

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇEVİRİBİLİM ANABİLİM DALI**

**ÇEVİRİ SEKTÖRÜNDE PAYDAŞLARIN KURUMSALLIK
ALGILARINA YÖNELİK OLGUBİLİMSEL BİR ARAŞTIRMA**

Burçin KEF

DOKTORA TEZİ

Danışman: Doç. Dr. A. Nursen DURDAĞI

HAZİRAN - 2024

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇEVİRİ SEKTÖRÜNDE PAYDAŞLARIN KURUMSALLIK
ALGILARINA YÖNELİK OLGUBİLİMSEL BİR
ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Burçin KEF

Enstitü Anabilim Dalı: Çeviribilim

“Bu tez 26/06/2024 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Oktay ESER	Başarılı
Doç. Dr. Aysel Nursen DURDAĞI	Başarılı
Doç. Dr. Muhammed Zahit CAN	Başarılı
Doç. Dr. Veysel Harun ŞAHİN	Başarılı
Doç. Dr. Caner ÇETİNER	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Burçin KEF

26/06/2024

ÖN SÖZ

Her akademik çalışma gibi bu tez de uzun ve yoğun bir çalışmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. Araştırma süreci boyunca edindiğim bilgi ve deneyimlerin yanı sıra, bana destek olan birçok kişinin katkısı da büyük olmuştur. Tez sürecinde yanımda olan ve bana destek veren herkese teşekkürlerimi sunmak isterim.

Öncelikle, ders sürecinde ve tez çalışmam boyunca bilgi ve tecrübeleriyle bana rehberlik eden, her türlü soruma sabırla yanıt veren değerli danışmanım Doç. Dr. A. Nursen DURDAĞI'na anlayışından, sabrından ve katkılarından ötürü sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Onun yönlendirmeleri ve teşvikleri, tezin ortaya çıkmasında büyük rol oynamıştır.

Araştırmamın çeşitli aşamalarında bana destek olan ve tez izlemelerinde sunduğu görüş, katkı ve desteklerinden ötürü Doç. Dr. Muhammed Zahit CAN ve Doç. Dr. Veysel Harun ŞAHİN hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca, tez savunma sınavımda yer alan ve tezin son halini almasında da önemli katkıları olduğunu düşündüğüm hocalarım Prof. Dr. Oktay ESER ve Doç. Dr. Caner ÇETİNER'e ayrıca teşekkür ederim.

Doktora sürecine şahitlik eden ve bu süreci aşmamda çok katkıları olduğunu düşündüğüm çalışma arkadaşlarıma ve kurum yöneticilerime anlayış ve desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında bana destek olan annem ve babama, tez sürecinde moral ve motivasyon desteğini esirgemeyen, sabırla bitmesini bekleyen tüm aile bireylerine ve arkadaşlarıma da içten teşekkürlerimi sunarım. Onların sabrı, anlayışı ve desteği, süreci benim için çok daha kolay hale getirmiştir.

Ve son olarak, çekirdek ailem... Sizler benim en büyük destekçimdir. Daima 'sen yapabilirsin' diyerek motivasyon kaynağım olan, benimle sevinip benimle üzülen ve bana olan inancını hiçbir zaman esirgemeyen değerli eşim Şeyma'ya ne kadar teşekkür etsem azdır. Ayrıca, doğumlarıyla hayatımıza tarifsiz bir anlam katan ve akademik çalışmalarım boyunca her zaman önceliğim olan sevgili çocuklarımız Ekin ve Eliz'e çalışmamı büyük bir sevgiyle atfediyorum. Her ne kadar tam olarak farkında olmasalar da çekirdek ailemin özellikle tez sürecindeki manevi katkıları paha biçilemezdi. Her türlü fedakarlıkta bulunarak ertelediğimiz şeyleri şimdi gerçekleştirme zamanı geldi.

Burçin KEF

26/06/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM: KURUMSALLAŞMA KAVRAMI, KURAMSAL ÇERÇEVE VE TÜRK ÇEVİRİ TARİHİNE KURUMSAL BAKIŞ	11
---	-----------

1.1. Kurumsallaşma Kavramı	11
1.2. Dijital Kurumsallaşma Kavramı	16
1.3. Kurumsallaşmanın Önemi ve Çeşitli Yaklaşımlar	19
1.4. Kurumsal Kuram	24
1.4.1. Eski Kurumsalcı Kuram	24
1.4.2. Yeni Kurumsalcı Kuram	25
1.5. Kurumsal Kurama Dair Kavramlar	26
1.5.1. Kurumsallaşma Boyutları	27
1.5.2. Meşruiyet Kazanma	29
1.5.3. Örgütsel Alan	32
1.5.4. Eşbiçimlilik (İzomorfizm).....	39
1.6. Türk Çeviri Tarihinde Kurumsal Gelişmeler	41
1.6.1. Osmanlı Dönemi Kurumsallık Girişimleri.....	41
1.6.2. Cumhuriyet Dönemi Kurumsallık Girişimleri	43
1.6.3. Günümüz Türkiye’inde Kurumsal Çeviri Faaliyetleri	44
1.6.4. Kurumsal Çeviri Eğitimi	47

2. BÖLÜM: ÇEVİRİDE MESLEKLEŞME KAPSAMINDA OLUŞAN ALANYAZININ DEĞERLENDİRİLMESİ	55
---	-----------

3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	73
------------------------------	-----------

3.1. Araştırma Yaklaşımı ve Deseni	73
3.2. Veri Toplama Süreci	75
3.2.1. Sektör Çalışanları ve İşverenleri Grubu.....	76

3.2.2. Akademisyen Grubu	76
3.3. Veri Analiz Süreci	78
3.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik.....	80
3.5. Araştırmacının Rolü	84
4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	88
4.1. Çeviri Alanının Kurumsallaşması Üzerine Paydaş Görüş ve Önerileri	92
4.1.1. Paydaşların Mesleki Olgunluk Düzeyi Algısı.....	92
4.1.2. Çeviri Faaliyetleri için Kurumsallaşma Algısı	102
4.2. Kurumsallaşmaya Engel Olarak Görülen Sorunlar ve Kaynakları.....	110
4.2.1. Hukuki ve Yapısal Sorunlar	111
4.2.2. Kurumsal Eğitimle İlgili Sorunlar.....	131
4.2.3. Mesleğin İcrası ile İlgili Kalite ve Nitelik Sorunu.....	140
4.2.4. Mesleğin Saygınlığı ve Değer Görmesi ile İlgili Sorunlar	149
4.2.5. Mesleğin İcrasındaki Etik Sorunlar.....	155
4.3. Kurumsallaşma Hedefli Çözüm Önerileri	157
4.3.1. Sektörün Atması Gereken Adımlar.....	158
4.3.2. Akademinin Atması Gereken Adımlar	160
4.3.3. Politika Düzeyinde Atılacak Adımlar	164
4.3.4. Katılımcıların Kurumsallaşmaya Yönelik Dijitalleşme Eğilimleri.....	190
SONUÇ	205
KAYNAKÇA.....	241
EK	255
ÖZ GEÇMİŞ	259

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AIIC	: International Association of Conference Interpreters (Uluslararası Konferans Tercümanları Derneği)
AKTS	: Avrupa Kredi Transfer Sistemi
ASİP	: Akademi Sektör İş Birliği Programı
BDÇ	: Bilgisayar Destekli Çeviri
CIUTI	: Conférence internationale permanente d'instituts universitaires de traducteurs et interprètes
ÇD	: Çeviri Derneği
ÇEV-BİR	: Çevirmenler Meslek Birliği
ÇİD	: Çeviri İşletmeleri Derneği
DPSI	: Diploma in Public Service Interpreting
EMCI	: European Masters in Conference Interpreting
EMT	: European Master in Translation
ERP	: Enterprise Resource Planning (Kurumsal Kaynak Planlaması)
FIT	: International Federation of Translators (Uluslararası Çevirmenler Federasyonu)
FSEK	: Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
IASC	: International Accounting Standards Committee
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCO	: International Standard Classification of Occupations (Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi)
ISO	: International Organization for Standardization
LLM	: Large Language Model
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
OYÇED	: Oyun Yazarları ve Çevirmenleri Derneği
ÖYP	: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TÇİD	: Tüm Çeviri İşletmeleri Derneği
TESMER	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi

TKTD : Türkiye Konferans Çevirmenleri Derneği
TKYD : Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği
TMSK : Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUDESK : Türkiye Muhasebe ve Denetleme Standartları Kurulu
TTB UDEK : Türk Tabipler Birliği Uzmanlık Dernekleri Eşgüdüm Kurulu
TURÇEF : Nitelikli Uluslararası Çevirmenleri, Dil ve Çeviri İşletmeleri Federasyonu
TÜRMOB : Türkiye Serbest Muhasebeci, Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
UYAP : Ulusal Yargı Ağı Projesi
YDS : Yabancı Dil Sınavı
YÖK : Yükseköğretim Kurulu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kurumsallaşma Yaklaşımları	22
Tablo 2: Callon'un Çeviri Kuramındaki Sürecinin Aşamaları	219
Tablo 3: Geleneksel Kurumsallaşma ve Dijital Kurumsallaşma Karşılaştırması.....	232



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Kurumsallaşma Süreci	23
Şekil 2: Kurumsallaşmaya Engel Olarak Görülen Sorunlar ve Kaynakları Ortak Kod Matrisi.....	90
Şekil 3: Kurumsallaşma Hedefli Çözüm Önerileri Ortak Kod Matrisi.....	91



ÖZET	
Başlık: Çeviri Sektöründe Paydaşların Kurumsallık Algılarına Yönelik Olgubilimsel Bir Araştırma	
Yazar: Burçin KEF	
Danışman: Doç. Dr. A. Nursen DURDAĞI	
Kabul Tarihi: 26/06/2024	Sayfa Sayısı: viii (ön kısmı) + 254 (ana kısım) + 4 (ek)
Modern toplumlarda önemli bir rol oynayan meslekler, iş kollarının zamanla olgunlaşarak profesyonelleşme süreçlerini tamamlamalarıyla ortaya çıkar. Profesyonellik iddiasında bulunan mesleklerin, çeşitli sorunları aşmaları gerekmektedir. Çevirmenlik mesleği de karşılaştığı çeşitli sorunları yasal kazanımlar aracılığıyla çözümleyerek meslekleşme sürecini tamamlayabilir. Ancak, toplumda meslek algısını doğru oluşturmak ve meslekleşme sorunlarını ele almak için sürece farklı bakış açılarıyla yaklaşmak gerekebilir. Bu bağlamda, kurumsallaşma ve meslekleşme kavramlarının yakın ilişkisi tespit edilmiş ve çevirmenlik mesleğinin algısındaki sorunlar ve çözüm önerileri, kurumsal bakış açısının gerektirdiği kuram ve kavramlar üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturan kurumsallaşma kavramı ve kurumsal kuram ile kuramın içerdiği kavramlar, birinci bölümde tanıtılmıştır. Çeviri mesleği açısından kurumsallaşma kavramına odaklanan ampirik çalışmalar bulunmadığından, ikinci bölümde yer alan alanyazın incelemesi, çevirmenin rolü ve meslekleşmeyi odak alan çalışmalar üzerine olmuştur. Bu nedenle, bu tez çalışması, çevirmenlik mesleği açısından son dönemde odaklanılan meslekleşme sorunlarına kurumsallık bakışıyla yaklaşmayı hedefleyerek, sektördeki paydaşların kurumsallık algıları üzerinden sorunları belirlemeyi ve çözüm önerileri sunmayı amaçlamıştır. Olgubilimsel araştırma deseni ile tasarlanan çalışmada, sektörel paydaşların mesleki anlamda kurumsallık algılarını ölçmek amacıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Paydaş grupları, meslekleşme üzerine akademik ve sektörel çalışmaları bulunan, alanda deneyimleri olan çevirmenler, çeviri işletmecileri ve çeviribilim alanındaki akademisyenlerden oluşmaktadır. Elde edilen veriler, MAXQDA programı kullanılarak analiz edilmiş ve "Bulgular ve Yorum" başlığı altında incelenmiştir. Bulgulardan elde edilen örüntüler üzerinden tümevarım yöntemiyle temalar belirlenmiş ve her bir tema başlığı altında meslekleşme ve kurumsallaşmaya yönelik yorumlamalar yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, çevirmenliğin mesleki sorunlarının aynı zamanda kurumsallaşma sorunları olduğunu göstermektedir. Paydaş görüşleri dikkate alınarak ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, çevirmenlik mesleğinde örgütsel alanı ilgilendiren sorunların çözümüne normatif öneriler getirilmiştir. Öneriler kısmının sonunda, dijitalleşmeyi de içeren Eyleyen Ağ Kuramı çerçevesinde taslak bir kurumsallaşma modeli önerilmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Çevirmenlik Mesleği, Kurumsallaşma, Kurumsal Kuram, Eyleyen Ağ Kuramı, Dijitalleşme	

ABSTRACT	
Title of Thesis: A Phenomenological Study on Stakeholders' Perceptions towards Institutionalization in Translation Sector	
Author of Thesis: Burçin KEF	
Supervisor: Assoc. Prof. A. Nursen DURDAĞI	
Accepted Date: 26/06/2024	Number of Pages: viii (pre text) + 254 (main body) + 4 (add)
Professions that play a significant role in modern societies emerge as occupations mature over time and complete their professionalization processes. Professions that claim professionalism must overcome various challenges. The profession of translation can also complete its professionalization process by addressing its various challenges through legal gains. However, to properly shape the perception of the profession in society and address professionalization issues, it may be necessary to approach the process from different perspectives. In this regard, the close relationship between the concepts of 'institutionalization' and 'professionalization' has been identified, and the issues and solutions regarding the perception of the translation profession have been evaluated through the theories and concepts required by an institutional perspective. The concept of institutionalization, which forms the theoretical framework of this study, along with institutional theory and the concepts it encompasses, is introduced in the first chapter. Due to the lack of empirical studies focusing on the concept of institutionalization in the context of the translation as a profession, the literature review in the second chapter has focused on studies that address the role of translators and professionalization. Therefore, this thesis aims to approach the recent focus on professionalization issues in the translation profession from an institutional perspective, identifying the challenges through the institutional perceptions of sectoral stakeholders and providing solutions. In this study, which was designed using a phenomenological research design, interviews were conducted to measure the perceptions of sectoral stakeholders regarding institutionalization in a professional sense. The stakeholder groups consist of participants with academic and sectoral studies on professionalization, including translators, translation business owners, and scholars in the field of translation studies. The collected data were analyzed using the MAXQDA software and examined under the "Findings and Discussion" section. Themes were identified through an inductive approach based on the patterns derived from the findings, and each theme was interpreted in the context of professionalization and institutionalization. The results indicate that the professional issues in translation are also issues of institutionalization. Based on the conclusions drawn from stakeholder perspectives, normative recommendations have been made to address the organizational issues related to the translation profession. At the end of the recommendations section, a draft model has been proposed for institutionalization within the framework of Actor-Network Theory, including digitalization.	
Keywords: Translation Profession, Institutionalization, Institutional Theory, Actor-Network Theory, Digitalization	

GİRİŞ

Talcott Parsons (1954) mesleklerin toplumun modernleşmesi için önemli kurumlar olduğunu söyler. Mesleği yerine getirenler içinse çeşitli ölçütlerin gerekliliğine vurgu yapar. Bu ölçütleri; duygusal tarafsızlık, müşterilere karşı simetrik bir ilişki, mesleğine duyduğu sadakat, belirli konularda uzmanlaşma ve gösterilen performansla elde edilen statü gibi özelliklerle açıklamaktadır. Ona göre meslekler, kolektif olarak ayrışarak gücünü toplumun iyiliği için kullanır ve kamu yararına çalışır (aktaran Nolin, 2008). Greenwood (1957) ise mesleklerin sistematik bilgi birikimi, mesleki otorite ve güvenilirlik, mesleki düzenleme ve üyelerin kontrolü, mesleki etik kurallar, son olarak ise değerler, normlar ve semboller kültürü gibi çeşitli ölçütlere sahip olması gerektiğini savunur (aktaran Nolin, 2008). Meslekler için ölçütler belirleyen her iki kuramcının da ölçüt vurgusu mesleklerin ve mesleği icra edenlerin yer aldığı iş kollarında belirli şartların sağlanması gerektiğini göstermektedir.

Meslekler ve çalışma hayatı üzerine araştırmalar yürüten sosyolog Hughes, geçtiğimiz yüzyılın ortalarında mesleklerin hiç olmadığı kadar fazlaştığını ve iş gücünü her geçen gün daha fazla profesyonelin oluşturduğunu söylemiştir (1963). Günümüzde ise küreselleşmenin iş dünyasında getirdiği gelişmelerin, sosyal ve ticari etkileşimleri artırdığı, sonucunda ise çok daha fazla iş kolunu ve mesleği ortaya çıkardığı söylenebilir. Çeşitli sektörlerde yaşanan artış, profesyonellik iddiasında bulunan mesleklerde de bir artışı gösterebilir. Bu anlamda, çalışanların profesyonellik iddiasıyla ilgili iş kollarının meslekleşmeye evrilmesi için belirli şartlar taşımaları gerektiği düşünülebilir.

Türk Dil Kurumu'nun (TDK) Türkçe sözlüğünde “Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklindeki meslek tanımında yer alan üç ölçüt dikkat çekmektedir. Tanıma göre, bir işin meslek olarak ele alınabilmesi için ilk olarak bu alanda bir eğitimin verilmesi, ayrıca edinilecek bilgi ve beceriler için belli bir sistematikğin oluşması, son olarak da karşılığında para kazanılarak verilen hizmetin sunulması ya da sunulan ürünün ortaya çıkartılmasında işin kurallarının da belirlenmiş olması şartı aranmaktadır.

Alana dair verilen eğitimin, sistematik bilgi ve becerilerin ve ücret karşılığında yapılmasının meslek tanımında bir karşılığı söz konusudur. Ancak Liggins (1976, s. 486), yaptığı meslek tanımında meslektaşların belirli faaliyet alanında özel beceriye ve

öğrenime sahip bireyler olarak bir sicil numarası ile tayin edilen insanların oluşturduğu yapı olduğunu ifade ederek aslında mesleğin kimler tarafından yapıldığının belirlenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Ona göre ilgili mesleki alan, hizmetin alıcıları olarak toplumun kendi yetersizliğine karşı korunmaya ve mesleğin öngöreceği şekilde beceri ve öğrenim standartlarına ihtiyaç duyduğu bir alan olmalıdır. Liggins bunu, kamuya hizmet etmeye istekli, vatandaşlık hukukunun da ötesinde kendi belirledikleri davranış standartlarına gönüllü tabi olarak hizmet ettikleri kitleye karşı eylemlerinden ve mesleklerinden ötürü halkın güvenini sağlamak adına bireysel sorumluluk üstlenen kişilerin yaptığı işler için söyler. Bu tanımda bilgi ve becerilerin ve alanda alınan eğitimin yanı sıra kamuya verilecek hizmet içerisinde halkın çıkarlarının korunması, hizmet vermeye isteklilik ve kendi belirlediği standartlara sorumluluk duygusu ile riayet vurgusu, meslekleri (profession) yapılan işlerden (occupation) ayıran bir özellik olarak değerlendirilebilir.

Çağdaş toplumların oluşturulmasında kritik rolü olan mesleklerin (Muzio vd., 2013) analizleri ise geniş sosyolojik konularla ilişkilendirilmektedir. Muzio ve Kirkpatrick (2011), mesleki uygulama bağlamındaki büyük çaplı araştırmaların sonucunda mesleklerin örgütsel yapılarına olan ilginin arttığını ifade ederler. Örgütsel boyutun farklı bağlamlarda meslekler için önemli hale gelmesi kapitalist piyasalarda, teknolojiye ve devlet düzenlemelerindeki değişimlerle ilişkilendirilebilir ve mesleki gelişimin de bu doğrultuda salt mesleki açıdan değil profesyonelleri çalıştıran kuruluşların çıkarları ile ilişkili olarak da yorumlanabilir (Muzio ve Kirkpatrick, 2011, s. 393). Hizmet sağlayıcıları ve alıcıları ile ticari faaliyetlerde bulunarak geniş kitlelere hitap eden mesleklerin zamanla evrilmesi ise; günün ihtiyaçları, paydaşların talep ve beklentileri, çağın teknolojik altyapıları gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak örgütsel alanı etkileyen çeşitli unsurlar üzerinden değerlendirilebilir (Scott, 2008).

Çevirmenliğin de piyasada büyük oranda varlığını hissettirdiği ve diğer sektörlerin de ihtiyaç duyduğu bir alan haline gelerek mesleki anlamda bir örgütsel alan oluşturduğu söylenebilir. Bu anlamda zamanla içinden geçtiği süreçler sonrasında yaşadığı değişimler söz konusudur. Tarihte yazar, filozof veya din adamları gibi iki dilli bireylerin kendilerini eğiterek yaptığı bir iş ve uzman olarak görülen kişilerin yanında tecrübeyle kazanılacak bir beceri olarak görülmesi (Kelly, 2005) ve eğitim açısından edebiyat ve dilbilim gibi farklı disiplinlerin altında tartışılan bir alan olması durumları, bu iş kolunun zaman

içerisinde tam bir meslek olarak algılanmasının önüne geçebilecek sebepler olarak görülebilir. Buna karşın, geçmişle kıyaslandığında zamanla yaşanan ciddi değişimlerle, günümüzde yapılan çevirilerin giderek türlerinin, yapılış şekillerinin, iş hacminin, stratejilerin ve amaçlarının değişmekte ve gelişmekte olduğu görülebilir. Ayrıca, küreselleşmenin etkisiyle bireylerin, şirketlerin, toplulukların ve ülkelerin artan ilişki ve etkileşimleri sonucu olarak, çeşitlenen çeviri türlerinin ve işlevlerinin, alanda gün be gün değişen ihtiyacın piyasada büyük oranda bir iş hacmini doğurduğu söylenebilir. Diğer taraftan mesleki alandaki teknolojik gelişmelerle bellekler, çevrimiçi sözlükler, bütüncüler gibi çeviriye yardımcı çeşitli araçlarla yapılan çeviriler, iş yapma şekillerini de değiştirmiştir. Ayrıca, bilimsel özerklik noktasında yaşanan gelişmelerle çevirinin bir bilim olarak görülmeğe başlanması da alanın mesleki bir alan olarak görülmesi açısından ciddi bir gelişme olarak görülebilir.

Ancak tüm değişim ve gelişmelere rağmen, çevirmenliğin bir iş kolundan meslekleşmeye olan yolculuğunda onun yerleşik ve tam bir meslek olarak görülmesi noktasında çeşitli sorunların olduğu söylenebilir. Bu sorunların önemli bir sebebi, çevirinin yapılacağı kaynak ve erek dillerin bilinmesinin, çevirinin yapılabilmesi için yeterli olacağı toplumsal algısı olabilir (Hoang, 2020; Gürleyen, 2022). Ayrıca, meslek olabilmenin gerektirdiği standartlar, etik kurallar, eğitim ve sertifikasyon gibi uzmanlık ve yeterlilik koşulları (Kaya, 2012), bu anlamda mesleği tanımlayan kuramlar ve etkili meslek kuruluşları (Liggins, 1976) ve tüm bunları kapsayan bir meslek kanunu gibi yasal anlamda düzenleyici etmenlerin örgütsel alanda yer almaması diğer temel sebepler olarak görülebilir.

Diğer yandan çevirilerin yapıldığı ortamların, sunulan hizmetlerin ve uzmanlık alanlarının çeşitlilik göstermesi ve her geçen gün yaşanan teknolojik gelişmeler; mesleğin karmaşık yapısının tanımlanması ve standartlarının oluşması noktasında mesleğin yerleşik bir meslek olarak görülmesi açısından sorunlu durumlar olarak görülebilir. Bu gerekçelerle, meslekleşme noktasında çözülmeyi bekleyen birçok sorun, çeviri alanında meslekleşme sürecinin tamamlanamadığını göstermektedir (Gouadec, 2007). Tıp doktorluğu ve mühendislik gibi yerleşik meslekler ve yarı mesleklerde olduğu gibi, çeviri alanında mesleki çalışmaların çok sınırlı olduğu söylenebilir (Chan, 2008). Bu anlamda yine de çevirmenlik mesleğinin ve çevirmenin sorunlarını konu alan uluslararası çalışmaların (bkz. Chan, 2008; Choi ve Lim, 2002; Dam ve Zethsen, 2009; Hoang, 2020;

Katan, 2009; Kościółkowska-Okońska, 2019; Liu, 2019; Milton, 2004; Pym vd., 2016; Ruokonen ve Mäkisalo, 2018; Sela-Sheffy, 2016) sayılarında son yıllarda bir artış yaşandığı alanyazın üzerinden görülmektedir. Uluslararası alanyazınla aynı doğrultuda özellikle tez kapsamında ulusal çalışmalarda da (Coşkun Aysal, 2019; Conker, 2017; Eryılmaz, 2020; Filazi, 2017; Gürleyen, 2022; İkiz, 2023; Uysal, 2017; Yener, 2004) son dönemde artış yaşadığı görülmekte ve ilgili çalışmalarda da meslekleşme özelinde ciddi sorunlara değinildiği ve çözümler için çeşitli öneriler sunulduğu görülmektedir.

Çevirmenin rolüne ve meslekleşme üzerine yapılan araştırmalardaki artış, odağın ürün ve süreçten giderek çevirmene ve çevirmen odağında mesleki alana kaydığını gösterebilir. Çevirmen odağındaki araştırmalar; eylemleri ve davranışlarında, sosyal ve teknik çevreyle olan ya da tarihi ya da etkisiyle olan etkileşimlerinde, çeviri sürecinde yer alan tüm eyleyenlere odaklanan çalışmaları kapsamaktadır (Chesterman, 2009). Chesterman, sadece çevirmenlerin değil diğer eyleyenlerin de odaklanılabilecek araştırma nesneleri olabileceğini söylemektedir. Farklı kültürlerdeki çevirmenlerin konumları, ücret politikaları, çalışma şartları, mesleki örgütler, akreditasyon sistemleri, çevirmenlerin ağları gibi konular çevirmen sosyolojisini ilgilendiren konular iken; çeviri uygulamaları, kalite kontrol süreçleri, ekip çevirilerindeki eşgüdüm, işveren ve benzeri diğer eyleyenlerle olan ilişkileri ele alan konular ise süreç olarak çeviri sosyolojinin içine dahil edilmektedir.

Çevirmenin mesleki rolüne ve meslekleşmeye dair bilimsel söylemlerle ve kuramsal kavramlarla yapılan tartışmalar meslekleşmeye katkı sunabilir (Liggins, 1976) ve mesleki sorunlara yaklaşımda farklı bakış açıları kazandırabilir. Bu anlamda meslekleşmeyle ilgili kavramlar üzerinden yapılan araştırmalar ve tartışmaların meslekleşmeye katkı sağlayabileceği düşünülebilir.

Kurumsallaşma kavramının meslekleşme kavramıyla olan yakın ilişkisi (DiMaggio ve Powell, 1983; Meyer ve Rowan, 1977; Muzio vd., 2013; Muzio ve Kirkpatrick, 2011; Özkara ve Özcan, 2004; Scott, 1991; Scott, 2008), örgütsel alan olarak mesleklerin kurumsallaşma kavramıyla ve kavramı kapsayan kuramlarla incelenmesine imkân tanıyabilir (Özkara ve Özcan, 2004). Çeviri sektöründeki meslekleşme sorunları da kurumsallaşma kavramları ile ilişkilendirilerek ele alınabilir. Böylece, mesleki sorunlara kurumsal bakışla yaklaşmak ve mesleki açıdan kurumsallaşma kavramına odaklanmak, sorunlara farklı çözümler de sağlayabilir. Mesleğin gelişimi için meslekleşme üzerine

oluşan alanyazındaki çözüm önerileri ve akademik çabalar önem arz etmektedir, ancak meslekleşme iddiasında bulunan bir alan için kurumsallaşma adımları bu anlamda alandaki gelişmeler açısından değerli olacağı düşünülebilir.

Araştırmanın Konusu

Çevirmenlik mesleğinin özü gereği piyasadaki faaliyetler, çevirilerin çeşitli kurumsal yapılar altında gerçekleştirilmesine imkân tanıdığı ve çeşitli kurumların ve kurumsal alanın oluşmasına katkı sağladığı düşünülebilir. Nitekim, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çevirilerin yapılmasını sağlayan çeşitli mesleki aktörlerin varlığı ve alanda yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim, mesleki anlamda bir kurumsallaşmanın göstergeleri olarak düşünülebilir.

Ancak, çalışma kapsamında kurumsallaşmadan bahsederken, kurumsallaşma kavramıyla tam olarak neyin ifade edilmeye çalışıldığını açıklamakta fayda vardır. Alanyazında çeviri ve kurumsallaşma kavramlarının ‘kurumsal çeviri’ şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Bu ifade, en basit anlamıyla ‘çevirilerin yapıldığı yapıların kurumsallığını’ ifade edebilir (Schäffner vd., 2014). Çevirinin kurumsal bir ortamda yapılması (kurumsal çeviri) ile çeviri faaliyetlerinin yürütüldüğü yapıların kurumsallaşması akla gelebilir. Çeviribilimcilerin kurumsal çeviri kavramını genelde Kanada Federal Hükümeti’nin Çeviri Bürosu (Translation Bureau of Federal Government of Canada) gibi belirli kurumlar için çeviri yapmasını ya da sağlık sistemi, hukuk sistemi gibi kurumsallaşmış sosyal sistemleri kastederek kullandıkları görülmektedir (Kang, 2009). Ancak çeviri faaliyetleri için kurumsallaşma kavramı, bu çalışmada ‘çeviri faaliyetlerinin yürütüldüğü örgütsel alanda, ortamların, süreçlerin, mesleki aktörlerin ve onların faaliyetlerinin’, yani mesleki alanın kurumsal bir yapıya bürünmesi olarak ifade edilmektedir.

Mesleki anlamda kurumsallaşma kavramının, çeşitli kuramsal yaklaşımlarla incelendiği, kurumsallaşma ile neyin kastedildiği ve bunun nasıl sağlanacağına dair çeşitli çalışmalar mevcuttur (DiMaggio ve Powell, 1983; Deephouse vd., 2016; Leicht ve Fennell, 2008; Meyer ve Rowan, 1977; Muzio vd., 2013; Özkara ve Özcan, 2004; Özen, 2004, 2013; Selznick, 1957; Scott, Suchman, 1995; Wooten ve Hoffman, 2017; Zucker, 1987). Farklı yaklaşımlarla ele alınsa da kurumsallaşmayla, mesleki aktörlerin çevre ile olan ilişkileri ile iç ve dış paydaşları ile olan münasebetlerine ve uyumları ifade edilmektedir (Özdemir

Aydın ve Tan, 2019). Bahsedilen anlamda bir kurumsallaşmanın, mesleki alanda yer alan paydaşlar tarafından nasıl görüldüğü ve algılandığı ile ilgili olarak toplumsal algıyla da açıklanabildiği söylenebilir. Dolayısıyla, mesleklere duyulan ihtiyacın hissedilmesi ve mesleklerle ilgili süreçlerin tamamlanması, toplum nezdinde kabul görmelerini sağlayan etmenler olarak görülebilir. Nitekim, toplumsal kabul edilebilirlikle sağlanacak meşruiyet kavramı, mesleki alanın kurumsallaşması için önemli bir kavram olarak görülmektedir. Kurumsal anlamda mesleklerin incelenmesi; kurumsal kuram ve kuramın merkezindeki meşruiyet, eşbiçimlilik, ayrıştırma, güç, faillik ve örgütsel alanlar gibi çeşitli konularla da yakından ilgilidir (Leicht ve Fennell, 2008). Bu durumda çeviri mesleğinin toplumsal algı üzerinden meşruiyet kazanması ise örgütsel alanda kurumsallığın sağlanması açısından gerekli görülebilir.

Kurumsallaşma üzerine oluşturulan kuramlar, çeşitli işletme ve örgüt yapılarının kurumsallaşmasını ifade edebileceği gibi mesleklerin de yer aldığı çeşitli örgütsel alanları kapsayabilir (Meyer ve Rowan, 1977; Zucker, 1977; DiMaggio ve Powell, 1983; Scott, 2008). Belirli standartlarda ve özelliklerde faaliyetlerde bulunan yapıların kurumsallaşması (Meyer ve Rowan, 1977) gibi meslekler de belirli aktörlere ya da durumlara tabi olmadan örgütsel yapıların özelliklerini taşıyabilirler (Zucker, 1987). Modern toplumlardaki örgütsel alanın kurumsallaşması birçok örgütsel yapının ortaya çıkmasına, mevcut yapıların da yeni uygulama ve prosedürleri benimsemeye zorlayabilir (Meyer ve Rowan, 1977, s. 340). Bu anlamda mesleklerin yer aldığı örgütsel alan ve örgütsel alanda yer alan uygulamalar ve değişimler ile kurumsallaşma kavramlarının ilişkisi söz konusudur (Özen, 2004). Çevresel faktörlerin dikkate alınarak değişimlerin olumlu gerçekleşmesi de (Özdemir Aydın ve Tan, 2019) kurumsallaşma açısından önemli görülebilir.

Çevirmenlikle ilgili oluşan alanyazında mesleklerle ilgili problemlerin ve çözümlerin yer aldığı görülmektedir. Mesleklerle ilgili standartları ve yeterlilikleri gerekli kılan düzenleyici mevzuata, sertifikasyon gibi uzmanlaşma yapılarına, derneklerin işlevsiz yapısından ötürü denetim eksikliğinden kaynaklı mesleki odaya olan ihtiyaçlar gibi çeşitli önerilerde bulunan çalışmalar bulunmaktadır. Söz konusu çalışmaların yanı sıra Türk çeviri tarihindeki gelişmeler üzerinden incelemelerle alanda kurumsallaşmanın gerekliliğine atıfta bulunan az da olsa çalışma yer almaktadır (bkz. Odacıoğlu, Köktürk ve Uysal, 2015; Seymen ve Selcen Aslan, 2019; Soysal, 2017). Ancak, Seymen ve Selcen

Aslan'ın çalışmaları dışındaki bu çalışmalarda kurumsallaşma kavramına kuramsal yaklaşımdan ziyade, alanda var olan yapıların kurumsal özellikleri ve eksik kurumlara yönelik ihtiyaçlar üzerinden değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Seymen ve Selcen Aslan'ın çalışmaları ise çeviribilim alanında örgütlenme, meslekleşme ve toplumsal görünürlük açısından derneklerin ve akademik eğitimin rolünü inceledikleri ve kurumsallaşmayla ilgili kısa değerlendirmeler yaptıkları görülmüştür.

Bu çalışmada da alanyazınla uyumlu olarak meslekleşmeye yönelik sorunların ve çözüm önerilerinin aranması hedeflenmiştir. Ancak, meslekleşme ve kurumsallaşma ile kurulan ilişki ve yukarıda sunulan gerekçelerle çeviri sektörüne ve mesleğin gelişimine kurumsal bakış kazandırmak, meslekleşmeye katkı sağlayabilir. Bu nedenle, mesleğin gelişimine engel durumların ve meslekleşmeyi sağlayacak adımların aynı zamanda kurumsallaşma sorunları olabileceği ve kurumsallaşma sorunlarını ele alarak meslekleşmeye gidilebileceği düşünülebilir. Araştırma kapsamında meslekleşme ve mesleki alan üzerine sorunlar ve çözümler kurumsallaşma perspektifinden değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Türkiye'deki çeviri sektörü için mesleki anlamda kurumsallaşma sorunlarını paydaş görüşleri doğrultusunda değerlendirmek ve buna yönelik çözümleri sunmak olmuştur. Bu kapsamda örgütsel alan olarak değerlendirilen mesleğin paydaşlarının kurumsallaşma algılarının incelenmesi ve meslekleşmeye kurumsal bakış sağlanması ile meslekleşme üzerine yapılan akademik çalışmalara katkı sunmak hedeflenmiştir.

Bu doğrultuda, çalışma için belirlenen araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

1. Türkiye'de çeviri sektöründeki paydaşların algılarına göre kuramsal açıdan meslekleşme ve kurumsallaşma arasında nasıl bir ilişki kurulabilir?
2. Bu kapsamda mesleki sorunlar, paydaşların kurumsallaşma algılarına göre nasıl değerlendirilebilir?
3. Paydaşlar nezdinde oluşan kurumsallaşma algılarıyla meslekleşme sorunlarına nasıl çözüm aranabilir?
4. Mesleki alandaki paydaşların kurumsallaşma beklentisine sahip algılarında dijitalleşmenin sağlayacağı katkı nasıl olabilir?

Araştırmanın Kapsamı

Çalışma içerisinde, çeviri mesleği özelinde meslekleşme ve kurumsallaşma arasında kurulacak ilişki açısından 1. Bölüm’de *kurumsallaşma* kavramı ve önemiyle birlikte kurumsallaşma üzerine çeşitli yaklaşımlar sunulmuş ve bu yaklaşımlar arasından kurumsal kuram esas alınarak kuramda yer alan kavramlar tanıtılmıştır. Eski ve yeni kurumsalcılık olarak adlandırılan iki farklı yaklaşımı içeren kuram incelemesinde, meslekle ilgili olarak örgütsel alanı kapsayan çalışmalar daha çok yer aldığı için yeni kurumsalcı yaklaşım ve onun kapsadığı temel kavramlar ele alınmıştır. Araştırmada, Türkiye özelinde çeviri sektöründeki kurumsallık algısını ölçmek hedef alındığından, son olarak bu bölümde ulusal çapta kurumsal yapılar ve faaliyetler tarihsel bir bakışla sunulmuştur. 2. Bölüm’de ise alanda mesleki kurumsallaşma üzerinden yapılan çalışmalar yer almadığından çevirmeni ve meslekleşmeyi ele alan çalışmalar üzerinden alanyazın değerlendirmesi sunulmuştur. Araştırmanın 3. Bölüm’ünde yer alan *Yöntem* kısmında ise çeviri sektöründe yer alan ve temel paydaşlar olarak görülen çevirmenler, çeviri işletmecileri ve akademisyenler olarak belirlenen çalışma grubu ile olgubilimsel bir desenle tasarlanan nitel görüşmelerin nasıl gerçekleştirildiğiyle ilgili detaylı anlatımlar yapılmıştır. 4. Bölüm’ü oluşturan *Bulgular ve Yorum* başlığında paydaşların kurumsallık algıları üzerinden elde edilen bulgular meslekleşme ve kurumsal kuram özelinde kurumsallaşmayla olan ilişkisi üzerinden yorumlanmıştır. Beşinci bölümü oluşturan *Sonuç* başlığı altında, veriler ve bulgular üzerinden genel değerlendirme yapılarak sonuçlar paylaşılmış ve sektörde kurumsallaşmayı sağlayacak öneriler katılımcı görüşleriyle uyumlu şekilde sunulmuştur. İlk bölümde, *dijital kurumsallaşma* başlığı üzerinden bir çıkış noktası oluşturularak nitel görüşmelerde katılımcıların dijitalleşme eğilimleri irdelenmiştir. Sonuç kısmında sunulan genel önerilerin ardından, bunlar üzerinden kurumsallaşma hedefine dijitalleşmenin nasıl katkı sunacağı yönünde Eyleyen Ağ Kuramı çerçevesinde dijital bir kurumsallaşma yaklaşımı oluşturmak için taslak bir model önerilmiştir.

Paydaşların mesleğe yönelik kurumsallaşma algıları üzerinden yapılan değerlendirmelerle, sektörel faaliyetlerin değer kazanabileceği ve saygınlığını artırabileceği meslekleşme çabalarını, kurumsallaşma hedefleri ile gösterebileceği söylenebilir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, nitel araştırma yöntemi kapsamında olgubilimsel araştırma deseni ile kurgulanmıştır. Paydaşların mesleki alanda ve meslekleşme kapsamında kurumsallık algılarına yönelik tasarlanan görüşme soruları ile kurumsallaşmanın önünde engel olarak görülen sorunları ve kurumsallaşma hedefli önerilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla oluşturulan görüşme formu, çeviri sektöründe temel paydaşlardan olan çevirmenler, çeviri işletmecileri ve alanda eğitim veren akademisyenlerin yer aldığı toplamda 18 katılımcıya uygulanmıştır. Amaçlı örneklem yönteminden olan ölçüt yoluyla örnekleme ve kartopu/zincirleme örnekleme katılımcılar belirlenmiş ve uzaktan görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler, MAXQDA Analytics Pro Semester 2024 yazılım programı yardımıyla analiz edilmiş ve program üzerinden tümevarım yöntemiyle temalar oluşturulmuştur. Belirlenen temalar altında bulgular değerlendirilmiş, kuramsal çerçeve ve meslekleşme üzerine oluşan alanyazın kapsamında yorumlanmıştır. Verilerden elde edilen sonuçlar, ‘Sonuç’ başlığı altında önerilerle birlikte paylaşılmıştır. Araştırmanın yöntemiyle ilgili detaylı anlatımlar 3. Bölüm’de sunulmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Olgubilimsel bir yaklaşımla çeviri sektöründe yer alan temel paydaşların algılarını incelemek için tasarlanan araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışma kapsamındaki paydaşları, çeviri işletmecileri, çevirmenler ve akademisyenler olarak üç mesleki aktör grubunun oluşturması çalışmanın bir sınırlılığı olarak görülebilir. Aynı zamanda belirlenen paydaş gruplarla Türkiye’deki çeviri sektörü özelinde bulguların incelenmesi ve tartışmaların yapılması da araştırmanın sınırlılıkların bir diğeri olarak görülebilir. Bulguların ve sonuçların evreni yansıtması noktasında araştırmacıya genelleme yapma imkânı tanımamasından dolayı nitel yaklaşımla sınırlı sayıda yapılan görüşmeler yöntem açısından bir başka sınırlılığı göstermektedir.

Araştırmanın Önemi

Çalışmanın öncesinde, ‘kurumsallaşma’ ve ‘çeviri’ kavramları üzerinden alanyazın taraması ile benzer çalışmaların incelenmesi hedeflenmiştir. Hem İngilizce dilinde oluşan uluslararası alanyazında hem de Türkçe alanyazında ‘kurumsallık’, ‘kurumsallaşma’,

‘kurumsal’ gibi kelimelerin ‘çeviri’, ‘çevirmen’ ve ‘çevirmenlik’ kelimeleriyle birlikte kullanıldığı kaynaklar incelendiğinde, ‘kurumsal çeviri’ (institutional translation) kavramıyla karşılaşılmıştır. Kavramın çevirilerin yapıldığı kurumlar üzerinden tartışıldığı görülmüş, bu çalışmada belirlendiği kapsamıyla mesleki alan üzerinden çeviri alanının kurumsallaşmasına yönelik benzer bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Türkçe alanyazında kurumsal çeviri tarihiyle ilgili bir kitap ve birkaç makalenin haricinde çalışmalar olmadığı gibi çeviri faaliyetleri için mesleki alana kurumsallaşma bakışı sunan bir çalışma da görülmemiştir.

Bu nedenle, çalışma kapsamında dünyada ve Türkiye’de daha önce yapılan tez ve makaleler üzerinden yapılan alanyazın incelemesi, çevirmenlik ve meslekleşme kavramı üzerinden yapılmıştır. Özkara ve Özcan’ın (2004) muhasebecilik mesleği açısından örgütsel alanda kurumsallaşmasını ve Seymen ve Selcen Aslan’ın (2019) çevirinin toplumsal görünürlüğünü derneklerin rolü üzerinden değerlendirdikleri makale çalışmaları yayınları, kuramsal bakış çerçevesinden konunun ve kapsamının belirlenmesi noktasında esinlenilen kaynaklar olmuştur. Bu anlamda, çeviri sektörüne meslekleşme ve kurumsallaşma ilişkisi üzerine kuramsal bakışla yaklaşan bir çalışma olarak alana katkı sunacağı söylenebilir.

1. BÖLÜM: KURUMSALLAŞMA KAVRAMI, KURAMSAL ÇERÇEVE VE TÜRK ÇEVİRİ TARİHİNE KURUMSAL BAKIŞ

1.1. Kurumsallaşma Kavramı

Kurumsallaşma kavramı kurum kelimesinden türemektedir. Kavramının tanımına bakıldığında ‘kurum’, “toplumsal olarak inşa edilmiş, normal koşullarda sürekli yeniden üretilen davranış örüntüleri ve kural sistemleri” olarak ifade edilmektedir (Özen, 2013, s. 134). ‘Kurumsallaşma’ da bu davranış örüntülerine ve kural sistemlerine ulaşmayı ifade edebilir. ‘Kurumsallık’ ise kurumsallaşmanın tamamlandığı süreci ifade eder. Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde yapılan tanımına göre “kurumsal duruma gelmek”, “örgütlü duruma gelmek” ve “süreklilik kazanmak” olarak kısaca belirtilmektedir (TDK, 2019). Aslında, TDK’nın tanımı çalışma kapsamında kastedilen kurumsallaşma kavramını yeterince açıklayamamaktadır, ancak “örgütlü duruma gelmek” ifadesi kurumsallaşma adına önemli bir durumu işaret etmektedir. Daft (2015), yapmış olduğu örgüt tanımında onları sosyal varlık olarak görüp belli bir hedefi olan, amaçlı ve bilinçli faaliyetler yürüten ve dış ortamlarla etkileşim içinde olduklarını ifade eder (aktaran Gülcan, 2022). Aynı çalışmada vurgulanan ifadelerle göre, Argote ve Miron-Spektor (2011) ilgili yapıların üye, araç ve görev olarak üçlü bileşenler içerdiğini ve bunlar arasında da ağların söz konusu olduğunu belirtmektedir. Üyeler arasında oluşturulan ağın sosyal bir ağ olduğu, diğer iki bileşen arasındaki ağlar da üyeler arasındaki münasebetleri açıklamaktadır. Bu durumda kurumsallaşmaya giden yolun örgütlenmeden geçtiği, örgütlenmenin ise örgüte üye olanlarla kendileri arasındaki ilişki, görev ve araç ağlarıyla sağlandığı bilinmektedir. Kurumsallaşma, başarının sürdürülebilirliği noktasında yönetim sistemlerinin iyi şekilde oluşturulmasından geçmektedir (Beşkonaklı ve Solaroğlu, 2013, s. 34). Diğer bir ifade ile kurumsallaşma süreci sistemler üzerine kuruludur ve başarının sürekliliği için önem arz etmektedir. Bezirci’ye göre (2014) kurumsallaşma, “esas olan kurumun faaliyetlerini sürdürmesinde, çalışanların kişisel yöntemlerine bağımlı olmadan, kurumun kendi yöntemlerini üretmesi ve çalışanların kurumdan ayrılması durumunda dahi işlerin aksamadan yürümesi için ilgili yapı ve süreçlerin oluşturulmasıdır”. Altunordu’ya göre (2017) ise kurumsallık “bir işin yapılması, uygulanması ve çıkar çatışması yaratmaksızın kişilerden bağımsız olarak yapılacak olan çalışmaların geliştirilerek devamlılığının sağlanması” olarak ifade edilmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi kurumsallaşmada

bireylerin varlığına bağlı olmadan bu faaliyetlerin yürütülmesi ve ilerlemesi sağlanmalıdır (Özsöz ve Boy, 2015). Kurumsallaşma yolundaki hedef; gerçekleştirilmesi beklenen faaliyetlerin kişilerin önceliklerinden, keyfiliğinden ve bireyselliğinden soyutlanarak belli standartları olan yapıya bürünmesidir. Son tanımlarda vurgulanmak istenen, kurumsallaşmanın bireysel çabalar ve inisiyatiflerle sürdürülebilirliğin sağlanamayacağı anlaşılabılır. Apaydın (2009, s. 3), gerçekleştirilen uygulamaların ve bunların yapılış süreçlerinin herhangi bir baskı unsuru olmadan benimsenerek yapılması olarak da ifade etmektedir. Böylece kurumsallık anlayışı sürecin ve faaliyetlerin otonom, şeffaf ve sürekli yapısına dikkat çekilmektedir.

Zucker (1987, s. 444) örgütsel yapılarda kurumsallaşmaya yönelik kuramsal yaklaşımların, kurumsallaşmanın iki temel unsuru içerdiğini ileri sürmektedir. Bu yapıların kurumsallaşabilmesi için kural benzeri şekilde sosyal gerçeklik özelliği taşımaları ve resmi yapılarda ortaya çıkmaları gerekir. İlki, bir kuruluş içindeki yerleşik davranış kalıplarını veya normları ifade etmektedir. Zira bu kalıplar ve normların sosyal gerçekler olarak görülmekte olduğunu ve örgüt üyeleri tarafından geniş çapta kabul edilmekte ve takip edilmekte olduğunu ifade etmektedir. İkincisi ise, davranış kalıplarının organizasyonun resmi yapılara entegre edilmesi anlamına gelir. Bu yapılar belirli bireylere veya durumlara bağlı olmayıp örgütün nesnel yönleri olarak hâlihazırda mevcuttur. Örgütlerde kurumsallaşma, organizasyonun resmi yapısına yerleşen ve insanların organizasyon içinde nasıl davrandığını ve etkileşime girdiğini etkileyen kuralların veya normların oluşturulmasını içerir.

Kurumsallaşmanın, alanyazında genellikle işletmelerin ve yapıların kurumsallaşması üzerinden tartışıldığı görülmektedir. Özdemir Aydın ve Tan, işletmelerin ortaya koydukları hedeflerin belli norm, ilke ve değerlerle birlikte iç ve dış paydaşları ile etkileşime geçecek şekilde yönetilmesi gerektiğini ifade ederler (2019, s. 227-228).

Kurumsallığa önem veren şirketler tarafından 1995 yılında, kurumsal yapının kurulması, sürdürülmesi ve etkin yönetim standartlarının oluşturulması amacıyla dünya çapındaki kurumsal yatırımcılarla birlikte Uluslararası Kurumsal Yönetim Ağı (ICGN) kurulmuştur ve kurumsal yapıların yönetim kurulları ve paydaşlarının sorumluluklarını tanımlayan, taraflar arasındaki diyalogların geliştirilmesini amaçlayan bir dizi ilkeye sahiptir (Integrated Reporting, t.y.). Yapının üyesi olarak 2003 yılında kurulmuş olan, kurumsal yönetimle ilgili farkındalık, bu anlayışın gelişmesi ve kurumsallığı hedeflemesi amacıyla

oluşturulan Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) ise bir sivil toplum örgütü olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik ve adillik ilkeleriyle hareket eden yapı, sadece özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler için değil aynı zamanda kamu kuruluşları, medya, sivil toplum örgütleri ve üniversite arasındaki iletişimi güçlendirmek amacıyla bir ağ vazifesi kurarak mevcuttaki kurumsal yapıların iyileştirilmesine katkı sunmayı hedeflemektedir (TKYD, t.y.). Derneğe bireysel ve tüzel kişilik olarak üyelik kabul etmekte ve kendi üyelerine de bir dizi ayrıcalık sağlamaktadır. Bunlar:

- Üyeler arasında bilgi ve tecrübe paylaşımı
- Güncel konuların tartışıldığı üye panellerine katılım
- Uluslararası konferans ve seminerlere katılım ayrıcalığı
- Kişisel ve kurumsal gelişime yönelik eğitim programlarına katılım
- Sürekli bilgi erişimi amaçlı çeşitli yayınlar ve internet sitelerine üyelik
- Oluşturulan çalışma gruplarına üye olma ve bu ortamlarda öneriler getirebilme

Dernek yapısında çeşitli çalışma kurulları yer almakta ve çeşitli projeler ve zirveler yürütmekte, faaliyetleriyle ilgili tanıtımlar yapmak ve yönetişime, kurumsallığa, şirketleşmeye dair çeşitli bilgilerin yer aldığı yayınlar yapmakta ve çeşitli toplantılar ve organizasyonların yer aldığı etkinlikler düzenlemektedir. Dernek bünyesinde gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin raporları da yıllık olarak hazırlanmakta ve çevrimiçi olarak paylaşılmaktadır. ‘Bilgilendirme Politikası’, ‘Etik İlke ve Kurallar’, ‘Sosyal Sorumluluk Politikaları’ ve ‘Ücretlendirme ve Personel Tazminat Politikaları’nı içeren ilkeler ve politikalarını da web sayfası üzerinden paylaşarak derneğin amacına uygun bir şekilde benimsediği ve aşağıda da tartışılacak kavramlar olarak ‘şeffaflık’, ‘hesap verilebilirlik’, ‘adillik’ ve ‘sorumluluk’ temel kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda hareket ettiğini göstermektedir.

Derneğin üyesi olduğu bir diğer uluslararası yapı da UN Global Compact adıyla Birleşmiş Miller çatısı altında 2000 yılında kurulan ve kurumsal sürdürülebilirlik hedefiyle bünyesinde 160’ı aşkın ülkeden on beş binden fazla şirket ve beş binden fazla da şirket dışı üyesi bulunan bir inisiyatif bulunmaktadır. Türkiye’den şirketler 2002 yılından itibaren bu inisiyatife üye olmaya başlasalar ve yıllar içerisinde yerel ağ ve platform olarak tanıtılsa da dernek olarak ‘Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği’ adıyla UN Global Compact Türkiye adıyla 2023 yılında faaliyetlerine yönetim kurulu ve ekibi

ile faaliyetlerine başlamıştır. UN Global Compact Türkiye, şirketlerin yanı sıra farklı sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve yerel yönetimlerin de içinde bulunduğu çeşitli paydaşları bulanan üye yapısı ile ülkenin kalkınmasına katkıda bulunacak ilerleme, paylaşım ve iş birliği amaçlı platform sunmaktadır. Belirlemiş olduğu yedi farklı çalışma alanlarından biri olan dönüşümsel yönetim ile kurumsal yönetimi benimseyerek özel kuruluşlar ve kamu kurumlarında hesap verebilirliğin, kapsayıcılığın, bütünlüğün ve şeffaflığın geliştirilmesi yönünde hedefleri bulunmaktadır. Daha çok devletler için belirlenen hedefler gibi görülse de iş dünyasında da yenilikçilik, yatırım, yeni iş yapış şekilleri, iş dünyasındaki uygulamalar, teknoloji ve iş birlikleri ile Birleşmiş Milletlerin ‘Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nin başarıya ulaşması için faaliyetler sürdürdüğü görülmektedir (UN Global Compact Türkiye, t.y.).

Amacı dünyanın en büyük ve tek kurumsal sürdürülebilirlik platformu olmak olan bu inisiyatif, aynı zamanda BM’nin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi, Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ne dayanarak iş dünyasına yönelik oluşturduğu on temel ilke bulunmaktadır:

1. Çalışma hayatında insan haklarının desteklenmesi ve hakların savunulması
2. İnsan haklarının ihlaline iştirake bulunmama
3. Çalışanların sendikal ve toplu müzakere haklarının desteklenmesi
4. Zorunlu ve zorla işçi çalıştırmaya son verme
5. Çocuk işçilerin çalıştırılmasına son verme
6. İşe alım ve yerleştirmede ayrımcılığa son verme
7. Çevresel problemlere karşı dikkatli yaklaşım sergileme
8. Çevre sorumluluğu ile ilgili faaliyetlerin desteklenmesi
9. Çevre dostu uygulamaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması
10. Her türlü yolsuzlukla savaş

ICGN, Global Compact ve TKYD gibi birçok platform, dernek ya da inisiyatif bünyesinde uluslararası çapta faaliyet göstermekte olan birçok şirket ve bireysel üyelikler bulunmaktadır. Bunların ana hedefleri şirketler ve hükümetler bazında yürütülen faaliyetlerin kurumsallaşması ve bunların sürdürülebilirliğidir.

Kurumsallaşmayla ilgili yukarıda yapılan tanımların ve gerektirdiği unsurların ve özelliklerin daha çok işletmeler ve çeşitli yapıların kazanmaları gereken özellikler

üzerinden yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda yapılar kurumsal nitelik kazanarak ‘kurumsal işletme’ veya ‘kurumsal şirket’ olarak adlandırılabilir. Ancak kurumsallık sadece yapıların kazanacağı bir özellik olarak görülmeyebilir. Örgütsel alan olarak mesleklerin de kurumsallaşması söz konusudur ve örgütsel alanın oluşturulmasının kurumsallaşmadan geçtiği söylenir (DiMaggio ve Powell, 1991). Kuramcılara göre, aynı alanda faaliyet gösteren çeşitli örgüt yapısındaki aktörlerin yapısal dönüşüm süreçlerinde rekabet yoluyla, devletin gerektirdiği düzenlemelerle ya da meslekleşerek benzeşmeleri ve eşbiçimli yapılar olarak ortaya çıkmalarını sağlar.

Kurumsallık kavramının kurucularından Selznick (1957) sıklıkla karıştırılabilecek kavramlardan ‘örgütleşme’ ve ‘kurumsallık’ kavramlarının farklılığına dikkat çekerek ilkinin gözden çıkarılabilir, satılabilir veya dışarıdan temin edilebilir ve basitçe ortadan kaldırılabilirken, kurumsallığın vazgeçilmez ve değerli olduğunu ve korunması gerektiğini ifade etmektedir (aktaran Fleck, 2007, s. 67). Bu anlamda kurumsallık hedefli yolda örgütlerin sadece araç olduğu ve asıl hedefin örgütlerin kendisi olmadığı anlaşılmaktadır.

Kurumsal değişim süreçlerinde mesleklerin rolünün anlaşılmasını hedef alan çalışmalarında Muzio, Brock ve Suddaby (2013, s. 699) mesleki ortamlarda kurumsalcı bakışı kullanarak, meslekleşme ile daha geniş kurumsallaşma projeleri arasındaki ilişkinin önemine dikkat çekmişler, meslekleri kurumlar olarak incelemenin ve meslekleşmeyi daha geniş kurumsallaşma modellerine bağlamanın önemli olduğunu, kurumların yaratılmasında, sürdürülmesinde ve parçalanmasında araçlar olarak mesleklerin ve profesyonellerin rolünü vurgulamış ve örgütsel bağlamda çağdaş profesyonelleşme modellerine uyum sağlamanın önemini kabul etmişlerdir.

Kurumların aslında sosyal yaşamın tüm alanlarını kapsadığından (Koskinen, 2014), resmi örgütsel yapı olarak mesleklerin kurumsal bağlamlarda ortaya çıktığı söylenebilir. Zaman içerisinde ürettikleri rasyonel hizmet veya ürünlerle oluşan meslekler politika ve programlar üreterek yeni örgütsel yapıları ortaya çıkarabilir. Mevcutların yerine yeni uygulama ve prosedürleri benimseyerek örgütsel çalışmayla toplumsal anlamda kurumsallaşmaya gidebilirler (Meyer ve Rowan, 1977, s. 340). Kurumsallaşma süreç içerisinde değişimi gerektirdiği için, kurumsallaşmak isteyen yapıların varlığını sürdürmeleri için ihtiyaç duyulan değişimlere ayak uydurmalıdır (Özdemir Aydın ve Tan, 2019). Bu nedenle kurumsallaşmanın salt biçimsel yapıdan incelenecek bir olgu olarak

değil aynı zamanda paydaşların etkileşimleri ile yaşanacak değişimin de incelenebileceği bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdemir Aydın ve Tan, 2019). Fleck ise kurumsallaşma sürecinin örgütsel alanın uzun vadeli başarısı hedefinde ikircikli bir etkisi olabileceğini öne sürmektedir (2007, s. 64). Ona göre kurumsallaşma süreci her ne kadar örgütsel istikrarı ve kalıcılığı teşvik etse de aynı zamanda değişime karşı katılımı ve direnci de beraberinde getirir.

Bu başlıkta kurumsallaşma kavramı genel kapsamıyla ele alınmış ve yapıların kurumsallığı ile mesleki anlamda kurumsallık kavramlarının farklı durumları içerdiğine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Alt başlıklarda, kurumsallaşmayla ilgili ve kuramsal çerçevenin gerektirdiği kavramlar tanıtılmaya devam edilmektedir.

‘Dijital Kurumsallaşma Kavramı’ şeklinde oluşturulan bir alt başlıkta sunulan bilgiler, kurumsallaşma amaçlı çalışma içerisinde sunulan önerilerde dijitalde neler yapılabileceğini göstermek adına öncül bilgi sağlamak ve kurumsallaşma açısından kavramın önemini göstermek amaçlı sunulmuştur. Bu anlamda, çalışmaya veri toplamak için paydaşlarla yapılan görüşmelerde, kurumsallaşma hedefli dijitalleşme eğilimlerine yönelik sorular da sorulmuştur.

Dijital kurumsallaşma kavramı tanıtıldıktan sonra bir sonraki başlıkta ‘kurumsallaşmanın önemi, temel ilkeleri’ ve ‘kurumsallaşmaya yönelik çeşitli yaklaşımlar’ özetle sunulmaktadır.

Son olarak, çalışmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesini oluşturan *kurumsal kuram* üzerinde anlatımlar yapılmaktadır. Kuramın kapsadığı iki farklı yaklaşım (eski kurumsalcılık ve yeni kurumsalcılık) ele alınarak özellikle yeni kurumsalcı yaklaşım üzerinden kuramdaki kavramlar tanıtılmaktadır.

1.2. Dijital Kurumsallaşma Kavramı

Geçen yüzyılın son çeyreğinde bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sadece otomasyonu değil dijitalleşmeyi de getirmiştir. 2000’li yıllardan sonra endüstri 4.0 olarak bilinen sanayi devrimi ile birlikte üretimi akıllı sistemlere dayandırarak nesnelerin ve sistemlerin interneti şeklinde dijital dönüşüm yaşanmıştır (Yankın, 2019, s. 4). Aynı dönemde kurumsal yapılarda ve çalışma hayatında büyük değişimler yaşanmış, dijital ürün olarak robotlar, akıllı sistemler, e-ticaret, sosyal medya, e-devlet ve mobil uygulamalarla iş ve sosyal yaşamda bir dizi değişim yaşanmıştır. Birçok önde gelen

işletme de milenyumun başından itibaren dijitalleşmeye büyük yatırımlarda bulunmuşlardır. Ancak özellikle Covid-19 pandemisi ile dijitalleşmenin tüm kamu, özel sektör ve sivil toplum örgütleri için bir gereklilik halini aldığı görülmektedir. Böylece, dijitalleşme teknolojiye yapılan yatırım ya da ona sahip olmaktan öte bir değişim ve dönüşümü göstermektedir. Bu dönüşümün başarılı olabilmesi için işletmelerin, yöneticilerin ve çalışanların kendi becerilerini, yeterliliklerini, düşünce tarzlarını, iletişim ve çalışma biçimlerini de değiştirmek ve geliştirmek zorundadırlar (Türkmen, 2021, s. 24).

Gartner IT Glossary (t.y.) sözlüğündeki tanımına göre dijitalleşme, “yeni iş modeline geçiş yapmak ve yeni gelir ve değer üreten fırsatlar sağlamak amacıyla dijital teknolojilerin kullanımı” ve “dijital işletmeye geçiş süreci” olarak tanımlanır. İş dünyasında dijitalleştirme, sayısallaştırılmış verilerin dijital teknolojilerin kullanılarak iş ve işlemleri, süreçleri, modelleri ve faaliyetleri etkin hale getirmek ve/veya dönüştürmek anlamına gelir (Yankın, 2019, s. 12).

Yankın (2019, s. 13) dijitalleşmenin ilk olarak bilginin sayısallaştırılması, sonrasında belirli ortam ve iş ortamının dijitalleştirilmesi, son olarak da işin yapılmasından ziyade de toplum ve insan faaliyetlerinde bu yapının içselleştirilmesi özelliklerine vurgu yapmaktadır.

Teknoloji temelli olan dijitalleşme için, işletmelerin dijitalleşme sürecini etkileyen dört farklı teknoloji söz konusudur. Bunlarda ilki yönetici ve çalışanların büyük veriyi analiz etme, yenilikçi bilgiyi elde etme ve kararlar alabilmelerine yardımcı olan analitik teknolojiler, bir diğeri yeni ortaklarla iş ilişkileri kurabilmelerine olanak sağlayan uygulama ve araçları olan mobil teknolojiler, işletmeler için esnek, güvenilir, düşük bütçeli, paylaşılabılır dijital beceriler sağlayan bulut teknolojisi, ve son olarak da bilgi asimetrisini düşürerek ve farkındalık sağlayarak müşterilerini güçlendiren sosyal medya teknolojileridir (Türkmen, 2021, s. 26; Gimpel ve Röglinger, 2015).

‘Dijital kurumsallaşma’ kavramı ise, literatürde çok fazla tartışılan bir kavram olarak karşımıza çıkmamakla birlikte ECIS 2019 Bilişim Sistemleri üzerine gerçekleştirilen konferansın konu alanlarından biri olmuştur. Konferans için hazırlanan web sayfasında, bilişim sistemleri disiplini kurumsallaşmanın son yıllarda önem kazandığı, kurumların sadece dijitalleşme ile ilgilenmek zorunda kalmadıkları, aynı zamanda kendilerinin bizzat dijitalleşmenin konusu oldukları ifade edilmektedir (ECIS, 2018).

Lanzara (2009, s. 4), kısmen evrimsel bir çıktı olarak, kısmen de insan müdahalesinin ve tasarımının bir ürünü olarak teknik ve kurumsal bileşenlerin bir araya getirilmiş karışımına dayanan yeni dijital kurumların ortaya çıktığından bahsetmektedir. “Asamblaj” olarak adlandırdığı toplulukların, sürekli değiştiği, dinamik bir yapıda çeşitli aktörler kümesinin olduğu yapılarıdır. Dijital teknoloji bu aktörler arasındaki etkileşimi sağlayarak kurumsal kuralları, normları ve anlamları somutlaştırarak uygulamaları şekillendirir (Jadaan, 2019, s. 18).

Dijital değişimlerin başlıca finans sektöründe yaşandığı ancak arşivleme, sağlık, bilim, yönetim, filantropi, kültür ve medya endüstrileri gibi birçok alana uzandığı ifade edilerek kurumsal sistemlerin dijitalleşmesinin toplumu büyük oranda değiştirdiği belirtilmekte ve dijital kurumları tasarlama ve değiştirme gücünün kimde olduğu sorusu sorulmuştur (ERIC, 2019). Bu aslında önemli ve dikkate değer bir soru olarak görülebilir, çünkü dijital ortamdaki kimliklerin; bilgi erişimi/değişimi, güvenilirlik, hesap verebilirlik, şeffaflık gibi kavramlar açısından kurumsallığı etkileyecek düzeyde önemi söz konusudur.

Dijital kimlikler, insanların çevrimiçi ortamlarda yaptıkları ve paylaştıklarını kapsayarak, öznenin dijital sunumu olarak tanımlanabilir (Kavut, 2020, s. 987). Bunlar, sosyal medya, dijital bankacılık ve e-devlet uygulamaları gibi birçok alanda kullanılabilir durumdadır. Dijital kimlik dönüşümü, dijital dönüşümün gerektirdiği bir durumdur ve gerçek ortamda devletlerin verdiği kimlik, personel ya da banka kartlarında olduğu gibi sanal ortamda belli doğrulama yöntemleri ile kişiye tahsis edilen kimliklerdir (Adalier, 2022).

Dijital kurumsallaşma içerisinde dijital kurumların tasarlanması ve uygulanmasında kurumsal bir dilin oluşturulmasının önemli olduğu, bunun dijital altyapıların ve insanların kurumsal gerçeklerin üretiminde etkileşime imkân sağlayabileceği görülmektedir (ERIC, 2019). İlgili sayfada bahsedilen bir diğer kavram olarak dağıtılmış defter teknolojisinin (distributed ledger technology) dijital kurumsal yapıların bilgi güvenliği için teknik açıdan önemli bir kavram olduğu, bu teknoloji ile kâğıt tabanlı uygulamaların tuzaklarından (örn. el ile atılan imzalar) kurtularak verilerin dağıtılmış parçalar halinde şifrelenmiş olarak birden fazla ağa dağıtma yapılarak daha güvenli bir muhafaza alanı oluşmaktadır. Uygulama, kurumsal kimliğe ve güvenilirliğe katkı sağlamaktadır.

Dijital kurumsallaşmanın tasarımı ve yönetimi için aynı web sayfasında araştırma alanı ile ilgili bir dizi soru dile getirilmiş, dijitalleşme ve kurumlar arasındaki ilişki hedef alınarak kurumsal kurumsallaştırmayı geliştirecek katkıların tartışılması amaçlanmıştır:

- Dijital kurumların nasıl tasarlanacağı ve yönetileceği,
- Dijital teknolojiler, dijital kurumların kurallarını, süreçlerini ve yönetişimini nasıl etkileyeceği,
- Sınıflandırma sistemleri ve kavramsal modeller, kurumsal davranışı ve dijital kurumları nasıl etkileyeceği ve belirleyeceği,
- Kanun ve yönetmeliklerin dijital teknolojilere nasıl uyum sağlaması ve düzenlemesi gerektiğidir.

Yapıların giderek büyümesinden ötürü süregelen işlerin ve organizasyonun giderek karmaşıklaşmasının önüne geçmek için ve kişilerden bağımsız olarak yürütülmesi için aşağıdaki kurumsallaşma adımlarının atılmış olması gereklidir (Güneşli, 2022):

- Politika ve prosedürlere sahip olma,
- Tanımlı misyon ve vizyon,
- Belirli iş ve görev tanımları,
- Tanımlı iş süreçleri,
- Oluşturulmuş iş akışları,
- Belirlenen süreç sahipleri
- Kontroller ve karar mekanizmaları
- Günün koşullarına uyumlu sistemler, buna bağlı organizasyon yapısı ve değişen koşullara göre geliştirilen kaynaklar ve iş yapış şekli
- Tüm bu adımların içselleştirildiği ortak bir kültüre dönüşmesi

Kurumsallaşma çabasındaki firmalar kurumsal kaynak planlama (ERP) adı verilen uygulamalar ile iş süreçlerinin optimizasyonu ve otomasyonu için ihtiyaç duyulan altyapıyı sağlamaktadır (Güneşli, 2022). Örgütlerin hedefi, entegre olamamış bir altyapıya sahip olmaktansa dijital kaynaklar ile gelirlerine, büyümelerine ve örgütlerine değer katacak dijital kaynakları kullanmaktır (Işık, 2020).

1.3. Kurumsallaşmanın Önemi ve Çeşitli Yaklaşımlar

Kurumsallığın Önemi: Kurumsallığın çok çeşitli faydalarından bahsetmek mümkündür. Bazı noktalar yukarıdaki kurumsallık tanımlarında değinilmiş olup, kurumsallığın neyi sağlayabileceği, avantajlarının neler olabileceği üzerine değerlendirmeler alt başlıkta paylaşılmaktadır.

Öncelikle kurumsallık, yapılara ve örgütlere kişilerden bağımsız bir şekilde yaşama imkânı tanır ve bu doğrultuda örgütlerin iyi yönetim sistemleri ile karar alma süreçleri bireysel inisiyatiflerden ziyade bir mekanizma üzerinden yürütülmesini sağlar (Beşkonaklı ve Solaroğlu, 2013, s. 34). Yönetişim kavramının da örgüt içerisinde yer alanların yönetime daha fazla katılımını ve ortak akılla sürece katkı sağlamasını getirmektedir.

Kurumsallaşmayla hedeflenen bir diğer amaç ise örgütlerin sürekliliğinin hedeflenmesidir. Tam kurumsallaşma ile temelde yapının tarihsel sürekliliğine ve özellikle de kurumsal üyelerin nesiller boyunca hayatta kalmasına dayanan bir süreç olarak karşımıza çıkar (Tolbert ve Zucker, 1996, s. 184). Bu şekilde, kurumsallaşmanın sağladığı standartlarla yapılan faaliyetlerin sektöre uğramadan kalıcılığı sağlanarak kurumsal hafızanın da oluşmasına katkı sağlar. Durdağı'nın (2018) yaptığı tanımda, kurumsallığın 'kişiler ve toplumlar üstü' olduğunu, 'kendine has bir bağımsızlık alanı' oluşturduğunu, 'geleneği kadar geleceği de kapsayan, iktidarlara dirençli sarsılmayan özelliğe sahip' yapıları içerdiğini söylemiş ve sürekliliğe vurgu yapmıştır. Aynı zamanda işleyişinde tutarlı, niceliğe ve niteliği olan dayanıklı yapıların kurumsal olduğunu söylemektedir.

Alanyazına bakıldığında kurumsallığın, kurumsal yapıların ve yönetişimin farklı unsurları olduğu görülse de Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) gibi örgütler de bunun dört temel ilkesi bulunduğunu kabul etmektedir. Temelde işletmelerin kurumsallaşma mantığı üzerine belirlenen bu ilkelere zaman zaman farklı unsurların dahil edildiği görülmekte, ancak 'adillik', 'şeffaflık', 'hesap verebilirlik' ve 'sorumluluk' (Şişman vd., 2015; Telçeken, 2021; Aytar, 2022; s. 5) olarak belirlenen dört kavramın tüm kurumsallaşma ve kurumsal yönetim için gerekli olan temel kavramlar olduğu görülmektedir.

Kurumsallaşma kavramının yönetim kavramıyla sıklıkla bir arada değerlendirildiği görülmekte, her iki kavramın da daha çok şirketler için kullanılan bir tabir olarak kullanıldığı ve alanyazında da şirketlerin kurumsallaşması üzerinden tartışıldığı gözlemlenmektedir. Bu kapsamda, kurumsal yapının gerektirdiği birer kavram olarak ele alınmaktadır. Ancak kurumsallık ilkelerinin finansal bir kavram olmaktan öte kurumsallaşma hedefli örgütlerin genel yapısı ile ilgili birer rehber niteliğinde sayılabilir. Zira, British Columbia'da Sayıştay düzeyinde hizmet veren denetim biriminin kamu

sektörü yönetişimi için oluşturduğu ‘İyi Uygulama İlkeleri Rehberi’nde de yönetişimin, örgütsel bir yapının yönlendirildiği, kontrol edildiği ve sorumlu tutulduğu yapı ve süreçlerle ilgilendiğini, doğru yönetişimin de bir kuruluşun veya her türlü kamu kurumunun da amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak araçları sağlamakta olduğunu ifade etmektedir (Office of the Auditor General of British Columbia, 2014).

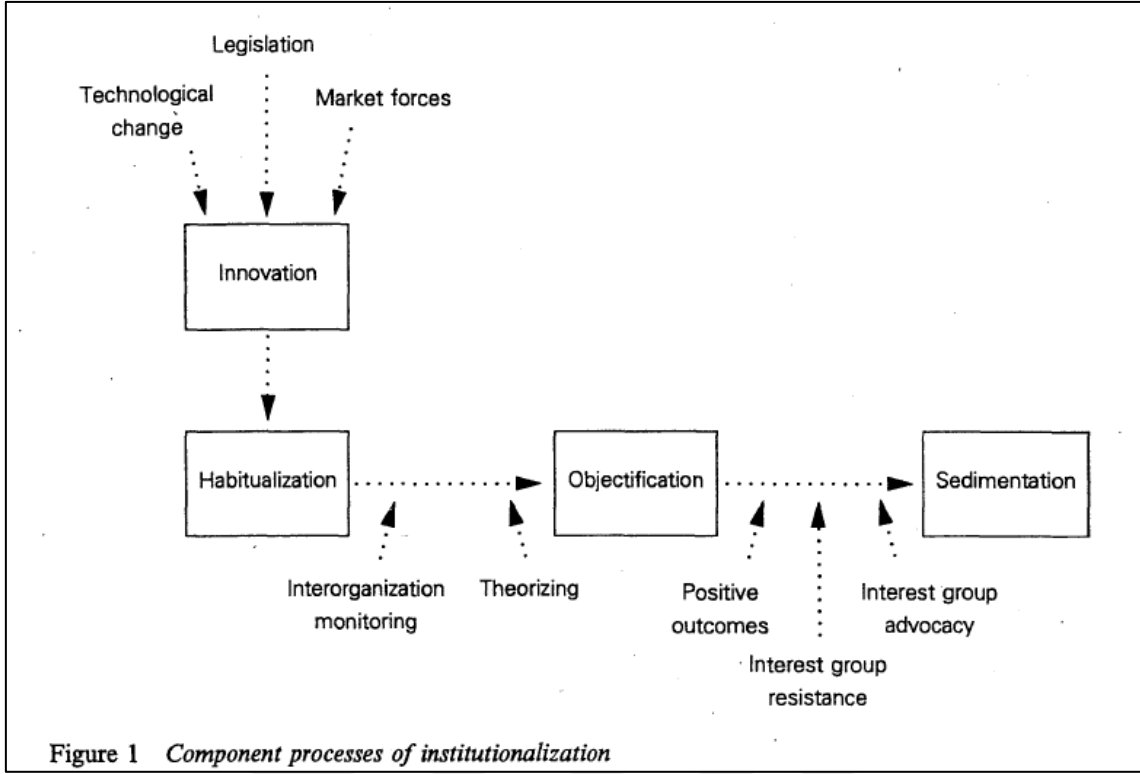
Çeşitli Kurumsallık Yaklaşımları: Kurumsallaşma üzerine tarihsel bakışta çeşitli yaklaşımların varlığı görülmektedir. Ancak temelde ‘eski kurumsalcı’ ve ‘yeni kurumsalcı’ yaklaşım olarak iki yaklaşım bulunmaktadır (Özcan, 2022, s. 13). Kurumsallaşma kavramının kurucularından olan Selznick, ilk yaklaşımda kurumların kurumsallaşma süreci yoluyla zaman içinde geliştiği fikrine odaklanmaktadır. Örgütlerdeki resmi olmayan yapıların, değerlerin ve normların önemini vurgulamakta ve bu öğelerin örgütün davranışını ve kimliğini şekillendirdiğini öne sürmektedir. Bir diğer kurumsal yaklaşım sunan Peter Berger ise kurumları toplumda istikrar ve düzeni sağlayan sosyal yapılar olarak görmekte, kurumları şekillendirmede din ve kültürün rolünü vurgulamaktadır. Berger ayrıca bunların toplumsal düzeni ve istikrarı sürdürmeye yönelik mekanizmalar olarak hizmet ettiğini öne sürmektedir. Üçüncü bir yaklaşımda Zucker ise kurumsallaşmada resmi yapıların ve kuralların rolünü, örgüt içindeki davranışları şekillendirmede örgütsel rutinlerin ve prosedürlerin önemini vurgulamaktadır. Resmi yapıların kurumsallaşmada çok önemli bir rol oynadığını öne sürmektedir. DiMaggio ve Powell’ın yaklaşımında ise, kurumsallaşmayı şekillendirmede dış baskıların rolüne odaklanılmaktadır. Örgütlerin, çevrelerinden gelen zorlayıcı, taklitçi ve normatif baskılara yanıt olarak kurumsal normlara ve değerlere uyduklarını savunurlar. Ayrıca kuruluşların kurumsal uygulamaları kendi faaliyetlerine tam olarak entegre etmeden benimseyebilecekleri ayrıştırma kavramının da altını çizmişlerdir. Son olarak beşinci olan Friedland ve Alford’un yaklaşımında ise, kurumsallaşmanın içerdiği siyasi ve güç dinamikleri vurgulanmaktadır. Kurumların toplum içindeki farklı gruplar arasındaki güç ve kaynaklar üzerindeki mücadelelerle şekillendiğini ileri sürmektedirler. Ayrıca kurumsal normları ve uygulamaları şekillendirmede sembolik ve söylemsel süreçlerin rolünü de vurgulamaktadırlar. Bu beş yaklaşıma göre kurumsallaşmanın türü ve organizasyonel amaçları aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmacı	Kurumsallaşma Yaklaşımı	Kurumsallaşma Türü	Organizasyonel Amaç
Selznick (1957)	Kuruluşlar içindeki gayri resmi yapıları, değerleri ve normları vurgular.	Evrimsel, gayri resmi unsurlara vurgu yapar.	Kuruluşun kimliğini ve istikrarını korumak.
Peter Berger (1966)	Kurumlar, toplumsal düzeni sağlayan sosyal oluşumlar olarak görülür.	Kültürel ve dini, düzen ve istikrar sağlayan yapılar.	Toplumsal düzeni ve istikrarı korumak.
Zucker (1977)	Resmi yapıların ve kuralların rolünü vurgular.	Resmi, organizasyonel rutinler ve prosedürlere dayanır.	Organizasyon içinde verimlilik ve düzen oluşturmak.
DiMaggio & Powell (1983)	Dış baskıların kurumsal normları ve uygulamaları şekillendirdiğini belirtir.	Dış normlara, zorlayıcı baskılar da dahil olmak üzere uyar.	Dış çevreye uyum sağlamak ve meşruiyeti sağlamak.
Friedland & Alford (1987)	Kurumsallaşmada siyasi ve güç dinamiklerine vurgu yapar.	Güç ve kaynaklar arasındaki mücadelelerle şekillenir.	Toplum içinde güç iddiası ve sürdürmek.

Tablo 1: Kurumsallaşma Yaklaşımları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kurumsallaşma Süreci: Kurumsallaşmanın unsurlarının neler olduğu ve hangi aşamalardan geçtiği ile ilgili süreci Tolbert ve Zucker aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi görselleştirmişler ve yenilik, alışkanlık haline getirme, nesnelleştirme ve olgunlaşma süreçleri olarak adlandırmışlardır.



Şekil 1: Kurumsallaşma Süreci

Kaynak: Tolbert ve Zucker, 1996.

Yenilik (Innovation): Bu şemaya göre kurumsallaşmanın ilk adımı, bir organizasyon veya kurumsal çevre içerisinde yeni uygulamaların, yapıların veya normların ilk kez tanıtılması anlamına gelir. Yenilikler, teknolojiye değişiklikler, yaşamadaki düzenlemeler gibi dış baskılar veya iç girişimler gibi çeşitli kaynaklardan ortaya çıkabilir. Mevcut uygulamalardan sapmaları temsil ederler ve yeni kurumsal düzenlemelerin oluşmasına yol açabilirler.

Alışkanlık Haline Getirme (Habitualization): Bir yeniliğin ortaya çıkmasından sonra, yeni uygulamalar rutinleştikçe ve organizasyon içindeki bireylerin günlük rutinlerine ve davranışlarına yerleştğinde bu yenilikler alışkanlık haline dönüşmeye başlar ve zamanla uygulamalar alışkanlık haline gelir, varlığı kabullenilir ve örgütün kültürüne yerleşir.

Nesnelleştirme (Objectification): Nesnelleştirme, yeni uygulamalarla ilişkili öznel anlam ve yorumların örgüt içindeki nesnel yapılara ve sembollere dönüştürülmesini içerir. Bu süreç, yeni uygulamaları sağlamlaştırır ve onları resmi kurallar, prosedürler veya normlar olarak kurumsallaştırarak kalıcılığını sağlar.

Olgunlaşma (sedimentation): Olgunlaşma yeni uygulamaların derinlemesine yerleştiği ve değişime dirençli hale geldiği kurumsallaşma sürecinin son aşamasıdır. Kuruluşun yapısına ve kültürüne yerleşmişlerdir ve yerinden edilmelerini veya değiştirilmelerini zorlaştırırlar. Olgunlaşma, kurumsal düzenlemelerin zaman içindeki istikrarını ve dayanıklılığını temsil eder ve kurumsal yapıların uzun süreli varlığını ifade etmektedir.

1.4. Kurumsal Kuram

‘Kurumsal Kuram’ başlık altında yer alan alt başlıklarda kurumsal kurama ait iki yaklaşım ve bunlarla ilgili temel ayrımlara dikkat çekilerek yeni kurumsal kuramda sunulan kavramların anlatımları yer almaktadır.

1.4.1. Eski Kurumsalcı Kuram

Eski kurumsalcılık (eski kurumsal kuram), 20. yüzyılın ortalarında gelişen bir sosyal bilim kuramıdır. Bu kuram, toplumsal ve ekonomik kurumların (örneğin, hükümet, eğitim sistemleri, din, hukuk sistemleri) toplumun yapısını ve işleyişini nasıl şekillendirdiğini inceler. Eski kurumsalcılık, kurumsal üyelerin değerlerini korurken çevresel baskılara uyum sağlamak için kalıplaşmış örgütsel eylemlerin evrimine odaklanan örgütsel teorideki tarihsel bir perspektifi ifade eder (Meyer, 2017). Meyer, kuruluşların sosyal ve kültürel bağlamlara gömülü olduğunu vurgulayan daha önceki kuramlara dayandığını söylemektedir ve bu kavramla, örgütsel formlarda yakınsamayı vurgulayan yeni kurumsalcılıkla çelişmekte olduğu görülebilir (Abrutyn ve Turner, 2011).

Özünde örgüt yapısına odaklanarak toplumdaki diğer yapılarla çatışmaların onları nasıl etkilediğine ve nasıl değişikliklerine bakmakta ve kavramsal olarak kurumu örgütlerin elde ettiği bir özellik olarak görmektedir (Özen, 2013). Örgüt boyutunda kurumsallaşma, eski kurumsallık yaklaşımında “düzensiz ve gevşek bir örgütlenmeden ya da teknik faaliyetlerden, düzenli, istikrarlı ve sosyal olarak bütünleşik örüntülerin doğması” anlamına gelmektedir (Broom ve Selznick, 1955: 238; Selznick, 1996, s. 271). Bu, başlangıçta kurumların resmi ve yapılandırılmış bir organizasyon olmadan faaliyet göstermesi durumunu ifade etmektedir. Bu aşamada, kurallar, prosedürler ve yapılar belirsiz ve esnektir. Kurumsallaşma sürecinin sonucunda kurumların daha belirgin, yapılandırılmış ve toplumsal normlar ve değerlerle uyumlu hale gelmektedir. Kurumlar,

belirli kurallar ve prosedürler etrafında düzenli ve istikrarlı bir şekilde organize olur ve toplumla bütünleşik hale gelir.

Özen, örgütlerin çevrelerindeki değişimlere ve koşullara akılcı ve mantıklı stratejilerle uyum sağladıklarında daha uzun süre varlıklarını sürdürebileceklerini belirtir (2013, s. 122). Çevreyle olan uyumları, örgütlerin çevresel tehditleri ve fırsatları doğru şekilde analiz etmelerini, gerekli değişiklikleri yapmalarını ve kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmalarını içerir. Bu şekilde örgütler, rekabet avantajı elde eder ve sürdürülebilirliklerini sağlarlar.

Selznick, ayrıca kurumsallaşmanın en önemli rolünün gerçekleştirilecek görevin teknik gerekliliklerinden ziyade değer aşılama olduğunu iddia eder. Burada bağlamına göre hangi değerlerin önemli olduğu, onları örgüt ve sosyal yapıya nasıl entegre edilmesi gerektiği, ne şekilde zayıflayıp bozulduğu da önemlidir (Selznick, 1996, s. 271).

Selznick (1996), kurumların ve örgütlerin oluşumunun sadece pratik ve organizasyonel gereksinimlerden kaynaklanmadığını, aynı zamanda politik süreçler ve güç dinamikleri tarafından da şekillendirildiğini belirtmektedir (s. 272). Yeni örgütlerin oluşturulması, tanınma ve güç mücadelesi, otoritenin yeni temelleri ve katılımın yeni biçimleri gibi politik unsurlar, kurumsallaşma sürecinin önemli bir parçasıdır. Bu nedenle, Selznick kolektif pazarlık ve ilgili süreçlerin yarattığı yeni kurumlara büyük önem verir.

1.4.2. Yeni Kurumsalcı Kuram

Meyer ve Rowan (1977) ile DiMaggio ve Powell (1983) yazdıkları makaleler ile yeni kurumsalcılığın kuramsal anlamda başlangıcını oluşturmaktadırlar. Eski kurumsalcılığın aksine örgüt içindeki durumlardan ziyade çevre faktörüne ve aralarındaki ilişkiye dikkat çekilen yeni kurumsal kuramda, çevreyi oluşturan normlar, kurallar, yapılar ve inançlar söz konusudur (Özen, 2004, s. 89). Eski kurumsalcı yaklaşımda kurum kavramı örgütlerin kazandığı bir nitelik iken, yeni kurumsalcılıkta örgütsel çevrenin bir niteliği olarak ele alınmaktadır (Özen, 2013, s. 123). Fleck (2007) kurumsal kuramın çok yönlülüğüne dikkat çekerek eski kurumsalcılık ve yeni kurumsalcılık kavramlarının her ne kadar yapısal form ve davranışlarda istikrar ve kalıcılık sağladığını belirtse de yeni kurumsalcılığın insanların failliğine dair derinlemesine incelemelerden kaçınarak kurumsallığa bütüncül bir yaklaşım benimsediğini ifade etmektedir. Özetle, örgütsel

çevre içerisinde yer alan tüm aktörlerin etkileşimleri kurumsal alanın içerisine girmektedir.

Hem eski kurumsalcılık hem de yeni kurumsalcılık yaklaşımları, örgütsel gerçekliğin şekillenmesinde kültürün önemli bir rol oynadığını vurgular (DiMaggio ve Powell, 1991). Eski kurumsalcılık, örgütlerin yapı ve işleyişinin tarihsel ve toplumsal bağlamdan etkilendiğini söyler. Dolayısıyla kültürel normların ve değerlerin, örgütlerin formasyonunu ve işleyişini belirlediğini savunur. Yeni kurumsalcılık ise, kültürün sadece tarihsel bir miras değil, aynı zamanda günlük etkileşimler ve anlamlar üzerinden sürekli yeniden üretilen bir unsur olduğunu ileri sürer. Bu yaklaşım, örgütlerin içinde bulunduğu sosyal ve kültürel çevreyle etkileşimde bulunarak, çevrenin norm ve değerlerine uygun davranışlar geliştirdiğini belirtir. Her iki yaklaşım da kültürün, örgütlerin yapılarını, stratejilerini ve süreçlerini nasıl şekillendirdiğini anlamada kritik bir bileşen olduğunu kabul eder. Ancak eski kurumsalcılık, tarihsel ve toplumsal bağlamın önemini vurgularken, yeni kurumsalcılık, günlük etkileşimler ve anlamlar üzerinden kültürün sürekli olarak yeniden üretildiğini savunmaktadır.

Yeni kurumsal kuramın ilgilendiği temel mesele değişen çevresel koşullar, stratejik ve teknolojik durumlardaki farklılıklara rağmen örgütlerin neden birbirlerine benzedikleridir (Özen, 2013, s. 122). Yani çevre, örgüt dışında ondan bağımsız bir bağlamda nesnel ve teknik bir ortam olarak görülmemekte, daha çok normlar, semboller, inançlar ve ritüellerden oluşmaktadır (Powell ve DiMaggio, 1991). Bu kurama göre çevre ve örgüt arasındaki dinamik ve etkileşimli bir ilişki söz konusu olduğu için çevreyi örgütlerin etkileyebildiği gibi, örgütler de çevreden etkilenebilmektedirler. Verimlilik odaklı görüş yeni kurumsal kuramda yeterli görülmemekte ve örgüt yapılarının süreklilik kazanabilmeleri çevre kurumlarla da uyumlu olabilmelidir. Örgütler, çevrelerinden gelen baskılara uyum sağlamak zorunda oldukları gibi, çevrelerini de kendi stratejik hedefleri doğrultusunda şekillendirebilirler. Bu durum, örgütlerin hem dışsal baskılarla başa çıkabilme yeteneğini hem de çevresel koşulları değiştirme gücünü vurgular.

1.5. Kurumsal Kurama Dair Kavramlar

Meyer ve Rowan (1977, s. 341) kurumsallaşma sürecini ‘sosyal süreçlerin, zorunlulukların ve gerçeklik içeren durumların, sosyal düşünce ve eylemde kuralvari bir konum kazanması’ olarak tanımlarlar. Diğer bir ifade ile, düşünce ve eylemlerin

toplumsal kabul ve tekrarla belirli bir normatif güç kazandığı ve sorgulanmadan kabul edilen bir gerçeklik olarak algılandığı anlamına gelmektedir. Kuralvari ifadesiyle aslında bunların yazılı kurallar olarak değil toplumsal uzlaşısı ile normalleşen uygulamalar olduğu düşünülebilir. Bu şekilde toplumsal düzene katkı sağlayacak ve istikrarı sağlayacak şekilde kurumsal boyut kazanılabilecektir.

1.5.1. Kurumsallaşma Boyutları

Kurumsallaşmanın oluşturulabilmesi, kurumsal kuram içerisinde farklı boyutlarla açıklanabilir durumdadır. Diğer bir ifade ile farklı boyutların varlıkları kurumsallaşmanın gerçekleşebildiği sonucunu ortaya koyabilir. Kurumsallığa katkı sağlayan ‘bilişsel’, ‘ahlaki’ ve ‘düzenleyici/kuralcı’ boyut olarak üç unsur bulunmaktadır (Scott, 1995).

Bilişsel boyut: Bilişsel boyut kavramı, toplum nezdinde kabul görülebilmeyi, alışkanlık edinme ve kanıksanma durumlarını ifade etmektedir. Böylece örgütlerin diğer örgütlere olan uyumunu gösteren ve toplumsal çevrede kendini gösterecek bir yayılma gerçekleştirdiğini ifade eder (Özen, 2013). Scott (2008) daha sonra bu boyutu kültürel-bilişsel sütun olarak adlandırır ve burada davranışı yönlendiren ortak şemaların, çerçevelerin ve diğer paylaşılan kültürel sembolik temsillerin kullanılması söz konusu olduğunu ifade eder. Burada şema, çerçeve ve sembolik temsillerden kastın dünyayı anlamlandırmak, olayları, bilgileri ve durumları belirli bir bakış açısından görmek ve bireylerin ortak bir anlayışla iletişimi sağlamalarına olanak sağlamak için yapılar ve anlamlar bütünü olarak görülebilir.

Bir örnekte Özen (2013, s. 124), bir şirketin kurulumunda çeşitli birimlerin varlığının toplumsal bir kabulle olması gereken yaygın bir eylem olduğunu söyleyerek kurulmak istenen yeni bir şirket için aynı birimlerin kurulması gerektiği algısı bilişsel boyuta işaret etmektedir. Üniversite ortamından bir örnekle gidilecek olursa; öğrenci ve öğretim üyelerinin akademide öğretim süreciyle ilgili belirli şemalara, çerçevelere ve ortak sembollere sahip olduğu görülebilir. Örneğin, bir ders programının nasıl ilerlemesi gerektiği, sınavların nasıl gerçekleştirileceği, derslere nasıl hazırlanılacağı ile ilgili ortak bir anlayış söz konusudur. Bu anlayışla, belirli akademik ölçütler ve standartlar üzerinden notlar, mezuniyet dereceleri gibi somut göstergesel çerçeveler söz konusudur. Bu bilişsel yapılar davranışları şekillendirerek ortak bir anlayış sağlayabilmektedir.

Ahlaki boyut: Kurumsallaşmanın ahlaki boyutu, adından da anlaşılacağı gibi, kurumun ahlaki olarak uygunluğunu ifade etmektedir ve temelini eğitim, belgelendirme ve meslekleşme oluşturmaktadır (Özen, 2013, s. 125). Ahlaki boyut, yapılan uygulamaların ahlaki bir değer kazandırılarak benimsenmesini sağlamaktadır. Mesleki açıdan değerlendirilecek olursa, normatif unsurlara bağlı kurumların oluşturulurken, bireylerin, grupların, kurumların ve devletlerin ne yapması gerektiğini belirten ilkelerin belirlenmesi ve yaygınlaştırılmasında mesleklerin rolü önemlidir (Scott, 2008, s. 225). Normatif eyleyenler olarak çalışan profesyonellerin uyguladığı iç mesleki kontroller, günlük uygulamalarda değerlendirici ve kişiler arası kontrollerin uygulanmasını vurgulamaktadır ve bunlar, mesleğe üyelikle ilgili rol sistemlerine ve kimliklere yerleştirilmiştir (Scott, 2008, s. 225). Şirketlerin çeşitli mesleki örgütler ve sektör içerisinde yapılarla işletmelerin çevrelerindeki mesleki ve sektörel kuruluşlarla onların oluşturdukları normlara uyma çabasını ilişkilerini devam ettirmek istemeleriyle açıklanabilir (Apaydın, 2009, s. 7).

Boyutu şu şekilde örneklendirmede fayda vardır. Öğretmenlik mesleği özelinde örneklendirmek gerekirse, öğretmenlerin uymaları gereken belirli etik kurallar ve standartlar söz konusudur. Bunlar, öğretmenlerin eğitim olarak ve belirli sertifikalara sahip olarak mesleklerini icra etmeleriyle desteklenir. Öğretmenlerin öğrencilere karşı sorumlulukları ve görevleri, toplumsal normlar ve ahlaki değerler doğrultusunda belirlenir. Öğretmenler, ahlaki değerleri günlük uygulamalarında yansıtarak ve meslektaşları arasında norm olarak görülen uygun davranışları teşvik ederek mesleki kontrolleri uygularlar. Bu süreç, öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından ahlaki olarak kabul edilmesini ve saygı görmesini sağlar.

Düzenleyici/kuralcı boyut: Örgütsel alanın kurumsallaşmasında düzenleyici boyutun önemli bir rolü söz konusudur. Zira, resmi ya da gayri resmi olan tüm eylemlere kural koyma, denetleme yapma ve yaptırım uygulamayı ifade eden kural koyucu olan bu boyuttur (Scott, 2008). Kurumlara ve kurumsallaşan davranış ve uygulamalara uyum sağlanmadığı takdirde bireyler ve örgütlere yaptırım uygulanacağı ve cezalandırılacağı için, ilgili cezalardan kaçmak adına oluşturulan kurumsal olana uyum sağlanmaktadır. Örneğin, muhasebe mesleğinin kurumsallaşmasında meslek odalarının ve devletin uyguladığı mevzuatta düzenleyici boyutun gerçekleştirildiği görülmektedir (Özkara ve Özcan, 2004) ve bu örgütsel alanın tabi olduğu yasalara ve muhasebe sistemlerinin uygulanılması yönünde inisiyatif alındığında yaptırımla karşılaşmaktadır (Özen, 2013,

s. 125). Apaydın (2009, s. 6) mesleki odaların varlığını adil bir düzen oluşturmak ve güçsüz olarak görülen kesimleri korumak amaçlı olarak önemli görmektedir.

Özen, tüm boyutların birbirini desteklediği durumlardan bahsetmektedir ve bunu şu örnekle vermektedir. Birleşik Devletler özelinde vermiş olduğu örnekte, kimya sanayinde doğanın kirletilmemesi için devletin önce yasalar koyarak düzenleyici boyutu işlettiği, sonrasında çevreci örgütlerin tutumları ile ahlaki boyutta meşruiyet kazandığı ve bugün ise alandaki işletmelerin bu durumu zaten normal karşılayarak bilişsel boyutta da bir anlayış haline geldiğini söylemiştir.

1.5.2. Meşruiyet Kazanma

Kurumsallaşmak isteyen yapıların ulaşmak isteyeceği bir özellik olarak (Özen, 2013, s. 125) meşruiyet kavramı örgütsel kurumsallaşma için temel bir kavramdır (Deephhouse vd., 2016, s. 2). Suchman (1995, s. 574) meşruiyet kavramını eylemleri toplumsal olarak oluşturan normlar, değerler, inançlar ve tanımlar sisteminde uygunluğuna dair algı veya varsayım olduğunu belirtir. Bu nedenle meşruiyet yasal olarak kazanılmış bir haktan öte sosyal olarak kabul edilebilirliği ifade eder. Diğer bir ifade ile, bir kurum ya da davranış toplumsal olarak kabul gördüğü takdirde meşruiyet kazanır. Örgütlerin sürekliliği de teknik olarak ne kadar verimli olduklarından ziyade çevresinde yer alan kurumlarla olan uyumları ile sağlanmakta ve meşruiyet kazanabilmektedir (Özen, 2004, s. 89).

Örgütsel anlamda meşruiyetin kazanılması var olan kurumların ilgili örgütsel alanı ne kadar anlaşılır ve kabul edilebilir olduğu ile ilgilidir (Meyer ve Scott, 1983, s. 201). Örgüt, barındırdığı biçimi, davranışları ve yönetim uygulamalarının benimsenmesine göre meşruiyet kazanır. Meşruiyet kavramına ilk yaklaşımlar ulus-devlet yapısının meşruiyetin ilk kaynağı olarak ve resmi örgütler arası ilişkilerinde onların onayı olarak görülmüştür. Sonraları ise toplumun diğer kesimleri (bireyler, yatırımcılar, toplumsal oluşumlar ve diğer paydaşlar gibi çeşitli kaynaklar) meşruiyet sağlayan kaynaklar olarak görülmeye başlanmıştır. Örgütler toplumsal normlara ve kabul görmüş standartlara uygun hareket ettiklerinde, bu davranışları onların toplum tarafından daha fazla kabul görmesine ve uzun vadede varlıklarını sürdürebilmelerine yardımcı olmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977, s. 340). Bu anlamda kurumsallaşma ve meşruiyet kavramları aynı şeyleri kastedebilir, yani biçimsel olarak, uygulamalarıyla ya da davranışlarıyla örgütler meşruiyet kazandıkça kurumsal hale gelir (Özen, 2013, s. 126).

Meşruiyetin yönetiminin önemine dikkat çeken Deephouse vd. (2016), Ashforth ve Gibbs (1990), ve Suchman (1995) gibi kuramcıların meşruiyeti ‘kazanmak’, ‘sürdürmek’ ve ‘onarmak/tepki vermek’ olarak üç farklı şekilde yönetilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Mevcut örgütler, yeni bir faaliyeti kapsayacak şekilde var olan meşruiyet durumunu sadece genişleterek değil çeşitli yollarla meşruiyet ‘kazanabilirler’. Var olan meşruiyeti ‘sürdürme’ çabasında, örgütün uygunluk standartlarına çeşitli ölçütlerde belirtildiği gibi bağlı kalmaya devam ettiği yönünde paydaşların algısını güçlendirmeye yönelik verilen çabalar söz konusudur. Meşruiyeti onarma, ya da Deephouse vd.’nin önerdiği şekliyle ‘tepki verme’, aşamasında ise meşruiyete yönelik zorlukların, örgütün tepki vereceği ve olası sonuçların reaktif ya da proaktif şekilde değişkenlik göstereceği bir nevi kurumsal baskı olarak görülmektedir. Suchman (1995, s. 597) bu durumu ‘öngörülemeyen bir krize verilen bir tepki olarak ifade eder.

Meşruiyet kaynaklarındaki çeşitlilik ve meşruiyeti değerlendirmelerindeki farklılık, onun nasıl değerlendirildiğine dair ölçütlerin belirlenmesi gerektiğini gösterdiği gibi (Deephouse vd., 2016, s. 3-4), meşruiyet ve örgütlerin, meşruiyet sağlayan kaynakların ve ölçütlerin de zamanla değişimi söz konusu olabilir (s. 4). Dijital teknolojilerdeki değişimler de meşruiyet konusunu etkileyen durumlara örnek verilebilir (Deephouse vd., 2016, s. 29). Bu anlamda toplumsal kabul edilebilirliği yani meşruiyeti sağlayacak boyutlar söz konusudur (Suchman, 1995). Meşruiyetin boyutları ise şu şekilde sınıflandırılmaktadır:

- Bilişsel meşruiyet
- Ahlaki meşruiyet
- Faydacı meşruiyet

Kurumsal yapıların bilişsel bir meşruiyet kazanabilmesi, onların artık toplum nezdinde kanıksanmış ve bilinç düzeyinde oturmuş bir algının oluşabilmesine bağlı iken, ahlaki meşruiyet ise toplumların değer yargılarıyla ilgili olarak eylemlerin ahlaki açıdan kabul edilebilirlik düzeyiyle bağlantılıdır. Faydacı meşruiyet ise, bu eylemlerin pragmatik açıdan toplumsal faydanın ne ölçüde sağlanabileceğiyle ilgilidir.

Meşru görünen örgütlerin hayatta kalma şansları söz konusudur çünkü onu oluşturan bileşenlerin örgütün hangi niyet ve amaçla eylemlerini gerçekleştirdikleri sorgulamaları söz konusu olmayacaktır (Wooten ve Hoffman, 2017, s. 57). Bu durum, örgütün meşru görüldüğünde, dış paydaşlar ve toplum tarafından güvenilir ve kabul edilebilir olarak

algılanmasıyla açıklanabilir. Ancak meşru olarak görülmeleri kurumsallaşmalarının bir göstergesi olarak sayılsa da gerçekte kurumsal bir yapıya sahip olunmayan durumlar da söz konusudur. Bazı örgütler, böyle bir meşruiyet kazanabilmek için ‘rasyonel mitleri’ kullanmaktadır. Bunlar, örgütlerin meşruiyet kazanmak amacıyla benimseyip uyguladıkları, ancak gerçek işlevselliği veya etkinliği olmayan standartlar, prosedürler veya yapılar anlamına gelir (Meyer ve Rowan, 1977). Rasyonel mitler, görünüşte rasyonel ve mantıklı görünen, fakat pratikte asıl amacı örgütlerin dış çevrelerinden kabul görmek ve meşruiyet kazanmalarını sağlamak olan uygulamalardır.

Örneğin, bir eğitim kurumunun, öğretim kalitesini arttırmak için belirli standartları ve prosedürleri uyguladığını iddia etmesi, ancak bunların gerçekten eğitimin kalitesini arttırmada etkisiz olması durumunda, gerçekleştirilen uygulamalar rasyonel mitler olarak değerlendirilebilir. Bu mitler, örgütlerin çevreleri tarafından rasyonel ve meşru olarak algılanmalarına yardımcı olur. Böylece, örgütler kaynaklara erişimlerini ve uzun vadeli hayatta kalma şanslarını artırır.

Rasyonel mitler kavramı, Meyer ve Rowan'ın 1977 yılında "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony" adlı makalelerinde detaylı bir şekilde ele aldıkları çalışmada, örgütlerin çevrelerinden meşruiyet kazanmak için sembolik yapıları ve prosedürleri nasıl benimsediklerini ve bu sembolik yapıların örgütlerin gerçek işleyişine olan etkilerini tartışmışlardır.

Meşruiyetin zorlukları da söz konusudur: (1) ilgili aktörlerin, örgütlerin görevlendirildikleri amacı yerine getirmede başarısız olduklarında ve (2) destek talep ettiklerinde (Hirsch ve Andrews, 1984, aktaran Deephouse vd., 2016) meşruiyetleri sorgulanabilir. Meşruiyetin zorlukları, örgütsel alan olarak değerlendirilebilen mesleki alanlar ve meslekleşme süreçlerinde de kendini gösterebilir. Mesleki bir alanın meşruiyeti, o mesleğin topluma sunduğu hizmetleri yerine getirmedeki başarısı ve meslek üyelerinin destek taleplerine verilen tepkilere bağlı olabilir. Bu anlamda, yukarıda bahsedilen ve meşruiyeti engelleyebilecek iki temel zorluk, meslek ve meslekleşme açısından şu şekilde değerlendirilebilir:

- Mesleği uygulayanların görevlerini yerine getirmede başarısız olması.
- Mesleğin, toplumdan veya ilgili kurumlardan destek talep etmesi.

Bu durumlara örnek olarak iki senaryo verilebilir. Örneğin, tıp alanında bir sağlık kuruluşu, hastalarına etkin ve kaliteli sağlık hizmeti sunmakta başarısız olursa, meşruiyeti

sorgulanabilir. Eğer hastane personeli, hastaların tedavi süreçlerini düzgün yönetemez veya gerekli tıbbi bakımı sağlayamazsa, toplumun gözünde güvenilirliği azalabilir. Bu, hastanenin itibarını zedeleyebilir ve hasta sayısında düşüşe neden olabilir. Aynı şekilde, bir meslek örgütü, üyeleri için daha iyi çalışma koşulları sağlamak amacıyla devlet veya özel sektörle görüşmeler yaparken destek talep ettiğinde, bu taleplerin karşılanmaması durumunda mesleğin meşruiyeti zedelenebilir. Örneğin, öğretmen sendikaları, öğretmenlerin maaşlarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek için hükümetten destek talep ettiğinde, taleplerine olumlu yanıt alamazlarsa, toplumun gözünde sendikanın ve dolayısıyla mesleğin meşruiyeti zarar görebilir.

Özetlemek gerekirse, kurumsal kuram içerisinde meşruiyet kavramı, salt yasal anlamda kazanılan bir özellik değil, aynı zamanda toplum kabul edebilirlik düzeyi ve algısı ile ilgili olarak ayrıca önem taşıyan bir durum olarak görülmektedir.

1.5.3. Örgütsel Alan

Meslekleşme ve kurumsallaşma kavramları arasındaki ilişkinin önemine değinilmişti. Örgütsel alan olarak meslekler üzerinde kurumsal bakış açısını oluşturmak için her iki kavram üzerinden tartışma yapmak gerekebilir. Meslekleşme, kendi kurumsallaşma projeleri üzerinde çalışan aktörler arasındaki etkileşimlerden ortaya çıkan müzakere edilmiş bir uzlaşıdır (Muzio vd., 2013, s. 704). Diğer bir ifadeyle kurumsallaşmaya giden yol örgütsel alan açısından meslekleşmeden geçtiği ve bu nedenle birbiri ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Ancak yönetim kuramcıları, özellikle de Mesleki Standartlar Çerçevesinin iç yapısına odaklananlar, kurumların dışında yer alan kolektif gruplar olarak mesleklerin daha geniş bağlamına ve rolüne daha az önem verirler ya da hiç ilgi göstermezler (Muzio ve Kirkpatrick, 2011, s. 390).

Birbiri ile birebir örtüşen kavramlar olmasa da meslekleşme ile kurumsallaşmanın salt birbirine eşlik eden değil aynı zamanda ayrılamaz olduğu söylenebilir (Muzio vd., 2013). Kurumsalcılar, mesleki çalışmaları anlamak için kurumsallaşma ile meslekleşme arasındaki karşılıklı ve destekleyici 'simetrik' bir ilişki olduğunu savunurlar (Risi ve Wickert, 2016). Üstelik mesleki uzmanlığın bağımsız meslekler biçiminde kurumsallaşması, modern devletin ortaya çıkışının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmekte ve bu da mesleklerin kurumsal çerçeveler içindeki önemini vurgulamaktadır (Saks ve Adams, 2019).

Kurumsalcı perspektifler, kurumsal değişikliklerin mesleki bağlamlarda nasıl gerçekleştiğine dair içgörü sağlayarak, kurumsallaşma sürecinin bir parçası olarak yeniliklerin yayılmasının ve benimsenmesinin önemini vurgulamaktadırlar (Yee ve Thiel, 2021). Ayrıca, mesleklerin devlet sistemleri ile nasıl etkileşime girdiklerinin önemli olduğu vurgusu ile meslekler ve devlet yapıları arasındaki etkileşimin odak noktası olduğu bilinmektedir (Pickard, 2010). Tarihsel kurumsalcılık, kurumsal mirasların ve değişimlerin dinamiklerini vurgulayarak geçmiş yapıların mevcut profesyonel kurumsallaşma süreçlerini nasıl etkilediğini anlamının önemini vurgulamaktadır (Ju ve Tang, 2010).

Genel olarak kurumsalcı teorisyenler, meslekler ve kurumsallaşma arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kapsamlı bir çerçeve sunmakta ve meslekleşme sürecinin daha geniş kurumsal bağlamlarla olan ilişkisine dikkat çekmektedirler. Mesleki uygulamalar, devlet yapıları, tarihsel miraslar ve sosyal kurumlar arasındaki etkileşimi inceleyerek kurumsalcı perspektifler, toplumdaki meslekleri şekillendiren karmaşık dinamiklere dair değerli bilgiler sağladığı görülebilir.

Bu anlamda, Özkara ve Özcan'ın (2004) Yönetim Araştırmaları Dergisi'nde "Bir Kurumsal Alanın Doğuşu ve Evrimi: Türkiye'de Muhasebenin Meslekleşme Süreci" adlı makalelerinde kurumsallaşma ve kurumsal değişimin incelenmesinde meslekleşmenin önemine dikkat çekmişlerdir. Muhasebe mesleğinin kurumsallaşarak örgütsel alana dönüşmesini incelemişler, düzenleyici yapıların ve meslek aktörlerinin sürece etki eden önemli iki faktör olduğunu belirtmişlerdir. Muhasebecilik mesleğinin Cumhuriyet dönemi içerisinde içinden geçtiği süreci ikiye ayıran Özkara ve Özcan, 1989 yılı sonrasında kurumsal anlamda mesleğin örgütlenmesi ve sonrasında meslek yasası ile resmi tanınırlığının TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci, Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) olarak kazanılmasının ardından mesleğin standartlarının belirlendiği, ülke çapında temsil ve idare yeteneği kazandığı, alt meslek odaları ile yeni aktörlerin devreye girerek yeni kurumsal alanların oluştuğu belirtilmektedir. Çalışmada muhasebecilik mesleğinin kurumsallaşma süreci, Prahalad ve Bettis (1986) ile Scott vd.'nin (1996) kurumsal mantığın sağlanması ve nihayetinde örgütsel alana dönüşmesi olarak değerlendirilmiştir. O'Brien ve Slack'in (2003) kurumsallaşma için temel aldığı 'alanda faaliyet gösteren aktör sayısı', 'aktörlerin içinde olduğu yapılar ve geçirdikleri değişim süreçleri', 'sermaye yapısı' ve 'düzenleyici yapılar' şeklinde dört etmen

üzerinden muhasebecilik mesleğini değerlendirmişler ve mesleğin yasalaştığı 1989 yılından önce ‘dağınık ve karmaşık bir uzmanlık’ alanı olarak nitelemişlerdir.

Dört etmenden ilki olarak alandaki aktörleri değerlendirerek muhasebecilik mesleğini icra edenleri, mesleğin icrasında vergi mükellefi konumundaki işletmeleri, meslek hakkında eğitim sunan kurumları ve alanla ilgili değişimleri oluşturabilecek uluslararası aktörleri bu başlıkta irdelemişlerdir. Cumhuriyet döneminden itibaren temel aktörler olarak işletmeleri ve eğitim kurumlarını almış, bunların sayılarındaki artışla birlikte 1980’li yılların sonuna kadar mesleki alanda eğitim alan mezunlardaki artışa dikkat çekerek kurumsallaşmayı ve meslekleşmeyi sağlayan temel aktörlerin nicelik olarak belli bir seviyeye geldiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca uluslararası ağların kurulması ile IFAC ve IASC gibi kuruluşları kendilerine dış paydaş olarak belirleyip mesleğin kurumsallaşmasında dış etkenleri dahil ederek standartların oluşturulmasına yardımcı olduğu ifade edilmiştir. Meslekle ilgili çeşitli odaların üst kuruluşu olarak kurulan TÜRMOB, IASC’e bağlı bir kurum olarak alanda yeni bir aktör olarak yerini alarak uluslararası arenada mesleği temsil edecek bir yapının olduğu bildirilmiştir. 1994 yılında kurulan TMUDESK (Türkiye Muhasebe ve Denetleme Standartları Kurulu) ve 1999 yılında bu kurumun yerini alan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) ile çeşitli roller üstlenen kurumların sayısındaki artışla aktörlerin sayısının artışının kurumsallaşmaya katkı sağladığı ifade edilmiştir.

Meslekle ilgili değişim süreçlerini ve örgütsel bağlantıları, kurumsallaşmayı sağlayan diğer bir etmen olarak değerlendirirken, mesleğin vergi toplamakla ilgili olduğu ve devletin vergiye olan ihtiyacının giderek artmasını ve mesleğin icrasında teknolojik gelişmeleri işin yapılış şeklini, yönetim ve karar alma süreçlerini, sektörel anlamda ise işletmelerin çeşitliliğinin ve yurt dışı yatırımcıların artmasını, ilgili değişim ve dönüşüm süreçleri olarak belirtmişler, denetim süreçlerinin de teknolojik gelişmelerin paralelinde değişim geçirerek elektronik ortama aktarıldığını belirtmişlerdir.

Bir başka etmen olarak kültürel sermayeyi ele almışlar; ilk olarak 1989 yılına kadarki süreçte mesleğin yasal bir mevzuatla düzenlenmediği zamanlarda eğitilmiş ve eğitimsiz meslek erbaplarının bir arada alanda yer aldığı, ilgili mevzuatın çıkmasıyla birlikte eğitim, tecrübe, sınav ve staj gibi zorunlu uygulamalarla, ikinci olarak uluslararası muhasebe standartlarının hayata geçirilmesi ile işletmelerde uzmanlara duyulan ihtiyaç ve son olarak da bilişim teknolojilerinin mesleğin gerektirdiği paket programlarının

kullanılmasına yönelik ihtiyaç şeklinde mesleği icra edenlerin nitelik ve yeterlilikleri anlamında sermayedeki olumlu değişimi ifade etmişlerdir.

Son olarak kurumsallaşmayı sağlayan dördüncü etmen olarak düzenleyici yapıları diğerlerinden daha önemli görmüşler, 3568 sayılı meslek kanununun yürürlüğe girerek güncel hukuki konumu ile örgütlü olarak sosyal sistem içerisine girildiğini belirtmişlerdir. İlgili yasa ile kurulan TÜRMOB'un devlet ile işletmeler arasında köprü görevi gördüğü, devletin bakanlık aracılığı ile yapacağı birçok mesleki düzenlemenin de bu özerk kuruma bırakıldığı belirtilmiştir. Eğitim, staj ve sınav faaliyetlerini yürütme amaçlı kurulan TESMER (Temel Eğitim ve Staj Merkezi), kurumsal alana dahil olan bir başka aktör olarak yer almış ve TÜRMOB'a bağlı olarak uzman muhasebeciler yetiştirmekte olduğu ifade edilerek sermayenin niteliğinin artırılmasına yönelik kurumsal girişim olarak bahsedilmiştir.

Kurumsallaşma kavramı için önem arz eden ve yeni kurumsalcılığın odaklandığı örgütsel alanlar (Scott, 1991), onları oluşturan paydaşların toplamından çok daha fazlasını barındırır (Wooten ve Hoffman, 2017 s. 56). Örgütsel alanlar, farklı örgütlerin, örgütsel ve alan düzeyindeki etkinlikler için önem arz eden konularda kolektif bir anlayış sağlamak için etkileşime girdikleri alanlardır (Wooten ve Hoffman, 2017, s. 64). Yani, örgütlerin faaliyet gösterdiği alan kavramı, sadece bireysel aktörlerin varlığı veya bulundukları ortamlardan ibaret olmadan, ilgili aktörler arasındaki etkileşimler ve ilişkiler ağını da içerdiği görülebilir. Bu durum, yeni kurumsal kuramın vurguladığı odak olarak görülmektedir. Özen (2013) örgütsel alanın, sektör kavramından ayrı olarak paydaş kurumlarla ilintili her türlü düzenleyici kurumlar, meslek örgütleri, hizmet alıcıları gibi birçok aktörü de içinde barındırdığını söylemektedir. Bu anlamda örgütsel alanı tekil olarak bir işletme, eğitim kurumu ya da belirli bir mesleği ya da içerdiği unsurlar olarak değil, mesleki anlamda tüm paydaşları içine alan bir alan olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel eylem, 'sınırsız olasılıklar arasından yapılan bir seçim değil, daha ziyade dar bir şekilde tanımlanmış meşru seçenekler kümesi arasındaki bir seçim' olarak bilinir (Wooten ve Hoffman, 2017, s. 55). Örgütlerin eylemleri de bulundukları ilişkiler ağı içinde şekillenir (Warren, 1967). Bu, bir örgütün davranışlarının, ilişkide bulunduğu diğer örgütler ve paydaşlar tarafından etkilenip yönlendirildiği anlamına gelir. Örgütlerin ortak özelliği, "ortak bir anlam sistemini paylaşan ve katılımcılarının diğer alanlardaki örgütlerden daha sık ve kararlı bir şekilde etkileşimde bulunduğu" bir topluluk

oluşturmalarıdır (Scott, 1995). Bu, örgütlerin birbirleriyle sürekli ve yoğun etkileşim içinde oldukları ve bu etkileşimlerin onları birbirine benzer hale getirdiği bir ortam yaratır. Scott'a göre kurumlar, örgütlerin davranışlarını yönlendirir ve kültürel-bilişsel, normatif ve düzenleyici yapılar aracılığıyla sosyal davranışlarına istikrar ve kolektif anlam katar. Örgütsel aktörlerin uygun eylemler olarak gördükleri 'sosyal gerçekler' (Meyer ve Rowan, 1997), diğer aktörlere aktarılırken kural benzeri ve varsayılan bir nitelik kazanarak kurumsallaşır (Zucker, 1977). Bu süreçte, belirli eylemler ve uygulamalar, zamanla standart hale gelerek kurumların yapısına entegre olur ve meşruiyet kazanırlar.

Wooten ve Hoffman (2017), örgütsel alanda aktörlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin önemli olduğu kadar alanın da aktörler üzerinde etkisi bulunduğu (s. 64) düşüncesiyle, “örgütsel alanların kurumsal süreçlerin basit sonuçlarıyla değil günün sorunlarına nasıl çözüm bulduklarıyla ilgilenmeleri gerektiğini” (s. 70) ifade ederek alanı kapsayacak şekilde çalışmaların yapılması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu anlamda, alandaki kolektif anlayışın ve etkileşimin önemine dikkat çekerek aktörlerin iş birliğine vurgu yapmaktadırlar.

“Lords of the Dance: Professionals as Institutional Agents” adlı çalışmasıyla kurumsal aktörler olarak örgütsel alan içerisinde yer alan profesyonellerin önemine değinen Scott (2008), kurumların oluşturulmasında ve ilgilenilmesinde önemli rolleri olduğunu söylemiş ve profesyonellerin kurumsallaşmaya katkı sunacak şekilde bilişsel-kültürel çerçevenin oluşturulmasında, davranışı yönlendirecek ahlaki normların uygulanmasında ve zorlayıcı yetkinin kullanılmasında rol alabildiklerini söylemiştir. Profesyonellerin kurumsal modele bağlı olduğunu belirtmiş, ancak modelin de yıllar içerisinde değişiklik gösterdiğini ifade etmiştir.

Scott (2008) ‘Uygulamaların formel bilgiye dayalı olduğunu iddia etme, karar verme sürecinde özerklik talep etme ve hizmet odaklılığı savunan normları benimseme’ özellikleri ile mesleklerin, bu uzmanlıkları ile müşterilerin çıkarlarına en iyi hizmet edebileceğini savunan işlevselci model ile ‘mesleki statü ve onun sağladığı para ve etki gibi ödüllerin peşinde koşan mesleklerin rekabetlerine odaklanarak dikkatleri müşterilerin çıkarlarından hizmet sağlayıcıların çıkarlarına çeviren’ çatışmacı model arasındaki gerilimin çözülmediğini belirterek yeni bir model önermiştir. Kurumsal model olarak adlandırdığı bu modelde, sosyal inşacı bir anlayışla, profesyonellerin bilgi

iddialarının hem keyfi hem de iyi geliştirilmiş olabileceğini, mesleki yetkilerinin basit bir siyasi nüfuz sorunu olmadan tartışılıp değiştirilebileceğini ve birçok durumda mesleki çıkarların geliştirilmesinin hizmet alıcıların iyiliği ile uyumsuzluk taşımayabileceğini belirtmektedir. Kurumların bilişsel, ahlaki ve düzenleyici boyutlarını mesleklerle ilişkilendirerek, profesyonelleri ‘bilişsel aktörler’, ‘ahlaki aktörler’ ve ‘düzenleyici aktörler’ olarak tanımlamıştır.

Aktörlerin kültürel bilişsel rolleri, dış halkla olan ilişkilerinde müşterilerin profesyonellerin üstün yeterliliklerine olan bağımlılıkları üzerine kurulu kültürel otorite anlayışını kullanmaktadır. Böylece müşteri, profesyonelin yaptığı bilgi iddiasını kabul ettiği ve müşterinin çıkarına hareket ettiğine inandığı ölçüde profesyonelin yöntem ve kuralları takip edilir. Kurumsal aktörler olarak kimi meslekler ise ahlaki unsurlara dayalı kurumların oluşturulmasında bireylerin, grupların, devlet kurumlarının ve kuruluşların ne yapması gerektiğini belirleyen ilkelerin oluşturulmasında ve duyurulmasında rol oynamaktadırlar. Kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili ahlaki sonuçları olan çeşitli ilke ve standartları geliştirirler. Ahlaki aktörler olarak profesyoneller tarafından uygulanan meslek içi kontroller, değerlendirici ve kişiler arası denetimlerin uygulanmasını vurgulamaktadır. Ahlaki aktör olarak tanımlanan bu tür yapılara mesleki alanda standartlar belirleyen mesleki örgütler veya uluslararası sivil toplum kuruluşları örnek verilebilir. Ancak Scott, ahlaki boyut içeren örgütlerin zorlayıcı unsur barındırmadığı ve kurallara uyum için kaynaklara sahip olmadığını, böylece düzenleyici yapıların sert kurallarından öte standartlar ve yönergelerden oluşan normatif çerçevelerden oluştuğunu belirtir (2008, s. 226). Son olarak düzenleyici meslekler olarak tanımladığı üçüncü meslek grubunda, bunların düzenleyici yetkilerin kullanımına erişimleri olduğunu, mesleğe erişim için belirli şartların taşınmasının gerektiği, mesleğin yetki iddiasında bulunabildiği, uygulayıcılarının da belirli güçleri kullanabildiği bir devlet desteğine sahip olan meslekler için bu ifadeyi kullanmaktadır.

Örgütsel alanın analizi için kurumsal aktörler olarak mesleklerin dikkate değer olduğunu ve dikkatin örgütsel alana verilmesi gerektiğini belirten Scott, modeli içerisinde (2008, s. 227), profesyonellerin üç farklı kimliğe sahip olduğunu belirtmiş, bunları ‘yaratıcı meslekler’, ‘taşıyıcı meslekler’ ve ‘klinik (uygulayıcı) meslekler’ olarak adlandırmıştır. Bilim ve araştırma enstitüleri, üniversiteler gibi kurumlarda mesleğin ‘kültürel-bilişsel’, ‘ahlaki’ ve ‘düzenleyici’ boyutlarının çeşitli özelliklerini genişletmek ve güvence altına

almak için düşünceler üreten bilim insanlarını yaratıcı sınıfa alırken, üretilen bu bilgilerin aktarılmasını ve yayılmasını sağlayan avukatlık, eğitim görevliliği, kütüphaneci gibi çeşitli meslek gruplarını içeren gruba da taşıyıcı meslek grubu adını vermiştir. Son olarak ise mesleki ilkeleri bireysel müşterilerin sorunlarının çözümlenmesine uygulayan en geniş meslek gruplarını ‘uygulayıcı meslekler’ olarak adlandırmıştır.

Scott aynı çalışmasında hem dahili hem de harici değişimler olarak, mesleklerde görgül değişimlerin yaşandığını belirterek bunları sınıflandırmıştır (2008). İç değişim sebeplerinden ilki olarak bilginin büyüyerek gelişmesiyle mesleklerde alt uzmanlık alanlarının çeşitlendiği, bu çeşitliliğin sonucu olarak da ilgi alanlarının da bölündüğünü, mesleki sistemlerin de gelişerek işgücünün birçok mesleğin farklı iş ortamlarında farklı pozisyonlarda yapıldığını ve mesleki alanın iş kollarında alt iş kolları ve ikincil değere sahip ek iş kollarının oluşmasını görmüştür.

İkinci sebep olarak bilgidaki artışın mekanikleşme, rutinleşme ve metalaşmaya sebep olmasıyla eskiden uzman ve deneyimli profesyonellerin yaptığı işleri şimdi yarı vasıflı teknisyenlerin yerine getirdiğini belirtmiştir. Üçüncü ve son iç değişim olarak bilginin akademisyenler tarafından konsolidasyonu ve resmileştirilmesi ile eskiden bilinmeyen bilgilerin şimdi yayılım sağladığı ve bilgiyi rutinleştirerek eskiden bireysel olarak profesyonellerin verdiği kararların önemini yitirip değersizleştirilmesi olarak görmektedir.

Dış sebepler olarak da örgütlerin sayısı, boyutu ve sosyal güçlerindeki artışı, müşterinin niteliğindeki ve kurumsal mantıktaki değişimleri görmektedir. Kamuda ve özel sektörde büyük oranda kolektif aktörün ortaya çıkışı ile örgütsel çeşitliliğe dikkat çekerken, örgütlerin boyut ve etkinliğinin artmasıyla birçok mesleğin yeni tip müşterilerin çıkarlarını sağlamak için uygulamalarındaki değişimleri yaşadığını söylemektedir.

Scott’ın mesleklerin yıllar içerisinde değişime uğradığını ve kurumsal alanda mesleklerin önemli olduğunu söylese de kurumsal kurama göre, başlangıçta örgütsel alanda ortaya çıkan sorunlara örgütler farklı tepkiler verebilir. Ancak aralarındaki etkileşimler ve artan baskılar sonucunda bir araya gelerek eşbiçimli (izomorfik) özelliklerle örgütsel alana kurumsallık kazandırır (Özen, 2013). Yani, başlangıçta farklı stratejiler ve çözümler benimseyen örgütler, zamanla birbirlerine benzer hale gelir ve ortak bir yapısal ve davranışsal norm seti geliştirirler. Bu süreç, örgütler arasındaki rekabet ve iş birliği dinamikleri ile şekillenir ve sonuç olarak, örgütler hem kendi aralarında hem de daha

geniş kurumsal çevre ile benzeşerek ortak normlara ve standartlara uyum göstermeleriyle sonuçlanır. Yapıların benzeşmeleri, eşbiçimli hale gelmelerini sağlamaktadır.

1.5.4. Eşbiçimlilik (İzomorfizm)

Örgütler sadece kaynak ve müşteri anlamında değil iktisadi ve sosyal olarak uygunluk elde edebilmek için politik güç ve kurumsal meşruiyet kazanmak adına rekabet halindedirler (DiMaggio ve Powell, 1983, s. 150). Örgütlerin çevrelerindeki olgular tarafından yapılandırıldığı ve onlarla eşbiçimli olma eğiliminde oldukları yönündeki gözlem yeni değildir. Eşbiçimlilik (izomorfizm), resmi örgütlerin teknik olarak ve karşılıklı olarak birbirlerine bağımlılıkları ile çevresiyle uyumlu hale gelmesidir (Meyer ve Rowan, 1977, s. 346).

Çevreyle uyumlu hale gelerek kazanılan eşbiçimlilik, verimlilikten ziyade dışarıdan sağlanan meşruiyeti oluşturur ve istikrarı sağlar (Meyer ve Rowan, 1977, s. 349). Buradaki amaç, dışarının meşrulaştırdığı resmi yapıların dahil edilmesiyle iç ve dış paydaşların bağlılıklarını güçlendirerek örgütlerin başarılarını artırmak ve istikrarı sağlamaktır. Resmi yapılanmaya kurumsallaşmış unsurlar eklenerek örgütlerin sorgulanmasının önüne geçilir (Scott ve Lyman, 1968). Bu şekilde meşruiyet oluşturularak destek sağlanmış ve hayatta kalma durumu da güvence altına alınmış olur. Bu anlamda eşbiçimlilik meşruiyeti sağlamak adına önemli bir özellik olarak görülebiliyorken, onun sağladığı meşruiyet de kurumsallaşmanın sağlanabilmesi açısından önem arz etmektedir.

DiMaggio ve Powell (1983), kurumsal kuram için önemli bir kavram olan eşbiçimliliğin, üç mekanizma aracılığıyla meydana geldiğini belirtmişlerdir: (1) zorlayıcı eşbiçimlilik, (2) taklitçi eşbiçimlilik ve (3) ahlaki eşbiçimlilik. Eşbiçimlilik mekanizmaları, kurumların boyutları olan kavramlarla uyumlu şekilde gerçekleşmektedirler. Zorlayıcı eşbiçimlilik, siyasi etki ve meşruiyet sorunundan kaynaklanıyorken, taklitçi eşbiçimlilik belirsizliğe verilen standart tepkilerden kaynaklanmaktadır. Bir diğer eşbiçimlilik çeşidi olan ahlaki eşbiçimliliğin ise mesleklaşmayla doğrudan ilişkisi söz konusudur.

Zorlayıcı eşbiçimlilik: Zorlayıcı eşbiçimlilik örgütlerin bağımlı olduğu diğer örgütler tarafından uygulanan resmi ve gayri resmi baskılardan ve örgütlerin faaliyet gösterdiği toplumun kültürel beklentilerinden kaynaklanır (DiMaggio ve Powell, 1983, s. 150). Bu baskılar, zorlama, ikna veya iş birliğine davet olarak hissedilebilir. Bazı durumlarda,

örgütsel değişim doğrudan devlet yaptırımları gereği gerçekleşir. Örneğin, ilgili bir mesleki alanda devlet kurum ve kuruluşlarının mesleğin uygulanmasında gerekli kıldığı mevzuatın gereklilikleri örgütün paydaşlarının uymaları gereken bir olgu olarak zorlayıcı bir eşbiçimlilik nedeni olabilir.

DiMaggio ve Powell zoraki eşbiçimlilikle ilgili olarak hukuki ve düzenleyici çevrenin örgütlerin davranış ve yapılarını birçok yönden nasıl etkilediğini açıklamaktadır. Ancak, siyasi karar vericilerin, verdikleri kararların sonuçlarını doğrudan deneyimlemediklerini ve alınan kararların da örgütlerin tüm seviyelerinde etkili olduğunu belirtmektedirler. Bu durum kararların esnekliğini ve uyarlanabilirliğini azaltır. Yani, dış baskılar nedeniyle örgütler değişime zorlanırken, değişimlerin getirdiği sonuçlar ve esneklik kaybı karar vericiler tarafından yeterince gözlemlenmez (1983, s.150).

Taklitçi eşbiçimlilik: Eşbiçimlilik her zaman dışarıdan gelen bir baskı sonucunda gerçekleşmeyebilir. Belirsizlik karşısında kurumlar ya da örgütler bazen diğerlerini taklit ederek kurumsal eşbiçimlilik sağlama yoluna gidebilirler (DiMaggio ve Powell, 1983, s. 151). DiMaggio ve Powell, belirsizliğe verilecek tepki için örgütlerin diğerlerini taklit etme durumu için model alma (modelleme) kavramını kullanmaktadırlar. Ancak burada model alınan örgütün bu durumdan haberi olmayabilir ve model alma bilinçsiz olarak yayılma gerçekleştirebilir.

Diğerlerini taklit etme (mimetic) girişimi olabileceği gibi bazıları bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde yenilik ortaya koyanlar da olabilir. Birinin yaptığı yeniliği de kopyalamaya çalışanlar yoluyla da hem yenilik hem de taklit süreci gerçekleştirilebilir (DiMaggio ve Powell, 1983, s. 151).

Ahlaki eşbiçimlilik: Eşbiçimliliğin üçüncü bir türü olarak ahlaki (normatif) eşbiçimlilik mesleklaşmayla sağlanabilir (DiMaggio ve Powell, 1983, s. 152). Larson'un (1977), "üreticilerin ürettiklerini kontrol etmek ve mesleki özerklik adına bilişsel bir temel ve meşruiyet sağlamak için çalışma koşullarını ve şekillerini tanımlamak için mesleğin üyelerinin kolektif çabası" olarak tanımladığı mesleklaşma için DiMaggio ve Powell, 1983, s. 1952) mesleki anlamda örgütlerin de zorlayıcı ve taklitçi baskılara tabi olduğu ifade etmektedirler. Mesleklaşma ve eğitimde doğru olarak görülen uygulamalar gerçekleştirilerek ahlaki eşbiçimlilik sağlanabilir (Özen, 2013).

Mesleklaşma ile sağlanabilecek eşbiçimlilik için DiMaggio ve Powell iki kaynağın olduğunu, birincisinin örgün eğitimle yükseköğretimde verilerek diğerinin ise örgütsel

yapıları içerecek şekilde mesleki ağların büyütülmesiyle sağlanabileceğini belirtmektedirler. Mesleki dernekler ve odaların meslekler üzerinde ahlaki normlar geliştirerek meşruiyet sağlanabilecektir. Bu şekilde meslek üyeleri arasında benzer konumdakiler arasında bir havuz oluşturulabilir ve örgütsel davranışı şekillendirecek kontrol mekanizması ve gelenekteki farklı durumları ortadan kaldırarak yönelim ve eğilimde benzerlik oluşturabilecektir (1983).

Özen (2013), örgütsel alanda başarının sağlanabilmesinin iyi uygulamaların kurumların kendilerine uyumlu hale getirerek yaygın hale gelmesiyle gerçekleşebileceğini ifade etmektedir. Bu anlamda, meşruiyet kazanabilmek için çeşitli sertifikasyon süreçleri ve denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır.

1.6. Türk Çeviri Tarihinde Kurumsal Gelişmeler

Türk çeviri tarihine bakıldığında Anadolu Selçuklu Devleti'nde çevirmenlerin olduğu bilinmektedir. Ancak kurumsal anlamda bilinçli çeviri faaliyetlerinin Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde yapılmaya başlanması (Kayaoğlu, 1998), Türk tarihinde kurumsal çeviri girişimlerinin geç başladığını gösterebilir. Bunun nedenleri ise, matbaanın icat edildikten çok sonra Osmanlı Devleti'nde kullanılmaya başlanması ve bunun sonucunda halk arasında okuma yazma oranının düşük olması olarak görülebilir. Alt başlıklarda Türk çeviri tarihinde kurumsal çabalarla gerçekleştirilen çeviri faaliyetleri ve oluşturulan kurumların Osmanlı Dönemi'nden başlanarak günümüze kadar içinden geçtiği süreç özetle sunulmaktadır.

1.6.1. Osmanlı Dönemi Kurumsallık Girişimleri

Kurumsal anlamda Osmanlı Devleti'ndeki profesyonel tercüme çalışmaları girişimlerinin belli bir sistem içerisinde gerçekleştiği ilk dönemin Lale Devrinde oluşturulan resmi bir tercüme heyeti ile başladığı görülmektedir (Kayaoğlu, 1998). Ancak daha öncesinde ilk kurulma teşebbüsünde Venedikliler'in bulunduğu, sonrasında Polonya ve Habsburg Hanedanlığı'nın başlattığı ancak başarısız olduğu (Eruz-Esen, 2010), daha sonrasında ise Fransa ile olan ticari ve diplomatik ilişkilerin yürütülmesi için Fransa'nın İstanbul'da 1669 yılında kurduğu Dil Oğlanları Okulu ile başlayan bir süreç söz konusudur. Bunun daha çok Fransız uyruklu genç yaştaki bireylere Türk kültürünü ve dilini öğretmek amaçlı olduğu bilinmektedir (Timur Ağıldere, 2010). Ancak, Osmanlı'ya gönderilen 8 dil

oğlanının Türk kültürünü aşırı benimsemesi, Habsburg Hanedanlığı'nı telaşa sokmuş ve İstanbul'da kurduğu okulunu Avusturya'ya taşımıştır. Fransız devleti tarafından kurulan Dil Oğlanları Okulu'nun faaliyetleri uzunca bir süre (1831 yılında elçilik binası yanına kadar) devam etmiştir. Bu süre içerisinde eğitilen dil oğlanları/dragoman Doğu'nun bir nevi temsilcisi olarak Batı'ya tanıtılması hususunda önemli katkısı bulunmakta, ikili ilişkilerin gerektirdiği belgelerin çevirilerini yapmaktadırlar. (Esen-Eruz, 2010. s. 73-75). Dönem içinde Bab-ı Ali ve büyükelçiliklerde de tercümanların çeşitli görevleri bulunmaktadır. Vezirler ve elçiler arasında aracılık görevi gören baş tercümanların yanı sıra gümrük işleri, avukatlık, denizcilik ve saray tercümanı olarak davetlerin düzenlenmesi ile ilgili görevleri mevcuttur (Hitzel, 1995; aktaran Eruz-Esen, 2010, s. 76-77).

Sonraki dönemde ise Lale Devri olarak bilinen ilk dönemde eser çevirileri yapan birtakım heyetlerin oluşturulduğu görülmektedir. Müslümanların dil öğrenmesi ile devletin önemli kademelerinde çalışabilmelerinin önünü açan ve 1821 yılında Dış İşleri Bakanlığı (Hariciye Nezareti) altında kurulan Tercüme Odası ve heyet olarak eserlerin tercüme edildiği Encümen-i Dâniş (1851) ile Batılılaşma anlamında daha kapsamlı ve ciddi girişimlerin olduğu ve Avrupai tarzda birçok müessesenin kurulduğu görülmektedir. Osmanlı'nın ilk akademisi özelliğindeki Encümen-i Dâniş'in kurulma amaçları: a) kurulması hedeflenen Dârülfünûn'da kullanılmak üzere eserler tercüme etmek, b) bilim ve sanayi üzerine yazılacak kitapların halk dilinde yazımlarını ve tercümelerini gerçekleştirmek, c) Türk dilinde fenni eserlerin sayısını arttırmak ve d) Türk dilinin gelişmesine hizmet etmek olarak bilinmektedir. Daha sonra Maarif-i Umumiye Nezareti altında Telif ve Tercüme Müesseselerinin oluşturduğu heyetlerle devam etmektedir (Kayaoğlu, 1998):

1. Tercüme Cemiyeti (1865)
2. Maârif-i Umûmiye Nizamnâmesi (1869) ve Meclis-i Kebîr-i Maarif
3. II. Abdülhamid Dönemi Telif ve Tercüme Dairesi (1879)
4. Telif ve Tercüme Kalemi (1891)
5. II. Meşrutiyet Dönemi Telif ve Tercüme Heyeti (1912)
6. Telif ve Tercüme Dairesi (1914)

Heyetlerin oluşturulmasında bazı farklılıklar olsa da genel itibari ile yapılar içinde dâhili ve harici üyeler ile kâtiplerin görev yaptıkları görülmektedir. Hemen hepsinin, maddi

gerekçelerle ve çeşitli sebeplerle başarısız oldukları düşünülüp feshedilmişlerdir. Daha sonra farklı isimler altında tercüme faaliyetlerinin yapıldığı görülse de devamlılıklarının olmadığı bilinmektedir (Kayaoğlu, 1998).

1.6.2. Cumhuriyet Dönemi Kurumsallık Girişimleri

Çeviri alanında kurumsal anlamdaki girişimler, TBMM ve Cumhuriyet Dönemi Türkiye’inde ciddi oranda artış yaşamıştır. Gerileme Dönemindeki Osmanlı İmparatorluğu’nun batılılaşma çabalarına rağmen okuma yazma bilen insanların azlığı, ulusal bilince ulaşamamış olması, içinde bulunulan Millî Mücadele döneminde sürekli silahlı mücadele ile ilgilenilmesi, yurttaşların sosyal ve kültürel gelişimi için çevirinin kullanılmasını gerektirmiştir (Odacıoğlu, Köktürk ve Uysal, 2015, s. 116). Tercüme müesseselerine bakıldığında ilk olarak Büyük Millet Meclisinin açılışından iki gün sonra kurulan Muvakkat İcra Encümeni’nin maarif alanında üstleneceği faaliyetlerin içinde tercüme işlerinin de dâhil edildiği görülmektedir. Kısa bir süre sonra heyetin tercüme işleriyle ilgilenen işlerde görevi yeni kurulan Telif ve Tercüme Encümeni almıştır. Samih Rifat Bey, Akçuroğlu Yusuf Bey, Ziya Gökalp, Abdülfeyyaz Tevfik başkanlıklarında bu heyetlerin başarılı çeviriler yaptıkları bilinmektedir (Kayaoğlu, 1998). Telif ve Tercüme Heyeti basit yapısıyla Cumhuriyet’in ilk döneminde başarıyla işlerini sürdürse de 1926 yılında kaldırılarak yine aynı yıl Türk diliyle ilgili işlerle ilgilenecek bir “Dil Heyeti”, yalnız eğitim ve öğretimle ilgilenecek “Talim ve Terbiye Dairesi” oluşturulmuştur.

Kayaoğlu’na göre en başarılı tercüme çalışmaları, İnönü Dönemi’nde Hasan Ali Yücel’in Eğitim Bakanlığı yaptığı dönemde gerçekleşmiştir. Hasan Ali Yücel’in 1. Türk Neşriyat Kongresi’nde yaptığı konuşmada Telif ve Tercüme işlerinin o ana kadar başarılı bir şekilde yürütülmediğini, devletin yapması gerekenin eski ve yeni düşüncelerin ülke insanına tanıtılmasının gerekli olduğunu belirtmiştir (Kayaoğlu, 1998). İlgili dönemde oluşturulan Tercüme Bürosu 1940’tan 1966 yılına kadar yarısından biraz daha azını klasik eserlerin oluşturduğu 1247 eserin tercümesini yapmış, yine bu dönemde yayın hayatına giren Tercüme Dergisi aynı yıllar arasında çıkartılmıştır.

Cumhuriyet öncesi ve sonrasındaki ilk dönemde tercümelerin devletin oluşturduğu heyetler tarafından yapılmasına rağmen süreklilik arz etmediği ve bu oluşumların sürekli olarak kapatıldığı ve yeniden açıldığı görülmektedir. Zaman zaman dönemin şartlarına

göre başarılı işler yapılsa da bireylerin çabalarıyla oluşumların ayakta kaldığı görülmektedir.

Soysal (2017) Cumhuriyetin ilk dönemlerinde Tercüme bürolarının, okuma yazma oranı düşük, eğitimde kaliteden yoksun olan bir millet için önem arz ettiğini ve toplumda bilgi ve bilinç düzeyinin eksikliğini gidermek için faaliyet gösterdiğini ifade etmiştir. Bu yapının devamlılığının olmamasının, devletin kurumsallaşmayı tam anlamıyla gündemine almamasından kaynaklandığını savunur. Nitekim dönemin koşullarında gerçekleştirilen çeviri faaliyetlerinin bir amacı da bilgilendirmek, bilinç oluşturmak ve eğitmek olmalıydı. Eğitim yoluyla oluşturulmaya çalışılan kurumsallık çabaları ders kitaplarının standartlaştırılması, Eski Eserler ve Müzeler Genel Müdürlüğü'nün kurulması ve üniversitelerin özerkleştirilmesi ve Köy Enstitüleri'nin kurulması ile bu dönemde gerçekleşmiştir (Odacıoğlu, Köktürk ve Uysal, 2015, s. 118).

1.6.3. Günümüz Türkiye'sinde Kurumsal Çeviri Faaliyetleri

Çeviri eser üretimiyle ilgili olarak bugünün Türkiye'sinde, kendi tarihindeki uygulama örneklerine benzer şekilde yabancı eserlerin Türkçe'ye ya da Türkçe eserlerin başka dillere çevrildiği devlet tarafından oluşturulan heyetlerin varlığından söz edilememektedir. Eski dönemlerdeki bu görevi günümüzde aynı veya benzer işleviyle yayınevlerinin üstlendiği görülmektedir. Günümüz Türkiye'sinde çeviri faaliyetlerinin, o günlerde olduğu gibi belli eserlerin seçilerek halkın bilinç ve eğitim düzeylerinin artırılması ve Türk dilinin geliştirilmeye çalışılması amaçlı Türkçe'ye çevrilmesinden çok daha fazla işlevinin olduğu söylenebilir.

Yayınevleri aracılığı ile yapılan ve yabancı dillerden Türkçeye yapılan edebi ve akademik-bilimsel telif eserlerin çevirilerinin yanı sıra, günümüzde yapılan çeviriler çeşitli mecralarda gerçekleştirilmektedir. Kamu kurumlarında çoğunlukla çeşitli bakanlıklar ve bakanlıklara bağlı müdürlüklerin çatısı altında gerçekleştirilen faaliyetlerin, küreselleşen dünya ilişkileri ve devletlerarası ilişkilerin gerektirdiği anlaşma metinleri gibi resmî belgelerin çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri aracılığı ile çevrilmesi ile gerçekleştirildiği bilinmektedir.

Ayrıca diplomatik temaslar gereği ülke temsilcilerinin diğer ülkelerin devlet yetkilileri, kamu ve sivil toplum örgütleri gibi çeşitli yapılarla olan temaslarında özellikle sözlü çeviri faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Çok dilli bir yapısı olan Avrupa Birliği'nin

dünyadaki en büyük kurumsal çeviri örgütüne sahip olduğu bilinmektedir. 1957 Roma Anlaşmaları'ndan beri çok dillilik ilkesi ile hareket eden AB'de yıl içerisinde Yazılı ve Sözlü Çeviri Genel Müdürlüklerince milyonlarca sayfa çeviriler yapılmakta, yıllık 11.000 toplantıya çevirmen sağlanmaktadır. Yazılı ve sözlü çevirmenler olmak üzere bünyesinde 4 binden fazla çevirmen çalışmaktadır (Gürçağlar, 2016). Bu anlamda, Türkiye'nin de AB'ye aday ülke olarak ilgili etkinliklerin ve mevzuatın çevirileri devletin ilgili temsilcilikleri aracılığı ile gerçekleştirdiği çevirilerin sayısı da fazladır.

Bir diğer genel çeviri faaliyetlerini yürüten yapılar olarak özel sektörde ise sivil halka ve işletmelere yönelik belgelerin resmi veya kurumsal çevirisini üstlenen ve çeviri ofisi ya da tercüme bürosu adlarıyla bilinen işletmeler salt çeviri faaliyetlerinin gerçekleştirildiği mecralar olarak yer almaktadır.

Ticari maksatlı olarak yine küreselleşmenin getirdiği pazarlama metinlerinin gerektirdiği çeviriler de bugün sıklıkla gerçekleştirildiği söylenebilir. Gelişen teknoloji ve özellikle internetin yaygın olarak kullanılmaya başlamasının ardından bugün çeşitli birçok ürünün ve hizmetin üretildiği ve sınır dışı pazarlara kolaylıkla sunulabildiği ortamda, tüketim ihtiyacının artmasıyla birlikte ürün ve hizmetler farklı ülkelerde pazarlanabilmektedir. Bu anlamda, son kullanıcıya ulaştırılması için oluşan pazarın gerektirdiği koşullarda yerelleştirme adıyla çeviri hizmetlerinin gerçekleştirildiği ve piyasada ciddi oranda yer aldığı gözlemlenmektedir.

Ayrıca, çeşitli medya organlarında uluslararası ilişkiler gereği haberlerin ve makalelerin basın-yayın organları aracılığı ile çoğunlukla halkı ve politik yapıları bilgilendirme amaçlı kurumsal çevirinin yapıldığı bilinmektedir. Dizi, belgesel, film vs. gibi eğlence ve bilgilendirme amaçlı işitsel-görsel metinlerin çevirileri de film ve seslendirme stüdyolarında gerçekleştirilmektedir.

Çeviri faaliyetlerinin sıklıkla yer aldığı bir diğer alan ise turizmdir. Yabancı turistlerin ülke içerisinde genellikle gezi ve sağlık amaçlı ziyaretlerinde yine çoğunlukla sözlü çeviri faaliyetleri belirli hizmet sağlayıcı şirketler tarafından sunulmaktadır.

Çeviriyle ilgili bu faaliyetlere ve kurumsal yapılara bir başka örnek olarak da yükseköğretim bünyesinde açılan ve Mütercim-Tercümanlık, Çeviribilim, Uygulamalı Çeviribilim adlarıyla hizmet vermekte olan akademik birimlerdir. Amacı piyasaya çevirmen, araştırmacı ve akademisyen yetiştirmek olan bölümlerden detaylı olarak aşağıda bahsedilmektedir.

Öte yandan çevirmenlik mesleğini icra eden ya da bu alanda akademik kariyeri olan ve çeviri işletmesi sahibi kişilerce başlatılan ve yürütülen bazı dernekleşme faaliyetleri sürdürülmektedir. Türkiye’de çeviri mesleği ile ilgili faaliyet gösteren örgütler şu şekildedir:

- Tüm Çeviri İşletmeleri Derneği (TÇİD),
- Çeviri İşletmeleri Derneği (ÇİD)
- Türkiye Çevirmenler Derneği (TUÇED)
- Çeviri Derneği (ÇD)
- Türkiye Konferans Tercümanları Derneği (TKTD)
- Çevirmenler Meslek Birliği (ÇEV-BİR)
- Oyun Yazarları ve Çevirmenleri Derneği (OYÇED)
- Nitelikli Uluslararası Çevirmenler, Dil ve Çeviri İşletmeleri Federasyonu (TURÇEF)

Mesleğin gelişimine ve uygulanmasına katkı sunan çeşitli dernekler söz konusudur. Bir kısmının isminden anlaşılacağı gibi, ilgili oluşumların üyelerinin mesleğin farklı alanlarında yer alan, bu alanlarda farklı roller üstlenenlerin yer aldığı örgütlenmeler olarak görülebilmektedir. Kurumsal izler taşıyan derneklerin yapısı, mesleğin temsiliyet anlamında geniş kitlelere hitap etme noktasında üye sayılarındaki sınırlılıkları ve mesleki örgüt olarak görülen bu yapıların sorumluluk, denetim ve yaptırım gücü gibi işlevsel özelliklere sahip olamamaları söz konusudur. Yine de dernekler sayesinde ortak hedefler çerçevesinde buluşan çevirmenler ve işletmeciler, kurumlar ve kuruluşlar tüzel yapıyla toplum içerisinde yer edinme, görünür olma ve organize faaliyet gerçekleştirebilme kabiliyeti kazanma çabasında olabilmektedir. Bu anlamda çeviri paydaşlarının oluşturdukları örgütsel birlikteliklerle kurumsallığa katkı sundukları söylenebilir.

Çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşması yolunda faaliyet gösteren derneklerin yanı sıra basılı yayınlarda gelişmeler olmuştur. Türkiye’de çeviriye dair tüm alanları kapsayan ilk basılı dergi 1987-1992 yılları arasında faaliyet gösteren Metis Çeviri dergisi, ilk kez çevrimiçi olarak 2005 yılında faaliyete giren ve 2012 yılının mayıs ayından günümüze kadar dergi formatında faal olan Çeviribilim dergisi olmuştur (Eruz-Esen, 2012 s. 21).

Kurumsal çerçeveden bakıldığında meslekte MYK standartlarının belirlenmesi ve derneklerin ayrı çabaları meslekleşme yolunda önemli göstergeler ve ortak kurumsallaşma çabaları olarak değerlendirilebilir.

1.6.4. Kurumsal Çeviri Eğitimi

Çeviri ediminin, toplulukların oluşmaya başlamasıyla dilde yaşanan farklılıklar ve akabinde savaş ve ticaret faaliyetlerinin gereği olarak devletlerin ve toplumların birbirleri ile etkileşime geçmesiyle birlikte başladığı bilinse de (Yücel, 2016), alana bilimsel yaklaşımın kazandırılması, edebiyat ve dilbilim alanındaki rolü üzerine başlamıştır. Kendi bilimsel özerkliği ile çeviribilimin başlıca bir akademik disiplin olarak görülmesi ve kendi bilimsel yolunu çizmeye başlaması yönündeki girişimler ise yakın bir geçmişe dayanmaktadır. Bu anlamda, kurumsal bir çeviri ve çevirmen eğitiminin uzun yıllar öncesinde başladığı söylenemez.

Profesyonel anlamda eğitimin yürütüldüğü akademik ortamların kurumsal yapılar içinde olduğu gibi kurumsal alana katkı sağladıkları söylenebilir. Çeviri alanında meslekleşmeye katkı sunan ve örgütsel alan içerisinde kurumsallaşma göstergesi olan akademinin yeri de önem taşımaktadır. Sektöre iş gücü sağlayan, onu yönlendiren, kimi zaman da sektöre göre eğitimini ve müfredatını şekillendiren bir yapı olarak akademik kurumların sektöre olan ilişkisinin önemine değinen akademik çalışmalar bulunmaktadır.

Kurumsal anlamda çeviri eğitiminin dünyada ve Türkiye’de yükseköğretim kurumları bünyesinde verildiği görülmektedir. Kurumsal olarak verilen çeviri eğitiminden önce, çevirmenlik deneyimlenerek öğrenilen bir iş olarak görülmüş ve meslek olarak algılanmamıştır (Gürçağlar, 2016). Yükseköğretimde vermeye başlanan çeviri eğitimi ilk etapta, dilbilim ve yabancı dil öğretmenliği gibi bölümlerde dilin yapısını, benzerliklerini ve farklılıklarını veya yazını anlamaya ve bunlar aracılığı ile kültüre ait üst bilgilerin okumaya yönelik metinlerin anlaşılması amacıyla sunulan uygulamalı bir eğitim olarak görülmüştür (Akbulut, 2004). Paradigma değişimiyle bilimsellik noktasında özerklik iddialarının ardından üniversitelerde açılan çeviri bölümleriyle çeviriye bakışta da değişimler yaşanmıştır. Çeviri, artık bilimsel dünya için sorunlara salt dil bilgisiyle yaklaşılacak bir olgu değildir ve çevirmenler çeviri yaptıkları dilleri bilmeleriyle yetinmemelidirler (Durdağı, 2017, s. 234). Çeviri eğitimi için kuramlara, farklı disiplinlere ve bakışlara ihtiyaç duymaktadır (Tosun, 2017). Çevirmenler, Çağdaş çeviri yaklaşımlarına göre çevirmen de en az iki farklı dili hem sözlü hem yazılı olarak bilmenin yanı sıra kültür ortamını da içselleştireceği bir eğitime sahip olmalıdır (Eruz-Esen, 2008, s. 54). Bu hedeflerle kurulan akademik programlarda çeviri amaçlı metin

çözümlemesi, çeviribilime giriş, çeviri tarihi, çeviri eleştirisi, uzmanlık alanı bilgisi, özel alan çevirisi, terim bilgisi ve çeviri uygulamasına yönelik yöntem bilgisi, kuram bilgisi gibi dersler verilmeye başlanmıştır (Akbulut, 2004, s. 76).

Dünyada çeviri eğitiminin, akademik ve kurumsal olarak geçtiğimiz yüzyılın ikinci çeyreğinde Moskova Diller Üniversitesi (1930), Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (1933), Cenevre Üniversitesi (1941) ve Viyana Üniversitesi'nde (1943) verilmeye başlandığı bilinmektedir (Gürçağlar, 2016, s. 90). Dünya genelinde bu eğitimlerin farklı programlar adı altında ve öğrenim kademelerinde verildiği görülmektedir. Bazı programlar lisans düzeyinde eğitim vermekte iken İngiltere, Fransa ve ABD gibi ülkelerde bir veya iki yıl süren yüksek lisans programlarında çevirmenlik eğitimi verilmektedir (Gürçağlar, 2016, s. 91). Türkiye'de de yükseköğrenimin tüm kademelerinde çeviri eğitimi veren programlar bulunmaktadır.

Yükseköğretimde sunulan çeviri eğitiminde iki yaklaşım söz konusudur. İlki, yazılı ve sözlü çeviri derslerini kapsayacak şekilde genel bir eğitim yaklaşımı iken güncel yaklaşım olan diğer bir eğilim ise özel alanlara ayrılmış çeviri eğitimidir (Gürçağlar, 2016). Gürçağlar yine de çeviri ihtiyacının toplumsal ve kültürel gereksinimlere göre çeşitlilik gösterdiğini, böylece çeviri eğitiminde de standardizasyon sağlamanın tartışmalı olduğunu savunur. Toplumsal gereksinimlere, sahip oldukları akademik kadro ve kendi misyonlarının izin verdiği ölçüde şartlara göre yükseköğretim programları eğitimlerini şekillendirmektedir. Bu noktada, eğitim veren programların bazılarının ayrıca ikinci bir yabancı dilde yetkinliği mezuniyet şartı olarak sunduğu görülmektedir.

Akademik kurumların sunduğu eğitimlerin haricinde çeşitli kurumların çevirmenlerin eğitimine ve mesleğin gelişimine yönelik hedeflerle programlar, ortaklıklar ve konferanslar söz konusudur. Bu kapsamda, 1960 yılında yükseköğretim düzeyinde çeviri eğitimi veren kurumların birbirleri ile uyum içerisinde çalışmasını hedef alan Avrupa merkezli CIUTI kısaltmasıyla daimî bir konferans kurulmuştur. Bugün Türkiye'den sadece Hacettepe Üniversitesi'nin temsil edildiği toplamda 22 ülkeden 61 kurumsal temsilcisi mevcuttur. CIUTI'nın Politika Beyannamesinde yer alan ifadelerle bakıldığında, teknolojilerin dayattığı tek dilliliğin ve teknolojik gelişmelerin insan çevirisinin algısının yanlış olduğunu ve insan katma değerli bir çevirinin yerini teknolojinin hiçbir zaman alamayacağını dile getirilmektedir. Araştırma, eğitim ve topluma hizmet görevleri olan üniversitelerde, yüksek kalitede mesleki uygulamaları

şekillendiren iki disiplin olarak mütercimliği ve tercümanlığı bunları gerçekleştirecek ideal alanlar olarak görmektedirler. Bu nedenle yükseköğretimde çeviri eğitimi, çeviride kalite, mesleki çeviri alanıyla iş birlikleri üzerinde çalışmaları bulunmaktadır.

Çeviri eğitimi kapsamında AB tarafından sözlü çeviriye önem verildiği (Diriker, 2005) ve özellikle konferans çevirmenliği üzerine artan ihtiyaçtan ötürü üniversitelerle ortak çalışmaya gittikleri görülmektedir (Gürçağlar, 2016, s. 96). Bugün AB bünyesindeki kurumlarda serbest çevirmen olarak çalışmak için 4 yıllık lisans ya da yüksek lisans eğitimlerini konferans çevirmenliği üzerine yapmış olmak şartı aranır. Farklı bölüm mezunlarından ise, lisansüstünde en az bir akademik yıl tam zamanlı konferans çevirmenliği eğitimi alma veya en az bir yıl uluslararası toplantılarda farklı düzeylerde konferans çevirmeni olarak çalışmış olma şartı aranır. Başvurusu yeterli görülen adaylara 10-12 dakikalık bir eş zamanlı çeviri testine tabi tutulurlar. Yapılan testin ardından adaylara akreditasyon testleri olarak 6 dakikalık bir ardıl çeviri ve yine 10-12 dakikalık andaş (simultane) çeviri testleri uygulanır.

AB'nin aramış olduğu temel ölçütlerin başında akademik olarak çeviri eğitimi aranmaktadır. Sözlü veya yazılı her iki çeviri türünü önemli gören AB'nin de üniversitelerle ortak çalışmalara gittiği görülmektedir. Bu anlamda, 'Translation and Interpreting in a Wider Europe: The Challenge of the Coming Decade' adlı bir rapor yayınlayarak AB sınırları içinde akademik personel ve öğrencilerin değişimlerine fırsat sağlayacak çevrimiçi ortak platform ve standartlar oluşturmayı hedeflemiş, çevirmenlerin ortak akreditasyonunu oluşturmak ve çeşitli amaçlarla çevirmenlere yönelik eğitimler düzenlemektedir (Diriker, 2005).

1997 yılında Avrupa Komisyonu Sözlü Çeviri Genel Müdürlüğü bir girişimde bulunarak Avrupa'daki 8 köklü üniversiteyi yüksek lisans düzeyinde ortak bir program açmaları için davet etmiş, 2001 yılında EMCI (European Masters in Conference Interpreting) adı altında bir eğitim konsorsiyumunu kurmuştur. Kuramsal ve uygulamalı sözlü çeviri, ardıl ve andaş çeviri, ve Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar hakkında bilgiler sunan derslerle ortak müfredatlar oluşturulmuştur. Alınan eğitim boyunca uygulamalı olarak en az 400 saatlik bir çeviri eğitimi söz konusu olup, programlardan mezun olan öğrenciler diplomalarının haricinde ayrıca EMCI sertifikasyonu almaya hak kazanmaktadırlar (Diriker, 2005. s. 42). Bugün aralarında yüksek lisans düzeyinde konferans çevirmenliği

eğitimi verilen Boğaziçi Üniversitesi'nin de yer aldığı 16 üye üniversite AB çeviri eğitimi desteğinden yararlanmaktadır.

Dünyanın en büyük yazılı çeviri kurumuna sahip AB'de Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve Adalet Divanı'na ait olmak üzere ayrı çeviri birimleri mevcuttur. AB kurumları EMCI'yi başarılı bularak buna benzer yazılı çeviri yüksek lisans programı oluşturmak için 2003 yılında Yazılı Çeviri Avrupa Yüksek Lisans Programı'nı (European Master in Translation – EMT) hayata geçirme amacıyla kurumlararası iş birliği ve kurumlarının ihtiyaçlarını gözettileri bir projeyi başlatmak için harekete geçmişlerdir (Diriker, 2005, s. 68). Bu program ile aynı şekilde farklı üniversiteleri tek müfredat altında toplanması hedeflenmiştir. AB'nin ilgili web sayfasında belirtildiği gibi yükseköğretim için AB önceliklerine uyumu hedef alan EMT'nin ana amacı, genç dil uzmanlarının iş piyasasına entegrasyonunu geliştirmek için çeviri eğitiminde kaliteyi arttırmaktır (EMTa, t.y.). 2022 yılı itibariyle 25 farklı ülkeden toplamda 84 üniversitenin oluşturduğu ağ söz konusudur (EMTb, t.y.). Avrupa Komisyonu Yazılı Çeviri Genel Müdürlüğü de EMT ağ toplantılarını organize ederek, araştırma ortaklığını teşvik etmekte, akademi-işletme ortaklığını desteklemekte ve EMT öğrencilerine staj imkanları sunmaktadır (EMTa, t.y.).

Türkiye'de yükseköğretim düzeyinde verilen çeviri eğitimi, 1983-1984 akademik yılında Boğaziçi ve Hacettepe Üniversitelerinde Çeviribilim bölümlerinin açılmasıyla ülkenin dışa açılma politikalarının gereği olarak başlamıştır (Güner, 2012). Yükseköğretim Kurulu'nun YÖK Atlas verilerine göre 2022 yılı itibariyle biri Kırgızistan'da, üçü Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet göstermek üzere YÖK'e bağlı olan 30'u vakıf, 35'i devlet üniversitesi olmak üzere 65 üniversitede çeviriyle ilgili bölümler yer almaktadır. İngilizce, Fransızca, Almanca, Rusça, Arapça, Çince, Farsa, Japonca ve Bulgarca dillerine yönelik 89 adet Mütercim Tercümanlık veya Çeviribilim adlarıyla lisans düzeyinde eğitim veren bölüm bulunmaktadır. Bölümlerin çoğunluğunda (53 üniversitede) İngilizce dilinde eğitim verilirken, sadece 3 üniversite (Kafkas, Sivas Cumhuriyet ve İhsan Doğramacı Bilkent Üniversiteleri) İngilizce ve Fransızca olarak iki ayrı yabancı dilde eğitimlerini vermektedir. Bunun yanı sıra ön lisans düzeyinde İngilizce, Rusça ve İspanyolca dillerinde 2 yıllık mesleki eğitim vermekte olan uygulamalı bölümler de bulunmaktadır. Bu bölümler piyasanın ihtiyacı olan ve uzman

sayılabilecek düzeyde dil ve çeviri yeterliliklerine sahip olması beklenen bireyler yetiştirmektedir.

Türkiye’de yaklaşık 40 yıldır sunulan çeviri eğitiminde bölümlere yerleşen öğrenciler çoğunlukla ortaöğretim kurumların dil sınıflarında yoğunlaştırılmış dil dersleri alan öğrenci gruplarından oluşmaktadır. Yapılan temel yeterlilik sınavlarının ardından girilen dil sınavıyla öğrencilerin dil yeterlilikleri ölçülmektedir. Tanış Polat (2021, s. 153) bölümleri tercih edecek öğrencilerin çoktan seçmeli olarak hazırlanan soruları çözerken verilen seçenekler arasında tek bir doğruyu bulmaya çalıştıklarını ve bunu da davranışsal olarak alışkanlık haline getirdiklerini söyler.

Yükseköğretim düzeyinde çeviri eğitimi alan öğrencilerin bu süreçte yaşadığı çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Bunun bir nedeni öğrencilerin dil yeterlilikleri ile ilgili yaşadığı sorunlar olabilir. Uygulamaya yönelik bir sınav olmadığı için tek bir beceriye dayalı üniversite yerleştirme sınavıyla öğrencilerin dil yeterliliklerinin ölçülmesi bu duruma bir örnek olabilir.

Eruz-Esen çağdaş çeviri eğitiminde olması gerekenin salt bir dil eğitimi olmadığını, öğrencinin iki dili hem sözlü hem de yazılı anlamda iyi bilmesi gerektiğini ve kültürlerini de içselleştirmeleri gerektiğini ifade etmiştir (Eruz-Esen, 2008, s. 54). Eruz-Esen, Türkiye’de öğrencilerin her iki dili iyi derecede bilerek Mütercim-Tercümanlık bölümlerine yerleşmediklerini, bu nedenle bölümlerin dil ve kültür duyarlılıklarını artıracak derslerin verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (2008, s. 54). Öğrencilerin çoğunluğunun da dil ve çeviri edinçlerinin ayrımını kavrayamamış olmaları da kendi gelişimlerine ve çevirmenlikte istenen düzeye gelmelerine engel olmaktadır. Akademik kurumlar da öğrencilerin belli kalıplaşmış önyargılarını kırmakta güçlük çekmekte, dil ve çeviri edinçlerini ayrı ayrı ölçebilecek ortam ve yöntemden yoksundurlar (Tanış Polat, 2021, s. 147). Tosun (2012) Türkiye’de yükseköğrenim düzeyinde yaşanan dil yeterliliği sorunu için çeviri adayı öğrencileri iki gruba ayırmaktadır. Yabancı dil bilgisi yetersiz olarak sadece dil yeterliliğine odaklanan öğrencilerin yaşadığı konsantrasyon ve motivasyon sorunlarını ilk grupta değerlendirirken, programın yabancı dilini ana dil olarak konuşulan bir ülkede öğrenerek dil yeterliliği noktasında öğrenmeye açık olmayanları da ikinci grupta değerlendirmiştir.

Öncü Yılmaz (2020) dil sorununa ek olarak bölümlerdeki çeviri eğitimine yönelik sektörel ilerlemelerden ve gerçekliklerden kopuk eğitimin verildiğini söyleyerek

çevirmen adaylarının etkin bir eğitimden geçmediğini savunmaktadır. Ayrıca eğitime bütüncül bakarak çeviri edinci, uygulama ve kuramsal altlıkları bir potada görülebilecek bir anlayışla işlevsel hale getirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (s. 61). Oysa çeviri eğitimi veren programların dil hazırlık sınıflarında bile mesleğe yardımcı olacak derslerin yer alması sağlanabilir (Amman, 2008, s. 22).

Bu kapsamda, Türkiye’de akademik düzeyde verilen eğitimdeki sorunlara dair bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Akalın ve Gündoğdu’nun 2010 yılında 17 üniversitenin ders izlencelerini inceleyerek yapmış oldukları çalışmanın dikkat çekici olduğu söylenebilir (Akalın & Gündoğdu, 2010). Araştırmalarında dil edinci, kültür edinci ve kuramsal/uygulamalı derslerin müfredattaki dağılımlarına bakmışlar ve ilgili üniversitelerde sunulan kuramsal/uygulamalı derslerin %2’de kaldığını, buna karşın dil yeterliliği oluşturmak amaçlı açılan derslerin toplamın %59’unu oluşturduğunu bulgulamışlardır. Bu durum iki şekilde açıklanabilir. Bölümlerde alınan eğitim öncesinde dil yeterliliğinin sağlanamadığı gerekçesiyle öğrencilere dil edinci kazandırmaya yönelik bölüm derslerinin açılmış olabileceği söylenebilir. Diğer bir gerekçe de akademik kadronun yetersizliğinden ötürü çoğunlukla farklı disiplinlerdeki dil bölümlerinden tahsis edilmesi sonucunda dil öğretimiyle ilgili eğilimlerden kaynaklı olabilir.

Tosun vd.’nin 2015 yılında yapmış oldukları bir başka çalışmada, bu durumu gösteren bulgular yer almaktadır. Türkiye’deki köklü devlet ve vakıf üniversitelerindeki çeviri bölümlerinin müfredatlardaki uzmanlık alanlarına dair dersleri karşılaştırmalı olarak incelemişler ve ders yapılanmalarında kuramlar açısından müfredat şekillendirmesine gidilmediğini gözlemlemişlerdir. İlgili durumu da şu gerekçelerle ifade etmişlerdir:

- İlgili bölümlerin kuruluşlarının yakın zamanda gerçekleşmesi
- Çeviribilimin disiplin olarak yeni özerkliğini kazanması
- Çeviri bölümlerinin ders programlarındaki farklılıklar
- Bölümde ders veren akademik kadronun eğitim geçmişinin bu bölümlerden gelmemiş olması

Yine aynı çalışmada Almanya’nın Heidelberg Üniversitesi’nde lisans ve lisansüstü düzeylerde ve farklı dillerde eğitim veren mütercim-tercümanlık bölümlerinin müfredatları incelendiğinde, üç farklı uzmanlık alanı üzerine (hukuk, tıp, iktisat) modüler bir sistemle bölüm içi derslerin verildiği belirtilmektedir. Yine Johannes Gutenberg Üniversitesi’nin ilgili bölümlerinde internet teknolojisi, tıp, hukuk, teknik alanlar ve

ekonomi alanlarında da her birinin 12’şer AKTS’lik uzmanlık derslerinin verildiği ifade edilmiş, Türkiye’de ise bu alanda derslerin çoğunlukla başka disiplinlerin bölümlerinden alınabildiği ifade edilmiştir.

Kuramsal açıdan bakıldığında da uzmanlık alanlarına ait derslerin müfredatlarda daha fazla ve daha kaliteli bir şekilde verilmesi gerekliliği söz konusudur (Tosun vd., 2015, s.190). Çeviri kuramı ve eğitimi üzerine akademinin kendi müfredatını oluştururken piyasanın taleplerini gözeterik de hareket edilmelidir. Salt kuramsal ifadeleri hesaba katarak çevirmenin ihtiyaç duyacağı yeterlilikleri belirlemek mümkün değildir. Bunun dönüşünde ise çeviri piyasası da çevirmenler hakkındaki geleneksel algılarının ötesine giderek eksikliklerin ve çevirmen yeterliliklerin kaynaklarını ilgilendiren kuramlarla ve çeviri eğitimi ile etkileşim içerisinde olmalıdır (Tosun vd., 2015, s.197). Diğer bir ifadeyle akademi ve piyasanın birbiriyle tam uyumu ve karşılıklı arz ve taleplerini sunabilecekleri, etkileşime geçebilecekleri ortamları olmalıdır. Oysa bazı durumlarda eğitim sürecinin yapısı ve içeriği yetersiz kalabilir, bilimsel bulgulara ve piyasanın taleplerine de uymayabilir.

Burada öğrencilerin de sorumlulukları bulunmakta, araştırmacı ve etkin rol üstlenerek alınan derslerin yetersizliğinin farkında olsalar da kendilerini geliştirmelidirler. Hangi alanda uzmanlaşacaklarını belirlemeliler, eğitim hayatları boyunca güncel olayları, gelişen durumları ve dünyada olup bitenleri takip ederek teknik açıdan gelişime de açık olmalılar (Amman, 2008, s. 22-23).

Amman’ın beklentileri elbette çevirmen adaylarının sahip olmasını gerektiren özellikleri içermektedir. Ancak, öğrencilerin bu bilince sahip olmalarına yardımcı olacak, onları mesleğe hazırlayacak ve belli alanlarda uzmanlık kazandıracak bilinç ve yeterliliğin akademisyen ve müfredatlarda var olması beklenen bir durum olarak görülebilir.

Çeviri eğitimi veren bir akademik birimden doğal beklenti, öğrencileri mesleki hedeflerle çevirmenliğe hazırlamasıdır (Kurultay, 1998), ancak diğer taraftan akademik birimlerin birer eğitimci ya da akademisyen yetiştirmeleri gibi hedefleri de olmalıdır. Bu özelliği ile akademik çeviri eğitimi, meslek eğitimi sunmasının yanı sıra sosyal uzmanlık eğitimi de verir (Akalın, 2016, s. 58).

Tosun’a göre, olumsuz öğrenci profiline katkı sunacak yetersiz akademisyenlerin de varlığı söz konusudur. Farklı disiplinlerden istihdam edilen akademisyenler çeviribilim odaklı bir eğitim sağlayamamakta, bu nedenle bilgi birikimi ve yeterliliği olmayan

öğrencilerin ihtiyaçlarına karşılık bulamamaktadırlar (2012, s. 87-90). Tosun ayrıca öğrencilerin gerçek çeviri süreçlerini tecrübe edemedikleri, çeviri eğitiminin yapay bir şekilde sanal ortamlarda gerçekleştirebildiklerinden bahsetmektedir (2012, s. 88). Türkiye’deki yükseköğretim alanında çeviribilim bölümlerindeki bu temel problemlerin kurumsal anlamda akademik yetersizliğini ve sektörle olan ilişkilerin arz ve talebi karşılayamama durumunu göstermektedir.

Çeviri bölümlerinin son zamanda sayısının artması nitelikli çevirmen ihtiyacına bağlanabilir ancak bölümlerden mezun olan öğrencilerin bu alandaki istihdam düzeyleri, hangi alanlarda çevirmen eksikliğinin olduğuyla ilgili ülke çapında bir araştırma bulunmamaktadır (Erol, 2017, s. 92). Nitekim, bugün Türkiye’de mezun olduktan sonra farklı iş alanlarında çalışan çevirmenler görülmektedir. Bunun bir nedeni, öğrencilerin mesleklerini ve sektörel beklentiye tanımadan yeterlilik kazanamamaları ve eğitim sürecinde doğru yönlendirilmemeleri olarak görülebilir. Bir başka nedeni ise, bölümlerin yakın zamanda kurularak yeterli akademik kadronun oluşmamasıyla verilen eğitimdeki nitelik sorunu (Okuyan, 2019) olabilir.

2. BÖLÜM: ÇEVİRİDE MESLEKLEŞME KAPSAMINDA OLUŞAN ALANYAZININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışma kapsamında kuramsal çerçeve, kurumsallaşma ve kavramı örgütsel alan üzerinden ele alarak mesleki alanların incelenmesine imkân tanıyan kurumsal kuram üzerinden oluşturulmuştur. Çeviri alanında mesleki anlamda kurumsallığı inceleyen başka bir çalışma görülmediği için bu başlık altında alanyazın değerlendirmesi çeviri mesleğinin gelişimi ve çevirmenin rolünü inceleyen çalışmalar bulunmaktadır.

Kökleri eski ya da yeni pek çok meslek, çalışma tarzlarını, müşterilerle ve toplumla ilişkilerini, kendilerinin ve başkalarının onlara dair sahip oldukları imajı, hak edecekleri ve mesleki statüye sahip olacakları şekilde değiştirmeye çalışmaktadır (Hughes, 1963, s. 658). Bu durum günün gelişmelerinden ve teknolojik ilerlemelerden kaynaklı yerleşik mesleklerde ortaya çıkan durumlarda olduğu gibi, meslekleşme iddiasında bulunan iş kolları için de geçerli olabilir. Çevirmenlerin, diğer yerleşik mesleklerde olduğu gibi bir mesleki statüye sahip olmasının sağlayacağı fayda şüphesiz mesleğin uygulayıcıları açısından önemlidir ve birçok ülkede sosyal ve ekonomik konumlarının iyileştirilmesine ciddi bir ihtiyaç duyulmaktadır (Gouadec, 2007, s. 245). Bu anlamda, çalışma içerisinde olduğu gibi meslekleşmeye duyulan ihtiyacın akademik ve akademik olmayan çeşitli ortamlarda paydaşlar tarafından sıklıkla dile getirilmesinin sağlayacağı katkı da son derece önemlidir. Gouadec, çevirmenlerin bir araya gelmesinin ancak bu durumun herkes için sorun haline geldiği zaman gerçekleşebileceğini iddia eder ancak resmi bir statünün olmayışı ve çevirmenler ile meslek kuruluşlarının bireysel çabalarının etkisi de son derece az olduğunu savunur (2007, s. 245). Mesleğin sorunlarına çözüm sağlayacak adımlar söz konusudur, ancak mesleğin içinden geçtiği süreçlerin değişimi ve gelişen şartların varlığı her geçen gün yeni şeylerin söylenmesine de ayrıca imkân sağlayacağı düşünülebilir.

Bir işin meslek olarak görülebilmesinin o uğraşın yerine getirilebileceğinin kanıtı olan diploma, ruhsat, sertifika, yeterlilik belgesi gibi belgelerle onaylanmış olması, uygulama standartlarının olması ve etik kurallarının oluşturulması sonucunda olabileceği söylenebilir (Kaya, 2012, s.44). Kaya'nın işaret ettiği meslekleşme unsurlarından Türkiye'de diploma ile çevirmenlik alanında bir uzmanlık kazanıldığı, ancak piyasada böyle bir uzmanlığın ayrıcalık sunmadığı ve mesleğe saygınlık getirmediği izlenimi oluşmakta, katılımcılarla yapılan görüşmelerde de bu yönde değerlendirmeler yapılmıştır.

Kaya (2012, s.45) meslekleşmenin gereği olarak meslek sahiplerinin hak ettiği değeri görmesi için meslek örgütlerinin oluşturulması gerektiğini, bunun da mesleğinin erbabı, gerekli bilgi, birikim ve donanıma sahip, hevesli ve etik değerlere bağlı kişilerce yönetilmesinin kaçınılmaz olduğundan bahsetmektedir. Meslek örgütü olabilmenin de kurumsal yönetim ilkeleri gerektiğini belirterek bunları şu şekilde sıralamıştır (Kaya, 2012, s.45):

- Hedeflenen kurumun örnek sosyal değerler içermesi ve katma değer içermesi
- Kurumsallaşmanın tamamlanmış olması
- Bilgi, birikim, tecrübe ve yetenek sahibi kişilerce yürütülmesi
- Gelişime ve yeniliğe açık canlı bir organizma olarak işlemesi
- Bireysellikten uzak hizmet anlayışını ilke edinen liderlere sahip olması
- Şeffaf ve denetlenebilir bir kurumsal yapısı olması
- Kaynak kullanımında ortak mesleki çıkarların gözetilmesi
- Örgütlenmenin sinerjisinin meslek için kullanılması

Çeviri alanında meslekleşme üzerine yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalara bakıldığında, son dönemde bu alanda giderek artan bir ilginin olduğu ve konuyla ilgili araştırmaların sayısında ciddi bir artış gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Sela-Sheffy (2016), çeviri alanında çevirmeni odak alan sosyolojik bakışa akademinin ilgisinin arttığını, çevirmenin kimliği ve statüsü ile ilgili çalışmalara daha fazla odaklanıldığını belirtmiştir. Bu çalışmalarda sıklıkla ele alınan mesleki kimlik ve statü kavramlarını, çevirmenlerin deneyimleri, mesleklerini anlama ve sosyal dünyalarının bir parçası olarak mesleklerini sürdürmede kendini anlamlandırma çabaları olarak ifade etmiştir. Kimlik üzerine yapılan akademik çalışmaların ve yapılan tartışmaların çoğunlukla etnisite, ırk, cinsiyet ve din gibi kalıpların politik anlamda kategorileştirilmesi üzerine olduğunu, kimliklerin şekillendirilmesinde mesleklerin rolünün çok fazla değinilmediğini de eklemiştir (s. 132). Diğer bir ifadeyle, çeviri açısından araştırmalarda araştırma nesnesi çeviri ürünlerde yapılan kimlik vurgusunun, araştırma nesnesi çevirmen olan çalışmalarda da yapılması gerektiği söylenebilir.

Akademik anlamda araştırmacıların ilgisini çeken meslekleşme konulu çalışmalar çeşitli makale, kitap ve tezlerde kendine yer bulmuş, mesleğin sorunlarına ve çözümlerine yönelik gerek inceleme gerekse deneysel çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Mesleki bilginin önemine dikkat çekmeye çalışan bir çalışmada, Sun (2015) mesleki

anlamda çevirinin akademik bir disiplin olarak çeviri, disiplinler arası alan olarak çeviri ve meslek olarak çeviri olarak üçe ayrıldığını belirtmiş, çeviri kuramlarının gelişimini de edebiyat dönemi çeviri kuramı, dilbilim dönemi çeviri kuramı, kültür dönemi çeviri kuramı ve mesleki çeviri kuramı dönemleri olarak dört döneme ayırmıştır. Mesleki dönem kuramlarında çevirmenlerin bilgi ve becerilerin edinimine ve uygulamasına dair özel bir ilgi gösterildiği ifade edilerek son zamanlarda bu alanda çalışmalara dikkat çekilmiştir.

Choi ve Lim (2002), çevirmenlik mesleğinin toplumsal statüsünü inceledikleri makalelerinde bir mesleğin statüsünün, toplumdaki yeriyle ve o mesleğin üyelerinin ne ölçüde kolayca ikame edilebileceğiyle belirlendiğini ifade etmişlerdir. Doktorluk gibi yerleşik mesleklerden aranan becerilerin elde edilmesinin zor olmasından ötürü bu mesleklerin toplumsal statülerinin de yüksek olduğu belirtmişler, çevirmenlik mesleğinin ise yerinin ne kadar doldurulabilir olduğu sorusunu sormuşlardır. Kore’de özellikle konferans tercümanlığı, sözlü dil uzmanları olarak uzman bir meslek dalı olarak görülse de tüm hayatın adanabileceği bir meslek algısının söz konusu olmadığı ifade edilmektedir. Mesleğin en büyük sorunlarından biri olarak, yükseköğrenim düzeyinde alınan eğitim ve yıllarca çalışılmış olmasına rağmen birçok kişinin meslek değiştirerek farklı alanlara kaymaları olarak görüldüğünü belirtmektedirler.

Uluslararası alanyazında çevirmenliğin mesleki bir alan olarak konumunu ve çeşitli sorunları, mesleğin iyileştirilmesine dair çözüm önerilerini ele alan çalışmalar görülmektedir. Katan’ın (2009) küresel boyutta yürüttüğü “Translation Theory and Professional Practice: A Global Survey of the Great Divide” adlı çalışmasında, çoğunluğu üniversite eğitimi almış 25 ülkeden birçoğu profesyonel olarak çalışan mütercim ve tercümanların, akademisyen ve öğrencilerin de yer aldığı 1151 katılımcı ile anket çalışması uygulamıştır. Çevirmenin ‘habitus’unu incelemeye çalışmış ve çevirmenlik mesleği ile ilgili bazı sonuçlara ulaşmıştır. İlk olarak, akademisyenlerin çevirmenlerin mesleki gelişimlerinde kuramların önemini vurgulamalarına rağmen, katılımcıların üniversite eğitimleri boyunca kuramsal bilginin çok önemli olmadığını düşündükleri sonucuna varılmıştır. Liggins’in de (1976) ifade ettiği gibi alanyazındaki iş (occupation) ve meslek (profession) kavramlarının ayırımına dikkat çekerek mesleğin, sağlam temellere dayanan kuram ekolü, etkili meslek kuruluşları ve mesleki sınavlar gibi bir dizi şarta gerek duyduğundan hareketle çevirmenlerin kendi meslekleri üzerine statü algıları

ölçülerek değerlendirme yapılması istenmiştir. Sözlü çevirmenlerin yazılı çevirmenlere göre daha yüksek mesleki özerkliği olduğu ve yazılı çevirmenlerin sözlü çevirmenlere göre uzmanlıklarının sınırlı olduğu sonucuna varıldığı görülmektedir. Bu yönde benzer bulgular Choi ve Lim'in 2002 yılında Kore'de mütercim ve tercümanların mesleki statüleri üzerine yapmış olduğu araştırmalarında da elde edilmiş, yazılı çevirmenlerin sayıca fazla olmasına rağmen yapılan işin karşılığında alınan ücretlerin düşüklüğünden ötürü sözlü çevirmenlere göre daha az saygınlığı olduğu ifade edilmiştir (Choi ve Lim, 2002, s. 627).

Katan'ın çalışmasında (2009), katılımcıların çoğunluğunun mesleğe kimlerin girdiğine dair kontrolün yapılmadığı ve mesleğin standartlarının mesleki bir oluşum tarafından belirlenmediği yönündeki değerlendirmeleri de araştırmacı tarafından vurgulanmıştır. Çevirmenliğin, özel uzmanlık alanı ve uygulama becerileri gerektirmesine rağmen nitelikten ziyade deneyimle elde edilen bir iş olduğu algısı, katılımcıların çoğunluğu tarafından paylaşılan bir algı olarak çekmektedir. Çalışmada ayrıca mesleğin statüsünün düşük olduğuna dair değerlendirmelerde bulunan çok az katılımcı olmasına rağmen, bu yönde çeşitli görüş sunanların gerekçeleri şu şekilde olmuştur. Birleşik Devletler, Arjantin ve Brezilya'dan katılımcılar mesleğin statüsünü düşük olmasına rağmen çevirmenliği bir meslek olarak görseler de Slovenya, Çin ve Avustralya'dan katılımcıların denetim eksikliği (yetkilendirme, meslek standartları), meslek yapısının oluşmaması, yarı zamanlı çalışma yapısı, herkesin yapabileceği iş algısı ve toplumsal tanınırlık eksikliğinden ötürü meslek olarak görülmediği yönünde görüş birliğine vardıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada dikkat çekilen bir başka nokta ise çevirmenlik pozisyonunun sekreterlik pozisyonuna eşdeğer olarak görüldüğü çıkarımıdır. AB mevzuatındaki resmi meslek sınıflandırmasında da bu şekilde bir mesleki eşdeğerliliğin sorunlu olduğu ifade edilerek, çevirmenlerin arabulucu, danışman veya toplumsal değişimin temsilcisi olarak görülmesinden uzak olunduğu belirtilmiştir. Araştırmanın meslekleşme ile ilgili sonuçlarından bir diğeri de çevirmenlerin Danimarka örneğinde olduğu gibi bazı ülkelerde devlet tarafından yetkilendirildikleri ve mesleği devletin yetkilendirdiği çevirmenlerden başka kimsenin yapamayacağı bulgusudur. Bireylerin yükseköğretim mezunu olarak çeviri işletmeleri açabilse de çevirmenlerin haklarının korunduğu bir ortamın sağlanarak devlet haricinde hiçbir kurum veya kuruluşun bu yetkilendirmeyi yapamayacağı belirtilmiştir.

Katan'ın elde ettiği bulguların sonucunda akademinin mesleğin uygulayıcılarının mesleği tanımlayan ve meslekleşmeyi sağlayacak ilkeler üzerinde kuramsal bir çalışma yapmadıkları yönünde eleştiri getirmiş, gelecekte yapılacak araştırmaların örgün eğitim almış kişilere hassasiyetle uygulanması gerektiği yönünde, araştırma sonuçlarının da akademiyle paylaşarak akademi ile sektör arasındaki uçurumu gösterebilmek amaçlı mesleki kuramların tekrardan oluşturulması gerektiğini dile getirmiştir.

Brezilya'da 1999 ve 2001 yılında çevirmenlik mesleğinde akademik alan ve mesleki alanların ilişkisini ele alan bir başka çalışmada ise, yükseköğretim ile sektör arasındaki boşluğa dikkat çekilmiş ve akademiye verilen derslerin çeşitlenmediği, akademinin bu konuda daha çok rol üstlenerek mesleki yeterlilikleri oluşturacak yetkiye sahip olması gerektiği ve dağınık olan sektörel faaliyetlere bir düzen getireceği noktasında öneriler getirilmiştir. Milton (2004), ilgili yıllarda Brezilya'da çevirmenliği temelde iki farklı grubun icra ettiğini ifade etmiştir. Grupların birincisi mühendislik ve bilişim sektöründe dil bilen ancak alanda verilen akademik bir eğitimden geçmemiş ve akademik eğitime olumsuz bakan tam zamanlı çevirmenler iken, diğer tarafta ana mesleği öğretmenlik olan, ancak çoğunlukla yayınevleri için çeviri yapan ve akademik etkinliklerde de oldukça etkin olan öğretmen grubu olarak sınıflandırmıştır. Milton, çevirmen eğitiminin çoğunlukla üniversite dışı yaygın eğitimle verildiğini ve üniversitelerde verilen eğitimin sektöre odaklanarak daha çok aktif rol alması gerektiğini vurgulamıştır.

Çevirmenlerin mesleki durumlarıyla ilgili çalışmaların az olduğunu iddia eden Dam ve Zethsen (2009), 2000'li yılların sonlarında yapmış oldukları "Professionals' views on the concepts of translation: the challenge of categorisation" adlı çalışmada, ilgili alanyazında çevirmenlik mesleğinin sıklıkla düşük statülü bir meslek olarak ifade edildiğini söylemişler ve bunun da en başından çeviri tanımının yanlış yapıldığı ile alakalı olduğunu belirtmişlerdir. Çeşitli anketler uyguladıkları katılımcıları Danimarka'yla sınırlı tutmalarının bir gerekçesi olarak birçok ülkenin aksine Danimarka'nın çevirmenlere, ilgili yıl itibariyle akreditasyon ile yaklaşık 40 yıldır devlet tanınırlığı ve uzmanlaşmaları istenen alanda yüksek lisans programları sağladığı ve ülkedeki çevirmenlerin yüksek profilli olduğundan varsayım ile yalnızca söz konusu ülkedeki çevirmenleri araştırmaya dahil etmek istedikleri yönünde ifadelerde bulunmuşlardır. Özellikle bu çalışma grubunu oluşturmalarının metodolojik bir gerekçesi olduğunu ifade etmişlerdir. Danimarka özelinde çevirmen grubunun düşük mesleki statüye sahip olması durumunda bu durumun

alanyazındaki iddiaları güçlü bir şekilde destekleyebileceği sonucuna ulaşılabilceği ifade edilmiştir. Çalışmalarında Dam ve Zethsen, katılımcılara uyguladıkları anket ile elde edilen verileri toplumsal statü, maaş, eğitim/uzmanlık, görünürlük ve güç/etki başlıkları altında kategorize ederek meslek algılarını ölçmüşlerdir. Likert ölçekli anket çalışmasında katılımcıların mesleki statülerini ve mesleki etki değerlerini ortalamanın biraz altında değerlendirdikleri ve maaşlarının da ortalamanın yine biraz altında aldıklarını ifade ederek uzman kimlikleri ile az takdir gördüklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar buna rağmen mesleklerini yüksek uzmanlık ve eğitim gerektiren bir iş olarak gördükleri ifade edilmiştir.

Bir diğer çalışma olarak Hoang'ın (2020) Vietnam'da çeviri mesleğinin profesyonelleşme derecesine dair kapsamlı bir genel bakış sunmayı amaçladığı çalışmada belge analizi yaparak ve ampirik veriler kullanarak, Vietnam'daki meslekleşme düzeyinin eksikliklerini ortaya koymayı hedeflemiştir. Yasal belgelerin analizi, özellikle tam zamanlı serbest çalışma türünde resmi gelişim kanıtlarının eksikliğini vurgularken, anket ve nitel görüşmelerle elde edilen bulgularında diğer çalışmalarla uyumlu bir şekilde üniversite düzeyinde verilen çeviri eğitimi ve sektör arasındaki uçurumlara dikkat çekmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında, Vietnam'da çevirinin hâlâ yarı-meslek olduğu ve Avrupa ülkelerinde ve İngilizcenin ana dil olarak konuşulduğu ülkelerdeki gibi tam anlamıyla profesyonel bir meslek olarak görülmediği belirtilmiştir. Bu durumun, gelişmekte olan Asya ülkeleriyle benzerlik taşıdığı ifade edilmiştir.

Hoang'ın çalışması, Vietnam'da çeviri diplomasına sahip çevirmenlerin iş piyasasındaki durumuna dair kesin verilerin olmadığını, uluslararası piyasanın çeviri faaliyetleri için diploma şartı aradığını, ancak yerel piyasanın salt dil becerilerini yeterli bulduğunu göstermektedir. Üniversitelerdeki çevirmen yetiştirme programlarının sayısı artsa da müfredat ile iş piyasasının talepleri arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. Çeviri mezunlarının sektöre girmedikleri veya gerekli becerilerden yoksun oldukları belirtilmektedir. Ayrıca, çevirmenlerin yeterliliklerini ölçecek yasal düzenlemelerin sınırlı olduğu ve ulusal bir çeviri örgütünün bulunmadığı vurgulanmıştır. Çeviri mezunlarının yarısından daha azının mesleği icra etmemesi, meslekleşme eksikliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Türkiye'deki çevirmenlerin durumu örnek gösterilerek, mesleği yasal olarak tanımlayan bir kanunun olmaması ve mesleki yeterlilik standartlarının belirlenmemiş olması nedeniyle dil bilen herkesin mesleği icra edebileceği

sonucuna varılmıştır. Çözüm olarak, mesleğin tüm paydaşlarının bir araya gelerek çevirmenleri akredite edecek girişimlerde bulunmaları gerektiği tavsiye edilmiştir.

Ruokonen ve Mäkisalo'nun 2018 yılında, Finli çevirmenlerin geçmişleri, çalışma şartları ve iş memnuniyetleri açısından mesleki statülerine dair algılarını ölçmek amaçlı yapmış oldukları çalışmada, profesyonel çevirmenlerin mesleklerinin statüsüne olan algılarını ve bu algıların çeşitli faktörlerden nasıl etkilendiğini incelemektedir (Ruokonen ve Mäkisalo, 2018). Çalışma, katılımcıların genel olarak çevirmenlik mesleğinin statüsünü orta düzeyde değerlendirdiklerini, ancak kendi işlerinin statüsünü daha yüksek gördüklerini göstermektedir. İstatistiksel analizler, mesleğe ilişkin statü algılarının genellikle çalışma koşulları veya iş tatmini ile bağlantılı olmadığını, ancak kişinin kendi işinin statüsüne yönelik algılarının daha değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada, ticari çevirmenler, edebiyat çevirmenleri ve görsel-işitsel çevirmenler arasında bazı faktörlerin rol oynadığı ve meslek statüsü algısının anlaşılması için bu farklılıkların önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Daha önceki araştırmalara benzer şekilde, bu çalışmada da Finli çevirmenlerin meslekleri ile ilgili genel durum algılarının orta düzeyin altında olduğunu ve dolayısıyla konuyla ilgili giderek artan sayıda deneysel kanıtın doğruladığı ve desteklediği ifade edilmiştir. Katılımcıların, edebiyat çevirmenlerinin statüsünü ticari veya görsel-işitsel çevirmenlerinkinden daha yüksek olarak derecelendirdikleri görülmüş, uzmanlaşmanın bile 'statü' kavramının her iki anlamında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmaması dikkat çekici bir durum olarak belirlenmiştir.

Mesleğin genel statüsü üzerine oluşan algısının aksine, katılımcıların kendi işlerinin ilişkin algıları, özellikle mesleki refah ve iş tatmini ile ilgili olarak, farklılıklara karşı duyarlı bulunmuş, kişinin gelir düzeyinden duyduğu memnuniyet (iş çevirmenleri ve görsel-işitsel çevirmenler arasında), stres, daha düşük kalite üretmeye yönelik dış baskı ve sektörden ayrılma konusundaki düşüncelerin tümü, durum algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ürettiği bulgulanmıştır. Bulguları arasında, ortalama gelirin altında bir gelire sahip olan serbest çalışanlar ve görsel-işitsel çevirmenler gibi belirli katılımcı gruplarının statü algılarında önemli düzeyde düşüklük görülmüştür. Üç grup arasında en düşük gelire sahip edebiyat çevirmenlerinin, meslektaşlar arasında en yüksek statü algısına sahip oldukları, kazançları ve bu durumdan memnuniyetleri az olsa da statü algısını değiştirmedikleri görülmektedir. Çalışmada elde edilen sonuçların, meslektaşlar

arasında her ne kadar gelirin önem arz ettiği görülse de mesleki statülerindeki algıların mesleğin icra edilme noktasında da önemli olduğu sonucu vurgulanmıştır.

Asya’da müşterilerin çevirmenlik mesleğini nasıl algıladıklarını ölçmeye yönelik yapılan başka bir çalışmada, 11 ülkeden çeviri işletmeleri ve çevirmen istihdam eden büyük şirketler, çeviri eser okuyucular ve yazarlardan oluşan 72 katılımcı ile nitel ve nicel araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Liu’nun (2019) yürüttüğü çalışmada, çevirmenlik mesleğinin toplumda yüksek statüye sahip, üst düzey uzmanlık ve bilgi gerektiren bir meslek olarak algılandığı bulgulanmıştır. Ancak, çevirmenlerin sertifikasyon programı ile istihdam edilmemesinin mesleğin imajını olumsuz etkilediği ve alanın gelişmesini geciktirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dijital çağda olunmasına rağmen, özellikle uzman çevirmenlerin erişilebilmesi noktasında sorunlar yaşandığı, çevirmenlerin yetkinlikleri ve özgeçmişlerini doğrulamada müşterilerin sorunlar yaşadıkları ve deneme yanılma yoluyla projelerde uygun adayların seçildiği belirtilmiştir. Araştırmanın nitel veri toplama kısmında çevirmen sertifikasyonu ile ilgili ulusal bir değerlendirme mekanizmasının olmamasının getirdiği çeşitli sorunlara dikkat çekerek, dijital platformda sahte çevirmenlerin varlığından ve bunun da mesleğin ve mesleği icra edenlerin güvenilirliğini etkileyen bir durum olduğuna dikkat çekilmiştir (Liu, 2019). Pym vd. ise (2016) yürüttükleri çalışmalarında, iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle ilgili olarak dijitalleşmenin ilk etapta piyasa düzensizliğine ve Liu’nun çalışmasında elde edilen bulgulara olduğu gibi sahtecilik sorununa sebep olduğunu, ancak bu sorunlara yine aynı teknolojilerin sağlamış olduğu ortamlarla çevirmenlere olan güvenirliliğin sağlanmaya çalışıldığını belirtmektedir. Örnek olay araştırması ile web sitesi ve forum olarak dijital platformların (ProZ, aRGENTeM, GrupoTS, The Translator Scammers Directory) olası dolandırıcılığın önüne geçebilecek bir denetim ortamı oluşturduğunu, çevirmenlerin profesyonelleşmesine katkıda bulunduklarını, ancak yine de bu çabaların yetersiz kalarak pek çok çeviri alanı için piyasa dengesinin oluşmasında karmaşık elektronik iletişim kanallarıyla yeni kanalların oluşturulmasına ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bu gelişmelerin çevirmenlik mesleğinin, yerleşik mesleklerde olduğu gibi (doktorluk, avukatlık ve mühendislik vb.) benzer statüye kavuşmasının kısa sürede mümkün olamayacağını savunmaktadır. Bunun da önemli nedenleri olarak, 2012 yılında kendi yapmış olduğu araştırmaya atfen Avrupa’da serbest çevirmenlerin ve yarı zamanlı

Çalışanların sayısının görece yüksek olması, mesleğın çok fazla hiyerarşık ve bölünmüş yapısının olması ve sonucunda mesleki unvanda kurgusal bütünlüğün sağlanmasının zor olması, daha az piyasa değerine sahip akademik yeterlilikle elektronik çağın oluşturduğu güvenirlik sorunlarını göstermektedir. İncelenen örneklerden yola çıkarak Pym vd. son sözlerinde, çevirmene sağlanacak meşru güvenin elektronik iletişimle sağlanacak mekanizmalara ayak uydurmanın gerekliliğini savunmaktadır (2016).

Son dönemde eviri mesleğini ele alan makalelerden biri de Polonyalı araştırmacı Kořcialkowska-Okońska'ya (2019) ait bir inceleme makalesidir. evirmenlik mesleğinin son yıllarda yaşadığı değişimlerin hem evirmelik mesleğini hem de hizmet alanının yeniden tanımlanmasına sebebiyet verdiğini belirten Kořcialkowska-Okońska, şirketlerin küreselleşmesi ve çevirmenlerin karşılaştıkları zorlukların giderek artmasıyla eğitimli ve güvenilir çevirmenlere sürekli bir talebin oluştuğunu söylemektedir. Bu nedenle üniversitelerde sunulan eğitimin de öğrencilerin sürekli değişen piyasa dinamiklerine alışmaları, yeni zorluklarla bařa çıkabilmelerine katkı sunacak şekilde nasıl bir eğitim verilmesi gerektiğine dair bir vurguyu çalışmasında yaptığı görülmektedir. Deėiřen dinamiklere ayak uydurabilmenin sadece öğrencide değil ėretim kadrosunda da bir bakış açısı oluşturarak ders içeriklerinden öğrenim çıktılarının uyarlanması, ders kredilerinin düzenlenmesinden, adayların sektöre hazırlanmasını sağlayacak yeni becerilerin kazandırılmasına kadar bir dizi sorunun ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu noktada, gelecekteki çevirmenler olarak öğrencilerin proaktif yaklaşımlar sergilemelerine yardımcı olacak şekilde, eviri işletmeleri ve şirketlerle ortaklaşa çalışmalar yürüterek gerçek hayattaki eviri projelerine dahil etmenin ve onları staj yapmaya teşvik ederek piyasanın zorluklarından faydalanmalarını sağlamanın ciddi bir değer katkısı olacağını savunmaktadır.

evirmenlik mesleğinin gelişimine dair sorunlar ve çözümler her ne kadar benzerlik taşısa da ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye çeşitlilik gösterebileceği düşünülebilir. Mesleğın gelişimi ile ilgili ulusal alanyazına bakıldığında, küresel ölçekte ve yurt dışında yapılan çalışmalarla benzer şekilde son yıllarda meslekleşmeyi ele alan çalışmalarda bir artış söz konusudur. Çeşitli ortamlarda ve platformlarda dile getirilen konuya ait akademik çalışmaların Türkiye özelinde hangi açılardan ve hangi metodolojik yaklaşımlarla irdelendiğinin ortaya çıkartılması, alanyazındaki boşluğu ve bu çalışmanın alana katkısının anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Yener'in 2004 yılında yapmış olduğu "Çeviri Bürolarında Çeviri ve Çevirmenlik" başlığı ile tez çalışmasında, çeviri bürolarına ve çevirmenliğe dair genel bakış sunarak meslekle ilgili yasal düzenlemeleri ve eksiklikleri ele almış, ticari anlamda yaşanan çeviri sorunlarının, bu kapsamda gerçekleştirilen çeviri uygulamalarına dair yasal mevzuattaki eksikliklerden kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç kısmında konunun, kanun koyucular tarafından kapsamlı bir şekilde ele alınması gereken bir konu olduğunu ifade ederek, yeminli çevirmen seçiminin noterlere bırakılmayacak şekilde önemli bir iş olduğunu ifade etmiş ve konu özelinde Almanya'daki uygulamalar ile karşılaştırmalar yapmıştır. Çalışmada, hedef alınan bir diğer kitle olarak ise eğitmenleri görmüş ve piyasada çevirmenlerin karşılaştığı en büyük eksikliğin eğitim olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eğitimsiz çevirmenlerin kuram bilgisinde eğitilmiş çevirmenlerin ise uygulama konusunda sorun yaşadığını, piyasanın kalite arayışında olmadığından bu durumun çok dikkat edilir olmadığını ifade etmektedir. Burada çevirmenlere de seslenerek onların mesleğin saygınlık kazanabilmesi için eğitim yoluyla uzmanlık kazanabilmelerinin arayışında olmaları gerektiğini ifade etmektedir.

Coşkun Aysal'ın geçtiğimiz yıllarda hazırladığı yüksek lisans tez çalışmasında kamuda ve özel sektörde çalışan çevirmenlerin mesleki statülerine yönelik algılarını ölçmeye yönelik 13 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yaptığı görülmektedir (2019). Çalışmasında, katılımcıların değerlendirmelerini Dam ve Zethsen'in çalışmalarında kullandığı 4 statü ve Bourdieu'nun sermaye ve habitus kavramları ile yapmışlardır. Öz değerlendirmelere ilişkin bulgularda mesleğin düşük-orta düzeyde bir statüye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son yıllarda mesleklaşma ile ilgili yapılan çalışmalar arasında yüksek lisans tezi olarak hazırlanan ve MYK tarafından hazırlanan Çevirmen Ulusal Meslek Standardı üzerinden Türkiye'deki mahkeme çevirmenliğini değerlendiren Eryılmaz (2020), toplum çevirmenliğinin bir alt alanı olarak mahkeme çevirmenliğinin standartlarının oluşturulmamış olmasının, mesleğin risklerinden ve zaman zaman işi üstlenecek uzman kişilerin bulunamamasından ötürü çeviri kalitesinin ciddi oranda etkilenebildiğini belirtmektedir. Mevzuat konusunda da Adli Bilirkişi ve Tercüman listeleri için aranan şartın ön lisans mezuniyeti olmasının, ancak MYK'nın oluşturduğu standartlarda ise lisans mezunu şartının aranmasının tutarsızlık oluşturduğu bir başka bulgu olarak değinilmiştir. Çalışma şartlarıyla ilgili de sorunlara değinerek hizmetin karşılığında bir

tarife oluşmadığı ve hizmet kalitesinin de etkilendiği belirtilerek hakları koruyacak örgütlenmelerin gereğine işaret edilmiştir. MYK standartlarının toplum çevirmenliğinin alt alanlarına yönelik oluşturulmadığı ve mevzuat çalışmaları ile sürecin ileriye taşınması gerekliliği de ayrıca ifade edilmiştir. Alanda istenen yeterliliklerin belgelendirme süreciyle de sonuçlandırılmasının önemine değinerek sertifikasyon süreçlerinin gerekliliğine işaret etmiştir.

Cumhuriyet döneminden günümüze mesleğin konumunun ele alındığı “Akademik Çeviri Eğitimi ve Çevirmen Meslek Standardı’nın Oluşumuna Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar” başlıklı Filazi’ye ait (2017) bir başka doktora tez çalışmasında, mesleğe yönelik mevzuat çalışmaları incelenmiş, mesleki yeterliliklerin hazırlanmasında yaşanan gecikmelerin nedenlerini araştırmak üzere yirmi kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Holz-Mänttari’nin Eylem Odaklı Çeviri Kuramı’ndan hareketle iş birliğinin yaşanmadığına dair nedenler ve bu iş birliğinin sağlanabilmesi adına öneriler sunulmuştur. Çalışmada, akademi, sektör ve devlet kurumları temsilcileri olarak standartların oluşturulmasına katkı sunan paydaşlarla ve sürece dahil olmayan paydaşlarla görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde sürecin neden devamının sağlanamadığı noktasında iletişimsizlik kaynaklı iş birliği sorunu yaşandığı, akademi-sektör arasında görüş ayrılıklarının olduğu ancak her ne kadar görüş ayrılıkları olsa da uzlaşarak sorunların çözümüne dair çalışmaların yapılması gerekliliği ifade edilmiştir. Bunların sonucunda ise standartlarla uyumlu olarak sertifikasyon sürecinin başlatılması gereklilikleri ayrıca dile getirilmiştir.

Çevirmenliğin meslekleşmesi ile ilgili tez çalışmalarından biri de Conker’in 2017 yılında işaret dili çevirmenliğinin meslekleşmesi üzerine yüksek lisans tezi olarak hazırladığı çalışmadır. Resmi olarak tanındığı 2005 yılından itibaren ülkede gerçekleştirilen bu mesleğin gelişimi ve güncel konumunu ortaya koyan Conker (2017), mesleğin ilgili mevzuata dahil olması, bununla birlikte toplumun ve kurumların ilgisi, artan medya görünürlüğünün toplum çevirmenliğinin ortaya çıkması noktasında katkıları olduğunu söylemiştir. Ancak yine de mesleğin yaygınlığının, Amerika Birleşik Devletleri örneğinde olduğu gibi henüz gerçekleşmediği, toplum çevirmenliği hizmetlerinin, mesleğin eğitim durumuyla ilgili olarak da işaret dili çevirmenliğinin meslekleşmesini tehlikeye attığını iddia etmektedir. Bununla birlikte devlet kurumları öncülüğünde iş birliği ile sorunlara etkin çözümler getirilmesi gerektiği vurgulanmış, karmaşık bulunan sertifikasyon sürecinin iyi tasarlanmış, tek ve resmi olarak tanınan bir sertifikasyon

süreciyle geliştirilebileceği önerisi sunulmuştur. Eğitimle ilgili öneriler olarak da Türkiye İşitme Engelliler Derneği, tecrübeli işaret dili çevirmenleri ve akademi ortaklığı ile kapsamlı bir müfredat hazırlanarak üniversite düzeyinde programların açılması gerektiği önerisi getirilmiştir.

Olgubilimsel bir yaklaşımla yürüttüğü tezinde, Türkiye’de toplum çevirmenliği mesleğinin karakteristik yapısını ve alandaki uygulayıcılar olarak toplum çevirmenlerinin etik ilkeler ve meslekleşme üzerine algılarını inceleyen Gürleyen (2022), 12 katılımcı ile görüşmesinde onlara mesleki yeterlilikler, deneyimleri, aktörler, roller, etik ilkeler, kurumsallaşma ve meslekleşme ile ilgili sorular sormuştur. Meslekleşme ve kurumsallaşma ile ilgili olarak her ikisinin de alandaki eksikliğinin söz konusu olduğu bulgulanmıştır. Alanda meslektaşların haklarının korunmadığı, mesleğin statüsünü artıracak ve yaptırım uygulayacak mecraların bulunmadığı ve bunların sonucunda düşük ücretlere çalışıldığı, adaletsizlik olduğu, tercümanların yeterliliklerinin üstünde görevler üstlendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Meslekte aranan ölçütlerin eksikliği ile profesyonel olmayan tercümanların, mesleğin statüsünü ve diğer paydaşlar nezdinde algısını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir. Etik ilkelerin eğitilmiş tercümanlar tarafından daha çok benimsendiği, örgütlenme noktasında eksikliklerden ötürü sorunların bireysel çabalarla çözüldüğü, mesleki standartların, yeterliliklerin, hak ve sorumlulukların belirlenmemiş olması nedeniyle dil bilmenin mesleğin uygulanması noktasında yeterli sayılabileceği algısını oluşturduğu ifade edilmiştir. Toplum çevirmenliğinin, hakların korunması, sorumlulukların belirlenmesi, hizmet kalitesinin artırılması ve mesleki statünün yükseltilmesi noktasında meslekleşme ve kurumsallaşmanın gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uysal’ın 2017 yılında “Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği ve Çevirmen Sertifikasyon Sistemi” başlıklı gerçekleştirdiği doktora tez çalışmasında meslekleşme konusunu yasal mevzuat çerçevesinde sertifikasyon sistemini incelemiş ve MYK çalışmalarında yer alan katılımcılarla nitel görüşmeler yürütmüştür. Örgütlenme çalışmalarıyla ilgili mevcut durumu ortaya koyarak 1990’lı yıllardan itibaren oluşan çeşitli dernek yapılarını incelemiş, bu derneklerin etkinlikleri noktasında sorunlara işaret ederek üst bir yapının varlığının elzem olduğunu belirtmektedir. Mesleğin uygulanmasında çeşitli sorunlara dikkat çekerek denetim, ücretlendirme ve uzmanlaşma konularında öneriler getirerek

sertifikasyon sistemi odağında yapılması gerekenler noktasında detaylı anlatımlar gerçekleştirmiştir.

Kapsamlı bir çalışmasıyla son olarak meslekleşme konusuna dair İkiz'in "Çeviride Meslekleşme: Çevirmenler ve Çeviri İşletme(c)i'leri Açısından Çevirmen Ulusal Meslek Standardı ve Mesleki Yeterlilikler" başlığı ile sektörün ana aktörlerinden çevirmen ve çeviri işletmecileri ile anket çalışması gerçekleştirerek tez çalışması gerçekleştirmiştir (2023). Çalışmada, katılımcılar ile meslek standartları, yeterlilikler ve sertifikasyon sistemine dair farkındalıkları ölçülerek ve gelecekte ilgili konularda nelerin yapılması gerektiğine dair beklentileri üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. Diğer çalışmalarda elde edilen bulgularla uyumlu olarak bu çalışmada da yasal mevzuatın gerekliliğine dair görüş birliğine ulaşılmış ancak güncel gelişmeler hakkında katılımcıların farkındalıkları ile ilgili yetersiz bilgiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Çevirmenlik mesleğinin gelişimi, sorunları ve çözüm önerilerine dair tez kapsamında akademik çalışmalar ulusal literatürde bu şekilde ele alınmış, elde edilen bulgular araştırmacılar tarafından çeşitli başlıklar altında paylaşılarak çoğunlukla benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür. Kapsamlı şekilde ele alınan ve yürütülen bu çalışmaların haricinde meslekleşme konusunu ulusal literatürde ele alan makale ve rapor boyutlarında çalışmaların da varlığı söz konusudur.

Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı aracılığı ile Küçükyağcı ve Avcı tarafından 2011 yılında hazırlanan ve 2015 yılında ikinci versiyonu yayınlanan "Türkiye'de Çevirmenlik Mesleği" başlıklı araştırma raporuyla çevirmenlik mesleğine dair mesleğin tanımı, önemi, görevleri, işe giriş koşulları, işin uygulandığı yerler gibi temel tanımlamalar yapılmış, bununla birlikte tabi olduğu ilgili mevzuat bilgisi sunulmuş, Türkiye'deki çeviri işletmelerinin sunduğu hizmetler tanıtılmış ve mesleğin mevcut durumu genel hatlarıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Mesleğin tanıtımı amaçlı betimsel anlatımların ardından kamuda ve özel sektörde çevirmenlerin yaşadığı sorunlar genel hatlarıyla sunulmuş, İngiltere, Fransa ve Almanya örnekleri ile AB ülkelerinde çevirmenlik mesleğinin uygulanmasıyla ilgili durumlar paylaşılmıştır. Raporla ilgili dikkat çekici birkaç hususun paylaşılmasında fayda vardır. İlk olarak, çevirmenlik mesleğinin sorunlarını ve çözümleri ele alan böyle bir raporun bir devlet kurumu tarafından hazırlanmış olması, meslekleşmeyi sağlayacak olan ana paydaşlardan ve zorunlu geçiş noktası sayılabilecek aktörlerden olan kamu kurum ve kuruluşlarının sürece

dahil olması açısından önem taşımaktadır. Dahası, ‘Genel Değerlendirmeler’ başlığı altında getirdiği öneriler arasında asıl sorunların tespit edilerek atılacak adımların tam olarak meslekleşmeyi sağlayacağı vurgusu yapıldığıdır. Bir diğer önemli nokta da çalışmanın sonuç kısmında dile getirildiği üzere mesleğin yasalaşmasının zaman alabileceği ancak kısa sürede MYK’nın mesleki yeterlilikleri ve standartları belirlemesi noktasında bir gerekliliğe dikkat çekerek raporu sonlandırmasıdır. Nitekim kısa süre içerisinde de bu yönde çalışmalara başlandığı görülmektedir.

Devlet kurumları tarafından meslekleşme üzerine hazırlanan bir başka çalışma, AB Bakanlığı Çeviri Platformu adıyla çeşitli bildirilerin bir araya getirildiği çalışma olmuştur. 2012 yılında çeşitli uzman akademisyen ve sektörden aktörlerin sunduğu bildiriler, yine meslekleşmeyle ilgili eğitime ve sektöre dair sorunları ve çözümleri ele alan görüşleri içermektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından 2012 yılında hazırlığına başlanan ve 2013 yılının başlarında resmî gazetede yayımlanan ‘Seviye 6 Çevirmen Meslek Standardı’nda yapılan meslek tanımı, oluşturulan meslek profili ile kabaca belirlenen ölçme, değerlendirme ve belgelendirme ile mesleğin çerçevesi çizilmiş, çevirmenin görevlerinin tanımı yapılmış, bu görevlere göre belirlenen işlemler ve başarımlar ölçütleri oluşturulmuştur. Mesleğin uluslararası sınıflandırma sistemlerindeki yeri ISCO 08’a göre 2643 kodu altında ‘Çevirmenler (Yazılı ve Sözlü) ve Diğer Dil Bilimciler’ olarak belirlenmiştir. Çevirmenlik mesleğini ilgilendiren ilgili mevzuatta hangi kanun ve yönetmeliğe tabi olduğu sıralanmış, çevirmen için gerekli olan çalışma ortamı ve koşulları da anlatılmıştır. Çevirmenlik mesleği için de şu ana kadar ‘yerelleştirme’, ‘toplum’, ‘özel alan’, ‘işaret dili’, ‘konferans’ ve ‘irtibat’ çevirmenlikleri için taslak yeterlilikler oluşturulmuş, sonrasında kurum ve kuruluşlara görüş almak için 15 Şubat 2019 son tarihli olarak görüş almak süreçleri tamamlanmak üzere gönderilmiştir (MYK, 2019).

2020 yılında meslek standardına yapılan revizyonda bazı değişikliklerin yapıldığı görülmüştür. Güncellenen versiyonda ‘Mesleğe Yönelik Özel Düzenlemeler’ başlığı açılmış, ancak altında mesleğe ait herhangi bir mevzuat düzenlemesinin var olmadığı ifade edilmiştir. Son olarak 16 Kasım 2021 tarihinde taslakların değerlendirilmesi ve kapsamlarının netleştirilmesi amacıyla MYK ev sahipliğinde İstanbul Üniversitesi, Yeminli Çevirmenler Federasyonu (TURÇEF) ve Çevirmenlik alanında akademisyen ve

uzmanların katılımıyla bir toplantı düzenlenmiş, toplantı sonucunda yeterliliklerin moderatörle birlikte MYK tarafından belirlenen Çalışma Grubu ile tekrardan düzenlenmesi kararlaştırılmıştır (MYK, 2021).

Meslekleşme üzerine akademik birçok makalenin, bu çalışmaların ardından son on yıl içerisinde yazılmasının bir sebebi devlet kurumlarının yapmış olduğu çalışmalardan kaynaklı olduğu çıkarımı yapılabilir.

Ersoy ve Odacıoğlu'nun (2014) çalışmalarında, mesleğin mevcut durumu ve yaşanan gelişmeler ortaya konarak serbest çevirmenlerin yaşadığı sorunların ve bunlara yönelik çözüm önerileri olarak dar kapsamda meslekleşmeye dair çevirmenlerin bakış açısından bir değerlendirme olmuştur. Uysal, Odacıoğlu ve Köktürk de yine meslekleşmeye dair gerçekleştirdikleri “Meslekleşme Açısından Türkiye’de Çevirmenliğin Mevcut Durumu, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” (2015) başlıklı çalışmalarında alanın henüz meslekleşemediği yönünde tespitle içinden geçtiği süreci ele almışlar ve akademik programların varlığını sürecin tamamlanmaya yakın olduğunu gösteren gelişme olarak ifade etmişlerdir. Sertifikalandırma kuruluşunun olmaması meslekleşme sürecindeki en büyük eksiklik olarak görülmüş, sektörde çalışanlarda dil bilgisini kanıtlayacak şekilde belgenin aranmasıyla noterlerle yürütülen süreçlerde sorunlu bir durum olduğu ifade edilmiştir.

Gılıç (2019) çalışma koşulları yönünden Amerika ve İngiltere örnekleri ile Türkiye’deki çevirmenlerin karşılaştırmasını yaptığı çalışmasında çevirmenlik mesleğinin yasal mevzuatta ne şekilde yer aldığını incelediği görülmektedir. Çevirmenlerden istenen yeterlilikler, bu amaçla yapılan sınavlar, mesleğin gelişimi için oluşturulan örgütlenme yapıları ve eğitim süreçleri hakkında da ayrıca bilgiler sunmuştur. Meslekleşme yönünden sorunlu durumları ve mesleğin saygınlığı, yeterlilik, hizmetin ücretlendirilmesi, çalışma koşulları, sosyal haklar ve örgütlenme ile ilgili durumlara dikkat çekerek çeşitli sorunlara yönelik sertifikasyon süreci, kanunlardaki eksiklikler, akademik eğitim veren program sayısının azlığı ve odalaşamama gibi gerekçeleri işaret etmiştir.

“Türkiye’de Çevirinin Toplumsal Görünürlüğü ve Gelişiminde Çeviri Derneklerinin Rolü” başlıklı makale çalışmalarında Seymen ve Selcen Aslan (2019), sosyolojik anlamda çevirinin önemine değinerek alanda mesleğe yön veren ve sorunlara farkındalık yaratan temel aktörler olarak derneklerin rolünü meslekleşme ve eğitim bağlamında

incelemişlerdir. Birliktelik, dayanışma ve bilgi paylaşımı noktasında örgütlenen bu yapıların aktörler arasında etkileşimi sağladıkları, uluslararası aktörlerle olan ilişkileri sayesinde meslekleşmeye küresel katkı sağlayarak mesleğin standartlarının oluşturulmasında ilgili yapıları öncü kurumlar olarak değerlendirmişlerdir. Eğitim açısından mesleğin eksikliklerine dikkat çekerek sektörle akademinin arasında bağ kurabilecek yapılar olarak da ifade edilerek alanın kurumsallaşmasına da katkı sundukları belirtilmiştir. Uysal'ın “Meslek Sosyolojisi Çerçevesinde Türkiye’de Çevirmenliğin Meslekleşme Süreci” başlığı ile 2021 yılında gerçekleştirdiği çalışmada çeviri alanında meslekleşme kavramını incelemiş, mesleki anlamda eğitimin gerekliliklerini, mesleğe dair örgüt yapılarını, mevcut yasal mevzuattaki yerini ve son yıllardaki gelişmeleri irdelemiştir. Tartışma ve sonuç kısmında giderek artan akademik programların varlığı olmasına rağmen piyasada çevirmen talebini aşan bir mezun durumunun olabileceği, diğer taraftan akademik kadroların yeterliliklerinin artırılması ihtiyacının olduğu ve müfredatların da güncellenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Çeşitli alanlarda mesleği temsilen derneklerinin etik ilkeler temelinde yapılandıkları, her birinin mesleğin statüsünün gelişmesinde önemli rol oynadıkları vurgulansa da mesleğe giriş kontrol edecek, yaptırım uygulayacak, sorunları çözümlenecek şemsiye bir yapının eksikliğini de ifade etmiş, bundan ötürü tam olarak meslekleşmenin gerçekleşmediğini savunmuştur. MYK tarafından çeşitli alt alanları için oluşturulan yeterliliklerin ve standartların ulusal bir sertifikasyonla sonuçlandırılması gerektiği, bunun için ilgili tüm paydaşların birlikteliğinin şart olduğu belirtilmiştir.

Son olarak 2024 yılında Sarioğlu'nun mesleğin sorunlarına yönelik mesleki, akademik ve kanuni kapsamda yaptığı inceleme çalışmasında, yukarıdaki çalışmalarda olduğu gibi yasal olarak mesleğin tanınması gerektiği, bu noktada özellikle son yıllardaki yapay zekâ gibi çeşitli gelişmelerin de yaşanması nedeniyle çeşitli yasal tanımlamaların ve mevzuatın güncellenmesine ihtiyaç duyulacağı ifade edilmiştir. Dernek yapıları kapsamında örgütlenmedeki çeşitlenmelerin mesleğin gelişimi açısından sorun olduğu ifade edilmiş ve güçlü tek bir yapının oluşturulması gerektiği önerilmiştir. Mesleğe tehdit oluşturan en büyük sorunun toplumsal algı olduğundan ötürü, bu yönde atılacak adımların gerekli olduğu kanısına varmıştır.

Yukarıdaki değerlendirmelerde görüldüğü üzere meslekleşmeye olan ilginin son dönemde arttığı hem uluslararası hem de ulusal alanyazında ortaya çıkan çalışmaların

özellikle son on yıllık dönem içerisinde sıklığı ile anlaşılabilir. Türkiye özelinde bu duruma hem devlet kurum ve kuruluşlarının hazırlamış olduğu rapor vb. çalışmaların hem de mesleki yeterliliklerle ilgili gelişmelerin ivme kazandırdığı çıkarımı yapılabilir. Nitekim, devlet kurumlarının aktif katılımı olmadan meslekleşme çalışmalarının sonuçsuz kalacağı görülebilir.

Ancak bu çalışmada değerlendirmesi yapılan ulusal alanyazın içindeki makalelerin birçoğunun güncel gelişmelerin izini sürerek sorunların tespitine ve atılması gereken adımlara dair saptamalarını alanyazındaki diğer çalışmalara atıfta bulunarak ve doküman analizi ile incelemelerle yaptığı görülmektedir. Türkiye özelinde meslekleşmeyle ilgili yazılan ulusal makalelerin, araştırmalarında alandaki paydaşların meslekleşme üzerine görüşlerini ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Konuyla ilgili çeşitli paydaşların meslekleşme algılarını ölçen ve elde edilen veriler ışığında meslekleşmeye dair çözümler sunan yurtdışı kaynakların varlığı (Choi ve Lim, 2002; Dam ve Zethsen, 2009; Hoang, 2020; Katan, 2009; Liu, 2019; Ruokonen ve Mäkisalo, 2018) söz konusu olsa da ulusal alanyazında makale kapsamında ele alınan çalışmaların varlığı söz konusu değildir. Türkiye’deki tez çalışmalarının incelemesi yapıldığında araştırmaların biri çevirmenlerin mesleki statüleri üzerinden öz algılarını ölçmeye yönelik iken (Coşkun Aysal, 2019), Conker’in çalışması (2017) işaret dili çevirmenlerinin kendi alanlarındaki meslekleşme algıları ve görüşlerini almak üzerine olmuştur. Gürleyen’in (2022) tez çalışması ise toplum çevirmenliği özelinde meslekleşmeyi ve kısmen kurumsallaşmayı ve aralarındaki ilişkiyi ele alırken, görüşmelerin salt toplum çevirmenleriyle yürütüldüğü görülmektedir. Uysal’ın (2017) sektörün genelini ele alarak meslekleşmeye yönelik çalışmasını sertifikasyon ve yasal mevzuat konuları çerçevesinde MYK süreçlerinde yer alan katılımcılarla nitel görüşmeler yaparak gerçekleştirmiş, Filazi de (2017) çalışmasındaki görüşme sorularını mesleki yeterlilikler ve standardizasyon ve sertifikasyon üzerine görüşlere yönelik oluşturduğu görülmüştür. Son olarak İkiz’in (2023) çalışması yine mesleki standartlar ve yeterliliklerin üzerinden sektörün ana paydaşları olan çevirmen ve çeviri işletmecileri ile yürüttüğü tez çalışmasında İstanbul’da faaliyet gösteren 20 çeviri işletmecisi ve 40 çevirmene uygulanan anket çalışmasını içermektedir. Anket uygulamasıyla; meslek standardı, yeterlilikler, sertifikasyon, akademi-sektör iş birliği, örgütlenme ve meslekleşme ile ilgili sorular sorulduğu ve ilgili konular üzerinde iki paydaş grubunun farkındalıkları ölçülerek görüşlerinin alındığı görülmüştür.

Bu değerlendirmeler ışığında, özellikle son birkaç yıl içerisinde çevirmenlik mesleğinin durumu ve gelişimine dair yapılan tez çalışmalarında görece bir yoğunluk oluştuğu ve sektörden paydaşların görüşleriyle sektörün meslekleşmeye dair ihtiyaç ve beklentilerinin belirlendiği çalışmalar görölmektedir. Yukarıdaki değerlendirmelerle, çalışmalardan bazıları sektörün belirli alanlarına dair (örn. toplum çevirmenliği ve işaret dili çevirmenliği özelinde yapılan) çalışmalar iken, sektörün geneline hitap edecek çalışmalarda meslekleşmeyi ele alan konuların çoğunlukla sertifikasyon, mesleki yeterlilikler ve standartlar özelinde yürütöldüğü görölmüştür.

Bu çalışma ile, çevirmenlik mesleğinin mevcut konumu, gelişimi ve gelecek perspektifinin oluşturulması amaçlı olarak sektörün herhangi bir mesleki alt alanı sınırlandırması yapmadan ancak veri çeşitlemesi sağlayarak alt alanlarda faaliyet gösteren ve uzmanlaşmış ana aktörleri ve paydaşları olarak çevirmen, çeviri işletmecisi ve akademisyen olarak üç farklı çalışma grubu üzerinden araştırma yapılması hedeflenmiştir. Çalışmanın ayrıca meslekleşme ve kurumsallaşma ile olan ilişkisinden ötürü odağını kurumsallaşma kavramı, kurumsal açıdan çeviri tarihi ve ilgili kavramsal çerçeve üzerinden oluşturması, diğer çalışmalarda standartlar ve yeterlilikler üzerinden sınırlandırmalarla sunulan yaklaşımların aksine meslekleşmeye kurumsallaşma açısından bakılabilmesi yönünden yenilik taşıdığı düşünölebilir. Nitekim, çalışmanın veri toplama aşamasında sorulan sorular ve analizleri de meslekleşmeyle ilgili alanyazındaki çalışmalara da değinerek kurumsallaşma kavramı odaklı olmuştur.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırma Yaklaşımı ve Deseni

Türkiye’de çeviri sektörünün temel paydaşlarının gözünden kurumsallaşma algılarını ölçmek ve mesleğin sorunlarına kurumsallaşma kavramı üzerinden yaklaşma amaçlı yürütülen araştırmanın bu bölümünde veri materyali, araştırma yöntemi, deseni ve veri analizine dair detaylı açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmacılar, doğrudan katılımcılardan veri toplamak için derinlemesine görüşmeler veya gözlemler gerçekleştirerek olgubilimi bir araştırma tekniği olarak kullanırlar. (Alase, 2017). Yeni anlayış ve bakış açılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bireylerin deneyimlerini ve davranışlarını araştırmak ve anlamak için kullanılan yöntem genellikle nitel görüşmelerdir (May, 2018). Bu görüşmeler genellikle açık uçlu olup, katılımcıların deneyimlerini kendi sözleriyle ifade etmelerine olanak tanır (Shahid, 2023). Katılımcıların deneyimlerini derinlemesine anlamak için kullandıkları olgubilimsel indirgeme ile katılımcıların ifadelerini analiz ederken, bunların ötesine geçmeye çalışır. Yani, katılımcıların söyledikleri kelimelerin ve ifadelerin ötesindeki anlamları ve deneyimlerin temel yapılarını anlamaya çalışır. Bunu yaparken, araştırmacı, katılımcıların deneyimlerindeki ortak temaları, duyguları ve anlamları belirlemeye odaklanır. Bu süreç, katılımcıların deneyimlerinin altında yatan derin anlamları ve yapıları ortaya çıkararak, araştırmacının daha derin bir kavrayış elde etmesine yardımcı olur. Araştırmacılar kendilerini verilere kaptırarak ve deneyimlere atfedilen anlamları yorumlayarak, incelenen olgunun altında yatan özü ortaya çıkarabilirler (Biggerstaff ve Thompson, 2008).

Nitel araştırma görüşmeleri sosyal bilimler ağırlıklı olmak üzere çeşitli alanlarda veri toplamak için temel bir yöntemdir. Bu görüşmeler, anket görüşmelerine kıyasla daha az yapılandırılmış doğasıyla karakterize edilir ve görüşülen kişiyi yalnızca bilgi çıkarmaktan ziyade anlam yaratmaya katılımcı olarak dahil etmeyi amaçlar (DiCicco-Bloom ve Crabtree, 2006). Bireysel yüz yüze derinlemesine görüşme, belirli konularda bireysel deneyimleri ve bakış açılarını inceleyen, yaygın olarak kullanılan nitel bir görüşme yöntemidir (DiCicco-Bloom ve Crabtree, 2006).

Nitel görüşmeler, eldeki araştırma problemine odaklanırken kapsamlı ve derinlemesine veri elde etmek için araştırmacıya serbestlik sağlar (Sunubi ve Bachtiar, 2022). Açık uçlu

olmaları, katılımcıların kendi sözleriyle yanıt vermelerine olanak tanınması, doğal konuşma yönü nedeniyle onları nitel araştırmalarda veri toplamak için popüler bir yöntem haline getirmektedir (Doody ve Noonan, 2013). Nitel görüşmeler, veri toplama konusunda esnek ancak odaklanmış bir yaklaşım sağlayacak şekilde yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış olabilir (Santhosh vd., 2021). Görüşme protokolleri, nitel araştırmalar için usul rehberi görevi görür, süreci yönlendirir ve tutarlılığı sağlar (Jacob ve Furgerson, 2012).

Corbin ve Strauss (1990) araştırmaların hangi temeller üzerinde kurulduğu, araştırmacının veri analizlerini nasıl yürüttüklerinin bilinmesi için okuyucu için bir dizi ölçütün belirlenmesi gerektiğinden bahseder. Nitel araştırmalarda, olguları açıklamak için önceden oluşturulan bir dizi ölçütle örneklem yapılabilirdi gibi, araştırmacı kendi ölçütlerini de kullanabilirler (Creswell, 2008). Eğer araştırmacı ölçütle belirlediği katılımcılara erişim zorluğu yaşıyorsa, evreni en çok yansıttığı ve görüşme yaptığı bilgi birikimine sahip görüşmecilere danışarak kartopu/zincirleme örneklemesini tercih edilebilir (Flick, 2014).

Bu çalışmanın araştırma tekniği olarak nitel bir veri toplama aracı olan görüşmeler kullanılmıştır. Ekte sunulan görüşme formunda yer alan yarı yapılandırılmış sorularla, onların deneyimleri ve algıları üzerinden temalar ve anlamlar çıkartılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde ise amaçlı örneklem yöntemlerinden ‘ölçüt yoluyla örnekleme’ ve ‘kartopu/zincirleme örnekleme’ yöntemleri birlikte kullanılarak melez bir örneklem yöntemi kullanılmıştır. Görüşme gerçekleştirilen çalışma grubu için bir dizi ölçüt oluşturulmuştur. Elde edilmesi istenen verilerin zengin içerikte olması ve tatminkâr cevaplar alınması hedeflendiğinden ilk etapta bu ölçütler temelinde sınırlandırmalar yapılmıştır. Ölçütler ışığında evreni yansıtacak örneklem için çeviri faaliyetlerini gerçekleştiren tüm paydaşlar arasından çevirmenlik mesleğine, bu faaliyetlerin kurumsallaşmasına katkı sunması beklenen paydaşların dâhil edilmesi hedeflenmiştir. Yürütülen görüşmelerin ardından katılımcılardan, konuyla ilgili bilgi ve tecrübe birikimi olan ve çalışmaya katkı sunacağı düşünülen aday katılımcıların isimleri istenmiş ve sonraki katılımcılar da bu şekilde belirlenmiştir. Katılımcılardan çeviri mesleğinin olgunluğu, kurumsallaşma algısı ve meslekte karşılaşılan sorunlar üzerinden mesleğin kurumsallaşması üzerine görüş ve öneriler alınması amaçlanmıştır. Çalışma ile elde edilecek verilerin sayılarla hareket edilerek genelleme yapılmasına yönelik bir örnekleme

seçimi olmayacağı (Darlington ve Scott, 2002), ancak katılımcıların kendi algıları üzerinden derinlemesine görüşme sayesinde çeşitli temaların ve bunların ışığında bulguların keşfedilebilmesi ve anlam ilişkisi kurulması hedeflenmiştir.

3.2. Veri Toplama Süreci

Olgubilimsel araştırmalar, verilere yeni bir bakış açısıyla yaklaşmak için peşin yargıları bir kenara bırakma süreci olan basamaklamayı içerir (Emiliussen vd., 2021). Bu nedenle, katılımcılara yönlendirilen sorular kurumsallaşmanın varlığı üzerinden ön varsayımları göz ardı ederek nesnel, yansız bir bakış açısıyla sorulmuştur. Açıklı uçlu sorular da katılımcıyı belli bir tutum ya da değere yönlendirme yapmadan yansızlığı sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 140). Bu anlamda veri toplama sürecinde katılımcılarla yapılan görüşmelerde, çeviri alanında kurumsallaşmanın olmadığı ya da olduğu algısı veya olması gerektiği yönünde sorular oluşturulmamıştır.

Görüşmede yer alan sorular belirli bir sıra takip edilerek sorulmuştur. Katılımcıların cevaplarına herhangi bir müdahalede bulunulmamış, herhangi bir zaman kısıtlaması sunmadan süreyi diledikleri gibi kullanabilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca, diledikleri sorulara cevap verip diledikleri sorulara veremeyebilecekleri, kişisel verilerin korunması kapsamında da katılımcının kimliğini açığa çıkaracak hiçbir türlü bilginin üçüncü taraflarla paylaşılmayacağı ifade edilmiştir. Verilen yanıtların içeriğinde yer alan özel isim, yer, kurum gibi bazı hassas bilgilerin analiz sürecinde içerikten kaldırılacağı eklenmiştir.

Olgubilimsel çalışmalar için katılımcıların belirlenmesi için örneklemin amaçlı şekilde belirlenmesi uygun bir yöntemdir (Creswell, 2020, s. 157). Çalışmaya dâhil edilen farklı gruplardan katılımcılar için belirlenen ilk ortak ölçüt; kendi meslek grubunda bilgi düzeyi ve tecrübesi yüksek, alanda en az 5 yıl hizmet vermiş katılımcılar olarak belirlenmiştir. Alandaki yıl şartı, elde edilen bilgi ve tecrübelerin çeşitliliğini ve yoğunluğunu artırmak, böylece çalışmaya katkı sağlayacak cevapların da doygunluğu sağlayabilmek adına belirlenmiştir. Patton'un (1999) da belirttiği gibi soruna taraf olanların çeşitliliğini maksimum düzeyde sağlamak aynı zamanda veri çeşitliliğini de sağlamaktadır. Bu nedenle katılımcılar üç farklı paydaş grubundan seçilmiştir.

Görüşmeler yapılacak katılımcıların kategorileştirilmesi ve oluşan çalışma grupları;

1. Çevirmenliğin meslekleşebilmesi ve kurumsallaşabilmesi için akademik camiadan makale, kitap veya tez yazmış ya da bu alanda çeşitli çalışmaları olanlar/ders verenler (6 katılımcı),
 2. Çeviri sektöründe işveren ya da emekçi olarak çalışmakta olan, yükseköğretim kurumundan mezun, mümkünse çeviriyle ilgili derneklerde görev almış/almakta olan ve çevirmenliğin meslekleşmesi üzerine olumlu veya olumsuz görüşleri olanlar (işveren olarak 7 ve çalışan olarak 5 katılımcı)
- olarak üç grupta toplamda 18 katılımcı belirlenmiştir.

3.2.1. Sektör Çalışanları ve İşverenleri Grubu

Araştırmanın birinci ve ikinci çalışma grupları çeviri sektöründeki paydaşlar olarak, sektörde çalışmakta olan çevirmenler ve mesleği çevirmenlik olup aynı zamanda işletme sahibi olarak çalışmakta olanlar arasından seçilmiştir. Tercihen ilk olarak aranan özellikler arasında çeviri ile ilgili derneklerde yönetici olarak görev yapmış ya da hâlihazırda yapıyor olan ve çevirmenliğin meslek olarak sayılması için bireysel ya da yer aldığı oluşumlarda aktif faaliyetlerde bulunanların katılımcılar yer almaktadır. İkinci olarak aranan özellik, işletme sahipleri açısından farklı büyüklüklerde işletme çalıştıranlar olmuştur. Çevirmenlerden seçilen katılımcılar ise hem sözlü hem de yazılı çeviri alanında uzmanlaşmış kişilerden oluşmaktadır. Bu çalışma grubu altındaki katılımcılardan, daha önce çalıştıkları veya şu anda çalışmakta oldukları iş ortamındaki kurumsallaşma sorunları, kurumsallaşmaya dair var olan ya da eksik olan işleyiş, etkin çeviri ortamı için gerekli koşulların ve ideal çeviri ortamının nasıl olması gerektiğine dair görüş ve önerilerin alınması hedeflenmiştir. Ayrıca çeviri, çevirmen ve işverenle ilgili faaliyetlerin kurumsallaşması anlamında her iki grubun kendi penceresinden mesleğin gelişebilmesi için yapılması gerekenler olarak görüşlerinin alınması hedeflenmiştir. Her iki grubun da dahil edilmesinin amacı veri çeşitliliğine katkı sunmaktır.

3.2.2. Akademisyen Grubu

Üçüncü çalışma grubu ise alanda aktif olarak görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Özellikle son yıllarda çevirmenliğin meslekleşebilmesi yolunda girişimleri ve görüşleri hedef alan; meslekleşmedeki sorunlar, mesleki standartların oluşturulması, kurumsallaşma gibi kavramlarla teknik konularda akademik çalışmaları bulunanlar

arasından seçilen akademisyenlerle görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sorularından yola çıkılarak sorulan sorularla çeviri faaliyetlerinin akademik camiada kurumsallaştırılmasına yönelik hangi adımların atılması gerektiği, akademinin önümüzdeki yıllarda kısa veya uzun vadede mesleki gelişime katkıda bulunabileceği düşünülen girişimlerin neler olabileceğine dair görüşlerin alınması hedeflenmiştir. Bir anlamda akademi-sektör bağının da oluşturulmasına ve kuvvetlenmesine katkı sunabilecek görüşlerin de alınması amaçlanmıştır.

Olgubilimsel çalışma için etkileşim ve görüşmelerin birebir yapılarak uzun zaman dilimlerinde gerçekleştirilmesinin sağlayacağı faydadan (Moustakas, 1994) hareketle nitel veri toplama aracı olarak oluşturulan ve sektörün temel paydaşları olarak akademisyen ve sektör temsilcileri için hazırlanan soruların yer aldığı görüşmelerin iki bölümden oluşması hedeflenmişti. Hazırlanan görüşme formu için önce Çeviribilim, Eğitim Bilimleri ve Felsefe bölümlerinden çeşitli alanlardaki beş akademisyenden uzman görüşleri alınmış ve sorulara son hali verilmiştir. Alınan uzman görüşlerin ardından iki bölümden oluşan görüşme formuyla ilk bölümde 8 ikinci bölümde 3 olmak üzere toplamda 11 soru olarak katılımcılara sorulması hedeflenmiştir. Son olarak tez çalışmasının da önemli bir ayağını oluşturan Dijitalleşme kavramıyla ilgili çeviri faaliyetlerine yönelik öneri ve beklentilerin sunulması için hazırlanan sorularla ikinci bölümde katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda ilk soruya olumsuz yanıt veren katılımcılara bu bölümdeki son iki soru sorulmamıştır. Soruların katılımcı tarafından tam olarak anlaşılınması durumunda alternatif sorularla desteklenerek elde edilecek cevapların güvenilirliği açısından tam anlaşılır olması hedeflenmiştir. Ayrıca sorulan bu soruların ardından katılımcılardan gelen cevapların doygunluğu noktasında endişeye düşüldüğü durumlarda ya da verilen cevapla ilgili araştırmaya ışık tutacak farklı bir görüş, düşünce ya da öneri söz konusu olabileceği düşünüldüğü durumlarda katılımcıya örnek ve gerekçelerle derinlemesine bilgi sunabileceği sonda soruları ile desteklenmiştir. Çeviribilim alanında uzmanların form üzerindeki görüşleri alanla ilgili bilgilerin, görüşlerin ve önerilerin alınıp alınamayacağını test edilebilirliği; Felsefe ve Eğitim Bilimleri alanlarından uzmanların daha önce nitel araştırma yürütmüş ve çalışmalarında görüşmeler kullanan uzmanlar olması ve içerik analizi yapılacak soruların uygunluğunu test etmek için olmuştur. Eğitim Bilimleri bölümünden görüş alınan uzman, Eğitimde Ölçme Değerlendirme programında akademisyen olarak görev yapmaktadır.

Etik Kurul Onayının alınmasının ardından belirlenen ölçütler ışığında katılımcılara ulaşılmaya çalışılmış ilk etapta her bir çalışma grubu için iki akademisyene ulaşılmıştır. Her bir grupta belirlenen havuzda yer alan katılımcı adaylarının birçoğunun görüşme isteklerine cevap vermediğini belirtmekte fayda vardır. Kurumsal e-posta üzerinden, dönüş olmadığı durumlarda sosyal medya hesapları üzerinden iletişime geçilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda bireysel olarak belirlenen katılımcıların geri dönüşlerinde zorlukla karşılaşıldığı için çeviri dernekleri ve birlikleri üzerinden kurumsal e-posta hesaplarına detaylı olarak açıklayıcı ve bilgilendirme amaçlı gönderiler, katılımcı onam formları ile yapılmış ancak hiçbir temsilci dernekten kurumsal anlamda geri dönüş alınamamış, ancak bireysel olarak dernek üyelerine ulaşılmıştır. Ayrıca, akademik ağdan tavsiyeler ve görüşler üzerine öncelikle akademisyenlere ulaşılmış, sonrasında onların önerileri doğrultusunda sektörden temsilci katılımcılar belirlenerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler gerçekleştirilmeden önce katılımcılara görüşmenin konusu, kapsamı ve ne tür soruların yer aldığıyla ilgili kısa bir bilgilendirme yapılmış ve katılımcılar için hazırlanan onam formu gönderilmiştir. Katılımcılara görüşmelerin nasıl gerçekleştirilmesini istedikleri sorulmuş, çoğunlukla çevrimiçi platformlar ile görüşmelerin yapılabileceği cevabı alınmıştır. Bunun dışında 4 katılımcı telefon yoluyla görüşme gerçekleştirmek istemiş, üç katılımcı da görüşme formlarını yazılı olarak talep etmiş ve sorulara yazılı olarak cevap vermiştir. Katılımcı profili ve görüşme yöntemi ile ilgili tablo ekte sunulmuştur.

3.3. Veri Analiz Süreci

Nitel bir araştırmada veri analizi, veri ne olursa olsun araştırmanın kararlı bir şekilde sonuçlarını ortaya koymakta ve araştırmanın merkezini oluşturmaktadır (Flick, 2014, s.3). Olgubilimsel desen ile tasarlanan çalışmada, katılımcılardan gelen yanıtlardaki görüşler ve öneriler ışığında da amaç bakımından keşfedici bir desenle tümevarımcı bir veri analizi hedeflenmiştir. Verilerin analizi ile katılımcıların kurumsallaşma algıları üzerinden çeviri mesleğinin konumunu belirlemek olmuştur.

Creswell (2014), verilerin analizinde 7 aşamalı bir sürecin işletilebileceğinden bahsetmektedir. İlk iki aşama ham verilerin elde edilerek analiz için düzenleme ve hazırlık yapma süreçlerini içermektedir. Üçüncü aşama hazırlanan verilerin baştan sonra

okunarak araştırmacıyı dördüncü aşama olan kodlamaya ve beşinci aşama olan temaların oluşturulmasına hazırlamaktadır. Altıncı aşama temaların ilişkilendirilmesini içermektedir, son aşamada ise bu temaların ve tanımlamaların yorumlanması yer almaktadır. Bu çalışmada da aynı sıralama ile süreç işletilmiştir. Elde edilen cevapların metinsel dökümü için görüşmelerin sesli kayıt deşifreleri Microsoft Office yazılımının ‘Dikte’ uygulaması ile yapılarak yazıya dökülmüş, ancak gerek yazım ve noktalama hatalarının düzeltilmesi, gerekse içeriğin okuyup anlamlandırılması için tekrarlı okumalar ve görüşme metinlerine son biçimleme yapılmıştır. Görüşmelerde yer alan hassas ifadelerin deşifresi sırasında içerikten çıkarılması yoluna gidilmiş, ilgili kısımlar ise üç nokta (...) şeklinde verilmiştir. Yapılan okuma ve düzeltmelerin ardından her bir katılımcıya ait metin ayrı dosyada tutulmuş ve sorulan soruların altında birleştirilmiştir. Toplamda sadece katılımcı cevaplarını içerecek şekilde 81 sayfalık deşifre klasöründe birleştirilmiştir.

Sektör ve akademiden toplamda 18 katılımcı ile yapılan görüşmelerde elde edilen verilerin analizini yaparken katılımcılar grup sırası ve katılım sırasına göre kodlanmıştır. Her bir katılımcı K1, K2, K3, ...K18 şeklinde isimlendirilmiş, ancak katılımcıların temsil ettiği çalışma grubuna ait olduğunu belirten katılımcı kodlaması yapılmış ve şu şekilde kodlanmıştır.

Alt Çalışma Grubu 1: İlk çalışma grubu çevirmenler grubu olarak belirlenmiş ve bu grupta yer alan katılımcılar için yapılan kodlamanın (örn. K1, K2) ardından tire işareti ile ayrılarak ÇEV kısaltması eklenmiştir. Toplam beş kişiden oluşan çalışma grubu içerisinde ilk sırada yer alan çevirmenler grubundaki beş katılımcının kodlaması “K1-ÇEV”, “K2-ÇEV”, “K3-ÇEV”, “K4-ÇEV” ve “K5-ÇEV” olarak yapılmıştır.

Alt Çalışma Grubu 2: Görüşmelerin ikinci grubunu çeviri işletmecileri oluşturmakta ve K6 ile K12 (dahil) arasında toplam yedi katılımcının yer aldığı grupta katılımcıların kodlaması şu şekildedir: “K6-ÇEVİŞ”, “K7-ÇEVİŞ”, “K8-ÇEVİŞ”, “K9-ÇEVİŞ”, “K10-ÇEVİŞ”, “K11-ÇEVİŞ” ve “K12-ÇEVİŞ”.

Alt Çalışma Grubu 3: Alanın birincil paydaşları olarak çeviribilim alanında akademisyen olarak görev yapan 6 katılımcı, çalışma gruplarının üçüncüsünü oluşturmaktadır. Bu grubun kodlaması da “K13-AKA”, “K14-AKA”, “K15-AKA”, “K16-AKA”, “K17-AKA” ve “K18-AKA”.

Özetlemek gerekirse; araştırmanın veri kaynaklarında çeşitlemesinin sağlanması ve geçerliliğinin artırılması (Patton, 1999) amaçlı dahil edilen farklı çalışma gruplarının toplamında her bir katılımcının kodlaması yukarıda kendi çalışma grubunu yansıtmaması için farklı yapılmış, ancak bulgular ve yorum kısmında kısaca K1'den K18'e kadar "K" kısaltması ile verilmektedir.

Elde edilen verilerin analizleri olgubilimsel çalışmaları için önemli görülen içerik analizi ile gerçekleştirileceği için görüşmelerden sağlanan içerikler MAXQDA Analytics Pro Semester 2024 programının 24.3.0 sürümünün yardımı ile analiz edilmiştir. Sorulara verilen cevaplardan yola çıkarak anlamlı olan birimlerin kodlaması ile kategoriler, sonrasında ise kategorilerin bir araya gelmesi ile temalar altında sınıflandırmalar yapılmıştır (Creswell, 2007). Nitel araştırmaların doğası gereği algıların ortaya koyulması ve tümevarımcı bir yaklaşıma izin vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada da katılımcıların deneyim, görüş ve düşünceleri analiz edilerek tümevarım yoluyla temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Analiz aşamasında ilgili alanyazın ve kuramsal çerçeve ışığında bulgular da bu şekilde değerlendirilmiştir.

3.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Öznellik özelliği taşıdığı için nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik konusu tartışmalı olsa da (Arastaman vd., 2018, s. 47) nicel yaklaşımlarda olduğu gibi nitel yaklaşımlarla gerçekleştirilen araştırmalar için de araştırmaların kalitesini ve bulguların doğruluğunu değerlendirmek için geçerlilik ve güvenilirlik kavramları kullanılır (Miles vd., 2021). Araştırmacılar elde ettiği bulgularla araştırmanın değerini artırmak için yürüttüğü çalışmalarda bunları test ederler (Arslan, 2022, s. 396). Nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerliliğin titizlikle sağlanması gerektiği (Golafshani, 2015) düşüncesi ile araştırmacılar önyargıların azaltılmasına ve araştırma süreci sırasında doğrulama ve kendi kendini düzeltme stratejileri kullanarak çalışmanın kalitesini artırma yoluna gitmelidir (Torlig vd., 2022).

Geçerlilik, araştırmanın amacına uygun olup olmadığını ve araştırmanın ne ölçüde gerçeği yansıttığını görmek için araştırmanın doğruluğunun ölçülmesini ifade ederken (Bailey, 2007), güvenilirlik kavramı ise araştırmanın tekrarlanabilirliğini ve tutarlılığını ifade etmektedir (Merriam, 2001).

Geçerlilik, ‘iç geçerlilik’ ve ‘dış geçerlilik’ olarak iki şekilde çeşitlendirilebilir. İç geçerlilik, araştırmanın kendi içinde tutarlı olup olmadığını ve araştırma sürecinde mantıklı ve tutarlı bir yol izlenip izlenmediğini değerlendirir. Bu, elde edilen sonuçların gerçekten araştırılan olgu veya duruma mı ait olduğunu belirlemeye çalışır. Dış geçerlilik ise araştırma bulgularının genellenebilirliğini ifade eder. Diğer bir ifadeyle, araştırmada elde edilen sonuçların başka ortamlara, zamanlara ve katılımcılara ne kadar uygulanabileceğini değerlendirir.

Nitel araştırma çalışmalarında, özellikle de bir yöntem olarak görüşme bağlamında güvenilirlik ve geçerliliği sağlamak için çeşitli temel stratejiler kullanılabilir. Creswell ve Miller (2000) araştırma yöntemlerine yön veren çeşitli paradigmlar ve çalışmaya bakış sunan ve araştırmanın tarafı olanların gözünden nitel araştırmaların geçerliliğini artırmak için çeşitli stratejiler önermişlerdir. Paradigmaları postpozitivist, yapısalcı ve eleştirel paradigma olarak sınıflandırırken, araştırmaya bakış sunanları araştırmacılar, katılımcılar ve araştırma dışında kalanlar olarak üçe ayırmış ve toplamda dokuz strateji önermektedirler.

Araştırmacıların gözünden geçerliliği artıracak stratejilerden biri ‘çeşitlemedir’. Burada amaç araştırmacının gözünden çalışmanın tema ve kategorilerini oluşturabilmek için çeşitli bilgi kaynaklarına ulaşmaktır. Veri kaynakları, kuramlar, yöntemler ve araştırmacılar olarak hangi veriye, hangi bakış açısıyla, hangi yöntem ve kimlerle ulaşılabileceği konusunda çeşitlilik sağlanması olarak yorumlanabilir. Araştırmacının gözünden geçerlilik sağlanacak bir diğer strateji de yapısalcı bakışla araştırmacının elde ettiği kanıtı ‘boşa çıkarma’ stratejisidir. Bu strateji, araştırmacının önceden belirlediği tema ve kategorilerin doğrulamasını ya da yanlışlama yapmasını içermektedir. Strateji, veri analizinin tümdengelim stratejisi ile yapıldığı yöntemlerde etkin olarak görülebilir. Bu sınıflandırmada yer alan bir diğer yöntemse ‘araştırmacının düşünömselliği ya da taraflılığını açıklaması’dır. Araştırmacı, araştırmak istediği konuyla ilgili kendi önyargılarını, inançlarını ve beklentilerini açıkça belirterek okuyucuların araştırmanın sonuçlarını daha iyi değerlendirmesine yardımcı olur.

Bir diğer gruplandırmalarında Creswell ve Miller (2000), katılımcıların gözünden araştırmanın geçerliliğini artıracak ‘katılımcı teyidi’, ‘uzun süreli ve kalıcı katılım’ ve ‘iş birliği’ olarak üç farklı stratejiyi öne sürmüşlerdir. Katılımcı teyidi araştırma bulgularının katılımcılarla paylaşılması ve onların geri bildirimlerinin alınmasını ifade ederken bu

verilerin ve yorumların doğruluğunu sağlamaya yardımcı olacağını düşünmektedirler. Bu gruplandırmada bir diğer strateji, özellikle etnografik çalışmalarda ve tekrarlı gözlem gereken araştırmalarda araştırmacının uzun süreli olarak araştırma sahasında yer alması söz konusudur. İş birliği stratejisi ise katılımcıların araştırma sürecine dahil edilmesini içermektedir.

Son olarak ise, geçerliliğin araştırmanın dışında kalanların gözünden sağlanabilmesi için yine üç strateji önermişler ve bunlara ‘dış denetim’, ‘yoğun açıklama’ ve ‘akran bilgilendirmesi’ adlarını vermişlerdir. Dış denetim, araştırmanın güvenilirliğini resmi olarak çalışmalara dahil edilen dış denetçilerin alınan kararların ve gerçekleştirilen etkinliklerin denetimini yapması ya da okuyucuların çalışmayı değerlendirmesi olarak görülebileceğini belirtmişlerdir. Yoğun açıklama ise, araştırmanın nerede yapıldığı, kimler dahil olduğu ve nitel çalışmaların hangi temaları içerdiği ile ilgilidir. Akran bilgilendirmesinde ise araştırma ya da incelenmek istenen olguyu bilen biri ile araştırma sürecinin ve verinin incelenmesi söz konusudur (Creswell ve Miller, 2000).

Araştırmalarda bir diğer test edilebilir durum da araştırmanın güvenilirliğidir. Güvenilirlik, araştırmanın tekrarlanabilirliğini ve tutarlılığını ifade eder. Bir araştırmanın güvenilir olması, aynı koşullar altında tekrarlandığında benzer sonuçlar elde edilmesini sağlar. Nitel araştırmalarda güvenilirlik, verilerin toplanma ve analiz edilme sürecindeki tutarlılığı vurgular. Bir çalışmada elde edilen bulgular yeniden üretilebiliyor (Denzin ve Lincoln, 1998, s. 186) ve tekrarlanabiliyorsa (Merriam, 2009, s. 2020) güvenilirliğe katkı sağlayabilmektedir. Lincoln ve Guba (1985) güvenilirlik kavramının nicel araştırmalar için kullanıldığını belirterek nitel çalışmalar için iki ayrı kavramı ortaya atmışlardır: ‘tutarlılık’ (dependability) ve ‘doğrulanabilirlik’ (confirmability). Nicel araştırmalarda verilerden sayısal hesaplarla anlamlar çıkartılıyorken, nitel çalışmalarda anlam sunan şeyler ifadelerdir (Arslan, 2022, s. 401). Doğrulanabilirlik kavramı aynı zamanda nesnellik kavramı ile de sunulmakta ve araştırmacının tarafsızlığını ve yansızlığını ifade etmektedir (Miles vd., 2021).

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlikle ilgili yapılan testler şu şekilde özetlenebilir. Nitel görüşme soruları taslak olarak hazırlandıktan sonra farklı alan uzmanlıkları olan (Felsefe ve Eğitim Bilimleri) ve çalışmalarında nitel araştırmalar yürütmüş ve ölçme değerlendirme uzmanı akademisyenlerden soruların anlaşılabilirliği, uygunluğu ve test edilebilirliği noktasında yazılı görüşler alınmış ve sorular pilot uygulama öncesinde

güncellenmiştir. Sonrasında Çeviribilim alanında meslekleşme ve kurumsallaşma konularında yayınları olan iki araştırmacıya pilot çalışma uygulanarak verilerin test edilebilirliği ölçülmüştür. Bu test uygulaması aynı zamanda farklı katılımcılara uygulandığında alınan cevaplardaki benzerliğin görülebilmesi açısından araştırmanın güvenilirliğini sağlamak adına önem arz etmişti. Alandaki iki akademisyenden uzman görüşleri alındıktan sonra görüşme sorularına son hali verilmiştir. Her iki uygulama çalışmaya dışarıdan bakışla dış denetim sağlamak amaçlı yapılmıştır. Bir diğer dış denetim ise çalışmanın doğasının ve soruların uygunluğunun etik açıdan değerlendirilmesiydi. Bu anlamda, görüşmelere başlamadan önce ekte sunulan Etik Kurul Onayı Sakarya Üniversitesi Etik Kurulundan 2023 yılının haziran ayında alınmıştır.

Çeşitleme yöntemi hem geçerlilik hem de güvenilirlik açısından önemli bir strateji olarak görülmektedir (Başkale, 2016, s. 24). Bu bakımdan araştırmacının gözünden inandırıcılığı artırmak için kaynak çeşitliliği oluşturulmak istenmiş ve çeviri sektörünün temel paydaşlarından çeviri işletmecileri, çevirmenler ve akademisyenler olarak üç farklı kaynaktan yararlanılmak istenmiştir. Çalışmanın odağını kurumsallaşma oluşturduğu için, bunun bir amacı farklı rolleri olan paydaşların kendi pencerelerinden kurumsallık algısını ölçmek olmuştur. Oluşturulan temalarda ortak örüntülerin de test edilebilirliği sağlanmış ve katılımcı gruplar arasında belirli temalar özelinde bu örüntüler oluşturulabilmiştir. Örneğin, kendi algılarına göre kurumsallaşma sorunu olarak eğitimde yaşanan sorunlar, noterlerle ilgili durumlar ve uzmanlaşma sorunu farklı paydaşlar tarafından dile getirilen ortak sorunlar olmuştur. Ancak, yine çalışmanın odağını kurumsallaşma vurgusu oluşturduğu için ve daha önce kurumsallaşma algılarını ölçen başka bir çalışma da yapılmadığı görüldüğünden farklı çalışmalarla karşılaştırma yapabilmek ve önceki çalışmaların ölçeklerini uygulamak mümkün olmamıştır. Katılımcıları amaçlı örneklem yöntemiyle belirlemek hem istenilen veri yoğunluğunu ve doygunluğunu hem de dış geçerliliğe katkı sağlamak amaçlı olarak bilinçli bir yöntem olmuştur. Katılımcılarda aranan alandaki tecrübe alt limiti her ne kadar beş yıl olarak belirlenmiş olsa da alanda hem yeni hem de çok uzun yıllar çalışan paydaşların seçimi aynı zamanda çeşitlemeye katkı sunduğu düşünülmektedir. Özellikle işletmeciler arasında 5-10 yıl tecrübe aralığında olan katılımcılardan öneriler noktasında somut ve kapsamlı görüşler alınması bu noktada verilerin yoğunluğunu artırdığı görülmüştür.

Veriler analiz edilirken kullanılan yazılım olarak MAXQDA programı, dış geçerliliğin sağlanabilmesi açısından ayrıca önem arz ettiği görülmektedir. Nitekim, verilerin okunması aşamasında tekrarlı yapılan okumalarda küçük metin birimleri üzerinden oluşturulan kodlar çeşitlilik ve sayıca fazlalık oluşturduğu için ortak örüntülerin buluşturulmasına ve belirli temalar altında toplanmasına katkı sağlamıştır.

Veri analizinin ardından bulguların gerek doğrudan anlatımlarla gerekse araştırma süreci hakkında detaylı bilgilendirme ve bulguların anlatımında yoğun açıklamalarla desteklenmesi dış geçerliliğin ve güvenilirliğin test edilebilirliği noktasında bir diğer önem arz eden yöntem olmuştur. Gerek çalışmanın okuyucuları gerekse çalışmadan esinlenecek olan araştırmacılar için fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.5. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmalarda araştırmacının rolü, herhangi bir sosyal olgunun başarılı bir şekilde araştırılmasında dikkate alınması gereken önemli bir konudur. Nitekim, pozitivist paradigmanın ürünü olarak nicel yaklaşım odaklı okuyucuların nitel çalışmaları kendi pencerelerinden değerlendirmelerinden ötürü araştırmacılar bunun önlemini almalıdırlar (Corbin ve Strauss, 1990, s. 4). Özü gereği öznelliği barındıran nitel çalışmalarda, araştırmacıların sorunlara bakışı, ele alışı ve ilgisinden ötürü öznellik durumu belirgin hale gelebilir. Bilimsel çalışmaların çıkış noktası bir anlamda öznellik barındırsa da uygulanan metot ve teknikler, izlenmesi gereken prosedürlerde olabildiğince nesnel olmak bilimin temel gereksinimidir. Araştırmacı, çalışmasını iyi yapılandırmalı, tanımlamalarını zenginleştirmeli ve süreçle ilgili ayrıntılı açıklamalar yapmalıdır (Miles vd., 2021, s. 1). Bunlar, araştırmacının çalışmasına yöneltilecek eleştirilerin de önüne geçecektir (Arslan, 2022, s. 396). Her tür yaklaşımda ve özellikle nitel yaklaşımda araştırmacının rolünün de bunda etkisi ve önemi vardır.

Araştırmacı gerek doktora eğitimi süresi içerisinde okuduğu makale ve kitaplar gerekse aldığı derslerde çevirmenlerin ve mesleğin sorunları hakkında birçok okuma yapmış ve meslekleşme problemine ilgi duymuştur. Meslekleşme sorunlarının ve çözümlerinin sıklıkla ve çeşitli bilim insanlarınca dile getirilmesi ve çözümlere dair yeterli gelişmelerin yaşanmamasının ardındaki sebepler araştırmacının ilgisini artıran durumlar olmuştur. Ayrıca doktora ders sürecinde aldığı ‘Cumhuriyet Döneminde Kurumsal Çeviri’ adlı derste Türk tarihinde kurumsal anlamda yürütülen çeviri etkinliklerinin ve kurumların

sürdürülmesinde yaşanan sorunlara dair merakla kurumsallık ve kurumsallaşma kavramlarının meslekle olan ilgisine merak duymuştur. Alanyazında çeviri ve kurumsallaşma kavramlarının bir arada yer aldığı ve çeviri alanının kurumsallaşamadığına dair söylemlerin yer aldığı görülmüştür. Ancak çeviri alanının kurumsallaşmasının neden gerçekleşmediği ya da ne şekilde gerçekleşmesi gerektiğine dair kuramsal çerçevede tartışılan çalışmalar görülmemiştir. Araştırmacı tarafından her iki sosyal kavramın irdelemesi yapılmış ve bunların da aslında meslek ve mesleki alan ile olan ilişkisi keşfedilmiştir. Kurumsal kuram ve özellikle yeni kurumsal kuramın örgütsel alan olarak gördüğü mesleki alanın unsurlarına dair kavramlar içerdiğini keşfederek çalışmada da bu yönde bir araştırmaya başlanılmıştır. Sorunların meslekleşme sorunları olduğu kadar kurumsallaşma sorunları da olabileceği varsayımı ile kurumsal kuram açısından mesleki alanın değerlendirmesi yapılmıştır.

Araştırmacının yüksek öğrenim geçmişine bakıldığında, disiplinler arası bir geçişle önce lisans eğitimini İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında, yüksek lisans eğitimini İngilizce Öğretmenliği alanında ve doktorasını ise Çeviribilim alanında tamamladığı görülmektedir. Çeşitli disiplinlerin altında almış olduğu eğitim onu durumlara, olaylara ve olgulara farklı pencerelerden bakma ihtiyacı duymasına yol açmış olabilir. Bu nedenle çeviri alanındaki araştırmasını bir ürün veya süreç olarak çeviriden ya da çevirmenin kendisinden ziyade örgütsel alana, yani mesleki alana, kaydıracağı söylenebilir. Bir başka neden olarak, özel sektörde ve devlet kurumlarında çeşitli kurumlar ve işletmelerde çalışması ve görev yaptığı birim ve pozisyonlarda kurumsallaşma anlamında yaşadığı sorunlar da kavramsal olgunun araştırılmasına olan ilgisini etkilemiş olabilir. Çalışmanın bir kısmını oluşturan dijitalleşme kavramı da iş ortamlarında karşılaştığı kurumsal problemlerin dijital platformlar üzerinden çözülebildiğini, günlük sorunlara kalıcı ve pratik çözümler ürettiğini görmesinden dolayıdır. Kendi ilgisinden ötürü, kurumsallaşma kavramını araştırırken akademik anlamda yapmış olduğu okumalarla Eyleyen Ağ Kuramını keşfetmiş ve kurumsallaşma sorunlarının çözümüne yönelik katılımcı görüşleri doğrultusunda dijitalleşmeyle ilgili öneriler de sunmuştur.

Araştırmanın özneliğiyle ilgili kısmı bunlarla sınırlıdır. Çalışmanın ele alınışı, izlenilen yöntem, katılımcıların seçimi, araştırmanın etiğiyle ilgili hususlar, verilerin analizi ve bulguların sunumuyla ilgili konular nesnel bir şekilde yürütülmesi hedeflenmiştir. Elbette araştırma hedeflerine göre araştırmacıların izledikleri yöntemler de değişiklik

gösterebilmektedir (Corbin ve Strauss, 1990). Çalışmanın yaklaşımı sayısal ve istatistiksel verilerin analizine dayanmamış olsa da araştırılmak istenen olgunun katılımcıların gözünden sunulmuş olması ve çalışmanın belirli kavramlar çerçevesinden bir kurama dayanmış olması çalışmanın temel hedefine ulaşabildiğini düşündürebilir. Etik ilkelerin uygulanması noktasında, olgunun içeriğinde insanların istismarına ve kimliklerin ifşa edilmesine sebep olan durumlar olabilir (Miles vd., 2021, s. 288). Ancak, olgunun kapsamını oluşturan kurumsallaşma kavramı, araştırmanın katılımcı gözünden bireyselliğini ve mahremiyetini etkileyecek bir durum oluşturmamaktadır. Katılımcı bireysel ve mahremiyet içeren konulara girdiği görüldüğünde ise araştırmacı onun gizliliğini korumaya özen göstermiş ve bulguların sunumunda kişileri tanımlayabilecek bilgilerin içeriğini kısıtlamıştır.

Araştırmayla ilgili merak edilebilecek bir başka konu, kuramsal ve kavramsal çerçevenin varlığı söz konusu olsa da temaların neden tümevarım yöntemiyle oluşturulduğu olabilir. Bunun gerekçesi yeni bir kuram oluşturma çabasından ötürü değildir. Bu tercih, ilgili alanda kurumsal kuramların penceresinden daha önce yapılan bir çalışmanın bulunamamasındandır. Nitekim, ilgili kavramlar ve kuramın öne sürdükleri üzerinden ilişkilendirme ve bulgulandırma yapılmıştır.

Araştırmacının rolüne dair söylenebilecek bir diğer konu da araştırmanın bağımsız bir şekilde süreçlerin tamamında kendisinin olup olmadığıdır. Konunun belirlenmesinin haricinde gerek çalışmanın taslak olarak içeriğinin oluşturulması, problemin belirlenmesi, alanyazının ve kuramsal çerçevenin oluşturulması, gerekse verilerin analizi için görüşmelerin yürütülmesi, sözlü metinlerin deşifreleri, kodlama ve bulguların analizine kadar tüm süreç araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Özellikle katılımcıların görüşme tekliflerini kabul etmeleri için görüşme protokolünün ve onam formunun detaylı olarak sunulması katılımcıların istekliliğini artıran bir durum olarak görülmektedir. Görüşme esnasında sonda sorularıyla, açıklanması istenen olgu üzerine detaylı cevapların doygunluğu için kullanılan bir diğer önemli yöntem olmuştur. Görüşmelerin deşifresi yapılırken tamamı kayıtlanan sözlü görüşmelerin tekrarlı dinlemesinin yapılması, araştırmacının anlatılmak istenen olguyu içselleştirmesi ve anlam örüntülerini yakalayabilmesi açısından da ayrıca katkı sağlamıştır.

Araştırmacının öznel tercihi olarak ancak çalışmanın nesnelliğine katkı sunan bir diğer husus da verilerin analizi için kullanılan yazılım programı olmuştur. Verilerin kodlanması

ve temalandırılması noktasında kullanılan MAXQDA yazılımının çalışmaya katkısının beklenenden çok daha fazla olduğu söylenebilir. Kodlar, el yordamı ile Word metinleri üzerinden oluşturulabilirdi. Yine el yordamı ile bu kodların bir araya getirilerek temalar ve/veya üst temalar belirlenebilir ve bir araya getirilebilirdi. Ancak seçilen kodlu temaların anlık geri çağrılarak bir araya getirilmesi, araştırmacı için ciddi anlamda zaman kaybını önlemiştir. Ayrıca veri kaybının önlenmesi ve örtüşen temaların görülebilmesi açısından da ilgili program araştırmaya katkı sağlamıştır.



4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde katılımcıların Türkiye’de mesleki alan olarak çeviri sektöründe kurumsallaşma üzerine düşünceleri, doğrudan alıntılar ve görüşmelerde yer alan anlatımların özetleri şeklinde bulgular ve yorumlarına yer verilmektedir. Görüşme içerisinde çeviri alanında üç farklı paydaş grubuna sorulan sorular çeşitlilik arz etmekte, ancak temelde dört farklı konu üzerinden kurumsallaşma algıları ve önerileri ele alınmıştır.

İki bölümün yer aldığı görüşme formunun ilk bölümünde, katılımcılardan çeviri mesleği ve sektörde yürütülen faaliyetlerin kurumsallaşması üzerine görüşler alınırken, ikinci bölümde ise alandaki faaliyetlerin kurumsallaşması amaçlı dijitalleşme üzerine görüş ve önerileri alınmıştır. Bulgular, katılımcılardan alınan yanıtların içeriklerinden oluşturulan alt temaların kodlanması, bu kodların ortak temalarının belirlenen belirli temalar altında toplanarak incelenmiştir. Tümevarım yoluyla ‘Çeviri Faaliyetleri İçin Kurumsallaşma Algısı’, ‘Kurumsallaşmaya Engel Olarak Görülen Sorunlar ve Kaynakları’, ‘Kurumsallaşma Hedefli Çözüm Önerileri’ ve son olarak ‘Katılımcıların Kurumsallaşmaya Yönelik Dijitalleşme Eğilimleri’ şeklinde dört ana temaya ulaşılmıştır. Oluşturulan temaların altında yapılan incelemelerde bulgularla, kuramsal çerçeve ve meslekleşme üzerine değerlendirilen alanyazınla ilişkilendirmeler yapılmış ve yorumlanmıştır.

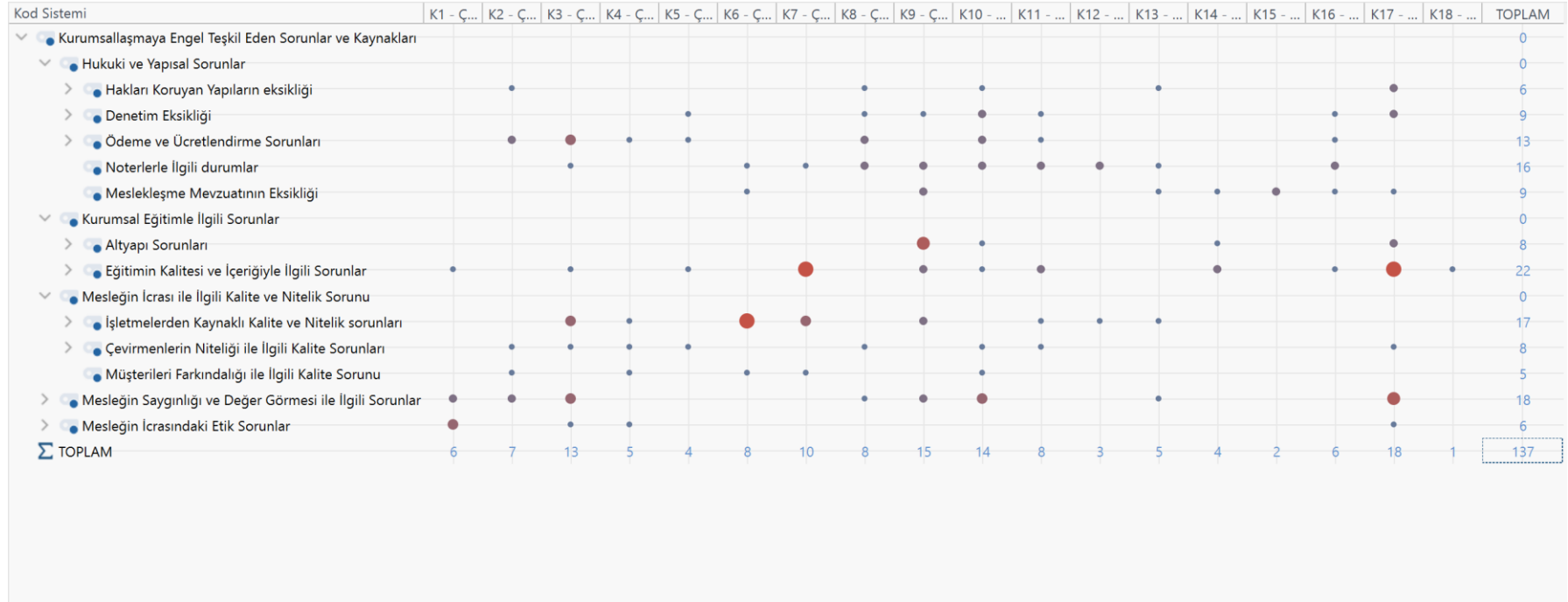
Sorulara verilen cevapların içeriği tematik olarak incelendiği için analiz yaparken sorular temelinde bir ayırım yapılmamış, hangi kategori oluşturulmuş ise ilgili temanın altında bulgular paylaşılmıştır. Bu nedenle soru bazlı değerlendirme yapmaktan ziyade yanıtların içeriği okunarak ilişkilendirilen temalar üzerinden gruplandırmalar yapılmıştır.

Elde edilen bulgularda, katılımcıların değerlendirmeleri üzerinden yapılan okumalarla bazı temaların örtüştüğü görülmektedir. Örneğin, kurumsallaşmanın önündeki engellerin ve sorun kaynaklarının aynı zamanda çözüm önerileri olarak kurumsallaşma yönünde atılacak adımların da göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak katılımcıların betimsel olarak sorunları işaret eden ifadeleri ayrı kodlanmış, kurumsallaşma üzerinden verilen ve tavsiye ya da önerme niteliği taşıyan ifadeler normatif değerlendirme kabul edilerek ayrıca kodlanmıştır.

Böylece alt başlıklarda irdelenen katılımcı görüşleri ve önerileri temel olarak dört başlıkta irdelenmiş ve her iki bölümde yer alan toplamda 11 sorunun değerlendirilmesi bu başlıklar altında yapılmıştır.

Şekil 2 ve 3'te katılımcılardan elde edilen bulgularla kurumsallaşmaya engel olarak görülen sorunlar ve kaynakları ile kurumsallaşma hedefli çözüm önerileri ana temalarında oluşan ortak kodların matrisleri yer almaktadır. İki ana temanın altında toplamda 251 kod üretilmiş ve oluşan kodlarla birlikte alt temalar ve katılımcı bazında kodların sıklığı görülebilmektedir.





Şekil 2: Kurumsallaşmaya Engel Olarak Görülen Sorunlar ve Kaynakları Ortak Kod Matrisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kod Sistemi	K1 - Ç...	K2 - Ç...	K3 - Ç...	K4 - Ç...	K5 - Ç...	K6 - Ç...	K7 - Ç...	K8 - Ç...	K9 - Ç...	K10 - ...	K11 - ...	K12 - ...	K13 - ...	K14 - ...	K15 - ...	K16 - ...	K17 - ...	K18 - ...	TOPLAM
▼ Kurumsallaşma Hedefli Çözüm Önerileri																			0
▼ Sektörün Atması Gereken Adımlar																			0
> İşletmelerin kalite kontrol süreçlerini iyileştirmeleri			•	•		•						•							4
• Müşteri eğitimi						•											•		2
• Dernek çatısı altında çalışmalar yapmak															•				1
▼ Akademinin Atması Gereken Adımlar																			0
• Akademinin sektöre yönelik eğitim vermesi			•	•									•				•		7
• Staj uygulamaları	•					•					•				•		•		5
• Uzmanlaşma eğitimlerinin verilmesi									•		•	•							4
• Akademik bölümlerin sayısının ihtiyaca göre belirlenmesi								•	•	•				•					4
• Akademik bölümlerin öğretim elemanı planlaması														•		•			2
▼ Politika Düzeyinde Atılması Gereken Adımlar																			0
> Sertifikasyon ve akreditasyon	•	•	•	•		•		•		•		•	•				•		17
> Çeviri faaliyetleri için kurulacak mesleki yapılar	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	43
> Mevzuat düzenlemeleri	•	•		•	•	•		•		•		•	•	•	•	•	•	•	25
Σ TOPLAM	5	7	9	13	4	10	2	6	6	4	3	5	4	7	4	6	18	1	114

Şekil 3: Kurumsallaşma Hedefli Çözüm Önerileri Ortak Kod Matrisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.1. Çeviri Alanının Kurumsallaşması Üzerine Paydaş Görüş ve Önerileri

Çeviri alanında kurumsallaşmanın oluşturulmasına yönelik görüş ve önerilerin alındığı ilk bölümde öncelikle katılımcılardan bu alanda yürütülen faaliyetlerinin mesleki olgunluk düzeyi üzerine görüşleri alınmış ve mesleğin olgunluk düzeyinin yüksek ya da düşük olduğu yönünde çıkarımlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca mesleğin olgunluk düzeyi algılarındaki gerekçelerin neler olduğuna yönelik görüşler de aynı bölümde yer almaktadır.

4.1.1. Paydaşların Mesleki Olgunluk Düzeyi Algısı

Kurumsal kuram çerçevesinde örgütsel alanı işaret eden meslekleşme kavramı üzerinden oluşturulan ilk soru şöyledir: “Günümüzde, Türkiye’de yürütülen çeviri faaliyetlerinin mesleki olgunluğu sizce nasıldır?” Buradaki bir diğer amaç, katılımcıların ‘kurumsal’, ‘kurumsallık’ ve ‘kurumsallaşma’ gibi kavramlar içeren sonraki soruları bulundukları kurum veya kuruluşların kurumsallaşması üzerinden değil mesleki alan/faaliyetler üzerinden cevaplandırmalarını ve yorumlamalarını istemek olmuştur. Katılımcılara sorulan ilk soruya verilen yanıtlar aynı zamanda mesleki anlamda kurumsallaşmanın önündeki engelleri ve buna yönelik çözüm önerilerini de içerebilmektedir. Ancak alınan cevaplarla, katılımcılar açısından mesleki olgunluğu neyin belirlediğini görebilmek adına bu soruya verilen cevaplar şu şekilde değerlendirilmektedir.

Mesleki olgunluğu değerlendirirken sözlü çeviri alanında ya da akademik alanda olgunluk düzeyinin yüksek olduğunu belirten ifadelerde bulunan 4 katılımcının (K2, K5, K13 ve K18) K18 hariç tamamı mesleki olgunluğun düşük olduğunu belirten ifadelerde bulunmuşlardır.

Çevirmen K2, soruya yazılı ve sözlü çeviri olarak iki ayrı değerlendirme yapmak istediğini belirtirken, sözlü çeviri alanında olgunluğun yazılı çeviriye göre oldukça yüksek olduğunu belirtmiş, bunu da sözlü çeviri alanında şartların zorluğuna dikkat çekerek meslekte tutunmanın zor olmasına bağlamıştır. Sözlü çevirmenlerin görünürlüğünün yüksek olmasından ve çoğunlukla alanında profesyonel kişilere hizmet vermelerinden ötürü, verilen çeviri hizmetinin hizmet sunulan kişiler tarafından daha rahat ve profesyonel olarak değerlendirildiğini öne sürmüştür. Mesleki olgunluğun sözlü alanda yüksek olduğunu gösteren ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Sözlü çeviride tutunmak biraz daha zor. Çok daha görünürlüğü yüksek bir iş ve genellikle hani alanında profesyonel olan insanlara sunulan bir hizmet. Mesela bir tıpla ilgili bir konferansa gittiğinizde orada dinleyiciler, tıp camiasından kişiler ve yaptığınız çeviriyi çok rahat değerlendirebiliyorlar” (K2).

Sözlü çevirmen kimliği olan akademisyen K18 de bu soruya vermiş olduğu uzun cevabın içerisinde sözlü çeviri alanında mesleğin içinden geçtiği sürecin büyük zorluklar içerdiği ve bugün verilen akademik eğitim ve mesleğin gereklilikleri açısından olgunluk düzeyine eriştiğini belirten ifadelerde bulunmuştur. Ancak geçmişte mesleğin toplum nezdinde tanınmadığını ve bundan şikayetçi olduklarını dile getirmiştir. Bilimsel altyapısının oluşmasının ardından bile bu sorgulamaların yapılmaya devam ettiğini ancak özellikle akademik anlamda süreç içinde büyük gelişmelerin yaşandığını ifade etmiştir.

Mesleğin olgunluğunun yüksek düzeyde olduğunu ifade eden bir başka katılımcı da K13 olmuştur. Akademik anlamda Avrupa ile kıyaslama yaparak Türkiye’deki lisans ve lisansüstü programların sayısının artışı buna gerekçe olarak sunduğu görülmektedir.

“Yıllar içinde biz toplumdan şikayetçiydik ama şimdi çok daha ileri bir düzeyde olduğumuzu düşünüyorum. Bir kere çeviribilimin bir bilim olduğunu, yıllar içinde insanlar öğrendiler. ‘...’ hocamızla YÖK’e gitmiştik doktora programları için. Orada bir YÖK üyesi bize “Çeviri bir bilim midir?” diye bir soru yöneltti. Bir bilim olarak algılanmadığı bir dönem vardı. Ben orada anlatmaya çalıştım” (K18).

“Akademik anlamda çeviribilime yönelik incelemeler ve araştırmalar Avrupa’da olduğu gibi ülkemizde de geniş bir yelpazede yapılıyor. Doktora programlarının sayısı da artmış durumda. Bu da kuramsal ve bilimsel açıdan akademik ortamın çeviribilime verdiği değeri ortaya koyuyor” (K13).

Serbest çevirmen K5 ise, dil yeterlilikleri üzerinden yapmış olduğu değerlendirmesinde akademik olgunluğun eskiye nazaran daha gelişmiş olduğunu daha fazla imkanların olmasına bağlamış, ancak gelişiminin devam etmesi gerektiğini ifade etmiştir.

“Şu anda sanki daha düzene giren bir yabancı dil eğitimi var diye düşünüyorum. Eskiye nazaran daha fazla imkân var. İşte Erasmus olsun, yabancı hocalarla desteklenen dil kursları olsun, ya da genel anlamda insanlardaki bu farkındalık ve çaba ile belki bir on, yirmi yıl öncesine göre daha iyi durumda olduğunu düşünüyorum. Ama hala daha bunun da olgunlaşması için zaman gerekiyor” (K5).

Dört katılımcının yapmış olduğu değerlendirmeler ışığında, çeviri sektöründe mesleki olgunluğunun daha çok sözlü çeviri ve akademik alanda olduğu algısı göze çarpmaktadır.

Aşağıdaki alıntılarda ise katılımcılardan çeviri mesleğinin yeterli düzeyde olgunluğa ulaşmadığı konusunda görüşler paylaşmışlardır. Yukarıdaki ifadelerle akademik alanda ve sözlü çeviri alanındaki olumlu değerlendirmelerde bulunan K2, K5 ve K13'ün, aynı zamanda mesleki olgunluğun düşük olduğuna dair ifadelerde de bulundukları görülmektedir.

Mesleki olgunluk düzeyinin düşük olduğu algısına sahip katılımcıların genel anlamda sorunlara odaklandıkları söylenebilir. Düşük olgunluk düzeyi algısının bir gerekçesi, mesleğin 'herkesin yapabileceği bir iş' olarak görülmesidir (K1, K2, K3, K11).

K1 bugünkü teknolojinin olmadığı ya da sınırlılığı olduğu geçmiş dönemde mesleğe duyulan saygınlığın yüksek olduğunu vurgulamış, K2 ise sorunu yazılı çeviride çevirmenin rolünün azaldığını söyleyerek bu alanda aranan yeterliliklerin aranmamasını gerekçe göstermiştir.

“Teknolojinin gelişmesiyle birlikte olgunlukta kesinlikle bir azalma olduğunu düşünüyorum. Çünkü eskiden teknoloji bu kadar elimizin altında değilken insanların dil bilmesi hani bir meseleyken, bir saygınlık olarak görülürken ya da bir artıyken diyeyim çok daha olgundu. Ama şu anda işte hepimizin telefonunda bir uygulama var ve insanlar, “Bunu ben de yaparım” diyor” (K1).

Yazılı çevirinin kalitesinin çok yetersiz olduğunu düşünüyorum çünkü yabancı dil bilen herkes bu işi yapabilir mantığıyla hareket ediliyor. Bir akreditasyon süreci de olmadığı için herkes bu yazılı çeviri sürecine dahil olabiliyor (K2).

K3 ve K11 de çevirmenliğin herkesin yapabileceği bir iş algısına sebep olan durumun toplumun genel algısı üzerinden dil bilenlerin çevirmen olabileceği düşüncesinden kaynaklı olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

“Çevirmenlik ya da çeviri işleri ile ilgili sokaktaki insanın bakış açısı belli zaten. Dili konuşabiliyorsan çevirmen de olabilirsin” (K3).

“Bir defa halk tarafından çok basit algılanıyor. “Yani ne var ki zaten Almanca biliyorsun”. Bunu çok duyuyorum mesela. Sadece dil bilerek çeviri yapılacağı iddia ediliyor” (K11).

Mesleğin olgunluğunu ihtiyaçlar üzerinden değerlendiren K10, yeterli olgunluğa ulaşamamasını ve çeviriye olan ihtiyacın gelecekte ne düzeyde olacağından emin olamamasını yapay zekâ ve BDÇ ile ilgili gelişmelere bağlamıştır. Bu nedenle, geleceğe yönelik öngörüsünün de olumsuz yönde olduğu değerlendirilmektedir. K1'in de vurguladığı gibi 'herkesin çeviriyi yapabileceği iş' algısı mesleğin saygınlığını

düşürmekle birlikte çeviri alanındaki teknolojik gelişmelerin de çevirmenin rolünü düşürdüğü ve gelecekte de bu anlamda yaşanabilecek belirsizliğe dikkat çekmektedir.

“Şimdi tıpkı çeviri gibi çeviri faaliyetleri de henüz yeterli olgunluğa ulaşmış durumda değil ülkemizde. Çünkü çeviri hala ihtiyaçlara göre şekil alarak gelişiyor. Nerede ihtiyaç varsa ancak o kadar, o zaman kullanılıyor. Yapay zekâ ve BDC'nin de gelişmesiyle tabi ki iş yalnızca son kontrole mi dönüşecek, yoksa ihtiyaçların değişmesiyle de yapay zekada mı yetersiz kalacak? Biz bunu hep birlikte zaman içerisinde göreceğiz, diye düşünüyorum” (K10).

Aşağıda vermiş olduğu örnekte çeviri faaliyetlerine duyulan ihtiyacın yanı sıra mesleki alanda faaliyetlerinin ihtiyaçlar doğrultusunda nasıl yürütüldüğüne dair standartların olmadığını ifade etmektedir.

“Yani bugün bir simidin satılması bile insanların ihtiyacına göre şekilleniyor. Belli bir gramajı vardır, fiyatı vardır ya da belirli yerlerde satılabilir gibi. Ancak bizim sektörümüzde bu faaliyetlerin herhangi bir şekli yok. Daha doğrusu ihtiyaca göre gelişiyor. Aynı şekilde çeviri faaliyetleri de buna göre değişiyor” (K10).

Mesleğin olgunluk düzeyinin oluşmamasını doğrudan ‘akademik olgunluğun oluşmamasına’ bağlayan K5, K14 ve K16 ise bu durumu çeviri eğitimindeki nitelik sorununa bağladıkları görülmektedir. Serbest çevirmen olarak K5 akademide verilen eğitimin dil bilgisi ve becerisinde olgunluk düzeyi oluşmadan bölümlere öğrencilerin yerleştiğini ve yine yeterlilikler oluşmadan mezun edildiklerini, bu nedenle dil edincine sahip tercümanların piyasada çok az olduğunu söylemektedir. Özellikle dil eğitimi konusundaki ihtiyaca vurgu yaparak, sektörde edilen tecrübe ve bireysel olgunluktan önceki aşamada dil yeterliliğindeki sorunların çok olduğunu, mezuniyet sonrasında da devam ettiğini söyleyerek şunları eklemiştir:

“Dil bilgisi yeterliliğine bakılmadan öğrenciler bu bölümlere girip mezun olabiliyor. Mezun olanların çoğunda dil konusunda ne yazık ki bir yeterlilik oluşmuyor. Bunun sonucunda bence genel anlamda mezun olup çalışanların piyasadaki faaliyetlerin olgunluğunu da tabi ki etkiliyor. Bu nedenle dil edincine de gerektiği şekilde sahip olan tercüman sayısı çok az” (K5).

Akademisyen olarak görev yapan K14 ve K16'nın ise olgunluğun düşüklüğünü ‘akademik yönden henüz oturmamış standartlara’ bağlamışlardır. K14 nicel olarak bölümlerin ve akademisyenlerin sayısı artmış olsa da nitelik olarak bölümlerde verilen eğitimlerin ve müfredatların eksikliklerine ve altyapı eksikliklerine dikkat çekmiş, K16 ise doğrudan akademik kadroların İngilizce Öğretmenliği ya da İngiliz Dili ve Edebiyatı

gibi alan dışından bölümlerin öğretim kadroları ile oluşturulmaya çalışılmasından ötürü akademik anlamda yetersizliklere dikkat çekmiştir.

“Akademik olgunluk bakımından günden güne sayısı artan ve olması gereken öğretim elemanı ve altyapı kriterlerinin karşılanmadığı eğitim programları açılmakta, nicel olarak yüksek sayıda akademik kurumda eğitim veriliyormuş gibi görünse de nitelik bakımından yeterli olmayan veya çeviribilim ekseninden sapan müfredat içerikleriyle eğitim sunulmaktadır” (K14).

“Mütercim Tercümanlık bölümleri yeni bölümler. Yani görece olarak Türk Dili, Tarih, Felsefe gibi bölümlerle kıyaslandığımızda sosyal bilimlerin içinde, bu bölümlere göre daha yeni bölümler. Dolayısıyla öğretim üyesi kadrosunda bazı sıkıntılarımız var. Burada da tabi diğer bölümlerden, işte İngilizce Öğretmenliği ya da İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümlerinden, hocalarla destek sağlanabiliyor. Bunlarla ilgili bazen sorunlar yaşanabiliyor. Yani akademik anlamda da hani mesleki olgunluğun oturmadığı bir bölüm diyebiliriz” (K16).

Mesleki olgunluğun düşüklüğüne sebep olan durumun doğrudan akademik alandaki eğitimin eksikliğini ifade etmese de ifadeleriyle bunu kasteden katılımcılar söz konusudur. Örneğin K9, yükseköğretim düzeyinde verilen mesleki eğitimin eksikliğine dair yaptığı vurguyu ‘meslek mensupları adaylarının art alan bilgilerindeki eksiklikleri’ olduğu gerekçesi ile yapmıştır. Bu alanda eğitim alan çevirmen adaylarını kastederek mesleki olgunlaşmayla ilgili endişelerini akademinin yetersizliği üzerinden değerlendirdiği görülmüştür. Bu gerekçe ile mesleki olgunluğun ‘emin ellerde’ olmadığı ifadesiyle akademide eğitim verenlere yönelik bir eleştiri ortaya koyduğu görülmektedir:

“Meslek mensubu adayları olan kişilerin ne yazık ki herhangi bir art alan bilgisi herhangi bir konuya ilişkin bir bilgisi olmadığını görüyorum. Bu nedenle çevirmenlikle ilgili olgunlaşmanın hani ülkemizde ne yazık ki çok emin ellerde olduğu konusunda biraz endişelerim var” (K9).

K4’ün ifadelerinde ise ‘nitelikli çevirmen sayısının azlığı’ gerekçesi ile her ne kadar çeviri eğitiminde ciddi adımlar atılsa da çeviriye olan talebin artmasıyla nitelikli çevirmenlerin sayılarındaki yeterliliğin az olduğuna vurgu yapıldığı görülmektedir.

“Son yıllarda çeviri eğitimi alanında ciddi adımlar atılmış olmasına rağmen, halen sektörde çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Mesleki olgunluğun değerlendirilmesinde önemli olan faktörlerden biri, çeviriye olan talebin artması ve bu talebi karşılayacak nitelikli çevirmen sayısının yeterli olup olmadığıdır” (K4).

Mesleğin olgunluğunun düşük olmasına başka bir sebep olarak ‘mesleki düzenlemelerin olmaması’ görülmektedir. Bu gerekçeyi dile getirenler (K8, K13, K14, K15, K16 ve K17) farklı ifadelerle olgunluğun düşük olmasına sebep olan gerekçeleri açıklamış olsalar da aslında mesleki düzenlemelerin eksikliği noktasında aynı görüşü savunmaktadırlar.

K8’in, meslek odasının olmadığı gerekçesiyle mesleki düzenlemelerin eksikliğini ima ettiği görülürken, K13 soruya hem meslek odasının olmaması hem de noterlerin sorunlar oluşturmasıyla temel bir mevzuatın eksikliğine dikkat çekmektedir. K14’ün de benzer şekilde mesleki ölçütlerin henüz tamamlanmamasından ötürü sektörde düzensizlik ve belirsizliklerin olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

“Yani Türkiye’de mesleki anlamda bir genelleme yapmak gerekirse, bu mesleki anlamda bir olgunluktan bahsedilemez. Çünkü bir kere odalaşma söz konusu değil” (K8).

“Ancak mesleki anlamda özel ve kamuda çalışan çevirmenlerin ciddi sorunlar yaşadığı, çevirinin mesleki itibarının henüz olgunlaşmadığı, çeviride bir meslek odasının olmadığı ve çeviriye onay veren mercinin uzman bir çevirmen grubu olması gerekirken noter olduğu da bilinen gerçekler. Mesleki anlamda MYK gibi kurumlar iyileştirmeler yapıyor ancak henüz sayılan sorunlar aşılabilmiş değil (K13).

Mesleki olgunluk bakımından henüz tamamlanamamış bazı meslekleşme kriterleri söz konusudur. Bu da sektör için düzensizlik, belirsizlik gibi unsurları beraberinde getirmektedir” (K14).

Mesleki alandaki mevzuatın eksikliğine değinen diğer katılımcılar K15, K16 ve K17’dir. K15 mesleki olgunluğun, tanımının nasıl yapıldığı ile ilgili olduğu ile ilgili bir durum olduğunu belirtmiş ve kimi çevirmenlerin ve çeviri işletmelerinin ciddi düzeyde olgunluk gösterdiğini ifade etmiştir. Ancak, mesleki düzenlemeler noktasında ‘mesleki olgunluk’ kavramının içinin doldurulmaktan uzak olduğunu ifade etmiştir.

“Mesleki olgunluk kavramının içi ne yazık ki Türkiye’de halen doldurulmaktan uzaktır. Bunun bir nedeni çevirmenlikle ilgili bir mesleki düzenlemenin bulunmamasıdır kuşkusuz. Gerçi mesleki olgunluğun tanımıyla da ilgilidir bu sorunu yanıtı. Çok ciddi çeviri işletmeleri, aynı zamanda serbest çalışan çevirmenler bulunmaktadır. Bunlar mesleklerinin tüm altyapı çalışmalarını yapmış, sorumluluklarına malik kurum ya da uzmanlardır” (K15).

K16, mesleğin ekonomik boyutuyla, sınırlarının çizilmesinin güç olmasından ötürü olgunluğun tam olarak oluşmadığını belirtmiştir. Ayrıca alanda ÇD tarafından yapılan çalışmalara ve mesleki yeterlilikler çerçevesi için Mesleki Yeterlilik Kurumunun

alışmalarına atfen çabaların varlığından bahsetmiş, ancak bu çalışmaların da yetersiz kaldığını ifade etmiştir.

“Mesleğimizin bir ucu maalesef paraya dayandığı için, yani uygulamasında doğrudan bir ücret karşılığı yapılan bir iş olduğu için, ben mesleki sınırların çizilmesinin zor olduğunu düşünenlerdenim. Bu bakımdan mesleki olgunluğun da tam olarak oturduğunu söyleyemeyiz. Şöyle ki: Siz bir standart belirlemeye çalışırsınız. Bununla ilgili tabi Türkiye bazında yapılmış standart çalışmalar şu anda mevcut değil. İşte Çeviri Derneği'nin çalışmaları ya da Türkiye’de yeterlikler çerçevesiyle ilgili çalışmalar var ama bunlar bildiğim kadarıyla mesleki yeterlilikle ilgili henüz netleşmedi ya da yapılan çalışmaların güncellikten de uzak olduğunu görüyoruz” (K16).

Mesleki düzenlemelerin eksikliği ile yapılan vurgunun K17 tarafından da yapıldığı görülmektedir. Meslekleşme noktasında paydaşların bilgilendirilmesi gerektiği ve mesleğin saygınlığının oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır.

“Örneğin, verilen bu hizmetlerin bir uzmanlık alanı gerektirdiğini, karşısında hizmeti sunanların büyük bir eğitim sürecinden geçtiğini bilmek gerekiyor. Sektöre, profesyonelleri içerisinde tutacak ve bu hizmetleri kaliteli bir şekilde sürdürülebilir kılacak bir saygınlığın duyulması gerekiyor” (K17).

Yukarıda görüldüğü gibi, mesleğin bir uzmanlık alanı olarak görülmesinden uzak bir yapıda olduğunu belirten K17, politika yapıcılar olarak devlet kurumlarının çevirmenlik mesleğinin saygınlığını oluşturacak paydaş olarak görülmesi gerektiğini belirtmiş ve mesleki düzenlemelerin eksikliğini vurgulamıştır.

Toplum çevirmenliği örneğiyle ifadelerine devam ederek, devlet kurumlarının hem mesleğin sınırlarını çizen kurumlar hem de çeviri hizmeti alanlar olarak uzmanlık alanlarının farkında olmadıklarına dikkat çekmektedir.

“Halen daha bazı devlet kurumlarımızın “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma”, “18 yaşını doldurma”, ya da “ilkokul mezunu olma” gibi niteliklerle devlet kurumlarına dil bildiğini gösteren ama bir uzmanlık alanından uzakta çevirinin kendisinin bir uzmanlık alanı olduğunu göz ardı eden, hatta çevirinin kendi içinde belli uzmanlık alanlarına da ayrıldığının farkına varmayan bir kesim var. Bunu da sadece bireysel müşteri olarak, yani mesela doktor hasta görüşmesinde hastanın algısı olarak algılamıyorum. Bunu söylerken bu hizmetin orada varlığını sağlayan, mesela Sağlık Bakanlığı veya Adalet Bakanlığının, bu çeviri hizmetlerini kendi müşterilerine veya kendi hedef kitlesine sunarken kimleri işe aldığıyla da alakalıdır” (K17).

Olgunluğun düşük olduğuna gerekçe gösteren çeviri işletmecisi üç katılımcı (K6, K7 ve K12), ‘çeviri hizmetlerinin dünya standartlarının altında olduğu’ düşüncesi ile sektörel anlamda olgunluğun düşük olduğuna dikkat çekerek işletmelerin kurumsallık yapısındaki sorunlara değinmişlerdir.

K6 Türkiye’de de dünya standartlarında çevirmenlerin varlığını belirtmiş, ancak bu standartlarda hizmet veren işletmelerin azlığına dikkat çekmiştir. Bu noktada iyi çeviri yapmanın yeterli olmadığını belirtmiş ve standart şekilde tekrarlanabilir hizmet sunan işletmelerin eksikliğini dile getirmiştir.

“Bireysel olarak bakıyorsak Türkiye’de dünya standartlarında çevirmenler ve editörler mevcut. Müşteri olarak bakıyorsak, dünya standartlarında çeviri hizmeti almayı başaran belki yüzde birlik bir kesim var. Benim gözlemim çok az. Bunu açabilirim. Büro olarak, ofis olarak da yani tabi dünya standardını da aslında birkaç seviyeye ayırıyorlar. Yani iyi çeviri yapmak birinci seviye oluyor. Türkiye’de çoğu onu yeterli gördüğü için, ya iyiymiş diyor. Halbuki ikinci seviye var: tekrarlı performans. Yani siz bugün yaptığınızı yarın da yapabiliyor olmanız gerekir” (K6).

Mesleki olgunluğu işletmelerin yapısına bağlayan K7 de benzer şekilde şirketlerin kaliteli hizmet standardının olmadığını ve kurumsal olarak görülen şirketlerin bile kurumsallık noktasında eksikliklerinin olduğunu ifade etmektedir. K12 de dışarıdan gelen göçün artış yaşaması nedeniyle alandaki faaliyetlerin fazla olmasında rağmen çeviri bürolarının çalışma şekillerini kara düzen olarak adlandırmış, bunu da ifadelerin devamında alanda faaliyet gösteren büroların uzman kişileri çalıştırmamasına bağlamıştır.

“Dünya standartlarında Türkiye’de çeviri yapan şirket sayısı çok çok az. Şirketlerin belirlediği taahhüt standardı yok veya bu standartların yer aldığı bir şablon edinerek bir kalite kontrol standardından söz etmek çok mümkün değil. Bunun içine Türkiye’deki kurumsal firmaları dahil edersek böyle bir şey maalesef şu anda göremiyoruz” (K7).

“Şimdi şöyle diyeyim. Türkiye’de çeviri faaliyetleri nüfusun fazla olması ve bir de dışarıdan göç alması nedeniyle oldukça yoğun. Benim de ...’da tercüme bürom var. Büroların çalışma şekli bana göre kara düzen şeklinde ilerliyor” (K12).

Yukarıdaki bulgular ışığında katılımcıların mesleki olgunluk düzeyine yönelik çeviri alanında mesleki olgunluğun yüksek düzeyde olduğu algısını paylaşan 4 katılımcının (K2, K5, K13, K18) ikisi sözlü çeviri alanında diğer ikisi ise akademik alanda bir olgunluktan bahsetmiş, ancak bir katılımcı hariç (K18) olumlu görüş bildiren diğer

katılımcılar da dahil mesleğin çeşitli alanlarında olgunluk düzeyinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Sözlü alanda çeviri mesleğine dair olgunluğu yüksek gören K2 ve K18'in değerlendirmelerine benzer yönde değerlendirmeler alanyazında görülmüştür (Katan, 2009; Choi & Lim, 2002). Katan bu durumu sözlü çevirmenlerin mesleki özerkliğe ve uzmanlık alanlarına sahip olmaları ile açıklarken Choi ve Lim (2002) yazılı çeviri yapanların sayısının fazla olmasının ilgili duruma sebep olduğunu ifade etmişti. K2'nin de uzmanlık alanı, mesleğin görünürlüğü ve değerlendiricilerin alana dair yüksek bilgi ve bilinç düzeyine, K18'in de benzer şekilde toplumsal tanınırlık ve akademideki gelişmelere durumu bağladıkları görülmektedir. Toplumsal tanınırlık ve kabul görülme ve kanıksanma durumu kurumsal kuram açısından da önemli görülmekte ve kurumsallaşma boyutlarından bilişsel boyutun sağlandığını göstermektedir. Sözlü çevirmenlerin toplumsal alanda görünürlüğü bilişsel olarak toplumda daha çok kanıksanmış bir durum olarak algılanabilir. Türkiye'de çeviri üzerine akademik programların varlığı ve eğitimin 1982 yılından itibaren sağlanması da kurumsallaşmanın sağlanabilmesi açısından ahlaki boyutun oluşmasına katkı sunduğu düşünülebilir.

Yukarıdaki içeriğin analizinde temelde yine dört farklı hususta mesleki olgunluğun henüz oluşmadığı izlenimini paylaşmışlardır. Bunlardan birincisi 'mesleki düzenlemelerin henüz oluşmaması' iken (6 katılımcı), 'mesleğe duyulan saygınlık düzeyinin düşüklüğü' gerekçesi de bir başka sıklıkla dile getirilen sebep olmuştur. 5 katılımcı 'nitelik olarak akademide eğitimin yetersizliğini' vurgulamış, 3 katılımcı ise Türkiye'de 'işletmeler bazında çeviri faaliyetlerinin dünya standartlarının altında' olduğu görüşünü paylaşmıştır. Alanyazın değerlendirmesinde, mesleki olgunluğun oluşmamasını yasal düzenlemelerin eksikliğine gerekçe gösteren (Eryılmaz, 2020; Gılıç, 2019; İkiz, 2023; Sağiroğlu, 2024) ulusal çalışmalarla akademik eğitimin eksikliği ve müfredatların güncel olmamasına gerekçe gösteren küresel çaptaki çalışmalar (Gılıç, 2019; Hoang, 2020; Kościałkowska-Okońska, 2019; Milton, 2004; Seymen ve Selcen Aslan, 2019; Uysal, 2021) görülmektedir. Örgütsel alanın kurumsallaşmasında mesleki alandaki faaliyetlere düzen getirme, denetim yapma ve yaptırımlar uygulama anlamında düzenleyici boyutun rolü önemlidir (Scott, 2008). Bu anlamda, mesleki olgunluğun düşük olması mesleki düzenlemelerin yeterli düzeyde olmamasından kaynaklı olarak bir kurumsallaşma sorunu olduğu düşünülebilir. Sektörel faaliyetleri düzenleyecek kapsamlı bir mevzuatın

olmaması, ilgili mevzuat kapsamında denetimler gerçekleştirecek ve yaptırımlar uygulayacak mesleki bir örgütlenmenin olmaması düzenleyici/kuralcı boyut noktasında kurumsallaşmanın önünde engel olarak görülebilir. Nitekim, mesleğin yeterlilikleri ve standartlarının belirlenmesi ve kimlerin mesleği icra edebileceği noktasında MYK'nın çalışmaları katılımcılar tarafından bir gelişme olarak görülse de henüz sonuçlandırılmamış çabalar K14'ün de belirttiği gibi sektördeki düzensizlik ve belirsizlik düzenleme noktasında eksikliğe işaret etmektedir. Bu durumun önündeki bir engel olarak K16'nın da belirttiği gibi işin ticari boyutunun mesleki standartların oluşmasına engel olduğu düşünülebilir.

Mesleki olgunluğun oluşmamasına sebep olarak görülen bir diğer durum ise çevirinin herkesin yapabileceği iş olarak görülmesiydi. Bu da yine kurumsallaşma anlamında mesleğe giriş ölçütlerinin belirlenmemiş olmasıyla ve nihayetinde düzenleyici ve kural koyucu boyutta mevzuat eksikliği ile açıklanabildiği gibi Scott'ın (2008) çalışmasında belirttiği gibi mesleğin görgül değişimler yaşayarak mesleğe dair bilgi artışıyla işin mekanik ve rutin bir süreç olarak görülmeye başlanması ile açıklanabilir. Nitekim K1'in de belirttiği gibi teknolojik gelişmeler söz konusu değilken ve dil bilmek bile bir meseleyken mesleğin saygınlığının daha fazla olduğu ve uzman profesyonellerin gerçekleştirebileceği bir iş olarak algılanması söylenebilir. Bugün ise teknolojinin yardımı ile herkesin çeviri işini yapabileceği bir iş olarak algılanması buna gerekçe olabilir.

Akademideki henüz oturmayan standartların varlığı ise kurumsal kuramdaki eşbiçimlilik kavramı ile açıklanabilir. Kurumsal anlamda her ne kadar eşbiçimli olarak görülseler de programların müfredatlarındaki sorunlar ve akademisyen profilindeki farklılıklar bu noktada örgütsel alanda çevreyle olan uyum sorununu oluşturduğu düşünülebilir. Verilen eğitimdeki farklılıkların sonucunda mezunların iş hayatında sunduğu hizmetlerin de farklı düzeylerde olabileceği ve K9'un da belirttiği gibi art alan bilgilerinde eksiklikle ve dolayısıyla nitelikli çevirmen sayısının azlığı (K4) ile sonuçlanabileceği düşünülebilir.

Mesleki olgunluk düzeyiyle ilgili soruya verilen cevaplardan elde edilen bulgular, meslekleşme ve kurumsallaşma sorunlarını da göstermektedir. Nitekim, meslekleşmenin kurumsallaşma ile olan ilişkisi ve katılımcıların meslekleşmeyi kurumsallaşma ile ortak noktada değerlendirmesi toplanan verilerin analizinde de gözlemlenmektedir. Alt

başlıklarda kurumsallaşmayla ilgili katılımcı görüşlerinde de benzer konuların yer alması ve bu temaların örtüşmesi bu durumu açıklayabilir.

4.1.2. Çeviri Faaliyetleri için Kurumsallaşma Algısı

Görüşmenin ikinci sorusu ‘çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşmasının katılımcıların gözünden ne ifade ettiğini’ anlamaya yöneliktir. Kurumsallaşma algılarını ölçmek amaçlı sorulan bu soruya verilen cevapların satır aralarında, aynı zamanda kurumsallaşmanın önünde görülen engellere ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlara yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu yöndeki görüş ve ifadeler alt başlıklarda farklı temalarla paylaşılmıştır, ancak bu başlık altında katılımcılar nezdinde kurumsallaşmanın neyi ifade ettiğine yönelik algıları paylaşılmıştır.

Verilen cevapların içeriğinin kodlanmasının ardından bu başlık altında dört farklı temanın olduğu görülmektedir. 8 katılımcı çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşması için ‘hukuki tanınırlığının sağlanması ve mesleği icra edenlerin sorumluluklarının olması’ gerektiği yönünde görüş bildirirken, 5 katılımcının ise ‘faaliyetlerin sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesi’ konusunda görüş bildirdiği görülmüştür. 3 katılımcı da ‘çeviri kalitesi’ üzerinden kurumsallaşmayı değerlendirmiş ve 2 katılımcı ise kurumsallaşmayı ‘mesleki sorunların aşılması ve meslek olgunluğuna erişilmesi’ üzerinden ifade etmiştir.

Kurumsallaşma algılarına yönelik oluşan temaların ve bu temalar altında sunulan ifadelerin kurumsal kuram açısından değerlendirmesi şu şekilde yapılabilir. Katılımcılar, çevirmenlerin belirli bir eğitimden ve sınavlardan geçerek kazanacağı uzmanlıkla mesleği icra ederken akreditasyon sahibi olunmasını ve piyasada var olan faaliyetlerin de denetlenmesini istemektedirler. Bu uygulama talepleri, ‘çevirmenlerin hukuki anlamda tanınırlık kazanması ve sorumluluk sahibi olması’ gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Bu yönde bir eğilim, sektör içinde bir kesimin çevirmenlik yapacak nitelik ve eğitime sahip olmamasından ötürü eğitilmiş ve uzmanlaşmış çevirmenlerle arasında bir ayrımın yapılmadığından kaynaklanabilir. Bu durum Scott’un kurumsallık hedefli mesleklerde mesleğin formel bilgi gerektirdiği ve karar sürecinde özerklik talep eden işlevselci modele örnek verilebilir. Bu katılımcılar, kurumsallaşma taleplerini devletin ya da sorumlu kamu kurumlarının düzenleme ve yaptırımları ile düzenleyici/kuralcı boyut ile sağlama eğiliminde oldukları düşünülebilir. K18’in konferans çevirmenliği alanında yaşanan süreçlerle kurumsallığın sağlandığını iddia etmiştir. Üniversitede verilmeye

başlanan eğitim, piyasada varlığın sağlanması için ilk etapta küçük derneklerin oluşması, sonrasında büyük bir çatı dernek altında buluşması ve uluslararası tanınırlığı olan mesleki yapılara üyelik örgütsel alanda eşbiçimlilik sağlamak adına atılan adımlar olarak görülebilir.

Katılımcıların kurumsallaşma algılarına yönelik görüşlerinde oluşan diğer temalar, kurumların ve örgütlerin iç yapılarına yönelik kavramlar üzerinden oluştuğu görülmektedir. Çevredeki değişimlere ve koşullara uyum sağlamak adına mantıklı ve akılcı stratejiler ile sürdürülebilirliği sağlamaya çalışan eski kurumsalcı yaklaşımda (Özen, 2013) vurgulanan verimlilik kavramı ile kurumların ve işletmelerin iç yapısına odaklanarak planlı ve sistemli çalışma düzeni talebinde (Broom ve Selznick, 1955; Selznick, 1996) bulundukları görülmektedir. Bu anlamda, katılımcıların kurumsallaşma algılarına yönelik oluşan bir diğer tema, çoğunlukla piyasada çevirmenlik mesleğini icra eden çevirmenler grubunun oluşturduğu ‘sürdürülebilirlik’ kavramı olmuştur. Katılımcıların sürdürülebilirlik kavramını; sistemli şekilde çalışan çevirmen ve işletmeler, iş akışları, organize faaliyetler ve bunların sağladığı güven ortamı üzerinden değerlendirdiği görülmektedir. Sürdürülebilirlik talepleri, eski kurumsalcı kuramın odağı olan ‘düzenli ve istikrarlı’ yapılara yönelik olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kurumsallaşma algılarına yönelik oluşan bir diğer alt tema ise ‘hizmet kalitesi’ kavramı olmuştur. Bu kavram ile katılımcıların yine benzer şekilde kurumların ve yapıların iç yapılarına odaklandıkları görülmektedir. Bu anlamda, ‘esnek ve belirsiz kural, prosedür ve yapıların belirgin ve yapılandırılmış hale gelmesini’ hedefleyen bir anlayışa sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Kurumsallaşmaya yönelik yukarıdaki temaların haricinde oluşan bir diğer tema ise ‘meslekleşme’ olmuştur. Meslekleşme ve kurumsallaşma arasında ilişki kuran iki katılımcı (K13 ve K15) kurumsallaşmanın sağlanabilmesi için Muzio vd.’nin (2013) de belirttiği gibi örgütsel alanda meslekleşmenin gerçekleşmesi gerektiğini savunarak kurumların iç yapılarından ziyade yeni kurumsalcı yaklaşımda olduğu gibi örgütsel alandaki aktörlerin ilişkileri üzerinden değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

4.1.2.1. Hukuki Tanınırlık ve Sorumluluk Kavramları Üzerinden Kurumsallaşma Algısı

İlgili soru için 8 katılımcının (K2, K8, K9, K10, K11, K14, K16 ve K18) vermiş olduğu yanıtlarda, çeviri faaliyetleri için hukuki anlamda tanınırlık sahibi kişilerce yapılması ve

bu faaliyetleri yürütenlerin belli sorumluluklarının olması gerektiği yönünde ifadeler yer almaktadır.

Katılımcı 2 ve 9'un kurumsallık algıları aslında çevirmenlerin uzman kişiler olması gerektiği üzerinden okunabilmektedir. K2 'belli alanlarda çeviri yapabilmek için kişilerin akredite edilmesi gerektiği' şeklinde ifade ederek herkesin çeviri faaliyetlerini gerçekleştirmemesi gerektiğini belirtmiş, K9 da aynı şekilde çeviri alanında yetiştirilmesi gereken uzmanların varlığının kurumsallığı sağladığını söylemiştir. Aslında her iki katılımcı da bu alanda çevirmenlerin hukuki olarak varlığını almış aldıkları eğitim ve belgelendirilmiş olarak akredite edilmeleri üzerinden değerlendirmişlerdir.

“(Kurumsallık) çeviri yapabilmenin belli kriterlere bağlanması ve çevirmenlerde belli kriterlerin aranması anlamına geliyor. Yani çeviri yapabilecek kişilerin akredite olması, belirli alanlarda çeviri yapma yetkisine sahip olması gerekiyor. Bunu ben kendi adıma çok arzu ederim çünkü çok uzun yıllardır çeviri yapıyorum ve hayatımı hani bu meslek üzerinden kazanıyorum. Ama her geçen gün özellikle bu yapay zekâ ve benzeri unsurların devreye girmesiyle birlikte iş hacmi azalırken, çeviri yapabilecek insan sayısı artıyor. Bence bu bir eleme kriteri olması açısından da çevirmenleri koruyacaktır diye düşünüyorum” (K2).

“Kurumsallaşması her şeyden evvel şunu ifade ediyor benim için. Bir kurum olarak çevirinin, çevirmenin, çeviribilimin ele alınabileceği bir ortam. Bunun için de yine dediğim gibi bizim meslek mensubu olan kişilerin ya da bu konuda görevli olan akademisyenlerin alan üzerinde çalışmalara sahip, yani buradaki alan dediğim çeviribilim değil, bunu özellikle açmak istiyorum. Örnek veriyorum. Bugün yapay zekâ konusunu tartışıyoruz. Yapay zekâ üzerine bir çevirmen art alan konuyla ilgili bir uzman yetiştirebiliyor muyuz? Bunu görmek istiyorum. Benim için bir kurumsallık bunu ifade ediyor daha çok ve bunu da ne yazık ki göremiyorum” (K9).

K8 ve K16 da kurumsallık için denetimlerin olması gerektiği ve bu alandaki faaliyetlerin denetlenmesi gerektiğini belirtirlerken her iki katılımcının da mesleki faaliyetler için ücretler üzerinden yapılan denetimlerin olması yönünde görüş bildirmişlerdir.

“Bu faaliyetlerin kurumsallaşması demek hukuki anlamda hiçbir boşluğun olmaması anlamına geliyor, tam olarak benim gözümde. Dolayısıyla, evvela çevirinin tanımının yapılması, çevirmenlerin tanımının yapılması, iş akışının netleşmiş olması, ücretlerin belirlenmiş olması ve o ücretlerin altına inildiği takdirde ceza kesen mercilerin olması...” (K8).

“Ben meslekleşmeyle ilgili sıkıntılar olduğunu düşünüyorum. Şöyle, özellikle bu yeminli tercüme meselesinde işte mesleğimize dışarıdan maalesef bir pay olarak ya da bir pasta olarak görüldüğü için yine dediğim gibi iş aslına bakarsanız para kısmına götürülüyor. Burada denetim eksikliğinden belki bahsedebiliriz” (K16).

K10 da benzer şekilde denetlemelerin yapılması gerektiğini ima ederek, faaliyetlerin vergilendirilmesi ve çevirmenlerin sigortalarının ödenmesini kurumsallığın gereği olarak sunmuştur. Üçüncü olarak ‘bir isminin olması’ gerektiği yönünde belirttiği husus da aslında çeviri faaliyetini gerçekleştiren herkesin aslında çevirmen olamayacağını vurgulamak istediğinden olabilir. İfadesinin devamında da zaten bunların olmadığı sürece herkesin kendini tercüman olarak adlandırabileceğini söylemiştir. Şu anki durumda çevirmenlik mesleğini icra edebilmek için hukuki ve yasal gerekliliklerin eksikliğine dikkat çekmektedir. Konuşmasının devamında çevirmenlik mesleğini doktorluk mesleğiyle kıyaslayarak herhangi birinin “ben doktorum” diyemeyeceğini ifade ederek çevirmenlik mesleğini herkesin icra edemeyeceğini ve yerleşik mesleklerdeki gibi sorumluluk sahibi bir meslek olarak görülmesi gerektiğini ima etmektedir.

“Kurumsallaşması bana göre bunların (1) vergilerinin ödenmesi, (2) sigortalarının ödenmesi, (3) bir isminin olması anlamına geliyor. Yoksa diğer türlü bu meslek çok insanın ağzına sakız olacak. "Ben de tercümanım ben de çeviri yapıyorum" demeye devam edecekler yani gelen insanlar. Çeviri alanında çeviri ihtiyaçlarına çözüm sağladığımız insanlar, ben de tercümanım demeye devam edecek” (K10).

Faaliyetlerin düzenlenmesi ve yürütülmesinden sorumlu kurumların varlığına dikkat çeken K11, K14 ve K18 piyasadaki faaliyetleri düzenleyecek, bu faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu kurumların varlığı ile kurumsallığın sağlanabileceğini belirtmektedirler.

K11, piyasanın denetlenmediğini ve serbest piyasadan ötürü ve piyasadaki fiyatlandırmanın bir standardının olmadığını belirtmiş, piyasayı düzenleyen bir mevzuatın gerekliliğini işaret etmiştir. Ayrıca, diller bazında bir ücretlendirme standardizasyonu olmamasının kendisini zorladığını eklemiştir. Bu anlamda devlet politikası ile bu faaliyetleri düzenleyecek kurumların varlığına dikkat çeken K14, “Bu alandaki faaliyetlerin kurumsallaşması bana göre bir devlet politikasının temel alınması, bu faaliyetlerin düzenlenmesinden ve yürütülmesinden sorumlu kurum/kurumların varlığı durumudur” (K14) ifadesiyle, aslında devletin bu alanda yer alarak bir meslek odası veya benzer bir yapının varlığını kurumsallık gereği olarak görmektedir.

K18, çeviri mesleğinin piyasadaki varlığını devlet tarafından tanınırılığı olan derneklerin varlığına bağlamış, konferans çevirmenlerinin dernekleşerek Türkiye Konferans Tercümanları Derneği olması ve sonrasında AIIC’e (International Association of Conference Interpreters/Uluslararası Konferans Tercümanları Derneği), diğer çeviri faaliyetleri içinse Çeviri Derneği’nin FIT’e (Uluslararası Çevirmenler Federasyonu) bağlanarak kurumsallaştığını ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle, bu yapıların hukuki olarak tanınırılıkları, bu alandaki faaliyetlerin düzenlenmesi ve çevirmenlerin haklarının korunması anlamında sorumlu kurumları işaret etmektedirler.

“Kurumsal olmadan bir sürü eğitim başladı. Bir de üniversitelerde başladı. Ama piyasadaki varlığının oturtulması için derneklerin oluşması gerekiyordu. Derneğimiz oluştu. Konferans tercümanları da kendi derneklerini oluşturdular. Önce bir küçük yapı oluşturdular, adına dernek diyorlardı. Ama dernek değildi onlar. Daha sonra birleşerek dernek oldular. Ondan sonra Türkiye’yi kapsadılar. Türkiye Konferans Tercümanları Derneği oldular. Şimdi AIIC’e bağlandılar, böylece kurumsallaşmış oldu konferans tercümanlığı. ...Diğer çeviri faaliyetleri de ancak ÇD’nin kurulduğu için, FIT ve bizler de bu federasyona bağlı olduğumuz için kurumsallaşma boyutunu bu şekilde tamamladık” (K18).

Kurumsallaşma olgusunu, çevirmenliğin uzman kişiler tarafından yapılması ve çeviri faaliyetlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi olarak ifade eden 8 katılımcı, aslında mesleğin hukuki tanınırılığının sağlanması ve işin yürütülmesinde kişilere ve ilgili yapılara sorumluluk verilmesi gerekliliğini işaret etmişlerdir.

4.1.2.2. Sürdürülebilirlik Kavramı Üzerinden Kurumsallaşma Algısı

Katılımcılardan bazıları çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşmasını, yapılan işin sürdürülebilir ve sistemli olması üzerinden değerlendiren 5 katılımcıdan 4’ü, doğrudan sürdürülebilirlik kavramını kullanmamış olsalar da anlatımlarıyla bu kavramı işaret ettikleri düşünülebilir. Bu katılımcılara (K1, K3, K4, K5 ve K17) ait görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

K1, bu alandaki kurumsallaşmanın kendisi için ne ifade ettiğini açıklarken, sistemliliği işaret etmiş ve çevirmenlerin ya da çeviri bürolarının sistemli şekilde çalışmaları ve uzman kişileri çalıştırmaları üzerinden ifade etmiştir. Satır aralarında belirtilen ifadeyle “belirli uzmanlık alanlarında belirli uzmanlarla çalışılıyor olması” da bir önceki tema altında yer alan kurumsallık algısıyla da örtüşmektedir.

“Kurumsallaşma dediğimizde aklıma yalnızca çeviri hizmeti veren bir insan, bunu dizgeli bir şekilde yapan bir insan ya da büro geliyor. Belirli uzmanlık alanlarında uzmanlarla çalışılıyor olması... İşte kimisi teknik metin çevirir, kimisi ardıl çeviri yapar, kimisi simultane çeviri yapar. Hani çevirmenlerin özelliklerine de saygı göstererek bunu dizgeli bir şekilde hizmet vermesi olarak algılıyorum kurumsallaşmayı” (K1).

K3, süreçlerin detaylıca tanımlanması olarak ifade ederken, çeviri faaliyetlerinin dışarıdan kurumsal olarak görülse de sürecin içine girildiğinde kurumların düzensizlik içerisinde faaliyetlerini sürdürdüğünü belirterek sistemlilik ve sürdürülebilirlik kavramının eksikliğine işaret ettiği söylenebilir.

“Kurumsallaşmayı o kadar çok duydum ki işletmeler içerisinde kurumsallaşabileni görmedim açıkçası. Tüm süreçlerin son detayına kadar tanımlanması gerçekten zor işler. Bir de kâğıt üzerinde olan kâğıt üzerinde kalıyor. Bakıyorsun teoride son derece kurumsal, içine giriyorsun pratiği görüyorsun anlıyorsun ki kör düzen devam ediyor” (K3).

K4 sektörel çalışmaların organize ve profesyonel şekilde yürütülmesinin, işin standartlarının sağlanmasının gerektiğini belirterek sürdürülebilirliğin gerekliliğine işaret ettiği söylenebilir.

“Çeviri alanında yürütülen faaliyetlerin kurumsallaşması, benim için sektördeki çalışmaların daha organize yapıya kavuşturulması ve daha profesyonel bir şekilde yönetilmesi anlamına geliyor. Çeviri hizmetlerinin daha sistemli bir şekilde sunulmasını da ifade ediyor. Kurumsallaşma, çeviri işlerinin belirli standartlara göre yürütülmesini sağlar ve hem çevirmenler hem de müşteriler için daha güvenilir bir ortam oluşturur” (K4).

Bu şekilde kurumsallaşmanın ve çeviri işlerinin yönetimi, pazarlaması ve kalite kontrolünün daha etkili bir şekilde sağlanacağını belirterek sözlerine şöyle devam etmiştir.

“Bunun sonucunda, sektördeki çeşitli paydaşlar arasında daha sağlam iş birlikleri ve uzun vadeli ilişkiler oluşturulabilir. Kurumsallaşma ayrıca çeviri sektörünün daha saygın ve itibarlı bir konuma gelmesine katkı sağlar, bu da hem çevirmenlerin hem de müşterilerin faydasına olur” (K4).

Serbest çevirmen olarak sektörde faaliyet gösteren ve bu alandan mezun olmuş ancak çevirmenliği ek iş olarak yapan K5, geçimini sadece çevirmenlik mesleğine bağlayanlar arasında olmadığını belirtmiştir. İş hayatındaki esnekliğin kendisi için bir avantaj

olduğunu dile getirmiş ve kendi iş planını da rahatlıkla yapabildiğini belirterek bu nedenle kurumsallığı büyük bir beklenti içerisinde görmediğini ifade etmiştir. Ancak profesyonel olarak sistemli bir şekilde ve sürekli olarak çeviri işini yürüten çevirmenler için bu durumun sorun olacağını ifade etmiş, faaliyetlerin sürekliliği ve sürdürülebilirliği noktasında görüş bildirdiği söylenebilir.

“Sadece çevirmenlik yaparak gelirlerini kazanmak isteyen arkadaşlar, hani bölümü okurken ben sadece çeviri yapacağım diye niyetlenerek, ondan sonra mezun olup bu şekilde bir iş arayışında olan arkadaşlar için bu konunun çok önemli olacağını düşünüyorum. Sancılı tarafları da olabilir hatta henüz kurumsallaşmamış olmasının ama bunun bir süre daha devam edeceğini düşünüyorum” (K5).

Katılımcı 5, bunun gerekçesinin henüz kurumsallaşma potansiyelinin olmadığına bağlamış ve yakın zamanda mesleğin kurumsal bir şekilde yürütülmesinin de mümkün olmayacağını eklemiştir.

Sürdürülebilirlik kavramını doğrudan kullanan K17'nin kurumsallaşma için bunun bir gereklilik olduğunu belirtmiş, K4'ün de belirttiği gibi hizmet sağlayanlar ve hizmeti alanlar arasındaki güven ilişkisinin oluşmasını sağlayabileceği ve her iki taraf için de hizmetin sağlıklı ilerleyebilmesi için bir ihtiyaç olarak nitelendirdiği görülmektedir.

“Kurumsallaşmanın parçalarından bir tanesi olarak sürdürülebilirlik kavramını birkaç açıdan ele almak mümkün olabilir. Burada önemsedğim noktalardan bir tanesi şu. Kurumsallaşma, hizmet verenle hizmet alan arasında belli bir güven ilişkisini ve verilen hizmetin de kaliteli sunulmasını, her iki tarafın hizmetinin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için bir ihtiyaç halinde duruyor” (K17).

4.1.2.3. Hizmet Kalitesi Kavramı Üzerinden Kurumsallaşma Algısı

3 katılımcı kurumsallık kavramını ‘hizmet kalitesi’ üzerinden değerlendirirken, çevirinin kalitesinin yanı sıra çeviri işletmelerinin müşterilere sağladığı hizmetler açısından da kalitenin kurumsallaşmanın gereği olarak ifade ettikleri görülmektedir.

Bireylerden bağımsız olarak hizmet kalitesinde herhangi bir sorun yaşanmadığı süreci işaret ederek aslında hem sürdürülebilirliği hem de kaliteyi önceliklendiren K6, bu süreci kalitenin sürdürülebilirliği üzerinden tarif etmektedir. Kurumsallaşmanın farklı bileşenleri olduğunu belirterek ISO standartlarının bunu işaret ettiğini belirtmiştir.

“Bunu bir tanıma dökmek gerekirse kurumsallaşmanın bence bunun en güzel tanımı şu: ‘bireylere değer veren ama bir birey işin içinden çıktığında kalitede herhangi bir sorun yaşamayan süreçtir’ bu. Bireye sonuna kadar değer vermek, onu yedeklemek,

yenilerini eğitmek, ortak bir kültür oluşturmak, ortak bir stil koymak... Yani bunun çok bileşeni var. Aslında, ISO standartları bunu işaret ediyor, ama tabi ki yani böyle bir yapıyla olmuyor bizde.” (K6).

Türkiye’de kendi ofisinde bunu gerçekleştirebildiğini düşünmekte ve tanıdığı arkadaşlarının ofislerini kurarken de bu hususlara dikkat ettiğini belirtmiştir. Ayrıca işletmesinden ayrılıp kendi ofislerini kuranların olduğunu ve yaşı itibariyle üçüncü nesli gördüğünü belirterek kendi işletmesinin faaliyetlerinde bu durumun kaliteyi etkileyecek bir durum olmadığını söylemiştir. Bu ifadelerle işletmesinin kurumsallaştığı yönünde ifadelerde bulunduğu söylenebilir.

Kurumsallaşmanın bir talebin sonucu olarak ortaya çıktığını belirten K7’nin, Türkiye’de yürütülen faaliyetlerin kurumsal çeviri hizmetinin talep görmediğini söylemiş, hatta çok üst düzey firmaların bile böyle bir yapıda olmadığını şirketlerin kurumsallaşması açısından değerlendirmiştir.

“Bunun kurumsallaşması demek aslında farklı düzeyde bir hizmet oluşturulması demek. Bu hizmetin talep görmesiyle alakalı. Eğer böyle bir talep yoksa bunun da kurumsallaşmasından bahsetmek çok mümkün değil. Kurumsal olarak üretilecek çeviri hizmeti seviyesi Türkiye’de talep gören bir çeviri hizmeti seviyesi değil. Yani bunun içine çok üst düzey firmaları da katabilirsiniz” (K7).

Sunulan hizmetin içerik yönetiminin oluşturularak kalitenin sağlanacağını, bunun dışında verilen hizmetin kurumsal olamayacağını iddia etmektedir.

“Farklı alanlarda hizmet veren büyük bir şirket, kendi kurumsal kimliğini, ürünlerini baştan itibaren eğer içeriklerini doğru bir şekilde planlamıyorsa, markasını doğru bir şekilde korumuyorsa içerik açısından, bunun karşılığında sizin farklı dillerde çok iyi bir şekilde içerik talep etmeniz de mümkün değil” (K7).

Uzun süre önce Türkiye’de çeviri hizmeti sunmayı bıraktığını ifade eden K7’nin ayrıca standart iş akışlarının doğru tarifi ile bunların şirketler tarafından tutulması ve kalite ve hız seviyesinin de ayarlanarak hizmetin sunulması olarak görerek şu örneği vermiştir:

“Şöyle, ... firması kurumsal bir firmadır ve kurumsal olarak işler yani. Burada bir beis yoktur sanırım. Ancak “... firması ondan daha ucuz araç ürettiği için daha az kurumsaldır, daha az güvenilirdir” denilemez, çünkü iki firma da kurumsaldır. Sadece farklı kalitelerde araçlar üretmektedirler. Arz talep meselesi...” (K7).

Diğer bir ifadeyle, kurumsallaşmanın talep görmeden sağlanamayacağını ve bunun için bazı şartların da yerine getirilmesi gerektiğini ifade ettiği görülmektedir. K12 de bunu, benzer şekilde şirketlerin kurumsallaşması üzerinden değerlendirmiş ve hizmet kalitesi

ya da kaliteli çeviri kavramlarını kullanarak ifade etmiştir: “Az önce de dediğim gibi kurumsallaşma, ben kurumsallaşıyorum demekle olmuyor. Belli başlı şartların yerine getirilmesi gerekiyor. Mesela çeviri kalitesi diye sürekli bahsettiğimiz bir olgu var. Hizmet kalitesi diyoruz, kaliteli çeviri diyoruz”.

Üç katılımcının değerlendirmesinde kurumsallaşma vurgusunun, hizmet sürecinin kaliteli olarak yürütülmesi ve işletme yapılarının standartlaşması üzerinden yapılarak sürdürülebilirliği ifade ettikleri söylenebilir.

4.1.2.4. Meslekleşme Üzerinden Kurumsallaşma Algısı

Meslekleşme üzerinden kurumsallaşmayı değerlendiren K13 ve K15’in, kurumsallaşmanın yolunun mesleki sorunların çözülmesi ile sağlanabileceğini belirtmişlerdir. Tezin önceki bölümlerinde de belirtildiği gibi K13, Türk tarihinde çevirinin kurumsallaşmasının Osmanlı döneminden itibaren sağlanmaya çalışıldığı ancak henüz oluşmadığı, bunun da mesleki sorunların aşılması durumunda gerçekleşebileceğini belirtmiştir.

“Çeviride kurumsallaşma Osmanlı’dan itibaren ülkemizde denenmiş ve Cumhuriyet döneminde de Tercüme Bürosunun faaliyetleri ile kurumsallaşma çabaları devam ettirilmiş olsa da çeviride kurumsallaşmanın henüz sağlanamadığı ve çeviri olgusuna yönelik tek tek kurumlarda bile farklılaşmalar gözlemlenmektedir. Bunun için uzun bir süreye yayılan çaba gerekli. Aslında mesleki sorunlar aşılabılırsa, kurumsallaşma da sağlanabilir” (K13).

K15, mesleki olgunluk koşullarının sağlanmasını şart göstererek kurumsallaşmanın örgütlenme ile sağlanabileceğini ifade etmiştir. Ancak son on yıldır MYK çalışmalarının çok önemli olduğunu belirtmiş, ancak elverişli koşulların henüz oluşmadığını eklemiştir.

4.2. Kurumsallaşmaya Engel Olarak Görülen Sorunlar ve Kaynakları

Bu başlıkta örgütsel alan olarak çeviri mesleği açısından katılımcıların kurumsallaşmaya engel olarak gördükleri sorunlar ve bunların kaynakları yer almaktadır. Katılımcılara, çeviri alanında kurumsallaşmanın kendileri için ne ifade ettiği ve mesleğin icrasında kronik olarak görülebilecek ve sıklıkla karşılaşılan mesleki problemlerin neler olduğu sorulmuştu. Bu soruların ortak amacı kurumsallaşmanın önünde bir örüntü şeklinde engel olarak görülen durumların varlığını ve bunlara kaynaklık eden yapı ve ortamların neler olduğunu çözümlmeye çalışmaktır. Bu başlık altında oluşturulan temalar ‘hukuki ve

yapısal sorunlar', 'kurumsal eğitimle ilgili sorunlar', 'mesleğin icrası ile ilgili kalite ve nitelik sorunu', 'mesleğin saygınlığı ve değer görmesi ile ilgili sorunlar' ve son olarak 'mesleğin icrasındaki etik sorunlar' olmuştur. Yapılan kodlamalarla belirlenen çeşitli alt temalarda ve bunları kapsayan ana temaların altında ayrıca alanyazın ve kuramsal çerçeve ile ilişkili değerlendirmeler yapılmaktadır.

4.2.1. Hukuki ve Yapısal Sorunlar

Elde edilen bulguların kodlanması ile oluşturulan temalardan biri 'hukuki ve yapısal sorunlar' olmuştur. Hukuki ve yapısal olarak bu kodun temalaştırılması ise sorunların yasal çerçevede mevzuat eksiklikleri ve sektörü ilgilendiren kurum, kuruluş ve işletmelerin sorunlu yapısı ya da gerekli paydaş yapıların eksikliğinden kaynaklandığı düşüncesidir.

Bu bölümde hukuki ve yapısal sorunlar olarak oluşan alt temalar 'meslekleşme mevzuatının eksikliği', 'noterlerle ilgili durumlar', 'ödeme ve ücretlendirme sorunları', 'denetim eksikliği' ve 'hakları koruyacak yapılar' olarak belirlenmiş ve aşağıdaki gibi bulguların analizi paylaşılmıştır. Kurumsallaşmaya engel olarak görülen sorunlar ve bunların kaynakları katılımcı ifadelerinde çeşitli gerekçelerle ve çeşitli başlıklar altında verilmiş ve birçok sorunun da birbiri ile yakından ilişkili olduğu, bir sorunun ve kaynağının başka bir sorun ve kaynağa sebep teşkil edebildiği yönünde düşünceler yapılan içerik analizinde görülebilmektedir.

Kurumsal kuram açısından hukuki ve yapısal sorunların altında yer alan temaların yorumlanması şu şekilde yapılabilir. Katılımcılar, ilgili sorunları değerlendirirken kurumsallaşmanın gerektirdiği üç boyuta dair değerlendirmeler yaptıkları görülmektedir. Meslekleşme mevzuatı, faaliyetlerin denetimi ve hakların korunacağı yapıların eksikliği, düzenleyici/kuralcı boyutta örgütsel alan olarak mesleğin tanınırlığı, faaliyetlerin düzenliliği, yaptırım ve denetim uygulama noktasında kurumsallaşma sorunlarını oluşturduğu düşünülebilir.

Hirsch ve Andrews (1984) meşruiyeti zora sokacak iki durumdan bahsetmiş ve bunları 'mesleği uygulayanların görevlerini yerine getirmede başarısız olması' ve 'mesleğin toplumdan ve ilgili kurumlardan destek talep etmesi' olarak adlandırmıştır (aktaran Deephouse vd., 2016). Katılımcıların hem denetleyici ve düzenleyici hem de hakları koruyacak yapıların eksikliği vurgusu bu durumda meşruiyeti de doğrudan etkileyen bir

durum olarak görülebilir. İlgili mevzuatta çevirmenin tanımındaki tutarsızlıklar, aynı zamanda mesleğin aktörleri arasında eşbiçimlilik sorunu oluşturabiliyorken, meslekte aranan ölçütlerdeki belirsizlik durumu ve MYK'nın sonuçsuz girişimleri ve çeviri derneklerinin yaptırım gücünün olmaması düzenleyici ve kural koyucu mekanizmaların eksikliğine işaret etmektedir. Mesleğin haklarını koruyacak ve faaliyetlere düzen getirmesi için kurulan dernek yapılarının zorlayıcı unsurları barındırmadığından (Scott, 2008) etkinliği olmadığı yönünde katılımcı görüşleri, yine meşruiyeti sağlamada yaşanan zorluk olarak görülebilir. Bu anlamda katılımcıların örgütsel alanın zayıflığını ifade ederek yeni bir örgütlenmenin gerekliliğine işaret ettikleri görülmektedir.

Aşağıdaki değerlendirmelerde dikkat çeken bir başka durum ise, mesleğin kurumsallık kazanma anlamında bilişsel meşruiyeti elde etmesi açısından noterlerin sorunlu olarak görülmesidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, noterlerin varlığını sorgulamakta ve meslek açısından sorunlar oluşturduğunu düşünmektedir. Toplumsal alanda noterlerin çevirmenlerin çevirilerine onay veren kurumlar olarak algılanmaları, keyfi ve standart dışı uygulamalarda bulundukları iddiaları, hatta kimi durumda tabiri caizse istihdam edecek bir pozisyonda kendilerini konumlandırmış olmaları, toplum ve paydaşlar nezdinde bilişsel bir meşruiyet sorunu olarak algılanabilir. Bu durum, meslek iddiasında bulunan bir iş kolu için sorun teşkil edebilir. Aynı zamanda noterlerin, standart dışı uygulamalarla çevirmenlere sağladığı yemin, Meyer ve Rowan'ın (1977) 'rasyonel mit' olarak gördüğü bir durum olarak açıklanabilir. Çevirmenlere yemin zaptını belirlenmiş standartlar veya prosedürlere göre verilmemesi, ancak işletmelerin ve çevirmenlerin meşruiyet kazanmak adına işlevsellik ve etkinlikten uzak standartlar ve prosedürlere uymak durumunda kalması olarak yorumlanabilir. Çevirmenlerin noter zaptını alması ve işletmelerin noter yeminli çevirmen çalıştırmaları 'rasyonel mit' olarak adlandırılabilir. Diğer bir ifadeyle, noterlerin varlığı rasyonel ve mantıklı görülebilir, ancak uygulamada meşruiyet oluşturmak ve kurumsallık sağlamak adına gerçekleştirilen bu uygulama, katılımcılar tarafından işlevsel ve verimli olarak görülmemektedir.

Mesleğin statüsünü ve prestijini etkileyen bir durum olarak ödeme ve ücretlendirme sorunları (Dam ve Zethsen, 2009) yine bilişsel meşruiyeti olumsuz yönde etkileyen bir başka durum olarak görülebilir. Maaş ve ücretlendirme anlamında tatmin olmayan çevirmenlerin meslekten ayrılarak farklı alanlara kayması toplum nezdinde saygın bir meslek olarak görülmediği algısına sebebiyet verdiği düşünülebilir. Nihayetinde nitelikli

iş gücünün piyasadan çekilmesi, hizmetin alıcısı konumunda yer alan toplumun faydasına olmayacağından faydacı bir meşruiyetin oluşmasının da önüne geçebilecek bir durum olarak görülebilir.

4.2.1.1. Meslekleşme Mevzuatının Eksikliği

Katılımcılardan alınan cevaplara göre, çeviri alanında kurumsallaşabilmenin önünde duran sorunların başında meslekleşme mevzuatı ve ilgili mevzuatın olmaması gelmektedir. Yasal düzenlemeler, mevzuat gereklilikleri gibi mesleğin yasal açıdan tanınmasına ve icrasındaki kanuni sorunlara yönelik meslekleşme sorunları alanyazında görülmektedir (Eryılmaz, 2020; Gılıç, 2019; İkiz, 2023; Sağıroğlu, 2024). Bu çalışmada da 8 katılımcının çeşitli gerekçeler ve sorunlar üzerinden değerlendirdiği durumlar için mevzuat eksikliğini dile getirdikleri ve bunun örgütsel alanda kurumsallaşmanın önünde önemli bir sorun olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

Türkiye’de büyük bir göçmen kitlesinin olduğu gerekçesiyle çeviriye olan ihtiyacın arttığını dile getiren K6, göçmenlerin devlet kurumları ile olan ilişkilerinde ortaya çıkan kamu ihtiyacını karşılamak adına devletin çağrı merkezi kurduğunu ancak bunun proje bazlı ilerlediğini ve günün ihtiyacını karşılamaya yönelik bir hamle olarak değerlendirmiştir. Bu nedenle böyle bir desteğin belli bir kanuna veya mevzuata yönelik yapılmadığını ifade etmiştir: “Kanun olarak bunun bir yönetmeliği yok. Sağlık Bakanlığı, AB projesi kapsamında Türkiye’deki özellikle Suriyeli göçmenleri destek olmak için Arapça Çağrı Merkezi kurdu, ancak bunlar Türkiye’de proje bazlı gidiyor. Yani net kanunun olması lazım” (K6).

K9’la yapılan görüşmenin farklı bölümlerinde ise ilgili mevzuatın eksikliğine dair iki durumu dile getirdiği görülmektedir. İlk olarak, mesleği tanımlamak için çevirmenliğin tanım karşılığının haricinde çok farklı tanımlar yapıldığını belirtmiş ve her ne kadar ilgili mevzuatta meslek olarak tanınsa da bir toplantıda üst düzey bir devlet yetkisince başlıca bir meslek olarak algılanmadığını ifade etmiştir.

“Maalesef ve devletteki çok üst düzey devlete atamaları yapan kişilerden biriydi bunu söyleyen. ...şimdi oradaki kişiye de birey olarak baktığında adamcağız, ne desin? Çünkü adam İngilizce Öğretmenliğinden mezun olmuş. Siz de ona devlette eğer, kamu kurumunda ya da bir başka pozisyonda, "mütercimsiniz, tercümanınız" diye bir kadro açarsanız ve kadroya giren kişi de eğer onu kendine layık görüyorsa bu hale gelebilir iş” (K9).

Dil ile ilgili eğitim veren farklı akademik alanlardan mezun olanların da herhangi bir uzmanlık aranmadan mütercim ve tercüman kadrolarına atanabildiğinden hareketle, tercüman veya mütercimlerin de öğretmen olarak algılanabilmesinin bu durum karşısında normal olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, Mütercim Tercümanlık bölümlerinden mezun olan birinin kendisini hostes olarak pozisyonlandırabilmesi ile hosteslerin de kendilerini çevirmen olarak adlandıırabileceğini belirterek bir anlamda mesleki tanım karmaşası yaşandığını da eklemiştir.

Bir diğer ifadesinde K9, adli bilirkişilik yönetmeliğindeki tanımıyla İş Kurumunun hazırladığı Türk Meslekler Sözlüğündeki meslek tanımında oluşan çelişkili duruma dikkat çekerek ilgili mevzuatın ve içeriğinin yetersizliğini dile getirmiştir.

“Bunlar bilirkişi tercüman olarak geçiyor. Ne yazık ki böyle de bir yanılgısal durum var ortada. Bunu ortadan kaldırabilmek için ‘Adli Bilirkişi Yönetmeliği’ne bakmak lazım. Orada çevirmenlik için gerekli olan niteliklerde, eğitimle ilgili tanımlanan birinci spesifikasyon "en az ilkokul mezunu olması" der. En az ilkokul mezunu olması demesine rağmen İş Kurumu’nun yayınladığı Türk Meslek Tanımları Sözlüğüne baktığınızda ise ‘en az ön lisans programı mezunu olması’” der” (K9).

Eleştirisini yaparken ayrıca mesleğin isimlendirilmesinde oluşan farkın meslektaşları arasında bile bilinmediğini ifade etmiş, bunu da mesleği icra eden kişilerin gerçekten çevirmen olmamasına bağlamaktadır: “Bir kere o sözcük ayrımına da gidilmesi lazım. Çünkü toplum bunu gerçekten karıştırıyor. Tercüman mı, mütercim mi, çevirmen mi? Bu kişi ne iş yapıyor? Bu bilinmiyor ama bizim ne yazık ki meslek mensupları arasında da bilinmiyor. Çünkü mesleği icra eden kişiler gerçekten çevirmen değiller” K9.

Bir dizi sorunu sıralayan K13’ün ilk olarak mesleki statüsünün olgunlaşmamasını ve mevzuat eksikliğini ve meslek odasının olmamasını ifade ederken, K14 de mesleki faaliyetlerdeki düzensiz ve belirsizlikleri meslekleşme ölçütlerinin tamamlanmamış olmasından kaynaklandığını görmektedir.

“...çevirmenlik mesleğinin henüz mesleki statüsünün olgunlaşmaması, çeviride onay mekanizmasının noter olması, mevzuat yetersizlikleri, meslek odasının olmaması sorun olarak karşımızda duruyor” (K13).

“Mesleki olgunluk bakımından henüz tamamlanamamış bazı meslekleşme kriterleri söz konusudur. Bu da sektör için düzensizlik, belirsizlik gibi unsurları beraberinde getirmektedir” (K14).

K15 de ilgili sorunu dile getirirken, ÇD'nin kurulduğundan beri büyük çabalar harcamasına rağmen yasal düzenlemelerin ya da siyasetçilerin konuyla ilgili politikalarının olmadığını ifade etmiştir.

“Çeviri Derneği 1999 yılında akademisyen ve çevirmenler ve çeviri işletmecileri tarafından kurulmuştur, üyeleri bu alanda çalışmalar yapmışlar ve bu alana büyük emek harcamışlardır. Ancak gerekli yasal düzenlemelerin ve siyasetçilerin bu konuda bir politikalarının bulunmaması bu çalışmaların istenen düzeyde yapılmasını geciktirmektedir” (K15).

Katılımcı 16, ÇD'nin ve MYK'nin mesleğin standartları üzerine yapmış oldukları çabaların varlığının yetersizliğine dikkat çekerek mevzuat bakımından eksikliğini ifade ederken, K17 de MYK'nin 11 yıldır verdiği çaba ile meslek standardının ve sertifikasyon durumlarının henüz olgunluğa ulaşmadığını belirtmiş ve bunun bir yönetim sorunu olduğunu belirtmiştir.

“Türkiye bazında yapılmış standart çalışmalar şu anda mevcut değil. İşte Çeviri Derneği'nin çalışmaları ya da Türkiye'de yeterlikler çerçevesiyle ilgili çalışmalar var ama bunlar bildiğim kadarıyla mesleki yeterlilikle ilgili henüz netleşmedi ya da yapılan çalışmaların güncellikten de uzak olduğunu görüyoruz ama bunlar bildiğim kadarıyla mesleki yeterlilikle ilgili henüz netleşmedi ya da yapılan çalışmaların güncellikten de uzak olduğunu görüyoruz” (K16).

“Böyle baktığınızda da işte onlarca yıl geçiyor ve yol katetmemiş oluyoruz. Sizce 2013 yılında başlamış olan mesleki yeterlilik kurumunun yani çevirmen, meslek standardı ve sertifikasyon durumları 11. yılında böyle mi olması lazım? İşte atılması gereken adımlar ıskalanabilir. O yüzden bu bir yönetim sorunu” (K17).

4.2.1.2. Noterlerle İlgili Durumlar

Kurumsallaşmaya engel teşkil eden ciddi bir sorun olarak görülen konulardan birisi de 7 çeviri işletmecisinden 5'inin, iki akademisyen ve bir de çevirmenin konuyu ayrıca dile getirdiği noterlerin varlığı ile ilgili durum olmuştur. Noterler, çeviri mesleğinin uygulanmasında sorun olarak görülen ve sıklıkla dile getirilen bir durum olarak görülmektedir (bkz. Coşkun Aysal, 2019; Erol, 2017; Ersoy ve Odacıoğlu, 2014; Filazi, 2017; Gılıç, 2019; Gürleyen, 2022; İkiz, 2023; Kurt, 2012; Küçükyağcı ve Avcı, 2011; Uysal, Odacıoğlu ve Köktürk, 2015; Yener, 2004). Noterlerin sektör içerisinde yer almasıyla alakalı konuya dair olumsuz yönde görüş bildiren 8 katılımcının yanı sıra 2 katılımcı da noterlerin varlığını problem olarak görmemektedir. Bu nedenle alt başlık

‘Noterlerle İlgili Durumlar’ şeklinde oluşturulmuştur. Konuyla ilgili görüşlerini paylaşan paydaşlardan elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Bu konuyla ilgili çevirmen statüsünde yer alan tek paydaş olarak K3, bizzat karşılaştığı durumlar üzerinden olmasa da piyasa içerisinde karşılaştığı durum üzerinden noterlerin varlığını değerlendirmiştir. Piyasada abartılı sayılacak dilde noter yemini olan bir kişinin varlığına değinmiş ve sonrasında noterlerin çeviri ofislerine olan tavırlarını, ofislerin sömürüldüğü gerekçesiyle eleştirmiştir. Buradaki standart dışı uygulamalardan keyfi olarak uygulanan ya da çıkar sağlanan işlemlere kadar çeşitli gözlemlerini paylaşmış, bunun da aslında bir diğer başlığın temasını oluşturan mevzuat eksikliğinden ve standart uygulamaların eksikliğinden kaynaklandığını dile getirerek şu ifadeleri paylaşmıştır: “Her noterin vardır sömürdüğü birkaç çeviri ofisi. Onlardan değilsen uğraştırır. Sana gelen müşterinin çevirisini yaparsın her şeyini ayarlar gönderirsin. Noter bakar, tanıdığını değilsen pürüz çıkartır. Şu eksik olmuş vesaire der uğraştırır. Sen bizi gör biz de seni görelim diyor işte kendince” (K3).

Standart dışı keyfi uygulamalara bir başka örneği de K8’in verdiği görülmektedir. Çevirmenlik mesleğini icra edenlerin aslında çevirmen olmadığı görüşünden hareketle, noterlerin gerekliliğini eleştiren K8’in sözlerinin ilerleyen bölümlerinde kimi noterlerin iş dağıttığı ve tercümesi yapılacak olan belgeler için müşterileri yönlendirdiğini ifade etmiştir. Bu durumun hukuki bir sorun olarak haksız bir rekabet ortamı oluşturduğunu, ancak kimsenin ses çıkarmadığını ifade etmektedir.

“Burada noter bir nevi tercüme piyasasını domine ediyor. (İstanbul’da bir ilçenin adı) piyasasında böyle mesela. Türkiye’nin muhtelif yerlerinde de böyledir. Bir nevi tercümanlık işini dağıtıyor noter. Veya kâtip “şuraya gönderin”, diyor. Oradaki kâtip dağıtıyor işine geldiği gibi. Yani "Şuraya git sen, şurada tercüme ettir, burada tercüme ettir". İş veriyor, iş veren alanına girmiş noter yani. İşine gelen ile çalışıyor yani kısacası. Yönlendiriyor müşterileri. Burada adaletsiz, haksız bir durum, rekabet ortaya bile çıkıyor. Yani davalık bir durum aslında bakılırsa ama herkes üstüne yatıyor bu işin” (K8).

Noterlerin varlığını sorun olarak gören bir diğer katılımcı da K10 olmuştur. Verdiği örnekte bir kişinin her ne kadar dil ve kültürel edinçleri oluşsa ve akademik olarak son derece başarılı olsa da noterlerin yemin zaptı vermediği sürece (belge onayı gerektiren yazılı çeviriler için) çevirmenlik mesleğini icra edemeyeceğini iddia ederek K12’nin de vermiş olduğu örneği doğrulayan ifadelerde bulunmuştur. Kendi yaşadığı olay üzerinden

bu durumu değerlendiren K10, ayrıca noterden yemin zaptı alabilmek için çok savaş verdiğini, noterlerin dilerse yemin zaptı da olsa çevirmenlerin çevirisini onaylamayabileceğini belirtmiştir. Noterin onaylamadığı çeviri için müşterilerin kendisine gelip yaptığı çevirinin doğruluğunu da sorguladığını söyleyerek şunları ifade etmiştir.

“En önemlisi bana göre mezun olduktan sonraki nokta. Şimdi siz diyelim ki öğrencisiniz ve çeviri bölümüne girdiniz? Ve hani Almanca ve İngilizce biliyorsunuz. Bunu böyle varsayalım. Küçükken Almanya’da doğduğunuz ve Almanya’da yaşadınız ve mükemmel de Almancanız var. Türkiye’ye geldiniz. 15 yaşına kadar Türkiye’de kaldınız. Türkçeniz de zaten mükemmel ve 18 yaşına kadar da Amerika’da yaşadınız ve hani çok özel bir şekilde yetiştirildiniz. ...Okul birincisi olarak mezun oldunuz, 4,00 okul ortalamasına sahipsiniz ve o kadar iyisiniz. Ama mezun olduktan sonra noterler size yemin zaptı vermezse mesleğinizi icra edemezsiniz. Ben mesleğimi icra edebilmek için noterlerin kapısında yatmak zorunda kaldım hakikaten. Nitekim hâlâ bu böyle. Noter istemezse benim çevirimi onaylamıyor. Noter onaylamayınca müşteri bana geliyor işte” (K10).

Noterlerin uygulamalarındaki bir başka standartsızlığa dikkat çeken K11’in verdiği örnekte, noterlerin çeviriler için istediği uygulamalardaki farklılıklara dikkat çekilmiştir.

“Her noter kendi kafasına göre iş yürütüyor. Kimisi, “Ben her sayfaya imza istiyorum”, kimisi de “Belgenin arkasına çıktısını al”, diyor. Hep böyle birilerine göre bir şeyler yapmamız gerekiyor ama kurumsallaşmış olsak bu çok daha rahat olurdu bizim için. “Çeviri böyledir, çeviri sektöründe de bu böyle yapılır” diyebilirdik. Bunun eksikliğini ben çok hissediyorum mesela. Hani birilerinden hep bilgi alıp ona uymaya çalışıyoruz mesela. Bu çok kötü bir şey ve ben bundan çok rahatsızım” (K11).

K11’in ifadelerinin devamında, yine noterler tarafından keyfi olarak çevirmenler için yemin zaptı verildiği, dilediklerine verilmediği ve işletmelere de bu konuda noter olarak kendi ihtiyaçlarına göre hareket ederek kendi noterliğine bağlı yeterli sayıda yeminli tercüman olduğu gerekçesiyle ilgili çeviri bürosuna yemin zaptı verilmeyeceğini belirttiği görülmektedir. Ancak bu durum ilgili çeviri bürosunu zor durumda bırakmış, çeşitli çözümler bulmaya yönelterek farklı büroların çevirmenleri üzerinden iş görmeye çalışmıştır. Ancak katılımcı bunun da aracı büronun üzerine kar koyduğunu belirterek maliyetleri artırdığını ifade etmektedir.

“Benim noterim şu an diyor ki, “Artık vermek istemiyorum yemin zaptını, getirdiğiniz tercümanlara”. Neden, diye sorduğumda; “Benim her dilden tercüman var artık kurumumda”, diyor. Yani benim o notere bağlı olmam beni çok yoruyor mesela. Senin var ama, benim mesela Farsça tercümanım yoksa gidip o noterde yemin zaptı olan başka bir büronun tercümanı ile anlaşmam gerekiyor. Ben o ofisten rica ettiğimde -ki paylaşmak zorunda değil- o kişi bunun üstüne pay koyarak bana tercümanını veriyor” (K11).

Sorunu serbest piyasanın varlığına bağlayarak kendisi için ciddi sıkıntılar oluşturduğunu ifade etmiştir. Ayrıca noterlerin dil yeterliliğini onaylamasının da saçma ve keyfi bir uygulama olduğundan bahisle, çalıştığı iki noter arasında uygulama farklılığı olduğunu ve birinin çok rahat yemin zaptını verebildiğini diğerrinin ise bu noktadaki bilgi eksikliğinden şu şekilde bahsetmiştir. Ayrıca yemin zaptı verilmeyen tercümanlardan ötürü bünyesinde çalışan diğer tercümanların hastalık vs. gibi durumlarda diğerlerinin yemini olmadığı için iş kabul edemeyeceğini ancak alternatif olarak birini çalıştıramadığını söylemiştir.

“Yani iki noterle çalışıyoruz şu anda ...’nda (İstanbul’da bir ilçenin adı). Bir tane noter çok rahat, lise diplomasına bile onay verebiliyor dili bildiğini düşünebiliyorsa. Ama diğer noterimiz diyor ki “İlla Türkiye’den ya ‘dil ve edebiyat’ ya da ‘tercümanlık’ mezunu olacak”. Her dilin Türkiye’de bölümü yok ki? Kişi yurt dışında bunu okumuş, bu dile hâkim. Ne yapacağım ben şimdi? Yıllardır herkes ona böyle yemin zaptı vermiş, sen vermiyorsun. ...Yeri geliyor, uzaktaki bir notere gitmek zorunda kalıyorum ama iki dakika ötedeki noterle çalışamıyorum mesela” (K11).

Onaylı belge çevirileri için vurulan mühürlerdeki standartsızlığa K12 de dikkat çekerek mühürlerin okunamadığını ve kendi işlerinde onay aldıkları belgelerin daha sonra ilgili kurumlara sunulduğunda onay verilmeme durumuyla da karşılaştıklarını ifade etmiştir.

“Bir tercüman olarak tercüme yapacaksan, bir belgenin resmileşmesini sağlayan şey nedir? Mühürdür, kaşedir. Türkiye’de bir tane doğru düzgün, okunaklı bir mühür görmedim mesela. Noterlerin mühürlerine bakabilirsiniz. Kaymakamların yazı işleri müdürlüklerinin mühürlerine bakabilirsiniz. Hepsinde sadece yuvarlak bir mürekkep izi var. Bunları yurt dışına gönderdiğimizde, “Bu mühür okunaklı değil, biz burada ne yazdığını bilmiyoruz. Bunu kabul edemeyiz” denilen durumlar var mesela. Ama bu olay tüm Türkiye genelinde söz konusu ve çoğu yerde çok silik mühürler” (K12).

K12'nin noterlerle ilgili işaret ettiği bir başka durum olarak noterlerin yemin zaptı vereceği kişinin yeterliliğine onay vermesini sorun olarak gördüğü söylenebilir. Kimi noterlerin, her ne kadar bir bölüm mezuniyeti olsa da salt ÖSYM'nin yapmış olduğu bir sınavdan sonuç belgesini istediğini, fakat diğer taraftan herhangi bir dil okulundan getirdiği belge ile dil yeterliliğini onaylayan birinin de yemin zaptı alabildiğini ifade etmiştir.

“Mesela şöyle bir noterle karşılaştım. Herhangi bir dil belgesini kabul etmiyor ve diyor ki ÖSYM'nin yapmış olduğu bir sınavı kabul ederim. Ama diğer taraftan başka bir bölüm mezunu ama ... Dil Okulu'ndan dil bildiğini belgeleyen bir sertifika almış. Bunu kabul eden yerler de var mesela” (K12).

K13 ise “...çeviride bir meslek odasının olmadığı ve çeviriye onay veren mercinin uzman bir çevirmen grubu olması gerekirken noter olduğu da bilinen bir gerçek” diyerek noterlerin akreditasyon ve sertifikasyon kurumu gibi çevirmenlere onay vermesini eleştirdiği görüşmüştür. K16 ise durumu standartlaşma ve denetim eksikliği sorunu olarak nitelmiştir. Çevirilerin niteliğini noterlerin denetlememesi gerektiğini ve verdikleri yemin zaptının herhangi bir ölçüte bağlı olmadığını söyleyerek şu ifadeleri eklemiştir.

“Özellikle farklı alanlardan kişiler, dil yeterliği olmamasına rağmen sadece noterdeki bir yemine bakılarak değerlendiriliyor. O yemin de aslında göreceli, subjektif bir şey. Belki bu çeviri faaliyetlerinin özellikle noter yeminli tercüme meselesinde denetlenmesi gerek, çünkü direkt bizim kamuya açık alan dediğimiz alan orada” (K16).

Ayrıca tercümanlara ait mühürlerde herhangi bir standardizasyon olmadığı ve bunun da kurumsal görünümünden uzak bir görüntü çizdiğini belirtmiştir. Noterlerle ilgili durumun aynı zamanda sahtekarlığa sebep olabileceğini ifade eden K8, tercüman bile olmayan şahısların kendilerine öyle bir paye verip kendi mührünü kullanabildiğini ve bunu da dijital ortamda hazırlanabilecek bir mühürle yapabileceğini belirtmiştir. Mühürler üzerinden gerçekte bu kişilerin tercüman olup olmadığının bile sorgulanabileceğini ve bunun da bir kurumsallık problemi olduğunu eklemiştir.

“Dijital ortamda bile mühür, Photoshop üzerinden 5 dakikada oluşturulabilir. Onu kullanabiliyor mesela. Kişi, adını soyadını yazıyor, yeminli tercüman yazıyor. Nerede yemin? Yani hangi noterde yeminlisin? Merkezi sistemle mi yemin kazandın? Hangi yıl mezunusun? Diploman var mı? Yani şunu söyleyeyim. Sadece mühürler bile bir makale konusu olabilir. Bütün piyasadaki tercümanlara ait

mühürler incelensin. Ne kadar birbiriyle alakasız, kurumsal görünümünden uzak bir şeyin olduğunu görebiliyoruz orada” (K8).

K6’nın noterlere yönelik eleştirisi, doğrudan noterlerin varlığının çeviri sektörü için problem oluşturmamasından ziyade uygulamalardaki sıkıntılar üzerine olmuştur. Noterlerin varlığını zorunlu olarak görmeyip bireyin yeterlilikleri üzerinden bu sorunun çözülebileceğini düşünmektedir. Noterlerin varlığı gerçeğinden hareketle, yapılan çevirilerin belgelenmesi ve onaylanması açısından salt onlara bağlı bir sistemin oluşması ve sadece yemin zaptı alınan noterlerde belgelerin geçerliliğinin onaylanmasının sorun oluşturduğunu, bunun yerine yeminlerin mahkemeler tarafından belirli süre şartı konulmak üzere alınması gerektiğini dile getirmiştir. 1980’de 12 Eylül darbesinin ardından düşünülen bir uygulama olduğunu, ancak bugün üniversitelerin, YÖK’ün, alanda faaliyet gösteren dernek ve vakıfların bunu üstlenebileceğini, aksi takdirde noter uygulamasının hizmete erişimi kısıtladığını belirterek şu ifadelerde bulunmuştur:

“Türkiye’de noterle yemin ediyorsunuz ve sadece o noterde geçerli. Bence bu böyle olmamalı. Bu bir mahkemece tanınmalı ve tüm ülkemizde geçerli olmalı. Belli bir süresi olmalı. Hatta bir eğitimi olmalı. Yani, yemin edip belge almak saçma bir durum. Belli bir yeterliliği olduğunu belgeleyebilen insan için yemin etmek ne demek?” (K6).

K6, noterlerin devletin koyduğu aracı garantörler olduğunu söyleyerek bazı ülkelerin bunu avukatla bazılarının ise mahkemelerle yaptığını söylemiştir. Özgürlükçü felsefeyle bakıldığında notere de gerek olunmadığını ancak halihazırda noterlerin alanda bulunduğunu ve buna göre çözüm üretilebileceğini eklemiştir. Noterlerin varlığıyla ilgili durumu sorunlu olarak görse de onay veren makamların olduğu bir sistemle sorunun çözülebileceğini belirtmiştir. Ancak noterlerin bir sorun teşkil etmediğini düşünen katılımcılar da söz konusudur.

K7, noterlerin çeviriye onay vermediğini söyleyerek, yetkili olan kişilerin çevirmen olduğunu ve noterin sadece onu arşivleyerek noter damgasını vurduğunu belirtmiştir. Noterlerin sorun olduğunu düşünenler içinse farklı bir öneri getirmiştir.

“Yani o bir kanıttır, resmi kanıttır, çeviriyle alakası yoktur noterin. Hani ne tarafa doğru, o tarafa doğru anlaşma yapmıştır ve noterin anlaşma yaptığı çevirmen vardır. Benim onlara söyleyebileceğim şey şu: Çalışmasınlar noterlerle. Yani noter çevirileri, Türkiye’deki çevirinin belki de binde birini oluşturuyor. İşlerin diğer 999’u ile çalışsınlar” (K7).

K9, K7 gibi noterleri sorun olarak görmemektedir. K7'nin sunduğu gerekçelerle çevirinin içeriğinin noterde onaylanmadığını, noterlik kanunu gereği çevirilerin onaylı belge olabilmesi için noterlerin zorunluluğu olduğunu belirtmiştir. Bir nevi tasdik makamı olarak çevirmenin çevirisini değil, imzasını onayladığını belirterek meslektaşların arasında da noterlerin işlevinin bilmediğini ve sorguladıklarını üzümlere gördüğünü ifade etmiştir. Noterlerin işlevini şu örnekle vermiştir:

“Belgenin resmi olabilmesi için, Türkiye Cumhuriyeti Devleti sınırlarında bir geçerlik kazanabilmesi için, noterlik onayına ihtiyaç var her belgede olduğu gibi. Örnek veriyorum, araç satış yaptınız. Araç satışınız için nasıl noterliğe ihtiyacınız varsa burada da sizin imzaladığınız bir belgenin gerçekten geçerli olabilmesi için noterin orada sizin imzanızı onaylıyor olması lazım. Yoksa noter gerçekten içeriği onaylamıyor. Burada noterlerle ilgili bilinmeyen bir husus olduğunu düşünüyorum” (K9).

K9, noterlerin varlığını bir sorun olarak görmese de noterlik uygulamalarında yemin durumunun sorunlu olduğunu şu örnekle vermektedir:

“Bir arkadaşım vardı. Yine mütercim tercümanlık bölümünde görev alıyor kendisi hala. Üniversiteye atandığı sırada. Dedi ki, işte ya bizim mezun olduğumuz program işte İngilizce olmasına rağmen ÖYP sanıyorum, o programda işte, "Bizim bölümümüz Almanca olduğu için benden Almanca sınavında YDS'den şu kadar puan istendi diye çıkıldı", dedi. Arkadaşım gitti, o puanı aldı bu arada YDS'den ve ben size şöyle söyleyeyim, artık arkadaşına şöyle kapılar açılmış oldu, YDS'den belirli bir puan aldığına göre noterde yemin edebilir, Adliyelerde yemin edebilir. Ve o unvanlı çevirmenlik yapabilir artık” (K9).

Örnekteki durumun gerekçesini ise paydaşların mesleğe ettikleri ihanet olarak görmektedir.

“Dolayısıyla bunu ortadan kaldırabilmek için herkesin bir miktar kendine soru sorması gerekiyor. Biz bu mesleğe ne kadar ihanet ettik, diye. Çünkü gerçekten bizler hepimiz mesleğimize karşı bir ihanet içindeyiz, diye hissediyorum. Çok özür dileyerek bunu size söylüyorum. Çünkü bu kadar çok kişinin bu meslekten aslında para kazanıyor olması, hizmet kalitesini de bir şekilde ne yazık ki ortadan kaldırabilecek bir durum” (K9).

Noterlerin varlığının çevirmenin ve işletmenin mali durumunu zorlayan bir durum olduğuna dikkat çeken K10, işletmelerin hizmetlerini noterlerin verdiği hizmetlerle kıyaslayarak, kendi yaptığı çeviriler için belirlenen ücretlerin müşteri tarafından fazla

bulunmasıdır. Durumu örneklerken kendi yapmış olduğu masrafları ve harcadığı emeği kıyaslamış ve belgelerin çevrilmesi için maddi ve manevi yükün çoğunun çevirmene ve çeviri işletmesine ait olduğunu ifade etmiş, noterlerin sırf belge onayı için kendi hizmet bedelinden daha yüksek miktarda bir bedel belirleyebileceğini söylemiştir. Hizmetin alıcısı olarak müşterilerin noterlik ücretini sorgulamadığını, ancak verilen çeviri hizmetinin karşılığında istenen ücretleri sorguladığını ifade ederek bu durumu saçma bulduğunu ifade ederek şunları söylemiştir:

“Her şey bana ait. Kâğıt bana ait, kalem bana ait, çeviriyi ben yapmışım. Noterin yaptığı tek şey orada tercümanın imzasını onaylamak. Atmış olduğum imzada der ki; " işbu tercümeyi nokta nokta dilinden nokta nokta diline..." Yani 'aslından mı yaptım, fotokopisinden mi yaptım' yani 'evrakı görerek mi yaptım, görmeden mi yaptım?' Aslında mevzu budur. Tam ve doğru olarak veya kısmi ve doğru olarak yaptım. "Beyan ederim" diyerek imza atarım. Sağ tarafa da noter der ki; "Bu tercümeleri noterlerimiz yeminli tercümanı, işte şu kişi tarafından şu dilinden şu diline yapıldığını onaylarız." Yani bu tercüman yaptı diye onaylamaya noter benden fazla para alıyor. Kâğıt bana ait, mürekkep bana ait, emek bana ait, çeviri bana ait.

Benim kağıdımın üstüne 2 tane mühür vurmaya daha fazla para isteniyor” (K10).

Noter yeminli çevirilerin nasıl yapılacağı, kimler tarafından yapılacağı gibi belirli standartların olmamasının bu tür durumlardan kaynaklandığını belirten K16, sınırları çizebilmenin zorluğunun alanda çalışma yapanların görebileceğini belirterek işin önemli bir kısmının piyasada çalışanların çıkar çatışmasına dönüşebileceğini ifade etmiştir: Çünkü en başta söylediğim yani bu meslek bir yerde parayla ilişkilendiriliyor ve belli bir vakit sonra çıkar çatışmasına dönüşebilir insanlar arasında (K16).

4.2.1.3. Ödeme ve Ücretlendirme Sorunları

Kurumsallaşmanın önünde engel olarak görülen ancak mesleki standartlar ve mevzuatla ilgili konu olarak da görülebilecek bir durum olarak katılımcılar, mesleğin icrasında ödeme ve ücretlendirme sorunlarının varlığına işaret etmektedirler. Hizmetin ücretlendirmesi ve maaş konusu, Dam ve Zethsen’in (2009) çalışmasında ‘eğitim/uzmanlık’, ‘görünürlük’ ve ‘güç/etki’ parametreleriyle birlikte mesleğin statüsünü ve prestijini doğrudan etkileyen dördüncü etmen olarak görülmektedir. Ruokonen ve Mäkisalo’nun çalışmalarında (2018), düşük ücretlendirme sorununun özellikle serbest çevirmen ve görsel-işitsel çevirmenlerin statü algılarını olumsuz

anlamda etkilediği görülmektedir. Bu anlamda, Türkiye’de yürütülen çeviri faaliyetleri için taban fiyatların belirlenmemesiyle birlikte uzmanlaşmış çevirmenlerin farklı alanlara yönelmesi, sektörde nitelikli iş kaybına sebep olabileceği olası bir durumdur (Uysal, 2017). Ödeme ve ücretlendirme sorunları alt temasında 4 çevirmen, 3 çeviri işletmecisi ve 1 akademisyenin konuyla ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir.

Sektörde hem yazılı hem de sözlü çeviri faaliyetleri gösteren K2’nin, her iki çeviri türünde karşılaştığı kronik problem olarak verdiği örneklerde herhangi bir ücret skalasının olmadığını, bunun da çevirmenler arasında haksız bir rekabete yol açtığını ifade etmiştir.

“Tamamen hani çeviri hizmeti almak isteyen kurum, kişiyle tercüman arasındaki mutabakata dayanıyor. O yüzden bir arkadaş 100 liraya çeviri yapmak istediğinde piyasada çok ciddi bir kafa karışıklığı ortaya çıkıyor. Mesela tercüme hizmeti almak isteyen taraf diyor ki, “Tamam ama ben başka bir yerden teklif aldım. O, ‘20TL’ derken sen niye 100 liraya çeviri hizmeti vermek istiyorsun?” diyor” (K2).

K2, çok düşük ücretlere çeviri hizmeti sunan çevirmenlerin kendi tercih edilebilirliklerini artırdığını ancak oluşan fiyat uçurumunun aynı zamanda hizmet alan kişi ve kurumlarca çevirmenlerin güvenilirliğini etkilediğini eklemiştir. Gerekçesini ise mesleki standartların oluşturulmamasına bağlayan çevirmen durumu şu örnekle anlatmıştır:

“Bir diğer önemli eksik aslında yaptığımız işin standartları hâlâ oturmamış durumda mesela, işte hem yazılı hem sözlü çeviri anlamında. Mesela sözlü çeviriye giderken diyoruz ki “Yarım saatte bir tercüman değiştirmek zorundayız, o yüzden sözcü çeviriye hani iki tercüman gelmek istiyoruz”. İşte, diyoruz ama bu fiyatla da birleşince, “Bir günlük tercüme hizmeti için bu kadar mı para verilir? Biz sizden daha az kazanıyoruz” gibi böyle bir isyankâr tavırlar devreye giriyor. Bazı arkadaşlarımız iş alabilmek için “Yok, sorun değil ben tek başıma da yapabilirim”, diyor” (K2).

Çeviri bürosuyla çevirmen arasındaki ödeme sorunları ile ilgili konulara değinen K3’ün aktif olarak kadrolu çalıştığı dönemde maaş ve ödemeler konusundaki sıkıntıları şu sözlerle dile getirmiştir: “Benim bürolarda aktif çalıştığım dönemlerde maaşlar da sıkıntılıydı. Bir kere asgari ücret vermeseler bile çoğu firma sigortanızı asgari ücret üzerinden yatırırdı. Ya da serbest çevirmen olarak bürolarla çalışıyordunuz mesela. İş yapar gönderirsin. Ödemeyi kim bilir ne zaman alırsın”.

Kadrolu olarak çeviri işletmesinde çalışmış olan K3 gibi yayınevleri ile çalışan K4 de serbest çevirmenlere ödemelerin zamanında yapılmadığı ile ilgili durumun ciddi bir endişe kaynağı olarak görüldüğünü ve ödemelerin de ayrıca adilane yapılmadığını ifade ederek şunları söylemiştir: “Sıklıkla karşılaşılan sorunlardan birisi ödeme ve telif sorunları. Çevirmenlerin sıklıkla zamanında ödeme alamama veya adil telif ücreti alamama sorunu bulunuyor. Bu, özellikle serbest çalışan çevirmenler açısından bakacaksa büyük bir endişe kaynağı olarak görüyorum”.

Ekonomik olarak ülkenin içinden geçtiği süreçten kaynaklı olarak da piyasadaki fiyat algısının değişmesi ve ücretlerin eskiye nazaran yüksek kaldığından sebeple, çeviriye ihtiyaç duyan kişi ve kurumların ya çevirileri yaptırmama ya da daha düşük bir ücrete yapanlara yönelmesinden kaynaklı olarak görüşler de paylaşılmıştır.

Serbest çevirmen olarak çalışan K5, bireysel anlamda sorun yaşamadığını ifade etse de ekonomik koşullardan kaynaklı olarak eskiye nazaran müşterilerin çevirilerini yaptırmaktan vazgeçme nedenini çoğunlukla “artan maaliyetler ve fiyatlardan ötürü çevirilerini yaptırmak isteyen müşterilerin eskiye nazaran daha çok cayması” olarak görmüştür.

İşletme sahibi olan K8 de mesleği icra edenlerin emeklerinin karşılığını alamadığını ve geçinemediklerini vurgulayarak durumun ekonomik boyutuna dikkat çekmiştir. Ücretlendirme sorununu ayrıca kurumsallaşmanın önündeki bir engel olarak ifade etmiştir.

“Yani bunun ekonomik boyutu çok önemli bir dönemeç meslekleşme noktasında. Yani sadece bir şeyler yazılıp çizilmesi değil. Hepsi birbiriyle bağlantılı bunların, zincirleme sebepler olarak değerlendirilebilir. Ekonomik boyutunun ise, kurumsallaşmayla aslına bakarsak garanti altına alınması gerekiyor ki bu sayede bu mesleğe adım atanların da karnının doyması lazım” (K8).

Sözlerinin devamında K8 bazı çeviri faaliyetlerinin büroların işi almak adına komisyonlar ödeyerek yürütüldüğünden bahsetmiş, bu durumun da bazı sonuçları doğurduğunu söylemiştir: “Çeviri işletmeleri komisyonu karşılayabilmek için çevirmenlerin ekmeğinden kesiyor, ucuza yaptırıyor işi. Kalite olarak bu sefer problem ortaya çıkıyor. Yani piyasada aslında sorun zincirleme. Yani tek karşılaşılan bir problem yok. Zincirleme bir problem var aslına bakılırsa”.

Bir diğer işletme sahibi K10’un da öğrencilerin de yer aldığı çeşitli sosyal medya mecraları üzerinden serbest çevirmenlerle irtibatta olduğunu ve öğrencilerin düşük

cretlerle iş almaya çalışarak piyasayı oldukça düşürdükleri yönünde ifadelerde bulunmuştur. Aynı zamanda öğrencilerin tecrbesizliklerinden ve cretlendirme standartlarının da bilinmemesinden kaynaklı bu durumun oluştuğu görülebilir.

“Ben bugün birçok öğrenciyle faal şekilde temastayım ve ğrenci grupları da var Whatsapp'ta, Telegram'da. Hani, konudan bir haberler. Ya çok yüksek fiyat ya da çok düşük fiyat istiyorlar. Bu da piyasayı allak bullak ediyor ve herkes açıkçası tuttuğunu koparmaya çalışıyor yani. Mesela birisi geliyor diyor ki. “Bir fuar var 7 saat, kaç paraya yaparsınız bu işi?” diyor. Öğrencinin bir tanesi 5.000 TL fiyat veriyor, bir tanesi 500 TL fiyat veriyor. Niye? Bilmiyor ve gruba soruyorlar. Gruptakiler diyor ki mesela, “10.000 lira fiyat ver”. E, bu ne doğuruyor bu sefer? Ya ğrenci işi alamıyor ya alan kişi işe sırf tecrübe olsun diye çok ucuza alışıyor” (K10).

Bir diğer eviri işletmecisi K11, cretlendirmeye ilgili standardizasyonun olmamasını serbest piyasaya bağlamış ve İstanbul'un iyi bilinen bir semtinde iki metro durağı arasında bile çok uçuk fiyat farklarının olduğunu belirtmiştir. Eskiye nazaran durumun daha da kötüleşmesini ve fiyat istikrarının giderek daha da bozulmasını ekonomik koşullara bağlamıştır.

“Ben şu an ...'deyim (İstanbul'da bir semt). Ofisim orada. Bir ileriki durak ...' metro durağı ve arada dünya kadar fiyat farkı var. Neden bir fiyat algımız yok. Herkes kafasına göre fiyat oluşturuyor. Benim eviri ofisini açtığımda en çok zorlandığım şey fiyat belirlemektir. Yani gerçekten ofisleri arayıp sanki bir eviri işim varmış gibi fiyat alıp, ortalama bir fiyat çıkarmaya çalıştım. Çeviri Derneği'nin de bir önerdiği fiyatlar vardı. Onları uygulamak ilk zamanlarda daha iyiydi. Ama şu anda fiyatlar da çok yükseldiği için, hani piyasa ekonomi çok kötü olduğu için, ona uymak da çok zor artık. Yani tercümanlara ödenen fiyatlar da aynı şekilde. Çok uçuk rakamlar. Böyle şey yok yani, şu dil şu fiyat aralığında diyemiyoruz. Standardizasyon yok, o beni çok zorluyor” (K11).

Akademisyen olarak K16 mesleğin parayla çok yakından ilişkili olmasından ötürü ve teknolojik gelişmelerin sonucunda makine çevirisinin ortaya çıkmasıyla da cretlendirme standardizasyonunun sağlanması güçlüğüne dikkat çekmiştir. Mesleğin farklı bir yöne doğru evrildiğini belirterek geçmişe yapılan eviri eylemiyle bugünkü çevirilerin yapılışının farkına değinmiş, bu zorluğu da güncel gelişmelere bağlamıştır.

“nk her gün yeni bir sistem ortaya çıkıyor işe makine çevirisi çıktı şimdi. Başka yöne doğru ilerledi meslek. Ben mesleki olgunluk noktasında mütercim ve

tercümanlık mesleğinin, eğer öyle bir kategorik bir sınıflandırma varsa, mesleki olgunluğa ulaşmadığını düşünüyorum. Burada da asıl sebep, dediğim gibi mesleğin bir ucunun paraya değmesi. Dolayısıyla yani siz işte şu kadar karakteri, karakter başına şu kadar ücretten aşağı çeviri yapılmaz dersiniz, bir standart koyarsınız ama bu standardın uygulanması zordur” (K16).

Ücretlendirme ile olmasa da hizmetin karşılığında alınan ödemelerdeki farklı bir soruna işaret eden K3, serbest çevirmenlerin daha öncesinde belirli web siteleri aracılığı ile yurt dışından iş alabiliyorken elektronik ödeme sistemi olan PayPal’ın kapatılmasıyla bunun da önüne geçildiğini söylemiştir.

4.2.1.4. Denetim Eksikliği

Mesleği icra edenlerin tescillenmesi ve standartların belirlenmesi anlamında denetim konusu, mesleki statü algısını etkileyen bir başka husus olarak görülmektedir (Katan, 2009). Denetim konusu yeterlilik, uzmanlık ve sertifikalandırma kavramları ile yakından ilgili olarak mesleki faaliyetleri gerçekleştirilenlerin onaylanması üzerinden değerlendirilebilir (Filazi, 2017; İkiz, 2023; Liu, 2019; Pym vd., 2016; Uysal, 2017). Piyasanda eğitilmiş ve güvenilir çevirmenlere olan ihtiyacın artmasıyla (Kościałkowska-Okońska, 2019) denetim konusun giderek önem kazandığı söylenebilir.

Bazı katılımcıların (K5, K8, K9, K10, K11, K16 ve K17) kurumsallaşmanın sağlanmasında piyasadaki faaliyetlerin ve mesleği icra edenlerin denetlenmesindeki eksikliğini de bir sorun olarak algıladıkları görülmüştür. ‘Denetim eksikliği’, denetleyen kurumların eksikliği üzerinden de değerlendirilebilir ve yapısal bir sorun olarak kategorize edilebilir. Aynı zamanda bir üst başlıktaki ödeme ve ücretlendirme sorunlarıyla da ilgili olan ancak daha geniş bir bakışla piyasadaki tüm faaliyetler üzerinden bir denetim eksikliğinin nelere sebep olduğu/olabileceği ve kurumsallaşmayı olumsuz yönde nasıl etkilediği/etkileyebileceği ile ilgili görüşler şu şekildedir.

Özellikle günün ekonomik koşullarıyla giderek daha da yaygın hale gelen bir uygulamadan örnek veren K5, herkesin kendi kaşesini kullanması noktasında bir eksikliğine dikkat çekmiştir. Serbest çevirmen olarak K5’in vermiş olduğu örnekte, piyasada yapılan çevirilerde maliyetlerin düşürülmesi için yeminli olmayan tercümanlara diğer yeminli tercümanların kaşelerinin kullandırıldığını söylemiştir. Düşük ücretlere çeviri yaptırmak gibi bir uygulamanın varlığı ile alanda hissedilen bir denetim eksikliğine şu sözlerle değinmiştir.

“Ona o çeviriyi yaptırıp, hani kaşeyi de bir şekilde basıp diyelim çünkü ne yazık ki karşılaşıyoruz böyle durumlarla. Hani çeviri maaliyetlerini düşük tutma gibi bir yola gitmek de sektörde karşılaşılan bir problem. Ne yazık ki fiyatların artmasıyla, güncel ekonomik koşullarla bu durum daha da yaygınlaşıyor gibi. Bununla ilgili acil bir şeyler yapılmalı. Herkes kendi kaşesini bir şekilde kullanabilmeli, kullanmalı. Bunu uygulaması da çok zor ama bir şekilde bunu sağlamak lazım. Kaşe kime aitse çevirinin onun tarafından yapılmış olması gerekir” (K5).

Kurumsallaşmanın önünde engel olarak gördüğü ve özellikle serbest piyasadaki fiyatların denetlenmesi noktasında K11’in ifadelerinde üst bir sistemin eksikliğinden bahsettiği görülmektedir. Bundan ötürü çoğunlukla faaliyetlerin ücretlendirilmesi ve fiyat standardının oluşturulması noktasında denetim eksikliği yaşandığını belirtilmektedir. K16 da benzer söylemlerde bulunarak mesleğin bir pasta olarak görülmesiyle denetim eksikliğinin rolüne dikkat çekmiştir. Bu durumda insan kaynakları anlamında sıkıntı yaşanabileceği için alanda eğitim almış tercümanların sadece mesleği icra etmesi gerektiği yönünde de şüphesini dile getirmiş ancak kimlerin meslekte olduğu noktasında da bir denetim sorunu olduğunu ve kurumsallaşmaya sorun teşkil ettiğini açıkça belirtmiştir.

“...veya bir denetleme sistemi olacak, fiyatlar belirli bir aralıkta olacak. Yani bir üst sistem gerekiyor bizi kontrol edecek. Çok fazla serbest piyasa var çeviri sektöründe. Bu fazla serbestlik de sanırım kurumsallaşmayı engelliyor” (K11).

“Hani bu mesleği sadece tercümanlar yapacak demek belki yani şu andaki hani personel sayısı ya da işte insan kaynakları açısından sıkıntı olabilir. Belki o kadar mezun tercüman yok ya da mezunlar da bu işi yapmak istemiyor. Onun için illaki işte “noter çevirilerini yeminli çevirileri mezun çevirmenler yapacak” demek belki iddialı olabilir ama burada bir denetim eksikliği söz konusu. Bundan hani belki bahsedilebilir kurumsallaşma anlamında, özellikle çeviri faaliyetleri anlamında” (K16).

Çeviri işletmecisi olarak K8’in de mesleki odanın eksikliğini işaret ederek eleştirdiği durum için denetim eksikliği ile piyasanın yaşadığı sorunları “...onun dışında da en büyük sorun gerçekten bir meslek odasının olmaması. Hiçbirini şikâyet edemezsiniz, hiçbir tarafı. Yani istediği fiyatı verir, istediği şekilde çalışır. Bir yaptırımı yok. Herkes tercüman olabilir, herkes iş alabilir, herkese iş verilebilir. Yani maalesef böyle kötü bir durum var ortada” sözleriyle dile getirmiştir.

K16 ve K8 ile aynı doğrultuda görüşler sunan K17'nin, sektörde kimlerin çalıştığı/çalışabileceği ya da çalışamayacağı, bunların takibinin yapılmadığı ve nihayetinde de kaliteyi etkileyen bir durum olarak düşük ücretlerle kişilerin çalıştırıldığını ifade etmiştir. Bu anlamda hem kurumsallaşmanın hem de meslekleşmenin önünde engel olarak piyasayı düzenleyecek ve denetleyecek paydaşların eksikliğine işaret etmektedir.

“İşte kurumsallaşma, sektörleşme veya meslekleşme gibi şeylerin, burada bu meslekte zaten meslek kavramını en önemli belirleyen niteliklerden bir tanesi de ‘mesleğe kimler girebilir’, ‘meslekte kamu yararı gözetmeyen insanlar meslekten nasıl ihraç edilebilir’ gibi durumlar. Bunun bir düzeninin de kurulmadığı, kimin girip kimi çıktığını takip edemediğimiz bir sektör. Kaliteyi daha kötü hale getirebilecek şekilde ücretlerin verildiği ve bunların da kontrol edilemediği bir sektör. O yüzden burada sektörü düzenleyen meslekleşmemizi sağlayan diğer paydaşların da varlığı önemli” (K17).

K17, durumu “kanayan bir yara” olarak tarif etmiş, ancak çözümlerin olduğunu da söylemiştir. Çözümlerin ilk olarak adayların mesleğe girişlerinde, sonrasında da denetimlerle mesleğin uygulanmasında sağlanabileceğini eklemiştir.

Diğer bir çeviri işletmecisi de (K9) Türkiye’de mesleki faaliyetlerin vergilendirilmesi noktasında bir denetim eksikliği ile kayıt dışılık bir durumdan bahsetmiştir. Günün teknolojik gelişmelerinden (makine çevirisini kastederek) ötürü bilgisayarlara dayalı yapılan çevirilere atfen bir eleştiri yöneltmiş ve kimin vergilendirileceğinin de bilinmediğini söylemiştir. K10 da serbest çevirmenlerin sigortasız, vergi ödemeden işlerini yürüttüklerini ve bundan ötürü fiyatların aşağıya çekildiğinden ve vergi kaçırıldığından bahsetmektedir. Yazılı ya da sözlü olarak yapılan çevirilerde de durumun benzer olduğunu eklemiştir.

“İşte Türkiye’de çevirmenlik mesleği vergi levhasıyla değil, kayıt dışı gerçekleştirilen bir işlemdir. İşte o bilgisayarı ortaya koyduğunuz zaman, zaten çevirmen bilgisayar olduktan sonra kimi vergilendireceksiniz?” (K9)

“Hem orada iş yapan kişinin, genelde sigortasız çalışıyorlar yani bu evden yapmış olduğunuz yazılı çevirilerde de böyle, sözlü çevirilerde, gittiğiniz noktalarda, fuarlardır, hastanelerdir, buralarda da böyle. Yani herhangi bir sigorta yapılmıyor. ...tüm bunların dışında inanılmaz bir vergi kaçakçılığı var. Biz bugün yapmış olduğumuz her işte vergi öderken tercümanlar ‘freelancer’ olarak çalışarak ne sigorta ödüyorlar ne vergi ödüyorlar. Bu noktada da hem fiyatları aşağıya çekenler oluyor hem de vergi kaçırılanlar olabiliyor” (K10).

Katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda aslında sorunların birbiri ile yakından ilgili olduğu, bir sorunun diğer bir sorunu tetikleyebildiği söylenebilir. Denetim eksikliği, düzenleyici bir mevzuatın eksikliğiyle açıklanabilir. Aynı zamanda çeviri sektöründe çevirmenleri ve faaliyetleri denetleyecek bir yapı olarak mesleki odanın olmamasının kalitesiz çeviri hizmetlerine ve sürdürülebilirlik sorunlarına sebep olduğu/olabileceği çıkarımı yapılabilir.

4.2.1.5. Hakları Koruyan Yapıların Eksikliği

Kurumsallaşma kavramıyla yakın ilişkili kavramlardan biri de örgütlenme veya örgütsel alandır (DiMaggio ve Powell, 1983; Leicht ve Fennell, 2008; Meyer ve Rowan, 1977; Özen, 2004; Scott, 2008; Zucker, 1977). Bir mesleğin ya da meslek alanının örgütlenmesi söz konusu olduğunda örgütlenmenin sıklıkla meslek odası ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Özen, 2013; Özkara ve Özcan, 2004). Bunun bir gerekçesi ise meslek odalarının hakları koruyacak yapılar olarak görülmesi olabilir. Bu yapıların devlet kontrolünde olması gerektiğini söyleyen Katan'a ait (2009) benzer görüşler bu çalışmadaki katılımcılar tarafından dile getirildiği görülmekte, ulusal alanyazında da Eryılmaz (2020), Gılıç (2019), Gürleyen (2022), Uysal (2017; 2021) hakları koruyan yapıların gerekliliğine çalışmalarında değindikleri görülmektedir.

Görüşme soruları katılımcılara sorulurken belli bir sıra takip edilmiş ve kurumsallaşma algıları üzerinden eksiklikler ve yapılması gerekenler olarak sorular sorulmuş, meslek odası veya eşdeğer benzer bir yapının varlığı üzerinden katılımcıların beklentileri ise ayrıca sorulmuştur. Ancak katılımcılara ilk etapta çevirmenlik mesleğinin haklarını koruyacak, faaliyetleri düzenleyecek bir meslek odası ya da benzer bir yapının varlığı ile ilgili soru sorulmamış, katılımcıların örgütlenme üzerine görüş bildirip bildirmediklerine bakılmıştır. Dolayısıyla, ilgili soruya kadar katılımcıların vermiş oldukları cevapların içerisinde bu yönde görüş bildirenlere ait ifadeler, çevirmenlerin haklarını koruyan yapıların eksikliği üzerine ifadelerle aşağıda paylaşılmaktadır.

K2, ücretlendirmedeki problem üzerinden yaptığı değerlendirmesinin ardından soruna sebep olan durumu mesleki bir örgütlenmenin eksikliğine bağlamış ve muhasebecilik mesleğinde olduğu gibi çevirmenlerin yaptıkları işleri belli bir aralıkta ücretlendirebilmelerini sağlayan bir örgütlenmenin olmadığını ifade etmiştir. K8 de çeviri alanında mesleki olarak olgunluğun olmadığını belirttiği ifadelerin ardından mesleki

odanın olmayışı ile farklı kurumların bünyesinde (noterleri kastederek) çalışmak zorunda kalındığını söylemiş ve çevirmenlerin haklarını koruyacak bir yapının/örgütlenmenin olmadığını belirtmiştir.

“Bir örgütlenme olmaması yine aslında bununla çok yakından bağlantılı. Bir örgütlenme olsa en azından muhasebecilerde olduğu gibi deriz ki, “Bu yıl için bizim ücret aralığımız budur”. Hani tercümanlar da bunu söyleyebilirler” (K2).

“Bir kere odalaşma denilen bir şey yok. Yani meslekleşme, kurumsallaşmayla alakalı bir durum olduğundan dolayı bu kurumsallaşmış olma durumu zayıf ve başka kurumlara bağlanmış durumda. Onların bünyesi altında çalışılmakta bir nevi ve bundan dolayı da açıkçası bir kurumsallıktan ve meslekleşmekten bahsedilemez” (K8).

K10, somut örnekler üzerinden yaptığı değerlendirmesinde, büyük ya da küçük olsun işletmelerin serbest çevirmenlerle yazılı olarak iş sözleşmelerini yapmadıklarını, ancak işin boyutu büyük olduğunda kendilerinin yaptıklarını ifade etmiştir. Aynı şekilde sigortaların da yapılmadığını ifade ederek çevirmenlerin haklarının korunacağı yapıların ya da mevzuatın olmadığını belirtmiştir.

“Ben hiç görmedim açıkçası. Yani çok ciddi projelerde biz bunu yapıyoruz ama onun haricinde genel olarak bir sözleşme falan yaptığımız olmuyor. Görüyorum bazı bürolar yazmış, “Herhangi bir şekilde bir mesleki hata durumunda sigortalı tercümanlar tarafından çevirilerimiz yapılıyor”. Ama doğru değil. İşveren kendine sigorta yapmış orada bir sigorta firması ile. İş ile alakalı bir problem çıktığı zaman onda da ne oluyor, onu bilmiyorum” (K10).

K13 hem kamuda hem de özel sektörde çalışan çevirmenlerin ciddi sorunlar yaşadığını ancak mesleğin itibarını oluşturacak bir meslek odasının olmadığını dile getirmiştir.

“Meslek odası kesinlikle kurulmalıdır. Ancak mesleki anlamda özel ve kamuda çalışan çevirmenlerin ciddi sorunlar yaşadığı, çevirinin mesleki itibarının henüz olgunlaşmadığı, çeviride bir meslek odasının olmadığı ve çeviriye onay veren mercinin uzman bir çevirmen grubu olması gerekirken noter olduğu da bilinen bir gerçek” (K13).

K17, alandaki meslektaşların haklarını koruyacak yapılar olarak sendikaları eksik paydaş olarak değerlendirmiş, ancak 1982 yılında kurulan ilk akademik bölümün mezunlarından bu yana birçok üniversitede farklı dillerde her yıl binlerce mezun veren bir alan olmasına rağmen sendikalaşmanın henüz oluşmadığını, diğer sendikaların faaliyetlerinin de çevirmenlerin haklarını koruyacak düzeyde olmadığını ima etmektedir.

“Mesela, basit bir soru: “Çevirmenler bu sektörde neden kalsın ki başka bir sektörde daha iyi şartlarda çalışabilecekken?” Şimdi bununla dertlenecek hangi paydaşlarımız var? Türkiye’de veya başka ülkelerde de bir sendikamız var mı mesela? Fakat şu anda 100 kadar üniversitede 7 tane dilde ve her yıl yaklaşık 2.000 3.000 mezuna kadar çıkabilecek potansiyelimiz var ve farklı farklı dillerde. Yani bu kişilerin haklarını savunabilecek paydaşlar eksik” (K17).

Konuşmasının ilerleyen bölümlerinde bu durumun yalnız çevirmenler ürettiğini, güçlü kurumlar karşısında da haklarını koruyacak bir yapının olmadığını ifade etmektedir.

“Yani ben mesela üçüncü sınıf öğrencisi olsam veya dördüncü sınıf öğrencisi olsam, “Mezun olduğumda ne yapacağım?” sorusuna yanıt veren bir sektör olması lazım. İşte kurumsallaşma deyin buna, meslekleşme deyin buna veya sektörün bu mezunlarımızı kabul eden ve onların çalışmasını sağlayacak bir imkân oluşturup - bunu öğrenci yapamaz zaten- onu yapacak paydaşlar ve kurumlar olması lazım” (K17).

K17, kimi kurumların üstlenmesi gerektiği sorumlulukları yerine getirmeyen, bazılarının ise henüz oluşmadığı için profesyonel manada hizmet sunan çevirmenlerin yalnızlaştığını ve güçlü kurumlar karşısında yalnız çevirmenler olarak hayatlarına devam etmek zorunda kaldığını belirtmiştir.

4.2.2. Kurumsal Eğitimle İlgili Sorunlar

Kurumsal olarak verilen akademik eğitim, mesleğin uygulanmasında kritik öneme sahiptir (Dam ve Zethsen, 2009; Hoang, 2020; Katan, 2009; Milton, 2004). Katan (2009) akademi ile sektör arasında uçurum yaşandığını ve meslekleşme üzerine akademiye üretilmesi gereken kuramların üretilmesini ifade ederken, Hoang ise (2020) bu durumun tam profesyonelleşmeye engel olduğunu belirtmektedir. Milton (2004) akademik eğitim almadan çevirmenlerin sektörde sadece dil yeterlilikleri ile faaliyet gösterdiğini ve bunun da sektör üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu belirtmiştir. Dam ve Zethsen (2009) ve Yener (2004), mesleğin toplumsal statüsünün ve saygınlığının kazanılmasında eğitimin ve eğitimle kazanılan uzmanlığın önemli olduğunu ifade ederek eğitim ve uzmanlık arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedirler. Kościałkowska-Okońska da (2019) akademiye verilen eğitimin günün ihtiyaçlarına ve piyasa dinamiklerine cevap verebilecek ve çevirmeni mesleki yolculuğunda yalnız bırakmayacak bir eğitimin gerekli olduğunu ifade etmiştir.

Türkiye özelinde akademik eğitim veren programların sayısı artmış olsa da kimi zaman bu programların sayısında görülen eksiklik (Gılıç, 2019), müfredat içeriklerinin yetersizliği (Uysal, 2021) ve eğitimli çevirmenlerin uygulamadaki eksiklikleri (Yener, 2004) gibi çeşitli sorunların dile getirildiği görülmektedir. Bu alt temada katılımcıların kurumsallaşmayla ilgili sorunlar olarak akademik eğitimle ilgili değindiği konulara yer verilmiştir.

Yeni kurumsal kuramda ahlaki boyutun temelini oluşturan eğitim, belgelendirme ve meslekleşme konuları (Özen, 2013), meslek olarak çevirmenliğin örgütsel alanda kurumsallık kazanabilmesi için önem arz etmektedir. Eğitim olarak mesleğini icra eden çevirmenlerin toplumsal kabul edilebilirlik anlamında ahlaki boyutta meşru görülebildiği söylenebilir. Bu anlamda eğitimli çevirmenlerin varlığı örgütsel alanın kurumsallaşması açısından gerekli görülebilir. Eğitimin salt akademide verileceği yine de düşünülmemeli, mesleki anlamda hizmet içi eğitimler ve mezuniyet sonrası çeşitli kurum ve kuruluşlarca sağlanan sertifikaların ahlaki boyuta katkı sunduğu söylenebilir ancak burada katılımcıların akademik eğitimle ilgili değerlendirmelerine yer verilmektedir. Diğer taraftan çevirmenlik mesleği açısından kurumsal anlamda verilen resmi eğitimin varlığı kadar eğitimin içeriği ve sunduğu imkanların da önemli olacağı düşünülebilir, çünkü kurumsallaşma açısından akademide verilen eğitimdeki farklılıkların ahlaki eşbiçimlilik sağlamada sorunlar oluşturacağı düşünülebilir. Katılımcı görüşlerinden de anlaşılabileceği gibi sunulan eğitimde kurumsal anlamda çeşitlilik altyapıyla ilgili olabildiği gibi eğitimi veren akademisyenlerde ve içeriğinde de farklılıkların olması söz konusudur. Çeviri bölümlerinin ve dolayısıyla mezun sayısının fazla olması, sınırlı donanım ile verilen eğitim ile diğer taraftan alanda yetişen akademisyen sayısındaki yetersizlik sorunlu bir durum olarak görülebilir. Bu anlamda program açmada sorumlu olarak Yükseköğretim Kurulu'nun eğitimin kalitesi açısından belirli sınırlamalar getirebilir. Gerekli görülen sınırlandırmalar sunulan eğitimde standardizasyonu sağlayarak aynı zamanda eğitim kurumları olarak üniversiteler arasında zorlayıcı bir eşbiçimlilik kazandırabilir.

Türkiye'de çeviri eğitimi kurumsal olarak üniversitelerde 'Çeviribilim', 'Mütercim ve Tercümanlık', 'Uygulamalı Çevirmenlik' bölümleri adı altında verilmekte ve bölüm mezunlarının bir kısmı da piyasada yazılı veya sözlü çevirmen olarak çalışmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı (K1, K3, K5, K7, K9, K10, K11, K14, K16, K17 ve K18 olarak 3 çevirmen, 4 çeviri işletmecisi ve 4 akademisyen toplamda 11 paydaş)

kurumsallaşmaya sorun teşkil eden konulardan biri olarak akademideki eksiklikleri görmüşler ve görüşlerini aşağıdaki gibi paylaşmışlardır. Bu başlıkta verilen eğitimle ilgili sorunlar ‘altyapı sorunları’ ve ‘eğitimin kalitesi ve içeriği ile ilgili sorunlar’ şeklinde ikiye ayrılmıştır. Her ne kadar bu sorunların değerlendirmesi farklı başlıklar altında yapılsa da yine de bu başlık altında bulgulanan konuların birbiri ile alakalı oldukları ve üst başlıklarda olduğu gibi bir sorunun kaynağının başka bir sorun olduğu ya da bir diğerini tetiklediği/tetikleyebileceği katılımcı yanıtlarında gözlemlenmiştir.

4.2.2.1. Kurumsal Eğitimde Altyapı Sorunları

Kurumsal eğitimle ilgili sorunlardan biri olarak eğitimlerin verildiği kurumlardaki akademisyen profili ve eksikliği, bölümler ve kurumların fiziksel koşulları gibi altyapı sorunları görülmektedir. K9, K10, K14 ve K17’nin konu hakkındaki görüşleri üniversitelerdeki bölümlerin ve bölümlerde eğitim alan öğrencilerin sayısındaki fazlalığın oluşturduğu insan kaynaklarındaki altyapı sorunlarını kastedebileceği gibi, eğitimin sunulduğu fiziki ortamlardaki altyapı sorunlarını da içerebilmektedir. Çeviri işletmecisi olarak K9’un konuyla ilgili uzun yorumları ve gerekçeleri, bölüm ve öğrenci sayısı ile alakalı sorunların çeşitli yönlerine dikkat çekmektedir.

K9, çevirmenlerin sayısındaki artışı çevirmen enflasyonu olarak nitelendirmiş, bunun gerekçesini de çeviri bölümlerinin sayısının fazla olmasıyla açıklamıştır. Enflasyonda paranın kıymetsizleşmesi gibi bölümlerin sayısının fazla olmasının getirebileceği sorunlara işaret etmektedir. Akademik kadronun yetersizliği ile verilebilecek eğitimin kalitesi anlamında düşündürücü olduğunu söylerken, farklı bölümlerden mezunların da bu sektörde yer almasını sorunlu olarak görmektedir.

“Herkes neden çevirmen? Belki bununla ilgili işte akademi birazcık işneyi kendine batırmalı. Neden bu kadar çok bölüm var veya neden herkes çevirmen yapılabiliyor? İşte örnek veriyorum. Biz mütercim tercümanlık bölüm mezunuyken aynı şekilde dil edebiyat, filoloji, işte dil bilim başka işte çok daha farklı bölümlerden mezun olan kişiler neden bu meslek üzerinde bir hak sahibi oldukları iddiasıyla ortaya çıkıyor?”

(K9)

Ayrıca iki yıllık uygulamalı çevirmenlik bölümlerinin dört yıllık çeviribilim ya da mütercim-tercümanlık bölümlerinden farkının ne olduğu noktasında akademinin kendi içinde sorgulamaya gitmesi gerektiğini belirterek, K9 şu ifadeleri eklemiştir: “Ama bir garipsiyorum, o zaman çevirmenlik bölümü neden var? Uygulamalı çeviribilimse,

uygulamalı çeviri bölümü ise, diğerleri uygulamasız olanları da mı var? Bunların her birinin tartışılması, akademinin kendi içinde belki bir çatışma yaşaması gerekiyor”.

K10, çeviri işletmecisi olarak uygulamalı ders vermek üzere gitmiş olduğu bir devlet üniversitesinde derslik, bilgisayar ve internet sıkıntısı yaşadığını ve bu gerekçe ile uygulamalı olarak öğrencilere Bilgisayar Destekli Çeviri üzerine verdiği dersi işlemekte problem yaşadığını belirtmiştir. Derslerin her sene farklı birimlerde verildiğini ve bilgisayarda yaşadığı sorunu derslerin kalitesini etkileyen bir durum olduğunun da altını çizmiştir. Akademisyen olan K14’ün de öğrenci sayısındaki fazlalığın akademisyenler üzerindeki zorluğunu dile getirdiği görülmektedir.

“Benim iş yerindeki bilgisayarım, kullanmış olduğum bilgisayar benden yavaş olamaz. Ama bakıyorsunuz ben orada öğrenciye BDC öğretemiyorum. Herhangi bir şekilde bir program gösteremiyorum. İnternet sürekli kopup duruyor. Hani bu böyle olduktan sonra ben ona ne öğretebilirim?” (K10)

“...bu programlarda özellikle zorunlu derslerde öğrenci sayısının çok fazla olmasının uygulamalı derslerde yarattığı zorluklar da var diğer taraftan” (K14).

K17’nin de profesyonel anlamda hizmet sunabilmek için verilen eğitime bakılması gerektiğini, ancak öğrenci sayısındaki fazlalığın da sektöre olan olumsuz etkilerini olduğunu söyleyerek bu durumun sektördeki rekabet ortamının sürdürülebilirliğini yönetmek açısından olumsuz yönüne dikkat çekmiştir. Eser de (2020) hizmet kalitesinin ve sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi açısından bölüm ve öğrenci sayısının belirlenmesinde arz talep dengesinin sağlanması gerektiğini savunmaktadır.

“O yüzden çeviri bölümünden mezun olan öğrencilerimizin planlanmasının da yapılması gerekir mesela sektöre ihtiyaç duyan veya duyulmayan alanlarda çok fazla sayıda öğrencinin mezun olmasını sağlamak yerine. Bunun zaten meslekleşmeyle ilgili problemler yaşayan bir sektörün içerisine, bir de rekabet unsurunun da insanların sürdürülebilirliğe dair sıkıntılarının oluşmasını güçlendireceğini düşünüyorum” (K17).

Çeviriyle ilgili bölümlerin ilk olarak 1982 yılında açıldığını ve bugün yaklaşık 100 üniversitede ön lisans ve lisans programları düzeyinde sunulan eğitimle sektörel ihtiyaçların belirlenip buna yönelik müfredatların güncellenmesi gerektiğini eklemiştir.

4.2.2.2. Kurumsal Eğitimin Kalitesi ve İçeriği ile İlgili Sorunlar

Kurumsal eğitimle ilgili altyapı sorunlarının haricinde eğitimin kalitesi, verilen eğitimin içeriği ve sektörle olan uyumuyla ilgili sorun olarak görülen konular da görüşmelerde değinilmiş, on katılımcıya ait ifadelerdeki bulgular alıntılarının altında paylaşılmaktadır.

K1, bir devlet üniversitesinde aldığı lisans ve yüksek lisans eğitimini yine aynı alanda doktora başladığı başka bir devlet üniversitesindeki eğitimle kıyaslamış, ilgili üniversitenin lisansta sadece kuramsal derslerle eğitim faaliyetlerini yürüttüğünü, yüksek lisansta yine uygulamaya yönelik tartışmaların yapılmadığını ifade etmiştir. Bilimsel alanda uygulayıcı bir çevirmen olarak kabul görmediğini belirterek bu gerekçelerle doktora eğitimi için başka bir üniversiteyi tercih ettiğini söylemiştir.

“Akademi açısından bakacak olursak ben en azından ... (bir devlet üniversitesi) için konuşacağım bunu orada okuduğum için. ... Ama benim ...'de (lisans eğitimini aldığı il) en büyük sıkıntım zaten ...'ya (başka bir devlet üniversitesi) gelme sebebim uygulamalı derslerin lisans eğitiminde olmaması. Yüksek lisansta ise hiç konuşulmuyor” (K1).

K3, eğitimle ilgili yapmış olduğu eleştirisinin aslında almış olduğu eğitimin ve öğrendiği kavramların piyasada karşılığının olmamasından dolayı olduğunu belirtmiştir. Birçok mezunun farklı bir alana yöneldiğini söylemiş ve bundan dolayı akademinin gerçeklerle yüzleşmesi gerektiğini ifade etmiştir. K1 ile benzer bir şekilde çeviri eğitiminin piyasayı tanımadan/tanıtmadan salt kuramsal tartışmalar ve konu içerikleri ile yürütüldüğünü söyleyerek, akademik eğitimle sektörel uygulamalar arasındaki uyumsuzluklara dikkat çekmiştir.

“Ben mütercim tercümanlık bölümü mezunuyum. Yaklaşık 40 kişi falan mezun olduk aynı dönemde. Çevirmenlik yapan bir elin parmağını geçmedi sonraki yıllarda. 4 sene boyunca eğitimini aldığı mesleği yapmayı tercih etmedi çoğu kişi. Neden peki? Mezun olunca piyasayı gördük, baktık ki bizim konuştuğumuz o soyut kavramlar falan hepsi havada” (K3).

Çeviri işletmecisi ve aynı zamanda köklü bir üniversitede akademik dersler veren K7'nin eğitimin içeriği ve kalitesine ilişkin sorunlar üzerine yaptığı detaylı anlatımında, çeşitli yönlerden akademi-sektör arasındaki kopukluğa işaret etmiştir. 18 yıldır bu alanda eğitim vererek aradaki açığı kapatmaya çalıştığını ifade ederek, verilen eğitimin içeriği ile ilgili müfredat güncellemesinin sektör ile bir araya gelinerek yapılması gerektiğini eklemiştir. Konuşmasının ilerleyen kısımlarında aslında akademi-sektör kopukluğunun yurt dışında

da var olduğunu, ancak bağlantıda olduğu ya da eğitim verdiği üniversitelerin açığı giderek kapattığını, ancak Türkiye’de ise bu farkın giderek açıldığını ve kapanmasının güç olduğuna dikkat çektiği görülmektedir.

“Benim yetiştirdiğim öğrencinin içinde bu sektörde çalışmaya yeterli motivasyonu olan insanların sayısı tabi ki yeterli olmuyor, ancak üniversitelerdeki müfredatları değiştirerek sektörle üniversiteyi çok fazla bir araya getirmeye çalışmak gerekiyor ...Hani ben Ludong Üniversitesinden Surrey Üniversitesine, Otonom Üniversitesine kadar Barcelona, Londra, Pekin, hani Amerika'daki üniversiteler ile çok fazla üniversite ile dolayısıyla bağlantı halindeydim geçtiğimiz senelerde. Oralarda da eğitimler verdim. On sene önce diğer yurt dışındaki üniversitelerle de sektör arasında kopukluk vardı. Ancak yurt dışındaki üniversiteler sektörle olan bu bağlantıyı daha sıkı hale getirip o aradaki farkı daha iyi kapattılar. Maalesef Türkiye'deki fark giderek açılmakta ve hani artık kapanamayacak bir hale geldi. Bu bizim için büyük sıkıntı” (K7).

K7’nin akademiye yönelik bir başka eleştirisi, akademik faaliyetlerin piyasanın gerekliliklerine uzak olması ve ürettikleri bilimsel faaliyetlerin çıktılarının olmaması üzerine olmuştur. Çeviribilim alanında patent alabilecekleri araştırmaların yürütülmediğini, dolayısı ile üretilen bilimi finansal kaynağa dönüştürebilecek faaliyetlerin gerçekleşmediğini belirtmiştir. Bu duruma örnek olarak, akademide dille ilgili bölümlerin ve akademisyenlerin LLM, yapay zekâ ve makine çevirisi uygulamalarının üretimi ve geliştirilmesinde yer alamadığını, gelişmelerin belli bir aşamaya gelmesinden ötürü de geç kalındığını söylemiştir. Sözlerinin devamında ise şu ifadeleri kullanmıştır:

“Türkiye’de çeviribilim bölümleri, çok ciddi bir fırsatı kaçırdılar. Çünkü yapay zekanın aslında paydaşlarından bir tanesi olma fırsatını şu anda çeviribilim bölümleri kaçırmış durumda. Hani son 15 senede, bakın işte, Google Translate... Herkes konuşuyor mu bunu? Halka inen bir teknoloji aslında değil mi? Yapay zekâ yokken o vardı. Şimdi yapay zekâ var. Bunlar aslında çok popüler, halka inmiş ve üzerinde çok ciddi bir şekilde de ekonomi dönen iki tane teknolojiden bahsediyoruz. İkisi de çeviribilim bölümleriyle alakalı” (K7).

Türkiye’de dil uzmanlarının piyasadan oldukça uzak olduklarını ve sırtlarını sektöre döndüklerini ifade ederek halkın talep ettiği, merak ettiği ve gelişimi ile ilgili konuştuğu sektörel bir gelişmede paydaş olamamasının da Türkiye’de akademi ile piyasa arasında kopukluğa sebep olduğunu belirtmiştir. K7, akademi-sektör etkileşiminde akademik

Çalışmaların teknolojinin gelişimine katkı sunmadığından bahsederken, K9 da diğer taraftan gelişen teknolojilerin meslek üzerindeki olumsuz etkilerine değindiği görülmektedir. Çeviribilim alanında gelişen teknolojik imkanlar kullanılarak yapılan çevirilerin bilgisayar odaklı olduğunu, mezunların art alan bilgisi ile mezun olmadıklarını çünkü verilen eğitimlerin emin ellerde olmadığı konusunda şüphe taşıdığını belirtmiştir. Konuşmasının ilerleyen kısımlarında eleştirisini daha sert bir dille ifade ederek, kendi yaptıkları çevirilerin devlet kurumlarınca onaylanmadığı takdirde verilen hizmetin karşılığı olarak para alamayacağını belirtmiştir. Bu durumdan örnekle, akademisyenlerin yetersizliklerine atfen aldıkları maaşı nasıl hak ettiklerini sorarak ifadelerine şöyle devam etmiştir:

“niversitede görevli olan arkadaşlarımı incelediğimde, onlarla tartıştığımızda bu konular, artık maalesef üzülerek görüyorum ki bir miktar daha bilgisayar odaklı olmuş. Artık alışmalar ve bilgisayarın üzerine sadece bir proof-reading diyeceğim ama bilgisayarın yaptığı bir çalışma üzerine ne kadar proof-reading yapılabilir? O da ayrı bir tartışma konusu ama bununla ilgili kuramlar da yazılıyor artık. Bunları da yani ben kendim şahsi olarak hayretle karşılıyorum” (K9).

Akademisyen katılımcı olarak K14, eğitimin niteliği sorununa sebep olan müfredatlara değindiği görülmektedir. Ayrıca alanda uzmanlığı olmadan farklı alanlardan istihdam edilen akademisyenlerin oluşturduğu sorunlardan bahsetmiştir.

“Akademik olgunluk bakımından günden güne sayısı artan ve olması gereken ğretim elemanı ve altyapı kriterlerinin karşılanmadığı eğitim programları açılmakta, nicel olarak yüksek sayıda akademik kurumda eğitim veriliyormuş gibi görünse de nitelik bakımından yeterli olmayan veya eviribilim ekseninden sapan müfredat içerikleriyle eğitim sunulmaktadır. ... Çeviribilim bölümlerinde alan uzmanı olmayan veya farklı bir arka plandan gelen ve konfor alanını bozmak istemeyen meslektaşlarla çalışmanın ders içerikleri oluşurmada veya ders dağılımda getirdiği zorluklar söz konusu” (K14).

Yine aynı sorundan hareketle bir diğer akademisyen olarak K17’nin sektörde yürütülen faaliyetlerde müşteri memnuniyetinin sağlanması ötesinde sorunların çözümüne işaret ettiği akademik bölümlerin planlamasından ve müfredatların piyasanın ihtiyaçlarını karşılama noktasında güncellenmesinden bahsetmiştir. K17’nin K14’n de değindiği akademisyen sorununa aslında sorunun akademinin kendisinden kaynaklanmasından ziyade politika düzeyinde bir sorun olarak görmüştür. Bu bölümlerin açılırken ihtiyaçlar

ve o ihtiyaçların karşılanabilme potansiyelinin olmayışından eleştirilerini yöneltmiştir. K17'nin K14'e göre grdėđ problem bölümde ders vermek üzere görevlendirilen akademisyenlerden ziyade onların uzmanlıklarına ve ders geçmişlerine bakılmaksızın bu duruma düşürülmesinden kaynaklı olduğu söylenbilir.

“İş sadece eviri hizmetinin kaliteli bir şekilde sunulurken müşteri memnuniyetin ötesinin de algılanması gerekir. Bunun için de özellikle niversitelerimizde açılan bölümlerin planlanmasından, müfredatların sektör ihtiyaçlarını karşılayacak noktada etkin hale getirilmesinden bahsedilebilir. ...AKTS'yi doldurmak lazım, danışmanlıklar, işte onu isteyecekler. “Kim verecek?” “... hoca verebilir”. Peki ... hoca buna hazırlanmak için geçen seneden haberdar edilerek mi içerik geliştirdi ya da dersini planladı? Yoksa şubat ayının başında hocaya “Bu dersleri siz vereceksiniz. Hayırlı olsun” mu dendi ve hoca şu anda “Ne yapacağım?” diye düşünmeye mi başladı?” (K17).

Bu noktada akademide eviri alanıyla ilgili programlarının açılırken cömertçe açıldığını, ancak işin programlarda aktif görev alacak hocaların teminine gelindiğinde birimlerdeki yetkililerin kendilerini çok açıkta hissettiğini ifadelerine eklemiştir. Üniversitelerin bölüm açma hevesleriyle girişimlerde bulunduğunu ancak uzmanlık noktasında da şartların olmadığını söylemiştir.

“Mesela “Mütercim Tercümanlık bölümü açalım”. İşte “Buraya kim hoca olsun? İngilizce ğretmenliğinden 3 hocayı oraya kaydıralım. Bölüm açılsın, çünkü tane akademisyen ihtiyaı var”. Bunların alan uzmanlıklarının olmasına çok da gerek olmayabilir. Belki bir tane alan uzmanı olsa, diğerleri de farklı alanlardan da olabilir ama bu dersleri bu insanların vermeleri gerekiyor” (K17).

Akademik kadronun oluşturulmasına yönelik değerlendirmeyi K16 da şu şekilde yapmıştır. Türk Dili, Tarih, Felsefe gibi farklı disiplinlere görece eviri bölümlerinin yeni açılan bölümler olduğunu söyleyerek bu alanda akademik kadronun oluşmasındaki sıkıntılara dikkat çekmektedir. Üniversite hocalarının kurumsal bir kimlik oluşurmaya katkı sunmaktan ziyade bireysel bir kimlikle hareket ederek bölümdeki eğitimin gerekliliklerine uyum sağlamada direnç gösterebildikleri yönünde görüş bildirmiştir.

“Burada da tabi diğer bölümlerden, işte İngilizce ğretmenliği ya da İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümlerinden, hocalarla destek sağlanabiliyor. Bunlarla ilgili bazen sorunlar yaşanabiliyor. Benim alıştığım kurumlarda izlediğim ya da işte diğer üniversitelerden arkadaşların söylemlerinden de çıkardığım bu. Bazısı gelip mesela bölüme geçtikten sonra, bölüme ayak uydururken -yani o dersleri vermeye ya da işte

o bölümde araştırma yapmaya- direniyor ve aslında kurumsal bir kimlik değil de bireysel kimlik oluşturma yönüne gidiyor. Bu da yine bölümün olgunluk düzeyine etki edeceğini düşünüyorum” (K16).

Hem konferans hem de toplum çevirmeni olarak piyasada uzun yıllar çalışmış bir akademisyen olarak K18’in sözlü çeviride verilen eğitimde doğrudan bir eleştiri olarak belirtmese de belli uzmanlık alanında (örnekte mahkeme çevirmenliği dersi üzerine değinmelerde bulunarak) üniversitelerde verilen derslerin eksikliklerine ve bu derslerin verildiği bölüm sayılarındaki yetersizliğe dikkat çekmiştir.

“Daha sonraki yıllarda mahkeme çevirmenliğini aldım DPSI (Diploma in Public Service Interpreting) diye. Bu branşlar, mahkeme çevirmenliği yapıyordu ve ben gidiyordum çevirmenlik için bilirkişi olarak gidiyordum. Fakat aslında mahkeme çevirmenliği konusunda bir ders açılmış değildi. Şimdi de zaten bir iki üniversitede hukuk çevirisi şeklinde yani gidiyor. Hani sağlık çevirmenliği derslerimiz var ama mahkeme çevirmenliği dersleri olarak henüz programa bilmiyorum İstanbul’da girdi mi? Ya da toplum çevirmenliği olarak mahkeme çevirmenliği veriliyor durumunda. Bunu sözlü çeviri açısından söylüyorum” (K18).

K10 ve K11 de akademisyenlerin piyasayı tanımadığı, burada verilen eğitimlerin piyasayı tanıtmadan, mezunların piyasada karşılaşacaklarını göstermeden verildiğini belirterek akademi-sektör arasındaki eğitimin uyumsuzluğuna dikkat çekmişlerdir.

“Akademide eğitimi veren hocaların da bana göre sektörle ve piyasayla alakalı bilgisinin olması lazım. ...Piyasadan bir haberler çoğu hocamız, çoğu üniversitedeki akademisyenler, öğretim görevlileri vs.” (K10).

“Neden biz sadece bir akademisyen yetiştiriyor gibi yetiştiriliyoruz. Ben mesela vergi levhası nasıl alınır, bir ofis nasıl açılır, notere bir iş nasıl yapılır? Ben bu adımların hiçbirini öğrenmedim. Noterin mesela bana bir pay ödemesi gerektiği... Bunların hepsini alanda öğrendim. Ama ben bu okulun mezunuyum ve bunları bilmiyordum” (K11).

Akademide verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak K11, üniversitede dil yeterliliği noktasında sorunların varlığına “Bir de bizde en büyük eksiklik konuşmaydı. Yani ben evet Almanca biliyordum ama birçok kişi Almanca konuşmayı bilmeden okuldan ayrıldı mesela. O da çok büyük bir eksiklik. Bu anormal bir durum aslında” sözleriyle dikkat çekerek, mezunların çoğunun eğitim aldıkları dili bilmeden mezun olduklarını söylediği görülmektedir.

K11 ile benzer bir eleştiriyi dile getiren K5, hem yükseköğretime yerleşmelerinde hem de mezuniyet sonrasında dil yeterliliğinin sorun olduğunu ifade etmiş, dil edinci olmuş aday çevirmenlerin sayısının çok az olduğunu, bunun da piyasadaki faaliyetleri etkilediğini belirtmiştir: “Öğrencilerin dil bilgisi yeterli mi, değil mi? Buna bakmaksızın herkes bu bölüme girebiliyor ve okuyup mezun olabiliyor. Mezun olanların çoğunda dil konusunda ne yazık ki bir yeterlilik oluşmuyor”.

Dil bilmeden mezun olan mezunların piyasadaki faaliyetlerin olgunluğunu etkilediğini ekleyerek mezunlar arasında dil edincine sahip olanların sayısının çok az olduğunu eklemiştir.

4.2.3. Mesleğin İcrası ile İlgili Kalite ve Nitelik Sorunu

Mesleğin icrasına yönelik kalite ve nitelik sorunu çeşitli sebeplerden ötürü kaynaklanabilir. Türkiye’de çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşması anlamında hukuki ve yapısal sorunlar ve kurumsal eğitimle ilgili sorunların yanı sıra katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgularla, ‘mesleğin icrası ile ilgili kalite ve nitelik sorunları’ üzerine ayrı bir tema oluştuğu görülmüştür. Mesleğe dair kalite sorunları sadece yapısal ve eğitim sorunlarından kaynaklanmadığı görülebilir. Örneğin, Ruokonen ve Mäkisalo (2018) Finlandiya özelinde değerlendirdiği bu durumu serbest çevirmenlerin sayısındaki artışa ve serbest piyasa koşullarına bağlamaktadır. Rekabetçi ortamın oluşturduğu koşullarla düşük ücretlere yapılan çevirilerin kalitede de bir düşüklüğe sebep olduğunu belirtmektedir. Bir başka gerekçe olarak işin teslim tarihi, stres, ücretlendirme ve nitelikli insan gücünün sektörden ayrılması gibi dış sebeplerin de kaliteyi etkileyen durumlar olduğunu söylemektedirler.

Bu tema altında elde edilen bulguların sınıflandırılması, ‘işletmelerden kaynaklı kalite ve nitelik sorunları’, ‘çevirmenlerin niteliği ile ilgili kalite sorunları’, ve ‘müşteri farkındalığı ile ilgili sorunlar’ olarak üç ayrı tema altında yapılmış ve aşağıdaki gibi ifadelerin içeriğinin analizi gerçekleştirilmiştir. Ancak, öncesinde kuramsal çerçeve açısından bir değerlendirme yapmakta fayda görülmektedir. Mesleğin icrasındaki kalite ve nitelik sorunları eşbiçimlilik kavramıyla ilişkilendirilebilir. Scott ve Lyman (1968) örgütsel başarı ve istikrarın kurumsallaşmanın hedefleri olduğunu söyler. Bunun sağlanabilmesi için sunulan hizmetin paydaşları olarak işletmelerin, çevirmenlerin ve hizmet alıcı olarak müşterilerin nitelikleri ve farkındalıklarının önem arz ettiği

söylenebilir. Hizmet sunanlar tarafında paydaşların nitelik ve yeterlilik sahibi olması, diğer taraftan hizmet alıcıları olarak müşterilerde bilinç ve farkındalığın oluşması, örgütsel alanda çevrenin uyumunu, dolayısı ile eşbiçimliliği sağlayacağı düşünülebilir. Zorlayıcı, taklitçi ve ahlaki olarak kurumsal kuramda sınıflandırılan eşbiçimlilik için, devlet kurumlarının işletme ve çevirmenlerde arayacağı belirli standartlar ve yeterlilikler zorlayıcı eşbiçimliliği sağlayabilirken, işletmelerin ise diğer işletmelerin yapısını ve uygulamalarını örnek almasının taklitçi eşbiçimliliği sağlayacağı düşünülebilir. Gerek çevirmenlerin gerekse dernekler gibi çeşitli örgüt yapıları olarak sektördeki üyelerin mesleklaşma açısından kolektif çabaları (DiMaggio ve Powell, 1983) da ahlaki eşbiçimliliğin oluşturulması açısından önemli görülebilir.

Bu durumda, K6'nın vermiş olduğu örnekte olduğu gibi yerelleştirme sektöründe müşterilerin beklentileri ile hareket eden işletmelerin azlığı örgütsel alan içerisinde işletme ve müşterilerin arz talep noktasında uyumsuzluğunu gösterebilir. Ayrıca, K7'nin örneğinde kalite standartlarını uygulayan işletmelerin az olduğunu belirterek taşeron işletmelerin, uluslararası şirketlerin şart koşması ile bunları uyguladığını belirttiği görülmektedir. Böylece az da olsa Türkiye'deki şirketlerin uluslararası şirketlerin işleyişini örnek alarak eşbiçimli hale gelmeye çalıştığı söylenebilir. Bunun bir nedeni K3, K6, K9 ve K11'in de vurguladıkları gibi işletme sahiplerinin sektör dışından olması, eğitim geçmişlerinin olmaması ve işletme açabilmeleri için aranan şartların yetersizliği olarak görülebilir. Bu da işletmeler arası eşbiçimlilik sağlamak adına zorlayıcı bir unsurun eksikliğini göstermektedir.

Aynı durum çevirmenler için de söylenebilir. Katılımcıların, piyasadaki çevirmenlerin niteliklerinin düşük olmasını farklı alanlardan gelerek sadece görece dil yeterliliği ile mesleği icra ettiklerini ve uzmanlığın aranmamasından ötürü çevirmenlerin etik dışı davranışla uzmanlığı olmadığı alanlarda çeviriler yapabildiklerini belirttiği görülmektedir. Bu durum yine ahlaki aktörler olarak çevirmenler için zorlayıcı eşbiçimlilik sağlayacak unsurların eksikliği ile bilişsel boyutta çevirmenlerin statülerini de etkileyecek bir durum olarak görülebilir.

Diğer taraftan müşterilerin farkındalıkları ve bilinç düzeylerinin de kurumsallık açısından önem arz ettiği söylenebilir. Toplumsal kabul edilebilirlik ve çevreyle uyum, çevirmenlik mesleğinin meşruiyet kazanması için bir ölçüt olarak değerlendirilebilir. Çevirmenlerin güvenilirlikleri, yaptıkları işin ayrıcalıklı olarak görülmesi, hizmet alıcılar olarak

çevirmenlerin neye ihtiyaç duyacaklarının bilinmesi gibi durumlar, bilişsel boyutta mesleğin gelişimine ve kurumsallaşmasına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

4.2.3.1. İşletmelerden Kaynaklı Kalite ve Nitelik Sorunları

Mesleğin icrasında yaşanan sorunların işletmelerden kaynaklı olarak görüldüğü ifadeler aşağıda yer almakta ve bu konudaki görüşler işletmelerin kalite seviyesindeki düşüklük, işverenlerin yeterliliklerinin/uzmanlıklarının olmaması ve iş yetiştirmeden kaynaklı sorunlar olarak ele alınmıştır.

İşletmelerin kalitesinin düşük olması üzerine yorumda bulunan tüm katılımcıların çeviri işletmesi sahibi olduğu görülmektedir. Türkiye’deki çeviri işletmelerinin genelinde yapılan yorumlarda, büyük işletme sahibi K6 ve K7’nin dünya standartlarında çeviri hizmeti sunan büroların ve şirketlerin çok az olduğunu belirtirken, K9 bu durumun işletmelerin maliyetler üzerinden değerlendirme yaparak ucuz maliyetlerle faaliyetlerini sürdürmek için göçmenleri çalıştırdıkları, maliyeti düşürmek adına bu yola başvurabildiklerini ifade ederek, bunun da kurumsallaşmanın önünde engel olduğunu belirtmiştir.

K6 ve K7’nin işletmelerin yetersizliği üzerinden değerlendirmelerini detaylı olarak irdelemekte fayda görülmektedir. K6, yerleştirme sektöründe üst seviyelere çıkan işletmelerin az olduğunu, birden fazla dil hizmeti ile faaliyetlerini dijital bir platformda müşterilerinin beklentileri ile yönetebilme noktasında kurumsallaşmış işletmelerin yeterliliğinin çok olmadığını söylemiştir. Böyle bir talebin de olmadığını söyleyerek bunun müşteri beklentisi ile de ilgili olduğunu, verdikleri hizmetin sürdürülebilirliği ve organize faaliyetlerin varlığı noktasında da işletmelerin vizyon eksikliğinden bahsetmektedir. Başarı ölçütü koyan, proje yönetimini kullanan ve performansını tekrarlamayı düşünen işletmelerin de görülmediğini eklemiştir. Ayrıca verilen hizmetin pazarlamasına yönelik olarak işletmelerin personel çalıştırmakta güçlükler yaşadıklarını ve pazarlamasını gerçekleştiremediklerini, işin kaçmaması adına düşük ücretlerle hizmet vererek piyasa rekabetinde tutunamadıklarını belirtmiştir.

“Kaldı ki, hani şirketine pazarlama, satış, diğer birimlere, eleman almaya kalksa çeviriden aldığı para bunları karşılayacak mı, ona maaş verebilecek mi? Yani, çeviriyi daha üst bir fiyata satabiliyor mu, ambalajlayabiliyor mu? Her şeyden önce pazarlamasını iyi yapabiliyor mu? Yoksa fiyat rekabetinde iş kaçmasın diye

kayboluyor mu? Yani sanki çoğumuz bu fiyat rekabetinde kayboluyoruz ve ilave kadroları kuramıyoruz” (K6).

K7 de dünya standartlarında çeviri işletmelerinin sayısının az olduğunu belirterek kurumsal firmaların bile bu durumda olmadığını, taahhüt standartları, şablonları ve hizmet kalitesinden söz etmenin çok da mümkün olmadığını söylemiştir. Ayrıca, Türkiye merkezli çoğu şirketin ise kendi içinde bu türlü bir uygulamasının olmadığını söylemiş, süreç yönetimi ve çeviri standardıyla çalışan şirketlerin varlığından öte kişiye endeksli hizmet verildiğini vurgulayarak şunları eklemiştir:

“Bunun güzel örneklerini Türkiye’de bazı şirketleri taşıyon olarak kullanan yurt dışındaki “multilingual vendor” dediğimiz şirketler bu kalite standartlarını daha doğru bir şekilde sağlıyorlar ve onlar Türkiye’deki şirketlere aslında uygulatıyor. Fakat şirketlerin kendi içlerinde böyle bir prosedürü var mı? Çoğunun olmadığını söyleyebilirim, yani yüzdeye vurduğumuz zaman çok çok düşük ihmal edilebilir düzeyde kalan bir süreç yönetiminden bahsedebiliriz” (K7).

Büroların çalışma şeklinin düzensiz ve piyasanın karmaşa içinde olduğunu ifade eden K12, bunun gerekçesini piyasada faaliyet gösteren çevirmenlerden herhangi bir uzmanlık ya da yeterlilik aranmaması olarak görmektedir. Alınan eğitimler sonucunda diplomanın bile yeterli görülmemesi gerektiğini de eklemiştir.

Durumun bir gerekçesi ise K9’un ifadelerinde görülebilir. Maliyetler açısından işletmelerin çeviri hizmeti sunarken “bilgisayar odaklı gidilebileceği ve bu anlamda aslında göçmen kişilerin daha ucuz maliyetlerle hizmet verebileceği algısı ön planda” olduğunu belirterek işletmelerin bu uygulamalarıyla çevirmenlerin elde edebileceği birçok noktanın da oluşmamış olduğunu ifade etmiştir.

Çeviri işletmeleri açısından yukarıda bahsedilen sürdürülebilirlik, personel yönetimi, pazarlama ve kalite standardı gibi kavramların eksikliği, aşağıda yer alan alıntılardaki bulgular üzerinden okunabilir ve işletmelerin hizmet kalitesindeki yetersizliğin bir nedeni de işveren olarak çeviri işletmesi sahiplerinin alan uzmanlıklarının olmaması ve alanda herhangi bir niteliklerinin bulunmaması olarak görülebilir.

Çeşitli bürolarda çevirmen olarak çalışmış olan K3’ün anlatımında tanıdığı işverenlerin dil yeterliliklerinin bile olmadığı, tüccar zihniyetinde olan insanlar olduklarını ifade etmiş, işin ne zaman yetiştirileceğine dair fikri olmadan çevirmenden iş bekleyen kişiler olduğunu da eklemiştir.

“Benim tanıdığım işverenlerin çoğu zaten bırak çeviriyi dille ilgili herhangi bir birikimi olan insanlar bile değildi. Tüccar mantığı ile iş yapmaya çalışıyorlardı. Bazısının hiç fikri yoktur, “Çeviri nedir, nasıl yapılır” diye. Birebir kopyasını yazıyor olsanız 10 dakika sürecektir belgenin çevirisini 2 dakikada halledelim gönderelim ister” (K3).

K6 da bu konuda çeviri şirketlerini kuranların sektör içerisinden gelmediklerini, çeviri sektörünü bir yatırım amacı olarak gördüklerini ve farklı yatırımlarla daha fazla kar edeceklerini gördüklerinde maliyetten kısma gittiklerini ifade etmiştir.

“Bunu oluşturacak katma değeri yaratamıyoruz. Yaratamayınca, Türkiye ve dünyada parası olanlar bunu yaratıyor, yani para giriyor işin içerisine. Ama parayı koyan da bu sefer sektörden gelmiyor ve onun beklentisi yani “Altına parayı koydum %30 getirdi; çeviriye şirketi kurdum, niye %10 getirdi?” diye oluyor. Ve yani, altına da parayı koyabilirdi, dövizde de parayı koyabilirdi, borsaya da girebilirdi. Yatırımcıların girdiği dünyada da son yıllarda böyle çok büyük ses getiren ofislerde bir bakıyoruz, yani o iddia edilen kurumsallık sadece sözden ibaret kalıyor. Odak, maliyete dönüyor, o da zaten işi bitiyor” (K6).

K9, yurt dışında çalışıp emekli olan ve Türkiye’ye döndüğünde boş kalmamak adına büro açarak sırf ticari mantıkla işletme çalıştıran gurbetçilerin varlığından bahsetmiştir. Bu durum aslında mesleğe girişte aranan şartların yetersiz olduğuna dair ilginç bir örnek olarak sunulabilir. İşletmeler bazında yapmış olduğu değerlendirmesinde ise K11, piyasada faaliyet gösteren işletmeleri ikiye ayırıp ‘alaylı’ ve ‘mektepli’ olarak iki farklı grubun olduğunu ifade ederek işletmeler arasında da niteliği etkileyebilecek bir ayrımdan bahsetmektedir. Bunları ‘kurumsallaşabilen, kurumsal faaliyetler yürütebilen firmaların ISO belgeleri ile çalışan ve üst düzey firmalara çeviri hizmeti sunan işletmeler’ ve ‘sadece dil yeterlilikleriyle personel çalıştıran işletmeler’ olarak ikiye ayırdığı görülmektedir.

“İşte Almanya’dan Türkiye’ye gelmiş. Orada fabrikada işçi olarak çalışmış, oradan emekli olmuş, Türkiye’ye gelmiş. Burada “Kıraathaneye mi gideyim, boş mu durayım? Türkiye’de böyle bir iş de var, yapayım” diye buraya gelmiş ve tabiri caizse artık bu işin kurdu olmuş ve ticari zekâsı da yüksek diyelim bu kişinin. Size bana bırakmıyor artık bu işi ve ne kadar ucuz maliyette ne kadar çok iş çıkartırım inancıyla bir şekilde faaliyetlerine devam ediyor” (K9).

“Onun haricinde de alana girdiğinizde alaylı bir kesim var. Sanıyorum 2017’den önce dil belgesi gerekmeden bir vergi levhası alınabiliyordu çeviri sektöründe ve bunun etkisi de hala daha hissediliyor yani. Böyle sadece biraz dil öğrenmiş veya dil

bilen kişileri toplamış ve ofis açmış. Böyle bir kitle var. Bir de tamamen kurumsallaşmış olanlar var. Bunlar da böyle ISO belgeleriyle çalışan, daha yüksek firmalara hitap eden firmalar. Böyle ikiye ayrılmış olarak görüyorum ben” (K11).

Çeviri mesleğinin doğası gereği yaşanan sorunların olabileceği gibi çalışma ortamlarındaki koşulların, çalışanların ve işverenlerin sebep olabileceği sorunlar da söz konusu olabilir. Çalışanların iş yetiştirmeden kaynaklı olarak yaşadıkları stres ve sonrasında iş yetişsin diye hızlıca yapılan çevirilerden ve son kontrollerin yapılmamasından kaynaklı da kalite düşüklüğünü 3 katılımcı dile getirmiş, K3 serbest çevirmenlerin iş almama gibi özgürlüğü olsa da kadrolu olarak çalışanların bu sorundan kaçamadıklarını ifade etmiştir.

“Sürekli bir stres yaşarsınız. Her iş acildir çünkü. Ben acil olmayan işe çok az denk gelmişimdir. ‘Freelance’ iken tabi ki sorumluluğu sizdedir, yani işi almama seçeneğine sahiptir. Ama bir büroya veya firmaya kadrolu çalışsan hafta içi ya da hafta sonu mesai saati dinlemezler. Sürekli iş yetiştirmeye çalışırsınız. Tam bitti dersiniz yenisi gelir. Peki bu kadar işin arasında kimden ne kalitesi bekleyebilirsiniz?” (K3)

K4’ün de bazen çevirilerdeki sorunların “kaynak metinlerindeki yetersizlik ve eksikliklerden” kaynaklanabileceğini, bundan ötürü zaman baskısı ile çevirmenlerin zihinsel olarak aşırı yorulduğunu ve hizmet kalitesinin düşüklüğünden dolayı müşteri memnuniyetsizliği yaşadığını belirtmiştir. K13 de çalışma saatlerinin ve mesai kavramının oluşmamasına ek olarak sağlık sorunlarının da oluşabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca çeviri sürecinde kullanılan kaynaklarda da kısıtlamaların olabileceğini ve araştırma yapacak zamanın da sınırlılığı ve sürekli masa başında oturulması gerekmesi ile çevirmenlerin sağlık problemleri yaşayabileceğine dikkat çekmektedir.

Sıklık olarak farklı katılımcıların değinmemiş olmalarına rağmen işletmelerde yaşanan bir sorun olarak personel sürekliliği de katılımcı 6’nın vurguladığı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeviri işletmecisinin kazancının yüksek olduğunu düşünerek kendi işletmesini açma girişiminde bulunan çevirmenlerin işyerinden toplu olarak ayrılmasını işletmelerin yaşadığı bir risk olarak görmektedir. Çalıştırmakta olduğu şirkette kısa sürede kazanılan deneyimle ayrılışlar gerçekleştirdiğini, bunun da katma değeri etkileyecek boyutta olduğunu ifade etmiştir. Her ne kadar girişimcinin önüne engel konulmaması gerektiğini düşünse de K6’nın uzun yıllar işlettiği firmasında bu tür problemleri sıklıkla karşılaştığı problem olarak nitelendirmiştir.

“Bu sefer bölünerek çoğalıyoruz. Tüm dünyada yani on binlerce mikro çeviri ofisi var. Tabi ki yani, yeni girişimci olmanın önünde bir engel yok, olmamalı da. Ama bu oluşacak katma değeri törpülüyor. Katma değer kalmayınca da ...çok iyi bir sistem de kursanız, çok iyi bir ekip de kursanız, o ekipten üç kişi birden ayrıldığında onun açtığı yara, çok büyük olabilir” (K6).

Bunun salt işletme ya da çevirmenden kaynaklı bir durum olmasa da piyasanın dinamikleri açısından dikkate değer bir durum olarak görülebileceği, işletmelerin hizmet kalitesini ve sürdürülebilirliklerini etkileyebilecekleri düşünülebilir.

4.2.3.2. Çevirmenlerin Niteliği ile İlgili Kalite Sorunları

Çevirmenin niteliği ile ilgili olarak yaşanan kalite sorunlarının da piyasada mevcut olduğu katılımcı görüşlerinden anlaşılmaktadır. Özellikle uzmanlık alanı ve yeterlilikleri olmadan çevirmenlerin faaliyet gösterdikleri ve ilgili alanda kalitesiz işlerin ortaya çıktığı katılımcı ifadelerinde yer almaktadır. İlgili sorunun sadece kendini çevirmen olarak addeden kişilerden kaynaklı bir durum olarak görülmemesi, aynı zamanda işletmelerin ve denetleyici kurumların üzerinden de değerlendirilmesi gerekebilir. Ancak burada çevirmen niteliğinin ve kalitesinin eksikliği olarak bir durum analizi yapmak mümkün görülmektedir.

K2, çevirmenlerin herhangi bir nitelik veya yeterlilik aranmamasından kaynaklı olarak uzmanlık dışı alanlarda faaliyet göstermesi ve piyasadaki ücretlerin düşük tutulması ile çeviri hizmetini alanında uzman olmayan kişilerce çevrilmesi sonucunda hizmet kalitesinin düştüğünü belirtmiş ve bu durumun sarmal halinde ilerleyerek sürekli hale geldiğini belirtmiştir.

“Mesela bana sorarsanız benim uzmanlık alanım yüzde 90 sosyal konulardır. Yani ben o konuları çok iyi çeviririm ama şimdi benden bir tıp çevirisi isterseniz ben onu sizin beklediğiniz nitelikte bir çeviri hizmeti sunamam. Ama özellikle bu fiyat rekabeti nedeniyle artık ‘herkes her şeyi bir gün içerisinde çok güzel çevirip’ kendince teslim ediyor. Bu sefer çeviri kalitesi düşüyor” (K2).

Çevirmen olan K2 gibi K4 ve K5’in de piyasada çalışan çevirmenlerin niteliklerinin düşük olduğu yönünde değerlendirmelerde bulunduğu görülmektedir. K4, uzman çevirmenlerin eksikliği sonucunda çeviride kalite düşüklüğünün sektörde belirgin hale geldiğini ifade ederken, K5 ise yine maliyetlerin düşük tutulması amacıyla bölümlerde eğitim alan öğrencilerin ya da eğitimsiz kişilerin piyasada çalıştırıldığını belirtmiştir.

K8, kurumsallaşma ve meslekleşmenin önünde engel olarak gördüğü bu durum için, piyasalarda çalıştırılan çevirmenlerin salt çeviri bölümlerinden değil dil ile ilgili herhangi bir bölümde eğitimden geçmeyenler olduğunu ifade etmiştir. K9'un işletmecilerden kaynaklı olarak nitelik sorunu olarak bahsettiği ve yurt dışından gelerek çeviri bürosu kuran kişilerin olduğu örneğindeki gibi, K10 da herhangi bir şekilde belgelendirilebilecek bir yeterliliği olmadan emeklilik döneminde ülkeye dönüş yaparak çalışanların varlığına değinmiştir.

“Baktığımız zaman adam Almanya'dan 20 yıl önce gelmiş ve 65 yaşında evinde oturuyor. 40 tane dairesi var, kira geliri var. Başka yapacak hiçbir şeyi yok. Hani işe yararlık hissini tatmin edebilmek adına çeviri yapmaya başlıyor ve bir de güzel yapıyor. Hani şaşırsınız, çok da güzel yapıyor ama piyasanın 5 kat altına yapıyor mesela bu işi. Bunun gibi durumlar söz konusu, bunları piyasayı aşağıya çekiyor” (K10).

Yine sorunun aslında çevirinin kalitesi, çevirmen yeterlilikleri üzerinden değil aranan herhangi bir şart olmamasından kaynaklı olarak bu kişilerin piyasanın çok altında iş yapmasına sebebiyet verdiği görülebilir.

Çeviri bürosu sahibi olarak K11'in dile getirdiği başka bir örnekte piyasada çevirmen olarak çalışanların kendi çevirilerini bürolara gönderirken yazım hatalarını düzeltmek amaçlı bile son kontrol yapmadan gönderdikleri ve çeviri işletmecisi olarak kontrol okumalarını kendisinin yaptığını ifade etmiş ve bildiği dil olarak Almancada yapılan çevirilerde bunu yapabildiğini belirterek şunları eklemiştir.

“Her defasında tercümanların metinlerini okuyup benim düzeltmem gerekiyor. O zaman hep şeyi düşünüyorum mesela. “Evet ben Almancayı biliyorum. Peki diğer dillerde? Allah'a emanet çeviri yapıyorsun” gibi bir durum oluyor. Bu da çok rahatsız edici. Bunun da bir kalıba oturması gerektiğini düşünüyorum yani” (K11).

K17'nin yaptığı genel değerlendirmede, çeviri alanında profesyonel olarak hizmet sunan çevirmenlerin belli bir uzmanlığa yönelik bir ihtiyaca karşılık verilebilmesi noktasında sorgulama yapılmasını belirtmiştir. Sağlık, hukuk, eğitim gibi çeşitli toplum çevirmenliği alanlarında ve birçok dilde bölgesel ihtiyaçların dikkat alındığında böyle bir ihtiyacın görüldüğünü de söylemiştir.

4.2.3.3. Müşterilerin Farkındalığı ile İlgili Kalite Sorunları

Çeviri faaliyetleri her ne kadar uzmanlık gerektiren ve uzman kişilerce işin kalitesinin değerlendirilmesi gereken bir alanda olsa da hizmeti alan tarafta müşterilerin ya da son kullanıcı farkındalık düzeyleri, bilgi ve bilinçleri de kurumsallaşmaya katkı sağlayacak unsurlardan biri olarak görülebilir. Bu nedenle bulguların kodlanarak temalaştırılmasında müşteri farkındalığı ile ilgili kalite sorunu olarak başlıca bir tema ortaya çıkmıştır. Çevirmen ve çeviri işletmecisi olarak beş katılımcının (K2, K4, K6, K7 ve K10) müşterilerin yapılan işin nasıl yapıldığı ile alakalı bilinç ve farkındalıklarının olmamasının problem olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

18 yıldır aktif olarak her iki çeviri türünde faaliyetler yürüttüğünü belirten K2, son yıllarda müşterilerin artan maliyetlerden kaynaklı olarak ucuz iş gücüne yöneldiği ve sonrasında aldığı hizmetten memnun olmadığına yönelik eleştirilerini dile getirmiştir.

“Ekonomik baskı nedeniyle daha önce de belirttiğim gibi, yani diyorlar ki işte, “Bir çeviri çıksın ortaya, zaten Google Translate de güzel çeviriyor. Siz niye bu kadar para istiyorsunuz ki bu işten?” gibi şeyler söyleniyor. Yoksa hani gerçekten çok iyi paralar kazandık. Çok güzel işler yaptık. Çok iyi yerlerle çalıştık ama son yıllarda maalesef tadı giderek kaçıyor. İşte verilen ücretler de pahalı gelince insanlar ucuzuna kaçmaya çalışıyor. Ucuzuna kaçtıkça kalite düşüyor zaten. Bu sefer de çevirmenleri suçluyorlar yine. “Zaten çeviri kalitesi de çok kötü, bu kadar para veriyoruz, yaptırıyoruz, içimize sinen bir çeviri yok” deniyor” (K2).

K4 de benzer bir şekilde işin kalitesinden çevirinin kalitesini değerlendirebilen müşterilerin varlığından ziyade, hizmet alanların daha çok işin yapılmasına odaklandıkları ve bilhassa sözlü çevirilerde tercümanlara sağlanan imkanların kısıtlı olmasından ötürü yaşanan zorluklara değinmiştir: “Özellikle sözlü çevirilerde toplantı konusuna, konuşmacılarla ilgili bilgilere ve çeviri faaliyetinden önce hazırlık yapılmasına imkân sağlayacak diğer bilgilere erişimin kısıtlı olması çevirmene zorluk çıkarabiliyor” (K4).

Kurumsal firmalarla çalıştığını belirten K6’nın da aslında hizmet verdiği birimdeki kişilerin sürekli değişmesinden ötürü müşteri eğitiminin de önemli olduğunu ve hizmet sağlayıcı olarak çeviri işletmelerinin de bu noktadaki kronik soruna çözüm bulması gerektiğini ifade etmiş ve bunun aslında olağan bir durum olduğunu vurgulamıştır.

“Müşteri dediğimiz kişi sabit değil. Adında “... Bankası” yazıyor, ama oradaki çeviriyi alan kişi değişiyor. Yani, yeni birisi geliyor ve o kişiye yeniden çeviri

süreçlerini satın almasını ve yönetmesini öğretmeniz gerekiyor. Yani, sürekli bir müşteri eğitimi var aslında. ...oradaki pazarlama yöneticisi daha işe yeni girdi. Nereden bilecek? Yani, bir kronik sorun budur” (K6).

Daha öncesinde uzun yıllar Türkiye’deki şirketlerle çalıştığını ve şu anda daha çok yurt dışından firmalarla çalıştığını belirten K7’nin, Türk firmalarıyla yurt dışındakiler arasında kıyaslama yapabildiğini söylemiştir. Bu noktada müşterilerin ne istediğini bazen bilmediklerini ve onları yönlendirmenin önemli olduğunu ve buna yönelik yatırımların çeviri firmaları tarafından da sağlanması gerektiğini ifade etmiştir.

“Bugün hani gerçekten, bir Belçikalı müşteriye, bir Fransız müşteriye, bir Meksikalı müşteriye ve birçok Amerikalı müşteriye hizmet verdik mesela işte. Onları da doğru tarafa doğru yönlendirmeye çalışıyoruz. Onlar da ellerinden geldikince bu tarafa doğru geçmeye çalışıyorlar ve hani geçince ve aslında işi ne kadar planlayarak giderlerse, ileriki zamanlarda işlerinin kolay olduğunu görüyorlar. Baştan bunun yatırımının yapılması gerekiyor” (K7).

Müşterileri farkındalığının oluşmamasını sorun olarak gören bir diğer işletmeci olmuştur. Bir müşterisinin 172 sayfalık bir metni hızlı bir şekilde çevrilmesini istediğini belirterek müşterilerin içeriğe ve kaliteye dair beklenti içerisinde olmayabildiklerini ifade etmiştir.

4.2.4. Mesleğin Saygınlığı ve Değer Görmesi ile İlgili Sorunlar

Bir mesleğin saygınlığı ve değer görmesi, o mesleğin faaliyet alanının kurumsallaşması açısından önemlidir. Nitekim, Hughes (1963, 656) profesyonel olarak adlandırılan kişilerin güven duyulan kişiler olması gerektiğini ve müşterilerin, verilen hizmetin gerçek değerlendircileri olamayacağını savunur. Hughes ayrıca mesleği icra edenlerin kendi ahlaki değerlerine sahip ayrı bir grup tarafından değerlendirilmesi gerektiğini söyler (s. 657). Mesleği icra edenlerin ve mesleki faaliyetlere ihtiyaç duyanların mesleğe saygınlıklarındaki eksiklik, ona olan ihtiyacın eskisi kadar olmamasından ya da başka alternatiflerin değerlendirdiğinden ötürü olabilir. Bu durum mesleğin yok olma riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olabilir.

Çevirmenliğe duyulan saygı, kaliteli çeviri hizmetlerine olan talebi ve dolayısıyla çevirmenlerin iş bulma ve sürdürülebilir bir kariyer yapma olasılıklarını artırabilir. Çevirmenliğin meslek olarak algılanmamasının bir sebebi, düşük toplumsal görünürlük ve herkesin yapabileceği iş algısı olarak görülebilir (bkz. Katan, 2009). Konuyla ilgili katılımcıların görüşlerinde mesleğe karşı saygınlık ve değerde eksiklikler olduğu

görülmüş ve ‘dil bilen herkesin bu mesleği yapabileceği algısı’, ‘mesleğin değersizliği algısı’, her iki başlıkla da bağlantılı olarak ‘bölüm mezunlarının başka alanlara yönelimi’ ve ‘mesleğin icrasındaki etik sorunlar’ şeklinde dört farklı alt başlıkta değerlendirilmektedir.

Kurumsal kuram açısından değerlendirildiğinde, mesleğin saygınlığı ve değer görmesi ile ilgili sorunların, mesleğin icrasındaki kalite ve nitelik sorunlarında olduğu gibi bilişsel boyutta kurumsallaşma eksikliğine sebep olabileceği düşünülebilir. Örneğin, alt temada yer alan toplumun bir kesiminde dil bilen herkesin mesleği yapabileceği algısı yaygınlaşıp kanıksanabilir. Bilişsel olarak bu durumun kanıksanmış olması ve toplum tarafından kabul edilebilir olması, söz konusu anlayışın kurumsallaşabileceği ancak mesleki açıdan kurumsallık tehdidi oluşturabileceği düşünülebilir.

Dil bilenlerin mesleğe kolaylıkla girebilmeleri böyle bir algı oluşturabiliyorken, günün teknolojik gelişmelerinin de buna sebep olduğu söylenebilir. Deephouse vd. (2016) teknolojik gelişmelerin meslekler açısından meşruiyet sorunu olabildiğini ifade etmektedirler. Bu anlamda ‘mesleğin değersizliği’ teması altında çeviri yapabilen teknolojik araçların tüm kullanıcılara sunulmasının, çeviriye ihtiyaç duyanlar nezdinde çevirmenin rolünü ve konumunu sorgulamalarına sebep olduğu ve bilişsel boyutta kurumsallaşmanın önüne geçerek mesleği değersizleştirdiği söylenebilir.

Bu durumların yanı sıra, çevirmenlerin meslekten elde ettikleri gelirin de geçimlerini sağlayacak düzeyde olmaması, mezunların ve piyasada çalışan çevirmenlerin karşılaştıkları sektörel sorunların ve uzman olmayan çevirmenlerin varlıklarının mesleğin değersizliği algısına sebep olabildiği, böylece uzman çevirmenlerin farklı alanlara yönelmek durumunda oldukları söylenebilir. Bahsi geçen gelişmelerle Suchman’ın da (1995) belirttiği gibi öngörülemeyen kriz olarak adlandırdığı böylesi durumlar için mesleğin meşruiyetini tehlikeye sokacak gelişmelere önlemlerin paydaşlar tarafından alınmadığı da söylenebilir.

4.2.4.1. Dil bilen Herkesin Mesleği Yapabileceği Algısı

Meslekte dil bilmenin yeterli olarak görülmesi, mesleki standartların oluşturulmamasından, hak ve sorumlulukların belirlenmemesinden ve eğitim eksikliğinden ötürü etik ilkelerin benimsenmemesinden kaynaklandığı düşünülebilir (Gürleyen, 2022). Nitekim çevirmenliğin meslek olarak algılanmamasına sebep olan bir

durum da çevirmenliğin salt dil bilgi ve becerisi ile yapılabileceğini savunanların varlığıdır (Hoang, 2020; Katan, 2009).

Çeviri alanında mesleği icra edenlerden belirli yetkinliklerin ve yeterliliklerin aranmamasından kaynaklı olarak özellikle yazılı çeviride herkesin mesleğe girebildiğini söyleyen K2, bu durumun kaliteyi düşürdüğünü söylemiştir. K3 de benzer bir şekilde mesleğin, dil bilen herkesin yer alabileceği bir alan olarak görülüp toplumun algısının bu yönde olduğunu vurgulamıştır.

“Bence Türkiye’de çevirmen olmak çok kolay, bu yüzden de çevirmen olmak çok zor. Dil konusunda kendisini yetkin gören hemen herkes hayatının bir döneminde bu çeviri işlerinden para kazanırım diye düşünmüştür herhalde. Durum bu olunca da meslek herkesin kafasına göre girip çıkabildiği bir konuma indirgeniyor. Bir defa çevirmenlik ya da çeviri işleri ile ilgili sokaktaki insanın bakış açısı belli zaten. Sen bu dili konuşabiliyor musun? Evetse, çevirmen de olabilirsin” (K3).

Ekonomik şartların getirdiği rekabetin oldukça fazla olduğuna değinen K9, ülkedeki göçmenlerin de mesleği icra ederek, zaten var olan piyasa koşullarındaki sorunların ve rekabetin onlarla daha da arttığını vurgulamış ve meslekte bir standardın olmadığını ifadesine eklemiştir. K10 da hizmet sundukları kişilerin uzmanı olmasalar da dil bilmelerinden ötürü kendi işlerine karıştıklarını ve yapılan çeviriler üzerinde eleştiri yapabildiklerini ifade etmiştir.

“Altını çizeyim, ekonomik anlamdaki şartlara bakıldığında sektördeki rekabet bir hayli yoğun. Ve ülkemizdeki aslında belki göç kültürünü de değerlendirmek gerekiyor. Bununla ilgili göçmen kişilerin artık çevirmenlik mesleğini icra ediyor oluşları aslında bizim mesleğimizde ne kadar bir standart dışılık olduğunun göstergelerinden biri diye tahmin ediyorum” (K9).

“...’söz konusu hizmet sunduğumuz insanlar tarafından işimizin hafife alınması’ yani. “Bu işi ben de yaparım” veya “Bu iş çok pahalı” denmesi. Aynı şekilde işi bilen birisiye karşıdaki, yani bu dili biliyorsa mesela diyor ki: “Ya sen bunu soy ismi yazmadın da niye soyadı yazdın?” Ya da “Ak demedin de niye beyaz dedin?” Hani çeviriye kendi kafasında düzeltme yapıyor ama yaptığı şeyin düzenleme olduğunun farkında değil” (K10).

K17, devlet kurumlarının da bu yanılgıya düşerek dil bilen kişilerin çevirmen istihdamında herhangi bir ölçüt koymadan hareket edildiğini belirtmiştir.

“Bazı kurumlar, özellikle devlet kurumları, istihdam ederken -işte Adalet Bakanlığı mesela- ilköğretim mezunu işte dil bilen falan deyip orada bir istihdama falan gitmeye

çalışıyor. Şimdi siz böyle istihdam ederseniz sizin kendi kurumunuzdaki insanlar da 2 dil bilen insanların bu işi yapabileceğine inanmaya başlarlar ve bunun için de çok fazla uzmanı olmaya da gerek yok” (K17).

Böylece her yabancı dilen insanın başka bir uzmanlık gerektirmeden işi yapabileceği algısının diğer insanlarda da oluşabileceğini söylemiştir. Bu algının hem kurumsal çeviri eğitiminin verildiği hem de verilmediği ülkelerde görüldüğü söylenebilir (Kelly, 2005, s. 8).

4.2.4.2. Mesleğin Değersizliği Algısı

‘Mesleği dil bilen herkesin yapabileceği algısıyla’ ilgili olsa da herhangi bir dil bilgisi ya da becerisinden bağımsız olmadan insanların çevirmenlik mesleğini değersiz olarak görmesi de mesleğin kurumsallaşabilmesi açısından önemli bir sorun olarak durmaktadır. Aşağıdaki bulgular da (K1, K2, K3, K8, K13 ve K17) bu durumu gösterir örnekleri barındırmaktadır.

“Bugüne kıyasla geçmişte insanların dil bilmesinin daha ayrıcalıklı bir durum” olduğunu ve bu nedenle çevirmenliğe duyulan ihtiyacın yüksek olduğunu ve mesleğin saygınlığının da buna paralel olarak yüksek olduğunu belirten K1, bugün insanlar bazı yazılım uygulamaları ile çeviri ihtiyaçlarını karşılayarak çevirmenliğin eski cazibesinin olmadığını iddia etmektedir.

“Çünkü hani eskiden teknoloji bu kadar elimizin altında değilken ve insanların dil bilmesi bir meseleyken, bir saygınlıkken ya da bir artıyken diyeyim çok daha olgundu. Ama şu anda işte hepimizin telefonunda bir uygulama var ve insanlar diyor ki, “Bunu ben de yaparım”. “Bu çeviriyi ben de yaparım”. Ya yazmama gerek bile yok. Hani Google Lensi işte bir ürünün üstüne ya da bir şeyin üstünde tuttuğu anda o bir görseli bile çevirebiliyor. Bu yüzden de insanlarda şöyle bir şey başladı: “Bunu ben de yaparım” (K1).

Çeviri hizmeti alan insanların bu mesleğin ölçütleri, yapılış şekli ya da işin teslim süreleri ile ilgili konularda bilgi ve farkındalıklarının olmadığını belirten K2, çevirmenlerin fiyatlandırma çıkarttıklarında, müşterilerin kendi hesaplarına uymadığı gerekçesinin yanı sıra kendilerini kandırmaya çalıştıklarını düşünerek şu örneği vermektedir:

“İşte “Bizim işimiz çok acil, bize 20.000 karakteri bir gün içerisinde verin”, işte “...veren yerler var” gibi şeyler söylenebiliyor. Sorun bence aslında farkındalıkla ilgili. Mesela bir metin gönderiyorlar. Metin, A4’le 5 sayfa. İşte biz onlara bu işin

10.000 karakter ve 10 tercüme sayfası olduğunu söylediğimizde “Siz bizi kandırmaya mı çalışıyorsunuz? Nerede böyle bir hesap var? Nereden çıktı bu şimdi? Biz böyle hesaplamamıştık” gibi söylemler oluyor” (K2).

K8, mesleğin değerini düşüren sebepleri çevirmenlere ve yaptıkları çevirilere olan güvensizliklerine bağlayıp, noterlere duyulan ihtiyacın çevirmenin toplum tarafından kabul görülmemesine sebep olduğunu belirtmiştir. Fiyatlarda yaşanan kırımların da kaliteyi düşürdüğünü eklemiştir. Meslektaşının önünde bir engel olarak gördüğü bu durum için, insanların artık mesleği icra etmek istemediklerini ifade etmiştir.

Mesleğin saygınlığının düşük olduğunu ve çeviri hizmetlerinin hem alıcısı hem de istihdam sağlayıcısı olarak devlet kurumlarının birer paydaş olarak mesleğin saygınlığını artırması için aktif rol alması gerektiğini belirten K17, bu anlamda her ne kadar yol alınsa da sektörel gelişmelerin akademideki bilginin gerisinde kaldığını ifade etmektedir. K17 ayrıca çeviri hizmeti verilirken tarafların memnuniyet düzeylerinin de önemine değinmiş, sadece müşteri memnuniyeti olarak bakılmaması gerektiğini, iç hizmet kalitesinde sorunların da var olduğunu anlatmaktadır. Çevirmenlerin saygınlık görmemek, maddi olarak beklentilerini karşılayamamak veya başka iş alanlarında faaliyet gösterdiğinde daha mutlu olabileceği algısı ile sektörden sessiz kopuşlar yaşayarak uzaklaştığını ifade etmiştir. Alttaki bulgular da durumu açıklar nitelikte ve çevirmenlik mezunu olan birçok kişinin bu alanda çalışmak istemediğini göstermektedir.

“Şimdi çevirmen bu hastanın çeviri hizmetlerine duyduğu ihtiyacı karşılamak için oraya gittiğinde, (1) saygınlık görmüyorsa, (2) istediği, ihtiyaç duyduğu geliri elde edemiyorsa, (3) başka alanların cazibesi dikkatini çekiyorsa, bu sefer iç hizmet kalitesindeki problemlerden de bahsetmeliyiz. Mesela üniversitemize sağlık çevirisi dersi veriyoruz. İşte çevirinin kavram ve kuramlarını anlatıyoruz ve etik dersleri veriyoruz, eleştiri dersleri veriyoruz. Mesela içi hizmet kalitesindeki doktor, çevirmen ve hasta yan yana geldiğinde bunların herhangi birinin memnun olmadığı durumda, mesela doktor bırakıp gidebilir, çevirmen başka sektöre kayabilir. Hasta orda sahipsiz kalmaya başlar” (K17).

Mesleğin değer görmemesiyle ilgili olarak diğer katılımcılardan K3, mesleğin değerini düşüren bir sebep olarak ülkedeki çevirmen sayısındaki fazlalığını sebep olarak görmekte, K13 ise özel sektörde ve kamuda çalışan çevirmenlerin çalışma şartlarından ötürü ciddi sorunlar yaşadıklarını ve bu durumun mesleğin hak ettiği itibarını henüz oluşturmadığını belirtmektedir.

4.2.4.3. Bölüm Mezunlarının Başka Alanlara Yönelimi

Mesleğin saygınlığının az olmasının ve değer görmemesinin sonucunda akademik anlamda eğitim alan birçok mezunun başka alanlara yönelimi söz konusu olabilmektedir. Bu çalışmada da katılımcılardan alınan görüşlerde kurumsallaşmaya sorun teşkil eden bir başka durumun çeviri bölüm mezunlarının farklı alanlarda çalışma yönelimleri olarak görüldüğü anlaşılmaktadır (Choi ve Lim, 2002; Hoang, 2020; Ruokonen ve Mäkisalo, 2018). Hoang'ın çalışmasında (2020) mezunların farklı alanlara yönelme gerekçeleri olarak yoğun iş yükü, stres ve düşük mesleki saygınlık gibi çalışma şartlarının zorluğu, özellikle küçük şehirlerde iş fırsatlarının az olması ve işin sıkıcı bulunarak pazarın zorluğuyla birlikte kariyer anlamında ilerleme durumunun olmaması olarak görülmektedir.

Bugün toplum nezdinde belli bir saygınlığa ulaştığı düşünülen meslekleri icra edenlerin kendi mesleklerinin dışında farklı meslekleri ya da iş kollarını tercih ettikleri yönünde çok örnekler görülmemektedir. Ancak K1, K2 ve K9'un verdiği örnekler dramatik bir durum olarak göze çarpmaktadır. 30 kişi olarak mezun oldukları sınıftan sadece 2-3 kişinin çevirmenlik yaptığını ifade eden K1, diğerlerinin ise çok farklı işlerde çalıştığını belirtmesi sorunlu bir durum olarak göze çarpmaktadır. Aynı durumu ifade eden K3'ün mezun olduğu dönemdeki arkadaşlarının yine farklı alanlarda çalıştıklarını ve 4 yıl boyunca emek harcadıkları bölümden mezun olduktan sonra piyasadaki koşullardan ötürü bunu tercih etmediklerini söylemiştir.

“Çünkü onlar da hepsi çeviri yapmak da istemiyor olabilir. Yani biz de sınıftan belki 30 kişi mezun olduk, çevirmenlik yapan 2-3 kişiyiz. İnsanlar bambaşka işler de yapıyorlar” (K1).

“Ben Mütercim Tercümanlık bölümü mezunuyum. Yaklaşık 40 kişi falan mezun olduk dönemde. Çevirmenlik yapan bir elin parmağını geçmedi sonraki yıllarda. 4 sene boyunca eğitimini aldığı mesleği yapmayı tercih etmedi çoğu kişi. Neden peki? Mezun olunca piyasayı gördük, baktık ki bizim konuştuğumuz o soyut kavramlar falan hepsi havada” (K3).

Bölüm mezunlarının çoğunun bir havayolu şirketinde çalışmakta ya da dil okullarında öğretmenlik yapmakta olduklarını söyleyen K10 ile aynı örneği veren K9, bugün okuldaki dönem arkadaşlarının arasında öğretmenlik, hosteslik, otel yöneticiliği, pazarlama gibi

çeşitli iş kolu ve meslekte çalıştığını fakat bu durumu kaynakların ziyanı olarak görmekte olup, öz sermaye olarak görülen gençliğin yok edilmesi olarak addetmektedir.

“Çevirmenlik tabi ki belki pozisyonlar üstü bir mevki olarak görülebilir ama o zaman bu bölümler başka şekilde değerlendirilebilir aslında. Burada kaynakların bir ziyanı da söz konusu olabiliyor. Ne yazık ki bu da ülke olarak aslında kaynakların verimli olarak kullanılmaması ve elimizdeki öz sermayenin yani gençliğimizin yok edilmesi anlamına geliyor burası da” (K9).

K17 bu durumu meslekten geçinebilmek için uygun şartların olmadığı ve meslekten haz alınmadığı gerekçeleriyle sektörde çalışanların birkaç yola başvurabildiğini, seçeneklerden birinin de sektörden ayrılmak olduğunu belirtmiştir.

4.2.5. Mesleğin İcrasındaki Etik Sorunlar

Çevirmenlik mesleğinin icrasında bazı etik davranışların sergilenmemesi mesleğin saygınlığı ve değer görmesiyle de yakın ilişkili bir durum olarak görülebilir (Gürleyen, 2022; Kaya, 2012; Uysal, 2021). Etik ilkelerle oluşturulan dernek yapılarının bu sorunları çözmede yetersiz kaldığını savunan Uysal (2021), meslekleşme yolunda eksikliklerden biri olarak etik ilkeler üzerine yaptırım uygulayacak yapıların eksikliğini görmektedir. Kaya (2012) diploma ile kazanılan uzmanlığın etik ve saygınlık sorununu çözümleyemeyeceğini dile getirerek mesleki örgütlenmenin gerekliliğine işaret etmiştir. Gürleyen (2022) ise yürüttüğü çalışmasında eğitilmiş çevirmenlerin etik ilkeleri daha çok benimsediği sonucuna ulaşmıştır. 3 katılımcının ilgili soruna örnek olarak çevirmenlerin ya da işveren konumunda olanların mesleki etiğe aykırı hareket ettiklerini ve kurumsallaşma açısından sıklıkla karşılaşılan bir durum olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Etik ilkelerin ve mesleki eğitimin zorunlu tutulmaması ahlaki boyutta kurumsallaşmayı sekteye uğratabilecek durumlar olarak görülebilir. Bu anlamda, dernek yapılarının yetersizliği ve meslek odasının henüz oluşmamış olması düzenleyici boyuta katkı sunacak gelişmelerin eksikliğini de göstermektedir. Aşağıdaki örneklerde olduğu gibi çevirmenlere ve kararlarına yönelik müdahaleler, farklı alanlardan mesleğe giriş yapanların varlıkları ve kimi çevirmenlerin uzmanlık dışı alanda çeviri işlerini kabul etmeleri mesleğin kurumsallaşma noktasında bilişsel ve ahlaki olarak kabul edilebilirliğini, dolayısıyla meşruiyetini de sorgulatabilecektir.

14 yıldır ardıl çeviri yapan ve aynı zamanda yayınevleri ile kitap çevirileri üzerine çalışan ve çeviri alanında tamamladığı lisans ve yüksek lisansın ardından şu anda yine aynı alanda doktora eğitimini alan K1'in, sektörde işveren ya da editör pozisyonunda birlikte çalıştığı insanların kendi işine sürekli olarak müdahalelerde bulunduğunu söylemiştir. Kendisini ve yaptığı işi değersiz görececek eylemlerde bulunduğunu belirten katılımcı, yaptığı kitap çevirilerinin editörler tarafından sıklıkla değiştirildiğini, yapılan değişikliklerin çoğu zaman kendisine iletilmediğini ifade etmiştir. Yaptığı çevirilerin sorgulanarak nasıl çevirmesi gerektiği noktasında editörlerin sürekli söylemlerde bulunduğunu, kendisinin yayınevi tarafından aslında yok sayıldığını söylemiştir.

“Ben çeviri yapıp yayınevine gönderdiğimde, eğer ben şanslıysam editör bana döner der ki: “Bunu böyle yazmışsın ama ya ben bunu değiştirmek istiyorum ve böyle düşünüyorum”. Ama eğer şanslı değilsem ki genellikle bu yüzde 70 olan bir durum. Kitap bana gelir çevrilmesi için ama yüzde 70’inde ben asla yokumdur yayınevi için” (K1).

K1, ayrıca kimi zaman da dil bilmesinden dolayı kendi iş sorumluluğunun dışında işverenlerin kendi şahsi işlerinin çözümü için sorumluluklar verilmeye çalışıldığını da belirtmiştir.

“Ben tarım alanında çeviri yapıyorum 14 yıldır. Ardıl çeviri yapıyordum. Yani bağ, bahçe, tarla, sera falan geziyordum. Bunun haricinde bu insanların işte broşürleri, tanıtım metinleri vesaire, onları çeviriyordum. Şöyle yapıyor insan, diyor ki “Ya ... (katılımcının adı) var, o İngilizce biliyor” diyor. Hiç benim işim olmayan bir şey. Çeviri olmayan bir şey mesela. Bana itelemeye çalışıyor. Diyor ki, “Benim oğlumun öğrenci belgesi alması gerekiyor ... Üniversitesi'nden. Sen bunu Öğrenci İşleri'ne yazıversen” diyor. Niye yazayım? Bu benim işim değil. Ben sırf İngilizce biliyorum diye senin özel sekreterliğini falan yapacak değilim” (K1).

Mesleğin icrasındaki etik sorunları çevirmenler üzerinden değerlendiren K3, bazı çevirmenlerin kendi yeterlilikleri olmasa da mesleki etik kaygıları olmadan iş kabul ettiklerini söylemiştir. Piyasanın herkese açık olduğu gerekçesi ve ekonomik koşulların getirdiği zorluklardan ötürü alanda kimi çevirmenlerin bu tarz durumları dikkate almadıklarını ifade etmiştir.

“Şimdi ben burada bu işleri yapanları da suçlamıyorum tabi ki. Ekonomik durumlar vesaire ek işidir, şudur budur. Ben bir şey diyemem. Mesleğe dair belli bir etik duruşum vardır. Çok iş reddettiğim olmuştur mesela. Bu benim hâkim olduğum bir alan değil kaliteli bir çeviri çıkmaz diye reddetmişimdir. Bizde ise pazar yeri herkese

açık, satabiliyorsa satıyor insanlar ellerindekileri. Öyle ya da böyle alıcı da çıkıyor sanırım” (K3).

K17 de meslek etiği açısından farklı meslek dallarından bazı kişilerin bir yandan çevirmenlik yaptığını söylemiştir. Bir taraftan birçok insanın geçimini çevirmenlik yaparak zar zor sağladığını, diğer taraftan farklı iş kollarından insanların sırf dil biliyor diye çevirmenlik işlerine giretiklerini ve gelir elde etmeye çalıştıklarını söyleyerek meslek etiği noktasında eleştiriler getirmiştir.

“Zaten geçinme ihtiyacıyla bunu yapan insanlar orada bir mücadele verirken sırf biraz daha gelirini artırmak için bu taraftaki insanların geçimlerini zorlaştırabilecek şekilde çalışanlar ortaya çıkıyor. Sektör de insanları buralara itiyor olabilir. Örneğin, işte İngilizce Öğretmenliği okuyan insanların çeviri yapması böyle bir şey. Biz Çeviribilim mezunlarının da gidip özel ders vermeleri veya İngilizce Öğretmenliği yapmaları yine böyle bir şey” (K17).

Aslında bu durumun benzer ama farklı bölümlerin arasında da yaşandığını, çevirmenlik mezunu olan öğrencilerin formasyon alarak öğretmen olma çabalarıyla yaşandığını söyleyerek bu durumun da uzmanlık sorununu pekiştirdiğini ifade etmiştir. Bu nedenle kurumsallaşmanın salt çeviribilim alanında değil komşu sektörler içerisinde de aşılması gereken bir problem olduğunu göstermektedir.

4.3. Kurumsallaşma Hedefli Çözüm Önerileri

Katılımcı görüşleri doğrultusunda Türkiye’de çeviri alanın özellikle akademik düzeyde ve sözlü çeviri alanında daha fazla olmak üzere belli oranda kurumsallaşmanın izlerini taşımış olduğu izlenimi oluşsa da özellikle sektörel anlamda ve yazılı çeviri alanında tam olarak kurumsallaşmadığı algısı söz konusudur. Bunun başlıca sebebi olarak alanda yürütülen faaliyetlerin belirli kurallar ve standartlar içerisinde, belirli yapı ve paydaşlar tarafından denetlenmeden gerçekleştirilmesi olarak yorumlanabilir. Çevirmenlik mesleğine dair temel bir mevzuat kapsamında meslek kanunun bulunmamasının buna temel oluşturduğu söylenebilir.

Bir diğer nedeni de var olan paydaşların mesleğin icrasındaki eksiklikleri ve yanlış uygulamaları şeklinde değerlendirilebilir. Ayrıca, bazı paydaşların da ilgili mevzuatın eksikliği ile alanda yer almaması ve var olan eksik ve yanlış uygulamaların varlığı ile sektörün düzene girmesine yardımcı olacak sorumlulukların paylaşılamaması kurumsallaşma problemlerine sebep olduğu düşünülebilir.

Kurumsallaşmanın önündeki sorunlar, engeller ve bunların kaynakları 4.2 başlığı altında paylaşılmıştı. Betimsel bir analiz yaparak ilgili engel ve sorunların varlığı, bunların nasıl çözüme kavuşturulacağı, kurumsallaşmaya yönelik hangi adımların atılması gerektiği yönünde içgörü sağlayabilir. Bu başlık altında kurumsallaşma hedefli çözüm önerileri katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular ışığında yorumlanmaktadır.

Bu kısımda çözüm önerileri üç farklı tema altında ‘sektörün atması gereken adımlar’, ‘akademinin atması gereken adımlar’ ve ‘politika düzeyinde atılması gereken adımlar’ olarak paylaşılmaktadır. Üç ana tema altında en az vurgu yapılan temadan en çok yapılandırılan doğru bir anlatım benimsenmiştir. Önerileri, daha çok politika düzeyinde adımlar olması gerektiğine dair bulguların oluşturduğu görülmektedir. Son temadaki öneriler alt başlıklara ayrılarak ‘çeviri faaliyetleri için kurulacak mesleki yapılar’, ‘mevzuat düzenlemeleri’ ve ‘sertifikasyon ve akreditasyon’ olarak belirlenmiştir.

4.3.1. Sektörün Atması Gereken Adımlar

Katılımcıların küçük bir kısmının mesleki faaliyetlerin kurumsallaşması noktasında sektördeki işletmeler için bazı önerilerde bulundukları görülmektedir. İşletmelerin kalite ve kontrol süreçlerini etkin yürütmelerine ve müşteri ile olan ilişkilerin doğru sürdürülmesine yönelik görüşler aşağıdaki gibidir.

İşletmelerin genellikle kar odaklı bir anlayış ile faaliyetlerini yürüttüklerini ifade eden K3, sektörde yer alan tüm paydaşlar adına katma değer sağlayacak bir oluşuma gitmeleri gerektiğinden bahsetmiş ve bunun temel bir görev olarak görülmesi gerektiğini söylemiştir.

Çeviri süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesiyle ilgili görüşler sunan K4 ise işletmelerin çeviri teknolojilerine yönelik kalite kontrol mekanizmaları kullanmaları gerektiğini ve müşterileri ile olan ilişkilerinin yönetilmesinin gerekli olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca işletmelerin çalışanlara mesleki eğitim vererek teknolojinin kullanımı noktasında teşvikler sunması ve kişisel gelişimlerine destek sunması gerektiğini söylemiştir. Böylece alanda istenen uzmanlaşmaya da katkı sağlayabileceğini eklemiştir. Kelly’nin (2005, s. 10) dünyada akademi dışında sektöre yön veren örgüt yapılarının birçoğunun mesleğin üyelerine bu tarz eğitimler verdiği ve sektörün de kurumsal eğitimin dışında eğitime destek olabileceği yönünde ifadesi, K4’ün önerisiyle uyumlu olduğu görülebilir.

K6 da müşteri ile olan ilişkilerin yönetilmesi anlamında önerisini sunarken, sadece çalışanların değil aynı zamanda müşterilerin eğitiminin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bunun kurumsallaşmanın bir parçası olduğunu ve süreklilik kazanması gerektiğini de eklemiştir. İşletmelerin de bu anlamda ‘pazarlama’, ‘insan kaynakları’, ‘proje yönetimi’ gibi konularda da ayrıca personel istihdamına gitmesi gerektiğine işaret etmiştir.

“Acaba ortada yeterince değer var mı şimdi? Yani bazı adımları atmak için kendi şirketinizde acaba eğitimden sorumlu birini, sadece pazarlamadan sorumlu birini tutabiliyor musunuz? Sadece satış, sadece insan kaynakları, sadece yazılı proje yönetimi, sadece sözlü proje yönetimi, sadece alt yazı, video yönetimi, böyle yaptığınız işlere birer yönetici atıyor musunuz? Yoksa, patron olarak her işe siz bir yandan koştururken yanınıza aldığınız bir asistan ile mı bunları yapmaya çalışıyorsunuz?” (K6)

K13, “Bunun için süreç yönetimi ve proje yönetimi kavramları ön plana çıkıyor. Kurumların çeviri süreçlerini denetleyecek ancak bunu yaparken de kaliteyi artıracak bir mekanizma kurması, çeviride objektif, kaliteli, üretken ve hızlı bir işleyiş sağlayabilir” sözleriyle proje ve süreç yönetimi kavramlarının önemine dikkat çekerek bunun kaliteyi, üretkenliği ve hızı artıracak bir işleyiş sağlayacağını belirtmiştir.

Müşteri deneyiminin önemine dikkat çeken bir başka katılımcı olan K17’nin ise meslekleşmeye de katkı sağlayacak durumda müşterilerin hizmetleri nasıl alması gerektiğini bilmeleri gerektiğini ifade etmiştir.

“Şimdi paydaşlar olarak bu hizmetleri alan müşterilerimiz veya ‘clients’ diyebileceğimiz kesim de bence önemli. Yani bunu benim meslek olarak algılamam ayrı bir şey ama yaptığım işin meslek olarak tanınması, saygınlık görmesi ve bunun da benim yaşam tarzıma olumlu katkısının olması gerekir. O yüzden meslekleşmeyi sağlayan önemli paydaşlardan bir tanesi de bu hizmete ihtiyaç duyan hedef kitle” (K17).

K15’in sektöre yönelik öneriler kapsamında uzman çevirmenlere yönelik öneri olarak haklarını koruyacak bir örgütlenmeye gitmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Bunu işlevsel bir kurum çatısı altında birleşerek yapacakları çalışmaların politikacılara ulaştırılması gerektiğini söylemiştir.

“İlk önce gerçekten işini iyi yapan uzman çevirmenlerin kendi menfaatlerini koruyabilmeleri için örgütlenmeleri gerekmektedir. Bu örgütlenmeyi bu konuya emek veren işlevsel bir kurumun çatısı altında yapmaları ön koşuldur. Bunun için bir

ön araştırma yapmak gerekmektedir. Benim önerim Çeviri Derneği bünyesinde alt komisyonlar oluşturarak bu alanda ciddi çalışmalar yapmaları ve bu çalışmaların siyasetçilere ulaşması sağlanmalıdır” (K15).

Kurumsallaşmanın sağlanabilmesi için sektörün yapması gereken hamleler olarak görüşler yukarıdaki gibi belirtilmiştir. Bu iyileştirmelerin işletmeler ve çevirmenler tarafından sağlanacak bireysel ve küçük adımlar olarak değerlendirilebilir. Ancak K3, K4, K6 ve K13’ün önerileri, temel paydaşlar olarak işletmelerin sektörel kurumsallaşmaya yönelik dışarıdan herhangi bir baskı olmadan kurumsal olarak gördüğü işletmeleri taklit etme çabasıyla eşbiçimlilik sağlamaları gerektiğine yönelik öneriler olarak değerlendirilebilir. K17 müşterilerin toplumsal kabul edilebilirliğin sağlanabilmesi için sektörün müşterileri bilinçlendirilmesi gerektiğini ifade ederek işletmelerin ve mesleki aktörlerin çevreyle olan uyumuna dikkat çekmesi mesleğin bilişsel meşruiyeti kazanması gerektiği yönünde yorumlanabilir. Hizmeti alanlar olarak müşterilerin alınan hizmetten doğru ve uygun şekilde yararlanabilmesi aynı zamanda faydacı bir meşruiyetin kazanılması açısından önemli olacağı da düşünülebilir.

K15 ise Scott’un (2008) da tarif ettiği gibi, mesleki kurumsal aktörlerin, üyesi olduğu mesleki dernek çatısı altında birlikte eşgüdümlü çalışmalar yürütüp devletin kurum ve kuruluşlarına kendi çalışmalarını aktarmaları ve mesleğin kurumsallaşması adına kolektif çaba içinde olması gerektiğini belirterek zorlayıcı boyutun kazanılmasına yönelik ifadelerde bulunmuştur.

4.3.2. Akademinin Atması Gereken Adımlar

Sektörel anlamda kurumsallaşmaya yönelik hamleler olarak sunulan önerilerin yanı sıra, akademiye yönelik katılımcılar tarafından dile getirilen ifadeler ve yorumları aşağıda paylaşılmaktadır.

12 katılımcının konuyla ilgili görüşlerine bakıldığında, sundukları önerilerin genel anlamda akademinin sektöre yönelik vermiş olduğu eğitimlerin eksikliğine, uzmanlaşma konulu eğitimlere ve zorunlu staj uygulamalarına dair olduğu görülmektedir.

K4 bu soruya kısaca, akademinin sektörle iş birliği içinde olarak müfredatlarını güncellemesi gerektiğini belirtirken, K3 de akademinin vermiş olduğu eğitimin öğrenciyi sektöre hazırlamadığını, aslında birçok akademisyenin de bunun farkında dahi olmadığını belirtmiştir. Oluşturulabilecek bir meslek odası ve işletmelerle birlikte ortak çalışmalar yürütüp buna göre müfredatlarını da güncellemeleri gerektiğini eklemiştir.

Çevirmenin öz tatminini sağlayabileceği ve ortaya bir fayda koyabileceği anlayışın üniversitelerde verilebileceğini vurgulayan K9, bunun akademinin ilk yıllarında uzmanlaşma eğitimi ile sağlanabileceğini ifade etmiştir. Tıbbi cihazların çevirileri üzerine faaliyet gösteren şirketi üzerinden verdiği örnekte, faaliyet alanında çevirinin bir bileşen olarak var olduğunu ve bu nedenle bir çatı görevi gördüğünü belirtmiştir. Verdiği örnekle, alanda uzmanlaşmanın ciddi önemini vurgulamışsa, ancak uzmanlaşmayı üniversite sıralarında kazanılabilecek bir yetkinlik olarak görmüştür.

“Tıbbi cihazla çalışırken aslında hizmet verdiğimiz bu alanın içerisinde çevirinin sadece bir bileşen olduğunu söyleyebilirim. Bunun dışında çevirinin dışında kalan tıbbi cihazın regülasyonu, tıbbi cihazın iletişimi, gibi konuların aslında hepsinin çeviri üzerinden döndüğünü söyleyebilirim. Çeviri burada bir bileşen sadece ama bir ana çatı gibi bir görev de görebiliyor. Dolayısıyla burada eğer bir konuyla ilgili hakimiyet, bir uzmanlık olursa meslek mensubu kişilerin ve üniversitedeki bölümlerimizin albenisinin daha yüksek olacağı söylenebilir” (K9).

K11’in de eleştirdiği bir durum olarak akademik eğitimin piyasadaki faaliyetlere yönelik olmadığı görülmektedir. Üniversitede kendi almış olduğu eğitimin çok genel olduğunu, ancak çevirmenliğin birçok alanı kapsadığından uzmanlaşmaya yönelik dersler almadığını ve mezuniyet sonrasında çok zorluk çektiğini belirtmiştir. İşverenlerin de genel eğiliminin uzmanlığı olmayan mezunları istihdam etmediğine yönelik olduğunu söyleyerek şu öneride bulunmuştur:

“Şimdi alanlar da çok değişiyor. Tercüman olunca, bir iş değil de bu birçok alana yayılıyor. Yayınevinde çalışabilirsin, altyazı çevirmenliği yapabilirsin. Sözlü çeviri yapabilirsin. Aslında eğitimde de böyle bir uzmanlaşmaya gidebilme imkânın olabilir veya stajla desteklenebilir bu. Yani çok genel bir eğitim alıyoruz. Yani simultanede var sanırım bunun derslerini alabiliyorsunuz ama onun dışındaki uzmanlaşma alanlarında yok” (K11).

K11, vermiş olduğu örnekte, Türkçe-Almanca Mütercim Tercümanlar Federal Birliği’nin düzenlemiş olduğu bir eğitime katıldığını ve Almanya’daki tercümanların sadece tek bir disiplinde çeviriler yaptığını öğrendiğini söylemiştir. Türkiye ile kıyasladığında adli tercümanlarının dil belgelerinin geçerliliğinin bile tartışmaya açık olduğunu ifade ederek kurumsallaşmayı sağlayacak unsur olarak uzmanlaşma eğitiminin önemini vurgulamıştır. K12 de yine çeviri bölümlerinde alınan eğitimin yetersizliğine ve uzmanlığın önemine değinse de kendisinin işletme sahibi olarak iş kaçırmamak adına uzmanlık aramadan iş

aldığını belirtmiştir. Akademinin bu konuda uzmanlık alanlarını belirleyerek öğrencilere uzmanlık alanına göre eğitim vermesi gerektiğini de eklemiştir.

K17, kurumsallaşmaya engel teşkil eden ve sıklıkla karşılaştığı durumlardan biri olarak akademide açılması gereken derslerde ve içeriklerinde akademisyenlerin sıkıntılar yaşadığını ve kendilerini bu konuda yalnız hissettiklerini belirtmiştir. Akademik programların sayılarına nazaran akademisyen kısıtlılığından ötürü sıkıntıların yaşandığını belirtmiş, uzmanlığa yönelik derslerin eksikliğini akademisyenlerin yeterliliklerine bağlamıştır.

“Çok fazla sayıda üniversitede çok kısıtlı akademisyenle eğitim vermeye çalışıyoruz ve bu akademisyenler kendilerini yalnız hissedebiliyorlar. Acaba kurumsallaşmaya katkı olarak akademik tarafta bu paylaşımları artırıcı etkinlikler mi düzenlenmesi gerekir? Konferanslar bunlar için yeterli değil” (K17).

K8 ise üniversitelerdeki bölüm sayılarının fazla olduğunu ve bu durumun araştırılması gerektiğini belirterek çeviri türlerinden dil çeşitliliğine kadar hangi bölüme ve ne tür bir eğitime ne kadar ihtiyaç olunduğunun belirlenmesi gerektiğini dile getirmiştir.

“Bu şekilde her bölümün açılmaması lazım. Bunun araştırmaları yapılabilir. Ne kadar bölüm açılması ya da ne açılmaması lazım. Mesela akademisyenlere proje yaptırılabilir bu konuda. Ne kadar sözlü tercümana ne kadar mütercime, İngilizcede ya da Almancada ne kadar çevirmene ihtiyaç var? Ona göre tabi ki bir optimizasyona gidilebilir” (K8).

K9, bölüm sayısının fazlalığına vurgu yaparak kontenjanların azaltılıp nitelikli eğitime yönelik çalışmaların yapılması gerektiğini “İşte mesela bu konuyu belki YÖK'e anlatmak gerekli, hani kurumsallaşmanın ön plana çıkartabilmesi için. Bence bu noktada kontenjanların azaltılıp nitelikli eğitimin artırılması lazım diye düşünüyorum ben. Ve belli başlı laboratuvarların arttırılması lazım tabi ki” diyerek konuyla ilgili yapılması gerekenleri bu şekilde ifade etmiştir.

K14, çözüm önerisi olarak akademiye yönelik sıraladığı konularda öncelikle sektörün ihtiyacına yönelik bölümlere öğrenci alımının yapılmasını ve öğrenci seçiminde hem anadil hem de yabancı dil bilgi ve becerilerinin ölçümlerinde daha etkin yöntemlerin kullanılmasının gerekliliğine vurgu yaparak şu çözüm önerisini getirmiştir:

“Çözüm önerim: sektör ihtiyacına binaen öğrenci alımı yapılması, bu bölüme giriş koşullarında ana dil ve yabancı dil bilgi ve becerilerinin daha etkin biçimde ölçülmesi. Bölümlerde öğretim elemanı profillerinin eğitim alanı ve çevirmenlik

mesleği konusunda uygun ölçütlere göre planlama yapılması... İlgili kurumlarda mesleki yeterlilikler ve alan eğitimi konusunda farkındalığın yükseltilmesi, sektörün gereksinimlerinin karşılanacağı ders içeriklerinin eğitim programlarına entegre edilmesi gerekiyor” (K14).

K16, çeviri bölümlerinde ders verebilecek öğretim kadroları için standart bir uygulama ile Türkiye genelinde ortak bir çerçeve oluşturma sağlanabileceğini ve staj anlaşmaları ile bunların desteklenebileceğini belirtmiştir.

“Yani akademi ile ilgili belki bölümlerin personel altyapısında belki bir tutarlılık sağlamak açısından “Mütercim Tercümanlık bölümlerinin öğretim üyeleri şöyle olmalıdır” diye belki bir standart uygulama getirilebilir. Ya da öğrencilerin daha fazla uygulama yapmasını sağlayacak, işte staj anlaşmaları gibi anlaşmalar, iyi örneklerden birisi olabilir” (K16).

K11, üniversitedeki eğitimini sürdürürken üniversitedeki hocalarının, staj yapacağı yerler noktasında yanlış yönlendirmeler yaptığını ifade etmiştir. Bir hocasının, kendi stajını çeviri ofisinde yapmaması yönünde yönlendirme yaptığını ve tavsiyesine uyduğu için pişmanlık duyduğunu söylemiş, mezun olduktan sonra çeviri ofisi açarken bilgi eksikliğinden ötürü çok sıkıntı yaşadığını şu ifadelerle dile getirmiştir: “Bunun mesela çok zorluğunu çektim. Keşke ofiste yapsaydım ve ofiste öğrenseydim. Yani nereye imza atacağımı, hangi kaşenin lazım olduğunu falan bilmiyordum, öğrenmedim okulda. Bunun da ciddi bir sorun olduğunu düşünüyorum. Evet herkes bu eğitimi almak zorunda değil ama seçmeli ders olarak verilebilir”.

Akademiye yönelik öneriler sunan katılımcıların önemli bir kısmının zorunlu staj uygulamalarının yapılmasını çözüm olarak gördükleri söylenebilir. Çevirmen olarak piyasada çalışan ve doktora eğitimine alanda devam eden K1’in her ne kadar çeviriye kuramsal çerçevede ilgi duysa da verilen eğitimin uygulamaya yakın olması gerektiğini belirtmiştir. Yukarıdaki ifadelerde olduğu gibi sektöre yönelik uzmanlık eğitimlerinin verilmesini zorunluluk olarak görmüş, çeşitli meslek dallarında olduğu gibi zorunlu stajlar ile öğrencilerin kendi uzmanlık alanlarını seçebileceğini eklemiştir. Piyasada çalışmaya başlamadan önce farklı alanlarda yapılacak stajların kişiye aynı zamanda mesleki etiğini kazandırma noktasında katkı sağlayabileceğini ifade etmiştir.

“Bir sürü bölümde, işte mühendisliklerde, muhasebecilerde bile zorunlu stajı var. Bizim de olabilir. Bir sürü yerde olabilir. Yani yine uzmanlık alanını öğrenci kendi seçer işte, kimisi toplum çevirmenliği yapar, kimisi kabin çevirmenliği yapar. Bir

sürü şey olabilir burada ama böyle bir şey temelden bir etik de getirir bence öğrenciye” (K1).

K15, bu noktada üyelerinin ÇİD ve ÇD olarak her iki derneği çatısı altında ortak çalışarak üniversiteler ile çalışmalar yürüttüğünü belirtmiştir. Örnek bir uygulama olarak Akademi-Sektör İş Birliği Programı/ASİP ile öğrenciler Çeviri İşletmeleri Derneği’ne kayıtlı kurumlarda staj faaliyetlerini yürüttüğünü söylemiştir. Tüm üniversiteleri kapsayan bir uygulama olmasa da söz konusu uygulama iyi uygulama örneği olarak değerli görülebilir. K6 da staj uygulamalarını öneri olarak sunmuş ancak stajın akademinin ilgilenmesi gereken bir işten ziyade sektörün akademi ile etkileşime geçmesi gereken bir uygulama olması gerektiğini söylemiştir. Piyasaya yetişmiş çalışanlar olarak akademi mezunlarının hazır şekilde gelmelerine yardımcı olacak staj uygulamaları ile tecrübe kazandırmaya yönelik bir çalışmada şirketlerin oryantasyon programlarını hazırlamaları gerektiğini ayrıca vurgulamıştır.

Sektörde kurumsallığın sağlanabilmesi adına 12 katılımcının akademiye yönelik önerileri bu şekilde olmuştur. Bakıldığında, her bir öneri aslında sektörde uzmanlaşma hedefli olarak hem akademiye hem de sektörde niteliği artıracak hamlelerin gerekliliğine vurgu olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kuramsal açıdan katılımcıların önerileri şu şekilde yorumlanabilir. Akademi ve sektör arasında bir boşluk olduğu, bu nedenle gerek akademisyenin niteliği gerek bölüm sayılarının ve öğrenci sayılarının tekrardan düzenlenmesi gerektiği görüşleri sunulmuştu. Bu durum örgütsel alanda çevresel uyumun sağlanması ve kültürel aktörler açısından sermaye yapısının iyileştirilmesi gerektiği yönünde değerlendirilebilir. Türkiye’de muhasebecilik mesleğinin kurumsallaşmasını değerlendirdikleri çalışmalarında Özkara ve Özcan (2004), Bourdieu’nın tanımlamasıyla sermaye olarak gördükleri mezunların ve sektörde çalışan eğitimli muhasebecilerin artmasını mesleki kurumsallaşmasının oluşmasını sağlayan bir etken olarak değerlendirmişlerdi. Çeviri sektörü açısından da öğrenci ve akademisyenin niteliğinin sonucu olarak eğitimin ve dolayısıyla mezun çevirmenlerin niteliklerinin düşük olması sektörel anlamda eğitimle ilişkilendirilen ahlaki boyutun olumsuz etkilenmesine ve kurumsallaşamamasına sebep olduğu düşünülebilir.

4.3.3. Politika Düzeyinde Atılacak Adımlar

Kurumsallaşmaya yönelik sektör ve akademinin atması gereken adımlarla ilgili olarak görüşlerden ziyade katılımcıların daha çok politika düzeyinde yapılması gerekenleri işaret ettikleri görülmektedir. Akademi ve sektöre yönelik bazı öneriler ise aslında üst bir politika ile devlet kurumlarının ve politika yapıcılarının atması gereken adımlar olarak görülebilir. Örneğin katılımcıların, akademide bölüm sayısının fazlalığına ya da bölümlerde istihdam edilen akademisyenlerin nitelikleri üzerine yaptıkları eleştiri, bunun aslında Yükseköğretim Kurulu nezdinde değerlendirilmesi gereken de bir konu olarak görülebilir. Ancak bu sorunları dile getirecek ve Yükseköğretim Kurulu’nda da bir farkındalık oluşturacak kurumlar olarak üniversitelerin ve bünyesinde çalışan akademik kadro ve yönetim kadrosunun da burada önemli payı olduğu düşünüldüğünden bu noktadaki bulgular ve yorumlar yukarıda paylaşılmıştı.

Ancak katılımcıların sunmuş olduğu görüşlerde yapılması gerekenler üzerinde değerlendirme yaparak, hangi adımların kimler tarafından atılması gerektiği düşünüldüğünde, bu başlık altında politika düzeyinde atılması gereken adımlar paylaşılmaktadır. Devlet kurumları ve politika yapıcılara yönelik öneriler için oluşan temalar şu şekildedir:

1. Çeviri faaliyetleri için kurulacak mesleki yapılar
2. Mevzuat düzenlemeleri
3. Sertifikasyon ve akreditasyon

Üç alt başlığı oluşturan temalar altında oluşan ‘Çeviri Faaliyetleri İçin Kurulacak Mesleki Yapılar’ alt temasının diğerleri arasında daha sıklıkla yer almasının bir sebebi, katılımcılara şu sorunun sorulması olarak görülebilir: “Türkiye’de çevirmenlerin ve bu mesleğe katkı sunan tüm paydaşları içine alan bir meslek odası ya da eşdeğer/benzer bir yapının gerekliliği hakkında neler düşünüyorsunuz?” Ancak tezin odak noktası olarak kurumsallaşma ve paralelinde yer alan meslekleşme kavramlarının birbiri ile olan yakın ilişkisi ve henüz bir meslek odasının var olmaması nedeniyle böyle bir soru sorulmuş ve katılımcıların meslek odası ya da eşdeğer bir yapının gerekliliği hakkındaki görüşlerinin alınması istenmiştir. Nitekim bunun gerekliliği üzerine katılımcılardan alınan görüşlerin, bu sorunun önemini gösterdiği düşünülebilir. İlgili alt temalar altında bulgular ve yorumlar aşağıda paylaşılmaktadır.

Kurumsal kuram açısından politika düzeyinde atılması gereken adımlar, örgütsel alanın kurumsal boyut kazanması için zorlayıcı ve düzenleyici unsurların var olması gerektiği

şeklinde yorumlanabilir. Bu anlamda katılımcıların kurumsallaşma amaçlı çözümü alanın düzenleyici boyuttaki eksiklikleri işaret etmeleri olarak görülebilir. Bunun bir nedeni mesleki aktörler olarak çevirmenlerin ve işletmelerin mesleki anlamda kurumsallık kazanmak adına meşruiyet çabasında bulunmamaları ve derneklerin de faaliyetlere yönelik düzenleme, denetleme ve yaptırım gücü olarak yetersizlikleri görülebilir. İlgili görüşler ve gerekçeler bu başlık altında aşağıdaki katılımcı ifadelerinde yer almaktadır. Söz konusu eksiklikler ve yetersizlikler sektörel anlamda mesleki aktörler arasında nitelik ve kalite anlamında birbirleri arasındaki büyük farklara ve kurumsal anlamda eşbiçimliliğin sağlanamamasına sebebiyet verdiği söylenebilir.

Katılımcılar, çoğunlukla bir meslek odasının gerekliliği ancak sendikal yapıların da içinde bulunduğu mesleki yapıların oluşması üzerinden öneriler getirdiği görülmektedir. Ayrıca, mesleğin toplumsal kabul edilebilirliği ve yasal tanınırlığı üzerinden meşruiyet sağlayacak mevzuat düzenlemelerinin gerekliliğini de ifade etmektedirler. Son olarak MYK'nın yeterlilikler ve standartlar üzerinden yaptığı çalışmaların sonuçlanarak sertifikasyon ve akreditasyon sistemin oluşmasına dair öneriler sundukları görülmektedir. Katılımcıların önerileri, düzenleyici boyutta örgütsel alanın meşruiyet kazanması ve kurumsallaşması gerektiği yönünde değerlendirilebilir.

Kurumsallaşma yönünde olumsuz görüşler de yer almaktadır (bkz. K1, K7 ve K9). Kurulacak mesleki yapıların sorun oluşturacağı yönünde ifadelerde bulunanlar arasında K1, her ne kadar düzenleyici boyuta yönelik gerekliliğe işaret etse de dernek yapılarının işlevselliği noktasında aynı sorunların yaşanacağını düşündüğü için bu yönde bir görüş sunduğu görülmektedir. K9, örgütsel alandaki aktörlerin görüşlerindeki farklılığa ve kolektif çabanın oluşamayacağı yönünde değerlendirmelerde bulunarak kurumsal bakışla eşbiçimliliğin sağlanamayacağı yönünde ifadelerde bulunduğu söylenebilir. K7 ise işletmelere getirilebilecek akreditasyonun çevirmenlere zarar verebileceğini düşünerek örgütsel alanda kurumsallaşmanın eşbiçimlilik yönünden olumsuz yönüne değindiği görülmektedir.

4.3.3.1. Çeviri Faaliyetleri İçin Kurulacak Mesleki Yapılar

Katılımcı görüşleri incelendiğinde, Türkiye'de yürütülen çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşması amacıyla önerilen politika düzeyindeki adımlarla şu hususların amaçlandığı görülebilir:

- Sektörel faaliyetlerin düzenlenmesi ve denetlenmesi
- Paydaşlar arasında etkileşimin ve iletişimin sağlanması
- Bunlar arasında potansiyel iş birliklerinin oluşturulması
- Ücretlendirme politikalarının ve etik standartların oluşturulması
- Bu gibi çeşitli mesleki sorunların çözümlenerek mesleğin saygınlığının artırılması
- Hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik katkı sunulması
- Çevirmenlerin mesleki gelişimleri için ortamların oluşturulması
- Çevirmen haklarını koruma amaçlı çeşitli yapıların oluşturulması

Hakları koruyacak yapılar olarak kimi katılımcılar doğrudan meslek odasının gerekliliğine değinirken, bazı katılımcılar da katkı sağlayacak yapılar olarak herhangi bir örgütlenmeyi işaret etmedikleri görülmektedir. Katılımcı değerlendirmelerinde, bu yapılar için isim vermeden mesleğin haklarının korunacağı yapılara, paydaşların sorunlarını çözümleyecek ortak platformlara ve merkezi denetim yapılarına atıfta bulundukları görülmektedir. Bundan dolayı böyle bir genel başlıkla katılımcı ifadelerinde yer alan alıntılar ve bulgular aşağıda paylaşılmaktadır.

Katılımcılara ‘tüm paydaşları içine alacak şekilde mesleğe katkı sunacak bir meslek odasının ya da eşdeğer bir yapının gerekliliği’ hakkında sorulan soruya cevaben doğrudan meslek odası ifadesiyle böyle bir yapının faydalı olacağı ve gerekli olduğu görüşü büyük çoğunluk tarafından dile getirilmiş, ayrıca meslek odasının faydalı olabileceği düşünülse de bu yapının etkinliğine ve nasıl olması gerektiğine dair endişe taşıyanlar da mevcuttur. Örneğin K1, halihazırda kurulmuş ve faaliyetlerde bulunan bir meslek birliği örgütü olarak ÇEVİR’in etkinliğinin olmadığı düşüncesine sahiptir. Çeviri hizmetlerinin ücretlendirilmesi noktasında önerdiği ücretlere rağmen, katılımcı bu yapının sektörel faaliyetlere mesafeli olduğunu düşündüğünden, kurulacak farklı bir yapının da çok faydalı olamayacağını ifade etmiştir. Katılımcı her ne kadar ÇEVİR’in 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununa (FSEK) dayanak olarak mevzuatta meslek birliği olarak geçtiği ve dernekler statüsünde yer aldığından hareketle ÇEVİR’in çeviri faaliyetlerinin geneli için tüm meslek grubu üzerinde yaptırım gücü olmadığının farkında olmayabilir. Bu durumda dernek yapısının meslek odasından farklı bir mevzuata ve işleve sahip olduğunu bilmediği çıkarımı yapılabilir.

K1, ÇEVİR yönetimindeki insanların çevirinin bilimine kafa yoran insanların olmadığı ve bu nedenle ortak bir bakış açısında olunmadığı düşüncesine sahiptir. Soruda sorulan

meslek odası ya da benzer olası bir yapının gerekliliğine dair sunduğu görüşte, farklı bir örgütlenmenin de yine kendisinin savaş vermek zorunda kalacağı bir yapı olacağı düşüncesini taşımaktadır. Ancak, benzer bir yapı olmadığı sürece böyle bir kuruluşun yararlı olacağını da eklemiştir.

“Evet, böyle bir kuruluş olsa çok güzel olur ama bu yine ÇEVİRİ gibi gerçeklerden uzak bir şey olacaksa yine işe yaramaz, çünkü sıkıntı aslında zaten temelde. Oradaki insanlar bizim gibi çeviribilim alanında kafa yormuş insanlar değiller. Olmadıkları için onların çeviri bakışıyla benimki de zaten farklı. Şu an bir kurum, kuruluş vesaire olsa oradaki insanlar yine böyle insanlardan oluşacağı için ben yine oraya karşı bir savaş vermek zorunda kalacağım” (K1).

Meslek odasının kurulması yönünde farklı bir endişeyi dile getiren K7'nin meslek odasının kurulması yönünde faydalı olabileceğini ancak zorunlu olmadığını ve tek bir odanın oluşmasından öte birden fazla odanın olması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Gereksesi olarak çevirinin birçok alt dalı olduğunu ve ihtiyaçlarının da çeşitlendiğini söyleyerek kendi içlerinde ayrı bir organizasyon olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu yapıların da birbirleri ile bilgi paylaşımları yaparak hareket etmeleri gerektiği yönünde tavsiyelerde bulunmuştur.

“İsteyen istediği şekilde organize olmalıdır bence. Bunu merkezileştirmek çok doğru değil. Çünkü 2 kere 2'nin de çok 4 ettiği bir yer değil. Çok da fazla, kendi içinde kırılımı olan bir şeyden bahsediyoruz. Yani bunun sözlü çevirisi var, yazılı çevirisi var, bu sektörde çalışanlar var. Her birinin aslında birbirinden farklı istekleri durumları var” (K7).

Sözlerinin devamında, çevirmenliğin hakkı yenilen ve ezilen bir sektör olmadığını, başka sektörlerin oda, birlik ya da federasyon yapılarına daha çok ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir. Çeviri alanında çeşitli derneklerin olduğunu ve her ne kadar yaptığı bazı işlerin eksik veya yanlış olduğunu düşünse de çevirmenlerin bu yapılarda yer alarak gördükleri yanlışları düzeltmeye çalışmaları ve doğru olanları desteklemeye çalışmaları yönünde tavsiyelerde bulunmuştur. Ayrıca, “merkezi olacak, herkesi kapsayacak, kurallar koyacak, çevirinin kalitesini belirleyecek, fiyatları belirleyecek bir meslek birliğine ben karşıyım. Şöyle karşıyım, yani yapsınlar zaten olmayacak, tutmayacak. Yani bu zamanında denendi, başaramadı” şeklinde ifadesiyle katılımcının liberal bir bakış açısına sahip biri olarak denetleyici bir yapıya karşı olduğu görülmektedir. Ayrıca,

geçmişteki başarısız örnekler üzerinden benzer durumun tekrar yaşanabileceği yönünde görüş sunduğu söylenebilir.

Yine de oda kurulmasının önüne geçilmemesi gerektiği, ancak hiçbir işletmenin de akredite edilmemesi gerektiğini de eklemiştir. Aksi takdirde ezilenin çevirmen olacağını ifade etmiştir. Bu nedenle oluşturulan yapının çok kontrolcü bir yapı olabilmesi endişesiyle organize olmadan çevirmenlerin zararlı çıkabileceğini düşündüğü söylenebilir. Meslek üzerinde benzer bir bakışa sahip olarak çevirmenliğin meslekleşmesine karşıt olanların bir dizi gerekçeyle iddialarını ortaya koydukları görülmektedir (Gouadec, 2007, s. 254). Meslekleşmeye karşıt olanlar; mesleğe giriş şartlarını koymanın serbest rekabeti engelleyeceğini söylerler. Doktorluk gibi yerleşik meslekleri uygulayanlarla çevirmenlerin uygulamaları arasında çok arz ortak nokta olduğu, bu nedenle çevirmenlere de doktorlara uygulanan prosedürleri uygulamanın saçma olacağı gerekçe gösterilir. Çeviri gibi dinamik bir iş alanında erişimin kısıtlanmasının mevcut çeşitliliği azaltabileceğinden çevirmenliğin eğitimle değil doğal süreç içerisinde kazanılan beceriler ve tecrübeyle uygulanabilecek bir alan olduğunu söylerler. K7'nin aşağıdaki sözleri, ilgili iddialarda bulunan taraf için örnek sunabilir:

“Bu yüzden akreditasyon, biz akredite edelim, sizi sınava biz sokalım, kalite kurallarını biz belirleyelim, kalite standartlarını biz belirleyelim. Kimin nerede çalışıp çalışmayacağına biz karar verelim. Devletle kimin çalışacağına, özel sektörle kimin çalışacağına karar verelim olayı çok kötü yönler gidebilir, çünkü bir de bu durumda gücü arka tarafta kontrol etmeniz lazım. Burada en organize olmayan, maddi olarak organize olmayan veya güç olarak organize olmayan çevirmenler bu işten zararlı çıkarlar. Ben bu işlerin daha serbest olmasından yanayım. Yani görüşleri herkes bildirsın, görüşler çarpışsın. İyi görüş tercih edilsin, kaliteli hizmet, kaliteli insan tercih edilsin, taraftarıyım ben. Görüşler çarpışsın ama kimse kimseye kısıt koymasın. Benim görüşüm bu yönde” (K7).

K9, kimi işverenin yeterliliğinin ve eğitim geçmişinin olmadığı gerekçesiyle ucuz ve kalitesiz çeviri faaliyetleri yürüten işletmelerin varlığından bahsetmiştir. Bundan ötürü mesleki odanın kurulması halinde ortak düşünceye ve anlayışa sahip olunamayacağını belirten K9'un söz konusu kişilerle yan yana gelebilmesinin mümkün olamayacağını ifade etmiştir. Bu durumu aslında daha önce 2012 yılında kurmuş oldukları ve yaklaşık 8 yıl boyunca faaliyette olan ancak sonrasında kapanan derneklerine üye olan çeviri firmalarının nitelik yönünden çok tartışmalı olduğunu belirtmiş, dolayısı ile oda oluşsa

bile farklı düşünce ve yapıdaki kişi ve işletmelerin yekpare bir düşünce ve ortak bir amaçla hareket edebilmesinden emin olamadığını belirtmiştir. Ayrıca oda olmanın gerekliliği ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır:

“Devlet tarafı buna ancak vergi gözüyle bakıp odalaşma yolunu size hak tanıyor. Kanun koyucu ve dolayısıyla hem meslek mensupları hem de mensup adayları bu konuyla ilgili vergi ödeme konusunda istahlı olmadığı için ve daha çok ‘profesyonel olmayı’ tercih ettikleri için bu konuyla ilgili oda lafı şu an için boşlukta kalıyor. Bunu bir mevzuata göre söylüyorum bu arada ben. Yani oda olması ile ilgili bir mevzuat var. Bununla ilgili mevzuat ne yazık ki açık. Bununla ilgili vergi mükellefiyetini ortaya koyuyor. Vergi mükellefiyeti olmadığı sürece ne yazık ki odalar da kurulamayacaktır” (K9).

Yukarıda meslek odası ve benzer yapılara dair olumsuz görüşleri olan K1, K7 ve K9’a ait bulgular paylaşılmıştır. Özünde bu yapıların olası oluşumlarına dair karşıt sert görüşlere sahip olmadıkları ancak olası işlevsel sorunlara dair endişelerini dile getirdikleri görülmüştür. Altta ise kurumsallaşmaya katkı sunacak meslek odası ya da benzer yapıların varlığına dair olumlu görüşler paylaşılmış olup diğer tüm katılımcıların konuyla ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

Tüm çevirmenleri kapsayacak ortak bir yapıyla meslek odasının faydalı olacağını belirten K2, sorunların tamamının bu yapıyla da çözülmeyeceğini ve kendisinin bazı zorluklar getirebileceğini, ancak özellikle nitelikli çevirmenlerin piyasada varlığını sürdürüp çevirmenlerin haklarının korunması anlamında fayda sağlayacağını düşünmüştür.

“Yazılı ve sözlü çevirmenler için de geçerli olmak üzere bir çatının altında toplanması gerekiyor. Hani bir oda kurulması son derece faydalı olabilir. Hani ne bileyim şu anda, işte herkes çeviri yaparken çevirmenleri eleme sistemi de oluşacağını düşünüyorum. Bu nedenle bazı insanlar potanın dışında kalacak ama ben kaliteye ve bu işi yapan insanların haklarının korunmasına faydalı olacağını düşünüyorum” (K2).

Daha önce çevirmen olarak çeviri işletmelerinde çalışan ve şu anda akademisyen olarak görev yapan K3 de sektörde çalıştığı dönemde çeşitli örgüt yapılarının taban fiyatların belirlenmesinde ve tip sözleşmelerin paylaşılmasında etkin olduklarını ancak bunların yeterince görünür olmadıklarını söylemiştir. Tüm paydaşları içeren kapsayıcı bir yapıyla herkesin temsiliyetinin sağlanabileceği, dayanışma ortamının oluşturulabileceği, meslek çıkarlarının korunabileceğini belirtmiştir. Bu yapının yasal düzenlemeler anlamında da

konunun paydaşları olarak çevirmenler, işletmeler ve devlet kurumları arasında aracılık rolünü üstlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

“Sanırım en temelinde kim varsa bu pastada payı olan iyi niyetle ve sadece kendilerinin değil karşı tarafın da çıkarını gözeterek herkes belli bir zeminde anlaşabilmeli. Böyle bir yapı şart. Hiç yok da değil aslında ama mevcut birkaç dernek veya birlik yeterince görünür mü, ondan da emin değilim. Tüm paydaşlar için daha kapsamlı daha kapsayıcı bir yapı, taraflarının haklarının adilce gözetilmesi açısından önemli. Ve evet sektörde yer alan herkesin öyle ya da böyle temsiliyetinin sağlanması iyi olur diye düşünüyorum. Meslek odası gibi bir yapı en başta çevirmenler-tercümanlar için dayanışmanın güçlendirildiği bir saha yaratabilmelidir. Yine meslektekilerin çıkarlarını ve haklarını gözeterek yasal düzenlemeler ve benzeri durumlarda aracılık üstlenmelidir. Aslında çeviri faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin bir şekilde yetkilendirmesini bile yapabilir” (K3).

Benzer görüşlere sahip K4, her kesimin temsiliyeti ile oluşacak meslek odası ya da benzer bir yapı ile sektördeki paydaşlar arasında iş birlikleri ve ilişkilerin kurulabileceğini, bilgi paylaşımlarının yapılabilmesini, çevirmenlerin sürekli gelişime açık olabileceğini ve etik standartlara uymaları noktasında gereklilik oluşacağını ifade etmiştir.

“Aslında çeviri sektörünün standartlarının belirlenmesi, etik kuralların oluşturulabilmesi adına tüm kesimlerin temsil edileceği bir meslek odası ya da benzer bir yapı faydalı olabilir. Bunlar mesleki gelişimi de teşvik eden şeyler. Ayrıca çevirmen haklarını korumak, mesleki sorunları ele almak ve çözümler üretmek için bir platform da sağlayabilir. Türkiye'deki çeviri faaliyetlerinin sürdürülebilir kurumsal bir yapıya kavuşması için çevirmenler sürekli mesleki gelişime açık olmalı, etik standartlara uymalı ve meslektaşlarıyla iş birliği kurarak bilgi paylaşımında bulunmalıdır. Bunun sonucunda, sektördeki çeşitli paydaşlar arasında daha sağlam iş birlikleri ve uzun vadeli ilişkiler oluşturulabilir. Kurumsallaşma ayrıca çeviri sektörünün daha saygın ve itibarlı bir konuma gelmesine katkı sağlar, bu da hem çevirmenlerin hem de müşterilerin faydasına olur” (K4).

K5, faaliyetlerin takip edilip denetlenmesi üzerinden böyle bir yapı ihtiyacına değinmiş, ancak derneklerin bir şekilde faaliyetleri yönlendirme çabası olsa da çok başarılı olamadıklarını ifade ederek daha sağlam bir yapıya ihtiyaç duyulduğunu eklemiştir.

“Ben kesinlikle öyle bir kurum veya kuruluşun faydalı olacağını düşünüyorum çünkü az önce de söylediğim gibi bu tarz bir sistemin uygulanması ve yönetilmesi için bunu takip eden ya da denetleyen bir sistemin, oluşumun bence olması

gerekiyor. Görüyoruz ki sonuçta çevirmenlerin dernekleri var, iyi kötü çeviri faaliyetlerini yönlendiren bazı temeller var diyelim ama bunlar çok başarılı olmuyor demek ki. O yüzden gerçekten denetimi daha sağlam yapan bir yapıya ihtiyaç var” (K5).

Piyasanın denetlenebilirliği üzerinden örgütlenme gerekliliği üzerine K8, K12, K16 ve K17 de değerlendirmelerde bulundukları ifadeleri aşağıda paylaşılmıştır.

Almanya’da kurulan bir yapı üzerinden örnekendirme yapan K8, merkezi bir sistemle devletin belli işletmeleri ve çevirmenleri akredite ederek web uygulaması ile kendi veri tabanlarında bunların kayıtlarının tutulduğunu söylemiştir. Resmi onay gereken çevirilerin devlet tarafından kabul görülebilmesi için yalnızca kayıtlı işletmeleri ve çevirmenlerin çevirilerini onayladıklarını söyleyerek Türkiye’de benzer bir sistemin oluşturulması gerektiğini dile getirmiştir.

“Mesela bunu Almanya yapmış. Almanya’da "justizdolmetscher.de" diye bir adres var. Orada, eyaletlerde yeminli olan tercümanların ismi, adresi, telefon numarası mevcut. Bu merkezi bir web sitesiyle veri bankasında kayıtlı. Direkt onlarla çalışabiliyorsunuz. Devlet "Bunlarla çalış" diyor, bunları kabul ediyor. Başkasını kabul etmiyorlar” (K8).

Ayrıca standart bir fiyat politikasının olmamasından ötürü emeğin zayıf edildiğini ve mühür ve imza yetkilerinin doğrudan tercümanlara verilmesi gerektiğini ifade eden K8, notere olan ihtiyacın duyulmayacağı şekilde bir sistem kurularak sorumluluğun tam anlamıyla çevirmene verileceği bir yapının gerekliliğine işaret etmektedir.

Noterlerin yerine sorumluluğun çevirmene verilmesi görüşünü paylaşan K10, çevirilerin resmî kurumlardan onayı için Apostil adı verilen tasdiki alabilmek için çevirmenlerin imzalarının geçerli olmadığını, noterliklerdeki katiplerin, baş katiplerin ve noterlerin kaymakamlıklara ya da valiliklere gidip imzalarını kaydettirerek kendi imzalarına Apostil çıkartabildiklerini söylemiştir. Çevirmenlerin bu anlamda tanınırlığının olmadığını belirten K10, noterlerle ilgili durumun denetlenebilirliği noktasında sorunu şöyle ifade etmiştir:

“Kaymakamlığın da aslında yapmış olduğu şey oradaki mührü, damgayı ve imzayı belli bir sayıyla belli bir sıfatla tasdik etmek. Ama biz yeminli tercümanlar olarak ya da mütercimler olarak ya da bu mesleği icra etmeye çalışan insanlar olarak imzamızı kaydettiremiyoruz. Bu imzaların kaydettirildiği noktada bence noterlerin de hükmü ortadan kalkacaktır. En azından yurt dışına giden evraklar için” (K10).

Ülke genelinde kabul gören ve düşünce birliği oluşturan resmi bir yapının olmadığını belirten K12 de derneklerin birinin öne çıkarılarak bir nevi meslek odası rolü görerek devlet adına denetleme yapabileceğini ifade etmiştir. Farklı katılımcıların da daha önce vurguladıkları gibi noterlere yönelik eleştirisini dile getirdikleri durum için K16, dil yeterliliği olmayan kişilerin alanda çeviriler yaptıklarını ve burada bir denetim mekanizmasının sağlanması yönündeki ihtiyacı dile getirmiştir.

“Bence çeviri alanında var mesela ciddi faaliyetler yürüten topluluklar ama nedense düşünce birliğini ya da ortak düşünceye vararak herhangi birisini kabul ederek bugün kabul gören bir yapı yok. Aslında herhangi birisi öne çıkarılarak ve bunun devlet tarafından da tanınarak çeviri alanında bu yapıya denetleme yapma yetkisinin verilmesi lazım” (K12).

“Özellikle farklı alanlardan kişiler, dil yeterliği olmamasına rağmen sadece noterdeki bir yemine bakılarak -o yemin de yani aslında göreceli, subjektif bir şey. Hani belki bu çeviri faaliyetleri özellikle noter yeminli tercüme meselesinde, çünkü direkt bizim kamuya açık alan dediğimiz alan orada. Orada bir denetim mekanizması sağlanabilir” (K16).

K17 ise sektörün tamamının planlamasının yapılarak çeviri kalitesinin denetlenmesini ve sektörün ihtiyaçlarına yönelik bir düzenlemenin yapılmasını önermiştir: “Yani bunu belki de şöyle söyleyebiliriz. Bu hizmetin, daha doğrusu çeviri sektörünün planlanması, bu sektörün ihtiyaçlarına yönelik organizasyonun yapılması ve bu yapılan organizasyonun çeviri hizmetlerinin kaliteli bir şekilde verilip verilmediğinin de denetimden geçirilmesi gerekiyor”.

K8 odaların varlığını çevirmenlerin sahipsizliğini gidermek açısından elzem olarak görmüş, örgütlenmenin önemine dikkat çeken K6 ise her ne kadar olumsuz durumlar yaşansa da dernek ya da odaların varlığının birlikte hareket edebilmek için, çevirmenlerin haklarını savunmak ve ücret politikalarına da düzen getirmek adına faydalı olacağını belirtmiştir.

“Şimdi hani, ben bir defa sivil toplumun gücüne ve rolüne çok inanıyorum. İçinde bulunduğum derneklerde yer yer tartışmalar, sözlü kavgalar da yaşanmıştır ama en kötü dernek bile hiç derneksiz, hiç örgütsüz olmaktan bence daha iyi. Yani hiçbirimiz tek başına değiliz. Sorunları da sadece biz yaşamıyoruz, ortak sorunlarımız. Ortak sorunlarımıza birlikte çözüm bulmalıyız. Yani, bence çevirmenler için bir meslek odası olması faydalı olur, çünkü çevirmenlerin hakkını

savunur, belli ücret ve politikaları da alttan gelen sonuçta asıl işi yapan çevirmen ve editör olduğu için” (K6).

Ücret/fiyat standardizasyonunun sağlanması için devlet tarafından tanınan tek bir odanın gerekliliğini savunan K10, verdiği örnekte derneklerin çeşitliliğinin işe yaramadığını, tercüme bürolarının sahiplerinin dernekler ve federasyonlar kurarak bunları kendi çıkarları doğrultusunda kullandıklarını iddia etmektedir. Bu yapılardan birinin konsolosluga giderek Türkiye’de yetkili bir yapı ve meslek odası olarak kendi derneğini tanıttığını ve sonrasında konsolosluk tarafından istenen çevirilerin bu derneğe üye olmayanlar tarafından kabul görmediğini ifade etmiştir.

“Bir tane olmalı, devlet tarafından kontrol altında olmalı. Her çeviri bürosu aynı fiyatı vermeli. Bu konuda bir düzen olmak zorunda, neden? Çünkü bugün baktığınız zaman X Derneği var, Y Derneği var, Z Derneği var. Kişi diyor ki: "Ben A Federasyonunu kurdum" diyor. Bakıyorsun kendisi B tercüme bürosunun sahibi. Sonra diyor ki; "Ben şu federasyonun yönetim kurulu başkanım, büromuz da şuna üyedir." Bir başkası da falanca dernek kurmuş. O derneği falanca konsolosluga götürmüş. demiş ki: "Türkiye’de çeviri faaliyetlerini yürüten dernek budur. Bizim odamız budur". Oda olarak tanıtmış. Ve üyelik için de siz nereden baksanız 20.000 TL para istiyor bu dernek” (K10).

Kurulan derneğe üyelik sağlanmadığı takdirde ilgili konsolosluğun yapılan çevirileri kabul etmediğini belirtmiş ve bu gerekçelerle devletin kuracağı bir meslek odasının elzem olduğunu vurgulamıştır. Temsiliyet anlamında sınırlı sayılarda üyeleri olan ve geniş bir kitleyi kapsamayan yapıların etkin olmayacağını düşünmektedir.

Şahıs şirketi olarak faaliyet gösteren işletme sahibi K11, işletmesinin Kırtasiyeciler Odasına bağlı olduğunu söyleyerek kendisini neden temsil edecek bir odanın olmadığını sorgulamaktadır. Çeviri faaliyetlerinin denetiminin ya aktif bir derneğin varlığının ya da çevirmenlere ait bir odanın bir mecburiyet olarak görülmesi gerektiğini şöyle ifade etmiştir: “Yani böyle bir mecburiyet getirilebilir. Yani devletin vergi levhasını alıyoruz ya, bir mecburiyet bu. Bunun gibi bir mecburiyet gelmesi gerekiyor yani bu durumların tamamen oturması için” (K11).

K12 ise denetim konusuyla ilgili verdiği örnekte bilindik bir markaya ait fason olarak üretilen telefonun piyasada tespit edilmesi durumunda bunu üretenlerin devlet tarafından cezalandırıldığını, çeviriyle ilgili hizmetlerinin de bu örnekte olduğu gibi denetlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Hizmet kalitesinin oluşturulması açısından sağlanacak faydaya

da değinerek odanın kurulmasını zorunlu bir adım olarak görerek şu ifadeleri eklemiştir: “Az önce de dediğim gibi kurumsallaşma, ben kurumsallaşıyorum demekle olmuyor. Belli başlı şartların yerine getirilmesi gerekiyor. Mesela çeviri kalitesi diye sürekli bahsettiğimiz bir olgu var. Hizmet kalitesi diyoruz, kaliteli çeviri diyoruz” (K12).

Akademi ve sektörün birlikteliği sağlanarak kolektif bir bilinçle ve yasal organların aktif katılımı ile sorunlara çözüm bulunması gerekliliğini ifade eden K13 gibi K16, benzer değerlendirmelerde bulunmuş ve bu yapılar arasındaki boşluklara iletişimsizliğe dikkat çekmiştir. Bunu sağlayacak yapıların daha sistematik bir yapıya dönüştürülecek olan dernek yapılarıyla ya da kurumsal başka bir yapıyla sağlanabileceğini belirtmiştir.

“Bunlar arasındaki iletişim belki daha kuvvetlendirilebilir. Yani akademi ile çeviri işletmeleri arasında maalesef yani hep bir boşluk var. ...Yani akademi sektörün, sektör akademinin hamisi değil de hani bunları ortak noktada buluşturan, belki işte ÇD gibi yapıların daha sistematik hale getirilmesi olabilir. Bu yapının da tabi sistematik bir şekilde çalışması gerektiği düşünüyorum. O birleştirici rol altında, bunu bir dernek mi yapar ya da bir kurumsal bir yapı mı yapar? Ama böyle bir şey yapılmalı” (K16).

K17 de sektörün ihtiyaç ve sorunlarını belirleyip çözümleyebilecek yapıların önemine dikkat çekerek paydaşların birlikte çalışabilme becerilerini gösterebilmeleri gerektiğine yönelik benzer ifadelerde bulunmuştur. Meslek odasının kurulması söz konusu olmasa da birlikteliklerin oluşturulacak komisyonlarla ve dernek yapıları ile çözümlenmesi gerektiğini, meslek odasının kurulmasının da böyle bir işlev gördüğü takdirde anlamlı olacağını ifade etmiştir.

“Bu anlamda odanın artıları olur zaten ama hani eğer oda olamıyorsak da en azından ortak komisyonlar kurulabilir. Bu ortak komisyonlar mesleğin sürdürülebilirliğiyle ilgili hem hizmeti alanlar tarafında hem de hizmeti sunanlar tarafında raporları ve tavsiyeleri ile özellikle politika yapıcıların elini güçlendirebilecektir. Çünkü onları da şöyle düşünmek lazım. Nereye bakacaklarını göremiyor veya ellerinde veri oluşmuyorsa ve bir şekilde karar almak durumunda kalıyor olabilirler” (K17).

Görüşmenin büyük bir kısmında çeviri alanında yer alması gereken paydaşların eksikliğine vurgu yapan K17, yapmış olduğu uzunca bir değerlendirmede aslında daha önce meslekle ilgili sorunların çözümüne yönelik çeşitli ortamlarda komisyonların kurulduğunu, ancak bunların dönemsel bir etkiye sahip olduğu noktasında eleştirilerini sunmuştur. Bu sorunu, var olan potansiyelin sektöre bir türlü yansıtılamamasından ve

etkinliklerin sürdürülebilir olmamasından kaynaklandığını ifade etmiş, 2013 yılında başlanan MYK sertifikasyon çalışmalarının aradan geçen uzun süreye rağmen tam olarak sonuçlandırılmadığını belirtmiştir.

“Şimdi bunlarda eksikler görüyor muyuz? Bazen yan yana paydaşlar geldiği oluyor, fakat bu komisyonların da daha çok, ne diyeyim, dönemsel etkisi oluyor. Ve arkasından bu etkin komisyonların etkinliğinin oluşmadığı, zayıfladığı ve bir süre sonra da yok olup gittiği oluyor. ... (MYK’nın sertifikasyon çalışmaları ile ilgili) Yıl 2024, sanki aradan bir 10 yıl geçmemiş gibi. Şu anda bu komisyonların etkin olarak çalışabilme düzeyine baktığımızda veya toplanabilme becerilerine falan baktığımızda son zamanlarda hiçbir bilgi yok ortalarda mesela. Şimdi ülkenin hani potansiyelinin nasıl sektöre yansıtılmadığıyla ilgili heyecanla başlamalar güzel ama bu işin sürdürülebilirliği ve yetkin insanlarla devam ettirilmesi ve komisyonun amacına ulaşmasını sağlayacak şekilde sürecin kolaylaştırılması gerekiyor” (K17).

Sektörde kurumsal bir yapıyla sektörel kurumsallaşmayı sağlayacak bir başka kurumsal eksik paydaş olarak sendikaları işaret eden K17, örgütlenmenin önemine vurgu yapmış ve sendikal örgütlenme yapısının çevirmenlerin haklarını koruyacak yapılar olabileceğini söylemiştir. Ayrıca yukarıda bahsettiği sektörel alandaki potansiyelin kapasiteye dönüştürülmesinde bunu zorunlu bir faktör olarak değerlendirmiştir. Aksi taktirde çevirmenlerin bireysel olarak niteliklere ve becerilere sahip olsalar da sektörde varlıklarının zorlukların aşılmasında, onlarla mücadelelerinde sonuç alamayacaklarını da eklemiş, bunların da politika düzeyinde atılması gereken adımlar olarak görmüştür.

“Yani, oralarda etkin olabilmemiz gerekir, diye düşünüyorum. Ve kesinlikle unutmamamız gereken paydaşlardan bu hizmeti alanlar kadar sunanların da ihtiyaçları, beklentileri ve çalışma koşulları göz önünde bulundurularak... Belki bunları her ülkede sağlamak kolay değil ama mesela bizim haklarımızı kim savunacak? Mesela profesyonel çevirmen olarak sektörde olmak istiyorum. Sektörde olmam benim için bir mücadele vermek anlamına gelmemesi gerekiyor. Gerekli nitelik ve becerilere sahipsem, sektörde olabilecek durumdaysam, beni orada olmamayı zorlayan şartları kaldırarak adımlar atılması gerekiyor. Bunlar politika düzeyinde atılması gereken şeyler. Olması gereken paydaşlar söz konusu ama yoklar. Sendika gibi, sertifikasyon kurumu gibi... Bir taraftan da var olan ama içine baktığımızda iyileştirilmesi gereken noktalar ve eksiklerimizin olduğu yerler var” (K17).

Mesleklerin ‘kamu yararına hizmet etmesi’ gerekliliğinin altını çizerek mesleği icra edenlerin yeterliliğinin ve uzmanlığının aranmasının önemli olduğunu ve kamu yararı gözetmeyenlerin tespit edilmesi gerektiğini söylemiştir. Avukatlık mesleğinde olduğu gibi odaların varlığının meslekleşmeye katkı sunacağını, mesleki saygınlığı da oluşturacağını ifaden K17, konuşmasına şu şekilde devam etmiştir.

“Bunu başarabilen meslekler var, başaramayan meslekler var. Ama şunu da görüyorum, çeşitli ülkelerde. Bunu başaramayanlar, mesela sayıları az olabilir, örgütlenmeleri güçlü olmayabilir. Bu noktada atılacak adımlardan bir tanesi, benzer sorunları yaşayan meslekler yan yana gelerek, daha büyük bir kavramın altında şemsiye bir kavramın altında buluşarak kendilerini bireysel, izole edilmiş ve çözüm aradığında muhatap bulamayan zayıf paydaşlar olarak görmektense, bir araya gelerek daha güçlü duruşlar sergileyebilirler” (K17).

Meslekle ilgili mevzuatın oluşturulmasında ve geliştirilmesinde çeşitli adımlar atılmış, kanunların, kuralların ve yönetmeliklerin çıkartılmış olsa bile bu yapıların eksikliğinden ötürü ilgili mevzuatın oluşturulmadan önce harekete geçilmesi gerekliliğini ifade etmiştir. Mevzuat oluşturulduktan sonra görülen yanlışların düzeltilmesinde sonuç alınamadığının, bu tür girişimlerin de meslekle ilgili paydaşların atması gerektiğinin altını da çizmiştir.

Meslek odası ve dernek yapılarının gerekliliği ile ilgili olarak görüşlerde bulunan bir diğer katılımcı K18 olmuştur. Bireysel çabalarla yürütülen kendi dernekleşme çabalarının illere yayılma noktasında sorunlar olduğunu ve bireysel teşviklerin de işe yaramadığını söyleyerek şu ifadelerde bulunmuştur:

“Dünya değişti. Birbirimizle bağlantılı hale geldik. Ancak işte diğer şehirlerde olursa biz oda olacağız diyorduk hep ve oda olursak da daha büyük bir kitlenin temsili olacaktı, devlete karşı böyle hani daha kendimizi gösteriyor olacaktık mimarlar, mühendisler odası gibi. Oda olabilmek için şehirlerde temsilciliklerin açılması lazım. Bunu da bir an önce aslında yapmamız lazım. Oda olursak sesimizi daha çok yukarılara çıkarabiliriz ve haklarımız çok daha iyi korunabilir” (K18).

Çevirmenlik mesleğine sektörel ve akademik anlamda katkı sunacak bir meslek odası ya da eşdeğer benzer bir yapının gerekliliği konusunda katılımcılara yöneltilen sorunun ardından böyle bir yapının paydaşlarının kimler ve rollerinin neler olabileceğine dair görüşler de alınması hedeflenmişti.

Kurumsallaşma hedefli olası bir mesleki örgütlenme üzerine görüş bildiren 14 katılımcı (K2, K3, K4, K5, K8, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17 ve K18) bulunmaktadır. Alınan cevaplara göre örgütlenme yapısının kimlerden oluşabileceği yönünde sunulan görüşlerde çevirinin ana paydaşları olarak bu çalışmanın da katılımcı profilini oluşturan çevirmen, çeviri işletmecisi ve akademinin yer alması gerektiği ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar, üçünün haricinde farklı paydaşların da yer alması gerektiğini söylemişlerdir. K3, K4, K11, K13, K14, K15, K16 ve K17 ifadelerinde, sektörle ilgili tüm paydaşların varlığının örgütlenme açısından önemli olduğuna vurgu yaptıkları görülmüştür. Bu anlamda, salt çevirinin birincil paydaşlarının değil aynı zamanda faaliyetlerin muhatabı olan tüm kişi, kurum ve kuruluşların yer alması gerektiği yönünde ifadelerde bulunmuşlardır.

Aşağıda katılımcılardan alınan cevaplara göre paydaşların varlığından ziyade onların ne tür rolleri ve önemleri olacağına dair görüşler paylaşılmıştır.

Akademik birimler, işletmeler ve çevirmenler olarak sıraladığı paydaşlardan sonra çeşitli kurumların varlığına dikkat çeken K2, hizmetin alıcısı olarak aşağıda verdiği örnekte çeşitli akademik birimleri ve devlet kurumlarını da göstermiş olup bu ifadeden tüm hizmet alıcıların dahil edilebileceği yönünde çıkarım yapılabilmektedir.

“Üniversitelerin mütercim tercümanlık bölümleri olmalı akademik kurumlardan. Çeviri işletmeleri, çevirmenler... Bir de hani böyle, sonuçta belli alanlarda çeviri yapılıyor. O yüzden mutlaka ne bileyim işte tıp fakültesi de mühendislik fakültesi de aslında, ne bileyim Dışişleri Bakanlığı da uluslararası kurum ve kuruluşlar da mutlaka hani burada bir role sahip olmalı diye düşünüyorum. Çünkü evet, biz hizmet veren tarafız ama hizmetin alıcıları da onlar. Bu dengenin daha iyi oturtulması adına, onlar da bu sürecin bir parçası olmalı” (K2).

Temel paydaşların yanı sıra yayınevlerinin de önemine dikkat çeken K3, sektörü ilgilendiren her bir paydaşın olabileceği bir grubun temsiliyetinin sağlanmasının faydalı olacağını ifade etmiştir. K3 gibi K4 sektörü ilgilendiren tüm paydaşların rolünün önemli olduğunu ifade etmiştir. Geribildirim açısından mutlaka çevirmenlerin paydaş olarak yer alması gerektiğini ifade ederken, akademik çevrede ve sektörde araştırmalarını yürütmek ve sektörün ihtiyaçlarına yönelik eğitim programları aracılığı ile sektör için nitelikli çevirmenlerin yetiştirilmesi adına akademinin de bu yapı içerisinde bulunması gerektiğini belirtmiştir. Çeviri işletmelerininse müşteri ilişkilerinin sağlanması ve kalite kontrol süreçlerinin yönetilmesi açısından da görüş ve tecrübe paylaşabileceğini belirten K4,

ayrıca özel sektör ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna yönelik düzenlemelerin yapılmasına rehberlik edecek geribildirimleri sağlayabileceğini eklemiştir. Ayrıca, meslek odaları ve birliklerin varlıklarının çevirmen haklarının korunması ve mesleki standartların da belirlenmesi noktasında önemine vurgu yaparak şu eklemeyi yapmıştır: “Yayıncılar ve Medya Kuruluşlarının kalite standartlarının ve terminolojik birliğin sağlanması adına paydaş olarak dahil edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Yine terminolojik birliğin sağlanması adına kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının yer alması gerekir” (K4). Görüşmede, böyle bir yapının hamisinin hangi kurum veya kuruluşun olması gerektiğine dair şöyle bir endişeyi dile getiren K4, meslek odasının sektöre fayda sağlamak adına faaliyet göstermekten çok kendi çıkarlarına odaklanabileceğini ifade etmiş, bu yapıya alternatif olarak mesleğin tüm paydaşlarının yer alabileceği demokratik bir yapının olmasını tercih edeceğini belirtmiştir.

K5 akademinin böyle bir yapıda çevirinin eğitimi ile gözlem yapıp, bu alandaki eksiklikler üzerinden güncellemeleri yapabileceğini vurgulamış, meslek odalarının varlığının da hukuki ve mali konular üzerinden denetim yapmak üzere altınız çizmiştir.

“Akademiden birileri o alanda çevirinin eğitimi ile ilgili orada gözlem yapabilir, paylaşım yapabilir ya da eğitimdeki eksiklikler üzerine güncellemeler yapılabilir. Meslek odalarından orada bulunan bir uzman, mesleği icra ederken, hak hukuk, maliye vs. gibi konularla ilgili gerekli koşulları sağlayabilir” (K5).

K5 gibi K8 de kurumsal yapının içerisinde meslek odasının denetim açısından vazgeçilmez rolünü vurgulamış ve meslek odasını temel paydaş olarak görmüştür. “Merkezi bir yönetimi olan, aynı zamanda illerde de ofisleri olan merkezi bir oda oluştuktan sonra her şehirdeki tercümanların denetlenmesi lazım. Ayrıca üniversitelerle de iş birliği yapılarak “Kim mezun oldu, kim tercüman?” bunların belirlenmesi lazım” şeklinde söylemde bulunarak meslek odasının paydaşlar arasında bir köprü rolü üstlenerek ve akademi ile iş birliği yaparak aradaki iletişimin de sağlanması açısından önemine değinmiştir.

K8, akademi ve meslek odası arasında kurulacak yapıyla her ikisinin sürekli birbiriyle iletişim halinde olması gerektiğini ve yeni ortak kanallar ve dijital platformlarla iletişim halinde olarak gelecekte herkesin çeviriyi gerçekleştirmeyeceği, fiyatların takip edileceği, çevirmenlerin piyasaya ezdirilmeyeceği ortamların oluşması gerektiğini ifade etmiştir.

Kurumsal yapıya öğrencilerin de dahil edilmesine ayrıca değinen K10, kurumsal yapının bir örüntü ile yapılandırılması gerektiğini ifade etmiş ancak paydaşların rolleri üzerine görüş beyan etmemiştir.

K11, K12, K13 ve K15 paydaşların üstleneceği rollere dair görüş bildirmese de sektörde alanın tüm paydaşlarının yer alması gerektiğini savunmuşlar ve kendilerine sunulan seçenekte meslek odası/federasyon, akademik kurum temsilcileri, devlet kurumları, kadrolu ve serbest çevirmenler, işletme sahipleri, yayın evleri ve diğer seçeneği sunulmuş ve tüm aktörlerin sürece katkı sağlayacağı düşüncesiyle her birinin varlığını önemli olarak görmüşlerdir. Sorulara yazılı olarak cevap veren K15 ayrıca Çeviri Derneği'nin sayfasına girerek incelenebileceğini ve bu yapının dernekte var olduğunu ifade etmiştir.

K14 meslek odasının varlığını sektöre giriş-çıkışların kontrolü, alt ücretlerin belirlenmesi, mesleğin etik ilkelerinin işletilmesi anlamında yaptırımlar uygulayabilmesi açısından değerlendirirken, çeviri piyasasının koşullarına göre bir eğitim sunabilmesi açısından akademinin varlığını önemli görmüştür. İstihdam politikalarında mesleki yeterlilikler ve alan eğitiminin dikkate alınabilmesi ağırlıklı olarak çevirmen istihdam eden devlet kurumlarının olması gerektiğini savunmuştur. Örgütlenmelerinin artırılabilmesi, hizmet içi eğitim faaliyetleri, farkındalık oluşturulması açısından çevirmenlerin varlığına işaret eden K14, çeviri işletmelerinin varlığını da akademinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve deneyim paylaşımı için aktif rol alabileceğini belirtmiştir.

Hem akademinin hem de sektörün rolünün eşit olması gerektiğini belirten K16, bu yapıya piyasa ile akademi arasında kurulacak köprü olarak bakmış, oluşturulması hedeflenen yapının karmaşık bir rolünün olabileceğini, herhangi birinin de öncül bir role sahip olmadan ortak hareket edilmesi gerektiğini de vurgulamıştır.

“Daha önce söylediğim gibi, birbirlerine hamilik yapmak yerine belki o birleştirici rol altında, bunu bir dernek ya da başka bir kurumsal yapı yapabilir. Ama böyle bir şey yapılmalı. Burada da tabi mesela çeviri işletmelerinden gelen birilerinin rolü çeviriyle ilgili güncel gelişmeleri işte piyasayı orada aktarabilmek olmalı. Akademi ise işte bu mezun olan öğrencilerin hani bu gelişmeleri takip etmelerini sağlayacak bir role bürünmeli, diye düşünüyorum” (K16).

Hem akademiye hem de piyasadan tüm paydaşların kendine özgü belirleyici rolü ve payda ağırlığı olduğunu düşünerek bir üst yapının çeşitli rollerle birleştirici bir unsur olabileceğini eklemiştir.

K17, bu soruyu kapsamlı bir şekilde cevaplandırmış ve paydaşların rolüne dair çeşitli değerlendirmelerde bulunmuştur. Toplum çevirmenliği açısından yapmış olduğu değerlendirmede, çeviri hizmetine asıl ihtiyaç duyan ve hizmetin alıcısı olarak var olan paydaşlardan biri olarak devlet kurumlarının varlığının önemini aslında vatandaşa hizmet verme görevinden kaynaklandığını ve vatandaşın çeviri hizmetini ücretsiz alması gerektiğini söylemiştir. Aslında çeviri hizmetine ihtiyaç duyan tarafın vatandaş değil devletin olduğu için sorumluluğu devletin üstlenmesi gerektiğini ifade ederek şu şekilde devam etmiştir:

“Avustralya'daki araştırmacılardan bir tanesinin güzel bir lafı var. Çalışmalarında, “Çeviri hizmetlerinin sunulması, oraya gelen vatandaşın çeviri hizmetlerine ilk duyduğu ihtiyaç için değildir” diyor. Şimdi böyle baktığımızda, işte belli kurumların sorumlulukları var. Mesela bazı çeviriler için mesela özel sektörde, işte tarafların yan yana gelmesi ve oradaki işlerini ne kadar kaliteli yürütüp yürütmedikleri ile ilgili dengeyi iş sahipleri kendileri karar verebilirler. Ama iş kamu hizmeti kavramıyla yan yana geldiği andan itibaren burada kamu kurumlarının sorumlulukları artmaya falan başlıyor. O yüzden, mesela toplum çevirmenliği gibi noktalarda, paydaş olarak ilgili kamu kurumları gerekli hazırlıkları yapması gerekiyor. Yapmadıklarında, o sorumluluktan kurtulmuş olmuyorlar. Sadece artan problemleri belki başka yerlerde çözmeye çalışıyorlar veya sebeplerini aramaya çalışıyorlar. Dışsalılık kavramını da bu noktada anlamlı buluyorum açıkçası” (K17).

Çevirmenler olarak kendilerini kamu kurumlarına hizmet veren bir meslek olarak adlandıran K17, mesleğin kapsamlı eğitiminin akademide verildiğini bu nedenle akademinin de bir paydaş olarak görüldüğünü, verdikleri mezunların da profesyonel birer çevirmen olarak hizmet verdiklerinden ötürü sektörde çalışanların da paydaş olduklarını belirtmiştir. Ancak mezunların piyasada mesleğe girememelerinin, girdikten sonra sektörde tutunarak mesleğe devam edip etmemelerinin da ayrıca sorun olarak karşımıza çıktığını belirtip mesleğin sürdürülebilirlik noktasında sorunları olduğunu altını çizmiş, mesleği temsil edecek paydaşların eksikliğine işaret ederek meslek odasının varlığının ve işlevinin buna katkı sunduğu sürece anlamlı olduğunu ifade etmiştir.

“Buna da “proffesional bodies” diye uluslararası literatürde falan karşılaşıyoruz. İşte kurduğumuz dernekler buralarda işlev görebilirler, hani bizi temsil etmeleri noktasında meslek odasının haricinde. Mesela meslek odasının varlığı ve işlevi buna katkı sağladığı sürece anlamlı. Bir taraftan da işte, sendika ve lobi faaliyetleri yürütecek kurumların da oluşması lazım. Eğer biz bunları planlı bir şekilde

yapmazsak, bunlar kendiliğinden rastgele gidiyorlar ve nüfuz, etki etme potansiyelinizle ilerleyen rastgele olaylara falan dönmeye başlıyor” (K17).

Sendikal hareketin bir başka ayağı olarak lobicilik faaliyetlerinin de çevirinin ana paydaşlarının kullanması gerektiğini belirten K17, aksi taktirde yasal mevzuatta bir değişiklik olduktan sonra reaktif hareket etmenin fayda sağlamayacağı bunun yerine proaktif hareket ederek bu değişikliklerin yapılmadan önce çıkış sürecine katkı sunmanın gerekliliğini ifade etmiş, şu şekilde görüşlerini sürdürmüştür.

“Ama bunu ben mesela diyelim, üniversitede verdiğim derslerin arasında gidip bir de lobicilik faaliyetleri falan yapacağım gibi değil. Bizde sendika olayı yok ama bazı ülkelerde var. Çeviri sektöründe görmüş olduğu sorunlara yanıt bulabilmek için bireysel hareket etmek yerine kamu kurumlarının, politika yapıcılarının karşısında muhatap olarak çıkabilecek bir rolle bizim mesleğe girişimiz çıkışımızla ilgili kararlar alabilir. Ama işte sendika ve lobicilik gibi noktalarla da daha yönetmelikler ve kanunlar oluşurken, oraları, suyun başını sıkı tutabilmemiz lazım” (K17).

Bu tarz girişimlerin sağlanamadığı takdirde olanı değiştirmenin güç olacağını ve verilen emeğin de boşa çıkacağını belirterek şu örneği vermiştir: “Yani hasta metastaz olmuş, iyileşir ümidiyle de gayret sarf ediyoruz. Orada verilen gayretler de beyhude, boşa çıkmış oluyor aslında çoğu zaman. Neden bu yıllarımız boşa geçiyor ki? Yani, çok iyi niyetli olmak başka bir şey, çözüm ortaya koymak başka bir şey” (K17).

Dernekler, çevirmenlik mesleğini temsil edecek diğer kurumlar, akademi ve devlet kurumları olarak potansiyelin kapasiteye dönüştürülmesi gerekliliğini de ifade etmiş ve çeviri hizmeti alanlar kadar bu hizmeti sağlayanların ihtiyaç, beklenti ve çalışma koşullarının da göz önünde bulundurulacak eylemlerin önemini de bu noktada değerli görmüştür.

Sözlerinin devamında, kamu kurumlarında birlikte çalışabilme potansiyelinin zayıf olduğunu, daha etkin ve sonuç alabilecek şeylerin ortaya konulması gerekliliğinin altını çizerek daha önce düzenlenen çeşitli etkinlik ve komisyonlardan faydalı sonuçlar ortaya çıkmadığını söylemiştir. “Mesela ben şuna acırım. Ben şimdi bir toplantıya gideceğim, atıyorum. Buradan Ankara'ya bir toplantıya gideceğim, kamu kurumlarıyla görüşeceğiz. Çay kahve içip geri döneceksem gittiğim yola yazık, verdiğim zamana yazık” (K17). sözleriyle sonuçsuz ve sürdürülebilirlikten uzak girişimleri nezaket olarak algılamadığını belirterek sonucunun kaba olduğunu ve paydaşları oyalayacak hamleler olarak gördüğünü eklemiştir.

4.3.3.2. Mevzuat düzenlemeleri

Katılımcılar tarafından politika düzeyinde çözülmesi gereken öneriler kapsamında kurulması gereken mesleki yapılar haricinde faaliyetlerin yürütülmesinde düzenleme getirecek adım olarak mevzuat düzenlemelerin yapılması gerektiğini savunan katılımcıların varlığı da görülmektedir. Aslında mesleki yapılar ve aşağıda bir sonraki alt başlık olarak belirtilecek olan sertifikasyon ve akreditasyon sisteminin oluşturulmasının da birer mevzuat değişikliğinin bir parçası ve sonucu olduğunu da belirtmek gerekir. Ancak aşağıda alıntılardan elde edilen bulgularla katılımcıların yasal düzenlemelerle ilgili mevzuatın oluşturulması veya geliştirilmesi üzerine yorumlar paylaşılmaktadır. Mesleki standartların ücret standardizasyonun oluşmaması üzerinden katılımcıların görüşlerine bazı başlıklar altında yer verilmişti. Mevzuat eksikliklerinden kaynaklı olarak bu durumun olduğu ve yasal düzenlemeler ile çözümlenmesi gerektiğine inanan katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Çevirmenlerin ihtisaslaşması gerektiği ve her tercümanın her çeviriyi yapmaması gerektiğini ifade eden K2, ücret skalasının da oluşması gerektiğini ve mesleğin standartlarının belirlenmesi gerektiğini, ilk defa çeviri hizmeti alanların da bunun farkında olmadıklarını, bunun da kaliteli hizmet sunanların çalışmak istememesiyle sonuçlandığını ifade etmiştir.

“Bence çeviri hizmetinin yani bunların standartları olsa ve nasıl yapılabileceğiyle ilgili bir farkındalık olsa, bilinç olsa bu yerleşecek ama insanlar genellikle bu hizmeti alırken ilk defa bu kriterlerle karşı karşıya kalıyor. Kişinin çok profesyonel bir yaklaşımı varsa işte ücretten de taviz vermiyor, 10.000 karakterden de taviz vermiyor, yarım saatte bir tercüman değişikliğinden de taviz vermiyor” (K2).

Yazılı çeviride standartların bilinmediğinden yanlış beklentilerin ortaya çıkabildiğini, kaliteden ödün verilmek zorunda kalılabildiğini ve çok profesyonel bir yaklaşım tercih edenlerle kimi zaman insanların çalışmak istemediğini de eklemiştir. Bu durumda doğru tercümanla çalışılmadığında doğru çevirinin de ortada olamayacağını ve bu nedenle ihtisaslaşmanın gerekliliğini ifade etmiştir.

Çevirmenlerin adil ve zamanında ödeme alabilmeleri noktasında bu şartların ve mesleki standartların belirlenmesinin sektörel düzenlemelerle sağlanabileceğini belirten K4, böylece daha şeffaf ve güvenilir bir ortam sağlanabileceğini ve nihayetinde de çevirmenin motivasyonunu da artıracığı ifade etmiştir. Türkiye’de bunun için yeterli potansiyelin

olduğunu da eklemiştir. K5 yine hizmet karşılığında yapılan ödemelerin resmleştirilmesiyle gerçek fiyatlandırmanın sağlanabileceğini, getirilecek bir sistemle sadece çeviri işini çevirmenlerin yapması gerektiğini, bunun da haksız rekabeti önleyeceğini ifade ederek yasal düzenlemelerin gerekliliğine atıfta bulunmuştur. K14 de piyasadaki düzensizliğe dikkat çekmiş, mesleki yeterlilikler, uzmanlık eğitimi ve deneyimin aranan ölçütler olarak bu alanda istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır.

K2, K5 ve K14 gibi piyasada eğitilmiş, uzman çevirmenlerin istihdamına yönelik çalışmaların gerekliliğine vurgu yapan K17 de sektörel faaliyetlerin kurumsallaşabilmesi için kamu ihtiyacının kaliteli bir şekilde karşılanabilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir. Çeviri hizmetlerinde hem hizmete ihtiyaç duyanların ve hem de hizmeti sağlayanların ihtiyaçlarının giderilmesi noktasında olası sorunların tarafların yaşam kalitesine de olumsuz etki edebileceğini eklemiştir. Dışsallık olarak akademik çalışmada kavramlaştırdığı durumun önlenmesi için piyasada uzman çevirmenlerin varlığını elzem bir durum olarak tarif etmiştir.

“Örneğin; sağlık çevirisinde dehşet bir terminoloji falan var mesela. İster kardiolojiye gitsin ister nörolojiye gitsin. Bunun içerisinde Latince, Yunanca ekler, kökler var. Bazı hastalıklar ortaya çıkıyor ve söyleneni hasta anlamıyor. Çevirmen de anlattığını anlatacak düzeyde değil. Şimdi burada bir çeviri kalitesini oluşturduğunu denetleyecek bir durum da yok. Hasta tedavi olamıyor. Hasta, çevirmene kabahat bulacak veya eksiklerini dile getirecek birikimde değil. Doktora çok bir şey söylenecek durumda değil. Orada çevirmen aslında bir taraftan kendi iç muhasebesini yapıyor. Kendi kişisel gelişiminden, işte yaptığı işleri ileride daha iyi yapabilmek için belki de işte “self-reflexion” diyebileceğimiz kendi performansı üzerine düşünme ve kendi süreçlerini iyileştirme gibi noktalara gitmek gerekiyor” (K17).

Bu noktada devlet kurumlarının veya politika yapıcılarının kamu hizmetlerinde görev alacak çevirmeni iki dilli insan olarak nitelendirmekten ziyade çevirinin ihtiyaçlarına dönük, uzmanlığa yönelik istihdam politikaları geliştirebilmesi gerektiğini belirtmiştir. Sözlerinin devamında, sağlık çevirisi özelinde örneklendirdiği durumda vurguladığı gibi, terminolojinin özel alan çevirisinde büyük bir önem arz ettiği, uzman olmayan çevirmenlerin burada aracı rolü üstlendiklerinde hasta, doktor ve çevirmen arasında iletişim kopukluklarının olabileceğini, çeviri kalitesinin de denetlenebileceği ortamın da

söz konusu olmadığı için ortaya sorunlu bir durum çıkabileceğinden ötürü devletin burada uzmanlık üzerinden bir istihdam politikası geliştirmesi gerektiğini ifade etmektedir.

K1 ve K8, piyasada aranabilecek şartların üniversite düzeyinde alınan bir eğitim ve diploma ile çözümlenebileceğini belirtirken, K1 salt tercümanlık ya da dil ile ilgili bölümlerden mezun olanların çevirmenliği icra edenler olarak tanınması gerektiğini vurgularken sertifikasyon sisteminin bunun sonrasında uygulanması gerektiği söylemiştir. K8 de noterlerin devreden çıkartılıp diplomaların sektördeki faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için yetkili birer belge olarak tanınması gerektiğine ve bunların da denetlenebilir durumda olması gerektiğine vurgu yapmıştır.

“Üniversiteler, oluşturdukları sistem üzerinden odalara ve işte noterlere diyelim ki, tercümanın kimliğini, tercümanın diploma numarasını vesaire oraların yani mührünü bir nevi mühürcüye yaptırabilmesi için yetki alabilmesi lazım. Yani diplomalar, bununla yetkili bir belge haline gelmesi lazım. Bunlar her halde, her an denetlenebilir konumda olması lazım” (K8).

Kanunlarda mevzuat değişikliğine yönelik doğrudan vurguların yapıldığı ifadeler aşağıda paylaşılmaktadır. K6, devlet kanunlarında yapılması gereken değişiklik olarak Türkiye Cumhuriyeti’nde bulunan yabancılara ana dilde hizmet alabilme hakkı tanınmasının gerekliliğine vurgu yaparken aşağıdaki örnekle Türkçe bilmeyenlerin ya da yabancı uyrukluların çeviri hizmetini nasıl alabileceğini bilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

“Türkiye Cumhuriyeti’nin kanunlarında ana dil hakkını tanınması gerekiyor ve devletin bunu bir şekilde bir güvence altına alarak ödemesi lazım. Şunu demek istiyorum. Bir Arap karakola düştüğünde, polisler Arapça bilen birisini bulmak için uğraşüyor. Gerek yok, bunu devletin aslında ödüyor olması lazım. Onunla ilgili bir devletin ya da sektörün hazırladığı bir eğitim sisteminin olması lazım. Karakola işi düşen Arap’ın biz işini profesyonel tercümanlarla saat ücreti belli olan kişilerle, telefonla ya da yüz yüze, çözebiliyor olmamız lazım. Yani devletin burada ana aktör olarak dil hakkını çok net koyması gerekiyor bence” (K6).

Devletin, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gereği ve düzenleyici pozisyonuyla ülkede yaşayanlara kamu hizmetlerinde ana dil hakkı olduğunu, devlet olarak bunu tanıdığını ve harcamaların da devlet tarafından karşılanması gerektiğini belirterek sözlerine şöyle devam etmiştir: “Bunu devlet olarak ödersin. Özel sigortası olan bunu özel sigorta kapsamına almış, onu bilemem. Devlet bunu, bu maliyeti özel sektöre

nasıl dağıtır? O Maliye Bakanlığı'nın sorumluluğu ama ana aktör olarak bunu koyduğu anda, çok şey değişir diye düşünüyorum” (K6).

Kamu çevirmenleri açısından da bir mevzuat değişikliğine gidilmesi gerektiğini ifade eden K13 sektörle akademi ilişkisine dair şunları söylemiştir: “Bunlar sağlandığı takdirde sorunlar minimize edilebilir ve optimal bir yapı oluşabilir. Uygulayıcı ve akademik ortamın bir araya gelerek bu konuları tartışması ve çözüm yolunda harekete geçmesi gerekir”.

K17'yle yapılan görüşmelerde politika yapıcılarının rolüne ve devlet kurumları tarafından atılması gereken adımlara yönelik ifadelerle sıklıkla karşılaşılmış ve konu hakkındaki derinlemesine görüşlerine yer verilmişti. Mevzuata ilişkin görüşlerinde, politika yapıcılarının karar almaları gereken noktada şu anki yönetmeliklerin ülkeye yakışmadığını ifade eden K17, aynı zamanda var olanların da değişmesinin kolay olmadığını, gerekçesini ise mesleği icra edenlerin devlet kurumlarıyla birlikte çalışmamasına bağlamıştır.

Bu başlık altında görüşlerine yer verilmeyen katılımcılardan K15'in de aslında meslek odasının kurulması için yasal düzenlemelerin el vermediğini belirterek bu konuda bir gerekliliğe işaret ederek Almanya'da 5000'in üzerinde üyesi bulunan BDÜ'nün devletle iş birliği içinde olarak çalışmasının ülkedeki mevzuatın uygunluğundan ötürü olduğunu söylemiştir. Türkiye'de ilgili mevzuatın olmadığından bu durumun mümkün olmadığını eklemiştir.

4.3.3.3. Sertifikasyon ve Akreditasyon Uygulaması

Kurumsallaşmanın çeviri alanında sağlanabilmesi adına çeşitli önerilerde bulunulmuş ve her bir önerinin aslında atılması gereken farklı adımların gerekliliğini göstermiştir. Bunlardan biri de neredeyse tüm katılımcıların vurguladığı ‘uzmanlaşma’ konusu olmuştur. Çevirmenlerin uzmanlaşmasına yönelik ihtiyaç, ulusal ve uluslararası alanyazında meslekleşme üzerine yapılan hemen hemen tüm çalışmalarda dile getirilen bir konudur (Choi ve Lim, 2002; Conker, 2017; Dam ve Zethsen, 2009; Gılıç, 2019; Gürleyen, 2022; Hoang, 2020; Katan, 2009; Liu, 2019; Milton, 2004; Pym vd., 2016; Ruokonen ve Mäkisalo, 2018; Uysal, 2017; Yener, 2004).

Katılımcı görüşlerinde uzmanlaşma sorununa farklı kaynaklar gerekçe gösterilmiştir. Bazı katılımcılar müfredat içeriğini ve akademik personelin yetersizliğini uzmanlaşma

sorunun kaynağı olarak görürken, bazıları ise sorunu akademisyen istihdamında yeterli şartların bulunmamasına bağlamıştır. Ancak gerekçe ne olursa olsun çeviri adaylarının uzmanlığının sağlanamaması, çözülmesi gereken bir sorun olarak ortada durmaktadır. Ancak uzmanlaşma akademide tamamlanabilecek bir konu iken aynı zamanda akademik eğitimin dışında kalan ve dil ya da belli alanda uzman bilgisine ve terminolojiye hâkim kişilerin de sektörde uzmanlık kazandığı/kazanabileceği söz konusudur. Bu nedenle katılımcıların bazıları bunu akademik bir sorun olarak görmekteyken kimi katılımcılar da uzmanlığın bir yapının gerçekleştirileceği sınavlarla çözümlenebileceğini düşünmektedir. Sertifikasyon sınavları da uzmanlaşmayı doğrudan ilgilendiren ve belli sınav(lar) sonucunda çevirmenlerin uzmanlık kazanabileceği ve belgelendirilebileceği bir konu olarak katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu başlıktaki temanın sertifikasyon ve akreditasyon olarak isimlendirilmesi aslında hem çevirmenlerin hem de çeviri hizmeti sunan kurumların/işletmelerin yeterlilikleri üzerinden belgelendirilmesiyle ilgili ifadelerden kaynaklanmaktadır. Bazı katılımcılar, çevirmenlerin yeterlilikleri için gerçekleştirilmesi gereken uzmanlık sınavları üzerinden değerlendirmelerde bulunmuş, ancak az da olsa katılımcıların işletmelerin yeterliliklerine vurgu yaptıkları görülmüştür. Hem çevirmenlerin hem de işletmelerin yeterliliklerini içereceği düşünüldüğü için ‘sertifikasyon ve akreditasyon’ temasıyla alt başlık açılmıştır.

Çeviri alanında kurumsallaşmanın sağlanabilmesi için sertifikasyon ve akreditasyonu gereklilik olarak gören ve bununla ilgili doğrudan bir sınav veya belgelendirmenin yapılması üzerine ifadelerde bulunan katılımcılara (K1, K2, K3, K4, K6, K8, K10, K12, K13, K14 ve K17) ait görüşlerin değerlendirilmesi ile elde edilen bulgular yorumlarla aşağıda verilmektedir.

Mesleki alanda uzmanlıkların aranmasının öncesinde üniversitelerin düşük puanlarla öğrenci alımları yaptığını ve tercümanların sayısının fazla olduğunu belirten K10, haliyle kaliteli çevirmenlerin zor bulunduğunu, birçoğunun dil bilmediğini ve bilgisayar destekli çeviri ile çevirmenlik yaptıklarını belirtmiş, bu nedenle üniversite sınavlarının yeterli olmayıp, öğrenci adayların yetenek sınavından geçmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Günümüzde birçok mezun çevirmenin dil yeterliliğinin bile sorun olduğunu ve BDÇ kullanarak çeviri yaptıklarını eklemiştir.

Piyasada faaliyet gösteren ve uzmanlığı olmayan çevirmenlerin belirlenmesinde sertifikasyon sınavı olmadığı takdirde önüne gelen herkesin mesleği yapabileceğini

belirten K1, tek adım olarak bunu görmese de sadece akademi ile sınırlı kalıp belli bir eğitimden geçerek sınavın gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmuş ve doktorluk, mühendislik gibi mesleklerinde olduğu gibi herkesin bu mesleği icra etmemesi gerektiğini savunmuştur.

“Çeviri ehliyeti diyeceğim ama o zaman da diyorlar ki, “Ben de yeminli tercümanım”. Ben de yeminli tercümanım ama işte onun tercümanlığıyla benimki farklı. Bir yemine bakıyor, o da çok basit bir şey. Yani bir sınav sonucunuzu götürdüğünüzde noter ikna olursa yani. Onun belli bir puanı da yok bu arada. Hani 80 mi aldım, 90 mı aldım? Noterin canı ne kadar uygun çekerse görürse ona onay veriyor. Bu yeterli değil. Avrupa'da falan görüyoruz, işte Almanya'da vesaire böyle sınavlara giriyorlar. Bir yetki belgesi, sertifikasyon, alıyorlar. Bunun olması gerektiğini düşünüyorum. Yoksa önüne gelen herkes bunu yapar” (K1).

Benzer yönde örnek sunan bir başka katılımcı da K3 olmuştur. Staj ve uzmanlık sınavı olarak nitelendirdiği sertifikasyon sürecinden geçmeden kurumsallaşmanın çok zor olacağını ifade etmektedir.

“En basitinden mesela doktorların uzmanlık sınavları var, avukatların baro stajları hatta bazı ülkelerde baro sınavları bile var. Mühendisler için en az 2-3 staj zorunluluğu vardır mezun olmadan. Kurumsallaşma için mesleği yapanların en başta bir sınavdan ya da belli bir formasyondan geçmesi gerekiyor. Bu sınavı geçebilenlere ruhsat, sicil numarası falan atansın” (K3).

Bu konuda görüş bildiren katılımcılardan K2, sertifikasyonu belirli alanlarda çevirileri icra edecek kişilerin yetkilendirilmesi gerektiği ile tarif ederek bunun da alt alanlarda çeşitlilikle yürütülmesi gerektiğine atıfta bulunmuştur. K6 sektörün büyümesi ve hizmete erişimin yayılması için noterlere bırakılmadan ülke genelinde geçerli olacak şekilde sınavların yapılması gerekliliğini ifade etmiştir. Mesleki Yeterlilik Kurumunun belirlediği standartlar ve yeterliliklerin belirlenmesindeki komisyonlarda da görev alan katılımcı, sertifikasyon için verilen çabaların yol almadığını dile getirmektedir. Bahsettiği belgelendirmenin yeni süreçte belgelendireceği çevirmenler için geçerli olabileceğini belirten K6, halihazırda çeviri mesleğini icra edip herhangi bir belgeye sahip olmayanlar için de farklı bir öneri getirmiştir:

“Hatta sınava gerek de yok. Belirli bir süre tercümanlık yaptığını belgeleyebilen herkese bu belge verilebilir. Mesela beş yıldan daha uzun süredir aktif tercümanlık yapıyorsa, bunu belgeleyebiliyorsa yaptığı işlerle, faturalarla... Bunun eğitimleri de geliştirilebilir ve insanlara eğitimler özendirilebilir. İnsanlar gitsinler, “Ben tapuda

ne yapacağım, poliste ne yapacağım, mahkemede ne yapacağım, noterde ne gibi şeyler olur?” bunları da görsün. Olumsuzlukları görsün, olumlu durumları da. Mesela sahteciliğe karşı bilmez ki tercüman sahtecinin ne yaptığını, üç kağıtçının. Biz yapınca öğreniyoruz. Bir sürü üç kağıtçı var, tercümandan imza alıp ondan sonra o belgeyi legalleştirmeye çalışıyor. Bunlara karşı eğitimler yapılırsa iyi olur yani” (K6).

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yapılacak sınavın piyasada şart olarak aranması gerektiğini, böylece herkesin çevirmenlik yapamayacağını, ancak gerçek tercümanların yapabileceğini vurgulayan K12, sertifikasyon sınavının çevrimiçi olarak da uygulanabileceğini belirtmiş, sınavların da belli sürelerle geçerliliğinin olabileceğini ifade etmiştir. Sertifikasyonu ifade ederken de sadece dil yeterlilikleri üzerinden değil hangi alanda yeterlilik alması gerekiyorsa o alandan yeterliliğinin ölçülmesi gerektiğini ifade etmiştir.

“Bu yapı sertifikasyon sistemini de oluşturabilir, zor bir şey değil sonuçta. Mesela bu kurum İstanbul’da ve Van’dan birisi yetkili tercüman olacak. Artık internet denilen bir şey var, sistemi kuracaksın. Dolayısıyla bugüne kadar ÖSYM’nin yaptığı sınavlar online olarak yapılabilir. Adayın gelip gitmesine de gerek yok, doğrudan online olarak sınavlar uzaktan da yapılabilir” (K12).

Sınavın iki senelik bir geçerlilik ile uygulanabileceğini ancak alt uzmanlık alanlarında sınavların çeşitlenmesi gerektiği yönünde görüş bildirerek, ilgili sınavın yine dil bilgi ve becerisini ölçecek bir sınavın olmaması gerektiğine dikkat çekmektedir.

K13, sertifikasyon programı ve mevzuatının yürütülmesi konusunu kurumsallaşmada dijitalleşmenin kullanımı üzerine yaptığı kısa bir değerlendirmede bulunmuş, K17 ise çeviri kalitesi üzerinden yaptığı değerlendirmenin bir kısmında kurumsallaşmanın bir evresinin sertifikasyon olabileceğine yine kısaca değinmiştir. Aksi takdirde hastane ve mahkemeler gibi toplumsal alanda çeviri kalitesinin ciddi anlamda olumsuz anlamda etkileneceğini belirterek kamuda görevlendirmelerle ilgili olarak şunları eklemiştir:

“Mesela kamuda personelin görevlendirilmesine bakın. Bunu uzman olarak mı nitelendireceksin, tercüman olarak mı nitelendireceksin? Ne bileyim, memur olarak mı nitelendireceksin? Buna göre özlük hakların da maaşların da şekillenmeye başlayacak. Buna göre kurum içerisinde saygınlığın da şekillenmeye başlayacak. E, o zaman demek ki bir çeviri hizmetinin orada oluşması kurumsallaşmayla çok alakalı. Kurumsallaşma kavramı da paydaşlarla çok alakalı” (K17).

K3, K4 ve K8'in çevirmenlerin yeterlilikleri ve uzmanlıklarının aranması gerektiği görüşleri sunmalarının yanı sıra çeviri işletmelerinin yeterlilikleri ile ilgili değerlendirmelerde bulunmuşlardır. K3 ve K4 işletmelerin kurulmasında belli standartların aranması gerektiğini dile getirirken, K8 avukatlıkta, tıpta ya da muhasebecilik mesleğinde olduğu gibi merkezi bir sınavla yeterliliklerin ölçülmesi gerektiğini savunduğu gibi ayrıca işletmeler açısından çevirmenlik mesleğinin tanımına uygun kişilerin çalıştırılıp çalıştırılmadığının da denetlenmesi gerektiğine vurgu yaparak işletmelerin akreditasyonuna da atıfta bulunmaktadır.

“Çeviri işletmeleri için de herkese bu işletmeleri açma yetkisi verilmesin mümkünse.

Bu tür işletmelerin kurulabilmesi için tutturulması gerekli kriterler belirlensin” (K3).

“Çeviri büroları ve benzeri kurumlar için belirli bir akreditasyon süreci olmalıdır ve ayrıca sektördeki çevirmenler için de belirli bir sertifikasyon oluşturulması çeviri faaliyetlerinin daha kurumsal olarak yürütülmesinde bir fayda sağlayacaktır” (K4).

“Yani bir tanım yapıyorsunuz ama o tanıma gerçekten uyan kişileri çalıştırıyor musunuz? Çalışıyor mu piyasada? Tüm bunları, kurumsallığı şey, sınavlar vesaire, bunların hepsi kurumsallığın bir parçası açıkçası” (K8).

Yukarıdaki bulgular ışığında, çeviri alanının kurumsallaşmasında çevirmen yeterliliklerinin her ne kadar MYK ile belli bir aşamaya gelse de henüz yeterli politika düzeyinde çabanın oluşmadığını göstermektedir. Sektörün ve akademinin atması gereken adımlara olan bir ihtiyaç söz konusu olsa da çözümün daha çok politika düzeyinde atılacak adımlardan geçtiği söylenebilir. Dolayısı ile sektörde alanında uzmanlaşmamış, yeterlilikleri olmayan kişilerce icra edilen çeviri hizmeti, aranması gereken şartların eksikliğinden çevirmen arzında bir artış yaşandığını göstermektedir. Çeviri hizmetinin ücretlerinin belirlenmesinde ve hizmet kalitenin oluşturulmasında denetleyici kurumların var olmamasıyla çeviri etkinliklerini düzene sokacak mevzuatın ve gerekli yapıların eksikliğini gösteren ifadeler yer almıştır. Her biri ayrıca değerlendirilmesi gereken öneriler olarak katılımcıların kurumsallık üzerine beklentilerinin büyük ölçüde örtüştüğü ve aynı veya benzer gerekçelerle sunulan öneriler olarak ifade edildikleri görülmektedir.

4.3.4. Katılımcıların Kurumsallaşmaya Yönelik Dijitalleşme Eğilimleri

Görüşmenin son kısmında katılımcıların kurumsallaşmaya dair dijitalleşme eğilimlerini belirlemek için bir soru sorulmuş ve soruya olumlu cevap veren ve görüş beyan eden

katılımcılara devamında iki ek soru sorularak çeviri alanında kurumsallaşmaya dijitalleşmenin nasıl dahil edilebileceği ile ilgili görüş sunmaları istenmiştir.

Büyük bir çoğunluğun (15 katılımcı) kurumsallaşma amaçlı dijitalleşme yönünde eğilim gösterdiği görülmektedir (K1, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K10, K11, K12, K13, K15, K16, K17, K18). Üç katılımcı ise dijitalleşmenin önemli bir olgu olduğu ve meslekte dijitalleşmenin kaçınılmaz bir rolü olduğunu dile getirmişler ancak kurumsallaşma ihtiyacına yönelik fayda sağlayamayacağı yönünde görüşler sunmuşlardır.

Ayrıca akademisyen olan iki katılımcı, dijitalleşme üzerine uzmanlıkları olmadıkları gerekçesiyle ilgili soruya cevap vermek istememişlerdir. Bu sorularla, kurumsallaşmanın gerekliliği üzerine olumlu görüş bildiren katılımcıların uzmanlık görüşlerinden ziyade kurumsallaşma içerisinde dijital gelişmelerin nasıl yer alabileceği ve ne şekilde katkı sunabileceğine dair paydaş değerlendirilmesi istenmiştir. Katılımcıların sunduğu görüş ve önerilerden oluşan bulguların tematik olarak kategorileştirilmesi ile aşağıda yorumlanmıştır.

Kurumsallaşmaya yönelik olumlu görüş bildiren K2, dijital boyutun buna dahil edilmesi noktasında endişelerini dile getirdiği görülmektedir. Çeviriye olan arzın talepten fazla olması, çeviriyi icra edenlerde herhangi bir uzmanlık aranmaması sebepleri ile yapay zekâ ve benzeri teknolojik gelişmelerin de olumsuz katkısı ile dijitalde oluşturulabilecek bir platformda bu işten para kazanmak isteyen gerçek çevirmenlerin fırsatının daha da azalacağı düşüncesiyle şu şekilde görüş bildirmiştir:

“Onun bence kriterlerinin çok iyi oturtulması lazım çünkü böyle bir dijital yapı oluşturulursa ben yine orada çok fazla talep olacağını düşünüyorum, çünkü herkes bu sefer gene “Ben çeviriyi yapabiliyorum” diye oradan bir pay almaya çalışacaktır ki bunu zaten görüyoruz. Hani öyle bir dijital yapı oluşturulacaksa da hani bu açıklarının ve boşluklarının kapatacağını düşünmüyorum bu dijital platformun” (K2).

Dijital kurumsallaşmaya dair olumsuz görüş bildiren bir başka katılımcı olarak K7’nin de endişesinin piyasayı tektipleştirici, kural koyucu ve şirketleri standartlaştırıcı bir görev göreceği endişesi taşımış ve daha önce Kanada’da bunun denendiğini ancak başarısız olduğunu beyan ederek şunları söylemiştir: “Bütün çevirmenleri merkezi olarak kurumsal bir yapıdan yönetmek, kural koymak vesaire, haklarını savunmanın yani çok doğru bir tarafa doğru gideceğine inanmıyorum. Bunun arkasında da merkezi bir yapı kurmanın, dijital yapı kurmanın, aslında çok mümkün olacağını sanmıyorum”.

Kurumsallaşmayı sağlayacak dijital bir yapının şeması üzerinden tartışma yapmanın gerekliliğine ifade eden K7, şirketlerin isteklerinin farklı olabileceğinden bu konuda sakıncalı durumların oluşabileceği endişesini taşımaktadır. Sözlerinin devamında şirketlerin zaten dijital bir altyapı ile çalıştıklarını, lokalizasyon hizmetleri sunan kendi şirketlerinin de baştan sona her faaliyetinin kağıtsız bir şekilde dijitalde olduğunu, hatta çevirmenden çok yazılımcı çalıştırdıklarını, ancak dijitalleşmenin ve dijital yapılar kurmanın şirketlere bırakılması gerektiğini belirtmiş ve şunları söylemiştir:

“Bunlar bence serbest bırakılmalı. Bunlar daha küçük, daha dinamik, kendi içinde bu tip portalları veya hani yapıları, dijital yapıları kendileri kurmalı. Bunlara imkân sağlanmalı ve bunlar desteklenmeli. Bunlar zaten kendi içlerindeki bu organizasyonlar belli bir süre sonra yolunu bulur. Yani doğru yolu bulurlar ve doğru tarafta hem kendi etraflarında etkileşim yaratırlar” (K7).

Dijitalleşme boyutunda olumsuz görüş sunmayan, ancak detaylı olarak cevap vermeyen katılımcılardan K14 bu konuda bir model ya da yaklaşımı değerlendirmeden yanıt vermek istemediğini belirtirken, K15 çeviribilimin de konusu olan yerelleştirmenin gerçekleştirilebilmesi için dijital uzman olmanın gerekli olduğunu, her gün gelişen tekniğe ayak uydurabilmek için dijitalleşmenin son derece önemli olduğunu, ÇD olarak konuya önem verdiklerini ve web sitelerini de buna göre düzenlediklerini ifade etmiştir. Ancak konu alanında uzmanlığı olmadığı gerekçesi ile detaylı açıklama ve önerilerde bulunmayacağını ifade etmiştir.

Dijitalleşme üzerinden katılımcıların kurumsallaşmaya yönelik aşağıda paylaşılan önerileri kurumsal kuram açısından şu şekilde değerlendirilebilir. Birinci temada yer alan şeffaflık vurgusu, dijital yapıların alana denetim şansı tanıyarak düzenleyici ve kural koyucu boyuta katkı sağlayacağı söylenebilir. Faaliyetlerin dijital yapıda kontrol edilmesi ile sahtecilik durumlarının önüne geçilerek mesleğin saygınlığı noktasında sorunlu durumların önüne geçilebilir ve mesleğin toplum nezdinde meşru görülebilmesi açısından fayda sağlayabilir. Sektördeki paydaşların dijital ortamlar aracılığı ile etkileşimlerini sağlamaya yönelik faydalar ise, kuramda belirtildiği gibi mesleki aktörlerin çevreyle olan uyumuna katkı sağlayarak örgütsel alanda sağlanacak kurumsallaşma algısına yardımcı olabilir. Bu durumun, paydaş farkındalığı noktasında toplumsal açıdan bilişsel meşruiyete katkısı da söz konusu olabilir. Örneğin, uzmanlık gerektiren bir konuda ilgili alan uzmanlığına sahip olmayan çevirmenlerin sistem üzerinden kontrolü ile çeviri işlerini alamaması, bunun paydaşlar nezdinde zamanla kanıksanarak bilinç düzeyinin

artırılmasına katkı sunabilir. İş alma süreçlerinde çevirmenlerin ev adreslerini iş yeri olarak paylaşımlarıyla onlara yönelik oluşan olumsuz algının aşılabilmesi üzerinden de sistemin sağlayacağı katkı değerlendirilebilir. Dijital platformda oluşturulan hesaplarla yetkilendirilen çevirmenlerin güvenilirliklerinin ve saygınlıklarının diğer paydaşlar, özellikle hizmet alıcılar, nezdinde sorgulanmasının önüne geçilebilir. Dijital yapı üzerinden sürdürülen faaliyetlerin faydacılık açısından meşruiyeti söz konusu olabilir. Güvenilir sistemler üzerinden gerçekleştirilen etkinlikler hem hizmet sağlayıcıları hem de hizmet alıcıları açısından en uygun toplumsal faydayı sağlayarak faydacı meşruiyetin sağlanmasına katkı sunabilir. Bu anlamda, işletmeler ve çevirmenler üzerinden sağlanacak standardizasyonla dijital yapıların gerektireceği şartlar ve nitelikler mesleki aktörlerin eşbiçimli hale gelmesini de sağlayabilir. Sistemin sağlayacağı hız ve verimlilik ise eski kurumsalcı yaklaşımın vurguladığı ‘düzenli, istikrarlı ve sosyal olarak bütünleşik örüntülerin’ sağlanmasına (Broom ve Selznick, 1955; Selznick, 1996) yardımcı olabilir. Katılımcıların dijitalleşmeye olumlu eğilimlerini gösteren görüşlerine aşağıdaki iki alt başlıkta yer verilmektedir.

4.3.4.1. Şeffaflık, Standardizasyon, Hız ve Verimlilik Vurgusu

Katılımcıların, mesleki alanda kurumsallaşma hamlesi olarak dijitalleşme ile ‘paydaş etkileşimi ve iletişimi’ özelliğine işaret ettikleri ve sorunları dijitalde çözümleyebilmenin mümkün olabileceğine dair görüşleri aşağıda yer almaktadır. Ancak daha öncesinde katılımcıların dijital ortamların ve çözümlerin ‘şeffaflık, standardizasyon, hız ve verimlilik’ gibi çeşitli imkanlar sağlayabileceğini ve Pym vd. de (2016) çalışmalarında vurguladığı gibi bu yapıların denetim ortamını sağlayabileceğini ifade ettikleri görülmektedir. Bu yönde görüş sunan bazı katılımcıların çeşitli sorunlara somut çözüm önerileri aşağıda sunulmaktadır.

Aşağıda dijital ortamın faaliyetlere hız ve esneklik kazandırdığını ve faaliyetlerin kolaylıkla izlenebilir özelliği ile şeffaflık sağlayacağını belirten K3 gibi K4 ve K9’un da zaman ve kaynak tasarrufu sağlayacak ortamlar sağlayacağı görüşünü sunmuşlardır. K3 bu kavramların günümüz dünyasının gerçekliği olduğunu savunarak dijital gerçekliğe sektör olarak sırt çevrilmemesi gerektiğini ifade ederken, dijital bir modelin gerekliliğini ifade eden K4 ise çeviri süreçlerinin dijital platformlar üzerinden yönetilerek verimlilik

sağlanabileceğini ve çeviri işlerinin hızla tamamlanmasına olanak tanıyacağını belirtmiştir. K4 şu sözlerle ifadelerini detaylandırmıştır.

“Entegre bir platform, kullanıcı dostu arayüz, özelleştirilebilirlik ve güvenlik önlemleri gibi temel özelliklerle donatılmış dijital çözümler, çevirmenler, müşteriler ve proje yöneticileri arasındaki iletişimi kolaylaştırırken, veri güvenliğini de sağlar. Bu sayede Türkiye'deki çeviri sektörü daha etkin, hızlı ve güvenilir bir şekilde faaliyet gösterebilir” (K4).

K9, bunun çok kısa sürelerle sağlanabileceğini ve maliyet etkin bir şekilde kurulabilir olduğunu belirtmiştir. K13 de internet çağında olunduğunu ve fiziksel çaba ile kurumsallaşmada katedilen yolun dijitalleşme ile daha da hızlanacağını belirtmiş “Dijital kurumsallaşma gerekli teknolojik alt yapı sağlanabilirse süreci daha kolay işletilir hale getirecektir. Bu daha etkin kolay, hızlı, üretken ve tasarruflu bir ortam demektir”, sözleriyle bunun maliyet etkinliği, hız ve kolaylığı açısından gerekli olduğu görüşünü savunmuştur.

Şehirlerde farklı uygulamaların olduğu, bunun da terminolojik ve müktesebat bazında standart dışı bir duruma sebep olduğunu ifade eden K8, dijitalleşmenin bu durumu önleyeceği ve işletmeler arasında belli standartların sağlanabileceği vurgusunu şu sözlerle yapmaktadır: “Terminolojinin ortaya çıkması, yani ortak bir müktesebatın ortaya çıkması çok önemli bence. Yani herkes kafasına göre farklı, İstanbul'dakiler farklı, Ankara'daki çeviri büroları farklı faaliyetler yürütüyorsa, bunu dijitalleşme ile bertaraf etmiş oluruz”. Verdikleri örneklerle dijitallik içeren bir kurumsallaşmanın sağlayabileceği katkıları ön plana çıkartan katılımcılar mevcuttur. K12, işletmelerin çeviri işini alma ve yürütme süreçlerinde etkinlik ve güvenilirliğe katkı sunabileceğini düşünmektedir. Aldığı işlerde, çevirilerini arşivleyerek kendi kurduğu sistemde tuttuğunu ve PDF'lerini de sisteme yükleyerek müşterilerin diledikleri zaman çevirilere erişebileceklerini ve bunun müşteriler anlamında bir rahatlık oluşturduğunu ifade etmiştir. Kendi uyguladığı dijital bir çözüm ile verimli, etkin ve kolaylığa yönelik katkısını bu şekilde örneklemiştir. Ayrıca yüksek lisansını yaptığı üniversitede işletmelerle ilgili bir sunum hazırlarken 20 yıl önce Almanya'da e-posta üzerinden iş alındığını ve bugün hala aynı durumun Türkiye'deki işletmeler için geçerli olduğunu belirterek bu alanda günün ihtiyaçlarına cevap veremediklerini ifade etmiştir.

“Dolayısıyla insanlar da buna uyum sağladığı için senin mailini bekleyecek sabrı yok, zamanı yok. Aslında tercüman da orada zorlanıyor. Müşteri kaçırmamak için

kendine daha çok iş almış oluyor. Ama web sitesi üzerinden olduğunda, bakıyor fiyatına, tamam. Uygunsa ödemesini yapıyor. Müşteri de psikolojik olarak rahat oluyor. Ben siparişi verdim, geliyor. Yarın teslim etsen de müşteri stresli olmuyor. Ya da ben ne yapıyorum kendi işimde? Belge noter tasdikli diyelim. Belgeyi PDF olarak yüklüyorum sisteme. Sisteme erişimi ömür boyu var. Adrese teslim seçmişse, adrese posta ile de gönderiyorum. Müşteri de psikolojik olarak daha rahat oluyor. Ofisine kadar da gelmesine gerek olmuyor, seninle muhatap olmasına gerek kalmıyor” (K12).

K17 ise çeviri yapılırken hem verimli olmasının hem de amaca hizmet etmesinin istendiğini, bu nedenle yönetim kavramına hizmet edilecek şekilde dijitalleşme ve kurumsallaşma kavramlarından en üst düzeyde yararlanılması gerektiğini belirtmiştir. Çeviri işlerinde ve özellikle sözlü çeviri içerisinde yer alan toplum çevirmenliği mesleğini icra ederken ihtiyaçların uzaktan görülebilme durumları oluşabileceğini ve ihtiyaçları da kısa sürede karşılamak gerektiğini belirtmiştir. Bu anlamda çeviri hizmeti verirken dijitalleşme aynı işi farklı şekillerde yapabilme imkânı tanıyabileceğini, toplum çevirmenliği kapsamında zorunlu durumlarda ya da tercihlere göre uzaktan çeviriler noktasında dijitalleşmenin katkı sunabileceğini belirterek şu şekilde bir örnek vermiştir:

“Bazı mahkemeler uzaktan çeviriyi kabul etmiyorlar. Bazı hastanelerde mesela bazı birimler, videolu görüşmeyle çeviriyi istemiyor. Ama mesela ilgili dilde çevirmen de o an orada olmayabilir. Bir şekilde uzaktan iş görme biçimimizde teknoloji ya da dijitalleşme çok büyük bir ihtiyaçken ve hizmetin verilmesindeki gecikmeleri engelleyebilecek bir niteliğe sahipken, bir taraftan da çevirmenin bir işe yönlendirilmesi veya sektörün nasıl bir çevirmen havuzu içerisinde iş gördüğünü görebilmesi açısından dijitalleşme altyapısının kurulması ve bunlarla ilgili yapılabilecek uygulamaların ortaya çıkartılması çok anlamlı olur” (K17).

Sözlerinin devamında dijitalleşme içeren uygulamalar için disiplinler arası çalışmalara öncelik vererek dijitalleşmeyi ‘capacity building’ (kapasite artırımı) kavramı içerisinde farklı disiplinlerle birlikte çalışabilmeyi sektöre sağlanabilecek becerileri katmak gerektiği ifade edilmiştir. Bireysel anlamda da çevirmenlerin kendilerine yatırım yaparak “upskilling” diye ifade edilen bireysel beceri geliştirmeleri yapabilmelerini tavsiye etmiş, aksi taktirde zaten hayat şartlarının sektör çalışanlarını toplu olarak o noktaya götüreceğini ifade etmiştir.

“Teknoloji devreye girdiğinde, hani o teknolojiyle ilgili bilgiler bizde olmayabilir, bu da çok normal ama birlikte çalışmaya açık olmak ve birlikte sektöre farklı

disiplinlerin birikimleriyle sektöre katkı sağlayabilecek beceriyi, yani birlikte çalışabilme becerisini sergileyebilmek gerekiyor. O yüzden dijitalleşme, mesleğimizi -yönetim açısından söylüyorum-, kaynaklarımızı -yani insan kaynağımız da buna dahil ama başka kaynakları da düşünebiliriz-, maliyetleri düşürülmesi konusunda rahatlıkla ve de özellikle sürdürülebilirlik açısından daha nitelikli çevirmenlerin görevlendirilmesi ve daha çok iş alması gibi noktalara da bunu rahatlıkla yansıtabileceğimiz için” (K17).

Ayrıca dijitalleşme yapısının, denetim kısmında da çok fazla işe yarayacağını düşünmekte ve meslek olmanın ana ilkelerinden bir tanesi olan kamu yararı gözetmek amaçlı bu yararı gözetten insanların kurulacak dijital yapı içinde bir araya gelmesiyle iyi bir sonuç ortaya çıkacağını temenni etmiştir.

Bu noktada, dijitalde iş yürütmenin artık günün gerekliliği olarak iş yapış şekillerimizin yanı sıra iş alanlarının da değiştiğini ve daha öncesinde dijitalde iş yapmıyorken, bugün geçimini sağlamak için bunun zorunlu olduğunu belirten K1 de şu şekilde görüş bildirmiştir:

“Bu müşterilerle sonuçta ben dijital ortamda iş yapıyorum. Burası mesela bir köy. Ben bir köyde yaşıyorum. Zaten bu kadar teknoloji çağında dijitalleşmek zorundayız. Yani bu artık çağın gerekliliği. Eskiden ben hani otururken bana iş gelebilme ihtimali varken bir on yıl öncesinden bahsediyorum. Daha tanıdıkla işler dönüyorken şu anda ben sabahdan akşama LinkedIn’de iş tırmalamak zorundayım çünkü yalnızca kitap çevirisiyle geçinmem imkânsız” (K1).

Daha öncesinde ardıl çeviri yapıyorken, doktora eğitimine başladığından seyahat edemediğini ve bunun yerine bir şey koyması gerektiğini ifade ederek alt yazı çevirisine başladığını eklemiştir. Birkaç yıl öncesine kadar aslında belki de bu işi yapmayabileceğini ama dijitalleşmeye geçmek zorunda olduğunu ifade etmiştir. Hatta şirket kurup evinden çalıştığı dönemde işyeri adresinin ev adresi olarak kolaylıkla anlaşılabilirdiğinden müşteriler tarafından ‘evde oturan ve hobi olarak iş yapan biri’ olarak görüldüğünü belirtmiş ve sonrasında kendisine dijital bir çözüm bulduğunu da eklemiştir:

“Ben 4 yıl öncesine kadar ...’de yaşıyordum ve yine şirketim vardı. ‘Home office’ çalışıyordum. Yani ev adresim görünüyordu. Orada aslında şirket adresi baktığınızda ev adresi yani belli, “... Sitesi”. Orada mesela birilerine kartvizitimi vesaire verdiğimde insanlarda, ‘Evde oturan, işte hobisine çeviri yapan kız’ gibi bir algı oluşuyordu. Sonrasında dedim ki bu böyle olmayacak. Yani biz zaten o ara ...’ya taşınyorduk. Dedim, ben İstanbul’a taşıyacağım şirketi, orada bir sanal ofis

tutacağım. Çünkü burada da köyde oturuyorum. Yani yine oraya bir köy adresi yazamam. İşte şirketi İstanbul'da göstererek sanal ofis kurmam gerekiyordu” (K1).

Çeviri faaliyetlerine dijital çözümler olarak katılımcılar var olan sorunlara farklı çözüm önerileri de getirmişlerdir. K10, özellikle noterlerle ilgili dile getirilen sorunlara yönelik dijital çözüm olarak, yemin zaptlarının sistem üzerinden e-imza ile alınıp çevirilerin de e-imza ile imzalanıp noterler tarafından görülebileceğini, bunun da sahtekarlıkla sonuçlanabilecek bazı olumsuz durumları önleyebileceğini söylemiştir: “Benim her notere gidip yemin etmem gerekiyor kısacası. Bunun yerine bir merkezden yemin alınır, daha sonrasında e-imzayla imzalanır. Sistemine düşer mesela tercümanın yapmış olduğu çeviri. Noter oradan imzalandığını görür” (K10).

Bu uygulamayla tercümanların imzalarının taklit edilerek tekrardan kullanılmasının önüne geçilebileceğini ifade etmiştir. Büroların çevirmenden habersiz imzalarını taklit ederek çeviri işleri yapabildiğini söyleyerek QR kodu gibi uygulamaların hayata geçirilerek doğrulama yapılabileceğini de eklemiştir.

Onay gereken yazılı çevirilerin kayıt dışı yapılabilmesinin önüne geçebilmek için e-devlet sisteminde kaydının tutulabileceğini ifade eden K12 noterlerin kurduğu sistem üzerinden örneklendirme yapmış ve sistemin e-devlet ile entegre olarak çalışabileceğini şöyle ifade etmiştir:

“Noterler de nasıl bir sistem kurmuşlar? Ben mesela vekalet verdim, o vekalet senin e-devlet sistemine de yansıyor. Çünkü Noterler Birliği demiş ki, “Vermiş olduğun vekaleti o sisteme yükleyeceksin, arşivleyeceksin”. Bütün noterler hizmetlerini e-arşive döküyor ve e-devlete kaydoluyor. E-devlette o belgeyi göremiyorsun. Mesela ben denedim, “... adlı kişi şu tarihte ... adlı kişiye vekalet vermiştir şu tarihte”, diye yazıyor. Çeviri alanında da o şekilde yapman gerekiyor ki yapmış olduğun çeviriyi arşivleyeceksin. Biz de göreceğiz. Gerekirse e-devlet sistemiyle de bağlayabilirsin.

Herkes yapmış olduğu faaliyetleri görebilir” (K12).

Noterlerin yaptığı işlemleri Noterler Birliği'nin görebildiği ancak diğer noterlerin göremediği gibi çevirmenlerin yaptığı çevirilerin de sistem üzerinden görülebileceğini belirtmiştir. Bu sayede ‘kayıt dışı’ olarak adlandırdığı çevirmenlerin iş yapamayacağını, kaliteli çevirmenlerin iş yapabileceğini ve işin de standartlarının sağlanabileceğini eklemiştir.

K8, K10 ve K12 şeffaflık noktasında dijital sistemlerin denetimi artırabileceği, bunun hem çeviri faaliyetlerinin izlenebilirliğini hem de sahtecilik ve vergi ödememe gibi durumları önleyebileceğini vurgulamışlardır.

K8, dijital ortamda denetim iletişiminin sağlanabileceğini, aynı zamanda sağlanacak iletişim ortamının, tercümanların doğru kişilerle buluşmaları ve doğru şekilde ücretlendirmeleri gibi birçok avantajı beraberinde getireceğini ifade etmiştir. Aksi taktirde hangi şehirde kimlerin nereden mezun olduğuna dair bilgi sahibi olunmanın mümkün olmadığı, kimlerin nerede tercüme ofislerinin olduğunun bilinmediği ve internet üzerinden reklam verenlerin ön plana çıkarak adaletsizliğe sebep olduğunu belirterek bu durumun fırsat eşitliğini sağlamadığını ifade etmiştir.

“Yani dijital ortamda evvela iletişim sağlanması mümkün olacaktır. Bu iletişim, denetim iletişimi olacak tabi ki. Ama aynı zamanda bu iletişim tercümanların doğru kişilerle doğru buluşması, doğru şekilde ücretlendirilmesi gibi birçok şeyi de beraberinde getirecek, yani bu imkânı sağlayacak. Ve eşit bir dağılım, hemen hemen eşit bir dağılımı, yani fırsat eşitliğini, adaleti sağlayacaktır” (K8).

Denetimin gerekliliği noktasında, başkalarının yaptığı çevirilerin kontrolü ve imzası için çok uygun rakamlar verilerek sektördeki illegal uygulamalara dikkat çeken K10, bu tarz durumların yaşandığını ve dijital ortamda bunun önlenebileceğini ve daha denetlenebilir olduğunu ifade etmiştir. Durumla ilgili şu örneği paylaşmıştır:

“Yani farklı şeyler olabiliyor. Müşteri diyor ki, “Ben bunu çevirdim zaten, ben bu işi yapıyorum. Siz kontrol edip imzalasanız olur mu?” Bu tip şeyler de yaşayabiliyoruz ama dediğim gibi bunun önüne geçilmesi ancak o dijital konuda biraz daha saygı duyulması olur. Hem bakıldığı zaman yani bir e-imza olsa, noterlik sisteminde görünse...” (K10).

K12, devlet kurumlarının yeterlilik şartı arayarak, şartları taşımayan yeminli tercümanlara yemin zaptının verilmemesi gerektiğini söylemiştir. Ayrıca, verilen yemin tasdikinin de sistem üzerinden bütün noterlerde geçerli olması gerektiğinin altını çizmiştir. Kendi işletmesi için kurduğu sistemde banka üzerinden tüm ödemelerin gerçekleştiğini ve Türkiye genelinde dijital bir sistem kurulduğunda ödemelerin sistem üzerinden yürüyebileceğini ve herkesin fatura kesmesi gerektiğini belirterek kurulacak sistem ile işlemlerin dijitalde yürütülme zorunluluğunun ayrıca vergi ödeme konusunda kontrol sağlayabileceğini ifade etmiştir.

“Benim kurduğum sistemde banka sistemi üzerinden para dönüyor. Türkiye genelinde böyle bir sistem kurduğunda, banka üzerinden işlem gördüğü için fatura kesmen gerekiyor. Acaba KDV mi sıkıntı? Mailleşme yoluyla gönderdiğimde ne oluyor? Parayı nasıl transfer edeceğim? Onların gönderdiği IBAN’a atmak zorundayım. Ama web sitesi üzerinden sen onu sanal posla kayıt altına alıyorsun. Sürekli gelir olduğu için sen onu oradan vermiş olduğu hizmetin karşılığında fatura kesmen lazım” (K12).

K12, vergilendirme konusuyla ilişkilendirdiği konu için işletmelerin dijitalde sorun yaşayabileceğini ve vergiden kaçmak için böyle bir sistemi istemeyebileceklerini dile getirmiştir. Bu sistemin kurulmasının zor olmadığını, ancak çeviriyi yaptırıp başkasının kaşesini kullanarak iş gören işletmelerin varlığından da bahsetmiştir.

4.3.4.2. Paydaş Etkileşimi ve Ağlar Oluşturabilme Vurgusu

Dijitalleşmenin kurumsallaşmaya katkısı üzerine oluşan temalarda yukarıdaki gibi görüşler ve örneklerin haricinde dijitalleşmede temel vurgunun ‘paydaşların etkileşimi ve ağların oluşturulabilmesi’ üzerinde yapıldığı görülmektedir. Kurumsallaşmaya sağlayacağı katkı olarak 11 katılımcının, dijitalleşmenin paydaşları buluşturacak bir etkileşim ortamı sağlayacağı önerisi ile böyle bir tema oluşturulmuştur.

Aşağıda K3, K4, K8, K11 ve K16’nın dijitalleşme ile sektördeki paydaşların bir araya gelebilmeleri, aralarındaki iletişimi ve iş birliklerini artırmaya yönelik bir katkı sunacağı görüşleri yer almaktadır. K16, çeşitli paydaşlar arasındaki ağın görülebilmesi ve fiziksel koşulların oluşturduğu zorluklara çözüm olarak dijital platformların etkin olabileceğini belirtirken, çeviri okurları ve öğrencilerin bile bu yapının içerisinde olabileceği bir havuz oluşturulabileceğini belirtmiştir. K3 kurumsallaşmaya katkı sağlayacak dijitalleşme ile ilk etapta tüm paydaşların internet ortamında birlikteliğini sağlayabilecek bir platformun gerekliliğine vurgu yaparak, her kurumun dijitale taşınıp bu yapı üzerinden iş, işlem ve etkileşimlerin gerçekleştirilmesi gerektiğini söyleyerek sözlerine şöyle devam etmiştir:

“Bu sektördeki başlıca sorunlardan birinin kaynağında paydaşların ortak bir amaç doğrultusunda, ki bu amaç elbette tarafların çıkarlarını maksimize edebilmesi, bir araya gelememesi olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla, dijital ortam tüm tarafların gerçekten temsil edilebileceği bir alan sunacaktır. Aksi takdirde kurumsallaşma süreci daha yavaş yaşanacak, ortaya çıkan yapı hantal kalacaktır diye düşünüyorum” (K3).

Böylece paydaş görüşlerinin kolaylıkla paylaşılabileceği, çevirmen ve işletme sahiplerinin ve yayınevlerinin de birbirleri ile potansiyel işlerle ilgili iletişime geçebileceğini de eklemiştir.

Paydaşlarla kurulacak iletişimi ve etkileşimi sektörde uzman çevirmenlere ulaşım anlamında değerlendiren K1, K5, K8, K11 ve K17'e ait görüşler ise şu şekildedir.

Dijital bir yapı oluşturularak uzman çevirmenlerin sistem üzerinden erişimine imkân sağlanabileceği vurgusu ile K1, hem uzman çevirmenlere erişmek isteyen işletmelerin bu kişilere ulaşmasında hem de belli uzmanlık alanında faaliyet gösteren çevirmenlerin de buralara ilan vererek paydaşların birbirlerine ulaşmasında kurulabilecek bir dijital yapının etkin olabileceğini ifade etmiştir. İş bulma platformu olarak LinkedIn'ı şu anda kullandığı ve iş alabildiği tek kaynak olduğunu söylemiştir. Yerelleştirme alanında bir projenin varlığını, bir yayınevinin eser çevirisi için ilanını veya altyazı çevirisi için çevirmen arandığını ilgili platformda görebildiğini belirtmiş ve sektörün buradan ilerlediğini ancak sadece çevirmenlere yönelik bir platformun daha faydalı olacağını ifade ederek şu örneği vermiştir.

“Diyelim ki işte benim yarın bir toplantım var. Belli bir alanda olsun, teknik bir konuda konuşacağız. Diyelim ki, vida yapma makinam bozuldu. Ben böyle bir görüşmeye girmiştım. Ve bunu konuşmasını yapacağım ama bunu tabi ki herkes çeviremez. Hani alandan birisi olması gerekiyor. En azından az çok makinelerden anlayan, teknik terim bilen birisinin olması gerekiyor. Belki böyle, bunu oraya yazabilirim bir ilan gibi. Hizmet talep edenler “Benim böyle bir toplantım var ve şöyle bir destek arıyorum” diyebilir. Böylelikle konuya hâkim uzman kişiler sistemde “A, ben bu işi yapabilirim” diyerek başvurabilirler” (K1).

Az bilinen dillerde özellikle uzman çevirmen bulmanın zorluğuna dikkat çeken K11, bunun işletmelere ciddi kolaylık sağlayacağını belirtmiştir. Sistem üzerinden çevirmenlerle anlaşmaların yapılabilmesini ve tarafların anlaşarak belirlenen alt ve üst limitler dahilinde sözleşmeler yapabileceklerini, bu sayede tarafların keyfi olarak ücretlendirme yapamayacağını da eklemiştir.

“Mesela bizi zorlayan şeylerden biri, Lehçe gibi Felemenkçe gibi ya da Urduca gibi nadir ihtiyaç duyulan dilleri bilen çevirmenleri bulmak çok zor. Onları bir arada görebileğimiz bir platform olsa mesela ne güzel olur. Yani işletmeler için de daha kolay olur, daha kurumsal olur. Hem de her dil bilen bu işi yapmaz. Yani oraya kaydolmak için belirli kriterleri sağlaman ya da bir diplomaya sahip olman

gerekebilir. Yani her önüne gelen sadece dil biliyorum diye çeviri yapmaz en azından. Hani ben diyorum ki mesela, sadece kaliteli insanlarla çeviri yapmak istiyorum. O zaman o platform da –gerçekten kaliteli çevirmenlerin bulunduğu bir platformsa– kurumsallaşmaya katkı sağlar diye düşünüyorum” (K11).

Oluşturulabilecek yapıyla benzer görüşleri K17 de paylaşmış ve çeviri hizmetine kolaylık sağlayabilecek bir platform olacaksa telefonla tek tek aramak yerine sistemde aktif olanların rahatlıkla görülebileceğini ifade etmiştir. Sistemin de en iyi çeviri hizmetini sunacak nitelikte çevirmenleri göstererek hizmet alıcıları yönlendirebilmesi gerektiğini ayrıca eklemiş ve şu şekilde anlatımına devam etmiştir:

“Örneğin, çevirmen havuzuyla ilgili dijitalleşme ve altyapı kurgulanması sürecinde hukuk çevirisi üzerine uzmanlığı olan birini tutup sağlık çevirisine göndermemek lazım. Yani çevirmen diye bu alt veriler, yani ön verileri bulup ilgili kişilere ulaşmaya çalışmamız önemli. Mesela birisi ön lisans sahibi olabilir ama lisans sahibi uygun biri varsa çeviri sürecinin daha kaliteli hale gelmesinde dijitalleşme bizi çeviri hizmetinin sunulmasındaki kalitenin artırılmasına sevk edebilir. Aksi takdirde bulduğun herhangi bir kişiyi o çeviri işine göndermek gibi bir noktaya gelecek. Konuyla ilgili yüksek lisans yapmış birisi varsa ona daha çok iş paslayarak çevirmenler arasında eğitim farkının hem fiyata hem de iş alma sıklığına katkısını sağlayabilirsiniz mesela” (K17).

Kurumsal bir yapıyla bir sistemin oluşturulması durumunda dijital ve teknolojik yapıların önemine dikkat çeken K4 ve K5 gibi K8’in de CV paylaşımları ve iş başvurularının da mümkün olabileceğini belirtmiş, piyasanın gerçek çevirmenlere erişimi anlamında dijital kurumsallaşmanın kurumsal kimliğin oluşmasına yapacağı katkıyı ifade etmiştir.

“Dijital platformlar aracılığıyla çevirmenlerin CV'lerini paylaşması ve iş başvurularını yapması kolaylaşabilir. Çeviri işletmeleri çeviri taleplerini ve çevirmen istihdamlarını dijital olarak yönetebilir” (K4).

“Çeviri mesleği kurumsallaşırken dijitalleşmeden ayrı olamaz. Tabi ki belli başlı kurumsal yapıyla bu iş yürütülecekse, dijital ya da teknolojik etkenler de hem işin uygulaması kısmında hem de tercümanların yeterlilikleri konusunda tabi ki kaçınılmazdır” (K5).

“Dijitalde iş başvurusu, CV paylaşımı da mümkün. Yani, birincisi bu dijital kurumsallaşma kaliteli bir işin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. İkincisi, tercümanların ezilmemesi anlamına gelecektir. Piyasanın tercümanlara, doğru tercümanlara ulaşması anlamına gelecektir. Ondan sonra, gerçekten kurumsal bir

kimliğin ortaya çıkmasını sağlayacak tüm bunların hepsi. Yani bu işten haksız yere kazanç elde edenlerin önü kesilmiş olacaktır” (K8).

Özellikle serbest çevirmenlere ulaşım anlamında ve iş başvuruları anlamında dijital ortamda iş başvurularının daha profesyonel bir görüntü sunacağı vurgusunu yapan K10, birebir yapılan iş başvuruların olumsuz yönüne dikkat çekmiş ve dijital bir yapıda iş başvurularının yapılmasının hem daha hızlı hem de daha çok işletmeye de yapılabileceğini ayrıca ifade ederek bunun önemini vurgulamıştır.

“Mesela CV paylaşımının ve iş başvurularının kesinlikle dijital ortamdan yapılması lazım. Mesela bir aday geliyor CV’si ile, “Ben İngilizce tercümanım, yeni mezunum. Tecrübe kazanmak istiyorum. Bana uygun bir pozisyon varsa özgeçmişim burada, buyurun”, diyor ve gidiyor. Şimdi düşünüyorum. Evet, çok güzel şey benim için. Onu o başvuruyu yapan aday olarak diğer tercümanlardan 5-0 öne geçirirdi. Güven konusunda iyi, güzel ama daha iyisi varsa sonuçta ben burada çıkarlarımı gözetmek zorundayım. Dijital başvurarak kendi de yorulmasın” (K10).

Kurulacak dijital bir yapı ile çeviri paydaşlarının bilgilendirme ve duyurular yapabilecekleri; eğitim, webinar ve toplantılar gibi çeşitli etkinlikleri düzenleyebilecekleri katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Çerçevesi belirlenebilen ve tanımlanabilmesi daha olası işler için asgari ücret tarifelerinin, alandaki güncel gelişmelerin ve teknolojilerin paylaşılabildiği, eğitim almak ve vermek isteyenlerin bir araya gelebildiği bir mecraya dönüşebileceğini ifade eden K3, sertifikasyon işlemlerinin de buradan başvuru ve kontrolünün sağlanabileceğini belirterek “Etkinliklere, eğitimlere dair duyurular yapılabilir. Belgelendirme, sertifikasyon işlemleri gibi işlemlerin başvurusu veya kontrolü sağlanabilir. Sektöre yeni giren veya girmek isteyenler için kılavuz bilgiler niteliğinde yönlendirici bir tarafı olabilir. Aslında çok daha fazla imkana da kapı aralanır mutlaka”, ifadeleriyle çeşitli etkinliklerin yapılabileceği yönünde görüş bildirmiştir.

Sertifikasyon programının yürütülmesi anlamında K13 ve K16 aynı önerileri sunmuşlardır. K16, ayrıca kurumsal bir altyapı hazırlanabildiğinde dijital ortamda dijital sistem üzerinden gerçekleştirilebilecek eğitim ve toplantıların yapılabileceğini belirtmiştir. Türkiye’de çeviri bölümlerinin birçok üniversitede olduğunu ve önemli toplantıların genelde büyükşehirlerde yapıldığından hareketle, sistemsal altyapının hazırlanması ile dijital ortamın sağlayacağı faydayı şu şekilde ifade etmektedir: “İstanbul’da Çeviri Derneğinin toplantısı oluyor ya da işte Ankara’da toplantısı oluyor

ama hani çeviri bölümleri sadece işte İstanbul, Ankara ya da İzmir'den ibaret değil. Her yerde bölüm var. Belki böyle bir kurumsal bir altyapı hazırlanırsa dijital ortamda insanlar daha kolay erişebilir ve sorunlar biraz daha kolay çözülebilir” (K16).

Bu anlamda akademik bölümlerin yerine geçecek bir program olarak değil, ancak kısa bir eğitim ya da sertifikasyon programları ile akademisyen ya da sektörden uzmanların kendi alanlarıyla ilgili eğitimlerin de verilebileceğini ve dijital ortamın bunları organize etmede fayda sağlayacağını söylemiştir.

Sistem üzerinden mevzuat güncellemelerinin takibinin yapılabileceğini ve akademik kurumların duyurularını paylaşabileceğini belirten K4 gibi K8 de bu etkinliklerin gerçekleştirilebileceğini söylemiş, avukatlık ve tıp doktorlarının sistemleri gibi (UYAP ve TTB UDEK gibi yapılara atfen) bir sistemin gerekliliğine dikkat çekmiştir.

Dijital model içerisinde çeviri paydaşlarının etkileşimleriyle bilgi paylaşımları yapılabileceğini ve uzman çevirmenlerin görüşlerinin alınabileceğini belirten K11 ve 16'ya ait görüşler şöyledir.

“Bir de tartışma forumu gibi bir şey de olabilir. Bu platform üzerinden bilgisine güvenebileceğimiz kişileri bulabiliriz. Mesela bu platformda gerçekten kaliteli çevirmenlerin olduğunu bildiğimiz kişilerin [çeviri üzerine] görüşlerini alsak. Mesela üzerini tıkladığımda bunu kim yazmış dediğimde bakabilsem benim için çok daha verimli olur. Onun sunduğu öneriyi de kabul edebilirim çünkü her şeyi sözlükte bulamıyorsun ve her şey sözlükle de çevrilmiyor. Biz genelde matbu metinlerin çevirilerini yaptığımız için, mahkeme adlarında mesela çok çelişkiler yaşıyoruz bazen. Bu tarz terminolojik karşılıkların bulunması noktasında zorluklar yaşanabiliyor” (K11).

“...yani belki bir forum gibi hani yapılabilirse, orada tartışmalar da yürütülebilir. Webinarlar olabilir, konferanslar olabilir. ...online dersler belki herkes açık dersler olabilir” (K16).

Bu görüşlerin haricinde paydaşların iletişimi ve etkileşimi anlamında iki katılımcının (K4 ve K6) dijitalleşmenin önemine ayrıca proje yönetimi açısından bakmışlar ve dijital bir modelin bunları da içermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. K4, bu anlamda çeviri süreçlerinin dijital platformlar üzerinden yürütülerek verimliliğin artırılmasına ve hızla tamamlanmasına olanak sağlayacağını söylemiştir. K6 ise dijitalleşmenin pandemi ile gündeme geldiğini ancak çok daha önce dijital yönetim araçlarının olduğunu belirtmiş ve çevresindeki işletmecilere bu tür araçların kullanılması yönünde tavsiyeler verdiğini

söylemiştir. Ancak şirketlerin maliyetlerden ötürü o faydayı göremeyecekleri yönünde cevaplar aldığını eklemiştir.

Çeviri alanında kurumsallaşmaya dair katılımcıların dijitalleşme eğilimleri ve sektördeki sorunlara dair dijital çözümler üzerine görüşleri paylaşılmış, bu görüşlerin de bir önceki başlıkta tartışılan kurumsallaşma yolunda atılacak adımlarla paralellik taşıdığı görülmüştür.



SONUÇ

Araştırma kapsamında paydaşların görüşleri üzerinden Türkiye’de örgütsel alan olarak çeviri mesleğinin kurumsal yapısı, kurumsallaşmaya engel mesleki sorunları, gerekçeleri ve çözüm önerileri değerlendirilmiştir. Olgubilimsel araştırma deseni kullanılarak tasarlanan bu çalışma içerisinde çevirinin temel paydaşları olan çevirmen, çeviri işletmesi sahipleri ve akademisyenlerle görüşmeler yapılmış ve elde edilen bulgular bir önceki bölümde ‘Bulgular ve Yorum’ başlığı altında paylaşılmıştı. Bu bölümde, bulgulardan elde edilen sonuçlar kuramsal çerçeve ve meslekleşme üzerinden değerlendirilmektedir.

Kurumsal Kuram Çerçevesinde Sonuçların Değerlendirmesi

Üç farklı paydaş grubuyla yürütülen görüşmelerden elde edilen bulgular, kurumsallaşma kavramı ve kurumsal kuramda yer alan temel kavramlar üzerinden değerlendirilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Türkiye’de çeviri sektörü açısından çeşitli paydaşların varlığı kurumsallaşma göstergesi olarak görülebilir. Mevzuatta çeşitli kanunlarda çevirmenlik ve çevirmenlerle ilgili geçen ifadeler, MYK’nın mesleki alana yönelik çalışmaları, eğitim kurumları ve çevirmenlerin çalışabildiği işletme ve kurumların varlığı örgütsel alanda kurumsallığın bir ölçüde oluştuğuna dair belirtiler olarak sunulabilir. Ancak, çalışmanın odağı daha çok kurumsallaşma hedefli aşılacak sorunlar ve çözümler olduğundan, değerlendirmeleri bu sorun ve çözümler üzerinden yapmak faydalı olabilir.

MYK’nın mesleğin standartları ve yeterlilikleri üzerine yaptığı çalışmalar bir kurumsallaşma adımı olarak değerlendirilebilir. Ancak, sektörde ihtiyaç duyulan paydaşların yer almaması örgütsel alanın gelişimi açısından sorun teşkil edebilir. Ancak, henüz oluşturulmamış bir sertifikasyon kurumu, meslek odası ve sendika gibi mesleki aktörlerin varlıkları hem düzenleyici hem de ahlaki boyuta katkı sağlayacak olgular olarak değerlendirilebilir.

Yasal olarak oluşturulacak kurumlar, düzenlenecek kapsamlı mevzuat ve bunların meslektaşlara sağlanacağı haklar, düzenleyici boyut üzerinden mesleğin kurumsallaşma hamleleri olarak görülebilir. Bulgularda yer alan ‘Hukuki ve Yapısal Sorunlar’ başlığındaki mevzuat, ödeme/ücretlendirme ve denetim konuları ile hakları koruyan yapıların eksikliği ve noterlerin işlevleriyle ilgili sorunlu durumlar, kurumsal boyutun

oluşmasında düzenleyici ve kural koyucu göstergelerin eksikliği olarak değerlendirilebilir.

Düzenleyici ve kural koyucu gelişmelerin haricinde, kuramda vurgulandığı şekliyle kurumsallaşma çabaları toplumsal algıyla kabul edilebilirlik olgusu üzerinden de yorumlanabilir. Bu nedenle toplumsal algıyla paydaşlar üzerinden meşruiyete sorun unsurlar değerlendirilebilir.

Buna bir örnek olarak mesleki paydaşlar gözünden noterlerin varlığı ve işlevleri, meşruiyetin kazanılması açısından sorunlu görülebilir. Sektörde, zorunlu geçiş noktası olarak görülen noterlerin resmiyet kazanması gereken çevirileri onaylaması, ahlaki meşruiyet açısından olumlu bir durum olarak düşünülebilir. Toplum ve paydaşlar nezdinde, sektörde olması gereken kurumlar olarak noterlerin zorunluluğu düşüncesinin, bu algının toplumsal norm haline gelerek kurumsallaşmasına sebep olduğu söylenebilir. Ancak noterlerin olması gerektiği algısı, çevirmenlere ve yaptıkları çevirilere yönelik bir güvensizlik algısı olarak yorumlanabilir. Bu durum, çevirmenin rolüne yönelik bilişsel manada toplumsal kabul sorunu oluşturabilir. Katılımcıların noterlerin varlığına ve işlevlerine yönelik eleştirileri paydaşların mesleki sorgulamalar yaptığını göstermektedir. En azından mesleki aktörler açısından söz konusu durumun yine paydaş nezdinde kazanılması gereken bilişsel meşruiyeti olumsuz etkilediği söylenebilir.

Toplumsal algı üzerinden kazanılması gereken meşruiyete verilecek bir diğer olumsuz örnek ise, eğitim geçmişi olmadan dil bilen herkesin mesleği yapabileceği yönündeki paydaş algısıdır. Bu konuda eğitim kurumlarından mezun olanlara ayrıcalık tanınmaması ve/veya alana uzmanlık şartlarının getirilmemesi toplumsal anlamda mesleğin algısını olumsuz etkileyen bir sebep olarak görülebilir. Eğitimin ve uzmanlaşmanın piyasada aranan nitelikler olmamasının, ayrıca ahlaki boyut çerçevesinde mesleğin kurumsallaşmasına sorun teşkil ettiği söylenebilir. Eğitim geçmişi olmadan dil bilen herkesin mesleğe girebildiği ve çevirmenlik yapabildiği algısı, bilişsel ve ahlaki boyutta mesleğin meşruiyetini olumsuz etkileyen bir kurumsallaşma olgusu olarak değerlendirilebilir. Hizmet alıcıları açısından uzman olmayan çevirmenlerin piyasada yer alması ise faydacı meşruiyeti etkileyen bir olgu olarak görülebilir. Uzmanlık dışı alanda yapılan çevirilerin sebep olduğu düşük hizmet kalitesi de toplumsal faydanın sağlanmasında meşruiyet sorunu olarak görülebilir.

Sektörde paydaşların iş birliğine ve etkileşimlere yönelik katılımcıların beklentileri, yeni kurumsalcı yaklaşımın üzerinde durduğu örgütsel alanın gelişimini ile ilişkilendirilebilir. Örgütsel alanın gelişmesinde kurulacak iletişim, etkileşim ve iş birlikleri, sağlanacak çevresel uyum açısından kurumsallaşmaya yönelik bir talep olarak görülebilir.

Örgütsel alanda her ne kadar yasal tanınırlıkları olsa da derneklerin etik standartlar oluşturmada ve düzenleyici boyuttaki çabaları, mesleki aktörler üzerinden yaptırım gücü olmamasından kaynaklı olarak işlevsizlik sorunuyla sonuçlanmaktadır. Derneklerin yapacağı denetimler üyeleriyle ve üyelerinin etkinlikleriyle sınırlı olacağından işlevleri kendi örgütsel alanıyla sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle mesleki alanın tamamını kapsayacak boyutta bir örgütlenme isteğinin oluştuğu görülmektedir.

Ayrıca, örgütsel alanda mesleki aktörlerin etkileşimi açısından akademi-sektör uyumunun eksikliğine dair bulgular yine kurumsallaşma sorununu işaret etmektedir. Akademi-sektör arasında ihtiyaç duyulan iletişim ve etkileşim ortamıyla sağlanacak uyum, aynı zamanda kurumlar ve işletmeler arası eşbiçimliliğin oluşmasına katkı sunabilir. Böylece, akademide sunulan eğitimin belirli standartları karşılamasına yönelik adımlar, nitelikli mezunların verilmesiyle sonuçlanabilecektir. Bunun için mesleğe girişte aranacak eğitim şartının koşulması gerekebilir. Aksi takdirde, sadece paydaşlar nezdinde değil mezunlar açısından da mesleğin değersizliği algısı ile çevirmenlerin ve adaylarının farklı alanlarda kariyer hedefi arayışları devam edebilecektir.

Eğitimdeki sorunlarla mezunların niteliğindeki yetersizlikler ve birbirleri arasındaki farklılıkların sektörde çeşitli yansımaları olabilir. Eğitim sorunları işletmeci ve çevirmenlerin niteliklerini etkileyecek sorunları da beraberinde getirebilir. Bu durumun aynı zamanda çeviri hizmetleri kalitesinin asgari düzeyde sağlanması noktasında eşbiçimlilik sorunlarına sebebiyet verebilir.

Eşbiçimlilik sorunlarına bir başka örnek ise bölümlerin isimlerindeki farklılık konusu olabilir. Mütercim-Tercümanlık, Çeviribilim, Uygulamalı Çeviribilim gibi farklı kademelerde ve isimlerde yer alan programların açılma amacıyla ilgili paydaşlardaki bilgi ve farkındalık eksikliği, bu bilincin oluşturulması açısından değerli görülebilir.

Paydaşların mesleğin gelişimi üzerine kurumsallık algılarına yönelik yapılan değerlendirmeler, kuramsal açıdan bu şekilde yorumlanmıştır. Özetlemek gerekirse, paydaşların mesleki alanda kurumsallık henüz kazanılmadığına yönelik görüşleri düzenleyici boyuttaki gelişmelerin yaşanmaması üzerine oluşmuştur. Ancak, bu

eksikliklerin getirdiği ahlaki, bilişsel ve faydacı meşruiyet sorunları ve mesleki aktörler arasındaki eşbiçimlilik sorunları da söz konusudur. Diğer taraftan, bazı kurumların varlığı ve onların uygulamalarının, davranışlarının ve faaliyetlerinin toplumsal norm olarak görülmesi, mesleğin gelişimi açısından sorun oluşturacak yanlış kurumsallaşma göstergeleri olarak görülebilir.

Meslekleşme Çerçevesinde Sonuçların Değerlendirmesi

Mesleki olgunluk düzeyinin düşük olduğu yönünde katılımcılardaki baskın algı ve bunun gerekçelerinin kurumsallaşmaya dair sorunlarla bir arada dile getirilmesi kurumsallaşma ve meslekleşme arasında diyalektik bir ilişki olduğu şeklinde düşünülebilir. Diğer bir ifadeyle, meslekleşmeyle ilgili sorunların kurumsallaşmayı, kurumsallaşma sorunlarının da meslekleşmeyi olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Kurumsallaşma kavramı üzerinden değinilen mesleki sorunlar genel çerçeveden değerlendirildiğinde bazı sorunların başka sorunlara kaynak teşkil edebildiği söylenebilir. Belirli sorunları çözümleyebilmek için farklı adımların eş zamanlı ya da kısa süreler içerisinde atılması gerektiği söylenebilir. Örneğin, çevirinin herkesin yapacağı iş algısının temelinde bu faaliyetler için yeterlilik ve uzmanlıkların aranmaması gerçeği görülebilir. Çeviriye İlişkin Eylem Kuramında, çevirmen sadece dil bilen bir uzman olarak değil her iki kültürü veya ilgili disiplinin kapsadığı alt kültürü de iyi bilerek erek metin üreticisi kişiler olarak adlandırılmaktadır. Ancak piyasada çalışmakta olan kimi çevirmenlerin alanda almış oldukları eğitim olmadan sırf dil biliyor gerekçesi ile çalışıyor/çalıştırılıyor olmasının söz konusu algıya sebep olduğu sonucu çıkarılabilir. Bu anlamda, yeterlilik ve uzmanlık kavramları belli bir eğitim, sınav, sertifikasyon gibi belgelendirme süreçlerinin ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Sertifikasyonla ilgili süreçleri yürütecek bir kuruma ihtiyaç duyulduğu, alanyazında yer alan diğer çalışmalarda da bulgulanmış (Conker, 2017; Eryılmaz, 2020; Filazi, 2017; İkiz, 2023; Uysal, 2017), bu çalışmada da benzer bir şekilde uzmanlık, yeterlilik vb. gibi çeşitli kavram ve örneklerle katılımcıların sertifikasyon programına olan ihtiyaç dile getirilmektedir.

Katılımcıların bir kısmı uzmanlık sorununu çözümleyecek mecra olarak akademiye görmekteyken, bazı katılımcılar ise bu durumu sektörün bir sorunu olarak görmekte ve işletmelerin kendi çalışanlarına vermesi gereken hizmet içi eğitimlerle çözülmesi gerektiğini düşünmektedir. Bazı katılımcılar ise ilgili sorunu çevirmenin etik bir sorunu

olarak değerlendirmekte ve uzmanlık alanı olmayan konularda çevirmenlerin ilgili eviri işlerini almaması gerektiği görüşünü paylaşmışlardır.

Uzmanlık konusu, çeviriye İlişkin Eylem Kuramında olduğu gibi çevirmene verilen sorumluluk üzerinden değerlendirilebilecek bir konu iken, ona bu sorumluluğu veren kişi, işletme veya kurumların varlığı da tartışmal olarak görülebilir. İlgili kuramda, iletişimsel sürecin gerektirdiği iş birliği modeliyle çevirmene verilen *erek metin üreticisi* rolüne sahip aktörlerin haricinde *eviriyi başlatan* ve *aracı* rollerine sahip piyasadaki diğer aktörlerin uzman olarak görülmesi gereken çevirmene bakışları sorunlu görülebilir. Uzman olmayanların uzmanlık gerektiren alanlarda faaliyet gösterdikleri ve böylece kaliteden uzak işlevsel olmayan çevirilerin yapıldığı algısı bulgular arasında yer almaktadır. Dahası, noterlerle ilgili durumlar için katılımcı görüşlerinde belirtildiği gibi, noterlerin ‘aracı’ pozisyonu ile çevirmenlerin tayin edilmesi noktasında aktif rol almaları da ayrıca sorunlu bir konu olarak değerlendirilebilir. Yine aynı kuramdan hareketle, işletmeler özelinde işveren konumundaki aktörlerin alan uzmanlığına sahip çevirmenlere alanları ve yetkileri dışında farklı sorumluluklar yüklemeleri ya da uzmanlık alanlarına aşırı müdahale etmeleri gibi durumlarla karşılaşılması, etik konularda sorunların varlığını göstermektedir. Ayrıca kimi işletme sahiplerinin alan dışından olması da ayrıca bir etik sorun olarak görülebilir.

Bir başka sorun olarak gerek ‘eviriyi başlatan’ gerekse ‘erek metin alıcısı’ olarak müşterilerin bilinç düzeyleri ve farkındalık noktasında çevirmenlerin ya da hizmet sağlayıcıların sorunlar yaşadığı, bu nedenle eviri odaklı kurulan iş birliklerinde müşteri eğitimleri ve bilinçlendirme faaliyetleri ile sağlıklı iletişim kurabilmek adına piyasanın geneline hitap edecek eğitimlerin faydalı olabileceği düşünülebilir. Ancak, piyasada uzmanlığı olmayan çevirmenlerden ötürü bu bilincin oluşturulmasına yönelik engellerle karşılaşılabileceği düşünülebilir.

Nihayetinde, sorunların temelinde bir uzmanlık ve çevirmen yeterliliği sorunu olduğu söylenebilir. Ancak, sorun her ne kadar akademinin çözmesi gereken bir husus olarak görülse de piyasada herhangi bir uzmanlığı olmayan çevirmenlerin varlıkları ve bunu yasal olarak sınırlandırmayan mevzuat ya da mevzuat eksikliği de ayrıca bir tartışma konusudur. Bu durum, piyasada çalışanların yetkinliklerini, çalışma şartlarını ve koşullarını denetleyecek kurumların gerekliliğini işaret etmektedir.

Sertifikasyon süreçleri uzmanlık sorununu çözümleyecek en ciddi adımlardan biri olarak görülebilir. Nitekim, MYK'nın başlattığı ve alanında uzman çevirmenler, işletme sahipleri ve akademisyenlerle birlikte yürüttüğü ve meslek standartları ve yeterlilikleri olarak tanımladığı süreç belli bir aşamaya gelmiştir. Ancak sürecin henüz sonuçlandırılmaması, sertifikasyon sürecinin başlatılamamasına ve piyasada aranacak koşulların henüz şart koşulmamasına, dolayısıyla uzmanlık sorununun devam etmesine sebep olduğu görülebilir. Ancak uzmanlıkla ilgili katılımcıların vurguladığı bir başka husus da konuyla ilgili bir mevzuatın, süreç takibi yapacak, çalışanları, işletmeleri ve çalışma koşullarını denetleyecek yapıların eksikliği olmuştur. Kurumsallaşmaya yönelik atılması gereken adımlarda katılımcıların asıl vurgusu bir meslek odasının gerekliliği ve meslekle ilgili yasal düzenlemeler üzerine olduğu görülmektedir.

Uzmanlık konusunun ayrıca, kurumsallaşmanın ilkelerinden olan sorumluluk ilkesiyle de yakından ilgili olduğu düşünülebilir. Uzmanlıkların sertifikasyonla belgelendirilerek çevirmene yükleyeceği bir sorumluluğu da beraberinde getireceği, noterler gibi işlevi sorgulanabilecek yapılar yerine çeviri sürecini yürüten kişi ve kurumlara bu sorumlulukların verilebileceği kurumsallaşmanın gerekliliği olarak görülebilir.

Diğer taraftan akademide verilen eğitimle ilgili sorunlar, katılımcıların çoğu (11 katılımcı) tarafından dile getirilmiş ve başta uzmanlık sorununa sebep olarak görülen eğitimin yetersizliği olmak üzere çeşitli problemlere değinilmiştir. Katılımcılar tarafından akademik eğitimde görülen nitelik ve nicelik sorunları sadece piyasadaki paydaşlar tarafından dile getirilen bir durum değil, akademisyenlerin de verilen eğitime yönelik getirdiği eleştirileri arasında yer almaktadır.

Uzmanlık sorununa sebep durumlardan biri olarak kurumsal olarak verilen eğitimin eksiklikleridir. Bu eksiklikler; bölümlerde sunulan derslerdeki çeşitliliğin sınırlı olması, ders içeriklerindeki yetersizlikler, akademik personelin niceliğinde ve niteliğindeki yetersizlikler, derslikler ve derslerde kullanılan yardımcı materyallerdeki eksiklikler olarak çeşitli altyapı eksiklikleri olarak değerlendirilebilir. Bunların yanı sıra bölüm ve öğrenci sayılarının fazlalığı, iki ve dört yıllık bölümlerin rol karmaşası ve bunların sayılarındaki fazlalığın da eğitimin kalitesini düşüren sebepler olarak düşünülebilir. Ayrıca, sektöre çevirmen adayları sağlayacak bölümlerin iki yıllık ön lisans bölümlerinin mi yoksa dört yıllık lisans bölümlerinin mi olacağı yönünde sektörel paydaşlarda kafa karışıklığına sebep olabilir.

Mezun sayılarındaki artışın piyasada çevirmen enflasyonuna sebep olduğu ve piyasaya olan olumsuz etkisi söz konusudur. Diğer taraftan eğitimsiz çevirmenlerin varlığı düşünüldüğünde, piyasada yer edinmeye çalışan mezunların iş bulma ve mesleğini sürdürme çabaları olumsuz sonuçlanabilir ve kendilerini farklı alanlarda iş bulma arayışlarına itebilir. Bu durum, paydaşların gözünde mesleğin saygınlığını etkileyen bir durum olarak düşünülebilir.

Akademi için belirlenen bölüm ve öğrenci sayısının fazlalığı, akademi içerisinde çeşitli sorunlara kaynak oluşturabilir. Bölümlerde ders veren akademisyenlerin bir kısmının alanda yetişmiş personel eksikliğinden ötürü yabancı dillerle ilgili öğretmenlik, dil ve edebiyat gibi çeşitli disiplinlerdeki akademisyen kadrosundan temin edildiği görülmektedir. Bu şekilde bir ikame, çeviri alanına çeviribilimsel bakıştan ziyade salt dil odaklı yaklaşım sergilenmesine, ayrıca çeviribilim disiplininin alt uzmanlık alanlarında eğitim verecek düzeyde akademik personelin istihdamının sağlanamamasına sebep olabilir.

Eğitimle ilgili son olarak bazı katılımcılar tarafından dile getirilen dil yeterliliği problemi, uzmanlık eğitiminden de önce ayrıca çözümlenmesi gereken temel bir problem olarak değerlendirilebilir.

Akademideki çeşitli sorunlar, akademi ve sektör arasındaki uyumsuzluğa ve akademide verilen eğitimin yetersizliği algısına sebep olabilir. Ancak, akademideki sorunların kaynağının ve çözümünün sadece akademide aranması gerektiği düşüncesi yeterli olmayabilir. Sorunun temelinde bölümlerin ve akademik kadroların oluşturulmasında politika yapıcıların ilgili yapılanmayı nasıl oluşturdukları, hangi ölçütleri dikkate aldıkları, piyasanın hangi ihtiyacına göre hareket ettikleri bilinmemektedir. Bu kapsamda Erol'un (2017) piyasanın nitelikli çevirmen ihtiyacı, mezunların istihdam düzeyleri, hangi alanlarda ne tür eksikliklerin olduğuna yönelik araştırmaların olmadığı yönündeki görüş ve teşhisleri bu alanda yapılması gereken akademik araştırmaları işaret etmektedir. Çeviri mesleği açısından kurumsallaşma sorunlarının gerek piyasada gerekse akademide kaynak bulduğu düşünülse de aslında her biri birer politika ve mevzuat sorunu olarak değerlendirilebilir. Nitekim, bulgularda hukuki ve yapısal sorunlar olarak değerlendirilen sorunların çoğunlukta olduğu ve çözüm olarak daha politika düzeyinde atılacak adımların görüldüğü söylenebilir.

Hukuki ve yapısal sorunlar olarak temalandırılan konuların başında meslek kanununun ve mesleki odanın olmaması ve ilgili mevzuat eksikliği ile reel sorunlara bütüncül olarak yaklaşp çeşitlilik gösteren olumsuz durumların önüne topyekûn geçebilecek adımların eksikliği görülmektedir. Meslekleşme yönünde mevzuat ve meslek odasının eksikliğine dair vurgu alanyazında da yer almaktadır. MYK'nın sertifikasyonla sonuçlanmayan çabaları, meslek odasının kurulamaması ve meslekleşmeye yönelik mevzuat eksikliğine yönelik gerekçelerden biri, paydaşların ortak çözüm arayışlarına girmemeleri ve devlet kurum/kuruluşlarına yönelik baskı unsuru olarak kullanabilecekleri yapılanmayı henüz oluşturamadıkları şeklinde değerlendirilebilir. Meslekleşmeye yönelik dernek ve federasyon gibi çeşitli paydaşların çabalarının yetersizliği ve sendika gibi hakları koruyacak yapıların bulunmaması, ilgili mevzuat ve yapıların oluşturulamamasına en büyük gerekçe olarak görülebilir.

Noterlerle ilgili sorunları paydaşların tek ses olarak dile getirememesi ve bunlara çözüm bulamaması, mevzuat ve paydaş eksikliği ile açıklanabilir. Noterlerin varlığı, belge güvenliği ve denetim açısından çözüm yolu olarak görülse de kendi varlığının bir sorun olarak görülmesi bu eksikliğin doğal sonucu olarak görülebilir. Oysa, çevirmenlerin yeterliliklerinin belirlenmesinde ve iş alabilmelerinde belirleyici kurumun noterler olarak görülmesi kurumsallaşmaya ciddi bir engel oluşturmaktadır.

Bu konu özelinde ancak çeşitli sebeplerden ötürü piyasayı, piyasadaki faaliyetleri ve çalışanları denetleyecek yapıların eksikliği, katılımcıların vurgu yaptığı bir başka konu olmuştur. Noter konusunda olduğu gibi, farklı sebeplerden ötürü piyasanın denetlenmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Fiyat/ücret standardizasyonu açısından sorunlu durumlara yönelik ücretlendirme ve ödemeyle ilgili konular buna örnek olarak verilebilir. Bu durumun farklı sorunlara sebep olduğu da söylenebilir. Örneğin, derneklerin belirlemiş olduğu taban fiyatların/ücretlerin çok altında fiyatların/ücretlerin bazı çevirmenler tarafından verilmesi, meslektaşları güvensiz ve itibarsız duruma düşürebilir. Ayrıca piyasayı denetleyecek bir yapının olmamasıyla, işin vergilendirilmesi ve çevirmenlerin sigortalanması noktasında meslektaşların ve devlet kurumlarının zarara uğradığı söylenebilir.

Kurumsal yönetimin dört temel ilkesinden biri olan şeffaflığın sağlanabilmesine engel teşkil eden denetim eksikliğinde oluşan bir serbest piyasa, ayrıca etik sorunlara sebep olduğu düşünülebilir ve mesleği hakkıyla icra etmeye çalışanların mesleğe karşı

isteklerinin yok olmasıyla sonuçlanabilir. Bunun bir gerekçesi olarak çevirmenlerin piyasaya girişlerini kontrol edecek yapıların eksikliği olarak görülebilir.

Piyasada çalışan eğitimsiz kişilerde ve noterler tarafından yemin zaptı verilen çevirmenlerde aranan yeterliliklerde standardın olmaması ve kurumların inisiyatifine bırakılması, uzmanlık olmadan salt dil yeterliliği ile piyasada çalışan çevirmenlerin varlıkları; akademide eğitimini almış ve kariyer hedefini buna göre şekillendiren kişilerde eğitimin önemsizliği algısına sebep olabilir. Bu durum, kurumsal yönetim ilkelerinden adillik kavramıyla ilişkilendirilebilir ve standart dışı uygulamalar adilliğin sağlanabilmesi açısından sorun oluşturduğu düşünülebilir.

Bahsedilen tüm sorunların yine denetimsizlikten kaynaklandığı, bu nedenle hem piyasayı denetleyecek hem de kimlerin piyasada çalışabileceğine karar verebilecek gibi kararlarla sorunların çözümüne yönelik sendika ve meslek odası gibi hakları koruyacak şeffaf yapıların birer eksik paydaş olarak alanda yer almadıkları görülebilir.

Sonuç olarak, Türkiye’de yürütülen çeviri faaliyetlerinde kurumsallaşmanın henüz oluşmadığı söylenebilir. Akademi ve sektörde kurumsallaşmaya yönelik çeşitli sorunların varlığı, kurumsallaşma adına bir dizi adımın atılması yönünde bir gerekliliği sonucunu gösterebilir. Bu noktada yine katılımcılardan alınan görüşler doğrultusunda kurumsallaşma hedefli çabalar şu şekilde değerlendirilebilir.

Meslekleşme Kapsamında Örgütsel Alana Kurumsallaşma Önerileri

Çalışmada paydaş, aktör, örgütlenme gibi kavramlarla kurumsal kuramın içerdiği örgütsel alan, meşruiyet, eşbiçimlilik gibi kavramlar sıklıkla kullanılmış ve tartışılmıştı. Kurumsallaşmanın gereği olarak örgütlü duruma gelmek ve süreklilik içeren bir yapıya sahip olmak mesleki bir alanın sahip olması gereken temel bir özellik olarak görülebilir. Örgütlenme, çeviri alanında çeşitli paydaş ve aktörlerin varlığını gerekli kılmakta ve meslek odası, federasyon ya da sendika gibi çeşitli yapılara işaret etmektedir. Çeşitli dernek yapılarının varlığı, sorunlara çözüm üretmede ve onları aşmada yetersiz kaldığı söylenebilir. Bu anlamda, somut çözümlerin aranacağı yapılara ve platformlara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Katılımcı görüşleri, Özdemir Aydın ve Tan’ın (2019) kurumsallık için işaret ettiği gibi çeşitli paydaşların bir araya gelerek ilişkiler kurmasını ve bir arada uyumlu şekilde çalışması gerektiğini göstermektedir.

Meslekleşme ve kurumsallaşma arasındaki ilişkinin varlığı daha önce çeşitli araştırmacılar (Muzio, Brock ve Suddaby, 2013; Özkara ve Özcan, 2004; Pickard, 2010; Scott, 2008) tarafından dile getirilmiş, birbirini tamamlayan kavramlar olarak meslekleşmeyle kurumsallaşmanın birbirlerine olan etkisi ve katkısından bahsedilmiştir. Muzio vd. kurumsallaşma üzerinde çalışan aktörlerin etkileşimlerinin uzlaşısı ile mesleklerin oluştuğunu söylemiş, Pickard ise mesleklerin devletteki sistemlerle etkileşimlerine dikkat çekmişti. Kurumsallaşma hedefli katılımcı önerilerinde mesleğin standartlarının oluşturulması, ayrıcalıklı bir iş alanının oluşturulması ve saygın konuma gelebilmesi yönündeki beklentiler söz konusuydu. Bunlar için sektörel faaliyetlerin denetlenebileceği ve çevirmenlerin haklarının korunabileceği çeşitli mesleki örgüt yapıları ve mevzuatla ilgili gelişmeler için devlet kurum ve kuruluşlarının meslekleşme çalışmalarına dahil edilmesi gerekir.

Özkara ve Özcan'ın (2004) çalışmalarında belirttiği gibi, muhasebecilik mesleğinde kurumsal alanın oluşması ve meslekleşmenin sağlanarak örgütsel alana dönüşmesi; meslek yasası ile devlet kurumlarınca tanınması, mesleki standartların oluşturulması, mesleğin temsil edilebildiği ve mesleki odaların açılmasıyla gerçekleşmiştir. Bu çalışmada benzer taleplerin katılımcılar tarafından dile getirilmesi kurumsallık yönünde atılacak temel adımlar olarak görülebilir. Muhasebecilik mesleğinin kurumsallaşması üzerinden Özkara ve Özcan'ın çalışmaları çevirmenlik mesleğinin kurumsallaşması açısından da değerlendirilebilir. Türkiye'de muhasebecilik mesleğinin içinden geçtiği süreçlerin çevirmenlik mesleği için gerekliliği olduğu ve mesleğin gerekliliklerine devletin de ihtiyacı olduğu ilgili paydaşlara anlatılabilir.

Eğitim kurumlarından çeşitli büyüklüklerde faaliyet gösteren işletmelere, mesleğin çeşitli alanlarında faaliyet gösteren aktörlerin kurduğu dernek yapılarından içinde kamu kurum ve kuruluşlarının da dahil olduğu ve çok farklı alanlarda çevirmenlik hizmetine ihtiyaç duyan son kullanıcılara/müşterilere kadar çevirmenlik mesleği ile ilgili aktörlerin sayısının gün be gün arttığı görülmektedir. Ayrıca kültürel sermaye olarak görülen çevirmenlerin yeterlilikleri noktasında kurumsal eğitim alan birçok akademik mezunun varlığı alandaki mesleki aktörlere ve sermayeye katkı sağlamaktadırlar. Ancak sermayenin niteliğinin artırılması noktasında piyasada uzman çevirmenlerin yer ve yetki alabilmesi noktasında ve çeşitli paydaşların yer aldığı örgütsel alanda mesleğin temsiliyetinin sağlandığı bir düzenleyici yapılarda eksiklikler olduğu görülmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun hazırlamış olduğu meslek standartları bu anlamda yol alınmış bir çalışma olarak görülse de meslek kanunu ve ilgili düzenleyici ve normatif mevzuata ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel alana dönüşmek için her ikisinin de oluşturulması gerektiği, bunun sayesinde devlet kurumlarınca tanınırlığın ve temsil gücünün sağlanabileceği söylenebilir. Katılımcı görüşleri; mesleki yapılar, mevzuat düzenlemeleri ve sonrasında muhasebecilik mesleğinde faaliyet gösteren TESMER gibi benzer sertifikasyon ve akreditasyon kurumunun oluşturulması değerlendirilmelidir.

Açılan bölümlerin, piyasanın ve akademinin ihtiyaçlarının karşılanması noktasında sektördeki çevirmen ihtiyacına yönelik olması gerektiği söylenebilir. Ancak, piyasanın uzman çevirmenlere yönelik ihtiyaçların belirlenmesine ve bölümlerin bu ihtiyaca ne kadar karşılık verebildiğine yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu doğrultuda, YÖK'ün akademik birimler ve sektörel paydaşlarla istişarelerde bulunarak ihtiyaçlar doğrultusunda kontenjanlar ve bölüm açma şartları belirlenebilir. Üniversitelere ihtisaslaşma alanları sunulabilir ve öğrencilerin bu programları bilinçli olarak tercih etmeleri sağlanabilir.

İşletmeler özelinde çeviri hizmetlerinde kalitenin artırılmasına yönelik çabaların da kurumsallığın sağlanması açısından önem arz ettiği söylenebilir. İşletmeler, kar odaklı anlayıştan ziyade kaliteyi artıracak proje ve süreç yönetimine ve kalite kontrolüne yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesine ve ilgili kalite yönetim mekanizmalarının kurulmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirebilir. Bunlar işletmelerin kurumsallaşma çabasıyla atması gereken bireysel çabalar olarak değerlendirilebilir. Bu noktada yapılabilecek kanuni düzenlemeler, tüm işletmeleri tekdüzeleştirecek şekilde standardizasyona maruz bırakabilir, ancak bunlar işletmelerin kalite düzeylerini belirleyecek normatif düzenlemeler olabilir.

İşletmeler hitap ettikleri kitleye, aldıkları işin boyutuna ve niteliğine göre küçük yapılarla da diledikleri şekilde hizmet verebilir. Ancak Uysal'ın (2017) işaret ettiği gibi kamu kurum ve kuruluşları tarafından çıkılan ihalelerde teknik şartnamelerdeki eksikliklerden ötürü çeviri alanında faaliyet göstermeyen şirketlerin ihalelere girebilmelerine yönelik sınırlandırmalar getirilebilir. İhaleye giren alan dışı işletmelerin, kaliteli hizmet sunan işletmelere göre düşük ücretlere işleri yapabilmelerinin ve kalitesiz işlerin ortaya çıkabilmesinin önüne geçilmesi gerekir. Resmî kurumlar üzerinden yapılacak işler için işletmelerden aranabilecek şartların belirlenmesi (akredite işletmeler gibi) yönünde

gerekli adımlar atılabilir. Buna, Avustralya’da 50 yılı aşkın süredir var olan ve çevirmenleri sertifikalandırarak istihdam koşulu sağlayan NAATI gibi kurumlar (Eser, 2020, 130) örnek verilebilir. Avustralya’da çeviri işletmelerinin devletten ihale alabilmeleri için NAATI sertifikasyonuna sahip çevirmenleri çalıştırmaları gerekmektedir (Eser, 2021, s. 175). Bu durum, işletmelerin kurumsallaşmasına da katkı sağlayabilir. Devlet kurumları, çeşitli yönetmeliklerle denetim amaçlı bir mekanizma kurabilir.

Eyleyen Ağ Kuramı Çerçevesinde Kurumsallaşma Önerileri

‘Sonuç’ başlığında katılımcıların görüşleri doğrultusunda kurumsallaşmaya engel teşkil eden sorunlar değerlendirilerek meslekleşme ve mesleki kurumsallaşmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu başlık altında ise sosyolojik bir kuram olan Eyleyen Ağ Kuramı çerçevesinde bakış sunularak dijitalleşme ve dijital kurumsallaşmayla da ilişkilendirmeler yapılarak kurumsallaşmaya katkı sağlayacağı düşünülen önerilere yer verilmektedir. Öneriler sunulmadan önce kısaca kuramdaki kavramlara ve ilgili kavramlarla neyin ifade edilmeye çalışıldığına bakmak faydalı görülebilir.

Eyleyen Ağ Kuramına Bakış

Kuramı irdelemeden önce ağ kavramının, hem kurumsal kuram açısından örgütsel alandaki aktörlerin birbiriyle olan uyumu hem de katılımcıların önerileri doğrultusunda birbirleri ile olan etkileşimleri ve iletişim açısından önemli olduğunu belirtmek gerekir. Kurumsal bakış açısında örgütsel yapılar, süreçler ve uygulamalarda benzeşme ve değişim, örgütlerin diğer örgütler ile bağlar inşa etmesi sonucunda oluşmaktadır. Zucker (1987) bireylerin hem örgüt içerisinde hem de onlardan bağımsız olarak ilişkiler ağı ile birbirine bağlı olduğunu belirtmektedir. Örgütsel yapıların iç ilişkileri ve onların oluşturduğu ağlar arası bağlılık ve bağdaşıklık ile örgüt dışı ilişkileri kurmak, bu anlamda eşbiçimlilik sağlamak adına önemli görülebilir.

Ağ kavramı, hiyerarşik bir yapıdan çok iş birliğine ve mutabakat üzerine bir eşgüdüm oluşturmaya dayalı olarak insanların toplumsal birlikteliklerinin yapılandırılması için ele alınmıştır ve çeşitli kuramlar ile ağ kavramı irdelenmiştir. Yönetişim ve küreselleşmede artan önemiyle ağ kuramları da sosyal bilimlerde giderek daha fazla kullanılmaktadır (Aygül, 2006). Bu anlamda “aktör ağ” ya da “fail ağ” kuramı (Callon, 1986; Law, 1992;

Latour, 1996) olarak da bilinen ancak çalışmada kullanılan adıyla eyleyen ağ kuramı da bu kuramlardan biri olarak toplumsal ilişkileri ele alan bir kuram olduğu söylenebilir. Kuram, temelde insan ve insan dışı varlıkların toplum içerisindeki ilişkiler ağını vurgulamaktadır.

Kuram için toplumdaki ilişkiler ağının merkezinde salt insan yer almamakta, insan olmayan (non-human) varlıkların da –bunlar nesneler, soyut ya da somut şeyler veya diğer canlılar (Latour, 1993, s. 13) olabilir– birer aktör ve eyleyen olarak ilişkiler ağına eşit etkide bulunabileceği bahsedildiğinden özellikle teknoloji alanında çeşitli disiplinlerin de çalışma konusu olmuştur (bkz. Carol, 2012; Kasapoğlu ve Odabaş, 2009; McBride, 2003; Seçilmişler ve Yenen, 2011). Biz dizi rota ve bağlantılar olarak tanımlanan ve kurama adını veren ağ kavramı, aslında ne bir sosyal ağ (insan ve makineler içerdği için) ne de teknolojik bir ağ (çünkü böyle bir ağın aksine katı bir yapı içermez) ile ilgilidir (Folara ve Buzelin, 2007).

İnsan olmayan kavramı, geniş ancak nihai olarak sınırlı varlık yelpazesini kapsamak için kullanılan çatı bir terim olarak işlev görür (Sayes, 2014, s. 136). Bu kuram, insan ve insan olmayan eyleyenleri toplumsal ağ içerisinde çeşitli ağlara katılarak belirli amaçları gerçekleştirmek üzere eşit rolleri olan oyuncular olarak görmektedir. Law, toplumsal olanın, heterojen materyallerin örüntülü ağlarından ibaret olduğunu iddia eder. Ağların salt insanlardan değil, makineler, hayvanlar, metinler, paralar, mimariler gibi sayılacak birçok malzemeden oluştuğunu, dolayısıyla toplumsal olanın da salt insandan ibaret olmadığını belirtir. Ayrıca toplumsalın oluşturduğu bu ağların heterojenliğinin toplum denilen şeyi var ettiğini iddia etmektedir (Law, 1992). Toplum, birbiriyle ilişkili, karmaşık mikro ilişki ağlarından oluşur. Bu ilişki ağları bir araya gelerek daha etkili büyük ağ yapılarını oluşturabilmektedirler. Aslında Latour’a göre (1996) hiçbir zaman bir ağ başka bir ağdan daha büyük ya da daha güçlü bağlantılara sahip değildir. Bu nedenle insan ve insan olmayan aktörler arasında ya da bir ağın başka bir ağdan daha önemli olduğu düşüncesinden söz edilemez. İnsan ve insan olmayanların birlikteliklerini de ‘kolektif’ kelimesini kullanarak tarif eder. Ona göre ‘toplum’ sadece kolektiflerin yalnızca bir parçasıdır (Latour, 1993, s. 4).

Latour, insan olmayan eyleyenleri sosyal bilimlerin kayıp kitleleri olarak görür, çünkü insan ilişkilerini yönlendiren birçok insan olmayan eyleyen söz konusudur. Bunun bir örneğini sensörlü kapı otomatığı ile vermektedir. İnsanların yapması gereken olarak

kapıyı kapatma görevini kapı otomatığı görerek toplumsal norm görevi görebilir. Benzer şekilde araçlardaki uyarı sistemi, toplumsal norm görevi oluşturarak emniyet kemerinin takılmadığını hatırlatabilir (Latour, 1992). İnsan olmayan eyleyenlerin ilişkiler içindeki etkileri ve rolleri üzerinden Latour'un verdiği örnekler çoğaltılabilir, ancak insan olmayan eyleyenlerin, oluşturulan toplumsal ağların içerisinde rollerinin olduğu ve insan olan eyleyenlerin yürütebilecekleri işlevlerin sorunsuz işleyebilmesini sağlayabilirler. İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerine nesneler ağı aracılık edebilir. Bu çeşitli ağlar toplumsala 'katılım sağlar' ve onları 'şekillendirir' (Law, 1992, s. 382). Etkileşimde olan ve bağlantılı olan her şey birer eyleyen olarak karşımıza çıkabilir. Ancak eyleyenlerin her biri eşit etkiye sahip olmayabilir ve ilişkiler ağına *aracılık* yapabilirler. Böyle bir aracılık için Latour bilginin transferinde iki kavramdan bahseder. İlki bilgiyi salt ileten sosyoteknik aktörler olarak 'aracılar' (intermediaries) iken, 'arabulucular' (mediators) ise bilginin anlamını dönüştürmekte, çevirmekte, bozmakta ve değiştirmektedir. (Hausvik, Thapa ve Munkvold, 2019, s. 4115). Aktörler, diğer aktörler arasında 'aracı' olarak işlev gören varlıklar olarak tanımlanır ve daha önce de belirtildiği gibi insanlarla sınırlı değildir. Söz gelimi, teknoloji, metinler ve örgütsel yapılar da aktör olarak görülebilirler (McBride, 2003, s. 269).

Toplumsalı anlayabilmek için geliştirilen bu kuram farklı disiplinlerin ilgi alanına girdiği görülmektedir. Özellikle teknolojik bağlamdaki insan dışı varlıkların sosyolojik anlamda etkilerini ve sosyolojik ilişkiler kurmak için bu varlıklara nasıl ihtiyaç duyulduğunu açıklamak açısından önemli görülebilir (Kasapoğlu ve Odabaş, 2009). Toplumsalın materyal örüntüsü için yapılan tartışmaya indirgemeci bir tavırla nesnelerin ya da insanların bir diğerini etkilediği, sosyal değişimi ya da istikrarı etkilediği görüşünü savunmamaktadır (Law, 1992, s. 383). Kuram için, değişimi ya da istikrarı etkileyen güç, insanın ya da insan olmayanın sadece kendisi değil aralarında kurulan ilişkidir.

Latour için, toplumsal olan tamamlanmış bir şey değildir. Hibrit olarak adlandırdığı bu yeni ağ, bizi matematiksel özelliklerden, sınırları henüz düzgün bir şekilde çizilmemiş bir dünyaya taşımaktadır ve bu özellikleri çizerek taslağını oluşturmak için statik ve topolojik özellikleri dinamik ve varoluşsal özelliklere taşımak gerekir. Ona göre matematik ya da mühendislik içerisindeki ağlar, izi sürülebilir ve başka bir varlık tarafından yazıya dökülebilir bir şey iken, eyleyen ağ ise izi sürme ve yazıya dökmeyi gerçekleştiren bir yapıdır (1996). Latour, bunun özellikle planlayıcı ve tasarlayıcıların elindeki gibi etkisiz

bir madde olarak görmemekte, kavramın tanımının varoluşsal olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, ‘ağ’ kavramına ‘aktör’ eklemesi yapıldığını belirterek ona etkin bir rol vermektedir.

Aktörler ve eyleyenler arasındaki ilişki süreci ise ‘çeviri’ (translation) olarak kavramsallaştırılmış ve dört farklı aşamayla basitleştirilerek ‘sorunlaştırma’ (problematization), ‘dahil etme’ (interessement), ‘ikna’ (enrolment) ve ‘harekete geçirme’ (mobilization) olarak tarif edilmektedir (Salt, Polhill ve Wang 2017). Farklı gruplar arasında ilişkiden bahsedilebilmesi için öncelikle bu ilişkinin oluşması gerekmektedir.

Sorunlaştırma (Problematization)	Bir ‘fail’in (agent) başkalarıyla birlikte çalışmaya ihtiyaç duyacağı bir sorun olduğunun farkına varır. Böylece, ‘zorunlu geçiş noktası’ (obligatory passage point) olarak kabul edilir, çünkü failin sorunun ne olduğuna dair fikri ve temsiliyeti söz konusudur.
Dahil etme (Interessement)	Fail daha sonra sosyal ağından, sorunlarına ilgi duyan ya da diğer faillerin benzer bir sorunu olan kişileri bulmaya çalışır. Bir bakıma, ‘zorunlu geçiş noktası’ da burada da söz konusudur, çünkü failler benzer sorunları üzerinde müzakere eder ve üzerinde anlaşabilecekleri bir soruna odaklanırlar.
İkna (Enrolment)	Eğer yeterli sayıda fail, ortak bir soruna ilgi duyuyor ve bunu çözmek için bir kurumsal çerçeve üzerinde anlaşıyorsa, sorunu çözmek için bir kurum oluşturacaklardır. Yine, ‘zorunlu geçiş noktası’ burada önemlidir, çünkü rollerin atanması ve müzakeresi buradaki görüşmelerin bir parçasıdır.
Harekete geçirme (Mobilization)	Failler atanmış oldukları rolleri yerine getirmek için harekete geçerek çevre üzerindeki etkileri ortaya çıkar.

Tablo 2: Callon’un Çeviri Kuramındaki Sürecinin Aşamaları

Kaynak: (Salt, Polhill ve Wang, 2017)

Latour için çeviri kavramı, nedenselliği ima etmeyen, ancak yerine iki arabulucuyu bir arada yaşamaya teşvik eden ilişki anlamına gelir. Yukarıdaki tabloda açıklandığı gibi çeviri, aktörlerin bir ağda etkin bir şekilde birlikte çalışmak için ilgi alanlarını, niyetlerini ve yeteneklerini hizaladıkları süreci ifade eder. Ağdaki aktörlerin ilgi alanlarına göre birbiri ile nasıl etkileşime girdiğini ve hedeflerini nasıl hizaladığını açıklamak için çeviri kavramını sunar. Bu çeviri sürecinde ‘müzakere’ (negotiation), ‘iş birliği’ (alignment) ve bir arada etkin bir şekilde çalışmak için aktörlerin ilgi ve becerilerinin ‘dönüştürülmesi’ (transformation) yer alır. Law (1992), çeviriyi yani dönüşümü ve benzerlik olasılığını ima

eden bir şey olarak açıklar. Bu süreç, bir şeyin (örneğin bir aktörün) başka bir şeyi (örneğin bir ağ) temsil etme olasılığıdır. Buradaki amaç kısaca, cihazlar, araçlar, kurumlar veya organizasyonlar gibi düzenleyici etkiler üreten ve genellikle çeviri olarak adlandırılan süreci keşfetmektir (s.386). Süreçte yaşanan dönüşüm sırasında korunan şeye dayanarak Latour ‘simetri’ kavramını tanımlar. Ona göre simetri, hiçbir varlığın (insan ya da insan olmayan) önceliğe sahip olmadığı veya ağın dışında var olmadığı, sosyal ve doğal dünyaların birleşik bir modelidir. Müzakere ve çeviri yoluyla ‘heterojen ağ asamblajları’ (assemblage) içinde eyleyenlerin katılımını keşfetmek için de sosyo-teknik simetri gereklidir. Burada asamblaj kavramı ile kastedilen şey; tüm aktör ya da aktantların –yani eyleyenlerin– belli bir amaç için uyumlu bir şekilde çalışarak bir araya gelmeleri ile oluşturdukları birlikteliktir.

Tüm eyleyenlerin, müzakere ederek belli bir amaç için bir araya gelerek eşgüdüm içinde iş birliği güttüğü sürecin sonunda ilişkiler artık durağan hale gelir ve bu durağanlık da ‘kara kutu’ (black box) olarak ifade edilir (Kasapoğlu ve Odabaş, 2009). Hem teknik hem de sosyal bilim dilinde kara kutu terimi, kolaylık sağlamak için yalnızca girdileri ve çıktıları açısından tanımlanan bir cihaz veya sistemdir. Bu tür kara kutuların içinde neler olup bittiğine dair hiçbir şeyin anlaşılmasına gerek yoktur. Bazı değerli işlevleri yerine getiren araçlar olarak değerlendirilirler (Winner, 1993, s. 365). Girdilerin nasıl çıktılara dönüştüğü noktasında dışarıdan algılanmazlar. Çeviri süreci için kara kutunun açılması ana aktörün tekrardan tartışmaya açılmasına sebep olur ve ilişki ağı gözden geçirilerek yıkılmasına ya da dönüşümüne sebep olabilmektedir (Kasapoğlu ve Odabaş, 2009). Örneklemek gerekirse; Yıldırım ve Bilican Demir, eğitim bağlamında sınıf ortamıyla verdiği örnekte, sınıfın kara kutu olarak görüldüğünde sınıf içinde neler olduğunu incelemek yerine, nitelikli öğretmen, öğrenci başarısı için standartlar birer girdi olarak değerlendirilirken, test sonuçları ve sınıf başarısı birer çıktı olarak değerlendirilir ve sınıf içinde neler yapıldığı ile ya çok az ilgilenilir ya da hiç ilgilenilmez (2022, s. 47-49).

Kasapoğlu ve Odabaş, dört aşamayı teknoloji üzerinde uyarlayarak şu şekilde tasvir etmişlerdir (2009): Sorunlaştırma aşaması için teknolojiyi baş aktör/eyleyen (aktant) olarak görerek hayat kalitesinin artırılmasında yeni ihtiyaçların söz konusu olabileceğini, teknolojinin amacının ise esas amacının denetim ya da pazar oluşturma olabileceğini belirtirler ve bunu cep telefonu örneği ile verirler. Dahil etme aşamasında ise aynı amaçla teknolojinin işaret ettiği ihtiyaca insanların dahil olması söz konusudur. İnsan olan

aktörlerin bu ihtiyaçları birer zorunlu geçiş noktası olarak görmesi söz konusudur. Böylece cep telefonuna olan ihtiyacın zorunlu olduğu algısına sahip olan insan aktörler ikna olmuşlardır ve edindikleri yeni teknolojik ürün ile farklı bir kimliğe sahip olup bu şekilde ilişkiler ağında hareket ederler.

Aktörlerin, örgütsel yapıların ve grupların birbiri ile olan ilişkileri örgüt araştırmalarında görülmektedir (Özkan-Canpolat, 2010; s. 1). Bu bölümün başlarında ağ kavramının örgüt yapılarında var olduğu ve ağların da hiyerarşik bir özellikten çok eşgüdümüne dayalı yapılar olduğu ifade edilmişti. Ağ ve örgüt kavramlarının haricinde çalışmanın burada bir başka önemli kavram olarak 'yönetişim' irdelenebilir. Bu kavram da ağlar üzerine kurulu örgüt yapılarının idaresini ve ilişki boyutunu anlayabilmek için önemlidir. Yönetişim (İng. governance) Türk Dil Kurumu Sözlüğünde "Resmî ve özel kuruluşlarda idari, ekonomik, politik otoritenin ortak kullanımı" olarak geçmektedir. İngilizcede 'yönetmek/hüküm sürmek' anlamlarına gelen 'govern' fiilinden türeyen ve government (hükümet, devlet yönetimi) kavramı ile aynı kelime köküne sahip olsa da aynı şeyi ifade etmemektedir. Zira Siyaset Bilimi ve Sosyoloji içerisinde de terimin sıkça tartışıldığı ve üzerinde uzlaşılan bir kavram olmadığı söylenebilir (Montenegro ve Bulgacov, 2014, s. 110). Devlet yönetimi özneyi yani aktörü varsayarken, yönetim ise sosyal bir eşgüdüm biçimi olarak gerçekleştirilen eylemlerin sonucudur ve salt devlet kurumlarını içermez, aynı zamanda gayri-resmi ve sivil toplum mekanizmalarını da içerir (Kjaer, 2004; aktaran Montenegro ve Bulgacov, 2014, s. 110).

Sørensen ve Torfing (2005), bu yapılar için yönetim ağlarını değerlendirirken şu dört olumlu noktaya dikkat çekmektedirler:

- Yönetişim ağları, yeni fırsatları ve sorunlu politikaları hızlı bir şekilde çözümlayebilirler ve esnek tepkiler verebilirler.
- Politikayla ilgili bilgi birikimleri sayesinde uygulanabilir seçenekler arasında akıllı seçimler yapabilirler.
- Fikir birliği oluşturmak ve paydaşlar arasındaki çatışmaları çözümlemek için referans çerçevesi oluştururlar
- Aktörler dahil olduğunda destekleyici olma olasılıkları yüksek olduğundan uygulamaya karşı direnç riskini azaltırlar.

Kendi kendini yönetebilen kurum içi ağlar, devlet kontrolüne dirençli olduklarından ve kendi politikalarını oluşturup kendi çevrelerini şekillendirebildiklerinden (Rhodes, 1997),

ağların yönetme kapasitesinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahip oldukları söylenebilir (Peters, 2000). Bu nedenle ağların nasıl ve kimler tarafından oluştukları, hangi işlevleri olduğu ve yönetişime nasıl doğrudan etkide bulunduklarını belirlemek önemlidir (aktaran Montenegro ve Bulgacov, 2014, s. 111).

Montenegro ve Bulgacov (2014, s. 120) insan ve insan olmayan aktörlerin sosyal alanda iç içe geçmelerinden ötürü insan olmayanların rolünün örgütsel gerçekliği anlamak için gerekli olduğunu savunmaktadırlar. İlişkiler içerisinde nesneler, teknolojiler, eserler ve planlar gibi materyallerin arabulucu rolüyle eyleme sahip oldukları ve insan karar, tutum ve davranışlarına da müdahalede bulunduklarını belirtirler.

Örgütler, eyleyen ağ kuramına göre, az ya da çok durağan ortaklıklar ya da ittifaklara dönüştürülen (örn. sosyal, teknik, metinsel, doğal yollarla meydana gelerek) heterojen aktörler olarak görülürler (Law, 1991; aktaran Whittle ve Spicer, 2008, s. 612). Heterojen ağ kavramı da eyleyen ağ kuramının merkezinde yer alır ve toplumun, örgütlerin, faillerin ve makinelerin, çeşitli materyallerden (salt insan olmayan) oluşan örüntülü ağlarda üretilen etkiler olduğunu ileri sürmektedir.

Çeviribilim alanıyla eyleyen ağ arasında da bir ilişki kurulabilir. Sosyolojik anlamda çeviri eylemin ardındaki aktörleri ve çeviri süreçlerinde eyleyenleri ve aldıkları kararları açıklamak açısından (Güler ve Vural Kara, 2019) örgütsel alandaki ağ ilişkilerini oluşturacak ve paydaş etkileşimlerini sağlayacak ortamların kurulması noktasında değerlendirilebilir. Bu anlamda, Chesterman'ın 'eyleyen model' olarak adlandırdığı ve içerisinde çevirmenler ve diğer eyleyenlerin araştırma nesnesi olarak görülebildiği modelde; çeviri faaliyetleri, uygulamaları, alanın çeşitli katmanları ve paydaşları da birer eyleyen olarak görülebilir. 'Eyleyen ağ' ve 'eyleyen model' açısından bakıldığında, çeviri süreçlerini ilgilendiren örgütsel alanda farklı eyleyenlerin yer aldığı ve çeşitli ilişkilerle farklı ağların kurulabildiği bir model oluşturulabilir.

Bu ilişkisel kurguda sunulacak aşağıdaki öneriler; paydaş ilişkileri ve etkileşimi, ağ kavramı ve örgütsel alan açısından mesleki kurumsallaşma üzerinden değerlendirilebilir.

Kuram Çerçevesinde Sunulan Öneriler

Türkiye'de mesleki kurumsallaşma çabaları, Eyleyen Ağ Kuramında ifade edildiği gibi örgütsel alanda çeşitli iş birlikleri ve paydaş rolleri ile daha büyük ağlar oluşturularak sağlanabilir. Örgütsel alanda oluşturulan ağlar bir araya gelerek farklı ağları etkileyebilir

ve gerek insan gerekse insan dışı yeni aktörlerin (sertifikasyon kurumu, meslek odası, yasal mevzuat, sendika, vb.) oluşmasına katkı sunabilirler.

Çeşitli aktörler arasındaki etkileşimlerin birer kolektif oluşturarak ilgili aktörler ve eyleyen ağlar arasındaki ilişki için kuram bağlamında ‘çeviri süreci’ değerlendirilebilir. Oluşturulabilecek dijital bir model ile kurumsallaşma sorunları ele alınabilir. Katılımcı görüşlerinde, dijitalleşmenin paydaş etkileşimlerini sağlamak ve ağlar oluşturabilmek açısından oldukça etkin, şeffaf, hızlı ve verimli bir ortam oluşturacağı ifade edilmişti. Model içerisinde dijitalin sağladığı imkanlar, insan dışı eyleyenler olarak bu etkileşime ve ağ oluşturma süreçlerine katkı sunabilirler.

Callon, kuram bağlamında ele aldığı ‘çeviri’ (translation) sürecinde iletişim ve etkileşim için dört farklı aşamayı öne sürmüştü, bunları ‘sorunsallaştırma’ (problematization), ‘dahil etme’ (interessement), ‘ikna’ (enrolment) ve ‘harekete geçirme’ (mobilization) olarak ifade etmişti. Bu süreçler, çeşitli aktör ve paydaşların kurumsallaşma amaçlı dair bir araya gelmeleri ve kurumsallaşma süreçleri için sürdürülebilir birliktelikler oluşturmaları açısından değerlendirilebilir.

Öncelikle sorunun kurumsallaşma ve meslekleşme sorunu olduğunu düşünen alandaki temel paydaşların bu durumu sorunsallaştırmaları gerekir. Bunu sorun olarak gören çeşitli paydaşların aktif rol üstlenerek Türkiye’de çeviri alanında meslekleşmenin sağlanamadığı veya henüz mesleki kurumsallaşmanın sağlanamadığı yönünde bir sorunsallaştırma yapmaları ve çözüme dair hangi aktörleri sürece dahil edeceklerini (interessement) belirlemeleri gerekir. Örnekleme gerekirse; çeviri dernekleri ve çeşitli yapılar ile akademisyenler toplantı, kongre, sempozyum ve konferanslar gibi çeşitli etkinliklerde meslekleşmeyle veya kurumsallaşmayla ilgili sorunları dillendirebilir, bunlara çözüm arayabilir ve sorunsallaştırma noktasında bazı adımlar atabilirler. Ancak etkinliklerin sürdürülebilirliği noktasında çabaların sonuçsuz kalması ve sonraki aşamalara geçilememesi, sorunu çözümleyecek asıl paydaşların çözüm sürecine dahil edilmemesinden kaynaklı olabilir. Çeşitli dernek yapılarının ve akademi-sektör ortaklıklarının çabaları, yeterli düzeyde ya da yeterli sayıda aktörün birlikteliği ile sorunsallaştırma yapılamadığı algısına sebep olabilir. Eyleyen Ağ Kuramında ifade edildiği gibi soruna dair fikir ve temsiliyeti olan failer, sürecin ilk aşaması olan sorunsallaştırmayı gerçekleştirerek ‘zorunlu geçiş noktası’ olan aşamayı geçmemiş olabilirler.

Bu anlamda atılacak adımların resmileştirilmesiyle meşruluk kazanma noktasında en önemli paya sahip aktörün devlet kurum ve kuruluşları olarak görülmesi gerekir. Ancak, bu durumu sorunsallaştıran aktörler olarak gerekli paydaşların öncelikle bir araya gelmeleri ve sürece devlet kademesinden kimleri ya da hangi kurum/kuruluşları dahil edebilecekleri yönünde tartışmalar yürütmeleri gerekebilir. Katılımcı görüşlerinde çoğunlukla politika düzeyinde atılması gereken adımlar için özellikle paydaş etkileşiminin gerekliliğine yönelik önermeler, bu durumu desteklemektedir. Ancak, iş birliği modeli ile süreci başlatan aktörlerin dikey bir hiyerarşik yapılanmaya gitmeden ilgili tüm paydaşların katılımı ile süreci başlatması önemli görülebilir. Latour'un da belirttiği gibi hiçbir yapının bir diğer yapıya öncelik iddiasında bulunmadan ya da onu dışarıda bırakmadan simetri içerisinde ve eşgüdüm çalışmalarıyla topluluk (asamblaj) oluşturmasının, sağlıklı birliktelik açısından fayda sağlayacağı söylenebilir.

Bir diğer zorunlu geçiş noktası olarak, tüm aktör ve paydaşların ne zaman ne şekilde ve nasıl bir araya gelebilecekleri konusudur. Ana aktörlerin sürece dahil ettiği ve iknaya yönelik girişimlerin gerçekleştirileceği müzakere süreçlerinin yer alabileceği ortamların oluşturulması bu anlamda önem arz edebilir. Durumu sorunsallaştıran aktörlerin toplanarak sorunların net tespitini yapmaları, çözüm önerileri getirmeleri ve sonrasındaki süreci doğru tayin etmeleri gerekir. Bunun için öncelikle, ilgili devlet yetkililerinin daimî temsilcilerinin yer alacağı konsorsiyumlar kurulabilir; düzenli çalıştaylar veya kurultaylar gerçekleştirilebilir.

Sorunsallaştırma ve dahil etme süreçlerinin ardından, bir sonraki aşama olarak ikna süreci yer almaktadır. Yasal düzenlemeler ve oluşturulacak yeni paydaşlar açısından devletin ilgili kurum ve kuruluşlarının sorunların çözümüne katkı sunacak temel aktörler olarak varsayılması gerektiği söylenmişti. Aksi takdirde eksik paydaşla gerçekleştirilen dahil etme sürecinin yine sonuçsuz olacağı düşünülebilir. Dahil etme sürecinde sürece katılan devlet kurumlarından ve ilgili yetkililerden aktif rol almaları istenebilir. Bu aşamada, onlara devletin neden çeviri alanında mesleki bir kurumsallaşmaya gidilmesi gerektiği anlatılabilir. Böyle bir ihtiyaç için muhasebecilik mesleğinin meslekleşme yolunda attığı adımlar örnek olarak sunulabilir. Çeviriye İlişkin Eylem Kuramında Holz-Mänttari'nin iş birliği modeli için esinlendiği Lasswell metodunda kimin, neyi, hangi araçla, kime ne etki yaratarak şekilde söylendiğinin önemi vardır. Paydaşların bir arada bulunma becerileri kullanılarak doğru bir şekilde kurulan iletişim, ikna ve iş birliği çağrısı ile verilen çabanın

dönüşüme (transformation) evrilmesi gerekir. Bu birlikteliklerle sorunlara yönelik çözüm önerilerinin ikna yoluyla tüm aktörler tarafından kabulü gerçekleştikten sonra son aşama olarak harekete geçilme (mobilization) sürecine geçilebilir. Böylece kurumsallaşma hedefli aktörlere rol tanımları yapılarak gerekli adımlar atılabilir.

Çeviri alanında mesleki kurumsallaşmaya dair hamleler, Eyleyen Ağ (actor-network) Kuramıyla ve içerisinde yer alan çeviri (translation) kavramıyla nasıl gerçekleşebileceğine dair genel bir taslağın çizilebilmesi açısından önemli görülebilir. Ancak kurumsallaşma adımlarının gerçekleştirilecek tek bir çabayla belirli bir dönemi kapsayacak şekilde atılması, sürdürülebilirlik noktasında yine bir sorun oluşturabilir. Nitekim her geçen gün sektörel yeniliklerin yaşandığı gelişmeler arasında bu çabalar zamanla güncelliğini yitirebilir. Meslek standartlarının belirlenmesi, denetim ortamının oluşturulması, uzmanlık sorunun giderilmesi, piyasa ihtiyaçlarına göre akademi-sektör ortaklıklarının kurulması gibi ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak oluşturulabilecek bir meslek yasası, akabinde meslek odası ya da odaları ve sertifikasyon çalışmaları, kurumsallaşma ve meslekleşme noktasında yeterli görülebilir. Bunlar kısa süre içerisinde tamamlanabilecek gelişmeler olarak da görülmemelidir. Bu nedenle sürecin ve sonraki dönemde gerçekleştirilecek işler için dijitalleşme üzerinden bir model kurumsal bir yapıya büründürülmesi noktasında fayda sağlayabilir.

Dijital Kurumsallaşma Hedefli Model Önerisi

Tezin ‘Bulgular ve Yorum’ başlığında katılımcıların kurumsallaşmaya yönelik dijitalleşme eğilimleri üzerine değerlendirmeler yapılmış ve dijitalleşmenin sağlayacağı öneriler paylaşılmıştı. Bir üst başlıkta ise kurumsallaşma hedefli girişimlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili öncül öneriler Eyleyen Ağ kuramı çerçevesinde sunulmuştur. Katılımcılarla yürütülen görüşmenin ikinci kısmında kurumsallaşma hedefli dijitalleşme eğilimlerinin ne yönde olduğu, kurumsallaşmaya katkı sağlayıp sağlamayacağı, sağlıyorsa ne yönde olacağına yönelik sorular sorulmuş ve büyük çoğunluğun görüşlerinin olumlu yönde olduğu bulgulanmıştı.

Bu başlıktaki önerilerin baştan özetlenmesi gerekirse, kurumsallaşmanın dijital bir model üzerinden oluşturulması; sürdürülebilirlik, etkinlik, verimlilik ve hız açısından avantaj oluşturacağı gibi kurumsal yönetim ilkelerinden ‘adillik’, ‘şeffaflık’, ‘sorumluluk’ ve ‘hesap verebilirlik’ noktasında da katkı sağlayacağı düşünülebilir. Aynı zamanda mesleki

aktörler arasında eşbiçimlilik sağlamak ve yasal tanınırlık ile oluşturulacak dijital bir platform ile toplumsal kabul edilebilirlik ve meşruiyet sağlamak adına modelin kurumsallaşmaya katkı sağlayacağı düşünülebilir. Bunun için doğrudan dijital kanallar oluşturularak kurumsallaşma girişimlerine başlamak bu noktada ciddi bir fayda sağlayabilir. Bunun için aşağıdaki gerekçeleri de değerlendirmek önemli görülebilir.

Yüzyılın son çeyreğinde iş ortamlarının ve yapılış şekillerinin dijitalleşmesi ile dijital bir dönüşüm yaşanması (Yankın, 2019), dijital altyapıların paydaşların etkileşime her zamankinden daha fazla olanak sağlaması ile ağlar, iş birlikleri ve örgütlenmeler oluşturulabilir. Dijital yapının sağlayacağı faydaların yanı sıra çağın bu yapıları gerekli kılması bir olgu olarak değerlendirilebilir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Dijital Dönüşüm Ofisi'nin kurulması, ülke olarak bu alana yönelik girişim ve çabaların sonucu olarak görülebilir. Ofisin misyon olarak belirttiği hususlar arasında e-devlet ve siber güvenlik eşgüdümünün sağlanmasının yanı sıra yerli ve milli teknolojilerin geliştirilmesine ve ulusal yazılımların oluşturulmasına destek vermek gibi amaçlarla sadece verileri dijitalde tutarak anlık veriyi takip etmenin değil onu işleyerek anlamlı hale getirecek, yani veriyi madenleyerek kullanılmasına fırsat sağlayacak ortamlar yaratmaya çalıştıklarını ifade edilir.

20. yüzyılın sonlarına doğru izlerini görmeye başladığımız ancak 21. yüzyılla birlikte çok hızlı gelişen dijital teknoloji, yapay zekâ ve otomasyonla ilgili gelişmeler insan hayatını ve özellikle çalışma hayatını ve gidişatını derinden etkilediği söylenebilir.

McKinsey & Company adlı yönetim danışmanlık şirketinin iş ve araştırma kolu olan McKinsey Global Enstitüsü'nün 2020 yılında Türkiye için hazırlamış olduğu "İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü" adlı raporun özet kısmında çarpıcı değerlendirmeler bulunmaktadır. Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin yoğun olarak yaşandığı döneme denk gelen raporda, teknolojilerin hâlihazırda yapılmakta işlerin yarısının otomasyonla yapılabilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle her iki işten birinin otomasyon yardımıyla gerçekleştirilebileceği anlamına gelmektedir. Aynı raporda, 2030 yılına kadar 7,6 milyon işin kaybolarak farklı işlere evrilebileceği ve 8,9 milyon yeni iş alanının oluşabileceğinden bahsedilmektedir. Türkiye'deki teknolojik altyapılarla her on meslekten altısının %30 civarında otomasyona hazır durumda olduğu ifade edilmektedir (McKinsey & Company, s.3).

Çağın getirdiği teknolojik gelişmelere ve ortaya çıkardığı durumlara uyum sağlamak, her bir meslek grubu için artık bir seçenektir. Henüz 2022 yılının kasım ayında yapay zekâ ürünü olarak ortaya çıkan ChatGPT ve eş zamanlı olarak benzeri uygulamalar birçok alanda işin yapılış şekillerini/sürelerini, işi yapana olan ihtiyacı değiştirebildiği gibi çeşitli iş kollarında görev yapanların artık yeni becerileri de kazanmalarını gerektirmektedir. Yapay zekâ yazılım şirketi OpenAI'in, GPT-4o modeliyle gerçek zamanlı tercümanlık görevini yapabilen uygulamasının demosunu yayınlaması, meslekleşme ve kurumsallaşma anlamında sorunları olduğu düşünülen çevirmenlik sektörü için ciddi bir problem olarak görülebilir. Bu anlamda, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin oluşturacağı ekonomik ve sosyal değişimlerin, bir yandan ortaya konulacak ürün ve hizmetlerin 'hız', 'şeffaflık', 'kalite' ve 'standardizasyona' da doğrudan katkı sunacağı düşünülebilir, ancak mesleklere sağlayacağı olumsuz katkıları da düşünmek gerekir.

Yine aynı raporda verilen ana mesajlarda otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin sağlamış olduğu rollerin ve Türkiye'nin sağlaması gereken yetenek dönüşümünün aşağıdaki gelişmelere olanak sağlayacağı ve bazı gereksinimlere ihtiyaç olduğu belirtilmektedir:

1. Halihazırda yaşamımızda önemli rol oynayan otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin gelecekte çok daha etkili olarak refah düzeyi ve yaşam kalitesine sağladığı katkı
2. Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin bir kişinin günlük yaşamında (özellikle ekonomik ve sosyal alanda) davranış ve alışkanlıklarında yol açtığı değişim
3. Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin bazı işlerin kaybolmasına rağmen 2030 yılına kadar 3,1 milyon iş artışı
4. İşgücünün yetkinliklerini geliştirilmesi ve yeni meslekler için yetkinlik kazanması ile sağlanacak yetenek dönüşümü
5. İşgücünün daha güçlü sosyal yetkinlikler kazanması ve ileri teknoloji yetkinliklerini geliştirmesi
6. Yetenek dönüşümünün hayata geçirilmesi için ilgili tüm paydaşların gelecek için iş birliği yapması

Rapor; firmalar, birlikler, kamu kurumları, eğitim kurumları ve bireyler olarak tüm paydaşların bu sürece uyum sağlayarak dijital teknolojilerin, otomasyonun ve yapay

zekâdan faydalanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Aynı çalışmada, bu araştırmayla ilişkili olarak dijital kurumsallaşma temelli bir yapılanmaya yönelik bir öneri de yer almaktadır. Kamu kurumları için önerilen faaliyetler altında, gelişim ve teknoloji merkezlerinin kamuda reform için öncelikli alanların belirlenmesi ve bütünsel bir bakış ile reform alanlarının eşgüdümü için özel mekanizmaların oluşturulması gerektiğinden bahsedilmektedir. Ayrıca ülke kapsamında otomasyon girişimlerini desteklemek için bazı bakanlıkların da temsilcilerinin olduğu merkezi bir yapının oluşturulması gerektiği belirtilmektedir.

Yukarıdaki maddelerde son gereksinim olarak bu dönüşümün hayata geçirilmesi için tüm paydaşların gelecek için iş birliği yapması önerisi de çevirmenlik mesleğinin ilgi duyması ve harekete geçmesi gereken bir durum olarak görülebilir. Benzer bir oluşumun Türkiye’deki çeviri sektörü ve çeviriyle ilgili alanları kapsayacak şekilde oluşturulması, dijital teknolojilerin, yapay zekanın ve otomasyonun bu alana entegre edilmesi açısından faydalı olabilir. Böylece hem kurumsallaşmaya sağlayacağı katkı hem de dijital çağın gereklilikleri göz önünde bulundurulduğunda, dijital bir kurumsallaşma modelinin ortaya konulması fayda sağlayabilir. Gerekli görülen paydaşlar dahil edilerek çalışmada yer alan kurumsallaşma hedefli çözüm önerileri ve katılımcıların dijitalleşme eğilimleriyle birlikte dijitalde neler yapılabileceği, hangi aşamalardan geçileceği ile ilgili bazı öneriler şöyle olabilir:

- Dijitalin çeviri alana sağladığı ortamlar olarak halihazırda mesleğin dijitalde icra edilebileceği birçok ortam ve araç söz konusu iken, mesleki alanda kurumsallaşabilme hamleleri de dijitalde gerçekleştirilebilir.
- Mesleki kurumsallaşma hedefli önerilerin en başında politika düzeyinde atılacak adımlar ve bunun altında da kurulacak mesleki yapılar, mevzuat düzenlemeleri ve sertifikasyon programı yer almaktaydı. Eyleyen Ağ Kuramındaki çeviri sürecinde olduğu gibi kurumsallaşmayı sorunsallaştıran tüm paydaşların bir araya gelerek bir platform oluşturması fayda sağlayabilir. Dijital platform bu noktada toplumsal norm görevi gören ve örgütsel alanı şekillendirecek bir ortam oluşturabilir. Sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve yerel yönetimler gibi çeşitli kurumları da içine alarak paydaş çeşitliliğine önem veren bir yapı olarak amaçları kurumsal sürdürülebilirlik platformu olarak dünyanın en etkin yapılanması şeklinde kendilerine hedef koyan ICGN gibi bir yapılar sürece dahil edilebilir. Sektör açısından dış paydaş olarak kurumsallaşma hedefli bu

yapıların varlığından ziyade CIUTI, FIT, vb. çeviri mesleği ile doğrudan ilgili yapılar da ağı dahil edilebilir. Böylece çeviri süreci için müzakere ve iş birliklerine imkân sağlayarak ulusal ve uluslararası aktörlerin bilgi ve becerileri mesleki kurumsallaşmaya dönüşümde etkili olabilir.

- Bir önceki başlıkta önerilen kurumsallaşma girişimleri doğrudan dijitalde gerçekleştirilip Eyleyen Ağ Kuramındaki ‘sorunsallaştırma’, ‘dahil etme’, ‘ikna’ ve ‘harekete geçme’ aşamaları dijital bir yapıda platform kurularak ilerlenebilir. Etkinliklerin ve duyuruların dijitalde paylaşabilecekleri bir ortam sağlamaktan ziyade, dijital yapılarla her türlü paydaşın birbirleri ile etkileşime girebilecekleri, görüş bildirecekleri, süreçlere aktif dahil olabilecekleri ortamlar oluşturulabilir.

- Kurumsallaşma için oluşturulabilecek model, internet altyapısı kullanılarak, hatta bir uygulama ile alandaki tüm paydaşlara tanımlanan dijital bir platform üzerinden kurulabilir. Bu şekilde insan olmayan aktör olarak dijital platform kullanılarak mesleki aktörlerin ve diğer paydaşların kolektifler oluşturmaları sağlanabilir.

- Bu birliktelikler kurularak, sektöre iş gücü sağlayan, sektörü yönlendiren, mesleğin gelişimine katkı sağlayan ve ilgili sorunları görebilen, bilgi ve tecrübeye sahip akademisyen ve sektör temsilcilerinin katılımı ile daimî bir konsorsiyum platformu bu yapı içinde kurulabilir. Platform, düzenleyeceği çeşitli çalıştaylarla gündem konularını ve alt gruplar halinde sektördeki kurumsallaşma sorunlarını belirleyerek çözüm önerileri sunulabilir ve sonraki aşamalarda sürece dahil edilecek paydaşları belirleyerek raporlar oluşturabilir. Raporlardan yola çıkılarak çeşitli tartışmaların yapılması ve farklı önerilerin dile getirilmesi sağlanarak çeşitli paydaşların uzlaşısı sağladığı konular belirlenebilir. Eyleyen Ağ Kuramındaki çeviri sürecinde olduğu gibi önce sorunlar belirlenerek sorunsallaştırılabilir, sonrasında gerekli aktör ve paydaşlar davet edilerek sürece dahil edilebilir. Yeterli sorunsallaştırmalar ile dahil edilecek paydaşların iknası ve harekete geçme aşaması için böyle bir platform etkin görülebilir.

- Kurumsallaşmaya yönelik yapılacak hamlelerin ve sürece dahil edilecek paydaşların belirlenmesinden sonra görünürlük, verimlilik ve hız sağlayabilmek adına platformun tüm etkinlikleri dijital ortamda kayıt altına alınabilir ve bazı iş ve işlemler E-devlet sistemine entegre edilebilir.

- Sonraki süreçler için aynı platform üzerinden çeşitli etkinlikler yapılabilir. Katılımcıların da önerdiği gibi sertifikasyon süreçlerinden e-toplantılara, konferanslardan iş başvurularına kadar çok çeşitli iş ve işlemler dijital platform üzerinden yapılabilir.
 - Sektörel anlamda her türlü duyurular, bilgilendirmeler ve haberler bu platform üzerinden sağlanabilir, kurulabilecek potansiyel iş birlikleri için çağrıya bu platform üzerinden çıkılabilir. Dijitalde görünürlük ve farkındalık oluşturmak açısından fayda sağlayabilir. Eyleyen Ağ Kuramında belirtildiği gibi toplumsal etkileşimleri sağlayabilmek ve ortak amaçlar için eşgüdüm içinde çözümler arayabilmek açısından insan dışı varlık olarak dijital bir platform ciddi bir görev görebilir.
 - Platform, sonrasında olası iş birlikleri ve sorunsallaştırdığı konulara dahil edeceği paydaşları belirlemek için de etkin bir rol görebilir. Örnekleme gerekirse, akademik bölümlerin sorun olarak gördüğü kontenjanlar ve ortak sorunu paylaşan diğer aktörler, sürece dahil edilerek konuyla ilgili nelerin yapılabileceği tartışılabilir. Bu durumda üniversite kontenjanlarını belirlerken bölümlerin altyapı ve akademik kadro kapasitesinin öğrenci sayılarını karşılamadığı yönünde konuya muhatap olan YÖK'ü ikna çabası için görüşler sunulabilir. Oluşturulan konsorsiyum platformu, dijital ortamda her bir tüzel ve gerçek paydaşa tanımlanmış dijital kimlikle resmi çağrıda bulunarak ilgili sorunun çözümüne yönelik iş birlikleri kurmak isteyebilir.
 - Çeşitli ihtiyaç analizleri yapmak suretiyle çalışma grupları oluşturulabilir ve raporlar hazırlanarak ilgililerle paylaşılabilir.
 - Platform üzerinden nelerin gerçekleştirilebileceğine dair paydaşlar karar alarak dijital yapıyı gerçek ve tüzel kişiler olarak çeşitli paydaşlara açabilirler. Bu şekilde dijital yapı, Eyleyen Ağ Kuramında olduğu gibi aktörler arası iletişimi sağlayan, kendi aralarında sorunların çözümüne yönelik müzakerelerin yürütülmesine ve iş birliklerinin oluşturulmasına imkân veren bir 'aracı' (intermediary) role sahip olabilir.
- Yukarıdaki örnekler ve öneriler özelinde olduğu gibi, platform oluşturulduktan sonra paydaşların gerekli gördüğü tüm durumlarda yeterli paydaş desteği alınarak sorunsallaştırılan her bir durum özelinde kuram bağlamında *çeviri* ve *dönüşüm* süreci işletilebilir. Platformun çalışma mantığı taslak olarak bu şekilde ifade edilebilir ve aynı süreçler sistem üzerinden tüm kurumsallaşma hamlelerine uygulanabilir.
- Özetlemek gerekirse, öncelikle çevirinin temel paydaşlarının oluşturacağı ve her birine (tüzel ve gerçek kişiler olarak) dijital kimlik atanarak yer alabilecekleri bir platformda

paydaşların analizi yapılır ve dijital hesaplar oluşturulabilir. Paydaşlar arası iletişim ve etkileşim amaçlı iş birlikleri sağlamak için oluşturulan ortamlarda temel çalışma mantığı bu şekilde oluşturulabilir.

Dikey bir yönetim tarzından ziyade yönetim modeli ile çeşitli ağların ortak idaresi ile oluşturulacak bir yapıyla Sørensen ve Torfing'in (2005) dikkat çektiği gibi yönetim ağları kurularak sorunların hızlı çözümüne, fırsatların değerlendirilmesine, çeşitli aktörlerin de dahil olması ile geniş kitlelerce fikir birliklerinin oluşturulması ve paydaşların etkileşimlerine olanak sağlayacak bir ortam görevi görebilir.

Platformun çalışma mantığı, platform üzerinde nelerin yapılabileceği, kimlerin ilgili süreçlerden sorumlu tutulacağı, hesaplara erişimlerin kimlere açılacağı gibi çok çeşitli konulara değinilebilir. Ancak buradaki amaç kurumsallaşma hedefli böyle bir yapının hangi görevi göreceği ve nelere imkân sağlayacağı yönünde aşağıdaki avantajlardan bahsedilebilir. Bu nedenle çeviri faaliyetleri için oluşturulması istenen kurumsallaşma modeli için geleneksel bir kurumsallaşma modeli (GK) ile dijital bir kurumsallaşma (DK) modelinin karşılaştırmasını yapmak fayda sağlayabilir.

Geleneksel Kurumsallaşma Modeli		Dijital Kurumsallaşma Modeli	
GK 1	Kurumsallaşma modeli ortaya konur ancak merkezi yapıya ait yerel birimlerin her biri kurumsallaşmanın gerekliliklerini ayrı ayrı insan eliyle yerine getirir. Bireysel farklılıklara açık olabilir.	DK 1	Kurumsallaşma modeli oluşturulduktan sonra bu model dijital ortama aktarılır ve kurumsallaşmanın tüm bileşenleri, tarif edilen modele uyum sağlar. Model içerisinde süreçlerin işleyişi noktasında inisiyatif değişime kapalıdır.
GK 2	Bu tür kurumsallaşma görece zordur ve kontrol edilebilirliğinin ölçülmesi için yerinde denetim gerektirir. GK 5'te belirtildiği gibi zaman ve mekâna tabidir. Kurum temsilcileri arasında karşılaştırma yapılabilmesi ve faaliyetlerin takibi el yordamıyla yapılmaktadır. İhtiyaç olunan istatistiksel verilerin analizi insan işgücüne bağlıdır. Günün gerektirdiği teknoloji ve internet kaynaklarının kullanımına bağlılığı zorunlu olmayabilir.	DK 2	Tüm kurumsallaşma ölçütleri, uygulamaları ve ilerleyişi tüm paydaşlar ve merkezi yapı tarafından kolay takip edilebilir. Sadece çeviri kurumlarının kurumsallaşması değil, çeviri dünyasına paydaş olan herkesin kurumsal kimliğe bürünmesini öngörür. Kurumlar arası karşılaştırmaların yapılabilmesi, istatistiki analizinin otomasyonla yapılabilmesi mümkündür. İnternet ve gerekli teknolojik altyapı kullanımı zorunludur.
GK 3	Süreklilik arz etmesi kişisel/ideolojik veya yerel etkenlere bağlı olduğundan talep edilen ihtiyaçlara cevap bulabilmek açısından yetersiz kalabilmektedir.	DK 3	Dijital veriler ile ulaşılabilecek büyük ölçekli 'veri'lerden 'bilgi'ye madenleme yaparak ulaşılabilir ve uzman tahminleri ile gelecek yorumları yapılabilir.

GK 4	Çeviri alanında, Mühendisler, Mimarlar Odası vb. gibi çevirmenler odasının kurulması ve oda temsilciliklerinin şehirlerde/bölgelerde açılması ile kurumsallaşma çabası söz konusudur. Hâlihazırda resmi işlerde tercümanlık işi tercümenin içeriğine ve kalitesine bakmadan onay veren bir kurum olarak noterler kanalıyla yürütülmektedir.	DK 4	Bu alanda netnografik sınıflandırmalar yaparak veri analizleri ile alanın ihtiyaçlarını, beklentilerini ve gelecek hedeflerini belirlemek ve bunlara karşılık bulmak amacıyla çevrimiçi bir platform/uygulama vb. ortamlar oluşturmak mümkündür. Verilerin elde edileceği ve bunları kullanabilecek kişilerin/kurumların çeşitliliği kolaylıkla sağlanabilir.
GK 5	Zaman ve mekânda sınırlılık söz konudur. İlgili bütün kurum ve kişilerin bilgi ve veriye ulaşmaları zaman gerektirir. Fiziksel olarak uzakta olana ulaşmak güçtür ve bu verilerin fiziksel olarak belli mekânlarda tutulmasını gerektirir.	DK 5	Zaman ve mekân açısından erişimde kolaylık sağlar. Veriye ve bilgiye ulaşmada hızlıdır ve mesafenin verdiği sınırlılıklardan uzaktır. Maddi açıdan da uygun maliyetli ya da maliyetsiz olabilir.
GK 6	Çeviri ürünleri ve çeviriye yardımcı materyaller ve bunların standardizasyonu açısından ortak bir kullanım söz konusu değildir. Her yapı kendisine uygun olan materyalleri kullanabilir. Çeviri işletmeleri açısından hangi işletmelerin hangi programları, ürünleri kullandığı takip edilemez. Çeviriye ne kadar zaman ve emek harcandığı işi sipariş eden tarafından belirlenemez.	DK 6	Bugün makine çevirisi, bütünceler ve çeviri bellekleri, işletmeler bazında dijital kurumsallaşmanın altyapısını oluşturabilecek etmenlerden bazılarıdır. Çeviri ürünlerinin standardizasyonunu sağlamada kolaylık sağlar. Çevirmenin üstleneceği post-editörlük rolünün elektronik ortamda kaydının alınması ile gelecekteki makine çevirilerinin ortaya koyacağı ürünlere ışık tutmaktadır.
GK 7	Geleneksel kurumsallaşmanın şeffaflığı için sunulan hizmetin (örn. çeviri hizmetinin) yerinde kontrolü ya da ortaya çıkartılan ürünün (örn. çeviri ürünün) diğer ürünlerle fiziksel olarak karşılaştırılmasının yapılması/ çevirinin çevrimiçi ortamda yapılırsa da ürüne özel bir çabayla erişim sağlanması gerekebilir.	DK 7	Uzaktan kurumsallaşma hedeflendiğinde, şeffaflık konusunda daha net ve inandırıcı verilerin paydaşlara sunulması gerekmektedir. Örneğin, çevirmenin dijital ayak izinin takibi yapılarak daha önce hangi metin ve metin türlerini çevirdiği, kaç çeviri yaptığı, çalışma tecrübesini, çeviri ürünlerine (kaynak metinleri ile birlikte) erişiminin, çevirilerin hangi yardımcı kaynaklarla yapıldığının bilinmesi bu noktada şeffaflık açısından önemli avantajlar sağlayabilmektedir.
GK 8	Geleneksel yollarla kurumsallaşma iyi oluşturulmadığı takdirde sürdürülebilirlik sağlamak güç olabilir.	DK 8	Kurumsallaşmanın dijital ortamlarda takibi kolay olabilir ve sürdürülebilirliğinin sağlanması daha olasıdır.

Tablo 3: Geleneksel Kurumsallaşma ve Dijital Kurumsallaşma Karşılaştırması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki karşılaştırmalar göz önünde bulundurulduğunda sektörün olası tüm paydaşlarını kapsayan bir oluşumla dijital platformunda neler yapılabileceği üzerine de öneriler sunulabilir.

Bilişim alanında uzman kişilerle bir araya gelinerek oluşturulacak dijital platformda neleri yapabileceği etraflıca tartışılarak günün teknolojik imkânlarıyla uygulamada nelere olanak sağlayabileceği tartışılabilir. Bunun için platform kurucuları, dijital platformda gerçekleştirilmek istenen iş ve süreçlerin tarifini yaparak teknoloji geliştiriciler, proje geliştiricileri ve yazılımcıları dahil edecekleri bir ‘hackathon’ etkinliği düzenleyerek platformla ilgili geliştirmelere imkân sağlayabilirler.

Aşağıda muhtemel paydaşlar özelinde platformda gerçekleştirilebilecek iş, işlem ve etkinliklere dair öneriler sunulmaktadır.

Meslek örgütleri:

- Dernek, federasyon ve odalar örgütlenmelerini, dijital kimlikler kazanan paydaşları ile çevrimiçi ortamda yapabilir, üyelerini veri tabanlarında kayıtlayabilir, mevzuatını paylaşabilir, duyurularını yapabilir ve toplantılarını gerçekleştirebilir.
- Meslek örgütleri (dernekler, meslek odaları, birlikler ve federasyonlar gibi çeşitli alt yapılanmaları ile) birbirinden bağımsız faaliyet gösterebilecek şekilde kendi altyapılarını oluşturabilirler. Üst birlikler kurarak üye sayıları oranında temsil gücü kazanarak platforma üye tayin edebilirler. Bu yapıların haritalandırılması ve birbirleri arasındaki etkileşim de buradan takip edilebilir.
- Dijital ortamı kullanarak çevirmenlik mesleğinin imajının korunması ve tanıtılması açısından etkili bir platform sağlayacağı düşünülerek web sitesine entegre edilecek sosyal medya, forum ve blog sayfaları aracılığıyla meslek odası faaliyetleri tanıtılabilir ve meslek mensuplarının başarıları ve katkıları paylaşılabilir.
- Veri analizleri ile internet üzerinde paydaşların taleplerini belirleyerek onların hak ve talepleri konusunda bilgi toplayabilir, meslek üyelerinin sesini duyurabilir. Çevrimiçi anketler, veri tabanları, analitik araçlar ve diğer dijital araçlar kullanılarak sektördeki değişiklikler takip edilebilir ve analiz edilebilir.
- Dijital eğitim platformları aracılığıyla üyelerine eğitim programları sunabilir. Online seminerler, webinarlar, eğitim videoları ve interaktif eğitim materyalleri, meslek mensuplarının mesleki gelişimine katkıda bulunabilir.
- Olası sertifikasyon programları ve sınavlarını meslek odasının yürüteceği düşünüldüğünde sertifikasyon eğitimleri ve sınavlarının duyurularını yapabilir, sınavları dijital ortamda yürütebilir ve değerlendirebilir.

Çevirmenler:

- Çeviri büroları, yayınevleri, çeşitli kamu kurumları gibi istihdam olanağı sunan yapılarla etkileşime girebilir. Nerede ikamet ettiği, ne tür uzmanlıkları olduğu gibi konuları ilgili paydaşların görmesini sağlayarak kendi CV'lerini ve portfolyolarını piyasa ve akademik camia ile paylaşabilir ve iş başvurusunda bulunabilir. Çeşitli uzmanlık alanlarına sahip çevirmenlere erişimi kolaylaştırabilir. Platform, çevirmenlerin uzmanlık alanlarını belirtmelerine ve belirli alanlarda uzmanlaşmış çevirmenlere erişmelerine olanak tanıyabilir.
- İşverenle sözleşmelerini, daha öncesinde uzmanlık alanlarına göre taban ve tavan fiyatlarının belirlendiği ortak sözleşmeler formatında yaparak kaydedebilir, bu şekilde haklarını güvence altına alabilir.
- Blockchain/dağıtılmış defter teknolojisi gibi uygulamalar kullanılarak müşterilerle ödeme süreçlerini güvenli ve şeffaf hale getirebilir. Yapılacak işin zorluğu, çevirinin uzunluğu ve çevirmenin uzmanlık tecrübesine göre yapay zekadan da yardım alarak oluşturulabilecek akıllı sözleşmeler aracılığıyla ödeme miktarları ve koşulları belirlenebilir. Çevirmenlerin sorun yaşadığı konulardan biri olarak iş yetiştirme noktasında yine yapay zekâ yardımı ile işin mahiyetine göre son teslim tarihi otomatik olarak belirlenebilir. İş tamamlandığında yine sistem üzerinden otomatik olarak ödeme gerçekleştirilebilir. Böylece, çevirmenlerin hak ettikleri ücreti almasını ve müşterilerin ödemelerini güvenle yapmasını sağlar.
- Piyasada varlığını tüm paydaşlara gösterme imkânı bulabilir ve görünürlük sağlayabilir. Gerek kadrolu gerekse serbest çevirmenlerin, potansiyel işverenlerin kendi uzmanlıklarını, eğitimlerini ve iş geçmişlerini gösterebilmelerini sağlar. Katılımcı görüşlerinde değinildiği üzere özellikle tecrübe ve eğitime sahip olan uzman çevirmenlerin tercih edilebilirliğini artırabilir.
- Yine katılımcılardan gelen görüşler doğrultusunda uzaktan iş görebilme imkânı ile anlık olarak fiziki ortamda buluşulamayan durumlarda dijital platformun sağladığı arayüzler kullanılarak özellikle toplum çevirmenliği alanlarında sözlü çevirileri gerçekleştirebilir.
- Sektörün ya da akademinin çevrimiçi, yüz yüze ya da hibrit olarak sağlayacağı hizmet içi eğitim amaçlı eğitim kursları, webinarlar, sertifikasyon programları gibi çeşitli mesleki gelişim imkanlarından haberdar olabilir, bunlara katılım sağlayabilir ve veri tabanında kayıtlanacak etkinlik bilgisi ile otomatik olarak sistem üzerinde bilgilerinin güncellemesi sağlanabilir.

- Bağılı oldukları ya da proje süresince çalıştıkları işletmeler/kurumların kullandığı web siteleri, dijital araçların entegre olabileceği platformda yürütülen proje süreçlerinde belirli kişilerce erişime açık olabilecek dosya paylaşımı, iletişim bilgileri, teslim tarihleri ve ödemeler gibi bilgilerle iş ve proje takibi yapabilirler.

Çeviri işletmeleri:

- Çevirmenlere iş tekliflerinde bulunabilir ve başvurularını değerlendirebilirler.
- Yine platform üzerinden çeviri süreçlerini denetleyebilir ve kalite kontrol işlemlerini gerçekleştirebilirler.
- Sipariş edilecek iş talebini ve ödemesini alabilir, çalışanları ve çeviri talebinde bulunanlar ile iletişime geçebilir, çalışma planlamasını yapabilir, çalışma prensiplerini ve iş başvurularını yayınlatabilir ve alabilir.
- Sistem üzerinden mezun öğrencileri ve istihdam edilmemiş çevirmenleri görebilir. Tüm paydaşlarca mutabık kalınan ücret politikasına ve işin gerektirdiklerine göre çevirmenleri sürekli olarak ya da belirli bir iş süresince proje bazlı çalıştırabilir.
- Platforma entegre edilecek bir uygulama ile işletmeler performanslarını analiz etme imkânı sağlanabilir. Dijital ortamda kullanılan e-posta, web sitesi, sosyal medya hesapları gibi çeşitli uygulamaları içeren dijital bir varlık analizi gerçekleştirebilirler. İşletmeler, aynı zamanda proje verilerini de analiz edebilir, işletme performanslarını değerlendirebilir ve stratejik kararlar almalarına imkân sağlayacak şekilde platformu kullanabilirler.
- Yerelleştirme sektöründeki firmalar, yerelleştirmesi yapılacak ürünlerin tespitini yapabilir ve piyasaya ürünlerini sunabilirler. Piyasada ihtiyaçla ilgili analizlerini bu platform üzerinden de yapabilirler.

Akademi:

- Bölümlerini ve akademik kadrolarını hem sektöre hem de aday öğrencilere tanıtabilir, müfredatını ve varsa ihtisaslaştığı alanları diğer paydaşlara sunabilir. Böylece üniversite sınavına girmiş/girecek olan adayların hangi yükseköğretim kurumunda hangi uzmanlık alanlarında dersler alabileceği, ders çeşitliliğini, fiziksel koşulları gibi merak ettiği çeşitli konuları tercih konusunda değerlendirebilir.
- Vermiş olduğu akademik derslerin haricinde herkese açık eğitim amaçlı çevrimiçi oturumlar gerçekleştirilebilir, webinarlar veya e-konferanslar düzenleyebilir.

- Platformda yer alan sektör temsilcilerine ve piyasanın çeşitli paydaşlarına başarılı öğrencilerinin ve mezunlarının istihdamına yönelik önerilerde bulunabilir. Ortaöğretimden gelecek öğrenci sayılarına ve piyasanın ihtiyaçlarına göre kontenjanlarını belirleyebilir.

- Kurumsallaşma kapsamında zorunlu staj uygulaması gerçekleştirilmesi durumunda üniversitelerin özel veya kamu işletmeleri ile yapacağı staj anlaşmalarını öğrencilerine tanıtabilir ve kariyer planlamalarına yönelik olarak sektör temsilcileri ile öğrencilerini buluşturabilir.

Ortaöğretimdeki yabancı dil ve/veya yabancı dil sınıfı öğretmenleri:

- Üniversite tercihinde bulunacak dil sınıfı öğrencilerini doğru yönlendirmek amacıyla yükseköğretim ve sonrasında sektörün hakkında genel bilgi sahibi olabilirler ve gerekli gördükleri verilere ulaşabilirler. Sektörün ihtiyaçları, uzmanlıklar ve potansiyel iş sahaları noktasında platformu ziyaret ederek öğrencilerini bu bilgi ve veriler ışığında rehberlik etmek üzere yönlendirebilirler. Birçok öğrencinin akademide bile konudan bihaber olduğu varsayımı yapılırsa, tercih noktasında belirleyici bilgiler edinilebilir.

Yükseköğretim kurumu öğrencileri ve mezunları:

- Platform üyeliklerini oluşturabilir ve CV'lerini kaydedebilir ve diledikleri paydaşlara erişime açabilirler. Uzmanlık alanlarını, staj tecrübelerini belirtebilir, iş ilanlarına ya da staj yerlerine başvuru yapabilirler.

- Eğitimleri boyunca hangi akademik kurumda ya da piyasada eğitimler, programlar, etkinlikler ve sınavlar düzenlendiğini takip edebilirler. Alanla ilgili her türlü paydaşın kaydının yer alabileceği platform üzerinden eğitim ve sınav başvurularını yapabilirler.

- Belli bir büroya bağlı kalmaksızın çalışan serbest çevirmenler büroların çıktıkları belli süreli işlerde çalışma talebinde bulunabilir. Piyasadaki iş yükünü ve ihtiyacını takip edebilir, kendilerini bunlara göre geliştirme yoluna gidebilir.

Yayınevleri:

- Platformun sağlayacağı yapıda çeviri eser okuyucularının ve eleştirmenlerin yoğunlaştığı eser türleri ve eserlerin netnografik analizlerini yapabilirler. Bu sayede yabancı dilde ve Türkçede en çok okunan eserlerin ve eser türlerinin tespitini yapabilir, hangi çevirmenleri ilgili işte çalıştıracaklarının analizini yapabilirler.

- Platformda ürünlerini tanıtabilir ve satabilirler. Çeviri bürolarının yaptığı şekilde kendine uyarlayabileceği her türlü işlemi gerçekleştirebilir.

Noterler:

- Kurumsallaşma modelinde yeminli tercümanların tek bir notere bağlılığının kaldırılması istenebileceğinden sektörde yeminli tercüman pozisyonunda olan, mesleki yeterliliği onaylanmış çevirmenlerin çevirdikleri belgelerin resmiyet kazanması için oluşturulabilecek sistemle e-belge onayı yapabilirler. Ancak, noterlerin burada işlevi çevirilerin doğruluğunu onaylamak değil sadece yapılan çevirinin ilgili çevirmen tarafından yapıldığını doğrulamak olacağından pasif bir rolleri söz konusudur.

İlgili devlet kurumları:

- Denetleyici bir yapı şeklinde öncesinde oluşturulan mevzuat gereği olarak işleyişin takibini yapabilir, mevzuata uygun olarak yapıp yapılmadığını, işletmelerin ve akademik kurumların denetimini yapabilirler.
- Özel sektörde yapılan çeviri, çevirmen ve tüm süreçlerini takip edebilir. Gerekli gördüğü takdirde kendi kurumsal yapıları için istihdam sağlayacak kişilerin tespitini yapabilir.
- Platformda yer alan paydaşlarla çeşitli iş birlikleri ve görüşmeler gerçekleştirerek akademinin ve sektörün ihtiyaçlarını belirleyebilir ve politikalarını geliştirebilirler. Bunları platform aracılığı ile ilgili tüm paydaşlara duyurabilirler.
- Kendi düzenleyecekleri toplantı ve çeşitli etkinlikler için çağrıda bulunabilir.

Tercüme eser okuyucuları:

- Tercümesi yapılan eserleri tek bir platform üzerinden takip edebilir, yayınevlerini toplu şekilde görebilir ve web sayfalarına erişerek eser sipariş edebilir, eleştirmenlerin yorumlarını okuyabilir ve kendi yorumlarını paylaşabilir.
- Forumlar ve bloglar oluşturup diğer paydaşlarla/okuyucularla görüş alışverişinde bulunabilirler. Forum ve blog sayfalarında oluşturdukları girdilerin, netnografik çalışmalar ile hangi eserlerde taleplerin olduğu/olabileceği yönünde değerlendirmeler yapılabilir.

Çeviri eleştirmenleri:

- Eser eleştirilerini paylaşabilir, eserlerin takibini yapabilir, hangi eserlerin çevrilmesi gerektiği konusunda görüşlerini sunabilirler. Böylece çevirmenlerin, çevirmen adaylarının kolay erişimine olanak sağlayıp gelecekte yapacakları çeviri stratejilerine de yön vermiş olurlar.

Paydaşların birbirinden ve gerçekleştirilen etkinliklerden bilgi sahibi olacağı ve birbirleri ile veya sistemle etkileşime gireceği platformda, mesleki faaliyetler üzerine farkındalığın ve bilincin oluşturulmasına yönelik çabalar, çeviri mesleğinin sadece yasal tanınırlıkla değil toplumsal kabul edilebilirlik üzerinden de meşruiyet kazanabileceği söylenebilir.

Tek yönlü bilgilendirmeden ziyade iki ve çok yönlü etkileşimle alanda yeni eğitim almaya başlayan öğrenciden herhangi bir çeviri ürününü okuyana kadar herkesin farkındalığı ve bilincini artırmaya yönelik görev üstlenebilir.

Paydaşların çevrimiçi platformlarda yapabilecekleri konusunda geliştirmeler yapılabilir ve önerilere göre platformun işlevi artırılabilir. Bu anlamda katılımcıların görüşlerinde belirtildiği gibi, dijitalde gerçekleştirilebilecek uygulamalar olarak çevirilerin sistem üzerinden e-imza ve karekod gibi uygulamalar ile onaylanıp belirli kullanıcılar tarafından erişime açılabilir, arşivlenerek dijital kayıtlar oluşturulabilir.

Noterler tarafından yemin zaptlarının keyfi olarak verilmesinden ziyade merkezi bir sistemle yeminli çevirmenlerin kayıtlarının oluşturulup yine gerektiği durumda çevirilerin onayı için dijital sistemin kullanılabileceği önerileri getirilmişti.

Platformda gerçekleştirilebilecek işlem ve uygulamaların kimler tarafından ne zaman ne şekilde, hangi standartlara göre gerçekleştirileceği sorun teşkil edebilir. Bunların idaresi, platform oluşturulduktan sonra paydaşların temsil gücüne ve tüzel yapıların sahip olduğu üye sayılarına göre merkezi ve eşgüdümlü bir yönetim anlayışı benimsenerek kurullar vasıtası ile sağlanabilir.

Taslak olarak sunulan model geliştirilebilir. Buradaki asıl amaç, mesleki alanda iş birlikleri oluşturacak, çeşitli eyleyenler olarak mesleki aktörlerin etkileşimleri için ağ ortamları sağlayacak ve dolayısıyla mesleğin gelişimine ve kurumsallaşmasına katkı sağlayacak dijital bir platformun fayda sağlayabileceğini göstermektir. Bu anlamda model, alanın kurumsallaşmasına yönelik ‘çeviriye ilişkin eyleyen ağ modeli’ olarak adlandırılabilir. Tolbert ve Zucker’in (1996) şemalarında gösterdiği gibi kurumsallaşma süreci; piyasa dinamikleri, teknolojik değişimler ve mevzuatla ilgili yeniliklerin zamanla alışkanlıkları, sonrasında nesnelleştirme ve olgunlaşma süreçleri ile sağlanabilir. Ayrıca, bu taslak model zaman içerisinde geliştirilerek olgunlaştırılabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu çalışma, çeviri mesleğinde alana dair temel paydaşlar olan çevirmenler, çeviri işletmeleri ve akademisyenlerin kurumsallaşma algıları üzerinden sektörel alan değerlendirilmiş ve mesleki alanda kurumsallaşmaya yönelik görüşleri kurumsal kuram çerçevesinde yorumlanmıştır. Aynı zamanda alanın kurumsallaşmasına yönelik dijitalleşme eğilimleri ile taslak bir model ile katılımcılardan alınan görüşler doğrultusunda dijital bir yapı önerilmiştir.

Alanyazında daha önce mesleklaşma üzerine çalışmalar yapıldığı ve son yıllarda bu yöndeki çalışmalarda bir artış yaşandığı görülmektedir. Ancak, çevirmenlik mesleğine kurumsallaşma kavramı üzerinden yaklaşılan bir tez çalışması ya da örgütsel alanın kurumsallaşmasına dair normatif öneriler getiren bir makale veya araştırma görülmediğinden, buradaki boşluğa bilimsel bir katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Nitel bir yaklaşımla yürütülen çalışmada paydaşların sınırlılığı söz konusu olsa da araştırma için gerekli olan verilerin toplanmasında görüşmelerin kullanılmasının, derinlemesine veri analizi yapabilmek açısından fayda sağladığı düşünülmektedir. Nicel yöntemlerle geniş kitlelere uygulanacak bir araştırma tercih edilebilirdi. Bu anlamda sorunların varlığına dair kısa ve belirli cevapların alınmasından öte sorunların kaynakları, gerekçeleri ve çeşitliliğine değinen, çözümlerine yönelik detaylı açıklamalara yer veren böyle bir çalışmanın daha faydalı olacağı düşünülmüştür. Konuya ilgi duyan araştırmacılar, çalışmalarına farklı katılımcıları dahil edebilir veya farklı araştırma soruları ile bu çalışmadaki bulguların çeşitlenmesine ve geçerliliğe katkı sunabilirler.

Çeşitli ve kapsamlı cevaplardan doyurucu bulgular elde edilebilen ve detaylı yorum ve analiz yapabilme imkânı sunan bir olgubilimsel çalışma olsa da araştırmaya dahil edilen sınırlı sayıdaki katılımcı, evreni yansıtmada sınırlılık oluşturmuş olabilir. Bu nedenle, araştırmacılar çalışmalarına akademik camiadan öğrencileri, sektörel paydaşlar olarak devlet kadrolarında çalışan çevirmenleri, yayınevi temsilcilerini, çeşitli hizmet alıcıları veya kurumsallaşmaya ve mesleklaşmaya doğrudan katkısı olacağı düşünülen politika yapıcılarını dahil edebilirler. Çalışmalarında yine nitel bir araştırma yöntemi kullanarak derinlemesine veri analizi gerçekleştirebilir ve bu çalışmadaki bulgularla karşılaştırmalar yapabilirler. Bulgu çeşitliliğine katkıda bulunabilir ya da çalışmada elde edilen bulguları çürütmeye yönelik karşıt tezler üretebilirler.

Nicel yöntemlerle çalışmak isteyen araştırmacılar da bu çalışmadaki bulguları ve oluşan temaları kullanarak konu üzerinde nicel çalışmalar yapabilirler. Literatürdeki

kurumsallaşma sorunlarına ve önerilerine dair elde ettikleri bulgularla geniş çapta anketler uygulayarak evreni yansıtacak düzeyde veri toplama arayışına girebilirler. Böylece çeviri alanın kurumsallaşmasında hangi sorunların tespit edildiğı, hangilerinin öncelik teşkil ettiğı, hangi paydaşların ve adımların kurumsallaşma içerisinde yer alması gerektiğıne dair paydaş görüşlerine başvurabilirler.



KAYNAKÇA

Tezler

- Chan, A. L. J. (2008). *Information economics, the translation profession and translator certification* (Publication no. 978846919867) [Doctoral dissertation, Universitat Rovira i Virgili] Departament de Filologia Anglogermànica. <http://hdl.handle.net/10803/8772>
- Conker, N. (2017). *The professionalization of sign language interpreting in Turkey: Interpreter training and public interpreting services* [Unpublished master's dissertation]. Bogazici University.
- Coşkun Aysal, Ö. (2019). *Translators' self-perceptions of status in the private and state sectors in Turkey* [Unpublished master's dissertation]. Dokuz Eylül University.
- Erol, M. A. (2017). *Çeviri piyasası-sektörü, çevirmen yetkinliği ve çeviri eğitimi ilişkilerinde akademik çözümler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Açık Akademik Arşiv Sistemi. <https://hdl.handle.net/20.500.12619/91343>
- Eryılmaz, E. (2020). *Türkiye'de mahkeme çevirmenliğinin durumu ve çevirmen meslek standardı açısından değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. T.C. İstanbul Üniversitesi.
- Filazi, E. (2017). *Akademik çeviri eğitimi ve çevirmen meslek standardı'nın oluşumuna yönelik kuramsal yaklaşımlar* [Yayımlanmamış doktora tezi]. T.C. İstanbul Üniversitesi.
- Gürleyen, G. (2022). *Türkiye'de toplum çevirmenliği ağı: Meslekleş(eme)meye yönelik algılar ve ötesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Işık, Ö. (2020). *Dijital çağda işletmelerde kurumsallaşma ve örgütsel öğrenmenin örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- İkiz, F. (2023). *Çeviride meslekleşme: Çevirmenler ve çeviri işletme(c)i'leri açısından çevirmen ulusal meslek standardı ve mesleki yeterlilikler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. T.C. İstanbul Üniversitesi.
- Jadaan, T. (2019). *The emergence of digital institutions. department of applied information technology* (Publication no. 978-91-88245-06-9) [Doctoral dissertation, University of Gothenburg] Gothenburg University Library. <http://hdl.handle.net/2077/61757>
- Okuyan, S. (2019). *Küresel koşulların Türkiye akademik sözlü çeviri eğitimine etkisi: Müfredat analizi ve sözlü çeviri temsilcilerinin görüşleri üzerine bir inceleme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.

- Öncü Yılmaz, T (2020). *Çeviri değerlendirme kavramına bütünsel bir bakış: Türkiye’de çeviri eğitimi programlarında durum saptaması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Uysal, N. M. (2017). *Türkiye’de çevirmenlik mesleği ve çevirmen sertifikasyon sistemi* [Yayımlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. Açık Akademik Arşiv Sistemi. <https://hdl.handle.net/20.500.12619/77037>
- Yener, Y. (2004). *Çeviri bürolarında çeviri ve çevirmenlik* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. İstanbul Üniversitesi.

Kitaplar

- Akbulut, A. N. (2004). *Söylenceden gerçekliğe*. İstanbul: Multilingual.
- Amman, M. (2008). *Akademik çeviri eğitime giriş*. (Çev. Deniz Ekeman). İstanbul: Multilingual.
- Bailey, C. A. (2007). *A guide to qualitative field research* (2nd ed.). London: Pine Forge Press. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412983204>
- Creswell, J. W. (2008). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. London & New Delhi: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA and London: Sage.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Ed. Bütün, M. ve Demir, S.B.), (5. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1998). *The landscape of qualitative research: Theories and issue*. London: Sage Publications.
- Diriker, E. (2005). *Konferans çevirmenliği*. İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Eruz-Esen, S. (2008). *Akademik çeviri eğitimi*. İstanbul: Multilingual.
- Eruz-Esen, S. (2010). *Çokkültürlülük ve çeviri: Osmanlı Devleti’nde çeviri etkinliği ve çevirmenler*. İstanbul: Multilingual.
- Eser, O. (Ed.) (2020). *Understanding community interpreting services: Diversity and access in Australia and beyond*, Cham: Palgrave Macmillan.
- Flick, U. (Ed.) (2014). *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. London, California, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd. <https://dx.doi.org/10.4135/9781446282243>
- Gouadec, D. (2007). *Translation as a profession*. Amsterdam and Philadelphia: John Benjamins Publishing.

- Gürçağlar, Ş. T. (2016). *Çevirinin ABC'si*. İstanbul: Sel Yayınları.
- Kayaoğlu, T. (1998). *Türkiye'de tercüme müesseseleri*. İstanbul: Kitabevi.
- Kelly, D. (2005). *A handbook for translator trainers*. New York: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315760292>
- Latour, B. (1993). *We have never been modern* (C. Porter, Trans.). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park. CA: Sage
- Merriam, S. B. (2001). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meyer, J. W. & Scott, W. R. (1983). *Organization and environments: Ritual and rationality*. Stanford: Stanford University Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2021). *Genişletilmiş bir kaynak kitap: Nitel veri analizi*. (Çev. Akbaba Altun, S. ve Ersoy, A.) (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in administration*. Berkeley: University of California Press.
- Tosun, M. (2017). *İşlevsel çeviribilim*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, F. (2016). *Çevirinin tarihi*. İstanbul: Çeviribilim Yayınları.

Kitap Bölümleri

- Callon, M. (1986) Some elements of a sociology of translation: Domestication of the scallops and the fishermen of St. Brieuc Bay. In Law, J. (Ed.) *Power, action and belief: A new sociology of knowledge?* (pp. 196-233). London: Routledge and Kegan Paul.
- Deephouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P., & Suchman, M. C. (2016). Organizational legitimacy: Six key questions. In Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. & Meyer, R. (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (2nd ed.): Thousand Oaks CA: Sage, Forthcoming, University of Alberta School of Business Research Paper No. 2016-901, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2849636>

- Eser, O. (2021). Toplum çevirmenliğine adanmış bir ömür: Dr. Sedat Mülayim (1965-2016), *Çevirmen Öyküleri: Çevirmen Ne Yaşar Ne Yaşamaz İçinde* (s. 166-177). Çoban, F., İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Gülcan, M. G. (2022). Örgütsel davranış ve yönetimi, *Örgütsel Öğrenme İçinde* (19. Bölüm). Özdemir, S., Necati Cemaloğlu, N., Ankara: Pegem Akademi.
- Kang, J. H. (2009). Institutional translation, In Baker, M. & Saldanha, G. (Eds.). *Routledge encyclopedia of translation studies*. (2nd ed., pp. 115-121). New York: Routledge.
- Lanzara, G. F. (2009). Building digital institutions: ICT and the rise of assemblages in government. In Contini, F. & Lanzara, G.F. (Eds.) *ICT and innovation in the public sector: Technology, work and globalization*. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230227293_2
- Latour, B. (1992) 'Where are the missing masses? The sociology of a few mundane artifacts. In Bijker, W. E. & Law, J. (Eds.) *Shaping technology/building society: studies in sociotechnical change* (pp. 225-258). Cambridge, MA, MIT Press. <http://www.jstor.org/stable/40878163>
- Leicht, K. T., & Fennell, M. L. (2008). Institutionalism and the professions. In Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R. & Sahlin, K. (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (pp. 431-448). SAGE Publishing. <https://doi.org/10.4135/9781849200387.n18>
- Milton, J. (2004). The figure of the factory translator: University and professional domains in the translation profession. In Gile, D., Hansen, G. & Malmkjær, K. (Eds.), *Claims, changes and challenges in translation studies: Selected contributions from the EST Congress, Copenhagen 2001* (pp.169–179). John Benjamins.
- Özen, Ş. (2013). Yeni kurumsal kuram, *Örgüt Kuramı İçinde* (ss. 120-139). Taşçı, D. & Erdemir, E. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Sela-Sheffy, R. (2016). Professional identity and status. In Angelelli, C. V. & Baer, B. J. (Eds.), *Researching Translation and Interpreting* (pp. 131-145). Milton Park & New York: Routledge.
- Telçeken, N. (2021). Kurumsal yönetimin temel ilkeleri ve yansımaları, *Kurumsal Yönetim: Gelişimi, Teorileri ve Uygulamaları İçinde* (ss. 83-136). Kadioğlu, E. Ankara: Gazi Kitabevi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4717653>
- Tolbert, P. S. & Zucker, L. G. (1996). The institutionalization of institutional theory [Electronic version]. In S. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 175-190). London: SAGE.
- Türkmen, İ (2021). Digitalizations in Organizations. In Çögenli, M. Z (Ed.), *The Catalyst impact of the covid-19 pandemic on the digital transformation of businesses* (pp. 24-43). Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

Wooten, M.E., & Hoffman, A.J. (2017). Organizational fields past, present and future. In Greenwood R., Oliver, C. Lawrence, T. B. & Meyer, R. E. (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (2nd ed. pp. 55–74). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Sürelî Yayınlar

Akalın, R., & Gündoğdu, M. (2011). Akademik çeviri eğitiminin temel ilkeleri üzerine düşünceler: Uygulanan ders izlenceleri bağlamında hedefler ve beklentiler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 79-93. <https://doi.org/10.17860/efd.25141>

Akalın, R. (2016). Akademik çeviri eğitimi açısından çeviri edinci kavramı ve içerimleri. *Diyalog Interkulturelle Zeitschrift Für Germanistik*, 4(2), 56-65. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/diyalog/issue/27718/292414>

Alase, A. (2017). The interpretative phenomenological analysis (ipa): A guide to a good qualitative research approach. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 5(2), 9. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.5n.2p.9>

Apaydın, F. (2009). Kurumsal teori ve işletmelerin kurumsallaşması. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-22.

Arastaman, G., Öztürk Fidan, İ., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kuramsal bir inceleme. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75. <http://dx.doi.org/10.23891/efdyu.2018.61>

Argote, L. & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123–1137. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621>

Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51/1), Ö395-Ö407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>

Aygül, C. (2006). Şebeke kuramlarına eleştirel bir yaklaşım. *Memleket Siyaset Yönetim*, 1(1), 143-153. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2952931>

Aytar, O. (2022). Kurumsal yönetim sistemi ve ilkelerinin kamu kesiminde iç denetim perspektifi ile değerlendirilmesi. *Denetişim* (24), 5-21. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2008856>

Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/753041>

Beşkonaklı, E. & Solaroğlu, İ. (2013). Yolumuz uzun, değişim gelişim kurumsallaşma ve kurumsal kültür üzerine, *Türk Nöroşirurji Derneği Bülteni*, (33-38), İstanbul <https://ethembeskonakli.com/2018/05/beskonakli-yolumuz-uzun-kurumsal-kultur.pdf>

- Biggerstaff, D. & Thompson, A. (2008). Interpretative phenomenological analysis (ipa): a qualitative methodology of choice in healthcare research. *Qualitative Research in Psychology*, 5(3), 214-224. <https://doi.org/10.1080/14780880802314304>
- Chesterman, A. (2009). The name and nature of translator studies. *HERMES - Journal of Language and Communication in Business*, 22(42), 13-22. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v22i42.96844>
- Choi, J. & Lim, H.-O. (2002). The status of translators and interpreters in Korea. *Meta*, 47(4), 627-635. <https://doi.org/10.7202/008041ar>
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21. <https://doi.org/10.1007/BF00988593>
- Creswell, J. W. & Miller, D. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130. https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2009). Translators and (lack of) power - a study of Danish company translators' occupational status. *Language at Work - Bridging Theory and Practice*, 4(6). <https://doi.org/10.7146/law.v4i6.6189>
- Darlington, Y., & Scott, D. (2002). *Qualitative Research in Practice: Stories from the field* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003117025>
- DiCicco-Bloom, B. & Crabtree, B. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>
- DiMaggio, P. & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Doody, O. & Noonan, M. (2013). Preparing and conducting interviews to collect data. *Nurse Researcher*, 20(5), 28-32. <https://doi.org/10.7748/nr2013.05.20.5.28.e327>
- Durdağı, A. N. (2017). Übersetzung der Übersetzung. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 5(2), 42-51.
- Emiliussen, J., Engelsen, S., Christiansen, R., & Klausen, S. H. (2021). We are all in it!: phenomenological qualitative research and embeddedness. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, <https://doi.org/10.1177/1609406921995304>
- Ersoy, H. & Odacıoğlu, C. (2014). Türkiye'de serbest çevirmenlerin karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların etkileri ve öneriler. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish and Turkic*, 9(6), 367-378.
- Fleck, D. (2007). Institutionalization and organizational long-term success. *Brazilian Administration Review*, 4(2), 64-80. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922007000200005>

- Folaron, D. & Buzelin, H. (2007). Introduction: Connecting translation and network studies. *Meta*, 52(4), 605–642. <https://doi.org/10.7202/017689ar>
- Gılıç, R. Z. (2019). Türkiye’deki çevirmenlerin kanunlardaki yerine yapılan vurgular. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 199-220. <https://doi.org/10.30561/sinopUSD.616019>
- Gimpel, H., & Röglinger, M. (2015). Digital transformation: Changes and chances – Insights based on an empirical study. *Fraunhofer FIT*. <https://publica.fraunhofer.de/handle/publica/298054>
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The Qualitative Report*, 8(4), 597-606. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2003.1870>
- Güler, G. & Vural Kara, S. (2019). Çeviri sosyolojisi odağında çevirmen çalışmaları. *Route Education and Social Science Journal*, (45), 804-814. <https://doi.org/10.17121/ressjournal.2449>
- Hoang, B. L. (2020). Translation profession status in Vietnam: Document and empirical analyses. *Transletters. International Journal of Translation and Interpreting* (4), 99-123. <https://journals.uco.es/tl/article/view/12613>
- Hughes, E. C. (1963). Professions. *Daedalus*, 92(4), 655–668. <http://www.jstor.org/stable/20026805>
- Jacob, S. A. & Furgerson, S. P. (2012). Writing interview protocols and conducting interviews: Tips for students new to the field of qualitative research. *The Qualitative Report*. 17(42), 1-10. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1718>
- Ju, C. & Tang, S. (2010). Path dependence, critical junctures, and political contestation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), 1048-1072. <https://doi.org/10.1177/0899764010378754>
- Kasapoğlu, A. & Odabaş, Y. (2009). Sosyolojik açıdan teknoloji odağında güncel sorunların yorumlanması, *Elektrik Mühendisliği*, 436 (Haziran), 31-33.
- Katan, D. (2009). Translation theory and professional practice: A global survey of the great divide. *HERMES - Journal of Language and Communication in Business*, 22(42), 111–153. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v22i42.96849>
- Kavut, S. (2020). Kimliğin dönüşümü: Dijital kimlikler. *Selçuk İletişim Dergisi*; 13(2): 987-1008 <https://doi.org/10.18094/JOSC.691445>
- Koskinen, K. (2014). Institutional translation: the art of government by translation, *Perspectives*, 22(4), 479-492, <https://doi.org/10.1080/0907676X.2014.948887>
- Kościałkowska-Okońska, E. (2019). Translation as a profession: training the new generation. *inTRAlinea* (Special Issue), *New Insights into Translator Training*. <https://www.intralinea.org/specials/article/2426>

- Latour, B. (1996). On actor-network theory: A few clarifications. *Soziale Welt*, 47(4), 369–381. <http://www.jstor.org/stable/40878163>
- Law, J. (1992). Notes on the theory of the actor-network: Ordering, strategy, and heterogeneity. *Systems Practice*, 5(4), 379–393. <https://doi.org/10.1007/BF01059830>
- Liggins E. (1976). The role of the professions in modern society. *Annals of the Royal College of Surgeons of England*, 58(6), 486–489.
- Liu, C. F.-M. (2019). Translator professionalism: Perspectives from Asian clients. *International Journal of Translation, Interpretation, and Applied Linguistics*, 1(2), 1-13. <https://doi.org/10.4018/IJTIAL.2019070101>
- May, C. (2018). Discovering new areas of veterinary science through qualitative research interviews: introductory concepts for veterinarians. *Australian Veterinary Journal*, 96(8), 278-284. <https://doi.org/10.1111/avj.12718>
- McBride, N. (2003). Actor-network theory and the adoption of mobile communications. *Geography*, 88(4), 266–276. <http://www.jstor.org/stable/40573881>
- Meyer, J.W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340 - 363. <http://www.jstor.org/stable/2778293>
- Montenegro, L. M., & Bulgacov, S. (2014). Reflections on actor-network theory, governance networks, and strategic outcomes. *Brazilian Administration Review*, 11(1), 107-124. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922014000100007>
- Muzio, D., & Kirkpatrick, I. (2011). Introduction: Professions and organizations - a conceptual framework. *Current Sociology*, 59(4), 389-405. <https://doi.org/10.1177/0011392111402584>
- Muzio, D., Brock, D. & Suddaby, R. (2013). Professions and institutional change: Towards an institutionalist sociology of the professions. *Journal of Management Studies*. 50(5). 699-721. <https://doi.org/10.1111/joms.12030>
- Odacıoğlu, M. C., Köktürk, Ş., & Uysal N. M. (2015). 1940 Türkiye'si'nde çeviri ve kurumsallaşma faaliyetleri: Çeviribilimde kurumsallaşmanın konumu üzerine bir model kitap önerisi. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 3(3), 115-130.
- Özdemir Aydın, Ç. & Tan, F. Z. (2019). Kurumsallaşma: Kavramsal bir inceleme. *Alinteri Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 225-235. <https://doi.org/10.30913/alinterisosbil.514545>
- Özen, Ş. (2004). Örgütsel analizde Türkiye kaynaklı kurumsal kuram çalışmaları. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 89–100. https://yad.baskent.edu.tr/files/2004_cilt_4_ekim_1.pdf

- Özkan-Canpolat, E. (2010). Örgütlerin içinde bulunduğu ağ şebekelerindeki konumlarının örgütsel alandaki eşbiçimliliğe etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-9. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/150924>
- Özkara, B. & Özcan, K. (2004). 'Bir kurumsal alanın doğuşu ve evrimi: Türkiye'de muhasebenin meslekleşmesi'. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 197-230. https://yad.baskent.edu.tr/files/2004_cilt_4_ekim_4.pdf
- Özsöz, B., & Boy, H. (2015). Kurumsal çeviri: AB (Avrupa Birliği) örneği. *Dil ve Edebiyat Eğitimi Dergisi*, 3(13), 59-65.
- Patton M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5 Pt 2), 1189-1208.
- Pickard, S. (2010). The role of governmentality in the establishment, maintenance and demise of professional jurisdictions: the case of geriatric medicine. *Sociology of Health & Illness*, 32(7), 1072-1086. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9566.2010.01256.x>
- Risi, D. & Wickert, C. (2016). Reconsidering the 'symmetry' between institutionalization and professionalization: the case of corporate social responsibility managers. *Journal of Management Studies*, 54(5), 613-646. <https://doi.org/10.1111/joms.12244>
- Ruokonen, M. & Mäkisalo, J. (2018). Middling-status profession, high-status work: Finnish translators' status perceptions in the light of their backgrounds, working conditions and job satisfaction. *Translation & Interpreting*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.12807/ti.110201.2018.a01>
- Saks, M. & Adams, T. (2019). Neo-weberianism, professional formation and the state: inside the black box. *Professions and Professionalism*, 9(2). <https://doi.org/10.7577/pp.3190>
- Santhosh, L., Rojas, J., & Lyons, P. (2021). Zooming into focus groups: strategies for qualitative research in the era of social distancing. *Ats Scholar*, 2(2), 176-184. <https://doi.org/10.34197/ats-scholar.2020-0127ps>
- Sarıoğlu, C. (2024). Çevirmenliğin Türkiye'deki sorunlarına yönelik mesleki, akademik ve yasal kapsamda bir inceleme. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (38), 1584-1591. <https://doi.org/10.29000/rumelide.1439971>
- Sayes, E. (2014). Actor-network theory and methodology: Just what does it mean to say that nonhumans have agency? *Social Studies of Science*, 44(1), 134-149. <https://doi.org/10.1177/0306312713511867>
- Schäffner, C., Tcaciuc, L. S., & Tesseur, W. (2014). Translation practices in political institutions: a comparison of national, supranational, and non-governmental organisations. *Perspectives*, 22(4), 493-510. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2014.948890>

- Seçilmişler, T. & Yenen, Z. (2011). Koruma sorunsalına ilişkin kuramsal bir değerlendirme: Kurumsalcı (alan yönetimi) ve çoğulcu (aktör ağ teorisi) yaklaşımların karşılaştırması. *Sigma Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, 3(2), 375-384.
- Seymen, G. D. & Selcen Aslan, A. (2019). Türkiye’de çevirinin toplumsal görünürlüğü ve gelişiminde çeviri derneklerinin rolü. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (15), 377- 390. <https://doi.org/10.29000/rumelide.580650>
- Shahid, S. (2023). Exploring psychosocial experiences of behavior therapists dealing with children having autism spectrum disorder. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 29(1), 274-286. <https://doi.org/10.1177/13591045231209363>
- Shun-Chih, S. (2015). The importance of professional knowledge in translation. *Open Access Library Journal*, 2, 1-6. <https://doi.org/10.4236/oalib.1101331>
- Sørensen, E., & Torfing, J. (2005). The democratic anchorage of governance networks. *Scandinavian Political Studies*, 28(3), 195-218. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.2005.00129.x>
- Soysal, F. (2017). Cumhuriyet dönemi çeviri kurumları, tercüme bürosu ve kurumsallaşma ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Tarih Okulu Dergisi*, 10(32), 211-220.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.2307/258788>
- Sunubi, A. & Bachtar, B. (2022). Blended learning method in enhancing students' critical thinking skills: challenges and opportunities. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6817-6824. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2163>
- Şişman F. A., Yozgat, U., Abunaz, E. & Ozarslan, T. (2015). Importance of transparency on sustainable success orientation. *Research Journal of Business and Management*, 2(3), 366-379. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2015312986>
- Tanış Polat, N. (2021). Akademik çeviri eğitimi ve çeviri bilgisi alt edinci. *Alman Dili ve Edebiyatı Dergisi*, 46, 143-168 <https://doi.org/10.26650/sdsl2021-965635>
- Timur Ağildere, S. (2010). XVIII. yüzyıl Avrupa’sında yabancı dil olarak Türkçe öğretiminin önemi: Osmanlı İmparatorluğu’nda İstanbul Fransız dil oğlanları okulu (1669-1873). *Journal of Turkish Studies*, 5(3), 693-704. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.1416>
- Torlig, E., Junior, P., Fujihara, R., Demo, G., & Montezano, L. (2022). Validation proposal for qualitative research scripts (vali-quali). *Administração Ensino E Pesquisa*, 23(1), 4-29. <https://doi.org/10.13058/raep.2022.v23n1.2022>

- Tosun, M., Akın, A., & Şimşek, F. (2015). Courses on specialized field in undergraduate programs of translation & interpretation departments in Turkey: The importance of courses on specialized field in the specialization process of translator candidates. *Akademik Bakış Dergisi*, (49), 189-198. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.001>
- Uysal, N.M., Odacıoğlu, M.C., & Köktürk, Ş. (2015). Meslekleşme açısından Türkiye’de çevirmenliğin mevcut durumu, sorunlar ve çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 257-266.
- Uysal, N. M. (2021). An in-depth analysis of the status quo of translation profession in Turkey from the perspective of trait theory of professionalization. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (23), 841-860. <https://doi.org/10.29000/rumelide.949710>
- Whittle, A. & Spicer, A. (2008). Is actor network theory critique? *Organization Studies*, 29(4), 611-629. <https://doi.org/10.1177/0170840607082223>
- Winner, L. (1993). Upon opening the black box and finding it empty: Social constructivism and the philosophy of technology. *Science, Technology, & Human Values*, 18(3), 362–378. <http://www.jstor.org/stable/689726>
- Yankın, F. B. (2019), Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi* 7(2), 1-38. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/639636>
- Yee, W. ve Thiel, S. (2021). Global reform meets local context: cultural compatibility and practice adoption in public sector reform. *International Journal of Public Sector Management*, 34(2), 224-240. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2020-0037>
- Yıldırım, Ö., & Bilican Demir, S. (2022). Inside the black box: do teachers practice assessment as learning?. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(Special Issue), 46-71. <https://doi.org/10.21449/ijate.1132923>
- Zucker, L. G. (1977) The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, 42(5), 726–743. <https://doi.org/10.2307/2094862>
- Zucker, L.G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*, 13, 443-464. <https://www.jstor.org/stable/2083256>

Bildiriler

- Eruz-Esen, S. (2012, Haziran). Çeviri derneği ve Türkiye’de çevirmenlik mesleğinin statüye kavuş(a)ma(ma)sı üzerine on üç yıllık gelgitli bir öykü. *Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Platformu Bildiriler Kitabı* İçinde (ss.24-29). İstanbul, Türkiye. https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf

- Güner, H. (2012, Haziran). Türkiye’de konferans çevirmenliği. *Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Platformu Bildiriler Kitabı* İçinde (ss.24-29). İstanbul, Türkiye. https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf
- Hausvik, G. I., Thapa, D. & Munkvold, B. (2019). The role of mediators in transforming and translating information quality: A case of quality assurance in a Norwegian hospital. In *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*. ISSN 1530-1605. 52(1), (pp. 4115–4124). <https://doi.org/10.24251/HICSS.2019.499>
- Kaya, O. (2012, Haziran). Çeviri sektöründe meslekleşme ve örgütlenme. *Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Platformu Bildiriler Kitabı* İçinde (ss.43-46). İstanbul, Türkiye. https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf
- Kurt, M. (2012, Haziran). Çevirmenlik mesleğinin hukuk muhakemeleri kanunu ve ceza muhakemesi kanunundaki yeri. *Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Platformu Bildiriler Kitabı* İçinde (ss. 47-59). İstanbul, Türkiye. https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf
- Kurultay, T. (1998). Çeviri eğitimi neden farklı bir eğitimidir? çeviri bölümlerinin programlarında yöntem derslerinin gerekliliği ve uygulanma koşulları. *Mersin Üniversitesi Yayını, Sempozyum Bildirileri* İçinde (ss. 307-324). Mersin, Türkiye.
- Salt, D., Polhill, J. & Wang, Y. (2017, September). Normalizing Callon's Theory of Translation. In *Social Simulation Conference* (pp. 1-18). Dublin, Ireland. https://www.researchgate.net/publication/324106844_Normalizing_Callon's_Theory_of_Translation
- Tosun, M. (2012, Haziran). Öğrenci ve akademisyen profili açısından çeviri eğitiminin somut sorunlarına eleştirel bir bakış. *Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Platformu Bildiriler Kitabı* İçinde (ss. 84-90). İstanbul, Türkiye. https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf

Raporlar

- Adalıer, O. (2022) *Türkiye’de dijital kimlik uygulama ihtiyacı nedir? 2022 teknoloji raporu*. Türkiye İş Bankası <https://softtech.com.tr/2022-softtech-teknoloji-raporu/>
- Küçükyağcı, N. & Avcı, B. (2011). *Türkiye’de çevirmenlik mesleği araştırma raporu*. T.C. Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı. <https://tuced.org.tr/design/arastirmaraporu.pdf>
- McKinsey & Company (2020). *İşimizin geleceği: Dijital çağda Türkiye’nin yetenek dönüşümü*. McKinsey Türkiye.

https://www.mckinsey.com/tr/~/_media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/turkey/our%20insights/future%20of%20work%20turkey/isimizin-gelecegi-mckinsey-turkiye-raporu_ocak-2020.pdf

Nolin, J. (2008). *In search of a new theory of professions*. Report of the University of Borås (Sweden) in the series Science for the professions, (4). <https://hb.diva-portal.org/smash/get/diva2:883755/FULLTEXT01.pdf>

Web Kaynakları

Altunordu, P. (2017, 23 Temmuz). *Geleceğe doğru bir adım: kurumsallaşma* <https://ogrencikariyeri.com/haber/gelecege-dogru-bir-adim-kurumsallasma>

Bezirci, M. K. (2014). *Kurumsallaşma nedir? ne değildir?* SPS Consultant Turkey. E.T. 15 Haziran 2020. <https://docplayer.biz.tr/381245-Kurumsallasma-nedir-ne-degidir.html>

ECIS (2018, August 30). *Digital institutionalization*. European Conference on Information Systems. E.T. 30 Haziran 2023. <http://ecis2019.eu/programme/research-tracks/digital-institutionalization/digital-institutionalization-1.393823>

EMTa, (t.y.). *European master's in translation (emt) explained*. https://ec.europa.eu/info/resources-partners/european-masters-translation-emt/european-masters-translation-emt-explained_en

EMTb (t.y.). *List of emt members 2019-2024*. https://ec.europa.eu/info/resources-partners/european-masters-translation-emt/list-emt-members-2019-2024_en

Gartner IT Glossary (t.y.). E.T. 13 Haziran 2022. <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>

Güneşli, H. (2022). *Şirketlerin kurumsallaşma ve dijital dönüşüm yolculuğundaki erp sancısı*. Cerebra CPAs&Advisors. E. T. 12 Haziran 2022. <https://www.cerebra.com.tr/tr/gundem-haberler-gundem-sirketlerin-kurumsallasma-ve-dijital-donusum-yolculugundaki-erp-sancisi.html>

MYK (2019, 15 Ocak) *Çevirmenlik alanına ait 6 adet taslak yeterlilik görüşe çıktı*. <https://www.myk.gov.tr/tr/haberler/meslek-standartlar-dairesi-bakanl/cevirmenlik-alanna-ait-6-adet-taslak-yeterlilik-goeruee-ckt>

MYK (2021, 17 Kasım) *Çevirmen yeterlilikleri değerlendirme toplantısı gerçekleştirildi*. <https://www.myk.gov.tr/tr/haberler/meslek-standartlar-dairesi-bakanl/cevirmen-yeterlilikleri-deerlendirme-toplants-gercekletirildi>

Office of the Auditor General of British Columbia (2014). *Public sector governance. A guide to the principles of good practice*. E.T. 24.07.2023. https://www.bcauditor.com/sites/default/files/imce/OAG%20Public%20Governance%20Bro-FINAL_web.pdf

Integrated Reporting (t.y.). *ICGN global governance principles*. E.T. 23.08.2023.
<https://www.integratedreporting.org/resource/icgn-global-governance-principles/>

TDK (t.y.). E.T. 11.10.2019. Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/>

TKYD (t.y.) *Türkiye kurumsal yönetim derneği hakkımızda web sayfası*. E.T. 23.08.2023.
<https://www.tkyd.org/tkyd/hakkimizda/>

UN Global Compact Türkiye (t.y.). E.T. 23.08.2023.
<https://www.globalcompactturkiye.org/>

Ders Notları

Durdağı, A. N. (2018). *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çeviribilim doktora programı, 'Cumhuriyet Döneminde Kurumsal Çeviri' dersi* [Ders notu].

Özcan, T. (2015). *İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Endüstri Mühendisliği lisans tamamlama programı* [Ders notu].

*Araştırmanın Kaynakça'sı APA 7 atıf sistemine göre hazırlanmıştır.

EK

Ek 1: Etik Kurul Onayı



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-252631
Konu : 58/16 Burçin KEF

08.06.2023

Sayın Burçin KEF

İlgi : 31.05.2023 tarihli ve E--000-0 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 07.06.2023 tarihli ve 58 sayılı toplantısında alınan "16" nolu karar ile Burçin KEF'in başvurusu uygun görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Bayram TOPAL
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: BSAKFU3685 Pin Kodu: 06732

Belge Takip Adresi: <https://turkiye.gov.tr/ebd/aK=5783&aD=BSAKFU3685&aS=252631>

Adres: Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Telefon No: 0264 295 50 00 Faks No: 0264 295 50 31
e-Posta: ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ: www.sakarya.edu.tr

Bügi için: Hanife Babacan
Unvanı: Birim Evtak Sorumlusu



Ek 2: Görüşme Protokolü

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ÇEVİRİBİLİM ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI
GÖRÜŞME FORMU

Görüşmeyi Yürüten: Burçin Kef

Tezin Konusu: Çeviri Sektöründe Paydaşların Kurumsallık Algılarına Yönelik Olgubilimsel Bir Araştırma

Tez Danışmanı: Doç. Dr. A. Nursen Durdağı

Tarih:

Saat:

Sayın Katılımcı,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çeviribilim Anabilim Dalı doktora tez dönemi öğrencisi olarak sizinle iletişime geçmekteyim. Aynı zamanda Bartın Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak görev yapmaktayım. Doktora programında “Çeviri Sektöründe Paydaşların Kurumsallık Algılarına Yönelik Olgubilimsel Bir Araştırma” olarak belirlediğim tez çalışmamın bir parçası olarak belirlediğim çalışma gruplarındaki katılımcılarla görüşmeler yürütmekteyim. Yaptığım görüşmelerde tarafıma sağlayacağınız tüm verilerin sadece bu araştırmamda kullanılacağını ve kişisel bilgilerin tamamen gizli tutulacağını belirtmek isterim.

Görüşmemizin çalışma gruplarının akademisyenler, çevirmen ve çeviri işletmeleri sahibi ve politika yapımcılardan oluşmaktadır. Farklı çalışma gruplarından farklı görüş ve önerilerin tez çalışmamda önereceğim dijital kurumsallaşma modeli için büyük önem arz edeceğini ifade etmek isterim. Görüşmemiz takriben 40 ila 60 dakika arasında sürecektir. Dilerseniz görüşmeyi istediğiniz anda sonlandırabilirsiniz ya da gidişata göre anlatmak istedikleriniz tahmini süreyi aşacak gibiyse görüşme esnasında size bu şekilde bir bilgilendirme yapacağım. Yanıtlarınızı kısa veya uzun tutmak isteyebilirsiniz, ancak herhangi bir sınırlandırma yapmamak adına uzun yanıtlarınıza herhangi bir müdahalede bulunulmayacaktır.

Sizlere sorulan sorular hakkında varsa görüş ve önerilerinizi görüşme tamamlandıktan sonra tarafıma iletirseniz memnuniyet duyarım. Sizin için problem oluşturmuyorsa; zamanı etkin kullanmak, görüşmelerde sağlamış olacağınız yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutabilmem ve istemeden de olsa ifadelerinizde herhangi bir eksiltme veya yanlış anlaşılma yaşanmaması adına doğru transkripsiyon ve veri analizi yapabilmem için görüşmemizi kayıt altına almak istiyorum. Sizin için hangisi uygunsa; dilerseniz görüntülü, dilerseniz sesli kayıt alabilirim.

Görüşme teklifini kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Görüşmeye başlamadan önce belirtmek istediğiniz bir husus veya sormak istediğiniz sorularınız varsa cevaplandırabilirim. Söylemek istedikleriniz yoksa izin verirsiniz görüşme sorularına geçebiliriz.

İmza/Tarih

Katılımcının Adı/Soyadı:

İmza/Tarih

Burçin KEF

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çeviribilim Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Katılımcı olarak görüşme süresince

- Ses kaydı yapılmasına izin veriyorum. ☐Evet ☐Hayır
- Görüntü kaydı yapılmasına izin veriyorum. ☐Evet ☐Hayır

Bölüm I. (25 – 30 dk)

ÇEVİRİ ALANINDA KURUMSALLAŞMANIN OLUŞTURULMASINA YÖNELİK GÖRÜŞLER VE ÖNERİLER

Bu bölümde çeviri faaliyetleri için Türkiye özelinde kurumsallaşmaya dair izlenimleriniz, görüş ve önerileriniz istenmektedir.

1. Günümüzde, Türkiye’de yürütülen çeviri faaliyetlerinin mesleki olgunluğu sizce nasıldır?
2. Çeviri alanında yürütülen faaliyetlerin kurumsallaşması sizin için ne ifade ediyor?
3. Mesleğinizi icra ederken sıklıkla karşılaştığınız ve kronik olarak tanımlayabileceğiniz mesleki problemler ve çözüm önerileriniz nelerdir?
4. Türkiye’deki çeviri faaliyetlerinin ülke genelinde daha iyi bir şekilde yürütülmesi için önerileriniz nelerdir?
5. Türkiye’deki çeviri faaliyetlerinin sürdürülebilir kurumsal bir yapıya bürünmesi için hangi adımların atılması gerektiğini düşünüyorsunuz?
6. Türkiye’de çevirmenlerin ve bu mesleğe katkı sunan tüm paydaşları içine alan bir meslek odası ya da eşdeğer/benzer bir yapının gerekliliği hakkında neler düşünüyorsunuz?
7. Türkiye’de yürütülen akademik ve sektörel çeviri faaliyetleri için kapsamlı bir kurumsal yapının paydaşları kimler olmalıdır?
8. Bu paydaşların hangi rolleri olmalıdır? Nedenlerini açıklayabilir misiniz?

Bölüm II (20–30 dk)

ÇEVİRİ ALANINDA DİJİTAL KURUMSALLAŞMA ÜZERİNE GÖRÜŞLER

Bu bölümde çeviri faaliyetleri için Türkiye özelinde oluşturulması düşünülen olası bir kurumsallaşma modelinin nasıl olabileceğine dair görüş ve önerileriniz istenmektedir.

9. Türkiye’deki çeviri faaliyetlerinin kurumsallaşması kapsamında dijitallik içeren boyutta bir model ihtiyacı konusunda düşünceleriniz nelerdir?

(Bir önceki soruya cevabınız evet ise)

10. Türkiye’deki çeviri faaliyetlerinin dijital olarak kurumsallaşmasının alana nasıl katkı sunacağını düşünüyorsunuz?

(Bu bölümdeki ilk soruya cevabınız evet ise)

11. Olası bir dijital kurumsallaşma modeli içerisinde, sektörel ve akademik alanda hangi faaliyetlerin dijital ortamda yürütülmesinin uygun olacağını düşünüyorsunuz?

Değerli vaktiniz, verdiğiniz cevaplar, sabrınız ve akademik alana faydalı olacağını düşündüğüm çalışmaya katkı sağladığınız için çok teşekkür ederim. Size sorduğum soruların haricinde eklemek istedikleriniz var mıdır?

Ek 3: Katılımcı ve Görüşme Bilgileri

Katılımcı Kodu	Alt Çalışma Grubu	Cinsiyet	Mesleki Deneyim	Eğitim Düzeyi	Görüşme Yöntemi
K1-ÇEV	1	K	15-20 yıl	Lisansüstü	Zoom
K2-ÇEV	1	K	15-20 yıl	Lisansüstü	Zoom
K3-ÇEV	1	E	5-10 yıl	Lisansüstü	Zoom
K4-ÇEV	1	E	15-20 yıl	Lisansüstü	Zoom
K5-ÇEV	1	K	5-10 yıl	Lisans	Zoom
K6-ÇEVİŞ	2	E	25-30 yıl	Lisans	Zoom
K7-ÇEVİŞ	2	E	25-30 yıl	Lisansüstü	Zoom
K8-ÇEVİŞ	2	E	15-20 yıl	Lisansüstü	Telefon
K9-ÇEVİŞ	2	E	20-25 yıl	Lisans	Zoom
K10-ÇEVİŞ	2	E	10-15 yıl	Lisans	Telefon
K11-ÇEVİŞ	2	K	5-10 yıl	Lisans	Telefon
K12-ÇEVİŞ	2	E	5-10 yıl	Lisansüstü	Zoom
K13-AKA	3	E	10-15 yıl	Lisansüstü	Yazılı
K14-AKA	3	K	15-20 yıl	Lisansüstü	Yazılı
K15-AKA	3	K	30 yıl üstü	Lisansüstü	Yazılı
K16-AKA	3	E	10-15 yıl	Lisansüstü	Zoom
K17-AKA	3	E	30 yıl üstü	Lisansüstü	Zoom
K18-AKA	3	K	30 yıl üstü	Lisansüstü	Telefon

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Burçin KEF	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fakülte	Fen-Edebiyat Fakültesi
Bölümü	İngiliz Dili ve Edebiyatı
Yüksek Lisans	
Üniversite	Lefke Avrupa Üniversitesi
Enstitü Adı	Fen Edebiyat Fakültesi
Anabilim Dalı	İngilizce Öğretmenliği Anabilim Dalı
Programı	İngilizce Öğretmenliği
Makale ve Bildiriler	
1. Kef, B. (2024). Non-human actors in the professional area for translators and interpreters in Turkey: a lens into the sector through actor-network theory. <i>Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi</i> 13(3). https://doi.org/10.48131/jscs.1486868 2. Kef, B. & Yirmibeş, A. (2024). Analyzing translated research methods books in social and educational sciences from English to Turkish: Exploring the reasons for translation through Even-Zohar's poly-system theory. <i>Çeşm-i Cihan: Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi</i> 11(1), 157-182. https://doi.org/10.30804/cesmicihan.1487908 3. Kef, B. & Yirmibeş, A. (2023). Sosyal bilimler ve eğitim bilimlerinde İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılan araştırma yöntemleri kitaplarına ilişkin bir çözümleme: Neden bu Eser? Sözlü Bildiri. EduCongress 2023, Eylül. Ankara Üniversitesi. 4. Kef, B. (2023). A brief overview of academic and sectoral issues in Turkey. In Kaş, B. (Ed.) <i>Agenda of translation studies</i> (pp.145-173). İstanbul: Kriter Yayınevi	