlenmektedir. Mütercimlerden ise çeşitli konularda yazılı ve sözlü çeviri, dil alanında uzmanlık istenmesine karşın gerek aylık ücret,

şg Kamuda Çalışan Çevirmenlerin Mesleki Etkenler Sebebiyle Yaşadığı Psikolojik Sorunlar : Türkiye Örneği

gerekse özlük hakları bakımından ön lisans mezunu memurlar ile aynı görülmekte ve çevirmenlere daha düşük özlük hakları sunulmaktadır. Bu durum kamuda çalışan çevirmenlerin açık hak kaybına uğramasına sebep olmaktadır”.

Devlet Personel Başkanlığından Ağustos 2018 itibarıyla alınan verilere göre ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında görevli çevirmenlik yapanların (mütercim, tercüman ve çeviriciler) sayısı 800 civarındadır⁷. Kamu hizmetinde çevirmenlik yapanların saydarının az olması nedeniyle bu gruptaki çevirmenlerin mesleki sorunlarından dolayı yaşadıkları psikolojik sıkıntıları konu alan çalışmaya literatürde az rastlanmaktadır. Bununla birlikte Dr. Mehmet Cem Odacıoğlu, Evren Barut ve Dr. Fadime Çoban Odacıoğlu tarafından kaleme alınan "Kamuda Çalışan Mütercim ve Tercümanların Yaşadıkları Temel Sorunlar ve Bu Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri: Türkiye Örneği" konulu araştırma makalesinde kamuda çalışan çevirmenlerin sorun alanları tespit edilerek 10 soru hazırlanmış ve kamuda hizmetinde görevli 8 çevirmene ucu açık sorular yöneltilmiştir. Araştırma soruları için belirlenen alanlar kamu çevirmenlerinin görev tanım ve dağılımları, mesai saatleri, iş tekrarı, kamuda çeviri planlama ve koordinasyonu, kullanılan araç ve gereçler, mevcut özlük hakları olarak belirlenmiştir (Odacıoğlu, Barut, & Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 156).

Bu çalışmada Odacıoğlu, Barut ve Çoban Odacıoğlu (2018) tarafından kamu çevirmenleri üzerinde yapılan araştırmanın bulguları çevirmenlerin üzerinde psikolojik

Devlet Personel Başkanlığı'ndan edinilen bilgiye göre 650 kadrolu personel, 80 sözleşmeli personel bulunmakla birlikte toplam 730 mütercim ve tercüman kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaktadır. Bununla birlikte Üniversitelerde çalışan Çevirici kadrosundaki çevirmenler ile bu sayının 800 civarına ulaştığı tahmin edilmektedir.

etkiler yaratan stres, iş yoğunluğu, görev tanımı ve özlük hakları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu bakımdan kamu çevirmenlerine yöneltilen sorular arasından mesleki motivasyon ve psikolojiyi olumsuz etkilediği değerlendirilen bulgular seçilmiştir. Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerine görev tanımı konusunda açık uçlu soru yöneltilmiştir. Verilen cevapların analizine ilişkin yapılan yorum aşağıdaki gibidir (Odacıoğlu, Barut, & Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 157);

"Mütercimlerden sözlü çeviri yapması da zaman zaman istenebilmektedir. Bu da mütercimin çalışma alanını genişletmekte ve görev tanımı ve dağıdımı konusunda bazı sorunlara yol açmaktadır. Görev tanımlarının ve dağılımının net olması için tercüman sözlü, mütercim ise yalnızca yazılı çeviri yapmakla yükümlü olmalıdır. Sözlü çeviri ihtiyacı olmayan birimlerde mütercimler bu sorunla karşı karşıya kalmamasına rağmen, birçoğu birimde sözlü çevirinin mütercimler için belirgin bir sorun olarak ortaya çıktığı göze çarpmaktadır. Bu durum değerlendirilirken yazılı çeviri yapmaya yeterli her çevirmenin, sözlü çeviri yapmaya yetkin olmadığı da unutulmamalıdır. Ankete verilen cevaplarda ilginç bir bulguya daha rastlanılmıştır. Almanca Mütercim mezunu bir çevirmene İngilizce çeviri yaptırılmaktadır. Bu da görev tanım ve dağıdımıyla ilgili sorunu gözler önüne sermektedir."

Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerine çalıştıkları kurumda mesai saatlerine gösterilen özen ve çalışma saatlerinin uzunluğu konusunda açık uçlu soru yöneltilmiştir. Verilen cevapların analizine ilişkin yapılan yorum aşağıdaki gibidir (Odacıoğlu, Barut, & Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 158);

"Ankete katılanların beşi de mesai saatleri konusunda sıkıntı yaşadığını belirtirken, üç çevirmen hemen hemen sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. O halde mesai saatleri konusunda kamuda çalışan çevirmenlerin çoğunluğu sorun yaşamaktadır. Kamu görevlisi olarak belli bir mesai saati olan çevirmene ek ücret uygulamayarak fazla mesai vermek onların iş motivasyonu, görev ve meslek tatminlerini azaltmaktadır (bkz. Çoban, 2017). Bu nedenle, bu durumla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması ve bunun için de öncelikli olarak görev tanımlarının net bir şekilde belirlenmesi ve buna ilişkin dağılımların belli bir sistem içinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir"*

Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerine iş tekrarı, koordinasyon mekanizmasının varlığı ve kurumlarındaki çeviri işi sürecine yönelik görüşleri sorulmuştur. Verilen cevapların analizine ilişkin yapıdan yorum aşağıdaki gibidir (Odacıoğlu, Barut, & Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 159);

"Çoğu mütercim tercümanın çeviri işinin kontrolünü kendi oluşturdukları bir ekiple, inisiyatif alarak yaptıkları, istisnalara rağmen çoğunlukla bir koordinasyon mekanizmasının bulunmadığı, iş tekrarına düşülme olasılığının ortaya çıktığı ifade edilebilir"

Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerine çalışma ortamında kullandıkları araç gereçlerin kullanılabilirliğine yönelik görüşleri sorulmuştur. Verilen cevapların analizine ilişkin yapılan yorum aşağıdaki gibidir (Odacıoğlu, Barut, & Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 160);

"Çevirmenler çeviri sürecinde ankete verilen yanıtlar ekseninde genellikle birtakım yazı-

lımsal ve çevrimiçi araç ve gereçleri kullanabilmektedir. Ancak bunların kullanım izni bakanlıktan bakanlığa değişiklik göstermektedir. Ayrıca bazı kurumlarda internet erişimi kısıtlanabilmektedir, bu da çevirmenin her kaynağa erişmesine yönelik imkânları engellemektedir."

Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerine sözleşmeli ve kadrolu olarak görevlendirilen çevirmenler arasında ortaya çıkan maddi kazanç ve iş yüküne ilişkin farka yönelik görüşleri sorulmuştur. Verilen cevapların analizine ilişkin yapılan yorum aşağıdaki gibidir (Odacıoğlu, Barut, & Çoğban Odacıoğlu, 2018, s. 160);

"Ankete katılanların çoğunluğu bu soruya ya yanıt vermemiş ya da kurumlarında sözlü çevirmen olmadığından bilgi aktaramamıştır. Bir tanesi kendi kurumunda olmasa da başka kurumlarda sözleşmeli çevirmenlerin çektiği sıkıntıları arkadaşların duyduğunu ifade etmiştir. Bir diğeri de sözleşmeli çevirmenlerin maaşlarının daha iyi olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan tam kesin bir sonuca ulaşılmasa da mütercimlerin kadro garantisinden ötürü sözleşmeli çevirmenlere oranla maaşlarının daha düşük olduğu ve özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiği çıkarımı yapılabilir"

Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerin mevcut özlük haklarına yönelik görüşleri sorulmuştur. Verilen cevapların analizine ilişkin yapılan yorum aşağıdaki gibidir (Odanacıoğlu, Barut, & Çoğban Odacıoğlu, 2018, s. 162);

"Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi şu anki mevcut özlük hakları kamuda çalışan çevirmenler için tatmin edici değildir. Zira çevirmenler yaptıkları işe oranla düşük

102 **Kamuda Çalışan Çevirmenlerin Mesleki Etkenler Sebebiyle Yaşadığı Psikolojik Sorunlar : Türkiye Örneği**

maaş ve dil tazminatı almakta ve genel idare hizmetleri kadrosunda bulduklarından uzman olarak değerlendirilmemektedir. Bu da özlük hakları önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir. Çevirmenlerin daha iyi maaş alabilmeleri ve çeviri eyleminin de bir meslek olduğunu bilincinin kamuda kazandırılması için kamudaki çevirmenlerin uzman kadrosuna geçirilmesi veya teknik hizmetler kadrosunda istihdam edilmeleri gereklidir. Bunun için gerek çeviri eğitimcileri gerekse de kurum içinde sorumlu kişilerin ortak çalışarak soruna çözüm aramaları, çevirinin meslek olduğu bilincini aşılıyarak meslek odaları kurulması önem arz etmektedir"

Araştırmaya katılan kamu çevirmenlerin mesleki hayatlarında karşılaştıkları en önemli sorunları belirtmeleri istenmiştir. Verilen cevapların analizinde katılımcıların temel olarak belirttiği sorunlar aşağıdaki gibi toparlanmıştır (Odacıoğlu, Barut, & Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 163);

"Bu yorumlara ilişkin olarak kamuda çalışan çevirmenlerin meslek odalarının olmaması, hizmet sınıfın GİH olarak belirlenmesi, özlük haklarının düzenlenmesinde sıkıntılar, uzmanlık için açılan sınavlarda mütercim tercümanlığa yer verilmemesi, kurum amirlerinin çeviri olgusunu yeterince anlamaması ve her konuda mütercimlerin çeviri yapma zorunluluğu ancak maaşlarının buna göre düşüklüğü, kadrolu ve sözleşmeliler arasındaki görev dağılımının iyi ayarlanmaması ve uygulanan mobbingler en temel sorunların başında gelmektedir."

Yukarıda verilen yorumlar, ülkemizde kamu çevir-

menlerinin karşılaştığı temel sorunlar hakkında sınırlı da olsa bilgiler vermektedir. İş tatmini ve mesleki psikolojiyi etkileyen konuları kapsar şekilde değerlendirildiğinde ülkemizdeki kamu çevirmenlerinin temel sorunları görev tanımı, iş yükü, ücretlendirme, iş ortamındaki sınırlama ve kısıtlamalar, sözleşmeli ve kadrolu çevirmenler arasında özlük haklarında eşitsizlik ve adaletsizlik, mevcut özlük haklarında mevzuattan kaynaklı eksiklikler olarak ön plana çıkmaktadır. Şüphesiz ücret konusunda yaşanan bu eşitsizlik kamudaki mütercim ve tercümanların mesleki motivasyonunu olumsuz etkilemekte, tükenmişlik, iş anlamında yorgunluk ve yılgınlık gibi psikolojik sorunları tetiklemektedir.

5.Sonuç ve Öneriler

Batdı ülkeler dâhil olmak üzere kamu hizmetlerinde çevirmenlik hem uygulama yöntemleri hem de mevzuat gelişmeleri bakımından olgunlaşma süreci halen devam eden bir meslek grubu olarak görülmektedir. Kamu hizmetlerinde çalışan çevirmenlerin çalışma hayatı, mesleki tatmini ve psikolojik mizacı üzerinde bir takım etkileri de beraberinde getirmektedir. Davranışsal psikolojinin araştırma alanları arasında olan çalışma hayatı, çalışanların mesleki olarak maruz kaldığı olumsuz etkilerin çalışan psikolojisi üzerinde de birtakım sorunlar oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumda kamu çevirmenlerinin görev itibariyle uygulama yöntemleri ve mesleki mevzuat bakımından diğer alanlara göre nispeten olgunlaşma süreci devam eden bir grupta olması, bunların çalışma hayatında karşıdaştığı sorunların psikolojik yansımalarını açıklar niteliktedir. İspanya, İngiltere, Hollanda gibi gelişmiş ülkelerde kamu hizmetinde görevli çevirmenlerin iş yükü, ücretlendirme, kariyer olanakları, çevirmenlik mesleğine verilen toplumsal değer gibi etkenler doğrultusunda tükenmişlik, stres, kaygı gibi psikolojik sorunlardan mustarip olduğu gözlemlenmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

kuramında bireyin kendini gerçekleştirme için gereken temel ihtiyaçlar, kamu çevirmenlerinin mesleki yaşamı göz önünde bulundurulduğunda mümkün gözükmemektedir.

Türkiyede kamu kurum ve kuruluşlarında çevirmen istihdamının hatırı sayılır bir geçmişi olmasına rağmen 2000'li yılların başlangıcı itibariyle Avrupa Birliği üyeliği konusunda yapılan çalışmalar, küreselleşme, göç, ticaret gibi uluslararası ilişkilerde hızlı bir ivme yakalanmasını sağlayan gelişmeler kamu çevirmenliğini farklı bir boyuta taşımıştır. Daha önce belli başlı kamu kurumlarında istihdam edilen çevirmenlere pek çok kamu kurumunda ihtiyaç duyulmuştur. Söz konusu ihtiyacın hızla giderilmesi adına atılan adımlar; bazı kamu kurum ve kuruluşlarında bir çevirmenden beklentiler (yazdı ve sözlü çeviri yeterlilik ve yetkinliği) ve aynı şekilde çevirmenin istihdam edileceği kurumdan beklentileri (özlük hakları, çalışma koşulları) gibi konularda zamanla bazı karışıklıkların ortaya çıkmasına neden olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum çalışma hayatında kamu çevirmenlerinin psikolojilerini olumsuz etkileyen sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Örneğin ülkemizdeki mevzuatta kamu çevirmenlerinin "mütercim" ve "tercüman" olarak istihdam edildiği bilinmektedir. Bu farklılık de facto bir durumdan kaynaklanmaktadır. "Mütercim" yazılı çeviri alanında uzmanlaşmış kişi iken "tercüman" sözlü çeviri alanında uzmanlaşan kişinin unvanı olarak bilinmektedir. Çalışma hayatında, yazılı çeviri alanında beceri ve başarı sahibi her çevirmen, sözlü çeviride aynı beceri ve başarıya sahip olamayabilir. Aynı durum sözlü çeviri alanında beceri ve başarılı çevirmenler için de geçerli olup her sözlü çevirmen yazılı çeviri yapmak için yeterince beceri ve başarı sahibi olamayabilir. Sözlü ve yazılı çeviri konusunda bu ayrımın yapılması önem arz etmektedir. Ancak "mütercim" ve "tercüman" unvanları arasındaki ayrımın pek farkında olunmadığı gözlemlenmektedir. Ülkemizde temel referans kaynağı olarak başvu-

rulan Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğü dahi bu unvanların çalışma alanlarında anlam karmaşasına mahal verecek şekilde tanımlar yapmaktadır. Ayrıca eşdeğer işler olarak sayılmasına rağmen kamu çevirmenliği konusunda tek tip bir uygulama ve ücretlendirme olduğunu söylemek güçtür. Çünkü kamu kurum ve kuruluşları kadrolu veya sözleşmeli olarak çevirmen istihdam edebilmektedir. Kamu çevirmenlerinin istihdam şekline göre özlük haklarının ve aylık ücretlerin de değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum kamu çevirmenlerini kapsayan eşdeğer unvanlar arasında bir takım eşitsizlik ve adaletsizlikleri beraberinde getirmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'ye kamu çevirmenliği yapan çevirmenlerin görev tanımlarındaki belirsizlikler, iş yükü bakımından yoğunluk, planlama ve koordinasyon eksiklikleri, eşdeğer unvanlar arasında özlük haklarındaki eşitsizlikler, ücretlendirmede adaletsizlik, kariyer olanaklarının olmaması gibi sıkıntılar kamu çevirmenlerinin mesleki yaşamını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla ülkemizde de kamu çevirmenleri çalışma hayatının üzerlerinde oluşturduğu baskıdan kaynaklı stres, kaygı, tükenmişlik gibi bazı psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ülkemizde kamu çevirmenlerinin karşılaştığı psikolojik sorunlar ve mesleki tatminsizlik ile başa çıkabilmek için, bu alanda çalışanların çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi elzem görülmektedir. MYK tarafından yayımlanan ulusal meslek standardı seviyesi göz önünde bulundurularak kamu çevirmenlerinin kariyer uzmanı olarak sınıflandırılması, bu doğrultuda ilgili mevzuatta (657 sayılı DMK ve 4857 sayılı İş Kanunu vb.) ek gösterge, hizmet sınıfı (Genel İdare Hizmetleri'nden Teknik Hizmetlere), yabancı dil tazminatı oranlarının artırılması gibi gerekli değişiklikleri içeren düzenlemelerin yapılması en azından bu alanda görevli personeli özlük hakları bakımından rahatlatarak iş motivasyonunun artmasını sağlayacaktır. Kamu çevirmenleri için ücretlendirme ve özlük haklarında pozitif

106 Kamuda Çalışan Çevirmenlerin Mesleki Etkenler Sebebiyle Yaşadığı Psikolojik Sorunlar : Türkiye Örneği

kazanımlar doğuracak bu düzenlemelerin bu personelin mesleki tatmini ve ruh sağlığına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda kamu kurumları arasında çeviri anlamında planlama ve koordinasyon yapacak ve bu personele moral motivasyon ve mesleki eğitim verecek yeni bir kurumun oluşturulması kamu çevirmenleri üzerindeki iş yükünün planlı bir şekilde dağıtılmasını ve çeviri işinin daha iyi koordine edilmesini sağlayacaktır. Böylelikle her bir kamu kurumundaki çevirmenin iş yükü, planlama ve koordinasyon aksaklıklarından kaynaklı yaşadığı öngörülen stres, kaygı ve tükenmişlik gibi psikolojik sendromların azalabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı. (2015). *Türkiye'de Çevirmenlik Mesleği*. Ankara: T.C. Başbakanlık.
- ÇSGB. (2018, Kasım 7). *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MYK, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi - Seviye Tanımlayıcıları*. Kasım 7, 2018 tarihinde www.myk.gov.tr: https://www.myk.gov.tr/images/articles/TYC/seviye_tanimlayicilari.pdf adresinden alındı
- Çoban, F. (2017), *Profesyonel Çevirmenlerin Duygusal Zekâları ile Çevirmen Tatminleri Arasındaki İlişki*, Gece Kitaplığı.
- Duman, N. (2018). "Çalışan Yetişkinlerdeki Bilişsel Çarpıtma Düzeyi Üzerine Bir Araştırma". *Journal of Current Research.es on Social Sciences*, 8(3):1-10.
- Gentile, P. (2017). Political Ideology and the De-Professionalisation of Public Service Interpreting: The Netherlands and the United Kingdom as Case Studies. C. Valero-Garces, & R. Tipton içinde, *Ideology, Ethics and Policy Development in Public Service Interpreting and Translation* (s. 63-83). Bristol: Multilingual Matters.
- Guery, E (2014). *Learning To Be A Public Service Interpreter: Boundaries, Ethics and Emotion In A Marginal Profession*. Manchester: Manchester Metropolitan University.
- Gül, H., & Oktay, E. (2009). Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*{2}, 223-238.
- İşıkhan, V. (2016). Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. M. Gülhan, & Ü. Yılmaz (Dü) içinde, *Akciğer Kanserine Destek Tedavisi* (s. 366-391). TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.

- Janyam, K. (2009). The Influence of Job Satisfaction on Mental Health of Factory Workers. *The Internet Journal of Mental Health*, 7(1).
- Kumbul Güler, B. (2015). *Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi*. Kasım 15, 2018 tarihinde www.researchgate.net: [https:// www.researchgate.net/profile/Burcu_Kumbul_Guler/publication/301694214_GECMISTEN_GUNUMUZE_CALISMA_PSIKOLOJISI/links/5723179908ae262228a7d4e9/GECMISTEN-GUeNUeMUeZE-CALISMA-PSIKOLOJISI.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Burcu_Kumbul_Guler/publication/301694214_GECMISTEN_GUNUMUZE_CALISMA_PSIKOLOJISI/links/5723179908ae262228a7d4e9/GECMISTEN-GUeNUeMUeZE-CALISMA-PSIKOLOJISI.pdf) adresinden alındı
- MYK. (2012). *Ulusal Meslek Standardı Çevirmen (Seviye 6)*. Ankara: Mesleki Yeterlilik Kurumu.
- Odacıoğlu, M. C, Barut, E., & Çoban Odacıoğlu, E (2018, Ağustos). Kamuda Çalışan Mütercim Tercümanların Yaşadıkları Temel Sorunlar ve Bu Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(58), 155-165.
- Parlıtı, C. (1999). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı. *Kamu-İş hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(4), 267-277.
- Roberts, G. (2015). *Public Service Interpreters: The Emotional and Psychological Impact of Interpreting within Public Services*. Cardiff: Cardiff University.
- Sağlam Arı, G., & Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Soysal, A. (2011, Kasım). *İş Yaşamında Tükenmişlik*. Kasım 15, 2018 tarihinde www.ceis.org.tr: <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011kasim/makale2.pdf> adresinden alındı
- Soysal, A., & Tan, M. (2013). İş Tatminini Etkileyen Fak-

törlerle ilgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 45-63.

- Townsley, B. (2008). Interpreting in the UK Community:- Some Reflections on Public Service interpreting in the UK. *Language and Intercultural Communication*, 7(2), 163-171.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe Sözlük* (11. Baskı b.). (Ş. H. Akalın, Dü.) Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Türkiyede Çevirmenlik Mesleği Raporu (2015), [http://www.ankaced.org/images/cevirmenlikraporu.pdf/](http://www.ankaced.org/images/cevirmenlikraporu.pdf)
Erişim: 03.12.2018.
- Valero-Garces, C. (2015). Introduction on Some Reflections on Public Service Translation. *FITISPos International Journal*, 1-8.
- Valero-Garces, C. (2015). The Impact of Emotional and Psychological Factors on Public Service Interpreters: Preliminary Studies. *Translation and Interpreting*, 7(3), 90-102.
- Valero-Garces, C., & Taibi, M. (2004). Professionalizing Public Service Translation and Interpreting in Spain. *Professionalisation of Interpreting in the Community* (s. 1-5). Stockholm: International Critical Link 4.
- Yıldırım, Y. (2015). Tüketici Davranışları Bağlamında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Yeniden İncelenmesi ve Gösterişçi Tüketim. *International Journal of Social Science*(40), 403-428.
- Yücel, E (2016). *Çevirinin Tarihi*. İstanbul: Çeviribilim Yayınları.