

T.C.
DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF TRANSLATION AND INTERPRETING
ENGLISH TRANSLATION AND INTERPRETING PROGRAM
MASTER'S THESIS

TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS
IN THE PRIVATE AND STATE SECTORS IN TURKEY

Özge COŞKUN AYSAL

Supervisor
Assist. Prof. Dr. Gülfer TUNALI

İZMİR – 2019

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF TRANSLATION AND INTERPRETING
ENGLISH TRANSLATION AND INTERPRETING PROGRAM
MASTER'S THESIS

TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS
IN THE PRIVATE AND STATE SECTORS IN TURKEY

Özge COŞKUN AYSAL

Supervisor
Assist. Prof. Dr. Gülfer TUNALI

İZMİR – 2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Özge COŞKUN AYSAL
Öğrenci No : 2005800538
Tez Başlığı : Türkiye' de Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Çalışan Çevirmenlerin Statüye İlişkin Öz Algıları
Savunma Tarihi : 01/10/2019
Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi Gülfer TUNALI

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>
Dr.Öğr.Üyesi Gülfer TUNALI	-Dokuz Eylül Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Müge IŞIKLAR KOÇAK	-Dokuz Eylül Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Selin ERKUL YAĞCI	- Ege Üniversitesi

İmza


.....

.....

.....

Özge COŞKUN AYSAL tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği ☒ / oy çokluğu() ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

DECLARATION

I hereby declare that this master's thesis titled as "Translators' Self-Perceptions of Status in the Private and State Sectors in Turkey" has been written by myself in accordance with the academic rules and ethical conduct. I also declare that all materials benefited in this thesis consist of the mentioned resources in the reference list. I verify all these with my honour.

Date

26/09/2019

ÖZGE COŞKUN AYSAL

Signature

ABSTRACT
Master's Thesis
Translators' Self-Perceptions of Status in the Private and State Sectors
in Turkey
Özge COŞKUN AYSAL

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Translation and Interpreting
English Translation and Interpreting Program

The translation literature indicates a negative perception regarding the translator status and the translation profession. This low status perception is due to low degrees of professionalisation, status and recognition, and the current working conditions. The present study sets out to explore how the state and private sector translators' social, symbolic, cultural capital and translatorial habitus are related to their self-perceptions of status as a professional group in Turkey. To this end, I conducted semi-structured in-depth interviews with thirteen translators who work in the state and private sectors in Turkey. The findings of the interviews are discussed in the light of Dam and Zethsen's four well-established status parameters and Pierre Bourdieu's key concepts of capital and habitus. According to my findings, translation is not still a fully established profession in Turkey and translators believe that translation as a profession has a lower and middling status in society. In a Bourdieusian sense, the findings reveal that they possess different types of capital with different amounts and based on these different forms of capital, they have developed a habitus of proud, satisfied, committed but unrecognized experts. The sample analyzed is too small to lead to certain conclusions, but a series of hypotheses are formed regarding the factors affecting translators' low or middling status perceptions.

Keywords: Translator Status, Status Parameters, Status Perception, The Translation Profession, Habitus, Capital

ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi
Türkiye’de Özel Sektörde ve Kamu Sektörü’nde Çalışan Çevirmenlerin
Statüye İlişkin Öz Algıları
Özge COŞKUN AYSA**

**Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Mütercim Tercümanlık Anabilim Dalı
İngilizce Mütercim Tercümanlık Programı**

Çeviri literatüründe yapılmış olan araştırmalarda çevirmenlik mesleğine ilişkin olumsuz bir algı söz konusudur. Bu algının oluşmasında mesleğin meslekleşme sürecini tamamlayamamış olması, statüye ilişkin düşük bir algıya sahip olunuşu ve çalışma koşullarının beklentinin altında olması gibi etkenler sayılabilir. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan çevirmenlerin sosyal, sembolik, kültürel sermayeleri ve çevirmen habituslarıyla, bir meslek grubu olarak statülerine yönelik öz algılarının nasıl ilişkili olduğunu araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan toplam 13 çevirmen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yaptım. Bu görüşmelerin sonuçları Dam ve Zethsen’in incelemiş olduğu dört statü parametresi ve Pierre Bourdieu’nun habitus ve sermaye kavramları ışığında incelenmiştir. Araştırma sonuçlarıma göre, Türkiye’de çevirmenlikte meslekleşme süreci tamamlanmış değildir ve özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan çevirmenler meslek olarak çevirmenliğin statüsünün düşük ya da orta seviyede olduğuna inanmaktadır. Sonuçlara Bourdieu kavramları açısından bakıldığında, bu çevirmenlerin farklı miktarlarda sermayeye sahip oldukları görülmektedir ve sahip oldukları sermaye türlerine dayanarak yaptıkları işten gururlu, hoşnut, kendini mesleğe adanmış ancak takdir edilmeyen uzman habitusu geliştirdikleri söylenebilir. Görüşme yapılmış grup kesin sonuçlar çıkarmak için küçük bir grup olsa da çevirmenlerin statüyü düşük ya da orta olarak değerlendirmelerinde etkili olan faktörlere ilişkin bir takım varsayımlar ortaya konulmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çevirmen Statüsü, Statü Parametreleri, Statü Algısı, Çevirmenlik Mesleği, Habitus, Sermaye

**TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS
IN THE PRIVATE AND STATE SECTORS IN TURKEY**

CONTENTS

THESIS APPROVAL PAGE	ii
DECLARATION	iii
ABSTRACT	iv
ÖZET	v
TABLE OF CONTENTS	vi
LIST OF APPENDICES	ix
INTRODUCTION	1

**CHAPTER ONE
RESEARCH CONTEXT**

1.1. LITERATURE REVIEW	6
1.2. THEORETICAL FRAMEWORK	13
1.2.1. Salary/Income	15
1.2.2. Education/Expertise	15
1.2.3. Visibility/Fame	16
1.2.4. Power/Influence	16
1.2.5 The Concepts of Capital and Habitus	16
1.2.5.1. Economic Capital	17
1.2.5.2. Cultural Capital	18
1.2.5.3. Social Capital	18
1.2.5.4. Symbolic Capital	19
1.2.5.5. Habitus	20
1.3. METHODOLOGY	20
1.3.1. Data-collecting Procedure	21

1.3.2. The Interviewees	23
-------------------------	----

CHAPTER TWO

THE TRANSLATION PROFESSION IN TURKEY

2.1. TRANSLATION AS A PROFESSION IN INTERNATIONAL CONTEXT	25
2.2. THE DEGREE OF PROFESSIONALIZATION IN TRANSLATION IN TURKEY	29
2.2.1. Education	32
2.2.2. Legal Instruments and Standards	33
2.2.3. Professional Associations	35

CHAPTER THREE

ANALYSIS OF TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS AND THEIR CAPITAL AND HABITUS

3.1. STATUS PARAMETERS AS FACTORS AFFECTING TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS	38
3.1.1. Profile of the Translator Interviewees	38
3.1.2. Analyses and Results	38
3.1.2.1.1. Translator Status	39
3.1.2.1.2. Visibility	41
3.1.2.1.3. Income	45
3.1.2.1.4. Power/Influence	47
3.1.2.1.5. Education/Expertise	50
3.2. TRANSLATORS' CAPITAL AND HABITUS	54
3.2.1. Economic Capital	55
3.2.2. Cultural Capital	56
3.2.3. Social Capital	58
3.2.4. Symbolic Capital	60

3.2.5. Habitus	62
CONCLUSION	70
REFERENCES	76
APPENDICES	



LIST OF APPENDICES

APPENDIX 1: Interview questions for translators app.p.1

APPENDIX 2: Interviews with translators app.p.5



INTRODUCTION

Translation Studies have mainly been concerned with translation or translating whereas the translators have attracted less attention throughout history. However, the the shift from “cultural turn” in the 1990s to the “sociological turn” and the “power turn” in the 2000s has changed the focus of Translation Studies (Wolf, 2014: 7). Together with an increasing academic interest in sociological perspectives on translation, translators have started attracting attention and the questions of agents’ positions, identity and status have also become a point of interest in Translation Studies. This focus on translators acting as agents has gained impetus in Translation Studies based on Pierre Bourdieu’s key concepts of field, habitus and capital. Inghilleri states that the growing interest in Bourdieu’s theories is brought about by the shift in Translation Studies from the perception of translation as a textual product to as a social, cultural and political act related to local and global relations of power and control (2005a: 125). As one of the very first researchers who studied Bourdieu’s key concepts, Daniel Simeoni (1998) focused on the concept of habitus in translation studies and marked a model study for future researches. Rakefet Sheffy (1997) also made use of Bourdieu’s concepts of field and habitus in her study which aims at inquiring into translators’ actions. Jean-Marc Gouanvic is another scholar who studied Bourdieu’s concepts in his research (1999). In Turkey, Şehnaz Tahir-Gürçağlar (2001) pioneered the studies which employed Bourdieu’s concepts. She utilized habitus, symbolic capital and agency in her doctoral dissertation which focused on the field of translation in the early years of the Turkish Republic. All these studies investigated translatorial issues from a sociological perspective and they mainly focused on the agents’ role in such issues.

As part of such translatorial issues, the professional status of translators has been a constant concern of people working in this field. A number of issues such as the status of translators in society and their working conditions have been addressed in recent studies. Today, there is an increasing number of empirical studies and theoretical discussions on professionalization in translation (Sela-Sheffy 2006; Dam and Zethsen 2010), the status of translators (Choi/Lim 2002; Dam and Zethsen 2008, 2009, 2011, 2016; Katan 2009) and the state of the translation profession (Pym et al. 2012). A common feature of all such discussions has been the assumption that the majority of translators, in many different social settings, suffer from an inferior/middling status and that translation is referred to as a low-status profession although

professionalization processes have been recently accelerating (Simeoni 1998; Dam and Zethsen 2009, 2011).

In addition to the above-mentioned studies, the present study aims to contribute to the plethora of studies related to the status of translators and the state of the translation profession by studying how translators' economic, cultural, social and symbolic capital and their translatorial habitus are related to their self-perceptions of status as a professional group in Turkey. With this aim, this study strives to analyze both quantitative and qualitative data gathered from the semi-structured interviews with thirteen translators who are currently working in the private and state sectors in Turkey. A survey of the literature has guided me to carry out both a quantitative and a qualitative research on translators' self-perceptions of translator status by making use of semi-structured interviews which include open and close-ended questions. The reason why I adopted a quantitative approach in this study is to gather statistical data which summarizes and compares the state and private sector translators' opinions on certain aspects of status whereas the qualitative approach made it possible to have a deeper understanding about translators' points of view in relation to their perceived status through open-ended and follow-up questions which helped translators to explain their reasons for their answers and share their opinions (Saldanha and O'Brien, 2014). All the interviews were conducted within a three-month period which started in 2018 and ended in 2019.

My major research question was focused on the factors affecting translators' self-perceptions of translator status. The following more specific questions were addressed to pursue answers to the major research question: Do the status parameters studied by Dam and Zethsen affect translators' self-perceptions of status? How do they perceive their income? How do they see the role of training on status? How do translators perceive their visibility in society? Do they have any kind of power/influence in their workplace? In translators' views, is the profession consolidating as a transitory occupation or is it developing towards a life-long occupation? Additionally, this study also aims at discussing the translators' capital and habitus. Therefore, the following research questions were also raised: What types of capital do the translators possess? Which type of capital do the translators value more? How is these translators' habitus shaped?

The data collected with an aim to answer the research questions outlined above is described in detail in the Analysis Section. Most studies which focus on translator status aim to study how translators present themselves, their work and their

profession and thus perceive their position/status. Similarly, this study aims at discussing how the translators who work in the state and private sectors in Turkey perceive their status by taking Pierre Bourdieu's concepts of capital and habitus and Dam and Zethsen's following status parameters as reference:

- Visibility
- Education/Expertise
- Income
- Power/Influence

To investigate the questions mentioned above, the present study is divided into three chapters. Following the Introduction, Chapter One will be devoted first to constructing the research context by focusing on the studies which have been conducted on the status of translators. Literature Review focuses on previous research conducted on translator status both abroad and in Turkey. The previous researches are divided into two main categories. The first category covers survey-based empirical studies which aim at defining translators' status within the framework of a range of variables. The second category includes sample studies which focus on the identity of translators or employ Bourdieu's key concepts of field, habitus and capital to define the position or status of translators. Following Literature Review, so as to put the current study in a sociological context, the second section of this chapter shortly overviews the sociology of professions together with translation. As the theoretical framework of the current study, I will first try to describe Dam and Zethen's four status parameters. Following these parameters, Pierre Bourdieu's key concepts of capital and habitus will be briefly explained. In the third section of Chapter One, the methodology of this study will be introduced. Firstly, I will explain why both a quantitative and qualitative approach has been adopted to study the translators' self-perceptions of status. Then, I will present the interview process and the data collection process. In this section, I will also provide brief information on the interviewees.

Chapter Two starts with an overview of research conducted previously on the the professionalization of the translation profession in international context. Within this context, education, legal instruments and standards, and professional associations are listed as the three main traits attributed to professionalization. All of these three traits are analyzed based on previous research. The second section of the chapter tries to discuss the degree of professionalization in Turkey so as to draw a picture of the background where translators, the main subjects of the study, perform their jobs. The degree of professionalization in translation in Turkey has been investigated by

considering education, legal instruments and standards and professional associations as the three main aspects of professionalization process.

Chapter Three reports on the results of both quantitative and qualitative analysis of the interviews. It first presents the results of the interviews in categories defined with respect to the four status parameters: visibility, education, income and power. Then, the chapter continues with the qualitative analysis of the interview results in line with Pierre Bourdieu's concepts of capital and habitus. The results of the interviews are discussed in relation to the above-mentioned status parameters and in terms of Bourdieu's key concepts. As a result of the analysis of the data gathered with a view to revealing the factors affecting the translators' self-perceptions of status, it could be argued that the four status parameters studied by Dam and Zethsen may affect the translators' self-perceptions of their status. This study has also revealed that the state and private sector translators' self-perceptions regarding their status are similar to each other in terms of their visibility as a professional group in society, income, power and education/expertise. First, all translators agree that they do not receive the income they deserve. Second, they perceive their current or future potential influence in their workplaces as low. In addition, both state and private sector translators agree that a university degree is not an indicator of status itself. However, all of them emphasized the specialized knowledge and expertise required to perform translation. Regarding the gaps between translator training and market needs and the quality of the training they received, the respondents showed a similar pattern. They all agree that there are certain gaps between training and market expectations and they have doubts about the quality of training. The only difference between the two groups is about their visibility from the aspects of their physical location, degree of professional contact with other employees and the visibility of their work. Regarding these aspects of visibility, the state sector translators mentioned that they feel both physically and professionally isolated and their work is not visible whereas it is the opposite for the private sector ones. They stated that they do not feel physically or professionally isolated and their work is visible. All 13 translators described their status as low or middling and the analyses of the questions in the interviews revealed that their low status perceptions are influenced by the above-mentioned status parameters. The results of the present study thus appear to support the general claim in the translation literature about the perception of translation as a low-status occupation. The analysis of the interview results from Bourdieu's key concepts of capital and habitus has revealed that the translators have different types of capital

with different amounts. The translators claim that they do deserve more economic capital, considering their education, expertise and specialized knowledge they have gained through their education and experiences. The translators value all types of capital as they make use of each in the market. Although a degree in translation is not deemed necessary in Turkey, the translators in this study still consider it as an advantage over the others operating in the market. However, the translators seem to value the expertise and specialized knowledge they gain through their experiences more as a different form of cultural capital. The translators do not enjoy much social capital as they do not regard membership to an association as an asset now. Their social capital in terms of their visibility and power relations in the workplace is limited, as well. Finally, regarding symbolic capital, the translators are all aware of the low social recognition of their profession in society. However, some of them strive individually to increase their symbolic capital to gain a higher status in the market. The translators' habitus is investigated in terms of their entry into the profession, working conditions and how they represent themselves, their work and their profession. The analysis of the interview narratives in this regard has indicated that the translators have developed a habitus of proud, satisfied, committed but unappreciated experts.

In light of all the qualitative and quantitative findings of the study, this thesis claims that the social negative narratives regarding the translation profession in Turkey clashes with the translators' personal narratives in terms of their social, symbolic, cultural capital and translatorial habitus.

A summary of the study and a general discussion of the study findings are provided in Conclusion. Conclusion also explains the constraints of the research and puts forward suggestions for further research on the status of translators who work in the private and state sectors in Turkey.

CHAPTER ONE

RESEARCH CONTEXT

1.1. LITERATURE REVIEW

Until the early 2000s, the majority of studies in the translation studies literature have been concerned with translation as a product or translating as a process while translators and translation as a profession have drawn less attention. Scholars doing research in translation studies have emphasized the importance of focusing on the sociological aspects of translation and a number of researchers and approaches have suggested new theoretical frameworks to explain the relations between translators, translation and the contexts in which translation activities take place (Inghilleri 2005; Chesterman 2006; Wolf 2006, 2011). Together with this shift to sociological research in translation studies, more attention has been paid to translators. Chesterman (2009) suggests naming this new research field as “TranslatOR Studies” (2009: 13). According to Chesterman, in *Translator Studies*, the translators are the primary source of focus and this paves the way for various research questions (2009: 15):

The sociology of translators covers such issues as the status of (different kinds of) translators in different cultures, rates of pay, working conditions, role models and the translator's habitus, professional organizations, accreditation systems, translators' networks, copyright, and so on. Questions of a different kind under this heading are those relating to gender and sexual orientation, and to power relations, and how these factors affect a translator's work and attitudes. (Chesterman, 2009: 17)

This part of the thesis provides an overview of previous studies on the translation profession with specific focus on the status of professional translators. These studies mainly fall under two categories. The first category includes survey-based empirical studies that set out to define the status of translators in consideration of a range of variables. The second category reviews studies which focus on the identity of translators or adopt Bourdieu's key concepts, *field*, *habitus* and *capital* to define the position and/or status of translators.

Several empirical studies conducted on the translation profession and the translator status in various countries have so far focused on translator's perceived prestige, income and working conditions (Choi and Lim, 2002; Dam and Zethsen 2008, 2009, 2011, 2016; Katan 2009a, 2009b, 2010), the translator's habitus (Simeoni 1998; Sela-Sheffy 2005), professional organizations and translators' networks (Pym

et al. 2006), solidity of the profession (Yılmaz-Gümüş 2018), effect of an authorization system on translator's status perception (Ruokonen 2018), and translators' power relations (Diriker 2004; Inghilleri 2005; Pym et al. 2006; Wolf and Fukari, 2007). Such studies also include examples of how these factors influence translators' work and attitudes and researches on the public image of the translation profession and translators' perceptions of their work (Chesterman, 2009:16). A certain amount of research has also been conducted on translators as a professional group which has its own social limitations, their strive for status and their perceptions of their professions (Choi and Lim 2002; Sela-Sheffy 2006, 2010; Dam and Zethsen 2008, 2010; Koskinen 2009). Sela-Sheffy (2011) states that a common characteristic of all these studies on translators is that a great number of translators have a lower status in various social contexts whereas Dam and Zethsen (2009, 2011) note that translation professionals attribute a middling status to their profession.

Dam and Zethsen are among the most prolific researchers that deal with the status of professional translators. The studies of Dam and Zethsen (2008, 2010, 2011, 2012 and more) mainly concentrate on the status of translators and related questions of professionalism, with a specific focus on status factors that differ among different classes of translators working in various contexts in Denmark. They have studied occupational status using four parameters of occupational prestige: (1) income, (2) education and expertise, (3) visibility, and (4) power/influence. In their studies, they explore the opportunities for and barriers to the translation profession. After investigating the narratives of translators working in different contexts, they also conclude that translation is an emerging profession in Denmark, but people are still not aware of the level of expertise necessary to translate. Their studies emphasize middling status of translators as perceived by translation professionals (Dam and Zethsen 2009, 2011). The middling status is also confirmed by Katan (2009b), who surveyed professionals, teachers and students, and by Ruokonen (2016), who conducted a study with translation students. As for the nature of translation profession, Dam and Zethsen (2016) report that "there is evidence to indicate that translation is mainly a part-time, freelance and transitory occupation, i.e. that the profession is porous and lacks a solid core".

Dam and Koskinen (2012), in their research depending on quantitative surveys, also corroborate that the translation profession is composed of part-time, freelance and female translators. Parallel to this research, a study conducted by Pym et al. (2012) focuses on the status of the translation profession in the European Union

(EU) and provides some suggestions for improving the status quo. The authors investigate the issue from social, economic and gender perspectives, among others. They also compare the profession in the EU countries with that of Australia, the United States and Canada. Similar to Dam and Koskinen, Pym et al. first suggest that 60% of the translation activity taking place in the market is carried out by part-time translators (2012: 88). They add that the percentage of freelance translators is between 50% and 89%, depending on the country and the sector (Pym et al. 2012: 89) and that the percentage of female translators is about 70% or above, depending on the sector (Pym et al. 2012: 85). All these characteristics of the translators might point to the professionalization process because full-time employment is a common indicator of professionalization (see for example Wilensky 1964: 142).

In addition to the above studies, Katan (2011a) introduced a worldwide survey of translators and interpreters' perception of their work and occupational concerns, with special interest in the impact of theory and academic training on their professional attitude. Katan attempts to investigate the attitudes of translators and interpreters towards their professional and social status by using a questionnaire which was composed of both closed and open-ended questions. The findings of this study indicated that translators and interpreters are satisfied with their professional status, while suffering from a low level of social recognition.

In China and Korea, the number of studies on the professional status of translators has increased as a consequence of the growing quest for translations in these languages (Chan 2009). Chan (2009) reports on the findings of an extensive empirical study. He adopted both quantitative and qualitative approaches to investigate translators' visibility in detail. The article also gives information on the quantitative analysis of the correlation between translator's visibility and the amount of their stated income. Chan conducted this analysis with 193 Chinese translators in China, Hong Kong, Taiwan and Macao. According to the results of this study, translators consider visibility as satisfying in terms of social interactions and learning experience, but not in terms of pay and prestige. He also states that the income translators receive determines whether translators' names appear on their products or not. Choi and Lim also conducted research on the status of translators. Their study reveals that the increasing size of the translation market means that a lot of untrained translators with a weaker translation ability are hired rather than professional ones and this prevents the efforts to increase the status of translators (Choi and Lim 2000). This means that, in their context, the qualifications that one needs to perform

translation are personal abilities and reputation rather than a diploma. In addition to questionnaires, their findings depend on historical developments and up-to-date documents instead of translators' understandings.

All of these above-mentioned studies are mainly empirical and they are based on surveys (including online questionnaires), quantitative analyses and qualitative methodologies, including narrative and biographical analysis and in-depth interviews. In such studies, professional status refers to the translators' experience and how they perceive their occupation and make sense of it to place themselves in society and maintain their prestige. They assume that the majority of translators face an inferior status in their social context. In the light of all these studies, it could be argued that translation is apparently a semi-profession, or an emerging profession in the sense that not all traits of a profession are fully developed in translation.

In the late 1990s, translation scholars started to focus on the connection between Bourdieu's key concepts so as to examine translators as social and cultural actors in the translation process. Bourdieu's work is based on the power relations between different agents operating in a specific field. Daniel Simeoni (1998), was one of the first scholars who suggested using the concept of habitus in Translation Studies. Simeoni contends that the translatorial habitus is a combination of translators' cultural and social experiences and adds that it is ruled by the rules of the target field, which therefore has an inevitable influence on their translations (1998:32). He describes translators' habitus as "subservient" as translators need to obey the client, the public, the author, the text, the language and, in some cases of close contact, the culture, as well, leading to low social prestige for translators (1998:12). In his discussion of translators' habitus throughout history, Simeoni concludes that translators have accepted norms for centuries and this dependence has resulted in translation becoming a secondary activity. He emphasizes the "submissiveness and invisibility" related to translators' inferior position and inclination to adjust to these opinions about their professional activities (1998:12).

Jean-Marc Gouanvic is also one of the first researchers who employed Bourdieu's theoretical concepts. According to Gouanvic, Bourdieu's framework is a suitable sociological perspective to explain the social settings where translation activities take place and study the existing issues in the translation world (1999:17). In his various studies about the introduction of American literature on science-fiction into the French literature (Gouanvic 1997, 1999), Gouanvic delves into the power conflicts of different social agents in the field, and their influence on the translations.

He alleges that the translation strategies adopted by translators during the act of translating do not mean that they comply with norms but they are a random choice as an effect of translators' habitus which is obtained in the target literary field (Gouanvic, 2005:157-158).

Rakefet Sela-Sheffy also employed Bourdieu's theoretical framework to study translators' status. In contrast with Simeoni's claims regarding the relationship between habitus and norms, Sela Sheffy (2005) advocates that habitus and norms should be examined again by emphasizing the basic parameter of status contests and struggle for symbolic capital. Different from Simeoni's conclusion about the dependent status of the translator on norms, Sela-Sheffy suggests that complying with established norms is a strategy used by translators in their struggle for accumulating symbolic capital (2005:7).

Some scholars who have studied translators' status from a sociological perspective have also centralized their studies around relevant concepts such as role and identity (Koskinen 2009; Sela-Sheffy and Schlesinger 2008; Diriker (2004), Tunali, 2017). In her article titled "Going Localized-Getting Recognized. The Interplay of the Institutional and the Experienced Status of Translators in the European Commission" (2009), Koskinen investigates the effect of different institutional and organizational contexts on translators' professional practices and identities by making use of data gathered from institutional documents, interviews and observations.

Ebru Diriker, in her article titled "Meta-discourse as a Source for Exploring the Professional Image(s) of Conference Interpreters", studies the public image and self-image of conference interpreters. She focuses on the discourse of professional organizations, academic literature, and the Turkish media. Diriker (2009) states that there is an important difference between the professional images presented by interpreters and non-interpreters and tries to reveal how this is reflected into the interpreters' perceptions and practices.

Sela Sheffy describes identity as a dynamic and multidimensional social composition, which is highly related to status and self-esteem (2011:2). Another example of studies which focus on identity from this perspective is the large-scale project launched by Sela-Sheffy (2006, 2008) and Sela-Sheffy and Shlesinger (2008). This project aimed at discussing the identities of translators and interpreters in different sectors in Israel as a factor which influences their undecided professionalisation. Sela-Sheffy and Schlesinger (2008) intend to focus on literary and non-literary translators, subtitlers, conference, community, court and signed-language

interpreters through in-depth interviews to understand how their sample group claim status. Sela-Sheffy and Shlesinger (2008) conclude that translators in Israel do not have so much power and visibility although their work is considered important. This project reveals, among other things, that although literary translators' status is high, the professionalization level is low. In parallel with this project, in further research, Sela Sheffy suggests that many translators, in different social settings, suffer from an inferior status (Sela-Sheffy 2011:1).

In Turkish translation history, the number of studies which have attached importance to individual translators has also gained momentum after the 2000s. Tahir-Gürçağlar (2001) is the first translation scholar who made use of Bourdieu's concept of habitus. In her doctoral dissertation, Tahir-Gürçağlar focuses on the roles of the agents and aims to discover the main factor which drives the politics and poetics of translated literature in Turkey in the early years of the Turkish Republic (Tahir-Gürçağlar, 2001). Pursuant to Tahir-Gürçağlar, the number of scholars who applied Bourdieu's concepts to translation studies has gained momentum. As an example, Gökçen Ezber (2004) also utilized Bourdieu's concepts of habitus and field with an aim to analyze five editor-translators' preferences and social factors affecting their choice of profession and the dynamics of the Turkish literary publication field. In her study, Ezber concludes that not only the personal dispositions of the editor-translators but also the socio-cultural facts of the field they act in shaped the diverse positions these agents assumed (2004: 104). In her study about the books, readers and translation between 1840-1940, Erkul Yağcı (2011) also analyzes the fictional translators and discourse on translation and translators in the Turkish novel by making use of polysystemic concepts such as culture planning, agency and habitus to investigate the role of translation in the reading revolution in the Ottoman-Turkish context. She also focuses on the historical and social position and status of translators and the society's perception of translation.

Inspired by Sela-Sheffy's suggestion to investigate the identities of translators together with the concepts of habitus and capital (2014, 2016), Tunalı (2017) is another translation scholar who has recently analyzed translators' identities. In her article, Tunalı (2017) sheds lights on the literary translators' struggle to increase their status and improve their prestige by developing specific identities for themselves. Her study aims to enlighten how literary translators make sense of their profession by analyzing the literary translators' discourses on identity negotiations. Tunalı concludes that, like any other occupational group, translators strive for prestige and

have built themselves three main identities to accumulate symbolic capital: “a) shaper and protector of the national language, b) cultural initiator and trendsetter, and c) artist on his/her own right” (Tunalı, 2017:157).

Another scholar, Duraner (2015) explores the roles of the actors taking part in the legal translation network and problematize the effect of their roles and relationship on the translation process by conducting qualitative in-depth interviews. She uses Bourdieu’s concept of “capital” and claims that the distribution of capital among the actors has an influence on their positions and relations and thus the legal translation process. Following Duraner’s study, Arslan (2016) made use of Bourdieu’s concepts of habitus and capital in his thesis. He uses these concepts to analyze Avni İnel as a social being and the sources of power which he utilized for promoting erotic literature.

Şener (2017) is also one of the recent scholars who made use of Bourdieu’s key concepts of habitus and capital in her thesis. Although her study does not aim to investigate the interpreters’ habitus and capital, it tries to analyze the healthcare interpreters’ decisions and strategies that represent their role through these concepts. Gökçe (2018) followed the same route as the the above-mentioned scholars and investigated the role perceptions of the sign language interpreters in Turkey and which factors have affected them through semi-structured interviews and questionnaires. As a result of her study, Gökçe states that the sign language interpreters’ perceptions of their role and profession are greatly affected by the unequal distribution of some specific forms of capital among the different actors in the field of sign language interpreting (2018).

This limited data may reflect the increasing number of studies in the discipline on the translator as opposed to translation (Mossop 2000; Gengshen 2004). Taking such studies as a starting point, this study seeks to contribute to existing literature by analyzing the translators’ self-perceptions of in the public and private sectors; how they perceive and present themselves and their profession. In the translation status literature, status has generally been defined in connection with a set of *signals* (see for example Chan 2009; Pym et al. 2012), which are formulated as *parameters* in a series of studies conducted by Dam and Zethsen. For the purpose of this study, Dam and Zethsen’s parameters are used as a point of reference as they provide a concrete framework for studying the status in a national context. In addition, as Bourdieu’s most frequently applied theories in translation studies, the concepts of habitus and capital are also used to understand and analyze the translators’ self-perceptions of status.

1.2. THEORETICAL FRAMEWORK

The analysis of the above-mentioned studies on translator status conducted from a sociological perspective has proven the importance of focusing on translator status in Turkey. In this section, I will first give brief information on the sociology of professions and generally accepted characteristics of a profession according to the studies conducted in literature. Then, I will present the four status parameters used by Dam and Zethsen (2008) and the concepts of capital and habitus by French sociologist Pierre Bourdieu (1986) which will be employed as the theoretical framework of this thesis. Finally, I will introduce the methodology of this research.

Within the sociology of professions, sociologists have tried to develop theories to make a distinction between professions and non-professions and to determine the elements that control their development (Weiss-Gal/Welbourne 2008). The following two main approaches have appeared: the attribute approach and the power approach. The attribute approach depends on a set of critical features that distinguish a profession from a non-profession. Greenwood (1957:45) established five important characteristics: (1) systematic theory, (2) authority, (3) community sanction, (4) ethical codes, and (5) a culture. These five characteristics are still accepted as the crucial ones. In the 1970s, the power approach appeared. According to the approach, professions are in continuous contest for performing particular tasks and struggle with other interest groups regarding certain professional issues (Weiss-Gal and Welbourne 2008:282). Weiss-Gal and Welbourne, in their 2008 article, make use of these two approaches and state the following eight characteristics as indicators of a profession:

(1) public recognition of professional status, (2) professional monopoly over specific types of work, (3) professional autonomy of action, (4) possession of a distinctive knowledge base, (5) professional education regulated by members of the profession, (6) an effective professional organization, (7) codified ethical standards, and (8) prestige and remuneration reflecting professional standing.

In sociology, with an aim to determine status, different sociologists have developed different occupational prestige scales. For example, the sociologists North and Hatt (1947) identified certain occupational prestige scales and these scales caused debates about whether such scales were indicators of a certain occupation (Ollivier 2000:442). According to Ollivier (2000: 441), status could be considered as a parameter that gives general information about the desirability of a profession in terms of material rewards such as education and income. Following North and Hatt prestige

study, Duncan (1961) developed another scale (Socio-economic Index-SEI) to determine status. Like Ollivier, Duncan's scale showed that educational background and income needed to be regarded as the main indicators of occupational prestige. On the other hand, Ollivier (2000) suggests in her article that some status indicators may be important to some people in some settings, but not all people in all contexts. Therefore, status may depend on context and is a complicated concept (Dam and Zethsen 2008:74).

The studies on professionalization of a variety of occupations, including translation (Katan 2009b), social work (Weiss-Gal/Welbourne 2008), journalism (Drechsel 2000) or public relations (Fitch 2016), have also focused on defining typical features of a profession. These studies are based on typical traits used to define the degree of professionalization. Although there is no agreement on these traits, various researchers have used the following combination of traits listed by Millerson:

(1) the use of skills based on theoretical knowledge; (2) education and training in these skills; (3) the competence of professionals ensured by examinations; (4) a code of conduct to ensure professional integrity; (5) performance of a service that is for the public good; (6) a regulatory body such as professional association that organizes members. (1964)

In Translation studies, scholars who have carried out researches on translator status have usually come up with a list of parameters such as income, power, visibility, educational background and legislation to shed light on what ensures job prestige/status (Dam and Zethsen 2008, 2009, 2010, 2011, 2016; Katan 2009; Pym et al. 2012; Ruokonen 2016).

In translation research, the word 'status' generally refers to occupational prestige, professionalization or whether a profession has become a fully recognized one or not, and the situation of a person performing a job in a specific context (Ruokonen 2013: 328). Translation scholars often refer to not only prestige but also to professionalization (e.g. Katan 2009, 2011, Choi and Lim 2002, Sela-Sheffy 2006, 2010).

Dam and Zethsen (2008, 2009, 2010, 2011, 2016) identified four main parameters with which they studied the status of translators in a Danish context: (i) income; (ii) education/expertise; (iii) visibility and (iv) power/influence. They used these parameters to form the basis of their empirical researches. The general scope of these parameters offer different perspectives to define the status of translators. This study uses these four parameters that can interact with status perceptions to

determine and analyze the status of Turkish translators within the private and state sectors by focusing on the individual translators' perceptions about their activity. Therefore, some of my research questions were centralized around certain issues that are difficult to observe in a quantitative approach, such as the translators' self-perceptions of status: Do the status parameters studied by Dam and Zethsen affect translators' self-perceptions of status? What is effect of income on status perceptions? How do they see the role of training on status? How do translators perceive their visibility in society? Do they have any kind of power/influence in their workplace? In translators' views, is the profession consolidating as a transitory occupation or is it developing towards a more well-paid, life-long occupation? Additionally, this study also aims at discussing the state and private sector translators' capital and habitus by making use of the interview narratives. Therefore, the following research questions were also raised: Why did the translators choose to be a translator? What forms of capital do they possess? Which form of capital do these translators make use of most? And how is these translators' habitus shaped?

1.2.1. Salary/Income

Salary is often claimed to be a significant status indicator, not only in the translation literature (e.g. Chan 2005). On the other hand, some translation scholars emphasize that translation is still considered as a low-status occupation although some translators get a high level of income (Hermans and Lambert 1998: 123; Koskinen 2000:61). Therefore, although salary is an important status parameter, it is not a persuasive element. This parameter studies if translators' low-status perceptions is related to translator income.

1.2.2. Education/Expertise

Translators' views on the degree of specialized knowledge they find necessary to translate is the focus of this parameter, which has also been investigated in the translation literature. This parameter was analyzed through questions about translator training and the expertise necessary to perform translation activities. The translators' assessments of their expertise were matched with their status perceptions.

1.2.3. Visibility/Fame

Visibility is another parameter which is often related to translator status. The translation literature often mentions the lack of translator visibility and translators are frequently described as physically and professionally isolated (Hermans and Lambert 1998, 123; Risku 2004, 190). This parameter tries to analyze the visibility of translators in their work places and society and questions if it is one of the most serious obstacles to recognition and status. Visibility can be approached from different aspects. The following forms have been investigated in Dam and Zethsen's studies (2011: 989-991; 2012: 226-228):

- Physical location
- Degree of professional contact
- Visibility of translators' work
- General visibility as translators

1.2.4. Power/Influence

Power or influence is also an indicator which is often associated with job status and translators are often claimed to be deprived of (e.g. Venuti 1995, 131; Snell-Hornby 2006, 172). Similar to visibility, it is possible to approach power and influence from different aspects. Dam and Zethsen's studies have mainly studied power from traditional aspects. In their studies, this parameter looks into the translators' influence in the workplace and the possibilities of promotion or holding an executive office or managerial position.

1.2.5 The Concepts of Capital and Habitus

The theoretical concepts of capital and habitus have been chosen in this research to understand the factors that influence the status perceptions of translators working in the state and private sectors in Turkey regarding their profession. These key concepts cannot be separated from each other as they are interrelated (Gouanvic 2005, 148). Therefore, in this study, the translators' habitus is analyzed together with their economic, cultural, social and symbolic capital. It is further discussed if the type of capital they have gained has, in the end, caused them to develop a specific

translational habitus and how these two together in turn are related to their perceptions of status. In this section, I will briefly explain these Bourdieusian concepts.

Bourdieu considers the social world as a space composed of a number of structured fields with their own specific rules where individuals and institutions strive to obtain and hold power by getting and keeping different forms of capital (Bourdieu and Wacquant 1992:76). Fields are structures where power and capital are disseminated. Bourdieu and Wacquant define the field of power, the principal field in society, in terms of power relations as follows:

The field of power is a field of forces defined by the structure of the existing balance of forces between forms of power, or between different species of capital. It is also simultaneously a field of struggles for power among the holders of different forms of power. It is a space of play and competition in which the social agents and institutions which all possess the determinate quantity of specific capital (economic and cultural capital in particular) sufficient to occupy the dominant positions within their respective fields [the economic field, the field of higher civil service or the state, the university of field, and the intellectual field] confront one another in strategies aimed at preserving or transforming this balance of forces. (1992: 76, note 16)

People or agents in each field are constantly struggling to gain power and dominance in the field and enrich the capital that their field considers important as the amount and type of capital the agents possess establish the position they occupy in a specific field and determine the agents' status (Wacquant, 2008). It does not matter which type of capital the agents have as it offers new positions and statuses in the relevant field (Bourdieu, 2006: 395). According to Bourdieu, such capital could be economic (financial assets like wealth, income and property), cultural (education, cultural knowledge), social (social connections), or symbolic (recognition in a group) and may be inherited or acquired through education or it may be gained at a later stage from within the field, for instance by making use of various mechanisms which set the rules for the agents to obtain capital of a certain type (Bourdieu, 1986: 47). The above-mentioned types of capital are briefly explained below.

1.2.5.1. Economic Capital

Economic capital refers to material and monetary accumulation that agents have. Bourdieu states that the economic capital is "at the root of all other types of capital" (Bourdieu, 1986: 54) since all other forms of capital can usually be accumulated through economic capital, or vice versa (1986: 47). Although money makes many things accessible, it is not adequate alone. Therefore, it could be

interpreted that agents should be careful about how and where to use the economic capital as this may determine the agents' characteristics and social status. The state and private sector translators' economic capital is analyzed in terms of the income they make and how they relate this to their perceptions of status.

1.2.5.2. Cultural Capital

Cultural capital is referred to as educational qualifications and it can appear in three forms:

Cultural capital can exist in three forms: in the embodied state, i.e., in the form of long-lasting dispositions of the mind and body; in the objectified state, in the form of cultural goods (pictures, books, dictionaries, instruments, machines, etc.), which are the trace or realization of theories or critiques of these theories, problematics, etc.; and in the institutionalized state, a form of objectification which must be set apart because, as will be seen in the case of educational qualifications, it confers entirely original properties on the cultural capital which it is presumed to guarantee (Bourdieu, 1986: 47).

Cultural capital in the institutionalized state which refers to academic qualifications, such as certificates, diplomas, prove the agents' cultural knowledge and can bring financial benefits with it. Bourdieu argues that institutionalized cultural capital gives agents "a legally guaranteed value with respect to culture" (Bourdieu, 1986: 50). In addition, Bourdieu claims that cultural capital could be converted into economic capital and this conversion might determine the agent's status or value in the field (Bourdieu, 1986: 51). This study focuses on the translators' institutionalized capital they have gained through education in terms of academic degree, expertise and knowledge and how this capital has helped the translators to operate in the field.

1.2.5.3. Social Capital

Bourdieu defines social capital as "the network of connections" (Bourdieu 1986: 247) and "social membership in a group" (1986: 246). Here, this form of capital means the agents' social connections, such as being a member of an association, help them to reinforce their position, power and status in their field where such connections are valued (Bourdieu, 1986: 51). As an example, within the context of this study, professional associations may provide networking opportunities to their members in the field of translation. However, such associations ask for certain membership criteria. Therefore, acquiring social capital may require so much time and

energy by an agent. Bourdieu emphasizes that if an agent does not show interest in real network of connections and does not benefit from such connections, it is not profitable to reproduce social capital (Bourdieu, 1986: 52). To what extent this type of capital is found necessary by the translators will be discussed in the following chapter through their responses to the interview questions. On the other hand, in this study, the social capital will be analyzed in terms of translators' visibility in the workplace and power relations.

1.2.5.4. Symbolic Capital

In addition to the economic, cultural and social capitals, Bourdieu defines another form of capital: symbolic capital. Bourdieu states that symbolic capital is a form of capital which different types of capital undertake when they are deemed as legitimate (Bourdieu, 1989: 17). Siisiäinen states that "symbolic capital exists only in the eyes of the others" (2000:13). Therefore, symbolic capital is accumulated through recognition in a group. According to Bourdieu, symbolic capital is "a reputation for competence and an image of respectability and honorability" (Bourdieu 1984: 291). Bourdieu stresses that all other types of capital might function as the aggregate of symbolic capital that an agent has. For example, social capital always functions as symbolic capital as it is "governed by the logic of knowledge and acknowledgement" (Bourdieu, 1986: 257). Additionally, symbolic capital could be accumulated through knowledge capital (cultural capital) thanks to prestigious education.

This form of capital enables the agents to become recognized actors in their field and have an influence on the value of their products (Bourdieu, 1989: 21). The social recognition and prestige gained through other forms of capital could have a stronger effect than those capitals. In addition, symbolic capital is required so as to hold the power that agents have in their fields and those agents with symbolic capital are able to build, influence and control people's perceptions and beliefs. Within this framework, this study tries to analyze the state and private sector translators' symbolic capital.

The different forms of capital should be discussed with reference to one other key concept of Pierre Bourdieu: "habitus", which will be briefly described below.

1.2.5.5. Habitus

Habitus is one of the well-known concepts of Pierre Bourdieu. Bourdieu defines this concept as follows:

[Habitus is a] system of durable, transposable dispositions, structured structures predisposed to function as structuring structures, that is, as principles which generate and organize practices and representations that can be objectively adapted to their outcomes without presupposing a conscious aiming at ends or an express mastery of the operations necessary in order to attain them (1990: 53).

Within the framework of translation studies, the structured and structuring characteristic of habitus makes it possible to examine the behaviours of translators (Liang, 2016: 42). Habitus is a system which continuously changes, adjusts and transforms itself according to our experiences of the social world and situations in which we find ourselves (Bourdieu 1994: 170). Habitus is composed of the whole socialized individual, all the learnt individual inner models which control human behaviour and thinking. Such models are socially and culturally learned, gained and formed unconsciously by adapting to the nearby social structures throughout a lifetime (Heino 2017: 54). Habitus incorporates all individual tastes, interests, skills, habits, actions, thinking and lifestyles, and thus capital (Meylaerts 2010: 1-2). Heino says that “Habitus and capital go hand in hand because capital helps to shape habitus and capital is put into operation through habitus” (2017: 54). Therefore, this study seeks to discuss the translators’ habitus together with their different forms of capital.

1.3. METHODOLOGY

In this thesis, I mainly adopted a qualitative approach based on semi-structured interviews. Semi-structured interviews use both open- and closed-ended questions which are usually followed by wh- questions and the interview questions revolve around the themes of the research and the researcher may explore unexpected issues (Adams: 2010). One major advantage of such interviews is that they provide the researcher with access to a respondent’s opinions about a specific topic (Saldanha and O’Brien, 2014). Using semi-structured interviews as the data-collecting instrument for this research made it possible for the interviewees to share their points of view and discuss issues in relation to their status. This data-collecting instrument also enabled me to understand how they share their perceptions about their status as professionals and probe more information and clarification of answers.

I also applied a quantitative approach by using closed-ended questions in the interviews. A semi-structured interview with open- and closed-ended questions provides interviewees with some flexibility to share their opinions (Hesse-Biber and Leavy 2011: 128). The reason why I used closed-ended questions by giving a value to every answer in such a question was to compare the responses of the state and private sector translators numerically as a closed-ended question enables researchers to have some solid quantitative findings (Adams, 2010). This made it possible to analyze these certain findings statistically. However, I mainly preferred open-ended questions because I aimed at deriving meaning from the translators' responses about their status perceptions as open-ended questions allow the interviewees to explain the reasons for their answers to the closed-ended questions and to share their additional opinions (Saldanha and O'Brien, 2014).

1.3.1. Data-collecting procedure

I collected the interview data online through both synchronous and asynchronous communication. Researchers have started using online research methods such as online interviews in social research to collect data (O'Connor, Madge, Shaw, and Wellens 2008: 272). Online interviews give researchers the chance to gather data by using synchronous tools (using instant messaging or Internet telephone services) and/or asynchronous tools (using e-mail and discussion forums) (O'Connor, Madge, Shaw, and Wellens 2008: 284). In this study, one of the synchronous tools I preferred was Skype. 9 interviewees were contacted through Skype and I recorded the interviews with voice recorder. The other respondents who did not have enough time to be interviewed through Skype sent their answers to the questions via e-mail correspondence (asynchronous interviews with 4 interviewees). This option enabled respondents to give more detailed and cautiously thought answers (Saldanha and O'Brien 2014:188). The names of the interviewees are not stated in the current study. They are listed from one to thirteen.

I interviewed seven translators working in the state sector and six in the private sector in an attempt to grasp how these translators make sense of their work and claim occupational status. I chose these translators from the state and private sectors as interviewees by contacting them personally. I called each translator and requested an individual appointment for an interview by explaining my research. The interviews were semi-structured and 60-75 minutes each. I prepared close-ended and open-

ended questions prior to the interviews by considering what was critical to the purpose of the research; however, based on the interviewees' answers, I asked additional follow-up questions to expand and clarify their answers.

Patton states that a researcher should grab the real meaning behind the words of an interviewee (Patton: 2002:380). Therefore, the interviews were carefully transcribed in order to include as many features as possible of actual speech to allow a very careful analysis and access to interviewees' viewpoints. Transcription of the interviews has its own challenges and requires a careful data preparation process as improper or insufficient transcription can have a negative effect on the analysis of the findings (MacQueen and Milstein, 1999).

To organize and elicit meaning from the quantitative and qualitative data I collected from the open and closed-ended questions and to draw realistic conclusions from it, I used deductive content analysis. Content analysis is a systematic coding and categorizing approach used to explore large amounts of textual information to identify trends and patterns of words used, their frequency, their relationship, and the structures and discourses of communication (Mayring, 2000; Pope et al., 2006; Gbrich, 2007). Coding is the process of organizing the material into chunks or segments of text before bringing meaning to information (Rossman & Rallis, 1998:171). Deductive content analysis is used if the structure of the analysis depends on the basis of previous knowledge and the purpose of the study is theory testing (Kyngäs&Vanhanen 1999). This type of content analysis involves coding the data gathered according to predetermined categories. After the researcher develops a categorization, all the data gathered are reviewed for content and coded for correspondance with or exemplification of the identified categories (Polit & Beck 2004).

In this study, the four parameters were used as the basis of the predetermined categories for content analysis. The open-ended questions and follow-up questions categorized accordingly in the interviews helped me to enquire into translators' points of views about the predetermined categories. The questions were prepared in accordance with the aim of the study, which was to investigate the translators' self-perceptions of status. During the analysis process, all transcripts were read carefully and I focused on the parts of the transcripts that seemed to represent translators' standpoints on a particular parameter and highlighted them. The next step was to code all highlighted parts of the transcripts using the predetermined categories. The primary advantage of deductive content analysis is that existing theoretical framework

could be supported and broadened (Hsieh and Shannon, 2005). Dam and Zethsen's status parameters guided me to discuss the findings and compare the data gathered to Dam and Zethsen's parameters and study to what extent it supported them. In the analysis and discussion of the findings, I tried to summarize how this research verified Dam and Zethsen's status parameters. The quantitative and qualitative data gathered was also analyzed from the perspective of Bourdieu's concepts of capital and habitus. The translators' different forms of capital and their habitus are discussed to see if they have an influence on the translators' self-perceptions of status.

1.3.2. The interviewees

In this study, purposive sampling was chosen to identify the translators. In qualitative studies, this method of sampling lets scholars to determine the best choices which fit their purpose of their studies among possible respondents (Patton, 2002:46). The main goal of purposive sampling is to focus on particular characteristics of a population that are of interest, which will best enable a researcher to answer his/her research questions. Among different purposive sampling alternatives, maximum variation sampling, also known as heterogeneous sampling, is the choice which suits my study well as it is used to seize different perspectives relating to the study. The first step in maximum variation sampling is to determine the criteria for identifying the sample (Patton 2002: 235). The only criteria for the respondents was that they should be working either in the private or state sector in Turkey as translators. Patton emphasizes that the size of the research relies on the aim, time and resources of the study (2002: 244) and therefore there are no principles regarding size in qualitative research. For the purpose of this study, seven translators from the state sector and six from the private sector were chosen in order to answer my research question.

According to Patton, quantitative researches are usually based on large samples selected at random to make generalizations from the responses whereas, in qualitative researches, the focus is on small samples which are selected purposefully to inquire and understand a case in detail (Patton 2002: 46). To reach this goal, the respondents were chosen from the state and private sectors in Turkey in order to refer to the critical aspects of the research focus (Saldanha and O'Brien, 2014). In this study, the small number of interviewees made it possible to gather a great deal of

information related to the purpose of the research and this small sample could lead to further research.



CHAPTER TWO

THE TRANSLATION PROFESSION IN TURKEY

2.1. TRANSLATION AS A PROFESSION IN INTERNATIONAL CONTEXT

The present chapter starts with an overview of previous research which studies translation as a profession through certain indicators of professionalization used in order to define the state of the translation profession. The second part focuses on the degree of professionalization of the translation profession in Turkey by drawing on the indicators based on professionalization such as education, legal instruments and standards introduced to regulate the market, and translator associations.

Together with the increasing interest on translators as a subject of study, the translation profession has also started gaining importance in translation literature. The development of translation as a profession, the translation market, professional indicators such as translators' working conditions and qualifications and how these are perceived in the market have become important topics for discussion within the framework of professionalization (Uysal, 2017:19). According to Millerson, professionalization is the process in which a profession attains the full traits of a profession (2001:10). Earlier, in 1928, Carr-Saunders referred to professionalization as "specialized skill and training, certification, minimum fees or salaries, formation of professional organizations, and code of ethics governing professional practices" (as cited in Pym et al., 2012:80; 82-83).

In Translation Studies literature, various scholars refer to, more or less, similar traits to describe the state or status of the translation profession in various cultural contexts. The first trait stated in previous research is "specialized skills" based on theoretical/advanced knowledge. This trait is linked to "education/training" necessary to perform a profession. One of the four parameters used by Dam and Zethsen (2008, 2009, 2010, 2011, 2016) to determine and compare the status of Danish translators in a series of studies where status refers to perceptions of prestige and value is education/expertise. Jobs that require a high level of education and expertise and specialized knowledge are at the top of the prestige scale (Dam and Zethsen 2011:986). Pym et al.'s (2016: 33) signals of status where the signals "indicate the relative trustworthiness of a translator" also include academic qualifications and professional qualifications as a trait. Similarly, in Katan's comprehensive study, around 1,000 professional translators and interpreters, translation and interpreting

lecturers, and translation and interpreting students filled out an online survey, and the majority of the respondents described translating and interpreting as a profession, particularly mentioning skills/competences/expertise, knowledge and education (Katan 2009a: 123; Katan 2009b: 192).

In a similar vein, as one form of Bourdieu's cultural capital, institutionalized cultural capital could be discussed as a significant indicator of professionalization. In Bourdieu's terms, institutionalized cultural capital that an agent has, such as a diploma, a certificate or a license, gives "a legally guaranteed value with respect to culture" (Bourdieu, 1986: 50) and it could be converted into economic capital, which might also determine the agent's status among the others in the market (1986: 51). Therefore, it could be argued that the institutionalized cultural capital that a translator has accumulated might give that translator an advantage over the others operating in the market, and this form of cultural capital could be converted to economic capital and then symbolic capital, as well. In this sense, it could be assumed that an academic degree could have an important effect on translators' habitus as highly qualified professionals and it guarantees entry into the market.

Although education/training is one of the traits attributed to professionalism, the importance/role of training on the translation market is still unclear. OPTIMALE's survey of employers (Toudic 2012: 6) shows that professional experience is regarded slightly more important than an academic degree (88% of the employers see experience as important or essential whereas 78% of them believe that academic degree in translation is essential or very important). From a Bourdieusian perspective, it could be interpreted that expertise and knowledge accumulated through experience, as two other forms of cultural capital, could be regarded more important and valuable than an academic degree and these two may also affect one's translatorial habitus.

Together with the interest in professionalization of the translation profession, the relationship between translator training and market needs has attracted scholars' attention (Li 2002; Katan 2009a, 2009b) as translator training/education and its reflection in the workplace might be indicators of the degree of professionalization in translation. An example of such studies is Li's empirical research on translator training programs. In his study, Li (2000) aims to analyze the needs of translators hired in the market in Hong Kong and their perceptions of translator education by conducting a questionnaire and in-depth semi-structured interviews. According to the professionals, there is a considerable gap between the training and the translation market (Li, 2000:136). The respondents listed three main challenges they experience

in the market: choosing the appropriate style for the translation task, interpreting, and time restrictions. Li concludes that translator training should be aligned with the realities of the market and respond to constantly changing market needs (2000: 127).

Katan is another scholar who focused on the impact of training and the market needs. Katan (2009a:113) attempts to question if graduates make use of the academic theories and beliefs in the market. The respondents in the study mentioned that they did not see a link between academic theories and beliefs and their practices in the workplace (Katan 2009a:146). Another striking finding of this study is that a slight more than half of the respondents considered translation as a profession because "it requires specific training/education" (Katan 2009a:124). Regarding the status of the profession, the majority of the subjects of the study described translation as a middle-status profession (Katan 2009a:125-126).

In his second study on the translators and interpreters' perceptions of their working world and the influence of translator training on that world (Katan 2009b:188), Katan conducted an online questionnaire among translators. In this study, Katan categorizes the subjects's responses in accordance with their length of work experiences to investigate if they were influenced by the academization of translator and interpreter education. He assumed that "if the 'academization of translator and interpreter training' were going to have an impact, it would be most evident among the younger university-trained translators who will have benefited from wider exposure to this relatively new phenomenon" (2009b: 204). Nonetheless, he figures out that there is not much difference in respondents' replies, except for the group with 21+ experience highlights the importance of subject specific knowledge. This result proves that "we can see no perceivable increase in the appreciation of the fruits of academia over time" (2009b: 204).

The second trait used as a reference to distinguish an occupation from a profession is "the competence of professionals measured by examinations". Weiss Gal/Welbourne stated that laws and licensing procedures indicate public recognition of a profession (2008:283). This trait could be related to any legal procedures that set the grounds for entry to the profession, legal instruments regarding translation and translator education, and a code of conduct to ensure professional integrity. There are different types of certifications for translators, in the sense of "a voluntary process by which an organization grants recognition to an individual who has met certain predetermined qualification standards" (Stejskal 2004: 6). Such an organization can

be a professional association, a state or an academic establishment (Stejskal 2004: 6).

Within this framework, translator certification regulated by legislation has been one of the most common topics for discussion and the number of studies focusing on certification is increasing. For example, Katan argues that the translation profession is “almost totally unregulated” owing to the lack of regulations regarding entry to the profession, professional conduct and quality control (2009a: 113). The respondents in Katan’s survey who did not define translating as a profession stated mainly the lack of certification and the lack of public recognition (2009b: 193). Similarly, as the general finding of their studies, Pym et al. emphasizes the general need for certification systems to improve the status of the translators depending on the market (2012: 9). From Bourdieu’s perspective, similar to the previous trait, this trait could also be related to the institutionalized form of cultural capital. Bourdieu states that “by conferring institutional recognition on the cultural capital possessed by any given agent, the academic qualification also makes it possible to compare qualification holders” (1986:51). In Bourdieu’s terms, it could be assumed that if translators prove their competence through examinations regulated by legislation, they could accumulate more cultural capital compared to the others in the market and this could enable them to have more power and prestige. In other words, as a result, they can accumulate more symbolic capital.

On the other hand, the scope of such certification could be restricted, or the market may not recognize or value it. For instance, in his study conducted with translator employers, Chan stated that the employers tended to value education more than certification (2009:169).

The third trait of professionalization is the existence of a “professional organization that organizes members”. In many studies, such organizations are considered to have a significant role in increasing the status of the profession (Pym et al. 2012: 33; Uysal et al. 2015: 260; Ruokonen 2016: 204). Pym et al. report that membership of a professional association is a clear indicator of professional status, and a professional association’s authority stems from collective factors rather than individual members’ expertise. The important factors in the evaluation of associations are “admission criteria, longevity, size (number of members), inclusion in wider or parent associations, specialisation, and in some cases the number and quality of services to members and public interventions” (Pym et al. 2012: 33). According to Bourdieu, the social connections that agents make thanks to being a member of such

associations constitute an agent's social capital and this form of capital helps them to improve their position in the field. Therefore, membership of a professional association could be considered as a factor which contributes to translators' status in the sector, which makes them socially recognized in the sector and therefore contributes to their symbolic capital. On the other hand, translators are required to pay a lot of effort to become a member of such associations as they ask for certain membership criteria (Bourdieu, 1986: 53).

In history, translation was considered an activity that people conducted not as a profession and translators were non-professionals as they were not trained as translators. In addition, they were not often paid or not a socially well-organized group. Pym et al. also conclude that the translation profession has not assumed all the traits related to professionalization and therefore is still professionalizing (2012: 80). The constant attempts to transform translation into a fully-developed profession in recent years confirm this assumption. Establishing training programs in higher education, accreditation systems, professional associations, ethical standards, conferences and translation journals can be given as examples of such attempts to make translation reach full potential status. Some organizations are paying efforts to this end (Pym et.al, 2012: 80). For example, The International Federation of Translators (FIT) strives to "uphold the moral and material interests of translators throughout the world, advocate and advance the recognition of their profession, enhance their status in society and further knowledge and appreciation of translation as a science and an art"¹. FIT has been working in cooperation with UNESCO, and UNESCO's adoption of the "Recommendation on the Legal Protection of Translators and Translations and the Practical Means to improve the Status of Translators" (1976) marked a milestone in the history of the translation profession (Katan 2010:147).

2.2. THE DEGREE OF PROFESSIONALIZATION IN TRANSLATION IN TURKEY

In parallel to the growing interest on the state of the translation profession all around the world, the debate on the professionalization of translation in Turkey is growing, as well. Such debate on the state of the profession is growing mainly because translation as a profession is gaining more importance as a result of the increasing number of economic, commercial, socio-cultural and political activities and Turkey's EU adaptation process (Prime Ministry's Report, 2015: 4, 50). Since the

¹ <http://www.fit-ift.org/en/faqs.php>

beginning of 2000s, technological developments have also had an important role in the increasing need for translation practices in developing countries like Turkey. All these development have, in turn, led to the growing interest in the profession (Ersoy and Odacıoğlu, 2014: 368).

According to the Prime Ministry's Report, the total number of people performing translations in Turkey is around 20.000. The number of state sector translators is around 2500 and most of these work in different state institutions such as the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Interior, the Ministry for EU Affairs and the Ministry of Justice whereas the private sector translators work in different companies and translation agencies (2015: 50-51). However, only half of the total number of translators in the market are "qualified translators" with a degree in translation as there is no legislation regulating the entry into the market (Prime Ministry's Report, 2015: 50). Since the mid-1980s, the number of translation degree programs has increased. However, "anyone-can-do-it" approach is very common in the translation sector due to the lack of legislation. This lack of legislation and standards has had an adverse effect on the visibility and prestige of translators (Tunalı, 2017: 150). The translation sector in Turkey is described as "a sector where there are no standards, no job security, or no standard remuneration" (Öner, 2012: 60-61) and this indicates that all traits of an established profession are still not present in Turkey (Yılmaz, 2018: 44). In order for translation to become a fully-fledged profession on its own, there is a definite need for legal regulations, a translators' chamber and a qualification examination system for those who would like to perform translation (Küçükyağcı and Avcı, 2011: 34).

Both state and private sector translators are experiencing serious problems in the translation sector in Turkey. The state sector translators are employed under the category of General Administration Services (GİH), which places them in the same category as civil servants with an associate degree and thus forces them to provide administration services (Uysal, 2017: 149). The main problem for translators working in the private sector is the lack of a translators' chamber (2017: 149). In addition, they work without a contract and they are pressurized by deadlines, heavy workload and low fees. In such a situation, employers look for translators who work for lower fees, which causes qualified translators to opt for a different career. Therefore, translators need a translators' chamber which can regulate the translation market, put some sanctions into practice and thus protect their rights (2017: 150).

All of these market problems that state and private sector translators are experiencing in the market may cause translators to feel that translation is a secondary profession and they do not have much power to change their working conditions. This, in turn, might have caused them to develop a subservient translatorial habitus in Simeoni's terms (1998: 7).

Under these circumstances, in recent years, translators, academicians and translator associations together with state institutions have paid significant efforts towards professionalization of the profession and elevating its status (Eruz, 2012). These different stakeholders in the market have started discussing establishing a legal framework, determining occupational standards and qualifications, certification, and improving working conditions in order for translation to achieve the status it deserves (Parlak, 2012). Therefore, the cooperation between these different stakeholders has developed and they have taken important initiatives such as developing occupational standards, qualifications and assessment criteria under the supervision of the Vocational Qualifications Authority of Turkey (Prime Ministry's Report, 2015: 25).

In this regard, the number of profession-related studies in Turkey is increasing, as well. Some examples are the Report produced by the Ministry for EU Affairs Translation Platform (2012), Ersoy and Odacıoğlu (2014), Uysal et al. (2015), Kobya and Karabacak (2015), the Prime Ministry's Report on the Translation Profession (2011, 2015), and Uysal (2017). Most of these studies are non-empirical and they revolve around the developments regarding professionalization, working conditions, translators' issues in the market, and standards and ethics.

Taking the above-mentioned studies as a point of reference, this section of the study sets out to describe the state of the translation profession in Turkey by using indicators based on professionalization such as education, legal instruments and standards introduced to regulate the market, and translator associations. These indicators are studied based on the discussions in previous research and analysis of relevant documents such as the National Occupational Standards for Translators and Interpreters² and the Prime Ministry's 2015 report on the translation profession in Turkey.

² National Occupational Standards as defined as "[minimum norms adopted by the Authority, which prescribe the possession of necessary knowledge, skills, attitudes and behaviors required for the successful performance of a profession" in line with The Law no. 5544 on the Vocational Qualifications Authority.

2.2.1. Education

Translator training at university level started in Turkey in the first half of the 1980s with the opening of four-year undergraduate programs. Currently, higher education institutions have a four-year translation and interpretation programs. Together with the establishment of foundation-funded universities, the number of translation and interpreting programs has increased rapidly. Undergraduate programs are the main workforce provider to the market. However, translator training in universities is given in different forms in different universities, and some universities offer associate-degree (a two-year translation program), master's and doctorate programs as well. Associate-degree programs in translation have a shorter history in the Turkish higher education system as they started after 2012 (Yılmaz, 2018: 50).

In university-based programs, students are taught the theories and techniques of translation and interpreting which are necessary for a career in the field and create a knowledge base related to translation studies. There are various specialized channels in Turkey at the national and international level, including academic journals, textbooks, conferences, and meetings and online discussion groups in which academics and professionals can exchange knowledge of translation, which are each examples of the continuous efforts paid towards the enhancement of the degree of professionalization in translation (Yılmaz, 2018: 50). In a Bourdieusian sense, the increasing number of translator training programs may point to the growing demand for institutionalized capital. This could mean that prospective translators are seeking to accumulate institutionalized capital to enter the sector and then use this form of capital to gain economic capital.

A key study conducted regarding the professionalization of the profession in Turkey is the EU Translation Platform held in 2012 in order to address issues regarding the translation profession such as identifying the needs of the market, reaching the desired quality in translation services, the necessary steps to be taken to provide an effective and sufficient translator training to future translators (Uysal, 2017: 153). In this platform, the gap between training and the practices in the real translation market, especially regarding the use of technology, is mentioned as one of the main issues regarding translator training in Turkey (Öner, 2012:61-62). A similar finding was obtained as a result of this study. 83% of the translators pointed out to the gap between translator training and market needs. They especially complained about the lack of training on translation technologies and added that the real market

conditions are not taught. What is more, the same group of translators stated that they found the quality of translator training in Turkey really low.

Despite the high number of translation graduates in Turkey, another problem in translator training is a lack of legislation in the translation market which sets the framework for the roles and rights of translators like any other profession and all stakeholders should cooperate to develop such legislation (Eruz, 2012: 22). Such cooperation and interaction between the stakeholders of the market could contribute to the professionalisation in translation (Kartal, 2012: 41).

Despite not being required to enter the market, university translator training is still important and valuable for translators. If the relationships between translator training and practices are strengthened by developing occupational standards, the profession could attain a higher status and the contribution of translator training could become more visible (Kaya, 2012: 43).

Although there have been some initiatives taken regarding the improvement of translator training, it could be assumed that translation has not fully attained the trait of “specialized skills gained through education/training” which is an important indicator of professionalization.

2.2.2. Legal Instruments and Standards

Legal instruments and standards regarding entry to the market, earning credibility on the market, and setting standards are also key indicators of the degree of professionalization. The first development regarding translator certification in Turkey was the establishment of the Vocational Qualifications Authority of Turkey in 2006 whose primary aim was to develop occupational standards and then to frame a national competency framework in line with the EU (Uysal, 2017:156).

In Turkey, both the students who are trained as a translator and interpreter and those who finish their undergraduate studies in a foreign-language teaching, and foreign language and literature departments, or any professional with a knowledge of a foreign language can be employed in the translation market. The lack of standards and rules which regulate the entry into the translation profession cause translations to be impaired in quality and reliability as anyone can work as a translator in Turkey (Parlak, 2012: 44). This is regarded as a clear barrier to the professionalization in the translation sector and the ‘anyone can do it’ approach should change in order for some legislative steps to be taken. If translators go through a certification and

accreditation process depending on their expertise, this could contribute to the problems of “poor quality translations” (2012: 70). Translator certification is regarded as an important indicator of professionalization. Within this framework, some initiatives have been taken in order to develop a certification system in Turkey, but the process has not been completed yet (Uysal, 2017: 215).

The only certification system which exists now is for sworn translators. Translators need to get a public notary certification to be qualified as a sworn translator. Therefore, translators apply to a public notary by submitting evidence of language proficiency and take an oath. However, the translations by sworn translators are not considered valid if not approved by the notary (Yılmaz, 2018: 51). This certification could be regarded as another example of institutionalized capital that translators can accumulate in the market as it provides them with the opportunity to perform translations in the market. They could also use this certification to gain extra symbolic capital as, once they get certified, they are titled a “sworn translator”.

There have been some other attempts taken to regulate entry to the market and improve translation quality on the market. One example of such attempts is that the Turkish Standards Institution of EN 15038:2006 adopted and translated the European Quality Standard for Translation Service Providers. This quality standard outlines “general rules for management, physical structure and personnel characteristics of work places giving translation services”. In 2015, the Turkish Standards Institution adopted TS EN ISO 17100, which is based on EN ISO 17100:2015 Translation services – Requirements for translation services (Yılmaz, 2018: 51). All professionals who conduct translation activities can seek certification. Translation service providers do not have to follow these standards. However, clients are now more and more aware of translation quality. Therefore, they expect service providers to comply with these standards and offer quality work.

In 2013, in cooperation with the departments of translation studies and various stakeholders in the market, the Vocational Qualifications Authority of Turkey developed the National Occupational Standards for translators and interpreters, which was another leading move towards the professionalization of the translation profession. This set of standards is accepted as the first legal framework on the profession of translation (Uysal, 2017: 153). According to the occupational standards, the translation profession is placed at level 6 in accordance with the European Qualifications Framework. According to level 6, translation profession requires

advanced knowledge of a field of work or study, involving a critical understanding of theories and principles; advanced skills of mastery and innovation, required to solve complex and unpredictable problems in a specialized field of work or study; competence to manage complex technical or professional activities or projects, taking responsibility for decision making in unpredictable work or study contexts and to take responsibility for managing professional development of individuals and groups. (EQF 2008: 3)

Academicians from university translation programs, professional translators and translation associations worked in cooperation to put together these standards, which will be finally transformed into national qualifications for translators. However, one of the drawbacks of the document is that the standards address translation and interpreting together, considering them as a single profession (Özkaya, 2015: 64).

Despite the National Occupational Standards, translators still experience problems in the sector (Prime Ministry's Report, 2015: 68). A bill of law regarding the foundation of national and local chambers of translators was submitted by The Translators' Association of Turkey (Türkiye Çevirmenler Derneği, TÜÇED) to the Grand National Assembly of Turkey with the aim of improving working conditions of translators, protecting their rights, supporting their work, raising awareness of the profession, promoting solidarity and taking actions to prevent unemployment (Filazi, . The bill suggests establishing a chamber in each province where there are at least 25 translators. A translator performing translation activities is supposed to apply for membership to the chamber in the said provincial area (Küçükyağcı and Avcı, 2011:35-69). However, this law has not been adopted yet.

Regarding the establishment of chambers, one of the main issues of public sector translators is the lack of translators' chambers (Prime Ministry's Report, 2011: 30). If translators are affiliated with a chamber, this may eliminate their problems which draw from the obligation for sworn translators to work in affiliation with a public notary and remove the need for public notary approval for translations produced by sworn translators. However, assembling under the roof of a chamber especially applies to tradespeople and is against the nature of the translation profession (Prime Ministry's Report, 2015: 51). Thus, organizations in the form of associations that gather under a federation may address the needs of the translation profession more.

2.2.3. Professional Associations

Another occupational indicator that is linked to the degree of professionalization is associations founded with a view to defending the rights of

professionals. Translators become a member of a legal body when they try to obtain and claim their identity as a group (Pym, 2013: 1). When an agent becomes a member of a group, which means accumulating social capital, s/he may attain more acquaintance and recognition, which, in turn, gives the agents “credentials” that provide them with credit (Bourdieu, 1986: 51). Translators’ trustworthiness could increase because they are a member of a specific association as such an association may ask for certain membership criteria, such as educational qualifications or a certain number of years of experience (Pym, 2013: 2). Therefore, an agent needs to spend time and energy to accumulate social capital (Bourdieu, 1986: 52).

In the last twenty years, some associations have been founded in Turkey to make the standards of the translation profession better and help translators gain more status. The Conference Interpreters of Turkey (*Türkiye Konferans Çevirmenleri Derneği*, TKDK) is the first example of such associations, which dates back to 1969. This association aims at increasing the demand for this profession and transforming it into a more prestigious profession (Filazi, 2017: 42). In a Bourdieusian sense, this association could be a good example which enables its members to acquire not only economic capital but also symbolic capital through the network of qualified interpreters and different job opportunities. The translators’ Association of Turkey (*Türkiye Çevirmenler Derneği*, TÜÇED) was founded in 1992 so as to protect the rights and enhance the status of translators. This association provides ‘translator’s licence’ if translators request, but this document is not given depending on an examination. The Translation and Interpreting Association of Turkey (*Çeviri Derneği*) was established in 1999 in order to increase communication between stakeholders in the translation market, protect translators’ rights and support the professionalization process of the profession (Filazi, 2017: 43). The membership criteria of this association is proof of qualified experience in translation. Another association which was established for translators is The Translators’ Association Turkey (*Çevirmenler Meslek Birliği*, ÇEVBİR). Translators who have translated a work which is under the protection of the Law on Intellectual Property Rights, e.g. a book or part(s) of a book, a movie, etc. can apply to this association for membership. There is also an organization for translation companies in Turkey, the Association for Translation Companies (*Çeviri İşletmeleri Derneği*, ÇİD). The association aims at fostering the cooperation among translation companies.

Although the number of such associations for translators and interpreters, and translation companies in Turkey has been increasing, the number of members of

these associations is not high (Eruz, 2012: 18). From Bourdieu's perspective, although being a member to an association provides translators with a network of connections in the market, it could be assumed that translators do not see social capital as important as institutionalized capital. In addition, these bodies do not have close contact with each other (Özaydın 2012: 64) and that they should cooperate and communicate more efficiently to carry out strategic planning towards claiming professional status (Kartal 2012: 41). Therefore, there is a need for a larger body which combines all these associations under one roof (Erbil 2012: 14). Moreover, the professional associations in Turkey are criticised as they do not offer a national examination or certification, which are considered as the necessary indicators of professionalisation (Prime Ministry's Report, 2015).

Professional associations have multiple functions such as being a discussion platform, information giver, organizers of social events, political activists, and employment markets (Pym, 2013:2). Professional associations in Turkey are also working in cooperation with all stakeholders in the market to enhance the state of the profession and to promote translators' rights (Kobyas and Karabacak, 2015: 52-58). A higher number of activities, training programs and meetings are organized to bring all parties, such as translators, translation students, employers, academics, translation companies and associations in the market together to address their needs and demands. All these initiatives demonstrate the continuous efforts made to improve the functioning of associations.

All in all, the increasing number of university-based training programs, new initiatives (e.g. standards, bill of law) taken to regulate the market, and the establishment of several translators' associations indicate that there has been considerable progress in the efforts paid to improve the degree of professionalization in translation in Turkey.

CHAPTER THREE

ANAYSIS OF TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS AND THEIR CAPITAL AND HABITUS

3.1. STATUS PARAMETERS AS FACTORS AFFECTING TRANSLATORS' SELF-PERCEPTIONS OF STATUS

First, in this section, the profiles of the translator interviewees are briefly described below before presenting the main findings of the research. The profiles of the translators depend on the interviewees' responses to factual questions (age, gender, year of graduation, educational background, etc.).

3.1.1. Profile of the Translator Interviewees

The sample analyzed for the present thesis comprises a total of 13 translators. 12 of the interviewees have a degree in translation whereas only 1 of them has a degree in a different major. 7 of these translators work in the state sector whereas 6 of them work in the private sector and the main occupation of all these interviewees is translation. 8 of the interviewees are female whereas 5 of them are male. The average age of translators who participated in the study is 32 years, and the youngest translator was 23 years and the oldest 48 years when the data was collected. As for their graduation year, two of the translators graduated between 1990 and 2000, 3 of them between 2001-2010 whereas 7 of them graduated between 2011 and 2019. The average of their work experience is 7 years.

3.1.2. Analyses and Results

This section considers the results of the interviews which elicited mainly quantitative data gathered through close-ended questions. However, the semi-structured interviews I conducted also included open-ended questions. The questions I asked the translators revolved around the four status parameters which this study investigates: visibility, education/expertise, income and power/influence.

For the aim of the study, the interview questions were organized into thematic categories which were predetermined by considering the main focus of this research. The four parameters studied by Dam and Zethsen constituted the main categories of

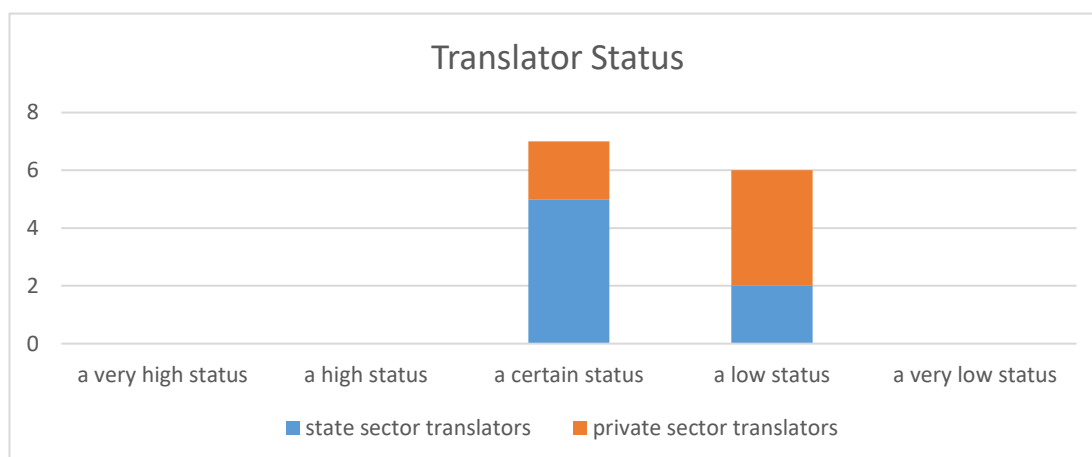
the study. In this regard, the interview data is analyzed according to these thematic categories.

The present study first tries to investigate the state and private sector translators' self-perceptions of status through their answers to questions revolving around the four status parameters: income, visibility, power/influence and education/expertise. Then, the qualitative data gathered from the narratives of the interviews is analyzed in terms of translators' capital and habitus.

3.1.2.1. Translator Status in Society

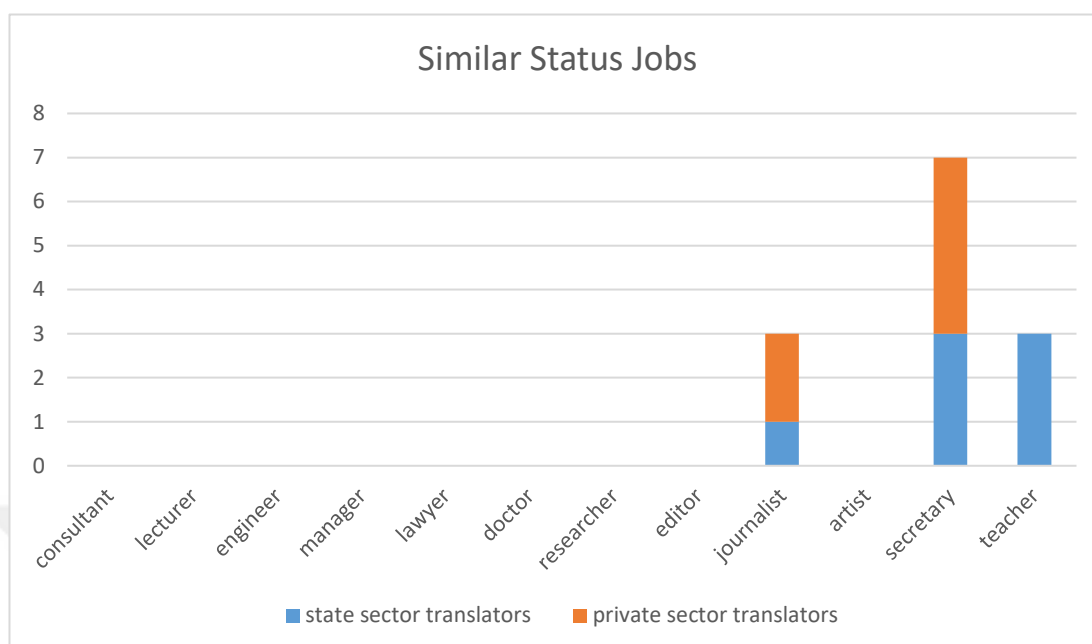
With an aim to investigate the translators' self-perceptions of status, first, they were asked to assess their perceived degree of status in society. There were five answering possibilities: a very high status, a high status, a certain status, a low status, a very low status. As Graph 1 shows, all of the translators opted for a certain or low status. This very first finding of the study clearly indicates that state and private sector translators show similarity in terms of their self-perceptions of status. In fact, this similar response pattern between the state and private sector translators can be observed in the following sections below.

Graph 1: Translator's Status Perceptions



To have a further understanding of what “a certain/low status” means, the interviewees were also asked to choose another job with a similar status. Here, both the state and the private sector translators have similar choices. As Graph 2 shows, secretaries were the most popular choice among both groups.

Graph 2: Similar Status Jobs



Translators also considered themselves as “journalists and teachers”. The comments added to the “teacher/secretary” choice highlights the low perception of job status among the respondents.

T1: “I believe they think that a translator “has it easy”. Society thinks that translators just look at words and write them in another language. They do not know the processes; they do not know how much education and training it requires.”

T4: “Especially, in the state sector, translators work like secretaries.”

T5: “As a translator working in a state institution, I can easily say that translation is not recognized as an important task to do. People think that they can easily do it if they know a foreign language. Additionally, the income translators get is not what they really deserve.”

T8: “Most of the tasks that translators do are kind of secretarial tasks such as replying emails, typing, photocopying, being responsible for correspondence.”

In his study on translator status, Katan (2009) also asked translators to give an example of the same status jobs as translators. In his questionnaire, teachers and secretaries were the most popular options, accounting for over 50% responses. Sela-Sheffy reached a very similar finding in her study (2006). She mentioned that the respondents compared their social status to that of school teachers, editors, teaching assistants, and the like (2006: 245).

The general agreement on translator status among the state and private sector translators could point to the fact that they perceive translation as a profession which does not have a high status in society. Within this context, the following four status parameters were investigated to see if they have any effect on their low/certain status perceptions. The parameters which were analyzed for a possible correlation with status rankings are the following:

- Visibility
- Income
- Power/Influence
- Education/Expertise

Each of these parameters which represent the thematic categories of this study is described briefly in the following sections.

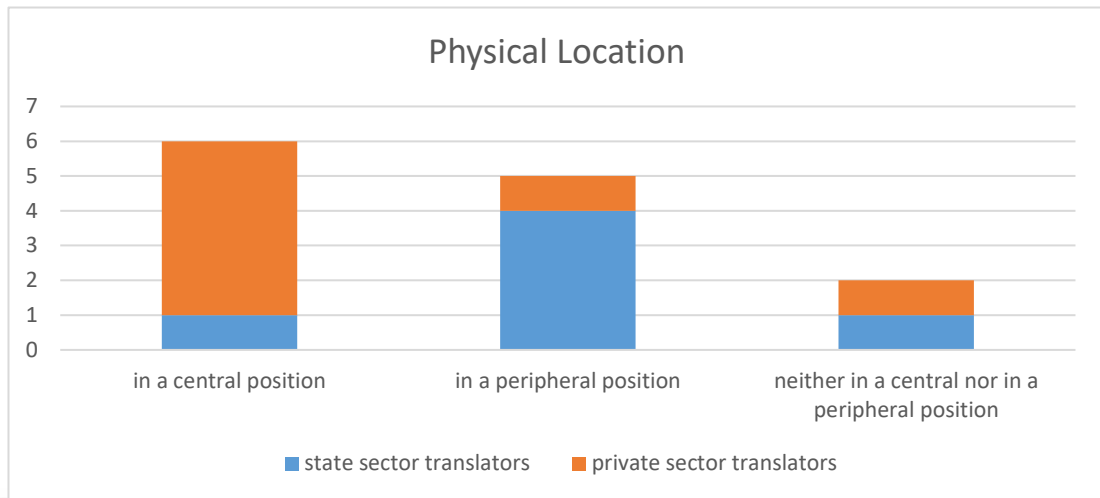
3.1.2.2. Visibility

Visibility of a translator has always been a concept frequently discussed in translation studies. Like other scholars, Dam and Zethen considered this parameter significant in their studies of occupational status. This parameter is also applicable to the current study. The following have been taken into account when investigating visibility:

- Physical location
- Degree of professional contact
- Visibility of translators' work
- General visibility as translators

The translation literature usually draws a picture of translators as physically and professionally isolated (Hermans and Lambert 1998:23, Risku 2004: 190). One of the questions that was asked to the interviewees was therefore regarding the location of the translators' workplaces. There were three response categories: "in a central position, in a peripheral position, neither in a central nor in a peripheral position".

Graph 3: Translators' Physical Location

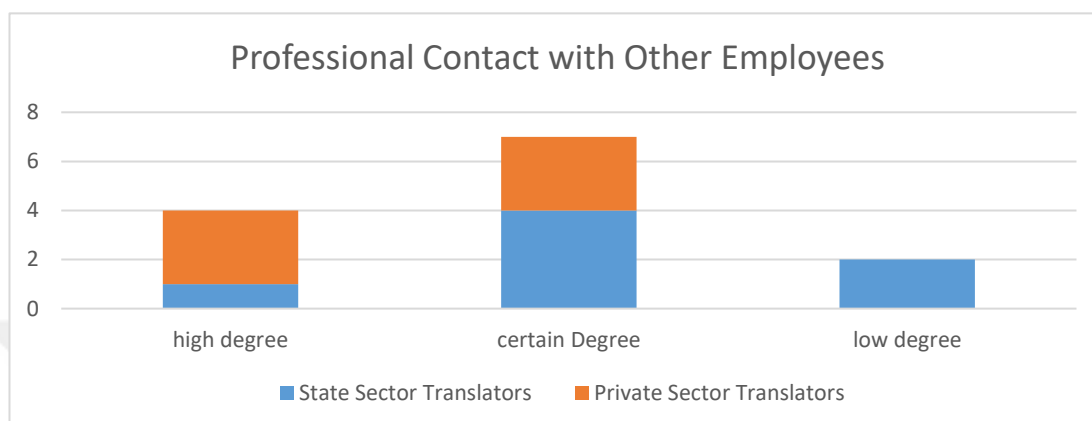


As shown in Graph 3, as an answer to this question, five of the translators working in the private sector said “in a central position” whereas only one translator working in the state sector preferred the same option. Four other translators working in the state sector stated that their offices were “in a peripheral position” while just one private sector translator stated that their office was “in a peripheral location”. The third option “neither in a central nor in a peripheral position” was chosen by one state and one private sector translator. This means mostly the translators working in the state sector in this research felt physically isolated in their workplaces whereas the majority of the private sector ones felt their places in central or at least neutral locations. The responses given to the above-mentioned question indicate that the location of the translators’ offices may have an influence on their perceptions about visibility. These findings also show that the state sector translators have a lower visibility and this lower visibility in terms of their physical location might lead to a lower status perception. On the other hand, although the majority of the translators working in the private sector do not feel physically isolated and thus have a higher visibility in terms of physical location, they still have a certain or low status perception. Therefore, physical location does not seem to be affecting their status perceptions.

Another question under this category was concerning how much professional contact translators have with other employees. Three translators working in the private sector felt that they have a high degree of professional contact with their clients, as indicated in Graph 4. On the other hand, only one state sector translator said they had a high degree of professional contact with their colleagues. Four translators working in the state sector said “a certain degree” and 2 said “a low

degree”. Together with the previous one, this result seems to reveal that the translators working in the state sector feel both physically and professionally isolated whereas the ones in the private sector do not feel the same.

Graph 4: The Degree of the Translators’ Professional Contact with Other Employees



In light of these responses, it could be assumed that the level of professional contact that the state and private sector translators have with other employees is another factor which affects their perceptions of visibility. For state sector translators, this aspect of visibility could be linked to their low status perceptions whereas this is not true for private sector translators as they perceive their status low despite not feeling physically or professionally isolated.

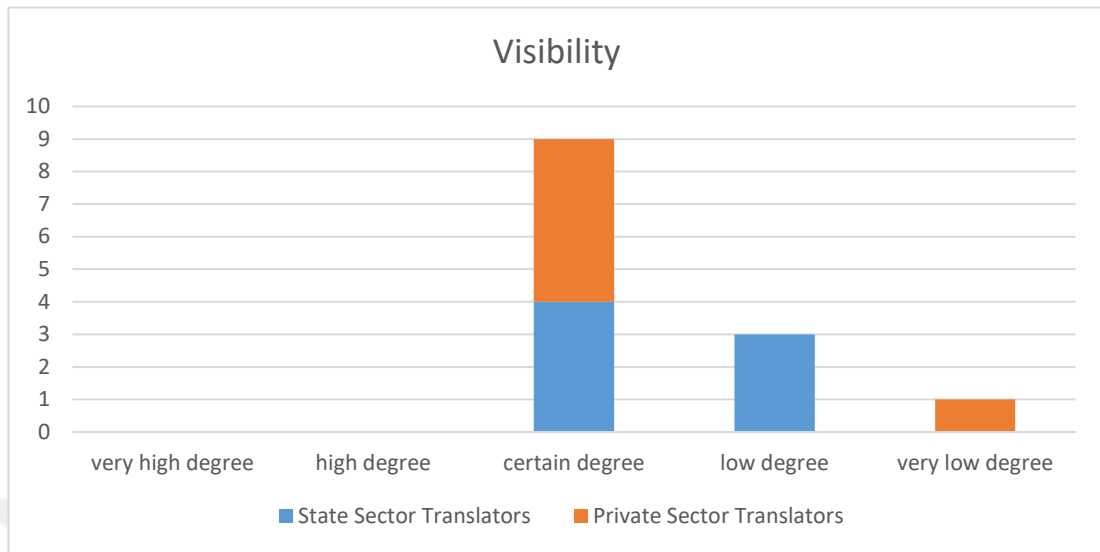
When the translators were asked about the visibility of their work in their workplaces, the majority of the ones working in the private sector said that their work was visible. However, except two translators, the ones working in the state sector mentioned that the visibility of their work was low. In addition, two of them mentioned that their names never appeared on their work. T3 said “The main issue is about translators’ invisibility. Translators cannot have their names written on their products”. Another interviewee (T8) considered the state translators as backstage actors in his following statement: “The ones working in the state sector are actors in the backstage. Although translators play a significant role, especially in the ministries, they are also the ones who could be disregarded easily.” Similarly, Sela-Sheffy states that the respondents in her study draw a low status picture of translators, using descriptions such as “kept in the shadow”, “behind the scenes” (2006: 245). The replies I received from the translators who work in the state sector suggest that the the translators’ physical location and professional contact with other employees and the visibility of

their work are clearly related to their low job status perceptions shown in Graph 1. On the contrary, these three aspects of visibility are not in correlation with the private sector translators' low status perceptions. This means that although they claim a higher visibility in terms of their physical location, professional contact with others in the work place and work, they still perceive their status low.

Overall, the findings of the above-mentioned questions demonstrate the significance of the physical location, the professional contact and the visibility of their work for state sector translators' low assessment of their job status whereas these aspects do not have much significance in the private sector translators' perceptions of status. Similarly, in Dam and Zethsen's studies, visibility seems to have an impact on status perceptions. Company translators suggest that a high degree of professional contact correlated with an increasing number of high-status answers (Dam and Zethsen 2009:22). On the contrary, freelance translators, who work physically isolated from their clients, considered their visibility and status as the lowest (Dam and Zethsen 2011:991-992). In addition, Danish EU translators' low status perceptions could be related to their distance from the center of decision-making (Dam and Zethsen 2012:226). Koskinen's study which focused on Finnish EU translators working in a central location also indicates that when translators have more professional contacts and visibility with different colleagues, they have higher self-esteem (Koskinen 2009: 104-106). Although Koskinen did not examine status perceptions, the narratives in the study point to the translators' improved perceptions of their status.

Apart from the above-mentioned aspects of visibility, I asked the translators a more abstract question about their perception of their visibility as translators in society. As Graph 5 indicates, none of the thirteen translators assessed their visibility as a professional group as "very high" or "high". Four of the translators working in the state sector stated "a certain degree". Similarly, five of the private sector translators opted for the same option. Three other translators working in the state sector said "a low degree". Considering the private sector translators' a relatively higher perception of visibility from the above-mentioned aspects, it is striking that only one translator working in the private sector said that the visibility of translators was very low in society. T13 said "Translating as a profession is still not a well-accepted one in our society, like teachers or lawyers. We need more time."

Graph 5: Translators' Perception of Their Visibility

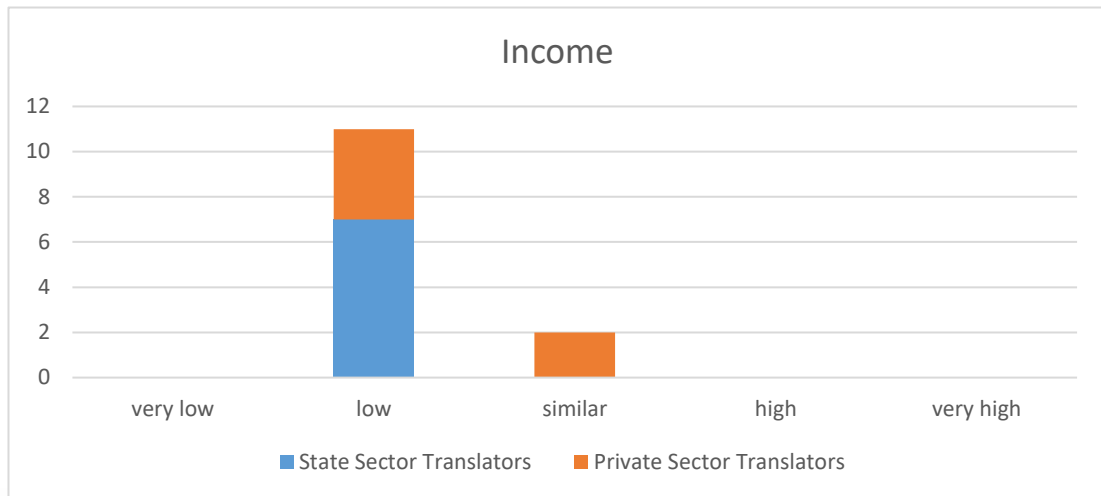


Despite the differences between the state and private sector translators regarding the other visibility aspects, both groups show similarity in their assessment of visibility as a professional group in society. These replies related to visibility in general supports the hypothesis that lower visibility has a direct relationship with lower status perceptions among translators.

3.1.2.3. Income

Income is another status parameter which has been used in the translation literature. In this research, to examine if the low status perceptions correlate with translator income, the interviewees were requested to compare Turkish translators' average income to other occupations with the same level of education and there were five answering possibilities: "very low", "low", "similar", "high", and "very high". As Graph 6 shows, 11 translators said "low" and only two translators chose "similar". Here, both state sector and private sector translators show a similar pattern in their assessments of the amount of income translators receive in Turkey.

Graph 6: The Amount of Income Compared to Other Occupations



Both groups agree that translators have a lower or similar income when compared to other occupations with the same level of education. Generally, this finding is in line with the translators' low status perceptions described in Graph 1. This finding is also very similar to the correlation analysis conducted on the company translator answers in Dam and Zethsen's study (2009). Their analysis showed a clear relationship between income level and low status perceptions. The translators' assessment of their income reveals that a certain amount of income may be a necessary parameter for translators not to define the status of their profession as low.

With an aim to reveal the translators' opinion on the factors leading to low income levels in the market, a second question about whether clients are more interested in saving money than in quality was asked to all translators. All of the state and private sector translators gave the same reply to this question: "saving money". T1, a private sector translator, clearly stated that clients are more interested in saving money as they lack the ability to judge the quality of translation for most of the time. Likewise, another translator, a state one, indicated that clients have to make certain promises and meet certain deadlines and therefore they make some compromises, which results in lower fees and lower quality translations. This opinion is also supported by T13's following statement: "Customers often choose the translators according to the price, not the quality. This situation causes an unfair competition for those who perform his job correctly."

Another factor leading to the low income levels in the market could be its competitive structure. All of the 13 translators I interviewed made the same comments

about my question of how competitive the translation market was. They all agreed that the translation market is very competitive as there are other people who know a foreign language and translate for lower fees in the market. Several respondents mentioned lack of standards and regulations which regulate the translation fees in the market as one of the major issues of the translation profession which cause translators not to receive a decent pay. T1 stated his opinion on the competitive structure of the market, causing lower fees as follows:

T1: "The prices and the quality of translation service itself are highly subjective because of the competition in the market. This creates a volatile market environment since high quality translation companies have higher prices but get undermined by low-cost inexperienced freelancers, because the end customer has no ability to judge the quality of translation."

Within the framework of the interview narratives on income, one of the private sector translators (T4) stated that the low amount of income translators receive even demotivates the prospective translators and even discourages them from entering the sector. She further added that a translator's income might not increase to a great extent even if one stays in the sector for years. T6's following statement supports this: T6: "There is no chance of being promoted in this profession, so you do not have any chance of making more money in your future career." T12 further claims that they, as qualified translators, could do way better in terms of making money, considering their level of education and knowledge.

These statements are also in line with the low status perceptions described previously in Section 3.1.2.1. and they support the idea that "income" is a factor which causes translators to perceive translation as a low and middling status profession.

3.1.2.4. Power/Influence

The next parameter to be considered when studying translator status and the state of the translation profession is power/influence. Similar to the parameters of visibility and income, power/influence could also be regarded as an indicator of translators' status perceptions. In this study, like visibility, power was approached from different aspects.

The translators were first asked about the perceived degree of the translators' influence in their workplaces. According to a total of 11 interviewees both from the state and the private sectors, their influence is limited or at a certain level. The

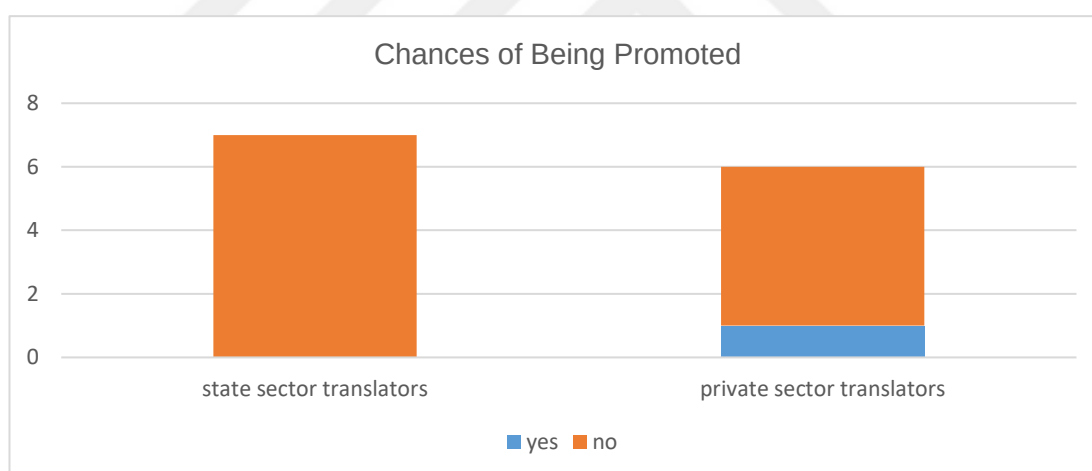
similarity between the replies from the state and private sector translators here could mean that, in neither of these sectors, translators have a very strong say in their work places. T6 supports this argument with his following statement:

T6: “We do not have a strong influence or a say in our work places regarding how things proceed, like for example, the deadlines, the clientele or the fees.”

The translators’ assessment regarding the degree of their influence in the work place is similar to their low status perceptions. Therefore, power/influence that a translator has in the work place could be related to their low status perceptions.

In order to delve into the translators’ limited influence a bit more, another question that was asked to the translators investigated if they had any chances of achieving an executive role or being engaged in the direction of other employees. The replies were again not very positive, as shown in Graph 7. The limited or certain degree of influence response is also supported by the following data.

Graph 7: The Translators’ Estimations of Their Likelihood of Holding an Executive Role or a Supervisory Position in the Workplace



The responses suggest the general opinion among both the state and the private sector interviewees that their possibilities of holding a managerial position were very restricted. One of the translators said that there exist no chances of being promoted and referred to some examples from their own workplaces who have been working as translators there for years, but have not ever had the chance to be promoted. T9 supported this with his following statement:

T9: “A translator has no chance of being promoted as translation is not a promising profession. This is an obviously demotivating factor for translators.” Another translator

stated that if one has such expectations, s/he should leave the profession and opt for other professions. As a result of translators' assessments regarding the low possibilities of being promoted and above-mentioned sample statements, it may be assumed that this aspect of the power/influence parameter plays a significant role in translators' low status perceptions.

Dam and Zethsen have also studied the above-mentioned aspects of power. All the translators sampled in their studies were asked about the perceived degree of their influence and the possibilities of being promoted (Dam and Zethsen 2011:992-993; 2012: 224-225). The subjects of the study did not state that they had a strong influence in the workplace and their possibilities of being promoted were tough high except for the EU translators (Dam and Zethsen 2011:993; 2012: 225). According to Dam and Zethsen, translators' limited influence in the work place could be described as one of the profession's most serious challenges (2011: 993), which could be linked to the low status perceptions.

Within the context of power/influence parameter, another related question which was forwarded to the translators was how much responsibility translators had in their jobs. All of the state and private sector translators said they had a high degree of responsibility. This means that they believe that their jobs involve much responsibility. The following statements by two of the translators might shed light on how they perceive their responsibility:

T7: "We have very high responsibilities. One single mistake could cause a crisis."

T5: "We do not have the luxury of making any mistakes. We have vital responsibility not only in providing a high quality translation but also building the bridge between the two parties."

These responses might reveal that the translators perceive their activity as a very careful task to perform although they claim that they are aware of the general consideration of translation as an easy task to do in society. However, in this study, although all of the translators agree on their high degrees of responsibility, it does not seem to be a factor which affected the translators' low status perceptions. This finding is different from Dam and Zethsen's observation related to whether the concept of influence appeared to be important for the Danish translators. Their study revealed that translators' low or high status perceptions are directly related to low or high degrees of responsibility (Dam and Zethsen, 2009: 23).

3.1.2.5. Education/Expertise

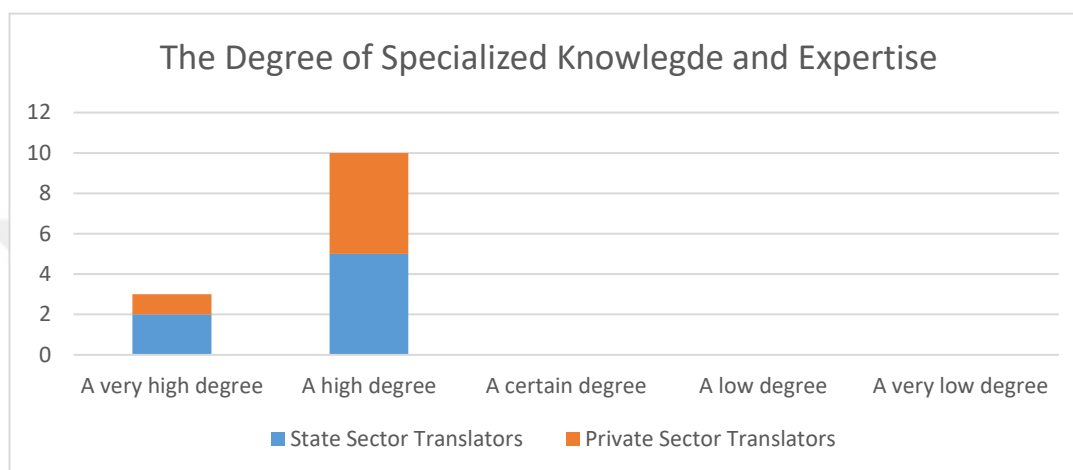
The last one of the parameters affecting translator status studied by Dam and Zethsen (2008, 2009, 2010, 2011, 2012) is education/expertise, which is considered as a significant status indicator by other scholars, as well (Chesterman and Wagner 2002: 35). Dam and Zethsen specifically focused on the correlation between education/expertise and status rankings. Similar to Dama and Zethsen's studies, this study seeks to analyze the parameter of education/expertise with the help of questions about the the role of a university degree in the translation profession; the translators' perceptions of education/expertise, specialized skills and knowledge; the gaps between translator training and the market needs and expectations; and the quality of translator training in Turkey. Additionally, the study aims to discuss if the parameter of education/expertise has an influence on the status perceptions of the translators.

Within the context of this parameter, the first question that was asked to the translators was about how they see the role of a university degree in the translation profession. Nine of the translators (5 state and 4 private sector) stated that a university degree does not have a very influential role in the translation profession as there are other professionals without a degree in the translation market whereas four (two state and two private sector translators) of them said that, despite not being required, a university degree in translation is an important asset that a translator can have. T12 considers it as a "tool that translators need to have in their toolbox". She adds that a degree in translation puts translators in the best-possible competitive position in the market. Similarly, T5 suggests that a university degree in translation is a plus to perform translation as it polishes one's competence. What emerges from the interviewees' assessments of the role of education, which is an important aspect of professionalisation, is not a 'must' for the translators to enter the market. Therefore, it could be assumed that a diploma is not an indicator of status itself alone.

Although the interviewees do not think that education is not deemed necessary to enter the profession, which is also in accordance with market conditions, as Graph 8 shows, all of them are able to define the specialized knowledge and expertise that translators need to be equipped with. This means that all of the translators tend to consider translation as a profession which requires a high level of specialized knowledge and expertise. It is not surprising that both state and private sector translators are of the opinion that translation is a profession which requires either a

very high or high degree of specialized knowledge and expertise as they all work as translators at different workplaces. This tendency to see themselves as highly skilled experts in both groups does not affect their low status perceptions but probably shapes their perception of translation as a profession which deserves a higher status.

Graph 8: The Degree of Specialized Knowledge and Expertise Required to Perform Translation



This finding echoes the results in Katan's survey (2009). In his survey, specialized skills and expertise were listed as the main reason why translation is a profession, followed by knowledge and education (2009: 123). In a similar vein, the translators in the Danish market in Dam and Zethen's studies emphasized that translation requires a high degree of expertise (2011: 987; 2012: 223).

In their studies on the status of professional business translators in the Danish market, Dam and Zethsen state that "A profession's status is always shaped by both profession-internal and profession-external views and when it comes to perceptions of expertise, external recognition is likely to be of particular importance" (2011: 988). Within this framework, the next question forwarded to the translators was about how people outside the profession see the specialized knowledge and expertise required to translate. Among the responses received from the interviewees in this study, there is a considerable amount of proof which demonstrates that people outside the profession underestimate the level of specialized knowledge and expertise required in translation. This underestimation of the profession in society could have an important effect on their low status perceptions. All 13 translators gave very similar responses to this question. The following quotations from the translators' responses

support the tendency among the society not to value the specialized knowledge and expertise necessary in this profession.

T5: "People think that anyone who knows a foreign language can translate."

T8: "People outside the profession do not have a clue about the fact that translation is a profession which requires full concentration, specialized knowledge and good research skills."

T13: "I do not think people are aware of the required expertise, the efforts spent and the importance of what we do."

The translators in this study also complained about unqualified translators who do not have a degree in translation. This might be also considered a possible result of the lack of awareness and recognition of the importance of the knowledge and expertise necessary to make a translation of adequate quality. The following quotes by the interviewees support this argument to a great extent:

T4: "The general perception of translation as a secondary job has become an important factor in demotivating translators in Turkey. As a result, some good translation students start losing their ambitions of becoming a translators during their university education. Therefore, these students change their career path."

In another question in relation to the parameter of education/expertise, the translators were asked if the "anyone-can-do-it approach" constitutes a threat to the status of translators as there are practising translators who have not been trained as translators in the market. All of the translators, both state and private sector ones, mentioned that this has an adverse affect both on translation fees, quality, working conditions and as a result the status of translators. T4 supports this view with her following statement:

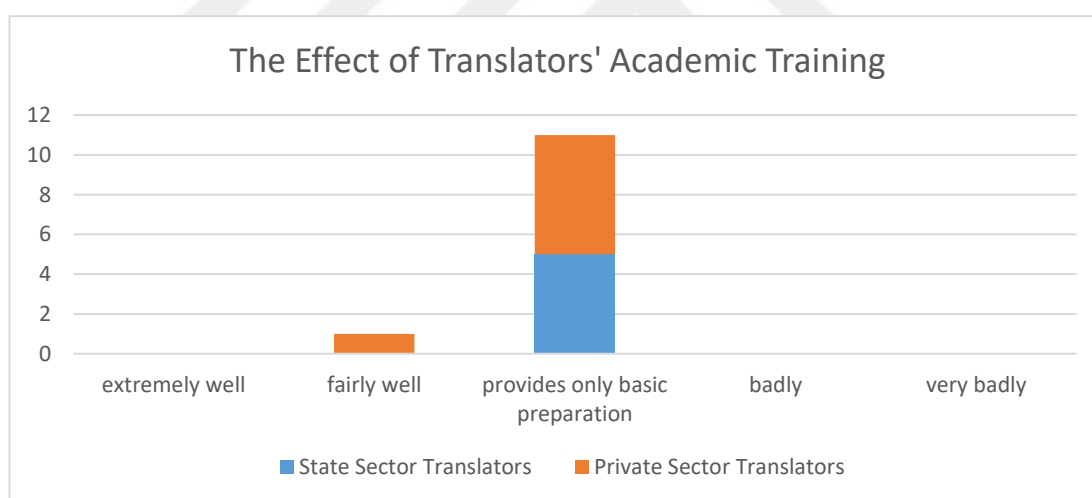
T4: "Such people in the market decrease the quality of translations and cause people to underestimate the value of our profession and consider translation as a profession which requires a difficult but prestigious education and qualifications".

T 12 also clearly states that "those practising translators without a degree in translation harm the prestige of translators and change the perception of the society towards translators who have undergone a quality training process". In a similar vein, T7 states that "anyone-can-do-it-approach" is the main issue which translators suffer from and due to this approach, translation is not recognized as a profesison". Such responses reveal that there is a common 'anyone-can-do-it' approach towards translation because of the lack of recognition of the skills and expertise the profession requires and the interviewees regard it as a serious threat to their professional status.

All in all, although translators see themselves as highly qualified, they are aware that people outside the profession do not recognize them in the same way, which might directly affect their low status perceptions. In a similar vein, Choi and Lim's study (2000) has revealed that the increasing number of untrained professionals in the market constitutes a threat to the status of translators.

The last aspect analyzed within the context of education/expertise aimed at inquiring into translators' views about translator training in Turkey. As Graph 9 demonstrates it, to the question of how well the academic training the translators received prepared them for their professional work, 11 translators (5 from the state sector and 6 from the private sector) answered that it only provided basic preparation whereas only 1 private sector translator said that he received a fairly well training. This question was not applicable to the only translator who does not have a degree in translation.

Graph 9: The Effect of Translators' Academic Training in Preparing them for their Professional Life



This finding is also confirmed by the translators' responses to the next question of what kind of gaps there are between translator training and the market needs and/or expectations. The translators in both groups showed a similar pattern in this regard, as well. Almost half of them complained that the training programs do not teach translators about the real conditions in the market. In addition, they mentioned that there is a lack of focus on translation technologies in many training programs although they have a very important role in today's market. In line with these findings, 12 of the

translators stated that the quality of translator training in Turkey is not high and does not meet the market needs and/or expectations.

All these evaluations regarding the parameter of education/expertise have revealed that although translators believe in the importance of knowledge and expertise required to perform the translation, the majority of them believe a diploma is not always necessary to operate in the market. Therefore, it could be assumed that a diploma is not regarded as a status parameter on its own. In addition, both state and private sector translators are concerned about the quality of translator training provided in Turkey and they believe that there are certain gaps between academic training and the market needs. As a result, it could be concluded that, in order for the translators to attain a higher status based on a solid educational background, there is a definite need to improve academic training so that it meets the market expectations. Both state and private sector translators are also aware of the fact that people in society underestimate their profession, the knowledge and expertise necessary to perform it, which might be the main reason why they perceive their status as low.

3.2. TRANSLATORS' CAPITAL AND HABITUS

In this study, translation is a field on its own right with its own agents and specific rules in Bourdieusian sense. According to Bourdieu, a group of agents act in a field. The state and private sector translators are the agents which this study focuses on. Capital is defined as individuals' means and abilities to act in a field (Bourdieu 1986: 241). To enter a field, the agents first need to be equipped with a certain amount of capital and to survive in the field, they need to accumulate different capitals, which as a result determines translators' status given that "[c]apital also determines the social agents' position in the field" (Heino, 2017: 54). Therefore, the agents want to keep the capital they have and enrich it. It does not matter which type of capital the agents have as it offers new positions and statuses in the relevant field (Bourdieu, 2006: 395).

Simeoni (1998: 32) states that the translatorial habitus is a combination of a translator's embodied cultural and social past, their life experiences and this habitus has an inevitable influence on translators' personality and work performance. As Bourdieu's key concepts cannot be separated from each other and have an influence on one another, this study seeks to discuss the translators' habitus together with their

capital, that is, what kind of capital the translators have accumulated and how their habitus has structured through their education and work experiences.

This part of the study presents an analysis and discussion of the interview results in consideration of Bourdieu's key concepts "capital" and "habitus".

3.2.1 Economic Capital

The analysis starts with the economic capital as, according to Bourdieu, it is "at the root of all other types of capital" and this type of capital is required to produce the type of power effective in the relevant field (Bourdieu, 1986: 54). In other words, the other types of capital could be gained through economic capital (Bourdieu, 1986: 54). Liang also stresses that economic capital is needed to accumulate cultural capital and symbolic capital (Liang, 2010: 79). In this study, the translators' income is discussed with a view to investigating their economic capital.

About 85% of the interviewees stated that their average income was lower than those with similar occupations. The translators' assessments of the amount of income as low are also in line with their low status perceptions. This could mean that the translators in this study believe that they deserve more economic capital when they consider the knowledge and expertise required to perform this profession.

During the interviews, when discussing income as a status parameter, the translators referred to the competition in the market, mentioning the unqualified translators who cause lower fees in the market. This is probably due to lack of recognition of the significance of translation and "anyone-can-do-it" approach. One of the experienced translators, T4 supports this as follows: "Such an approach leads to a very competitive sector in which translation fees fluctuate". Similarly, T2 states that the translation market is very competitive because of non-professionals who call them translators trying to do the job for lower prices. Another translator T3 also refers to the competitive structure of the translation market and adds that there are really low translation fees in the market. Such statements could indicate that the competition in the translation market may influence translators' amount of economic capital they are trying to accumulate or may even cause some freelance translators to lose the chance to gain economic capital, as discussed by T 13: "The competition in the market causes an unfair situation as clients often choose translators according to the price not the quality".

As a result of the competition among professionals and non-professionals seeking economic capital and the clients' quest for lower fees rather than quality, it might be assumed that this desire for economic capital from both translators' and clients' perspectives may even influence translators' practices, leading to poor quality translations in the market. T7 clearly states that such non-professionals lead to lower quality translations in the market. T4's following statement is also in line with this assumption:

"The competition in the market causes translations below the acceptable quality level". T4 further argued that the economic capital could be a also factor that discourages prospective translators from even entering the market as the fees the graduates get are really low. Under such competitive market conditions, gaining limited economic capital may also cause some of these translators' commitment to the profession. During the interviews, when discussing their sources of dissatisfaction, five out of thirteen translators referred to the low amount of economic capital they receive as one of the factors which determine their intentions to leave the profession and opt for other professions.

3.2.2 Cultural Capital

One of Bourdieu's main claims is that "cultural resources, such as educational credentials, have come to function as a kind of capital, and thereby have become a new and distinct source of differentiation in modern societies" (Swartz, 1997: 136). As explained in Chapter One, cultural capital is related with education, knowledge and qualifications. In this section, education/expertise, in Bourdieu's terms, the translators' institutionalized cultural capital, is investigated to see if it has had affected their status perceptions.

Cultural capital in its institutionalized form refers to education. According to Bourdieu (1986), academic education helps agents to gain cultural capital, which might be converted into economic capital:

By conferring institutional recognition on the cultural capital possessed by any given agent, the academic qualification also makes it possible to compare qualification holders and even to exchange them (by substituting one for another in succession). Furthermore, it makes it possible to establish conversion rates between cultural capital and economic capital by guaranteeing the monetary value of a given academic capital (Bourdieu, 1986: 51).

This specific form of cultural capital might be expected to be a powerful asset for translators' status. In the present study, 92% of the translators interviewed have a

university degree in translation and interpretation. However, the majority (85%) of the translators believe that a university degree is not a requirement for entering the profession and gaining economic capital as there are other translators without a degree in translation who perform well in the sector. Likewise, in their responses to the question of how well their academic training prepared them for their professional work, they (85%) said that it only provided basic preparation. In addition, they think that recruiters value experience more than a university degree. Similar to this finding, in his study on the literary field in Taiwan, Liang (2010) discusses that translators are not employed based on their academic qualification but on their experience. In addition to this, Rakefet Sela-Sheffy (2010), in her research about the professionalization of the translation profession in Israel, describes a similar market in which translators are not supposed to have a degree in translation.

Different from Liang and Sela-Sheffy, Heino (2017: 58) argues that “[f]ormal education is not only a means to acquire a set of professional qualifications and skills, but also a chance to adopt a professional identity and habitus suitable for entering and acting in the field”. On the other hand, probably because of their concerns regarding the quality of the translator training, the translators interviewed do not regard an academic degree as a prerequisite to enter the translation profession in Turkey, which is also concordant with the lack of legislation regulating the entry into the translation profession. In addition, despite having this form of cultural capital, translators sometimes may have difficulty in finding employment. T4 support this argument as follows:

T4: “ The translators face employment problems after graduation. There are not many job opportunities in the private sector and the number of decent translation agencies in the private sector is not high. If they choose to work in the state sector, they need to take some exams, which take a certain amount of time.”

Therefore, it might be concluded that this form of cultural capital may not be always converted into economic capital in Turkey.

Although translators think a university degree, a certain type of cultural capital, is not necessary to enter the profession, it could give translators a certain advantage over others performing in the market. An important advantage of translation degree programs is that they enable translators to acquire language expertise and therefore guarantees a certain status in the market. The following statements by T12 supports this argument:

T12: "I do not claim that it is essential, but it is a tool that we need to have in our toolbox. They should hold their degree in order to not to be disqualified from the race."

So as to strengthen their institutionalized cultural capital gained through education, the translators tend to value the expertise and knowledge accumulated in the profession. Translation is undoubtedly a profession which requires a certain level of expertise and specialized knowledge. The translators in this study believe in the significance of the expertise required to perform in the translation profession. One of them, T1 even argues that "a translator's expertise is as important as a doctor's, it might not cost lives, but one single mistake can cause a project to lose millions". Another translator, T4 states that the institutionalized form of cultural capital can be a life-saving factor for a translator as it is a clear indicator of your specialized knowledge. She adds that it is very easy to understand from a translator's first sentence produced if s/he holds a degree in translation. Such statements reflect the translators' perception regarding how much they value the cultural capital they utilize in their profession. They believe that a translator's expertise and specialized knowledge guarantees a higher status in the market as it equips them with the required qualifications to produce high quality translations.

All in all, the interviewees are of the opinion that the required expertise and knowledge accumulated not only through education but also through experience are valuable assets for a translator. Supporting this, the majority (85%) believe that the translation profession is best learned on the job. The following statements are two strong examples of such beliefs:

T1: "A degree alone would teach you nothing. Experience is the greatest teacher in this profession."

T2: "Pursuant to their academic degree, translators should build on it by acquiring on-job experience and knowledge."

3.2.3. Social Capital

Social capital refers to being a part of a network and how individuals perform in this network (Bourdieu 1986: 51). In this regard, one of the questions asked to the translators was about their membership to a professional association. The majority (85%) of the translators reported that they are not a member of any translation association. One of the interviewees (T4) stated that she has doubts about how well such associations represent their members and added that she will not become a

member until they prove their use. Another translator, T6 clearly stated that he did not feel the need to. T7 also openly expressed her opinion frankly about translations associations and said that she did not believe in the use of being a member to such an association. This finding brings about questions regarding to what extent these translators value membership to associations as a social capital considering that they do not see it as an opportunity to create a network where they can use their social capital.

From another perspective, the state and private sector translators' social capital is analyzed with regard to their visibility in the workplace and power relations which can be indicators of not only implementation but also accumulation of their social capital.

Translators' visibility in society and in their workplace may be another signal of their social capital. Within this framework, an item that may be linked to social capital is the physical location of translators and their professional contact with others in their work place as these two factors are directly related to their professional networking opportunity. Most of the state sector translators interviewed mentioned that they were both physically and professionally isolated in the work place. This result suggests that physical location and the degree of professional contact are closely connected with each other. The state translators who were physically isolated in their work place also reported limited professional contact with colleagues whereas the private ones who were in a central position stated that they had a high level of professional contact with their colleagues. As a result, physical isolation leads to professional isolation, which in turn prevents translators from developing networking opportunities, in other words, gaining more social capital.

Translators' social capital may also be analyzed in terms of their power relations. To investigate how much power/influence the translators had, they were asked about the perceived degree of their influence/power in the workplace, that is to say if they have a say about the work-related procedures in their workplaces. 61% of the interviewees stated that they had a limited influence on their professional procedures such as translation fees, communicating with their clientele, and deadlines whereas the other 39% mentioned a certain amount of influence. This finding points to the limited social interaction that these translators can make with their clients, which is an indicator of their limited social capital.

3.2.4. Symbolic Capital

Symbolic capital refers to social recognition by others as it defines what forms and uses of capital are acknowledged as legitimate bases of social positions in a society (Siisiäinen, 2000: 13). Similarly, Bourdieu suggests that symbolic capital is referred to as prestige and reputation and it is “used to capture what a social group acknowledges as most valuable (1996: 225).

This section tries to discuss if the translators have acquired any symbolic capital through education and work experience; how they use it in their professional life; and how this capital has enabled them to characterize themselves as translators operating in the translation market.

When forwarded questions regarding their status, the translators in this study stated that they are aware of the low social recognition of their profession in society. In addition, they referred to the low appreciation of the education, expertise and skills required to perform translation and mentioned that they are underpaid and they depend on unfair sector conditions. Supporting this, T1 openly stated that the society thinks that a translator has it easy and adds that society is not aware of the education and competence the profession requires, which has an effect on the present market conditions. Similarly, T12 expressed that translators are underestimated as people do not know the importance and the hard work that stands behind a high-quality translation and they think that anyone fluent in the target language can make a translator. Currently, as there is no legislation regulating entry into the profession, anyone can translate in the sector. T4 expresses her opinion on the issue with her following statements: “Anyone-can-do-it approach causes society to perceive translation as a very easy-to-perform profession although it requires a very quality and challenging education and certain qualifications. This constitutes a threat for the profession”.

Similarly, T11 expresses her frustration about the above-mentioned approach as follows: “The main issue is that translation is not a highly appreciated occupation. People think that translation is an easy task to perform as they think anyone who knows a language can translate and translators earn money very easily.”

As a result of being aware of such low recognition of the profession in society, it may be assumed that individual translators tried to accumulate their own symbolic capital by looking for networking opportunities, getting experienced, and being recognized. As an example, 92% of the interviewees stated that they worked as

translators during their university education in different workplaces such as translation agencies or state institutions in order to gain more experience, develop their network, and to be accepted by the market. T12 gives an example from her own experiences: T12: "I did three internships, one mandatory and two voluntary, in three prestigious state institutions. Besides these, I got a translation task from a translation agency (translation of a book on foreign policy). Appreciating the quality of my work, the owner of the agency offered me to work as a contracted translator at the Ministry on behalf of his company. This is how I stepped into the Ministry twelve days after my graduation".

Similarly, T6 stated that he worked as a translator to get experienced during his university education and this work experience gave him the chance to prove his skills and get a job offer right after graduation. T1 also mentioned that he did his internship at a translator company during his academic training and then he was offered a part-time job there as a student. He added that he walked into the office straight away after he graduated.

These examples clearly show that the individual efforts these translators paid towards being recognized and getting experienced helped them to have a higher chance of being employed after graduation. In other words, they could find a place in for themselves in the market and convert the symbolic capital they accumulated through experience into economic capital, as well. This finding is in line with Bourdieu's claim that production and reproduction of a durable network of relations could ensure symbolic and economic capital (Bourdieu, 1986: 52). Similarly, Duraner gives an example from the translation market and adds that the graduates of translation degree programs need to establish relations with the experienced translators and translation offices with a view to getting recognized by showing their skills (2015: 37-38).

According to Bourdieu, the position of an agent in a field is determined through the symbolic capital the agent has (Bourdieu, 1993b: 83). Similarly, both in the state and private sectors, the translators interviewed struggle individually to accumulate and improve their symbolic capital with an aim to hold more powerful positions in their field and determine the value of their own work. However, it is questionable if the symbolic capital that the translators accumulated individually contributes to the status perceptions of translators as, although they possess a certain amount of individual symbolic capital, they still perceive their status as low or middling, as explained in Section 3.1.2.1.

Despite having their own characteristics, the four different forms of capital depend on each other. In addition, translators can convert a certain type of capital they possess into another one when necessary. The semi-structured interviews have revealed that the translators acting in the state and private sectors in Turkey possess all these four different forms of capital with different amounts and they try to enrich them as much as they can to gain more status.

3.2.5. Habitus

Bourdieu defines habitus as the set of dispositions and schemes of perception and appreciation that regulate individuals' practices (1990: 53). In other words, people's habitus is the product of collective conditions of the field they operate in and the personal experiences gained through the various and unconscious processes of socialization. This relation between the collective and the personal causes one's habitus to be subject to change and adjustment. Simeoni distinguishes between the "social" ("generalized") habitus and the "professional" ("specialized") habitus (1998: 18-19). Generalized habitus is composed of the dispositions an agent acquires in the early processes of socialization (through the family, social class, education, etc.). Professional habitus, on the other hand, comprises the dispositions an agent acquires by getting engaged in certain professional activities. Simeoni states that "becoming a translator is a matter of refining a social habitus into a special habitus" (1998: 19). Similarly, Meylaerts studies these two types of habitus, referring to them as initial and professional habitus (2010). According to Meylaerts, a translator's habitus is mainly composed of his/her initial habitus as it includes "individual's mental and physical structures as shaped by early socialization within structures of family, class, and education" and it is "of primary importance for developing a sense of what is perceived as appropriate behaviour" (Meylaerts, 2010: 2) in real practices. In her study, she concluded that "the transposability of dispositions acquired through experiences related both to other fields and to a translator's larger life conditions and social trajectory may play a fundamental role in a translator's habitus" (2010: 15). In a similar vein, Sela-Sheffy believes that, in translation studies, the role of the "generalized" habitus is more important as translators are subject to various socialization processes which shape their perceptions and practices (Sela-Sheffy, 2008).

Within this framework, to investigate what has had a role in shaping the translators' professional habitus, the first part of the interviews started with the

question of why they chose to be a translator, which aimed at gathering some information about translators' socialization processes which structured their habitus as translators. 92% of the translators mentioned their personal interests and skills in foreign languages as the reason for choosing translation as a career. Some of them even referred to their childhood when pointing to this interest in languages:

T13: "Since my childhood, I have been a very interested person in foreign languages. When I started high school, we bought a computer and had internet connection at home, thanks to which I had many friends from all over the world. During the last years of high school, studying translation and interpretation was my main aim. Finally, I reached my goal".

T1: "I wanted to become a translator since I was a child because I love learning languages and I love having foreign friends. I used to play a lot of online games with people around the world so I wanted to learn their language and be able to communicate efficiently. Thus, I decided to become a translator and pursue this career".

Such responses from the translators point out that their personal interests in languages and language skills had an important role in choosing translation as a profession.

Different from the majority of the interviewees, T2 has a degree in sociology. When answering the question of how she entered the profession, she stated that she could not find a job related to her major and then found a job as a translator at a private company thanks to her knowledge of the target language. In Turkey, as a university degree in translation is not required to become a translator and to operate in the field, anyone with fluency in the target language could become a translator. As a result, it could be assumed that it was the translator's linguistic skills which helped her to find employment in the translation market. For her, translation was a profession that allowed her to earn a living.

In addition to translators' interest and skills in languages, the social context where a translator was born and grown up may have shaped his/her translatorial habitus, as well. T12 is a good example of such argument. When answering the question of why she studied translation, T12 states says "I grew fond of foreign languages from early childhood. Since I was born in Germany. Surrounded by different world citizens, I was able to gain a deep understanding of why learning languages is relatively important. Within time, I discovered I was eager to get across these frontiers and communicate with the worldwide community. At this stage, I was

sure languages would be at the heart of my profession, no matter what". The answer from this interviewee regarding the way she entered the profession shed light on how her earlier social circle had affected her interest in languages and therefore her habitus.

For Bourdieu, education also has an important role in building the habitus (Moore 2014:103). Formal education is both a way of acquiring professional qualifications and skills and an opportunity to gain a professional identity and habitus appropriate for entering and operating in the field (Heino 2017: 58). Although it is not a requirement to have a degree in translation to enter the translation market in Turkey, it makes it easier to enter the market. All translators with a degree in translation supported this advantage. For instance, T4 described it as "a factor which can save a life as it provides the chance to find employment". Similarly, T8 states that translators who graduate from prestigious universities can easily find employment in the market. Therefore, it could be interpreted that the translators' degree in translation has made their habitus appropriate for entering the translation market and operating as translators in their workplaces as they acquired the necessary translation skills through their education. Besides this, it can be said that the academic training represents their cultural capital that can be converted to economic capital in the market. Within the context of academic training, the translators were also asked to state how well their academic training prepared them for their professional life. 85% of the translators mentioned that the academic training they received only provided the basics of the profession, pointing to the gaps between training and market needs. Therefore, almost all translators were critical of the quality of translator training in Turkey.

The translatorial habitus is also built upon the different types of capital translators accumulate. First, the translators have to possess at least the minimum amount of capital required in order to enter the field, which is the language expertise. As all of the interviewees are working as translators, it is clear that they all possess this linguistic capital. However, as the social agents' position in the field depends on the amount and type of capital they have, they constantly struggle to accumulate more capital through various means to succeed in the field. According to Bourdieu, those with the highest amount of capital required in the field have a higher status and therefore more power in the field (Bourdieu 1987: 105-107, 170-175). Some of the translators could be given as examples of such translators who strive to accumulate more capital in the market in addition to their degree in translation (their

institutionalized cultural capital). T13 clearly states that she is improving his expertise and specialized knowledge with each task she completes. Similarly, T12 said that she has significantly developed her language skills since she started working in the market and added that she is still standing at the beginning of the path and greater changes are ahead. In addition, T1 states that he has done well in building up his skills. As a result of all these statements, it could be argued that the language expertise and knowledge these translators have acquired through their experiences is the capital they have sought after in the field.

The translatorial habitus depends on not only capital but also other factors such as the working conditions of translators. Bourdieu (2000) claims that the agents' habitus reflects the structures of the field they act in and its features are determined by the agent's capital and position in the field. The working conditions in the translation market could have an important role in shaping translators' perceptions of their profession. Although there have been certain initiatives taken towards the professionalization of the profession, translation is still regarded as a semi-profession in Turkey, as explained in Chapter 2. The working conditions in the translation market are referred to as precarious by both the state and private sector translators in this study. All of the translators interviewed in this study complained about the "anyone-can-do-it" approach. As a result of this approach in the market, there is a constant competition and struggle between the translators interviewed and those without a translation degree in the state and private sectors. Such competition leads to low prices and therefore lower expectations of quality among the clients. T1 describes the translation market as volatile because of the non-professional translators dropping the prices. He then adds: "A translator can drop their price to less than half of what is the market average and thus the quality of translation service becomes highly subjective". The competition in the market leads to the perception of translation as an easy task to perform and deteriorates the status of the profession. T6's following statement supports it: "The non-professionals in the market constitute a threat to the status of the profession". Similarly, T4 is critical of such non-professionals in the market as she thinks they cause society to undervalue the necessary education and skills the profession requires and therefore damages the translators' status. Based on such statements, it could be assumed that these translators have internalized this lack of recognition and it causes them to perceive translation as a profession with low status. All in all, it could be assumed that the competitive structure of the field affects their status perceptions, which in turn structures the translators' habitus, and

strengthens it as it forces the individual translators to accumulate different forms of capital in order to succeed in the field.

Despite such harsh and precarious working conditions and lack of recognition in society, the way the translators represent the practice of translation to themselves could be related to their habitus. To understand how this representation is related to their habitus, the translators were asked to define how they perceive their activity. Based on their experiences, all of the interviewees defined translation as a task which requires strong linguistic skills, good time management, research skills, discipline, patience and a high level of responsibility. As an example, T3 clearly refers to research skills in his following statement: "Most of the texts I am given to translate are legal texts and I need to do a lot of research to find out how certain legal terms are used in the target language". Another translator, T1 stated that translators have a high level of responsibility and they always work between deadlines. In addition, both state and private sector translators agree that translation requires specialized knowledge and expertise, as shown in Graph 8, in Section 3.1.2.5. Accordingly, they see themselves as highly skilled experts. According to Bourdieu's reasoning, it could be assumed that these translators' professional experiences are embodied into their habitus and have taught them how to be qualified translators, and then, their habitus has become influential on how they perceive their profession.

This representation of their profession as a task which requires a high level of expertise and specialized knowledge and themselves as highly skilled experts might have structured their habitus as translators who are proud of their cultural capital and satisfied with their profession and it points to how much value they attribute to their work despite the low status they are attributed to in society. When asked to comment on their job satisfaction, all of the translators interviewed in this study reported that they were satisfied with their job in varying degrees. 54% of the translators chose "fairly" as an answer whereas 46% of the translators chose either "pretty" or "extremely". As a further question, the translators were asked to list their sources of satisfaction. According to the responses received, the sources of satisfaction mainly concentrate on the rewarding character of the translation profession and the opportunity to open new venues for self-improvement. As T1 puts it: "Over the course of my employment, I feel ever going forward and improving. Learning about new subjects each and every day is a big satisfaction for me. I work long hours and usually get home exhausted but I count that under the satisfaction bracket since nothing can replace the joy of a hard day's work". As his source of satisfaction, similarly, T3

mentions that he is acquiring more expertise and specialized knowledge in translation. Such responses of the interviewees in this study reveal that they define translation as a continuous learning experience. When mentioning their sources of satisfaction, some other translators stated that they are making use of their skills and have the chance to develop their skills and knowledge continuously. As T9 clearly expresses: "I am doing what I am good at. I am using my skills efficiently in this profession". In a similar vein, T 13 also referred to her skills and added that she always has a chance to improve her knowledge and language skills. This textual data indicates that the translators see themselves as highly qualified experts and they find the job satisfactory. It could be argued that they have full confidence in and are proud of their cultural capital and they use it to have a strong status in their field.

In the interviews, the translators were also asked "Do you see translation as a transitory or life-long occupation?". 61% of the translators stated that they saw translation as a life-long occupation despite the low status, unrecognized expertise, heavy workload, high pressure and low pay. To shed light on their perception of translation as a life-long occupation despite such commonly agreed disadvantages, the translators were asked what keeps them in the profession. Most of them referred to the instructive characteristic of translation and personal satisfaction that they get out of it as the following translators support it:

T1: "Learning about new subjects everyday is what keeps me in the profession".

T5: "Translation is instructive and stimulating. You have the chance to improve yourself in this profession".

T8: "I start everyday with the question of what I am going to learn today. Translation broadens my horizons. Every day is a new challenge and you learn something new. You improve your linguistic skills".

T10: "Translation is exciting and satisfying. When I finish a translation task, I feel satisfied with my product. Working as a translator is instructive".

The translators also describe themselves as "creative, lifelong learner, curious, dedicated, excited, enthusiastic learner". From these narratives, it could be concluded that the translators are proud of their language skills, education, expertise and knowledge gained through experience. Although the people outside the profession do not recognize the importance of translation and the translators commonly agree on the problems they experience in the market, they are aware of

the cultural capital needed to perform translation. All in all, they appear to have developed a habitus of proud, satisfied, committed but unrecognized experts.

According to Bourdieu, an agent's position in the field depends on the type of capital that s/he has. In this study, the form of capital that the translators seem to value more is their cultural capital in the form of expertise and knowledge accumulated in the profession, as discussed in Section 3.2.2. The translators interviewed strongly complained about those non-professionals operating in the market without the required level of expertise and specialized knowledge. Despite not being a prerequisite to enter the profession, holding a degree in translation is also considered an important advantage to be employed in the market. However, the translators stated that they do not enjoy a high amount of economic capital because of the competitive structure of the translation market, which is also leading to low quality translations. Also, the low amount of economic capital the translators possess is considered as one of the sources of dissatisfaction and causes some translators to leave the profession. As for social capital, the interviewees again do not value this type of capital much as they think membership to a translation association does not bring many benefits to them. When analyzed in terms of translators' visibility in the workplace, the state sector translators seem to have less social capital when compared to the private ones. Regarding power relations, most of the translators stated that they have limited power/influence in the workplace and limited social interaction, which also indicate their limited social capital.

Symbolic capital is another important asset for the translators in this study as it refers to social recognition. The translators' language skills, academic training and the expertise and specialized knowledge accumulated through their work experiences constitute their symbolic capital. All of the translators interviewed are aware of the low social recognition of their profession in society mainly because of the any-one-can-do-it approach and lack of legislation regulating the profession. However, translators tried to accumulate symbolic capital through their individual efforts to get experienced and recognized in the market. For example, some translators worked part-time during their university education, which provided them with the chance of being employed after graduation. This also gave them the chance to convert their symbolic capital to economic one. These individual efforts that the translators paid to accumulate more symbolic capital has not changed the translators' low status perceptions.

All of these four different types of capital that the translators have had a role in shaping these translators' habitus. However, the cultural capital they have in the

form of expertise and knowledge seems to have a bigger role in shaping their habitus as they state they mostly depend on their expertise, skills and specialized knowledge they accumulate through their experiences in the profession. To investigate the translators' habitus, this study tried to analyze the translators' earlier socialization processes like their education and work experiences which shape their perceptions regarding their profession. First, the question of why they chose to be a translator was discussed to shed light on what motivated them to enter the profession. All of the interviewees, except one, mentioned their linguistic capital as one of the primary reasons why they chose to become a translator in addition to their interests in foreign languages. Then, the translators' working conditions in the translation market were analyzed to see if they have had a role in forming their habitus. The working conditions are usually described as poor and translation is not fully recognized as a profession in Turkey. The translators are fully aware of the lack of social recognition. Such conditions have caused translators to perceive their profession as a low status one. Despite these negative perceptions about the profession, it is clear that the way the translators represent their activity to themselves has influenced their professional habitus. All translators, both state and private sector ones, refer to translation as a profession which requires a high level of expertise and specialized knowledge. In addition, the translators call themselves as highly skilled experts. In addition, they are satisfied with their profession in varying degrees and most of them see translation as a life-long occupation. Therefore, it may be concluded that the translators' language skills, expertise and knowledge they acquired through their education and work experiences in the market have played their role in shaping their habitus as satisfied and committed experts despite being unrecognized.

CONCLUSION

Inspired by the current studies regarding translator status both in international and national contexts, this thesis set out to investigate the translators' self-perceptions of status in the private and state sectors in Turkey and study how translators' economic, cultural, social and symbolic capital and their translatorial habitus are related to their self-perceptions of status as a professional group in Turkey. This part of the study summarizes the chapters together with the main findings of the study.

In Introduction, I tried to present the structure of my thesis. Chapter One is composed of the literature review and the theoretical framework and methodology of the study. Literature Review provided examples of empirical and non-empirical studies conducted on translator status especially following the growing interest in the sociological aspects of translation. I have categorized Literature Review into two parts. The first part gives information about the survey-based empirical studies which aim to define the status of translators. On the other hand, the second part provides an overview of the studies with a focus on Bourdieu's key concepts used in translation studies. The Theoretical Framework aimed first at illustrating the sociological theories on professional status and prestige and then describing the four status parameters used by Dam and Zethsen in their studies. In the last section, Bourdieu's key concepts of capital and habitus were briefly explained. Dam and Zethsen's status parameters and Bourdieu's key concepts of capital and habitus were chosen to discuss the findings of the study as they were assumed to be factors which could possibly influence the translators' self-perceptions of status. Chapter One also included the methodology I used for conducting my research. I divided methodology into two parts to present a detailed background to illustrate my data collection process. The first part aimed at describing my data collection procedure. In the second part of methodology, brief information about the interviewees was provided. I adopted both a quantitative and a qualitative approach with semi-structured interviews to ensure that the interviewees' self-perceptions of status were analyzed in detail. The open-ended questions asked during the interviews allowed me to explore their answers in detail and clarify the issues they raised when necessary. I was able to collect comprehensive data regarding translators' experiences, positions in the market, working conditions and views on translator status.

Chapter Two first presents an overview of previous research focusing on translation as a profession through indicators of professionalization. The three main

traits attributed to professionalization are explained briefly based on previous studies. These traits are education/training, the competence of professionals measured by examinations, and the existence of a professional organization that organizes members. The second part of the Chapter draws a general picture of the translation profession and then focuses on the degree of professionalization of the profession in Turkey, drawing on the indicators of education, legal instruments and standards and translator associations.

Chapter Three is the analysis section of this study, in which translators' answers to the questions were analyzed in depth within the framework of Dam and Zethsen's four status parameters and then Bourdieu's key concepts of capital and habitus. The analysis section inquired into the status perceptions of the translators who work in the state and private sectors in Turkey by discussing the findings of the quantitative and qualitative analysis of the interviews conducted with the translators. Each section in this Chapter was devoted to analyzing the translators' responses to the relevant questions asked in relation to the theoretical framework of the study. The data gathered as a result of the interviews revealed the following findings from the perspective of Dam and Zethsen's status parameters as status indicators.

First, the translators were asked to indicate their perceived degree of status in society. All 13 translators described their status as middling or low. In light of their low or middling status perceptions, the following four status parameters were investigated to see if they have any effect on their low status perceptions.

Visibility is the first status parameter studied to investigate if it has any effect on the translators' perceptions of status. Translators' visibility was investigated in terms of physical location, professional contact with other employees, visibility of translators' work, and general visibility in society. Most of the state sector translators feel that they are physically and professionally isolated whereas the majority of the private sector ones feel they are located in a central position in their work places and have a high degree of professional contact with their colleagues. Therefore, it could be assumed that state sector ones have a lower visibility in terms of their physical location and professional contact. Their responses to these two questions related to visibility could be an indicator of their low status perceptions. In a similar vein, as for the visibility of their work, state translators mentioned that their work is not visible. They also regarded themselves as backstage actors. On the other hand, the private sector ones stated that their work is visible. An interesting finding of the question related to the translators' general visibility in society is that both state and private

sector translators show similarity in their responses. All of them agree that they have a certain or low degree of visibility in society. This clearly shows their low status perceptions are related to their low visibility in general. As a supportive argument, they even stated that their profession has the same status as teachers, secretaries and editors. Most of the translators related this to the lack of recognition of the profession in society. From their responses, it could be concluded that the translators' low status perceptions are related to their general low visibility in the society. However, translators' physical location, professional contact and the visibility of their work seem to be affecting only the state sector translators' perceptions of low status.

Income is the second status parameter that this study focused on to see if it has an effect on the translators' perceptions of status. The translators were first asked to compare their average income to other occupations with the same level of education. Both state and private sector translators agree on this parameter. The majority of them assessed their income as low and stated that they do not receive the amount of income they deserve. Some of the translators regarded income as an important factor which discourages prospective translators from even entering the profession. In addition, the respondents find the translation sector very competitive due to the number of unqualified translators operating in the market and they stated that clients are more interested in saving money than quality, which results in lower fees and lower quality. All in all, both state and private sector translators' statements on income indicate that it is a factor which leads to their low status perceptions.

As power/influence could be regarded as another parameter of status, this study also aimed to analyze translators' power/influence from different aspects. First, the translators were asked what degree of power/influence they had in their workplaces. The state and private sector translators show similarity regarding this aspect of power/influence. The majority of the translators clearly stated that their power/influence is limited or to a certain degree. Another aspect was regarding translators' chances of being promoted. There is general agreement among the state and private sector translators in this regard, as well. They mentioned that their chances of being promoted were very restricted. As a result of such findings, it may be right to assume that this parameter is directly related to the translators' low status perceptions as it could be listed as one of the most serious issues that translators experience in the market. The last aspect investigated regarding power/influence was about how much responsibility the translators have in their jobs. All of the state and private sector translators are of the opinion that their jobs involve a high degree of

responsibility and they perceive their activity as a careful task to perform although they are aware of the lack of recognition in society regarding the expertise and knowledge it requires. According to the findings from the interviews with thirteen translators, the degree of influence translators have in their workplaces is at a certain level although they claim that they have a high level of responsibility.

The last status parameter was education/expertise. In this study, with an aim to investigate if it has any impact on the translators' status perceptions, this parameter was analyzed through questions about the role of a university degree in the profession, the translators' perceptions of education/expertise required to perform the profession, specialized skills and knowledge, the gaps between translator training and market needs, and the quality of translator training. 12 of the translators who participated in this study have a degree in translation and all of them regard translation as a profession which requires a high level of specialized knowledge, skills and expertise. First, the translators were asked to assess the role of training in the translation profession. 70% of the translators stated that a degree in translation does not have a huge role in the profession as the translation market is full of translators without a degree due to the lack of legislation which regulates entry into the market. Here, both state and private translators take the same stance. It could be assumed that a diploma is not an indicator of status on its own to the translators in this study. On the other hand, both state and private sector translators are aware of the specialized knowledge and expertise that they need to have in order to operate in the market. Therefore, they think that the profession deserves a higher status in society. In addition to these aspects, all of the translators regard the "anyone-can-do-it-approach" as a threat against the profession as it adversely influences translation fees, quality, working conditions and thus the status of translators. Regarding their own training, the majority of the translators were again in agreement. They said that their training provided only basic preparation. This finding also reveals their belief regarding the role of training in the profession. Moreover, the state and private sector translators complained that there are certain gaps between translators' training and market needs, especially pointing to the lack of focus on translation technologies despite its huge importance today. In addition, they emphasized that translation programs do not give enough training on the realities of the translation market. All these responses are in line with their assessments of the quality of translator training as low.

Findings from the sample of 13 interviews with translators suggest that both state and private sector translators consider their status as low or middling. In addition, they agree that the profession is not yet a well-established and prestigious profession because of lack of regulations and standards regulating the market. The analyses of the status parameters revealed that these are important indicators of translator status in the eyes of the translators and they seem to support the general claim in the translation literature regarding the low status of the profession.

The analysis of the interview results in terms of translators' capital and habitus has revealed the following findings.

First, the study focused on what kind of capital the translators possess. According to the translators' assessments of their income, they do not enjoy a high amount of economic capital although they think they deserve more considering the expertise and specialized knowledge required to perform translation. All of the translators agree on the competitive structure of the translation market which causes unfair market conditions and poor quality translations. Cultural capital appears to be the most significant type of capital that the translators have. As translators, they all have the linguistic capital. With one exception, all translators also benefit from their degree in translation although a degree is not required to enter the market. Expertise and specialized knowledge that the translators have accumulated through their experiences are valued more as two other forms of cultural capital. They see themselves as experts to a very large degree. As another type of capital, the translators have limited social capital as they do not have full trust in the use of a membership to a translation association. This finding is also in line with the number of members in such associations in Turkey as it is far below the expectations. Their limited social capital is also verified in terms of their limited visibility and power/influence in the workplace. As for their symbolic capital, the translators all acknowledge the low status the profession is attributed to in society. They relate this to different factors such as low appreciation of the education, expertise and skills deemed necessary to perform this profession, low fees, and unfair market conditions. However, individual translators are struggling to increase their symbolic capital to attain more status in the market.

Next, the analysis aimed at revealing the translators' habitus by focusing on how the translators express themselves, their work and their profession. As a result of the interview narratives, it may be assumed that all of the different types of capital have had an effect on the translators' habitus. However, the most influential one is

their cultural capital as translators mainly mention their education, expertise and specialized knowledge they gained through their experiences in the profession. The translators' habitus was also investigated in terms of the translators' entry into the profession, working conditions and their representations of themselves and their activity. Regarding their entry into the profession, they mainly referred to their personal interest and skills in languages. The translators' narratives clearly pointed to the negative working conditions in the market and the translators are aware of the low appreciation and recognition of their profession. However, they represent themselves as highly skilled experts and their profession as a constant learning experience. The interview narratives often refer to the education, expertise and knowledge required to be a qualified translator. Therefore, it could be interpreted that these translators are proud of their skills, expertise and knowledge and they appear to be satisfied with what they are doing. The translators also seem to be committed to their profession. All in all, the translators interviewed in this study have shaped a habitus of proud, satisfied, committed but unrecognized professional group.

This present study attempts to provide insight into the self-perceptions of the translators who work in the state and private sectors in Turkey regarding their status and to investigate their capital and habitus. Despite the limited number of interviews, I was able to obtain valuable data from the semi-structured interviews with open and close-ended questions. Taking all the findings of my research into consideration, I would conclude that the social negative narratives regarding the translation profession in modern Turkey clashes with the state and private sector translators' personal narratives in terms of their social, symbolic, cultural capital and translatorial habituses. This topic could be a research subject for further scholarly studies and further research should focus on more fine-tuned questions revolving around the reasons behind the social negative narratives.

REFERENCES

- Adams, W.C.. (2010). Conducting Semi-Structured Interviews. *Handbook of Practical Program Evaluation, Edition 3* (pp.365-377). Editors Kathryn E. Newcomer, Harry P. Hatry, Joseph S. Wholey. US: Jossey-Bass.
- Arslan, D.U. and Işıklar Koçak, M. (2014). Beşir Fuad as a Self-Appointed Agent of Change: a Microhistorical Study. *I.U. Journal of Translation*. 8: 41-64.
- Arslan, D.U. (2016). *Translation, Obscenity and Censorship in Turkey: Avni İnel as a Translator and Patron of Popular Erotic Literature*. (M.A. Dissertation). İzmir: Dokuz Eylül University.
- Ayluğtarhan, S. (2007). *Dr. Abdullah Cevdet's Translations (1908-1910): The Making of a Westernist and Materialist 'Culture Repertoire' in a 'Resistant' Ottoman Context*. (M.A. Dissertation). İstanbul: Bogaziçi University.
- Bassnett, S. (2002). *Translation Studies*. London & New York: Routledge.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgment of taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241–258). Editor John Richardson. Westport, CT: Greenwood.
- Bourdieu, P. (1987). *Choses dites*. Paris: Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. and Wacquant, L. (1989). For a Socio-Analysis of Intellectuals: On "Homo Academicus", An Interview With Pierre Bourdieu, by Loïc J.D. Wacquant. *Berkeley Journal of Sociology*. 34: 1-29.
- Bourdieu, P. (1990). *In Other Words: Essays Towards a Reflexive Sociology*. Cambridge: Cambridge Polity Press.

Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. UK: Polity Press.

Bourdieu, P. (1994). *Texts of Sociology*. Athens: Delfini.

Bourdieu, P. (1996). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge.

Bourdieu, P. and Wacquant, L.J.D. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. London: The University of Chicago Press.

Bourdieu, P. (2000). *Practical discourses for the theory of action*. Athens: Plethron.

Bourdieu, P. (2006). *The sense of practice*. Athens: Alexandria.

Chamberlain, L. (1988/2000). Gender and the Metaphorics of Translation. *The Translation Studies Reader* (pp. 314-329). Editor Lawrence Venuti. London & New York: Routledge.

Chan, A.L. (2009). Perceived Benefits of Translator Certification to Stakeholders in the Translation Profession: A Survey of Vendor Managers. *Across Languages and Cultures*. 11 (1) : 93-113.

Chan, A.L. (2013). Signal Jamming in the Translation Market and the Complementary Roles of Certification and Diplomas in Developing Multilateral Signaling Mechanisms. *The International Journal for Translation and Interpreting Research*. 5(1): 211-221. <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/236/124>, (15.10.2018).

Chesterman, A. (1993). From is to ought: laws, norms and strategies in translation studies. *Target: International Journal of Translation Studies*. 5(1): 1-20.

Chesterman, A. (2006). Questions in the sociology of translation. *Translation Studies at the Interface of Disciplines* (pp. 9-27). Editors Ferreira Duarte, João/Assis Rosa, Alexandra/Seruya, Teresa (Eds.). Amsterdam: Benjamins..

Chesterman, A. (2009). The name and nature of translator studies. *Hermes*. 42: 13–22.

Chesterman, A. and Wagner, E. (2002). *Can Theory Help Translators?: A Dialogue Between The Ivory Tower And The Wordface (Translation Theories Explained)*. London: Routledge.

Choi, J. and Lim, H. O. (2000). An overview of the Korean Translation Market. *Meta: Journal des traducteurs*. 45 (2): 383-392.

Choi, J. and Lim, H.O. (2002). The Status of Translators and Interpreters in Korea. *Meta*. 47 (4): 627–635.

Dam, H.V. and Zethsen, K.K. (2008). Translator Status: A Study of Danish Company Translators. *The Translator*. 14: 71–96.
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13556509.2008.10799250>, (02.02.2019).

Dam, H.V. and Zethsen, K.K. (2009). Who Said Low Status? A Study on Factors Affecting the Perception of Translator Status. *The Journal of Specialised Translation*. 12: 2–36. http://www.jostrans.org/issue12/art_dam_zethsen.php, (09.02.2019).

Dam, H.V. and Zethsen, K.K. (2010). Helpers and Opponents in the Ongoing Battle of an Emerging Profession. *Target*. 22(2): 194–211.

Dam, H.V. and Zethsen, K.K. (2011). The Status of Professional Business Translators on the Danish Market: A Comparative Study of Company, Agency and Freelance Translators. *Meta*. 56(4), 976–997.

Dam, H.V. and Zethsen, K.K. (2016). The Translation Profession: Centres and Peripheries. *The Journal of Specialised Translation*. 25: 2–14.
http://www.jostrans.org/issue25/art_intro.pdf, (15.10.2018).

Dam, Helle V. and Zethsen, K.K. (2016). I Think It Is a Wonderful Job. On the Solidity of the Translation Profession. *The Journal of Specialised Translation*. 25: 174-187.
http://www.jostrans.org/issue25/art_dam.pdf, (15.01.2019).

Dam, Helle V. and Kaisa K. (2012). The translation profession: Centers and peripheries. Call for panel papers, 7th EST Congress, Germersheim, 2013.
<http://www.fb06.uni-mainz.de/est/62.php>, (18.06.2019).

Diriker, E. (2004). *De-/Re-Contextualizing Conference Interpreting*. Amsterdam and Philadelphia: John Benjamins.

Diriker, E. (2009). Meta-discourse as a source for exploring the professional image(s) of conference interpreters. *Hermes: Journal of Language and Communication Studies*. 42: 71-91.

Drechsel, R.E. (2000). The Paradox of Professionalism: Journalism and Malpractice. *University of Arkansas Little Rock Law Review*. 23(1): 181–196.
<http://lawrepository.ualr.edu/lawreview/vol23/iss1/11>, (29.12.2018).

Duncan, O.D. (1961). A Socio-Economic Index for All Occupations. *Occupations and Social Status* (pp.109-138). Editors Albert J. Reiss, Otis Dudley Duncan, Paul K.Hatt and Cecil C.North. New York: Free Press of Glencoe.

Duraner, J. (2015). *Mapping Network in Legal Translation Market in Turkey: Analysis of Actors from Sociological Perspective*. (M.A. Dissertation). İzmir: Dokuz Eylül University.

Erbil, S. (2012). Uygulamalı Çevirmenlik Eğitim Formasyon Projesi Önerisi [A Project Proposal for Vocational Translator Training]. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform (pp.13–16), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012.
http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf.
(03.01.2019)

Erkul Yağcı, S. (2011). *Turkey's Reading Revolution A Study on Books, Readers and Translation (18840-1940)*. (Doctoral Dissertation). İstanbul: Boğaziçi University.

Ersoy, H. and Odacıoğlu, M.C. (2014). Problems Faced by Freelance Translators in Turkey, Effects of These Problems and Suggestions. *Turkish Studies*. 9(6): 367–378. http://www.turkishstudies.net/Makaleler/1163575427_25ErsoyHüseyin-vd-edb-367-378.pdf, (27.11.2019).

Eruz S. (1999). *Çeviride ve Çeviri Eğitiminde Koşut Metinler: Hukuk Alanında Koşut Metin Çalışmalarının Kapsamı, İşlevleri ve Yöntemleri*. (Doctoral Dissertation). İstanbul: İstanbul University.

Eruz, S. (2012). Çeviri Derneği Ve Türkiye’de Çevirmenlik Mesleğinin Statüye Kavuş(a)ma(ma)sı Üzerine On Üç Yıllık Gel Gitli Bir Öykü [The Translation and Interpreting Association of Turkey and the 13-Year Story of the Status of the Translation Profession in Turkey]. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform (pp.17–23), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012. http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf.(12.02.2019).

Even-Zohar, I. (1990). The Position of Translated Literature within the Literary Polysystem. *Polysystem Studies*. 11(1): 45-52.

Even-Zohar, I. (2002). *The Making of Culture Repertoire and the Role of Transfer. Translations: (re)shaping of literature and culture*. Editor Saliha Paker. İstanbul: Boğaziçi University Press.

Even-Zohar, I. (2002). Literature as Goods, Literature as Tools. *Neohelicon* XXIX. 29(1): 75-83.

Even-Zohar, I. (2003). “Idea-Makers, Culture Entrepreneurs, Makers of Life Images, and the Prospects of Success”, delivered as the Annual Distinguished Lecture for the 2002-2003 academic year at the Department of Modern Languages and Literature, Trinity College. Hartford. March 10, 2003.

Ezber, G. *Aspects of Agency in the Case of Editor-Translators in the 1990s Turkey*. (M.A. Dissertation). İstanbul: Boğaziçi University.

Fitch, K. (2016). *Professionalizing Public Relations. History, Gender and Education*. London: Palgrave Macmillan.

Filazi, E. (2017). *Theoretical approaches toward academic translator training and the occupational translation standards*. (Doctoral Dissertation). İstanbul: İstanbul University.

Fouces O.D. and Monzo, E. (2010). What would a sociology applied to translation be like?. *MonTI2: Applied Sociology in Translation Studies* (pp.9-18). Editors Esther Monzó and Oscar Diaz Fouces. Publicaciones de la Universidad de Alicante.

Gbrich, C. (2007). *Qualitative Data Analysis: An Introduction (1st edn)*. London: Sage Publications

Gengshen, H. (2004). Translator-Centredness. *Perspectives: Studies in Translatology*. 12(2): 106-117.

Gouanvic, J.M. (1997). Translation and the Shape of Things to Come. *The Translator*. 3:2: 125-152.

<https://doi.org/10.1080/13556509.1997.10798995>, (17.07.2019).

Gouanvic, J.M. (1999). *Sociologie de la traduction- La science-fiction américaine dans l'espace culturel français des années 1950*. Arras: Artois Presses Université.

Gouanvic, J. M. (2005). A Bourdieusian theory of translation, or the coincidence of practical instances. *The Translator*. (11)2: 147-166.

Gökçe, İ. (2018). *The norms of sign language interpreting in Turkey: The interpreters' self-perceptions on their role*. (M.A. Dissertation). İzmir: Dokuz Eylül University.

Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*. 2(3):45-55.

Hermans, J. and José, L. (1998). From Translation Markets to Language Management: The Implications of Translation Services. *Target*. 10(1): 113-32.

Hermans, T. (1999). *Translation in Systems: Descriptive and System-oriented Approaches Explained*. Manchester: St. Jerome.

Hesse-Biber, S.N. and Leavy, P.L. (2011). *The Practice of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage.

Hatim, B. (2001). *Teaching and Researching Translation*. Harlow, England: Longman.

Heino, A. (2017). Contemporary Finnish Literary Translators and Symbolic Capital (pp.52-63). Editors Keng, Nicole/Nuopponen, Anita/Rellstab, Daniel. Ääniä, Röster, Voices, Stimmen. VAKKI-symposiumi XXXVII. VAKKI Publications 8.

Hsieh, H.F., Shannon, S.E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*. 15(9): 1277-1288.

Inghilleri, M. (2003). Habitus, Field and Discourse. Interpreting as a Socially Situated Activity. *Target*. 15(2): 243-68.

Inghilleri, M. (2005). The Sociology of Bourdieu and the Construction of the 'Object' in Translation and Interpreting Studies. *Special issue. The Translator*. 11(2): 125-145.

Kafi, M., Khoshsaligheh, M., Hashemi, M.R. (2017). Translation Profession in Iran. Current Challenges and Future Prospects. *The Translator*. 24(1): 1-15.
<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13556509.2017.1297693>, (30.12.2018).

Karamitroglou, F. (2000). *The Subtitler and the Cook, or Don't Shoot the Subtitler: The Status of Subtitling Profession in Greece*. [http:// www.geocities.ws/karamitroglou/cookeng.html](http://www.geocities.ws/karamitroglou/cookeng.html), (13.01.2019).

Kartal, K. (2012). Çeviri Sektörü: Sorunlar ve Çözüm Önerileri [The Translation Sector: Problems and Proposals for Solution]. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform, (pp.40-42), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012.
http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf, (15.02.2019).

Katan, D. (2009a). Translation Theory and Professional Practice: A Global Survey of the Great Divide. *Hermes*. 42: 111–154.

<https://tidsskrift.dk/her/article/view/96849>, (19.11.2018).

Katan, D. (2009b). Occupation or Profession: A Survey of the Translators' World. *Translation and Interpreting Studies*. 4(2): 187–209.

Katan, D. (2010). Status of Translators. *Handbook of Translation Studies, Vol. 2* (pp.146–152). Editors Yves Gambier and Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Katan, D. (2011a). Occupation or Profession. A Survey of the Translators' World. *Identity and Status in the Translational Professions* (pp.65-88). Editors Rakefet Sela-Sheffy and Miriam Shlesinger. Amsterdam and Philadelphia: John Benjamins.

Kaya, O. (2012). Çeviri Sektöründe Örgütlenme ve Meslekleşme. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform (pp.65-74), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012.

Koby, S. and Karabacak, F. (Eds.). (2015). *Çeviri Kitabı*. İstanbul: Universal.

Kinunen, T. and Kaisa, K. (Eds.). (2010). *Translators' Agency*. Tampere: University Press.

Koskinen, K. (2000). Institutional Illusions. Translating in the EU Commission. *The Translator*. 6(1): 49-65.

Koskinen, K. (2008). *Translating Institutions*. Manchester: St. Jerome Publishing.

Koskinen, K. (2009). Going localised, getting recognised: the interplay of the institutional and the experienced status of translators in the European Commission. *Hermes*. 42: 93–110.

Küçükyağcı, N. and Avcı, B. (2011). Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu. T.C. Başbakanlık İdareyi Geliştirme Raporu. Ankara.

Kyngäs, H. and Vanhanen, L. (1999). Sisällön analyysi. *Hoitotiede*. 11(1): 3-12.

Li, D. (2002). Translator Training: What Translation Students Have To Say. *Meta*. 47 (4): 513-531.

Liang, W.W. (2010). *Constructing the Role of Human Agents in Translation Studies: Translation of Fantasy Fiction in Taiwan from a Bourdieusian Perspective*. (Doctoral Dissertation). Australia: University of Newcastle.

Liang, W.W. (2016). Translators’ behaviors from a sociological perspective-A parallel corpus study of fantasy fiction translation in Taiwan. *Babel*. 62 (1): 39-66.

MacQueen, K. M., and B. Milstein. (1999). A systems approach to qualitative data management and analysis. *Field Methods*. 11: 27–39.

Mayring P. (2000). Qualitative Content Analysis. Forum: Qualitative Social Research: Article 20
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385>
(11.06.2019)

Meylaerts, R. (2010). Habitus and Self-description of Native Literary Authors-Translators in Diglossic Societies. *Translation and Interpreting Studies*. 1-19.

McDonough, D. (2011). Moral Ambiguity: Some Shortcomings of Professional Codes of Ethics for Translators. *The Journal of Specialised Translation*. 15: 28–49.
http://www.jostrans.org/issue15/art_mcdonough.pdf, (02.10.2018).

Millerson, G. (2001). *The Qualifying Associations: A Study in Professionalization*. London: Routledge.

Moore, R. (2014). Capital. *Pierre Bourdieu Key Concepts* (98-113). Editor Michael Grenfell. London: Routledge.

Mossop, B. (2000). The Workplace Procedures of Professional Translators. *Translation in Context. Selected contributions from the EST Congress, Granada 1998* (pp.39-48). Editors Andrew Chesterman, Natividad Gallardo San Salvador and Yves Gambier. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

North, C.C. and Paul K.H. (1947). Jobs and Occupations; A Popular Evaluation. *Opinion News* 9(4): 3-13.

O'Connor, H., Madge, C., Shaw, R. and Wellens, J. (2008). Internet-based Interviewing Chapter 14. *Handbook of Online Research Methods* (pp. 271-289). Editors Nigel Fielding and Raymond M. Lee. London: Sage.

Ollivier, M. (2000). Too Much Money off Other People's Backs: Status in Late Modern Societies. *The Canadian Journal of Sociology*. 25(4): 441-470.

Ortega y Gasset, J. (1937/2000). The Misery and the Splendour of Translation. *The Translation Studies Reader* (pp.49-63). Editor Venuti Lawrence. London & New York: Routledge.

Öner, I.B. (2012). Sektörde ve Akademide Kronometre Çalışmaya Başladı. Yarışı Göğüslemek İçin Ne Yapmalıyız?. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform, (pp.4-9), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012.

http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf, (02.02.2019).

Özaydın, Ü. (2012). AB Sürecinde Sözlü ve Yazılı Çeviri Standartları [Translation and Interpreting Standards in the EU Process]. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform, (p.64), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012.

http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf, (01.02.2019).

Özkaya, E. (2015). Interpreting within the European Qualifications Framework: Turkish Experience with the New National Standards. *I. U. Journal of Translation*

Studies. 9(1): 55–68. <http://dergipark.gov.tr/uploads/issuefiles/010f/5eae/f1f5/589d6f3c8c67a.pdf>, (15.03.2019).

Paloposki, O. (2016). Translating and translators before the professional Project. *Special issue of JosTrans*. 25: 15-32.

Parlak, B. (2012). Akademik Çeviri Öğretimi ve Çeviride Meslekleşme Sorunları. Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform, (pp.65-74), organized by the Ministry for EU Affairs. İstanbul. June 9, 2012.
http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf, (06.03.2019).

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Polit, D.F. and Beck, C.T. (2004). *Nursing Research: Principles and Methods*. 7th Edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Pope C, Ziebland S and Mays N. (2006). Analysing qualitative data.. *Qualitative Research in Health Care (3rd edn)* (pp.63–8). Editors Catherine Pope C and Nicholas Mays. Oxford: Blackwell Publishing.

Prime Ministry Directorate for Administration Development = Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı. (2011). Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği [The Translation Profession in Turkey].
<http://www.igb.gov.tr/Kutuphane/Arastirma%20Raporu%20%20Türkiyede%20Çevirmenlik%20Mesleği.pdf> (01.05.2019).

Prime Ministry Directorate for Administration Development = Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı. (2015). Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği [The Translation Profession in Turkey]. <http://buder.org.tr/Kutuphane/ÇEVİRMENLİK%20RAPORU10.08.2015.pdf> (05.05.2019).

Pym, A. (1998). *Method in Translation History*. Manchester: St Jerome.

Pym, A. (2002). Introduction: The Return to Ethics in Translation Studies. *The Translator*. 7(2): 129-38.

Pym, A., Miriam S. and Zuzana, J. (Eds). (2006). *Sociocultural Aspects of Translating and Interpreting*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C., Chan, A.L.J. (2012). The Status of the Translation Profession in the European Union. *Studies on Translation and Multilingualism*. Luxembourg: Publication Offices of the European Union. http://ec.europa.eu/dgs/translation/publications/studies/translation_profession_en.pdf, (20.12.2018).

Pym, A. (2013). Translator Associations-from gatekeepers to communities. *Target*. 26(3): 1-22.

Pym, A. (2014). Translator associations – from gatekeepers to communities. *Target*. 26(3): 466–491.

Pym, A., Orrego-Carmona, D., Torres-Simón, E. (2016). Status and Technology in the Professionalisation of Translators. Market Disorder and the Return of Hierarchy. *Journal of Specialised Translation* 25: 33–53. http://www.jostrans.org/issue25/art_pym.php, (20.06.2019).

Reiss, K. and Hans J.V. (1984). *Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie*. Tübingen: Max Niemeyer Verlag.

Risku, H. (2004). Migrating from Translation to Technical Communication and Usability. *Claims, Changes and Challenges in Translation Studies* (pp.181-195). Editors Gyde Hansen, Kirsten Malmkjær and Daniel Gile. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

Rossmann, G. B., and Rallis S. F. (1998). *Learning in the field: An introduction to qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ruokonen, M. (2013). Studying Translator Status: Three Points of View. *Haasteena Näkökulma, Perspektivet som Utmaning, Point of View as Challenge, Perspektivität als Herausforderung* (pp.327-338). Editors Maria Eronen and Marinella Rodi-Risberg. VAKKI-Symposiumi XXXIII. Vaasa: VAKKI.

Ruokonen, M., Svahn, E. & Salmi, L. (2016). Panel 10. Translator status and identity: constructed and experienced boundaries of the translation profession. [Abstract] EST Congress 2016, Aarhus, Denmark.

<http://bcom.au.dk/research/conferencesandlectures/est-congress-2016/panels/panel-10-translator-status-and-identity-constructed-and-experienced-boundariesof-the-translation-profession>. (15.06.2019).

Ruokonen, M., Salmi, L., & Svahn, E. (2018). Boundaries Around, Boundaries Within: Introduction to the Thematic Section on the Translation Profession, Translator Status and Identity. *Hermes - Journal of Language and Communication in Business*. 58: 7-17.

Ruuskanen, D.D.K. (1994). The Translation of Finnish Medical Texts: Who is the Expert?. *Translation Studies. An Interdiscipline* (pp.291-300). Editors Mary Snell-Hornby, Franz Pöchhacker and Klaus Kaindl. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

Saldanha, G. and O'Brien, S. (2014). *Research Methodologies in Translation Studies*. London and New York: Routledge.

Sela-Sheffy, R. (1990). The Concept of Canonicity in Polysystem Theory. *Poetics Today*. 11:3: 511-522.

Sela-Sheffy, R. (1997). Models and Habituses: Problems in the Idea of Cultural Repertoires. *Canadian Review of Comparative Literature / Revue Canadienne de Littérature Comparée*. Volume XXIV(1): 35-47.

Sela-Sheffy, R. (2003). *Canon Formation Revisited: Canon And Cultural Production*. *Neohelicon* XXIX 2: 141-159. <http://www.tau.ac.il/~rakefet>, (23.12.2018)

Sela-Sheffy, R. (2005). How to be a (recognized) translator: Rethinking habitus, norms, and the field of translation. *Target*. 17(1): 1–26.

Sela-Sheffy, R. (2006). The Pursuit of Symbolic Capital by a Semi-Professional Group: The Case of Literary Translators in Israel. *Übersetzen – Translating – Traduire. Towards a “Social Turn”?* (pp.243-252). Editor Michaela Wolf. Vienna, Munich: LIT.

Sela-Sheffy, R. (2008). The Translators’ Personae: Marketing Translatorial Images as Pursuits of Capital. *Meta LIII*. 3: 609-622.

Sela-Sheffy, R. (2010). ‘Stars’ or ‘Professionals’: The Imagined Vocation and Exclusive Knowledge of Translators in Israel. *MonTl2: Applied Sociology in Translation Studies* (pp.131-152). Editors Esther Monzó and Oscar Diaz Fouces. Publicaciones de la Universidad de Alicante.

Sela-Sheffy, R. (2011). Introduction: Identity and Status in the Translational Professions. *Identity and Status in the Translational Professions* (pp.1-9). Editors Rakefet Sela-Sheffy and Miriam Shlesinger. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

Sela-Sheffy, R. (2013). Elite and Non-elite Translatorial Manpower: The Non-professionalized Culture in the Translation Field in Israel. Paper presented at the 7th EST Congress, Garmersheim (Germany). Park: Routledge. August 29-September 1, 2013.

Sela-Sheffy, R. (2014). Translators’ Identity Work: Introducing Microsociological Theory of Identity to the Discussion of Translators’ Habitus. *Remapping Habitus in Translation Studies* (pp. 43-55). Editor G.Vorderobermeier. Amsterdam: Rodopi.

Sela-Sheffy, R. (2016). Professional identity and Status. *Researching Translation and Interpreting* (pp. 131-145). Editors Claudia. V. Angelelli ve B.J.Baer. Milton.

Sela-Sheffy, R. and Shlesinger, M. (2008). Strategies of image-making and status advancement of translators and interpreters as a marginal occupational group. A

research project in progress. *Beyond Descriptive Translation Studies. Investigations in Homage to Gideon Toury* (pp.79-90). Editors Anthony Pym, Miriam Shlesinger and Daniel Simeoni. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Sela-Sheffy, R. and Shlesinger, M. (2011). *Identity and Status in the Translational Professions*. Amsterdam and Philadelphia: John Benjamins.

Simeoni, D. (1998). The Pivotal Status of the Translator's Habitus. *Target* 10(1): 1-39.

Siisiäinen, M. (2000). Two concepts of social capital: Bourdieu vs. Putnam. ISTR Fourth International Conference "The Third Sector: For What and for Whom?". Dublin, Ireland.

Snell-Hornby, M. (2006). *The Turns of Translation Studies*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

Stejskal, J. (2004). *Certification of translators and interpreters: Seminars on standards and certifications in the T&I industry*.

<http://www.jtpunion.org/historie/certif.ppt>, (17.03.2019).

Swartz, D. (1997). *Culture and Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Şener, O. (2017). *Healthcare Interpreting in Turkey: Role and Ethics from a Sociological Perspective*. (M.A. Dissertation). İzmir: Dokuz Eylül University.

Tahir-Gürçağlar, Ş. (2001). *The Politics and Poetics of Translation in Turkey, 1923-1960*. (Doctoral Dissertation). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.

Tahir-Gürçağlar, Ş. (2008). *The Politics and Poetics of Translation in Turkey, 1923-1960*. Amsterdam: Rodopi.

The Proceedings of the Ministry for EU Affairs Translation Platform. (2012). http://www.ab.gov.tr/files/ceb/Ceviri_Platformu_Resimleri/platform_bildirileri.pdf

Toudic, D. (2012). *The OPTIMALE Employer Survey and Consultation*. https://www.euatc.org/images/Optimale_WP4_Synthesis_report.pdf (15.02.2019).

Toury, G. (2002). Translation as a Means of Planning and the Planning of Translation: A Theoretical Framework and an Exemplary Case. *Translations: (Re)shaping of Literature and Culture* (pp.148-165). Editor Saliha Paker. Istanbul: Bogaziçi University Press.

Tunalı, G. (2017). Identity Negotiations of an Undervalued Occupational Group: The Voice of Literary Translators. *The Journal of International Social Research*. 10: 49: 149-160.

Uysal, N.M., Odacıoğlu, M.C., Köktürk, Ş. (2015). Current Position of Translatorship in Turkey in Terms of Professionalization, Problems and Suggestions. *The Journal of International Social Research*. 8(36): 257–266.
http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt8/sayi36_pdf/1dil_edebiyat/uysal_muge_cemo_dacioglu.pdf, (15.10.2018).

Uysal, N.M. (2017). *Çevirmenlikte Meslekleşme ve Çevirmen Sertifikasyonu*. Ankara: Gece Kitaplığı.

Treiman, D.J. (2001). Occupations, stratification, and mobility. *The Blackwell Companion to Sociology* (pp. 297–313). Editor Judith R. Blau. Oxford: Blackwell.

Vinay, J.P. and Darbelnet, J. (1958/1995/2000). A Methodology for Translation. *The Translation Studies Reader* (pp.84-93). Editor Lawrence Venuti. London & New York: Routledge.

Venuti, L. (1995). *The Translator's Invisibility. A History of Translation*. London & New York: Routledge.

Vermeer, H.J. (1994). Translation Today: Old and New Problems. *Translation Studies. An Interdiscipline* (pp.3-16). Editors Mary Snell-Hornby, Franz Pöchhacker and Klaus Kaindl. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.

Volti, R. (2008). *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*. Los Angeles: Pine Forge Press.

Vorderobermeier, G.M. (2014). The (Re)construction of the Habitus: Literary Translators' Trajectories Put into Methodological Perspective. *Remapping Habitus in Translation Studies* (pp.149-162). Editor Gisella Vorderobermeier. Amsterdam and New York: Rodopi.

Wacquant, L. (2008). *Urban Outcasts: A Comparative Sociology of Advanced Marginality*. Cambridge: Polity Press

Weiss-Gal, I. and Penelope, W. (2008). The Professionalisation of Social Work: A Cross-National Exploration. *International Journal of Social Welfare*. 17: 281–290.

Wilensky, H.L. (1964). The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*. 70(2): 137–158.

Wolf, M. (2006). The Female State of Art: women in the 'translation field'. *Sociocultural Aspects of Translating and Interpreting* (pp.129-141). Editors Pym, Anthony, Miriam Shlesinger and Zuzana Jettmarová. Amsterdam and Philadelphia: Benjamins.

Wolf, M. and Fukari, A. (2007). *Constructing a Sociology of Translation*. Amsterdam: John Benjamins.

Wolf, M. (2011). Mapping the field: sociological perspectives on translation. *International Journal of the Sociology of Language*. 2011(207): 1-28.

Wolf, M. (2014). The sociology of translation and its 'activist turn'. *Sociological Turn in Translation and Interpreting Studies* (pp.7-21). Editor Claudia Angelelli. Amsterdam: John Benjamins.

Yılmaz-Gümüş, V. (2018). Solidity and Professionalization of Translation: Turkey as a Case in Point. *Hermes - Journal of Language and Communication in Business*. 58: 43-63.



APPENDICES

APPENDIX 1: Interview Questions for Translators

FACTUAL QUESTIONS

AGE:

GENDER:

DATE:

TIME:

MODE OF THE INTERVIEW (i.e. face-to-face, telephone, Skype, e-mail):

EXPERIENCE IN TRANSLATION:

POSITION IN THE WORKPLACE:

In-house translator (in a company, public institution, etc.)

Translator/Interpreter

Project Manager

Proofreader

Other (Please specify):

PART I: Background information about the interviewee:

1. What is your educational background? (BA degree: school of graduation, year of graduation; any MA or PhD degree)
2. Why did you study translation?

(Did you plan to become a translator when you selected to study translation and interpreting? and Did you plan to become a translator when you were studying translation and interpreting?)

3. How did you find a job after graduation?

Part II: Information on current work:

4. Where do you work now?
5. Is this your first job or have you worked anywhere else after your graduation? (If yes, where and as a translator or not?)
6. Could you briefly explain your duty and workload in your current workplace?

Part III. Perceptions of translation as a profession:

1. What are the most important problems that you encounter in the translation market?
2. How competitive is the translation market?
3. Who are translators' competitors in the market? (students, secretaries, language teachers, non-professionals speaking a foreign language, etc.)
4. How much of your working time is dedicated to translation?

<50% 50%-75% >75%

5. Can you describe your one day as a translator?
6. Which skills do you use in your job as a translator?
7. How satisfied are you with your present job in comparison with your initial expectations regarding the field of translating?
Extremely / Pretty / Fairly / Not very / Not at all
8. What are the sources of satisfaction to you? What are the sources of dissatisfaction?
9. Do you see translating as a transitory or life-long occupation? (What makes you stay in the profession? Would you leave the profession if you could?)
10. Would you recommend others to become translators?
11. How is your work as a translator perceived by others in the workplace?
12. Use five words/phrases to describe being a translator.
13. How do you perceive your status as translators in society?
Very high status / High status / A certain status / Low status / Very low status
14. Which of the following professions has a similar status to that of translators?
Teacher/Secretary/Artist/Journalist/Editor/Researcher/Doctor/Lawyer/Manager/Engineer/Lecturer/Consultant
15. Can you describe your working conditions?
16. Are you a member of any translation association?

VISIBILITY

1. Are translators visible in society?
2. Where is your office in your workplace? (the degree of your professional contact with other employees)
in a central position/in a peripheral position/neither in central nor in a peripheral position-neutral location
3. Is your work visible in the workplace?
4. How do you perceive visibility of translators in society?
Very high status / High status / A certain status / Low status / Very low status
5. Please rate the degree of your professional contact with other employees.
A very high degree/a high degree/a certain degree/a low degree/a very low degree

EDUCATION/EXPERTISE

1. How do you see the role of a university degree in the translation profession?

2. What are your perceptions of your level of education/expertise/and specialized knowledge?
3. Can you assess the degree of expertise required to perform your job as translators?
A very high degree/a high degree
4. How do people outside the profession see the expertise required to translate?
5. Should all professional translators have a degree in translation? or is translation best learned on the job?
6. How well did your academic training prepare you for your professional work as translators (in terms of a) skills b) knowledge c) attitude)?
Extremely well/ fairly well/ provides only basic preparation/ badly/ very badly
7. According to your experience as a professional, what are the gaps between training and the market?
8. Do recruiters value a university degree more than experience?
9. Does translator training in Turkey respond to the expectations of the translation market?
10. How would you define the quality of translator training in Turkey?
11. Are there practicing translators who have not been trained as translators in Turkey? What is the effect?
12. Is the “anyone-can-do-it” approach widespread? And does this constitute a threat to the occupational status of the profession?

INCOME

1. Describe Turkish translators’ average income in comparison to other occupations with the same level of education.
Very low/low/similar/high/very high
2. Are clients more interested in saving money than in quality?

POWER

1. How much responsibility is involved in your job as translators?
2. What is the importance/role of training on the translation market?
3. What is your perceived degree of the translators’ influence in the workplace?
4. Do your tasks include secretarial work or constitute a secretarial function?
5. Do you, as a translator, hold an executive office or managerial position in your workplace?

6. What are the possibilities for you to achieve an executive office or managerial position?
 7. To what degree can translators influence their clientele, translation fees, deadlines, the quality of the final translation and the commissioner's expectations about quality?
 8. Which agents have the most influence on translator status?
Translators' associations, translators and commissioners, clients, legislation, authorities, readers, consumers and translation agencies, companies, teachers, researchers?
 9. Which measures can be taken to protect the translation profession in Turkey?
- What are the differences/similarities between literary translators and translators and interpreters? (in terms of their work/status/income/visibility)

APPENDIX 2: Interviews with Translators

Interview with Translator 1

ÖCA: What is your educational background? (BA degree: school of graduation, year of graduation; any MA or PhD degree)

T1: Graduated from Translation and Interpretation in English-French in August 2017.

ÖCA: Why did you study translation? (Did you plan to become a translator when you selected to study translation and interpreting?)

T1: I wanted to become a translator since I was a child because I love learning new languages and I love having foreign friends. I used to play a lot of online games with people from all around the world so I wanted to learn their language and be able to communicate efficiently. Thus I decided to become a translator and pursue this career.

ÖCA: How did you find a job after graduation?

T1: I did not actually search for a job after graduation since I was already working while studying. I did my mandatory internship at a company, in which I am currently employed, and my boss offered me to work as a freelancer/part-timer until I graduate. Therefore upon completing my studies, I basically walked into the office straight away.

ÖCA: Where do you work now?

T1: I am currently working at a translation and interpretation company.

ÖCA: Is this your first job or have you worked anywhere else after your graduation? (If yes, where and as a translator or not?)

T1: I worked in many summer jobs while I was studying. None of them were about translation, I wanted to observe as many work fields as possible. I believe versatility is a trait to have as a translator. You never know what type of text you are going to translate, so it is best to know a little about everything.

ÖCA: Could you briefly explain your duty and workload in your current workplace?

T1: My duties include translation, editing, web-site management, coordination of other translators and interns and customer relations. Safe to say my workload is basically “up to my neck” however with good planning and time management, these all fit into place nicely.

ÖCA: What are the most important problems that you encounter in the translation market?

T1: Ignorance. People do not know how a translation process works, so customers usually demand impossible tasks whether due to the workload or the deadline. What

is worse is that people, who think they know the translation language, trying to correct your “mistakes”. Especially official institutions think that their “glossary” or dictionary presents the correct usage, when in fact it was created by other (and most of the times less qualified) translators.

ÖCA: How competitive is the translation market?

T1: I believe it is highly competitive, since there is no raw material and what we do is “mind-work”, the prices are highly subjective. A translator can drop their price to less than half of what is the market average and still make profit easily. Plus the quality of translation service itself is highly subjective. This creates a volatile market environment since high quality translation companies have higher prices but get undermined by low-cost inexperienced freelancers, because the end customer has no ability to judge the translation.

ÖCA: Who are translators’ competitors in the market? (students, secretaries, language teachers, non-professionals speaking a foreign language, etc.)

T1: To be perfectly honest, everyone who thinks that they know a foreign language, try to compete with translators. However when it comes to quality, they cannot compete with translators. This is the main reason the translation market is so volatile; non-professional “translators” dropping the prices because they cannot compete otherwise.

ÖCA: What is your position in the workplace?

T1: In-house translator (in a company, public institution, etc)

->Translator in a translation company

->Project Manager

->Proofreader

ÖCA: How much of your working time is dedicated to translation?

T1: 50%-75%

ÖCA: Can you describe your one day as a translator?

T1: My day starts by checking my mails to see if any new projects had come up or any of the clients have any requests. Then after creating a brief work plan for the day, I start my translations. After I complete my daily goal, I either send the translated document for proof-reading or if it is an ongoing project, I start working on my other duties such as contacting the clients about the progress or invoice processes, checking the interns’ work and giving them feedback, preparing for end of the day meeting to set forth a daily/weekly plan etc.

ÖCA: Which skills do you use in your job as a translator?

T1: Time management and discipline come first. If you lose track of time, you might miss your deadline. So a well prepared plan is essential. Researching skills also have great importance while translating certain technical texts, since it is hard to find sectoral glossaries.

ÖCA: How satisfied are you with your present job in comparison with your initial expectations regarding the field of translating?

T1: Extremely.

ÖCA: What are the sources of satisfaction to you? What are the sources of dissatisfaction?

T1: Over the course of my employment, I felt ever going forward and improving. Learning about new subjects each and every day was a big satisfaction for me. I work long hours and usually get home exhausted but I count that under the satisfaction bracket since nothing can replace the joy of a hard day's work.

ÖCA: Do you see translating as a transitory or life-long occupation?

(What makes you stay in the profession? Would you leave the profession if you could?)

T1: I love translation, however I feel like there is a certain limit one can reach as a translator. After a while you cannot progress any further and translation becomes an automated process in your brain. This makes the work monotonous after a while. I love to be challenged all the time and expand my abilities and skills. So the fact that I am learning about new subjects every day is what keeps me in the profession, however I feel like I might search for new challenges later on.

ÖCA: Would you recommend others to become translators?

T1: Certainly. It is an amazing profession to have. You get to learn a lot of things and also connect with a lot of people. Translators are the bridge between nations. If you scale it up, translators walk the thin line between starting a war and bringing peace to the country. When it comes to international relationships and negotiations, one slip can have catastrophic results.

ÖCA: How is your work as a translator perceived by others in the workplace?

T1: Since I work in a translation company, I feel both appreciated and supported all the time. It is great to have people to bounce off ideas and thoughts. Everyone make mistakes, so do I, but I am blessed with co-workers who point out my mistakes to teach me rather than to belittle me.

ÖCA: Use five words/phrases to describe being a translator.

Forever learning. Jack of all, master of none. Focus. Time management. Dedication.

ÖCA: What level of social status, regard and esteem does the job have?: 'high', 'middling' or 'low'.

T1: I would say it depends on the country that you live in. In Turkey, it is pretty close to the 'low' end. People disregard professions they know nothing about. I believe the public opinion would change if people knew more about translation.

ÖCA: How does society perceive translators?

T1: I believe they think that a translator "has it easy". Society thinks that translators just look at words and write them in another language. They do not know the processes; they do not know how much education and training it requires.

ÖCA: How do you perceive your status as translators in society?

T1: A certain status.

ÖCA: Can you describe your working conditions?

T1: I work in a lovely office place with plenty of room and friendly people. I do work long hours and weekends most of the time but I have everything I need to make this hard work easier.

ÖCA: Are you a member of any translation association?

T1: Not at the moment, no.

ÖCA: Are translators visible in society?

T1: No. Translators are supposed to be invisible, we are the voices of the people we represent, we take on their ideas and emotions when translating their words. A translators must not convey their own emotions into the translation. Therefore, a translator must be invisible.

ÖCA: Are clients more interested in saving money than in quality?

T1: Most of the time, yes. Clients lack the ability to judge the quality of translation most of the time. So they measure the translation based on its cost.

ÖCA: Where is your office in your workplace? (the degree of your professional contact with other employees)

T1: In a central position. I work at the biggest office in the workplace because I am in charge of interns and translators, so I need to be in a central place to reach them all when required.

ÖCA: Is your work visible in the workplace?

T1: It is, yes. We adopt an open door policy.

ÖCA: How do you perceive visibility of translators in society?

T1: A certain status. It is rather subjective. A part of society, who had dealings with translators before, thinks highly of them. However, a person, who never had any business with a translator, thinks nothing of them.

ÖCA: Please rate the degree of your professional contact with other employees.

T1: A very high degree. We are a small translation office. Everything is discussed and evaluated by everyone all the time.

ÖCA: How do you see the role of a university degree in the translation profession?

T1: I believe translation can be done without a university degree however a person would require triple the amount of time to reach the same level of quality in terms of translation.

ÖCA: What are your perceptions of your level of education/expertise/and specialized knowledge?

T1: I trust my education and expertise without a doubt. I believe I have done well in building up my skills.

ÖCA: Can you assess the degree of expertise required to perform your job as translators?

T1: A very high degree. A translator's expertise is as important as a doctor's, it might not cost lives but one single mistake can cause a project to lose millions.

ÖCA: How do people outside the profession see the expertise required to translate? Most don't know about how much expertise it requires. Many believe that they can do it, too.

ÖCA: Should all professional translators have a degree in translation? or is translation best learned on the job?

T1: A degree is not necessary but it certainly is important. However a degree alone would teach you nothing. Experience is the greatest teacher there is.

ÖCA: How well did your academic training prepare you for your professional work as translators (in terms of a) skills b) knowledge c) attitude)?

T1: Fairly well. My academic training prepared me fairly well on all aspects. Anything else, I learned it on the job.

ÖCA: According to your experience as a professional, what are the gaps between training and the market?

T1: I feel like training is too easy these days. People expect to work for 40 minutes and take a 10 minute break. Market demands you work day and night 6 hours straight. So I believe people can be trained to be more resilient and not expect potty-breaks like little children.

ÖCA: Do recruiters value a university degree more than experience?

T1: An experienced recruiter would not even look at the university degree. Experience and personal achievements are what's important in business. However university degree still holds an important place for most.

ÖCA: Does translator training in Turkey respond to the expectations of the translation market?

T1: I believe the education and training in Turkey with respect to translation is catching up with the rest of the world. I believe it is the translation market failing to respond to the expectations of the translation training in Turkey.

ÖCA: How would you define the quality of translator training in Turkey?

T1: It depends on the school and institution. I believe my university does a great job in this matter. However, I do not have enough data to assess the other institutions.

ÖCA: Are there practicing translators who have not been trained as translators in Turkey? What is the effect?

T1: There are translators who have not been trained as translators. There are two kind actually; those who have been in this job since before translation training was a thing and those who think they can "also" do translations because they know how to speak that language. The first group just dominates the market because they have the most experience, the second group just drops prices and quality in the market.

ÖCA: Is the "anyone-can-do-it" approach widespread? And does this constitute a threat to the occupational status of the profession?

T1: Yes, it is very widespread. However, it does not constitute a real threat because in fact "anyone-can-NOT-do-it".

ÖCA: Describe Turkish translators' average income in comparison to other occupations with the same level of education.

T1: Similar. There might be exceptions but in average it is around the same.

ÖCA: Do your tasks include secretarial work or constitute a secretarial function?

T1: Sometimes yes. I communicate with the client and other employees all the time and have to coordinate people. We are taking steps in taking these tasks away from me at the moment. We believe a translator should focus on the translation and not be interrupted by other tasks.

ÖCA: Which of the following professions has a similar status to that of translators?

T1: Secretary. Sad, but this is how the society sees us most of the time.

ÖCA: How much responsibility is involved in your job as translators?

T1: I would say the responsibility is rather high. You always work between deadlines, and you have no option to turn a translation late. Plus any mistake you make can either lose you the client or bring more severe consequences.

ÖCA: What is the importance/role of training on the translation market?

T1: I believe training prepares people for the actual work, it is like a preview. However it is not the most important thing. Experience is the key factor in this matter.

ÖCA: What is your perceived degree of the translators' influence in the workplace?

T1: Well, I work in a translation company so I would say it is a rather high degree. I cannot comment for other work areas.

ÖCA: Do you, as a translator, hold an executive office or managerial position in your workplace?

T1: I do, yes. I am in charge of the projects, interns and other translators.

ÖCA: What are the possibilities for you to achieve an executive office or managerial position?

T1: I believe this has nothing to do with occupation or education. I think it is about personality and personal achievements. So I would say it is a pretty high possibility.

ÖCA: To what degree can translators influence their clientele, translation fees, deadlines, the quality of the final translation and the commissioner's expectations about quality?

T1: This depends on who you work with or in what context you work with them. I would say with enough persuasion, you can influence anyone to do anything. There are exceptions as in all aspects of life but a translator, if they play their cards correctly, can influence anything they want or need.

ÖCA: Which agents have the most influence on translator status?

T1: Translators' associations, translators and commissioners, clients, legislation, authorities, readers, consumers and translation agencies, companies, teachers, researchers

T1: None of the above. Money and social views have the most influence on a translators status.

ÖCA: Which measures can be taken to protect the translation profession in Turkey?

T1: Associations (like TKTD) and chambers can be formed to enforce work conditions and just competition. However, improvement of quality and people should be enough to protect the sector.

ÖCA: What are the differences/similarities between literary translators and translators and interpreters? (in terms of their work/status/income/visibility)

T1: To compare translators and interpreters, I would say an interpreter can earn much more for a much harder (yet shorter) work. Written translation requires constant progress and long hours, however it can be done anywhere, anytime depends on the translator's convenience. You can do it at the comfort of your home. Interpretation on the other hand, takes much less time and pays much more but it is the hardest type of work a translator can take on. It requires travel, working in a booth, or depending on the event, on the stage etc., the comfort is minimal and it cannot be done by everyone. So I would say interpreters work harder but earn more and are regarded highly in return.

Interview with Translator 2

ÖCA: What is your educational background? (BA degree: school of graduation, year of graduation; any MA or PhD degree)

T2: BA in Sociology, 1993.

ÖCA: Why did you study translation? Did you plan to become a translator when you selected to study translation and interpreting?

T2: N/A

ÖCA: How did you find a job after graduation?

T2: Through acquaintances

ÖCA: Where do you work now?

T2: At a private university.

ÖCA: Is this your first job or have you worked anywhere else after your graduation? (If yes, where and as a translator or not?)

T2: No, I started to work as an interpreter/translator at an international consultancy firm after graduation.

ÖCA: Could you briefly explain your duty and workload in your current workplace?

T2: I am responsible for translating announcements from different administrative and academic departments (Student Affairs, Public Relations, Human Resources in particular) at the University, web pages, press bulletins, news on university, syllabi for Second Language Department, all kinds of correspondences with embassies, other universities, institutions, collaboration agreements, contracts, etc. My workload differs daily unfortunately.

ÖCA: What are the most important problems that you encounter in the translation market?

T2: I can speak for where I work at since I am not in the market. People naturally expect you should be familiar with all subjects and terminology just because you can

speak another language. In addition, lack of proper grammar, bad sentence structure may make it difficult to understand the original text and translate it.

ÖCA: How competitive is the translation market?

T2: I do not have any market experience, but I can assume very competitive, since there are many people who call themselves translators trying to do the job for less prices.

ÖCA: Who are translators' competitors in the market? (students, secretaries, language teachers, non-professionals speaking a foreign language, etc.)

T2: All of the above.

ÖCA: What is your position in the workplace?

T2: In-house translator (in a company, public institution, etc.)

ÖCA: How much of your working time is dedicated to translation?

T2: 50%-75%

ÖCA: Can you describe your one day as a translator?

T2: A typical workday for me is to expect to receive any translation requests via e-mail (most of the time) from various departments. Translate them and resend them on time as much as possible.

ÖCA: Which skills do you use in your job as a translator?

T2: Inquisitive skills as I feel more comfortable with background info about what I am translating. I do Google searches a lot, sometimes to find the info I need, and sometimes to confirm what I know.

ÖCA: How satisfied are you with your present job in comparison with your initial expectations regarding the field of translating?

T2: Pretty.

ÖCA: What are the sources of satisfaction to you? What are the sources of dissatisfaction?

T2: Satisfaction would be feeling comfortable about myself on what I translated and receiving nice comments from others about the quality of translation and my speed. Dissatisfaction would be not being able to comprehend the text, making mistakes, being criticized by others, not being able to finish it on time.

ÖCA: Do you see translating as a transitory or life-long occupation? (What makes you stay in the profession? Would you leave the profession if you could?)

T2: Life-long occupation at this time of my life. Working in the same institution for about 8 years gives me confidence about future. I know what to expect from this job,

and what is expected from me. No big surprises really, there are some unexpected translation requests. I would leave the profession only if win the lottery.

ÖCA: Would you recommend others to become translators?

T2: I would.

ÖCA: How is your work as a translator perceived by others in the workplace?

T2: Some believe it must be very easy, like if you can speak a foreign language, why not translate it. Some understand the difficulties of translation that is a talent on top of knowledge.

ÖCA: Use five words/phrases to describe being a translator.

T2: Very informative, sometimes boring, sometimes exciting, attentive all times, opening doors to new worlds.

ÖCA: What level of social status, regard and esteem does the job have?: 'high', 'middling' or 'low'.

T2: Middling.

ÖCA: How does society perceive translators?

T2: Most of them do not understand the difficulties of being a translator, the responsibilities that come along with it. For most, if you can speak a foreign language, you can translate as well.

ÖCA: How do you perceive your status as translators in society?

T2: A certain status.

ÖCA: Can you describe your working conditions?

T2: Fairly decent, no weekend working (with few exceptions).

ÖCA: Are you a member of any translation association?

T2: No, I am not.

ÖCA: Are translators visible in society?

T2: Somewhat visible.

ÖCA: Are clients more interested in saving money than in quality?

T2: Most of them are interested in saving money.

ÖCA: Where is your office in your workplace? (the degree of your professional contact with other employees)

T2: neither in central nor in a peripheral position-neutral location.

ÖCA: Is your work visible in the workplace?

T2: Yes, it is.

ÖCA: How do you perceive visibility of translators in society?

T2: A certain level.

ÖCA: Please rate the degree of your professional contact with other employees.

T2: A high degree.

ÖCA: How do you see the role of a university degree in the translation profession?

T2: I would think that you get a chance to learn the basics of the profession, including the techniques, the grammar, etc.

ÖCA: What are your perceptions of your level of education/expertise/and specialized knowledge?

T2: I believe I lack certain skills regarding the techniques, if not the grammar part.

ÖCA: Can you assess the degree of expertise required to perform your job as translators?

T2: A high degree.

ÖCA: How do people outside the profession see the expertise required to translate?

T2: They do not have a clue.

ÖCA: Should all professional translators have a degree in translation? or is translation best learned on the job?

T2: Preferably, they should but I also believe it is best learned on the job.

ÖCA: How well did your academic training prepare you for your professional work as translators (in terms of a) skills b) knowledge c) attitude)?

T2: Provides only basic preparation.

ÖCA: According to your experience as a professional, what are the gaps between training and the market?

T2: I do not know since I did not receive the training to become an translator.

ÖCA: Do recruiters value a university degree more than experience?

T2: I believe experience is valued more.

ÖCA: Does translator training in Turkey respond to the expectations of the translation market?

T2: I do not know.

ÖCA: How would you define the quality of translator training in Turkey?

T2: I would not know.

ÖCA: Are there practicing translators who have not been trained as translators in Turkey? What is the effect?

T2: Yes, there are. I am one of them. While it makes me proud of my translating skills, I would be happier and confident having studied translation as a major.

ÖCA: Is the “anyone-can-do-it” approach widespread? And does this constitute a threat to the occupational status of the profession?

T2: Yes, it is. It may decrease the quality of work being done.

ÖCA: Describe Turkish translators’ average income in comparison to other occupations with the same level of education.

T2: Similar.

ÖCA: Do your tasks include secretarial work or constitute a secretarial function?

T2: No.

ÖCA: Which of the following professions has a similar status to that of translators?

T2: Secretary.

ÖCA: How much responsibility is involved in your job as translators?

T2: It is not that I work for high-level, top-secret government institution, but translation comes with a great responsibility, as you are the person responsible for providing the correct information between parties in a clear way.

ÖCA: What is the importance/role of training on the translation market?

T2: When staff are well trained, their performance level and knowledge of the job will be the best, making them an asset to their company.

ÖCA: What is your perceived degree of the translators’ influence in the workplace?

T2: It may depend on the nature of the workplace. In my case, there are academics who might have a final word about the translation, if especially it is academic.

ÖCA: Do you, as a translator, hold an executive office or managerial position in your workplace?

T2: No, I do not.

ÖCA: What are the possibilities for you to achieve an executive office or managerial position?

T2: None, at the moment.

ÖCA: To what degree can translators influence their clientele, translation fees, deadlines, the quality of the final translation and the commissioner’s expectations about quality?

T2: I am not a freelance translator, nor do I work for a translation agency, so I cannot speak for sure but I believe they do have influence to a certain degree.

ÖCA: Which agents have the most influence on translator status? Translators’ associations, translators and commissioners, clients, legislation, authorities, readers, consumers and translation agencies, companies, teachers, researchers?

T2: Clients, readers, consumers and translation agencies.

ÖCA: Which measures can be taken to protect the translation profession in Turkey?
T2: Translators and interpreters can be granted specific protection under national and/or international law.

ÖCA: What are the differences/similarities between literary translators and translators and interpreters? (in terms of their work/status/income/visibility)

T2: The main difference is the time spent on pre-translation, translation and editing of a given document. It may take months to publish a novel, etc., which is not the case for non-literary translation process. Literary translation would be paid more, and they would be more visible.

Interview with Translator 3

ÖCA: Aldığınız eğitimden bahsedebilir miyiz? Sadece üniversite dereceniz mi var? Yüksek lisans yaptınız mı?

T3: Yok. Yüksek lisans yapmadım. Sadece üniversite diplomam var.

ÖCA: Üniversite dereceniz var. Peki, niçin çeviri – yani Mütercim Tercümanlık bölümünde eğitim almayı – üniversite eğitimi almayı tercih ettiniz?

T3: Açıkçası, ya biraz, benim için bu konu daha bir teferruatlı. Lisede dile biraz yatkındım, dilde başarılıydım. Ama ben bilgisayar mühendisi olmak istiyordum. Matematiğim 1 olduğu için o dönemki sistem gereği ben fen bölümüne geçemedim. Ben tercihim fen bölümünden geçmeye yana yapmıştım ama olmadı. Ben de dilde iyi olduğum için mecburen de dil bölümüne geçtim. Sonrasında zaten önünüzde pek seçenek olmuyor. Yabancı dilim İngilizceydi. O yüzden İngilizce Öğretmenlik ile Tercümanlık arasında bir seçim yapmam gerekti. Orda da Tercümanlığı kendime daha yakın buldum. Çünkü öğretmenliği pek tercih etmedim.

ÖCA: Anladım, yani meslek olarak uygun bulmadınız herhalde kendinize.

T3: Evet.

ÖCA: Yani o zaman şöyle diyebiliriz aslında değil mi? İstekli bir, planlı bir tercih değildi.

T3: Tercih değildi evet. Sonradan, hani, mecburiyetten oldu diyebilirim.

ÖCA: Mecburiyetten dolayı buraya yönelip bu mesleği tercih ettiniz. Peki, Mütercim Tercümanlık bölümünü tercih ettiniz, üniversiteye girdiniz ve bunu okurken, bu bölümde eğitiminizi alırken çevirmen olmayı planladınız mı? Bazen Mütercim-Tercümanlık bölümünde eğitim alan arkadaşlar daha okurken “ya ben tercüman olarak çalışmayacağım mezun olduğumda” diye farklı yerlere de yönelebiliyorlar. Sizin üniversite eğitiminizi alırkenki planınız hep bu yönde miydi kariyer olarak?

T3: Başlangıç olarak evet. Ben de yani en azından bir yüksek lisans yapmayı halen düşünüyorum. Ama ona kadar benim öncelikli planım tercüman olmaktı. Zaten üniversitede de hem okurken bir yandan da başladım çalışmaya. Yani planım o şekildeydi.

ÖCA: Anladım. Okurken çalıştım dediniz. Yani ücretli mi yoksa hani gönüllülük esasına mı bağlı? Öğrenciyken çalıştığınız zamanlar mı oldu?

T3: Öğrenciyken yaklaşık iki sene boyunca çalıştım. İşverenler ile tercümanları bir araya getiren bir platform var. Orada “freelance” tercüman olarak çok çeşitli yerlere çalıştım, çeviriler yaptım. Mezun olduğumda da biraz iki ay kadar kamuda başlamadan önce özel bir şirkette çalıştım. Sonra da işte bakanlıkta başladım.

ÖCA: Peki, mezuniyetten sonra nasıl bu işe girdiniz? O süreci biraz bana anlatabilir misiniz?

T3: Özel bir şirkette çalışıyordum. Sonra arkadaşşımdan duydum ben böyle bir açık olduğunu. Başvuru yaptım sonrasında bir sınava girdim. Sınavda başarılı oldum ve başladım.

ÖCA: Anladım. Aslında özel sektör tecrübeniz de var. Eğitiminiz sırasında aslında devlete geçmeden önce de aslında özel sektörde deneyiminiz var anladığım kadarıyla.

T3: Evet var. 1 senelik var.

ÖCA: Peki. Yani sizce iş bulmak zor muydu mezuniyet sonrasında tercüman olarak?

T3: Benim açımda değildi. Önümde bir kaç seçenek de vardı. Yani iki yerle daha konuşuyordum mesela. Özel bir çeviri bürosuyla konuşuyordum. Bir de Avrupa Projesi imkânı vardı. Ama ben onları istemedim ama seçenek vardı öyle diyeyim.

ÖCA: Anladım. Peki, özelle devlet arasında da bir tercih yapmışsınız. Sizce tabii ki mutlaka Bakanlık olduğu için de daha cazip gelmiştir ama yani özellikle devleti tercih etmenizin bir sebebi var mıydı? Bakanlık oluşu muydu yani bu kadroyu tercih etmenizin sebebi?

T3: Sebebini şöyle açıklayabilirim. Hem ekonomik anlamda biraz daha rahattı. Hem de çalıştığım yerlerdeki tecrübelerim pek hoş değildi.

ÖCA: Anladım.

T3: Bürolarda çalıştığımda da freelance çalıştığımda da çeviri yaparken yapmayı en çok tercih edeceğim çeviri freelance çeviri diyebilirim ama devamlılığı yoktu mesela onun.

ÖCA: Tabii yani iş anlamında mı devamlılığı yoktu?

T3: Aynen. Mesela bir geliyordu çok geliyordu. Daha fazla kazanıyordum. Ama bazen hiç gelmiyordu. Bir ay böyle boş geçirmek durumunda kalıyordum.

ÖCA: Düzenli bir çalışma değildi yani?

T3: Aynen. İster istemez psikolojimi etkiliyordu.

ÖCA: Düzenli bir geliri olan bir iş tercih etmek istediniz sanırım.

T3: Her şeyi belli. O yüzden tercih ettim biraz da.

ÖCA: Düzenli geliri olan. Peki, üniversite eğitiminiz sırasında hedeflediğiniz bir – hani ben mutlaka özelde çalışacağım ya da devlette çalışacağım diye bir ayrımınız var mıydı üniversitede eğitim alırken?

T3: Üniversitede aslında ben kendi şirketimi kurmayı planlıyordum. Sonra son seneye doğru çalışmalar vs. yaptığımda o an için bunun uygun olmayacağına kanaat getirdim. Biraz da birikim yapmak adına o şekilde bir değişim oldu yani. Normalde kendi şirketimi kurmayı planlıyordum.

ÖCA: Çeviri şirketini anladığım kadarıyla.

T3: Evet.

ÖCA: Anladım. Peki, daha önceden çalıştım dediniz zaten. Orda da zannediyorum yine çevirmen olarak değil mi bir önceki işte de özelde de. Orda da yine kadronuz çevirmendi değil mi?

T3: Evet, evet orada da çevirmendim.

ÖCA: Peki, şimdiki iş yerinizdeki pozisyonunuzu, görevinizi, iş yükünüzü bana tanımlayabilir misiniz kısaca?

T3: Şimdi ben Bakanlıkta bir daire başkanlığında çeviri koordinatörüyüm. Şu an benim görevim tercümanlık. Yoğun olarak hukuk çevirisi yapıyoruz. Hukuk çevirisi dışında bir de benim koordinatörlük görevim var şuan. Yaklaşık bir altı aydır büromun koordinatörlüğünü üstlendim. Bu da iş atamaları, işlerin yönetimi, planlanması. Bu şekilde.

ÖCA: Anladım. Yani çevirmenlik rolünüze ilaveten bir rolünüz daha var o zaman iş yerinde?

T3: Evet.

ÖCA: Anladım. O kadronun adı var mıdır? Sizin unvanınız çeviri koordinatörü anladığım kadarıyla. Yaptığınız o görevin de bir unvanı var mı?

T3: Ayrıca bir unvanı yok hayır. Yine tercüman şeklinde geçiyorum ama koordinatörüm.

ÖCA: Anladım. Peki, teşekkür ediyorum. Bunlar genel anlamda almak istediğim bilgilerdi. Çevirinin meslek olarak algılanmasına dair birtakım sorular sormak

istiyorum size. Şimdi çeviri piyasasında çevirmen olarak karşılaştığınız en önemli problemler nelerdir?

T3: En önemli problemler çevirmenin görünmezliği. En çok bu. Benim çalıştığım yerde de bu. Daha önce hem freelance çevirilerimde de devlette de. Sonuçta siz bir iş yapıyorsunuz. Çeviri yapıyorsunuz ama hiçbir şekilde isminiz yer almıyor. Şuan bakanlıkta da benim yaptığım çevirilerin hiç birinde ismim yazmıyor.

ÖCA: Kendi ürününüz oluyor değil mi yaptığınız çeviri aslında?

T3: Evet. Ürününüz oluyor ama bunu sadece ben kendim söyleyebiliyorum. Ben bunu çevirdim diyebiliyorum. Bunu teyit edebileceğim hiçbir şey yok. Her şekilde çevirmen görünmez yani.

ÖCA: Bu anladığım kadarıyla sizin için en çarpıcı olanı ve sizi rahatsız eden bir sorun. İkinci olarak bana söylemek istediğiniz başka var mı sizce piyasada yani çeviri piyasasında yaşanan sorunlarla ilgili?

T3: Çeviri piyasasında yaşanan sorunlar. Bir düşüneyim. Benim işyerimde karşılaştığım mı daha çok yoksa genel olarak çeviri piyasasında mı?

ÖCA: Sizin sizin karşılaştıklarınız çünkü sizin yorumlarınızı alıyorum. Genel olarak da tabii ki değinebilirsiniz. “Bence bunlar da çevirmenlerin genel sorunları” olarak adlandırabileceğiniz örnekler varsa tabii ki hepsi benim için önemli.

T3: Şimdi başka bir şeyden, kendi karşılaştıklarımından da diyeyim. İşin yapılan kelime veya karakter bazında değerlendirilmesi bir çevirmenin performansının. Mesela şu anki çalıştığımız yerde de bu şekilde bir değerlendirme söz konusu. Haftalık karakter tabloları sunuyoruz. Çevirdiğimiz işin karakter bazındaki miktarına göre bir değerlendirme yapılıyor. Atıyorum 30.000 karakterse bu ortalamanın altında ve yeterli kabul edilmiyor ama mesela 50.000’in üzerindeyse oldukça yeterli bir miktar ama bu her zaman çevirmen için aynı olmuyor. Her metnin kendine has bir zorluğu oluyor. Karşılaştığım bir cümle için kendim bir saat boyunca uğraştım düşündüm. Onu düzgünce, doğal bir şekilde diğer dile nasıl aktarabilirim diye düşündüğümü bilirim mesela. Ama bunun hiçbir önemi yok. Bizde mesela kalite değerlendirme konusunda da yine bu ne kadar miktar yapıyorsa o kadar iyi çevirmensin o kadar düzgün çalışıyorsun bu şekilde.

ÖCA: Anladım. Bu peki size verilen, aslında size gönderilen çeviri görevleriyle de ilgisi yok mu miktarın aslında hani-Kaç kişi çalışıyorsunuz dairede bu arada?

T3: Biz şuan 10 kişiyiz.

ÖCA: 10 kişisiniz. İş yükünün dağılımını siz mi yapıyorsunuz peki?

T3: Evet. Ben yapıyorum.

ÖCA: Yani mutlaka gelen iş yükü ile de ilgilidir değil mi ürettiğiniz karakter sayısı, kelime sayısı mutlaka?

T3: İlgili. Ancak işte yeterli. Bence kendimce yeterli eleman sayısına sahip değiliz. O yüzden mecburen iş atarken de ben de mesela karakteri temel alarak atamak durumunda kalıyorum ki işleri yetiştirebilelim.

ÖCA: Bu bir kıstas oluyor yani aslında. Var mı başka eklemek istediğiniz bu sorunlara? Sizin yaşadığınız ya da genel olarak sizce çevirmenlerin karşılaştığı sorunlara?

T3: Başka ne ekleyebilirim. Sürekli çok “repetitive” bir task çevirmenlik. O yüzden genelde psikolojik olarak zorlayıcı olabiliyor. Bunu ekleyebilirim. Çünkü sürekli mesela özellikle bizim alanımızda sürekli aynı metinler. Benzer metinler ve sürekli hukuk. Ve önünüzde böyle bitmek, tükenmek bilmeyen bir derya var. Onun için de kendinizi bazen boğulmuş gibi hissedebiliyorsunuz. Sürekli tekrar ve aynı şey.

ÖCA: Peki, sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi Türkiye’de? Yani rekabeti düşünürseniz çeviri piyasasında. Sizce ne kadar rekabetçi bir ortama sahip çeviri piyasası?

T3: Bana sorarsanız oldukça rekabetçi çünkü herhangi bir meslek yasası yok vs. yok veya her kendisi çeviri yaptığını iddia eden kişi piyasada bir şekilde kendine yer bulabiliyor. Mesela ben bakanlıktaki işe başlamadan önce başvurular yapıyordum yine çeviri bürolarına vs. Komik teklifler geliyordu mesela 1.000 karakteri 6 TL gibi. Düşük ve ben bunu reddettiğimde de, eğitimimden bahsettiğimde de adam bunu yapabilecek birine sahip olduğunu ve o şekilde çalıştığını söylüyordu. Yine ben işte şirket kurarken vs.de araştırdığımda bu çeviri ihaleleri neredeyse zararına bazen veriliyor. Bir şekilde bir şirket gidip normalde sizin yapamayacağınız her şekilde zarar edeceğiniz fiyatlara çeviri yapıyor ve herhangi bir meslek yasası yok. Çalışan bulmak çok kolay vs. Bu şekilde.

ÖCA: Yani aslında iş güvenliğini sağlayan destekleyen, dediğiniz gibi bir meslek yasasının olmayışı, standartların aslında hani birtakım biliyorsunuz gelişmeler var çevirmenlik mesleğiyle ilgili Türkiye’de. Dernekleşme yavaş yavaş daha sağlamlaşıyor ama yine de anladığım kadarıyla bütün bunları yetersiz buluyorsunuz değil mi? Piyasadaki standart eksikliği, meslek yasasının olmayışı. Aslında buna birazdan değineceğim meslekleşme kısmına ama anladığım kadarıyla ön verdiğiniz bilgiye göre bütün bunlar hem piyasayı rekabetçi hale getiriyor hem de kaliteyi düşürüyor demek istiyorsunuz bir diğer deyişle.

T3: Aynen öyle evet. Kalite düşük rekabet yüksek.

ÖCA: Peki sizce piyasada çevirmenlerin en büyük rakipleri ya da en önemli rakipleri kimlerdir? Öğrenciler mi? Mesela kimi kurumlarda sekreterlere bile biliyorsunuz çeviri işi yaptırılıyor, özelde veya devlette. Dil öğretmenleri mi? Yoksa yabancı dil bilen herhangi bir professional mı? Sizce en çok rekabete ortak olan rakipler kimler?

T3: Rekabete bence en çok ortak olanlar bir alanda bilgiye sahip ve İngilizce bilgisine sahip kişiler. Örneğin Devlet Demiryolları'ndaki bir memur bile bazen boş zamanlarında çeviri yapabiliyor. Ve demiryolu konusunda eğer iyi bir İngilizcesi varsa çok da güzel işler çıkartabiliyor. Yine aynı şekilde tıp alanında da öyle. Bazen çevirmenler o konuda rekabette zorlanabiliyor çünkü alan bilgisi ve eğitim de gerektiren alanlarda özellikle İngilizce bilgisine sahip veya o alanı İngilizce okumuş, o alanda bilgiye daha sahip kişiler bence çevirmenlerin en büyük rakipleri.

ÖCA: Evet. Öğrenciler ile ilgili ne düşünüyorsunuz peki? Daha önce düşük fiyatlardan komik tekliflerden bahsettiniz mesela? Piyasada çok benim de duyduğum, duyularım o yönde genellikle. Hatta İngilizce öğretmenleri bile biliyorsunuz çeviri yapıyorlar ek ücret karşılığında. Bunlar da bu rakipler arasında sayılabilir mi?

T3: Yani ben en azından kendi rakiplerim arasında görmüyorum ama evet yani kalitenin beklenmediği bir alt kademede diyeyim bu rekabet çok sert bir şekilde yaşanıyor. Lise öğrencilerinden tutun işte altyazı çevirisi yapan işte bu dizi sitelerinde çalışan bu grubun mesela öğrenciler o grubu domine ediyor diyebilirim.

ÖCA: Anladım. Peki, şimdi mesleğin statüsüne ve prestijine dair soru sormak istiyorum size. Sizin işte harcadığınız zamanın yüzde kaçını diye sorayım size çeviriye adanmış vaziyette? Yüzde 50'den az mı? Yüzde 50-75 arası mı? Yoksa yüzde 75'ten daha mı fazla?

T3: Bizim özelimizde biraz daha durum farklı gibi gözüküyor çünkü diğer kamuda çalışan arkadaşlarıma göre bizimki daha yüksek en azından bir yüzde 70-80 oranında çalışmamız gerekiyor. Biraz tempomuz yüksek geçiyor. Kaldı ki bazen hafta sonları da çalışmamız gerekiyor. Örneğin 2 hafta önce işlerin yetişmemesi sonucunda hafta sonu tamamlama yapmak zorunda kaldık.

ÖCA: Anladım. Yani yüzde 75'in üzerinde diyebiliriz o zaman değil mi çeviriye ayrılan vakte?

T3: Öyle diyebiliriz aynen.

ÖCA: Peki çevirmen olarak bana bir gününüzü tanımlayabilir misini? İşte geçirdiğiniz herhangi bir gün.

T3: İş yerine geliyorum. O an eğer elimde iş yoksa bunu bildiriyorum ve koordinatör bana iş veriyor. Koordinatör olarak onu da anlatmam gerekirse insanlara iş

dağıtıyorum. Kendim de bir çeviri alıyorum. Çeviri yazılımı kullanıyoruz – TRADOS. Önce çevirimi bu program üzerinden ekliyorum. Açıyorum çevirimi. Önce benzerlikleri vs. kontrol ediyorum ve çevirmeye başlıyorum. TRADOS Bilgisayar destekli çeviri yazılımı. Bizim bir “database”imiz var diyeyim. Translation memories ve termbases diye iki farklı şeyle çalışıyor TRADOS. Şimdi biz çevireceğimiz dosyayı TRADOS’a yüklüyoruz. TRADOS bunu segmentler haline getiriyor. Biz bu segmentleri çevirdiğimizde ortak bir veri tabanında yani bu translation memory dediğimiz çeviri belleğinde bunu saklıyor böylece üretkenlik artıyor. Bir de mesela arkadaşımın yaptığı çeviriyi ben baştan yapmamış oluyorum. Aynı segment gelirse benzerliklere bakıyoruz.

ÖCA: Anladım. Aynı doküman üzerinde farklı kişiler çalışabiliyor yani farklı segmentler üzerinde o zaman değil mi?

T3: Aynen öyle farklı bir dokümanda da mesela önceden kullanılan bir cümle gelmişse bunu gösteriyor ve sözlüklerimiz var. Oraya kelime ekleyebiliyor herkes. Başkasının eklediği kelime eğer benim segmentimde geçiyorsa bana gösteriyor program bu şekilde.

ÖCA: Zaman kaybını da önlemiş oluyorsunuz aynı zamanda.

T3: Aynen öyle.

ÖCA: İşinizde çevirmen olarak hangi becerileri kullanıyorsunuz?

T3: Daha çok bilgisayar. Arama diyebilirim. Çünkü karşılaştığımız şeyler hukuki metinler oluyor ve bilgimiz olmuyor çoğu zaman. O yüzden öncelikle karşılaştığım cümleyi anlamam gerekiyor. Onun için arama becerilerimi kullanmam gerekiyor. Bunun Türkçede ne anlama geldiği ve İngilizcede bunun nasıl ifade edildiğini bulmak için veya bazen iki hukukta da olmayan kavramlar oluyor. Türk hukukunda bir kavram var mesela. Ecrimisil diye bir kavram var ama bunu İngilizceye aktarırken İngiliz hukukunda veya benzer yabancı hukuklarda böyle bir kavram yok. Bunu nasıl aktarabiliriz onun için yine araştırma yapmam gerekiyor. Genellikle en çok kullandığım şey. Arama ve bilgisayar diyebilirim.

ÖCA: Peki, bu çeviri alanına dair mesleğe başlangıçtaki beklentilerinizle ilgili olarak şu anki işinizde ne kadar memnunsunuz? Ne kadar tatmin olmuş durumdasınız? Buna şöyle cevap verebilirsiniz: Aşırı derecede tatminim, oldukça tatminim, yeterli derecede tatminim, beklediğimden daha az veya hiç tatmin değilim. Hangisini tercih edersiniz bu değerlendirmelerden?

T3: Ortalama diyebilirim. Çünkü asıl hedeflerime giden bir araç diyebilirim şu anki işime. Tam olarak benim hayalimdeki meslek bu değil. Her sabah gidip akşama kadar

çeviri yapmak ve bunu yıllarca sürdürmek pek hayalim değildi. Ama bana katkıları var en azından maddi anlamda. Hedeflerime ulaşmak için belli bir katkı sağlıyor aynı zamanda uzmanlaşmamı sağlıyor hukuk alanında. Kendimi geliştirmemi sağlıyor. Koordinatörüm. İnsan ilişkilerini biraz daha geliştirmemi sağlıyor. Ne çok kötü, hiç memnun değilim diyemem ama çok memnunum, tatmin duygusu var da diyemem.

ÖCA: Peki hedeflerime ulaşmamda bir araç şu anda diyorsunuz şu anki pozisyonunuz için. Hedefiniz nedir çeviriyle ilgili olarak?

T3: Çeviriyle ilgili olarak daha önce bahsettiğim gibi daha uygun zamanı ve kaynakları bulduğumda yine bir şirket kurma hayalim var. Onun dışında bir yandan da şu sıralar akademisyenliği düşünmeye başladım. Açıkçası ilk bahsettiğim konuda da öyleydi. İsmimin yazmaması, çevirmenin adının olmaması. Ben daha çok üretmeyi sevdiğimi fark ettim. O yüzden akademisyenlik bana bu aralar sıcak geliyor.

ÖCA: Peki, o zaman şunu sorabilir miyim size? Aslında devletten özel sektöre geçmeyi düşünüyorsunuz akademisyenliği saymazsak. O farklı bir kulvar çünkü. Devletten özel sektöre geçip kendi şirketim olsun demeniz sonuçta özel sektöre girmiş olacaksınız o durumda. Bu tercihi yapmanıza sizi teşvik eden bir gerekçe var mıdır? Özel sektörü tercih etmeniz?

T3: Tabii, şimdi şöyle diyebilirim. Ben kamuda çalışırken her fikrimi düzgün bir şekilde uygulayamıyorum ve sürekli olarak birine danışmam gerekiyor. Bazen hiç istemediğim kararları almak ve yine koordinatör olarak çevirmenlere bunları uygulamak zorunda kalıyorum. Özel sektörde en azından bu konuda bir özgürlüğüm olacağını düşünüyorum. Kendi prensiplerimi belirleyip ona göre hareket edebileceğim o yüzden biraz daha benim için daha uygun bir de biraz sürekli aynı alanda çeviri rutini içerisindeyim. Bu da beni diğer alanlarda tabii ki köreltiyor. Tercüman olarak da eğer özel sektöre geçtikten sonra tercüme yapmaya devam edersem bunun da beni sadece tek alanda uzmanlaşmak yerine en azında birkaç alanda uzmanlaşmama, ilerlememe katkısının olacağını düşünüyorum.

ÖCA: Peki, sizi şu anki pozisyonunuzda tatmin eden kaynaklar nelerdir?

T3: Hukuk alanında uzmanlaşmam, düzenli gelir ve öngörebilmem.

ÖCA: Memnuniyetsizlik sebepleriniz nedir diye sorduğumda, bu bahsettiğiniz yeterli özgürlüğünüz olamayışının dışında bana örnek verebileceğiniz bir şey var mıdır? Şu anki pozisyonunuzdaki memnuniyetsizliğiniz ile ilgili olarak?

T3: Çıkış saatlerinin sıkı olması gerekmediği halde. Mesela evden de ben çeviri yapabilecekken oraya gitmek zorundayım. Her zaman bir takım elbise giymek zorundayım. Sakal bırakmayı sevdiğim halde bırakamıyorum. Bu tip belli şeyler var,

sert kurallar. Bunlar beni memnun etmiyor. Sürekli aynı işi yapmak. Çok tekrar eden bir iş olması memnun etmiyor. Çevirmenlerin düşünülmemesi pek memnun etmiyor. Buna şöyle bir örnek verebilirim. Mesela biz hâkimlerle çalışıyoruz. Belli dönemlerde hâkimler için mesela iş stresini atmak için seminerler düzenleniyor. Farklı etkinlikler yapılıyor. Farklı ülkelere geziler düzenleniyor vs. Ama tercümanlar için bu tip herhangi bir yardım yok.

ÖCA: Anladım.

T3: Bizler her zaman sabahtan akşama kadar o binaya gidip çeviri yapıp hiçbir şekilde herhangi bir ödüllendirilme herhangi bir şey de yok. Bu da çok önemli. Herhangi bir yükselme şansım yok. Ben çevirmenim. Olabileceğim şey en fazla şu anki olduğum koordinatörlük. Bunun da ilerisinde bir adım yok. Başka bir pozisyon yok. Olabileceğim başvurabileceğim bir pozisyon yok. Ben tercüman olarak kariyerimi bitirmem bekleniyor burada.

ÖCA: Anladım. Yani hem teşvik edici unsurlar yok diyorsunuz, hem de kariyer olarak bir adım öteye gitme şansınız yok diyorsunuz. Peki, çevirmenliği siz geçici bir meslek olarak mı, yoksa ömür boyu sürdürülebilecek bir meslek olarak mı değerlendiriyorsunuz?

T3: Aslında şu an teknolojinin gelişimini de otomasyonu da düşünürsek, belki şu an için ömür boyu sürdürülebilir ama bir noktadan sonra ben yok olacağını bile düşünüyorum bu alanın. Yavaş yavaş.

ÖCA: Peki, şu anda sizi meslekte tutan şey nedir? Yani veya şunu şöyle de sorabilirim size eğer elinizde olsaydı bu mesleği bırakır mıydınız?

T3: Elimde olsaydı bırakırdım. Yani şöyle diyeyim, yine çeviri piyasasında olurum belki ama sürekli olarak çeviri yapmazdım.

ÖCA: Bunun sebebi şu anki işinizin çok monoton oluşu mu yoksa meslek olarak çevirmenlikten memnun olmayışınız mı?

T3: Meslek olarak bir noktadan sonra bana istediğimi vermiyor, meslek olarak tatmin etmiyor. Saydığım sebeplerden dolayı. O yüzden yine çeviri sektöründe olsam. Atıyorum bir şirketim olsa bile aktif olarak tercümanlık bir süre yapmayı sonra bırakmayı düşünürdüm.

ÖCA: Aktif olarak sürekli yapmayı düşünmezsiniz yani?

T3: Yine bir şeyler üretebileceğim en azından kendimin imzası olan şeyler yapabileceğim alanlara yönelirdim büyük ihtimalle.

ÖCA: Bir çevirmen olarak şu anda ürettiğinizde adınızın olmaması sizi üzüyor ve rahatsız mı ediyor?

T3: Çok rahatsız ediyor. Evet.

ÖCA: Peki, mesela şu anda lise öğrencilerine veya başkalarına çevirmen olmayı önerir miydiniz?

T3: Şöyle, eğer bundan zevk alıyorsa tabii ki önerirdim. Sonuçta ortada bir eylem var ve bir dilden başka bir dile aktarılan ve bunda rol almaktan hoşlanan biri varsa tamam. Benim için pek bir sakıncası yok. Olsun, hatta çok da mutlu olabilir. Eğer bu işleminden zevk alıyorsa mesela bundan zevk alan benim arkadaşlarım da var. Çeviriden, çeviri yapmaktan zevk alıyorlar. Bir dildeki bir şeyi diğer bir dilde ifade etmekten. Bu hoşlarına gidiyor. Bu süreç memnun ediyorsa onları ben tabii ki öneririm. Ama onun dışında tabii ki önermem.

ÖCA: Peki çevirmenliği 5 kelimeyle tanımlayabilir misiniz?

T3: Diller arasındaki bir köprüdür diyelim. Çevirmeni birisinin dil bilmeme açığını kapatan kişidir diyebilirim. Mesela hâkimler İngilizce bilseydi ve İngilizce hukuk alanında bilgiye sahip olsaydı bize gerek kalmayacaktı.

ÖCA: Peki, sizce bu mesleğin sahip olduğu sosyal statü ya da saygınlık hangi seviyede? Yüksek, orta ya da düşük seviyede mi?

T3: Bana düşük geliyor. Çevremden de büyüklerime çevirmen olduğumu söylediğimde, sen niye doktor olmadın, sen niye mühendis olmadın. Bilmeyen kişiler tarafından böyle belli bir önyargı var. Bilenler hakkında da aynı şeyi düşünüyorum. Mesela biz çalıştığımız yerde hâkimler mesela tek kişilik odalarda otururken, biz büyük bir odada 10 kişi beraber oturuyoruz. Mesela çalışma standardı olarak ve verilen değer olarak düşük olduğunu ben her gün hissediyorum zaten.

ÖCA: Aslında bir sonraki soruya bir yandan başlamış oldunuz cevap vermeye. Toplumun da çevirmenleri nasıl algıladıklarını sorsam size, sanırım onu da düşük olarak mı değerlendireceksiniz?

T3: Evet, düşük.

ÖCA: Statülerinin düşük olduğunu düşünüyorsunuz. Peki. Çalışma koşullarıyla ilgili bana başka söyleyebileceğiniz var mıdır?

T3: Başka yok sanırım. Bahsettiğim gibi. Tek odada 10 kişi oturuyoruz. Metrekareye düşen insan sayısı gayet fazla.

ÖCA: Bilgisayarınız var ama galiba değil mi? Herkesin kendine ait bir bilgisayar var?

T3: Bilgisayarı var, çift monitörü var. O konularda iyi. Onun dışında koltuklarımız vs. yenilerde yenilendi. O konular düşünülüyor en azından. Çok da kötü değil.

ÖCA: Fiziki koşulları kötü değil. Peki, herhangi bir çeviri derneğine üye misiniz?

T3: Hayır değilim.

ÖCA: Aslında siz bir sonraki soruya görüşmemizin daha ta başında cevap verdiniz ama yine de ben “görünürlük” başlığı altında yine size soru olarak yönlendirmek istediklerimdendi. Size şunu sorsam? Çevirmenler toplumda görünür müdür sizce?

T3: Çok net görünmezler.

ÖCA: Peki, şimdi müşteri olarak bakalım. Sizden de sonuçta çeviri isteyen bir müşteri var. Yani belki bir müşteri değil ama sizden bir çeviri bekleyen bir grup var. Kaliteden ziyade para kazanmakla mı ilgileniliyor?

T3: Müşterilerim mi?

ÖCA: Evet. Yani sizden bu çeviriyi isteyen kişiler. Sizin ürettiğiniz ürünün kalitesindense farklı kriterlerle mi ilgileniyorlar?

T3: Özel sektörde durum şu şekilde. Hem öncelikle ana unsur tabii ki ekonomi. Onun dışında yine tercümanların her zaman kaliteli bir iş yapması da beklenir.

ÖCA: Ama para her zaman bir tık önde sanki anladığım kadarıyla.

T3: Tabii ki. Siz ortalama kalitede çok iş yapıyorsanız çok kaliteli ama yavaş yapan bir insana göre her zaman tercih edilirsiniz.

ÖCA: Devlette nasıl bu durum?

T3: Devlette aynı diyemeyiz. Bizim çalıştığımız yerde mesela belli bir kalitede olmak zorunda. Yoksa o şart diyelim bizde. O şart sağlanmadığı takdirde pek bir önemi yok. Zaten kabul edilmezsiniz.

ÖCA: Kalite daha ön planda diyorsunuz yani. Çalışma yerinizde ofisiniz nerde? Yani diğer çalışanlarla profesyonel iletişiminizin derecesi anlamında soruyorum. Yine görünürlük ile ilgili aslında. Ofisinizin merkezi bir pozisyonu mu var yoksa biraz merkezden uzakta mı?

T3: Güzel soru çünkü tam olarak şöyle oldu. Daha önceden merkezi bir konumdaydı. Bir ay kadar önce. Yeni bir yere taşındık. Başka bir binaya taşındık. Ondan sonra ikinci dediğimiz kıyıda köşede bir yere yerleştik. Ama iletişimimiz var her zaman. Genelde hâkimler ile çalışıyoruz sürekli olarak. Birebir görüşüyoruz. Ya onlar geliyor, ya da biz gidiyoruz. Yani iletişim var. Uzakta değiliz.

ÖCA: Peki, sizin işinizin işyerindeki görünürlüğü ile ilgili ne dersiniz? Çevirmenlerin toplumda görünür olmadığını ifade ettiniz ama sizin işiniz ne kadar görünür sizce iş yerinde?

T3: İş yerinde görünür. Öyle diyebilirim aynen. Herkes farkında. Çünkü çok önemli bir aşamayı temsil ediyor. Kilit bir rol oynuyor. Mahkeme ile hükümet arasında. Bu yüzden orada çalışan herkesin illa ki tercüme ile bir işi oluyor ve tercümanlar hakkında bilgisi olmak zorunda. İşleyişin nasıl işlediğini bilmek zorunda orda çalışan herkes.

ÖCA: İletişimimiz var dediniz. Yüksek mi, belirli bir seviyede mi, yoksa düşük bir seviyede mi diğer çalışanlarla profesyonel iletişiminiz?

T3: Yüksek diyebilirim. Çünkü biz sürekli iletişim halinde olmak zorundayız. Bunun ama sebepleri var. Sadece şey değil, çevirmen olduğumuz için bu ilginin sebebi çünkü mesela bir başvuru diyelim İnsan Hakları Mahkemesine bir başvuru. Önce bizim tercüme etmemiz lazım ki sonra üzerine bir savunma yazabilsin veya bizim çevirebilmemiz lazım ki o gönderilebilsin.

ÖCA: Yani işin sürecinden kaynaklanan zorunluluk aslında bu değil mi?

T3: Süreçten dolayı bizim oradaki görünürlüğümüz artıyor. Bu süreçte önemli bir rol oynuyor çevirmenler bizim çalıştığımız yerde.

ÖCA: Bu sizin özeliniz aslında?

T3: Evet bizim özelimizde bu. Mesela özel olarak çalıştığımdan örnek vereyim. Benim sadece tek iletişim kurduğum kişi bana işi veren çeviri koordinatörü özel çeviri yaptığım şirkette. Benim müşteri ile herhangi bir şekilde profesyonel olarak kontağa girmem vs. mümkün değil. Hatta böyle bir şey söz konusu olursa ben asla iş alamam ve hem bu kötü karşılanır özel sektörde böyle ilişkiler.

ÖCA: Bu sizin dediğiniz gibi işinizin doğasından kaynaklanıyor. Peki, eğitime geçecek olursak çevirmenlik mesleğinde üniversite eğitiminin rolü nedir sizce?

T3: Üniversite eğitimi almanın çok büyük bir rolü yok. Çünkü her üniversite mezunu aynı değil aynı zamanda üniversite mezunu olmayıp da veya başka bir bölümden mezun olup da bu işi çok daha iyi yapan insanlar var. Ama şöyle bir şey getirebilirim. Bazı üniversiteler özelinde evet bu fark ediyor. Bazı üniversiteler fark yaratabiliyor ama bir elin parmaklarını geçmez.

ÖCA: Yani çok da önemli bir rolü yok diyorsunuz üniversite derecesinin?

T3: Evet. Mesela benim gördüğüm kadarıyla bizim büromuzda çalışan herkes çeviri bilim, mütercim tercümanlık bölümü mezunu değil. Felsefe mezunu bir arkadaşımız çalışıyor. İşini gayet iyi yapabiliyor. Bir tercüman kadar benim kadar iyi yapabiliyor. Böyle kesin bir fark olduğunu düşünmüyorum. Tabii ki de tercih edilmelidir bence üniversite mezunları diğerlerine oranla.

ÖCA: Peki sizin eğitim seviyeniz, uzmanlık seviyeniz ya da bahsettiğiniz o uzmanlaşma hani alanda uzmanlaşmanın önemi ile ilgili algınız nedir? Eğitim, demin dediğiniz gibi üniversite eğitiminin çok da rolü yok diyorsunuz. Uzmanlık olarak baktığımızda bu seviyeyle ilgili algılarınız nelerdir?

T3: Bence en önemli unsur o zaten. Bir alanda ne kadar uzmansınız, çeviride? O alanda iki tarafına ne kadar hâkim olduğunuz. Türkçe tarafına ne kadar hâkimsiniz?

Diğer dil tarafında bu konuya ne kadar hâkim olduğunuz bence belirleyen faktörler oluyor.

ÖCA: Kendi uzmanlık derecenizi yüksek olarak mı, çok yüksek olarak mı veya ortalama olarak mı değerlendirirsiniz? Veya ortalamanın altında olarak mı değerlendirirsiniz dediğimde hangisini tercih edersiniz? Çevirmen olarak işiniz icra ettiğiniz alandaki uzmanlığınız değerlendirmenizi istediğimde.

T3: Ortalamanın üzerinde diyebilirim.

ÖCA: Peki sizce çevirmenlik ile ilgili, yani çeviri mesleğine dair bu mesleğin dışındaki kişiler gereken uzmanlığı nasıl görüyor? İnsanlarda mesela sizin dediğiniz gibi üniversite eğitiminin rolü çok önemli değil diye mi düşünülüyor toplumda sizce?

T3: Toplumda bu baya düşük. İngilizce bilince veya Fransızca bilince o dildeki her şeye hâkim olma gibi bir bakış söz konusu. Bir dili iyi bir seviyede biliyorsam mesela ben, tıp terminolojisine de hâkim olmalıyım gibi görülüyor. O yüzden o algının baya düşük olduğunu söyleyebilirim.

ÖCA: Yani bir deyişle şöyle de diyebilir miyiz aslında? “Anyone can do it” yaklaşımı. Sizce yaygın mı toplumda?

T3: Yani. Aynen.

ÖCA: Bu peki sizce mesleki statüye bir tehdit unsuru mudur?

T3: Evet. Tabii ki.

ÖCA: Dolayısıyla şöyle özetleyebilirim aslında dediğinizi. Bütün profesyonel çevirmenlerin mutlaka çevirmenlik eğitimi almasına gerek yok. Çevirmenlik meslekte en iyi öğrenilir diyebilir miyiz acaba?

T3: Meslekte yani. Tartışılır.

ÖCA: Demin dediniz ya üniversite eğitiminin çok da büyük bir rolü yok. Ama şunu sorduğumda- çevirmenlik en iyi meslekte mi öğrenilir diye sorduğumda, biraz kararsızsınız anladığım kadarıyla.

T3: Şöyle diyelim. Mesela ben Sorbonne’da okusaydım, çevirmenlik yapmamış olacaktım ama hem Türkiye’de hukuk okudum, Sorbonne’da da hukuk okudum. O zaman tabii ki yani bu çeviri işlemini de gayet iyi yerine getirirdim. Çünkü iki hukuk sistemine de hâkim, hangisinde hangi tip bir dil kullanıldığına da hâkimim. Bu konuda, mesela bu örnekte ben çeviri yapmadım ama iki alana da hâkimsem bence asıl etkileyen unsur bu olmalıdır.

ÖCA: Yani alana hâkimiyet. Bu benim başka bir sorumdu aslında. Yani eğitim ile piyasa arasındaki gap varsa, siz deneyiminizi profesyonel olarak bana söylediğinizde aslında bu soruya cevap vermiş oluyorsunuz değil mi? Doğru anladıysam. Yani bu

alana hâkimiyet aslında piyasayla eğitim arasındaki eksiklik ya da o gap diye tarif edebilir miyiz?

T3: Aynen öyle.

ÖCA: Sizin aldığınız akademik eğitim peki çevirmen olarak sizi yeterlilik anlamında, bilgi anlamında, davranış anlamında ne derece iyi hazırladı?

T3: Yani belli bir temel oluşturdu. Çünkü ben araştırmacı bir kişiliğim olmasa hiçbir şeyi araştırma uzmanlaşma vs. istemesem sadece bu temel eğitimi almanın bana kattığı şeyler sadece basic.

ÖCA: Peki sizce işverenler üniversite derecesindense deneyimime mi daha çok önem veriyorlar? Yoksa deneyimdense üniversite derecesine mi daha çok önem veriyorlar?

T3: İşverenler bence kesinlikle deneyime bakıyor.

ÖCA: Türkiye'deki çeviri eğitiminin sizce çeviri piyasasının beklentilerini karşıladığını düşünüyor musunuz?

T3: Ben çok ta düşünmüyorum açıkçası.

ÖCA: Pek karşılamıyor diyorsunuz yani.

T3: Evet. Genel olarak 81 ilde verilen eğitime baktığımda – evet bazı üniversitelerde gayet iyi eğitim veriliyor ama genel olarak baktığımda yeterli bulmuyorum.

ÖCA: Yani o zaman Türkiye'de verilen çevirmenlik eğitiminin kalitesini de yeterli bulmuyorsunuz.

T3: Evet.

ÖCA: Demin aslında şunu söylediniz bana. Türkiye'de çevirmenlik eğitimi almamış birçok kişi bu mesleği icra ediyor. Bunun bir etkisi var mı? Bu kişilerin piyasada bu meslekte çalışmasının bir etkisi var mı? Olumlu veya olumsuz?

T3: Olumlu veya olumsuz bakamam. İlla ki bir etkisi var. Ama bazen bunun böyle olması da gerekiyor gibi düşünüyorum. Mesela çok geniş alanlarda bence şeyin de çok âlemi yok illa hani tercümanlık okumanın şart koşulmasının bir anlamı yok ama bu şart koşulmadıkça da bu böyle devam edebilir. Bu benim algımın oluşmasının sebebi şey de olabilir eğitimi yetersiz bulmam ama bu eğitimin seviyesi belki artarsa o zaman- şuan yorum yapamıyorum açıkçası.

ÖCA: Belki de dediğiniz gibi eğitimi yetersiz bulduğunuz için bu kişilerin de piyasada olması gerektiğini düşünüyorsunuz demin verdiğiniz örneklerden.

T3: Çevirmenlere illa ki üstün gelebilen kişilerle de tanıştım. Ve bunun sebebi ama eğitimin düşük seviyede olması da olabilir.

ÖCA: Peki sizce gelir olarak baktığımızda. Türkiye'deki çevirmenlerin elde ettiği gelir olarak diğer mesleklerle kıyaslandığında ne dersiniz düşük mü? Çok mu düşük?

Benzer mi? Yüksek midir? Nasıl buluyorsunuz “average income”ı? Aynı derecedeki eğitim alan meslek grupları ile kıyasladığımızda.

T3: Şimdi genel bir bakış açısından bakarsak galiba düşük çünkü benim gördüğüm piyasa düşük bir yere işaret ediyor. Yok, altı liraya çeviri, öğrencilerin yaptığı çeviri.

Özge: Evet verdiğiniz örnekler.

T3: Evet o örnekler baktığımda düşüktür gibime geliyor. Ama benim kendi gelirim düşündüğümde ortalama geliyor.

ÖCA: Yani o zaman devlette ortalama bir gelir ama özel sektörde düşük gelir söz konusudur diye not alabilir miyim?

T3: Aslında şey de düşük ya devlette- ben şimdi kadrolu değilim sözleşmeliyim. Kadroluların durumu da kötü. O yüzden düşük.

ÖCA: Düşük diyebiliriz yani her iki sektörde de elde edilen gelire. Genel bir soru ama siz de öyle belki çalıştığınız kurumda dolayı olmayabilir ama çevirmenler bazen sekreteryaya işi de yapıyorlar. Sizde böyle bir şey söz konusu mu? Sizin yaptığınız görevlerin içinde?

T3: Yok bizde çok söz konusu değil bildiğim kadarıyla. Sekreteryaya ne giriyor tam olarak?

ÖCA: Mesela çeviri işi olmayıp da bazen sekreterliklerin – bir belge yazma yani çeviri değil ama herhangi bir belgeyi yazmaları, bir dilekçeyi yazmaları gibi işler, sekreterlik işleri.

T3: Özetleme gibi şeyler oluyor mesela. Başka bir dilde özetleme ama bu da- içine çeviri giriyor.

ÖCA: Peki, çevirmenlerin statüsüne benzer statüsü olan şimdi size sayacağım mesleklerden sizce hangileri aynı statüde? Mesela öğretmenlik, sekreterlik, gazeteciler, editörlük, araştırmacılar, doktorlar, hukukçular, yöneticiler, mühendisler, akademisyenler olabilir, danışmanlar olabilir. Sizce bu mesleklerin hangisinin statüsü çevirmenlerinkine benziyor veya hiç biri benzemiyor da diyebilirsiniz.

T3: Editörler benziyor. Şartları düşünürsek.

ÖCA: Statüyü de düşünülebilirsiniz burada. Aslında sormak istediğim şey o.

T3: Editör diyebilirim. Belki sekreterler olabilir. Belki danışmanlar.

ÖCA: Tamam. Yani sorumluluklarınızdan bahsettiniz. Sizin mesleğinizde bir çevirmen olarak baktığınızda ana sorumluluklarınız çevirmen olarak. Doğrudur değil mi?

T3: Evet çevirmen olarak.

ÖCA: Eğitimin çok büyük rolü yok diye konuştuk. Peki, siz iş yerinizde çevirmenlerin etkisi- sizin demin aslında söylediğiniz şey. Oldukça kilit durumdayız diyorsunuz. Bu konuda algı da böyle değil mi? Yani önemli görülüyor.

T3: Bizim özelimizde evet. Bizim çeviri mahkeme ve hükümet arasında bir iletişim kurulacaksa çevirmenlerin olmadığı bir senaryo hiçbir şekilde yani ne mahkemeden gelen evraklar, ne bizim gönderdiğimiz evraklar hiçbir şekilde bütün olmadığı için mecburiyetten biraz şey oluyor. İşin doğası gereği.

ÖCA: Çevirmenlerin demin aslında özelde dediniz ya mesela hiç müşteriler ile hiçbir kontakının olması mümkün değil. Çevirmenlerin özelde veya devlette- her ikisi için de cevaplayabilirsiniz bu soruyu. İşte müşterilerini belirleme olsun, ücretlerini belirleme olsun, deadline'ları belirleme olsun, işte son üretimin, son çevirinin kalitesi olsun veya hani komisyoneler vardır arada. Onların kalite ile ilgili beklentilerini etkileme derecesi nedir sizce? Ne kadar bu konuda etkileri var aslında? Sorum bu.

T3: Önceden bahsettiğim sebeplerden dolayı düşük. Bir güçleri yok çünkü hani çok kolay ikame edilebildikleri için pek bir sözleri geçmiyor.

ÖCA: Tamam. Çok açık zaten dediğiniz gibi aslında. Diğer söylediklerinizde de bu sorunun cevabı yatıyor. Peki, sizce çevirmen statüsü olarak baktığımızda en fazla etkisi olan ajanlar kimlerdir? Çeviri dernekleri mi, çevirmenlerin kendileri mi? Yoksa komisyoneler mi? Müşteri mi? Yasalar mı bu konuda öyle olmalı? Yetkililer mi, tüketiciler mi? Sizce hangisinin en büyük etkisi vardır çevirmenlerin statüsü üzerinde? Bunu şöyle de alabilirsiniz. Mesela statüleriniz- statüleri düşüktür diyorsunuz çevirmenlerin. Kendi imajlarını yükseltmek adına en etkili agent kimi söyleyebiliriz sizce?

T3: Beklentileridir ya bence. Aynen.

ÖCA: Peki bunu yüceltmek için, imajı yükseltmek için yaptıkları işi yüceltme çabaları var mı sizce çevirmenlerin?

T3: Bence o yok işte. O biraz ortamını etkileyen bir unsur ama onun dışında yasalar mecburen uymak zorunda kalınacağı için bu statü yükseltilir.

ÖCA: Ama yani piyasadaki çevirmenlerin statüyle ilgili bir çabaları olmadığını düşünüyorsunuz anladığım kadarıyla değil mi? Hani mesleği korumak adına alınan önlemlerin.

T3: Bahsettiğimiz küme o kadar büyük ki şimdi evet illa ki olanlar var. Ben de kendimi bu kümede görüyorsam ben de hani bu statüyü yükseltmek için elimden geleni yapmak isterim. Sonuçta piyasadaki reel durum, bu aradaki komisyoncuların mesela aşırı güçlü olması, çevirmenlerin çok kolay değiştirilebiliyor olması, kalitenin, kaliteye

göre ekonominin ön plana çıkması. Bunların altında yatan en büyük unsur bence yine bu grubun içindeki diğer insanlar. Kaliteden çok kendi şeylerini öne koyanlar.

ÖCA: Kendi çıkarlarını, kendi beklentilerini öne koyanlar diyorsunuz.

T3: Evet kendi beklentilerini öne koyanlar. Sonuçta 6 liraya iş yapılıyorsa bunu yapan biri olduğu için.

ÖCA: Yani aslında biraz da önlemlerden de bahsettiniz yani bu algının değişmesi gerekiyor değil mi? Yasaların olması gerekiyor çevirmenlik mesleğini korumak için. Bu tür önlemlerle belki statünün biraz daha yükseltilebileceğini düşünüyorsunuz anladığım kadarıyla.

T3: Aynen öyle. Bir de tabii ki yine iş şeyde de bitiyor. Kalite arayışının da çok olmadığını düşünüyorum bu sektörde. Böyle bir arayış da yok. Hem ne müşteri tarafında olsun ne de büro tarafında olsun. Günün sonunda bakılan şey bir işin nasıl yarım yamalak da olsa tamamlanmış olması.

ÖCA: Çevirmen derneklerinin bir etkisi olmadığını düşünüyorsunuz anladığım kadarıyla değil mi? Onlardan yani herhangi birine üye de değilim dediniz.

T3: Biraz araştırdım ama böyle sert standartlar koyan. İşte belli bir gücü olan daha ben pek bir dernek göremedim. Gördüğüm bazı derneklerde ya belli bir şey vardı- bir grubun etrafında toplanma durumu vardı ya da her girenin kendim derneğe üye olabildiği yani hakları korumaktan çok bir araya geldim toplulukları gibi gördüm.

ÖCA: Bu sebepten ötürü mü üye olmadınız?

T3: Evet.

Özge: Peki son olarak şunu sormak istiyorum size. Edebi çevirmenlerden farklı sizin işiniz değil mi? Yani anlattıklarınızdan onu çıkarıyorum. Edebi çevirmenler biliyorsunuz sadece edebiyat alanında çeviri işlerini yürütenler. Yani farklı olarak işin doğası farklı. Peki, sizce hiç benzer noktası var mı?

T3: Yani işin şartları açısından benzerlik var. Mesela kız arkadaşım edebi çeviri yapıyor. Ondan gördüğüm benzerlikler ve farklılıklardan biraz bahsedeyim.

ÖCA: Hem farklılık hem benzerlik olarak söylerseniz sevinirim.

T3: Mesela görünürlüğü bize göre biraz daha fazla. Ama yine aynı sorunlardan onlar da muzdarip. İsimleri yazsa bile çoğu tercümanın ismi kapakta yazmaz. Genelde ilk veya ikinci sayfada yer buluyorlar ama en azından mesela bizim yaptığımız işe göre biraz daha görünürlüğü var. Daha görünürler. Bunun dışında şartlar açısından sanki hani yine yayınevlerinin bir sert sözleşmeler kullanarak çevirmenlerin üzerinde oluşturduğu bir baskı var. O yüzden de hani biraz hani kalite düşük gibime geliyor. Çünkü hem kız arkadaşım da hem de yakın çevremden birkaç arkadaşım da çeviri

yapıyor. Kimle konuştuysam genelde kişisel tatmin olarak veya hani belli bir kitabı onların kendi çevirmek istedikleri için bu işi yapıyorlar. Kimse ekonomik tarafını düşünmüyor. Zaten sözleşmeler dolayısıyla düşünemiyorlar. Ben yine bir örnek vereyim. Bu sözleşmeler dolayısıyla çevirisi planlanan bir kitabı mesela bir sene boyunca durdurabiliyorlar. Bir ödeme vs. yapmaksızın. Ve hani tercümanı mağdur edebiliyorlar. Kendisi bir iş yapmış oluyor. Ne karşılıyor, ne yayınlanacak mı yayınlanmayacak mı bilgisi olmuyor. Bu bakımdan şartlar açısından evet. Piyasanın o çeviri bürolarına yakın bir çizgide ilerliyor yayın evleri. Yaptıkları sözleşmelerde kitabın hakları devrediliyor. İkinci basımdan itibaren alınan komisyon aşırı düşüyor. Ondan sonra zaten verilen oranlar da hiçbir şekilde maddi şekilde tercümanları tatmin etmiyor. Farkımız o mesela. Ben biraz daha maddi tatmin için yapıyorum. O kişisel tatmin için yapıyor. Çünkü mesela konuştuğumuz tüm yayın evleri neredeyse bir düşük standartta ilerliyor ve yani daha yüksek bir standardı kabul ettirmenin de pek bir yolu yok gibi.

ÖCA: O da bir benzerlik o zaman aslında değil mi? Yani kalite arayışının olmayışı benzerlik. Farklılık olarak da onların görünürlüğü daha fazla bir de herhalde maddi anlamdaki bakış açısı farklı. Orda daha çok kişisel motivasyon, kişisel tatmin ön planda diye not aldım. Doğru mudur?

T3: Aynen bu.

ÖCA: Tamam. Çok teşekkür ederim vakit ayırdığınız için.

T3: Rica ediyorum.

Interview with Translator 4

ÖCA: Merhaba T4 kaç yaşındasınız?

T4: 36.

ÖCA: Hangi sene mezun oldunuz yani lisans mezuniyetiniz?

T4: 2003.

ÖCA: Peki çeviri sektöründeki deneyiminiz o zamandan bu yana mı?

T4: Daha önce başlamıştım ama mezuniyetten beri diyebiliriz.

ÖCA: Bana biraz eğitim geçmişinizden bahseder misiniz? Hangi okuldan mezun oldunuz? Önce lisans ile başlayalım sonra eğer yüksek lisansınız varsa ondan da bahsedebilirsiniz.

T4: Yabancı dil ağırlıklı olan bir program uygulayan bir lisenin mezunuyum ondan sonra Mütercim-Tercümanlık bölümü İngilizce olarak Anabilim dalına 4 yıl orada lisans eğitimimi tamamladım. Peşinden yine aynı üniversitede mastır başladım yine

aynı bölümde. Mastır tezimi simültane çeviri üzerine yaptım. Yani çeviri ile ilgili eğitimim o noktada tamamlandı.

ÖCA: Lise eğitiminize geri dönecek olursak üniversite ve bölüm tercihlerinizi yaparken plan olarak kafanızda var mıydı tercüman olmak?

T4: Hayır benim planım avukat olmaktı. Ben lisedeyken alan sistemini siz hatırlayabilirsiniz diye düşünüyorum. O zaman alan sistemini hatırlarsınız biz ilk öğrencileriyiz. O sistem uygulamaya girene kadar benim açımdan prosedürel bir sıkıntı yoktu. Avukat olmak çocukluğumdan beri isteğimdi. Son sınıfa doğru geldiğimde alan sistemi başladı çok da önemli değildi ama ben tercihim dilde kalmaktan yana kullandım. Dil edebiyat istiyordum iyi ve parlak bir öğrenciydim. Ama sonrasında tercümanlığı okumamın daha iyi olacağını düşündüm sadece ben de değil ben ve ailem. O yüzden dil içerisinde ilk tercihimde Mütercim-Tercümanlık vardı. Dereceyle sınavda başarılı olmuştum. Bu bölümü kazanacağımı bile onu yazdım.

ÖCA: Aslında planlıydı diyebiliriz?

T4: Evet isteyerek.

ÖCA: O zaman üniversite eğitiminizi alırken kariyer hedefiniz tercüman olmak yönündeydi değil mi?

T4: Tercüman olmaktı. Tam olarak o şekilde değildi. Şu an ben bir çeviri bürosu olarak adlandırabileceğimiz bir şirkette çalışıyorum tam zamanlı hem yazılı hem sözlü çeviri yapıyorum. Türkiye’de de bunun örneği azdır. Hatta uzun süre Ankara da sadece ben vardım. Bu formatta değildi mezun oluncaya kadar çalışacağım yer. Ama özel sektör olacağı kesindi, özel sektör olmasını istiyordum.

ÖCA: Devleti hiç hedeflemediniz o zaman değil mi?

T4: Hayır. Hatta bir devlet stajım oldu ondan sonra kesin olarak kararımı vermiştim. Ailemin kararı da bu yöndeydi. Mümkünse kamu dışında özel sektörde olsun dediler. Yani emeğimin karşılığını daha iyi alabileceğimi düşündüğüm için özel sektör olsun istedim. Ama karşıma çıkan fırsat bu şekilde oldu hiç pişman olmadım. Bir kaybım olduğu düşüncesinde değilim.

ÖCA: Aslında cevapladınız ama böyle bazen tamamlayıcı sorular sorabilirim.

T4: Ben hikâye anlatmak daha kolayıma geldi ama.

ÖCA: Hiç sorun değil hatta bunlar benim beklediğim cevaplar. Dediniz ki hiç devleti hedeflemedim sadece özelde çalışmayı hedefledim diye bunun sebebi olarak emeğimin karşılığını daha iyi alabileceğimi düşündüğüm için dediniz değil mi?

T4: Aynen öyle. Benim mezun olduğum yıllarda kamu sektörüne girişler bugünle kıyaslayacak olursak biraz daha eşit koşullarda yapılan yarışmalar şeklinde oluyordu.

Bugün herhangi bir öğrenci için kamuya girmek daha kolaydı hepimizin bildiği sebeplerden ötürü. Ona rağmen o gün bile herhangi bir kamu organına girmek ve uzun yıllar orada çalışmak tam hedeflenilesi bir şey değildi. Memur ailesi olunca memur olmanın koşullarına aşına oluyorsunuz. Finansal açında vesaire o yüzden özel sektör istedim yani kendinizi çalışkan bir insan olarak görüyorsanız çalışmaktan çaba sarf etmekten kaçmayan bir insansanız çok çalışır çok kazanırım diyorsanız o zaman özel sektördür yeriniz.

ÖCA: Peki mezun olduktan sonra nasıl iş buldunuz?

T4: Ben mezun olmadan önce iş buldum. Öncelik sırasında gönüllülük staj yerleri aradım. Benim öğrencilik dönemimde staj zorunlu değildi. Ben mezun olduktan sonra zorunlu hale getirilmiş güzelde olmuş. Ben 1.sınıftayken ya da biterken ben piyasaya bir yerden girmeye başladım. Çeviri bürolarında ve devlet kurumlarında stajım oldu. En son 4.sınıfın 1.dönemi biterken final sınavlarına girerken şu an çalışmakta olduğum büroya hocalarım sayesinde ulaştım. Bu ofis o gün yeni kuruluyordu. Bizim okulun eski mezunları tarafından bir çalışan bulmak için okula danışmışlar ve ben önerilmiştim ve sonra 2.dönemim ofiste stajyer olarak geçti ve diploma alır almaz orada çalışmaya başladım.

ÖCA: O zaman mezun olur olmaz işinize başladınız ve sonra hala daha aynı yerdesiniz öyle değil mi?

T4: Evet aynı yerdeyim.

ÖCA: Peki şuan ki iş yerinizde ki göreviniz aslında cevapladınız ama yazılı ve sözlü çeviri yapıyorum diye. İş yükünüzü tanımlayabilir misiniz T4?

T4: Yazılı ve sözlü çevirmenim aynı zamanda genel müdür yardımcısı diye bir unvan taşıyorum. Oranın en eski çalışanı olmam sebebiyle. Bazı idari sorumluluklarım var ve bazı proje yönetimi gibi sorumluluklarım var. Diğer çevirmenlerin yetiştirilmesi onlara yol gösterilmesi gibi sorumluluklarım var. Yani iş yükünden tam olarak ne kast ediyorsunuz bilmiyorum yani kaç saat gibi bir soruysa onu cevaplamam çok zor. Ama 9-6 arası durmaksızın çalışıyorum.

ÖCA: Peki çalışma zamanınızın yüzde kaçını çeviriye ayırmış durumda T4? Yani şöyle düşünün bunu %50'den azı mı %50-%75 arası mı yoksa %75 ve üzeri mi?

T4: %90-%100 arası.

ÖCA: Peki, çeviri piyasasında çevirmenlerin karşılaştığı en önemli problem nedir?

T4: İstihdam açısından mı soruyorsunuz?

ÖCA: Herhangi bir açıdan yaklaşabilirsiniz. İstihdam, maddi ya da rekabet olarak da yaklaşabilirsiniz.

T4: Öncelikle mezuniyetten sonra başlayan istihdam sorunları geliyor. Okulda öğrenciler çevirmen olma motivasyonlarını kaybediyorlar. Dolayısıyla bir grup öğrenci için aslında iyi çevirmen olarak yetiştirilecekken bu insanlar piyasanın katkılarıyla. Bu insanlar hedef değiştiriyorlar. Kimi akademisyenlik kimi tamamen işletmeciliğe yönelmiş oluyor yani kayıp bir grup var ve siz bu insanlara hadi çevirmen ol dediğinizde bu insanlar kendini kapatmış oluyor bu bir sorun değil ama durumlardan bir tanesi. Biz bu ofiste yeni alımlarda bununla çok sık karşılaştığımız için bunu söylemek istedim. Onun dışında çevirmen olacağım diyen az sayıda öğrenci oluyor mezuniyet günü o öğrenciler daha önce abuk subuk yerlerde deneyim yaşamış oluyor. Bu onların herkese, her yere ve her şeye karşı aşırı bir kuşkuyla yaklaşmasına sebep oluyor ve güven kaybı oluyor. Bu kuşku onların gerçekten iyi iş yerlerini gözden kaçırmalarına sebep oluyor. Güzel olasılıkları boş yere harcamış oluyorlar. Bu yaşadıkları şey yine onların motivasyon kaybına sebep oluyor ve çevirmenlikten yine vazgeçiyorlar. Yeni mezunların gerçekten çevirmen olacağım dediğinde başvurabileceği iyi yerler az özel sektör için konuşacak olursak. Kamuda sınavlara girmek zorundalar mezuniyetten sonra kurslara gidecekler vesaire bu yüzde uzun bir süreç bekliyor o yüzden aileleri onları bu yöne teşvik ediyor. Devlettir garanti bir maaşın olur anlaşılabilir bir düşünce özelde güvenilir bir adres aradıklarında ulaşabilecekleri yerlerin az olduğunun farkındayım. Bu bir sorun. Güvenilir adresten neyi kastediyorum, güvenilir çeviri büroları gerçekten etik bir şekilde çalışan ajanslar az ya da holdingler vesaire gibi kurumsal bir yapı içerisinde çevirmen olmak istiyorsa yine şansı az çünkü oralarda her gün bir çevirmen almıyor. Koca bir holding 1-3 arası çevirmen çalıştırıyor. Yetinebiliyor zaten bunların bir tanesi genel müdüre rezerve bir çevirmen oluyor kalan ikisi de idare ediyor şirketi. Onun dışında çevirmenler genelde sekreterlik işlerle ilişkilendirilmiş durumda bu çok can sıkıcı bir durum. Ben kendimi yeni mezun olarak düşünüyorum yani hele de parlak bir öğrenci olarak mezun olmuşsam bölümden ben aynı anda çevirmen, yönetici asistanı hem de çay getirici olmak istemem. Bir pozisyon her seviyeden bir gereklilik içeriyorsa insanlar bunu pek sıcak bulmayabilir. Başlangıç maaşları sorun olabilir. Bazı yerlerde gerçekten komik ücretler ödendiğini biliyoruz. Parça başı ya da düşük ücretlerle başlatılıyor. Gerçi bunun iki yüzü var ama her mezun gerçekten aynı kalitede mezun olamıyor. Öyle mezunlar ortaya çıkıyor ki gerçekten güzel çeviri ortaya koyabilen insanlar oluyor öncesinde çünkü her şeyi çok iyi etüt etmiş ya da piyasada çok çalışmış bu çok nadir rastlanan bir durum çünkü aldığınız çevirmeni yetiştirmeniz gerekiyor ya da o kişinin kendi kendini yetiştirmesi gerekiyor. Buda düşük ücretle başlamak demek oluyor bu

da yaptığı çevirinin aşırı redaksiyon getirecek olmasından kaynaklanabilir ya da çevirmenin yeni başladığı için yavaş çeviri yapıyor olmasından kaynaklı olabilir yani çıktısı düşük olacak. 10 yıllık bir çevirmene önerilen maaş ile ona önerilen maaş aynı değil. Bu da bir düş kırıklığı yaratıyor ama bu demek değil ki gayri insani koşullar teklif edilsin yeni mezunlara kesinlikle hayır ama dolayısıyla hayatı idam ettirecek maaşla başlamayı kabul ediyorlarsa giriyorlar ama bazı olasılıklar var bunu bile teklif etmeyen yerler var. Mezunlar neredeyse devlet dairesi düzeninde çalışacak bir iş yeri arıyor olabilirler. Dolayısıyla saatleri belli olan hafta sonu tatili olan bir iş düzeni herkes arıyor ama yine saçma sapan çeviri büroları yüzünden çevirmen sabahta ve gecede çalışan, bayramda çalışan bir kişiye dönüştürülmüş durumda. Piyasadaki çevirmenler bu fikri pekiştirdi mi evet. Ama bunu bir kısmı zorunluluktan yaptı. Yüklenemeyiz bu insanlara da tamamen dolayısıyla yinede başlıyorum ben bu işe diyen bir insan bile bir yıl içerisinde tükeniyor. Bu da caydırıcı bir faktöre dönüşüyor. Herkes gezip tozarken siz oturup çeviri yapmak istemiyorsunuz ya da gece uyumak istiyorsunuz bu çok doğal. Çevirmenliğin ikinci bir meslek bir iş gibi görünmesi yarattığı yorgunluk ve bıkkınlıktan dolayı caydırıcı faktöre dönüşmüş durumda. Hani batı ülkelerinde çevirmenlik için değil de yan iş böyle sevimli gözükebilir ama Türkiye’de öyle değil.

ÖCA: Peki sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi ve buna ilişkili olarak ikinci sorum da şu çeviri piyasasının en büyük rakipleri kimler? Öğrenciler mi sekreterler mi az önce onlarla bir tutuluyor dediniz ya da dil öğretmenleri var İngilizce öğretmenleri mi ya da herhangi bir dili konuşup ta bu mesleği icra edenler var hangisi sizce?

T4: Rekabeti hangi mecradan anlatacağınıza bağlı bu sorunun yanıtı. Eğer fiyatın belirleyici olduğu bir rekabet piyasasından bahsediliyorsa evet çeviri piyasası çok hırslı olduğu bir piyasa minicik fiyatlar tercih edilme ya da edilmeme durumunu etkiliyor ama bu sadece fiyat açısından yaklaşırsanız. Gerçek dünya böyle değil bu sevinilecek bir kısım çünkü çevirmen dediğiniz de doğru terim bu ama diplomadaki adı Mütercim-Tercüman. Gerçekten piyasadaki herkesten farklı bir insan bu okulun mezun olduysanız iyi kötü bir kalite var elinizde yani siz caymadıysanız ya da öğretmenliğe başlamadıysanız, 8 yıl mastırla oyalanmadıysanız falan kendinizi çeviri yeteneklerinizi kesinleştirdiyseniz kalitenizi iyice artırdınız anlamına geliyor. Gerçekten iyi kalitede çeviri yapan bir çevirmen rekabet üstünlüğüne sahip bunu gönül rahatlığıyla söyleyebilirim. Çünkü evet müşterilerimiz devlet dahil özel sektör kuralları ile oynuyor devlette hizmet alırken de artık ihaleyle iş yapıyor dolayısıyla en sonunda sadece fiyata bakıyor ama öyle bir noktaya geliyor ki müşteri bile bazen tıkanıyor o gün aradığı şey çok kaliteli ya da o dokümanı hakkıyla çevirecek biri arıyor.

Benim fiyatım bu dediğiniz de kabul edebiliyor. Ama o müşterinin piyasaya sunabileceği 10 parça işten 5 ini almak gibi ama bu 5 i sizi doldurabilir siz kaçırdığınız 5 i için gelir kaybına uğramayabilirsiniz.

ÖCA: Peki az önce saydığım mesela herhangi bir dile hâkim olan kişi de çeviri yapabiliyor değil mi?

T4: Mevzuata göre yapabilir yaş engeliniz yok lisans diplomasına sahip olmak zorunda değilsiniz. Eğer yanlış bilmiyorsam ortaöğretimde yabancı dil eğitimi aldığınızı kanıtlayabiliyorsanız okuduysanız notere gidip bir yemin almanız yetiyor. Mevzuata göre çevirmensiniz ama aslında değilsiniz yani piyasada efektif olarak değilsiniz noter sizi çağırır 4 yılda bir imza attırır her yerde çevirmenim dersiniz 3 kuruş paranızı alır gidersiniz. Çevirmenler piramit şeklinde bir yapı yaratmış durumda bu piramit aslında kalite tabanlı. Bütün çevirmenler kalitesine eğitimine göre bu piramitte bir yerde duruyor. Aslında çevirmen dediğimiz yer o piramidin tepesindeki 1-2 basamaktır. Üstteki çevirmene piramidin alt tarafını sorduğunuzda gülecektir çünkü piramidin alt tarafı hakkında bir şey bilmiyor. İkinci işte değil bu insanların 3. işi falan nasıl tarif etsem 3 tane mesleği aynı anda yaptığını iddia ediyor ama üçü de vasat işler birde gitmiş noterden yemin almış. Ama biz bunları çevirmen gibi görmediğimiz için onlar rakip mi değil. Ama yeni oluşan dernek yapıları gibi gelişmeler yüzünden seslerini daha çok duyurmaya başlıyorlar. Herhangi bir bakanlığa girip ben çevirmenim diye konuşup o cesareti bulabiliyor. O yüzden belki de piramit değişecektir.

ÖCA: Peki bana iş yerindeki bir gününüzü tanımlayabilir misiniz kısaca T4?

T4: Benim diğer çevirmenlerden farkım başta söylediğim gibi hem yazılı hem sözlü çevirmen olmam dolayısıyla benim haftanın her günü birini ya da diğerini yapma durumum söz konusu. Bunu size iki şekilde tarif edebilirim eğer o gün yazılı çevirim varsa sözlü çeviri yapmayacaksam sabah 9'dan önce ofiste olurum saat 9 olmadan işimize koyuluruz yazılı çeviri devam eder sonra öğle arası ofiste geçer akşam 6'ya kadar devam eder arada müşteri ile kısa kontaklar kurma durumu olur. Sözlü çeviri ile geçecekse günüm seyahat gerekiyorsa bir gün önceden seyahat yapılmıştır. Şehir içindeyse o yere gidilir. Toplantının süresinden yarım saat önce orda olunur. Bir ya da iki çevirmen toplantının süresine göre orda olunur. Daha sonra ofise dönülür bir günüm böyle geçiyor.

ÖCA: Peki Mütercim-Tercümanlık mesleğinde en çok hangi becerileri kullanıyorsunuz? Becerilerden kastım dil becerileri, araştırma becerileri ya da teknolojik beceriler diyebilirsiniz bilgisayar kullanımı falan.

T4: Bu saydığınız 3 madde kesin cepte. Bunları yoğun bir şekilde kullanmamız lazım. Okuma anlama analiz kabiliyeti yani bunları söylemeye hiç gerek bile yok. İnsani beceriler yani insanlar arası ilişkiler yani iletişim becerileri bu sadece sözlü değil yazılı çeviride bile gerekli olabiliyor. Bu çoğu zaman kötü yazılmış metinlerle muhatap oluyorsunuz ve gerçekten orada yazılanı anlamamanız yani geçen iletişimi hayal ederek yapılabilecek bir şey oluyor bu gerekli. Fiziksel bazlı gereklilikleri de var sağlıklı bir bünyeniz olmak zorunda hem yazılı hem sözlü içinde öyle iki de bir hastalanamazsınız. Çünkü tarih verdiğiniz bir şey mesela metin alırsınız 3 gün sonra sana bunu vereceğim dersiniz o gün hasta olma lüksünüz yoktur. Çünkü çeviri çok yardımlaşarak yapılabilecek bir şey ya da birbirinize pas edebileceğiniz bir durum değildir. Pratik olmalısınız, eliniz çabuk olmalı ve hızlı karar veriyor olmalısınız. Çok ikircikli kalmaya elverişli olmayan bir meslek doğru sürede doğru karar almalısınız. İyi bir konsantrasyon becerisine sahip olmalısınız çünkü çok fazla zihin yoğunluklu bir meslek çünkü hepimizin evde sorunları var canımızın sıkıldığı anlar var çeviriye başladığınız anda çeviri sizi bunlardan koparıyor olabilmeli.

ÖCA: Peki, şuan ki çalıştığınız yeri düşünecek olursak mesleğe girdiğiniz ya da girmeden önceki beklentilerinizi düşündüğünüzde memnuniyet derecenizi nasıl ifade edersiniz? Burada bir derecelendirme verecek olursam size fazlasıyla, epeyce, oldukça ya da hiç memnun değilim de diyebilirsiniz.

T4: Ben fazlasıyla diyebilirim. Bu kadar uzun süre aynı yerde kalıyor olmamı da böyle açıklayabilirim. Piyasaya göre beni memnun edecek bir yerde çalışıyorum.

ÖCA: Aslında bir sonraki soruma da cevap vermiş oldunuz. Bende memnun olmanıza neden olan faktörler nedir diye soracaktım. Bu soru aslında iki ayaklı memnunuz, memnun olduğum yönler şunlar şunlar veya memnun olmadığım yerler var onlarda bunlar diye listeleyebileceğiniz etkenler var mı?

T4: Memnun olmadıklarımı saymam güç genel olarak memnunum çalıştığım yerden. Memnun olmamın sebebi çeşitlendirebilirim. Bir maddiyat açısından yaklaşacak olursam evet hayatımı doğru düzgün sürdürebilmemi sağlayacak bir gelir elde ediyorum.

ÖCA: Peki sizce bu özelde mi böyle yani tercih etme sebebim de buydu demiştiniz ya başlangıçta yani? Çok özür diliyorum böldüğüm için.

T4: Özelde. Yani şunu da eklemem gerekiyor özelde gerçekten bu sadece benim düşüncem değil çevremdeki arkadaşlarımın da düşüncesi çok daha fazla çaba sarf ettiğiniz için çok daha fazla para kazanıyorsunuz. Az önce bir skala vermiştiniz ya gününüzün ne kadarı işte geçiyor diye kamudaki biri size rahatlıkla %50 ve altı

diyebilir ama özelde bunu duymanız çok zordur. İkincisi sadece çeviriyle uğraşabileceğim fiziksel bir ortam içerisinde çalışıyorum yani beni ilgilendirmeyen başka işlerim yok. Yani sekreterlik yapmak zorunda değilim ya da organizasyon işleriyle uğraşmak zorunda değilim. İstersem müşterilerin kontak kuracağı kişi olmak zorunda değilim. Böyle çeviri ortamında çalışabilirim yani dikkatimi dağıtacak başka bir şeyin olmaması ve çalıştığım yerin fiziksel unsurları ve işimi düzgün yapabilecek bir seviyede yani bilgi işlem araçlarından bahsediyorum bazı yerlerde çünkü bu sıkıntılarda var. Teknik açıdan iyi bir ofiste çalıştığım için işimi hızlı yapabiliyorum. Her gün yedeklerin sağlanması beni rahatlatıyor. Benim yöneticim olan insanda çevirmen. Bir işletmede çalışıyorsanız o işletmenin ana konusuyla ilgili olması sizin ona derdinizi daha iyi anlatabileceğiniz anlamına geliyor. Kurduğunuz yapı içerisindeki ilişkiler mutlu olmamı sağlıyor. Çünkü usta-çıraklık üzerine kurduğumuz bir ortam. Genel olarak bunlar diyebilirim.

ÖCA: Aslında dediğim gibi sorular birbirleri ile bağlantılı o yüzden siz ben sormadan cevap vermiş olabiliyorsunuz. Hani meslekteyim uzun zamandır dediniz bunu açıkladınız ama belki eklemek istediğiniz bir şey varsa ekleyin lütfen. Sizi meslekte tutan faktörler nelerdir dediğimde söylemiş oldunuz?

T4: Başka çevirmenin olmaması.

ÖCA: Eğer imkânınız olsa mesleği bırakır mısınız?

T4: Hayır.

ÖCA: Önemli bir cevap. Bazen çevirmenler mesleği şöyle de tanımlıyorlar. Geçici bir meslek ya da yok kalıcı bir meslek diye iki gruba ayırsam hangisini tercih edersiniz?

T4: Yaşam boyu. Geçici olarak gören pek çok arkadaşım var farkındayım, yeni mezunlar gibi 5-10 yıl çalışmış olan insanlarda var. Başlangıçta konuştuğumuz sebeplerden dolayı. Çeviri uzun süre yapılabilecek bir iş değildir uzun süre yapamazsın bir para elde edemezsin. Özellikle erkek çevirmenlerin üzerinde bu çok olur. Kendileri sadece çevirmen unvanıyla yetinmek istemezler aileleri vesaire bir şeyin başı olmalarını bekler. Onlarda farklı bir alana 5-6 yıl sonra yönelirler. Onlarda öyle olur. Diğer arkadaşlarda mesleki yıpranma falan olur. Kendim için konuşacak olursam Türkiye gibi bir ülkede bir eğitimin aldığı işi yapıyor olması büyük bir şans ve mutluluk. Eğer o işte onu tatmin ediyorsa neden devam edilmesin. Bunu ben kalifiye eleman gibi olduğunu da düşünmüyorum eğer siz bu işi bir süreden sonra yapmayacağım diyorsanız daha iyisini yapmaya çalışmazsınız.

ÖCA: Peki bir kişiye çevirmen olmayı meslek olarak önerir misiniz? Karşınızda lise mezunları var mesela?

T4: Belirli koşullar sunarak öneririm. Belirli şartların olduğunu ve buna uymaları gerektiğini söylerim. Çünkü ben lisedeyken bu bölüm çok popülerdi. Belki de çeviri bölümüne gitmeyeceğim diyen tek kişi bendim sınıfta. Çok heves edildiği gibi bir şey değil. Bir kere öğrenim süresi çok zorlu iki taraflı olarak, bir eğer çok uğraşmazsanız çünkü çalışacak bir şey yoktur bir mühendislik gibi yarın vize var deyip sabahlamanızı gerektirecek pek fazla ders yoktur. Ama eğer isterseniz sabahlara kadar çalışabilirsiniz. İşin sözlü çeviri kısmı var galiba birçok bölümde ayrılmış ben büyük bir hata olduğunu düşünüyorum ama. Sözlü çeviri laboratuvarı önünde mide krampı geçiren bir sürü arkadaşımız vardı. Bu stresi yaşayacak bir tercihte bulunduklarına çok pişmanlar. Ben eğitimi almak isteyen insana iyice anlatılıp kişilik tahlilinin iyice yapılması kanaatindeyim. Mesela tıp seçeceksiniz ama bir insanın yarasına dokunmak sizi nasıl etkileyecek hiç düşünmemişsiniz bunu gibi bir şey. Biraz izole bir meslek olduğunu anlatırdım insanlara sözlü ya da yazılı fark etmez. Gününün çoğunu işinde tek başına geçirir. Geri kalan dinlenme vaktinde insan içinde değil giderek sessizlikte olursunuz. Piyasanın zorlu olduğunu söyledim. İyi kazanmak için çok çalışmanız gerek derdim.

ÖCA: Peki çevirmen olmayı bana birkaç kelime ile tanımlayın dersem ne gelir aklınıza?

T4: Değişken, çünkü 80 yılda yapsanız her an her şey olabiliyor. Eğlenceli, çünkü dışarıdan bakıyorsanız bazı süreçlere o süreçlerde ki saçma ve gariplikleri görme şansınız oluyor. Kılıktan kılığa girmek gibi bir şey oluyor tiyatrocı gibi. Yorucu, zihinsel açıdan ve tatmin diyebilirim yani bir çeviri biterken ücretiniz almak mı yoksa toplantı bittiğinde size katılanların çok iyiydi, çok işimize yaradınız demesi miydi yani bence ikincisi. İtilaf derdim çünkü çok tartışmalı bir meslek yani bu mesleğin sınıflandırma olarak nereye konulacağı, biz iki sene sonra kime çevirmen diyeceğiz benim bile hala bir fikrim yok.

ÖCA: Sizce bu mesleğin sahip olduğu sosyal statü, saygınlık hangi derecede? Yani bunu üç derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve düşük.

T4: Ben yüksek diye cevap verirdim. Benim en azından kişisel deneyimim öyle. Müşterilerimizden gördüğümüz muamele bizim en azından bu şekilde oluyor. Bağımsız olarak katıldığım toplantılarda bunu düşünüyorum yine aynı muamele. İnsanlar zor bir iş yaptığının farkında onun kredisini size veriyorlar.

ÖCA: Toplum nasıl algılıyor çevirmenleri?

T4: İkiye ayırabiliriz. Bir toplantı ortamında tanıştığınız insanlar. Toplumun bu kesimi o an orda çevirmen olduğunu bildiği ya da gördüğü için çevirmenin nasıl bir şey

olduğuna yakından tanıklık ettikleri için anlayabiliyor sizi ve işinizin zorluğunu ama aynı binada oturduğunuz üst komşunuz olaydan tamamen habersiz olabilir. Çevirmen kim bilmiyor olabilir sizde çok anlatma derdinde olmayabilirsiniz. Eğer tüm toplum tanısın bilsin gibi bir derdiniz varsa işiniz zor. Sözlü çevirmenseniz Körfez krizinden hatırlatmanız gerekiyor ne olduğuna dair hani varya şu siyasetçiler çıkınca konuşan işte ben oyum diye.

ÖCA: Peki teşekkürler. Herhangi bir çeviri deneğine üye misiniz?

T4: Hayır.

ÖCA: Peki bunun özel bir sebebi var mı?

T4: Bir üyelik için gereken prosedürlerin zaman alıcı olması. Benim bu zamanı ayırıyor olamamam. Birde örgütlü davranışa inanan bir insan değilim. Üye olabileceğim tek bir dernek var oda Türkiye Konferans Tercümanları Derneği. Onun dışındaki derneklerden ne kadar temsil ettiği ile ilgili şüphelerim var o yüzden. Tam ispat edene kadar üye olmam.

ÖCA: Meslek grubu olarak düşündüğünüzde sizce görünürler mi?

T4: Hayır. Ne kadar gereklidir oda tartışılır.

ÖCA: Peki sizce müşteriler para tasarrufuna mı yoksa kaliteye mi odaklanıyorlar?

T4: Her geçen gün giderek paraya odaklanıyorlar diyebilirim. Bunun farklı faktörleri var ama uzun olursa es geçebiliriz.

ÖCA: Elbette ki değinebilirsiniz.

T4: Tabi ki küresel ve ekonomik süreçler hem yurt içi hem de yurt dışında giderek tasarruf oldukça önemli hale geldi. İki belki henüz yurt içinde hissetmiyoruz ama yurt dışında makine çevirisi bir mucizeymiş gibi bazı müşteriler açısından benimsenme potansiyeli var. Böyle bir olasılığın gözüküyor olması uygulamaları olması bir gün bu işi daha ucuza yapabilecekleri düşüncesi uyandırdı onlarda. Buda erken kesintiler anlamına geliyor. Ve tabi ki hangi dilde çalıştığınıza bağlı mesela İngilizce ise belki müşterinin satın alma departmanında ki çalışan çeviriyi önemli görmüyor olabiliyor.

ÖCA: Siz galiba fiziki olarak düşündüğümüzde bir daire cinsi bir büroda çalışıyorsunuz. Mesela kamuda çalışan kişilere sorduğumda çalışma alanınız nerde diye binada o yüzden bu sorular size uymuyor o yüzden geçiyorum. Ama şunu sormak istiyorum görünürlüğü nasıl görüyorsunuz dediğimizde orta seviyede mi diyelim?

T4: Orta diyelim. Tamamen düşük diyemem. Herkesin hayatta tercümanla bir münasebeti olmuştur.

ÖCA: Diğer çalışanlarla özel bağlantınız nedir diye sormayayım çünkü özel bir büroda çalışıyorsunuz o yüzden mutlaka kontağınız var. Peki, sizce üniversite diplomasının çevirmenlik üzerindeki etkisi nedir?

T4: Prosedürel açıdan cevaplayacak olursam önemli, kamuda görev almak istiyorsanız tamamlamanız gereken ön şart. Yemin vesaire almak için gerekiyor. Çevirmen olmak istemerseniz bile çevirmenliğe yakın ya da içeren bir pozisyona özel sektör falan fark etmez yine hayat kurtarabilecek bir faktör. Onun dışında serbest çalışacaksanız kimse size diplomanızı sormaz. Ama çeviri mezunu olup olmadığınız daha siz ilk cümlelerinizi kurduğunuzda anlaşılır. O yüzden bence diploma gerekli. Ama çok eski çevirmenler o bölüm mezun olmamamsına rağmen çünkü o zaman direk bu bölüm yoktu, farklı bir eğitim almış olup çok başarılı olan insanlar çıktı. Ama herkes bunu yapamayabilir. Yani öbür türlü çok uzun sürer. Lisans eğitimini almadıysanız usta-çıraklıkla bunu öğrenecekseniz yine iyi bir seviyeye gelirsiniz ama bu çok uzun sürer.

ÖCA: Peki, sizce meslekte mi daha iyi öğreniliyor bu iş?

T4: Evet. Çünkü sözlüyü zaten bir kenara bırakıyorum yazılı çeviriyi bile pratiği çok kısıtlı bir şekilde verebiliyor. Okuldaki hocaların çoğunun uzmanlık alanının edebi çeviri olması piyasada esas para kazanacağınız alanda size yol gösterememelerine sebep oluyor. Birde akademik eğitim teori genellidir. Farkı şundan ortaya çıkıyor siz okulda teori eğitin aldım sanıyorsunuz ama fark etmeden yöntemde öğrenmiş oluyorsunuz. Ama yöntemi uygulamayı çok denememiş oluyorsunuz.

ÖCA: Peki, sizin almış olduğunuz eğitim sizi beceri veya bilgi olarak ne derece iyi hazırladı mesleğe?

T4: Olması gerektiği kadar iyi diyebilirim eğer öyle bir şık varsa.

ÖCA: Temel hazırlığı verdi diye bir seçeneğim var. Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir desem? Birisi pratiğe yönelik eğitim diyebiliriz değil mi?

T4: Evet. Fazlasıyla edebi yönelik bir çeviri eğitimi verilmesi ama sınırlı bir alan, para kazanacağınız alan hukuk, tıp veya teknik alanlar. Ağırlığın yazım üzerine bir çeviri olması bir eksiklik. Öğrencilere belki iyi çalışan ofis ve çevirmenlerin gösterilmesi biraz daha iyi motivasyon ve sabırlı olmaya teşvik edebilir. Bunu üzerine birçok üniversitede seminer ve söyleşiler yapılıyor görüyorum. Çevirmen çok alanda azda olsa fikri olan bir insan olması bekleniyor. Bu hemen üniversiteden mezun olunca olacak bir şey değil çok önceden ortaokul ya da liseden olması gereken bir süreç. O yüzden bence

bizim bölümün bir eksiği de diğer bölümlerle tanıştırlmaması. Yani kendi içimizde tiyatro ya da şiir çevirip duruyoruz ama farklı meslekten insanları da görmemiz lazım.

ÖCA: Peki, diploma sorulmuyor dediniz tecrübeye önem veriliyor mu işverenler tarafından?

T4: Veriliyor. Hatta bazen belirleyici özelliğiniz bu oluyor.

ÖCA: Ama beklide siz çok iyi bir çeviri bürosunda çalıştığınız için olabilir mi müşterileriniz oldukça bilinçli olduğu için yani. O zaman bir önceki soruya dönecek olursak Türkiye’de verilen çevirmenlik eğitimi pek fazla piyasayı karşılamıyor?

T4: Çok karşıladığını sanmıyorum. Yani çok çaba sarf etmeniz gerekiyor yeterli düzeyde bir çeviri yapabilmeniz için.

ÖCA: Türkiye’de verilen çevirmenlik eğitiminin kalitesini tanımlar mısınız dediğimde nasıl bir cevap verirsiniz?

T4: Orta ya da üst orta.

ÖCA: Sizce bu piyasada çevirmenlik eğitimi almamış insanların mesleği icra etmelerinin bir etkisi var mı?

T4: Olumsuz yönde var.

ÖCA: Nedir peki bu olumsuz yönler kısaca açabilir misiniz?

T4: Rekabet koşullarını çevirmenler aleyhine aşağıya çekiyor olmaları bu sadece ücret meselesi değil tüm koşulları etkiliyor. Kabul edilebilir kalite düzeyini aşağıya çekiyor olmaları ve onun dışında bu mesleğin ne kadar seçkin ve zorlu özel eğitimi ve gereklilikleri olan bir meslek olma durumu algısını hafifletiyor olmaları.

ÖCA: Statü düşürmeleri yani?

T4: Evet aynen öyle. Zor bela oluşturulan o algı oluşturuluyor iken alakasız %50 İngilizce eğitimi bitirmiş bir adam çıkıp bende yapabilirim diyor.

ÖCA: Mesleki statüye tehdit unsuru yani?

T4: Evet.

ÖCA: Peki, benzer eğitim seviyesinde eğitim alan meslek gruplarını düşündüğümüzde Türkiye’deki çevirmenlerin elde ettiği gelir nasıl sizce? Düşük mü orta mı? Genel anlamda düşünürsek.

T4: Yeni başlayan bir insan alt orta gelir düzeyi ile başlar, yıllar geçtikçe orta düzeye ulaşır. Yıllar geçse de orta düzeyin üstüne çıkmaz.

ÖCA: Diğer meslek grupları ile yani 4 yıllık eğitim alına bir meslekle aynı mıdır sizce?

T4: Biraz daha düşüktür. Çünkü çalıştıkları grup ve araçlar farklıdır. Onlara da çok yüksek müşterilerle çalışmazlar. O yüzden fiyatları düşüktür.

ÖCA: Sekreteryalıkla ilgili kamuda benzer iş gibi görülüyor ama özelde öyle yok dediniz.

T4: Kamuda çevirmenlik kadrosu var ama özel sektörde çalışmayacaksanız sekreteryalıkla daha çok benzer iş yaparsınız.

ÖCA: Size birkaç meslek grubu sayacağım çevirmenlik bunlardan hangisine benzer? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici, akademisyen.

T4: Editör ya da gazeteci diyebilirim. Belki mühendis.

ÖCA: Sorumluluk seviyesi yüksek bir meslek bunu bu şekilde tanımladınız. Peki, iş yerinde çevirmenlerin etkisi ne derece sizce?

T4: Aklıma çok fazla örnek geliyor. Çok fazla bir etkiye sahip olduğumuzu söyleyebilirim. Genel olarak çok değil ama yüksek diyebilirim. Sizin o çeviriyi hangi güne yetiştirebileceğiniz ve o müşterinin elini ayağını bağlayan bir şey kilitliyor yani.

ÖCA: Müşterilerinize sunduğunuz fiyat, son teslim tarihi ya da kalite gibi konularda çevirmenlerin söz sahibi var mı?

T4: Yani tabi ki de iş yeriniz ne kadar profesyonel olduğuna bağlı ama onun dışında genel örneklerde kesinlikle vardır. O yüzden etki yaratırsınız. Bazen yaptığınız bir çeviri pek çok kapıyı açar müşteriniz için coşkulu bir tepki almanızı sağlar ya da bir toplantı sırasında müşteri o toplantıdan beklediğinin iki katını alır.

ÖCA: Sizce, çevirmenlerin önü açık bir meslek midir?

T4: Hayır. Baş çevirmen ya da yüksek çevirmen diye bir şey yoktur çevirmen olursunuz ve kalırsınız nerde çalışırsanız böyledir.

ÖCA: Statünün düşük olmasından bahsettik bu statünün düşük olmasının sebebi bir kişi mi, çeviri dernekleri mi, aracılar mı yoksa müşteriler mi ya da mevzuatlar mı?

T4: Biraz mevzuatı suçlayabilirim farklı mesleklerle karşılaştıracak olursam mesela tıp, doktor olmak için diploma almak ön koşuldur yani statü tanımlı yani belirlidir ama çevirmenlikte böyle bir şey yok. Aracıların çevirmen bile olmaması ya da çevirmenliğin ikinci iş olarak görülmesi ya da sekreteryalık işleri yani çevirmenliğin kuyruğuna takılan her şey aşağıya çekiyor. Serbest bir iş olması bile etkiliyor. Statü kazançla eş değerdir serbest çalışıyorsanız düzenli bir geliriniz yoktur yani ne kazanacağınızın garantisi yoktur.

ÖCA: Birde şu sorum vardı ama bir nevi cevap vermiş olduk bu mesleği korumak için neler yapılmalıdır? Bir kere mevzuat değişmeli, iyileştirilmeli. Başka var mı eklemek istediğiniz bir şey?

T4: Piyasada biraz daha tam zamanlı çevirmen kadrolarının hem kamuda hem özelde artırılması bu yardımcı olabilir.

ÖCA: Sizce çevirmenler yaptıkları işleri yüceltiyorlar mı statüyü artırmak için?

T4: Tabi ki.

ÖCA: Sizce edebi çevirmenlerle normal çevirmenlerin benzer noktaları var mı?

T4: Var tabi ki. Ücretlendirme tamamen aynı birimler üzerinden olmasa da belirli metraj üzerinden ücret alıyorsunuz. Son teslim tarihi ile çalışma durumu var.

ÖCA: Görünürlük nasıl sizce peki?

T4: Görünürlük konusunda yazılı çevirmenler biraz daha şanslı örneğin her iki tarafta bir kitap çevirebilir başka biri bir roman çevirmiş olsun ben de teknik bir kılavuz çevireyim artık uzun uğraşlar sonucu çevirmenin kapakta adı yazabilir ya da özgeçmişi geçebiliyor ama her çevirdiğim teknik kılavuzun üzerinde yazmadı.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T4: Ben teşekkür ederim.

Interview with T5

ÖCA: Merhaba, kaç yaşındasınız?

T5: 37.

ÖCA: Hangi sene mezun oldunuz yani lisans mezuniyetiniz?

T5: 2008.

ÖCA: Peki çeviri sektöründeki tecrübeniz kaç senedir var?

T5: 6 sene. Ondan önce bir devlet üniversitesinde Yabancı Diller Yüksekokulunda okutman olarak çalışmışım 4 sene kadar. Sonra bir belediyede başladım. 2013 yılından beri orada çalışıyorum.

ÖCA: Bana biraz eğitim geçmişinizden bahseder misiniz? Hangi okuldan mezun oldunuz? Önce lisans ile başlayalım sonra eğer yüksek lisansınız varsa ondan da bahsedebilirsiniz.

T5: Mütercim-Tercümanlık bölümünden mezun oldum. Yüksek lisansım yok. Ama üniversitede okurken son sınıftayken simültane çeviri ile ilgili tecrübelerim oldu. Bizim üniversitenin düzenlediği iki tane konferans vardı. Orada görev aldım bir tanesi bizim bölümün düzenlemiş olduğu uluslararası bir sempozyumda hocalarımız 4 tane öğrenci seçmişti biride bendim. Sonra da Kızılay'ın düzenlediği bir konferans vardı yine orda seçilmişim ve Türkçeden İngilizceye sunum yaptım. Ege üniversitenin düzenlediği konferans vardı orada da simültane çeviri yaptım. Mezun olduktan sonra bir devlet üniversitesinde çalıştım ama ufak tefek işler yapıyordum. 2013'den beri de hem yazılı hem sözlü çeviri yapıyorum. Sözlü ardıl çeviri yapıyorum.

ÖCA: Peki, mezun olduktan sonra okutman olarak çalışmanın nedeni iş bulamaman mıydı?

T5: Evet. Çeviri bürolarına başvurmuştum ama verdikleri maaş çok düşük olduğu için. 2008'de hatırlıyorum sayfasını 5 liradan çevireceksiniz. Bende de dedim ki nasıl yani internette bile yapan var bunları ama onlar bile bu paraya yapmaz. Çok şaşırımtım. Bir ticaret odasına dış ticaret ofisine başvurmuştum. Ama orası da dış ticaret ile ilgili deneyim istiyordu o yüzden olmamıştı. Yoksa okutmanlık en son düşündüğüm şeydi benim. Tercümanlık ile ilgili bir şey çıkmayınca oraya yöneldim. Zaten çok severek okudum bölümümü ikincilikle 97 ortalamayla mezun oldum. Hep bu mesleği yapmak istiyordum.

ÖCA: Lise eğitiminize geri dönecek niçin çeviri eğitimi almak istedin?

T5: Dile hep ilgim vardı. Tercümanlık şöyle bir meslek yaşam boyu öğrenme ve kendinizi geliştirme hiçbir zaman bitmiyor. Kamu kuruluşunda çalışıyorum ve belediye başkanına tercümanlık yapıyorum. Her zaman yabancı heyetler, üst düzey kişiler geliyor. Onlar gelmeden önce biz bir araştırma yapıyoruz. Mesela Amerika Büyük Elçisi gelmeden önce güncel haberler ne, Amerika-Türkiye arasında ne olmuş diye notlar hazırlıyoruz. Bazen belediyede başka birimlerde bizden çeviri istiyor. Raylı sistemler ya da kültür birimi gibi onlarda da mikrofon çevirisi yapıyorum açılışlarda. Teknik kelime çalışıyorum. Sürekli öğrenme durumunu çok seviyorum çok saygın bir meslek. Lisede ben yabancı diller bölümünü seçtim isteyerek girdim.

ÖCA: Peki bu işi nasıl buldunuz?

T5: Üniversitede çalışırken kadrolu değildim saatlik ücret ile çalışıyordum. Bu yüzden maaşlarımız düşüktü ve zamanında yatmıyordu. Bir arkadaşım bir büyükşehir belediyesinde çalışıyordu. Hatta iş ilanları bizim okuldan geliyordu mezunlara bana gelmişti ben ona yönlendirdim. Bende CV bıraktım Dış İlişkiler ofisine ve bir buçuk sene sonra bana dönüş yaptılar. Bende mezun olduktan sonra o kadar çok yere başvurmuştum ki. Mesela bir banka bir kadro açmıştı. Aradılar o sırada da dersteydim görüşmeye çağırdılar. Gittim sınava aldılar hem Türkçeden İngilizceye hem de İngilizceden Türkçeye yazılı çeviri sınavı. Bir de ardıl çeviri sınavı yaptılar bana sonra aradan bir iki hafta geçti. Kabul edildiniz ve Belediyenin meclisinden de geçti diye. Sözleşmeli olarak başlayacaksınız dediler. Sonra 1 sene sonra bir yasa çıktı sözleşmeliler kadroya geçecek diye öyle geçtim.

ÖCA: Peki şuan ki iş yerinizde ki göreviniz aslında cevapladınız ama yazılı ve sözlü çeviri yapıyorum diye. İş yükünüzü tanımlayabilir misiniz?

T5: Yazılı tercüme yapıyoruz. Diğer birimlerin çevirileri olabiliyor. İhale ve şartname çevirileri olabiliyor. Ardıl çeviri yapıyorum makama yabancı konuk geldiğinde. Mikrofon çevirisi yapıyorum. Aynı zamanda bizim belediyenin 27 tane kardeş kenti var. Bunlarla yazışma ve etkinlik düzenliyoruz. Davet mektupları falan gönderiyoruz. Mesela daire başkanımız rapor istiyor turizm ile ilgili onu hazırlıyoruz.

ÖCA: Peki, çeviri piyasasında çevirmenlerin karşılaştığı en önemli problem nedir?

T5: Devlet kurumu olarak söyleyebilirim, özeli bilmiyorum ama. Bence devlet kurumundaki sorun tercümanım ama ekonomisti de ve sosyologu da tercümanlık yapıyor. Ama hiçbir zaman Mütercim-Tercümanın yaptığı kalitede olmuyor mesela. İngilizce biliyorum çeviri yapmakta ne var algısını sevmiyorum. Bununla ilgili bir çözüm bulunabilir. İş sadece İngilizce bilmekle olmuyor. Çünkü hem saygın hem de eğitimi zor olan bir meslek. Aldıkları ücretlerle ilgili sıkıntılar olabilir.

ÖCA: Peki sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi?

T5: Tercümanlık mezunları arasında ben bir rekabet görmüyorum açıkçası. Genel olarak çekememe durumu tercümanım diye iş yapıp aslında olmayanlar arasında oluyor.

ÖCA: Buna ilişkili olarak ikinci sorum da çeviri piyasasının en büyük rakipleri kimler? Öğrenciler mi sekreterler mi ya da dil öğretmenleri var İngilizce öğretmenleri mi ya da herhangi bir dili konuşup ta bu mesleği icra edenler var hangisi sizce?

T5: Bence dili bilip profesyonel olmayan kişiler en büyük rakipler.

ÖCA: Peki çalışma zamanınızın yüzde kaçını çeviriye ayırmış durumda T5? Yani şöyle düşünün bunu %50'den azı mı %50-%75 arası mı yoksa %75 ve üzeri mi?

T5: %50-%75 arası.

ÖCA: Peki bana iş yerindeki bir gününüzü tanımlayabilir misiniz kısaca T5?

T5: Değişebiliyor aslında iş yükü açısından bazen resmi davet mektupları geliyor ya da başka birimlerden çeviri geliyor onları yapabiliyoruz. Mesela müdür araştırma konusu istiyor onu yapabiliyoruz. Her gün aynı şekilde işliyor diyemem bazen çok bazen az iş yükümüz olabiliyor. Yabancı konuk gelecekse ona göre onunla ilgili bir hazırlık süreci oluyor.

ÖCA: Peki Mütercim-Tercümanlık mesleğinde en çok hangi becerileri kullanıyorsunuz? Becerilerden kastım dil becerileri, araştırma becerileri ya da teknolojik beceriler diyebilirsiniz bilgisayar kullanımı gibi.

T5: Aldığım eğitimle bağlantılı olarak diplomasi metinler tercümesi eğitimi aldık. O yüzden hep onu kullanıyorum o çok faydalı oldu. Hukuk metinleri çevirisi aldık onun çok faydasını görüyorum ve kullanıyorum.

ÖCA: Peki, şuan ki çalıştığınız yeri düşünecek olursak mesleğe girdiğiniz ya da girmeden önceki beklentilerinizi düşündüğünüzde memnuniyet derecenizi nasıl ifade edersiniz T5? Burada bir derecelendirme verecek olursam size fazlasıyla, epeyce, oldukça ya da hiç memnun değilim de diyebilirsiniz.

T5: Yaptığım mesleği çok seviyorum ve çok memnunum. Ama memnun olmadığım biraz çalışma ortamı ve davranışlar. Gelen yabancı konuklar çok saygı duyup, teşekkür ediyorlar. Ama diğer insanların saygılı olmaması biraz üzücü ve rahatsız edici. Yani orta derece memnuniyet diyebilirim.

ÖCA: Liyakat olmamasından neyi kastettin?

T5: Aslında bir tercüme Mütercim-Tercümanın gitmesi gerekirken bir sosyologun gitmesi. O görevin başka birine verilmesini söylemek istedim.

ÖCA: Aslında bir sonraki soruma da cevap vermiş oldunuz. Bende memnun olmanıza neden olan faktörler nedir diye soracaktım. Bu soru aslında iki ayaklı memnunuz, memnun olduğum yönler şu şekilde veya memnun olmadığım yerler var onlarda bunlar diye listeleyebileceğiniz etkenler var mı?

T5: Memnun olmadıklarım, kendimi sürekli geliştiriyor olmam. Aslında çok geri dönüşü olan bir meslek sürekli teşekkür edenler oluyor. Mesela yabancı bir konuk olarak kast ediyorum. Mutsuz olmam ise dediğim gibi diğer insanlardan takdir almamak ve işin başka bölüm mezunu kişilere verilmesi.

ÖCA: Peki, sence geçici bir meslek ya da yok kalıcı bir meslek diye iki gruba ayırsam hangisini tercih edersiniz?

T5: Yaşam boyu sürdürülebilecek bir meslek olarak görüyorum.

ÖCA: Senin meslekte kalmana sebep olan şey nedir?

T5: Öğrenmeye açık bir meslek. Kendini sürekli geliştirmen gerek çok saygın bir meslek.

ÖCA: Saygın kelimesini çok kullanıyorsun bu senin görüşün mü?

T5: İngilizce bilmeyen ve bu işi profesyonel olarak yapmayanlar bu mesleğin önemli bir meslek olduğunu biliyorlar. Bunun ne kadar saygın olduğunu da biliyorlar. Saygın göremeyen kesim İngilizce bilip profesyonel olmayan kişiler.

ÖCA: Eğer imkânınız olsa mesleği bırakır mısınız?

T5: Hayır.

ÖCA: Peki bir kişiye çevirmen olmayı meslek olarak önerir misiniz?

T5: Öneririm. Ama tabi çalışacakları yerlerle ilgili iyi karar vermeleri gerekiyor.

ÖCA: Peki özel mi devlet mi? Neden?

T5: Özel. Devleti biliyorum özelde çok daha takdir edilirler diye düşünüyorum. Çeviri büroları ile ilgili çok küçük bir fikrim var. Belki ücretleri düşük olabilir devlete göre. Ama İstanbul'da çok büyük çeviri şirketleri var onların ücretleri daha yüksek olabilir diye düşünüyorum.

ÖCA: Peki, sence senin yapığın iş, iş yerinde nasıl algılanıyor?

T5: Ben belediye başkan ve başkan yardımcılara yapıyorum hem ismen tanıyorlar hem de yaptığım işi beğeniyorlar. Kültür birimine gitmek için hep beni arıyorlar. Ama takdir görmediğimiz bağlı olduğumuz daire başkanlığı tarafından oluyor.

ÖCA: Peki çevirmen olmayı bana birkaç kelime ile tanımlayın dersem ne gelir aklınıza?

T5: Zor, stresli yani sinirlerinizin de sağlam olması gerekiyor. Aynı zamanda memnun edici ve takdir edildiğiniz de bir meslek.

ÖCA: Sizce bu mesleğin sahip olduğu sosyal statü, saygınlık hangi derecede? Yani bunu 3 derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve düşük.

T5: Ben orta diye cevap verirdim.

ÖCA: Toplum nasıl görüp, algılıyor çevirmenleri?

T5: Toplum işi yapan biri olarak görüyor. Sıradan bir meslek olarak görüyorlar.

ÖCA: Kendi statünde çevirmenlerin kendini yüksek, orta ve düşük görmeleri sence?

T5: Toplum açısından belki orta seviye diyebilirim. Ama tabi ki çevirmen olmadan da başlayamazlar bir etkinliğe falan. Kamu için çok önemli.

ÖCA: Çalışma koşullarını tanımlayabilir misin? Fiziki, standartlar ya da sana sunulan imkânlar olabilir.

T5: Küçük bir ofisimiz var ve 5 kişiyiz. Ben ayrı bir ofisimin olmasını isterdim çok konsantre olmanı gerektirecek bir meslek. Sessiz bir ortamda çalışmak isteyen biriyim. Ama kalabalık olduğumuz için bu mümkün olmuyor. Dikkatiniz dağılabiliyor.

ÖCA: Peki genel olarak çalışma koşullarını düşünürsek sosyal imkânlar olabilir, izin hakların ve özlük hakların olabilir. Bunlarla ilgili tanımlama yapabilir misin?

T5: Ben 8:30-17:30 arası çalışıyorum. Tabi bazen akşam yemek olabiliyor açılış yemeği vesaire. Hafta sonu bir şey olabiliyor. Biz devlet memurları mesai alamıyoruz öyle bir hakkımız yok. Sadece işçi statüsü alabilir. Ama şöyle bir surum var haftada 40 saat çalışma koşulu var. Fazla çalıştırıyorsan her 8 saat için bir gün izin vermek zorundasın. Fakat bu da maalesef uyulmuyor bizde belki zar zor yarım gün izin veriliyor. Onun dışında ekstra işlere gittiğimizde maaş artışı söz konusu değil. Bazen hafta sonu ve akşam görevlerinde eşit dağılım olmayabiliyor. 2013'te başladığımda tam fuar zamanıydı çok yoğundu.

ÖCA: Herhangi bir çeviri deneğine üye misiniz?

T5: Hayır.

ÖCA: Peki bunun özel bir sebebi var mı?

T5: Özel bir sebebi yok. Olabilirim de ileride.

ÖCA: Meslek grubu olarak düşündüğünüzde toplumda sizce görünürler mi?

T5: Hayır. Sadece çok büyük bir çeviri hatası olursa görünür oluyorlar.

ÖCA: Peki sizce müşteriler para tasarrufuna mı yoksa kaliteye mi odaklanıyorlar?

Yani ben bunu bu kişiye yaptırıyım daha ucuz olsun gibi.

T5: Bu düşünce özel sektör için geçerli olabilir. Kamu kurumunda da kaliteyi düşünselerdi tercümana yaptırırlardı diye düşünüyorum.

ÖCA: Çevirmen kadrosu var değil mi?

T5: Kurumda tercüman kadrosunda olan benim Mütercim-Tercüman mezunu olupta.

Bir kişi daha var ama o Uluslararası İlişkiler mezunu.

ÖCA: Ofisin merkezi bir konumda mı? Yerleşim olarak.

T5: Merkezi bir konumda herkesin ulaşabileceği bir yerde. 1.katta başkanlığı da çok yakın bir yerde.

ÖCA: Toplumda çevirmenlerin görünürlüğü ne derecede? Düşük, orta ya da yüksek seviyede mi?

T5: Orta seviyede diyebilirim.

ÖCA: Peki yaptığın iş sence iş yerinde görünür mü?

T5: Eğer sözlü çeviri yapıyorsak evet. Yazılı çeviri yapıyorsak hayır. Yazılı bir çeviri yapıyoruz müdüre sunuyoruz o da gönderiyor. Kimin yaptığı belli değil.

ÖCA: Diğer çalışanlarla mesleki iletişimin ne derecede? Yani bunu 3 derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve düşük.

T5: Orta diyebilirim. Zaten mesleki olarak fikir alışverişi yapabileceğim tek arkadaşım var.

ÖCA: Peki, sence meslekte bir üniversite mezuniyetinin rolü nedir?

T5: Bence çok önemli. Tercümanlık mesleği ve eğitimi çok önemli bunun için belki çeviri dernekleri ve kurumların bir çalışma yapması gerekiyor olabilir. Ne kadar profesyonel olmayan biri alaylı olarak öğrenmiş olsa da eğitim almış birinin seviyesi kadar olamıyor. O yüzden üniversite eğitimi önemli. Tercümanlık mesleğinde üniversite eğitiminin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Özellikle mütercim tercümanlık bölümünde aldığım diploması metinleri çevirisi ve hukuk metinleri çevirisi dersleri meslek hayatımda bana çok yardımcı oldu. Mütercim Tercümanlık eğitimi almasaydım meslek hayatımda çok zorlanırdım.

ÖCA: Bu işi yapabilmek için gerekli olan dereceyi yüksek mi buluyorsun yoksa düşükte olabilir mi?

T5: Yüksek olmalı.

ÖCA: Dışarıdan bakan bir kişinin çeviri yapmak için gerekli olan uzmanlığı nasıl görüyorlar sence?

T5: Mütercim Tercümanlık bölümünden mezun olmayan kişiler tercümanlığın basit olduğunu, sadece İngilizce bilmenin tercümanlık için yeterli olduğunu düşünüyorlar. Bu kesinlikle yanlış bir tutum. Fakat tercümanlık bölümünden mezun olan kişiler ve eğitimini alıp bu mesleği yapan kişiler tercümanlık için tercümanlık eğitiminin ne kadar önemli olduğunu farkındalar. Fakat ne yazık ki bu mesleği alaylı olarak yapan kişiler de böyle bir düşünce hakim.

ÖCA: İş meslekte öğrenilmez mi sence?

T5: Geliştirilir. Eğitimi aldım ama sonra geliştirdim. Ben mesleği yapan bütün kişilerin tercümanlık eğitimi alması gerektiğini düşünüyorum. Hatta sadece mütercim tercümanlık bölümünden mezun olan kişilerin bu mesleği yapması gerektiğini düşünüyorum. Nasıl bir kişinin tıp eğitimi yoksa doktorluk yapamayacağı gibi tercümanlık bölümünden mezun olmayan bir kişi de bence tercümanlık yapmamalı. Hatta bence böyle bir kural gelmeli. Çünkü eğer böyle bir kural gelirse toplumda var olan her İngilizce bilen tercüme yapabilir yargısı kırılır hem de tercümanların hakları daha fazla korunmuş olur. Tercümanlık eğitimi mesleği yapmak için çok önemlidir. Tercüme işte öğrenilmez sadece sizin daha fazla deneyim kazanmanıza yardımcı olur.

ÖCA: Peki, senin aldığın eğitim seni ne kadar hazırladı mesleğe? Yani bunu 3 derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve temel düzeyde.

T5: Orta diyebilirim. Yüksek neden demiyorum çok iyi bir eğitim aldık ama tecrübenin çok fazla bir önemi var. Ne kadar tercümanlık yaparsan o kadar geliyorsun heyecanın azalıyor vesaire.

ÖCA: Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir desem? Eğitimde ki eksiklikler neler yani?

T5: Tercümanlık eğitimin de bize öğretilen konulardan biri de tercümanlık mesleğinin çok saygın ve önemli bir meslek olduğuydu. Fakat piyasaya baktığımızda sadece İngilizce bilen kişilerin de daha az ücretle tercüman olarak çalıştırıldığını görüyoruz. Bu da mesleğin saygınlığını azaltan bir durum.

ÖCA: İşverenler sizce eğitime mi yoksa deneyime mi daha fazla önem veriyorlar?

T5: İşverenlerin üniversite eğitimi önemseydiğini düşünüyorum. İşe ilk alımda deneyim den çok mezun olunan bölüm önemli oluyor. Benim işe alınmam da bu önemli olmuştu.

ÖCA: Türkiye’de verilen çeviri eğitimi piyasanın beklentilerini karşılıyor mu?

T5: Kendi üniversitem de aldığım eğitimin beklentileri karşıladığını düşünüyorum.

ÖCA: Türkiye’deki çeviri eğitiminin kalitesini nasıl tanımlarsın?

T5: Kendi üniversitem için çok iyi diyebilirim. Fakat başka üniversitelerin mütercim tercümanlık bölümünden gelen stajyerlere baktığımızda genel olarak çok iyi diyemem.

ÖCA: Türkiye’de çeviri eğitimi almamış ancak piyasada tercüman olarak çalışanlar var mı? Bunun etkileri nelerdir?

T5: Bu işin eğitimi almamış fakat tercümanlık yapan kişiler var. Bunun şöyle bir etkisi var. Her İngilizce bilen tercümanlık yapar algısı oluşturuyor hem de bu kişiler tercümanlara göre daha ucuz ücretlere iş yaptıkları için tercümanların iş bulması zorlaşıyor ve tercümanlık mesleğinin saygınlığını düşürüyor.

ÖCA: Herkesin bu işi yapabileceğine dair yaygın görüş hakim midir? Ve bu mesleğin statüsü için bir tehdit teşkil etmekte midir?

T5: Malesef ki bu yaklaşım çok yaygın ve bu tabii ki de meslek için bir tehdit oluşturuyor.

ÖCA: Peki, benzer eğitim seviyesinde eğitim alan meslek gruplarını düşündüğümüzde Türkiye’deki çevirmenlerin elde ettiği gelir nasıl sizce? Düşük mü orta mı? Genel anlamda düşünürsek.

T5: Yüksek.

ÖCA: Yaptığınız işler sekreteryaya işleri de içeriyor mu?

T5: Kamu Kurumunda çalıştığım için zaman zaman yabancı heyetleri ağırlıyoruz ve bu heyetlerin programlarını hazırlarken görüşmek istedikleri kurumlar ile randevuları biz düzenliyoruz. Bu anlamda bu soruya çok fazla olmasa da evet biraz içerdiğini söyleyebilirim.

ÖCA: Size birkaç meslek grubu sayacağım çevirmenlik bunlardan hangisine benzer? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici, akademisyen.

T5: Araştırmacı diyebilirim. Çünkü tercümanlık mesleği çok fazla araştırma gerektiriyor.

ÖCA: Sorumluluk seviyeniz nedir acaba?

T5: Sorumluluk çok fazla. Çünkü ben kamu kurumunda çalışıyorum ve tercüme yaptığım kişiler Büyükelçi, Başkonsolos gibi üst düzey kişilerden oluşuyor. Bu nedenle hata şansı sıfır.

ÖCA: Eğitimin çeviri piyasasındaki rolü/önemi nedir?

T5: Çok önemli demek isterdim ama malesef ki değil. Bırakın tercümanlık bölümünden mezun olmayan kişileri dil ile ilgili herhangi bir bölümden mezun olmamış kişiler bile tercümanlık yapıyor. Çok üzücü bir durum.

ÖCA: Peki, iş yerinde çevirmenlerin etkisi ne derece sizce?

T5: Eğer sadece tercümanlık bölümünden mezun olan kişiler ile bir arada çalışsaydım bir etkim olabilirdi. Ama mütercim tercümanlık bölümünden mezun tek kişi benim. Diğer herkes başka alanlardan mezun. Bu nedenle bir etkim yok. Çünkü şöyle bir algı var. İngilizce biliyorum ben de tercüme yaparım. Amirler dahil herkes bu algıya sahip.

ÖCA: Çevirmen olarak yönetici pozisyonunda mı çalışıyorsunuz?

T5: Hayır.

ÖCA: Yönetici pozisyonuna gelebilme şansınız nedir?

T5: Hiç yok.

ÖCA: Müşterilerinize sunduğunuz fiyat, son teslim tarihi ya da kalite gibi konularda çevirmenlerin söz sahibi var mı?

T5: Çok az etkileri olabilir. Özellikle Kamu Kurumunda çalıştığım için çok çok az diyebilirim.

ÖCA: Çevirmen statüsü üzerinde hangi grubun etkisi daha yüksektir? Çeviri dernekleri mi, çevirmenlerin kendileri mi? Yoksa komisyoneler mi? Müşteri mi? Yasalar mı bu konuda öyle olmalı? Yetkililer mi, tüketiciler mi?

T5: Çeviri Birliklerin çok fazla etkisi olabilir. Aynı zamanda tercümanların hakları ile ilgili de yasal düzenlemeler yapılırsa çok iyi olur. Örneğin sadece tercümanlık bölümünden mezun olanlar bu mesleği yapabilir gibi bir yasa çıkartılırsa hem tercümanların hakları korunur hem de tercümanlar işsiz kalmaz.

ÖCA: Türkiye’de çevirmenlik mesleğini korumak için ne tür önlemler alınabilir?

T5: Bir önceki soru da bahsettiğim gibi tercümanların hakları ile ilgili de yasal düzenlemeler yapılırsa çok iyi olur. Örneğin sadece tercümanlık bölümünden mezun olanlar bu mesleği yapabilir gibi bir yasa çıkartılırsa hem tercümanların hakları korunur hem de tercümanlar işsiz kalmaz.

ÖCA: Edebi çevirmenler ile mütercim tercümanlar arasındaki farklılık ve benzerlikler nelerdir? (yaptıkları iş, statü, gelir ve görünürlük açısından)

T5: Edebi tercümanların iş yoğunluğunun daha fazla olduğunu düşünüyorum. Maaşlar açısından aldıkları maaşlar daha fazla olabilir. Çünkü çevirdikleri kitap başına antlaşma yaptıkları için öyle olabileceğini düşünüyorum.

Interview with Translator 6

ÖCA: Merhaba kaç yaşındasınız?

T6: 25.

ÖCA: Bana biraz eğitim geçmişinizden bahseder misiniz? Önce lisans ile başlayalım sonra eğer yüksek lisansınız varsa ondan da bahsedebilirsiniz.

T6: Yüksek lisans eğitimim yok. Açık öğretimde okuyorum aynı zamanda Uluslararası İlişkiler bitirmekteyim.

ÖCA: Üniversite’de neden çeviri bölümünde eğitim almaya karar verdiniz?

T6: Kolay geldi bana o yüzden.

ÖCA: Peki, lisede dil bölümündeydiniz. Başka tercih edecek bölümlerde var. İngilizce Öğretmeliği, Amerikan Kültürü, İngiliz Dili ve Edebiyatı gibi onları düşünmediniz mi?

T6: Öğretmeliği pek düşünmedim açıkçası çok sevdiğim bir meslek değil. Zaten onu eledikten sonra çok seçenek kalmıyor geriye.

ÖCA: O zaman pek planlı ve istekli değil miydi Tercümanlık eğitimi?

T6: Maalesef biraz tembelliğime geldi diyelim.

ÖCA: O zaman üniversite eğitiminizi alırken kariyer hedefiniz tercüman olmak yönündeydi değil mi? Formasyon alınıyor öğretmenliğe geri dönülüyor ya da akademisyenlik tercih ediliyor.

T6: Alırken öyleydi. Ben zaten sözlü grubuna da seçilmiştim son sınıfta.

ÖCA: O zaman son sene sözlü çeviri eğitimi aldınız o zaman kafanızda ben tercüman olarak çalışayım hedefi olmuştur?

T6: Tabi ki ben zaten eğitim esnasında aktif olarak çalışıyordum. Bir tercüme bürosunda. Sözlü çevirilere de gidiyordum. İyi olduğumu düşündükleri ve uzun süredir çalıştığım için ardıl çevirilere gidiyordum hem tecrübe edinmek için. Tercümanlık uzaktan kulağa daha hoş geliyormuş. O kadarda kötü düşüncelerim yoktu bölüm hakkında. Derece beklentisi de vardı.

ÖCA: Peki mezun olduktan sonra nasıl iş buldunuz?

T6: Ben mezun olmadan önce üniversite sırasında çalışıyordum. Sonrasında mezun olur olmaz orayla anlaştım. 6 ay çalıştıktan sonra bir bakanlıkta çalışan bir arkadaşım ihtisas memuru oldu. Yerine birini söylemesi gerekiyormuş benim ismini vermiş. Bizi bir sınava aldılar. Sonra ikimizi de almaya karar verdiler. Aslında burası 4. işim farklı

yerlerde de çalıştım. O da bir hukuk bürosundaydı. Öğrenciyken İstanbul'da bir projede çeviri yapmıştım. İlginçti.

ÖCA: Peki şuan ki iş yerinizde ki görev ve iş yükünüzü tanımlayabilir misiniz?

T6: Mütercimim. Bizden beklenen bir tecrübe yükü var. 30.000-50.000 karakterde değişiyor iş yüküne göre. Çok yoğun dönemler olduğu gibi yoğun olmayan dönemlerde oluyor.

ÖCA: 30.000-50.000 karakteri hangi zaman diliminde üretmeniz bekleniyor?

T6: Haftalık bahsediyorum şuan da. Özel sektörle inanılmaz bir fark var. Onu gözlemledim. Özel sektörde kendisine büro açan Mütercimler ya da başka bölüm mezunu insanlar artık işin sınırlarını zorluyorlar. Maalesef kapitalist bir düzende yaşadığımız için daha fazla verim elde etmek için insanlardan günlük 20.000 karakter gibi bir beklentileri var. Bu kamuya geldiğinde bu yarı yarıya indi yoğun olduğu dönemlerde ama kalite beklentisi arttı. Çünkü yapılan işin mahiyeti büyük, ülkeyi temsil etmek gerekiyor yazılan metinler gizlilik içeriyor ve ağır hukuki metinler olabiliyor. Bizim iç hukukumuzdan değişik mevzularla karşı karşıya kalıp bunları anlatmak zorunda kalabiliyorsunuz. Ama alıştıktan sonra o da bir düzene oturabiliyor ve rahatlamaya başlıyorsunuz.

ÖCA: Peki, çeviri piyasasında çevirmenlerin karşılaştığı en önemli problem nedir? İstihdam, maddi ya da rekabet olarak da yaklaşabilirsiniz.

T6: Şu an öyle bir sorunum yok. Ama üniversite yıllarımda ve mezun olur olmaz yaşadığım sorun müşterilerle direkt temasa geçememektir. Çeviri bürolarıyla anlaşmam gerekiyordu. En önemlisi bu işin ticari boyutunun nasıl yapılacağı öğretilmedi bize. Serbest meslek makbuzları gibi bunu zamanla kendim öğrendim ama keşke daha önce öğrenseydim dedim. Birkaç arkadaşım ile girişimimiz oldu kendi sitemizi açtık. Doğrudan müşterilerle etkileşimimiz oldu bir süre sonra ama büyük zorluk o işte kendimizi sektöre atmaktı. Bunu yapmadığımız zaman sömürülmeye başlıyorsunuz doğrudan. Ne kadar iyi niyetli olurlarsa olsunlar hepsi kar amacıyla yapıyor. Bu mesleğin çok bir geleceği olmadığını düşünüyorum. Hem insanların İngilizcesinin gitgide gelişmesi hem de Google Translate'in çeşitli makine çevirisi programlarının gelişmesinden ötürü. Bu alanda çok fazla gelecek görmüyorum.

ÖCA: Geçici bir meslek ya da yok kalıcı bir meslek diye iki gruba ayırsam hangisini tercih edersiniz?

T6: Özel sektörde kesinlikle geçici olarak düşünüyorum ama kamuda devlet biraz daha hantal kalıyor bu konularda ve bir kere girdiğiniz zaman kapağı atmamak mevzusu

var ya işte öyle. Teknoloji geliştikçe nimetlerinden faydalanarak kovulma korkusu olmadan devam edebilirsiniz.

ÖCA: Peki sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi ve buna ilişkili olarak ikinci sorum da şu çeviri piyasasının en büyük rakipleri kimler? Öğrenciler mi sekreterler mi az önce onlarla bir tutuluyor dediniz ya da dil öğretmenleri var İngilizce öğretmenleri mi ya da herhangi bir dili konuşup ta bu mesleği icra edenler var hangisi sizce?

T6: Açıkçası ben kendi eğitimime ve diplomama ihanet etmek istemem ama tercümanlık bu işe kendini vermek isteyen herhangi bir tarafından yapılabilir tek gereken şey Türkçe ve İngilizcesinin düzgün olması gerekiyor. Üzerine sürekli yaparak ve koyarak geliştirilebilecek bir şey. Diploma çokta şart değil özellikle bizim üniversitemizde hem Fransızca hem de İngilizce yaptığı için kabul edilebilir ama onun dışındaki üniversitelerde 4 senelik eğitim bana fazla geliyor açıkçası. Baktığınızda birçok büro ve bakanlığa yarısından fazlası Mütercim-Tercümanlık mezunu değil. Bu insanlar belli teorik konularda eksik kalabiliyorlar ama bu işi yapmalarına engel değil gayet kaliteli işler yapıyorlar. O yüzden rekabetçi.

ÖCA: Peki çalışma zamanınızın yüzde kaç çeviriye ayrılmış durumda T6? Yani şöyle düşünün bunu %50'den azı mı %50-%75 arası mı yoksa %75 ve üzeri mi?

T6: %75 diye düşünüyorum. Biz bir çeviriyi yaparken bir cümleyi fili olarak çevirme durumu var bir taraftan da ilgili kararları okumamız gerekiyor durumu anlamak için, başvuru evraklarına bakmamız gerekiyor ve ilgili hakimle konuşup anlaşmamız gerekiyor. Türkçesinde bir sıkıntı olabiliyor bunların giderilmesi için uğraşabiliyoruz. Bu gibi şeylere vakit ayırmak gerekiyor.

ÖCA: Peki bana iş yerindeki bir gününüzü tanımlayabilir misiniz kısaca?

T6: Sabah kalkıp ofise gidiyorum her ne kadar devlet kurumu olsa da Mütercim olduğumuz için bu arada biz sözleşmeli işçi olduğumuz için bizlerin kılık kıyafetine çok aşırı takıntıları yok. Rahat bir ortam var. Özellikle yabancı dil bilen insanların kültür seviyeleri de farklı olduğu için orda ki insanlarla da iyi geçiniyoruz. Saat 9 da tamamen işe başlamış oluyoruz çeviri yaptıktan sonra saat 12 gibi öğle arası oluyor. Saat 1.30 gibi dönüş oluyor öğleden sonra çevirilere devam ediyoruz saat 5' e kadar sonra çıkış. 8.30-17.30 mesai saatleri esnetme payı var.

ÖCA: Peki Mütercim-Tercümanlık mesleğinde en çok hangi becerileri kullanıyorsunuz? Becerilerden kastım dil becerileri, araştırma becerileri ya da teknolojik beceriler diyebilirsiniz bilgisayar kullanımı falan. Araştırma becerileri zaten demiştiniz başka ilave etmek istediğiniz bir şey var mı?

T6: İlk olarak hukuk bilgisi gerekiyor hem Türkiye iç hukukunda hem de bunun Kıta Avrupa anglosakson hukukunda karşılığını bulup doğru şekilde ifade etmek gerekiyor terimleri. Sözlükte ilk gelen karşılığı bulmak bizim için ölümcül olabiliyor. Araştırmadan da öte hukuki bir bilgi gerekiyor zamanla oluşabilecek. Israrlarımızla buraya Trados'u aldırarak bilgisayar destekli çeviri programı. Buradaki insanlara onu öğrettik onu bilmek gerekir diye düşünüyorum.

ÖCA: Peki, şuan ki çalıştığınız yeri düşününce olursak mesleğe girdiğiniz ya da girmeden önceki beklentilerinizi düşündüğünüzde memnuniyet derecenizi nasıl ifade edersiniz T6? Burada bir skala verecek olursam size fazlasıyla, epeyce, oldukça ya da hiç memnun değilim de diyebilirsiniz.

T6: Bunu biraz düşünmem lazım.

ÖCA: Buna ek olarak memnuniyet kaynaklarınız neler ya da memnuniyetsizlik kaynaklarınız neler?

T6: Olumlularla başlayalım, bu işte lise arkadaşlarımla aynı ortamda çalışma şansı yakaladık. Aramızın iyi olması çok güzel gerçekten onun dışında mesleğe de alıştıktan sonra bir sıkıntı yetersizlik hissi yok. Saatler daha esnek, sürekli başımızda bekleyen bir amir yok bizden işimizi doğru ve zamanında teslim etmemiz bekleniyor. Bu doğrultuda isteklerimiz karşılanıyor evden çalışma isteği gibi oldukça güzel ve kolaylık sağlanıyor.

ÖCA: Esneklik payı var yani?

T6: Evet. Aslında ben burada en az bir 5 sene çalışmayı düşünüyordum. Negatif yönler gelecekte olursak, oldukça monoton ve sıkıcı bir hayat oluyor. Eğitim hayatımda ve özel sektörde edindiğim tecrübeler körelebilir.

ÖCA: Özel sektörde edindiğiniz tecrübelerin körelmesi kamunun doğasında mı var?

T6: Kamunun doğasında demek belki doğru olmaz. Benim şuan da çalıştığım yerde direkt spesifik bir iş olduğu için teknik ve hukuki terimler öğrenmeye devam ediyorum. Fakat özel sektörde inanılmaz farklı alanlardan çeşitli projelerden alıp yapmak insanı zenginleştiren bir şey. Sözlü çevirilere gittim farklı ortamlarda bulunma şansı elde ettim bunlar hem güzel hem de heyecan katan şeylerdi. Ama burada hep aynı şeyler.

ÖCA: İlk soruya dönecek olursak peki?

T6: 10 üzerinden 6 diyebiliriz. İş sevmeyerek nefret eden bir insan değilim. Ortam gayet güzel. Biraz azimli hırslı kariyer planı olan bir insanım. O yüzden iş tatmin etmiyor.

ÖCA: Peki, şuan da meslekte kalma sebebiniz nedir?

T6: Ben mezun olduktan sonra ikinci iş olarak buraya girdim. Şuanda zaten alternatifleri değerlendiriyorum.

ÖCA: Eğer imkânınız olsa mesleği bırakır mısınız?

T6: Evet. Tabi işsiz kalmak istemem. Normal tercümanlara göre de kabul edilebilir bir para kazanıyorum. O yüzden şikayet edemem. Fakat dediğim gibi kariyer anlamında koymak, ulaşmak istediği şeyler olabilir. Bunun benim için tercümanlık olduğuna inanmıyorum.

ÖCA: Peki bir kişiye çevirmen olmayı meslek olarak önerir misiniz?

T6: Hayır. Önü kapalı bir meslek bence kesinlikle çok daha farklı, eleştirel düşünmeyi esas alan meslek gruplarına yönelmeleri lazım. Bu memleketin farklı meslek gruplarına zanaatkâra da ihtiyacı var. Herkesin üniversiteye de gitmesine gerek yok ve bence 4 5 senesini Mütercim-Tercümanlık okumaya ayırmasına da gerek yok.

ÖCA: Sizin işiniz iş yerinde ki diğer çalışanlar tarafından nasıl algılanıyor?

T6: Kişiden kişiye değişiklik gösterebiliyor. Hakimlerle çalışıyoruz kibirli insanlar olabiliyorlar meslek itibarıyla herhalde bilmiyorum. Ama yaptığımız işi takdir edenlerde var. Çünkü bize ihtiyaç duyuyorlar. Bazen çok saygı duyuyorlar bazen de hor görüyorlar. Değişken yani.

ÖCA: Peki çevirmen olmayı bana birkaç kelime ile tanımlayabilir misiniz?

T6: Yorgunluk, çaba ve kafa yorma gibi şeyler aklıma geliyor. Sözlü çeviri deseydiniz aklıma daha başka şeyler geliyor çünkü çok daha eğlenceli.

ÖCA: Sizce bu mesleğin sahip olduğu sosyal statü, saygınlık hangi derecede? Yani bunu üç derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve düşük.

T6: Orta vasat. Yazılı çeviri için ama sözlü çeviriyi daha statüsü yüksek diye düşünüyorum.

ÖCA: Toplum nasıl bakıyor çevirmenlere meslek grubu olarak?

T6: Pek saygı gören bir meslek grubu değil. Doktor, mühendis değil ara bir meslek. Bir işin yapılmasını sağlayan ara bir mesleğimiz bir işin yapı taşı değiliz. Ama dediğim gibi biz o ara birimi oluşturmasak işler yürümeyecek. Ama gereken önem verilmiyor tercümanlara çoğu yerde.

ÖCA: Siz kendinizin statüsünü nasıl görüyorsunuz toplumda? Bunu üç derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve düşük.

T6: Yüksek diye düşünüyorum. İnsanlar Mütercim-Tercüman olamam değil bu mesleği icra etmeme değil dil bilmeme yani ben Fransızca ve Almanca da biliyorum ona değer veriliyor. Dilleri konuşmak bile size bir statü sağlayabiliyor.

ÖCA: Peki, çalışma koşullarınızı nasıl tanımlarsınız?

T6: Şuan ki çalışma koşullarımız öncekine nazaran biraz kötüleşti. Eskiden 4-5 kişilik odalarda çalışıyorduk. Şimdi daha büyük bir odaya 10 kişi şekilde çalışıyoruz bu biraz rahatsız edici. Bilgisayarlarımız oldukça iyi hatta ben çift monitör rica ettim. İnsanlarda benden görüp talep ettiler. Sandalyelerimiz oldukça rahat. Trados'u bize sağladılar.

ÖCA: Peki, sizce özeldeki çalışma koşulları mı daha iyi devlette ki mi?

T6: Bu konuda kendi tecrübelerimden yararlanabilirim. İkisinin de artı yönleri vardı ama iş yükü bakımından rahatlık açısından devlet daha iyi. Ama giyim kuşam, evden çalışma isteği ve giriş çıkış saatleri açısından özel daha rahat.

ÖCA: Herhangi bir çeviri deneğine üye misiniz?

T6: Hayır.

ÖCA: Peki bunun özel bir sebebi var mı?

T6: Kimse beni böyle bir şeye davet etmedi ve bende katılma ihtiyacı hissetmedim açıkçası.

ÖCA: Meslek grubu olarak düşündüğünüzde toplumda sizce görünürler mi?

T6: Hayır. Ama zaten meslek itibarıyla bu böyle bizim görünür olmamamız gerekiyor. Aslında biz eserin sahibini en güzel şekilde aktarmaya çalışan insanlarız bizim ön plana çıkmamız. Beklide bizim işimizi iyi yapmadığımız anlamına gelebilir.

ÖCA: Peki sizce müşteriler paraya mı yoksa kaliteye mi odaklanıyorlar?

T6: Özelde tercüme büroları özellikle yüklü işleri alabilmek için söz vermeleri gerekiyor ve belli koşulları karşılamaları gerekiyor. Şu kadar sayfalık çeviriyi şu kadar günde yapmaları gerekiyor gibi ama gereken iş gücü kendilerinde olamayabiliyor o zaman kaliteden ödün vermeye başlıyorlar ya da insanları gece gündüz çalıştırıp fazla para kazdırmak için çabalıyorlar.

ÖCA: Peki, ofisiniz merkezi bir konumda mı?

T6: Değil. Asma kattayız.

ÖCA: Diğer çalışanlarla profesyonel kontaklarınız nasıl?

T6: Yani kişisel olarak belli bağlantılarımız var. Belirli seviyede bir iletişimimiz var.

ÖCA: Peki, yaptığınız iş sizce görünür mü?

T6: Her yerde ismimiz kayda alınıyor kimin ne kadar sürede yaptığı gibi. Dosyanın isminde yazıyor. Takip edilmesi açısından çok güzel oluyor.

ÖCA: Çeviri eğitimi almamış insanların statüye bir etkisi var mı?

T6: Her İngilizce bilen insan fiyatını ortaya koyup iş almaya çalışıyor. On binlerce insan olunca mesleğin kalitesinin düşük olduğu algısı oluşmaya başlıyor. İşin gerçek karşılığı olmuyor ve çok büyük olumsuz etkisi var. Bu alanda gerçekten çalışıp devam eden insanları katmıyorum. Yarım yamalak bilgisiyle işe atılan insanları kastediyorum.

Bu da mesleğe bir tehdit oluşturuyor. Bilkent'te Şirin hocamız bahsetmişti mesleki yeterlilik sınavı yapılabilir diye düşünüyorum. Meslek yasası çıkarmaya çalışıyorlardı. ÖCA: Peki, üniversite eğitiminin çok büyük bir rol olmadığını söylüyorsunuz değil mi mesleği icra etmekte?

T6: Doğrudur. Ama sözlü çeviriye hep bir parantez açmak istiyorum hem yetenek hem de zamanını ayırıp eğitim vermesi gerekiyor o insanın size işi yapabilmeniz için.

ÖCA: Çeviri mesleği en iyi işte mi öğrenilir?

T6: Evet. Katılıyorum. Zaten bizim okuldaki hocalarımız da aynı şeyi söylüyordu. Teorik değil pratik eğitim aldık. Çeviri kuramlarıyla uğraşmadık.

ÖCA: O zaman Türkiye'de verilen çevirmenlik eğitimi piyasanın beklentisini karşılıyor mu?

T6: Hayır. Bu konuda hiçbir üniversitenin düzgün eğitim verdiğimi düşünmüyorum kendi üniversitemiz dahil. Biz erasmus programından faydalanmıştık. Eğitimi beni çok etkilemişti. Orada biz mastır eğitimi almaya gittik. Kuram dersleri vardı ve çok kaliteliydi ve kuramı bir şekilde pratiğe döküyorlardı. Bir hocamız vardı bir bilgisayar programı yazmış ki bir haberi alarak inceleme yapıyordu. Söz öbeği bilimi gibi dilde ard arda gelen kelimeler nasıldır diye istatistiğe dayanan bir program yapmıştı. Uzmanlık alanı oydu. Bu gibi çalışmalar ilgimi çekiyor.

ÖCA: Türkiye'de verilen çevirmenlik eğitiminin kalitesini tanımlar mısınız?

T6: Düşük.

ÖCA: Akademisyenlerin rolü nasıl öğrenciyi yönlendirmede?

T6: Akademisyenlerin teoriye çok daha baskın yaklaştığını düşünüyorum zaten. Temelde o yatabilir yapılabilecek çok güzel çalışmalar var ama ülkemizde yapılmıyor.

ÖCA: Peki, işverenler tarafından tecrübeye mi önem veriliyor yoksa diplomaya mı?

T6: Bence duruma göre değişir ama genel düşünürsek diplomaya önem veriyorlar aslında. Bu işi yaptığının en geçerli kanıtı ve bunun üzerine sizi test ediyorlar.

ÖCA: Peki, aldığınız eğitim ne kadar hazırladı sizi mesleğe? Çok iyi, orta ya da temel düzeyde diyebilirsiniz.

T6: Orta belki ortanın biraz üstünde diyebilirdim. Kendimi diğer okullardaki arkadaşlarla kıyasladığımda çok iyi ama meslekteki halimle düşündüğümüzde de hazırlıksız yakalanmışım gibi de hissediyorum.

ÖCA: Uzmanlık ve alan bilgisine sahip olmanın önemi var mıdır?

T6: Tabi ki. Bu konuda en önemli özellik diyebilirim. Yani tercümanlar arasındaki farkı da bu belirler zaten o yüzden oldukça önemli. Hacettepe de bir hoca vardı. O her zaman uzmanlaşmayı savundu. Özelleşme yönünde fikirleri vardı ama kabul

görmemiş. Türkiye’de bu mümkün değil demişler ve her şeyi öğretmemiz gerek demişler karşı olarak. Bizim derslerimizde fena değildi ama üzerinde bu çalışmalar esnasında neyi nasıl yapmak gerek diye çalışmak gerekiyordu. Bizim yine erasmusta bir hocamız vardı. Kendisi bize gayet ağır bir metin veriyordu. Bir ders boyunca araştırma yapmamızı istiyordu daha sonra bulduğumuz terminoloji üzerinde tartışarak bilgisayar ortamında en son çeviri yaptığımız ve onunda üzerinde tartışma yaparak işliyorduk. Uzmanlaşma için çok daha uygun bir ders.

ÖCA: Mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir diye soracaktım cevapladınız ama eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?

T6: Sözlü çeviri mi yazılı çeviri mi?

ÖCA: İstediginize eklemeye yapabilirsiniz.

T6: Çünkü sözlü çeviride özellikle bir lobileşme var orası ayrı bir dünya o boşluk aslında eğitimde ağabeylerin ablaların sana iş paslayacak falan diye düşünüyorsunuz ama hiç öyle değil artık işler suyunu çekti çünkü. Benimde sözlüden uzaklaşmamın biraz da nedeni o aslında. Bize öğretilenin aksine düşük ücretle çalışmam gerekiyordu ya da bekleyecektim yani biri iş verecekte yapacağım diye.

ÖCA: Peki, benzer eğitim seviyesinde eğitim alan meslek gruplarını düşündüğümüzde Türkiye’deki çevirmenlerin elde ettiği gelir nasıl sizce? Düşük mü orta mı yoksa yüksek mi?

T6: Normal bir memur kadar kazanıyordur ya da biraz daha düşüktür. Çünkü meslekte yükselme gibi bir şeyimiz yok. Ancak kazandığımız tecrübelerle özeldeyken kurumuzu yükseltebiliriz. Kendi büromuzu açabiliriz. Bunun dışında da başka şans yok.

ÖCA: Peki, yaptığınız iş sekreteryalık işini de içeriyor mu?

T6: Gönderilmesi gereken mailler var bunu İngilizce yazamıyorlarsa Türkçesini yazıyorlar yani yine tercüman gibi iş yapıyoruz. Şuna mail yaz diye değil yine tercüme işi geliyor.

ÖCA: Size birkaç meslek grubu sayacağım çevirmenlik bunlardan hangisine statü olarak benzer? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici, akademisyen.

T6: Aslında ilginç bir soru oldu ama aklıma bu bizim diğer sektördeki dengimiz diye gelmiyor. Normal bir memur olarak düşünülebilir herhangi bir vasfı olmayan ki kamuda tercümansanız çok ta farklı bir şey alıyorsunuz maaş olarak ya da amir memur açısından yüksekte değilsiniz. Başka memurlara iş veremezsin bir müdür gibi bu da

bir statü belirtisidir. Biz teknik işler yapıyoruz yani dilin teknisyenleriyiz. O tarz şeyler yapıyoruz.

ÖCA: Peki, yaptığınız işte ne kadar sorumluluklarınız var?

T6: Sorumluluk büyük kesinlikle yaptığımız işte. Ülkeyi temsil ettiği büyük önem arz ediyor. Öyle şeyler oluyor ki çevirmen hatası olarak lanse ediliyor ya da farklı bir şey yazıldığı için farklı anlaşıyor. Üzerimize de kalabiliyor.

ÖCA: Peki, iş yerindeki etkiniz nedir?

T6: Bizim taleplerimiz büyük ölçüde karşılanıyor. Çeviriyi en iyi şekilde icra edebilmemiz için gereken tüm imkânları sağlamaya çalışıyorlar. Bu yüzden belli bir gücümüz olduğu söylenebilir. Ama onun dışında ilerin işleyişine, çevirilerin bize gönderilme tarihi verilmesi gereken süre ve bizden çıkacak tarih konusunda baskı her ne kadar sürekli dile getirsek de baskı ve aksaklık gibi yani o anlamda bir gücümüz yok.

ÖCA: Aslında bir sonraki sorumda bununla ilgiliydi yani çevirmenlerin müşteriye seçme, son teslim tarihi ve ücret konusunda belirleyici bir güçleri var mıdır?

T6: Yok.

ÖCA: Çevirmenlerin statüsünü yükseltmek için neler yapılabilir

T6: Bence bu konuda bir topluluk olmalıdır. Sözlü çevirilerde bu konularda ki TKT'nin çabalarının meyvelerini topladıklarını görüyorum sözlü çevirmenlerin gereken kurallar gibi. İşin nasıl yapılacağını anlatmaları o insanlar için çok etkili oldu. Ama yazılı çeviride, edebiden bahsetmiyorum onların o eserle sözcüklerle oynaması ve edebi yeteneği çok büyük bir rol oynar ve görünür olması gerekmektedir. Ama teknik ya da hukuki bir çeviride çevirmenin görünür olması pek mümkün değildir ve zaten olmamalıdır. Bir çeviriden o çevirinin bana ait olduğu anlaşılıyorsa bir sıkıntı var ve benim onu gidermem gerekmektedir. Bence bu konuda bir sendika bir topluluk olması şart.

ÖCA: Peki, sizce edebi çevirmenlerle normal çevirmenlerin benzer noktaları var mı?

T6: Benzer noktaları yalnızlık ve çaba.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T6: Ben teşekkür ederim.

Interview with Translator 7

ÖCA: Merhaba T7 kaç yaşındasınız?

T7: 23.

ÖCA: Hangi sene mezun oldunuz yani lisans mezuniyetiniz?

T7: 2018 Haziran.

ÖCA: Tercümanlıktaki deneyiminiz kaç yıllık?

T7: 2018 Ocağından beri çalıştım yani yaklaşık bir yıl üç ay kadar ondan önce tercüman olarak çalışmadım ama bir dergide mesela İngilizce yazı yazmışlığım var.

ÖCA: Bana biraz eğitim geçmişinizden bahseder misiniz?

T7: Özel bir üniversitesinde Mütercim-Tercümanlık okudum. Aynı zamanda yandal yaptım üniversitede Uluslararası İlişkiler üstüne onun dışında bir eğitimim yok.

ÖCA: Niye Mütercim-Tercümanlık okumayı tercih ettin?

T7: Yani ben sayısal mezunuyum normalde liseden. Fakat tercümanlık farklı diller beni çekmişti öncelikle Japonya'ya gitmek istemiştım fakat hani iş olanakları daha kısıtlı olduğu için bu alana yönelmeye çalıştım o şekilde oldu.

ÖCA: Yani dillere karşı duyduğun ilgiden dolayı anladığım kadarıyla.

T7: Aynen.

ÖCA: O zaman üniversiteye hazırlanırken kariyer hedefiniz tercüman olmak yönündeydi değil mi?

T7: Evet, ben sözlü çevirmen olmak istiyordum fakat hani şartlar ver kabiliyetim ona çok el vermedi o yüzden.

ÖCA: Peki, üniversite eğitiminizi alırken kariyer hedefiniz tercüman olmak yönünde miydi?

T7: Yani şöyle biraz tereddütlüydüm hani çevirmenlik yapmak tabi elbette o okuduğum için olacak bir şekilde ama geliceğimi tamamen sürdürebilceğimi düşünmediğim için birazda uluslararası ilişkilere yöneldim ve hani master programlarına başvurdum yurt dışında şu an onları bekliyorum zaten ben hani eğer şansım olursa daha çok uluslararası ilişkilere geçmeyi istiyorum.

ÖCA: Bu tereddütlerinin bir sebebi var mıydı?

T7: Yani şöyle diyim öğrenciyken çalıştığım düşük ücretler olsun onun dışında ne biliyim hani iş görüşmeleri olsun genellikle ücret kaynaklı oldu hani nasıl devam ettirebilceğim tarzında bir de sözlü çevirmenlik olmayınca biraz hayal kırıklığı oldu. Uluslararası ilişkiler mesela ben hani tarihten nefret ediyodum lisedeyken fakat üniversitedeyken dersler aldıkça sevdiğimi fark ettim hani hala seviyorum mesela çevirmenliği fakat tamamen para kaygısından dolayı olduğunu düşünüyorum.

ÖCA: Finansal endişelerden dolayı meslek değiştirmeyi düşünüyorsunuz yani. Peki, mezuniyetten sonra nasıl iş buldun?

T7: Şöyle ben mezun olmadan önce iş bakmaya başlamıştım. Bir sürü görüşmeye gittim açıkcası çoğu hani mezun olduktan sonra gel dedi ya da çok düşük fiyatlara teklif ettiler.

ÖCA: Peki, bu görüştüğün yerler çeviri büroları mıydı?

T7: Hem çeviri büroları hem dış ticaret bu arada hani bu finansal kaygılarımdan dolayı dış ticaret kursuna da yazıldım aynı zamanda.

ÖCA: Dış ticaret derken özel bürolar mı yani?

T7: Alım-satım, müşterilerle ilişkiler mesela bunun gibi.

ÖCA: Peki, şu an bir özel bir kurumdasın. Buradaki işe de mi aynı şekilde başvurdu?

T7: Kariyer sitesinden başvurum. Görüşmeye çağırdılar ve çok fazla yüksek bir ücret teklif etmediler hala daha çok fazla yüksek bir ücrete çalışmıyorum. Ama geleceğinin daha açık olduğunu düşündüğüm için buraya başvurum. Ben siyaset sayfasında çalışıyorum mastıra başvururken cv’de daha çok işime yarar diye başvurum.

ÖCA: Peki, kadron tercümanlık mı?

T7: Hayır, tercümanlık yapmıyorum. Türkçe haberleri toparlayıp İngilizce yapıyorum yine İngilizce yazıyoruz. İllaki Türkçe olmasına da gerek yok haberi okuyup kendi perspektifimize görede yazıyoruz. Direk çeviri olarak değil tek tek bakıp yazıyoruz gibi değil öyle işlemiyor yani.

ÖCA: Statün ne olarak geçiyor peki?

T7: Burada stajyer olarak geçiyor. Jüniour muhabir kullanıyoruz ama Türkçede düşük para ödemek için stajyer diyorlar.

ÖCA: Peki, çeviri yaptığın zamanlar oluyor mu?

T7: Evet.

ÖCA: Bu senin ilk işin değil galiba çünkü çeviri bürolarında çalıştım dedin?

T7: Daha önce yaz tatilinde bir dergide çalışmıştım hem çevirisini yapmıştım bu arada Ocak 2018’den önce çalıştım hemde aylık olduğu için dergi İngilizce makaleler yazmıştım.

ÖCA: Peki, bana yaptığın işi tanımlar mısın iş yükü olarak?

T7: Sabahleyin gündemi oluşturuyoruz siyaset dergisine yazdığımız için Türkiye’deki haberler seçimler falan aynı zamanda Türkiye’nin dış politikasını ilgilendiren konuların özetlerini çıkarıyoruz. Daha sonra toplantıya geçiyoruz o da yaklaşık 2 saat sürüyor oradan haber paylaşımı yapıp yazıyoruz. Haberler genelde 10.000 vuruşlu olabiliyor boşluklu olarak.

ÖCA: Sizce çeviri piyasasında tercümanların karşılaştığı en önemli problemler nelerdir? Aklınıza neler geliyor ben bu soruyu sorduğumda?

T7: Finansal problemler tabiki. Ben Mütercim-Tercümanlık’dan mezun olsam bile herhangi bir İngilizce bilen kişi bne tercüman olabilirim diyebiliyor. Benim

başvurduğum yerlere başvurup daha ucuza yapabiliyor kalitesiz olduğunu müşteriler İngilizce bilmedikleri için farkına varamıyorlar.

ÖCA: Aslında bunlar benim diğer iki sorumla da bağlantılı çeviri piyasası ne kadar rekabetçi diye ve çevirmenlerin marketteki en büyük rakipleri kimlerdir öğrenciler mi, sekreterler mi, dil öğretmenleri mi yoksa profesyonel olmayan kişiler mi diye soracaktım buna bir şekilde cevap vermiş oldun. Peki, rekabetçi buluyor musun piyasayı?

T7: Evet. Dil bilen özellikle Amerikada yetişen kişiler mesela eğitimin almayıp iki dilli olanlar en büyük rakipler.

ÖCA: Peki yaptığınız işin yani zaman olarak harcadığınız zaman olarak düşünün bunu yüzde kaç çeviriye adanmış vaziyette yani %50 den aşağısı mı yoksa %50-%75 arasında mı yoksa %75'den fazlasını mı çeviriye ayırıyorum der misiniz?

T7: %25-%30 yani %50 den aşağıda.

ÖCA: Anladım peki çevirmen olarak şu anki işinizde hangi becerilere daha çok kullanıyorsunuz T7? Yani bu ne olabilir bilgisayar becerileri olabilir, çeviri becerileri olabilir, dil becerileri olabilir ve araştırma becerileri olabilir hangi tür beceriler kullanılıyor sizce?

T7: Araştırma becerileri kesin kullanıyorum. Sadece gündüz işi için konuşuyoruz değil mi yani serbest çevirmenlik işin içinde yok.

ÖCA: Hepsini düşünebilirsin önceki işlerinide düşünebilirsin.

T7: Şuanda da çeviri alıyorum mesela ondanda bahsedeyim o zaman. Dediğim gibi araştırma becerileri kesin kullanıyorum hem sabah gazetesinde hemde kendi aldığım çeviri de. Bilgisayar yeteneklerimi kullanıyorum. Özellikle Google da artılı eksili arama kelime araştırırken onun dışımda cat programları çevirirken işimi çok kolaylaştırıp, çok yardımcı oluyor.

ÖCA: En çok karşılaşılan problemler sorusuna eklemek istediğin bir şey var mı?

T7: Yani zaten Mütercim-Tercümanlık toplumumuz tarafından çok fazla meslek olarak görülüyor ve önem verilmiyor yani o insanlar olmasa dahi çok düşük ücrete çalışacağımızı düşünüyorum. Ben mesela türkçeden ingilizceye ve İngilizceden Türkçeye dönebiliyorum. Ama Fransızcadan sadece Türkçeye dönebiliyorum ve insanlara bunu anlatamıyoruz. İnsanların bu meslek hakkında çok fazla bilgileri olmadığı için saygıda azalıyor.

ÖCA: Beklentilerine göre şuan ki işinden ne kadar memnunsun? Çok, orta ya da az diye seçeneklerim.

T7: Çok değil büyük ihtimalle.

ÖCA: Buna bağlı iki sorum daha var. Birincisi memnuniyet sebeplerin neler ve ikincisi memnuniyetsizlik sebeplerin neler?

T7: Memnuniyet sebeplerimden biri işimi sevmem onun dışında biraz rahat olması bu benim beklentimi karşılıyordu. Çeviriyi alıp almamak sizin elinizde.

ÖCA: Peki, iş yerinde böyle bir imkânın var mı?

T7: Gazetede yok. Ama serbest çevirmenlikte edanın müsait olmadığına zorlama gibi bir durumun yok ve öğrenciykende böyle bir durum yoktu fakat iş almasan dahi tatil yapma gibi bir seçeneğin yok fiyatlar çok düşük olduğu için çok yoğun oluyorum genelde. Yani en büyük hayal kırıklıklarım saygı duyulmuyor ve finansal açıdan düşük olması.

T7: Mesela ben devlete de girmeye çalıştım. Devlette de bir iki bakanlık dışında, sanırım Alman, AB ve Dışişleri Bakanlığı dışında bizim meslek üniversite mezunu gibi değil lise mezunu gibi gözüküyor sanırım gih gibi bir şeydi. Onların aldığı maaşlarda 2.500 yani 3.000 altında maaşlar. Bakanlıkta böyleyse özelde nasıldır. Yüksek para kazanmak istiyorsak tercümanın yanında da başka bir şey olmalı o iş yükümüzde.

ÖCA: Başka bir iş mi burdaki kastettiğin?

T7: Hani dış ticarete başvurdum demiştim ya hem maillere bakıyorsunuz tercüme ediyorsunuz hemde alım-satım işlerin yapıyorsunuz.

ÖCA: Ek bir uzmanlık alanın olması gerek diyorsun yani?

T7: Evet. Bir de tercümanların yükselme olasılığı çok az.

ÖCA: Buda benim sorularımdan birisiydi yani yöneteci pozisyonu ya da yönetim ofisi gibi bir şans.

T7: Yok hayır. Tercüman ünvanı ile yok ama başka bir ünvan ile olabilir. En yüksek ihtimalle iyi bir iş yapan tercümanlık bürosunun patronu olabilirim ya da ismini duyurursa cumhurbaşkanının çevirmeni olabilir.

ÖCA: Peki, sence tercümanlık geçici bir meslek mi kalıcı bir meslek mi?

T7: Gönlüm istiyor kalıcı olsun ama deneyimlerime dayanarak geçici diyorum maalesef.

ÖCA: Yapabilecek olsan mesleği bırakır mısın sorusu evet mi o zaman Tuğçe?

T7: Daha iyi bir fırsat olursa evet.

ÖCA: Peki, şuan meslekte kalmanı sağlayan şey ne?

T7: İleride geri dönüşüm olursa kendimi zinde tutmak için devam edecek ve şuan ki çalıştığım yer iyi ödemediği için destek olsun diye çalışıyorum. Becerilerimi unutmamak adına ve farkında olmadan çeviri oldukça dım duyulur ve deneyimlemediğim iyi fırsatlar karşıma çıkabilir diye.

ÖCA: Peki, öğrencilere tercüman olmayı önerir misin?

T7: Yani eğer Türkiyede doğup burada yetişmişlerse hiç yurt dışı yaşama deneyimleri yoksa önermem bunu sebebi önünün açık olmayışı ve finansal sebepler yani.

ÖCA: Peki, yaptığınız iş diğer çalışanlar tarafından nasıl algılanıyor?

T7: Basit bir iş olarak algılanıyor ve genellikle Google çeviride yapıyor diye düşünülüyor ve pazarlık yapılıyor diye düşünülüyor. İsterseniz bir anımı anlatabilirim?

ÖCA: Tabiki.

T7: Bir akademisyen tıp metinlerini çevirmek istedi yaklaşık 70 sayfa iki tane dosya attı bana bunlar ne kadar olur dedi. Doktora öğrencisi çeviriden anlayışı nasıl anlamadım açıkçası. Göz atın, önemli yerleri özetlemeniz yeter gibi dedi ki o zaman ben öğrenciyken 200 kelimesini 10 TL'den hesaplamıştım. Yaklaşık 1500 TL'ye geliyordu bunu dediğimde çok şaşırdı ve 500TL'ye olmaz mı gibisinden sordu.

ÖCA: Tercümanlığı bir kaç kelimeyle ifade eder misin?

T7: Renkli ama para getirmiyor. Bu kadar aklıma gelen.

ÖCA: Tercümanların sosyal statüsü ne derecede?

T7: Düşük.

ÖCA: Peki, toplumun çevirmenlere bakış açısı nasıl sence?

T7: Genellikle bizim toplumumuzda düşük ama biraz daha eğitilmiş insanlar en azından çevirmenleri iyi görüp farkında oluyorlar kendi yaptığımız işleri ve çevirmenin yargılanma olayı var çevirmen sadece iletir ama kendi yanlış yazdıkları şeyi çevirmen yanlış iletti diye bir yaklaşımda üst tabakalarda mevcut açıkçası.

ÖCA: Bana çalışma koşullarını tanımlayabilir misin?

T7: Saati yok genelde.

ÖCA: Özelde mi devlette mi bu bahsettiğin?

T7: Serbest çevirmenlik olarak hayatını idam ettirebilme olasılığı çok düşük o yüzden büyük şirketlerle çalışmanız lazım onun içinde bağlantı gerekiyor ve ve bağlantınız yoksa onlar size ne verirse onu çevirmeniz gerekiyor bazen gecelere kadar çalıştığınız oluyor. Çeviri büroları ve bazı çeviri siteleri var online olarak bunlarda geçerli. Onun dışında şuan ki çalıştığım yerde 9 ile 16.30 arası mesai eğer gündem yoğun olursa mesai uzaması var. Resepsiyonlar olursa hani bu büyükelçilerin eğer olursa 11'e kadar uzuyor ve onlardan ekstra para almıyorum. Pazar günleri evden çalışıyorum. Gündem çok fazla yoğun olmazsa rahat ama ücret çok kısıtlı ve kadro açılıp açılmayacağı belli değil sürekli bir oyalama söz konusu ve İngilizce kullandığım için Fransızca bilmeme rağmen burda kullanamıyorum o yüzden geriliyor birde Türkçe

normal muhabir stajyerlerle aynı ücreti alıyoruz. Hiçbir dil bilmeyen stajyerlerle de ki bizim işimiz daha zor olmasına rağmen.

ÖCA: Peki, herhangi bir çeviri derneğine üye misin?

T7: Hayır.

ÖCA: Bunun bir sebebi var mı?

T7: Çok yararlı olacağını düşünmüyorum.

ÖCA: Peki, o zaman şuan hali hazırda var olan çeviri derneklerinin işlerini gerekli bulmuyor musun o zaman?

T7: Yani çok bilgili değilim ama o kadar tek tek araştırmadım. Ben genellikle dernek bana iş verebilir mi ya da getirebilir mi diye bakıyorum, hayır diye düşünüyorum.

ÖCA: Peki, sence toplumda çevirmenler görünür bir meslek grubu mu?

T7: Kesinlikle hayır.

ÖCA: Bunu bu şekilde yorumlamanın bir sebebi var mı?

T7: Yani şöyle kendi deneyimlerim ve arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla bir kitap bakıldığında kimse çevirmenine bakmaz ya da ne bileyim birçok iş yapıyoruz birçok resmi belgeyi biz çeviriyoruz AB'deki onca metinlerin çevrilmesi ve onca yasanın birbiri ile uyumlaştırılmasını biz yapıyoruz ama görünür olmuyor. Sokaktaki bir insana sorsan çevirmen aklının ucundan geçmez. Mütercim-Tercümanlık deyince özellikle akrabalarım ve yaşlı insanlara o ne diye soruyorlar.

ÖCA: Peki, müşteriler sence kaliteden ziyade paraya mı odaklı hareket ediyorlar?

T7: Çoğunluğu öyle. Büyük şirketler olsun ya da Birleşmiş Milletler onlar dikkat ediyor.

ÖCA: O zaman devlette kalite ön planda ama özelde öyle değil diyebiliriz dimi?

T7: Yani devlet kurumlarında da kurumdan kuruma göre değişiyor mutlaka.

ÖCA: İş yerinde ofisin merkezi bir konumda mı?

T7: Yarı merkezi diyebiliriz.

ÖCA: Diğer çalışanlarla mesleki kontaklarınız ne derecede? Buna çok orta ya da az diyebilir miyiz?

T7: Orta seviyenin biraz üstünde diyebiliriz.

ÖCA: Peki, iş yerinde yaptığınız iş ne kadar görünür?

T7: Az.

ÖCA: O zaman görünürlüğü düşük ya da çok düşük olarak yorumlayabilir miyiz?

T7: Çok düşük diyebilirim.

ÖCA: Peki, sence üniversite diplomasının çevirmenlik üzerindeki etkisi nedir?

T7: Türkiyede yorumlayabilecek kadar az. Mesela ben çalışmama rağmen iş ilanlarına bakmaya devam ediyorum. Her zaman Mütercim-Tercümanlık mezunu diye

yazıyorlar ama aynı zamanda dil bilen bunu belgeyle kanıtlayabilecek kişilerde başvurabilir diye ekliyorlar.

ÖCA: Senin düşünceni anlıyorum bu işin eğitimini almış olan kişiler çalışmalı diye düşünüyorsun.

T7: Yani en azından Amerikan Dili ve Kültürü mezunlarının yanlış hatırlamıyorsam yeni çalışmalar yapıyordu sanırım bir sınav tarzında bir şeye girmesi gerekiyor yani takip edemedim tam olarak ama hatta Bakanlıklarda Amerikan Dili ve Edebiyatı ya da İngiliz Dili ve Edebiyatı başvurabilir diye yazıyor. Tamam, belki edebiyatı benden daha iyi çevirebilir ama sonuçta teknik konuları Cat programını kullanmayı bilmeden çeviren insanlar var bunların çok önemli olduğunu düşünüyorum.

ÖCA: Ama piyasaya baktığımızda eğitime çok önem verilmediğini düşünüyorsun?

T7: Evet.

ÖCA: Peki, sence insanlar deneyime ve uzmanlığa nasıl bakıyorlar?

T7: Mesala en basitiden gönüllü çeviri ile başlıyorlar. O zaten onu saymıyorum ya para ödemeyen ya da çok düşük ücretlere çalışması bu şekilde ya da öğrenciyken başlayan insan çok var bizim okulda özellikle Amerikan Dili ve Kültürü okuyan insanlar. Onun dışında bunların hiçbirini okumayıp yinede bu işe başlayan arkadaşlarım var.

ÖCA: Uzmanlık ve deneyimi gerekli görmüyorlar mı?

T7: Evet.

ÖCA: Peki, sence bütün çevirmenlerin bunun eğitimini alması gerektiğini mi düşünüyorsun yoksa meslekte mi öğrenilir bu iş?

T7: Sadece eğitimle de olmaz ya da sadece meslekte de olmaz. Mutlaka üniversite olmasa dahi onun bir sınavı olmalı kaliteyi belirleyi olmalı ki fiyatlar düşmesin. Çünkü hiçbir meslek, meslekte bir deneyim elde edilmeden öğrenilmiyor.

ÖCA: Peki, o zaman senin aldığın akademik eğitim her açıdan ne kadar iyi hazırladı mesleğe? Temel düzeyde ya da iyi ya da çok iyi düzeyde diyebiliriz.

T7: Yani %65 diyebilirim. Temel düzeyde diyebiliriz.

ÖCA: Peki, bununla ilgili bana açıklamak istediğin bir şey var mı?

T7: Mesela şöyle benim aldığım eğitim beni piyasada öne çıkarıyor ama eksik olduğum mesela Cat programı giriş yaptılar ama çok özelliğini kullanmayı bilmiyorum onun dışında ne bileyim önceki çevrilmiş şeyleri yükleyip nasıl kullanacağımı bilmiyorum. Teknoloji konusunda çok eksiklerimiz var ve sözlü çeviriye çok geç başladığımızı düşünüyorum. Bunun nedeni 1.sınıfta gramer açıdan eksiklikleri olan insanlar vardı ve genelde buna odaklandılar. Birde hem Fransızca hem İngilizce dile

odaklandıkları için çeviri yetenekleri üzerine odaklanamadılar. Ben erasmusda gittim orda da ilk 3 yıl dile odaklanıyorlar mastırda mesela 10 tane çeviri yeteneği varsa 5'ini aldık diyebilirim. Ama onlar da nerdeyse bir ya da ikisini alıyorlar bölümde.

ÖCA: Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir desem? Bana örneklendirebilir misin?

T7: Anlattıklarım dışında belki piyasanın durumu hakkında bilgi verebilirlerdi ama bunuda derste nasıl anlatırlardı bilemiyorum.

ÖCA: Peki, sizce işverenler tarafından diplomadan daha çok deneyime mi önem veriliyor?

T7: Kesinlikle evet.

ÖCA: Peki, sence Türkiye’de ki çevirmenlik eğitimi piyasanın ihtiyaçlarını karşılıyor mu diye sorsam?

T7: Kendi üniversitem için konuşuyorum %70’ini karşılıyor. Benim üniversitem bu kadarını karşılıyorsa gerisini düşünemiyorum.

ÖCA: Verilen çevirmenlik eğitimin kalitesini değerlendir bana desem Türkiye’dekini değerlendir diye ne dersin?

T7: Orta ile düşük arasında derim.

ÖCA: Peki, çevirmenlik eğitimi almamış kişilerin çalışmalarının etkisi nedir diye sorduğumda fiyat düşürmeleri dedin başka bir etkisi var mı?

T7: Kaliteyi de düşürmeleri ama bunu fark eden var mıdır bilmiyorum.

ÖCA: Bu yüzden mesleğin statüsü nasıl etkileniyor?

T7: Olumsuz yönde etkileniyor.

ÖCA: “Any can one do” yaklaşımı var mı?

T7: Evet.

ÖCA: Peki, sence bu mesleğin statüsüne bir tehdit oluşturuyor mu?

T7: Evet.

ÖCA: Peki, benzer eğitimi almış benzer statüdeki kişilerle karşılaştığında kazananın ücreti nasıl?

T7: Çok düşük.

ÖCA: Sence yapılan işe baktığımızda sekreteryaya işlerini içeriyor mu?

T7: Evet şuanda içeriyor. Hatta şöyle bir şey söylemek istiyorum İngilizce Öğretmenliği bölümü Mütercim-Tercümanlardan çok daha geride alıyor üniversite sınavıda ama onlar bizden daha iyi kazanıyorlar. Bir arkadaşım THY’de daha çok

öğretmenlik yapıyor. Mesela bazı büyük kurumlarda böyle güzel para kazananlar var bu da yaklaşık olarak %10-%15'i oluyor.

ÖCA: Size birkaç meslek grubu sayacağım çevirmenlik bunlardan hangisinin statüsü benzer? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici, akademisyen. Toplum gözündeki statüsünü düşünebilirsin, güç olarak yani.

T7: Gazeteciler, editörler. Öğretmenler kesinlikle değil. Sekreterler belki olabilir ama sekreterler bence bir tık daha düşük olabilir. Öğretmenlerin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Öğretmenlik aynı zamanda memurluk olarak görüldüğü için.

ÖCA: Editör ve gazeteciyi tercih etme sebebin nedir?

T7: Editör görünür değil öncelikle ve çok yüksek para alan duymadım, gazetecilerde aynı şekilde. Gazeteci mesela şini yapmaya çalışırken itilir.

ÖCA: Peki, meslekte sorumluluk seviyeniz nasıl?

T7: Yüksek seviyede. Çünkü mesela hukuki ya da resmi metinde tek bir kelime yanlışlığı krize sebebiyet verebilir. Tabi bu farklı konularda değişebilir mesela Edebiyatta hata yapılıncı daha az göze batır çok önemsemezler ama akademisyenler buna çok önem vermiyorlar tartışıyor okuyucu çok fark edemiyor. Sosyal anlamda şöyle fark ediliyor mesela bazen yazarın kendisi çok basit cümle kullanıyorlar bunu ben çevirmenlik okumadan öncede fark etmişim çok basit çevirilmiş denebiliyor edebi çeviri için.

ÖCA: Peki, sence iş yerinde çevirmenlerin etkisi ne derece?

T7: Düşük.

ÖCA: Müşterilerinize sunduğunuz fiyat, son teslim tarihi ya da kalite gibi konularda çevirmenlerin söz sahibi, etkileri var mı?

T7: Buna orta diyebilirim. Ama ücret konusunda esnek olabiliyoruz ya da düşük ücret verenleri direkt red edebiliyoruz hemen ihtiyacımız yoksa.

ÖCA: Peki, sence çevirmenlerin statüsünde en çok kimin etkisi var?. Çeviri dernekleri mi, çeviremenlerin kendilerinin mi, yoksa aracı dediğimiz kurumların mı, mevzuat ya da yetkililerin mi?

T7: Mevzuat olduğunu düşünüyorum çünkü şirketler sadece kendi karını düşünür. Ama mevzuat olunca kendini düzeltmek zorunda olurlar diye düşünüyorum. Serbest çevirmenlikte mevzuatında çok etkili olacağını düşünmüyorum. Çünkü bu pek kayda alınmadığı için.

ÖCA: Türkiyede çeviri mesleğini korumak için ne gibi önlemler alınabilir?

T7: Mevzuatlar oluşturabilir. Zaten bildiğim kadarıyla çevirmenlik mesleği ayrı bir meslek grubu olarak bilinmiyor.

ÖCA: Statünün düşük olmasını yaptıkları işi yücelterek mi telafi ediyorlar?

T7: Evet.

ÖCA: Yani çevirmenler bu konuda uğraşı gösteriyorlar değil mi?

T7: Evet. Eğitimli çevirmenler öyle.

ÖCA: Edebi çevirmenlere baktığınızda size göre işleri ve sorumluluklarında farklılıklar ve benzerlikleri nelerdir?

T7: Benim gözümde edebi çevirmenlerle teknik çevirmenler arasında oldukça fark var yetenekleri işleri tamamen farklı mesela onlar daha sanata yatkın olması lazım ve kelime oyunları yapması lazım ama teknik çevirmenler daha çok araştırmaya dayalı oluyor ama benzerlikleri teknolojiyi kullanma adına oluyor. Birde şöyle bir şey var ikisinde kendine has zorlukları var ama edebi çevirmenler daha çok değer görüp daha az ödeme alıyorlar. Teknik çevirmenler ise görünürlüğü az ama daha çok para alıyorlar böyle bir tezatlık var.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T7: Ben teşekkür ederim.

Interview with Translator 8

ÖCA: T8 kaç yaşındasınız?

T8: 26.

T8: 2016 yılında mezun oldum. Yaklaşık üç senedir bir bakanlıkta çalışıyorum. Daha çok İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri yapıyorum.

ÖCA: Neden çevirmenlik bölümünde okumayı tercih ettiniz?

T8: İlk başta benim okumak istediğim bölüm İngilizce öğretmenliğiydi. Daha sonra Tercümanlık bölümünü hem maddi açıdan hem de standartları daha yüksek, bir kültürü ya da bir ülkeyi daha iyi tanıtabilecek bir bölüm olduğunu düşündüğüm için tercih etmiştim.

ÖCA: Lise eğitiminize geri dönecek olursak üniversite ve bölüm tercihlerinizi yaparken plan olarak kafanızda ya da hedefinizde var mıydı çevirmen olmak?

T8: Evet, kesinlikle hedeflerim arasında konferans tercümanı olmak vardı. Bu hazırlıktan itibaren benim tek hayalimdi. Her defasında kendimi çeşitli yurtdışı seyahatlerinde hayal ediyordum. Şuan ki duruma bakacak olursak hedefime ulaşabildim mi diye çoğunlukla yazılı çeviri yapıyorum ama ayda 1-2 kez toplantılara gitme şansım oluyor bu da birazcık beni tatmin ediyor sözlü anlamda.

ÖCA: Peki mezun olduktan sonra nasıl iş buldunuz?

T8: Ben mezun olmadan 1-2 ay önce dersteyken öğretmenimiz gelmişti. Birkaç arkadaşla konferans tercümanlığı sınıfındaydık. Hocamız bir bakanlıkta iş bulduğunu özellikle bizim üniversitemizden öğrenci almak istediklerini söyledi. Başlangıç seviyesi, yeni mezun ve yetiştirilecek eleman olacağından bahsediyorlardı. Bende çok ihtimal vermeden başvuru yapmıştım. Sonra mezun olacağımız gün yaklaştı. Bir hafta önce bakanlıktan daire başkanı aradı yarın bir mülakatımız var gelmek ister misiniz dedi birkaç arkadaşınızla birlikte. Bende hemen tamam dedim. Sonra mülakatta yazılı kısımda çeviri yapıldı, sözlü de ise İngilizce ve Fransızca konuşturdular ve gelecek planlarımızı da sordular. Açıkçası zorladılar yani zorlandım sonrasında iki arkadaş kazandık.

ÖCA: Peki, bu sizin ilk işiniz mi?

T8: Evet.

ÖCA: Peki şuan ki iş yerinizde ki iş yükünüzü tanımlayabilir misiniz?

T8: Yazılı çeviri genel olarak. Çevirilerimizde genelde iddianameler, adli yardım ve iade talepleri. Genelde %100 hukuki metinler çeviriyoruz ara sıra Türkiye ilerleme raporları var bunların cevapları bizim elimizden geçerek Avrupa'ya gönderiliyor. Onun dışında mahkeme kararları çeviriyoruz tutanak ve ifadeler çeviriyoruz.

ÖCA: Peki, çeviri piyasasında çevirmenlerin karşılaştığı en önemli sorunlar nedir?

T8: Çevirmenler özellikle sözlü olarak bakacak olursak toplantı da en kolay suçlanacak kişi çünkü hatanın hiç tolere edilmediği kişiler yazılıda da aynı şekilde. Çok arka plandalar ama aynı zamanda göz önündeler tezatlık oluşturuyor bu meslek mesela çok önem verilmiyor kamuda özellikle bir memurdan farkımız yok. Ama bir birimde en az 13 İngilizce tercüman var 1 tane Fransızca, 2 tane Almanca var ya da Arapça var yani bunlara bakıldığında aslında çok önemli bir iş yapıyoruz bu yüzden Bakanlıkta özellikle dış ilişkiler biriminde biz olmazsak hiçbir iş yürümez diyebilirim.

ÖCA: Peki sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi ve buna ilişkili olarak ikinci sorum da şu çeviri piyasasının en büyük rakipleri kimler? Öğrenciler mi sekreterler mi ya da dil öğretmenleri var İngilizce öğretmenleri mi ya da herhangi bir dili konuşup ta bu mesleği icra edenler var hangisi sizce?

T8: Çoğunlukla profesyonel olmayan kişiler İngilizce hazırlık okuduktan sonra tercüme işi almaya başlıyorlar. Çok cüzi rakamlar alıp piyasanın değerini düşürüyorlar. Müşteriler bunu duyuyor ve o zaman pek çok iş kaçıyor ve dışarıdan insanların buna bakışı değişiyor.

ÖCA: Peki çalışma zamanınızın yüzde kaçını çeviriye ayrılmış durumda? Yani şöyle düşünün bunu %50'den azı mı %50-%75 arası mı yoksa %75 ve üzeri mi?

T8: %75'in üstü.

ÖCA: Peki bana iş yerindeki bir gününüzü tanımlayabilir misiniz kısaca?

T8: Mesela sabah 8.30'da mesai başlıyor akşam 5'te bitiriyoruz. İlk öğlene kadar 2500-3000 karaktere kadar çok yoğun bir şekilde devam ediyor eğer yoğun değilsek 1000 karaktere kadar çıkıyor öğleden sonrada devam ediyor. Yoğunluk zaman zaman değişiyor bakanın konuşmalarına ve politikalarına bağlı olarak. Toplantı çıkarsa yazılı çeviriye ara veriliyor.

ÖCA: Peki Mütercim-Tercümanlık mesleğinde en çok hangi becerileri kullanıyorsunuz?

T8: Yoğunlukla dil ve bilgisayar becerileri daha sonra araştırma tabi ki sözlüklerle ilgileniyoruz her zaman ve literatür araştırması bu kadar.

ÖCA: Peki, şuan ki çalıştığınız yeri düşünecek olursak mesleğe girdiğiniz ya da girmeden önceki beklentilerinizi düşündüğünüzde memnuniyet derecenizi nasıl ifade edersiniz? Burada bir skala verecek olursam size fazlasıyla, epeyce, oldukça ya da hiç memnun değilim de diyebilirsiniz.

T8: Sanırım oldukça derim.

ÖCA: Peki, memnuniyet kaynakların neler ya da memnuniyetsiz kaynaklarınız neler?

T8: Mesela memnuniyetsizlikleri söyleyeyim işlere olmadık son teslim tarihleri verilmesi, orijinal metnin çevrileceğini düşünmeden yazılması yani noktası, virgülü ya da öznesi, yüklemi belli olmayan cümleler olmaması. İnsanların çeviri sektörünü tanımayıp ne kadar zor olduğunu bilmemesi belki de bu mesleği çok yapan kişinin olmamasıdır. Memnun olmamı sağlayacak şeyler ise, müdürlüğümüzde 10 kişiden fazla İngilizce tercümanımız var. İşler geldiğinde herkese eşit bölünebiliyor. Mesaiye kalmıyoruz bu açıdan daha iyi. Bazı kişilere de direk işler veriliyor belki de onların işlerini daha çok beğenmelerinden kaynaklanabilir. Ama genel olarak eşit dağıtılıyor. En önemlisi hafta sonu çalıştırmamaya çalışıyorlar devlet kurumunda çalıştığımız için.

ÖCA: Peki sizce çevirmenlik geçici bir meslek mi yoksa hayat boyu sürdürülebilecek bir meslek mi?

T8: Hayat boyu sürdürülebilecek bir meslek.

ÖCA: Peki, sizi hayat boyu meslekte tutacak şey nedir?

T8: Ben her gün mesaiye başlarken bugün ne öğreneceğim diye başlıyorum. Çeviriler çok uzun olmadığında ve amele gibi çalışmadığımızda aslında çok şey öğretebilir. Mesela bir kelime var onu araştırıyorum oradan yeni şeyler öğreniyorum ve başka

kelimeler de öğreniyorum. Bu da benim ufku genişletiyor ve bana çok şey kattığını düşünüyorum. Otomatik makine gibi yapılan çeviriler olunca onu sevmiyorum ve bana bir şey katmadığını düşünüyorum. Her gün İngilizce ve Fransızca mı beslemek çok mutlu ediyor beni. Yurt dışına çıkmak zorundaymışım gibi hissediyorum daha iyi çeviri nasıl yaparım diye düşünüyorum.

ÖCA: Eğer imkânınız olsa mesleği bırakır mısınız?

T8: Hayır diyorum.

ÖCA: Peki, başkalarına tercüman olmayı önerir misiniz?

T8: Öneririm ama zaten dil bölümünü seçecek kesinlikle yoksa yapamaz. Yani aslında yurt dışında önerirdim Türkiye’de değil. Türkiye’de tercümanların hak ettiği değerin karşılığını aldığını düşünmüyorum maddi olarak. Bunun bir sebebi kur farkı olabilir ama yine fazla maaş aldıklarını biliyorum hem de daha saygı duyulduğunu biliyorum. Aslında her mesleği yapsınlar ama yurt dışında yapsınlar.

ÖCA: Peki, işiniz iş yerinde başkaları tarafından nasıl algılanıyor?

T8: Mesela elimizde iş var mı diye sorulmadan yeni bir iş vermeye çalışılıyor. Mesela 2 sayfa çeviri verildi hemen bitirir diye bakılıyor önemsenmiyor mesleğimiz yani. Onlar sanıyor ki hemen olacak işin içinden bazen saatlerce çıkamadığımız oluyor. Yapılacak işe gerektiği kadar zaman ayırmıyorlar ve onların belirlediği zaman içerisinde bitirmemizi bekliyorlar bizde gerekeni söylüyoruz.

ÖCA: Peki tercüman olmayı bana birkaç kelime ile tanımlayın dersem ne gelir aklınıza?

T8: Meraklı, sabırlı ve çılgın kişi derim. Yani bir cümle ya da kelimeyi duyduğumuzda onun ayrı anlamlarını öğrenmek ve pek çok boyutlu düşünmede diyebiliriz.

ÖCA: Sizce bu mesleğin sahip olduğu sosyal statü, saygınlık hangi derecede? Yani bunu 3 derecelendirmede sınıflayabiliriz yüksek, orta ve düşük.

T8: Orta diyelim.

ÖCA: Toplumun bakış açısı nedir, nasıl algılıyor tercümanları? Çevirmenlerin statüsü ne derecede?

T8: Bir dil bilmeye saygısı olan insanlar var bir de iki dil bilen insanlara saygıda kusur etmiyor sanki büyük bir şey yapıyormuşsunuz gibi ama bazı insanlarda o kadar önemsemiyor. Bazıları hatta çevirmenliğin ne olduğunu bilmiyor.

ÖCA: Peki, çalışma koşullarını bana tanımlayabilir misin?

T8: Tercümanlar iki kişilik odalarda oturuyorlar herkese tanınan bir bilgisayar var. Sessiz sakin bir ortam olması gerektiğini bildikleri için kalabalık ofis ortamına koymuyorlar. Genelde işler mail yoluyla geliyor bizde aynı şekilde iletiyoruz. Bize iş

gönderenle karşılıklı gelmiyoruz sadece bir sıkıntı olduğunda ve sormak istediklerinde ya da bir yanlış olduğunda soru soruyorlar.

ÖCA: Diğer çalışanlarla kontakın ne düzeyde?

T8: Kesinlikle bilgisayar internet üzerinden görüşüyoruz aynı katta olsak bile. Bazen sadece fiziki evraklar olabiliyor onlarda memurlar tarafında getirilip geri bırakılıyor. Olabildiğince düşük yani zaten o kadar huzurlu olmasının sebebi de bu olabilir.

ÖCA: Herhangi bir çeviri deneğine üye misiniz?

T8: Hayır.

ÖCA: Peki bunun özel bir sebebi var mı?

T8: Olmamamın bir sebebi yok. Açıkçası herhangi bir bilgi bilmediğim ve araştırma yapmadığımdan.

ÖCA: Ofisin merkezi bir yerde mi yoksa merkezden uzakta mı?

T8: Ofisim 16 katlı bir binada 15.kattayım. Tercümanlar 8.katta yoğunlaşmış durumdalar aslında ama benim birimim farklı olduğu için kendi katımdayım. Merkezi bir konumda değilim yani. Genel müdürlüğün kendi katından 7 kat yukardayım.

ÖCA: Peki, sizce toplumda çevirmenler görünürler mi?

T8: Evet. Kesinlikle özellikle sözlü tercümanlar düzgün görünüşlü olmalarıyla bilinir, yazılı olanlarda var ama onlar pek görünür değil. Konferans tercümanları her an toplantıya çıkacakmış gibi hazır olurlar. Toplumda tanınır da olmak aynı şekilde eğer bir edebi eser çeviriyorsa bir sözlü çevirmen kadar tanınır değiller.

ÖCA: Peki sizce müşteriler kalitedense parayla mı ilgileniyorlar?

T8: Parayla ilgileniyorlar.

ÖCA: Peki, sence yaptığınız iş görünür, tanınır durumda mı?

T8: Yaptığım iş bence görünür.

ÖCA: Peki, sizce üniversite diplomasının çevirmenlik üzerindeki etkisi nedir?

T8: Öncelikle belli başlı üniversitelerden mezun olan tercümanlar havada kapılıyor. Ama kendini çok iyi yetiştirmiş olan insanların diplomaya ihtiyacı olmuyor. Diplomanın önemi orta seviye diyebiliriz.

ÖCA: Peki, deneyim, uzmanlık ya da herhangi bir konudaki alan bilgisi sizce önemli oluyor mu?

T8: Alan bilgisi kesinlikle önemli oluyor. Uzman olduğunuz konuda çeviri yapacağım diyorsunuz ve bu konuda da çeviri bürolarına bunu lanse ediyorsunuz. Deneyim ve uzmanlık da kesinlikle önemli.

ÖCA: Mesleğin dışındaki kişiler sence bunu nasıl görüyorlar yani uzmanlık ve deneyimi nasıl değerlendiriyorlar?

T8: Eđitililerse yani çoğu üniversite mezunu ise önem veriyorlar ve gerçekten yapılan çevirinin dikkat, yoğunlaşma ve bilgi ve en önemlisi araştırma gerektiren bir iş olduğunu biliyor ve takdir ediyorlar ama eğitimli değilse ve kendini geliştirmemiş kültürlü değilse o zamanda önemsenmiyor.

ÖCA: Peki, sizce çevirmen olarak çalışan bütün profesyonellerin eğitim alması gerekiyor mu yoksa meslek meslekte de öğreniliyor mu?

T8: Bence bunun bir standardı olması gerektiği için üniversite okuması gerekli ve sadece tercümanların iş alabilmesi için yani bir tercümanın tercüman olabilmesi için mezun olduğu bölümle ölçölür diye düşünüyorum ama bu hem yeni mezun olanların işlerinin elinden alınmasını engeller hem de bir standardı olur bu işin. İş meslekte de öğreniliyor ama tercihim bu olmaz.

ÖCA: Peki, sizin almış olduğunuz eğitim sizi beceri veya bilgi olarak ne derece iyi hazırladı mesleğe? Buna çok iyi, yeterince ya da temel düzeyde diyebilirsiniz.

T8: Yeterince diyorum.

ÖCA: Peki, Türkiye’de verilen çevirmenlik eğitimi piyasanın beklentisini karşılıyor mu?

T8: Çok karşıladığını sanmıyorum.

ÖCA: Peki neden? Türkiye’de verilen çevirmenlik eğitiminin kalitesini tanımlar mısınız?

T8: Kalite çok iyi durumda değil. Ben eğitim aldığım okul açısından şanslı olduğumu düşünüyorum.

ÖCA: Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir?

T8: Ben eğitimin boyunca çok çerez metinler çevirmişim. Aslında okula da bir sürü eleştirim var. Mesela hukuk ya da ekonomi çevirisi dersinde doğru düzgün metinlerin karşımıza geldiğini düşünmüyorum. Açıkçası işin içine girdiğimde o metinlerin ne kadar zor olduğunu gördüm. Gerçekten iş size okulda verilen ödev gibi olmuyor. Hızlı çeviri bekliyorlar. Uygulama açısından yeterince zorlamadı diyebiliriz. Okul aslında nasıl iyi bir çevirmen olacağını değil de nasıl iyi bir çevirmen öğrencisi olacağını öğretiyor diye düşünüyorum. Sektörü iyi tanıtmıyorlar.

ÖCA: Peki, işverenler üniversite diplomasındansa deneyime mi önem veriyorlar?

T8: Eğer, Boğaziçi, Hacettepe ve Bilkent gibi okullardan mezun değilseniz çok deneyimle öne çıkabiliyorsunuz. Ama o okulların ismi yetiyor.

ÖCA: Peki, sence bu meslekte eğitim almamış kişilerin de iş yapabilme durumu var mı? (Any can one do it approach?)

T8: Var kesinlikle.

ÖCA: Peki, sence bu mesleki statüye bir tehdit mi?

T8: Evet.

ÖCA: Peki, benzer eğitim seviyesinde eğitim alan meslek gruplarını düşündüğümüzde Türkiye'deki çevirmenlerin elde ettiği gelir nasıl sizce? Düşük mü orta mı? Genel anlamda düşünürsek. Diğer meslek grupları ile yani 4 yıllık eğitim alınan bir meslekle aynı mıdır sizce?

T8: Ben orta seviyede kaldığını düşünüyorum. Diğer mesleklere göre düşük.

ÖCA: Size birkaç meslek grubu sayacağım çevirmenlik bunlardan hangisine benzer statüde? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici, akademisyen ve danışmanlar.

T8: Öğretmenler, editörler, araştırmacılar ile aynı statüler diye düşünüyorum. Yani benim aklıma gelen yurtdışı eğitim danışmanlık şirketleri yaptıkları oldukça benzer.

ÖCA: Peki, sence çevirmenlerin yaptığı iş sekreteryaya işlerini kapsıyor mu?

T8: Evet, kapsıyor. Çoğu genel müdürün maillerinden ve yazışmalarından tercümanlar sorumlu oluyor.

ÖCA: Peki, sence çevirmenlerin işlerinde ne kadar sorumluluk var?

T8: Sorumluluğun çok fazla olduğunu düşünüyorum özellikle ifadelerin çevrilmesinde, davalardaki sanıkların, kişilerin ifadelerinin çevrilmesinde veya devam eden dava süreçlerinin metinlerini çeviriyoruz bu yüzden bilgileri yanlış yazmak ve hata yapmak dava sürecini etkileyeceği için çok etkili oluyor. Diğer anket ve fatura çevirilerinde o kadar sorumluluğun olmadığını düşünüyorum.

ÖCA: Çevirmenlerin iş yerindeki etkisi ne kadar nasıl bir etkileri var?

T8: Bizim kurumumuzda çok fazla olduğumuzdan dolayı o yüzden sözümüzü de çok dinletiyoruz. Yanlışlık ve haksızlık varsa sorup hakkımızı arıyoruz. Yoksa az kişi olsaydı bu kadar sözümüz dinlenmezdi. Meslekte önemsiz algısı olduğu için söyleyecek çok şeyimiz var. Orta seviyede bir gücümüz var.

ÖCA: Çevirmenlerin son teslim tarihi, kalitesi ya da ücret hakkında söz hakları var mı?

T8: Çok yukarıdan gelen bir iş değilse bize sorulur bu ne kadar zamanda biter diye eğer hiç olmayacak bir işi iki günde isteniyorsa bakıyoruz ve iki günde çıkmayacağını söylüyoruz. Son teslim tarihi bize ait olması gerekiyor ama maalesef hiyerarşide kim üstteyse onlar belirliyor. Belirli bir seviyeye kadar diyebiliriz.

ÖCA: Peki, bir çevirmenin idari yönetim kadrosuna yükselme şansı var mıdır?

T8: Devlette yok, herkes eşit statüde.

ÖCA: Peki, özelde var mı?

T8: Bence var. Çeviri şirketinin müdürü olabilirsiniz ya da çeviri yaparken işletmeci olabilirsiniz.

ÖCA: Piyasada bu statünün düşük olmasının sebebi bir kişi mi, çeviri dernekleri mi, aracılar mı yoksa müşteriler mi ya da mevzuatlar mı yoksa yasalar mı?

T8: Aslında yasalar olması gerekir ama çevirmenlik ile ilgili bir yasa yok. Bu yüzden dernekler belirliyor bu işi. Kendileri de belirliyor.

ÖCA: Birde şu sorum vardı, bu mesleği korumak için neler yapılmalıdır? Bir kere mevzuat yok dediniz. Başka var mı eklemek istediğiniz bir şey?

T8: Kanun çıkarılabilir. Standartları ile ilgili. Kimlerin tercümanlık yapıp yapamayacağı, tercümanlık hakları ile ilgili.

ÖCA: Sizce edebi çevirmenlerle normal çevirmenlerin farklılıkları ve benzerlikleri neler?

T8: Edebi çeviri yaptıysanız kitabın ilk yüzünde yazmıyorsa bile ikinci yüzünde yazıyor. O yüzden görünürler, bizim gibi devlette hukuk çevirisi yapıyorsanız görünürlük azalıyor tabi ki. Yaratıcılık edebi çevirmenlerde daha fazla oluyor. Kitap çok satıyorsa edebi çevirmenler daha çok kazanır.

ÖCA: Peki, devlette mi yoksa özelde mi daha çok para kazanıyor çevirmenler?

T8: Özelde gerçekten çok iyi kazananlarda var biliyorum. Devlette belli bir maaşı geçemiyorsunuz ek iş yapmadığınız sürece.

ÖCA: Özel derken çeviri bürolarını mı, şirketleri mi kast ediyorsun yoksa serbest çalışanları mı?

T8: Serbest çalışanları kast ediyorum. Belli bir yere bağlı olmadan internet üzerinden gelen işlerle çok daha fazla kazandıklarını biliyorum.

ÖCA: Peki, sözlü çeviri mi?

T8: Sözlü ve yazılı fark etmez.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T8: Ben teşekkür ederim.

Interview with Translator 9

ÖCA: Hangi yıl mezun oldunuz?

T9: 2016 lisans, 2017 konferans tercümanlığı mezunuyum.

ÖCA: Konferans çevirmenliği yüksek lisansı dediniz değil mi?

T9: Evet.

ÖCA: Hangi sene başladınız çalışmaya?

T9: Yani bu işte ya da en azından herhangi bir full time işte Kasım 2017'de başladım. Bir buçuk sene oldu yaklaşık.

ÖCA: Neden çevirmenlik bölümünde üniversite eğitimi almaya karar verdiniz?

T9: 18 yaşında ne kadar bilinçli bir tercih yapabilir insan değil mi bilmiyorum ama lisede çoğu insanın anlatacağı hikaye benzerdir zaten dil alanında güçlü olduğumu düşünerek orada devam ettim ve dil alanında da gidebileceğim en yüksek Mütercim Tercümanlık bölümüydü.

ÖCA: Lisede yabancı dil bölümünde okurken lisede tercüman olmayı hedefliyor muydunuz?

T9: Tercüman olmayı aslında hedefliyordum ama tabi işte tercüman olmak o zamanlar sadece zihnimizde bir fantaziydi. Gerçek bir tercüman nasıl çalıştığını hiç görmedik işin nasıl yapıldığını işte spor çevirmenliği biliyorduk. Aslında canlı olarak görmedim yani tanışmadım fakat hani şuydu dile bir aşinalığım ve büyük bir sevgim vardı yani sürekli öğrenmeye çalışıyordum elimden gelen her fırsatta. Bu yetkinlikle bu mesleği birleştirebileceğimi düşündüm.

ÖCA: Üniversiteden mezun olunca yine hani çevirmen olarak çalışacağım dediniz mi?

T9: Diyordum evet tabi ki her zaman zaman acaba diyorum doğru seçim yaptım mı diye düşünüyor insan tabi ama genel olarak baktığımızda ben bu mesleği yapmak istiyorum en iyi şekilde eğitimini almak en iyi şekilde icra etmek istiyorum. Onun dışında sürekli kendimi mesleği geliştirmeye çalışıyorum.

ÖCA: Peki, mezuniyetten sonra nasıl iş buldunuz?

T9: Mezuniyetten sonra yani işte yüksek lisansı aradan çıkarırsam ilk 4 ay serbest olarak çalıştım. Ama bu tabi konferans tercümanları kısmına kayıyor biraz daha.

ÖCA: Sözlü çeviri yaptınız yani?

T9: Yani hocalar ve eski mezunlar sayesinde edindiğim bağlantılarla işler almaya başladım 4 ay kadar böyle hocalarım hem işte eski mezunların yanında çalışarak idare ettim sonra bir bakanlıktan bir telefon geldi öyle böyle düşünür müsün diye o sayede işte buraya girmiş oldum. O bakanlıkta çalışan bir arkadaşım vardı. Lisans mezuniyetinde hatta kendisi ile beraber mülakata gitmiştik.

ÖCA: Bu o zaman ikinci işiniz diyebiliriz. Yani bir 4 ay serbest olarak çalıştınız ondan sonra burada işe başladınız değil mi? Bana şu anki işinizdeki görevinizi iş yükünüzü tanımlayabilir misiniz?

T9: Görev tanımımız işte Mütercim yazımı her türlü çeviri yapmak çoğunlukla hukuki yazışmalar, onların içeriği değişebiliyor Mahkeme kararlar olabilir vesaire birçok karşılıklı mektuplaşma olabilir öyle şeyler bunun yanı sıra yani görev tanımında açıkça yazmasada bir de konferans tercümanlığının getirdiği sözlü çeviri iş yerinde ben

kullandım diyorum diğer arkadaşlardan farklı olarak o da hani dairede şu anda çeviri için ya da yeteneği olan tek kişi ben olduğum için.

ÖCA: Peki iş yükünüzü nasıl tanımlarsınız?

T9: Yoğunlukla makul diye tanımlayabilirim yani özel sektörde kıyaslama yapıyoruz çünkü özel sektörde de çalıştık, serbest olarak da çalıştık. Onun yerine özel sektörde çalışsaydık şu anki iş yükümden oranla çok daha fazla çalışmam gerekirdi ya da çalışmam gerekirdi ki şuan ki gelirmi elde edeyim. Şimdi zorluğundan ötürü nitelikli olmasından ötürü dışarıda beklenecek kadar zaten büyük bir yük beklenmiyor bizden.

ÖCA: Özel sektörle kıyaslama yaptığımız iş yoğunluğu daha fazla diye mi düşünüyorsunuz?

T9: Muhtemelen.

ÖCA: Meslek olarak çevirinin nasıl algılandığını gelecek olursak sizce çeviri piyasasında tercümanların karşılaştığı en önemli problemler nelerdir?

T9: Aslında bununla ilgili hani sabaha kadar da konuşabiliriz. İlk aklıma gelenler meslek kanunu'nun ya da mesleğin devlet eliyle düzenlenmemesi bu çok büyük bir eksiklik. Bu sebeple hani herhangi bir düzenleme olmaksızın düzensiz kaos şeklinde ilerlemek zorunda kalıyor. Onun dışında kayıtdışılık yine bu kanunun olmasından gelen bir gereklilik gibi oluyor sanki kayıtdışılık çünkü insanlar özellikle mesleğe başladıktan sonra tabi ilerisi için nasıl olur bilmiyorum ama sağlıklı ve onurlu bir yaşam için gerekli olabilecek geliri elde edebilmek için kayıtdışı çalışmak durumunda kalıyor bence birçok çevirmen. Aksi takdirde vergi ödeme karşısında oldukça büyük bir yük altına giriyor ve yine bunlarla bağlantılı olarak tercümanların ortak bir şekilde haklarını savunabilecek ister devlet ister devlet dışında yetkin bir kuruluş yok maalesef. Elbette girişimler var bende birkaçı ile haşır neşir olmaya çalışıyorum. Kendisine dernek diyen federasyon diyen birçok girişim var. Ama tabi ben şu anda yeterli düzeyde olduklarını sanmıyorum. Tabi ki devlet tarafından tanınmaları gerekiyor ki bir sendika gibi faydalı olabilsinler.

ÖCA: Herhangi bir çeviri derneğine üye misiniz?

T9: Türkiye Konferans Tercümanları Derneği aday adayıyım. Onun dışında diğer derneklere henüz üyelik resmi bir üyelik faaliyetim yok. Başvurdum. Başvurum kabul edildi. Belli şartlar var tabi işte örneğin 150 gün çalışma şartı ve her dil çifti için yanlış hatırlamıyorsam iki üyeden imza alma şartı gibi.

ÖCA: Çeviri piyasası rekabetçi mi sizce yani buna ilave olarak bir takip eden soru soracak olursan size piyasada çevirmenlerin en büyük rakipleri kimler mesela

öğrenciler mi sekreterler mi öğretmenleri mi yoksa herhangi bir dili konuşan profesyonel olmayan dediğimiz kişiler mi?

T9: Güzel soru.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T9: Bence hiçbiri. Bence çevirmen olmayan işletmeciler.

ÖCA: Yani burada kastettiğimiz çevirmen olmayan işletmeciler derken yani kişi bazlı mı konuşuyorsunuz?

T9: Yani büro sahipleri herhangi bir çeviri mesleği ile alakası olmadığı halde bunu bir iş olarak yapan ki bunu iyi yapanlar da yok değil ama daha çok tek amacı hızlı bir şekilde kar elde etmek rekabet edebilmek için aklına ilk gelen yol fiyat düşürmek olan bürolar. Bence en büyük rakipleri çünkü öğrenciler için de elbette bir pay var pazarda veya işte herhangi bir mesleği yapıp yanında dil bilen insanlar için bir pay var kendi uzmanlıkların yanı sıra bir dil bilen insanlar var ama işi gücü sadece çevirmenlik uzmanlığı sadece çevirmenlik olan kişilerin en büyük rakibi dersiniz bence çeviri büroları.

ÖCA: Yani rekabetçi buluyorsunuz değil mi piyasayı bu sebepten dolayı?

T9: Kurtlar Vadisi gibi.

ÖCA: İşte geçirdiğiniz zamanın yüzde kaçını çeviriye adanmış vaziyette yani %50 den aşağısı mı yoksa %50-% arasında mı yoksa %75'den fazlası mı?

T9: %75'inden fazlasını çeviriye ayırıyorum derim.

ÖCA: Peki bir gününüzü tanımlayabilir misiniz bana çevirmen olarak?

T9: Tabii ki sabah saat 9 civarında işyerine varıyoruz orada işte kahvemizi alıyoruz artık simidimizi yiyoruz sonrasında bilgisayarımızı açıyoruz Trados studio kullanıyoruz bu da son bir senede kullanmaya başladığımız program önceden Word üzerinden çalışıyorduk ve burada zaten genellikle devam etmekte olduğumuz bir metin oluyor açıyoruz ve çevirmeye başlıyoruz. Bizdeki iş yönetim sistemi şu şekilde sürekli bir akış olduğu için sürekli bir ihtiyaç olduğu için mesela 10 tane İngilizceci 5 tane Fransızcacı da olsak dairede sürekli bir ihtiyaç var ve bütün işler acele herkes kendi işinin daha erken bitmesini bekliyor. Dolayısıyla ben bu işi aldım güzelce araştırdım bütün belgelerini okudum anlamadığım yerleri internetten araştırdım bilgilerini öğrendim sordum ondan sonra çevirdim ve tatmin de olacak bir şekilde en sonunda kapattım gönderdim bu her zaman mümkün olmayabiliyor çoğunlukla mümkün olmuyor sürekli olarak biz bir çeviriye devam etmek durumundayız elimizdeki belgeyi çıkarır çıkmaz yenisi geliyor.

ÖCA: Yani üzerinde düşünme vaktiniz olmuyor, zaman kısıtlamanız var o zaman.

T9: Aynen öyle. O yüzden hani biraz da daha iyi odaklanabildiğimiz zamanlarda mümkün olduğunca en hızlı şekilde ilerleyip daha sonrasında kendimiz biraz vakit yaratarak onları kontrol edebiliyoruz veya gerekli araştırmaları yapabiliyoruz sonrasında ilgili kişilere sorabiliyoruz bunları nasıl yapalım diye.

ÖCA: Anladım yani bu şekilde geçiyor gününüz genel olarak.

T9: Aynen öyle yani sürekli bir çeviri.

ÖCA: Anladım peki çevirmen olarak şu anki işinizde hangi becerilere daha çok kullanıyorsunuz? Yani bu ne olabilir bilgisayar becerileri olabilir, çeviri becerileri olabilir, dil becerileri olabilir ve araştırma becerileri olabilir hangi tür beceriler kullanılıyor sizce?

T9: Öncelikle tabi ki okuduğunu anlama özellikle hukuk alanında özelleşmiş bir şekilde okuduğunu anlama yani bununla ilgili daha önceden bir şeyler okumuş bir şeyler araştırmış olmanız gerekiyor ki bu konuya hakim olmanız gerekiyor.

ÖCA: Alan bilgisi yani değil mi?

T9: Evet daha sonrasında işte ilgili araştırma sözlüklerden araştırma kendi sözlükçelerini oluşturup o sözlüklerden araştırma hatta gerekirse meslektaşlarıyla takım çalışması içerisinde bir yardımlaşma da bulunma veyahut takım çalışması halinde en kısa sürede bu metnin çıkabilmesini sağlamak bazen Fransızca dil yeteneği de faydalı olabiliyor. O da şöyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin iki resmi dili var İngilizce, Fransızca ve bazen Fransızca bilmek bizi araştırma yapmaktan kurtarabiliyor hızlıca örneğin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin eski bir içtihadına atıf yapılmış bunun İngilizce çevirisini araştırmakla uğraşmaktansa doğrudan ilk bakışta anlayabilmek güzel oluyor sonuçta bir çeviride kullandığınız ilk hızlı yazma becerisi bilgisayar becerisi vesaire.

ÖCA: Çeviri mesleğine dair hani başlangıçtaki beklentilerinizi düşünürsek şuan ki işinizden ne derece memnunsunuz derecelendirme yapabiliriz mesela çok fazla ve diyebiliriz orta diyebiliriz ya da hiç diyebilirsiniz sizce hangisi derece olarak memnuniyet dereceniz?

T9: Şu anda 5 üzerinden 3 diyebilirim.

ÖCA: Tamam peki o zaman hemen bu soruya bağlı olarak yani size şu soruyu sorayım memnuniyet kaynaklarınız neler memnuniyetsizlik kaynaklarınız nelerdir?

T9: Memnuniyet kaynaklarım iyi olduğum işi yapıyorum yeteneklerimi iyi şekilde kullanabiliyorum. Daha doğrusu yapmam gereken şey yeteneklerimin tam olarak sağladığı bir şekilde geliyor karşıma ama beni mutlu etmeyen kısım yeteneklerimi tam

olarak kullanamıyorum dolayısıyla o kullanmadığım yetenekleri kaybetme tehlikesi altındayım.

ÖCA: Mesela?

T9: Mesela hukuk çevirisi haricinde bir çeviri türünde haşır neşir olmak bir alanda uzmanlaşıyorum ama sadece o alanda ilgileniyormuşum gibi geliyor bir başkası en önemlisi benim için sözlü çeviri becerilerimi yeteri kadar kullanamıyorum. Çünkü elbette arada sırada toplantılara katılıyorum hani iki ayda bir toplantıya gitmek yeterli olmuyor.

ÖCA: Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

T9: Var bir başkası meslekten ziyade pozisyonla ilgili istihdamla ilgili şu anki istihdam şeklinde herhangi bir ilerleme yok. Bu da tabi ki bir çalışanı demotive eden şeylerden birisi.

ÖCA: Sizce bu meslekte yükselme şansının var mıdır, önü açık bir meslek midir?

T9: Aynen zaten hani yanı başımda 7 yıldır orada çalışıp hala yanı başımda çalışan insanlar olduğu için zaten ortaya çıkıyor.

ÖCA: Memnuniyet kaynaklarınız ve memnuniyetsizlik kaynaklarınıza var mı eklemek istediğiniz bir şey?

T9: Memnuniyet kaynağı içinde başka biri de iyi üniversitelerden mezun arkadaşlar ile yetkin meslektaşlar ile çalışmanın da verdiği de tabi ki bir zevk var tatmin var. Aynı iş ortamında takım çalışması yapabiliyoruz daha iyi birbirimize destek olabiliyoruz aynı zamanda tabi ki arkadaş olarak da gayet iyi anlaşabiliyoruz.

ÖCA: Peki, sizce çevirmenlik mesleği geçici bir meslek mi yoksa ömür boyu devam edilebilecek olarak değerlendirir misiniz bu mesleği?

T9: Bence ömür boyu.

ÖCA: Peki o zaman sizi meslekte tutan nedir? Bu soruya ilave olarak şunuda düşünün eğer yapabilecek olsaydınız mesleği bırakır mıydınız?

T9: Sanırım bırakabilirdim başka bir şey deneyebilmek için. Fakat tabi ki bu bakış açısı ile konuşmak kolay başka bir mesleği bilmiyorum yine bir fantezi olarak başka bir mesleği isteyebilirim ama eğitimini aldığım ömrümü verdiğim mesleğim bu yani iyi olduğum meslek bu. Dolayısıyla hani hiç mantıklı bir karar olmaz benim buradan ayrılmam ya da bu meslekten ayrılmam fakat eğer imkânlarım el verirse başka bir şeyler denemeyi de düşünürüm. Kesin bir karar olarak bu mesleği bırakacağım veya bu mesleği yapmak istemiyorum değil durumum şartlarım hoş etmeyebilir beni ama meslekten memnunum.

ÖCA: Peki, başka kişilere çevirmen olmalarını önerir misiniz?

T9: Şu anda hayır.

ÖCA: Neden peki?

T9: Yani şöyle işte Türkiye için konuşuyorsak hayır.

ÖCA: Bunu biraz izah eder misiniz?

T9: Tabi ki şöyle söyleyeyim ben lise yıllarımda iken ortaokul yıllarında iken konjonktür çok daha farklıydı hatta işte siz o zamanlar mezun olmuşsunuz çalışmaya başlamıştınız vesaire. Gördüğüm kadarıyla elbette ben o dönemde yaşamadım ama gözlemlediğim kadarıyla o sıralarda bir hareketlilik vardı uluslararası ilişkiler bakımından ve ekonomi ilerleme çitası gösterdiği için hem uluslararası ilişkiler hem de diğer kurumların işlerliği artıyordu ve iş yükü artıyordu dolayısıyla daha fazla elemana yavaş yavaş kapılar açılmaya başlıyordu gibi gözlemler vardı. Dolayısıyla o zamanlar hani bir ihtiyaç doğdu ve elbette Türkiye'de bir mesleğe ihtiyaç doğduğunda herkes oraya yığılır. Biz de yığıldık tabi ki birden hani pastanın damla çikolatalarını aramızda karpışmaya başladık çok büyük pay kalmadı. Dolayısıyla ben hatta kendim için de keşke konferans tercümanlığın da önce biraz çalışıp sonra mastıra girip konjonktür daha uygun olduğunda başlasam daha uygun olurdu diye düşünmedim değil pazarı gördükten sonra. Meslek güzel sadece şuan ki ekonomik durumda çok mantıklı olmaz.

ÖCA: Anladım peki çevirmen olmayı bana tanımlar mısınız desem size hani aklınıza gelen kelimeler neler olur?

T9: Meraklı olmaktır bence çevirmen olmak sürekli öğrenmeye çalışmak alakan olmayan şeyleri öğrenmeye çalışmak ve öğrenmekten gocunmamak öğrenmeyi sevmek öğrenmeye çalışmak. Serbest çevirmen olmakla ilgili sorarsanız tabi olumsuz kelime daha çok gelir ama. İşler acele ödemeler ecele özetle uykusuz geceler yine acele işlerden ötürü ama işte fatura geldiğinde alınamayan ödemeler gibi vesaire. Bunlar yine sektörün düzensizliğin getirdiği olumsuzluklar.

ÖCA: Sizce çevirmenlerin yani bu mesleğin sosyal statüsü saygınlığı ne derecede yüksek mi orta seviyede mi yoksa düşük mü?

T9: Bu da yine birçok taraftan bakılabilecek bir şey seçkinci bir söylemde bulunmak istemiyorum ama sokaktaki vatandaş için evet oradan bakıldığında altyazı çevirmenleri dahil halkın gözünde Dizimag izleyen insanların gözünde çok büyük insanlar, fakat patronlarımız seviyesinde bize işi alan kişiler seviyesinden istediğimiz kadar değil. Saygınlığı var yadsınamaz. Sadece hak ettiği kadar değil.

ÖCA: Peki toplum nasıl algılıyor sizce çevirmenleri?

T9: Yani toplumun çevirmenleri algılayacak kadar çevirmenlere maruz kaldığını sanmıyorum. Türkiye'de yeteri kadar görünür olduğunu sanmıyorum dediğim gibi yani toplumun genelinin maruz kaldığı çevirmenler daha çok ya spor çevirmenleri oluyor ya da basın toplantılarında işte Cumhurbaşkanı'nın vesaire onlarla haşır neşir oluyorlar. Eğer kitap çevirisi gibi edebi çevirilere bakarsanız orada durum biraz daha değişik. İnsanlar uzun zamandır iyi işler çıkaran çevirmenleri elbette saygıyla görüyorlar.

ÖCA: Edebi çevirmenlerin işleri sizden farklı ne tür farklılıkları var mesela bir tanesi daha görünür olmaları dediniz başka farklılıklar görüyor musunuz edebi çevirmenlerde? Benzerlikleri de konuşabiliriz yani sizinle olan benzerlikleri de konuşabiliriz farklılıkları da?

T9: Farklılıklar ve benzerlikler yani benzerliklerden bir tanesi tabi yaptığımız işi yapma şeklimiz genel olarak biraz daha içerik işin doğası konusu farklı olsa da yaptığımız işlem ona yaptığımız işlem genel olarak benzer fakat hani çok farklı yönleri var. Onların işi biraz daha yazara benzer kaygıları var yazara ya da editöre benzer bir kaygıları var. Hani onların basılması lazım ki kazansınlar bizlerin çok büyük bir kaygısı yok bizim çevirdiğimiz belgeler belki 1 belki 5 kişi tarafından okunacak. Her ne kadar çok ciddi ve önemli belgeler olsada yayınlanmamak üzere çeviriliyorlar çoğunlukla olarak. Onların hem ekonomik olarak basılma kaygısı var hemde toplum gözünde kabul edilebilme kaygısı var tıpkı yazar gibi yani.

ÖCA: Peki, bana çalışma koşullarını tanımlar mısınız?

T9: Çalışma koşulları olarak herhangi bir beyaz yakalının sahip olduğu koşullara sahibiz. Masa, sandalye ve bilgisayar gibi hatta en önemlisi Trados gibi bir programa bile sahibiz bizim talebimiz doğrultusunda. Son bir aydır alışılmışın dışında çalışıyoruz mesai ve haftasonu çalışması gibi bazen ara ara olur ama son bir aydır oldukça yoğun.

ÖCA: Mesai ücreti alıyor musunuz?

T9: Ben aslında full mesai ücreti alıyorum. Fazla mesai ücretlerim sanki tüm mesaları yapıyormuşum gibi ödeniyor. Maaşımın yüksek olabilmesi için yapılan bir taktik. O yüzden ekstra bir şey yok.

ÖCA: Peki, müşteriler kaliteden ziyade para kazanmakla mı ilgileniyorlar?

T9: Kalitenin önüne geçmekten ziyade adayacağımız zaman ve emeğin azaltılmasına sebep oluyor. Tamamen her zaman önüne geçmiyor. 5 lira verir 5 liralık çeviri alır, 50 lira verir 50 liralık çeviri alırsınız bu bir hizmet sektörü sonuçta. Ama ben sektörde şunu görüyorum. Müşteriler hızlı ve iş görür çeviriler ister süper kalite olacağım diye

bir şey yok aslında bu özetliyor her şeyi. Teknik çeviri bizim ki de aynı şekilde hızlı olsun işler zamanında görülsün bütün müşterilerimiz mutlu olsun çünkü müşterimizin de müşterisi var ve büyük göze batan bir hata olmasın çünkü dil sanatları doğru olmak zorunda değil ama gramer hatası olmadığı sürece en iyi kelimeyi bulmamışta olabilirsiniz. Sektörün çoğu da bunu istiyor.

ÖCA: İş yerinde ofisin merkezi bir konumda mı?

T9: Biz 2-3 hafta önce taşındık başka bir binaya geçti birim. Diğer birimin geri kalanından izole bir yerdeyiz. İngilizce ve Fransızca çevirmenler binanın asma katında şuan da. Zaten küçük bir binada ve bizim birimin geri kalanı 6. ve 7. katta.

ÖCA: Diğer çalışanlarla profesyonel kontaklarınız ne seviyede?

T9: Düşük seviyede. İki hafta öncesinde aynı kattaydık ama o zamanda azdı. Sadece doğrudan çeviri bürosuyla iletişime geçmek isteyenler arıyorlar. Çok kontakt yok.

ÖCA: Peki, iş yerinde yaptığınız iş ne kadar görünür?

T9: Yaptığımız iş bence orta düzeyde görünür. Görünüyor biz o çeviriyi yapmazsak o zincir ilerlemez zincirin sondan önceki halkası biziz. Sonra daire başkanı tarafında imzalanıp gönderiliyor. Biz işimizi zamanında yapamadığımızda görünüyor amirler tarafından.

ÖCA: Peki, sence üniversite diplomasının çevirmenlik üzerindeki etkisi nedir?

T9: Üniversite diplomasının rolü aslında elzem değil. Zaten bunun için benim ne düşündüğüm önemli değil ki zaten sektöründe kabulü bu. Üniversitelerde işe girmiş olanlar ve sektörün önde gelen insanları zaten alaylı ama güncel konjonktürde de ben çevirmenlik için diplomanın elzem olmadığını düşünüyorum. Özellikle Avrupa ekolünün çok daha iyi olduğunu düşünüyorum. Önce 3 yıllık herhangi bir konudan lisans alır daha sonra eğer dile yeteneği varsa uzmanlık alanında 1 ya da 2 yıllık eğitim alır ve tercümanlığa o alanda yapar. Ama Türkiye koşullarını düşünecek olursak iş başvurularında çok bölüm ve mezun olduğu için Mütercim-Tercümalık bölümü mezun şartı koyuluyor tabi ki.

ÖCA: Çevirmen olabilmek için gerekli olan uzmanlık ya da deneyim bilgisini insanlar gözündeki derecelendirmesini yaparsak nasıl görüyorlar yüksek mi, orta mı yoksa düşük mü?

T9: Meslek dışındaki kişiler bunun çok farkında değil bence. Bunun dil bilen herhangi bir kişi tarafından yapılabildiğini yani sadece iyi dil bildiğini kabul ediyorlar. Onun dışında bunun ayrı bir meslek, ayrı bir çaba olduğunun farkında değiller.

ÖCA: 'Any can one do it approach' yaygın mı?

T9: Evet.

ÖCA: Peki, sence bu mesleğin statüsüne bir tehdit oluşturuyor mu?

T9: Evet.

ÖCA: Sence ne anlamda tehdit teşkil ediyor?

T9: Şöyle şimdi diller var olduğundan beri çeviri var. Dil bilen insanların çeviri yapması gerekebiliyor bazen hatta alanında uzman kişilerin çevirmen olmasalar bile işin sürecine katkısı olması çok önemlidir. Tıbbi metin çevirisi yapılırken oradan mezun bir kişinin olması önemlidir. 2019 yılında baktığımızda çevirmenlikle para kazanmaya çalışan insanları düşündüğümüzde evet any can one do it approach bizim mesleğimize zarar verebiliyor. MYK'nın alaylıları sertifikalandırma çabasında o yüzden destekliyorum bize bir tehdit değil destek olması açısından any can one do it approach ise let's prove it then do it.

ÖCA: Peki, sizce diploma olmalı mı yoksa bu meslek meslekte de öğrenilir mi?

T9: Yani bilmiyorum. Aslında çevremizde bunu işte öğrenmiş insanlar var. Ama ben bunu destekliyorum dersem any can one do it approach'u desteklemiş oluyorum. Desteklemiyorum dersemde az önceki bir lisans eğitimi alsın sonra yüksek lisans ya da üstüne okuyup kendini o alanda geliştirsın derim.

ÖCA: Peki, o zaman senin aldığın akademik eğitim her açıdan ne kadar iyi hazırladı mesleğe?

T9: Temel diyemem temelin üstünde olduğu kesin. Ama her şeyi oradan öğrendim diyemem en az yarısını kendim öğrendim.

ÖCA: Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir?

T9: Mesleği profesyonel yapmayan birinin öğretmesi çok anlamsız. Sadece tecrübesi akademik olan kişilerin uygulama odaklı olarak yönetmeye çalışan bir sistemin olması çok mantıklı değil. Akademik ve uygulamalı eğitim dengeli olarak gitmeli buna katılıyorum. Benim üniversitemin yaklaşımının tamamen uygulama olmasının arkasındayım ama bunun gerekliliklerini yerine getiremeyecek akademik kadronun yer alması sorun. Üniversitenin öğrencileri sektörün belli dallarıyla bir araya getirecek etkinlikleri yok. Bu tamamen üniversitenin görevi değil ama öğrencilerinde burada aktif olması gerekiyor. Ben zaten bu yüzden üniversitede çeviri topluluğunu kurmuştum. Senede bir defa büyük hazırlık ve emeklerle yapılıyor. Öğrencilerde bu işin içinde görev alınca iki haftada bitiriyorlar. Aynı zamanda öğretim görevlilerinin sektörü yeterince aktif olarak takip etmediklerini düşünüyorum. Sadece sektördeki kişi ve kurumlar değil uygulamalarda takip edilmiyor. LinkedIn sağolsun uluslararası çeviri sektöründe çok değişik şeyler oluyor hayal edebileceğimiz şeyler oluyor. Mesela bir

Trados kullanma faaliyeti bile yoktu. “Çevirmenler için Teknoloji” diye bir ders vardı OmegaT diye ücretsiz bir yazılım öğretilmeye başlanmıştı. Ama şuan sektörden bir iş ilanına baktığınızda aradıkları birçok şeyi üniversitenin takip ettiğini düşünmüyorum.

ÖCA: Peki, sizce işverenler tarafından diplomadan daha çok deneyime mi önem veriliyor?

T9: Evet.

ÖCA: Peki, sence Türkiye’de ki çevirmenlik eğitimi piyasanın ihtiyaçlarını karşılıyor mu?

T9: Yeterli sebeplerden değil. Ama şu parantezi açmak gerek hiçbir üniversitenin hiçbir bölümü o mesleğe tam olarak hazırlayabilir öğrencileri bilmiyorum, tartışılır.

ÖCA: Verilen çevirmenlik eğitimin kalitesini değerlendirir misiniz?

T9: Orta dereceli derim.

ÖCA: Peki, sizce aynı seviyede eğitim almış diğer meslek grupları ile kıyaslandığında çevirmenlerin gelirleri nasıl?

T9: İlk başlarda diğer başka bölüm mezunu arkadaşlara göre daha avantajlı olabiliyorlar. Diğer mezunlar çok daha aşağıdan başlayabiliyorlar mesela Yönetici Yetiştirme diye uzun süreli az maaşlı stajyer gibi daha sonra yeteneklerine ve kendilerini kanıtlamalarına göre yükseliyorlar. Onların artışı aşağıdan başlayıp çok yukarılara gidiyorlar ama biz ortadan başlayıp ama hep aynı yerde kalıyoruz sonuna kadar belki bulunduğumuz birimin koordinatörü olabiliyoruz. Onun dışında yönetici pozisyonu yok o yüzden maaşlar çok değişmiyor.

ÖCA: Sekretery işlerini içeriyor mu yaptığınız işler?

T9: Benim açımdan baktığımızda hayır ama genel olarak baktığımızda çok az %5-%10 seviyesinde belki. Mailleşme, işleri takip etme gibi yani ama çeviri işiyle alakalı.

ÖCA: Size birkaç meslek grubu sayacağım çevirmenlik bunlardan hangisinin statüsü benzer? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici, akademisyen.

T9: Öğretmenler benzer, sekreterler bizden düşük olabilir, sanatçılar, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, doktor, mühendis, yönetici ve danışmanlar bizden yüksek diyebilirim.

ÖCA: Peki, sorumluluk seviyeniz nasıl?

T9: Bence makul ve mantıklı bir seviyede kendinden sorumlu ama nadiren takım halinde sorumlu oluyoruz.

ÖCA: İş yerinde çevirmen olarak etkiniz ne derece?

T9: Yaptıkları iş açısından oldukça etkililer onların yaptıkları işin gerekli kaliteye sahip olması benim kurumumun işleyişi için elzem. Lakin bu kişilerin fikirlerinin değer görmesi açısından bakılacak olursa yeterince etkili olduğunu söyleyemeyiz. Bizler dil uzmanı olmamıza rağmen daha çok teknik açıdan uzman olup birazda dil bilen kişiler bizimle mantıksız tartışmalara girebiliyor. Yaptığımız şeyleri gramatik olarak yanlış bir şekilde düzelttiğini düşünen uzmanlar olabiliyor.

ÖCA: Müşterilerinize sunduğunuz fiyat, son teslim tarihi ya da kalite gibi konularda çevirmenlerin söz sahibi, etkileri var mı?

T9: Bu aslında tamamen çevirmenin kendisiyle alakalı bir durum çünkü bu bir sanayi üretimi değil sadece çevirmenlik becerisi değil aynı zamanda yönetici beceriside gerekli yani kendi işinin patronu olma becerisi ve müşteriye son teslim tarihi ve ücret belirleme olsun bunun ortaya koyabilecekte var koyamayacakta var. Mesela tecrübe yılı arttıkça daha etkili olabilir ama işe yeni başlamış biri işi alabilmek için her şeyi kabul edebilir.

ÖCA: Çevirmenlerin statüsünü belirlemede en etkili ajanlar kimlerdir? Bir kişi mi, çeviri dernekleri mi, araçlar mı yoksa müşteriler mi ya da mevzuatlar mı?

T9: Şuanda en çok gördüğümüz ve maruz kaldığımız tercüme büroları yani müşteri ile aramızda olan araçlar.

ÖCA: Peki, sence mesleği korumak için ne gibi önlemler alınabilir? Mevzuat demiştiniz.

T9: MYK'nın yaptığı gibi sertifikalandırma onun yanı sıra daha çok belkide toplumu bilinçlendirici hareketler yapma. Örneği bu konuyla ne kadar alakalı bilmiyorum ama sözlü çeviri yapılacak toplantılarda belge veren çevirmenler görmüştüm. Bu işin yapılışını anlatıyor. Tercüme büroları ile serbest çalışan tercümenleri bir araya getirecek bir platform olabilir hali hazırda olan dernekler aracılığıyla. İnsanların yani iyi statüsü olamayan ve iyi para kazanamayan çevirmenlerin kişisel algılama gibi bir durumları olabiliyor. Müşteri istediğini vermiyor sırf bana inat olsun diye düşünce oluyor ama öyle değil kendi çıkarlarını düşünüyorlar sadece senin mesleğini anlamıyor, tanımıyor olabilir. O yüzden gerekli bilgilendirme yapılmalı.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T9: Ben teşekkür ederim.

Interview with Translator 10

ÖCA: Hangi sene mezun oldunuz yani lisans mezuniyetiniz?

T10: Lisans 1999, yüksek lisans 2010 senesinde.

ÖCA: Neden Mütercim-Tercümanlıkta okumayı tercih ettiniz?

T10: Açıkçası ben kendim bilinçli bir tercih yapmadım. Ben Arkeolojiyle uğraşıyordum hem gezerim dağ bayır diye. O zaman tercih sistemi farklıydı kredili sistem falan dediler onun için Matematik gerekiyordu bizde de Matematik yoktu. Bende dillere bakmaya başladım. Arkeolojiden dolayı Tarih hocamla konuşup Dil-Tarih'e gelip gidiyordum ve oradaki öğrencilerle Latince ve diller hakkında konuşuyorduk. Tesadüfen oldu annemin zoruyla ne yapacaksın Arkeolojiyi dedi bende ona göre zorla tercih yaptım.

ÖCA: O zaman lisedeyken planlı bir tercih değildi?

T10: Değildi. Edebiyata hem kulda hemde lise bilgimle meraklıydım. O merakımdan dolayı İngilizce-Fransızca diye rahatsızlık duymadım. İsteksiz gittim diyemem ama bilinçli bir tercih yapmadım.

ÖCA: Peki, üniversite eğitiminizi alırken kariyer hedefiniz tercüman olmak yönünde miydi?

T10: Yani tercüme yaparım diye düşünüyordum ama benim bütün düşüncelerim edebiyat ve yazılı şeylerle sınırlıydı açıkçası. Çünkü o zaman üniversiteden önce yazıyordum, eğlenip, müzik yapıyorduk. Edebiyat her zaman vardı. İlk işim zaten bir yayın eviydi. 2001'de bir kriz olunca para alamadım ama git depoya ne istiyorsan al dediler orda şey farketip olayın ticaret olduğunu ufak ufak anlamaya başladım.

ÖCA: İlk işiniz edebi çeviriydi o zaman?

T10: Evet.

ÖCA: Peki, mezuniyetten sonra nasıl iş buldunuz?

T10: Öğrencilik biter bitmez edebiyat çevirisine girdim sonra ardıl çeviri yapmaya başlamıştım. O zamanda 1999-2000'lerden bahsediyorum o zamanlar öyle kuramlar, çalışma koşulları falan belli değildi. Sabahtan akşama kadar çalıştığımız saat kadarıyla iyi paralara özel sektörde uluslararası bir kuruma çalışıyorduk. Bu uzun zaman devam etti ardıl işler, eşlikler ve yazılı işler 2008-2009'a kadar orda hep simültane ile karşılaşınca ben bir şu mastırada gireyim dedim hemde pratiğim olsun hemde bambaşka bir toplumun içine gireyim çevrem olsun dedim TKTD'nin bir üyesi olarak.

ÖCA: Aslında buda benim başka bir sorumdu. Herhangi bir çeviri derneğine üye misiniz?

T10: Evet. TKTD'nin bir üyesiyim.

ÖCA: Şuanda nerde çalışıyorsunuz?

T10: Kendi çeviri şirketim var. Uluslararası kuruluşlarda bir tane eşleştirme projesinde çalıştım orda çalışmam devam edereken bir petrol firmasına geçtim. Orda çalıştıktan

sonra bir daha dedim müdür falan olmam belki bugün bir 50 bin TL verseler üzerimde bir müdür olmasını kabul edebilirim ama daha aşağısı değil tabiki dolayısıyla kendi işimi yapmaya 2005-2006 dolaylarında başladım. Birleşmiş Milletlerin birçok projesinde hem arkadaşlarımla vasıtasıyla hem kendim bularak çalıştım.

ÖCA: İş yükünüzü ve görevinizi tanımlayabilir misiniz?

T10: 1999 ve belki bir iki sene öncesinden ele alalım. O zamandan gelen bir birikim neticesinde benim çevremde çok geniş bir işi yükümüz var. Kendimi saymazsam 6 kişi çalışıyor benimle beraber. Ofisteki koordinatörle, ofisteki işleri çekip çevirenle 3 tane benimle beraber 4 tane tercüman. Bunların 3 tanesi toplantı sözlü yazılı, 1 tanesi yazılı tercüman.

ÖCA: Sizce çeviri piyasasında tercümanların karşılaştığı en önemli problemler nelerdir?

T10: Genel olarak toplumumuzdaki cehalet. Bu cehalet profesör akademisyenlerden, devletin önemli kurumlarına kadar gidebiliyor. Kendisinin tercüme ihtiyacını takdir edemeyen entelektüel kapasitesinin kısıtlı olması anlamında cehalet ve bilgisizlik tercüme nedir ya da tercüman nedir bilmeyen. Adam Çin'e kongre yapmaya gider ama tercümanı printerden sonra yazar, halbuki sen dil bilmiyorsun bu anlamda cehalet. İkinci anlamda cehalet ise eğitimsizlikte tercüman anladığını çevirir hele birde simültane çeviri yapıyorsanız duyabilmek gerekir. Biz bırakın duymayı, yazılı işlerde bile son zamanlarda hem yabancı hemde kaçınılmaz olarak Türkler arasında ana dil bilmemelerinden cümleyi toparlayıp düzgünce konuşamamasından bu her yerde geçerli halkta da, akademide de yani okuduğumuzu anlayamamak bizi zorluyor bir de tercümanın ne olduğunu bilmediği için insanlar bir takım şartları karşılayıp, anlamıyorlar.

ÖCA: Peki, sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi?

T10: Çok fazla ve çok da çirkin.

ÖCA: Bu soruya ilave olarak en büyük rakipleri kimler öğrenciler mi, sekreterler mi, dil öğretmenleri mi yoksa profesyonel olmayan kişiler mi?

T10: Öncelikle kendileri. Ben 20 senedir yazılı ve sözlü tercümanlık yapıyorum. Bir yere gittiğim zaman zaten öyle bir öğrenciyi ya da başka birisi zaten tipe bakarsanız kimse çevirmen olduğuma inanmıyor. Onlar 5 dk'da zaten iyi bir tercümanla yan yana geldiklerinde profesyonel olmayı anlayabilirler ben kendim için söylemiyorum ama. Çok gördüm ben 6 sene Amerika'da doktora yaptım deyip İngilizce konuşmaya başlayıp ben 3 dk konuşunca utanıp ağzını açamayanları gördüm. Onları ben rakip olarak görmüyorum 10 dk kendimizi göstermemiz yeterli. Bizim asıl akranlar arasında

büyük bir rekabet var ben bunu nedenini çözebilmiş değilim. Mesela siz yarın Dünya Bankasına toplantıya gidiyorsunuz orda her gün 20 den fazla tercüman çalışıyor. Ben sizinle küsüp size iş vermemeye başlıyorum sizin 200 gününüzün 150 sini ben vermeye başlıyorken küsüyorum size ama Dünya Bankası sanki dedemden bana miraz kalmış gibi davrananlar olabiliyor. Şurası benim müşterim orası senin müşterinin gibi davrananlar olabiliyor. Kendi bölgesini savunmak gibi işin kötüsü hocalarla öğrenciler arasında bile oluyor. Ben onlara eski kokoreççi ya da aspavacılar diyorum 3 sene önceye kadar kebabçılık yaparken adeta 2 teknik bir şey bulup 2 tercüman kafalayıp orda burada iş bulan o gibi tercümanları bünyesine alanları ben rakip olarak görmüyorum. Fiyat düşürüp istediğini yapabilirler benim maliyetim ve yaptığım işin kalitesi belli. Siz yarın bir tercüme firması kursanız ben sizi rakip olarak görmem çünkü olacak olan bir rekabettir o. Ama bizim daha bizim yakınlar, arkadaşlar, hocalar ve öğrenciler arasında olabiliyor o benim için çirkin olan.

ÖCA: Peki yaptığınız işin yani harcadığınız zamanın yüzde kaçını çeviriye ayırıyorsunuz?

T10: %100 üzerinden düşünmeyin cumartesi pazar bile günde 15-16 saat bir mesai var 10 yıldır. Yavaş yavaş ekip artmaya başladı toplanana kadar yani %150 diyebiliriz geri kalan 25-30 ekleyin idari işler falan.

ÖCA: Peki, bana bir gününüzü tanımlayabilir misiniz?

T10: Eskiden haftada 2-3 gün toplantı olmadığı oturup sakın sakın yazılı işler yaptığımız zaman olurdu artık o olmuyor. Artık 10-11 gibi ofise geliyorum ondan sonra bir toplantı oluyor öncesinde yazılı iş varsa bakıyorum. Akşam 10-11 gibi eve gidiyorum ya da sabah doğrudan toplantıya gidiyorum kısa sürerse ofise gelip işlerimi yapıyorum yoksa direkt orda oluyorum. Sık sık yurtdışına da gittiğimiz oluyor.

ÖCA: Yani sözlü çeviri için sık sık yurt dışına gidiyorsunuz. Özel kurumlar için mi çalışıyorsunuz?

T10: Toplantı organizatörleri, devlet kurumları, yabancılar, özel kamu hatta başka çevirmenlik firmaları dahil tabi. TKTD'den çevresinden ötürü küçük bir camiamız var bizim.

ÖCA: Peki, sizce toplumda çevirmenler görünür bir meslek grubu mu?

T10: Çok bir görünürlüğü yok diye düşünüyorum çevirmenlerin.

ÖCA: Peki, sizce müşteriler kaliteden ziyade paraya mı önem veriyorlar?

T10: Evet, daha ziyade öyle yani mali kaygılar mesela bir toplantı düzenleniyorsunuz ordan birileride para kazanmak istiyor onuda azamide tutmak istiyorlar ama ondada sorun yok ama daha akıllıca düşünebilirler. Yabancı bir misafir çağırdığınızda

tercüman sizin birinci önceliğinizken siz onu en sona atıp tercümeden kısmanız akıllıca değil.

ÖCA: Peki, sizin bu meslekte çalışan diğer insanlarla profesyonel kontağınız ne kadar?

T10: Ben insan ilişkilerinde bir sıkıntı yaşamadım bu güne kadar. Tercümanlar arasındaki ilişki ise benim ortak olduğum mezun arkadaşlarla yaptığımız bir iş vardı mastırdan arkadaşlarla onlarla da iyiydi. Fakat bazen gördüğüm sık sık da duyduğum toplantı 5 dk uzadı diye Avrupa'da ki gibi çıkıp gidenler bu durum bizim piyasa şartlarına uymuyor. Çünkü 9 da başlayacak her toplantı 10 da başlar bizde o yüzden bende çevirmenlerde biraz mızımlık olduğunu düşünüyorum açıkçası. Ben işimi yapmaya odaklanıyorum. Siz beni bir toplantıya çağırdınız çalışma koşullarını ezbere biliyorsunuz biz 1,5 saat üstüne bir kişi geldiniz bunlar çok makul şeyleri var, üniversitede hocasınız öğrencinin konsantrasyonunun ne kadar tutabileceğini biliyorsunuz. Sadece dinlemiyoruz onu dinleyip anlayıp bazen anlaşılmıyor ya da duyulmuyor o işlemleri yapıp onu düzgünce yapmak yorucu oluyor. Kaldı ki 1 saatin üstünde çalışılmaz tuvaletim geldiği zaman altıma mı yapacağım yani ya da su mu içmiyim, yemek mi yemiycem. Yine de siz beni toplantıya çağırdınız ama konuşma uzadı ne yapabilirsiniz ki ben öyle mızımlık yapamam yapmam yani. Ama burada bir kişi 3 saat boyunca çeviri yapar durumuna getirmem yani. Çok dar bir çevrede yine dediğim gibi yani kebabçı tayfasıyla çok ben çalışmadığım için duyuyorum sadece onların sorununu şeyini bilmiyorum ama toplantıyı bırakıp giden ama şöyle diyim tabi yani yazılı iş anlamında mesela düzgün bir iş yapamadan bırakıp gidenleri gördüm parası vermediğim insanlar oldu yani ülke isimlerine açıp bakmamış bile cümleleri yorumlamamış bir tanesi bana dediki elçiye zeval olmaz dedim ki bizim orda elçinin kafasını sepete koyup yollarlar falan dedim böyle tiplerde var yani.

ÖCA: Peki, çevirmenlik sizce önü açık bir meslek mi?

T10: Şimdi neyi ne yaptığınıza bağlı. Kişilerin uğraşlarına bağlı. Çeviri içerisinde yükselmek de mümkün.

ÖCA: Peki, bu mesleği icra etmede üniversitesi diplomasının bir rolü var mı?

T10: Üniversitesi mezunu olmayıp da bizim çevrede çeviri yapan görmedim daha. Fakat mantık yürütmeye çalışayım illa ki üniversite mezunu olmanın faydası nerde ortaya çıkabilir olaki üniversitede çok fazla uygulamaya dayalı bir çeviri eğitimi verilirse, farklı konuşmacılar, konular öğrenciyken insanlarla tanıştırdıysa hele ki birde edebiyat falan hem kendi toplumunu hemde çeviri yapacağı toplumu biliyorsa üniversite bu şekilde donatabiliyor ise ki donatamıyor ülkemizde bence. O zaman

üniversiteden mezun olmak önemli tabiki. Ama bazen de tam tersi örnekler söz konusu olabiliyor.

ÖCA: Türkiye'de ki çevirmenlik eğitimi piyasanın beklentilerini karşılıyor mu diye?

T10: Hayır karşılamıyor.

ÖCA: Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir?

T10: Edebiyat şu anlamda önemli her toplumun aynası. Edebiyat çok güzel bir cümle kurmaktan ibaret değil. Yani edebiyat toplumun aynası. Karşındaki kötü konuşmacı bile olsa söyleneni anlar. Çünkü maalesef iletişim sadece ağızdan çıkan laflardan ibaret değil. El kol hareketleri jestler çok önemli o yüzden. Bütün bunların da eğitimi verilmiyor.

ÖCA: Müşterilerinize sunduğunuz fiyat, son teslim tarihi ya da kalite gibi konularda çevirmenlerin söz sahibi, etkileri var mı?

T10: Benim olabiliyor. Ama yeni mezun birilerinin olamayabilir.

ÖCA: Peki, sizce çevirmenlerin statüsünde en çok kimin etkisi var? Çeviri dernekleri mi, çevirmenlerin kendilerinin mi, yoksa aracı dediğimiz kurumların mı, mevzuat ya da yetkililerin mi? En büyük güç kimin?

T10: Çevirmenler olabilir bence. Hayatında silah atmamış adamı komutan yapamazsınız. Yaparsanızda onun aldığı kararların doğru olma ihtimali olamaz. Burda da bu işi çevirmenler biliyor. Statüyü en çok kendileri etkileyebilir. Siz diyelim ki çok iyi bir tercümanınız her şeyi çok iyi yapıyorsunuz, fiyatlarınız yüksek. Kendisine dikkat etmeyen tercüman da iş tercümeye geldiğinde sizin iş koşullarınızla aynı şartlara sahip. Resim çizerek anlatmaya çalışıyorum çünkü bir standart yok. Benim şartlarımla çalışmak istiyor, para kazanmak istiyor ama bugüne kadar kendini geliştirmek için bir şey okumamış çaba sarf etmemiş. Böyle insanlar maalesef çevirmen olabiliyor. Tek iş çevirmek değil burada ses tonu da önemli, oturup kalkmada önemlidir. Paraya geldiğinde en yükseğini isteyip, çalışmaya gelince kolay para kazanmak mantığıyla çalışan insanlar var. Bu tarz çevirmenlerin etkisi büyük.

ÖCA: Son sorumda şöyle edebi çevirmenlere baktığınızda size göre işleri ve sorumluluklarında farklılıklar ve benzerlikleri nelerdir?

T10: Bence edebi çevirmenlerin farkları simültane ve ardıl çeviri. Çok anlık bir karar vermeniz gerekiyor. Yazılı işlerde tabi biraz daha rahat ama bence toplumun eğitimi açısından da edebi çevirmenleri çok daha önemli bir işi yerine getiriyorlar. Bizim yaptığımız iş 100-200 kişi arasında kalıyor.

ÖCA: O zaman edebi çevirmenler toplumda daha görünür diyebilir miyiz?

T10: Zannetmiyorum. Yani kitapların üzerinde çevirmen adı yazıyor onuda zar zor kabul ettirdiler. O da hiç azımsanacak bir iş değildir. Her iş birbirine eşittir bu anlamda emek olarak. Ama edebi çeviri yapmak şöyle büyük bir külfet o dilleri çok daha iyi bilmeyi gerektiriyor. Elinizde araştırma imkânı varsa bile simultane veya ardılda böyle bir imkân yok anlık yapmak zorundasınız. Yine son zamanlarda farklı yazılar okuyorum yayın evlerinin çevirmenlere yaklaşımı özetliyor. Öncede bu çevirilmiş iki cümleyi değiştirip biz yayınlatalım yok para vermeyelim bunlar çok yanlış bir şey.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T10: Ben teşekkür ederim.

Interview with T11

ÖCA: Kaç yaşındasınız?

T11: 31. 1987 doğumluyum.

ÖCA: Hangi sene mezun olmuştunuz?

T11: Lisans 2010. Yüksek lisanstan konferans çevirmenliği mastır programı diye bir programından da 2012'de mezun oldum.

ÖCA: Peki, iş tecrübeniz ne kadar?

T11: Yüksek lisanstan mezun olur olmaz zaten çalışmaya başladım ama yine lisanstan mezun olduğumda yine bir 7 8 ay kadar bir okulda bir tercümanlık yaptım yani 7 buçuk yıl diyebiliriz.

ÖCA: Lise eğitiminize geri dönecek olursak üniversite ve bölüm tercihlerinizi yaparken hedefinizde var mıydı çevirmen olmak?

T11: Öyle hedefim vardı çünkü zaten bizim dönemimizdeki sistemde dil bölümleri diye bir şey oluşturulmuştu. Artık bir kere dil bölümünü seçtikten sonra mühendis olma gibi bir hedef saçma olacaktı bizim alanda da ya öğretmen olacaksınız İngilizce öğretmeni ya da tercüman olacaktınız gibi sadece iki seçenek var. Mütercim tercümanlık olmazsa da öğretmenlik diye düşünmüştüm.

ÖCA: Mütercim Tercümanlıktan mezun olduktan sonra neye karar verdiniz? Hedefiniz devam etti mi?

T11: Mütercim tercüman olmaktan ziyade konferans çevirmeni olarak çalışmak benim için asıl hedefti o olmazsa farklı bir sektörde de çalışabilirdim yani illa mütercim tercüman olarak çalışmak gibi bir hayalim yoktu ama sözlü çeviri yapmak istiyordum açıkçası. Ama şu andaki piyasa koşullarında sadece sözlü çeviri yapıyorum diye gibi bir durum söz konusu değil mutlaka ikisini de yapıyoruz.

ÖCA: Şu anda nerede çalışıyorsunuz?

T11: Ankara’da bir şirketimiz var hem şirketten aldığımız işlere gidiyoruz hem de aynı zamanda hepimiz konferans tercümanıyız hem de dışarıdan iş geldiğinde o işlere gidiyoruz.

ÖCA: Mezuniyetten sonra nasıl iş buldunuz?

T11: Bizim biraz daha küçük bir çevremiz var Ankara’da konferans tercümanları olarak. Zaten mezuniyetten bu alanda çalışan birçok konferans tercümanı bizim hocamızdı zaman zaman onlar iş yönlendirdi zaman zaman bizim bölümden daha önce mezun olan meslektaşlarımız iş yönlendirdi. Zaten bir sene kadar sürede biz birlikte bir şirket kurduk bizim bölümden mezun olanlarla yani çevre diyebiliriz galiba.

ÖCA: Bu sizin ilk işiniz mi yoksa mezun olduktan sonra başka bir yerde çalıştınız mı?

T11: Bu benim ikinci işim sayılabilir. Lisanstan sonra bir yerde çalıştım çünkü.

ÖCA: Peki, o da özel sektör müydü?

T11: Evet, özel sektördü.

ÖCA: Şimdiki iş yerinizde bana görevlerinizi ve iş yükünüzü anlatabilir misiniz?

T11: Sözlü çevirilere gidiyorum ilk işim bu. Uygun olduğumda yazılı çeviri alıyorum. Bazen koordinasyonda da destek istenebiliyor eskiden yazılı çevirilerin koordinasyonunu da ben yapıyordum yaklaşık bir ay önce artık çok sıkıldığım için değiştirdik.

ÖCA: Peki çalışma zamanınızın yüzde kaçını çeviriye ayırmış durumda T11? %50’den azı mı %50-%75 arası mı yoksa %75 ve üzeri mi?

T11: Evet. %75’in üstü.

ÖCA: Peki bana iş yerindeki bir gününüzü tanımlayabilir misiniz kısaca?

T11: Sabah kalkıyoruz toplantıdan en az yarım saat önce toplantı salonuna gidiyoruz. Ses kontrolü ve benzer hazırlıklar yapıyoruz ve toplantı bittikten sonra öğle yemeğimizi yiyoruz. Sonra yine çeviriye devam ediyoruz tek başımıza olmuyoruz yanımızda bir meslektaşımız oluyor her yarım saatte bir değişerek çalışıyoruz. Yazılı çeviriye evde yapıyorum.

ÖCA: Peki Mütercim-Tercümanlık mesleğinde en çok hangi becerileri kullanıyorsunuz?

T11: Tabi ki öncelikle dil ve iletişim becerilerini kullanıyorum. Toplantıya ya da yazılı çeviri için yapacağınız ön hazırlık olarak yani. Tabi ki teknolojiyi kullanıyoruz. Sözlüklerden faydalıyoruz.

ÖCA: Peki, şu anki çalıştığınız yeri düşünecek olursak mesleğe girdiğiniz ya da girmeden önceki beklentilerinizi düşündüğünüzde memnuniyet derecenizi nasıl ifade

edersiniz? Burada bir skala verecek olursam size fazlasıyla, epeyce, oldukça ya da hiç memnun değilim de diyebilirsiniz.

T11: Orta seviyenin bir tık üstü.

ÖCA: Peki, memnuniyet kaynaklarınız ve memnuniyetsizlik kaynaklarınız neler?

T11: Memnuniyet kaynaklarımdan başlayayım. Her gün ya da her sözlü çeviride farklı bir toplantıya gitmek yani konuların farklı olması ve bir amirin altında çalışmamak diyebilirim. Memnuniyetsizlik kaynaklarım ise şuan ki sektörün durumu özellikle bundan önceki senede çalışırken işlerin sayısı oldukça azaldı ve ülkede ki siyasi durumun belki seçim olması bile bunu etkiliyor kim yabancı konuk ağırlasın gibi. İşin azlığı diyebiliriz.

ÖCA: Peki, çeviri piyasasında çevirmenlerin karşılaştığı en önemli sorunlar nedir?

T11: Müşterilerin ya da herhangi biriyle konuştuğumuzda mesleğimizi söylediğimizde a çok iyi iki konuşun para kazanın gibi bir algı var aslında zor bir meslek olduğunu bilmemeleri ve kolay bir meslek olarak görmeleri. Artık Google Translate var artık sizin çeviri yapmanıza gerek yok gibi bir algı var.

ÖCA: Peki sizce çeviri piyasası ne kadar rekabetçi ve buna ilişkili olarak ikinci sorum da şu çeviri piyasasının en büyük rakipleri kimler? Öğrenciler mi sekreterler mi ya da dil öğretmenleri var İngilizce öğretmenleri mi ya da herhangi bir dili konuşup ta bu mesleği icra edenler var hangisi sizce?

T11: Oldukça rekabetçi bu da doğal olarak ücretlere yansıyor. Çoğunlukla profesyonel olmayan kişiler çünkü hepsi içerisinde. Çünkü ilk aşamada öğrenciler o kadar ön planda olmuyor.

ÖCA: Peki, sence bu mesleği herkesin yapabileceğibne dair bir yaklaşım var mı? Ve bu mesleki statüye bir tehdit mi?

T11: Tabi yani tehdit olarak düşünmesek bile statünün düşmesi söz konusu olabilir. Bence yani bana statü mü ücretler mi dersiniz bence ücretler ve çalışma koşullarının kötüleşmesi birinci sırada daha sonra da çevirmenlerin statüsü olabilir.

ÖCA: Çalışma koşullarını tanımlayabilir misiniz?

T11: Mesela sözlü çeviride toplantı bir saati aştığında biz iki kişi gelmek durumundayız. Ancak konuyla hiç alakası olmayan sadece İngilizce bilen biri ben tüm gün tek başıma gelip o çeviriyi yaparım dediğinde bir sonraki sefer benden de aynı şeyi yapmamı bekleyecektir bende aynı şeyi yapmadığım için o işi alamam gibi.

ÖCA: Peki, Türkiye’de verilen çevirmenlik eğitimi piyasanın beklentisini karşılıyor mu?

T11: Karşılamıyor.

ÖCA: Türkiye’de verilen çevirmenlik eğitiminin kalitesini tanımlar mısınız?

T11: Orta diyebiliriz. Değerli hocalar var ama piyasadan haberdar olmadıkları için ona göre işlemiyorlar dersi. 10 üzerinden 4 diyebiliriz.

ÖCA: Peki, sizin almış olduğunuz eğitim sizi beceri veya bilgi olarak ne derece iyi hazırladı mesleğe? Buna çok iyi, yeterince ya da temel düzeyde, kötü ve çok kötü diyebilirsiniz.

T11: Yüksek lisans için çok iyi diyebilirim. Lisans içinse temel düzeyde diyebilirim.

ÖCA: Peki, mesleki tecrübelerinize dayanarak piyasada gerçekleştirilen iş ile alınan eğitim arasındaki boşluklar nelerdir?

T11: Öncelikle şunu söyleyebilirim. Bize verilen metinler çok eskide kalmış metinlerdi ya da hocalarımız 20 yıl öncesinde yaşadıkları için oldukça eski bilgi ve metinlerle bize öğrettiler, bunlara birde çeviri programlarının kullanılmasını eklersek çok eksik. Bu yüzden biz bunlar öğrenerek mezun olmadık. Ama eğitim sistemi buna göre değişmişse ne ala en azından teknolojiye uygunsa çok iyi.

ÖCA: Peki, sizce işverenler üniversite diplomasına mı deneyime mi önem veriyorlar?

T11: Bence deneyim %70, diploma %30 gibi bir önem sırası var.

ÖCA: Peki, sizce çevirmenlik mesleği için üniversite eğitimi gerekli mi yoksa bu meslek iş yerinde de öğrenilir mi?

T11: Bence üniversite eğitimi gerekli çünkü her zaman şöyle söylenir ya dil bilmekle çeviri yapmak aynı şey değildir diye. Ama belki ben öğrenciyken gidip bir yandan bir yerde çalışmaya başlayabilirdim. Ben bunu yapmadığım için mezun olduğumda deneyimim azdı ama şimdiki öğrenciler daha bilinçli.

ÖCA: İşverenler fiyatı mı yoksa kaliteyi mi daha fazla ön planda tutuyorlar?

T11: Bence şuanda sektörde en önemli olan şey fiyat. Uzmanlık ve alınan eğitim çok fazla bakılmadan fiyat bazlı bir iş veriliyor. Bundan sonra kalitesinden memnun kalınmazsa ancak iş ile ilgili ya da çevirmenle ilgili değişiklik yapılmak zorunda olunuyor. Hem sözlü hem de yazılı çeviride de bu geçerli.

ÖCA: Üniversite eğitimi gerekli diyorsunuz bunu bana derecelendirin desem çok yüksek mi yoksa yüksek mi dersiniz?

T11: Yüksek derece derim. Gerekli ama bu işi eğitim almadan layıkıyla yapanlar var. Ona da karşı değilim.

ÖCA: Peki sizce çevirmenlik geçici bir meslek mi yoksa hayat boyu sürdürülebilecek bir meslek mi?

T11: Teknolojik gelişmeler ışığında hayatımız boyunca yapabileceğimiz bir meslek olduğunu düşünmüyorum. Bir yerde bizim de işimiz değişecek. Son bir insan gözüyle edit edeceğiz. Ama sözlü çeviri içinde geçerli olmayabilir.

ÖCA: Peki, sizi meslekte tutacak şey nedir diye sorsam ve eğer imkânınız olsa mesleği bırakır mısınız?

T11: Maddi olarak memnunum bu meslekten. Manevi olarak da memnunum. Ama bundan daha iyi bir iş fırsatı ya da hayatımı daha iyi idam ettirebileceğim bir durum çıkarsa kesin bu çevirmenlikten başka bir şey olur ona sıcak bakabilirim ama işte farklı bir şekilde yine çevirmenlikte çalışmak istemem. Şuan ki işimden memnunum belki sektör olarak farklı olabilir.

ÖCA: Bu mesleğin önü açık mı sizce?

T11: Yok, hayır.

ÖCA: Peki, bir çevirmenin idari yönetim kadrosuna yükselme şansı var mıdır?

T11: Yok zannetmiyorum. En fazla çeviri bürosunun sahibi olabilir. Şöyle istisnalar olabilir. Lisans çeviri mezunudur. Doktorasını gerçekten çok iyi bir üniversitede yapmıştır. Ama zaten lisansınız Mütercim-Tercümanlıkta yurt dışında bir mastır ya da doktora programına girmeniz zorlaşıyor. Eğer yönetici pozisyonu düşünüyorsa bir kişi çevirmenliği bırakmalı işletme ve benzeri şeylerde okumalı diye düşünüyorum.

ÖCA: Peki, lise öğrencilerine tercüman olmayı önerir misin T11?

T11: Önermem. Sebebi piyasanın kaldıracabileceğinden fazla çevirmen var. Bu yüzden daha fazla kişi hem çalışma koşullarının hem de fiyatların kötüleşmesine sebep olacaktır. Yeni iş bulma durumu zorlaşıyor.

ÖCA: Peki tercüman olmayı bana birkaç kelime ile tanımlar mısınız?

T11: Heyecan, stres.

ÖCA: Peki, statüyle bağlantılı bir şey geliyor mu aklınıza?

T11: Meslekten size statüsü daha düşük geliyor.

ÖCA: Sosyal statü olarak algılandığında yüksek, orta, düşük dersem ne dersiniz?

T11: Orta diyebilirim hem yazılı hem de sözlü çeviri yapıyorsa. Ama sadece yazılı çeviri yapıyorsa düşüğe daha yakın diyebilirim.

ÖCA: Toplumun çevirmenlere meslek grubu olarak bakış açısı nasıl?

T11: Bence çok iyi çok güzel değil. Orta düzeyde.

ÖCA: Peki, sizin statüye bakış açınız aynı şekilde mi?

T11: Ben sektörün sözlü kısmını düşündüğüm için. Piyasanın sözlü kısmında algıda yüksek ama yazılı kısmında çalışma koşulları nedeniyle daha düşük olduğunu düşünüyorum.

ÖCA: Peki, devlette ile özeli kıyaslayacak olursak sizce?

T11: Devletin gözünde bence çevirmenlerin statüsü daha yüksek, özelde ise biraz daha düşük.

ÖCA: Peki, çalışma koşullarını bana tanımlayabilir misiniz?

T11: Sizde bilirsiniz ki sözlü çeviri de çalışma koşulları açık ve net bir şekilde belirlenmiş. Hem uluslararası örgütün hem de Türkiye Konferans Tercümanları Derneği'nin sitelerinde çalışma koşulları yer alıyor. Onların bize sunduğu çalışma koşulları uygun uluslararası standartta. Piyasada da bunu uygun çalışıldığı sürece kimsenin memnun olmayacağını düşünmüyorum. Buna uyulmaması bizim sıkıntımız. Mesela bir günde iki çevirmen zannedersen 3+3 6 saat yalnız başına çalışabilir, geçtikten sonra 3. Çevirmen eklenmelidir diye bir madde var. Ama yazılı çeviride çalışma koşullarını kabul ettireceğiniz bir ortam olmadığı için bu yüzden çok daha kötü. Genellikle tek başınıza çalışıyorsunuz. Dolayısıyla bir iş geldiğinde yazılı çevirmen o işi alıp yapmak zorunda kalıyor.

ÖCA: Herhangi bir çeviri derneğine üye misiniz?

T11: Türkiye Konferans Tercümanları Derneğine üyeyim.

ÖCA: Peki, sizce toplumda çevirmenler görünürler mi?

T11: Evet bence görünürler. Hem yazılı hem de sözlü çevirmenler. Çünkü bunun bir ihtiyaç olduğu biliniyor.

ÖCA: Diğer çalışanlarla kontaklarınız var mı?

T11: Tabi ki ama bizim ki profesyonel bir iletişim çünkü sadece iş konuşuyoruz o kadar. Ama kamuda bu daha fazla gelen işler, yaptığı işler gibi.

ÖCA: Peki, benzer eğitim seviyesinde eğitim alan meslek gruplarını düşündüğümüzde Türkiye'deki çevirmenlerin elde ettiği gelir nasıl sizce? Düşük mü orta mı?

T11: Orta diyebiliriz, hak ettiğinin biraz altında. Hatta yazılı çeviride bu daha da az diye biliyorum. Ama sözlüde hak edilen bir ücrete yakın alınıyor diyebilirim.

ÖCA: Sizce çevirmenlerin statüleri sayacağım mesleklerden hangisine? Öğretmenler, sekreterler, gazeteciler, editörler, araştırmacılar, yönetici, doktor, mühendis, akademisyen ve danışmanlar.

T11: Öğretmenler ve sekreterleri elerim çünkü benzer işler değil. Daha çok araştırmacı, gazeteci ve editör grubuna yakın. Akademisyenlerle benzer statü var diyebilirim ama doktor, mühendisten biraz daha düşük bir statüsü var çevirmenlerin.

ÖCA: Peki, çevirmenlerin yaptığı iş sekretarya işlerini içeriyor mu?

T11: Bence içeriyor nedense bir arada düşünülüyor. Başlı başına bir iş değil ama ekleniyor.

ÖCA: Çevirmenlerin işlerinde ne kadar sorumluluk var?

T11: Tüm sorumluluk kendinizde o yüzden %100.

ÖCA: Çevirmenlerin iş yerinde etkisi var mı?

T11: Bence var. Yapılan çevirinin mahiyeti burada çok önemli mesela bir bakanın konuşması gibi. Ama kimsenin okumayacağı bir metin çevirmeniz istenmişse o zaman etkiniz az.

ÖCA: Sizce çevirmenlerin son teslim tarihi, ücret olsun, ya da yapılan işin kalitesi olsun bu süreci kontrol etmede ki ellerindeki etki sizce nasıl?

T11: Bence çevirmenlerin bu sürece etkileri çok az.

ÖCA: Piyasada çevirmenlerin statülerine etki eden önemli unsurlar kimler? Çevirmenler mi, çeviri dernekleri mi, araçlar mı yoksa müşteriler mi ya da mevzuatlar mı yoksa yasalar mı?

T11: Bence piyasaya çevirmenlerin değil çeviriye hakim olmayan insanların olması. Eğer çevirmenler hakim olsaydı kendi çalışma koşullarını düzenleyecekleri için ona göre uygularlardı. Meslek örgütlerinin etkisi olabilir. Mesleki yeterlilik kurumu diye bir kurum var, belki bu yeterliliklerde kabul edilirse çevirmenlerin statüsü yükselebilir.

ÖCA: Peki, sizce çevirmenler kendi imajlarını ve yaptıkları işleri yücelterek statülerini yükseltmeye çalışıyorlar mı?

T11: Bence çevirmenler işlerini yapıyorlar. Statüyle ilgili algıyı değiştirmek ne kadar işe yarar bilmiyorum. Statüsü yükselsin gibi bir çabaları yok.

ÖCA: Sizce edebi çevirmenlerle normal çevirmenlerin yazılı ve sözlü benzer noktaları var mı? Farklılıkları ve benzerlikleri neler?

T11: Çevirinin birçok türü var. Hepsi çok ayrı şeyler. Bir çeviride çevirmenler çok esnek davranabiliyor. Esnekten kastım çeviri yapıırken çok daha esnek ve yaratıcı olmaları diye düşünüyorum. Bir rapor çevirinde çevirmenden çok yaratıcı olması beklenemez. Aldıkları ücretleri çok bilmiyorum işin içinde olmadığım için ya da edebiyatla çok ilginizin olması gerek diye düşünüyorum.

ÖCA: Peki, görünürlük olarak kıyaslarsak?

T11: Bence edebi çevirmenler çok daha görünür.

ÖCA: Peki, son olarak özel mi devlet mi desem? Koşullar olarak, statü olarak ne dersiniz?

T11: Özel derim. Daha iyi buluyorum.

ÖCA: Teşekkür ederim.

T11: Ben teşekkür ederim.

Interview with T12

ÖCA: What is your educational background?

T12: I graduated from the Department of Translation and Interpretation.

ÖCA: Why did you study translation? (Did you plan to become a translator when you selected to study translation and interpreting?)

T12: I grew fond of foreign languages from early childhood since I was born in Hannover (Germany), the multicultural state capital of Lower Saxony. Surrounded by different world citizens until the age of 13, I was able to gain a deep understanding of why learning languages is relatively important. Within time, I discovered I was eager to get across these frontiers and communicate with the worldwide community. At this stage, I was sure languages would be at the heart my profession, no matter what.

ÖCA: Did you plan to become a translator when you were studying translation and interpreting?)

T12: Even on the first day, when I stepped into the faculty.

ÖCA: How did you find a job after graduation?

T12: To be honest, I reaped what I sow throughout university years. I did my mandatory internship at the Turkish Great National Assembly, and two voluntary internships at the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Turkey and Ministry for EU Affairs of the Republic of Turkey. Besides these, I also translated a book for a translation agency. As the owner of the Agency appreciated the quality of my work, he offered me to work as a contracted translator at a ministry on behalf of his company. This is how I stepped into the Ministry 12 days after graduation.

ÖCA: Where do you work now?

T12: I currently work at a Ministry.

ÖCA: Is this your first job or have you worked anywhere else after your graduation? (If yes, where and as a translator or not?)

T12: Yes, it is my first professional experience after graduation.

ÖCA: Could you briefly explain your duty and workload in your current workplace?

T12: Well, I am accountable for translating and updating various promotional material; including brochures, flyers and posters from Turkish into English and French. Moreover, I also translate, edit and proofread technical summaries, progress reports and internationally undertaken projects. Prior to international trainings, I also translate tentative programs, opening speeches and presentations. On an occasional basis, I too help formulate invitation letters addressed to foreign ambassadors and Ministers. Apart from these, I provide consecutive and whispering interpretation service in

international trainings and workshops, and in bilateral meetings. To be completely honest, I do more than defined in my Terms of Reference (ToR).

ÖCA: What are the most important problems that you encounter in the translation market?

T12: People ignore the fact that working as a professional in the translation industry is not as simple as it may sound. Well, the majority of people demanding for a translation service are completely unaware of how challenging it is to establish a bridge between source and target language and thus to deliver a high-quality product. As opposed to popular belief, the translation process is not limited to “looking words up in the dictionary”. On the contrary, it is about staying abreast of the most current information and continuously follow developments on the international arena. People respecting the popular belief, for instance, ignore that a translator cannot approach the text before conducting preliminary research and finding parallel texts. Therefore, it disappoints me to see that our workload has always been and is presently underestimated. Cheap amateurs pretend to be professional translators and people outside the sector think they are the founder fathers of the field of translation. Nowadays, it is upsetting to observe that cheap amateurs who lack the slightest trace of quality pretend to be professional translators, and thus drop the prices and quality of the translation industry. Moreover, people outside the sector (who believe they know English very well) behave as if they have knowledge on the translation discipline and try to teach me about translation theories. For example, one of my colleagues told me one day, “Do not think so much on the text. Just translate what you see!” This is unacceptable and harms my ethics of translation. Moreover, doing word-for-word or literal translation goes completely against the principles I was taught at university. Such infringements do not only cause me to question my 4-year period of university education, but also undermine famous saying by my beloved teachers that “*our guarantee is our quality!*”.

ÖCA: How competitive is the translation market?

T12: Competition among individual translators. There is an ever-increasing competition among translators with different qualifications and experiences. Each of them is more and more trying to improve herself/himself in terms of the number of translation tools mastered (SDL Trados, Multiterm, SmartCat...), language pairs, expert-level knowledge on distinguished issues, daily capacity etc. The advancement of Machine Translation (MT) has particularly accelerated the existing competition and caused fluctuations in the translation market. Competition among translation

agencies. Translation agencies drive the prices into the ground by accepting extraordinary offers and demands by spoiled customers. Competition among individual translators and agencies. Agencies are competing with individual translators on the lowness of the price, and translators competing with agencies on the breadth of the service. There are also agencies in Turkey that claim to be individual translators and obtain jobs from other agencies and transfer the job to translators from a lower price. This drives the prices low for both groups.

ÖCA: What is your position in the workplace?

T12: *In-house translator (in a company, public institution, etc) *Translator/Interpreter
*Proofreader

ÖCA: How much of your working time is dedicated to translation?

T12: 50%-75%

ÖCA: Can you describe your one day as a translator?

T12: Well, as soon as I arrive at the Ministry at 09.00 am, I visit the Deputy General Director who is at the same time responsible for arranging my translation workload. During this time, we review my daily or weekly work-flow, talk about the due dates designated for translations in progress, and determine new translations to be conducted. Then, I return to my place and continue my translations until the break (12.30 am). After the break, I usually participate in meetings. If we receive mails from Francophone countries, I help experts answer them. After completing my daily capacity, either I proofread my translation and submit it to the relevant unit, or leave it to the next day.

ÖCA: Which skills do you use in your job as a translator?

T12: In terms of the past one-year period, I would say:

TIME MANAGEMENT & DISCIPLINE: It is a must for a translator to learn how to organize his/her working hours. Time is money, so we need to learn to keep a consistent working schedule.

CULTURAL INTELLIGENCE/CONNECTION: As a translator, we always have to deal with cultural barriers between two different countries. Cultural intelligence is not something taught in dictionaries, we have to improve it by deeply studying the language and scanning related parallel texts. For instance, while I was translating a text on afforestation from Turkish to English, I came across the word “idare süresi”. I started to search for the suitable correspondence in the target language by analyzing some articles written thereabout. As a result, I decided to translate it as “rotational age” even if I was not one hundred percent sure. Two hours later, I attended a meeting

on agricultural practices in Turkey. Throughout this meeting experts always used the phrase “rotational period” to describe the practice of growing a series of dissimilar or different types of crops in the same area in sequenced season. When I asked an expert about the difference between “rotational age” and “rotational period” after the meeting, I learnt that both are used but “rotational period” is more widely used among foreign agricultural sectors.

RESEARCHING ABILITY: The ability to search for, find, compile, analyse, interpret and evaluate information that is relevant to the subject you are researching is necessary in terms of rendering high-quality translations.

ÖCA: How satisfied are you with your present job in comparison with your initial expectations regarding the field of translating? Extremely /Pretty /Fairly / Not very / Not at all

T12: Pretty.

ÖCA: What are the sources of satisfaction to you? What are the sources of dissatisfaction?

T12: I would like to answer the first part of the question by reminding the famous saying by Walt Disney: “We keep moving forward, opening new doors, and doing new things, because we're curious and curiosity keeps leading us down new paths.” As to the second part of the question, I would like to highlight the reality that translation is a brain activity rather than a job. It requires constant concentration, discipline and analytical thinking. Whenever the brain switches between two languages or more, it stimulates intelligence and comprehension.

ÖCA: Do you see translating as a transitory or life-long occupation? (What makes you stay in the profession? Would you leave the profession if you could?)

T12: As a fresh graduate who is still at the beginning of her career as a translator, I have no other thoughts than to climb the stairs of success and to improve myself professionally, personally, and culturally. However, even now I am aware that translation is a stress-dependent job that requires serious sacrifices if it is to be worked properly. And to be perfectly honest, I sometimes feel that my personal life has been in freefall even if I have been making great progress along the road to my career highs. Therefore, I am always wondering what the future has for me. Where I would be 5 years from now. Maybe on the same path, or part of a less stressful job where I can easily balance my work and personal life.

ÖCA: Would you recommend others to become translators?

T12: I undoubtedly would. As confirmed by Paul Auster; translators are the shadow heroes of literature, the often forgotten instruments that make it possible for different cultures and societies to talk to one another, who enable people to understand that we all, from every corner of the world, belong to the same world. They are indispensable mediators for all segments of the society; ranging from high-level political leaders, to representatives of academia, intergovernmental organizations, civil society and business. It is a privilege to be endowed with the title “translator”.

ÖCA: How is your work as a translator perceived by others in the workplace?

T12: Positive. Since I am the youngest personnel and the only translator/interpreter working for the whole General Directorate, they dance attendance on each of my needs and try to make me feel comfortable as much as possible. Every time they have questions related to my field of work, they say “let’s ask the language expert”. It makes me feel grown to be a reliable person and have the last word to say. For instance, at the first day of work, I realized that some news portals were banned. I directly went to the responsible person and explained how important it is to read daily news and stay abreast of world developments as a translator. I was able to access every news portal within 15 minutes while others were not able to access those websites. Negative, as well. I went through hard times until I could make them understand that translation is not as easy as it seems. Especially during the first three months, there was no organized workflow and everyone gave me materials saying they were “urgent” and have to be submitted as soon as possible. I was assigned with too much work and not enough time to do them all. After a while, I was overwhelmed by the heavy workload and saw my performance slowing down progressively. The moment when I could not hang in with what I was doing, I decided to talk with the Deputy Director General Özlem Yavuz and tell her that I could not bear this burden. As of that day, she never allowed others to assign me with useless materials. In a nutshell, I can safely say that they have more and more respect towards me and my job as they observe how dedicated and devoted I am.

ÖCA: Use five words/phrases to describe being a translator.

T12: Always in the loop, lifelong learning process, dedication, research, research, research, stay hungry.

ÖCA: What level of social status, regard and esteem does the job have?: ‘high’, ‘middling’ or ‘low’.

T12: The esteem of translation as a profession depends on various elements such as country conditions, level of education and awareness, environmental context, public

attitudes towards teaching and learning foreign languages etc. For instance, in courts, in hospitals, or in official interviews or meetings, the social situation of translation is not only visible but also of overwhelming priority.

ÖCA: How does society perceive translators?

T12: There is a common misconception among the society that everyone fluent in the target language can make a good translator. This is not true. Translation is an art that requires us to constantly improve our abilities. It is a very challenging to express ideas without altering their meaning and trying to make them better than you think they are. It is indeed the words we choose and the tone we use that matter. Therefore, I believe that translators are underestimated because people do not figure out the importance and the hard work that stands behind a high-quality translation. People tend to think that translation is all about looking into a dictionary, which is basically against the ethics of translation.

ÖCA: How do you perceive your status as translators in society? Very high status / High status / A certain status / Low status / Very low status

ÖCA: Can you describe your working conditions?

T12: Positive. I work in a healthy and safe environment. I am given flexible working hours and multiple ways to reach out for help from field experts. I receive a high salary for a fresh translator. Negative. My work environment is centered on individual working. However, I believe that my working conditions could be more empowering and positive, and allow different talents to flourish. It involves mentally exhausting work.

ÖCA: Are you a member of any translation association?

T12: No.

ÖCA: Are translators visible in society?

T12: Translators are supposed to provide a faithful rendering of the original text, thus an image. In this sense, they have to be as invisible as possible. It is also a true fact that, the more invisible the translator, the more visible the meaning of the original text. On the other hand, a number of researches put forward that translators are often deemed not as a “bridge” between readers and source text author, but instead a “veil”. Readers want the ‘veil’ to be as transparent as possible. However, translators should not be invisible. Translation is a kind of communication and translators are experts who ensure maximum communication. Therefore, it is meaningless to attach great importance to the works, but ignore the experts behind the works. They also claim

that many translators strive hard to be visible in society, adding their names and commentary like translator's words in the publication, for instance.

ÖCA: Are clients more interested in saving money than in quality?

T12: Definitely yes. It is always easier for everyone to talk about money than quality. In context of clients, they talk about money as they are not in the position to judge the nature and quality of the work. However, they ignore the fact that quality itself is actually saving money. Let's think about it: Every time a mistake is made, or things are not done right the first time, it costs time and money to repair the mistakes. Thus, clients have to realize that by actually focusing on quality, they save money in the long run.

ÖCA: Where is your office in your workplace? (the degree of your professional contact with other employees) in a central position/in a peripheral position/neither in central nor in a peripheral position-neutral location

T12: I have to be always around in case of need.

ÖCA: Is your work visible in the workplace?

T12: Yes, it definitely is. First of all, they allowed me to write my name on every publication. Secondly, it is me who established physical contact with other country employees. They know me by name.

ÖCA: How do you perceive visibility of translators in society? Very high status / High status / A certain status / Low status / Very low status

T12: Low status.

ÖCA: Please rate the degree of your professional contact with other employees.

A very high degree/a high degree/a certain degree/a low degree/a very low degree

T12: A very high degree

ÖCA: How do you see the role of a university degree in the translation profession?

T12: Translation and interpretation are very competitive industries, and the vast majority of translators and interpreters hold at least a bachelor's degree. Many others have advanced degrees, including doctoral degrees. In European context, for example, most professional translators and interpreters not only have college degrees, but have degrees in the actual field. In this regard, even if a degree is not strictly necessary in this sector, it puts us in the best-possible competitive position. Moreover, even if ours is a relatively unregulated industry and there are no hard educational guidelines, we barely know any successful interpreters without a college degree. I am not claiming that it is essential, but it is a tool that we need to have in our toolbox. The reality is that few professional jobs are open to non-college

graduates. Therefore, newcomers to the profession have to compete with colleagues who might have several years of experience and hold graduate degrees. Thus, I would advise any newcomer to get as much formal education as possible. While it's not impossible to succeed in this business without a college degree, it would make things harder. Why should they risk it?

ÖCA: What are your perceptions of your level of education/expertise/and specialized knowledge?

T12: I feel I have significantly developed my professional language skills in this one-year term. But I am still standing at the beginning of the path and greater changes are ahead.

ÖCA: Can you assess the degree of expertise required to perform your job as translators? A very high degree/a high degree

T12: Translation is an expert function and translators are considered to be in position of experts.

ÖCA: How do people outside the profession see the expertise required to translate?

T12: A vast majority of people believe in "*I speak, so I can translate*" fallacy and thoroughly gloss over the fact that the product of the translation is something different, something that requires profound knowledge, ability and creativity.

ÖCA: Should all professional translators have a degree in translation? or is translation best learned on the job?

T12: First of all, they should hold their degree in order to not to be disqualified from the race. Then, they should build on it by acquiring on-job experience and knowledge.

ÖCA: How well did your academic training prepare you for your professional work as translators (in terms of a) skills b) knowledge c) attitude)?

Extremely well/ fairly well/ provides only basic preparation/ badly/ very badly

T12: My academic training prepared me extremely well for business life.

ÖCA: According to your experience as a professional, what are the gaps between training and the market?

T12: Translation technology has become one of the most popular topics in translation research as its importance in translation practice increases. Technologies have been a common research topic in Translation Studies with reference to their use in translation processes. As technology has already become a significant part of translation practice, today almost all models of translation competence involve technology as a competence in its own right. Thus, technology is a necessity rather than an option in translation practice. However, I believe that technological skills are

not sufficiently taught in training programs. More concretely, the curricula of most undergraduate translation programs presently include a technology component, yet it is not enough. In a nutshell, there is a gap between the importance and the perceived frequency of learning technology in translation-training programs.

ÖCA: Do recruiters value a university degree more than experience?

T12: Nowadays, employers search for a variety of talents, skills and personality traits in future candidates. This means that people who have not attended university, have the chance to getting employed due to the potential skills and experience that they have gained in the time that others have spent studying for a degree. I would say that the existing education system may not satisfy the needs of today's employers who want candidates with the skills and experiences to successfully tackle their first jobs, not just a diploma. Furthermore, I believe it is wrong to underestimate the importance of learning key employable skills and real-life experiences to get where we want to be. By adopting real-life experiences, students learn the four most important skills that are pillars of their dream job: "communication", "critical thinking", "problem solving", and "social skills". Thus, it is important to think about skills and experiences, not just a degree.

ÖCA: Does translator training in Turkey respond to the expectations of the translation market?

T12: As result of a long-research period, I would like to answer this question as follows: There is a dilemma related to translator training in Turkey. It is true that there is a focus on the growing need for translation and translators, with particular reference to the quality of translations on the market. On the other hand, there is an increase in the number of translator-training programs in universities, with particular reference to the quality of translator training. If there is such a need for qualified translators on the market, university programs are there to train them. However, when there are so many university programs to meet the need for qualified translators, these programs first require equipped facilities and qualified trainers. However, we know that universities admit increasingly greater numbers of students, constantly update course contents, which in return lower the quality of training programs. Thus, I would say that even if translator training in Turkey has a certain standard, it does not completely respond to the expectations of the translation market.

ÖCA: How would you define the quality of translator training in Turkey?

T12: I would say it varies according to universities and public/private institutions that provide translation training. As for my own university, I can safely say that they equip

students with the pre-requisites to enter a variety of subject areas, and with a framework for approaching and overcoming challenges lying ahead.

ÖCA: Are there practicing translators who have not been trained as translators in Turkey? What is the effect?

T12: There are indeed three groups: Those who got into sector by experience before translation has become a discipline and field of studies on its own right. Those who have completed fields such as English/French literature, American culture, Comparative languages and linguistics. Those who consider themselves as translators just because they completed their master's degree abroad, got high results from proficiency exams, or have lived abroad for some years. These kind of people generally neither have an academic experience in above-mentioned fields nor in translation. The first group is ok, but the remaining two groups have an adverse impact on our sector. They harm the prestige of translators, lower prices, and change the perception of the society towards accredited translators who really have undergone a qualified training process.

ÖCA: Is the "anyone-can-do-it" approach widespread? and does this constitute a threat to the occupational status of the profession?

T12: Yes, translation work is widely supposed to be so simple that anyone can do it. But if anyone can do it, and everyone is on the same path, then why are we as professionals preferred over unprofessionals? What is the evaluation criteria?

ÖCA: Describe Turkish translators' average income in comparison to other occupations with the same level of education. Very low/low/similar/high/very high

T12: Considering my colleagues level of education and knowledge, I firmly believe that we, as qualified translators, could do way better.

ÖCA: Do your tasks include secretarial work or constitute a secretarial function?

T12: Yes. For instance, prior to international trainings or workshops, which are organized to raise awareness among African countries on land degradation and desertification, I conduct the official correspondences with Francophone countries. During these global events, I also meet country representatives and organize bilateral and trilateral meetings on behalf of our General Directorate. Sometimes, when additional simultaneous translation service is provided, I take notes during conferences, write them down as reports and submit it later.

ÖCA: Which of the following professions has a similar status to that of translators? Teacher/Secretary/Artist/Journalist/Editor/Researcher/Doctor/Lawyer/Manager/Engineer/Lecturer/Consultant

T12: Secretary (in terms of their work definition)/Artist (in terms of the “masterpiece” they produce)

ÖCA: How much responsibility is involved in your job as translators?

T12: Translators assume broad duties and responsibilities in their work. They hold a certain responsibility when attempting to accurately translate content. This process can require more than a deep linguistic knowledge, in addition to the analysis, comprehension, and appreciation of the text. Translators, therefore, have to be more than an expert who transfer linguistic information into a target language. They must take the original material designed for one specific culture, and appropriate it for another culture. Hence, they need to understand the target culture, and alter the content to make it suitable for their consumption. In effect, translators need to be responsible for not only creating an accurate translation, but also ensure that the original thought and meaning is also interpreted.

ÖCA: What is the importance/role of training on the translation market?

T12: Having accurately and well-translated educational and training on the translation market is particularly vital. In my opinion, it constitutes the initial stage of the lifelong path that begins in theory but ends in practice. A good translation could sometimes be the difference between passing or failing a course.

ÖCA: What is your perceived degree of the translators' influence in the workplace?

T12: As an institution operating on the international arena, our directorate has always centered its studies on foreign languages since its establishment. Therefore, high-level managers know very well that translators are indispensable in order to enable meetings and negotiations between political leaders of various countries. They also know that translators are people could duly represent and reinforce the image of the Ministry by ensuring accessible and responsive services. I can image that the same is valid for internationally operating institutions and organizations.

ÖCA: Do you, as a translator, hold an executive office or managerial position in your workplace?

T12: Yes, I partly do. Apart from my own work, I coordinate official correspondences and have executive responsibility for approving the last version of materials for publication. I also help decide which brochures, flyers, posters and other promoting materials should be printed and used in trainings or workshops. The printing house directly gets in touch with me.

ÖCA: What are the possibilities for you to achieve an executive office or managerial position?

T12: Taking into account how much they embraced me in one year, I can safely say that it is only a question of time.

ÖCA: To what degree can translators influence their clientele, translation fees, deadlines, the quality of the final translation and the commissioner's expectations about quality?

T12: In this context, I believe that anyone can do anything in this world as long as suitable conditions are provided. Translators, in particular, have the virtue to influence their close circle as long as they have a strong stance, like the roots of a great tree. Because that is where they draw all their power and balance. Other influential elements are resistant perseverance, unique persuasion style, strong stance, reliable personality and trustworthy character. With these assets, translators can run the world on their own.

ÖCA: Which agents have the most influence on translator status? Translators' associations, translators and commissioners, clients, legislation, authorities, readers, consumers and translation agencies, companies, teachers, researchers?

T12: Translators's associations are influential in improving the image of translators.

ÖCA: Which measures can be taken to protect the translation profession in Turkey?

T12: The following measures could be taken to protect our profession at national context: Leading translation associations such as TUÇED, ÇEVİRİ or TKTD could cooperate with AİC and other organizations in order to release a guidebook. This guidebook could include important changes related to institutional accreditation, maximum-minimum working hours, competition conditions etc. Overcoming the predominance of theory over practice by developing a system that focuses on real-life practices. For instance, as part of a must course, third or fourth grade students could be asked to work with professional translators or interpreters for a certain time. This way, students could learn by experience how their life will look like in the future and observe working conditions personally.

Interview with T13

ÖCA: What is your educational background? (BA degree: school of graduation, year of graduation; any MA or PhD degree)

T13: I graduated from the Translation and Interpretation Department in 2011. I am also a graduate student at the Translation and Interpretation Department for eight years (I wasn't able to complete it before) and I will graduate this year.

ÖCA: Why did you study translation? (Did you plan to become a translator when you selected to study translation and interpreting? and did you plan to become a translator when you were studying translation and interpreting?)

T13: Since my childhood, I have been a very interested person in foreign languages. When I started high school, we bought a computer and had internet connection at home, thanks to which I had many friends from all over the world. During the last years of high school, studying translation and interpretation was my main aim and I was motivating myself with the introductory booklet of my university. Finally, I reached my goal and enrolled to the Translation and Interpretation Department. When I started studying, I was planning to be a translator after graduation. I made that decision consciously.

ÖCA: How did you find a job after graduation?

T13: After graduation, I started Master's degree and attended classes for a year. During this time, I was working as a freelance. One of my friends from university mentioned me about another graduate, who was running a translation office and looking for freelance translators. I worked for him for less than a year. The summer when I completed my first year and passed my courses in Master's Degree, another friend of mine from university offered me a job in an office where he was working in Ankara. It was a translation office, they interviewed me and then I started to work there. At that period, while I was working in that office, I applied for the "translator" position at a ministry, took an exam and went through an interview. After a while I learned that I passed the recruitment process of the Ministry and got the position and I left the translation office where I worked for ten months.

ÖCA: Where do you work now?

T13: I work at a ministry in the Translation Department, as a translator.

ÖCA: Is this your first job or have you worked anywhere else after your graduation? (If yes, where and as a translator or not?)

T13: This is not my first job, as explained under question 3.

ÖCA: Could you briefly explain your duty and workload in your current workplace?

T13: My duties include translation, proof-reading, editing, coordination of terminology works, CAT tools assistance (sometimes) and assistance to interns (rarely). Translation works constitute most of my workload.

ÖCA: What are the most important problems that you encounter in the translation market?

T13: I think the most important problem is underestimation. Customers think most of the time that we work like Google Translate and we can translate many pages in a very limited time and with the lowest price.

ÖCA: How competitive is the translation market?

T13: I think it is very competitive because there are two types of translators, one group deliver high quality of translations to the customer and charges accordingly. The second group generally decreases the price and create the competition regardless of their quality of translation. This situation causes an unfair competition for those who perform his job correctly, because customers often choose the translators according to the price, not the quality.

ÖCA: Who are translators' competitors in the market? (students, secretaries, language teachers, non-professionals speaking a foreign language, etc.)

T13: For sure there is an understanding that anyone who has a good level of a foreign language believes that they can translate. However, students and language teachers who want to earn extra money are the main competitors in the market. Likewise, customers sometimes prefer students as they can pay less and sometimes prefer language teachers as they can "trust" their language proficiency.

ÖCA: What is your position in the workplace?

T13: -> In-house translator (in a company, public institution, etc)

ÖCA: How much of your working time is dedicated to translation?

<50% 50%-75% >75

T13: >75

ÖCA: Can you describe your one day as a translator?

T13: My day mainly focuses on the translation request from different departments of my institution. Our head of department assigns the works among us according to their volumes, deadlines and language pairs. When I complete my task, I send it to my colleague who has been assigned to edit and proofread. If I am the one who has been assigned to edit and proofread, I complete my task and send the work to the head of department. During the internship periods in our department (summer and winter), I am generally in charge of one intern and help him/her with translations and share my knowledge about both our profession and the institution. Sometimes we create new terminology lists or revise the existing lists. I coordinate the creation/revision process and report it to my head of department. I assist my colleagues about CAT tool problems if needed, it is not a regular task.

ÖCA: Which skills do you use in your job as a translator?

T13: I have to manage timing for deadlines, be careful for a consistent translation. I need to make researches and to question each detail during translation process and I have to be disciplined in order to perform all of these.

ÖCA: How satisfied are you with your present job in comparison with your initial expectations regarding the field of translating? Extremely /Pretty /Fairly / Not very / Not at all

T13: Fairly.

ÖCA: What are the sources of satisfaction to you? What are the sources of dissatisfaction?

T13: The main satisfaction to me is the fact that I am doing what I have studied. I consciously studied translation and I am working as a translator. I always have a chance to improve my knowledge and my languages. Short deadlines and pressure are my inevitable sources of dissatisfaction. Sometimes our departments demand translation in a very short time, even in the evening. This tires me and lowers my motivation.

ÖCA: Do you see translating as a transitory or life-long occupation? (What makes you stay in the profession? Would you leave the profession if you could?)

T13: I am pretty sure that translation will always be in my life, either as a freelancer or as a book translator, but after a while I may pursue another track, because I am a social person and have a lot of hobbies. When I am tired of working in a public institution, I may work as a freelance or I may change my main working area parallel with my hobbies.

ÖCA: Would you recommend others to become translators?

T13: Translation sector is not an easy environment in Turkey in general, but I would recommend to others to be a translator anyway. Because it's dynamic, it makes you social and curious about everything, it widens your horizon. You meet many people and sometimes travel a lot.

ÖCA: How is your work as a translator perceived by others in the workplace?

T13: I am surrounded with people who can speak at least one foreign language in my workplace but I feel that they are aware of the difference between the capability to speak a foreign language and to translate. So we are behaved respectful.

ÖCA: Use five words/phrases to describe being a translator.

T13: Creative, discipline, forever learner, being social, curious about everything (because you may translate it one day).

ÖCA: What level of social status, regard and esteem does the job have?: 'high', 'middling' or 'low'.

T13: Speaking about Turkey, I think it's middling. When you say people that you are a translator, it seems interesting to them. But they don't know about translation as much as they know about being a doctor. We aren't behaved like a doctor, but not like a construction worker, either.

ÖCA: How does society perceive translators?

T13: In general, translators are only perceived as people capable of speaking a foreign language. They generally underestimate us. They sometimes think that we can also teach foreign language or we can translate pages in a few hours.

ÖCA: How do you perceive your status as translators in society? Very high status / High status / A certain status / Low status / Very low status

T13: A certain status.

ÖCA: Can you describe your working conditions?

T13: We are not a crowded group in my department. The physical working conditions are sufficient. We work during working hours and after working hours we are on duty weekly.

ÖCA: Are you a member of any translation association?

T13: No, I am not.

ÖCA: Are translators visible in society?

T13: They are not. If you translate written documents and make contact with the customer directly, the visibility level is higher. If you are an interpreter, you are only the voice, nothing more. You can be visible if any of the participant or the organizer mentions about you and thank you.

ÖCA: Are clients more interested in saving money than in quality?

T13: Generally yes. They tend to bargain all the time or when they hear the price, they are not content with it.

ÖCA: Where is your office in your workplace? (the degree of your professional contact with other employees) in a central position/in a peripheral position/neither in central nor in a peripheral position-neutral location

T13: In my workplace, we consist of only translators, except our head of department and a couple of colleagues in higher position. We don't pay attention to degrees, we are equal.

ÖCA: Is your work visible in the workplace?

T13: Yes. I think out head of department is content with my work, he sometimes mentions about it.

ÖCA: How do you perceive visibility of translators in society? Very high status / High status / A certain status / Low status / Very low status

T13: I can't say it is in high status, but it is not low, either. Translating as a profession is still not a well-accepted one in our society, like teachers or lawyers. We need more time.

ÖCA: Please rate the degree of your professional contact with other employees. A very high degree/a high degree/a certain degree/a low degree/a very low degree

T13: My professional contact with other employees are very high as we work together in many translation and terminology projects.

ÖCA: How do you see the role of a university degree in the translation profession?

T13: Having a university degree in translation studies is of course a plus to perform this job. However, there are many people who are qualified translators and interpreters and have no degree in translating.

ÖCA: What are your perceptions of your level of education/expertise/and specialized knowledge?

T13: I believe that I received a good level of education at university in this field. We are working on different subjects, so I cannot say that I am expertise in one specific subject but I improve myself with each work I complete.

ÖCA: Can you assess the degree of expertise required to perform your job as translators? A very high degree/a high degree

T13: If you have a very high degree of expertise, it is much more preferred. But I believe that one can improve his/her knowledge during the task. It is not a must but it is preferable.

ÖCA: How do people outside the profession see the expertise required to translate?

T13: People generally think that we can see a document and translate it in seconds. I don't think that they are aware of the required expertise, the efforts spent and the importance of what we do.

ÖCA: Should all professional translators have a degree in translation? or is translation best learned on the job?

T13: There are many translators and interpreters who didn't graduate from translation departments but who perform it perfectly. I believe learning and mastering a language is an ability, it cannot be an obligation. If one is highly capable of mastering a foreign language, a degree in translation only polishes this ability. I also have a couple of

friends who weren't successful enough at university, but they carry out their profession very well now. If you want to be a doctor, you should attend medical school and you should load up all the information to perform this duty. You have any other choice. But being translator is like being a singer or being an artist: singers have ability to sing, artists have ability to create something artistic and they go to school to make their ability perfect. If you have a good command of a foreign language and the capacity to translate, you can attend the translation department, earn your diploma and perform your duty proving that you obtained the education in this field. Of course one cannot deny that you learn important things about your profession, about the sector at university, but these can be also obtained during working.

ÖCA: How well did your academic training prepare you for your professional work as translators (in terms of a) skills b) knowledge c) attitude)? Extremely well/ fairly well/ provides only basic preparation/ badly/ very badly

T13: I learnt many things at university. But there are always things that you learn when you start working.

ÖCA: According to your experience as a professional, what are the gaps between training and the market?

T13: You take courses a couple of hours a week on one subject and there isn't enough opportunity to develop the skills you learn at university. Internships aren't enough to fully understand the working conditions. I cannot say that the gap is very wide, but there are still things to do.

ÖCA: Do recruiters value a university degree more than experience?

T13: For some recruiters don't mind the degree, look for experience. But for some of them degree is more important than the experience.

ÖCA: Does translator training in Turkey respond to the expectations of the translation market?

T13: For now, I think we still need some time to fully meet the expectations of the market. Translation studies are still a developing subject in Turkey. It is not as rooted as education studies, law, medicine.

ÖCA: How would you define the quality of translator training in Turkey?

T13: The education that are provided at well-known universities are the trusted ones. There are many more newly initiated departments in different universities where the academic staff is not enough or still being created. But as I hear my academic friends and instructors, the translation departments are getting better.

ÖCA: Are there practicing translators who have not been trained as translators in Turkey? What is the effect?

T13: There are a lot of people who haven't been trained as translators but work as translators. Some of them were born abroad and masters the language, some of them are graduates of foreign language-related departments (literature departments, language teaching departments, etc.). Translators from the latter group are generally those who have been working as translators before the translation departments were created and they hold most of the market in their hands.

ÖCA: Is the "anyone-can-do-it" approach widespread? And does this constitute a threat to the occupational status of the profession?

T13: Yes, exactly. I think this is not a threat, because when a customer deals with a translator who is not capable of translating perfectly but charges less money, he will get a low-quality translation and probably won't work with that translator anymore. Those who prefer the cheaper translators understand their fault in the end and find a "real" translator. This is not a threat, but this devaluates the translating profession. This makes people think at first that anyone can translate and they see that it is not true.

ÖCA: Describe Turkish translators' average income in comparison to other occupations with the same level of education. Very low/low/similar/high/very high

T13: If you work freelance or in house translator in private sector it depends and I have no idea about that, but if you work as a state officer, the income is not as high as the income of a teacher or a doctor.

ÖCA: Do your tasks include secretarial work or constitute a secretarial function?

T13: In my institution, if you work as translator, secretarial works may be a part of your daily work depending on the department you work. But particularly in my department, I have no secretarial duty.

ÖCA: Which of the following professions has a similar status to that of translators?
Teacher/Secretary/Artist/Journalist/Editor/Researcher/Doctor/Lawyer/Manager/
Engineer/Lecturer/Consultant

T13: As we are good at foreign languages, we are compared with foreign language teachers and lecturers.

ÖCA: How much responsibility is involved in your job as translators?

T13: We are under a high level of responsibility. We have to provide well-translated documents and we should obey the deadlines as we deal with official documents.

ÖCA: What is the importance/role of training on the translation market?

T13: If you are trained, it is an advantage. But there are always things you must learn on the field. Training is not deadly important but it is very helpful for learning on the field.

ÖCA: What is your perceived degree of the translators' influence in the workplace?

T13: I think it is quite high.

ÖCA: Do you, as a translator, hold an executive office or managerial position in your workplace?

T13: No, I don't. I only work a translator.

ÖCA: What are the possibilities for you to achieve an executive office or managerial position?

T13: In my institution, if you are a translator, your position is stable because of the laws. In order to get a higher position, I should apply different positions.

ÖCA: To what degree can translators influence their clientele, translation fees, deadlines, the quality of the final translation and the commissioner's expectations about quality?

T13: If a translator is well-trained, self-disciplined and highly qualified, he/she can influence everyone and everything as his/her credibility is high.

ÖCA: Which agents have the most influence on translator status? Translators' associations, translators and commissioners, clients, legislation, authorities, readers, consumers and translation agencies, companies, teachers, researchers?

T13: If translator's associations improve themselves and expand, they are the one that can have the most influence on translator status but I think none of the above has any influence.

ÖCA: Which measures can be taken to protect the translation profession in Turkey?

T13: The working conditions and general rules should be established about translating professions and associations about translators and translating should expand and reach more translators.

ÖCA: What are the differences/similarities between literary translators and translators and interpreters? (in terms of their work/status/income/visibility)

T13: Literary translators earn depending on the books they translate. You should be well-known and have close contact with publishing houses. Translators spend hours and endless efforts if they work freelance. The money they earn depends on the customer. If you are an in-house translator, competition is high. If you are a translator in a state institution, your salary is fixed but the satisfaction is less. Interpreters are those who earn money and who spend more effort for the task they perform. They

work remarkably less hours but they work intensively. The difference is the money earned, the similarity is the effort spent.

