

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PROFESYONEL ÇEVİRMENLERİN DUYGUSAL
ZEKÂLARI İLE ÇEVİRMEN TATMİNLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

DOKTORA TEZİ

Fadime ÇOBAN

Enstitü Anabilim Dalı: Çeviribilim

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hüseyin ERSOY

Prof. Dr. Osman TİTREK

EKİM- 2017

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

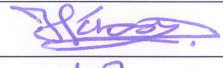
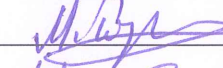
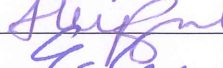
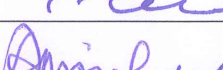
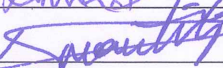
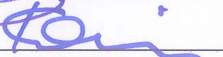

PROFESYONEL ÇEVİRMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂLARI
İLE ÇEVİRMEN TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

Fadime ÇOBAN

Enstitü Anabilim Dalı: Çeviribilim

“Bu tez 18/10/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr. Hüseyin ERSOY	BASARILI	
Prof.Dr. Metin Toprak	Başarılı	
Doç.Dr. Alev Bulut	Başarılı	
Prof.Dr. Emel Çerçin	Başarılı	
Prof.Dr. Arif Ünal	Başarılı	
Prof. Dr. Osman Tiftik	Başarılı	
Doç.Dr. Saban Köktürk	Başarılı	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Profesyonel Çevirmenlerin Duygusal Zekaları ile Çevirmen Tatminleri Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 341 sayfalık kısmına ilişkin *Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliği Madde 28* uyarınca aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 21/09/2017 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından şahsıma iletilen *Turnitin* intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 8 'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1) Kaynakça dahil
- 2) Alıntılar dahil
- 3) 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


Öğrenci

Fadime ÇOBAN

18/10/2017

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı – Soyadı : Fadime ÇOBAN
Öğrenci Numarası : D136028004
Ana Bilim Dalı : Çeviribilim
Programı : Çeviribilim
Statüsü : Y. Lisans Doktora Bütünleşik Doktora


Danışman

Doç. Dr. Hüseyin ERSOY

18/10/2017

ÖNSÖZ

Dokuz Eylül Üniversitesi Mütercim Tercümanlık bölümünde öğrenciyken ve Erasmus Öğrenim Hareketliliği Programı ile Almanya'ya gittiğim sıralarda iletişim yönü kuvvetli, sosyal tiplerin ikinci dili konuşurken çekinmediklerini, yanlış cümleler kursalar bile bundan rahatsızlık duymadıklarını, her kesimden kişiyle çok rahat bir şekilde iletişim kurabildiklerini ve çeviri piyasasına adım attıklarında, akademik başarı puanı daha yüksek olanlara nazaran çok daha iyi yerlere geldiklerini gördüm. Asıl meselenin aslında bilişsel becerileri geliştirmenin yanı sıra kişinin kendini tanıması, iletişim becerisini geliştirmesi olduğuna şahit oldum. Öğrencilik yıllarımdan itibaren yaptığım bu gözlemler bu tez konusunu seçmemi sağladı.

Tez konumu belirlerken, istediğim konuyu çalışmama izin verdiği, yaptığım hiçbir yanlış olumsuz bir şekilde eleştirmediği için danışmanım Doç. Dr. Hüseyin ERSOY'a, konuyu belirleme aşamasında yaşadığım kafa karışıklığında zihnimin yeniden berraklaşmasına yardımcı olan ikinci danışmanım Prof. Dr. Osman TİTREK'e, tez izleme komitemde yer alan Doç. Dr. Şaban KÖKTÜRK ve Prof. Dr. Arif ÜNAL'a, tez izleme komitesinde yer almayan ancak varlığıyla beni onurlandıran Prof. Dr. İlyas ÖZTÜRK ve Yrd. Doç. Dr. Aysel Nursen DURDAĞI'na teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca hem iş arkadaşım hem can dostum Arş. Gör. Dr. Mehmet Cem ODACIOĞLU'na, her daim yanımda hissettiğim can dostlarım Arş. Gör. Ümmügülsüm ALBİZ ve Sümeyy DOĞU TÜTÜNCÜ'ye, anketlerin analizlerinde büyük bir sabırla bana yardımcı olan ve tezime çok büyük katkısı olan Metin SAYGILI'ya, tezime anketin dil çalışmalarında yardımcı olan arkadaşlarım Arş. Gör. Türkan ÖZTÜRK, Arş. Gör. Özden ŞAHİN ve Arş. Gör. Dr. Mehmet Halit ATLI'ya, çevirmen tatmini ölçeğini kullanmama izin veren Dr. Monica Rodríguez-CASTRO'ya teşekkürü bir borç bilirim. Son olarak bu tezin yazımı aşamasında beni her daim destekleyen babam Ekrem ÇOBAN, annem Hatice ÇOBAN, kardeşlerim Gamze ÇANAK, Kıymet ÇOBAN ve Ali ÇOBAN'a; defalarca tezi kendilerine anlattığım ve okuma yazmaları olmamasına rağmen beni gönülden dinleyen babaannem Kıymet ÇOBAN ve dedem Halil ÇOBAN'a yürekten teşekkür ederim.

Fadime ÇOBAN

18. 10. 2017

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xv
ÖZET	xvi
ABSTRACT	xvii
GİRİŞ	1
Çalışmanın Amacı	7
Çalışmanın Önemi.....	8
Çalışmanın Kapsamı	8
Çalışmanın Yöntemi.....	8
Araştırma Sorunları	9
Tezin İçeriği ve Bölümleri	10
Literatür Taraması	12
BÖLÜM I: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
1.1. Duygusal Zekâ Kavramının Gelişimi.....	13
1.2. Duygu Kavramı	15
1.3. Zekâ Tanımları	16
1.4. Zekâ Kavramının Tarihi Gelişimleri	17
1.5. Duygusal Zekânın Tanımları.....	20
1.6. Duygusal Zekâ Modelleri.....	22
1.7. Bilişsel Zekâ (IQ) ve Duygusal Zekâ (EQ)'nın Biyolojik Yapıları	26
1.8. Bilişsel Zekâ ve Duygusal Zekâ İlişkisi.....	29
1.9. Bar-On'a Göre Duygusal Zekânın Boyutları	30
1.9.1. Kişisel Beceriler.....	31
1.9.1.1.Duygusal Benlik Bilinci.....	31
1.9.1.2.Kendine Güven	33
1.9.1.3.Kendine Saygı (Özsaygı)	33
1.9.1.4.Kendini Gerçekleştirme	34

1.9.1.5.Bağımsızlık	35
1.9.2.Kişilerarası Beceriler	35
1.9.2.1.Empati (Duygudaşlık).....	35
1.9.2.2.Kişilerarası İlişkiler.....	36
1.9.2.3.Sosyal Sorumluluk	37
1.9.3.Uyumluluk Boyutu	37
1.9.3.1.Problem Çözme.....	37
1.9.3.2.Gerçekçilik Boyutu	38
1.9.3.3.Esneklik.....	39
1.9.4.Stresle Başa Çıkma Boyutu	39
1.9.4.1.Stres Yönetimi.....	39
1.9.4.2.Dürtü Kontrolü.....	39
1.9.5.Genel Ruh Durumu Boyutu	40
1.9.5.1.Mutluluk.....	40
1.9.5.2.İyimserlik	40
1.10. Piyasada Çalışan Profesyonel Yazılı Çevirmenlerin Çevirmen Tatminleri	40
1.10.1.İş Tatmini (İş Doyumu) Kavramının Tanımı.....	41
1.10.2.İş Tatminini Etkileyen Faktörler	44
1.10.2.1.İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Demografik Faktörler	46
1.10.2.2.İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	46
1.11. Çevirmen Tatmini	46
1.11.1. Görev Tatmini	47
1.11.1.1.Özyeterlilik.....	48
1.11.1.2.Görevin Doğası	49
1.11.1.3.İşe Uygunluk	49
1.11.1.4.Kişisel Tatmin	50
1.11.2. İş Tatmini	51
1.11.2.1. Çevirmen İş Uyumu	51
1.11.2.2. Çevirmen Örgüt ve Takım Uyumu	52
1.11.2.3. Çevirmen Üst Yönetim Uyumu	55
1.11.2.4. Çevirmen Müşteri İlişkisi.....	55
1.11.3. Mesleki Tatmin	56
1.11.3.1. Mesleki Profil.....	56

1.11.3.2. İş Güvencesi.....	57
1.11.3.3. Mesleki Esneklik.....	57
1.11.3.4. Pazarlama Ağı.....	57
1.11.3.5. Mesleki Benlik Kavramı.....	57
1.11.3.6. Kariyer Geliştirme.....	58
1.11.3.7. Mesleki Ün.....	59
1.11.3.8. Mentörlük.....	59
1.11.3.9. Mesleği Bırakma.....	60
1.12. Duygusal Zekâ- Çevirmen Tatmini İlişkisi.....	60
1.12.1.Duygusal Zekâ Yaklaşımlarının Çeviri Kuramlarında İncelenmesi.....	63
1.12.1.1.İşlevci Çeviri Kuramları/Vermeer'in Skopos Kuramı: Ereğ Kitle- Kültürlerarası İletişim Kavramları.....	64
1.12.1.2.Justa Holz Mänttari'nin Çeviriye İlişkin Eylem Kuramı: İşbirliği - Yerelleştirmede İşbirliği/Çeviride Proje Yönetimi Kavramları.....	69
1.12.1.3.Betimleyici Çeviri Araştırmaları: Gideon Toury'nin Yaklaşımı.....	73
1.12.2.Çeviri Edinci.....	76
1.12.3.Çeviride Sosyal Beceriler.....	77
1.12.4.Çeviride Psikolojik Beceriler.....	78
1.12.5.Çeviride Kişisel Beceriler: Özyeterlilik, Benlik Kavramı, Özfarkındalık, Özgüven, Esneklik, Motivasyon, Yaratıcılık, Sezgi.....	81
1.12.6. Yazılı Çeviri Süreçleri.....	87
1.12.7.Çeviri Süreçlerinde Olumlu ve Olumsuz Duygular.....	89
1.12.8.Çeviride Kişilik Araştırmaları.....	91
1.12.9. Çeviri Eğitiminin Duygusal Zekâ ile Bağlantısı.....	94
BÖLÜM II: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	96
2.1. Araştırmanın Türü.....	96
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	97
2.3. Ana Kitle ve Örneklem.....	98
2.4. Veri Toplama Araçlarının Yapısı ve Hazırlanması.....	99
2.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	106
2.6. Verilerin Analizi.....	106
BÖLÜM III. VERİ ANALİZİ, BULGULAR VE YORUM.....	109
3.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	109

3.2. Duygusal Zekâ Boyutları Genel Ortalamaları.....	123
3.3.Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri.....	133
3.4.Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri.....	142
3.5. Çevirmenlerin Çevirmen Tatminleri Genel Ortalamaları	149
3.5.1.Görev Tatmini Ortalamaları.....	149
3.5.2.İş Tatmini Ortalamaları.....	155
3.5.3.Mesleki Tatmin Ortalamaları.....	166
3.6.Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri.....	175
3.6.1.Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Görev Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları.....	175
3.6.2.Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre İş Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Genel Ortalamaları	182
3.6.3.Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Mesleki Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Genel Ortalamaları.....	192
3.7. Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen Tatminleri Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri.....	201
3.7.1.Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Görev Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Genel Ortalamaları	201
3.7.2.Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre İş Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları.....	206
3.7.3.Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Mesleki Tatminlerini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları.....	213
3.8. Duygusal Zekâya Yönelik Boyutların Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması.....	220
3.8.1.Duygusal Zekâya Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırılması.....	220
3.8.2.Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	221
3.8.3.Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması	222
3.8.4.Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması.....	223

3.9. Çeviri Alanındaki Pozisyonların Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları	225
3.10. Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanlarının Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları	228
3.11. Çevirmen Tatminine Yönelik Boyutların Demografik Faktörler Açısından Karşılaştırılması.....	230
3.11.1.Çevirmen Tatminine Yönelik Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması	230
3.11.2.Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması	231
3.11.3.Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	232
3.11.4.Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Çevirmenlerin Çevirmenlik Mesleğine Bakışlarına Göre Karşılaştırılması	233
3.11.5.Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması.....	234
3.11.6.Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Çalışma Deneyimine Göre Karşılaştırılması.....	240
3.12. Çeviri Alanındaki Pozisyonların Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları	243
3.13. Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanlarının Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları	254
3.14. Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Arasındaki İlişki.....	262
3.14.1.Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Temel Boyutları Arasındaki İlişki.....	263
3.14.2.Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatminini Oluşturan Tüm Boyutlar Arasındaki İlişki.....	264
3.15.Duygusal Zekânın Çevirmen Tatmini Üzerine Etkisi	270
3.15.1.Duygusal Zekânın Görev Tatmini Üzerine Etkisi	271
3.15.2.Duygusal Zekânın İş Tatmini Üzerine Etkisi	272
3.16. Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu	274
3.16.1.Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Çevirmenleri Motive Edici Unsurlar.....	274
3.16.2.Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Çevirmenlerin Çeviri Mesleğini Bırakmayı Düşünme Sebepleri	276

3.16.3.Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Çevirmenlerin Çeviri Mesleğini Devam Ettirme Sebepleri	277
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	280
KAYNAKÇA.....	291
EKLER	301
ÖZGEÇMİŞ	321

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Çevirmen Tatmini ve Duygusal Zekâ Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 2: Duygusal Zekâ-Normal Dağılıma Uygunluk Analizi Sonuçları (Kolmogorov-Smirnov z-Testi)

Tablo 3: Çevirmen Tatmini-Normal Dağılıma Uygunluk Analizi Sonuçları (Kolmogorov-Smirnov z-Testi)

Tablo 4: Çevirmenlerin Yaşlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 5: Çevirmenlerin Cinsiyetlerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 6: Çevirmenlerin Öğrenim Durumlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 7: Çevirmenlerin Mezun Oldukları Bölüme Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 7.1: Çevirmenlerin Mezun Oldukları Diğer Bölümlere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 7.2: Çevirmenlerin Mezun Oldukları Diğer Alanlara Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 8: Çevirmenlerin Yetkin Düzeyde Bildikleri Yabancı Dillere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 9: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 10: Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 10.1: Çevirmenlerin Diğer Uzmanlık Alanlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 11: Çevirmenlerin Çalışma Deneyimlerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 12: Çevirmenlerin Çeviri Mesleğini Nasıl Gördüklerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 13: Çevirmenlerin Haftada Ortalama Yaptıkları Çeviri Saatine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 14: Çevirmenlerin Beceri Sınıflandırmalarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .

Tablo 15: Genel Ruh Durumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

- Tablo 16:** Stresle Başa Çıkmayı Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 17:** Uyumluluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 18:** Kişilerarası Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 19:** Kişisel Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 20:** Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Genel Ruh Durumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 21:** Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Stresle Başa Çıkma Temel Boyutu ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 22:** Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Uyumluluk Temel Boyutu ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 23:** Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Kişilerarası Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 24:** Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Kişisel Beceriler Temel Boyutu ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 25:** Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Genel Ruh Durumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 26:** Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Stresle Başa Çıkmalarını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 27:** Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Uyumluluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 28:** Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Kişilerarası Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 29:** Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Kişisel Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 30:** Öz Yeterliliği Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 31:** Görevin Doğasını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

- Tablo 32:** İşe Uygunluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 33:** Kişisel Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 34:** Çevirmen- İş Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 35:** Proje Yöneticisinin Rolünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 36:** Kişilerarası İlişkileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 37:** Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesine Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 38:** Çevirmen Üst Yönetim Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 39:** Çevirmen- Müşteri İlişisini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 40:** Mesleki Profili Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 41:** Mesleki İletişim Becerilerini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 42:** Pazarlama Ağına Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 43:** Mesleki Benlik Kavramını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 44:** Kariyer Geliştirmeyi Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları
- Tablo 45:** Mesleki Ünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Genel Ortalamaları
- Tablo 46:** Pozisyonlara Göre Öz Yeterliliği Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 47:** Pozisyonlara Göre Görevin Doğasını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 48:** Pozisyonlara Göre İşe Uygunluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

- Tablo 49:** Pozisyonlara Göre Kişisel Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 50:** Pozisyonlara Göre Çevirmen İş Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 51:** Pozisyonlara Göre Proje Yöneticisinin Rolünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 52:** Pozisyonlara Göre Kişilerarası İlişkiler ve Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 53:** Pozisyonlara Göre Çevirmen-Üst Yönetim Uyumunu Temel ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 54:** Pozisyonlara Göre Çevirmen-Müşteri İlişkisini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 55:** Pozisyonlara Göre Mesleki Profil ve Pazarlama Ağını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 56:** Pozisyonlara Göre Mesleki Benlik Kavramını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 57:** Pozisyonlara Göre Kariyer Geliştirmeyi Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 58:** Uzmanlık Alanlarına Göre Öz Yeterliliği Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 59:** Uzmanlık Alanlarına Göre Görevin Doğasını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 60:** Uzmanlık Alanlarına Göre İşe Uygunluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 61:** Uzmanlık Alanlarına Göre Kişisel Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 62:** Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen İş Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 63:** Uzmanlık Alanlarına Göre Proje Yöneticisinin Rolünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 64:** Uzmanlık Alanlarına Göre Kişilerarası İlişkiler ve Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

- Tablo 65:** Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen-Üst Yönetim Uyumunu Oluşturan Temel ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 66:** Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen-Müşteri İlişisini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 67:** Uzmanlık Alanlarına Göre Mesleki Profil ve Pazarlama Ağını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 68:** Uzmanlık Alanlarına Göre Mesleki Benlik Kavramını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 69:** Uzmanlık Alanlarına Göre Kariyer Geliştirmeyi Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları
- Tablo 70:** Duygusal Zekâya Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması t- Testi Sonuçları
- Tablo 71:** Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA Analizi
- Tablo 72:** Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması – One-Way ANOVA
- Tablo 73:** Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA
- Tablo 74:** Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Büroda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 75:** Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Kamu Kurumunda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 76:** Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Özel Sektör Meslek Elemanlarına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 77:** Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Serbest Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 78:** Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Edebi Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 79:** Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Noter Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 80:** Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA

- Tablo 81:** Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması T- testi Sonuçları
- Tablo 82:** Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA Analizi
- Tablo 83:** Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Çevirmenlik Mesleğine Bakış Açısından Karşılaştırılması t- Testi Sonuçları
- Tablo 84:** Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA
- Tablo 85:** Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Çalışma Deneyimine Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA
- Tablo 86:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Adliyelerde Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 87:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Büroda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 88:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Editör/Redaktörlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 89:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Kamuda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 90:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Kitap Çevirmenlerine Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 91:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Özel Sektör Meslek Elemanlarına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 92:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Proje Yöneticisine Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi
- Tablo 93:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Serbest Çevirmene Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 94:** Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Yerelleştirme Uzmanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 95:** Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Akademik Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 96:** Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Edebi Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

- Tablo 97:** Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Hukuki Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 98:** Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Noter Yeminli Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 99:** Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Tıbbi Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 100:** Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Ticari Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları
- Tablo 101:** Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi
- Tablo 102:** Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Temel Boyutları Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi
- Tablo 103:** Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatminini Oluşturan Tüm Boyutlar Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi
- Tablo 104:** Duygusal Zekâ Temel Boyutları ile Çevirmen Tatminini Oluşturan Temel Boyutlar Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi
- Tablo 105:** Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu
- Tablo 106:** Duygusal Zekâ- Görev Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu
- Tablo 107:** Duygusal Zekâ- İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu
- Tablo 108:** Duygusal Zekâ- Mesleki Tatmin Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu
- Tablo 109:** Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Motive Edici Unsurlar
- Tablo 110:** Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Mesleği Bırakmayı Düşünme Sebepleri
- Tablo 111:** Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Mesleği Devam Ettirme Sebepleri

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Tezin İçeriği ve Bölümleri

Şekil 2: Yaratıcılık Güneşi

Şekil 3: Araştırmaların Sınıflandırılması

Şekil 4: Duygusal Zekâ-Çevirmen Tatmini İlişkisi Modeli

Şekil 5: Duygusal Zekâ- Çevirmen Tatmini Temel Boyutlar İlişkisi

Şekil 6: Duygusal Zekâ Puanlama

Şekil 7: Duygusal Zekâyı Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Şekil 8: Görev Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Şekil 9: İş Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Şekil 10: Mesleki Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

KISALTMALAR

Bkz: Bakınız.

Krş: Karşılaştırınız.

Sd: Serbestlik Derecesi

SHO: Ortalamanın Standart Hatası

SS: Standart Sapma

Vb: ve benzeri.

\bar{x} : Ortalama

Tezin Başlığı: Profesyonel Çevirmenlerin Duygusal Zekâları ile Çevirmen Tatminleri Arasındaki İlişki	
Tezin Yazarı: Fadime ÇOBAN	Danışman: Doç. Dr. Hüseyin ERSOY Prof. Dr. Osman TİTREK
Kabul Tarihi: 18.10.2017	Sayfa Sayısı: xvii (ön kısım) + 303 (tez) +21 (ek)
Anabilimdalı: Çeviribilim	Bilimdalı: Çeviribilim
<p>Çeviribilimin disiplinler arası bir bilim dalı olduğu ve Dilbilim, Edebiyat, Sosyoloji, Felsefe gibi diğer farklı disiplinlerden çeviriye yönelik sorunlara cevap bulmak için faydalandığı bilinen bir gerçektir. Çeviri ile psikoloji ilişkisi de son yıllarda çeviribilimciler arasında yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle bilişsel becerilerin yanında bilişsel olmayan (non-cognitive) becerilerin de çeviri sürecinde çevirmenlerin aldıkları kararları ve çeviri kalitesini nasıl etkilediği, çeviride kişilik araştırmaları, çevirmen tatmini vb. kavramlar araştırılmaya başlanmıştır. Bu tez çalışmasıyla piyasada profesyonel olarak çalışan çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, profesyonel yazılı çevirmenlere yönelik yapılan anket çalışması tamamlanmış ve veriler SPSS 21.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada Bireysel Bilgi Formu, Duygusal Zekâ Ölçeği ve Çevirmen Tatmini Ölçeği olmak üzere 3 farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Temel unsurları belirlemek için de açıklayıcı/betimleyici (Descriptive) istatistiksel analiz yöntemi kullanılmış; boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve t-Testi analizleri yapılmıştır. Ayrıca boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için de Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve aralarında ilişki bulunan boyutların birbirlerine olan etkilerini görmek açısından da Regresyon Analizi yapılmıştır. Açık uçlu sorular için de Nitel Analiz Yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda profesyonel çevirmenlerin hem Duygusal Zekâları hem Çevirmen Tatminleri hem de her iki ölçeğin boyutları arasında istatistiki anlamlı ilişkinin var olduğu bulgulanmıştır. Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında ve çevirmen tatminini oluşturan görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin ile duygusal zekâ arasında istatistikî açıdan pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise, duygusal zekânın, çevirmen tatmini üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.</p> <p>Bu istatistiki değerlendirmelerin ardından duygusal zekânın çevirmen tatminini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bununla beraber, çeviride bilişsel beceriler kadar bilişsel olmayan becerilerin de önemli olduğu görülmüş ve çevirmen psikolojisinin çeviri eğitimi, çeviri piyasasında tutunabilme ve de çeviri sürecinde en az bilişsel beceriler kadar ön plana çıkması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Bilişsel Olmayan Beceriler, Duygusal Zekâ, Çevirmen Tatmini, Pearson Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), t-Testleri.	

The Title of the Thesis: The Relationship Between Professional Translators' Emotional Intelligence and Translator Satisfaction	
Author: Fadime ÇOBAN	Supervisor: Assoc. Prof. Hüseyin ERSOY Prof. Osman TİTREK
Date: 18.10.2017	Nu.of pages: xvii (pre text)+ 303 (main body) +21(App)
Department: Translation Studies	Subfield: Translation Studies
<p>It is a well-known fact that Translation Studies is an interdisciplinary science and it benefits from other disciplines such as Linguistics, Literature, Sociology, Philosophy to answer translation problems. The relationship between translation and psychology has also begun to become widespread among translation scholars in recent years. In addition to cognitive skills, concepts such as non-cognitive skills, decision making processes of translators, the quality of translation, personality traits in translation, translator satisfaction, etc. have begun to be investigated within Translation Studies. The main purpose of this study is to investigate the relationship between the emotional intelligence of the professional translators working on the translation market and translator satisfaction. For this purpose, a questionnaire for professional written translators was designed and the data were analyzed through the SPSS 21.0 program. Three different data collection tools such as Individual Information Form, Emotional Intelligence Scale and Translator Satisfaction were used in the research. In addition, relational screening model was used in the research. Descriptive statistical analysis method was used to find the basic elements; One-Way ANOVA and t-Tests were performed to determine whether there was any significant difference between the dimensions statistically. In addition, Pearson Correlation Analysis was performed to see whether there is a relationship between the dimensions statistically and Regression Analysis was performed in order to see the effects of the dimensions having relation to each other. Qualitative Analysis Method was also used for open ended questions. As a result of the analyzes, it was found that there is a statistically significant relationship between the dimensions of both emotional intelligence, translator satisfaction and also between the sub-scales of both dimensions. It has been found that there is a statistically positive and moderately significant relationship between emotional intelligence of translators working on the market and translator satisfaction and between task satisfaction, job satisfaction and occupational satisfaction which create the translator satisfaction and emotional intelligence. According to the results of regression analysis, it was determined that emotional intelligence has a statistically significant effect on translator satisfaction. After evaluating the results, it was revealed that emotional intelligence positively influences translator satisfaction. In addition, it has been found out that that non-cognitive skills are important elements of translation just like cognitive skills and translator psychology needs to stand out in translation teaching, in holding on to the translation market, and in the translation process at least as important as cognitive skills. research on non-cognitive skills within TS must be encouraged among translation scholars.</p>	
Key Words: Non Cognitive Skills, Emotional Intelligence, Translator Satisfaction, Pearson Correlation Analysis, Regression Analysis, One-Way ANOVA, T-tests.	

GİRİŞ

Çeviribilimin disiplinler arası bir bilim dalı olduğu uzun zamandır gündemini koruyan bir konudur. Çeviribilim; Dilbilim, Edebiyat, Sosyoloji, Felsefe gibi diğer farklı disiplinlerden çeviri sorunsalını açıklamak üzere faydalanmıştır. Çeviri ile psikoloji ilişkisi de son yıllarda çeviribilimcilerin ilgisini çekmiştir. Örneğin 1990'lı yıllarda çeviribilim olgusunu açıklamak üzere bilişsel kuramlardan faydalanılmış ve çevirmenin zihninden geçenler araştırma konusu yapılmıştır. Bunlarla paralel olarak çeviri sürecinde çevirmenlerin aldıkları kararlar açısından nasıl bir tutum sergilediklerini bilişsel açıdan ele alan bilişsel çeviri kuramlarının yanı sıra çeviri sürecinde alınan kararlarda bilişsel olmayan becerilerin de önemli olduğuna dair bazı bulgular edinilmiştir. Bilişsel beceriler içerisinde bireyin analitik, mantıksal ve matematik zekâsı varken, bilişsel olmayan beceriler bireyin iletişimsel yönü, diğer insanlarla uyumu, kişiler arası becerileri, kendine güven, kendine saygı, duygusal benlik bilinci, özbilinç, özyeterlik vb. gibi kişisel becerileri, strese dayanıklılık, stresle baş etme, sorunlara çözüm üretme vb. içermektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde bireyin hayatta başarılı olabilmesi için salt bilişsel beceriler veya diğer bir ifade ile bireyin IQ düzeyi yeterli olmamaktadır. IQ seviyesi düşük olmasına rağmen bilişsel olmayan becerileri yüksek olan bireyler özellikle iletişimin ön plana çıktığı iş alanlarında daha başarılı olabilmektedir. Çeviri eylemi de iletişimsel bir düzlemde gerçekleştiğinden çevirmenlerin bilişsel becerileri kadar bilişsel olmayan becerilerinin de gelişmiş olması gerekmektedir. Çevirmen sadece çeviri sürecinden sorumlu bir uzman değildir. O ayrıca taraflar arasında iletişim kurması gereken iki kültürlü bir uzmandır (bkz. Vermeer, 1978/2000; krş. Hubscher Davidson, 2016).

Hubscher Davidson (2007) ise kişilik psikolojisinden yola çıkarak çevirmenlerin kişiliklerinin çeviri sürecini etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Ancak çevirmenlerin kişiliklerini psikolojik açıdan açıklayan ilk araştırmacı Katharina Reiss (1978) iken diğeri ise Thilde Barboni'dir (1999). Reiss, (1978/2000) Spranger'in (1920) kişilik tipolojisinden yola çıkarak hangi tür karakter yapılarının çevirmenlik mesleği için daha uygun olduğunu sorgulamıştır. Reiss'a göre estetik tip çevirmenlik mesleği için en ideal olandır. Barboni'ye (1999) göre ise psikolojik, bilinçaltı vb. gibi birçok faktör çeviri sürecinde devreye girmektedir. Barboni ayrıca stresli bir durumla karşı karşıya kaldığında çevirmen kişiliğine bağlı davranış sergiler ve farklı savunma mekanizması kullandığını

ifade eder. Hubscher Davidson ise Jung'un Tip Sınıflamasından yola çıkarak 1940 yıllarında Katharine Briggs ve Isabel Briggs Myers tarafından geliştirilen Myers-Briggs Tip Göstergesi Ölçeğini kullanarak çevirmenlerin bireysel farklılıklarını araştırmıştır. Bu modelde dışa dönüklük/içer dönüklük, duyuşal/sezgisel, düşünsel/duyuşal ve yargısal/algısal olmak üzere dört temel tercih bulunmaktadır. Davidson (2007) sezgisel tiplerin çevirmenlik mesleğinde duyuşal tiplere nazaran daha başarılı olduklarını bulmuştur. Sezgisel tipler altıncı hislerine dayalı hareket eden, sistematik olmayan biçimde bilgi toplayan kişilerdir (bkz. Hubscher Davidson, 2007).

Psikolojinin bir alanı olan Duyguşal Zekâ konusu da son zamanlarda çeviribilimde önemli olmaya başlamıştır. Hubscher Davidson, 2016 yılında yayınladığı makalede çevirmenlerin duyuşal zekâları, kariyer başarıları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 155 profesyonel çevirmene anket çalışması yapmış ve sonucunda da edebi çevirmenlerin stresle başa çıkabilme ve kendi duygularını kontrol edebilme boyutlarının diğer alanda profesyonel çevirmenlerden daha yüksek olduğu bulmuştur. Ayrıca kendine özgüveni yüksek olan çevirmenlerin de meslekte daha başarılı oldukları ve daha çok çeviri işi alıp ödül kazandıkları da bulgular arasındadır (bkz. Hubscher Davidson, 2016).

Duyguşal zekâ, Daniel Goleman'ın 1995 yılında yayınladığı *Duyguşal Zekâ, Neden IQ'dan Önemlidir?* adlı kitabıyla popüler hale gelmiştir. Duyguşal zekâ bireyin kendi duygularını düzenleyebilmesi, başkalarının duygularını anlama, motivasyon ve gelişmiş sosyal beceriler olmak üzere farklı temel becerilerden oluşmaktadır. Duygular, hem iş performansını hem de iş tatminini etkilemektedir. Duyguşal zekânın alt unsurlarından biri olan öz yeterlilik Bolanas Medina (2014) tarafından çeviride araştırılmıştır ve öz yeterliliğin özellikle de kaynak dilde okuduğunu anlama, belirsizliğe karşı tahammül etme ve belgeleme becerilerinde önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Benlik kavramı öz yeterlilik üzerine kurulur. Özgüven ise öz yeterliliğin yüksek olmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Bunların olması için de kişinin öz farkındalığa sahip olması gerekmektedir. Bu da demek oluyor ki duyuşal zekâ, çeviribilim alanına pek çok açıdan entegre edilebilir. Sıralamak gerekirse;

- 1) Çeviri Kuramlarında duygusal zekânın izleri aranabilir. Örneğin İşlevsel Çeviri Kuramları çevirmenden erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap vermesini istiyor. Ama bu nasıl olabilir? Çevirmenin erek kitleyi tanınması gerekiyor ki çevirmen erek kitlenin istek ve beklentilerini bilebilsin. Yani çevirmenin duygusal zekânın alt unsurlarından empati becerisini ve hatta sosyal becerilerini devreye sokması gerekiyor belki de. Çevirmenin kaynak metnin yazarı ile empati kurarak, daha sonra da erek kitlenin ihtiyaç ve beklentileri nelerdir diye zihninde düşünüp erek kitleyi canlandırması gerekmektedir. Ayrıca yerelleştirme ve çeviri teknolojileri ile birlikte çevirmenin iş akışı da değişmiş durumdadır. Artık çevirmen sadece klasik anlamda “çevirmenlik” yapmamaktadır. Çeviri projelerine dâhil olmakta, diğer takım arkadaşlarıyla iletişim halinde olmak durumundadır. İşbirliği çeviri sürecinde pasif olmaktan çıkmış aktif duruma gelmiştir (krş. Ersoy, 2012). Bu noktada Çevirmenin sosyal becerileri devreye girmektedir.
- 2) Duygusal Zekânın Çeviri Edinçleri ile ilişkisi incelenebilir. Çeviri eğitiminde verilen dersler çeviri edinci kavramı üzerine kuruludur. Çeviri edinci çevirmenin sahip olması gereken dil edinci, kültür edinci, metin edinci, stratejik edinç vb. gibi farklı alt unsurları içine alan üst kavramdır. Farklı kuramcılar çeviri edincine yönelik farklı modeller geliştirmişlerdir. PACTE, Susanne Göpferich, Kelly, Stolze vb. gibi Çeviribilimciler tarafından geliştirilen modellerde duygusal zekânın motivasyon, iletişim becerileri, özgüven vb. alt unsurlarına rastlamak mümkündür. Çevirmenin motivasyonu olmadığında çeviri görevini almayacak dolayısıyla da çevirmenin çok iyi dil edincine, kültür ya da metin edincine sahip olması çeviri performansa dökülmediği için önem taşımayacaktır. Çeviri edincini oluşturan Pacte modelinde psikolojik- fizyolojik unsurlar; Göpferich modelinde çevirmenin benlik algısı, özgüven, motivasyon gibi psikolojik faktörler; Stolze tarafından oluşturulan Hermeneutik bakış açısı odaklı çeviri edinci modelinde çevirmenin motivasyonu ve sosyal becerileri; aynı şekilde Kelly'nin modelinde çevirmenin iletişim becerileri vb. gibi unsurlar duygusal zekânın da alt unsurlarını oluşturmaktadır.

- 3) İkinci dil edimi ile duygusal zekâ arasında yüksek bir korelasyonun olduğu farklı çalışmalarda bulgulanmıştır. Duygusal zekâ yabancı dilde okuma ve anlama, konuşma, yazma becerilerinde etkin rol oynamaktadır. Literatürde, yabancı dil öğreniminde yüksek bilişsel zekânın yanı sıra duygusal zekânın daha önemli olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. İnsanlar iletişim amaçlı dil öğrenirler aslında. Çevirmenin de sahip olması gereken en önemli becerilerden biri dil edincidir. Hem birinci hem de ikinci çalışma dillerine iyi hâkim olması gerekmektedir. Dolayısıyla da çevirmenlerin yüksek duygusal zekâyâ sahip olması dil öğrenme sürecini hızlandıracaktır.
- 4) Farklı metin türlerinin çevirileri farklı çeviri becerilerine sahip olunmasını gerektirir. Örneğin bir edebi metin çevirisinde çevirmenin hayal gücü yeteneğine sahip olması, yazarın duygularını satır aralarından bulup bu duyguları erek dile aktarması gerekir. Merak konusu olan farklı sektörlerde çalışan çevirmenlerin duygusal zekâları arasında fark olup olmadığı; eğer fark varsa da hangi alt boyutlarda farklılık olduğunu bulgulamaktır.
- 5) Ayrıca çeviri işletmesi kurma veya çeviri piyasasının zorluklarına ve rekabetçi ortamına ayak uydurabilmede duygusal zekânın rolü olduğu hipotezler arasındadır. Bu durum çeviri öğrencileri için de söz konusu olabilir. Piyasanın zorluklarını ve rekabet ortamını kaldıramayacağını düşünen ve sosyal becerileri zayıf olan çevirmen adayları çeviri piyasasına atılmak yerine farklı alanlara yönelmektedirler. Bunun çok farklı sebepleri olabilmekle birlikte bireylerin duygusal zekâları bu değişkenlerden biri olabilir.

Üstte belirtilen unsurlardan ve çevirmen tatmininden de yola çıkarak “çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu öne sürülebilir; Farklı sektörlerde çalışan çevirmenlerin duygusal zekâları da farklıdır ve farklı metin türleri çevirmenden farklı beceriler gerektirdiğinden duygusal zekânın alt unsurlarının devreye girmesi metin türüne göre değişmektedir hipotezlerini test etmek amacıyla literatür taraması da yapılarak “Bireysel Bilgi Formu” oluşturulmuş; geçerlilik ve güvenilirliği Füsun ACAR (2001) tarafından yapılan Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği

Acar (2001)¹ tarafından alınan izinle² Çevirmen Tatmini Ölçeği ile birlikte Türkiye’de çalışan profesyonel çevirmenlere uygulanmaya başlanmıştır. Ölçek soruları online olarak bir sisteme yüklenmiş ve Türkiye’nin farklı yerlerinde farklı sektörlerde çalışan profesyonel çevirmenlere gönderilmiştir. Anket 217 kişi tarafından doldurulmuş olup 120 kişi anketi tam doldururken 97 kişi ise eksik doldurmuştur. Anketin oldukça uzun olması ulaşılan kişi sayısını azaltmıştır. Hedeflenen kişi sayısı ise en az 120’dir.

Tezde tercümanların daha çok iletişimsel bağlamda bulduklarından, duygusal zekâyâ daha çok ihtiyaç duyabilecekleri savından yola çıkılarak ilk etapta “Tercümanların Duygusal Zekâları ve İş Performansları Arasındaki İlişkiyi” incelemek üzere araştırmalara başlanmıştır. Tercümanların iş performanslarını ölçmek için de Mesleki Yeterlik Kurumu tarafından çevirmenler için oluşturulan başarımlar ölçütlerinden yola çıkarak bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan bu anket, Türkiye’de Boğaziçi Üniversitesinde akademisyen olarak çalışan Ebru DİRİKER; Hacettepe’de Aymil DOĞAN; Dokuz Eylül’de Şeyda ERASLAN ve Hülya KAYA olmak üzere farklı kurumlarda çalışan sözlü çeviride uzman kişilere, uzman görüşü almak üzere gönderilmiştir. Ancak gelen yanıtlarda konunun güzel olduğu ancak tercümanların performanslarını ölçmenin çok zor bir iş olduğu; performanslarının ölçülebilmesi için de hem işverenin, hem kabin arkadaşlarının hem de erek kitlenin görüşlerinin aynı anda alınması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bazı uzmanlar tercümanların performanslarının ölçülemeyeceğini belirttiler. Dolayısıyla da tercümanların iş performanslarının ölçülmesinin sorun yaratabilecek olması, piyasada çalışan tercümanların azlığı ve onlara ulaşmanın sorun teşkil edeceğinin düşünülmesi, pratikte tarafımca sözlü çeviri yapılmaması gibi nedenlerle konu değişikliğine gidilmiştir. Bu açıdan “Duygusal Zekâ” ile Çeviri arasında bir şekilde bağlantı kurulması gerektiğinden konu üzerinde yeniden düşünülmüş ve aslında Çeviribilim camiasında “Çevirmen Tatmini” kavramının kullanıldığı tespit edilmiştir. Son yıllarda özellikle de bu konuda Amerika’da ve

¹ Ayrıca bkz. Acar’ın bu konuyla ilgili yazdığı *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin İnsana ve Göreve Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması* adlı doktora tezi,, 2001.

² bkz. Ekler III: Bar-on Duygusal Zekâ Ölçeği kullanım izni hakkında Füsün Acar ile yapılan mail görüşmesi.

İngiltere’de çalışmaların gerçekleştiği yapılan literatür taraması sonucunda bulunmuş ve Çevirmen Tatmini ile Duygusal Zekâ arasındaki ilişkiyi araştırmaya başlanmıştır.

Okumaların yapılmaya başlanmasıyla beraber Çevirmen Tatmini kavramının “İş Performansını” da içinde barındırdığı fark edilmiştir. Yapılan literatür taramalarında asıl meselenin çevirmenlerin iş tatminlerinin nasıl ölçüleceği olduğu ortaya çıkmıştır. Türkiye’de diğer alanlarda bu konuyla ilgili yapılan tezler incelendiğinde en yaygın olarak “Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin” kullanıldığı görülmüştür. Sorular incelendiğinde soruların kapsamının birkaçı dışında Çeviriye de uyduğu ortaya çıkmıştır ancak gene de bu iş tatmini ölçeğinde yer alan ifadelerin çeviri mesleğinin doğasını, mesleğin getirdiği zorluk ve güçlükleri yeterince yansıtmadığı görülmüştür. Daha sonra 2011 yılında Amerika Kent State Üniversitesi’nde Mónica Rodríguez-Castro tarafından *Elements of Task, Job, and Professional Satisfaction in the Language Industry: an Empirical Model* başlığı adı altında Çevirmen Tatminini inceleyen bir teze rastlanmıştır. Castro’nun tezinde farklı bilim dallarından da yararlanarak çevirmen tatmini ölçeği geliştirdiği ve dünya çapında 250 profesyonel çevirmene bu ölçeği uygulayarak ölçeğin geçerlik- güvenilirlik çalışmalarını yaptığı tespit edilmiştir. Daha sonra kendisiyle iletişime geçilerek, kendisinden bu konuyla ilgili hem makaleleri hem de tezi incelenmek üzere istenmiştir. Castro, söz konusu ölçeği de Türkiye’de makalelerine atıf yapılması takdirde kullanılabileceğini belirtmiştir. Castro’dan izin aldıktan sonra³ Çevirmen Tatmini Ölçeğini⁴ öncelikle ülkemizin çalışma şartları da göz önünde bulundurularak erek odaklı çevirisi yapılmıştır. Çevirisi yapıldıktan sonra da 15 farklı dil uzmanına ölçeğinin çevirisi kontrol ettirilmiştir. Ölçek üzerinde dil çalışmaları bittikten sonra da piyasada çalışan yaklaşık 10 profesyonel çevirmene ölçeğin ülkemizde kullanılıp kullanılmayacağına dair fikir danışılmıştır. Ayrıca kavramların doğruluğunu bilimsel açıdan test etmek amacıyla da insan kaynaklarında öğretim elemanı olarak çalışan iki personelden yardım alınmıştır. Bununla birlikte, ölçek uyarlamasının yapılması ve uygulanan anketlerden elde edilen sonuçların değerlendirilmesi amacıyla işletme bölümü öğretim elemanlarından da destek alınmıştır. Tek sorun ölçeğin oldukça uzun olması olmuştur. Ayrıca Sakarya Üniversitesi Etik Kurulundan⁵ da ölçeğin uygulanması için izin alınmıştır.

³bkz. Ekler II: Monica Rodríguez-Castro ile yapılan mail görüşmesi.

⁴ bkz.Ekler I: Bireysel Bilgi Formu-“Bar-On” Duygusal Zekâ Ölçeği-Çevirmen Tatmini Anketi.

⁵ bkz. Etik Kurul Kararı.

Tezde çevirmen tatmini, çevirmenlerin iş tatminleri (job satisfaction), işin kendisi ile ilgili tatmin (task satisfaction) ve mesleki tatmin (professional satisfaction) olmak üzere üç farklı başlık adı altında incelenmektedir. Her üç unsuru oluşturan farklı değişkenler ve faktörler bulunmaktadır. Çevirmen tatminini oluşturan faktörler ve değişkenler incelediğinde, duygusal zekânın kişisel ve sosyal olmak üzere iki farklı ana kategoriye ayırabilen yeterlilikleri oluşturan alt unsurlarla çok bağlantılı olduğu tespit edilmiştir. Çevirmen tatmininin özellikle de iş tatmini ve mesleki tatmin boyutunda çevirmenleri etkileyebilecek en temel unsuru çevirmenin iletişim becerisidir. Yani çevirmenin işvereni ile müşterilerle, birlikte çalıştığı takım arkadaşlarıyla, üst yönetim ile kurduğu iletişim çevirmenin iş tatmini etkilemektedir. Aynı şekilde mesleki tatmininin alt unsurlarından biri de çevirmenin profesyonel anlamda iletişim kurma becerileridir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı piyasada çalışan profesyonel yazılı çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, profesyonel yazılı çevirmenlerin demografik özelliklerini ortaya çıkarmak ve bu özelliklerle çevirmenlerin duygusal zekâları ve çevirmen tatminleri arasında herhangi bir farklılık ya da ilişkinin var olup olmadığını göstermektir.

Ayrıca bu çalışmada amaçlanan, piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin çevirmen tatminleri ve duygusal zekâ düzeyleri ile ilgili somut veri elde etmek ve piyasanın durumunu betimsel olarak ortaya koymak olmuştur. Dolayısıyla profesyonel yazılı çevirmenlerin çevirmen tatminlerini ve duygusal zekâlarını oluşturan temel ve alt boyutlara yönelik istatistiksel veriler çalışmada sunulmuştur. Ancak çeviribilim literatüründe bilhassa çevirmenlerin çalıştıkları uzmanlık alanları ve pozisyonlarına göre çalışma koşulları, yaşadıkları sorunlar vb. noktalarda yeterince araştırma olmadığından ortaya çıkan sonuçların nedenleri betimsel yönden yorumlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, bu çalışmadan elde edilen betimsel verilerin bundan sonraki araştırmalarda tez kapsamında tartışılan konunun çeviribilim açısından yorumlanmasına katkı yapacağı umulmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Çeviribilim alanında yapılan çalışmalar genellikle çeviri kuramları, çevirmenin bilişsel süreçleri vb. konular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çevirmenlerin sahip olması gereken beceriler arasında yer alan bilişsel olmayan beceriler çeviribilim içerisinde çok az çalışma konusu yapılmaktadır. Bu tezin ise bu konuyu gündeme getirerek bir farkındalık oluşturması çalışmanın önemini teşkil etmektedir. Ayrıca bu tez dışında Türkiye’de duygusal zekâ konusunu ele alan yalnızca bir çeviribilim yüksek lisans tezi⁶ vardır.

Çalışmanın Kapsamı

Bu çalışmanın kapsamını bölüm şartı aranmaksızın Türkiye çeviri piyasasında farklı sektörlerde (kamu sektörü, özel sektör, çeviri bürosu, adliyeler, işletmeler vb.) çalışan profesyonel yazılı çevirmenler oluşturmaktadır. Bu bağlamda online ve yüz yüze anket tekniğiyle çok fazla sayıda çevirmene ulaşılmış ancak bunlardan sadece 217 çevirmen anketi doldurmuştur, bununla birlikte anketin tamamını dolduran çevirmen sayısı ise 120’dir.

Çalışmanın Yöntemi⁷

Araştırmada Bireysel Bilgi Formu, Duygusal Zekâ Ölçeği ve Çevirmen Tatmini olmak üzere 3 farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. 217 profesyonel çevirmen Bireysel Bilgi Formunu; 157 profesyonel çevirmen Bireysel Bilgi Formu ve Duygusal Zekâ Ölçeğini doldururken 120 çevirmen de tüm üç veri toplama aracını doldurmuştur. Herhangi bir veri kaybı olmaması açısından farklı veri tabanları oluşturulmuştur. Çeviri piyasasında hangi alanlarda ve hangi dillerde en fazla çeviri yapıldığını görebilmek yani kısacası çeviri piyasasının ne durumunda olduğunu analiz edebilmek amacıyla toplam 217 profesyonel çevirmenin doldurduğu Bireysel Bilgi Formuna verilen yanıtlardan yola çıkılmıştır. Duygusal Zekâ Ölçeğinde ise 157 profesyonel çevirmenin yanıtı değerlendirilirken; çevirmenlerin Duygusal Zekâ ve Çevirmen Tatminleri

⁶ Mehtap Aral’ın *Emotional intelligence and interpreting: A study on conference interpreters in Turkey* (2016).

⁷ Detaylı bilgi için bkz. üçüncü bölüm (Araştırmanın Yöntemi).

karşılaştırılırken anketi tam dolduran 120 profesyonel çevirmenin ankete verdikleri yanıtlar göz önünde bulundurulmuştur.

Bu araştırma, piyasada profesyonel olarak çalışan çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapıldığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (bkz. Karasar, 2006). Ayrıca araştırma soruları olan temel unsurları saptamak üzere açıklayıcı/betimleyici (Descriptive) istatistiksel analize başvurulmuş; boyutlar arasında istatistiki açıdan bir anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve t-Testleri uygulanmıştır. Ayrıca boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir ilişkinin var olup olmadığını görmek için de Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiş ve aralarında ilişki bulunan boyutların birbirlerine olan etkilerini ortaya çıkarmak açısından Regresyon Analizi uygulanmıştır. Açık uçlu sorular için de Nitel Analiz Yöntemine başvurulmuştur. Araştırmada nitel analiz dışında diğer analiz türleri de gerçekleştirilmiştir. Duygusal Zekâ Ölçeği ve Çevirmen Tatmini Ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach Alpha sayıları değerlendirilmiştir.

Araştırma Sorunları

- Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları çevirmen tatminlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemekte midir?
- Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları görev tatminlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemekte midir?
- Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları iş tatminlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemekte midir?
- Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları mesleki tatminlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemekte midir?
- Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin demografik özellikleri ve piyasadaki durumları nasıl bir dağılım göstermektedir?

Tezin İçeriği ve Bölümleri

Tezin **Birinci Bölümünde** alışmanın özünü oluşturan kavramlarla ilgili Kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Öncelikle Duygu, Zekâ, Duygusal Zekâ, İş Tatmini, Görev Tatmini- İş Tatmini-Mesleki Tatmin Ana Boyutlarından oluşan çevirmen tatmini kavramları ele alınmış ve bu kavramların eviribilim ile bağlantısı irdelenmiştir.

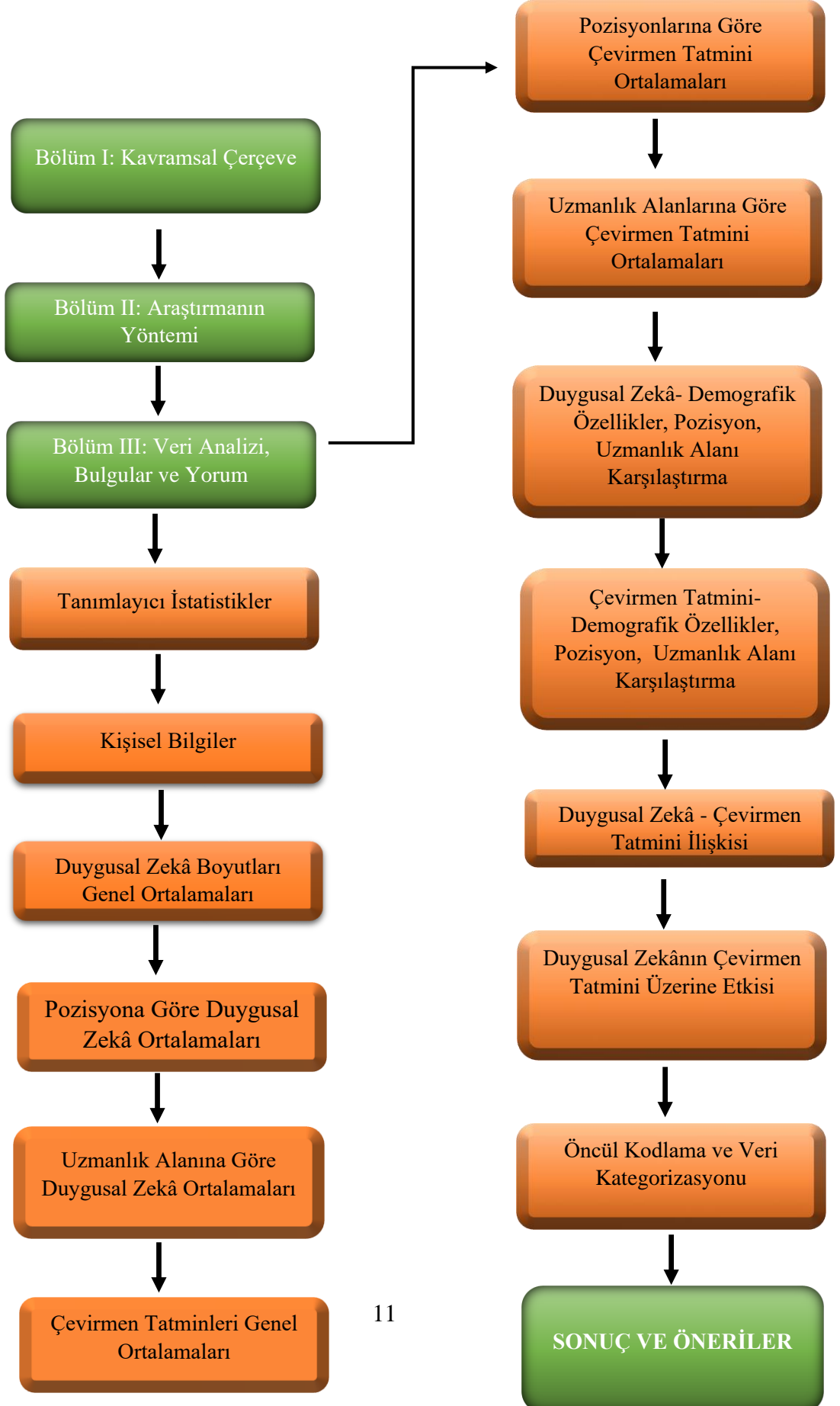
Tezin **İkinci Bölümünde** Araştırma Yöntemine değinilmiştir. Online ve yüz yüze anket tekniğiyle piyasada çalışan profesyonel yazılı çevirmenlerden elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve tanımlayıcı istatistikler, One -Way ANOVA, korelasyon, t-Testi gibi çalışmada kullanılan analiz yöntemleri ana hatlarıyla açıklanmıştır.

Tezin **nc Bölümü** alışmanın çekirdek kısmını oluşturmakta ve “Veri Analizi, Bulgular ve Yorum” başlığına sahiptir. Bu bölümde piyasada çalışan profesyonel yazılı çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı SPSS analizi ile ayrıntılı şekilde tespit edilmeye çalışılmış ve ayrıca profesyonel yazılı çevirmenlerin demografik özellikleri ortaya çıkarılarak çevirmenlerin duygusal zekâları ve çevirmen tatminleri arasında bir farklılık ya da ilişkinin olup olmadığı eviribilim açısından yorumlanarak ortaya konmuştur.

Son Bölüm ise çalışmanın sonuç bölümüdür. Bu bölümde elde edilen bulgular özetlenmiş ve hem eviri piyasasına hem eviri eğitimine hem de öğrencilere yönelik önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca gelecekte yapılacak olan çalışmalara konu olabilecek önerilerde de bulunulmuştur.

Çalışmada izlenen süreç ana hatlarıyla Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1: Tezin İçeriği ve Bölümleri



Literatür Taraması

Tezde kullanılan kaynaklar Türkçe, İngilizce ve Almanca dillerinde yazılmış bilimsel kaynaklardan oluşmaktadır. Kaynakların bir kısmı Duygu, Duygusal Zekâ, Zekâ, Çoklu Zekâ, İş Tatmini, Çevirmen Tatmini, Çeviribilimde Bilişsel Olmayan Beceriler, Psikoloji üzerineyken, bir kısmı sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, SPSS Analizi, çeviribilim kuramları üzerinedir.

BÖLÜM I: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Duygusal Zekâ Kavramının Gelişimi

Duygusal zekâ kavramı⁸ (“Emotional Intelligence” ya da EI), ilk kez 1990 yılında Harvard Üniversitesi’nde çalışılmış ve şu an Yale Üniversitesi rektörlüğünü yapan psikolog Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesi’nden psikoloji profesörü John Mayer tarafından kullanılmıştır⁹. Sonrasında 1995 yılında Daniel Goleman duygusal zekâ kavramını geliştirerek, *Duygusal Zekâ (EQ) Neden IQ’dan Daha Önemlidir?* adlı bir kitap yazmıştır¹⁰. Bu tarihten itibaren psikoloji alanında duygusal zekâ araştırmalarının sayısında artış meydana gelmiştir. Gardner duygusal zekâ kavramını geliştirirken, iki farklı bakış açısı öne sürmüştür. Birincisi; kişi açısından duygusal zekâdır. Diğer bir ifade ile kişilerin kendi duygularını tanımlamasıdır. İkincisi ise kişiler arası duygusal zekâ yani bireyin kendisi dışında başkalarının duygu ve niyetini anlaması becerisidir veya empati yapabilmesidir (bkz. Güney, 2013: 173).

Aslında duygusal zekâ kavramının izlerine çok eski tarihlerde hatta antik Yunan döneminde bile rastlamak mümkündür. Antik Yunan filozofu Aristo tarafından söz konusu kavrama dolaylı olarak vurgu yapılmıştır. Aristo’ya göre, doğru kişiye, doğru amaç ve doğru şekillerde öfkelenme becerisi herkeste bulunmayabilir ve bu beceriye sahip olan bireyler diğerlerine oranla hayatta önemli bir ayrıcalığa sahiptir. Bununla beraber duygusal zekâ kavramının gelişimine ilişkin olarak, 17 ve 18. yüzyıllarda aydınlanma çağı (“enlightenment period”) olarak bilinen dönemde bilim ve düşünce ikilisi hızla gelişerek özgürleşmiştir. Bu çağda, akıl ve duygular birbirinden ayrı süreçler şeklinde ele alınmaya başlanmıştır (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 45). Ancak günümüzde duygu ve zekâ ikilisi bir bütün olarak görülmektedir. Bu birleşim neticesinde de duygusal zekâ bilişsel olmayan bir beceri olarak, bilişsel beceri kadar özellikle 21. yüzyılda önemli bir zekâ türü olma yolunda adım atmıştır. Keskin, Akgün ve Yılmaz’a göre, bilişsel becerilerle ilgili ve bu becerileri ölçen araştırmalar IQ testlerinden bireylerin aldıkları puanların hayatta veya iş ortamında bireyin başarılı olmasındaki payının en fazla

⁸ “Duygusal zekâ kuramı ilk olarak ve terim olarak 1990 yılında Harvard Üniversitesi psikolog Öğretim üyelerinden Peter Salovey ve New Hampshire üniversitesinden John Mayer tarafından geliştirilmiş ve Gardner’in çoklu zekâ kuramını temel alarak oluşturulmuş bir kuramdır (Topses, 2009: 66).

⁹ Salovey ve Mayer’in duygusal zekâ kavramını, sosyal zekâ kavramına bağlı olarak geliştirmiştir (Aslan, 2013: 52). Gardner, sosyal zekâyı diğer insanları anlamak olarak adlandırır (Bümen, 2005: 29).

¹⁰ bkz. Titrek, 2013; Güney, 2013; Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2013; Özdemir Yaylacı, 2008.

yüzde 25 olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bireyin özellikle sosyal hayattaki başarısında duygusal zekâ becerilerinin önemli bir yeri vardır. Duygusal zekâ becerileri, bilişsel olmayan becerilerle uyum içinde bireyin iş ortamındaki performansının artmasını sağlar (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 47). Bununla paralel olarak Güney' göre (2013), araştırmalardan elde edilen veriler ışığında zekâ kavramının gelişmesinde hem kalıtımın hem de çevrenin etkisi olduğu ileri sürülebilir. IQ düzeyi yüksek olmasına karşın sosyal çevrelerde bazı bireylerin başarısız olması ancak normal IQ'lu bir bireyin ise oldukça başarılı olması birçok bilim insanını şaşırtmıştır. Bu sorunun cevabının aranması süresince duygusal zekâ kavramı günden güne popüler hale gelmiştir. O halde, duygusal zekâ (EQ), en az IQ kadar önemlidir. Duygusal zekâ becerileri, IQ veya bilişsel becerilerin zıddı değil aksine onun tamamlayıcısı konumundadır (Güney, 2013: 170). Unutulmamalıdır ki duygusal zekâ yaklaşımında, insanı insan yapan özellik, duygu yapısının ve bilişsel yapının birbiriyle uyumudur. Başka bir ifade ile duyguyla zekâ birbirinden ayrı olarak düşünülecek kavramlar değildir, bilakis birbiriyle etkileşim halinde bir bütün olarak anlaşılması gereken kavramlardır. Zira duygular insanın ayrılmaz bir parçasıdır. Birey bilincini ancak duyguyla kavrayabildiğinde bilinç anlam kazanır. Duygular hayata renk katarken, bilişsel beceriler ise bireye yaşam gücü kazandırır (Topses, 2009: 66).

Duygu ve mantık arasındaki bağlantıyı anlamlandırmak üzere ilk detaylı çalışmalar Antonio Damasio tarafından yapılmıştır. Damasio, 1994 yılında *Descartes'in Yanılgısı* adlı kitabı ile vurguladığı araştırmasında, duygusal zekâ kavramının gelişmesine katkı yapmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında Damasio, duygunun akıl döngüsünün bir parçası olduğunu ve akıl yürütme sürecini bozma gibi bir amacı olmadığını ileri sürmüştür (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 53). Bununla paralel olarak Topses'e göre, bilişsel yapı ve duygular birlikte işlev görür; böylelikle duygusal zekâ zihinle etkileşimli biçimde çalışan süreçler şeklinde kabul edilir (Topses, 2009: 67)¹¹. Tezin bundan sonraki kısmında duygu kavramı üzerinde durulmuştur.

¹¹ Duygusal zekâ üzerinde çalışan psikologlardan Hendrie Weisenger de bazen duygusal zekâyı duyguların akıllıca kullanımı olarak tanımlamaktadır (Özdemir Yaylacı, 2008: 47).

1.2.Duygu Kavramı

“Duygu” kavramı (emotion), Latince “movere” (hareket etme) kökünden gelmekte olup, kavrama “e” ön eki getirildiğinde “öteye hareket etmek” anlamı kazanmaktadır. Söz konusu kavramın açıklanmasında duyguların gücü önemli rol oynamaktadır. Çünkü duygular, insan davranışlarında, hayattaki uyum ya da uyumsuzluklarda vb. güçlü bir etkiye sahiptir (bkz. Titrek, 2013: 67). Duygu kavramı, psikolojik ve fizyolojik etkilere neden olan içsel durumlar olarak da tanımlanabilir. O halde duygular, bireyin bilişsel, kas ve motor hareketleri, olumlu ve olumsuz davranışları vb. üzerinde etkiye sahiptir (Davou, 2007: 40). Söz konusu kavramın temelleri 2000 yıl öncesine kadar gitmektedir. Bununla paralel olarak Platon’un “öğrenmenin temelinde duygusallık hâkimdir” özdeyişinde duygunun izlerini görmek mümkündür (Aslan, 2013: 33).

Alman bir çeviribilimci olan Hanna Risku’ya göre, duygu kavramı zihnimizin işleyişinde önemli bir paya sahiptir (Risku, 1998: 43). O halde, duyguların biliş (cognition) ile iç içe olduğu söylenebilir. Biliş bilindiği gibi, bilgilerin öğrenilmesi, hafızada tutulması ve problem çözme gibi becerileri kapsamaktadır. Duygular ise bireyin zihinsel davranışları sonucu vücudun tepki vermesi yoluyla meydana gelen değişimlerdir. Bununla alakalı olarak Damasio aklın mantıklı düşünme yeteneği olduğunu ancak duyguların ise zihinsel içerik tarafından harekete geçirildiğini ve sonuç itibariyle vücutta değişimler meydana geldiğini belirtir (bkz. Aslan, 2013: 33).

Duygu kavramının özellikle son yirmi yıldır psikoloji alanında önemli bir kavram haline geldiği yapılan araştırmalardan görülebilir. Özellikle, duygusal zekâ araştırmaları bu kavramın önemini daha da artırmıştır¹². Çeviribilim alanında duygusal zekâ araştırmalarının ise kavrama ilişkin ve kavramla ilgili araştırmaları daha da popüler hale getireceği ve çeviribilimcilerin salt bilişsel araştırmalar yapmalarının yanı sıra ilgi alanlarını bilişsel olmayan becerilere de yönelteceği, bunun da çeviribilimin disiplinler arası yönüne katkı yapacağı umulmaktadır.

¹² bkz. Cherniss, 2010.

1.3.Zekâ Tanımları

Zekâ teriminin ilk kez ortaya çıkışı, Antik Yunan döneminde yaşayan Aristoteles'e kadar uzanmaktadır. Zekâ sözcüğünün, bilimsel literatürde kullanılan Latince "intelligence" ("inter-legentia") sözcüğünü, Aristoteles'in "dia-noesis" teriminin birebir çevirisi olarak ilk kullanan kişi Cicero olmuştur (Bümen, 2005:1). Söz konusu kavram veya sözcük, "bireyin doğuştan sahip olduğu, kalıtımla kuşaktan kuşağa geçen ve merkez sinir sisteminin işlevlerini kapsayan; deneyim, öğrenme ve çevreden kaynaklanan etkenlerle biçimlenen bir bileşimdir" (Titrek, 2013: 61).

Orta çağ filozofu Descartes (1596-1650)'a göre zekâ, doğruyu yanlıştan ayırma becericisidir. Öte yandan 20.yüzyıl başlarında, psikologlar zekâyı "soyut düşünebilme yeteneği" olarak tanımlamaya başlamıştır. Bu bilim insanlarına göre soyut düşünme, zekânın en önemli özelliği olarak kabul edilmiştir. Fransız psikolog Alfred Binet (1857-1911), 1905 yılında zekâyı "iyi muhakeme edebilme, iyi hüküm verebilme ve eleştirel bir görüşe sahip olma" olarak tanımlamıştır. 1920 yılında Thorndike zekâ kavramını "iyi tepkilerde bulunabilme yeteneği" şeklinde tanımlamıştır. Sternberg'in zekâ tanımına bakıldığında, kavramın; başarıya ulaşmada elverişli çevreyi seçmek, onu etkilemek ve ona adapte olabilmek için zorunlu koşullar arasında bir denge kurabilme becerisi şeklinde yorumladığı görülür. En popüler tanımlamalardan birisi olarak kabul edilen tanımlamayı ise IQ testlerinin öncüsü psikolog David Wechsler (1896-1981) yapmıştır. O'na göre zekâ, bireyin amacı doğrultusunda hareket etmesi, rasyonel düşünmesi ve çevresiyle verimli iletişim kurabilmesi becerisidir (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 4). Bümen ise kavramı, bir veya daha fazla kültürel yapıda değer taşıyan bir ürüne biçim verme veya problemleri çözebilme becerisi şeklinde tanımlamaktadır (Bümen, 2005: 5). Bununla paralel şekilde Psikolog Jean Piaget, zekâyı üç önemli özelliği açısından şu şekilde tanımlamaktadır (Kılıçarslan, 2010: 15):

- Zekâ çevre ile etkileşim neticesinde kişinin çevreye adapte olmasının özel bir halidir.
- Zekâ zihinsel yapı ile çevre arasında bir tür dinamik denge durumudur.
- Zekâ zihinsel eylemler dizgesi şeklinde tanımlanabilir.

Gardner¹³ ise (akt. Titrek, 2013: 45) zekâyı¹⁴ bir kişinin;

1. Bir veya birden fazla kültürde değer taşıyan bir ürün ortaya koyabilme becerisi,
2. Gerçek hayatta karşılaşılan sorunlara etkili çözümler üretebilme becerisi,
3. Çözüme kavuşturulması gereken yeni veya karmaşık problemleri keşfetme becerisi şeklinde tanımlar.

Bu zekâ¹⁵ tanımlamalarından sonra, tezin sonraki kısmında söz konusu kavramın gelişimi ve gelişimi esnasında ortaya çıkan farklı zekâ türlerine değinilecektir.

1.4.Zekâ Kavramının Tarihi Gelişimleri

Zekânın tanımı bölümünde de değinildiği gibi, söz konusu kavramın kökenleri Antik Yunan'a kadar uzanmakla birlikte, özellikle 19. yüzyıldan sonra zekâ ile ilgili araştırmaların sayısı artmış, farklı görüşler ortaya çıkmış ve günümüzde ise kavramla ilgili pek çok yeni araştırma alanı geliştirilmiştir¹⁶. Öte yandan ilk zekâ testleri yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren yapılmaya başlanmıştır. Bununla paralel olarak Alfred Binet, Theodore Simon ile 1905'te çocuklar üzerinde ilk zekâ testini düzenledi¹⁷. 1908 ve 1911 yılları arasında ise testin yeni bir düzenlemesini yapan Binet bilişsel zekânın devingen bir boyut olduğunu ileri sürdü ve testlerin sonuçlarını bu kapsamda değerlendirdi. Binet zekâ testini uygularken, yaşlara göre kurallar belirlemiş ve testi bu doğrultuda gerçekleştirmiştir (bkz. Topses, 2009: 69). Wechsler ise, 1939'da yetişkinler için WAIS adlı bir zekâ ölçeği geliştirmiş, 1949'da çocuklar için ikinci bir ölçek olan WISCE'yi hazırlamıştır. Wechsler, çocuklar için düzenlediği ölçeği 6-16 yaş aralığına

¹³Ayrıca kişiler arası iletişim ve zekâ Gardner tarafından şu şekilde de tanımlanır: "bireyin diğer insanlarla olan ilişkileri ve diğer insanların duyguları, motivasyonları, ruh halleri ve beklentileri gibi farklılıklarını ayırt etme yeteneğidir (akt. Özdemir Yaylacı, 2008: 46).

¹⁴ Binet'e göre, zekâ, "verilerin bir yönergeyi (direktifi) anlama ve bunu zihinde tutabilme yeteneğidir. Bir duruma başarı ile uyum sağlayabilme ya da istenildiği gibi davranışta bulunabilme yeteneğidir" (Kılıçarslan, 2010: 20).

¹⁵ Piaget geleneksel zekâ anlayışına karşı, zekâ testinden alınan puanın ölçüt olmadığını ileri sürer. Ona göre, zekâ zihnin değişmesi ve kendini yenileme gücü şeklinde tanımlanır. Zihin adeta bir sindirim sistemi, bilgiler ise besin maddeleridir. Algılanan bilgiler, besin maddelerinin organizmayı değiştirmesi gibi bilişsel fonksiyonları değiştirerek geliştirir. Böylece bilinmeyen durumlarla karşılaşan bir kişi, eski tecrübelerinden yararlanarak daha üretken kararlar alır (Bümen, 2005: 3).

¹⁶ krş. Bümen, 2005.

¹⁷ Bununla beraber, "zekâyı ilk kez Galton (1822-1911) ölçmeye çalışmıştır. Bu çalışmada temel duyuların duyarlılığı incelenmiş; zekâ, bilgileri yapılandırma ve kullanma olarak ele alınmıştır. Galton'un başlattığı bu geleneği, psikolog McKeen Cattell ABD'ye taşımış, Thorndike ile birlikte zekâ testleri ve zekâ ölçümü için gereken temel kurumsal çalışmayı gerçekleştirmiştir" (Bümen, 2005: 2).

bireysel düzlemde uygulamak üzere 1974 yılında tekrar ele alıp geliştirmiş ve yetişkinler için hazırladığı ölçeği de 1980 yılında son kez geliştirmiştir (Bümen, 2005: 2).

Zekâ ile ilgili geliştirilen kuramsal çalışmalara bakıldığında¹⁸, yapısal kuramların zekânın yapısını açıklamaya çalıştığı ileri sürülebilir. Tek etmen kuramında ise zekânın yapısı tek bir genel yetenekten meydana gelmektedir. Bu genel yetenek Terman tarafından soyut düşünme yeteneği olarak nitelendirilirken, Davis'e göre, problemleri çözme yeteneği, Stern' göre ise düşünme yeteneğinden faydalanılarak yeni koşullara adapte olma yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır. Öte yandan İngiliz psikolog Charles Spearman'ın savunduğu çift etmen kuramında ise zihinsel güç genel bir yetenek (g faktörü)¹⁹ ve ayrıca pek çok özel yetenin kullanılmasından meydana gelmektedir. Spearman'a²⁰ göre, genel yetenek tıpkı Terman gibi soyut düşünebilme yeteneği olarak tanımlanır. Soyut zekâ, düşünceler arasında bir bağlantı yakalayarak genellemeler yapmaktadır. Genel yeteneklerin dışında özel yetenekler (s faktörü)²¹ resim, spor, müzik betimleme gibi alanlarda ortaya çıkar. Çok etmen kuramı ise zekâ kavramını farklı etmenlerin şekillendirdiğini savunmaktadır²². Bu kurama göre zekâ birçok özel beceriden meydana gelir. Thurstone zekâyı çok sayıda yeteneğin birleşimi şeklinde ele alır. Ona göre zekâyı biçimlendiren özel yetenekler sözel anlayış (sözcükleri tanıma, sözel benzerlikleri tespit etme, okuduğunu anlama), sözel akıcılık (yazarken ve konuşurken bağlama uygun düşen sözcük ve anlamları kolaylıkla tespit edebilme), sayısal etmen (basit matematik işlemlerini hızlı ve doğru yapabilme), uzamsal hayal gücü, (mekân ve uzay ilişkilerini anlamlandırabilme), birleştirici hafıza

¹⁸ “Zekâyı ilk kez kuramsal düzeyde inceleyen psikolog ise Guilford'dur. Guilford'un geliştirdiği zekâ testi, insanın bilişsel sisteminin yapısal bütünlüğü olduğu ve süreçlerle ilgili işlemlerin bireyden bireye farklılık gösterdiği görüşüne dayanır. Örneğin yapısal açıdan herkesin bir kısa süreli bellek kapasitesi vardır ama herkesin karar verme hızı farklıdır” (Bümen, 2005:2). “Guilford 120 zekâ faktörü saptamıştır. Guilford kuramında zekânın boyutlarını şöyle açıklar: zekânın üç boyutu vardır. Zekânın içeriği, zekânın işlemleri ve zekânın ürünleridir” (Kılıçarslan, 2010: 19)

¹⁹ Ayrıca bkz. Topşes, 2009.

²⁰ “Thorndike, Spearman'ın g faktörünü reddeder ve zekânın birbirinden ayrı faktörlerden meydana geldiğini belirtir. Buna göre faktörler birbirinden bağımsızdır, genel bir zekâ yoktur, zekâ değil, zekâlar vardır. Zihinsel bir problem çözümünde birden fazla faktör rol oynar. Bu faktörler a)kelime anlamı, b)aritmetik akıl yürütme, c)kavrama, d)ilişkileri görsel algılamadır” (Bümen, 2005: 2).

²¹ Ayrıca bkz. Topşes, 2009.

²² Çok etmen-faktör-kuramına göre, zekâ farklı bilişsel becerilerden meydana gelir (Topşes, 2009: 61). Louis Thurstone “zekânın, belli sayıda birincil yeteneğe bölünebileceğini belirtti. Birincil yetenek dediği kavramla sayısal problem çözme, sözel kavrama, bellek ezberleme, genel akıl yürütme, sözel akıcılık – sözcük türetme ve benzeri) şekil ilişkilerini görebilme, algısal hız dediği yedi faktörden bahsetmektedir” (Kılıçarslan, 2010: 18).

(bellek), algı hızı (görsel açıdan nesnelerin ve eylemlerin detaylarını gözlemleyebilme ve farklılıkları anlama) ve akıl yürütmedir (Kılıçarslan 2010: 16; Gardner, 2010: 21).

Bununla beraber Sternberg, 1985 yılında *Beyond IQ (IQ'nun Ötesinde)* adlı kitabında zekânın “g” olarak ifade edilen tek bir genel yetenek faktörü ile açıklanmasının mümkün olmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca Sternberg zekânın analitik, yaratıcı ve pratik olarak sınıflandırılan üç unsurdan meydana gelmesi gerektiğini belirtir. Pratik zekâ büyük oranda örtük bilgiden oluşur. Diğer bir ifade ile başarılı olunmak istenilen ortamda bilinmesi gereken şeyler açık olarak öğretilmemekte, hatta dile getirilmesi bile imkânsız olmaktadır (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 10). Thorndike ise zekâyı üçe ayırarak inceler²³. Bunlar; soyut zekâ²⁴, sosyal zekâ²⁵ mekanik zekâdır²⁶.

Özellikle bu tez kapsamında, sosyal zekânın insan hayatında önemli bir yeri olduğuna inanılmaktadır. Goleman'a göre, Thorndike'nin (1920) sosyal zekâ tanımı manipulatif bir kavramdır. Thorndike (1920), sosyal yeteneği açıklarken, insan ilişkilerinde rasyonel davranmak biçiminde ikinci bir ilke daha ileri sürer. Thorndike, fabrikada çalışan en iyi teknisyenin bile, sosyal zekâsı düşük olması durumunda ustabaşı olarak başarısızlığa uğrayabileceğini ileri sürmüştür. O halde günümüzde sosyal zekâ sadece ilişkilerimizi düzenlemek dışında, rasyonel davranmayı da içermelidir. Buna göre, kişisel ilişkileri geliştiren yetenekler ve beceriler sosyal zekâ becerisi kapsamında düşünmeye olanak verir. Peter Salovey ve John Mayer'e göre (1990), duygusal zekâ araştırmalarında sosyal zekânın da bir yeri vardır (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 24)²⁷. Özdemir'e göre (2008), *çoklu zekâ teorisini üreten Gardner (1993)²⁸ sosyal zekâ kavramını daha ileri taşıyarak çalışmalarında sosyal zekâ kavramını kullanmış ve sosyal zekâyı bireyin iç iletişimi ve kişiler arası iletişim zekâsından oluşan bir bütün olarak ifade etmiştir, buna göre iç*

²³ bkz. Bümen, 2011: 1.

²⁴ Sayı ve kelime cinsinden sembolleri anlama ve kullanma becerisi (bkz. Bümen, 2011).

²⁵ İnsanları anlama ve onlarla başarılı ilişkiler kurabilme becerisi (Thorndike) (bkz. Bümen, 2011; bkz. Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2013).

²⁶ Çeşitli araç-gereç ile makineleri kullanma ve anlama becerisi (bkz. Bümen, 2011).

²⁷ **Sosyal (Kişiler Arası) Zekâ:** Diğer bireylere onların bizden farklı yanlarını (bilhassa ruh hali, motivasyon ve niyetlerindeki karşıtlıkları, mizaç gibi) bilerek yaklaşmayı zorunlu kılar. Bu zekânın daha gelişmiş formları yetenekli bir yetişkinde incelenebilir. Sosyal zekâsı gelişmiş olan kişiler, iletişim kurduğu kişiler duygularını gizlemeye çalışsa da onların niyetlerini ve duygularını anlayabilir (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 9).

²⁸ Gardner (1986), zekânın salt bilişsel değil, güdüsel ve duygusal faktörlerden de meydana geldiğini ifade eder (bkz. Titrek, 2013).

iletişim ve zekâ bireyin kendisi ile olan iletişimi ve karmaşık ve yüksek düzeyde farklılık içeren duygularını tanımlama becerisi ile ilgilidir (Özdemir Yaylacı, 2008: 46). Çoklu Zekâ Kuramı, bireyler arasındaki "zeki olanlar" -"zeki olmayanlar" gibi geleneksel sıralamaya karşı çıkan bir kuramdır. Bununla beraber, kuram zekâ düzeyinin geliştirilemeyeceğine dair yaklaşımları da eleştirir. Bu kurama göre zekâ tek etmenle açıklanamaz, zira zekâ karmaşık bir süreçtir. Zekâ aslında oldukça fazla sayıda bilişsel yetenekten meydana gelir. Kurama göre, insanlarda var olan çeşitli yetenek ve beceriler zekâ alanlarını oluşturur. Zekâ ise kuramın isminden anlaşılacağı üzere çoğul ve çok yönlüdür. Bu nedenle salt sayısal ve sözel yeteneklerin ötesinde çok boyutludur. Buradan hareketle zekânın gelişiminde kişisel hayat, özgeçmiş, kültürel ve tarihsel olaylar vb. önemli rol oynamaktadır (Topses, 2009: 62-63). Bu kuramı geliştiren Gardner ayrıca sekiz zekâ tipi tanımlamıştır. Bunlar (Aslan, 2013: 11):

1. Sözel- dilsel zekâ²⁹
2. Mantıksal- matematiksel zekâ³⁰
3. Uzamsal- görsel zekâ,³¹
4. Bedensel -kinestetik zekâ³²,
5. Müziksel- ritmik zekâ³³,
6. Kişiler arası sosyal zekâ,
7. Kişisel- içsel zekâ,
8. Doğa-doğacı zekâsıdır³⁴.

1.5.Duygusal Zekânın Tanımları

Duygusal zekânın pek çok bilim insanı tarafından farklı şekillerde tanımları yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında, söz konusu kavramın içeriği daha net anlaşılabilir. En basit şekliyle duygusal zekâ, öğrenilmiş yeteneklerdir³⁵ (Goleman, 2014: 15). E.Merlevede, Vandamme ve Bridoux'a göre, "*duygusal zekâ "insanın aşağı yukarı sezgisel olarak*

²⁹ Okul başarısında önemli.

³⁰ Okul başarısında önemli.

³¹ Sanatla ilgili.

³² Sanatla ilgili.

³³ Sanatla ilgili.

³⁴ krş. Aslan, 2013: 11.

³⁵ Salovey ve Mayer ayrıca duygusal zekâyı şöyle tanımlamıştır: duygusal zekâ "*kişinin kendisini ve diğerlerinin hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanma becerisi içeren sosyal zekânın bir alt kümesidir*" (Güney, 2013: 174).

öğrendiği bir dizi beceriyi kapsayan taşıyıcı bir terimdir. En iyi iletişimciler, satıcılar, politikacılar ve psikologlar vs. genelde bu becerileri yüksek bir düzeyde geliştirmişlerdir ve onları bilinçsizce kullanırlar” (Merlevede, Vandamme, Bridoux, 2003: 29). Salovey ve Mayer (1990), duygusal zekâ kavramını kişinin kendisi veya başkalarının duygularını değerlendirip, bu bilgiyi etkin olarak kullanabilmesi olarak tanımlarken³⁶, Dr. Reuven Bar-On (1980) ise söz konusu kavramı bireyin çevresindeki baskılar ve istekler ile başa çıkarken, sahip olduğu duygusal, kişisel ve sosyal becerilerin bütünü olarak tanımlamaktadır³⁷ Aslan, 2013: 36). Bir başka kaynakta duygusal zekâ şu şekilde tanımlanmaktadır: *“Duygusal zekâ ve iletişim yeteneği, gerek akademisyenler ve gerek profesyoneller tarafından, kariyer basamaklarını tırmanırken sahip olunabilecek en önemli donanımlardır”*³⁸ (Özdemir Yaylacı, 2008: 11).

Duygusal zekâ kavramının temelinde aslında bireyin kendi duygularını yönetebilmesi ve olumlu ilişkiler kurabilmesi becerisi yatar³⁹. Bununla paralel olarak duygusal zekâsı yüksek olan bireyler, duygularının farkında olmakla birlikte; azim, sebat, coşku, özenetim ve kendini gerçekleştirme gibi yetilere sahiptir (bkz. Titrek, 2013: 3). O halde, Kılıçarslan’ın da belirttiği gibi, sadece duygulara sahip olmak bireyin başarısında yeterli değildir. Birey, kendisini ve çevresindekileri duygusal açıdan tanıyabilmeli ve onları gerektiğinde etkili bir şekilde yönetebilmelidir. Unutulmamalıdır ki duygular, çalışma ortamında ve çevremizde önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle duygularımızdan akıllıca faydalanabilmek için gerekli olan anahtar duygusal zekâdır (bkz. Kılıçarslan, 2013: 13⁴⁰).

Bununla paralel olarak, Keskin, Akgün ve Yılmaz duygusal zekânın, duyguların akılla uyumu için ortaya çıkan sorulara cevap arayan bir kavram olduğunu belirtir. Onlara göre

³⁶ Duygusal zekâ, bireyin duygu ve düşüncelerinin bilincinde olarak, çevresine uygun tepkiler vermesi, karar alması ve buna uygun davranışlar sergilemesi noktasında doğru adımları atma becerisi ve bu adımları atarken empati yapabilmesi, bir takım içinde uyumlu çalışabilmesi olarak da tanımlanabilir (bkz. Titrek, 2013: 140).

³⁷ *“Duygusal zekâ duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisini bir kaynak olarak duyumsama, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneğidir. Bizi kendi potansiyel ve hedeflerimizin peşinde koşmaya sevk eden, en içten değerlerimiz ve özlemlerimizi harekete geçiren ve onlar hakkında düşündüğümüz şeylerden yaşadığımız şeylere dönüştüren şey duygusal zekâdır”* (Kılıçarslan, 2010: 31). Bir diğer tanım da şu şekildedir: Duygusal zekâ yaşamı hissetme, anlama, insan enerjisi, bilgi, güven ve güç kaynağıdır. Duygusal zekâ, duygular aracılığı ile düşüncenin daha rasyonel olması ve bireylerin duyguları hususunda akılcı düşünebilmesi becerisinin bileşenidir (Özdemir Yaylacı, 2008: 48).

³⁸ Weisinger (1998:7) ise duygusal zekâyı *“duyguları, istenilen sonuçlara ulaşmak için bireyin istekleri ve amaçları doğrultusunda kullanma”* olarak tanımlamıştır” (Titrek, 2013: 3).

³⁹ bkz. Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2013:2.

⁴⁰ krş. Güney, 2013: 174; Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2013: 2.

duygusal zekâ, rasyonel düşüncenin şekillenmesine yardımcı olur. (2013: 55). Sosyal zihin kavramı temeline oturtulan duygusal zekâ, düşünme yetisinde, karar vermede, etkili bir şekilde iletişim kurmada ve özellikle de iş yaşamında bireylerin çalışma arkadaşlarının duygularını iyi anlayarak daha etkili bir iletişim kurmada önemli bir rol oynamaktadır. Duygusal zekâsı gelişmiş olan bireylerde empati yeteneği de gelişmiş olmakta; birey hem kendi duygularını hem de karşısındakinin duygularını anlamakta ve bu da bireylerarası etkili iletişimi sağlamaktadır.

Yaşam salt bilişsel zekâ kavramıyla anlaşılamayınca, duyguları tanımak, duyguların farkında olmak, bireylerin tecrübe ettikleri duyguları neden yaşadıklarını anlamak ve duyguları, hayatta karşılaşılan problemleri çözmeye kullanabilmek vb. şekilde tanımlanabilen “duygusal zekâ” kavramı ortaya atılmıştır. Bu kavramla ilgili açıklamalardan hareketle, duygusal zekânın bireyin gerek özel hayatı gerekse de iş hayatında önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Bu nedenle bireylerin en az bilişsel becerileri kadar bilişsel olmayan beceriler grubuna giren duygusal zekâlarını da geliştirmeleri gereklidir. Bunun için de bireylerin hayatta yaşadıkları olaylara karşı becerilerini artırmaları, diğer bir ifade ile tecrübe kazanmaları önem arz etmektedir.

1.6.Duygusal Zekâ Modelleri⁴¹

Duygusal zekâ alanında bilim insanları farklı modeller geliştirmiştir. Bu bağlamda, tezin bu kısmında John Mayer ve Peter Salovey’in “yetenek modeli”, Reuven Bar-On’un (karma) Modeli, Daniel Goleman’ın Modeli, Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf’ın Modeli, Weisinger’in Modeli ve Lynn’in Duygusal Zekâ modeli üzerinde durularak, modellerin özellikleri açıklanacak ve modeller hakkında bilgiler verilecektir.

Mayer ve Salovey Modeli

Mayer ve Salovey yetenek modelini⁴² 1997 yılında geliştirmiş olup, söz konusu model dört boyuttan meydana gelir. Bunlar:

⁴¹ Tezin bu kısmında, ele alınan modellerin çoğunda benzer olan yaklaşım kişinin kendi duygularını anlaması, başkalarını duygularının bilincinde olması ve kişinin bunları iş veya sosyal yaşantısında kullanabilmesidir (Aslan, 2013: 35).

⁴¹ Ayrıca bkz. Titrek, 2013; Aslan, 2013.

⁴¹ Goleman’ın duygusal zekâ modeli, Mayer ve Salovey’in modelini örnek alarak geliştirilmiştir (bkz. Aslan, 2013).

⁴² Ayrıca bkz. Aral, 2016:23.

- **Duyguları Tanımak:** Kişinin kendisinin ve etrafındakilerinin ne hissettiğini tam olarak anlaması ve bu duyguları ifade etme becerisidir. Sosyal bir ortamda, bilginin yaklaşık yüzde on gibi az bir oranı sözlerle, geri kalanı da hareketler, ses tonu ve yüz ifadeleriyle aktarılır.
- **Duyguları Kullanmak:** Bu yetenek, duyguların düşünceleri etkisi altına almasına fırsat verilmesini ve işe katılmasını kapsar. Duyguları kullanma yeteneği veya becerisi dünyayı farklı bakış açılarıyla ele almamıza ve başkalarının duygularını içimizde hissedebilmemize imkân sağlar.
- **Duyguları Anlamak:** Duyguların kendine has bir dili ve rasyonel bir işleyiş şekli bulunur. Duyguları anlama yeteneği ya da becerisi, hissettiğimiz duyguların nasıl meydana geldiğini ve sonraki aşamada ne olacağını belirleyebilmeyi içerisinde barındırır.
- **Duyguları yönetmek:** Kişisel ve kişiler arası gelişmeyi mümkün kılabilmek için duyguları ve duygusal ilişkileri yönetme becerisidir. Duyguları yönetme becerisi duygularımızı, davranışlarımızla ve kararlarımızla kendimizin ve etrafımızdakilerin yaşam kalitesini artıracak biçimde bütünleştirmek anlamına gelir. Duygularını iyi yönetemeyen ve yönlendiremeyen bireyler çabuk sinirlenir ve kontrolü yitirir (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 58-59).

Goleman'ın Modeli⁴³

Goleman 1995 yılında yayınladığı *Duygusal Zekâ IQ'dan Neden Daha Önemlidir?* kitabında duygusal zekânın beş temel bileşeninden bahseder. Bileşenler içindeki ilk üç nitelik olan öz farkındalık, özdenetim ve motivasyon kendini yönetmekle alakalıyken, diğer iki nitelik olan empati ve sosyal beceri ise kendimiz dışındaki bireylerle olan ilişkileri düzenlemekle alakalıdır. Zamanla modelini⁴⁴ geliştiren Goleman 2002 yılında çıkarttığı *Yeni Liderler* adlı kitabında yeni bir duygusal zekâ modeli ileri sürmüştür. Daha önce beş bileşenden oluşan duygusal zekâ modeli bu yeni modelde dört bileşenden

meydana gelir. Bunlar: öz bilinç⁴⁵, özyönetim⁴⁶, sosyal bilinç⁴⁷ ve ilişki yönetimi⁴⁸ olarak bilinmektedir. İlk iki bileşen öz bilinç ve özyönetimdir. Özbilinç ve öz yönetim bileşenleri kişisel yetkinlikleri akla getirmekte ve kendimizi nasıl yönlendirmemiz gerektiğini belirtmektedir. Diğer ikisi sosyal bilinç ve ilişki yönetimi olarak bilinir. Bu bileşenler ise diğer bireyler ile ilişkilerimizi nasıl yönettiğimizi ortaya koymaktadır (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 58- 59).

Bar-On Modeli⁴⁹

Baron-On'un duygusal zekâ modeli kişisel, duygusal ve sosyal becerileri bir düzen içerisinde ele alması açısından karma bir modeldir. Bu model, kişisel ve kişiler arası yeteneklere ve becerilere dayalı bir model olarak değerlendirilmektedir⁵⁰. Baron modeli beş boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; iç dünya alanı (kişisel beceriler), dış dünya alanı (kişiler arası beceriler), adaptasyon alanı (uyum), stresle başa çıkma alanı (stres yönetimi) ve genel ruh durumu olarak bilinir⁵¹. Bu boyutlar tezin “Bar-On’un Duygusal Zekâ Boyutları” bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf Modeli⁵²

Cooper ve Sawaf, duygusal zekâyı örgüt ortamında⁵³ değerlendirmiş ve duygusal zekânın liderlik ile olan ilişkisini araştırma konusu yapmıştır. 1997 yılında yayınladıkları *Liderlikte Duygusal Zekâ* adlı kitapta duygusal zekâyı dört köşe taşı adını verdikleri model ile açıklayan Cooper ve Sawaf söz konusu dört boyutu aşağıda açıklamaktadır:

⁴⁵Özbilinç, içinde bulunulan anda bireyin hissettiklerinin farkında olması ve işlerin onlara gönderdiği sinyaller neticesinde ortaya çıkan önceliklere göre karar vermek olarak bilinir (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 60).

⁴⁶ Özyönetim, duyguları işi yaparken o işi yapmayı engellemek yerine kolaylaştırmak için etkili olarak yönetmektir (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 60).

⁴⁷ Kendini yönetmekle ilgili becerilere ilaveten duygusal zekâ, diğer bireylerle olan ilişkilerin de iyileştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu, empati ile başlayan bir süreçtir ve sosyal bilinç kavramını akla getirir (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 61).

⁴⁸ İlişki yönetimi ise kişiler arası yetenekler ile ilgilidir. Bireyin farklı ortamlarda kurduğu ilişkilerin dengeli olarak yönetimi, bireyin sosyal performansında ince ayar yapabilmesi, duygusal ifadelerini gözlemlene konusunda becerikli olması, çevreye uyum göstermesi onun farklı çevrelerde başarı oranını artırmaktadır (krş. Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 61).

⁴⁹ Reuven Bar-On Modeli: Duyguların bireylerin başarılarındaki rolünü ortaya koymayı amaçlar. Bireyin kendisini ve diğer bireyleri anlamasını, onlarla ilişki kurmasını ve içinde bulunduğu ortama uyum sağlayarak, o ortamla baş etmesini sağlayan yetenek ve becerileri içerir. (Kılıçarslan, 2010: 33- 34).

⁵⁰ Ayrıca bkz. Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 62.

⁵¹ bkz. Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013.

⁵² Ayrıca bkz. Aslan, 2013.

⁵³ krş. Kılıçarslan, 2013 ve Aslan, 2013.

- **Duyguları öğrenmek:** Duygusal zekânın ilk köşe taşı duygusal bilgi birikimidir.
- **Duygusal Zindelik:** Duygusal olarak esnek davranmak, kişinin kendisine ve başkalarına güven duyması, onlar tarafından güveniliyor olmasıdır.
- **Duygusal derinlik:** Bu köşe taşı kişinin kendi potansiyelinin bilincinde olarak, hedeflerini belirlemesi, kendini bu doğrultuda adaması ve işine kanalize etmesi, bunları örgütün hedefleri ile uyumlaştırmasını açıklayan köşe taşıdır.
- **Duygusal simya:** Duygusal simya köşe taşı ile içimizde ve başka bireylerde hissettiğimiz duygularımızın bilincinde olup, bunları yönlendirmeyi ve düzenlemeyi öğreniriz (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 63-64).

Bununla birlikte, Cooper ve Sawaf'ın modeli (1997); kişinin kendi değerlerini keşfedebilmesine, diğer bireylerin güçlü tarafını anlamasına ve değerlendirebilmesine, baskı altında üretkenliklerini artırabilmesine ve değişik fikirlerden üstün bir güç sağlayabilmesine dayalıdır. Bar-on, Goleman, Mayer ve Salovey gibi diğer modellerde ifade edilen “duygusal farkındalık kavramı”, Cooper ve Sawaf'ın modelinde ise “duygusal dürüstlük kavramı” ile değerlendirilmektedir. Bar-On'un modelinde belirtilen “stres yönetimi kavramı” da aynı şekilde Cooper ve Sawaf'ın modelinde “duygusal enerji kavramıyla” ve ölçeğinde ise genel sağlık boyutuyla açıklanmakta ve sakin olmanın bireyin gizil gücünü arttıran yönüne değinilmektedir (akt. Aslan, 2013: 61).

Weisinger Modeli: Weisinger (1998), duygusal zekâ boyutlarını iki temel başlık altında altı boyut olarak açıklar. Bunlar şu şekilde belirtilebilir (Titrek, 2013: 93):

1. Bireyin kendi duygusal zekâsını artırması.
 - a) Benlik bilinci geliştirmek.
 - b) Duyguları yönetmek.
 - c) Kendi kendini güdülemek.
2. Duygusal zekânın başka bireylerle iletişimde kullanılması.
 - d) Etkili iletişim yetenekleri ve becerileri geliştirmek.
 - e) Diğer bireylerle iletişim uzmanlığını geliştirmek.
 - f) Başkalarına yardımcı olmak ve aslında bireyin bu şekilde kendine yardım etmiş olması

Lynn'in Duygusal Zekâ Modeli:

- 1. Özfarkındalık ve öz kontrol:** Bir kişiyi net bir şekilde anlama ve edinilen bilgiyi duyguları üretici bir şekilde yönetmek ve yönlendirmek için kullanabilme yeteneği.
- 2. Empati:** Başkalarının fikirleri anlayabilme becerisi.
- 3. Sosyal uzmanlık:** Gerçek ilişkiler kurma ve bunları önemseme, endişe ve çatışmayı sağlıklı bir şekilde ifade edebilme.
- 4. Kişisel etki:** Başkalarına olumlu yönde ilham verip liderlik edebilme.
- 5. Amaç ve vizyon ustalığı:** Derinden hissedilen niyetlere ve değerlere göre, hayatın sürdürülmesi yoluyla bireyin yaşamına gerçeklik getirebilme (Titrek, 2013: 94).

1.7.Bilişsel Zekâ (IQ) ve Duygusal Zekâ (EQ)'nün Biyolojik Yapıları

Özden'e göre, zihin kapasitesi nöron (sinir hücresi) sayısına değil, nöronlar arasında kurulan bağlantılara bağlıdır. Her insan yaklaşık 15 milyar civarında sinir hücresiyle doğar. Ancak önemli olan nöron sayısı değildir. Önemli olan nöronlar arasında kurulan bağlantılardır (Özden, 2011: 41). Beyinde birden fazla lob bulunur. Frontal lob beynin ön bölgesinde bulunmaktadır. Plan yapma, yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme vb. gerçekleştiği yerdir. Burası ayrıca konuşma merkezidir. Temporal lob ise, hemen kulakların üstünde ve etrafında; beynin sağ-sol bölümünde bulunur. Uzun süreli hafızanın bir kısmı burada yer alır, burası dinleme, konuşma, anlam oluşturma ve işitme merkezi olarak da bilinir. Parietal lob ise arkaya doğru beynin en üst bölgesindedir. Burası duyu ve hareket merkezidir. Ayrıca bu lob düzenleme, hesaplama ve dil ile ilgilidir. Oksipital lob, serebellumun üstünde, beynin arka bölgesinde bulunmaktadır ve görmenin gerçekleşmesini sağlar. Beynin bölümlerinden biri olan serebrum ise beyindeki dört alan içinde en büyük olanıdır. Sağ ve sol beyin olmak üzere iki yarı küreden meydana gelir. Bu iki yarı küre arasındaki bağlantıyı ise corpus callosum sağlamaktadır. Corpus callosum, beynin her iki tarafında meydana gelen bilgilerin bir taraftan ötekine aktarılabilmesini mümkün kılan 250 milyondan fazla sinir hücresinden oluşmuş bir yapıdır. Burası düşünme, hafıza ve konuşmayı sağlar. Beyin sapı⁵⁴ (en ilkel kısım)

⁵⁴ "Beyin sapı omuriliğin tepesini çevreleyen kısımdır. Beynin bu kısmı temel yaşamsal fonksiyonları kontrol eder (nefes almak, kalp atışları, tehlike durumlarındaki refleksler). Beyin sapında düşünme ve öğrenme gerçekleşmez" (Özden, 2011: 44).

omuriliğin en üst bölgesindedir. Ayrıca alt beyin ile orta beyni birbirine bağlamaktadır. Beyin sapı kalp atımı, vücut ısısı ve sindirimi denetler, kısacası temel yaşam fonksiyonları ile alakalıdır⁵⁵. Serebellum beyin sapının arkasında bulunur ve duruştan, koordinasyondan, hareketten, motor bellekten bir golf topuna vurma, biriyle ek sıkışma vb) ve yenilikleri öğrenmeden ve dengeden sorumlu bölgedir. Talamus⁵⁶ ise duyu organlarından edinilen bilgileri alarak beynin diğer bölümlerine aktarma işini görür (Köksal, 2011: 111).

Bununla beraber beyin, üst (neo-korteks)⁵⁷ ve alt beyin şeklinde de sınıflandırılabilir. Üst beyin kısmı sayesinde bireyler düşünme yetisini gerçekleştirmekte, felsefe yapabilmekte, okuyabilmekte, öğrenebilmekte, para kazanabilmekte, hesap ve sentez yapabilmektedir. Beynin bu kısmında işitme, serebral düşünme, amaçlı davranışlar, karar alma, dilsel süreçler vb. yer almaktadır. Bu bölüm bilişsel zekânın meydana geldiği yer olarak da bilinir. Ancak alt beyin, üst beyinden önce oluşmakla beraber yeme içme, beden ısısı, kan şekeri, hormonlar, uyuma, zevk, cezalanma, saldırganlık, açlık, susuzluk vb. ile ilgilendir. Alt beyin duygular ve içgüdülerin kaynağıdır. Duygusal zekâ faaliyetleri beynin bu kısmında gerçekleşmektedir. Alt beyin üzerinde onu halka şeklinde saran bir yapı vardır. Bu yapıya limbik sistem adı⁵⁸ verilir. Limbik⁵⁹ sistem içerisinde de hipokampus⁶⁰ ve amigdala⁶¹ (Yunanca Badem anlamına gelen sözcükten) gibi yapılar vardır. Bunlar,

⁵⁵ krş. Aslan, 2013.

⁵⁶ “Talamus orta hatta bulunan çok çekirdekli bir beyin bölgesidir. Talamusun çekirdekleri duysal, motor, duygusal ve bilişsel işlevlerle ilgili beyin bölgelerinden gelen bilgiyi işler, bütünleştirir ve beyin kabuğuna aktarır. Somatik ve özel duylulara ait sinyalleri taşıyan sinir lifleri talamusun belirli çekirdeklerine ulaşır ve beyin kabuğunun bu duylularla ilgili özelleşmiş bölgelerine gider” (Balcı ve Karson, 2013: 77).

⁵⁷ “Neokorteks, beynin insanı diğer canlılardan ayıran, onu yaratılmışların en üstünü yapan kısımdır. Düşüncenin merkezidir. Görme, işitme, konuşma, yaratma, düşünme gibi üst düzey zihinsel fonksiyonları yönetir. Duygular aracılığı ile algıladıklarımızı bir araya getirip “anlam” ürettiğimiz merkezdir” (Özden, 2011: 45). Neokorteks kısacası düşünen beyindir (bkz. Goleman, 2015).

⁵⁸ “Limbik sistem beyin yarım kürelerinin iç yanında korpus kallosum ve hipokampusu çevreleyen beyin kabuğu, hipokampus, amigdala, hipotalamus ve bağlantılarından oluşan anatomik bir devredir” (Balcı ve Karson, 2013: 7).

⁵⁹ Limbik, “yaka” veya “sınır” manasındaki Latince *limbus* kelimesinden türetilmiştir (bkz. Özden, 2011).

⁶⁰ “Hipokampus adını yapısal benzerliğine bağlı olarak denizatından (*hippocampus*) alan bir beyin bölgesidir. Hipokampusun en önemli işlevi belleğin pekiştirilmesi ya da kısa süreli belleğin uzun süreli belleğe dönüşümünün sağlanmasıdır” (Balcı ve Karson, 2013: 78); “Hipokampus kısa süreli günlük olaylarla ilgili anılarımızı uzun süreli kalıcı hafızaya dönüştürerek pekiştirir. Duyular için kontrol kulesi işlevi gören talamus, beynin en aktif, en çok bağlantıya sahip kısımlarından biridir. Beynimizin tam merkezinde duran bu kısım, duysal evrenimizin hemen her köşesinden gönderilen sinyalleri işlemeye geçirir, sonra onları beynimizin her tarafındaki özelleşmiş bölgelere yönlendirir” (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 18).

⁶¹ “Prefrontal bölge yani yönetim merkezi bir tür sinir yolu aracılığıyla amigdalaya bağlanır. Amigdala beynin duygusal bellek bankasıdır” (Goleman, 2015: 97).

korku, kızgınlık, nefret, aşk, heyecan, güdülenme gibi duyguların oluşmasından sorumludur (Baltaş, 2005: 11; Balcı ve Karson, 2013: 77 ve Kılıçarslan 2010: 4; Özdemir Yaylacı, 2008: 25).

Keskin, Akgün ve Yılmaz'a göre (2013: 50),

“Birincil duygular⁶², beynin limbik sistem devrelerinden kaynaklanır. Herhangi bir dürtü sonucunda otomatik olarak ve bilinçdışı tetiklenirler. Birincil duygular, limbik sistemde bulunan amigdala'yı harekete geçirdikten sonra vücutta bir dizi tepkiler oluşur. Bu tepkiler, kaslara, iç organlara nörotransmitter çekirdeklere ve hipotalamusa kadar gider. Hipotalamus, kan dolaşım yolunu kullanarak, endokrin ve diğer kimyasal tepkilere yol açar. Yani doğuştan var olan herhangi bir duygunun etkisini tüm vücudumuzda hissederiz”.

Duygusal zekâ kavramının anlaşılmasında önemli bir yeri olan amigdala; Pribram, Weiskrantz, Aggleton, Passingham ve Joseph LeDoux tarafından hayvanlar üzerinde gerçekleştirilmiş araştırmaların odak noktasını oluşturmuştur. Bununla beraber amigdalanın duygu sürecindeki pozisyonu, Wilder Penfield, Pierre Gloor ve Erich Halgren'in temporal loblardaki farklı alanları elektrikle uyarılması gereken epileptik hastaları incelemesiyle bulgulanmıştır (Damasio, 2006: 146).

Bireyler özellikle stres yaşadıklarında, bedenleri kriz durumuna geçer. Beynin meydana getirdiği biyolojik olayların yanı sıra amigdala da beynin yönetim merkezi olan pre-frontal kortekse hâkim olmaya başlar. Böylece beyin karar alma işini (üst beyin) alt beyne devretmek durumunda kalır ve birey sağlıklı kararlar veremez. Baskı yoğun olduğunda ise performans ve düşünceler zarar görmeye başlar. Birey bu durumdan olumsuz etkilenir. Motivasyonu bozulur. Kendini işine veremez. Olumlu düşünemez. Başarabileceği işleri bile yapamaz. Kısacası birey bu anlamda felç yaşar. Bu nedenle amigdala her ne kadar insan için ve fizyolojik açıdan önemli olsa da, birey aklının kontrolünü ona teslim etmeden kriz durumunu çözebilmelidir. Bu da ancak bilişsel becerilerin geliştirilmesi kadar bireylerin duygusal zekâlarını da geliştirmeleriyle mümkün olur. Burada önemli olan bireyin hayata tutunma noktasında güçlü durması ve tecrübelerinden ders çıkarabilmesidir⁶³. Bununla paralel olarak Goleman'a göre (2015:306):

“Neokorteks, yeni veri ve iş görenleri mevcut çağrışım ve anlayış çerçevelerine oturtarak ve buna tekabül eden sinir devresini genişletip zenginleştirerek, öğrenir. Ama duygusal bir yeterliliği öğrenmek hem bunu hem de fazlasını içerir. Sosyal ve

⁶² bkz. Damasio.

⁶³ krş. Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2013: 21.

duygusal alışkanlıklarımızın depolandığı duygu devresi ile de ilgilenmemizi gerektirir. Böylesi alışkanlıkları değiştirmek insanlardan kaçınmak yerine onlara olumlu bir biçimde yaklaşmayı, daha iyi dinlemeyi ya da ustaca geri bildirimde bulunmayı öğrenmek eski verileri yenilerine eklemekten çok daha zor bir iştir. Duygusal öğrenim, nörolojik düzeyde daha esaslı bir değişim gerektirir. Mevcut alışkanlık zayıflatılarak, onun yerine daha iyi bir alışkanlık geçirilmelidir”.

1.8.Bilişsel Zekâ ve Duygusal Zekâ İlişkisi

Psikoloji alanında yapılan araştırmalara göre bilişsel beceri ve bilişsel olmayan becerileri kapsayan duygusal zekâ alanı birbirinden farklı olmakla birlikte birbirinden ayrılması imkânsız görünen karmaşık yeteneklerdir. Bunun nedeni ise duygusal zekânın aslında bireylerin zekâ potansiyelini ortaya çıkaran yetenekler dizisi olması ve zekâ için temel şart olarak görülmesidir (bkz. Titrek, 2013: 84). Bir bireyin IQ’su (mantıksal zekâ, analitik zekâ, rasyonel zekâ, matematiksel zekâ, bilişsel zekâ veya akademik zekâ olarak da bilinmektedir⁶⁴) kelimeleri kullanma, anlama, onları bazı koşullara göre düzenleme, bir organizasyon planlama vb. ile alakalı bireysel bilgi bankasını oluşturur. Bu özellikleriyle bilişsel zekâ bireylerin farklı konularda başarılı olmasını sağlamaktadır. Ancak araştırmalara göre, bireyin IQ’su özellikle iş hayatında yüzde 1 ile 20 arasında başarı oranı getirirken, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan kişilerin IQ oranları düşük bile olsa yüzde 27 ile 45 başarı sağlayabileceği kanıtlanmıştır. Bu durum bilişsel zekânın önemsiz olduğunu ortaya koymamaktadır. Bilakis bilişsel zekâ duygusal zekâ ile takviye edilirse veya bu iki zekâ türü birbirinin tamamlayıcısı olarak ele alınırsa, bununla beraber öğrencilere yönelik eğitim bu şekilde sağlanırsa, bireylerin başarı oranları oldukça yükselebilir (krş. Stein ve E-Book, 2003: 32).

Bununla alakalı olarak ayrıca IQ ve EQ düzeyleri yüksek olan bireylerin genellikle iş hayatlarında daha pratik oldukları, problemleri analitik düşünme ve sosyal becerileriyle kolaylıkla çözümledikleri, başkalarıyla iletişim kurmada zorluk yaşamadıkları, bunun da onların özel hayatını olumlu yönde etkilediği ileri sürülebilir. Bu sebeple özellikle akademik çevrelerce bilişsel beceriler kadar duygusal zekâ alanının da hayatta ve iş ortamındaki başarı açısından önemli olduğunun anlaşılması ve konuya yönelik incelemelerin psikoloji alanının yanı sıra başka bilim dallarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi gereklidir. Çünkü duygusal zekâ kavramı psikolojik bir terim olarak kabul

⁶⁴ krş. Özdemir Yaylacı, 2008.

edilse de bireyleri farklı açılardan etkilemektedir. Bunların araştırılması ve farklı bilim dallarının da bu konuya ilişkin veriler sunulması noktasında araştırmalara katkıda bulunması sonuçların daha somut ve sağlam temelli olmasını sağlayacaktır.

1.9. Bar-On'a G6re Duygusal Zekânın Boyutları

Duygusal zekâ kavramıyla ilgili ilk ve en temel araştırmalardan biri, 1980'lerde Dr. Reuven Bar-On tarafından gerçekleştirilmiştir. Bar-On'a g6re, duygusal zekâ beş genel alan olarak açıklanan beceri ve davranışlardan oluşmaktadır. Bu davranış ve beceriler ise on beş farklı 6geye b6l6nmüşt6r. Bar-On duygusal alan gelişiminde bu becerilerin geleneksel bilişsel becerilere oranla yaşamdaki problemleri ortadan kaldırma konusunda daha çok etkili oluğunu ileri s6rmüşt6r (Stein ve E.Book, 2003: 12-13).

Bar-On'un duygusal zekâ modeli başlıca beş temel boyuttan⁶⁵ meydana gelir. Bunlar şu Şekilde açıklanabilir:

a) Kişisel beceriler (i d6nya alanı): kişinin yaşamına dair hislerini kapsayan kendisini, duygularını anlaması veya kendisinden haberdar olması, duygu ve d6ř6ncelerini kolaylıkla ifade edebilmesi yeteneğidir. Ayrıca kişinin kendini y6netebilmesi, kendine yetebilmesi, kendini y6nlendirebilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi, kendini hatalarıyla kabul etmesi gibi yeteneklerinden oluşur.

b) Kişiler arası yetenekler (dış d6nya alanı): kişinin kişiler arası beceriye sahip olması, başkaları ile olumlu ilişkiler kurması ve s6rd6rmesi kadar, başkalarının duygularını takdir etme ve onları y6netme becerisini içerir. Ayrıca kendini başka birinin yerine koyma, diğer bir ifade ile empati yapma ve sosyal sorumluluk duyma becerisi de kişiler arası yetenekler arasındadır.

c) Uyum (adaptasyon): kişinin çevresinin istek ve baskılarına karşı koyabilmesi, mevcut durumunu anlamaya gayret etme, değişik durumlara bağlı kişinin duygularını değiştirebilme, kişisel ve kişiler arası problemleri

⁶⁵ Kişisel beceriler (intrapersonal skills), kişiler arası beceriler (interpersonal skills, uyum (adaptability), stres y6netimi (stress management), genel ruh hali (general mood) (bkz. Cherniss, 2010).

çözebilme, esneklik becerisidir. Ayrıca uyum içerisinde; olayları sanıldığı gibi değil, olduğu gibi görebilme becerisini içerir.

d) Stres Yönetimi (stresle başa çıkma alanı): kişinin stresini etkin olarak yönetmesini kapsayan stresle başa çıkma, yoğun duyguları kontrol altına alabilme, karışık durumlarda sakinliğini devam ettirme, ani tepkileri kontrol altına alabilme ve kendine zaman tanıma becerisidir.

e) Genel ruh hali (genel ruhsal durum): kişinin yaşamından hoşnut olmasına dair gelişen becerisidir. İyimserlik, kendini ve başkalarını sevmek, olumlu duygular içerisinde olma ve bu duyguları ifade etme, başkalarını olduğu gibi kabul etme becerisidir. (Aslan, 2013: 55- 56; Keskin, Akgün ve Yılmaz, 63).

1.9.1. Kişisel Beceriler

Bu bölümde “duygusal benlik bilinci”, “kendine güven”, “kendini gerçekleştirme”, “bağımsızlık”, “kişiler arası beceriler”, “empati”, “kişiler arası ilişkiler”, “sosyal sorumluluk”, “uyumluluk”, “problem çözme”, “stresle başa çıkma”, “stres yönetimi”, “gerçekçilik”, “esneklik”, “dürtü kontrolü”, “genel ruh durumu”, “mutluluk” ve “iyimserlik” gibi duygusal zekâ ile ilişkisi bulunan kavramlar açıklanacaktır.

1.9.1.1. Duygusal Benlik Bilinci⁶⁶

Benlik gelişimi bireyin kendisini değerli bir insan olarak görmesini, becerilerine güvenmesini ve farklılıklarına değer vermesini sağlar. Benlik kavramının gelişmesinde akademik, sosyal, duygusal ve bedensel olmak üzere dört boyut vardır⁶⁷. Bu boyutlar tezin ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Ancak tezin bu kısmında duygusal boyuta yer verilmesi uygun görülmüştür. Duygusal boyut duygusal zekâ kısmında verilen beş özellik ile ilgilidir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Özden, 2011: 30):

1. **Öz bilinç:** Kendini tanıma, erken aşamada duyguları fark edebilme.

⁶⁶ “Duygusal bilinç kendi duygularını ve bu duyguların etkilerini tanımak demektir” (Goleman, 2015: 38). Ayrıca Benlik bilinci, “duyguları fark etme tam ve doğru biçimde kavrayabilme ve tanımlayabilme yeteneği” demektir (Özdemir yaylacı, 2008).

⁶⁷ bkz. Özden, 2011.

2. **Duyguları idare edebilme:** Kendini sakinleştirme, yoğun endişeden, karamsarlıktan ve alınganlıklardan kurtulmakla alakalıdır.
3. **Kendini harekete geçirme:** Bireyin kendini belli bir amaç doğrultusunda toparlayabilmesi ve bir noktada odaklanabilmesi.
4. **Empati:** Empatik bireyler başkalarının neye ihtiyaç duyduğunu ve ne istediğini gösteren sosyal sinyallere karşı hassastır.
5. **İlişkileri yürütebilme:** İlişki sanatı, başkalarının duygularını idare edebilme becerisidir.

Benlik kavramı⁶⁸, “sağlıklı ve belirgin bir kimlik kazanma, başkalarından kendine yönelen saygıyı fark edebilme, kendini ve başkalarını sağlıklı bir biçimde kabul edebilme, iç bastırılan negatif mesajları yakalayabilmek için içsel konuşmaların farkına varabilme, kendisinin ve başkalarının doğal yeteneklerini ve güçlerini kabul edebilme” şeklinde tanımlanabilir (Schilling, 2009: 22). Söz konusu kavram, bireyin kişiliğine ilişkin kanıları ve kendi kendini görüş tarzından meydana gelmektedir. Diğer bir ifade ile benlik bireyin kendini algılaması, yorumlayıp, değerlendirmesidir. Bireyin kendisine ilişkin değer yargılarının birleşimidir. Bu açıdan benlik, kişiliğin öznel yanı şeklinde tanımlanabilir. Ayrıca benlik bireyin nitelikleri, becerileri, değer yargıları, bakış açısı, amaç ve ideallerine ilişkin kanılarının devingen bir örüntüsüdür. O halde benlik birtakım yaşantılar veya tecrübeler sonunda edinilen edindik bir oluşumdur (Baymur, 2014: 285-286, Topses, 2009: 123). Bununla birlikte “benlik tasarımı (self concept) bireyin genel kişilik özelliğinin temel bir boyutudur. Kendini algılama ve değerlendirme biçiminin anlatımıdır” (Topses, 2009: 258). Özden benlik yapısıyla ilgili şunları belirtmektedir:

“İnsan doğasının temelde iyi ve doğruya meyilli olduğunu kabul eden ve insana insan olarak değer veren, insancıl yaklaşımı benimseyen psikologlara göre benlik yapısı, öz ben ve benlik tasarımı oluşur. Öz ben, yapı olarak iyiye yöneliktir. Kötü olarak nitelendirilen tutum, düşünce ve davranışların nedeni temel gereksinimlerin doyurulmaması veya engellenmesidir. Doğuştan gelen ve “iyi” kabul edilen öz beni baskı altına almaktan çok, cesaretlendirmek ve gerçekleşmesine uygun bir ortam sağlamak gerekmektedir. Benlik tasarımı ise kişinin kendisini algılayış biçimiyle ilgilidir. Doğuştan başlayarak kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre içerisinde yavaş yavaş gelişir. Benlik tasarımı dinamik bir yapıya sahiptir. Kişinin yaşadığı olaylar ve edindiği tecrübeler benlik tasarımı etkiler. Benlik tasarımı kişinin özellik, yetenek, duygu, düşünce, inanç ve tutumlarının dinamik bir görüntüsü olarak tanımlanabilir” (Özden, 2011: 31).

⁶⁸ Benlik kişiliğin merkezinde bulunan temel bir ögedir. Kişilik benliğinin gelişimine bağlı olarak gelişir (Topses, 2009: 120).

İnsanlar benlik bilinçlerini geliştirerek kendilerini daha iyi yönetebilir, kendilerini daha iyi gözlemleyebilir ve davranışlarını kendi faydalarına olacak şekilde yönlendirebilir. İnsanların haklarında edindikleri duygular, yargılamalar, algılamalar, istek ve eylemler kanalıyla gelen bilgiler sağlıklı olduğu müddetçe benlik bilinci de sağlıklı olmaktadır. Zira bu bilgiler davranışların, iletişim biçiminin, tepkilerin ve farklı durumlardaki uygulamaların anlaşılmasını sağlar (Güney, 2013: 175). Bununla paralel olarak, Cüceloğlu'na (1990: 432) göre *“kişi benlik bilinci ile davranışı arasındaki farklılığı görüp, kabul edip, davranışını gerçekçi olarak değiştirmeye yöneldiği zaman sağlıklı yöne gitmiş olur”*. Topses (2009: 126) ise kişide olumlu veya olumsuz benlik tasarımı (self concept) gelişiminin dıştan gelen uyarıcıların niteliği ve niceliğiyle ilişkili olduğunu vurgular. Birey olumsuz bir ortamda, olumsuz benlik tasarımı geliştirir. Olumlu bir ortamda ise tersi meydana gelir. Benlik tasarımı, ekonomik ve toplumsal durumdan, çeşitli çevresel uyarıcılardan, gelir durumundan, baba ya da anne mesleğinden, ana babanın sağ ya da ölü, boşanmış veya boşanmamış olmalarından vb. farklı değişkenler tarafından etkilenmektedir.

1.9.1.2.Kendine Güven

Kendine güven veya özgüven (self-confidence), bireyin yeterliliklerinin bilincinde olarak, sahip olduğu beceri ve yetilerle *“değerli olduğuna”* inanmasıdır (Titrek, 2013: 106). Özgüven kendi becerilerimiz, değerlerimiz ya da hedeflerimizden emin olmaktan kaynaklanan cesaret şeklinde de tanımlanabilir (Goleman, 2015: 71). Doğan'a göre duygusal zekânın temel bileşenlerinden biri de özgüven kavramıdır. Özgüveni yüksek olan bireyler, bilgi eksikliklerini araştırıp, telafi etmekteyken özgüveni düşük olanlar ise bunun tersini yapmaktadır (Doğan, 2005: 110-111). O halde, özgüveni yüksek bireylerin iş hayatları ve özel yaşamlarında düşük olanlara göre daha büyük oranda başarı yakaladığı söylenebilir.

1.9.1.3.Kendine Saygı (Özsaygı)

Kendine saygı veya özsaygı (self-esteem) *“kendini olduğundan aşağı ya da üstün görmeksizin kendinden memnun olma durumudur. Kendini değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevilmeye değer bulmaktır”* (Baltaş, 2005: 20). Stein ve E-Book'a göre ise, özsaygı bireyin zayıf ve güçlü yanlarının farkında olarak, kendini eksikleri ve hatalarıyla

benimseyebilmesidir⁶⁹ (Stein ve E-Book, 2003: 36)⁷⁰. Özsaygı iş ve özel hayattaki başarıda önemli bir konuma sahiptir. Burger'a göre, özsaygısı yüksek bireyler zor bir görevin üstesinden gelemeyeceklerini anladıklarında, bu onları çok fazla etkilemez. Öte yandan özsaygısı düşük olanlar sorunla karşılaştığında, başkalarına göre başarısız olduklarını düşünme eğilimindedir. Bu tip bireylerin başarısız olma durumunda hemen cesaretleri kırılır, motivasyonları düşer. Hatta düşük özsaygılı bireyler bir işe başlarken başarısız olacaklarını düşünme eğilimine bile girebilir. Bu da onları daha fazla başarısız yapacaktır (bkz. Burger, 2006: 490). Özsaygısı yüksek bireyler ise övünmeyi sevmez, egoları doğrultusunda hareket etmez ve başkalarına bağırılmaz (Stein ve E-Book, 2003: 116). Bu tip bireyler iş hayatında ve özel yaşamlarında istikrarlı bir ilerleme ve olumlu gelişmeler kaydederler.

1.9.1.4.Kendini Gerçekleştirme⁷¹

Kendini gerçekleştirme⁷² (self-actualization), bireyin kendisini ve başkalarını olduğu gibi kabul edebilmesi, özerk, yaratıcı olması ve yaşamdan zevk alması, kişinin potansiyelinin bilincinde olarak iş ve özel hayatından memnuniyet duyması, gizil gücünü geliştirmesi için adım atması şeklinde tanımlanabilir (Özden, 2011: 28; Stein ve E-Book, 2003: 36, Türk, 2007: 84). Kendini gerçekleştirme, kavram olarak ilk defa Maslow tarafından kullanılmıştır. Maslow'a göre, insan değerlidir, kendine özgü ve iyiye yönelik bir öz bene sahiptir. Maslow ayrıca fizyolojik güvenlik, sevmeye ve sevilme, statü kazanma, bir gruba ait olma temel gereksinimlerini karşılayan insanın kendisi olabileceğini, diğer bir ifade ile kendini gerçekleştirebileceğini ifade eder⁷³ (Özden, 2011: 36). Kendini gerçekleştiren insan dolu bir hayat yaşamaktadır. Eğlenceli aktivitelere kalır, hayatı dinamik olur. Bu

⁶⁹ Bireyin kendini özünde iyi hissetmesi, kendine saygı duyması ve kendini olduğu gibi kabul edebilmesi özsaygıyla alakalıdır. Özsaygı, olumlu özelliklerin takdir edilerek, olumsuzların ve eksikliklerin farkına varılması ve kabul görmelerine dayanmaktadır (bkz. Stein ve E-Book, 2003: 113).

⁷⁰ Ayrıca bkz. Kesin, Akgün ve Yılmaz, 2013.

⁷¹“Benlik gelişiminin amacı kendini gerçekleştiren insandır. Kendini gerçekleştiren insan, kendini ve başkalarını olduğu gibi kabul eder. Özerktir, yaratıcıdır ve yaşamdan zevk alır” (Özden, 2013: 70).

⁷² Kendini gerçekleştirme psikolojik bir terim olmakla beraber, Abraham Maslow 1940'lı yıllarda “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” teorisiyle söz konusu kavramı ilk örneklendiren kişi olmuştur (Stein ve E-Book, 2003: 124).

⁷³ Maslow'a göre her bir insanın kendini gerçekleştirmeye (self actualization) yönelik doğuştan bir eğilimi bulunur (Maslow, 1970). En yüksek (Schultz ve Schultz, 2004: 672) dereceye sahip insan ihtiyacı olan bu hali yetenek ve özelliklerimizi etkin şekilde kullanmayı ve potansiyelimizi geliştirip gerçekleştirmeyi kapsamaktadır. Maslow'un önerdiği ve sırasıyla doyumlanması gereken ihtiyaçlar içinde fiziksel güvenlik, ait olma ve sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları vardır (Schultz ve Schultz, 2004: 673).

süreçte birey yeteneklerini de sürekli geliştirir. Hoşlanılan şeylere duyulan ilgi de paralel şekilde hoşlanma duygusunu motive eder (Stein ve E-Book, 2003: 122). Türk'e göre *“kendini gerçekleştirme gereksinimi diğer gereksinimlerin bir sonucudur ve diğer gereksinim kümelerini de içine alır. Kültürel çevreden çok etkilenen bu gereksinim, kişiden kişiye büyük ayrımlar gösterir. Herkesin kendine özgü bir kendini gerçekleştirme gereksinimi vardır”* (Türk, 2007: 84).

1.9.1.5.Bağımsızlık

Bağımsızlık (independence) kendini denetleyebilme, kendi kendine yetebilme ve kendini yönlendirebilme becerisi şeklinde tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile düşünce ve eylemlerde bireyin kendini kontrol edebilmesi, yönlendirebilme becerisi bağımsızlık kavramıyla bağdaştırılır (Stein ve E-Book, 2003: 104).

1.9.2. Kişilerarası Beceriler

Kişiler arası beceriler (inter-personal skills veya social skills), bireyin kişiler arası beceriye sahip olması, başkalarıyla sorunsuz iletişim kurup bunu sürdürebilmesi, başka insanların duygularını takdir edebilmesi ve yönetebilmesi becerisi olarak bilinmektedir. Söz konusu kavram ayrıca bireyin kendini başka birinin yerine koyarak, sosyal sorumluluk alabilme becerisini de bünyesinde barındırır (Aslan, 2013: 56). Kişiler arası beceriler özellikle liderlik gibi iş pozisyonlarında önem arz etmektedir. Zira liderlerin kişiler arası becerilerinin eksik oluşu, takım içindeki herkesin performansını düşürür, zaman kaybını beraberinde getirir, uyumsuzluk doğurur, bireyler arasındaki bağlılığı zayıflatır, düşmanlık ve ilgisizliğe neden olur⁷⁴ (Kılıçarslan, 2010: 45).

1.9.2.1.Empati (Duygudaşlık)

Empati (empathy) veya duygudaşlık, bireylerin başkalarının neye ihtiyaç duyup duymadığını ve onların ne istediğini anlayabilmesi durumudur⁷⁵. Diğer bir ifade ile, empati başkalarının duygularını anlayabilmek, insanlarla sağlıklı iletişim kurabilmek ve bunu devam ettirmek için lazım olan en temel beceridir. (bkz. Özden, 2011: 124). Empati sözcüğü, içerisinde karşılıklı anlaşmayı, doğru algılamayı, zemin oluşturmayı vb.

⁷⁴ Bu nedenle özellikle çevirmenlerin veya proje yöneticiliği pozisyonunda çalışanların kişiler arası becerilerinin iyi olması gerekmektedir.

⁷⁵ Ayrıca bkz. Stein ve E-Book, 2003.

barındırmaktadır. Empatik bireyler, çevrelerini daha iyi anlar ve yorumlar. Empati aslında karşımızdaki bireylerin içinde buldukları koşullara göre onları değerlendirip anlamaktır. Unutulmamalıdır ki iletişim tek yönlü değil çift yönlüdür. O halde iletişim bireyin kendisi dışında var olan bireye göre belirlenmeli ve bu karşılıklı olmalıdır (Toktamışoğlu, 2003: 91).

Empati sözüğü bireyi olduğu gibi kabul etmek, onu anlayıp sevmek manasına da gelebilir. (Toktamışoğlu, 2003: 93-95). Stein ve E-Book'a göre, *“empati kişinin diyalog sırasında karşısındakinin duygu ve düşüncelerini anlayarak, duyarlı bir yaklaşım içinde olmasıdır. İnsanların bazı duyguları nasıl ve ne sebeple hissettiğini anlama becerisidir. Empatik yaklaşım karşıdaki kişi ya da kişilerin duygularına önem verme ve bu duygularla ilgili olmayı öngörür”* (Stein ve E-Book, 2003: 137). Bir diğer tanımda ise empati kişinin kendi resminden uzaklaşmadan başkasının resmine girebilmesi becerisidir (Yıldırım, 2015: 43). Goleman ise (2015) kavramı şu şekilde tanımlar: Empati *“başkalarının hislerini, ihtiyaçlarını ve endişelerini anlamak demektir”, “başkasının duygularını okuyabilmektir”* veya daha geniş tanımıyla *“empati bir insanın dile getirilmemiş endişe ya da hislerini sezmeye ve bunlara karşılık vermeyi kapsar. En üst düzeyde empati başka birinin hislerinin altında yatan sorunları ya da endişeleri anlamaktır”*⁷⁶. Her işte üstün performans gösterebilmek adına, empati önemli bir konuma sahiptir. Hayatta başarılı olabilmek için bu beceriye gereksinim duyulur. Empatinin anahtarı aslında iyi bir dinleyici olmaktır (bkz. Goleman, 2015)⁷⁷.

1.9.2.2. Kişilerarası İlişkiler

Kişiler arası ilişkiler (inter-personal relations), bireyin diğer insanlarla ilişkilerinde empati kurabilmesi, sosyal sorumluluk alabilmesi ve kişiler arası iyi ilişkiler kurabilmesi becerisi olarak bilinmektedir (bkz. Titrek, 2013). Bu becerisi yüksek olan bireyler başkalarının duygularını, korkularını, meraklarını, inançlarını anlayabilir, onları yargılamadan dinleyebilir ve performansın artmasında onlara yardımcı olur (Bümen,

⁷⁶ *“Empati insanların neler hissettiğini sezmek, onların açılarından bakabilmek ve çok farklı insanlar ile dostluk geliştirip uyum sağlayabilmek”* (Goleman, 2015: 393-294).

⁷⁷ *“Empatinin ön koşulu öz bilinçtir yani kişinin kendi bedenindeki hislerin iç organlardan gelen sinyallerini tanımasıdır”* (Goleman, 2015: 173).

2011: 10)⁷⁸. Kişiler arası ilişkiler sosyal beceriler olarak da bilinmektedir. Bu becerilere sahip olan bireyler iyi iletişimci olmalarının yanı sıra, değişim katalizörü görevini görür, çatışmayı etkin yönlendirebilir, ilişki ağları kurabilir, ekip içinde uyumlu çalışabilir, işbirliği yapabilir, dostluk kurabilir (Aslan, 2013: 96).

1.9.2.3.Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk (social responsibility) bireyin dış dünya alanıyla ilgilidir. Dış dünya alanında sosyal sorumluluk dışında ayrıca empati ve sosyal ilişkiler yer alır. Sosyal sorumluluk kavramı herhangi sosyal bir ortamda paydaş veya katılımcı olarak tutum sergileme şeklinde tanımlanabilir (bkz. Stein ve E-Book, 2003). Söz konusu kavram içerisinde sorumlu bireylerin ait oldukları toplumda işbirliği yapabilmesini, gruba katkı sağlamasını, takım içinde etkili, faydalı ve yapıcı üye olmaları vb. barındırmaktadır. Ayrıca sosyal sorumluluk bilinci yüksek olan bireyler sosyal sorumluluklarının farkındadır (Kılıçarslan, 2010: 57).

1.9.3. Uyumluluk Boyutu

Uyumluluk (adaptability) kişilik tipindeki bireyler yardımsever, iyi niyetli, sakin, sempatik, ılımlı, işbirlikçi, merhametli insanlardır. Bu boyutu düşük olan bireyler tam tersi özellik gösterirler (Dinç Özcan, 2011: 76; Özkalp, 2013: 43). Uyumluluk aslında değişim karşısında esnek olmak demektir (Goleman, 2015: 38).

1.9.3.1.Problem Çözme

Cüceloğlu'na göre "*problem, bireyin varmak istediği bir amaca ulaşmasına ket vuran engeller var olduğu zamanda ortaya çıkar*" (Cüceloğlu, 1990: 219). Birey, bir problemle karşılaştığında onu çözenin farklı yollarını aramaktadır. Bunu yaparken de gerek bilişsel gerekse de bilişsel olmayan becerilerinden faydalanır çünkü tek başına analitik düşünme problemin çözümü (problem solving) için yeterli olmamaktadır. Yapılan araştırmalar ve uzmanlara göre, kariyer yaşamında ve hayatlarında başarılı olan bireyler bilişsel beceriler kadar bilişsel olmayan becerilere de sahip olanlardır. Diğer bir ifade ile bu tip bireylerin duygusal zekâları yüksektir. Bununla beraber bir problemin çözümünde

duygularını yönlendirebilme, karşı tarafın duygularını olumlu yönde anlayabilme ve yönetme becerisi önemlidir (krş. Toktamışoğlu, 2003: 73).

Problem çözümü⁷⁹ birtakım psikoloğa göre dört aşamadan oluşur (Johnson, 1944). Bu aşamalar *tanıma (familiarization)*, *üretme (production)*, *kuluçka (incubation)* ve *değerlendirme (evaluation)* aşamaları olarak sınıflandırılabilir. Tanıma aşaması, ortaya çıkan problemi oluşturan durumu ve engelleri ifade etmek içindir. Üretme aşaması, değişik çözüm seçeneklerinin araştırıldığı aşamadır. Bu aşamada seçenekler uygulamaya tabi tutularak, değerlendirilir. Uygulamalardan hiçbiri çözüm sunamıyorsa, bir tür kuluçka evresine girilir, bu evrede problem bir yana bırakılır ve başka şeylerle uğraşılmaya başlanır ancak daha sonra probleme geri dönülür. Yeniden değerlendirmeler yapılarak problem çözümlünceye kadar, bu aşamalar tekrar edilir. Aşamalar her zaman bu sıralamada olmayabilir, bazen atlamalar da görülebilir ve aşamalar belirli bir sırayı izlemeyebilir (Cüceloğlu, 1990: 219). Öte yandan E. Merlevede, Patrick ve Bridoux'a göre (2003: 25), bir problem çözme stratejisinde üç aşama bulunmaktadır:

1. Problem tanımı: Problem genel olarak ele alınıp veriler toplanır (temel olarak ilköğretimde öğrenilen şeyler).

2. Problem çözme: Problem tanımında belirlenen tüm faktörleri hesaba katan (teorik) bir çözüm sunma aşaması.

3. Çözümü uygulama: Seçilen çözümü uygulamak için yol bulma aşaması.

1.9.3.2. Gerçekçilik Boyutu

Gerçekçilik boyutunda birey olayları olacağını sandığı şekilde değil, olduğu gibi görmektedir. Bu kişilik tipindeki bireyler olaylara karşı realisttik ve rasyonel yaklaşmakta ve buna uygun çözümler üretmektedir (krş. (Stein ve E-Book, 2003: 40). Bununla paralel olarak gerçekçi bireyler olaylar karşısında daha nesnel tutum takınır ve sübjektif yargılardan uzak bir değerlendirme yapar.

⁷⁹ Gardner'e göre, insani bir zihinsel yetkinlik, problem çözmeye dair bir dizi beceriyi – bireyin karşısına çıkan gerçek sorunlarını ya da güçlükleri çözmelerini, uygun olduğunda da etkili bir ürün ortaya koymasını, yeni sorunlar bulması ya da yaratmasını, böylece yeni bilgiler edinmek için zemin hazırlanmasını içermelidir (Gardner, 2010: 85).

1.9.3.3.Esneklik

Esneklik kavramı bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını yeni durumlara karşı uydurabilme becerisiyle bağdaştırılmaktadır. Esnek bireyler, hayattaki koşulların değişmesi karşısında bunun farkında olarak onu kolaylıkla içselleştirebilir ve buna ilişkin düzenlemeleri yapabilir (Baltaş, 2005: 32; Ayrıca bkz. Stein ve E-Book, 2003).

1.9.4. Stresle Başa Çıkma Boyutu

Bireyler bazı zor durumlar karşısında stres yaşayabilirler ancak yaşadıkları stresi kontrol altına alabildikleri oranda o işte başarı gösterirler. Stein ve E-Book'a göre, stresle başa çıkmadan, gerçekçi değerlendirme yapmak, problem çözmek, esneklik ve dürtü kontrolü mümkün olmamaktadır (Stein ve E-Book, 2003: 219). Bununla paralel şekilde stresle başa çıkma alanı, stresi yönlendirme ve etkilerini minimize etme ile alakalı olup, iki ölçütü vardır: Bunlar strese karşı dayanıklı olmak, (diğer bir ifade ile karışık durumlarda sakin kalmak ve bireyi baştan çıkaran durumlarda sakinliğe yoğunlaşarak onlarla baş edebilmek) ve dürtü denetimidir (aynı tepkileri kontrol edebilmek ve kendine zaman tanımaktır) (Keskin, Akgün, Yılmaz, 2013: 63).

1.9.4.1. Stres Yönetimi

Stres yönetimi boyutu iş ortamında bireyin strese karşı gösterdiği tolerans ve stresi yönetebilme, diğer bir ifade ile kontrol altına alabilme becerilerini içerir (Titrek, 2013: 93). Söz konusu boyut kişinin stresini etkin olarak yönetmesini kapsayan stresle başa çıkma ve güçlü duyguları kontrol altına alabilme, karışık durumlarda sakinliğini devam ettirme ve ani tepkilerin meydana gelmesini önleyebilme becerisidir (Aslan, 2013: 56).

1.9.4.2.Dürtü Kontrolü

Dürtü kontrolü ani tepkileri kontrol altına alma, diğer bir ifade ile dürtülere karşı koyma, kendine zaman tanıma şeklinde tanımlanabilir. Dürtü kontrolü saldırgan dürtüleri kabul etme, sakin davranma, sinirlerine hâkim olma, sabırlı davranma, sorumsuz davranışlara kapılmamayı içerir. Dürtü kontrolünde durum ve olaylar karşısında sabırsız davranmak ve bu duruma tepki göstererek, sinirleri kontrol altına alamamak, tavizkâr davranmak, kontrolünü yitirmek, aniden sinirlenmek ve siniri kontrol edememek ve belirsiz

davranışlar vb. içine girmek başarısızlık ya da hayal kırıklığına yol açar (Stein ve E-Book, 2003: 219).

1.9.5. Genel Ruh Durumu Boyutu

Genel ruh hali boyutu, içerisinde yaşamla ilgili mutluluk, tatmin, iyimser olma becerilerini vb. içermektedir (Titrek, 2013: 93). Genel ruh hali, diğer bir ifade ile bireyin yaşamından duyduğu memnuniyetle ilgilidir. Bu bireyler kendisini ve başkalarını sever, olumlu yönde hisleri vardır ve bunları kolaylıkla ifade edebilir (Aslan, 2013: 56).

1.9.5.1. Mutluluk

Baltaş'a göre mutluluk akıl ve onunla uyum içerisinde bulunan ruhun bir sonucudur (Baltaş, 2005: 45). Mutluluk kavramından; yaşamdan memnun olma, bireyin kendisini ve başkalarını olduğu gibi kabul etmesi, yaşamdaki aktivitelerin ve etkinliklerin tadını çıkarma veya keyifli zaman geçirme anlaşılmaktadır (Stein ve E-Book, 2003: 38). Gerçek mutluluk ise deneyimlerimizden zevk ve anlam bulabilmek için kişisel sorumluluk alındığında meydana gelir. Diğer bir ifade ile yaşamımızı devam ettirmemizi sağlayan etkenin ne olduğunu keşfederek ve o şeyi yerine getirerek yaşamdan gerçek anlamda tat alabiliriz (Burger, 2006: 442).

1.9.5.2. İyimserlik

İyimserlik, bireylerin yaşadıkları problemler ve stres faktörü karşısında iyimser davranarak sorunları kolaylıkla aşmalarına yardımcı olmaktadır. İyimser bireyler kötümserlere oranla sorunlar karşısında daha doğrudan yöntemlere başvurarak sorunlarla baş etmeye uğraşır ve böylelikle aktif baş etme stratejileri geliştirir. Ancak kötümser bireyler bir sorun karşısında dikkatlerini o soruna veremez ve sorunu reddederler (Burger, 2006: 331).

1.10. Piyasada Çalışan Profesyonel Yazılı Çevirmenlerin Çevirmen Tatminleri

Piyasada çalışan yazılı çevirmenlerin iş tatminlerini inceleyen bazı araştırmalar yapılmış ve modeller ileri sürülmüştür. Bununla ilgili olarak Rodríguez-Castro'ya göre (2016), çevirmen tatmini modeli üç unsurdan oluşur. Bunlar görev, iş ve mesleki tatmindir. Bu üç tatmin boyutu, tezin ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Castro'nun geliştirdiği modelde, tatminsizliğe neden olan kaynakların bazıları ve tatmin kaynakları araştırılmaktadır. Çevirmenler genellikle işleriyle ilgili çeşitli konularda görev almaktadır. Bu, çeviri sürecinin yanı sıra çeviriye ilişkin farklı işler de olabilir⁸⁰. Castro bir makalesinde, çevirmen tatmini üzerine çevrimiçi bir anket uygulayarak, dil endüstrisinde görev ve iş tatminlerini etkileyen içsel ve dışsal faktörleri incelemiş ve kuramsal bir çerçevede sonuçları açıklamıştır. Makalede, Castro Herzberg'in iki faktör kuramından faydalanmış ve çevirmen tatmininin bileşenlerini açıklamıştır. Castro'nun yaptığı istatistiksel analiz, makalenin söz konusu bileşenleri ve onların oluşturduğu korelasyonu ölçmesine katkı sağlamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara bakılırsa, görev tatmininin temel kaynakları içinde üstlenilen görevden gurur duyma, çeviri süreci boyunca çeşitli görevler alma ve başarılı şekilde projenin sona erdirilmesi vardır. İş tatmininin temel kaynakları ise takım üyelerinin mesleki becerileri, müşterilerle devamlı ilişki halinde olma, müşterilerin çeviri süreci konusunda bilgili olmaları vb. içerir. Çevirmenin düşük ücret alması ve müşteriden gelen indirim talepleri, onu tatminsizliğe sürüklemektedir (bkz. Rodríguez-Castro, 2016).

1.10.1. İş Tatmini (İş Doyumu) Kavramının Tanımı⁸¹

Maslow'un "İhtiyaçlar Teorisi" (1943), Herzberg'in (1968), "Çift Faktör Teorisi" (motive edici ve hijyen faktörleri), Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi", Porter ve Lawler'ın (1968) ve Vroom'un (1969) "beklentiler teorisi" gibi motivasyon teorileri ve Hackman ve Oldman'ın (1976) "iş karakteristikleri modeli", iş tatmininin anlaşılması açısından 1930'lardan günümüze dek önemli bir teorik zemin sunmuştur⁸². Özellikle,

"I. Dünya Savaşıyla birlikte Amerikalı ve Avrupalı psikologlar, insanların işyerleriyle ilgili problemleri olduğunu fark etmiş, savaş sonrası düşen verimi arttırmak ve çalışanların değişim hızını azaltma amacıyla çeşitli araştırmalar yapmıştır. Çalışanın verimini arttıran faktörler ve çalışan işveren uyumunu sağlama yolları hakkında incelemeler yapan araştırmacılar, bu çerçevede fiziksel faktörlerin (Isı, ışık, ses, nem, dinlenme süresi) çalışanları ne kadar etkilediğini araştırmışlardır. İş tatmini konusundaki ilk çalışmalar 1930'larda Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmalarıyla başlatılmıştır. Ancak bu ilk çalışmalar iş tatmini konusunda başlı başına bir kuram niteliğinde değildir. II. Dünya savaşından sonra iş tatmini kavramı kesin olarak ortaya çıkmıştır. O dönemde çalışmakta olan

⁸⁰ Çevirmenin çeviri metnini düzeltmesi, çevirmenin proje yöneticiliği yapması vb.

⁸¹ "İş tatmini, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur" şeklinde tanımlanır. Ancak kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre iş tatminini "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir" şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek daha doğru olacaktır" (Erdoğan 1996: 231'den akt. Türk, 2007: 68).

⁸²krş. Özkalp, 2013: 71 ve diğer kaynaklar.

fabrikalar, fiziksel açıdan yetersiz ortamlarının yanında, çalışanlara doyum sağlayıcı ortamlar hazırlamaya da önem vermemişlerdir. Bunun yanında işler rutin ve yükselme imkânı sağlamayan işler olduğundan verimlilik oldukça düşüktür. Tüm bu sorunlara çözüm bulmak amacıyla yöneticiler, özellikle II. Dünya savaşından sonra çalışanların kısa sürede işten ayrılmalarının getirdiği mali yükten, olumsuz endüstri ilişkilerinin doğurduğu sorunlardan kurtulmak için "İş tatmini" kavramını önemsemeye başlamışlar ve bu konudaki araştırmaları desteklemişlerdir. 1950-1960 yılları arasında yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının yaygınlaşması ile birlikte, çalışan insana bakış açısı değişmiştir. Bu yaklaşım sayesinde insan "sosyal psikolojik" bir varlık olarak görülmeye başlanmıştır. Çalışan insanın ihtiyaçları ve motive edilmesi konuları önem kazanmıştır. Monotonluğu önlemek amacıyla iş zenginleştirme ve oryantasyon gibi kavramlar ortaya atılmıştır. 1963'de Adams "Toward an understanding of inequity" isimli makalesinde, "İş tatminini, bireyin aldığı girdi-çıkı dengesidir" diye tanımlamıştır. George Pauls ve arkadaşları tarafından başlatılan ve sonradan Vroom, Porter, Lawler ve diğerleri tarafından geliştirilen "Beklenti kuramında" iş tatminine neden olan ögeler kadar iş tatmininin sonuçları üzerinde de durulmuş, doyum ve performans döngüsel bir çerçevede incelenmiştir. Vroom' a göre bireyin, bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile onu, o sonucu elde etmeye itecektir. Böylece doyum sağlanacaktır. Yüksek düzeyde doyum ise, yeni bir döngüdeki sonuçları elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır. 1980'lerden bu yana yapılan çalışmalarda iş tatmininin belirleyicileri olarak farklı ögeler üzerinde durulduğu görülmektedir. Ancak en büyük çatışma, performansın iş tatmininin belirleyicisi mi, yoksa sonucu mu olduğu üzerinde toplanmaktadır. Maslow'un gereksinimler sıra düzeninde bireyin ancak mevcut gereksinimlerinin tatmini ile doyuma ulaştığıyla ilgili nedensel bir ilişki kurulamamıştır" (Türk, 2007: 71-72-73, krş. Ergeç, 1982; Güney, vd., 1996).

İş tatmini konusundaki genel beklenti, iş tatmini yüksek olan bireylerin çalışma performansları, üretkenlik ve verimliliklerinin artacağı şeklindedir. İş tatmini yükselirse, işletmenin işleyişi de olumlu yönde etkilenir. Bireyler arasındaki ve takım içindeki uyum, işbirliği, motivasyon da sürece etki eden unsurlar arasındadır⁸³ (Özkalp, 2013: 71, ayrıca bkz. konuyla ilgili diğer kaynaklar).

İş tatmini kavramının pek çok tanımı bulunmaktadır. Bireyin işine karşı geliştirdiği tutum ve davranışlar işletmenin işleyişinde önemlidir. Bu duruma iş tatmini adı verilir. Bu tutum ve davranışlar olumlu yönde ise çalışanların iş tatmin düzeyleri yükselir. Aksi durumda ise, iş tatmin düzeyleri düşer. Bununla birlikte iş tatmini; iş performansı ve örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde etkileyen bireysel mekanizmalardan birisidir. Eğer insanlar çalışma ortamlarından tatmin olur ve olumsuz durumlara rağmen bundan şikâyet

⁸³ krş. Dinç Özcan, 2011: 107.

etmezse, iş yerine karşı olumlu olur, üstlendikleri işi daha iyi yapar ve iş verimliliği artar (Özkalp, 2013: 71.).

Locke'a göre (1976), "*iş tatmini; "kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular olarak tanımlanmıştır"* (Dinç Özcan, 2011: 108). George ve Jones (2008) ise iş tatminini şu şekilde tanımlar: "*İş tatmini kişilerin yapmış oldukları iş hakkındaki duyguları ve inançlarının toplamıdır*" (Dinç Özcan, 2011: 108)⁸⁴. "*İş tatmini tanımı kişinin işine karşı sahip olduğu tepki ya da duygular olarak yapılabilir*" (Türk, 2007: 68). Diğer benzer bir tanımlamayla iş tatmini yapılan iş hakkında çalışanın hissettiği duygulardır (Özkalp, 2013: 72). "*Vroom ise, iş tatmini kavramını, çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak tanımlamıştır*" (Şimşek, 1995: 91'den akt. Türk, 2007: 69).

Çalışanlar açısından iş tatmini ile ilgili beş temel faktör⁸⁵ vardır:

- **İşin kendisi:** İşin birey açısından anlamı, sorumluluklar ve öğrenme olanaklarıdır. İşin niteliği ve işin içeriği tatmin açısından önem arz eder. Bireylerin yaptıkları işten geri dönüt almaları ve sahip oldukları özgürlük onların iş tatminlerini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkiler. Özgürlük açısından birey kendi kendine karar verebilir ve inisiyatif kullanabilirse, iş tatmini de paralel olarak yükselmektedir. Ancak sıkıcı ve rahatsızlık verici işlerde iş tatmini düşer.
- **Ücret:** Bireyin yaptığı iş karşılığında kazandığı maddi ücrettir. Özellikle ücret miktarı ve çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırıldığında ücretin eşitliği önem taşımaktadır. Ayrıca çalışanlar aldıkları ücret ile doğru orantılı şekilde üstlerinin kendileri hususunda nasıl bir fikre sahip olduğunu tahmin edebilir. Ücretin dolgun olması iş tatminini yükseltir. Zira bu durumda işveren çalışanından memnun demektir. Düşük ücret ise tersi bir etki doğurur.

⁸⁴ "*Spector (1997) ise iş tatminini, "kişinin yapmış olduğu işe karşı hissettiği olumlu duygular" olarak tanımlamıştır*"(Dinç Özcan, 2011: 108).

⁸⁵ "*Çalışma şartları veya ortamın koşulları da iş tatmini üzerinde etkili olan orta düzeydeki faktörlerdir. Eğer çalışma şartları düzgünse, diğer bir deyimle işyeri temiz, ışıklandırma, ısı, renklendirme ve nem açısından insan sağlığına uygun koşullara sahip ise bu çalışanları olumlu yönde etkileyerek iş tatminini artırır*" (Özkalp, 2013: 76). Yukarıdaki boyutların yanı sıra iş tatmini ile yakından alakalı dört kavram bulunur. Bunlar; güdülenme, işin çekici olması, işle özdeşleşme ve gönül gücüdür (bkz. Başaran, 1998: 199; krş. Türk, 2007: 69).

- **Terfi sistemi:** Bireyin işte yükselme fırsatı olup olmamasıdır.
- **Danışmanlık:** Danışmanın bireye sunacağı her türlü teknik bilgi ve davranışsal destektir.
- **İş arkadaşları:** Bireyin iş arkadaşlarının teknik olarak yeterli ve sosyal yönden destekleyici ve yardımcı olmalarıdır. Çalışanların birbirine dostça yaklaşması, olumlu tavsiyeler vermesi iş tatminini artırır. Ancak çalışanlar tembel, dedikoducu vb. yönde davranırsa, iş tatmini düşebilir (Özkalp, 2013: 74).

İş tatmininin boyutları Türk tarafından şu şekilde açıklanmaktadır:

- İş tatmini, bir işe karşı duygusal tepkidir.
- İş tatmini, çoğunlukla kazançların ne ölçüde sağlandığı ya da beklentilerin ne kadar aşılandığının saptanmasıdır.
- İş tatmini, birbiriyle alakalı farklı tutumları ifade eder. Bunlar, yukarıda da açıklandığı gibi işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları olarak bilinir (Türk, 2007: 73-74; krş. Şimşek, 1995).

1.10.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Spector'a (1997) göre iş tatminini etkileyen değişkenler iki temel kategoride incelenebilir (Dinç Özcan, 2011: 112-113; krş. Spector, 1997). Bunlardan birincisi çalışma ortamıyla ilgili faktörlerdir. Bunlar içerisinde işle alakalı görev ve sorumluluklar, çalışanlara karşı gösterilen davranış, çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler ve ödüller bulunur. İkinci kategori ise bireysel faktörlerdir. Bu kategoride önceki deneyimler ve kişilik özellikleri önem arz etmektedir. Bu her iki kategorinin meydana getirdiği sonuçlar bireyin iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Bununla beraber kişinin iş tecrübesi de onun iş tatminini etkiler. İşe henüz yeni başlamış bir çalışan daha deneyimli çalışanlara göre sabırsız davranma eğiliminde olabilir ve bu nedenle hızlıca yükselmeyi ve iş koşullarının rahat olmasını bekleyebilir. Bunlar gerçekleşmediğinde ise, iş tatminsizliği meydana gelebilir. Bireylerin sahip oldukları sosyal yapı da onların iş tatminini etkileyebilir. Söz gelimi bireysel olarak mutsuz bir ortamda yaşayan bir bireyin iş tatmin düzeyi düşük olabilir (Dinç Özcan, 2011: 113-114). Türk'e göre (2007), iş tatminiyle ilgili etmenlerin anlaşılması için çalışanların işe karşı takındığı tutum ve hareketleri analiz edilmelidir.

Zira çalışanların işten memnun olup olmamalarının nedenleri değişkenlik göstermektedir. Bazı araştırmacılara göre (Herzberg, Maruner, Capwell ve Peterson) cinsiyet, yaş, eğitim gibi faktörler iş tatminini etkileyebilirken, Smith iş kullanımı, refaha ve çöküşe ilişkin toplum şartları, eğitim ve girdilerin de iş tatminini etkileyebildiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, McDonald ve Gundersan da (1974) işten tatmin olma sonuçlarının ücret, hizmet süresi ve yaşla pozitif yönden bağlantılı olduğunu ileri sürerken, Deci iş değiştirme, karar alma ve amaç belirleme noktasında katılımın fazla olması, otonomi, fazla ücret gibi etmenlerin iş tatminini artırdığını belirtir. Witt ve Mye (1992) ise iş ortamında adil davranmanın iş tatminini etkileyen önemli bir bileşen olduğunu ifade eder. Schultz ve Schultz (1990), çalışanların iş ortamının bir kısmından memnun olmalarına karşın bazı açılardan memnuniyetsiz olabileceğini belirtir. Onlara göre, iş şartları ideal olabilir. Ancak yönetici, işin disiplini ve kurallar ve iş arkadaşları iş tatminsizliği düzeyini artıran etkenler olabilir. Bununla beraber iş tatminini etkileyen genel sayılabilecek faktörler içinde çalışma yılı, aile ilişkileri, duygusal kararlılık, sağlık, yaş, ücret, çalışanlara ödül verilmesi, teşvikin adil olması, kişilik⁸⁶, psikolojik, ekonomik ve sosyal açıdan rahat olma vb.dir. İş seviyesi de iş tatminini etkileyen bir unsurdur. Glike eğitimsel düzenlemede iş seviyesi ve tatmin arasında ilişkiyi araştırmak üzere çalışma yapmıştır. Bu bağlamda Glike şef, akademik memur, dekanlar, başkanlar arasında iş tatminleri açısından farklı yönleri belirlemeyi amaçlamıştır. Ona göre, üç grup arasında da iş denetleme ve teşvik bağlamında belirgin farklılıklar vardır. Bununla paralel şekilde yüksek seviyede işe sahip olan katılımcıların diğerlerine oranla iş tatmin düzeyleri daha yüksektir (krş. Türk, 2007: 75-76; krş. McDonald ve Gundersan, 1974; krş. Deci, 1977; krş. Witt ve Mye, 1992; krş. Schultz ve Schultz, 1990, krş. diğer kaynaklar).⁸⁷

⁸⁶ Judge, Bano ve Locke kişisel değerlendirmeler ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptamak üzere bir araştırma gerçekleştirmiştir. Veriler 30 yıllık çocukluk ve yetişkinlik dönemi süresince edinilmiştir. Çocukluk kişilik değerlendirmesi katılımcılar 13-16 yaşındayken iki kez olmak üzere gerçekleştirilmiştir. Yetişkinlik için de katılımcılar 30-38 yaşlarındayken, bir analiz yapılmıştır. İş tatmini ise, katılımcılar 41-50 yaşlarında iken ölçülmüştür. Çalışmada 192 katılımcı çocukluk ve yetişkinlik kişilik değerlendirmelerini tamamlayabilmiştir. Katılımcılardan 107'si ise, iş tatmini ile ilgili soruları da bitirmiştir. Bu iki değerlendirmenin de iş tatmini ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır (krş. Türk, 2007: 75; krş. Judge, Bono ve Locke, 2000).

⁸⁷ "Benzer bir çalışmada Robie, Ryan, Schmieder, Parra ve Smith (1998:470-495) tarafından yapılmıştır. Robie ve diğerleri, iş seviyesi ve tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmada 4 hastaneden 530 kişi yer almıştır. JDS'nin yeniden düzenlenmiş versiyonu ile iş tatmininin beş yönünü değerlendirmek için kullanılmıştır. Bunlar iş, ücret, teşvik, denetim ve çalışanlardır. İş seviyesi ve tüm iş tatmini alt skala sonuçları arasında önemli pozitif bir ilişki sonuçta bulunmuştur "(Türk, 2007: 75).

1.10.2.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Demografik Faktörler

Spector'a (1997) göre iş tatminini etkileyen değişkenler iki temel kategoride incelenebilir. Bireysel faktörler içerisinde kişilik, eğitim ve nitelikler, zekâ, yetenekler, yaş, medeni hal ve mesleki uyum, cinsiyet, medeni hal vb. bulunur. Bireylerin kişilikleri kişinin işinden beklentilerini etkileyebilir. Bireylerin değer yargıları ve belirli bir takım inançlara sahip olmaları kişilik yapıları gereğidir. Dolayısıyla, bireylerin kişilik özelliklerindeki değişiklik iş tatmini düzeylerini de etkilemektedir. Bununla beraber bireylerin çalışma deneyimleri de iş tatminlerini etkiler. Özellikle iş hayatına yeni atılan bireylerin beklentilerini en başında yüksek tuttuğu bilinen bir gerçektir. Bu isteklerin zamanla karşılanamaması iş tatminsizliğine neden olabilir. Kişilerin sosyal yapıları da iş tatminini etkileyebilmektedir. Aile bağı güçlü olmayan ya da bireysel standartların altında yaşayan iş alışkanlığı gelişmemiş olan bireylerde iş tatmini düzeyleri düşük olabilir (Dinç Özcan, 2011: 112-114).

1.10.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler içerisinde ise insan kaynakları politikaları, prosedürler, çalışanların ilişkileri, işin doğası, teknoloji, denetim, liderlik tarzı, yönetim sistemleri, iş koşulları, yönetim anlayışı, örgüt felsefesi, örgüt kültürü, iş arkadaşları, yöneticilerle iletişim, iş güvenliği, ücretlendirme, terfi olanakları vb. yer almaktadır (krş. Dinç Özcan, 2011: 112).

1.11. Çevirmen Tatmini

Çeviribilim alanında çevirmenlerin iş tatminleri ölçen çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır. İnsan kaynakları, işletme vb. diğer bilim dallarında yapılan araştırmalarda tatmin kavramı, tatmini etkileyen unsurlar ele alınmış olup, iş tatminini ölçen pek çok farklı ölçek geliştirilmiştir. Ancak, bu farklı bilim alanlarında geliştirilen ve Türkçeye geçerlilik-güvenirlilik çalışmaları yapıp uyarlanmasına rağmen, bu ölçeklerin çevirmenlik mesleğinin koşul ve şartlarını sağlayamadığı veya çevirinin doğasını yansıtmadığından, tez kapsamında bu ölçeklerden yararlanılmamıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda Rodríguez-Castro'nun 2011 yılında yazdığı, *Elements of Task, Job, and Professional Satisfaction in the Language Industry: an Empirical Model (Dil Endüstrisinde Görev, İş ve Mesleki Tatmin Unsurları: Ampirik Bir Model)* başlıklı

doktora tezine rastlanılmış ve Rodríguez-Castro'nun çevirmenlik mesleğinin doğasına uygun olarak geliştirdiği çevirmen tatmini ölçeğinden yararlanılmıştır. Kendisi ile e-posta yoluyla iletişime geçilerek, ölçeğin kullanımı konusunda izin alınmıştır. Bu yolla, ölçek Türkçeye de uyarlanmış olup, bundan sonraki benzer çalışmaları yürütecek araştırmacılar için kaynak olacağı düşünülmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında amaç, Türkiye örneğinde çeviri piyasasında çalışan profesyonel çevirmenlerin çevirmen tatminlerini ölçmek, çevirmenlerin, hangi konularda memnun olduklarını ya da hangi konulardan rahatsızlık duyduklarını saptamak olduğundan, ölçekte yer alan boyutlardan hiçbirine dokunulmamıştır. Rodríguez-Castro, ölçeği oluştururken dünya çapında çalışan toplam 250 çevirmenden veri toplamıştır. Bu tez çalışmasında ise bu yöntem doğru bulunmamıştır çünkü çevirmen tatmininin farklı kültürel unsurlar, ülke yapısı, piyasanın durumu vb. faktörler tarafından etkilendiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada ölçeği tek bir ülkede uygulamanın daha doğru olacağı varsayılmıştır. Böylelikle, ölçek Türkiye'de çalışan profesyonel çevirmenler üzerinde uygulanarak daha sağlıklı, istikrarlı ve ülkeye özgü verilerin sağlanması amaçlanmıştır. Rodríguez-Castro ile yapılan görüşmeler sonucunda ölçek maddelerinden bazılarının yapılan literatür taramasının ardından çıkarılabileceği, Türkçeye uyarlanarak farklı bir ölçek haline getirebileceği konusunda izin alınmıştır ancak ölçekte yer alan Likert tipli sorulardan hiçbiri ölçeği bozmamak⁸⁸ adına anketten çıkarılmamıştır. Açık uçlu soru tipindeki sorular ise Bireysel Bilgi Formunda yer almaktadır.

Çevirmen tatmini; görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin olmak üzere üç temel boyut ve bu boyutları oluşturan birden çok temel boyut ve alt boyutlardan oluşmaktadır. Tezin bundan sonraki kısmında, bu üç temel boyutu oluşturan temel ve alt boyutlara değinilecektir.

1.11.1. Görev Tatmini

Görev tatmini; özyeterlilik, görevin doğası, işe uygunluk ve kişisel tatmin temel boyutlarından oluşmaktadır. Söz konusu kavram, herhangi bir görevin tamamlanması sürecinde ya da tamamlanmasında çalışanın yaptığı göreve karşı pozitif tutumu olarak

⁸⁸Rodríguez-Castro tarafından geliştirilen Çevirmen Tatmini Ölçeğinin orijinal dokusu bozulmaması için hassasiyet gösterilerek ölçek Türkçeye uyarlanmış ve likert tarzı ifadelerin hiçbiri değiştirilmeden olduğu gibi bırakılmış ve bu şekliyle profesyonel çevirmenlere uygulanmıştır.

tanımlanabilir. Görev tatmini kavramı, bireyin içinde oluşan başarı duygusundan kaynaklanır. İş konusunda gelişme, tanınma, başarılı olma ve üstlenilen işin doğası gibi içsel faktörler gibi kavramları içerisinde barındırır. Görev tatmini, psikolojik bir yapı olarak düşünülebilir zira kavram herhangi bir işle alakalı üstlenilen belirli görevlere karşı kişinin algısıyla ilgilidir. Bilişim ve bilgi teknolojilerinin çeviri sürecinde etkili olmaya başlamasıyla birlikte, çevirmenin üstlendiği roller de değişmiştir. Örneğin, bu teknolojilerle çevrelenmiş çevirmen çeviri yapma, post-editörlük, terminoloji yönetimi, pazarlama, satış uzmanlığı gibi görevleri üstlenebilir. Görev tatmini kişinin göreve aşinalığı ile yani görev konusunda bilgili olma hissiyle artmaktadır. Görev konusunda bilgili olma hissi görev tatmininin değerlendirilmesini etkileyen üst-bilişsel bir olgudur (ayrıca bkz. Rodríguez-Castro, 2015, 2016).

1.11.1.1.Özyeterlilik

Özyeterlilik (kendine yeterlilik) kavramı görev kapsamı ve görev tanımı olmak üzere iki alt boyuttan oluşur. Söz konusu kavram, “kişinin içinde bulunduğu koşullarla tatmin edici bir şekilde başa çıkabileceği konusundaki algısıdır” (Baltaş, 2005: 44). Özyeterlilik ayrıca bireylerin kendine güvenmesi, gereksinimleri karşılarken diğer insanlara az ihtiyaç duyması olarak da tanımlanabilir. Bu özellikteki bireyler, iş performansı ve becerileri konusunda özgüvene sahiptir ve kendilerinden emindir. İş hayatında karşılaştıkları zorluklarla kolaylıkla başa çıkabilir ve bu zorlukları deneyim olarak görerek, sorunlara çözüm üretme peşindedirler (Solmuş, 2004: 79). Öz yeterlilik kişinin kendi becerilerini değerlendirebilme ve üstlendiği görevlerde başarılı ve başarısızlık durumlarında kendini yönetebilme becerisi olarak da tanımlanabilir. Çevirmenlerin üstlendikleri görevlerin kapsamı ve görevlerin tanımı çeviri projesinden projesine farklılık göstermesine rağmen, çevirmenlerin bilinçli olarak üstlendikleri görevlerde deneyim kazanmaları görevin kapsamı ve tanımına yönelik olumlu duygular geliştirmesini sağlar, yani çevirmen ne kadar çok projeye dâhil olursa görevin kapsamı ve görevin tanımı konusunda o kadar çok tecrübe kazanır. Tecrübeli çevirmenler de üstlendikleri herhangi bir görevin genel parametrelerini çabuk kavrarlar ve görev tanımının açık olmadığı bazı durumlarda tolerans eşiklerinin yüksek olduğu görülmektedir (Rodríguez-Castro, 2015).

1.11.1.2.Görevin Doğası

Görevin doğası temel boyutu yürütülen görevler, görevin karmaşıklığı, görev çeşitliliği ve yeni görevler alt boyutlarından oluşur. Çevirmenler, üstlendikleri görevlerin türüne göre yaptıkları çeviri işinde zorlanabilirler. Örneğin, teknik uzmanlık gerektiren metinlerin çevirisi genel metin çevirilerinden daha zordur ve çevirmenin yoğun terminoloji çalışması yapmasını gerektirir. Bununla beraber nüfus cüzdanı, ehliyet, pasaport vb. gibi belge çevirilerinde çevirmenin önünde belirli bir format olduğundan, çeviri süreci, içinde teknik terimler barındıran farklı metin türlerine göre daha kolay geçer. Dolayısıyla, çevirmenin üstlendiği görevin karmaşıklığı metin türünden metin türüne göre değişiklik gösterebilir. Ayrıca çevirmen yeri geldiğinde proje yöneticisi yeri geldiğinde çevirmen yeri geldiğinde müşteriden gelen talep üzerine kaynak metnin içeriğini özetleyen ve kaynak metni yeniden oluşturan yazar konumunda olabilir. Çevirmenin üstlendiği her bir rol çevirmenden farklı beceri ve yetenekler gerektirir. Bundan ötürü, çevirmenin görev çeşitliğinin oldukça fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca, çevirmen belge çevirileri dışında her defasında farklı metinlerin çevirisini yapar. Her çeviri süreci çevirmen için ayrı bir zorluk barındırır çünkü her metnin yazarı çevirmen için ayrı bir dünyadır. Dolayısıyla, çevirmenin sürekli aynı işi, aynı metni çevirmesi ve işin monotonluğundan sıkılması mümkün olmayabilir; çevirmenin önüne sürekli yeni görevler gelir⁸⁹.

1.11.1.3.İşe Uygunluk

İşe uygunluk temel boyutu, yerine getirilen görevden gurur duymak, görevin çeşitliliği, mesleki seviye ve sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi ve görevin özerkliği alt boyutlarından oluşmaktadır. İşe uygunluk kavramı, birey ve iş ortamı arasındaki uygunluk şeklinde tanımlanabilir. Çevirmenin yerine getirdiği görevden gurur duyması, üstlendikleri görevi başarıyla yerine getirdiği anlamına gelmektedir ve çevirmen başarıya duygusuyla mutluluk hissi duyar. Ayrıca çevirmen çeviri sürecinde birden fazla görevi yerine getirdiğinde, çevirmende becerikli olduğuna dair bir his oluşmaktadır. Bununla beraber, çevirmenin yaptığı işin statüsü ne kadar yüksekse, tatmin düzeyi de o kadar fazla olur. Mesleki statünün yüksek olması beraberinde, üstlenilen sorumlulukların da fazla

⁸⁹ bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

olmasını gerektirmektedir. Çevirmenin iş tecrübesi arttıkça mesleki ve sorumluluk düzeyi de o oranda artış gösterir ve sorumluluk alma yetkisi ise çevirmenin yapmış olduğu görev, çalıştığı yer, birlikte çalıştığı ekibin dinamiği, çalıştığı pozisyondaki tecrübesi gibi faktörlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, kurum içi çalışan çevirmenler çeviri koordinatörlüğünün onayını beklerken, kendi çeviri şirketi olan çevirmenler ise sınırlama olmadan rahat davranırlar. Serbest çevirmenler ise proje yöneticilerinden onay beklerler. Çevirmen üstlendiği sorumluluklar noktasında kendisine özgürlük alanı sunulursa, görev tatmini düzeyi de o derece artar. Gouadec'e (2007) göre bağımsız bir çevirmen çevirilerinin düzeltilmesi gerekmeyen bir çevirmendir⁹⁰.

1.11.1.4. Kişisel Tatmin

Kişisel tatmin temel boyutu; kendini gerçekleştirme, iş yerinde öğrenme fırsatları ve görevin takdir edilmesi alt boyutlarından oluşur. Kişisel tatminle ilgili olan yaklaşımlar, insanların genelde bireysel ihtiyaçlarının karşılandığı, yaptıkları işe karşı olumlu duygular sergilediklerini ortaya koymaktadır. Özellikle de karmaşık zihinsel süreçler gerektiren çeviri gibi mesleklerde bireylerin kendilerini sürekli geliştirmeleri ve hayat boyu öğrenme sürecini yaşamlarına entegre etmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla, çevirinin de dâhil olduğu dil endüstrisinde çevirmenin kendini sürekli mesleki anlamda geliştirmesi ve motivasyonunu yüksek tutması önemlidir. Çevirmenler yaptıkları işten yeni şeyler öğrenmektedirler⁹¹. Kişisel tatmin alt boyutlarından biri olan kendini gerçekleştirme kavramı aslında ilk kez Maslow tarafından ortaya atılmıştır. Maslow, insanın diğerlerinden ayrılan, kendine özgü ve değerli bir "ben"e sahip olduğuna inanır. Ona göre, kendini gerçekleştirme fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, sevmeye ve sevilmeye, bir gruba ait olma, statü elde etme gibi temel gereksinimler karşılandıktan sonra mümkün olabilir (Özden, 2011: 36). İş yerinde öğrenme fırsatları ise doğrudan dil endüstrisine uygulanamayabilir ancak yerelleştirme olgunluk düzeyleri yüksek olan ya da kendilerini sürekli gelişim sürecine adanmış çeviri şirketleri, bünyesinde çalıştırdığı çevirmenlerin hayat boyu öğrenme süreçlerine yatırım yaparak, onlara fırsatlar sunabilir. Çeviride öğrenme fırsatlarından biri de geri dönüt yöntemidir. Geri dönüt, görev tatmininin içsel bileşenleri arasındadır. Yapılan araştırmalarda başarı seviyesi yüksek olan çalışanların

⁹⁰ bkz.: Rodríguez-Castro, 2011.

⁹¹ bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

düşük olanlara göre daha çok geri dönüt istedikleri ortaya çıkmıştır. İşe yeni başlamış çevirmenlerin aksine, uzman çevirmenler geri dönütü öğrenme, bilişsel açıdan gelişme ve kendini gerçekleştirme fırsatı olarak görürler. Görevin takdir edilmesi ise herhangi bir görevin başarılı şekilde tamamlanmasının ardından takdir edilme fırsatının yakalanmasıdır⁹².

1.11.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı bireyin işine karşı sergilediği olumlu tutum anlamına gelmektedir. Söz konusu kavram ayrıca, bireyin iş ortamında uzun bir zaman aralığında yerine getirdiği görevlere karşı tutumu olarak da tanımlanabilir⁹³. Balay (2000) ise benzer şekilde iş tatminini, "*çalışanın sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki*" olarak tanımlamıştır (Dinç Özcan, 2011: 108-109). İş tatmini temel boyutu çevirmen iş uyumu, çevirmen örgüt uyumu-çevirmen takım uyumu, çevirmen üst yönetim uyumu ve çevirmen müşteri ilişkisi temel boyutları ile bu temel boyutları oluşturan farklı alt boyutlardan meydana gelmektedir.

1.11.2.1. Çevirmen İş Uyumu

Çevirmen İş Uyumu temel boyutu işin doğası, iş yükü, ücretlendirme, son teslim tarihleri, iş hayat dengesi ve işten ayrılma alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmen iş uyumu, ne tür dışsal faktörlerin iş tatmini olumlu veya olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Çevirmenlerin yaptıkları iş bireysel ihtiyaç ve beklentilerini karşıladığında, iş tatmini de artmaktadır. Daha önce vurgulandığı gibi, çevirmenin yaptığı iş son yıllarda değişmiştir. Bu değişimler özellikle de serbest çevirmenleri önemli ölçüde etkilemiştir. Kurum içi çevirmenler, işlerinin doğası zamanla değişmesine rağmen, teknik uzmanlık konularında çok gelişim göstermelerine gerek yoktur. Kurum içi çalışan çevirmenler hiyerarşik bir yapı içinde çalışırlar ve onları denetleyen bir proje yöneticisi ya da koordinatör bulunmaktadır. Oysa serbest çalışan çevirmenler kendi işinin patronu olabilir ve müşterilerle direkt iletişime geçebilirler. Çevirmenin iş uyumundaki bir başka alt boyut da çevirmenin iş yüküdür. İş yükünün miktarı çalışma koşulları tarafından

⁹²bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

⁹³ bkz.: Rodríguez-Castro, 2011.

etkilenmektedir. Belirli bir kurumda çalışan çevirmenlerin yeni müşteri ya da çeviri projeleri bulma gibi bir sorumlulukları yoktur çünkü işverenleri onlar için düzenli bir iş ortamı sunar. Oysa serbest çalışan çevirmenler düzenli bir iş yüküne sahip olmayabilir. Bunun nedeni de serbest çevirmenlerin kendi müşteri portföyünü kendilerini oluşturmak durumunda olmalarıdır. Çeviri hizmetlerini müşterilerine iyi pazarlama noktasında henüz satış kapasiteleri bulunmayabilir. Diğer bir alt boyut olan ücretlendirme hususu ise belli bir çalışma ortamında tamamlanan görevlerin karşılığında ücret alınması durumudur. Ücretlendirme iş tatmini konusunda tatmin ya da tatminsizliğe yol açabilir. Çeviri son teslim tarihleri, tatmini etkileyen bir başka alt boyuttur. Çevirilerin kaliteden ödün verilmeden zamanında teslim edilmesi süreç odaklı kalite yönetimini gerektirir ve piyasada rekabet arttığından, çeviri sürecinin kısa sürede tamamlanması gerekmektedir. Çevirmenler arasında son teslim tarihlerinin her geçen gün onlar üstünde baskı oluşturduğu düşüncesi hâkim olmaya başlamıştır. Son teslim tarihlerinin daha da sıkılaşması, piyasada rekabetin artması ve çeviri hacminin genişlemesi iş hayat dengesi faktörünü etkileyebilir. Son olarak, çevirmenlerin işten ayrılmalarını çok farklı faktörler etkilemektedir. Çeviri piyasasının düzensiz işleyişi, çeviri bürolarının çevirmenlere düşük ücretlendirme yapması, mesleğin statüsünün düşük olması, mesleğin sosyal açıdan saygın görülmemesi, her dil bilen kişinin çevirmenlik mesleğine kolayca girebilmesi, mesleği icra etmek için herhangi bir lisans eğitime ihtiyaç duyulmaması gibi faktörler çevirmenlerin mesleklerini bırakıp, farklı alanlara kaymasına yol açabilir⁹⁴.

1.11.2.2. Çevirmen Örgüt ve Takım Uyumunu

Çevirmen Örgüt ve Takım Uyumunu temel boyutu; proje yöneticisinin rolü, kişiler arası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyutları ve bu temel boyutları oluşturan alt boyutlardan oluşmaktadır. Çevirmen örgüt uyumu üst bir kavram olup, çevirmen takım uyumu, çevirmen üst yönetim uyumu ve çevirmen müşteri ilişkisi temel boyutlarını kapsamaktadır. Çevirmen takım uyumu ise çevirmenin birlikte çalıştığı ekip ile uyumluluğunu ifade eder ve proje yöneticisinin rolü, kişiler arası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesi alt boyutlarından oluşur. Proje yöneticisinin rolü alt boyutu ise iletişimle ilgili iş akışı, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk, takdir edilme, çalışan katılımı, proje yöneticisinin desteği ve denetim alt boyutlarından oluşur

⁹⁴ krş. Rodríguez-Castro, 2011.

Proje yöneticisi takım etkileşiminde önemli rol oynar. Proje yöneticileri ekipteki etkileşimi iletişim kanalları aracılığı ile sağlayarak ekibin performansı üzerinde bir etki oluşturabilir. Proje yöneticileri ekibin lideridir ve şirket değerlerinin ekip üyeleri ve paydaşlara aktarılması rolünü üstlenirler. Proje yöneticisi ayrıca iletişimle ilgili iş akışından sorumlu kişidir. Bununla beraber proje yöneticileri liderlik özellikleri göstererek, çeviri ekibinde çalışacak olan çevirmenleri çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygun kişileri seçer. Bu doğrultuda, projenin başarılı bir şekilde ilerlemesi ve yürütülebilmesi için gerekli olan doğru becerilerin tespit edilmesi, proje yöneticisinin arabuluculuk işlevine dayalı olarak tatmin veya tatminsizlik gibi noktalarda önemli bir unsurdur. Proje yöneticileri aynı zamanda ekibin motivasyonunu sağlamaktan da sorumludur. Bu nedenle, zaman zaman ortaya konulan performansın takdir edilmesi gerekir. Performansın takdir edilmesi çalışanların işlerini benimsemelerine ve motive olmalarına yardımcı olur. Alt boyutlardan biri olan çalışan katılımı ise çevirmenlere özgürlük tanınması esasına dayanır. Buna göre, çevirmenler üstlenecekleri görev ve hizmetleri, birlikte çalışacakları editörleri, terminoloji uzmanlarını ya da ekip üyelerini kendileri seçebilir ancak bu durum serbest çevirmenler için geçerli olabilir. Kurum içi çalışan çevirmenler ise birlikte çalışmak isteyecekleri bir takım seçme gibi lükse sahip olmayabilirler. Proje yöneticisinin desteği ise, proje yöneticisinin çeviri işinin performansa dökülmesinde doğrudan destek vermesi anlamına gelir. Örneğin, proje yöneticisi, ekibe referans malzemeler sağlar, yazılımla ilgili sorun çıktığında yardım eder. Proje yöneticisinin desteği özellikle de işin zamanında bitirilmesi için önemlidir. Son alt boyut ise denetimdir. Proje yöneticisinin lider pozisyonunda takıma rehberlik etmesi ve takımı denetlemesi proje gereksinimlerinin karşılanması için önemlidir ancak deneyimli çevirmenler genelde eleştiri kabul etmeme eğilimindedir çünkü denetleyici pozisyonundaki kişi yani proje yöneticisi onlar kadar bu işte deneyimli olmayabilir⁹⁵.

Kişilerarası İlişkiler Temel boyutu; Ekip üyeleri arasındaki ilişki, ekip üyeleri ve proje yöneticisi arasında ilişki ve ekip üyelerinin esnekliği alt boyutlarından oluşmaktadır. Temel boyutlar arasında yer alan Proje Yöneticisinin Rolünün yanı sıra, ekip üyeleri arasındaki kişiler arası ilişkiler çeviri projesinin başarılı bir şekilde tamamlanması ve

⁹⁵ krş. Rodríguez-Castro, 2011.

dinamik bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi için önem arz etmektedir. Kişilerarası ilişkiler, örgütsel süreçler, örgüt kültürü, çalışma ortamı ilişkileri tarafından etkilenmektedir. Etkili grup çalışması sosyal sermayenin artmasını sağlar. Sosyal sermaye bireylerin güçlü ve karşılıklı güven esasına dayanan ilişkiler kurabilmesi için gereklidir. Çevirmenin kurduğu sosyal ağlar çevirmenin gelir düzeyini ve iş güvencesini olumlu olarak etkilemektedir. Ekip üyeleri arasında iletişim ve proje yöneticisinin ekip üyeleriyle olan iletişimi ekibin çeviri sürecini başarıyla tamamlamasında önemlidir. Ekip üyelerinin esnekliği ise çeviri sürecinin kalitesinin artırılmasında bir diğer faktördür. Özellikle esneklik kavramı çevirmenlerin sahip olması gereken önemli bir mesleki beceri olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Ekip üyelerinden birinin esneklik gösterememesi bile ekip uyumu ve ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilir ve bu da tatmin üzerinde negatif etkiye sahiptir. Örneğin, çevirmenler son teslim tarihi için kendisine verilen süreyi aşarsa, çeviri projesinin gidişatı yeniden belirlenmek durumunda kalır ve bu da görev dağılımının yeniden yapılmasını gerektirebilir. Özellikle böyle durumlarda esneklik kavramının önemi gün yüzüne çıkmaktadır.⁹⁶.

Sanal ekipte çalışma tecrübesi temel boyutu, sanal ekiplerle daha önceden çalışma deneyimi olarak tanımlanabilir. Deneyim düzeyi ne kadar yüksekse, ekip üyelerinin çalışma ortamında kendilerini rahat hissetmeleri o kadar fazla olur. Ancak coğrafik mesafe, dilsel, kültürel ve zaman farklılıkları gibi zorluklar başarılı küresel bir sanal ekip etkileşimi oluşturmak için titiz bir yönetim gerektirmektedir. Takım etkileşimiyle ortaya çıkan tatmin düzeylerinin yüksek olması ve sanal ekipteki rahat hissetme duygusu tatmin düzeyinin olumlu yönde artmasını sağlamaktadır.⁹⁷.

⁹⁶ bkz Rodríguez-Castro, 2011.

⁹⁷ bkz Rodríguez-Castro, 2011.

1.11.2.3. Çevirmen Üst Yönetim Uyumu

Çevirmen Üst Yönetim Uyumu ana boyutu; iş akış yönetimi ve işletme süreçleri, yerleştirme olgunluk düzeyi, proje koordinatörünün rolü ve ödemeler alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmen Üst Yönetim Uyumu, üst yönetimle ilgili örgütsel dinamikler tarafından etkilenen tatmin ya da tatminsizlik durumlarının temel kaynaklarıdır. Çevirmen üst yönetim tarafından çeviri işinin oluşturulması ve iş akış yönetim süreçleri aşamasında etkilenmektedir. İş akış yönetimi ve işletme süreçleri, çeviri sürecinin bütününde ve işletme süreçlerinin tamamlanmasında uygulanan projenin planlanması ve yürütülmesi gibi, proje yönetimiyle ilgili süreçlerden oluşur. İş akışının düzenli ilerleyebilmesi için, şirketin yerleştirme olgunluk düzeyine ulaşmış olması önemli ölçütler arasındadır. Yerleştirme olgunluk düzeyi yüksek olan şirketler müşterilerle iletişim kurulmasını sağlar ve iletişimsizlik durumunu gidermek için adımlar atar. Proje koordinatörü, iş akışının düzenlenmesinde önemli rol oynar. Özellikle ödemeler noktasında, çevirmenler çeviri şirketleriyle sorun yaşayabilmekte ve bu konuda tatmin düzeyleri düşük olabilmektedir. Çeviri piyasasında genelde ödemeler geciktirilebilmekte ve çevirmen yaptığı işin karşılığını alabilmek için müşterilerin peşinde koşmak zorunda kalabilmektedir. Ayrıca, müşterilerden yapılan çeviri işiyle ilgili indirim talep edilmesi tatmin oranını olumsuz olarak etkileyebilmektedir⁹⁸.

1.11.2.4. Çevirmen Müşteri İlişkisi

Çevirmen Müşteri İlişkisi Temel Boyutu; müşterilerle iletişim ve müşterilerin çeviri sürecine katılımı alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmenlerin, çeviri sürecinde yaptığı işler ve aldığı kararlar ile ilgili müşterileriyle kurduğu ilişki ne kadar olumlu olursa, çevirmenin iş tatmin düzeyi de o kadar yüksek olmaktadır. Öte yandan, müşterinin çeviri sürecine katılımı, genellikle çeviri hakkında fikir sunabilmesi şeklinde gerçekleşir. Müşteriden geri dönüt alınması aslında çevirmenlerin vizyonlarını geliştirmeleri ve yaptığı çeviri işini daha kaliteli hale getirebilmeleri noktasında önemlidir⁹⁹.

⁹⁸ bkz Rodríguez-Castro, 2011.

⁹⁹ krş. Rodríguez-Castro, 2011.

1.11.3. Mesleki Tatmin

Mesleki tatmin kavramı, kişinin kariyer hayatı boyunca mesleğinde edinmiş olduğu bilgi ve beceriler vasıtasıyla elde ettiği statü, başarı ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin mesleğine karşı hissettiği duygular olarak tanımlanabilir¹⁰⁰. Mesleki tatmin; mesleki profil, iş güvencesi, mesleki esneklik, pazarlama ağı, mesleki benlik kavramı, kariyer geliştirme, mesleki ün, mentörlük ve mesleği bırakma temel boyutları ile bu boyutları oluşturan alt boyutlardan meydana gelir.

1.11.3.1. Mesleki Profil

Mesleki profil temel boyutu; teknik uzmanlık, örgün eğitim, mesleki tecrübe, uzmanlaşma ve mesleki iletişim becerileri alt boyutlarından oluşur. Çeviri sürecinde teknik uzmanlık bilgisinin önemli olduğu ile ilgili sayısız literatür ve araştırma mevcuttur. Teknik uzmanlık içerisinde Microsoft Ofis bilgisi, sunum, uygulama, donanım ve yazılım yönetimi, dosya yönetimi, bilgisayar destekli çeviri araçlarının kullanılabilmesi gibi çeviri sürecinde önemli bir yeri olan beceriler vardır. Bununla birlikte, her çeviri süreci farklı uzmanlık becerileri gerektirmektedir. Teknik becerisinin bu nedenle üstlenilen görevin karmaşıklığı, görevin daha fazla teknik uzmanlık gerektirmesi, kullanılan terminolojinin karmaşıklığı gibi noktalarda farklılaştığı söylenebilir. Bununla beraber, çeviri piyasasında farklı alanlarda lisans eğitimini tamamlayan ya da hiç diploması olmayan ancak çeviri işini yapan bireyler vardır. Çeviri mesleği, o halde çevirmenlerden dört yıllık bir lisans eğitim almasını zorunlu kılmamaktadır. Bu durum, çeviribilim bölümlerinden mezun olan profesyonel çevirmenlerin tatmin düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Çevirmenlerin mesleki tecrübelerinin artmasıyla ise, uzmanlaştıkları alanlar genişleyebilmektedir. Hatta çevirmenler çok daha fazla alanda zamanla uzman haline gelebilir. Mesleki iletişim becerileri arasında ise iletişim akışı, sosyal beceriler, kültürel zekâ¹⁰¹ ve yeni mesleki beceriler yer alır. Çevirmenler bir ekip içinde zamanla

¹⁰⁰ bkz Rodríguez-Castro, 2011.

¹⁰¹ Kültürel Zekâ bireyin farklı ortamları etkili bir şekilde yönetme becerisi olarak tanımlanabilir. Kültürel zekâ kavramı, duygusal ve sosyal zekâ türlerinde de mevcuttur. Ancak kültürlerarası bir ortamda bulunma durumu farklı zekâ boyutlarını da gerektirmektedir. Earley ve Ang'e (2003) göre kültürel zekâ üst bilişsel beceriler, bilişsel beceriler, motivasyonel boyut ve davranışsal boyut olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır (McRae, Norah, "Enhancing Cultural Intelligence Through International Work Integrated Learning", online kaynak, s.2).

bu yetilerini pozitif yönlü olarak geliştirdiklerinde tatmin düzeyleri artar. Aksi durumda ise, çevirmenlerin tatmin düzeyleri düşük olmaktadır¹⁰².

1.11.3.2. İş Güvencesi

İş Güvencesi kavramı, bireyin bir işi sürdürürken kendini güvende hissetmesi anlamına gelmektedir. Kurum için çalışan çevirmenlerin iş güvenceleri işverenler tarafından sağlanabilirken, serbest çalışan çevirmenlerde iş güvencesinin düşük olduğu ileri sürülebilir zira ülkenin siyasi, ekonomik, kültürel boyutu bile çeviri piyasasını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. İş güvencesi kavramının içeriği son zamanlarda genişlemiştir. Örneğin, iş güvenliği açısından tek bir şirkete ya da bir patrona bağlı olmaktan ziyade, kişinin mesleğinde ilerlemesi ve statü elde etmesi vb. noktalarda kişinin mesleğine yönelik tutumu bile bu kavram altında açıklanabilmektedir¹⁰³.

1.11.3.3. Mesleki Esneklik

Mesleki esneklik kavramı, bireylerin üstlendikleri proje ya da görevlerin kendileri tarafından seçilebilmesi anlamına gelir. Bu esnekliğe sahip olan çevirmenler yaptıkları işte daha çok başarı yakalayabilir ve statülerini geliştirebilir. Bu da onların mesleki tatminlerini olumlu etkilemektedir¹⁰⁴.

1.11.3.4. Pazarlama Ağı

Çeviride pazarlama kavramı, çevirmenlerin profesyonel beceri ve deneyimlerini müşteriye sunabilmeleri ve kendilerini piyasada tanıtabilmeleridir. Özellikle serbest çevirmenler daha çok oranda çeviri siparişi alabilmek için yaptıkları çeviri işini müşterilere iyi bir şekilde pazarlayabilmelidir ve iyi bir müşteri ağı oluşturabilmelidir. Bu, onların mesleki tatmin düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir¹⁰⁵.

1.11.3.5. Mesleki Benlik Kavramı

Mesleki Benlik Kavramı temel boyutu; mesleki kimlik, bireysel ihtiyaçlar ve sosyal tanınma alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmenin mesleki benlik kavramı,

¹⁰² krş. Rodríguez-Castro, 2011.

¹⁰³ krş. Rodríguez-Castro, 2011.

¹⁰⁴ bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

¹⁰⁵ bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

çevirmenlerin kendisini nasıl gördükleri ve toplumun onları nasıl gördüğü, bununla beraber çevirmenlerin profesyonel kimliği ve çeviri mesleğinin dışarıdan görüntüsü gibi unsurlardan oluşur. Çevirmenin mesleki benlik kavramı ve mesleki tatmini farklı çeviri araştırmalarında ele alınmıştır. Örneğin çevirmenler kültürlerarası iletişim uzmanı (Holz-Mänttari, 1984), kültürel arabulucu (Katan 2009), kültürlerarası uzman (Snell-Hornby et al. 1992) veya “sosyal değişim öznelere (Tymoczko 2003) ve aktivist (Baker 2008) olarak görülmektedir. Çevirmenler genellikle yaptıkları işten ve mesleklerinden gurur duymalarına rağmen, toplumun genellikle çeviriye yönelik algısı pek de olumlu sayılmaz. Zira toplum tarafından çevirmenler salt dil bilen kişiler olarak kabul edilir. Çeviri ile ilgili toplumdaki genel algı, çevirinin kolay bir faaliyet olduğu, çevirilerin adeta fotokopi makinesinden çıkar gibi yapıldığı yönündedir. Oysaki çeviri dil bilmenin yanında birbirinden çok farklı zor ve karmaşık bilişsel beceriler ve uzmanlık gerektirir. Uzmanlık gerektiren metinlerin anlaşılması bile başlı başına ayrı bir konudur. Çünkü bu tür metinlerin anlaşılması için dil bilmenin ötesinde terimlere ve kavramlara hâkim olmak ve cümlelerin altında yatan anlamın kavranılması gerekmektedir. Çevirmenlik mesleğinin toplumsal statüsü düşük ve aynı zamanda meslekleşme sorunu vardır. İşin ilginç tarafı da çevirmenlik mesleği, çevirmenden bu kadar fazla bilgi ve beceriye sahip olmasını gerektirirken, çevirmenlik mesleğinin halen toplumsal statüsünün ve tanınmasının nasıl bu kadar düşük olabildiğidir¹⁰⁶.

1.11.3.6. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme temel boyutu, eğitim, mesleki bağlılık ve mesleğe katılım alt boyutlarından oluşmaktadır. Çalışma hayatında son zamanlarda yaşanan teknolojik ve bilişim konusundaki gelişmelere paralel olarak, kariyer geliştirmeye yönelik tutumlarda da köklü değişimler yaşanmıştır. Çeviri eğitimi programlarından, piyasanın beklenti ve ihtiyaçlarını tam olarak karşılayacak çeviri adayları yetiştirmesi beklenmektedir. Ancak çeviride uzman olunabilecek o kadar çok fazla konu ve alan vardır ki çeviri öğrencilerinin tüm alanlara hâkim olmalarını beklemek gerekçi değildir. Dolayısıyla da çevirmenin eğitim süreci aslında üniversitede aldığı eğitimle son bulmaz. Çevirmenin iş yaşamında öğreneceği daha çok fazla şey vardır. Çevirmen içsel bir güdülenme ile piyasada tutunabilmek ve meslekte ilerleyebilmek için hayat boyu öğrenme sürecine dâhil olmak

¹⁰⁶ krş. Rodríguez-Castro, 2011.

durumundadır. Özellikle de motivasyonu yüksek olan çevirmenler bilgi ve becerilerini artırmak için konferanslara, çeviri atölye çalışmalarına katılırlar. Bununla birlikte çevirmenlerin mesleki bağlılık derecelerinin tahmin edilmesi ya da ölçülmesi çetrefilli bir konudur. Çünkü söz konusu konuya yönelik çevirmenlerin tutumları alınan eğitim, mesleki tecrübe, teknik uzmanlık, çalışma ortamının gerektirdiği koşullar gibi pek çok faktöre dayanmaktadır¹⁰⁷.

1.11.3.7. Mesleki Ün

Mesleki ün kavramı, bireyin sunduğu hizmetlerin, beceri ve yeteneklerinin diğer kişiler tarafından değerli bulunması ve bireyde oluşan olumlu yönde tutumdur. Mesleki ün temel boyutu; mesleki gurur, mesleki saygınlık ve mesleki tanınma alt boyutlarından oluşmaktadır. Mesleki açıdan kendini geliştirmiş ve kendini mesleğe adanmış çevirmenlerin üstlendikleri işleri başarıyla yerine getirmenin verdiği haz ile mesleki gurur duygusu yaşamak istemeleri gayet doğaldır. Her nasıl bir cerrahın mesleki saygınlık kazanması başarılı gerçekleştirdiği ameliyata bağlıysa, çevirmenin mesleki saygınlık kazanması da başarılı çeviri projelerine imza atmasıyla mümkün olur. Çevirmenlerin üstlendikleri çeviri projelerini başarıyla tamamlamaları farklı iş kapılarının açılmasını ve yeni çeviri projelerinin gelmesini sağlayacaktır. Müşteri memnuniyeti ile üstlenilen çeviri projesinin başarılı bir şekilde tamamlanılması arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu bilinen bir gerçektir. Müşteri ne kadar çok memnun edilirse, aynı müşteriden farklı çeviri işinin alınması o kadar mümkündür. Bu yüzden de müşterilerle iletişimin sürdürülmesi mesleki anlamda tanınma düzeyini de olumlu yönde etkiler.

Çevirmenin mesleki saygınlık kazanması hem mesleki tecrübeye hem de konferanslara katılma, meslek ile ilgili yazı kaleme alma gibi meslekte aktif olarak yer almaya bağlıdır. Meslekte saygınlık artmasıyla birlikte doğal olarak çevirmenin iş yükü, gelir düzeyi ve yeni mesleki fırsatları da artar.

1.11.3.8. Mentörlük

Mentörlük sürecinde alanda tecrübeli olan kişiler alana yeni giren ve daha az tecrübe sahibi kişilere destek verir, rehberlik eder ve yardımcı olurlar. Meslek yaşamına adım

¹⁰⁷ bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

atıldığında rehberlik edecek birinin olması ve meslekte ilerleme kaydedildiğinde mesleğe yeni girenlere yardım ve rehberlik edilmesi kariyer başarısını etkilediği bulunmuştur. Mentörlük aslında her iki taraf için de faydalıdır. Çünkü birine yardımcı olarak mentörlük yapan kişi hem kişisel tatmin sağlar hem de o kişinin mesleki ünü artmış olur¹⁰⁸.

1.11.3.9. Mesleği Bırakma

Farklı alanlarda mesleği bırakma ve iş tatmini arasında ilişki pek çok çalışmada incelenmiş ve aralarında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Mesleği bırakma tatmin açısından değerlendirildiğinde, bireylerin mesleklerini bırakmak istemeleri onların yaptıkları işten memnun olmadıklarını ve yaptıkları meslekleriyle ilgili pek çok unsurun onları rahatsız ettiği anlamına gelir. Uzmanlara nazaran mesleğe yeni giren kişilerin mesleği bırakma oranlarının daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Zira uzmanlar yıllarını vererek mesleklerinde ilerleme kaydetmişlerdir. Mesleğe yeni girenlerin mesleklerini değiştirmeleri daha kolay olabilmektedir¹⁰⁹.

1.12. Duygusal Zekâ- Çevirmen Tatmini İlişkisi

Çeviribilimin inter-disipliner bir bilim dalı olmasından hareketle, özellikle son zamanlarda birey olarak çevirmenin kendisiyle ilgili araştırmaların sayısında artış olmuştur. Nitekim psikoloji alanına ait terim ve kavramlardan yola çıkılarak çevirmenin kişilik özellikleri, duygusal zekâsı, kültürel zekâsı, bilişsel olmayan becerilerinin vb. çeviri sürecinde oynadığı rol üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Cifuentes-Férez'e göre, bu araştırmalar çeviri sürecinde ve erek metnin oluşturulmasında çevirmen kişiliğinin önemli bir rol oynadığını vurguladığı gibi, çeviribilim-psikoloji arasında bir köprü kurulmasını sağlamıştır (bkz. Cifuentes-Férez ve Cortés, 1). Bununla beraber, duygusal zekâ kavramı pek çok farklı alanda araştırma konusu yapılmasına rağmen iletişim, işbirliği, kültürlerarası iletişim, bilişsel ve bilişsel olmayan beceriler gibi karmaşık zihinsel süreçlerin devreye girdiği çeviri alanında ancak 1990'lı yıllardan itibaren araştırılmaya başlanmıştır. Duygusal zekâ ile iş performansı, iş tatmini, akademik başarı, yaratıcılık vb. konularda pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu farklı araştırmacılar tarafından doğrulanmıştır. Lörşcher'in çevirmenlerin performansı ve stratejilerine

¹⁰⁸ bkz. Rodríguez-Castro, 2011.

¹⁰⁹ krş. Rodríguez-Castro, 2011.

yönelik araştırması (1991), Tirkkonen Condit'in çevirmenlerin çeviri sürecinde belirsizliklerle nasıl başa çıktıklarını incelemesi, (1997), Fraser'in yüksek ve düşük riske giren çevirmenlerde özgüven düzeylerini araştırması, (2000)¹¹⁰ ve Hubscher Davidson'ın çeviride duygusal zekânın rolünü (2013) tartışmaya açması, Rodríguez-Castro'nun çevirmen tatmini modeli (2011) oluşturması sayesinde çeviri sürecinde bilişsel olmayan psikolojik ve davranışsal faktörlerin araştırılması hız kazanmıştır.

Çeviri doğası gereği içinde iletişimi barındırır. Çevirinin her bir aşaması, örneğin kaynak metnin okunup anlaşılması, erek kültürün beklentileri ve isteklerinin göz önünde bulundurulması erek metne dönüştürülmesi, müşterilerle ve takım arkadaşlarıyla iletişim duygusal zekâ araştırmaları için veri teşkil eder. Çeviribilim alanında, duygusal zekânın çeviri kalitesi, iş tatmini ve kariyer başarısı üzerine etkisi ile ilgili farklı araştırmalar yapılmıştır. Hubscher Davidson 155 profesyonel çevirmen üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş; duygusal zekâ, edebi çeviri, iş tatmini ve kariyer başarısı arasında bir ilişkinin var olup olmadığını saptamaya çalışmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, duygusal zekâ, iş tatmini, kariyer başarısı ve edebi çeviri tecrübesi arasında önemli korelasyonlar bulunmuştur. Hubscher'in yaptığı araştırmada yüksek duygusal zekâyâ sahip olmanın; motivasyonun artmasına, iş planlamasının ve duygu durumunun düzenli olmasına, stres dayanıklılığına ve karar verme süreçlerine katkısı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca duygusal zekâsı yüksek olan çevirmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu ve duygularını ifade etmede, algılamada, düzenlemede ve tanımlamada daha becerikli ve kariyerlerinde daha başarılı oldukları, bireysel, fiziksel ve entelektüel kaynaklara kolaylıkla ulaşabildikleri, çeviri piyasasında haklarını arayabildikleri ve özsaygılarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öte yandan duygusal zekâsı düşük olan çevirmenlerin çevirmenlik mesleğinde karşılaştıkları sorunlar örneğin, mesleğin sosyal açıdan tanınmasının düşük olması, ücretlendirme, çalışma koşulları vb. faktörler onların bu sorunlarla başa çıkarken zorlanmasına ve hatta duygularını kontrol edememelerine yol açmaktadır (Hubscher Davidson, 2016).

Bununla paralel olarak Katarzyna Ożańska-Ponikwia'ya göre (2013: 12), duygusal zekâları yüksek bireyler duygusal sosyalleşme sürecini düşük olanlara nazaran daha kolay

¹¹⁰ bkz. Hubscher, 2013: 336.

atlabilmektedir. Duygusal zekânın çevirmenlerin iş tatminini etkilemesinin birtakım nedenleri vardır. Duygularının farkında olan, duygularını yöneten ve kişiler arası iletişim becerileri olan bireyler iş hayatında yaşadıkları bunalımlar ile kolaylıkla başa çıkabilir, empati yaparak başkalarının ne hissettiklerini anlayabilir ve iş hayatında yaşayabilecekleri iletişimsel problemler karşısında çözümler üretebilir. Kafetsios ve Leonidas'ın (2008) yürüttükleri araştırmada ayrıca duygusal zekânın iş tatminini açıklamada ve iş sürecinde olumlu ve olumsuz duyguların iş tatmini üzerinde önemli bir rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Onlara göre, duygusal zekâsı yüksek bireyler iş ortamında olumlu ve yapıcı stratejiler kullanma konusunda beceriklidir.

Bugünün çeviri piyasasında başarılı olabilmek ve piyasaya tutunabilmek için, çevirmenlerin müşterilerle çeviri işiyle alakalı iletişim kurabilme becerisi, zamanını planlayabilme ve yönetebilmesi, stres yönetimine sahip olması, bir ekip içinde ve baskı altında çalışabilmesi, kendini değerlendirebilmesi, yeniliklere açık olması ve yeni durumlar ve şartlara kolay adapte olabilmemesi, sorumluluk alabilmesi temel ölçütler arasında yer almaktadır (krş. Cifuentes-Férez ve Cortés, s. 2). Bununla paralel olarak Cifuentes-Férez ve Cortés'e göre çevirmenlerin duygusal durumu çeviri performansını ve çevirmen tatmini etkileyebilmektedir. Cifuentes-Férez ve Cortés makalelerinde bu konuyla bazı araştırmalara yer vermiştir. Lehr (2013) çevirmen performansında duyguların etkisini araştırmıştır. Katılımcılardan bir metni çevirmeleri istenmiştir. Çeviri metin, sonrasında yaratıcılık ve doğruluk açısından puanlanmıştır. Katılımcıların performanslarını olumlu ya da olumsuz değerlendirmek üzere katılımcılar kendi aralarında gruplara ayrılmıştır. Gruplara ayrıldıktan sonra başka bir metni çevirmeleri istenmiştir ve çeviri metin aynı yöntemle değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Sonuçta olumlu duygular yaratıcılığı desteklerken, olumsuz duyguların da çeviride doğruluğu arttırdığı saptanmıştır. Benzeri bir araştırmayı Rojo ve Ramos yapmıştır. Onların bulguları da benzer sonuçları ortaya koymuştur. (Cifuentes-Férez ve Cortés, s. 10-11).

Şimdiye kadar bahsedilen araştırmalara alternatif olarak, duygusal zekânın performans üzerinde pozitif etkisinin olup olmadığını inceleyen bazı araştırmalar da literatürde yer almaktadır. Bu bağlamda Varzende ve Jadidi (2016: 42) duygusal zekânın akademik performans üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırma, profesyonel çevirmenlerin iş

performansları ile duygusal zekâları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak üzere yapılmıştır. Buna göre, duygusal zekâsı yüksek olan bireyler çalışma ortamlarında daha yüksek performans sergilerler.

Bazı çeviribilimciler her ne kadar çeviribilimin dil bilimden bağımsızlaşarak koptuğunu iddia etse de çeviri eyleminin kültürel bir aktarım olduğu kadar, çeviri sürecinde çevirmenin dilsel aktarım da yapması gerekmektedir. Dolayısıyla, çevirinin ana malzemelerinden biri her zaman için gerek erek gerekse de kaynak dildir. Buradan hareketle, duygusal zekâ ile ikinci dil edimi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğuna dair pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların çevirmen tatmini üzerinde etkiler doğurabileceği düşünülmektedir. Abdolrezapour ve Tavako (2012) ikinci dil edinme aşamasında olan öğrencilerin duygusal zekâlarıyla okuduklarını anlama düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığını bulgulamak için bir araştırma yürütmüşlerdir. Buna göre, deney grubundaki katılımcılardan, edebi metinlere maruz bırakılarak duygusal zekâları geliştirilmeye çalışılan öğrencilerin duygusal zekâları ve okuduğunu anlama düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ancak duygusal zekâları geliştirilmemiş öğrenci grubunun okuduğunu anlama düzeyinde herhangi bir değişiklik olmamıştır (Abdolrezapour ve Tavako, 2012). Abdolrezapour diğer bir çalışmada, ikinci dil ediniminde öğrencilerin yazma becerileri ile duygusal zekâları arasındaki ilişkiyi incelemiştir ve duygusal zekâsı yüksek olan öğrencilerin yazma becerilerinde artış olduğunu kanıtlamıştır (Abdolrezapour, 2013). Shao, Yu ve Min Ji ise benzer bir araştırma yapmış ve duygusal zekâ- yazma becerisi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu bulgulamışlardır (Shao, Yu ve Min Ji, 2013).

1.12.1. Duygusal Zekâ Yaklaşımlarının Çeviri Kuramlarında İncelenmesi

Çeviri etkinliği, 1972 yılında James Holmes'un "Çeviribilimin Adı ve Doğası" adlı bildirisinin ardından akademik camia tarafından etkinlik olmasının ötesinde bir bilim dalı olarak da anılmaya başlanmıştır. Evrilme sürecinde, önce çeviri araştırmaları olarak anılan daha sonra da Çeviribilim adını alan bu bilim dalı için ürün, süreç ve işlev boyutlarında çeviri kuramları geliştirilmiştir. Ancak esas olarak kullanmalık (teknik) metinlerin çevirisine yönelik ortaya atılan işlevci çeviri kuramları dışındaki çeviri

kuramları, edebi çeviriye yönelik olarak geliştirilmiş kuramlardır¹¹¹. Çeviri kuramları arasında en sık uygulanan işlevci çeviri kuramları bile her ne kadar uygulamaya yönelik olarak geliştirilmiş olsa da ampirik değildir¹¹², hatta Vermeer'in tabiriyle işlevci çeviri kuramlarının öncülerinden sayılan Skopos kuramı varsayımdır. Bununla birlikte, özellikle son zamanlarda çeviribilim-psikoloji arasında ampirik çalışmaları destekleyen pek çok araştırma yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir. Buradan hareket ederek, psikoloji alanlarından biri olan Duygusal Zekânın çeviri sürecindeki rolü ve çevirmenlerin iş, görev ve mesleki tatminleri ile çeviri performansı ve çeviri kalitesi arasındaki ilişkinin ölçülmesine yönelik ampirik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır¹¹³. Bu araştırmaların günden güne daha fazla çeviribilimci tarafından yapılması umut edilmekle birlikte, tezin bu kısmında duygusal zekânın yeni etkileşime geçtiği çeviribilim dünyasındaki izleri araştırılmıştır.

1.12.1.1. İşlevci Çeviri Kuramları/Vermeer'in Skopos Kuramı: Erek Kitle-Kültürlerarası İletişim Kavramları

Skopos Yunanca kökenli bir terim olup, amaç, niyet, işlev, gaye, maksat gibi kavramları akla getirir. Vermeer Skopos kuramını geliştirirken, eylem kuramından yola çıkmıştır. Eylem kuramına göre, her eylemin bir amacı bulunmaktadır. Çeviri de Vermeer'e göre bir eylem olup, çevirinin de bir amacı vardır. Hatta çevirinin birden fazla amacı olabilir. Vermeer buna alt amaçlar adını vermektedir. Diğer bir ifade ile çeviri erek kitlenin beklentileri ve isteklerine göre yapıldığında asıl amaç gerçekleştirilmiş olur. Ancak çeviri sürecinde rol alan ve Vermeer'e göre uzman olarak kabul edilen çevirmenin çeviri yapma amacı, çeviriyi erek kitleye ulaştırmak kadar para kazanmak veya erek kitle nezdinde bir üne kavuşmak olabilir. Bunlar, çevirmenin alt amaçları arasında yer alır. Erek kitlenin beklentilerine göre çeviri yapmak amacıyla yola çıkan çevirmenin bağlı olduğu bir yayınevi ya da işveren bulunmaktadır. Dolayısıyla, müşteriler yayıneviyle bağlantıya geçer, yayınevi de çeviri işini çevirmene verir. Çevirmenden çeviri yaparken nasıl bir amaç izlemesi gerektiği yayınevi politikaları gereği kendisine bildirilir (bkz. Vermeer, 1989/2000: 221). Her ne kadar amaç çevirmene yayınevi tarafından bildirilse de

¹¹¹ Toury'nin Betimleyici Çeviri Araştırmaları, Zohar'ın Çoğuldizge, Lefevere'nin Yeniden Yazım Kuramı vb.

¹¹² Odacıoğlu, M. Cem (2017), *Çeviribilimde Yerelleştirme Paradigmasına Doğru*, Gece Kitaplığı, Ankara.

¹¹³ bkz. Hubscher Davidson, 2013.

çevirmen uzman kimliğini kullanarak, amacı kendisi belirleyebilir. Bununla birlikte müşteriler farklı bir amaç izleyen çevirmenin yaptığı çeviriyi her zaman kabul etmeyebilir. Bu açıdan uzman çevirmen çeviri sürecinde verdiği kararlar konusunda müşteriyi bilgilendirebilmelidir (Vermeer, 1989/2000: 230). Zira Vermeer' göre, uzman olarak kabul edilen kişiler üzerinde çalıştıkları konunun neyle ilgili olduğu konusunda yeterli ve süreç boyunca nasıl bir yol izlemeleri gerektiğine karar verebilecek donanımda olmalıdır. Çevirmen de bir uzman olarak bu gayeyle yola çıkar. Ancak belirlenen amacın başarılabilmesi için çevirmen zaman zaman farklı uzmanlarla da işbirliği kurabilir (bkz. Vermeer, 1989/200:222).

Tezin bu kısmında, Skopos kuramını kısaca özetleyen yukarıdaki paragrafın ardından, söz konusu kuram ve Duygusal Zekâ arasında bir bağlantı kurulmaya çalışılmıştır. Kurulmaya çalışılan bağlantı Erek Kitle- Kültürlerarası İletişim Kavramları üzerinden yapılmıştır. Bilindiği gibi, Skopos kuramında erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda erek metin oluşturulmaktadır. Kurama göre çevirmenden, kaynak metni erek dile aktarmadan önce erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını bilmesi beklenmektedir. İdeal durum çevirmenin bu bilgiye önceden sahip olmasıdır. Ancak Skopos kuramında erek kitlenin kimlerden oluştuğu, çevirmenin erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını nasıl öğreneceği, nasıl daha öncesinden bunları bilebileceği vb. konular hakkında somut bilgiler kuram içerisinde yer almamaktadır. Gerçekten de erek kitle kimdir? Kimlerden oluşmaktadır? Erek kitle çevirmenin zihninde mi yer almaktadır? Ya da erek kitle çevirmenin zihninde daha önceden var olan bireylerden mi oluşmaktadır? Hayatında hiç doktor, avukat veya milletvekili ile tanışmamış bir çevirmen, bu kitlelerin ihtiyaçları ve beklentilerini çeviri sürecinde nasıl bilebilir veya tahmin edebilir? İnsan bazen en yakınındaki bireylerin bile beklentilerini bilemeyebilir ya da bilebilmesi için o kişilerle çok zaman geçirmiş olması gerekir. Çevirmen, erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını kitaplardan öğrenebilir mi? Çevirmenin daha öncesinden bilmesi gereken erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçları hakkındaki bilgi, bilgi türlerinden hangisine girmektedir? Bu bilgi tecrübeye dayalı bir bilgi midir yoksa bildirimsel veya yordamsal mıdır? Özellikle de çeviri eğitimi almış daha hayatın başında olan ve hayat tecrübesi az olan çeviribilim öğrencilerinden erek kitlenin beklenti ve isteklerine cevap verecek bir erek metin ortaya koymalarını beklemek ne kadar doğru bir yaklaşımdır? Ya da öğrencilere erek kitlenin beklenti ve istekleri nasıl öğretilir? Bu tezde, çevirinin tecrübeyle öğrenilen bir eylem

olduğu ve hayat boyu öğrenme yoluyla çevirmenin sürekli öğrenci kalarak, öğrenme sürecini devam ettirdiği ve hiçbir zaman bilgi edinmenin bitmediği savunulmaktadır. Buna paralel olarak, öğrenme sürecinin salt kitaplara dayalı değil, sosyal bir süreç olduğu düşünölmektedir ve çevirmen sürekli farklı kişilerle iletişim halinde olarak, bilgi hazinesini genişletir, kısaca deneyim kazanır. Her yaptığı çeviriyle birlikte yeni bilgi edinir, beyninde bilgi ağları oluşur. Aslında erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını da sosyalleşme süreci içinde deneyimlerine dayalı olarak bilebilir. Neticede, çeviri sürecinde erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarına göre çevirinin yapılabilmesi için tecrübe yoluyla gelişen ve bilişsel olmayan becerileri içinde ele alınan bir kavram olan Duygusal Zekânın da önemli bir yeri vardır.

Duygusal zekânın alt boyutlarından biri de empati (duygudaşlık) becerisidir. Acaba çevirmen empati becerisi sayesinde, erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını zihninde oluşturabilir mi? İşlevci kuramcılar arasında yer alan Nord bu konuya 1998 yılındaki bir çalışmasında değinmiştir. Nord'a göre, herhangi bir metin oluşturulurken, bu metin ister düz yazı, ister reklam, ister aşk şiiri olsun yazarın zihninde belirsiz de olsa bir erek kitle canlanır. Yazar bu erek kitleyi dikkate alarak, biçimsel veya dilsel kararlar alır. Bir metnin belirli kişi veya gruplar açısından işlevsel olabilmesi için söz konusu metnin bu kişilerin beklenti ve ihtiyaçlarına göre işlenmesi gerekir. Metnin alıcılarının metnin kabul edilebilir veya yeterli olup olmadığına karar vermeleri sürecinde, metnin onlar için işlevsel olabileceğini garantilemek mümkün olmayabilir. Zira metnin son alıcısının kim olacağının öncesinden tahmin etmenin hiçbir yolu yoktur. Herhangi bir kişi söz konusu metni okunmaktan engellenemez ve dolayısıyla bu kişi için metin herhangi bir özel amaç taşımayabilir. Profesyonel anlamda metin yazarları sıradan alıcıları tatmin etmek için yazmazlar. Genellikle belirli bir erek kitleye hitap ederler ve bu kitlenin ilgileri, duyguları, eğitim durumları, hobileri ve benzeri özelliklerini öğrenmek için de pek çok çaba gösterirler ve para harcarlar. Dolayısıyla da herhangi bir metnin ya da çeviri metnin erek kitlesi gerçek bir kişi olmaktan ziyade, daha öncesinde iletişimsel tecrübelerin toplamından edinilen zihinde var olan soyut bir kitledir. Zihinde canlandırılan erek kitle fikri herhangi bir durumdan yola çıkarak belirlenir (Nord, 1998: 195-196). O halde, çevirmen sosyal öğrenme süreciyle birlikte ne kadar çok kişiyi tanır, onlarla iletişime geçerse deneyim kazanır ve zihninde iletişime geçtiği kitle ya da gruplar hakkında önsel

bir bilgi oluşur. Çevirmen bu önsel bilgiyi kullanarak çeviri eylemini erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarına göre gerçekleştirir. Bu önsel bilginin edinilmesi için ise bilişsel beceriler kadar bilişsel olmayan becerilerin de aktif rol oynadığı ve dolayısıyla duygusal zekânın da erek kitlenin ve beklenti ihtiyaçları gerçekleştirilirken devreye girdiği düşünülebilir.

Yukarıdakilerle paralel olarak, Hubscher dilin tek başına bir anlamı olmadığını, insanların dili hislerini, ihtiyaçlarını, düşüncelerini vb. ifade etmek için bir araç olarak kullandıklarını ve dilin belirli bir toplumun ürünü olduğunu ifade eder. Durum böyle olunca da, çevirmen erek kitleye uygun dili ancak söz konusu dilin konuşulduğu toplumun alışkanlıklarını, kültürünü, o dili hangi durumda ne amaçla kullandığının yollarını bildiği zaman doğru kullanabilir (Hubscher Davidson, 2007: 19). Bunun için de çevirmenin aslında ait olduğu toplumla bir empati geliştirmesi gereklidir. Tersi bir durum söz konusu olduğunda, diğer bir ifade ile empati kurulamadığında, çevirmen içinde yaşadığı toplumun ihtiyaç ve beklentilerini bilemediği için ya da o topluma psikolojik veya coğrafik-siyasi açıdan uzak olduğu için, ürettiği çeviri metin erek kitle tarafından anlaşılabilir. Kaynak okur için sosyal ve duygusal açıdan anlamlı olan metin bu yüzden erek kitle tarafından başarılı bir şekilde alımlanamaz. Dolayısıyla da çeviri sürecinde empatinin önemli bir yeri vardır. Çeviri metinlerinde var olan duygular, kaynak ve erek metinlerin kültürel gerçekliklerinden doğan duygusal bağlam, sosyal örüntüyle ilgilidir. Okuma eyleminden duyguların soyutlanması psikolojik olarak imkânsızdır çünkü duygular her okuma tecrübesinde önemli bir yol oynar (Sun, 2014: 278). Bununla ilgili olarak Tymoczko (2012) erek kitlenin beklentilerini önceden sezmede empatinin rolüne, Martin (2012) zihinsel simülasyon kavramına araştırmalarında değinmiştir (Apfelthaler, 2014: 314).

Bu görüşlerle benzer şekilde, Apfelthaler (2014: 308) bugünün standartlarında, çeviribilim alanında yapılan araştırmaların çoğunun ampirik temellere dayanmadığını belirtir. Ona göre özellikle, erek kitle kavramı söz konusu olduğunda durum daha karmaşık bir hal almaktadır. Yukarıda bahsedilen görüşler ve yapılan çıkarımlar doğrultusunda, erek kitle kavramıyla ilgili olarak Apfelthaler da benzer görüşlere sahiptir. Erek kitle kavramı çeviri sürecinde çevirmenin zihninde soyut olarak yer almaktadır.

Hatta belirli bir durumda, çevirmenler yine de erek kitlenin gerçekte kimler olduğu ile ilgili ya hiç ya az, ya da çok ipucuna sahiptir. İpucuna sahip olmadıkları durumlarda, çevirmenler erek kitle ilgili açık bilgileri, kaynak metinden ya da çeviri sürecinde yer alan diğer paydaşlarla iletişime geçerek elde etmek durumunda kalabilir¹¹⁴.

İşlevci çeviri kuramlarında erek kitle kavramı kadar önemli olan diğer bir kavram da kültürler arası iletişim kavramıdır. Bu kuramlarda ideal durum olarak çevirmenin iki kültürlü bir uzman olması beklenir. Aynı durum, kültürlerarası iletişim için de söz konusudur. Hayatında hiç yurt dışına gitmemiş ya da yurt dışında bulunmamış bir çevirmenin, özellikle de çeviri eğitimi bağlamında çeviri öğrencilerinin kültürler arası iletişim edincini geliştirme yollarının ya da kavramın tam olarak neyi anlattığı somut olarak çeviribilim kuramlarında ve yaklaşımlarında yer almadığı düşünülmektedir. Hubscher Davidson (2013), kültürler arası iletişimin gerçekleşebilmesi için kişinin hem kendi hem de diğer insanların duygularını anlaması gerektiğini belirtir. Çevirmenin dil edincine sahip olmasının yanında, kültürler arasında etkili bir şekilde aracılık yapabilmesi için erek okuyucuların ihtiyaçlarını, beklentilerini anlayabilmesi, kaynak metnin yazarının iletmek istediği mesajı erek kitleye başarılı bir şekilde aktarabilmesi gerekir. Müşterilerin, kaynak metnin yazarının veya erek kitlenin ne hissettiğini ya da neye ihtiyaç duyduğunu anlayabilmek ve bunları çeviri performansında kullanabilmek için de psikologların duygusal zekâ olarak adlandırdıkları psikolojik faktörler devreye girmektedir (Hubscher Davidson, 2013: 332-333). Tomozeiu, Koskinen ve D’Arcangel’in belirttiği gibi Witte’ye¹¹⁵ göre, kültürler arası iletişim kişinin kendi kültürü ve diğerlerinin kültürü hakkındaki kavramları bilinçli olarak özümseyebilme becerisiyken, Katan ise söz konusu kavramı üst bilişsel bir beceri olarak kabul etmektedir. Buna göre çevirmenin iki kültürlü olması, kültürler arası iletişim için yeterli değildir. Kültürel bilginin yanı sıra, çevirmenlerin ve çeviri öğrencilerinin yeni ve beklenmedik durumlara adapte olabilmeleri için esnek olmaları ve beklenmedik iletişim durumlarında

¹¹⁴ Yazar, erek kitleden bahsettiği çalışmasında, söz konusu kavramla eşanlamlı olabilecek sosyal empati kavramını da kullanmaktadır. Sosyal empati kavramı, kişinin kendisini başkalarının yerine koyabilme ve diğerlerinin bakış açılarını inançlarını, niyetlerini en azından belirli ölçüde bilebilme becerisidir. Kavram, bireyin hem kendisinin hem de diğerlerinin bilişsel süreçlerini anlamak için geliştirdiği toplumsal beceriler anlamına da gelmektedir (Apfelthaler, 2014: 313).

¹¹⁵ Witte’ye göre kültürler arası edinc kavramını amaçlar, ihtiyaçlar ve özel bir iletişim durumu için uygun davranışların sergilenmesi için kültürlerin birbiriyle ilişkilendirilip karşılaştırılma becerisi olarak tanımlar (Angelone, 2016: 304).

yaratıcılıklarını kullanabilmeleri, yani diğerlerinin duygularını anlayabilme, fark edebilme ve ilişki kurabilme becerisi olarak tanımlanan empati becerisine sahip olmaları gerekir (bkz. Tomozeiu, Koskinen ve D’Arcangel, 2016). Dolayısıyla da kültürler arası iletişim için çevirmenlerin salt kültürel bilginin yanı sıra, duygusal zekâlarının da gelişmiş olması gerekmektedir. Bu görüş L’hommedieu Cavanaugh tarafından da benzer şekilde dile getirilmiştir. Ona göre, kültürler arası bir ortamda doğru tepkiler verebilmek için, sosyal ve duygusal zekâ dâhil olmak üzere farklı zekâ türleri devreye girmektedir (Hommedieu Cavanaugh, 2007: 8).

1.12.1.2. Justa Holz Mänttäre’nin Çeviriye İlişkin Eylem Kuramı: İşbirliği - Yerelleştirmede İşbirliği/Çeviride Proje Yönetimi Kavramları

İşlevci çeviri kuramları arasında önemli bir yere sahip olan diğer bir kuram da Justa Holz Mänttäre’nin ortaya attığı çeviriye ilişkin eylem kuramıdır. Mänttäre çeviriyi tıpkı Vermeer gibi bir eylem olarak görmektedir. Her eylemin bir amacı olduğundan hareketle, çevirinin de bir amacı vardır.

Mänttäre çeviriye ilişkin eylem kuramında farklı aktör ve rollerinden bahsederek, çeviri eyleminin aşağıdaki aktörler arasında kurulan işbirliğine göre yapıldığını belirtir.

- 1. İşi başlatan taraf:** Çeviriye ihtiyaç duyan tüzel ya da gerçek kişiler.
- 2. Çeviri işini ısmarlayan taraf:** Çevirmenle bağlantı kuran kişiler.
- 3. Kaynak metnin yazarı:** Çeviri sürecindeki rolü pasif konumda olabilir.
- 4. Erek metni üreten taraf:** Çevirmen.
- 5. Erek metnin kullanıcısı:** Erek metni kullanan taraf (Örn: Derste çeviri metni öğretim amaçlı kullanan öğretmen)
- 6. Erek metnin alıcısı:** Çeviri metni son alan taraf. (Örn: Öğretmenin derste kullandığı öğretim amaçlı çeviri metni alan öğrenciler) (akt. Munday, 2012: 120, ayrıca bkz. Mänttäre, 1984).

Hiyerarşik bir sıralama izleyen bu işbirliği modelindeki taraflar asıl amaç olarak çeviri metnin üretilmesinden sorumlu olmalarına rağmen, her birinin çeviri sürecindeki rolleri birbirinden farklı olabildiği gibi, alt amaçları da bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile çeviri metnin alıcı kitlesi metni bilgilenmek amacıyla okuyabilirken, yukarıda da belirtildiği gibi erek metnin kullanıcısı çeviri metni eğitim-öğretim amaçlı kullanabilir (Ayrıca bkz. Munday, 2012). Çeviriye ilişkin eylem kuramının işler olabilmesi için önce bir kaynak

metnin varlığı, sonrasında ise bu kaynak metnin çeviri yoluyla erek kitleye aktarılması gerekmektedir (Reiss ve Vermeer, 1984/2014:31).

Dijital teknolojilerin yoğun olarak yaşandığı günümüzde, çeviriye ilişkin eylem kuramının önemli aktörlerinden biri olan çevirmen artık masa başında tek başına çalışan, etraftan izole olmuş konumda değildir. Precup vd., çeviriye duyulan ihtiyacın daha çok arttığı çeviri piyasasında çevirmenin küresel bir elçi konumuna ulaştığını vurgulamaktadır (Precup, vd., 2012: 166). Özellikle günümüzde, çeviri hacmi genişlemiştir. Bunda da küreselleşme ve dijital teknolojilerin büyük bir etkisi vardır. Li'ye göre, çevirmene çok fazla miktarda çeviri işi geldiğinde orijinal metin çevirmenlerden oluşan bir ekip içerisinde bölünmekte ve paylaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile çevirmen artık çeviri sürecinde yalnız değildir. Böylelikle, çeviriler son teslim tarihlerinde zamanında bitirilebilmektedir. Hatta bazen orijinal metnin birkaç cümlesi tek bir çevirmen tarafından çevrilebilirken, metnin geri kalanı başka çevirmenler tarafından çevrilmektedir (bkz. Li, 2000). Dunne ve Dunne'ye göre (2011: 2), dijital devrim çeviri eylemini salt basılı bir etkinlik olmanın ötesine taşımıştır. Çeviri, bundan böyle yazılım, web sitesi, multimedya içerik ve veri tabanları gibi sanal alanlarda da yapılmaya başlanmıştır. Veri ve bilgi tabanlı ekonomiye geçiş süreciyle birlikte, küresel ticaretin hacmi genişlemiş ve neticede çeviri ve çeviriyle ilgili hizmetlere duyulan talep de önemli ölçüde artmıştır. Çeviri büroları artık sadece çeviri hizmeti vermekle kalmayıp, aynı zamanda çeviri düzeltme, terminoloji yönetimi, yerelleştirme, uluslararası hale getirme, çevirinin kültürel arası açıdan uygun hale getirilmesi, kültürel değerlendirme ve proje yönetimi gibi hizmetler de vermektedir (

Bugün çeviri piyasasında önemli bir yere sahip olan alanlardan biri de yerelleştirmedir. Yerelleştirme, bir ürün veya hizmetin kaynak ortamından alınarak, satılacağı ve kullanılacağı erek ortama dilsel ve kültürel olarak adapte edilme işlemidir (Pym, 2004: 29). Gürçağlar ise yerelleştirmeyi, "*sayısal içeriğin dilsel ve kültürel açıdan yabancı piyasaların gereksinimlerine uyarlanması*" (Schäler 2009:157'den akt. Gürçağlar, 2011: 64) olarak tanımlar. Yerelleştirme projeleri, çeviri projelerine göre daha yoğun bir ekip çalışması gerektirir. Ekip çalışması dinamik temelli olmalıdır. Çünkü Esselink'e göre (2003:3) yerelleştirme projeleri; proje yönetimi, yazılım çevirisi, çevrimiçi yardım dosyalarının vb. çevrilmesi vb. teknik işlemler, belge çevirisi, multimedya çevirisi, web

veya yazılım programlarının işlevsellik açısından teste tabi tutulması vb. adımlar gerektirmektedir. Bu durumda, yerelleştirme projelerinde çevirmenlerin yanı sıra, yazılımcılar, bilgisayar mühendisleri, web tasarımcıları, dilbilimciler, yerelleştirme mühendisleri vb. elemanların işbirliğine aktif olarak katılmaları gerekir (bkz. Gürçağlar: 2011: 64). Odacıoğlu'na göre, yerelleştirme¹¹⁶ iş akış sistemleri Mänttär'i'nin bahsettiği işbirliği sisteminden farklıdır. Çeviriye ilişkin Eylem Kuramında öne çıkan bir kaynak metin, şirket, çevirmen ve çeviri olgusu gibi unsurlar olabilirken, yerelleştirme iş akış sistemlerinde, öne çıkan metin değil, üründür. Bunun nedeni, çeviride yerelleştirme endüstrisinin temelinde dayanağı olan üretkenliktir (Odacıoğlu, 2017: 234). Üretkenlik kavramı, kaynak metin yazılırken, erek metnin de aynı anda çevirisinin başlaması ve kaynak metin bittiği anda çevirinin de eşgüdümlü olarak bitmesi durumudur. Burada amaç, kaynak ürün ve çeviri versiyonlarının aynı anda piyasaya sürülmesidir. Dolayısıyla, kaynak ve erek metinler aynı anda yazılıp bittiği için Mänttär'i'nin işbirliği kuramının yerelleştirme iş akış sistemlerine göre uyarlanması gerekir.

Yerelleştirme iş akış sistemlerinin ön plana çıkmasıyla, çevirmenlerin çeviri eylemi dışında üstlendiği temel rollerden biri de proje yöneticiliği olmuştur. Bu kısımda, proje yöneticiliği ve işbirliği kavramlarının ele alınmasının sebebi ise, bu kavramların duygusal zekâ ile bağlantılı olduğunun düşünülmesidir. Zira duygusal zekânın temel boyutlarından biri de kişiler arası iletişim ve liderlik özellikleridir. Özellikle yerelleştirmedeki işbirliği süreci kişiler arası iletişimi ve proje yöneticiliği ön plana çıkarmaktadır. Çeviri ekibi içerisinde iletişim akışının başarılı olabilmesi proje yöneticilerinin; ekip içinde çalışan çevirmenlerin değer sistemleri, zihinsel yapıları, düşünce örüntüleri ve davranışları gibi kişilik özellikleri ve tutumlar, inançlar gibi kültürel faktörlerin farkında olması gerekmektedir. Kültür özellikle de çeviri ve yerelleştirme proje yönetiminde çok önemli bir yol oynar. Kültür doğası gereği, farklı kültürlerden insanların birbiriyle işbirliği yapmasını gerektirir. Etkin bir şekilde iletişim kurabilme becerisi belki de iş hayatında en önemli beceridir. İster fikirleri, düşünceleri ve duyguları ifade etmek olsun, ne yaparsak yapalım, biz her zaman diğer insanların bizim demek istediklerimizi anlamalarını ve buna uygun olarak davranmalarını umarız. Mükemmel derecede iletişim becerilerine sahip olmak çeviri ve proje yöneticileri için çok önemlidir. Çünkü proje yöneticileri yaklaşık

¹¹⁶ Yerelleştirme ile ilgili bkz. Köktürk'ün *Uygulamalı Çeviribilim* Kitabı.

olarak zamanlarının yüzde seksenini iletişim kurarak geçirmektedirler. Bununla birlikte çevirmenlerin kültürel arka planları diğer normal insanlarda olduğu gibi bilinçdışı yollarla düşünce biçimlerini ve karar verme süreçlerini etkiler. İnsanlar arasında iletişim nasıl meydana gelir? İnsanlar arasında iletişimin meydana gelmesinin temelinde aslında çoğu yaklaşıma göre fikirlerin çeşitli kanallar yoluyla göndericiden alıcıya aktarılması vardır. Ancak iletişimde aynı zamanda iletilerin sözlü veya sözlü olmayan yollarla mesaja dönüştürülmesi, mesajın aktarılması sırasında seslerin oluşması, iletinin alıcıdan göndericiye ulaştırılması bulunmaktadır. Anlam sadece göndericiden alıcıya gerçekleşmez, hem alıcının hem göndericinin zihinsel veri bankasında bulunur. Anlamın yorumlanması dinleyen kişinin kültürü, fikirleri, ilgileri, geçmiş tecrübeleri, anlam verme sistemine vb. faktörlere bağlıdır. İletişimin başarılı olmasının koşulu, iletinin göndericinin demek istediği şekliyle alıcıya ulaşmasıyla olur. Gönderici ve alıcı benzer anlam verme çerçevelerine sahip olduklarında, gönderilen mesaja aynı anlamlar yükler ancak anılar, geçmiş deneyimler, değerler, inançlar, genellemeler, saptırmalar tüm bunların hepsi iletişimi engelleyebilir. Gönderici ve alıcı arasında ne kadar çok filtre varsa, ileti alıcı tarafından o derece farklı algılanır. Çeviride farklı kültürler devreye girdiğinden, proje yöneticilerinin çeviri ekibinde çalışan çevirmenlerin anlam verme sistemlerini anlamaları etkili iletişimi sağlamakta ve doğal olarak da proje yönetiminin başarılı sonuçlar elde etmesini mümkün kılacaktır (Tsvetkov ve Tsvetkov, 2011).

Proje yöneticileri kadar çevirmenlerin de değişikliklere uyum sağlamalarını mümkün kılacak kişisel ve sosyal becerilerini geliştirmeleri önemlidir. Salt bilişsel becerilere dayalı çeviri eğitimi öğrencileri, bilgi çağında piyasada tutunabilmek ve iş hayatının koşullarına uyum sağlamak için gerekli olan becerilerle donatmayı başaramamaktadır. Çevirmenlerin iş ve mesleki profilleri çeviri teknolojilerinin ve mesleki uygulamaların farklılaşmasıyla birlikte köklü değişiklikler yaşamıştır. Çevirmenler ister serbest olarak isterse de bir kurum bünyesinde çalışsınlar günümüzde toplumsal ve profesyonel etkinliklerin yer aldığı karmaşık bir ağ içerisinde faaliyette bulunmaktadır. Bilgisayarın arkasında tek başına oturan salt dilsel bilgiye sahip aktarıcı konumlarından ziyade, ekip çalışması çeviri şirketlerinde gittikçe daha önemli hale gelmeye başlamıştır ve özellikle de serbest çevirmenler arasında daha yaygın hale gelmiştir. Çeviri ekibi içindeki bireyler yaptıkları çevirilerin formatlanması, terimsel ve biçimsel tutarlılığın sağlanması için birbiriyle sürekli etkileşim halinde olmalıdır. Dolayısıyla da çeviri

sektöründe iletişim becerileri, takım çalışması, kişilerle çatışma yönetimi, kültürler arası beceriler daha önem arz eder hale gelmiştir. Ancak çeviri eğitiminde öğrencilerin sosyal becerilerinin artırılmasına yönelik çok az çalışma yapılmaktadır ve bu hususlar eğitim programlarında çok az yer almaktadır¹¹⁷ (Krajcso, 2011). Bu bağlamda, Kiraly'nin sosyal konstrüktivizm (toplumsal oluşturma) yaklaşımı her ne kadar 2000 yılında geliştirilmiş olsa da bugün de halen geçerliliğini koruduğu düşünülebilir. Zira bu yaklaşımda, işbirliği ve toplumsal bağlam ön plana çıkmaktadır (Klimkowski ve Klimkowska, 2014: 182). Bu yaklaşıma göre, bireyler bilgiyi ve anlamları bir ekip içinde üretmektedir¹¹⁸. Bu da bireylerin özellikle de çeviri eğitiminde öğrencilerin görev dağılımı yapmalarına katkı sağlamakta ve gerçek zamanlı çeviri piyasası ders ortamında canlandırılmaya çalışılmaktadır.

Yukarıda bahsedilen çeviride işbirliği, proje yönetimi, sosyal öğrenme, iletişim kavramlarının duygusal zekâ ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Çevirinin her bir sürecinde iletişim devreye girmektedir ve çevirmen salt dilsel bir aktarım yapmanın ötesinde pek çok paydaşla iletişime geçmek durumunda kalmaktadır. Kaynak metinde yer alan ifadeler, çevirmen için ilk başta harflerden ibarettir. Çevirmenin hayat boyu öğrenme yoluyla edindiği tecrübeler, beceriler, zihninde oluşturduğu bilgi ağı, düşünme yapısı vb. sayesinde kaynak metindeki harfler çevirmenin zihninde bir anlam bulur ve çeviri sürecinde çevirmen nasıl kararlar alması gerektiğini bilerek, erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verecek işlevsel bir metin üretir. Ancak bunun başarılabilmesi için de salt bilişsel bilgiler ve beceriler dışında çevirmenin duygusal zekâsının gelişmiş olması gerekir.

1.12.1.3. Betimleyici Çeviri Araştırmaları: Gideon Toury'nin Yaklaşımı

Tel Aviv Ekolünün temsilcilerinden İsraili Çeviribilimci Gideon Toury Betimleyici Çeviri Araştırmaları kuramını Zohar'ın çoğuldizge kuramına dayandırarak, çeviriyi bir ürün olarak ele almaktadır. Çeviriyi sosyo-kültürel bir dizge içinde ele alan betimleyici çeviri araştırmaları kuramı edebi çeviriye yönelik olarak geliştirilmiş olup, Toury

¹¹⁷ Ayrıca bkz. Dolores Olvera-Lobo vd., 2009; Risku, Dickinson, Pircher, 2010.; Thomson Wolgemuth ve Mason, 2004.

¹¹⁸ bkz. Rosas, "Don Kiraly's A Social Constructivist Approach to Translator Education", <http://translationjournal.net/journal/30review.htm>.

kuramını geliştirirken sosyal bilimler alanında sıkça kullanılan norm kavramından yola çıkmıştır.

Norm, Latince Norma (“marangoz gönyesi”) sözcüğünden gelmekte ve ölçü veya kural gibi anlamlar ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile normlar, bireylerin toplumsallaşma sürecinde öğrenilen ve sonrasında otomatik hale gelen kurallar setidir. Norm toplumlarda düzeni sağlamak, insanlara yol göstermek, doğruyu ve yanlış ayırt etmek için kurallar, standartlar veya fikirler ortaya koymak amacıyla ortaya atılmıştır. Toplum hayatında önemli bir yeri olan normlar çeşitlilik göstermekle beraber duygular, değerlendirmeler, düşünceler ve davranışlarla ilgili de normlar vardır. Sosyal bilimler alanında öncelik sırasını sosyal normlar almaktadır. Sosyal normlar şu şekilde tanımlanabilir: “*İnsan davranışlarının kendilerine göre ölçüldüğü, yorumlandığı, değerlendirildiği, beğenildiği veya kınandığı ölçü ve kurallardır. Sosyal normlar (kurallar), bir toplum veya grubun üyelerinin nasıl davranacaklarını belirleyen emir veya yasaklardır. Kanun, tüzük, yönetmelik, örf, adet, gelenek ve ahlak kuralları toplumun temel normlarıdır*”¹¹⁹ (Güney, 2013: 34-35). Normlar, insan doğduğu andan itibaren zaten mevcuttur ve kişisel özelliklerin kazanılmasında etkisi vardır çünkü norm kavramı değerlere dayalı nesne, düşünce, işlem ve eylemlerin değerlerini ölçmek amacıyla yargılamada kullanılan her türlü ölçü veya kurallar setidir (Ethem Başaran, 2004).

Çeviribilimle ilgili bir başka kaynakta ise norm kavramı, bir topluluğun (söz gelimi çevirmenlerin oluşturduğu topluluk) belirli zamanda ve belirli bir kültürde paylaştığı genel fikir ve değerler olarak tanımlanmaktadır. Normlar, sosyalleşme sürecinde kazanılır (Englund Dimitrova, 2005: 44).

Toury’e göre çeviri eylemi, çeviri etkinliği başlamadan, çeviri süreci öncesinde ve süreç boyunca bir takım normlar tarafından yönetilmektedir (Munday, 2012). Bu normlar kısaca şu şekilde açıklanabilir:

Öncül normlar: İki tane öncül norm bulunmaktadır (Toury, 1995: 56-57).

¹¹⁹Sosyal normlar, insanların tutum ve davranışlarının örgütlenmesine temel oluşturan ve belirli bir yaptırımla desteklenen kurallardır. Kısaca, sosyal normlar, yaptırım gücü olan kurallar sistemidir. Diğer bir ifade ile sosyal norm, insanların belirli bir durumda neyi yapıp yapmayacakları, neyi düşünüp düşünmeyecekleri, neyi söyleyip söylemeyecekleri ile ilgili kural veya kurallar setidir (Güney, 2013: 34).

1. **Kabul edilebilirlik:** Erek kitlenin beklentileri göz önünde bulundurularak çeviri yapılması işlemi.
2. **Yeterlik:** Kaynak odaklı çeviri yaklaşımı veya çeviri eyleminin kaynak metne yakın olarak üretilmesi işlemi.

Süreç öncesi normlar: Süreç öncesi normlar ikiye ayrılır (Toury, 1995: 58).

1. **Çeviri politikası:** Çevirmenin çeviri sürecinde izleyeceği politikaları oluşturur. Söz gelimi, çevrilecek olan metnin dili, zaman ve kültürü vb. ile ilgili çevirmen seçimi.
2. **Çevirinin doğrulanlığı:** Çevirinin kaynak metinden mi yoksa başka aracı bir metinden mi yola çıkılarak yapıldığı ile ilgili olan norm.

Süreç normları da ikiye ayrılır (Toury, 1995: 59):

1. **Matris normlar:** Çeviri metindeki ekleme veya çıkarmalar ile ilgili alınan makro kararlar ile ilgili norm.
2. **Metinsel-dilsel normlar:** Metindeki metinsel ve dilsel malzemelerle ilgili sözcük seçimleri, biçimsel özellikler ile ilgili mikro kararlar.

Toury'nin betimleyici çeviri araştırmalarını açıklarken kullandığı normların çevirmen davranışları üzerindeki etkisi çoğu çeviribilim kaynağında belirtilmiştir. Örneğin Lvovskaya'ya göre, çevirmenin her iki kültürde sözlü ve sözlü olmayan davranışları belirleyen normlar hakkında bilgisi olmalıdır (Lvovskaya, 2000: 32).

Toury'nin çeviri yaklaşımı da dâhil olmak üzere pek çok çeviribilim kuramında çevirmenler için en ideal durumun ne olduğu betimlenmektedir. Örneğin, yukarıda da belirtildiği gibi, çevirmenin erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yaptığı çeviri öncül normlar içinde kabul edilebilirlik kutbuna girmektedir. Ancak, çevirmen de neticede bir beşerdir ve ondan toplumdaki tüm normlara hâkim olmasının beklenmesi gerçeği yansıtmamaktadır. Bunun nedeni, her çevirmenin olgunluk ve o toplum içindeki yaşanmışlık düzeylerinin aynı olmaması olabilir. Dolayısıyla, aynı metnin iki farklı çevirmen tarafından çevrilmesi durumunda deneyimi fazla olan çevirmenin yaptığı çeviri daha başarılı olabilir çıkarımı da yapılabilir. Bu açıklama daha derinleştirilecek olursa, ilk olarak normların salt ansiklopedik kaynaklardan öğrenilemeyeceği açıktır. Herhangi bir iş yerinin kuralları bile zaman içinde çalışan

tarafından örtük bir şekilde öğrenilmekte ve zamanla kurumun doğruları ya da yanlışları tecrübe ve iletişim yoluyla kişi tarafından özümsemektedir. O halde, sosyalleşme sürecinde iken çevirmen, birtakım normlar edinir. Bu sosyalleşme sürecinin önemli bir kısmı bilişsel olduğu kadar, bilişsel olmayan becerilerden de oluşmaktadır. Bu noktada devreye bireyin iletişim kurabilmesi, empati yapabilmesi, gelişime ve öğrenmeye açık olması ve hepsinin bir birleşimi olan duygusal zekâsı girmektedir.

1.12.2. Çeviri Edinci

Çeviri edincine yönelik pek çok çeviribilimci tarafından araştırma yapılmış ve çeviri edinci hem kavram olarak hem de onu oluşturan unsurlar bağlamında farklı şekillerde tanımlanmıştır. Çeviri edinci kavramını tanımlamaya yönelik ilk çalışmalar 1970’lerde başlamış, 1980’li yıllardan bu yana ise çeviri süreci bilişsel açıdan anlamlandırılmaya çalışılmıştır (bkz. Klimkowski ve Klimkowska, 2014). Çeviri edincinin tanımı, ne tür unsurlardan oluştuğu, çeviri edincinin edinilmesi, kavramın kuramsal ya da pratiğe mi dayandığı yoksa bilinçli ya da otomatik süreçlerden mi geçtiği veya bildirimsel/yordamsal bilgi türlerinden hangisine girdiği konularında ampirik çalışma yapmak için Universitat Autònoma de Barcelona Üniversitesi’nde kurulan PACTE’ye (Process in the Acquisition of Translation Competence and Evaluation) göre, çeviri edinci çeviri yapabilmek için gerekli olan bilgiler sistemidir. Çeviri edinci uzmanlık bilgisine ve daha çok yordam bilgisine dayanır. Birbiriyle iç içe geçmiş farklı alt edinçlerden ya da alt unsurlardan (iki dillilik alt edinci, dil dışı alt edinci, çeviri hakkında bilgi, araçsal alt edinç, stratejik alt edinç ve psiko-fizyolojik unsurlar¹²⁰) oluşmaktadır. PACTE’nin, çeviri edincini oluşturan unsurlarından biri de çevirmenin psiko-fizyolojik edincidir. Psiko-fizyolojik edinç psikomotor, bilişsel ve tutumsal kaynaklarının tamamını kullanabilme yeteneğidir. Bu kaynakların en önemlisi okuma ve yazma için gerekli olan psikomotor beceriler; bellek, dikkat aralığı, yaratıcılık ve rasyonel düşünme gibi bilişsel beceriler; entelektüel merak, azim, enerjik olma, eleştirel ruha sahip olma ve özgüven gibi psikolojik tutumlardır¹²¹.

¹²⁰http://grupsderecerca.uab.cat/pacte/sites/grupsderecerca.uab.cat.pacte/files/2011_PACTE_Continuum.pdf.

¹²¹ Ayrıca bkz. PACTE (2000), “Acquiring Translation Competence Hypotheses and Methodological Problems of a Research Project”, Investigating Translation: Selected papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona, 1998, içinde Edt. Allison Beeby, Doris Ensinger and Marisa Presas, Benjamins Translation Library, s. 99-106. / PACTE (2008) “First results of a Translation Competence

Bir başka çeviribilimci Risku'ya göre¹²² ise, çeviri edinci PACTE¹²³'de olduğu gibi uzmanlık edinci olarak kabul edilir ve uzmanlık edinci de sosyal ve bilişsel unsurları içerir. Sosyal unsurlar çevirmenin üslendiği sosyal rolleri, sahip olduğu sermayeleri ve sorumlulukları kapsarken, bilişsel unsurlar da çevirmenin uzman olarak davranmasını sağlayan kişisel becerilerini oluşturur. Çeviride bilişsel ve sosyal süreçler birbiri içine geçmiş durumdadır. Duyguları da içine alan biliş, yapıcı ve durumsal temellere dayanır.

Çeviri edinci kavramı tanımlanırken, üzerinde önemle durulan bir diğer kavram da motivasyondur. Hermeneutik bakış açısından ve Göpferich'in oluşturduğu çeviri edinci modelinde motivasyon önemli bir yer tutar¹²⁴. Çevirmen motivasyonu sayesinde çeviri görevini üstlenir ve çeviri sürecini başlatır. Çeviri edinci kavramı aynı zamanda son zamanlarda yapılan araştırmalarla birlikte çevirmen edinci kavramına doğru evrilmiştir. Çeviri piyasası koşullarının değişmesiyle birlikte çevirmenden artık salt dil edinci, kültür edinci, metin edinci, aktarım edinci vb. dışında ekip çalışmasına yatkınlık, ileri düzeyde iletişim kurabilme, strese dayanıklılık, yeni koşul ve şartlara uyum sağlayabilme vb. gibi becerilere de sahip olması beklenmektedir. Bilişsel olmayan (non-cognitive/soft skills) beceriler her ne kadar duygusal zekâ alt boyutlarına girse de duygusal zekânın çeviri edinçlerini oluşturan unsurlardan biri olduğunu söylemek henüz çok erkendir. Yine de ileride bu konuda deneysel çalışmalar yapılabilir. Neticede çeviri edinci kavramı kesin ve net çizgilerle halen de tanımlanamamıştır. Zira çeviri süreci gibi zihinsel bir etkinlik gerektiren çeviri eyleminde farklı bilişsel ve bilişsel olmayan süreçler devreye girer. Bu süreçlerin araştırılması yapılmakla birlikte insan beyninin nasıl çalıştığı henüz tam olarak net bir şekilde çözülemediğinden bu konu tartışmalıdır.

1.12.3. Çeviride Sosyal Beceriler

Sosyal beceriler, çeviride ilişkilerin yönetilmesi ve taraflar arasında ağ kurulması vb. açılardan bireylerin yeterlilik düzeylerini ortaya koydukları için önem arz etmektedir.

Experiment: 'Knowledge of Translation' and 'Efficacy of the Translation Process'", içinde Edt. John Kearns, *Translator and Interpreter Training. Issues, Methods and Debates*, Continuum, Londra, s. 104-126.

¹²² bkz. Cnyrim, Andrea, Hagemann Susanne ve Neu, Julia (2013).

¹²³ Tıpkı Pacte gibi, TransComp ise PACTE gibi çeviri edincinin geliştirilmesine yönelik hem ürün hem de süreç odaklı uzun vadeli çalışmalar yürüten bir araştırmadır (Göpferich, 2015: 63).

¹²⁴ Göpferich, Susanne, "Towards a model of translation competence and its acquisition: the longitudinal study TransComp", <http://gams.uni-graz.at/fedora/get/o:tc-095-187/bdef:PDF/get>.

Sosyal açıdan kendini yetiştirmiş kişiler, iş hayatında ekip arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan zevk alır, işbirliği ağı oluşturur ve işlerine olan tutkularını diğerlerine aktarabilir. Sosyal beceriler aynı zamanda ekibin sahip olduğu yetenekleri geliştirmesine katkıda bulunabilir ve kişisel kaynakların kullanılmasını mümkün kılabilir (Rodríguez-Castro, 2011).

Sosyal beceriler; yaşam becerileri, temel beceriler, genel beceriler, toplumsal edinçler kümesi, teknik olmayan beceriler, yirmi birinci yüzyıl becerileri, toplumsal ilerleme için gerekli olan beceriler gibi farklı adlar altında anılmaktadır (bkz. Cinque, 2016). Sosyal beceriler psikoloji alanında sosyal etkileşimin gerçekleşmesi için gerekli olan beceriler şeklinde de tanımlanabilir. Çeviribilimle ilgili Almanca bir çalışmada benzer şekilde, sosyal beceri kavramı farklı yetenek ve becerilerin toplamından oluşan, bireylerin ya da grupların farklı durumlarda sosyal açıdan uygun davranışlar sergilemesine yardım eden bir kavram olarak tanımlanmıştır. Özellikle, çeviri piyasasında sosyal becerilere ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü sosyal beceriler içerisinde ekip çalışması, iletişim becerileri, esneklik ve girişimcilik gibi faktörleri barındırmaktadır. Bu nedenle, çeviri piyasasında çalışan çevirmenlerin işle ilgili becerilerin yanı sıra farklı durum ve şartlara uyum sağlayabilmeleri için sosyal becerilerini ve sosyal edinçlerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekir (bkz. Krajcso, 2011; Dedić, 2014).

1.12.4. Çeviride Psikolojik Beceriler

1970'li ve 80'li yıllarda çevirmenler genellikle kamu kurum ve kuruluşları ya da büyük şirketlerde çalışırdı ve düzenli işleri vardı. Ancak 1980'lerde başlayan dış kaynak kullanımı ve uzmanlaşmayla birlikte, kurum içi çeviri işlerinin çoğu ortadan kalktı. Günümüzde ise çevirmenlerin çoğu web sitelerine verdikleri reklamlarla serbest olarak çalışmakta ve interneti iş yapmak için aktif bir şekilde kullanmaktadır. Çevirmenlerin müşterilerle direkt iletişime geçerek, çeviri pazarlama işini kendilerinin yapması beraberinde birtakım zorlukları getirmektedir. Çevirmenler artık uluslararası düzeyde çalıştıklarından, aldıkları işte rekabet fazladır. Bu durumda özellikle serbest çevirmenlerin çevirmen olmanın yanında aynı zamanda satış elemanı gibi çalışmalarını gerekebilmektedir. Diğer bir ifade ile çevirmenler içinde teknik zorlukları barındıran çeviri işini rakiplerine göre daha hızlı ve yüksek kalitede ve aynı zamanda daha düşük fiyatla, müşterilerine en uygun hale getirerek sunmak durumundadırlar. Dolayısıyla

çevirmenlerin yalnızca çeviri işi yapmakla kalmayıp, aynı zamanda özgüvenli bir şekilde kendilerini müşterilere iyi tanıtmaları gerekir. Çünkü müşterilerin çoğu özellikle de yeni müşteriler çeviri işinin gerektirdiği beceri ve yetenekler konusunda pek bilgileri olmadığından çeviri işinin otomatik bir süreç olduğunu düşünebilmekte ve çevirinin kopya makinesinden çıkmış gibi çok hızlı bir şekilde bitirilmesini talep etmektedirler. Çevirmen ancak, müşterilere kendi reklamını yaparak bu durumun ya da çeviri işinin aslında sanıldığından daha fazla bilişsel yük gerektirdiğini ve karmaşık bir süreç olduğunu aktarabilir. Bununla birlikte, çeviri piyasasında doğrudan müşteriyle iletişim kurmanın zorlukları vardır. Çünkü çeviri pazarında yüksek oranda bir rekabet söz konusudur. Çevirmenler uluslararası düzeyde çalışmaya başlamıştır. Ayrıca çevirmenlerin daktilo, sıradan kalem kâğıt gibi araçlar yerine çeviri sürecinde bilgisayar kullanmaya başlaması da çeviri işini bilgisayar aracılı ortamlarda yapmasına katkı sağlamıştır. Çeviri sürecinde bilgisayar kullanımı, çevirmenlerden beklenen iş sorumluluğunu arttırdığı gibi, onların yeni işlemlerle uğraşmasını ve farklı şeyler öğrenmelerini zorunlu kılmaktadır. Bilgisayar yazılımları sürekli olarak değişmekte veya güncellenmektedir. Metinlerin bilgisayar diliyle kodlanması, çevirmenlerin yeni metin türleriyle uğraşmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle bazı çevirmenler bu ve benzeri işleri yürütme konusunda kendine daha az güvenebilir ve bazı endişeleri olabilir (ayrıca bkz. Atkinson, 2012). Çevirmenlerin üzerindeki baskı, endişe, özsaygılarının düşük olması vb. durumlar çeviride psikolojik becerilerin de en az dilsel, teknolojik, kültürel, stratejik, edinç kadar önemli bir alan olduğunu göstermektedir.

Çeviride psikolojik becerilerin çevirmen performansı üzerine etkisinin ölçüldüğü bazı araştırmalar mevcuttur. Çeviribilimci Atkinson, bir araştırmasında haftada alınan çeviri işi sayısı, çeviriden kazanılan gelir gibi birtakım faktörleri dikkate alarak ölçtüğü çevirmenlerin iş performansı ve çevirmenlerin tutumları, inançları olarak tanımlanabilecek “psikolojik becerileri” arasında bir ilişkinin var olup olmadığını, iş psikolojisinden yola çıkarak ortaya koymuştur. Yapılan araştırmanın sonunda da gelir düzeyleri, iş tatminleri, haftada üstlendikleri iş sayısı çevirmenlerin mesleki başarıları gibi faktörlerle ölçülen çevirmenlerin mesleki başarıları ile psikolojik beceriler arasında pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur. Atkinson’a göre psikolojik beceri kavramı; çevirmenlerin yaşam ve çalışma hayatlarında karşılaştıkları yeni zor durumlara karşı

takındıkları tutumları ifade eden özyeterlilik; yaşanan olayların kişinin kendi eylemleri tarafından ya da çevresel dış faktörler tarafından kontrol edildiğine dair beklentileri ifade eden kontrol odağı; çevirmenlerin yaşadıkları olay ve davranışları nasıl anlamlandırdıkları ve açıkladıklarını ifade eden psikolojik bir terim olan yüklenme tarzı gibi kavramlardan oluşmaktadır. Atkinson (2012), ayrıca psikolojik becerilerle çevirmenlerin iş performansları, iş yapabilme becerileri ve motivasyonları arasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Ayrıca psikolojik becerilerin çeviri sürecinde potansiyel olarak önemli bir rolü bulunmaktadır. Bilişsel olmayan beceriler kendi içinde psikolojik becerileri de barındırabilir; bu beceri türleri kişiler arası beceriler veya duygusal beceriler olarak da tanımlanabilir, tecrübe ve teknik beceriler gibi farklı yetenekleri kapsayan iş konusundaki profesyonel beceriden (hard skill) farklılık göstermektedir. Herhangi bir çeviri projesi yönetimi için gerekli olan söz konusu “teknik beceriler” süreç, yöntem, araç ve tekniklerin kullanımını kapsarken, bilişsel olmayan beceriler de projenin insan ilişkileri ilgili kısmıyla alakalıdır. Bu tür beceriler aynı zamanda duygusal zekâ kavramıyla bağlantılıdır. Duygusal zekâ kavramı daha önce de belirtildiği gibi sosyal yönden insanların diğer insanlarla nasıl iletişim kurduğunu ölçen bilişsel olmayan beceriler grubundadır. Çeviri sürecinde proje yönetimi ve kişinin kendi kendini yönetmesi, yani özdisiplini olması kendilerini denetleyecek bireylerin olmadığı durumlarda kendi kendilerine çalışan çevirmenler için önem arz etmektedir. Çeviri mezunları genellikle eğitimlerini bu becerilerden yoksun olarak tamamlarlar. Diğer bir ifade ile çeviri eğitiminde teknik, bildirimsel ve yordamsal bilgiyle donatılırlar ancak bilişsel olmayan (psikolojik beceriler) kısmı eksik kalmaktadır. Bu becerilerin mezunlarda eksik kalması öğrencilerin kendi suçu değildir. Bu beceriler çeviri eğitiminde programlarda yer almaz ve de önemsiz sayılır (ayrıca bkz. Atkinson, 2012).

Bu doğrultuda, çevirmenlerin salt bilişsel beceriler kadar psikolojik becerileri de içine alan bilişsel olmayan becerilerle donatılması gerekir çünkü çevirmenlik mesleği özellikle çeviri piyasasında çevirmenlerden aynı zamanda zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olmasını, motivasyon, esneklik, açık fikirlilik, gelişime açıklık ve uyumluluk beklemektedir. Bunun yanı sıra, çevirmenlik mesleği ciddi anlamda özdisiplin gerektirmektedir. Özellikle ülkemizde, çevirinin meslek olarak kabul edilmesi Ocak 2013 yılında mümkün olabilmiştir. Bu durum, çeviride halen meslekleşme sorunu

olduğunu gösterdiği gibi, çeviri meslek odaları henüz kurulmamıştır ve mesleğin sosyal statüsü oldukça düşüktür. Bu nedenle her dil bilen, çeviribilim mezunu değilse bile noterden yeminli tercümanlık alarak, bazen de korsan yollarla çeviri yapabilmektedir. Ayrıca işlevci çeviri kuramları gibi kuramlar çeviri sürecini uzmanlık gerektiren bir süreç olarak ele almalarına karşın, çevirmenin işine çok kolay müdahale edilebilmesi çeviri mesleğinin profesyonelleşmesi yolunda bir engel oluşturmaktadır. Çeviri işinin beraberinde getirdiği zorluklara ek olarak, çevirmenlik mesleğinin de bünyesinde birtakım zorluklar barındırması çevirmenlerin psikolojik becerilerinin daha güçlü olmasını gerektirmektedir. Çevirmenler, gerek mesleki anlamda gerekse de bireysel anlamda eğer güçlü durur, mesleklerine sahip çıkar, özgüvenli olurlarsa piyasada tutunmaları ve çevirmenlik mesleğinin meslek olarak statüsünün yükselmesi de o kadar hızlı ve kolay olur.

1.12.5. Çeviride Kişisel Beceriler: Özyeterlilik, Benlik Kavramı, Öz farkındalık, Özgüven, Esneklik, Motivasyon, Yaratıcılık, Sezgi

Çeviride bilişsel olmayan beceriler olarak da tanımlanabilen ve bireyin yaşanmışlık düzeyi, tecrübeleri, duygusal zekâ düzeyine bağlı olan pek çok kişisel beceri bulunmaktadır. Tezin bu kısmında, kişisel beceriler arasında yer alan ve çevirmen açısından en önemli olduğu varsayılan *Özyeterlilik, Benlik Kavramı, Öz farkındalık, Özgüven, Esneklik, Motivasyon, Yaratıcılık, Sezgi* kavramlarına yer verilmiştir.

Özyeterlilik: Çeviri görevini başarıyla yerine getirebilme beklentisidir ve kişinin genel olarak performansına inanması, güvenmesidir. Özyeterlilik etkin öğrenme, iş tutumu ve iş performansının önemli göstergesidir. Aynı zamanda bu kavramın kişinin benlik, özsaygı ve girişimcilik gibi psikolojik kavramlarla bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, özyeterlilik kavramının sorumluluk alma, azim, geri dönüt, eğitimde ve iş yaşamında öğrenme ve başarı gibi kavramlarla pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır (Bontempo ve Napier, 2011: 92-93). Bununla birlikte özyeterlilik, çeviri süreci incelemelerinde önemli bir araştırma nesnesi haline gelmiştir çünkü kaynak metni okuyup anlama, çeviride karşılaşılabilecek belirsizliklere karşı tolerans gösterebilme, çevirmenlerin profesyonel olabilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerilerin edinilmesine yönelik algıları, çeviride gerekli olan arka plan bilgisine ulaşabilme becerisi ve çeviri

sürecinde karşılaştıkları çeviri problemlerine çözüm arayışını ne zaman kesip kesmeyeceklerine karar vermede önemli bir rol oynadığı, yapılan araştırmalarca kanıtlanmıştır (Bolaños-Medina 211-212).

Benlik Kavramı¹²⁵, hayatımızda önemli bir yeri olan insanlardan aldığımız geri dönüt ve deneyim yoluyla oluşan vizyonlarımızdır. Çevirmenlerin benlik kavramı, çeviri edinci modellerinde önemli rol oynamaktadır. Benlik, ayrıca çeviri eyleminin çevirmene yüklediği çeşitli sorumluluk ve sınırların farkında olunması şeklinde de tanımlanabilir. Benlik kavramı çeviri bağlamında, çevirmenin; çevirinin amacının, çeviri işinin gerektirdiği bilgi ve becerilerin farkında olmasını, çeviri işini yerine getirme becerisi konusunda kendini değerlendirmesini, ortaya çıkan çeviri ürününün erek kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarına yeterlilik ve uygunluğu açısından denetleyebilme ve değerlendirebilmesi içerisinde barındırır¹²⁶. Göpferich'e (2009) göre, benlik kavramı çeviri edincinin geliştirilmesiyle bağlantılı olarak çevirmenlerin sosyal sorumluluk ve rollerini kapsar. Çeviri işinin çevirmene verilmesi ve normlar, çevirmenin psiko-fizyolojik yatkınlığı ile birlikte, çevirmenin benlik kavramı, Göpferich'in çeviri edinci modelinin üç temel faktöründen birini oluşturur. Maureen Ehrensberger-Dow ve Gary Massey (2013) çeviri süreçlerini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmada çeviri edincinin çevirmenin benlik kavramı ve öz farkındalığı ile ilintili olduğunu bulgulamışlardır (Bolaños-Medina, 2014: 204-205).

Özden'e (2011: 29) göre ise, akademik, sosyal, duygusal ve bedensel olmak üzere benlik kavramının dört boyutu bulunur. *“Akademik benlik kavramı, öğrencinin kendi kendisini okulda ve kendi sınıfındaki öğrencilere göre nasıl algıladığının bir göstergesidir. Akademik benlik kavramı gelecekteki başarıyı belirleme gücüne sahiptir”* (Koç, 2011: 1). Sosyal benlik kavramı ise, kişinin diğer insan ve gruplarla ilişkisini belirler. Kişinin sağlıklı ilişkiler yürütmesini, iletişim becerileri ve girişkenliğini vurgular. Aynı zamanda farklı koşullara uyum sağlama yeteneğini belirtir. Özellikle benlik kavramının duygusal boyutu duygusal zekânın özbilinç, duyguları idare edebilme, kendini harekete geçirebilme, empati yapabilme ve ilişkileri yürütebilme alt boyutlarıyla ilgilidir. Beden

¹²⁵ Benlik kavramı; Özsaygı, öz farkındalık ve özyeterlilik gibi üç kavramın bir araya gelmesinden oluşmaktadır (bkz. Bolaños-Medina, 2014: 211-212).

¹²⁶ Ayrıca bkz. Ehrensberger-Dow ve Massey, 2013.

boyutu ise kişinin kendini fiziksel olarak nasıl gördüğü ve psikomotor yeteneklerini nasıl kullandığıyla ilgilidir (Özden, 2011: 30). Özden ayrıca şunları belirtir (Özden, 30-31):

“Sağlıklı bir benlik kavramının gelişmesi için bu dört boyutun birlikte düşünülmesi gerekir. Bunlardan biri veya birkaçı ihmal edildiğinde benlik gelişimi olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle derslerinde veya sporda çok iyi olduğu halde benlik gelişimi yetersiz olan öğrenciler çoktur. Her ikisinde başarılı olduğu halde, duygularını idare edemediği için, benlik tasarımı çok zayıf olan birçok öğrenci de vardır. Hatta derslerinde, sporda iyi olduğu duygusal gelişimi de yerinde olduğu halde, sosyal olarak başarısız olan öğrencilerin bu alandaki eksiklerinin onların benlik tasarımını olumsuz etkilediğini hepimiz biliriz”

Özfarkındalık; Goleman’a göre özfarkındalığı yüksek olan bireyler hem kendilerinin hem de birlikte çalıştığı kişilerin duygularını kolaylıkla anlayabilir. Örneğin çevirinin son teslim tarihleri, özfarkındalığı yüksek olan çevirmenler için sorun teşkil etmez çünkü zaman yönetimi stratejilerini iyi uygularlar ve ona göre plan yaparlar (Rodríguez-Castro, 2011: 149). Kussmaul’e göre, özfarkındalık ve özgüven profesyonel çevirmen olmanın iki önemli psikolojik parçasıdır ve birbirleriyle yakın ilişkilidir. Çevirmenler, özfarkındalık sayesinde özgüven kazanırlar. Çeviri sürecinde kendisini neyin beklediğini bilen çevirmenlerin özgüveni de paralel olarak daha yüksek olacaktır. Bu durum Hönig tarafından da doğrulanmaktadır (Bolaños-Medina, 2014: 203).

Özgüven; Kussmaul’e göre, özgüven yaratıcı çevirinin ön koşullarından biridir. Tirkkonen-Condit ve Laukkanen (1996), özgüven ve çeviri kalitesinin pozitif yönde ilişkili olduğunu ve duygusal faktörlerin çeviri ürününün kalitesinde önemli rol oynadığını belirtir. Çeviri sürecinde, çevirmenin kendisine olan güven duygusu arttığında, çevirmenin salt metin aktarıcısı olmaktan çıkıp iletişimci rolüne bürünmesi daha olasıdır. Bununla birlikte, çevirmenin mesleki güven ve mesleki imajını belirleyen faktörler oldukça karmaşıktır ve araştırmaların bu kavramları kendi içerisinde incelemeleri gerekir. Çeviri eğitiminde de öğrencilere pozitif profesyonel benlik imajı kazandırılmalı ve aynı zamanda yaptıkları çeviri işine güven duymaları sağlanmalıdır (Bolaños-Medina, 2014: 203-204).

Esneklik; Esneklik çevirmenlerin profesyonel yaşamlarında başarılı olabilmeleri ve ekip içinde uyumlu çalışabilmeleri için gerekli bir kişisel beceridir. Herhangi bir ekip içerisinde, ekip üyelerinden birinin esneklik gösterememesi ekip uyumunu ve ekip içindeki iletişimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Rodríguez-Castro, 2015: 38). Esneklik kavramına farklı şekilde yaklaşılacak olursa, esnekliğin çeviri sürecinde çeviri

kalitesine olumlu etki ettiği söylenebilir çünkü kaynak metnin söz diziminin erek dile aktarılması esnasında esnek davranamayan bir çevirmen, kaynak metnin iletisinin aktarılamamasına neden olabileceği gibi, erek okuyucunun çeviri metni anlamlandıramamasına ve okuma sürecinde sıkılmasına yol açabilir.

Motivasyon; beynin işleyiş yöntemlerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bilginin edinilmesinde ve uygulanmasında motivasyon etkin rol oynamaktadır. Uzmanlar duygusal olarak karşılaştıkları problemlerle ilgilenir, ortaya çıkan sonuçlardan sorumluluk alır. Birey bağımsız ve sorumluluk bilincine sahip olursa ve duygusal açıdan işine kendini verirse, motivasyonu da yüksek olmaktadır. Motivasyon, çeviriyi başlatma ve tamamlama süreçlerinde etkin rol oynar (Risku, 1998). Güney'e göre (2013:14);

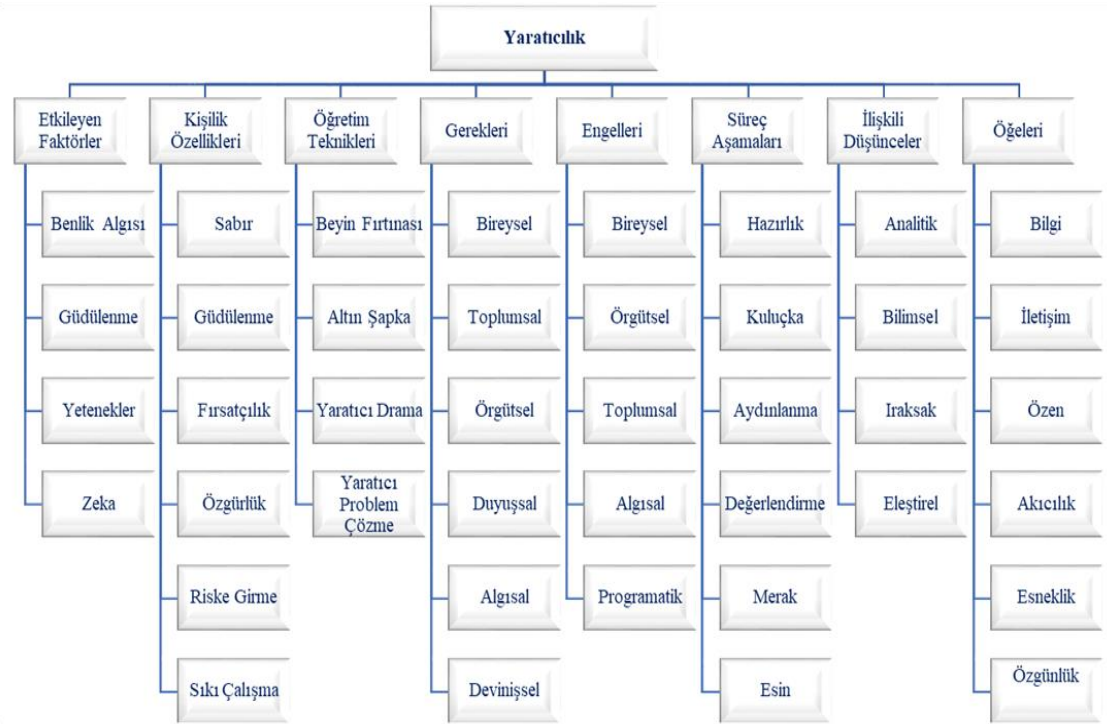
“Motivasyon her alandaki insanlar için geçerli olan bir kavramdır. İnsanların toplumun, grupların veya kurumların amaçları doğrultusunda çalışmaları için onların motive edilmesi gerekir. Çünkü motive edilen birey zevkle işini yapar ve bu da hem kendisinin hem de kurumun verimliliğini olumlu yönde etkiler. Her insan davranışının arkasında bir istek ve önünde bir amaç vardır. Amaca ulaşmak için insanın isteklerinin doyurulması gerekir”.

Bu alıntıdan anlaşılabilen gibi, çevirmenler çeviri eyleminde bir amaçla yola çıkar. Bu amacın başarılabilmesi ve çeviri işinin müşteriye zamanında teslim edilebilmesi için, çevirmenin motivasyonu olması, diğer bir ifade ile yaptığı işten zevk duyması ve iş tatmininin yeterli düzeyde olması gerekmektedir çünkü çeviri yüksek derece özdisiplin, sabır, strese karşı dayanıklılık vb. gerektirmektedir.

Yaratıcılık; Yaratıcı düşünme, zihinsel etkinlikleri kapsarken, yaratıcılık kavramı zihinsel ve performansla ilgili etkinlikleri akla getirir. Yaratıcılıkla ilgili bilimsel araştırmaların ilki Guilford liderliğinde Amerikan Psikoloji birliği tarafından 1950'li yıllarda başlamıştır. Yaratıcılık kavramı; esneklik, akıcılık, özgür düşünme, rasyonel düşünme, analitik düşünme, sorun çözme, sezgisel düşünme gibi her türlü zihinsel faaliyetle yakından ilgilidir. Bireylerin yaratıcılığını etkileyen pek çok faktör vardır. Örneğin bireylerin zekâsı, yetenekleri, benlik algısı, sorunlarla başa çıkma, güdülenme düzeyi vb. faktörler yaratıcılığı olumlu anlamda etkilerken, bireylerin problemlerin farkına varamaması, analitik düşünmemesi, gözlem becerisinin yetersizliği, kavramsal bilgi düzeyinin eksikliği vb. gibi algısal; kendine güvensizlik, başarısızlık korkusu, sabırsızlık, önyargılı olma, motivasyon azlığı gibi duygusal; içinde bulunulan kültürel

kısıtlamalar gibi kültürel; kişinin eşya ve olaylara kalıp anlamlar vermesi, tabu ve fobiler gibi öğrenilmiş; bireyin bir öğretim programını belli zamanda tamamlama zorunluluğunun olduğu yüklü program ve kişinin mükemmeliyetçilik, eleştirilme korkusu, hata yapma korkusu gibi bireysel engeller yaratıcılığa ket vurmaktadır (Doğan, 2011).

Aşağıda yaratıcılığı etkileyen faktörler, kişilik özellikleri, öğretim teknikleri, gerekleri, engelleri, süreç aşamaları, ilişkili düşünceler ve öğelerle ilgili yaratıcılık şeması veya Doğan'ın verdiği isimle yaratıcılık güneşi yer almaktadır:



Şekil 2: Yaratıcılık Güneşi¹²⁷

Yaratıcılık kavramını çeviribilim açısından inceleyecek olursak, yüksek duygusal zekâyâ sahip çevirmenler aynı zamanda yaratıcı yazarlık özelliğine de sahiptir. Bu da çevirmenlerin çeviri sürecinde kaliteli bir çeviri metin üretmelerine yardımcı olmaktadır (krş. Hubscher, 2013). Ayrıca Paul Kussmaul çeviride yaratıcılık konusunu incelemiştir. Bu alanda önemli gelişmeler kaydedilmekle birlikte, çeviride yaratıcılığın ölçülmesi halen büyük bir zorluk teşkil etmektedir. Psikoloji alanında yaratıcılık ile ilgili

¹²⁷ Doğan, 2011: 195

araştırmalar 1950’li yıllarda başlamasına rağmen, çeviribilimde yaratıcılık araştırmaları uzun zaman sınırlı düzeyde kalmıştır ve 1990’lara kadar serbest eviri ve anlamsal eviri tartışmaları bağlamında ele alınmıştır. Wills’e (1988) göre bunun sebebi de çevirideki yaratıcılığın kavramsallaştırılmaması, lulememesi veya tam olarak tanımlanamamasından kaynaklanmaktadır. Yaratıcılık alanında Kussmaul’un öncül çalışmasının ardından farklı metin türlerinde örneğin reklam metinleri, dini metinler, görsel-işitsel eviri, popüler müzik, teknik metinler, hukuk metinleri gibi metin türlerinde çalışmalar yapılmıştır. Hubscher Davidson (2005; 2006) ve Hague (2009) evirimenlerin yaratıcı kişilik özellikleri üzerinde durmuşlardır. Thom (2003) ise çeviriye özgü yaratıcılık testi geliştirmiş ve 30 ğrenci ve 16 profesyonel evirimenin yaratıcılığını inceleyen bir doktora tezi yazmıştır. Çeviride yaratıcılık ile ilgili ilk konferans 12 Kasım 2005 yılında Portsmouth’ta düzenlenmiş ve konferansa profesyonel evirimenler, araştırmacılar ve eviri eğitimcileri katılmıştır. Heiden (2005) eviride yaratıcılık üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında en yaratıcı çevirilerin çevirinin yapıldığı ana evrede olduğunu bulgulamış ve uzun revizyon aşamalarının yaratıcı eviri süreçlerinin güçlü bir göstergesi olduğunu ortaya koymuştur. Çeviride yaratıcılık ve uzmanlık arasında bir ilişki yakalamak için çok az araştırma yapılmıştır. Thom, eviride yaratıcılığın profesyonel evirimenlerde öğrencilere nazaran daha yüksek olduğunu ve ikinci dilden ziyade ana dile yapılan çevirilerin daha yaratıcı olduğunu ortaya koymuştur (bkz. Bayer-Hohenwarter, 2011).

Sezgi; Bilinçaltı süreçler aracılığı ile algılama işlevi olarak tanımlanabilir. Sezgileri sayesinde insanoğlu duygu ve düşüncelerinin ötesinde hakikate ulaşabilir (Güney, 2013: 213). Sezgisellik ise durumlar elverdiğinde mantık ve sezgiyi bir arada kullanarak karar verme becerisidir (zdemir Yaylacı, 2008: 110). Sezgisel kişiler, altıncı hislerine göre hareket eder ve sistematik olmayan şekilde bilgi toplamak, yeni sorunlarla karşılaşmak ve çözümler bulmaktan keyif duyma eğilimindedir, ayrıca bu tipler monoton ve rutin işlerden sıkılan sabırsız kişilik özelliği gösterir. Sezgisel tipler, zihinlerinde birçok şeyi eşzamanlı olarak düşünür ve yeni beceriler kazanmak onlar için oldukça önemlidir (Özkalp, 2013: 37).

Sezgi ile ilgili olarak ise ilk çeviribilim çalışmaları bilişsel eylem kuramcıları tarafından gerçekleştirilmiştir. Hans Höning' göre çeviri eyleminin sürdürülmesi esnasında çevirmenin salt bilişsel becerileri yeterli değildir. Çevirmenin sezgisi de çeviri sürecinde önemli rol oynamaktadır. Hatta Höning, sezginin bilişten önce geldiğini belirtmektedir. Öte yandan Wills ise çeviri sürecinde sezgiyi yok saymamakla birlikte bilişsel becerilerin daha önemli olduğunu vurgular (Bnini, 2016). Bu araştırmaların yanı sıra çeviribilim alanında sezgi ile ilgili Höning'in yaklaşımını doğrulayan araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Özellikle Hubscher-Davidson (2009, 2013), sezgi veya duygusal zekâ gibi kişilik özelliklerinin çevirmenlerin davranışlarını yönlendirmede etkin rol oynadığını ve bunun çeviri sürecinin başarılı geçmesinde destek olduğu göstermiştir (Rojo ve Ramos, 2016).

1.12.6. Yazılı Çeviri Süreçleri

Geleneksel çeviri sürecinde çevirmenin, potansiyel müşterisiyle iletişime geçmesi ve çeviri işini kabul etmesi, çeviri sürecinin ilk adımını teşkil eder. Daha sonrasında, çevirmen kültürler arası bilgisi, özfarkındalığı, genel anlamdaki farkındalık gibi unsurlardan yola çıkarak kaynak ve erek metni metinsel analize tabi tutar, metinsel düzeyde uygulayacağı çeviri stratejileri ve kararları konusunda kuramsal arka planın farkında olarak müşterisiyle esnek iletişimini sürdürür. Hatta çeviri sürecinde alacağı kararları doğrultusunda erek metnin son kullanıcıları ile ya çeviri metin ya da direkt temas yoluyla bağlantı kurar. Bu şekilde kültürlerarası iletişim gerçekleşir ve çevirmenin aracılık rolü bilinçli olarak başarılıdır (bkz. Tomozeiu, Koskinen ve D'Arcangel, 2016). Kısacası çeviri süreci kaynak dilde yazılmış kaynak metnin, erek dile aktarılması sürecidir. Bununla birlikte çeviribilim araştırmaları içinde çeviri sürecine yönelik çalışmalar oldukça yenidir. Söz konusu çalışma alanı, çevirmenin çeviri sürecinde zihninde meydana gelen süreçler, bu zihinsel süreçlerin ne tür bilgi, beceri ve stratejilerinden oluştuğu ve bu bilgi, beceri ve stratejilerin çevirmen tarafından nasıl edinileceği hakkında veriler elde edilmesine katkı sağlamaktadır (bkz. Beeby, Ensinger, Presas, 2000).

Çeviri sürecine yönelik yapılan araştırmalardan biri de bilişsel eylem kuramının mimarlarından Hönig'in 1990'larda geliştirdiği çeviri süreciyle ilgili bilişsel kuramıdır. Hönig'in (1995) çeviri süreci modelinde makro-strateji önemli rol oynamaktadır. Çevirmen makro-stratejisine göre, çevirinin işlevini ve erek kitleyi, kullanacağı araçları belirlemekte ve kararlarını metnin bütününe yönelik olarak almaktadır (Apfelthaler, 2014: 309-310). Günümüzde ise çeviri sürecine yönelik olarak yapılan araştırmalar bilişsel odaklı olmalarının dışında bilişsel olmayan becerileri de işine içine alacak şekilde kapsamlı hale gelmiştir. Ancak, duygular psikolojik ve fizyolojik faktörler içerdii için ve bu da bilişsel çeviribilim paradigmasının bilgi işleme süreci kapsamı dışında olduğundan, duyguların çeviri sürecinde oynadıkları rol çeviri süreci araştırmalarında yeterince önemsenmemiştir. Bununla beraber, Lehr (2011, 2012, 2013) duyguların çeviri sürecinde oynadıkları rol ve çeviri performansı üzerine etkileri hakkında çalışma yapmıştır. Lehr'in bulduğu sonuçlar psikolojiden elde edilen verilerle uyumludur; buna göre pozitif ve negatif duygular farklı işleme tarzlarını tetiklemektedir. Çalışmadan elde edilen verilere göre, pozitif duygular profesyonel çeviride özellikle de deyimsele ifadeler vb. noktalarda yaratıcılığı artırırken, negatif duygular ise çeviri terminolojisinde doğruluğu artırmaktadır (bkz. Rojo ve Ramos, 2016). Ayrıca çeviri eylemi esnasında, çevirmenin zihinde var olan imgeler, duygular ve deneyimleri bilinçaltı ve kontrolsüz bir şekilde devreye girmektedir ve bunların çevirmenin karar alma sürecinde etkisi vardır. Çevirideki tüm süreçler birbirini etkilemektedir. Ancak daha önceden yaşanılan tecrübelerin, duyguların, elde edilen sonuçların çeviri sürecinde ne derece etkili olduğunun araştırılması henüz yeterli seviyeye ulaşmamıştır. Bunun nedeni ise, insan zihninde nöral yani sinirsel işlemlerin inanılmaz hızda yapılmasıdır. Damasio'ya göre, nöronların tetiklenme zamanı o kadar anidir ki milisaniyeler içinde, bu nöronları tetikleyen milyonlarca örüntüler meydana gelir (Hansen, 2005).

Bununla birlikte çeviri sürecinde çevirmen metni nasıl çevireceğine karar vermenin yanı sıra aynı zamanda çeviri metnin neyi ele alıp almayacağına da karar vermektedir. Bu karar verme süreci de çevirmenin daha önceki tecrübe ve duygularına paralel şekilde işler (bkz. Hansen, 2005). Varzande ve Jadidi'ye göre çeviride karar verme süreci çevirmenin davranışları, psikolojik yatkınlığı, bilişsel, duygusal ve bireysel özellikleri tarafından etkilenmektedir (Varzande ve Jadidi, 2015). Çevirmenin çeviri sürecinde aldığı kararlar

öznel olmasına rağmen, erek kitlenin beklentileri de hesaba katılarak, diğer bir ifade ile empati kurularak, tarafsız bir şekilde çeviri yapılmalıdır. Empatinin kurulmadığı durumlarda, erek kitle çeviri metni anlamayabilir ve aradaki psikolojik ya da coğrafik mesafeden dolayı metne yabancılaşma hissedebilir çünkü kaynak metin yazılırken, kaynak okuyucu kitlesinin toplumsal ve duygusal yönü hesaba katılarak yazılmaktadır. Çevirmenin de aynı şekilde davranarak, erek kitle ile empati kurması ve çeviri sürecinde bu doğrultuda karar alması gerekmektedir (bkz. Sun, 2014).

1.12.7.Çeviri Süreçlerinde Olumlu ve Olumsuz Duygular

Psikoloji alanında duygular uzun bir zaman araştırma konusu dışında tutulmasına rağmen son zamanlarda bu konuda yapılan çalışmalar önemli ölçüde artış göstermiştir. Duygular gündelik yaşamımızda ve iş hayatında önemli bir rol oynamaktadır. Hangi mesleği icra edersek edelim ve nasıl bir hayat yaşarsak yaşayalım, bilinçli veya bilinçsiz şekilde duygularımız hayatımızı olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Çeviribilimde ise duygu araştırmaları özellikle de duygusal stres, toplum ve konferans çevirmenleri bağlamında ele alınmıştır. Ancak çeviri süreçlerinde duyguların yeri konusunda yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır. Bu araştırmalardan birisi de Krings tarafından yapılmıştır. Krings, oluşturduğu faktör modelinde çeviri sürecinde etki faktörü olarak duygulara yer vermektedir. Ona göre çeviri sürecini, çevirmenin mesleği, uzmanlık alanı ya da çeviri yaptığı metin türleriyle kendini özdeşleştirmesi gibi duygusal faktörler etkilemektedir. Çevirmenin çeviri sürecinde kendini gergin ya da rahat hissetmesi bile çeviri sürecini etkileyebilmektedir çünkü çeviri sürecinde öznel boyutta duygusal özellikler devreye girmektedir¹²⁸.

Krings, çeviri süreçlerinde duygusal faktörlerin etkili olabileceğinden bahsetmesine rağmen, çeviri sürecinde duyguları araştırmanın zor olduğundan bahsetmemektedir. Bettina Davou'ya göre (2007), bilişsel psikoloji ve bilişbilim açısından değerlendirildiğinde, duygular bilişin farklı bir şeklidir. Duygular, insanın bilişsel süreçlerinde temel ve evrensel öneme sahiptir. Metinleri anlama ve çeviri gibi ileri düzeyde bilişsel işleme süreci gerektiren faaliyetlerde öncelikle okuyucu üzerinde duygusal bir etki oluşturulur ve sonrasında zihinsel işleme başlar. Şu ana kadar

¹²⁸ krş. Muzaferović, 2013.

yapılan araştırmalar, olumsuz duyguların ani ve bilinç dışı olarak zihinsel işlem için gerekli olan çaba ve zaman aralığını artırdığını; bilişsel kapasite düzeyini ise dūřürdüđünü ortaya çıkarmıştır. Öte yandan, olumlu duygular ise genelde bilişsel kaynakları artırmakta ve dikkat ve yaratıcılık gibi etkenleri olumlu yönde etkilemektedir. Robert B. Zajonc (1980) yaptığı bir araştırmada, biliş ya da duyguların bilgi işleme sürecinde hangisinin daha öncelikli geldiği üzerine tartışma başlatmıştır. Zajonc, duyguların doğrudan ve temel düzeyde olduğunu iddia etmektedir. Duygular deneyimin bilişsel doğasından gelir ve nesnelere özüyle yakın ilişki içindedir. Bu durum özellikle de tecrübeli çevirmenler için mantıklı görünmektedir çünkü herhangi bir kaynak metnin ilk okunuşunda metnin duygusal havası ve özünü kavramada bu durum önem taşımaktadır. Benzer görüşler Durieux (2007) tarafından da savunulmaktadır. Ona göre, çeviri sürecinde farklı kararlar devreye girer. Çevirmen, çeviri sürecinde kaynak metinde yer alan tüm satırlara aynı önemi vermez ve metin içerisinde hangi satırların en önemli olacağına karar verir. İkinci adım olarak çevirmen erek dilde bu satırları formüle eder. Durieux'a göre duygular, çevirmen kararlarını etkilemektedir. Duygular, herhangi bir olaya karşı reaksiyon göstermekten ziyade nasıl hareket edeceğimizi gösteren çizgilerdir. Dennis Scheller-Boltz (2010) ise bir araştırmasında yazılı ve sözlü çevirmenlerin sahip olması gereken beceriler arasında" duygusal edinç" kavramından bahsetmektedir. Çevirmenlerin gerek sözlü gerek sözlü olmayan iletişimde duygularının farkında olmaları önem arz etmektedir. Dennis Scheller-Boltz'a (2010) göre, sözlü ve yazılı çeviri içinde etkileşim barındırdığından, çevirmenlerin duygularıyla bařa çıkmaları gerekmektedir. Boltz, çeviri süreçlerinde duyguların etkisinden ziyade daha çok çevirmenlerin uygun şekilde aktarmaları gereken belirli ifadelerde yer alan duyguların tanımlanması konuları üzerinde durmuştur ve çevirmenlerin sahip olması gereken duygusal edinçlerini çevirmenlerle işveren ve aynı zamanda ekip arkadaşları arasındaki işbirliği bağlamında ele almıştır. Buna göre duygular bizim düşünce ve eylemlerimizi çok yoğun şekilde etkilemektedir¹²⁹.

Muzaferović ise (2013), yaptığı bir araştırmasında, sevinç, üzüntü, endişe, öfke, şaşkınlık, sıklığanlık, gurur, dinginlik, gerginlik, stres, moralsizlik, motivasyon, şüphe, ruhsal durumun kötü olması, azim, sabır ve çaresizlik gibi duyguların çeviri sürecinde

¹²⁹ krř. Muzaferović, 2013.

çevirmenlerde meydana geldiğini bulgulamıştır. Dolayısıyla da çevirmenlerin kendi duygularıyla başa çıkabilmeleri önemlidir. Çok fazla stres çeviri sürecini olumsuz etkileyebilmektedir. Bununla birlikte çevirmenlerin meslekte tecrübe kazanmaları yaptıkları işlerde daha sakin ve daha rahat duyguların yaşanmasını sağlamaktadır. Ayrıca, çeviri sürecindeki performansın iyileştirilmesi için çevirmenler olumlu ve olumsuz duygularından pozitif yönde faydalanmak durumundadırlar. Bu noktada duygusal zekâ devreye girmektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan kişiler duygu yönetimi konusunda oldukça başarılıdır¹³⁰. Bununla ilintili olarak Rojo ve Ramos bir makalesinde, çeviri işindeki geri dönütün çeviri sürecindeki başarıyı garantiemediğini belirtmektedir. Ayrıca çevirmenlerin pozitif yönde teşvik edilmesi ve yaptıkları çeviriye yönelik yapıcı eleştirilerin getirilmesi, çeviri sorunlarına karşı yaratıcı çözümlerin bulunmasını sağlayabilir. Yine de bunlar çevirinin doğruluğunu garanti etmemektedir. Diğer taraftan geri dönütün ve eleştirinin doğrudan ve açık olması, psikolojik dayanıklılığı düşük olan çevirmenlerde negatif etki uyandırabilirken, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çevirmenler bu geri dönüt ve eleştiri karşısında olumsuz etkilenmeyip işlerine kaldığı yerden devam eder (bkz. Rojo ve Ramos, 2016).

1.12.8.Çeviride Kişilik Araştırmaları

Psikolojide kişilik kavramı; psikoanalitik, ayırıcı özellik, biyolojik, insancıl, davranışsal, sosyal öğrenme ve bilişsel yaklaşım kuramlarından yola çıkılarak açıklanmıştır¹³¹. *“Kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Bununla beraber, dikkate değer bir husus, kişiliğin kendine özgü ve ahenkli bir bütün olmasıdır”* (Baymur, 2014: 273). Cüceloğlu’na göre (1990: 404), kişilik, kişinin iç ve dış ortamıyla kurduğu, bireyi diğer bireylerden ayırt eden, tutarlı ve sürekli aynı davranış kalıplarını gösterdiği bir ilişki şeklindedir. Güney ise kişiliği¹³² şu şekilde açıklar:

“Kişilik, bireyin davranış ve düşünme biçimlerinin, ilgilerinin, ruhsal durumlarının, yeteneklerinin organize olmuş bir bütünleşmesi durumudur. Personality kelimesi Latince’de tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları ve maske anlamına gelen

¹³⁰ krş. Hubscher Davidson, 2016.

¹³¹ Detaylı bilgi için bkz. Burger, 2006.

¹³² Kişilik Burger’a göre ise, bireyin tutarlı davranış kalıpları sergilemesi ve kişilik içi süreçlerdir. Kişiliğin tutarlı olması burada önem teşkil eder. Kişilik içi süreçleri ise kişinin nasıl davranacağını, hissedeceğini belirleyen ve kişinin içinde gelişen duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçlerden oluşmaktadır (Burger, 2006: 23).

persona kökünden gelir. Genel kullanılış biçimine göre kişilik kavramı kişinin toplumda oynadığı rol üzerine yoğunlaşır. Kişilik kavramı, hem başkalarına gösterilmek üzere şekillendirilen personal hem de bu personanın (maskenin) altında yer alan asıl benlikten oluşur. Bu iki durum farklı kişilerce ve farklı ifadelerle belirtilmiştir. Örneğin, William James Sosyal Ben (Moi-Solial), Jung Persona sözcüğü ile bütün insanların sosyal bir yönünün olduğuna işaret eder. Freud, Süperego (üst-Ben) veya ideal ben, Karen Horne ise mükemmel görünme ihtiyacından doğan Facade kelimesi ile kişinin değer yargılarının bu kavramlarda ifade bulunduğunu açıklar. Kişilik kavramının iki yönü vardır. Birincisi, kişiliğin bireysel farklılıklara dayanan yönü, ikincisi kişiliğin genelleyci bir özelliğinin olduğudur” (Güney, 2013: 184).

Çeviribilimde kişilik araştırmaları ise nispeten yeni bir konu olmakla birlikte, bu konuya ilk değinen Alman çeviribilimci Katharina Reiss olmuştur. Reiss (1971), farklı insan karakterlerinin ayırt edilmesi ve anlaşılması için temel bir tipoloji anlamına gelen “karakteroloji” kavramını kullanmaktadır. Reiss, Spranger’ın tipoloji (1920) yaklaşımından yola çıkarak, kişiliği kuramsal insan, ekonomik insan, estetik insan, sosyal insan, politik insan ve dini insan olmak üzere 6 farklı kişilik tipinden faydalanmaktadır (Hubscher Davidson, 2007: 57). Bu kişilik tipleri şu şekilde açıklanabilir. Kuramsal insan, gerçeğe, bilgiye ve eleştirel düşünmeye önem verir. Ekonomik insan, yararlı ve pratik olanla ilgilenir. Estetik insan, biçim ve uyuma önem verir, onun için önemli olan zarafet, uygunluk ve simetridir. Sosyal insan başkalarına yardım etme, fedakârlık gösterme, insan sevgisi ve bencil olmamaya önem verir. Politik insanın temelinde güç, benmerkezcilik yatar. Dini insan ise en yüksek değeri “birlikte” bulur. Evreni bütün olarak kavramaya çalışır¹³³. Bu kişilik tipleriyle paralel olarak Reiss, çevirmenlerin tek ideal bir tipi temsil etmediğini, bunun yerine farklı karmaşık kişilik tiplerinden oluştuğunu belirtir. Kişiliğin bu şekilde sınıflandırılmasının amacı, bireyin baskın olan kişiliğini ortaya çıkarmaktır. Ancak, Reiss bazı kişilik tiplerinin çeviriye daha uygun olduğunu ileri sürer. Örneğin, tanımı yukarıda yapılan politik insan tipinin çeviriye uygun olmadığını belirtir çünkü bu kişilik tipindeki bir insan kaynak metni tahrif edebilir. Kuramsal insan tipi ise özellikle teknik ve felsefi metinlerin çevirisinde başarılıdır çünkü bu tipteki bireyler çeviriye rasyonel ve nesnel bir bakış açısıyla yaklaşır. Ekonomik insan tipindeki bir çevirmen ise işlemsel metin türlerinin çevirisinde daha başarılıdır. Son olarak estetik insan tipindeki bir çevirmen ise edebi ve şiirsel metinlerin çevirisine en uygun çevirmen tipini oluşturmaktadır. Reiss’inkine benzer bir araştırmayı da Barboni gerçekleştirmiştir. Barboni’ye göre değişik türden metinlerin çevirisinde farklı kişilik

¹³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın, 2008.

tipleri başarılı olmaktadır. Ona göre paranoyak bir tipte kişilik yapısına sahip olan bir çevirmen çevirdiği metne bu kişilik yapısını yansıtarak, çeviri metni kod sisteminde çözmeye çalışmaktadır. Bununla beraber Barboni psikolojik, bilişsel olmayan, Freud'un psiko-analitik kuramına dayalı, çeviribilimde henüz tam anlamıyla araştırılmamış pek çok faktörün çeviri sürecine müdahil olduğunu belirtir ¹³⁴.

Çeviride kişilik tipleriyle ilgili bir diğer araştırma da Henderson (1987) tarafından ampirik olarak yapılmıştır. Bu bağlamda Henderson, Cattel'in (1946) 16 kişilik faktöründen oluşan kişilik ölçeğini kullanarak yazılı ve sözlü çevirmenlerden oluşan yüz profesyonel çevirmen ve 45 çeviri öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada iki grubun farklı kişilik yapısına sahip olduğunu bulgulamıştır. Buna göre yazılı çevirmenler sözlü çevirmenlere oranla daha pratik ve çekingenken, sözlü çevirmenler duygusal olarak daha istikrarlı ve hayal güçleri daha yüksektir¹³⁵. Çeviride kişilik tipleriyle ilgili yapılan diğer ampirik bir araştırma da, Hubscher Davidson tarafından *An Empirical Investigation into the Effects of Personality on the Performance of French to English Student Translators (Kişilik Faktörlerinin Fransızca ve İngilizce Dil Çifti Örneğinde Çeviri Öğrencilerinin Performansları Üzerine Etkisinin Araştırılmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma)* adlı doktora tezinde yapılmıştır. Hubscher'in Juhn'un psikolojik tiplerini ölçmek için kullanılan yöntem olan Myers-Briggs Tip Göstergesinden yola çıkarak yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, sezgisel kişilik tipine sahip olan çeviri öğrencilerinin duyusal tip özelliğindeki öğrencilerden daha başarılı oldukları bulgulanmıştır (Hubscher Davidson, 2007: 269). Hubscher Davidson'a göre, duyusal tipler üstlendikleri görevlerde pratik bir yaklaşım sergileme eğiliminde olduklarından, hayal güçlerini kullanmaları gerektiğinde kendilerini rahat hissetmemektedirler. Dolayısıyla da özellikle edebi metinlerin çevirisi belirli ölçüde hayal gücü gerektirdiğinden edebi metinlerin çevirisinde pratik bir yaklaşım sergilenmesi ortaya başarılı bir çevirinin çıkmasını sağlamayacaktır (Hubscher Davidson, 2009: 186). Shroeder ise duyusal tiplerin yazma gibi temel akademik becerilerde daha çok zorlandıklarını belirtmiştir. Diğer bir ifade ile duyusal tipler iyi bir yazar değildir. Daha önce belirtildiği gibi öğrencilerin belirsizlik ve kaygı düzeylerinin yüksek olması düşük

¹³⁴Hubscher Davidson, 2007.

¹³⁵ Cifuentes-Férez ve Fenollar-Cortés, s. 8-9.

kalitede çevirilerin ortaya çıkmasına yol açar. Pasif olma ve başarısız olmaktan korkmak gibi çeviriye karşı takınılan negatif tutumları çevirmenlerin performansını olumsuz etkilemektedir. Shroeder'e göre duyuşal kişilik tipine giren çevirmenlerin becerilerine yönelik duydukları özgüven düşüktür. Çevirmenlerin özgüveninin düşük olması çeviride yaratıcılığı engeller. Bazı araştırmacılar da sezgisel tiplerin okuma sürecinde duyuşal tiplerden daha başarılı olduğunu savunmaktadır. Sezgisel tipler soyut fikirlerden hoşlandıkları için dile sembolik bir sistem olarak yaklaşır. Okuma ve anlama sürecinde sezgisel ve duyuşal tipler kendilerine özgü yöntem kullanırlar. Duyuşal tipler sözcük sözcük okuduklarından, okuma sürecinde metnin kavramsal anlamını kaybedebilirler. Sezgisel tipler ise metnin bağlamından yola çıkarak bilmedikleri kelimelerin anlamını tahmin eder (Karimnia ve Mahjubi, 2013: 48-49).

1.12.9. Çeviri Eğitiminin Duyuşal Zekâ ile Bağlantısı

Çeviri eğitimi veren üniversitelerin müfredatları incelendiğinde, bilişsel becerilere yönelik derslerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Ayrıca bazı üniversitelerin çeviri programlarında çeviri edincine yönelik derslerin çoğu bilişsel becerilere odaklanırken, çevirinin bilişsel olmayan becerilerle ilgili kısmı çoğunlukla dışarıda bırakılmaktadır. Şu an dünyada ve ülkemizde çeviri eğitiminde yaşanan en büyük sorunlardan biri de belki budur. Bilişsel beceri gerektiren derslerin çeviri müfredatlarına sıkça eklendiği günümüzde, bu derslerde öğrencilerin daha da donanımlı olabilmesi için duyuşal zekâ gibi bilişsel olmayan becerileri içeren ders programlarına da ihtiyaç vardır. Çevirmenin bundan böyle kültürel, dilsel, stratejik, teknoloji edinçleri yanı sıra psikoloji alanında da edinçler geliştirmesi gerekmektedir. Bunların sağlanabilmesi için de çeviri eğitimi veren programların çeviride uzmanlık alanlarını oluşturan teknik çeviri, tıp çevirisi, çeviri teknolojileri (yerelleştirme) gibi derslerin yanı sıra psikoloji alanındaki uzmanlardan da yararlanması ve hatta gerekli olduğu durumlarda söz konusu bilim dallarından öğretim görevlilerinin çeviri programlarında eğitim vermesinin sağlanması gerekmektedir.

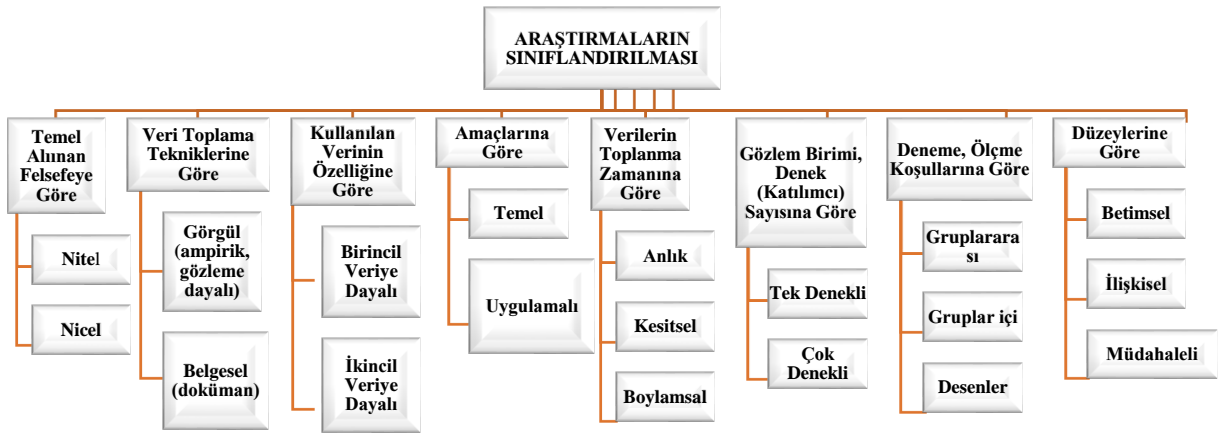
Mackenzie (2000) çeviri eğitimiyle ilgili bir anket gerçekleştirmiştir. Bu anket kapsamında hem özel sektörde hem de kamu sektöründeki kurumlarda çalışan yeni mezun olan çevirmenlerde eksik olan temel becerilerin ne olduğu sorulmuş ve etkili bir

şekilde iletişim kurabilme ile interneti bilgi bulmak amacıyla kullanabilme becerilerinin vb. çevirmenlerde eksik olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca kamu sektöründe çalışan çevirmenlerin de tıpkı özel sektörde çalışan çevirmenlerde olduğu gibi terminoloji, uzmanlık alanı bilgisi, sosyal beceriler ve ekip çalışması gibi becerilerde eksik olduğu görülmüştür. Çeviri şirketlerinde ve kurumlarda çalışan sözlü ve yazılı çevirmenlerin dile getirdiği piyasada gerekli olan bilgi ve beceriler arasında; sosyal beceriler, iletişim becerileri, işbirliği yapabilme, esneklik, yeni durumlara uyum sağlayabilme, ekip içinde çalışabilme, liderlik, yönetim becerileri vs. bulunmaktadır. Serbest çevirmenler ve home ofis çalışan çevirmenler ise pazarlama, kişiler arası beceriler, zaman yönetimi, pozitif mesleki imaj, işbirliği, müşteri hizmeti, farklı alanlardan uzman kişilerle olumlu iletişim kurabilme gibi sosyal becerileri vb. vurgulamıştır (bkz. Mackenzie, 2000). Bu araştırmadan görülebileceği gibi, çeviri eğitiminin yukarıdaki çevirmenlerin belirttikleri beceriler arasında yer alan sosyal, iletişim, işbirliği yapabilme, ekip içinde çalışabilme, liderlik, yönetim, esneklik, uyum sağlama, kişiler arası çalışabilme, farklı alanlardan uzmanlarla iletişim kurabilme becerilerini içerecek ve çevirmen adaylarının psikolojik becerilerini geliştirmeye yönelik, onların duygusal zekâlarını olumlu etki edebilecek ders müfredatlarını da eğitim programlarına eklemeleri gerekmektedir.

BÖLÜM II: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Türü

Araştırmalar temel alınan felsefe, araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri, kullanılan verilerin özelliği, yapılan araştırmanın amacına, verilerin toplanma zamanı, araştırmaya katılan katılımcı sayısına, ölçme koşullarına ve düzeylerine göre sınıflandırılmaktadır.



Şekil 3: Araştırmaların sınıflandırılması

Kaynak: (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014)

Bu çalışmada hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Çalışmanın amacı duygusal zekâ ve çevirmen tatmini değişkenleri arasındaki ilişkileri kanıtlamak, genelleme yapmak ve tahminlerde bulunmak olduğundan nicel veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Pozitivist görüş gerçekliği araştırmacıdan bağımsız görmekte ve kendi dışında olan gerçekliğin de nesnel olarak gözlenip, ölçülüp analiz edilebileceğini savunmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014: 12)

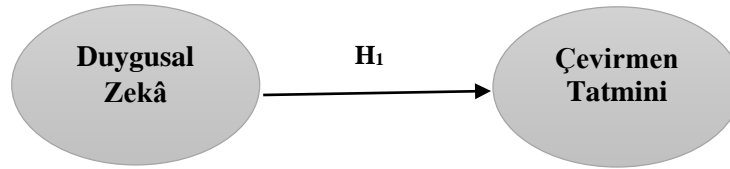
Profesyonel çevirmenlerin gelecekte çeviri mesleğini bırakıp bırakmayacakları ve nedenleri, kendilerini çalışma ortamında motive eden şeyin ne olduğu, çevirmenlik mesleğinde başarılı olmalarını sağlayan beceri ve yeteneklerin neler olduğuna yönelik çevirmenlerden kişisel veriler toplanmış ve bu veriler de nitel analiz yöntemiyle

değerlendirilmiştir. Ayrıca yapılan bu araştırma anket verilerine dayalı olduğundan görgül bir araştırmadır. Çalışmada yapılan analizler için ihtiyaç duyulan veriler, piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerden toplanmıştır ve dolayısıyla da veriler birincil veriye dayalıdır. Literatür çalışması sonrasında hazırlanan anket, profesyonel çevirmenlere belirlenen aralıkta uygulatıldığından verilerin toplanma zamanı anlıktır ve uygulamaya dayalıdır. Veriler piyasada çalışan toplam 217 çevirmenden toplandığından çok denekli yöntem kullanılmış ve analizlerde gruplar içi ve gruplar arası karşılaştırmalar yapılmıştır. Ayrıca çevirmenlerin görev, iş, mesleki tatmin ve duygusal zekâ eğilimlerini özetlemek bakımından da betimsel yöntem tarama çalışmasıdır.

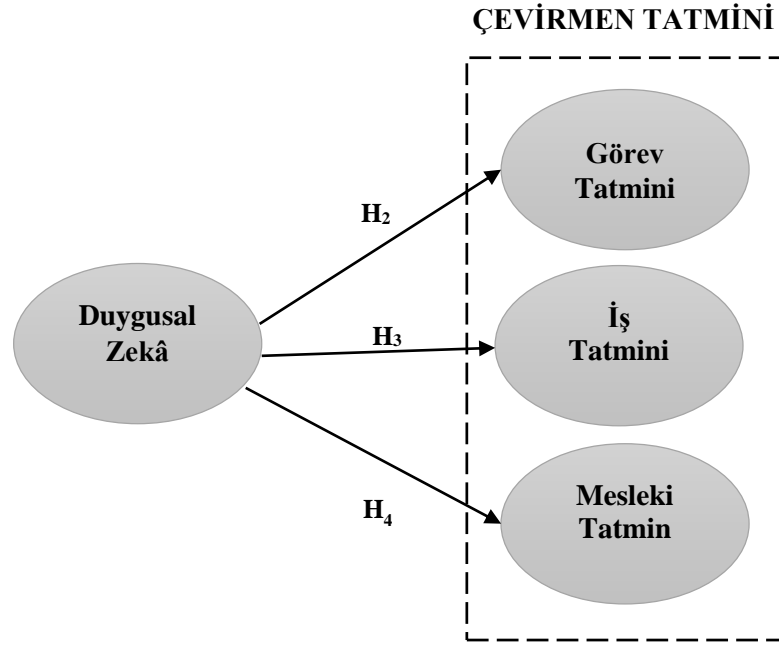
Bu çalışmada uygulanan yöntem karma yöntem olup, çalışmanın ilk evreninde nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve ilişkisel tarama yapılmıştır. Çalışmanın ikinci evreninde ise nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve ortaya çıkan sonuçlar analiz tekniklerinden içerik analizi ile sınıflandırılarak açıklanmıştır.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, piyasada profesyonel olarak çalışan çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapıldığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimi ve aralarındaki dereceyi belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2014: 81). Bu araştırmada korelasyon ve karşılaştırma aracılığıyla yapılan ilişkisel çözümleme yöntemlerinden korelasyon türü tercih edilmiştir.



Şekil 4: Duygusal Zekâ-Çevirmen Tatmini İlişkisi Modeli



Şekil 5: Duygusal Zekâ- Çevirmen Tatmini Temel Boyutlar İlişkisi

H1: Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları çevirmen tatminlerini pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları görev tatminlerini pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları iş tatminlerini pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları mesleki tatminlerini pozitif yönde etkilemektedir.

2.3. Ana Kitle ve Örneklem

Çalışmada, araştırma evrenini piyasada profesyonel olarak çalışan yazılı çevirmenler oluşturmaktadır.

Türkiye’de piyasada çalışan çevirmenlerin sayısı tam olarak bilinmemektedir. Bunun çok farklı sebepleri olmakla birlikte örneğin yapılan araştırmalar sonucu çevirmenlikle ilgili bir meslek odasının henüz kurulmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle 2015 yılında Başbakanlık İdareyi Geliştirme Bakanlığı’nın güncellediği Araştırma Raporu verileri

bunu doğrular niteliktedir. Bununla birlikte çeviri mesleğiyle uğraşan kesim ticaret odasına üye olabilir. Çevirmenlik bir meslek olarak diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de esnaf mesleği değildir. Ayrıca çevirmenlerin esnaf odaları kurmaları nitelik ve niceliklerine aykırıdır. Bunun nedeni çevirmenlerin çalışma saatlerinin bulunmaması ve çalışmalarının talebe dayanmasıdır. Ayrıca Çevirmenlerin büyük kısmını akademisyen, filolog ya da diğer işlerde çalışanlar oluşturmaktadır (Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu, 2015: 51).

Başbakanlık İdareyi Geliştirme Bakanlığı tarafından 2015 yılında güncellenen Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu verilerine göre Türkiye’de çevirmen sayısının 10 bin civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bunun içinde ardıl çevirmen sayısı yaklaşık 2.500 iken simultane çevirmen sayısı ise 400 civarındadır. Bununla beraber Türkiye’de 20.000 civarında çeviri edincine sahip ve belli zamanlarda çeviri yapan çevirmenler de vardır. Başta Dışişleri, İçişleri, Avrupa Birliği ve Adalet Bakanlıkları olmak üzere kamu kurumlarında 2.500 civarı çevirmen işe alınmaktadır (2015: 50-51).

Bu kapsamda, evrene tam anlamıyla erişememek, ulaşmanın güç olması, zaman ve maliyet problemleri gibi nedenlerden ötürü, örneklem seçme yöntemi kullanılmıştır. Tercüman olarak çalışan çevirmenler çalışma çerçevesinde ele alınmadığından, çalışmada olasılık temelli olmayan örnekleme yöntemleri arasındaki kolayda örnekleme yöntemine başvurulmuştur.

2.4. Veri Toplama Araçlarının Yapısı ve Hazırlanması

Bu çalışmada elde edilen veriler bireysel bilgi formu, Bar-on Duygusal Zekâ Ölçeği ve Çevirmen Tatmini Ölçeği araçları ile toplanmıştır. Bireysel bilgi formunda yer alan sorular Çeviribilim literatürü tarandıktan sonra hazırlanmıştır. Toplam 11 sorudan oluşan bireysel bilgi formunda piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mezun oldukları bölüm, yetkin düzeyde bildikleri yabancı dil/diller, çeviri alanında çalıştıkları pozisyon/pozisyonlar, çeviri hizmeti sundukları uzmanlık alanları, yıl bazında çalışma deneyimleri, çevirmenlik mesleğine yönelik tutumları (esas meslek ya da ek iş olarak görme), haftada ortalama yaptıkları kaç saat çeviri yaptıkları ve çevirmenlik mesleğinde başarılı olmalarını sağlayan beceri ve yetenekleri yer almaktadır.

Literatür taramasından sonra duygusal zekâyı ölçen pek çok araç olduğu görülmekle birlikte bu çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Dr. Reuven Bar-On tarafından yapılan ve Acar tarafından Türkçeye uyarlanan daha öncesinde pek çok bilimsel çalışmada kullanılan Bar-On Duygusal Zekâ ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li Likert olarak sınıflandırılmıştır. 1’den 5’e kadar kodlanan değişkenler en olumsuzdan en olumluya doğru kodlanmıştır. 5’li Likert ölçeğinde yer alan ifadeler 1- tamamen katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde değişmektedir. İstatistiksel analiz yapılırken bazı ifadeler ters yönde kodlanmış ve puanlama sisteminden ziyade çevirmenlerin toplam 5 boyut ve 15 farklı alt boyutu oluşturan 88 ifadeye verdikleri yanıtlar aracılığıyla duygusal zekâ eğilimleri ölçülmüştür.

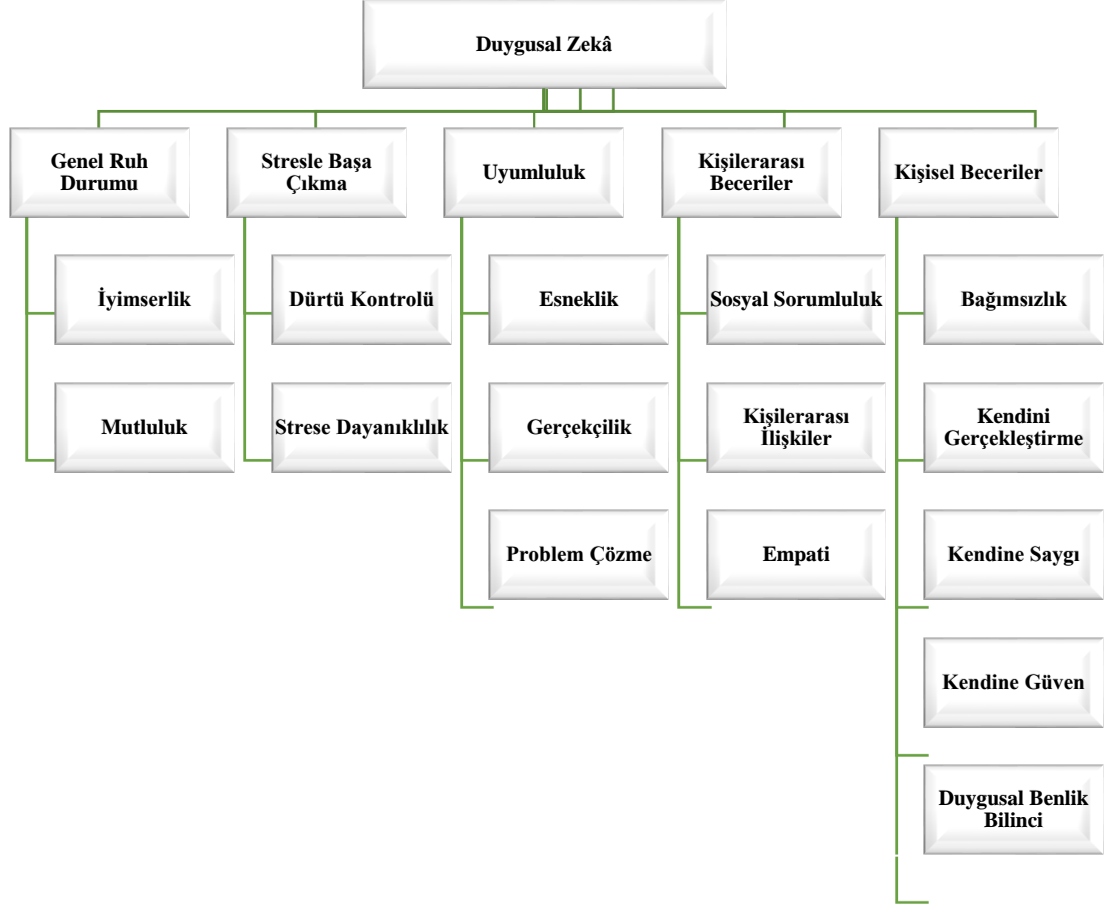
Ters yönde kodlanan ifadeler aşağıda görülmektedir:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
<i>Kişisel Farkındalık</i>	2	7	8	9"	10	13"	14	15	17"	19	20	21"	22"	24"	26	27	28	35"	38"	39"	44"	47"	53	55	64"	69	73"	84	86"	
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	16"	25	30	32	34	42	43"	45	46	48	49	57	59"	62	67"	77"	79"	81												
<i>Uyum</i>	1	4	12"	18	23	33	50"	51"	52	56"	58"	61	71"	82"	87															
<i>Stres Yönetimi</i>	3"	6"	11"	29"	36"	41"	60"	63	66"	68	70"	75	80"																	
<i>Genel Ruh Hali</i>	5	31	37"	40	54	65"	72	74	76	78	83"	85"																		

Şekil 6: Duygusal Zekâ Puanlama

Bu şekle göre, tırnak işareti ile gösterilen (9, 13, 17, 21,22, 24, 35,38,39,44,47,64, 73, 86, 16, 43, 59, 67, 77, 79, 12, 50, 56, 58, 71,82, 3,6,11,29, 36, 41, 60, 66, 70, 80, 37, 65, 83 ve 85) maddeler olumsuz anlam içerdiklerinden ters yönde kodlanmıştır. Duygusal Zekâ Puanlama şekli Kırıkkale Rehberlik Araştırma Merkezinden temin edilmiştir¹³⁶.

¹³⁶ Ayrıca bkz. Acar’ın Doktora Tezi (*Duygusal Zekâ Yeteneklerinin İnsana ve Göreve Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*).

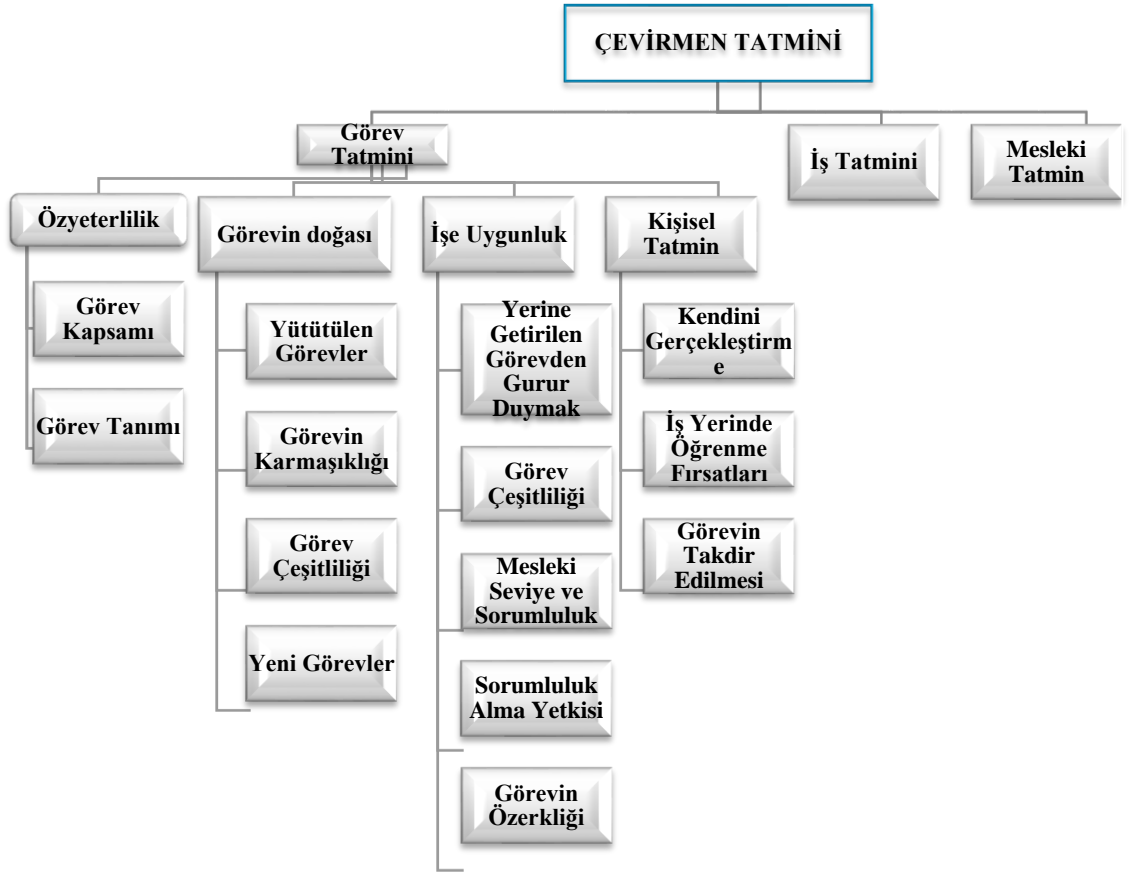


Şekil 7: Duygusal Zekâyı Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Kaynak: krş. Goleman (2014)

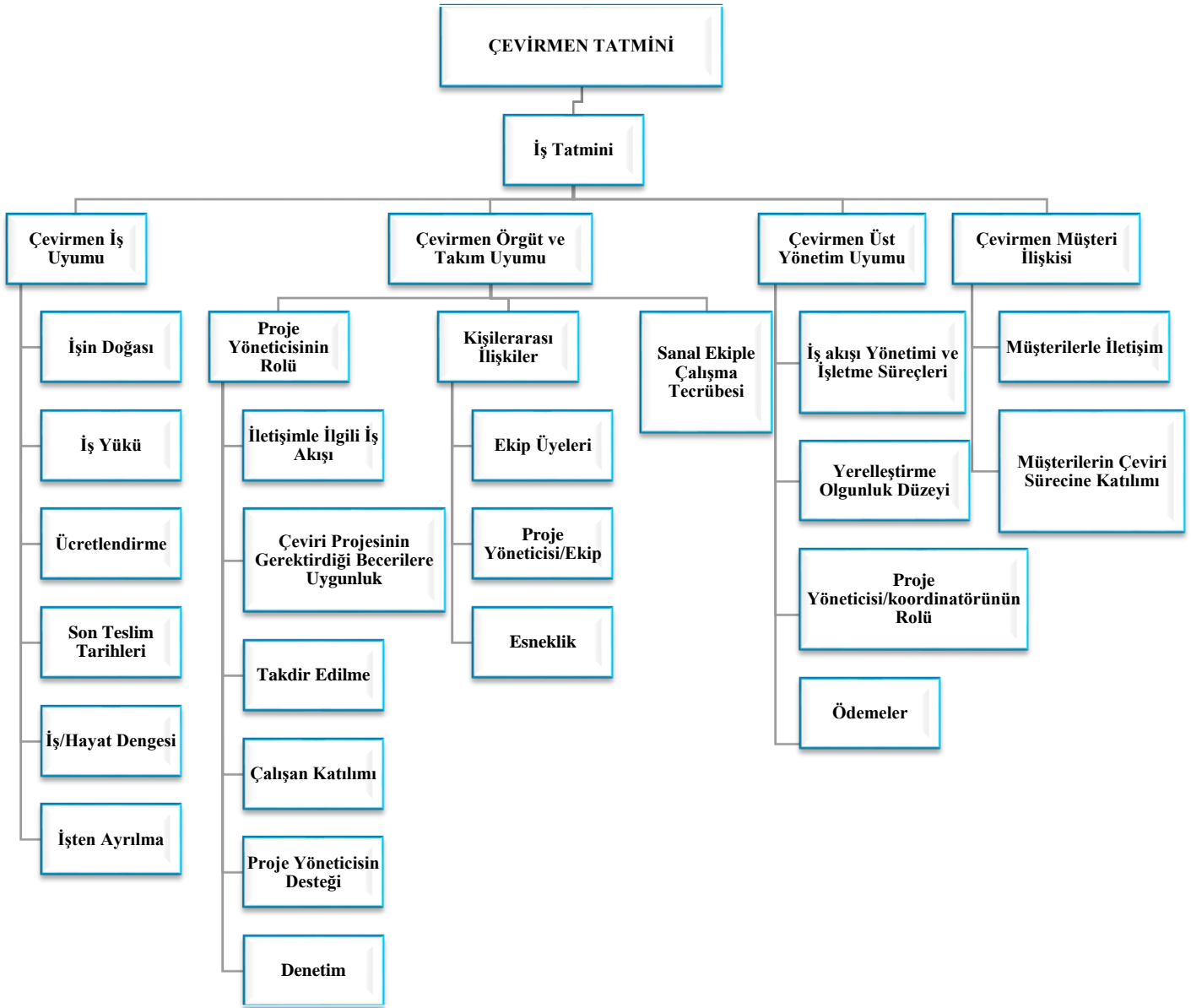
Çevirmen tatmini Çeviribilim literatüründe oldukça yeni bir konudur. Çalışanların iş tatminlerine yönelik yapılan literatür taramaları sonucunda İşletme, İnsan Kaynakları gibi diğer bilim dallarında çalışanların iş tatminlerini ölçen çok farklı anket çalışmalarına rastlanmıştır. Ancak farklı alanlarda oluşturulmuş olan bu iş tatmini ölçeklerinin Çeviri mesleğinin devingen ve karmaşık doğasını tam olarak yansıtmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda, bu çalışmada Mónica Rodríguez-Castro tarafından 2011 yılında Kent State Üniversitesi'nde *Elements of Task, Job, And Professional Satisfaction in the Language Industry: An Empirical Model (Dil Endüstrisinde İş, Görev Unsurları ve Mesleki Tatmin Unsurları)* başlıklı doktora tez çalışması kapsamında geliştirilen Çevirmen Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Anket hakkında e-posta aracılığıyla Mónica Rodríguez-Castro ile görüşülmüş ve kendisinden anketin Türkçeye uyarlanması için izin alınmıştır. Daha sonra

anket toplam 15 kişiden oluşan Çeviribilim bölümünde araştırma görevlileri ve İngilizce okutmanları tarafından Türkçeye çevrilmiş ve bir kişi tarafından da çevirilerin doğruluğunun kontrol edilmesi bakımından tekrar kaynak dil olan İngilizceye çevrilmiştir. Dış İşleri Bakanlığı ve üniversitede çevirmen olarak çalışan toplam 5 kişi ile yüz yüze görüşülerek ankette yer alan ifadelerin içerik bakımından geçerli olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla anketin pilot uygulaması yapılmıştır. Anketin orijinalinde yer alan çevirmenlerin yıllık kazançları, maaş hesapları olup olmadığı ya da her yıl çeviri yaptıkları kelime sayısı vb. gibi kapalı uçlu sorular tarzındaki ifadeler 5 kişi ile yapılan görüşmelere dayanılarak ankette çıkarılmıştır. İfadelerin sayısı azaltılmasına rağmen çok sayıda ifadenin yer alması anketin uygulanmasında önemli ölçüde sorun teşkil etmiş ve ankete geri dönüş sağlayan çevirmen sayısını düşürmüştür. Çevirmen Tatmini Ölçeği görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Aşağıdaki şekillerde bu boyutlara ait temel boyut ve alt boyutlar yer almaktadır.



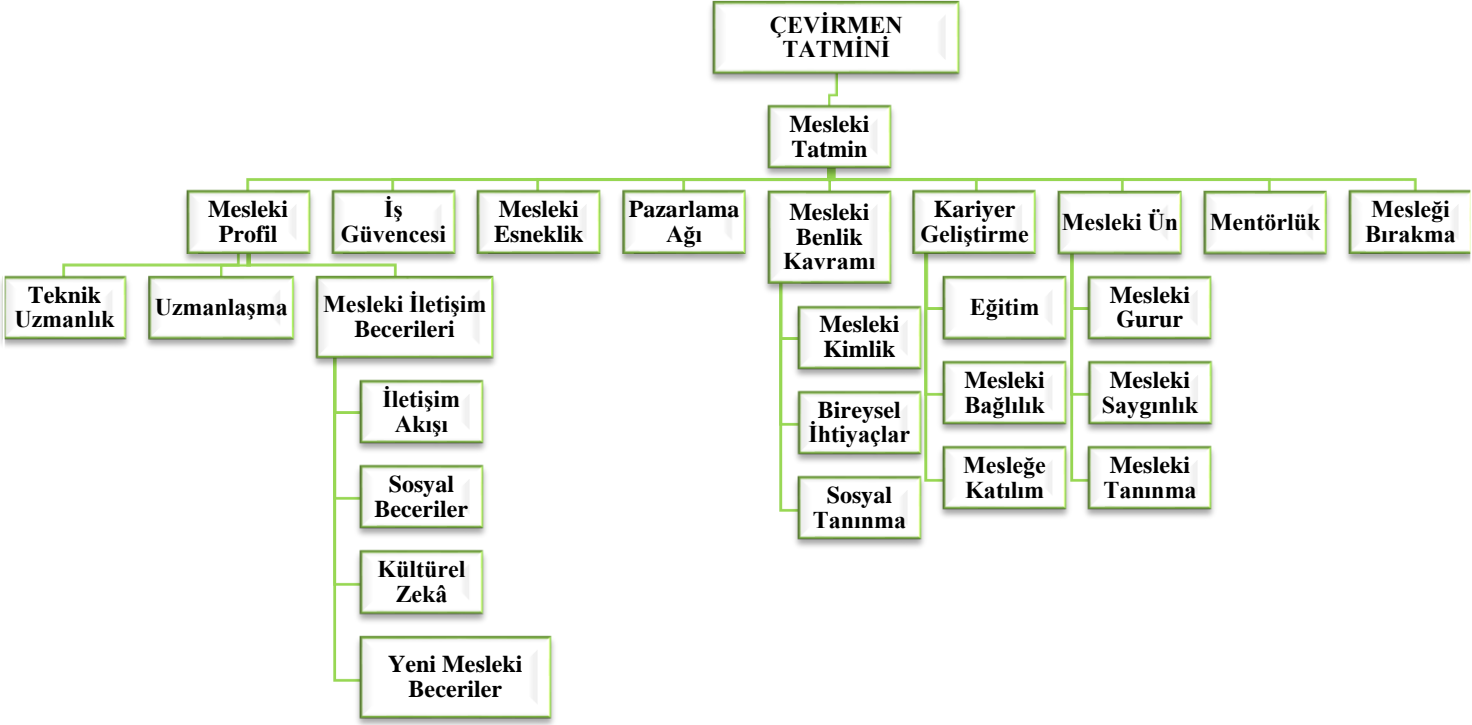
Şekil 8: Görev Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Kaynak: krş. Monica (2011)



Şekil 9: İş Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Kaynak: krş. Monica (2011)



Şekil 10: Mesleki Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlar

Kaynak: krş. Monica (2011)

2.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırma 2016 yılında, Haziran-Kasım ayları arasında gönüllü katılım esasına göre yürütülmüştür. Elektronik ortamda anket formu oluşturulmuş ve Çevirmenlerin elektronik ortamda oluşturulan anket formuna kolay ulaşabilmelerini sağlamak için anket formu <http://limesurvey.sakarya.edu.tr> adresinde yayınlanmıştır. Çeviri büroları, adliyeler, kamu kurum ve kuruluşları, çeviri şirketleri vb. gibi farklı sektörlerde çalışan çevirmenlerin bazılarına yüz yüze görüşme yöntemi ile ulaşılmış; diğer çevirmenlere ise oluşturulan anket formunun elektronik haberleşme adresleri, internet siteleri, çeşitli portal ve forumlarda yayınlanması aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâlarının çevirmen tatminlerine olan etkisinin belirlenmesi amacıyla, Tanımlayıcı İstatistikler, Bağımsız İki Örnek t-Testi (Independent- Samples t-Test), Korelasyon Analizi (Pearson Korelasyon Katsayısı), Varyans Analizi (One-Way ANOVA- Tek Yönlü ANOVA), Regresyon Analizi, Açık Uçlu sorulardan yararlanılmıştır.

Profesyonel çevirmenlere yönelik yapılan anket çalışması tamamlandıktan sonra veriler SPSS 20.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada Bireysel Bilgi Formu, Duygusal Zekâ Ölçeği ve Çevirmen Tatmini olmak üzere 3 farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. 217 profesyonel çevirmen Bireysel Bilgi Formunu; 157 profesyonel çevirmen Bireysel Bilgi Formu ve Duygusal Zekâ Ölçeğini doldururken 120 çevirmen de tüm üç veri toplama aracını doldurmuştur. Herhangi bir veri kaybı olmaması açısından farklı veri tabanları oluşturulmuştur. Çeviri piyasasında hangi alanlarda ve hangi dillerde en fazla çeviri yapıldığını görebilmek yani kısacası çeviri piyasasının ne durumunda olduğunu analiz edebilmek amacıyla toplam 217 profesyonel çevirmenin doldurduğu Bireysel Bilgi Formuna verilen yanıtlardan yola çıkılmıştır. Duygusal Zekâ Ölçeğinde ise 157 profesyonel çevirmenin yanıtı değerlendirilirken ve çevirmenlerin Duygusal Zekâ ve Çevirmen Tatminleri karşılaştırılırken anketi tam dolduran 120 profesyonel çevirmenin ankete verdikleri yanıtlar göz önünde bulundurulmuştur.

Ayrıca araştırma soruları olan temel unsurları bulmak için tanımlayıcı/betimleyici (Descriptive) istatistiksel analiz kullanılmış; boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir

anlamli farklılık olup olmadığını anlamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (-ANOVA) ve Bağımsız Örneklemeler t-Testi analizleri ile yapılmıştır. Ayrıca boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir ilişkinin olup olmadığını görmek için de Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve aralarında ilişki bulunan boyutların birbirlerine olan etkilerini görmek açısından da Regresyon Analizi yapılmıştır. Açık uçlu sorular için de nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada nitel analiz dışında diğer analiz türlerine başvurulmuştur. Duygusal Zekâ Ölçeği ve Çevirmen Tatmini Ölçeğinin güvenilirliğine bakmak için Cronbach Alpha sayılarına bakılmıştır.

Aşağıda Çevirmen Tatmini ve Duygusal Zekâ ölçekleri için Cronbach Alpha sayıları ve Normallik Testi sonuçları verilmiştir. Aşağıdaki tablolarda görüldüğü üzere sayılar oldukça yüksek çıkmıştır. Normallik testi sonuçları çalışmanın izleyen kısmında yapılacak olan testlerin parametrik mi yoksa non-parametrik mi olacağını belirleyen varsayımlardan biri olduğundan Tablo 2 ve 3’de yer alan sonuçlar verilerin normal dağılıma uygun olduğunu ve parametrik testlerin yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Çevirmen Tatmini ve Duygusal Zekâ Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik Testi	Cronbach’s Alpha	Madde Sayısı
Çevirmen Tatmini	,956	121
Duygusal Zekâ	,933	87

Duygusal Zekâ için 88 ifadelik ve Çevirmen Tatmini için 121 ifadelik ölçeği oluşturan maddeler için güvenilirlik testi (Cronbach alpha) sonuçları da kritik değer olan 0,70’in üzerinde olduğundan ölçeklerin iç tutarlılıkların yüksek oldukları bulgusu elde edilmiştir (bkz. Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017).

Tablo 2: Duygusal Zekâ-Normal Dağılıma Uygunluk Analizi Sonuçları (Kolmogorov-Smirnov z-Testi)

Boyutlar	p (sig.).*	N	Karar
Genel Ruh Durumu	,967	120	Normal dağılıma uygundur.
Stresle Başa Çıkma	,589	120	Normal dağılıma uygundur.
Kişisel Beceriler	,901	120	Normal dağılıma uygundur.
Kişiler Arası Beceriler	,967	120	Normal dağılıma uygundur.
Uyumluluk	,442	120	Normal dağılıma uygundur.
DUYGUSAL ZEKÂ (GENEL)	,306	120	Normal dağılıma uygundur.

*Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada Dr. Reuven Bar-On Tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması ACAR (2001) tarafından yapılarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen “Duygusal Zekâ Ölçeğini oluşturan ve Tablo 2’de yer alan temel boyutlara ait normallik testi (Kolmogorov-Smirnov z-Testi) sonuçları görülmektedir. Normallik testi sonuçları duygusal zekâ genel boyutu dâhil olmak üzere tüm boyutların normal dağılıma (%95 güven aralığı ve % 5 anlamlılık düzeyinde) uygun olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05).

Tablo 3: Çevirmen Tatmini-Normal Dağılıma Uygunluk Analizi Sonuçları (Kolmogorov-Smirnov z-Testi)

Boyutlar	p (sig.).*	N	Karar
Görev Tatmini	,655	120	Normal dağılıma uygundur.
İş Tatmini	,697	120	Normal dağılıma uygundur.
Meslek Tatmini	,700	120	Normal dağılıma uygundur.
ÇEVİRMEN TATMİNİ (GENEL)	,764	120	Normal dağılıma uygundur.

*Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada Mónica Rodríguez-Castro tarafından geliştirilen “Çevirmen Tatminini” oluşturan temel boyutlara ait normallik testi (Kolmogorov-Smirnov z-Testi) sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır. Normallik testi sonuçları çevirmen tatmini genel boyutu dâhil olmak üzere tüm boyutların normal dağılıma (%95 güven aralığı ve % 5 anlamlılık düzeyinde) uygun olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05).

BÖLÜM III. VERİ ANALİZİ, BULGULAR VE YORUM

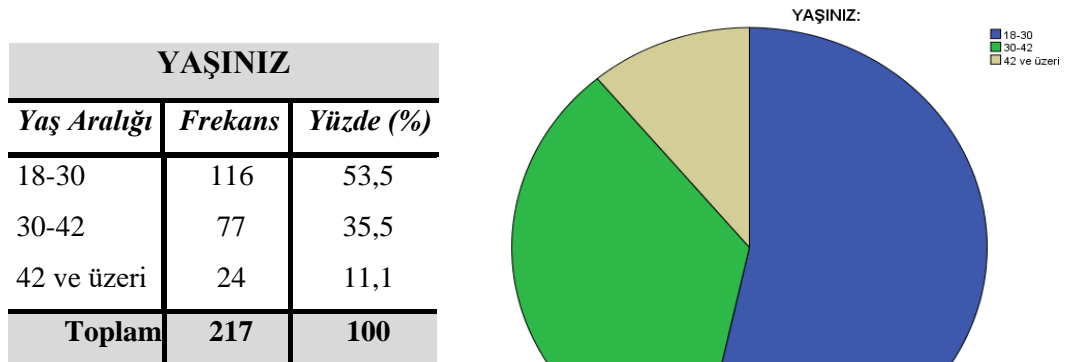
Bu bölümde araştırmanın amaçlarına yönelik olarak toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Bu bağlamda tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılacaktır. Tanımlayıcı istatistikler, çalışma kapsamında analiz edilen verilerle ilgili tanımlayıcı istatistiksel bilgileri içermektedir.

3.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan çevirmenlerin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan bölüm, yetkin düzeyde bilinen yabancı dil/diller, çeviri alanındaki pozisyon/pozisyonlar, uzmanlık alanları, çalışma deneyimi, çevirmenlik mesleğine bakış (ek iş ya da esas meslek), haftada ortalama çeviri yapılan saat ve çevirmenlik mesleğinde başarılı olunmasını sağlayan becerilerin önem sırası değişkenlerine ait frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tablolarda verilmektedir.

Profesyonel çevirmenlere hangi yaş aralığında oldukları sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 4’de sunulmaktadır.

Tablo 4: Çevirmenlerin Yaşlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları



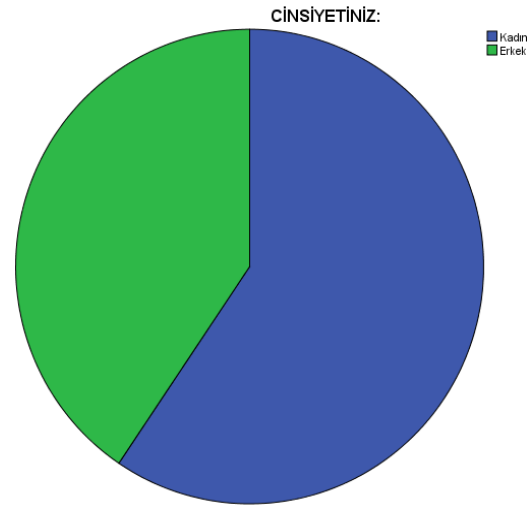
Araştırmaya katılan 18-30 yaş aralığında olan çevirmenlerin sayısı 116; 30-42 yaş aralığında olan çevirmenlerin sayısı 77 iken 42 ve üzeri yaş aralığında çevirmenlerin sayısı ise 24’tür. Örnekleme 18-30 yaş aralığında olan çevirmenlerin sayısı diğer yaş

aralığında olanlardan fazladır. Küreselleşmesinin ve bilgi çağının etkisiyle Türkiye'nin son zamanlarda ekonomik, siyasal, kültürel, toplumsal vb. açılardan yurt dışına daha çok açılması beraberinde çeviri faaliyetlerinin artmasını getirmiştir. Çeviri faaliyetlerine olan yoğun talep çeviri bölümlerinin açılmasını tetiklemiş ve çeviri alanında bilimsel çalışmalar artmıştır. Eski nesil (42 ve üzeri) dil ve edebiyat, dilbilim, karşılaştırmalı edebiyat vb. alanlardan mezun olan kişiler ya da bunlar dışında farklı bölümlerden mezun olup yabancı dil bilen bireylerden oluşurken, çeviri piyasasında çalışan yeni nesil (18-30; 30-42) tamamı olmasa da çeviribilim ya da mütercim tercümanlık bölümü mezunlarıdır.

Çevirmenlerin cinsiyetlerine ait bulgular Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Çevirmenlerin Cinsiyetlerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

CİNSİYETİNİZ		
<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Kadın	129	59,4
Erkek	88	40,6
Toplam	217	100

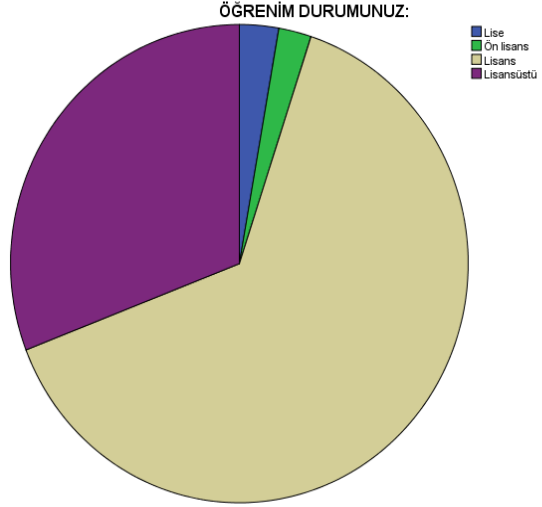


Araştırmaya katılan kadın çevirmenlerin sayısı 129, erkek çevirmenlerin sayısı ise 88'dir. Cinsiyet açısından % 59,4 Kadın - % 40,6 Erkek olmak üzere kadın çevirmenlerin oranı erkek çevirmenlerden görece yüksektir. Bu istatistiklere bakıldığında, çeviri piyasasında çalışanların çoğunu kadın çevirmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Bunun sebebi de kadınların dil yetilerinin daha yüksek olması, iletişim becerilerinin gelişmiş olması, çeviri mesleğinin esnek çalışma saatlerine imkân tanınması olabilir.

Çevirmenlere öğrenim durumları sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6: Çevirmenlerin Öğrenim Durumlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

ÖĞRENİM DURUMUNUZ		
<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Lise	6	2,8
Ön lisans	5	2,3
Lisans	139	64,1
Lisansüstü	67	30,9
Toplam	217	100

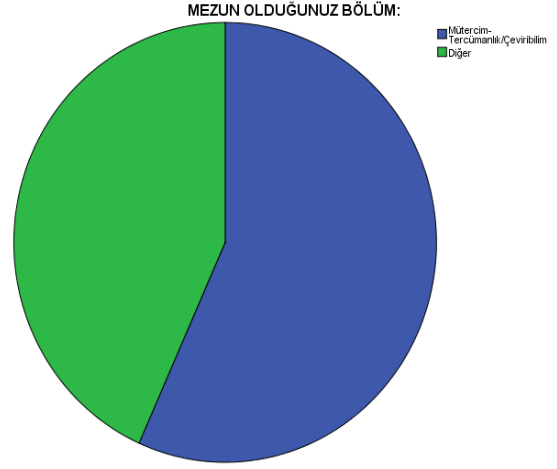


Araştırmaya katılan çevirmenlerden 6'sı lise mezunu; 5'i ön lisans mezunu; 139'u lisans mezunu olup 67 çevirmen de lisansüstü eğitim almıştır. Örnekleme çevirmen sayısı dört kademe birbiriyle kıyaslandığında lisans mezunlarının sayısının oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Her ne kadar çeviri piyasasında çalışanlarının çoğunu lisans mezunları oluştursa da lise ve ön lisans mezunlarının da çeviri mesleğini icra ettikleri görülmektedir. Bunun sebebi de çeviri mesleğinin henüz tam anlamıyla meslekleşmemesi ve mevzuat eksikliğinden herhangi bir bölümden mezun bireylerin de çeviri etkinliğini gerçekleştirebiliyor olmasıdır. Doktor olmak için tıp okumak, avukat olmak için hukuk okumak gerekliken, çevirmen olmak için çeviribilim ya da mütercim tercümanlık bölümü mezun olmak gerekmemektedir. Dolayısıyla piyasada uzmanlaşmanın gerekliliği olan lisans dışında lise ve ön lisans bölümlerinden mezun olmasına rağmen çeviri yapan kişiler bulunmaktadır.

Tablo 7'de çevirmenlerin Mütercim Tercümanlık ya da Çeviribilim bölümleri ya da diğer bölümlere yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 7: Çevirmenlerin Mezun Oldukları Bölüme Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

MEZUN OLDUĞUNUZ BÖLÜM		
<i>Mezun Olunan Bölüm</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Mütercim	123	56,7
Tercümanlık/Çeviribilim		
Diğer	94	43,3
Toplam	217	100

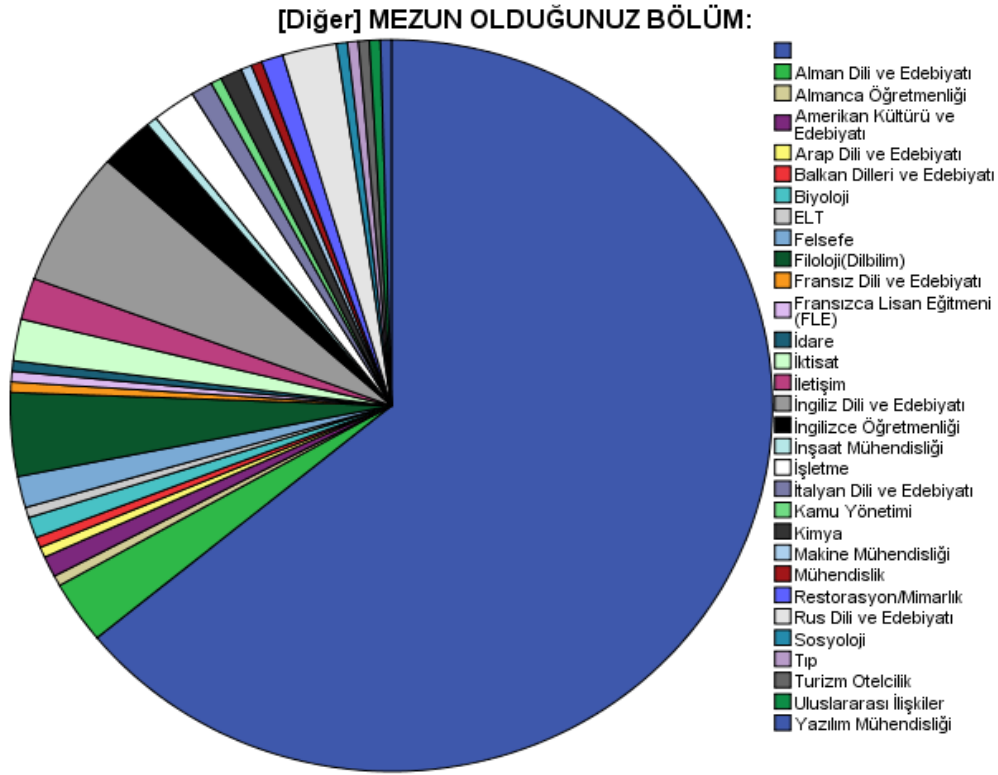


Mezun olunan bölüme göre dağılımlar incelendiğinde, profesyonel çevirmenlerin % 56,7'sinin Mütercim-Tercümanlık ya da Çeviribilim bölümlerinden mezun oldukları ve diğer bölümlerde mezun olan çevirmen sayısı ise 94 olup çalışmanın yaklaşık %44' lük diliminde yer almaktadır. Bu istatistiklere bakıldığında yukarıdaki tabloya benzer bir sorun ortaya çıkmaktadır. Zira çeviri bir meslek olarak kabul edilmesine rağmen neredeyse yüzde 50'lik dilimi çeviri eğitimi almayan kişiler tarafından yapılmaktadır. Ancak ilerleyen zamanlarda çeviri eğitimin daha kaliteli hale gelmesi, çeviri mesleğinin meslek olarak kabul edilmesi ve ilgili mevzuatların düzenlenmesi ile bu durumun tersine döneceği, bölüm mezunlarının piyasayı domine edeceği düşünülmektedir.

Tablo 7.1'de çevirmenlerin mezun oldukları diğer bölümlere ait frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

Tablo 7.1: Çevirmenlerin Mezun Oldukları Diğer Bölümlere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

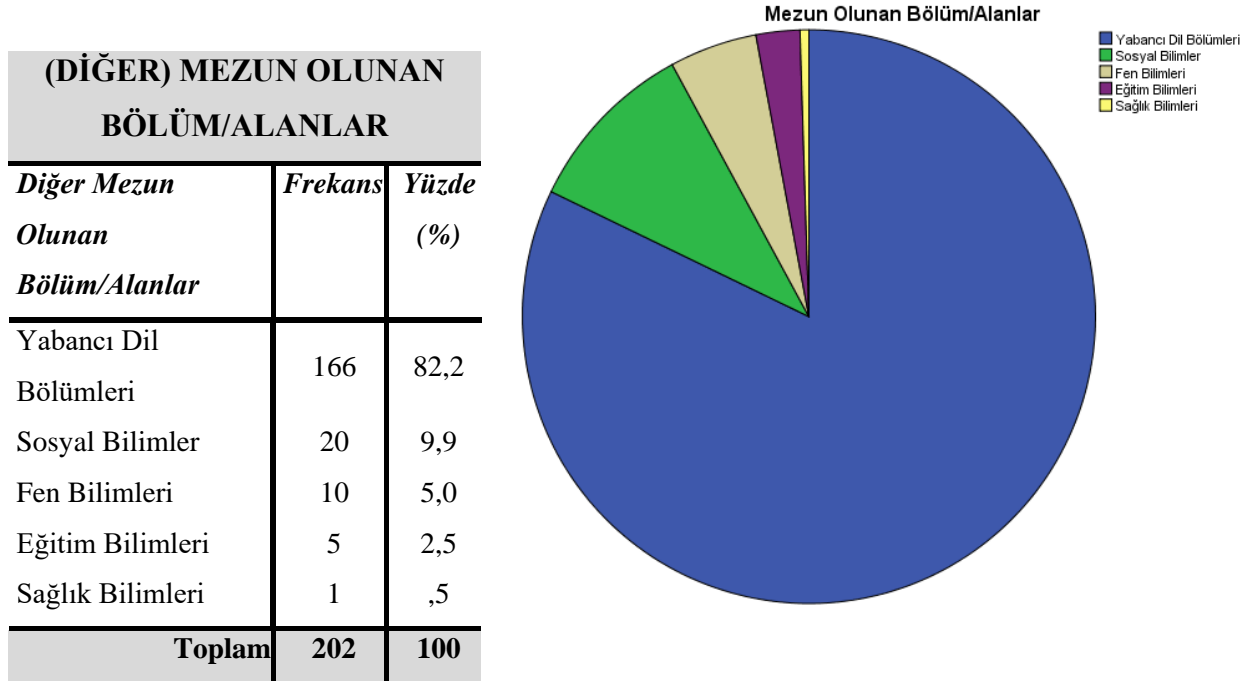
[Diğer] MEZUN OLDUĞUNUZ BÖLÜM	Cevaplar	
	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde (%)</u>
	139	64,1
Alman Dili ve Edebiyatı	6	2,8
Almanca Öğretmenliği	1	,5
Amerikan Kültürü ve Edebiyatı	2	,9
Arap Dili ve Edebiyatı	1	,5
Balkan Dilleri ve Edebiyatı	1	,5
Biyoloji	2	,9
ELT	1	,5
Felsefe	3	1,4
Filoloji(Dilbilim)	8	3,7
Fransız Dili ve Edebiyatı	1	,5
Fransızca Lisan Eğitmeni (FLE)	1	,5
İdare	1	,5
İktisat	4	1,8
İletişim	4	1,8
İngiliz Dili ve Edebiyatı	13	6,0
İngilizce Öğretmenliği	5	2,3
İnşaat Mühendisliği	1	,5
İşletme	4	1,8
İtalyan Dili ve Edebiyatı	2	,9
Kamu Yönetimi	1	,5
Kimya	2	,9
Makine Mühendisliği	1	,5
Mühendislik	1	,5
Restorasyon/Mimarlık	2	,9
Rus Dili ve Edebiyatı	5	2,3
Sosyoloji	1	,5
Tıp	1	,5
Turizm Otelcilik	1	,5
Uluslararası İlişkiler	1	,5
Yazılım Mühendisliği	1	,5
Toplam	217	100,0



Çevirmenlerin mezun oldukları diğer bölümlere ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, çevirmenlerin büyük çoğunluğunun yani % 6'sının İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümü mezunu olduğu ve ikinci sırayı ise Filoloji (Dilbilim) bölümlerinin takip ettiği görülmektedir. Alman Dili ve Edebiyatı, İngilizce Öğretmenliği, Rus Dili ve Edebiyatı bölümlerinden mezun olan çevirmenler birbirine oldukça yakın dağılım sergilemektedir. Çeviribilim ya da Mütercim Tercümanlık bölümleri dışında farklı bölümlerde öğrenim görmüş olan çevirmenlerin ise 30 farklı bölüm ile temsil edildiği, iktisat, işletme, iletişim gibi bölümlerden mezun olan çevirmenlerin de görece olarak ön plana çıktıklarını söylemek mümkündür. Bu istatistiklere bakıldığında ise, dil bölümlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Zira çeviri mesleğinin ana malzemesini dil oluşturduğundan, dil bölümlerinden mezun olanların çoğunlukta olması doğaldır.

Profesyonel çevirmenlerin mezun oldukları alanlara ait bulgular Tablo 7.2'de yer almaktadır.

Tablo 7.2: Çevirmenlerin Mezun Oldukları Diğer Alanlara Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları



Katılımcıların mezun oldukları diğer alanlara ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun (%82,2) yabancı dil bölümleri, %9,9'nun sosyal bilimler, %5'nin fen bilimleri, % 2,5'nin eğitim bilimleri ve % 0,5'lik kısmın ise sağlık bilimlerinden mezun olduğu görülmektedir. Bu istatistiklere bakıldığında, yabancı dil ve sosyal bilimlerden mezun olan bireylerin çeviri piyasasındaki dağılımı fen bilimleri, eğitim bilimleri ve sağlık bilimleri mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da yukarıdaki tabloya benzer şekilde, çeviri edincinin ana malzemesinin dil olduğunu, bununla birlikte iletişimin de çeviri sürecinde önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 8'de profesyonel çevirmenlere yetkin düzeyde bildikleri dillerin neler olduğu sorulmuş ve bir veya birden fazla seçenek işaretlemeleri istenmiştir. Hangi dili ya da dilleri yetkin düzeyde bildiklerine yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 8: Çevirmenlerin Yetkin Düzeyde Bildikleri Yabancı Dillere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

YABANCI DİL	Cevaplar		Cevaplayıcıların
	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde (%)</u>	<u>Yüzdesi (%)</u>
İngilizce	188	59,3	86,6
Almanca	64	20,2	29,5
Fransızca	22	6,9	10,1
Rusça	10	3,2	4,6
Arapça	7	2,2	3,2
Diğer Dil	26	8,2	12,0
Toplam	317	100	146,1

*Katılımcılar birden fazla seçenek işaretleyebildiklerinden frekanslar çoklu cevap setine göre alınmış ve verilen toplam cevaba göre oranlanmıştır.

Çevirmenlerin yetkin düzeyde bildikleri yabancı dillere ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, çevirmenlerin % 86,6'nın yabancı dil olarak İngilizceyi seçtiği ve dörtte birinden fazlasını Almanca bilenlerin oluşturduğu görülmektedir. % 10,1 oranıyla Fransızca yetkin düzeyde bilinen diller arasında üçüncü sırayı takip etmektedir. Rusça ve Arapçanın birbirine oldukça yakın dağılım gösterdikleri görülmektedir. İngilizce dünya çapında küresel bir dil olduğundan, İngilizcenin ilk sırada yer alması doğaldır. Almanya ile ithalat ve ihracatın yoğun olarak yapılması ve Almanya'da Türk vatandaşlarının bulunması ülkemizde Almancaya olan talebi artırmıştır.

Profesyonel çevirmenlere ayrıca çeviri alanında yöneldikleri pozisyon ya da pozisyonların neler olduğu sorulmuş ve bir veya birden fazla seçenek işaretlemeleri istenmiştir. Hangi çeviri pozisyonunu tercih ettiklerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 9'da sunulmaktadır.

Tablo 9: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Cevaplar		Cevaplayıcıların
	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde (%)</u>	<u>Yüzdesi (%)</u>
Kitap Çevirmeni	54	12,2	24,9
Kamu Kurumunda Çevirmen	42	9,5	19,4
Serbest Çevirmen	149	33,8	68,7
Büroda Çevirmen	40	9,1	18,4
Adliyelerde Çevirmen	22	5,0	10,1
Proje Yöneticisi	19	4,3	8,8
Yerelleştirme Uzmanı	14	3,2	6,5
Özel Sektörde Meslek Elemanı	25	5,7	11,5
Editör/Redaktör	39	8,8	18,0
Çeviri Eğitmeni	22	5,0	10,1
Pozisyon (Diğer)	15	3,4	6,9
Toplam	441	100	203,2

*Katılımcılar birden fazla seçenek işaretleyebildiklerinden frekanslar çoklu cevap setine göre alınmış ve verilen toplam cevaba göre oranlanmıştır.

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, çevirmenlerin yarısından fazlasının serbest çevirmen olduğu ve dörtte birinden fazlasının ise kitap çevirmeninden oluştuğu görülmektedir. Kamu kurumunda çevirmen, büroda çevirmen ve editör/redaktör birbirine oldukça yakın dağılım sergilemektedir. Adliyelerde çevirmen, özel sektörde meslek elemanı ve çeviri eğitmenleri birbirlerine çok yakın dağılım gösterirken yerelleştirme uzmanlarının görece olarak en az ön plana çıktıkları görülmektedir. İstatistikler doğrultusunda, çeviri piyasasında serbest çalışan çevirmenlerin dağılımlarının fazla olmasının nedeni, özel sektördeki ücretlerin kamu sektörüne göre değişkenlik göstermesi olabilir. Kamu sektöründe çalışan çevirmenler sabit bir ücret alırken, serbest çalışan çevirmenlerin kazançları, yaptıkları iş miktarına bağlı olarak yüksek oranda olabilir. Bu bağlamda, kamu sektöründe çalışan çevirmenler ne kadar çok çeviri yaparsa yapsın aynı maaşı alırken, serbest çevirmenler yaptıkları iş karşılığında değişen oranlarda ücret alır. Ayrıca kamu sektöründe çevirmen olmak belli bir takım sınavları geçmeyi gerektirdiğinden ve sınırlı sayıda eleman kamuya alındığından, serbest çevirmenlerin sayısı fazladır.

Yerelleştirme uzmanlarının sayısının az olmasının nedeni de ülkemizde bu alanda kalifiye eleman sayısının az olması olabilir.

Tablo 10’da çevirmenlere uzmanlık alanlarının neler olduğu sorulmuş ve bir veya birden fazla seçenek işaretlemeleri istenmiştir. Hangi uzmanlık alanında çalıştıklarına yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 10: Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

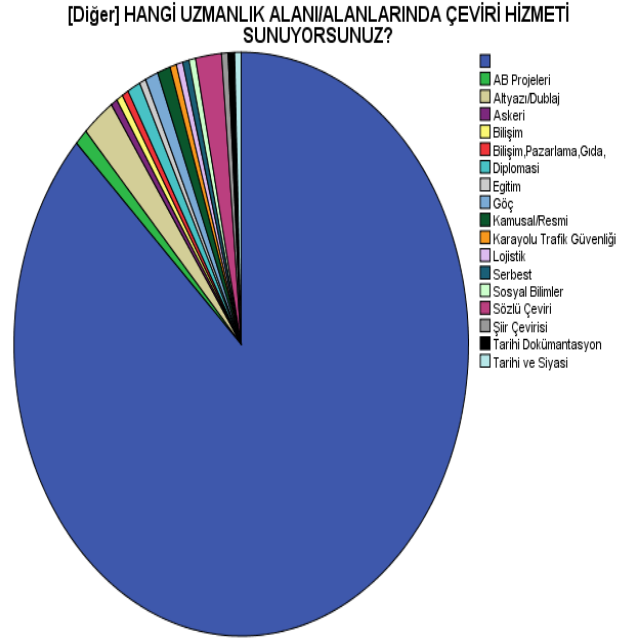
Çeviri Alanındaki Pozisyon	Cevaplar		Cevaplayıcıların
	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde (%)</u>	<u>Yüzdesi (%)</u>
Ticari çeviri	107	16,1	49,3
Akademik çeviri	107	16,1	49,3
Hukuki çeviri	93	14,0	42,9
Teknik çeviri	128	19,2	59,0
Tıbbi çeviri	77	11,6	35,5
Noter yeminli çeviri	60	9,0	27,6
Edebi çeviri	66	9,9	30,4
Uzmanlık alanı diğer	28	4,2	12,9
Toplam	666	100	306,9

*Katılımcılar birden fazla seçenek işaretleyebildiklerinden frekanslar çoklu cevap setine göre alınmış ve verilen toplam cevaba göre oranlanmıştır.

Çevirmenlerin yarısından fazlasının (%59,0) teknik çeviri alanında uzmanlaştığı görülmektedir. Ticari çeviri ve akademik çeviri ise örneklemin % 49,3’nü oluşturmakta ve noter yeminli çeviri ise katılımcılar arasında % 27,6’lık bir orana sahip olduğunu söylemek mümkündür. Çevirmenlerin uzman oldukları diğer alanlara ait frekans ve yüzdelere aşağıda Tablo 7.1’de yer almaktadır. İstatistiklere göre ticari çeviri ve teknik çeviri alanlarının yüksek bir orana sahip olmasının nedeni, çeviri piyasasındaki çeviri taleplerinin genelde kullanmalık metinlerden oluşmasıdır. Akademik çeviri de ticari çeviriyle aynı orana sahiptir. Bunun nedeni ise özellikle ülkemizde yabancı literatürü takip etmek isteyen bilim insanlarının bilginin üretildiği batıdaki gelişmeleri takip etmek amacıyla çeviriye talep duymasındır. Bu nedenlerle bu üç çeviri alanı en yüksek paha sahiptir. Çevirmenlerin diğer uzmanlık alanlarına ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 10.1’de yer almaktadır.

Tablo 10.1: Çevirmenlerin Diğer Uzmanlık Alanlarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

[Diğer] Uzmanlık Alanı/Alanları	Cevaplar	
	Frekans	Yüzde (%)
	189	87,1
AB Projeleri	2	,9
Altyazı/Dublaj	5	2,3
Askeri	1	,5
Bilişim	1	,5
Bilişim, Pazarlama, Gıda, Diplomasi	1	,5
Eğitim	2	,9
Göç	1	,5
Kamusal/Resmi	2	,9
Karayolu Trafik Güvenliği	1	,5
Lojistik	1	,5
Serbest	1	,5
Sosyal Bilimler	1	,5
Sözlü Çeviri	4	1,8
Şiir Çevirisi	1	,5
Tarihi	1	,5
Dokümantasyon	1	,5
Tarihi ve Siyasi	1	,5
Toplam	217	100,0



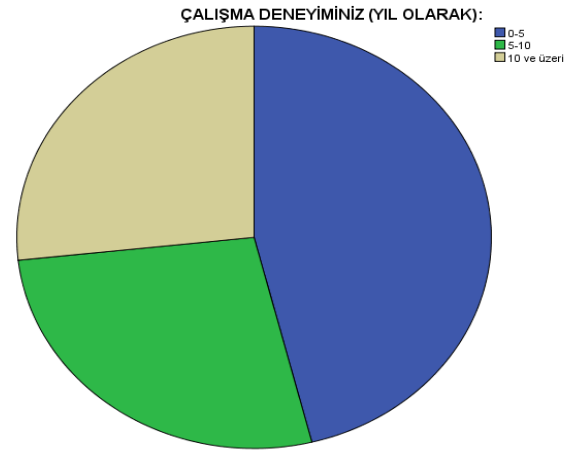
Çevirmenlerin diğer uzmanlık alanlarına ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, çevirmenlerin % 2,3'nün altyazı/dublaj alanında uzmanlaştığı ve bunu sözlü çevirinin takip ettiği görülmektedir. AB projeleri, diplomasi, göç, kamusal/resmi alandaki oranlar ise birbirine oldukça yakın dağılım sergilemektedir. Sözlü çeviri ülkemizde yoğun olarak

yapılmasına karşın, bu alanda yetişmiş kalifiye eleman sayısı azdır. Zira sözlü çeviri analitik düşünme ve sayısal zekâ gibi farklı bilişsel süreçler gerektirmektedir.

Çevirmenlerin çalışma deneyimleri sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11: Çevirmenlerin Çalışma Deneyimlerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

ÇALIŞMA DENEYİMİNİZ		
<i>Çalışma Yılı</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
0-5	100	46,1
5-10	59	27,2
10 ve üzeri	58	26,7
Toplam	217	100

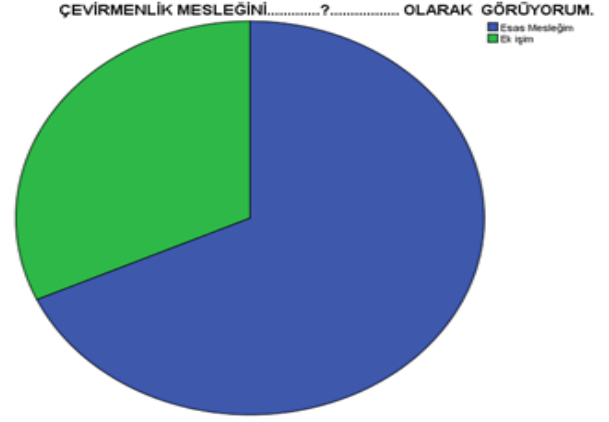


Çevirmenler çalışma deneyimleri bakımından incelendiğinde yaklaşık yarısının (%46,1) 0-5 yıl arasında değişen çalışma deneyimine sahip olduğu, %27,2’sinin 5-10 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olduğu, %26,7’sinin 10 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

Çevirmenlerin çevirmenlik mesleğini nasıl gördüklerine ait frekans ve yüzde dağılımlarına ait bulgular Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12: Çevirmenlerin Çeviri Mesleğini Nasıl Gördüklerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

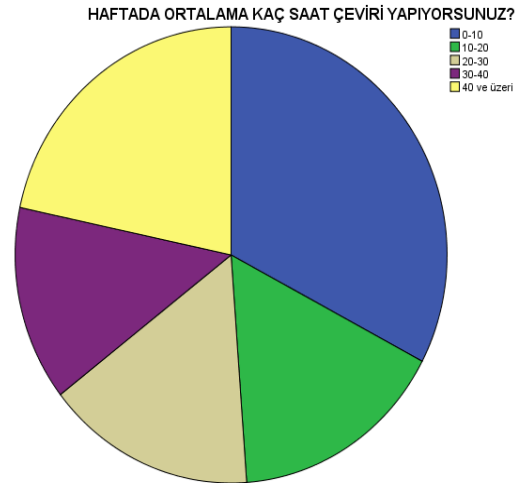
ÇEVİRMENLİK MESLEĞİNE BAKIŞ		
Mesleğe Bakış	Frekans	Yüzde (%)
Esas Mesleğim	148	68,2
Ek İşim	69	31,8
Toplam	217	100



Çevirmenlerin çeviri mesleğini nasıl gördüklerine ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde Çevirmenlerin % 68,2'si çevirmenlik mesleğini esas mesleği olarak görürken %31,8 oranındaki çoğunluğun ise çevirmenlik mesleğini ek işleri olarak gördükleri gözlenmektedir. Çevirmenlere haftada ortalama yaptıkları çeviri saati sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 13'de sunulmaktadır.

Tablo 13: Çevirmenlerin Haftada Ortalama Yaptıkları Çeviri Saatine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

HAFTADA ORTALAMA ÇEVİRİ YAPILAN SAAT		
Haftada Ortalama Çeviri Yapılan Saat	Frekans	Yüzde (%)
0-10	71	32,7
10-20	35	16,1
20-30	34	15,7
30-40	30	13,8
40 ve üzeri	47	21,7
Toplam	217	100,0



Çevirmenlerin haftada ortalama yaptıkları çeviri saatine ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, çevirmenlerin % 32,7'sinin haftada ortalama 0-10 saat arasında çeviri

yaptığı görülmektedir. 10-20, 20-30 ve 30-40 saat arası haftada ortalama çeviri yapan çevirmenlerin oranı ise birbirine oldukça yakın dağılım sergilemektedir. Haftada ortalama 40 saat ve üzeri çeviri yapan çevirmenlerin ise %21,7'lik bir orana sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Çevirmenlerden çevirmenlik mesleğinde başarılı olmalarını sağlayan özellikleri önem sırasına göre sınıflandırmaları istenmiş ve elde edilen bulgular ise Tablo 14'de yer almaktadır.

Tablo 14: Çevirmenlerin Beceri Sınıflandırmalarına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Beceri Sınıflandırması	Frekans	Ağırlıklı Puan*	
Bilişsel Becerilerim	212	768	
Yeteneklerim	214	683	
Bireysel Özelliklerim	217	679	
Motivasyonum	215	579	
Kendimi Yönetebilmem	215	549	

*Ağırlıklı puanlar her bir beceri sınıflandırması için tercih sıraları tersine kodlanarak ve frekansları ile çarpılıp toplam değeri alınarak elde edilmiştir [Örneğin; bilişsel beceriler, yetenekler, bireysel özellikler, motivasyon ve kendini yönetebilme için, 1. tercih 5 ile, 2. tercih 4 ile, 3. tercih 3 ile, 4. Tercih 2 ile ve 5. tercih 1 ile tersine kodlanmış ve frekansları ile çarpılıp toplanmıştır; [(81*5)+(49*4)+(23*3)+(13*4)+(46*1) =768].

Katılımcıların çevirmenlik mesleğinde başarılı olmalarını sağlayan özelliklerine yönelik ağırlıklı puanlar dikkate alındığında; bilişsel beceriler (dil edinci, kültür edinci, genel kültür bilgisi), yetenekler (hafıza, mantıklı düşünme, dile yatkınlık vb.), bireysel özellikler (esneklik, iletişim yeteneği, özgüven, takım çalışmasına yatkınlık) ilk üç sırayı alırken motivasyon (azim ve istek), kendimi yönetebilme (odaklanabilme ve strese dayanıklılık) son iki sırada yer almaktadır. Bu bağlamda, çeviri sürecinde bilişsel becerileri oluşturan dil edinci, kültür edinci, genel kültür bilgisi vb. dışında çevirmenin hafıza, mantıklı düşünme, dile yatkınlık vb. gibi yetenekleri ve esneklik, iletişim yeteneği, özgüven, takım çalışmasına yatkınlık vb. bireysel özellikleri önemli yer tutarken, motivasyon (azim, ve istek) ile kendini yönetebilme becerisi ikincil öneme sahiptir.

3.2. Duygusal Zekâ Boyutları Genel Ortalamaları

Profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâlarını ölçmek amacıyla Bar-On tarafından geliştirilen toplam 88 ifadeden oluşan “Duygusal Zekâ” ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçekte yer alan ifadeler profesyonel çevirmenlere 5’li Likert tarzında yöneltilmiştir. Duygusal zekâyı oluşturan 5 temel boyut ve bu boyutlar içerisinde yer alan 15 alt boyuta ait ortalamalar aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır¹³⁷.

Acar 2011 yılında yaptığı araştırmada duygusal zekâ ölçeğinin güvenilirlik analizi yapmıştır. Buna göre, 87 ifadenin bulunduğu anketin toplam boyutlarının Alpha katsayısı .92,12 bulunmuştur, bu da kabul edilebilir düzeydedir. Temel alt boyutlardan, kişisel yetenekler boyutunun Alpha katsayısı ise .83,73’dir ve bu da aynı şekilde kabul edilebilir düzeydedir. Kişilerarası yetenekler boyutunun Alpha katsayısına bakıldığında katsayının .77,87 olduğu görülmektedir, bu da kabul edilebilir düzeydedir. Uyumluluk boyutunun Alpha katsayısı ise .65,42 çıkmıştır, bu da kabul edilebilir düzeydedir. Stresle başa çıkma boyutunun Alpha katsayısı ise .73,14 olarak bulgulanmıştır, aynı şekilde bu da kabul edilebilir düzeydedir. Genel ruh durumu boyutunun Alpha katsayısı incelendiğinde ise .75,06 olup, kabul edilebilir düzeydedir (bkz. Acar, 2001: 116).

Genel ruh durumu temel boyutu iyimserlik ve mutluluk alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmenlerin Duygusal Zekâyâ yönelik verdikleri cevapların ortalamaları genel ruh durumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara göre incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 15’de sunulmuştur.

¹³⁷ 5’li Likert tarzındaki duygusal zekâyâ ait her maddenin hangi alt ve temel boyutlara karşılık geldiğini ifade eden Reuven Bar-On boyutları Ek IV’de sunulmuştur.

Tablo 15: Genel Ruh Durumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İyimserlik	Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.	0	0	12	7,6	20	12,7	78	49,4	48	30,4	4,03
	Genellikle en iyisini ümit ederim.	3	1,9	18	11,4	20	12,7	59	37,3	58	36,7	3,96
	Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım.	12	7,6	34	21,5	25	15,8	55	34,8	32	20,3	3,39
	Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.	0	0	3	1,9	20	12,7	75	47,5	60	38,0	4,22
	İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır.	0	0	8	5,1	24	15,2	86	54,4	40	25,3	4,00
	<i>İyimserlik Genel Ortalama</i>											3,92
Mutluluk	Gülümsemek benim için zordur.	4	2,5	14	8,9	11	7,0	47	29,7	82	51,9	4,20
	Hayatımdan memnunum.	7	4,4	12	7,6	30	19,0	74	46,8	35	22,2	3,75
	Hafta sonlarını ve tatilleri severim.	4	2,5	3	1,9	22	13,9	46	29,1	83	52,5	4,27
	Kendimi çok sık, kötü hissedirim.	10	6,3	27	17,1	22	13,9	72	45,6	27	17,1	3,50
	Benimle birlikte olmak eğlencelidir.	0	0	7	4,4	40	25,3	67	42,4	44	27,8	3,94
	Oldukça neşeli bir insanımdır.	5	3,2	14	8,9	35	22,2	64	40,5	40	25,3	3,76
	Hayattan zevk almıyorum.	11	7,0	15	9,5	31	19,6	43	27,2	58	36,7	3,77
	<i>Mutluluk Genel Ortalama</i>											3,88
Genel Ruh Durumu Temel Boyutu											3,90	

Çevirmenlerin genel ruh durumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, iyimserlik, mutluluk ve genel ruh durumu temel boyutu ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ 'nin üzerinde olduğu ve çevirmenlerin “katılıyorum” ifadesine yaklaştığı görülmektedir. Çevirmenler özellikle de zaman

zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine, çok zor durumların üstesinden geleceklerine inanmaktadırlar. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonları vardır. Mutluluk alt boyutu ifadelerinden biri olan “kendimi çok sık, kötü hissederim” ifadesi, verilen cevap ortalamalarında en düşük orana sahiptir. Stresle başa çıkma temel boyutu dürtü kontrolü ve strese dayanıklılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmenlerin stresle başa çıkmayı oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16: Stresle Başa Çıkmayı Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle katlıyorum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Dürtü Kontrolü	İnsanlarla tartışırken sesimi alçaltmamı söylerler.	9	5,7	24	15,2	19	12,0	51	32,3	55	34,8	3,75
	Konuşmaya başlayınca zor susarım.	18	11,4	35	22,2	15	9,5	73	46,2	17	10,8	3,23
	Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır.	19	12,0	46	29,1	40	25,3	32	20,3	21	13,3	2,94
	Öfkemi kontrol etmem zordur.	11	7,0	31	19,6	41	25,9	49	31,0	26	16,5	3,30
	Sabırsız bir insanım.	25	15,8	48	30,4	33	20,9	39	24,7	13	8,2	2,79
	Huysuz bir insanım.	13	8,2	26	16,5	32	20,3	47	29,7	40	25,3	3,47
	Dürtü Kontrolü Genel Ortalama											3,25
Strese Dayanıklılık	Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.	0	0	7	4,4	41	25,9	70	44,3	40	25,3	3,91
	Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.	4	2,5	29	18,4	48	30,4	57	36,1	20	12,7	3,38
	Çok fazla strese dayanmam.	14	8,9	47	29,7	30	19,0	42	26,6	25	15,8	3,11
	Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.	11	7,0	56	35,4	26	16,5	43	27,2	22	13,9	3,06
	Zor şartlarda serinkanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.	4	2,5	16	10,1	28	17,7	68	43,0	42	26,6	3,81
	Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	20	12,7	47	29,7	26	16,5	51	32,3	14	8,9	2,95
	Endişeliyimdir.	10	6,3	58	36,7	38	24,1	39	24,7	13	8,2	2,92
	Strese Dayanıklılık Genel Ortalama											3,30
Stresle Başa Çıkma Temel Boyutu											3,28	

Çevirmenlerin stresle başa çıkma temel boyutu ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde dürtü kontrolü, strese dayanıklılık ve stresle başa çıkma ana boyut ortalamalarının görece düşük olduğu görülmektedir. Çevirmenler can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceklerini ve zor şartlarda serinkanlılıklarını nasıl koruyacaklarını bilmektedirler. Bununla birlikte öfkelerini kontrol etmelerinin zor olduğunu, huysuz bir insan olduklarını ve üzücü olaylarla yüz yüze gelmenin zor olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle strese dayanıklılık ve stresle başa çıkma çeviri sürecinin daha hızlı ve kolay atlatılmasını sağlar. Çevirmen, çeviri sürecinde bilinmeyen bir kavram veya sözdizimi ile karşılaştığında strese girerek kaos yaşamak yerine Skopos kuramının mimarı Alman çeviribilimci Vermeer'in de belirttiği gibi konuyla ilgili alan uzmanlarına başvurmayı tercih ederse (1978/2000) veya çeviride araştırma yöntem ve tekniklerini kullanarak sorunlara çözüm üretirse, bu onun zor durumlar karşısında stresini daha iyi yönettiğini ortaya koymaktadır.

Uyumluluk temel boyutu esneklik, gerçekçilik problem çözme alt boyutlarından oluşmaktadır. Uyumluluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17: Uyumluluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Esnelik	Tarzımı değiştirmem zordur.	16	10,1	53	33,5	33	20,9	41	25,9	15	9,5	2,91
	Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.	2	1,3	21	13,3	32	20,3	74	46,8	29	18,4	3,68
	Yeni şeylere başlamak benim için zordur.	11	7,0	38	24,1	22	13,9	50	31,6	37	23,4	3,41
	Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.	26	16,5	60	38,0	33	20,9	31	19,6	8	5,1	2,59
	Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.	3	1,9	30	19,0	47	29,7	56	35,4	22	13,9	3,41
	Esnelik Genel Ortalama											
Gerçekçilik	Abartmayı severim.	11	7,0	41	25,9	23	14,6	52	32,9	31	19,6	3,32
	Hayal ve fantezilerime kaptırım.	15	9,5	39	24,7	30	19,0	56	35,4	18	11,4	3,15
	Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.	8	5,1	34	21,5	36	22,8	61	38,6	19	12,0	3,31
	Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.	3	1,9	5	3,2	23	14,6	51	32,3	76	48,1	4,22
	Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.	8	5,1	29	18,4	28	17,7	68	43,0	25	15,8	3,46
	Gerçekçilik Genel Ortalama											
Problem Çözme	Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.	3	1,9	21	13,3	22	13,9	81	51,3	31	19,6	3,73
	Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.			2	1,3	7	4,4	70	44,3	79	50,0	4,43
	Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	1	,6	8	5,1	20	12,7	70	44,3	59	37,3	4,13
	Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektedir.	3	1,9	3	1,9	12	7,6	84	53,2	56	35,4	4,18
	Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.	1	,6	5	3,2	22	13,9	77	48,7	53	33,5	4,11
	Problem Çözme Genel Ortalama											
	Uyumluluk Temel Boyutu											3,28

Uyumluluk temel boyutu ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, esneklik, gerçekçilik ve uyumluluk temel boyutu genel ortalamaların $\bar{x}=3,50$ 'nin altında olduğu gözlemlenmektedir. Buna karşılık çevirmenlerin problem çözme alt boyutuna verdikleri cevap ortalamaları ise görece daha ön plana çıkmıştır. Çevirmenler yeni şeylere başlamanın zor olduğunu, çevrede olup bitenlerin farkında olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çevirmenler güç bir durumla karşılaştıklarında konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı istediklerini, bir problemi çözerken her bir olasılığı incelediklerini, daha sonra en iyisine karar verdiklerini, zorluklarla baş edebilme yaklaşımlarının adım adım ilerlediğini ve bir problemle karşılaştıklarında önce durup düşündüklerini belirtmişlerdir. Holz Mänttär'i'nin ifade ettiği gibi (1984) kaynak metin sorunken erek metin ise çözümdür. Çevirmenin çözüm süreci dolayısıyla çeviri sürecinde başlar. Çevirmen, problem karşısında sorunla baş edeceğini bilir ve kararlarını bu doğrultuda alırsa sorun gibi görünen unsurlar kaos olmaktan çıkarak çeviri süreci başarılı bir şekilde atlatılır.

Kişilerarası beceriler temel boyutu sosyal sorumluluk, kişilerarası ilişkiler ve empati alt boyutlarından oluşmaktadır. Çevirmenlerin Duygusal Zekâyâ yönelik verdikleri cevapların ortalamaları kişilerarası becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara göre incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18:Kişilerarası Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Sosyal Sorumluluk	İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.	1	6	0	0	9	5,7	65	41,1	83	52,5	4,45
	Başkaları için bana güvenmek zordur.	6	3,8	5	3,2	11	7,0	61	38,6	75	47,5	4,23
	Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.	53	33,5	53	33,5	22	13,9	18	11,4	12	7,6	2,26
	Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim.	3	1,9	0	0	9	5,7	58	36,7	88	55,7	4,44
	Başka insanlara saygı duyarım.	0	0	4	2,5	6	3,8	66	41,8	82	51,9	4,43
	Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.	24	15,2	31	19,6	45	28,5	29	18,4	29	18,4	3,05
	Sosyal Sorumluluk Genel Ortalama											
Kişilerarası İlişkiler	Çevremdekilerle iyi geçinemem.	2	1,3	7	4,4	17	10,8	75	47,5	57	36,1	4,13
	Kolayca arkadaş edinebilirim.	5	3,2	15	9,5	32	20,3	61	38,6	45	28,5	3,80
	Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir.	1	,6	4	2,5	12	7,6	84	53,2	57	36,1	4,22
	Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	0	0	1	,6	6	3,8	53	33,5	98	62,0	4,57
	İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.	10	6,4	11	7,0	30	19,1	58	36,9	48	30,6	3,78
	Başkalarıyla iyi ilişkiler kurarım.	1	,6	4	2,5	16	10,1	90	57,0	47	29,7	4,13
	Sevgimi belli edemem.	6	3,8	19	12,0	22	13,9	56	35,4	55	34,8	3,85
	Kişilerarası İlişkiler Genel Ortalama											
Empati	Acı çeken insanların farkına varamam.	3	1,9	4	2,5	11	7,0	80	50,6	60	38,0	4,20
	Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını, kolaylıkla fark ederim.	2	1,3	9	5,7	24	15,2	83	52,5	40	25,3	3,95
	Başkalarına neler olduğunu önemserim.	0	0	5	3,2	12	7,6	74	46,8	67	42,4	4,28
	Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm.	2	1,3	4	2,5	14	8,9	72	45,6	66	41,8	4,24
	Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım.	3	1,9	5	3,2	30	19,0	75	47,5	45	28,5	3,97
	Empati Genel Ortalama											
Kişilerarası Beceriler Temel Boyutu												4,00

Tablo 18’de çevirmenlerin kişilerarası becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, kişilerarası ilişkiler, empati alt boyutları ve kişilerarası beceriler temel boyutu genel ortalamalarının sosyal sorumluluk alt boyutu genel ortalamalarından görece daha ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. İfadeler incelendiğinde, çevirmenler kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir ifadesine katılmadıklarını ve yasaları çiğnemek gerekirse, bunu yapmaları konusunda da kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte kişilerarası ilişkiler ve empati alt boyutlarına ait ifadelerin ortalamaları genel itibarıyla $\bar{x}=4,00$ üzerindedir ve bu ifadelere çevirmenlerin katılım düzeyleri oldukça yüksektir. Özellikle de kişiler arası beceriler ve empati kurma çeviri sürecinde dilsel ve kültürel aktarımın iletişimsel bir düzlemde gerçekleşmesini sağlar. Diğer bir ifade ile çevirmen çeviri sürecinde kaynak metnin yazarı, konu uzmanları ve müşterilerle iletişim kurmaktadır. Ayrıca çevirmen her iki kültür arasında iletişim kurma görevi görerek, kaynak ve erek metnin okuyucularını birbirine yakınlaştırır. Ayrıca kaynak ve erek kültürler arasında empati kurulursa, kaynak metnin ne amaçla yazıldığı, çeviri metnin okuyucularının beklentisi kolaylıkla anlaşılır. Çeviri kararları ve stratejileri de bu doğrultuda belirlenir. Neticede çeviri süreci başarılı olarak atlatılmaktadır.

Tablo 19’da kişisel becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları sunulmuştur.

Tablo 19: Kişisel Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bağımsızlık	Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım.	4	2,5	12	7,6	26	16,5	73	46,2	43	27,2	3,88
	Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim.	4	2,5	16	10,1	47	29,7	71	44,9	20	12,7	3,55
	Kendi başıma karar veremem.	4	2,5	15	9,5	18	11,4	59	37,3	62	39,2	4,01
	Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.	7	4,4	12	7,6	23	14,6	43	27,2	73	46,2	4,03
	Bir liderden çok takipçiyimdir.	7	4,4	38	24,1	34	21,5	54	34,2	25	15,8	3,33
	Bağımsızlık Genel Ortalama											
Kendini Gerçekleştirme	Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.	7	4,4	25	15,8	17	10,8	69	43,7	40	25,3	3,70
	İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.	0	0	0	0	1	,6	60	38,0	97	61,4	4,61
	Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.	0	0	4	2,5	18	11,4	72	45,6	64	40,5	4,24
	Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.	4	2,5	19	12,0	20	12,7	61	38,6	54	34,2	3,90
	Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.	0	0	4	2,5	7	4,4	55	34,8	92	58,2	4,49
	Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.	7	4,4	22	13,9	19	12,0	55	34,8	55	34,8	3,82
	Kendini Gerçekleştirme Genel Ortalama											
Kendine Saygı	Kendimi takdir ederim.	0	0	19	12,0	28	17,7	79	50,0	32	20,3	3,78
	Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.	2	1,3	8	5,1	17	10,8	84	53,2	47	29,7	4,05
	Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.	8	5,1	19	12,0	23	14,6	59	37,3	49	31,0	3,77

Kendine Saygı	Maddeler*	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle katlıyorum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kendine Saygı	Fiziksel görüntümden memnunum.	7	4,4	15	9,5	28	17,7	77	48,7	31	19,6	3,70
	İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissedirim.	3	1,9	10	6,3	37	23,4	76	48,1	32	20,3	3,78
	Çoğu durumda kendimden eminimdir	2	1,3	10	6,3	23	14,6	77	48,7	46	29,1	3,98
	Kendine Saygı Genel Ortalama											3,84
Kendine Güven	Biriyle aynı fikirde olmadığım da bunu ona söyleyebilirim.	1	,6	11	7,0	27	17,1	58	36,7	61	38,6	4,06
	Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.	15	9,5	12	7,6	23	14,6	62	39,2	46	29,1	3,71
	Başkalarına kızdığım da bunu onlara söyleyebilirim.	2	1,3	24	15,2	34	21,5	59	37,3	39	24,7	3,69
	İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	0	0	16	10,1	30	19,0	67	42,4	45	28,5	3,89
	Haklarımı savunamam.	4	2,5	11	7,0	28	17,7	49	31,0	66	41,8	4,03
	İstedğim zaman "hayır" demek benim için zordur.	21	13,3	39	24,7	20	12,7	42	26,6	36	22,8	3,21
	Kendine Güven Genel Ortalama											3,76
Duygusal Benlik Bilinci	Neler hissettiğimi bilirim.	0	0	3	1,9	12	7,6	89	56,3	54	34,2	4,23
	Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.	2	1,3	30	19,0	28	17,7	51	32,3	47	29,7	3,70
	Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.	37	23,4	53	33,5	27	17,1	26	16,5	15	9,5	2,55
	Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.	2	1,3	8	5,1	16	10,1	67	42,4	65	41,1	4,17
	Duygularımı tanımlamak benim için zordur.	5	3,2	16	10,1	36	22,8	53	33,5	48	30,4	3,78
	Uygun bir zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geçiririm.	3	1,9	16	10,1	24	15,2	81	51,3	34	21,5	3,80
	Duygusal Benlik Bilinci Genel Ortalama											3,71
Kişisel Beceriler Temel Boyutu	3	1,9	16	10,1	24	15,2	81	51,3	34	21,5	3,84	

* Tablo 19'un devamıdır.

Kişisel becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, kendini gerçekleştirme alt boyutunda yer alan yer alan ifadelere verilen cevap ortalamaları bağımsızlık, kendine saygı, kendine güven, duygusal benlik bilinci alt boyutları ve kişisel beceriler temel boyutu genel ortalamalarından görece daha yüksektir. Tüm boyut ortalamaları $\bar{x} = "3.50"$ nün üzerindedir ve tabloda yer alan maddeler incelendiğinde, araştırmaya katılan çevirmenlerin bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, kendine güven, duygusal benlik bilinci ve kişisel beceriler ana boyutuna yönelik tutumlarının olumlu eğilim içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Holz Mänttär'i'nin tanımıyla çevirmen uzmandır (1984). Uzman pozisyonundaki çevirmenlerin ise çeviri sürecinde aldıkları kararların arkasında durabilmesi, neyi neden yaptıklarının bilincinde olması çevirmene güven duyulmasını ve onun bağımsız uzman kimliğine bürünmesini sağlar. Müşteriler yapılan çevirilerden her zaman hoşnut olmayabilirler ya da gerek müşteri gerek işveren tarafından çevirmen olumlu ya da olumsuz eleştirilebilir. Çevirmenin bu durumda kendi beceri ve yeteneklerinin farkında olarak kendine güven ve saygı duyması, çeviri sürecinde aldığı kararları savunabilmesi çevirmene bir sonraki çeviri işinin verilmesi ve iş akışının düzenli bir şekilde sağlanması için önemlidir. Daha önceden belirtildiği gibi çevirmen çeviri sürecinde olumlu veya olumsuz pek çok duygu içerisine girer. Çevirmenin duygusal benlik bilinci ne kadar yüksekse yaşadığı bu duyguları kontrol altına alabilmesi ve yönetebilmesi de o kadar kolay olur. Çevirmenlik mesleğinde ortaya çevirmenin adıyla bir ürün çıktığından çevirmen bu sayede kendini gerçekleştirmektedir.

3.3. Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri

Profesyonel çevirmenlere çeviri piyasasında hangi pozisyon ya da pozisyonlara yöneldikleri sorulmuş ve Duygusal Zekâ ortalamaları her bir pozisyon için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. İzleyen kısımda cevap ortalamaları tablolar aracılığıyla sunulmuş ve çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre duygusal zekâlarına yönelik tutumları aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Çevirmenlerin duygusal zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamaları yöneldikleri çeviri alanındaki pozisyonlarına göre incelenmiş ve genel ruh durumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Genel Ruh Durumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	İyimserlik			Mutluluk			GENEL RUH DURUMU		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,84	,662	,099	3,71	,740	,110	3,77	,641	,096
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,88	,556	,100	3,81	,619	,111	3,85	,496	,089
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,93	,594	,057	3,84	,733	,071	3,88	,595	,058
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,99	,590	,106	3,90	,602	,108	3,95	,534	,096
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,98	,484	,121	3,72	,780	,195	3,85	,562	,141
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,99	,475	,123	3,91	,579	,149	3,95	,503	,130
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,98	,667	,222	3,75	1,00	,336	3,86	,729	,243
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,15	,587	,147	4,16	,684	,171	4,16	,539	,135
<i>Editör/Redaktör</i>	3,93	,518	,093	3,81	,647	,116	3,87	,492	,088
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,04	,735	,169	3,87	,693	,159	3,96	,672	,154

Tablo 20 incelendiğinde, özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin iyimserlik alt boyutunda yer alan ifadelerle verdikleri cevap ortalamalarının diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlerin cevap ortalamalarına göre daha çok ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. İyimserlik alt boyutu genel ortalamaları karşılaştırıldığında, özel sektörde meslek elemanını çeviri eğitmeni takip etmektedir. En düşük iyimserlik genel ortalamasını ise kitap çevirmenlerinin verdiği yanıtlar oluşturmaktadır. Mutluluk alt boyutuna ait genel ortalamalar değerlendirildiğinde, en düşük ortalamaya iyimserlik alt boyutunda olduğu gibi kitap çevirmenlerinin sahip olduğu gözlemlenmektedir. En yüksek ortalamayı ise özel sektörde meslek elemanları oluşturmaktadır. Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre genel ruh durumu ana boyutu ortalamaları incelendiğinde ise, en yüksek ortalamaya özel sektörde meslek elemanları sahipken en düşük ortalamaya da diğer iki alt boyutta olduğu gibi kitap çevirmenleri sahiptir. Proje yöneticisi ile büroda

çevirmenlerin genel ruh durumu ortalamaları aynı iken kamu kurumunda çalışan çevirmenler ile adliyelerde çevirmen olanların genel ruh durumunu tespit etmeye yönelik ifadelere verdikleri cevapların genel ortalamaları aynıdır. Kitap çevirmenlerinin iyimserlik, mutluluk ve genel ruh durumlarının en düşük olmasının nedeni, kitap çevirisi uzun ve meşakkatli bir süreç olmasına rağmen kitap çevirisinden elde edilen ücretin düşük olması olabilir. Kitap çevirisi deyince de akla ilk edebi çeviri gelir. Edebi çeviri genelde çevirmenler tarafından hobi amaçlı olarak yapılmakta ve sınırlı çevirmenler tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle özellikle para kazanma amacıyla herkese hitap etmektedir. Bununla birlikte özel sektör meslek elemanı ortalamalarının bu üç boyutta yüksek olmasının nedeni ise bu alanda çalışan çevirmenlerin piyasada aktif olarak çalışabilmesi ve ücretlerin çeviri yoğunluğuna bağlı olarak tatmin edici olması olabilir.

Çevirmenlerin duygusal zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamaları yöneldikleri çeviri alanındaki pozisyonlarına göre incelenmiş ve stresle başa çıkma temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Stresle Başa Çıkma Temel Boyutu ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Dürtü Kontrolü			Strese Dayanıklılık			STRESLE BAŞA ÇIKMA		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,20	,757	,113	3,45	,647	,096	3,33	,616	,092
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,11	,774	,139	3,12	,743	,133	3,12	,699	,126
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,24	,789	,076	3,28	,727	,070	3,26	,648	,063
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,29	,824	,148	3,37	,760	,137	3,33	,670	,120
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,06	,933	,233	3,26	,593	,148	3,16	,652	,163
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,10	,990	,256	3,34	,824	,213	3,22	,836	,216
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,22	1,01	,337	3,35	1,04	,348	3,29	,904	,301
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,26	,782	,195	3,50	,730	,183	3,38	,639	,160
<i>Editör/Redaktör</i>	3,09	,751	,135	3,38	,610	,110	3,23	,571	,103
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,25	,812	,186	3,40	,810	,186	3,33	,721	,165

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre stresle başa çıkma temel boyutu ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, boyutları oluşturan ifadeler katılım düzeylerinin kararsız olduğunu söylemek mümkündür. Dürtü kontrolü alt boyutunda en düşük ortalamaya adliyelerde çevirmenler sahipken en yüksek ortalamayı ise büroda çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Strese dayanıklılık boyutu genel ortalamaları görece dürtü kontrolü ortalamalarından daha yüksektir. Bu alt boyuta ait genel ortalamalar değerlendirildiğinde, özel sektörde çalışan meslek elemanlarının bu boyutta yer alan ifadelerle verdikleri cevap ortalamalarının diğer çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlerin ortalamalarından görece daha ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenler strese dayanıklılık alt boyutunda en düşük ortalamaya sahiptir. Stresle başa çıkma ana boyutu ele alındığında, kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin strese dayanıklılık alt boyutunda olduğu gibi en düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. En yüksek ortalamayı ise özel sektörde meslek elemanları oluşturmaktadır. Özellikle kamuda çalışan çevirmenlerin strese dayanıklılık alt boyutunun düşük olmasının nedeni çeviri işi ne kadar yoğun olursa olsun maaşlarının sabit olması olabilir.

Duygusal zekâya yönelik verilen cevap ortalamaları yönelinen çeviri alanındaki pozisyonlarına göre incelenmiş ve uyumluluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 22’de verilmektedir.

Tablo 22: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Uyumluluk Temel Boyutu ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Esneklik			Gerçekçilik			Problem Çözme			Uyumluluk		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	Sh	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,04	,761	,113	3,47	,694	,103	4,16	,549	,082	3,56	,453	,068
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	2,94	,810	,146	3,45	,683	,123	4,06	,570	,102	3,49	,570	,102
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,28	,759	,073	3,44	,668	,065	4,14	,552	,053	3,62	,466	,045
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,23	,858	,154	3,61	,784	,141	4,21	,616	,111	3,68	,575	,103

Çeviri Alanındaki Pozisyon*	Esneklik			Gerçekçilik			Problem Çözme			Uyumluluk		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>Sh</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,38	,796	,199	3,61	,728	,182	4,20	,632	,158	3,73	,593	,148
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,27	,837	,216	3,56	,832	,215	4,35	,437	,113	3,72	,555	,143
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,16	,953	,318	3,60	,843	,281	4,42	,484	,161	3,73	,604	,201
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,28	,796	,199	3,65	,667	,167	4,33	,570	,142	3,75	,573	,143
<i>Editör/Redaktör</i>	3,05	,637	,114	3,53	,770	,138	4,22	,480	,086	3,60	,439	,079
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,41	,701	,161	3,34	,817	,187	4,07	,570	,131	3,61	,567	,130

* Tablo 22'nin devamıdır.

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre uyumluluk temel boyutu ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde esneklik, gerçekçilik ve problem çözme olmak üzere üç farklı alt boyuttan oluşan uyumluluk ana boyut ortalamaları arasında görece en yüksek ortalamayı problem çözme alt boyutunun oluşturduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenlerin esneklik alt boyutu genel ortalamaları incelendiğinde, boyutları oluşturan ifadeler katılımlarının düzeylerinin kararsız olduğunu ve kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin ise ifadeler katılmadıklarını söylemek mümkündür. Esneklik alt boyutu genel ortalamalarında en düşük ortalamaya kamu kurumunda çalışan çevirmenler sahipken en yüksek ortalamayı da çeviri eğitmenleri oluşturmaktadır. Gerçekçilik alt boyutu ortalamaları genel itibarıyla esneklik boyutuna ait ifadeler verilen yanıtların ortalamalarına göre görece daha yüksektir. Özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler en yüksek gerçekçilik ortalamasına sahipken çeviri eğitmenleri de en düşük ortalamayı oluşturmaktadır. Problem çözme alt boyutu genel ortalamaları incelendiğinde ise yerleştirme uzmanı, proje yöneticisi ve özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin görece diğer pozisyonlarda çalışanlardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Uyumluluk ana boyutunda ise en yüksek ortalamaya özel sektörde meslek elemanı sahipken en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Özellikle kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin

bağımsızlık alt boyutunda en düşük ortalamaya sahip olmaları doğaldır zira kamuda çevirmenler esnek çalışma saatlerine sahip değildir ve kendilerine verilen işi reddetme gibi bir lüksleri yoktur ve birim amirinin kendilerini beklediği şeyi yapmak durumundadırlar.

Tablo 23’de piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre kişilerarası becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara ait genel ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 23: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Kişilerarası Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Sosyal Sorumluluk			Kişilerarası İlişkiler			Empati			Kişilerarası Beceriler		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>Sh</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,77	,433	,065	3,98	,616	,092	4,13	,534	,080	3,96	,427	,064
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,68	,358	,064	4,01	,543	,098	4,02	,499	,090	3,90	,395	,071
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,80	,408	,039	4,09	,577	,056	4,11	,504	,049	4,00	,401	,039
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,75	,430	,077	4,18	,472	,085	4,22	,457	,082	4,05	,308	,055
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,81	,479	,120	4,33	,505	,126	4,20	,462	,115	4,11	,416	,104
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,77	,458	,118	4,29	,489	,126	4,24	,519	,134	4,10	,379	,098
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,98	,395	,132	4,11	,695	,232	4,22	,504	,168	4,10	,372	,124
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,83	,394	,099	4,36	,619	,155	4,20	,438	,110	4,13	,388	,097
<i>Editör/Redaktör</i>	3,80	,482	,087	4,18	,578	,104	4,22	,569	,102	4,07	,436	,078
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,82	,423	,097	4,14	,543	,125	4,19	,464	,106	4,05	,408	,094

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre kişilerarası beceriler temel boyutu ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, kişilerarası ilişkiler, empati alt boyutları ile kişiler arası beceriler temel boyutu genel ortalamaları görece sosyal sorumluluk genel ortalamalarından daha çok ön plana çıkmaktadır ve bu alt boyutlara yönelik çevirmenlerin ifadelerine verdikleri cevapların katılım düzeyinde olduğu gözlemlenmektedir. Yerelleştirme uzmanı sosyal sorumluluk alt boyutunda en yüksek

ortalamaya sahipken, kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin ise sosyal sorumluluk alt boyutuna katılım düzeyleri düşük seviyede seyretmektedir. Kişilerarası ilişkiler alt boyutu genel ortalamaları sosyal sorumluluk genel ortalamalarına göre daha yüksektir. Özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin kişiler arası ilişkiler alt boyutuna ait ifadelerle verdikleri cevapları ortalamaları diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlere göre daha yüksek olup, bu boyutta en düşük ortalama kitap çevirmenleri sahiptir. Empati alt boyutu genel ortalamaları çeviri alanındaki tüm pozisyonlarda $\bar{x} = 4,00$ 'in üzerindedir. Bu alt boyutta en yüksek ortalama proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerde olup; büroda çevirmen, yerelleştirme uzmanı, editör/redaktör olarak çalışan çevirmenlerin empati genel ortalamaları ise proje yöneticisi genel ortalamasına yakın değere sahiptir. Kişilerarası beceriler temel boyutunda ise kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelerle katılımlarının en düşük düzeyde; özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin katılımlarının ise en yüksek düzeyde seyrettiği gözlemlenmektedir. Özellikle kişiler arası ilişkiler ve kişiler arası beceriler boyutlarında en düşük ortalama sırasıyla kitap çevirmenleri ve kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin oluşturmasının nedeni, kitap çevirmenlerinin çeviri sürecinde sadece yayıneviyle bağlantıya geçerek çeviri sürecinde genellikle yalnız olmaları ve kamuda çalışan çevirmenlerin genelde belli formatta ve tekdüze metinleri çevirmelerinden dolayı farklı kişiler arası becerilerini ortaya koyabilecek ortamın bulunmaması olabilir. Bununla beraber piyasada serbest çalışan çevirmenler çeviri işini daha bağımsız olarak yürüttüklerinden kişiler arası becerilerini kullanmaya daha çok gereksinim duyar.

Çevirmenlerin duygusal zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamaları yöneldikleri çeviri alanındaki pozisyonlarına göre incelenmiş ve kişisel becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 24'de sunulmuştur.

Tablo 24: Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Kişisel Beceriler Temel Boyutu ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Bağımsızlık			Kendini Gerçekleştirme			Kendine Saygı		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,79	,772	,115	4,10	,545	,081	3,71	,719	,107
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,43	,750	,135	3,91	,507	,091	3,87	,550	,099
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,76	,732	,071	4,08	,581	,056	3,76	,654	,063
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,53	,865	,155	4,10	,680	,122	3,92	,729	,131
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,34	1,08	,270	4,03	,591	,148	3,67	,712	,178
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,55	1,07	,278	4,14	,527	,136	3,93	,835	,216
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,33	1,20	,401	4,13	,785	,262	3,91	,667	,222
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,61	,896	,224	4,19	,494	,123	3,83	,772	,193
<i>Editör/Redaktör</i>	3,75	,732	,131	4,23	,469	,084	3,81	,639	,115
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,69	1,00	,230	4,08	,646	,148	3,98	,611	,140

Tablo 24'ün devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Kendine Güven			Duygusal Benlik Bilinci			Kişisel Beceriler Temel Boyutu			DUYGUSAL ZEKÂ		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>Sh</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,73	,633	,094	3,64	,695	,104	3,79	,472	,070	3,68	,407	,060
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,61	,793	,142	3,56	,499	,090	3,68	,430	,077	3,60	,416	,074
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,75	,723	,070	3,69	,595	,058	3,81	,493	,048	3,71	,414	,040
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,76	,696	,125	3,73	,602	,108	3,81	,532	,096	3,76	,431	,077
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,62	,734	,184	3,67	,564	,141	3,67	,556	,139	3,70	,476	,119
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,74	,710	,183	3,79	,677	,175	3,83	,537	,139	3,76	,464	,119
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,65	,603	,201	3,78	,759	,253	3,76	,612	,204	3,74	,583	,194
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,57	,884	,221	3,97	,803	,201	3,84	,581	,145	3,85	,429	,107
<i>Editör/Redaktör</i>	3,66	,717	,129	3,73	,742	,133	3,84	,450	,081	3,72	,348	,062
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,71	,745	,171	3,84	,600	,138	3,86	,583	,134	3,76	,521	,119

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre kişisel beceriler temel boyutunu oluşturan alt boyutlar birlikte değerlendirildiğinde, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, kendine güven, duygusal benlik bilinci alt boyutlarına, kişisel beceriler ve duygusal zekâ temel boyutlarına ait genel ortalamaların $\bar{x} = 3,50$ 'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Kendini gerçekleştirme alt boyutuna ait ortalamaların kamu kurumunda çalışan çevirmenler haricinde $\bar{x} = "4.00"$ ün üzerinde olduğu göze çarpmaktadır. Alt boyutlar açısından genel ortalamalar karşılaştırıldığında bağımsızlık alt boyutunda en yüksek ortalamaya kitap çevirmenleri sahipken en düşük ortalamanın yerelleştirme uzmanları, adliyelerde çevirmen ve kamu kurumunda çalışan çevirmenlerde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Zira kitap çevirmenleri çeviri sürecinde yalnız olduklarından istediklerini hareket edebilme lüksüne sahiptirler. Kendini gerçekleştirme alt boyutu genel ortalamaları bağımsızlık alt boyutu genel ortalamalarından daha

yüksektir. Editör/redaktör olarak çalışan çevirmenlerin bu boyuttaki ortalamaları en yüksek değeri oluştururken, en düşük ortalamaya kamu kurumlarında çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Kendine saygı alt boyutuna ait ortalamalar değerlendirildiğinde ise ortalamaların \bar{x} ="3,60"nin üzerinde olduğu görülmektedir. Çeviri eğitmenleri kendine saygı alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahipken, en düşük ortalamayı da adliyelerde çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Kendine güven alt boyutuna ait genel ortalamaların görünümü ise en düşük ortalamaya özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler sahipken en yüksek ortalamayı büroda çevirmen, serbest çevirmen, proje yöneticisi, kitap çevirmeni ve çeviri eğitmenlerinin oluşturduğu gözlemlenmektedir. Duygusal benlik bilinci alt boyutu ve kişisel beceriler ana boyutuna ait ortalamalarının \bar{x} = "3.50"nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Duygusal benlik bilinci alt boyutunda en yüksek ortalamaya özel sektörde meslek elemanları sahipken en düşük ortalamayı da kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Kişisel beceriler temel boyutunda çeviri eğitmenleri en yüksek ortalamaya sahipken adliyelerde çalışan çevirmenlerin en düşük ortalamaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çevirmenlerin duygusal zekâ ortalamaları değerlendirildiğinde, ortalamaların \bar{x} = "3,59"un üzerinde ortaya çıktığı görülmektedir. En yüksek ortalamayı özel sektörde meslek elemanları oluşturmaktadır.

3.4. Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri

Çevirmenlere çeviri piyasasında hangi uzmanlık alanı ya da alanlarda çalıştıkları sorulmuş ve bir veya birden fazla seçenek işaretlemeleri istenmiştir. Duygusal Zekâ ortalamaları her bir uzmanlık alanı için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre duygusal zekâlarına yönelik tutumları izleyen kısımda cevap ortalamaları tablolar aracılığıyla sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çevirmenlerin Duygusal Zekâyâ yönelik tutumlarını belirlemeye yarayan ifadeler hem olumlu hem de olumsuz eğilim içerisinde oldukları görülmektedir.

Profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâyâ yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviride yönelinen uzmanlık alanına göre incelenmiş ve genel ruh durumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik analiz sonuçları Tablo 25'de sunulmuştur.

Tablo 25: Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Genel Ruh Durumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	İyimserlik			Mutluluk			GENEL RUH DURUMU		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,97	,548	,061	3,89	,711	,079	3,93	,545	,061
<i>Akademik Çeviri</i>	3,95	,563	,061	3,81	,705	,077	3,88	,551	,060
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,96	,527	,064	3,81	,728	,088	3,88	,541	,066
<i>Teknik Çeviri</i>	3,95	,558	,057	3,93	,644	,066	3,94	,515	,053
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,00	,520	,068	3,90	,683	,089	3,95	,508	,066
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,03	,481	,069	3,96	,713	,103	3,99	,515	,074
<i>Edebi Çeviri</i>	3,89	,637	,089	3,71	,743	,104	3,80	,630	,088

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre genel ruh durumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte incelendiğinde, genel ruh durumu boyutunda genel ortalamalar \bar{x} “3,70”in üzerindedir. İyimserlik alt boyutunda noter yeminli çevirmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. En düşük ortalamayı ise edebi çeviriyi uzmanlık alanı olarak seçen çevirmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Mutluluk alt boyutuna ait genel ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamanın iyimserlik alt boyutunda olduğu gibi edebi çeviriyi uzmanlık alanı olarak seçen çevirmenlerin oluşturduğu bulgusu elde edilmiştir. En yüksek ortalamayı ise noter yeminli çeviri alanını seçen çevirmenler oluşturmaktadır. Çeviri alanındaki uzmanlık alanlarına göre genel ruh durumu ortalamaları değerlendirildiğinde, en yüksek ortalamaya noter yeminli çeviri alanını seçen çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenirken, en düşük ortalamayı edebi çeviri alanında çalışan çevirmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviride yönelinen uzmanlık alanına göre incelenmiş ve stresle başa çıkmayı oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik analiz sonuçları Tablo 26’de sunulmuştur.

Tablo 26: Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Stresle Başa Çıkma Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Dürtü Kontrolü			Strese Dayanıklılık			STRESLE BAŞA ÇIKMA		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,16	,807	,090	3,34	,704	,079	3,25	,647	,072
<i>Akademik Çeviri</i>	3,18	,764	,083	3,33	,722	,079	3,25	,642	,070
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,12	,838	,102	3,29	,732	,089	3,21	,674	,082
<i>Teknik Çeviri</i>	3,22	,739	,075	3,30	,750	,077	3,26	,628	,064
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,15	,768	,100	3,35	,695	,091	3,25	,616	,080
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,20	,850	,123	3,43	,770	,111	3,32	,693	,100
<i>Edebi Çeviri</i>	3,10	,775	,109	3,32	,695	,097	3,21	,651	,091

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre stresle başa çıkma oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde dürtü kontrolü, strese dayanıklılık alt boyut ve stresle başa çıkma ana boyut ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ 'nin altında olduğu görülmektedir. Çevirmenler bu boyutlarda kararsız olma eğilimindedirler. Dürtü kontrolü alt boyut ortalamaları değerlendirildiğinde, en yüksek ortalamaya teknik çeviri yapan çevirmenler sahipken en düşük ortalamayı da uzmanlık alanı edebi çeviri olan çevirmenler oluşturmaktadır. Strese dayanıklılık alt boyutunda ise en yüksek ortalamayı noter yeminli çevirmenler oluştururken, en düşük ortalamaya hukuki çeviri alanında çalışan çevirmenler sahiptir. Stresle başa çıkma temel boyutunda ise hukuki çeviri ve edebi çeviri alanlarında çalışan çevirmenler en düşük ortalamaya sahipken uzmanlık alanı noter yeminli çeviri olan çevirmenlerin de en yüksek en yüksek ortalamayı oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Duygusal Zekâya yönelik verilen cevapların ortalamaları çeviride yönelinen uzmanlık alanına göre incelenmiş ve uyumluluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik analiz sonuçları Tablo 27'de yer almaktadır.

Tablo 27: Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Uyumluluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Esneklik			Gerçekçilik			Problem Çözme			Uyumluluk		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,28	,754	,084	3,49	,744	,083	4,17	,574	,064	3,65	,526	,059
<i>Akademik Çeviri</i>	3,25	,792	,086	3,45	,708	,077	4,19	,562	,061	3,63	,509	,056
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,21	,806	,098	3,51	,696	,084	4,21	,521	,063	3,64	,507	,061
<i>Teknik Çeviri</i>	3,24	,747	,076	3,55	,727	,074	4,14	,563	,057	3,64	,518	,053
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,28	,768	,100	3,43	,754	,098	4,16	,548	,071	3,62	,502	,065
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,39	,841	,121	3,60	,775	,112	4,32	,472	,068	3,77	,501	,072
<i>Edebi Çeviri</i>	3,20	,776	,109	3,42	,645	,090	4,11	,519	,073	3,58	,454	,064

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre uyumluluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte ele alındığında problem çözme alt boyutuna ait genel ortalamaların diğer boyutlardan daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Esneklik alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan çeviri alanındaki uzmanlık alanının, noter yeminli çeviri olduğu; en düşük ortalamayı da edebi çeviri ve hukuki çeviri alanında çalışan çevirmenlerin oluşturduğu ve bu boyutlara ait ortalamaların $\bar{x} = "3,50"$ 'nin altında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Gerçekçilik alt boyutu açısından genel ortalamalar karşılaştırıldığında, noter yeminli çeviri uzmanlık alanına verilen cevapların ortalamaları en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamanın edebi çeviri alanında ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere problem çözme genel ortalamaları tüm uzmanlık alanlarında $\bar{x} = "4,10"$ 'nin üzerindedir ve çevirmenlerin bu boyuta yönelik katılım düzeylerinin olumlu yönde olduğu göze çarpmaktadır. Problem çözme alt boyutunda en yüksek ortalamaya noter yeminli çeviri alanındaki çevirmenler sahipken en düşük ortalamayı edebi çeviri alanı oluşturmaktadır. Uyumluluk temel boyutundaki ortalamaların görünümü ise en düşük edebi çeviri temel boyutuna verilen cevapların

ortalamaları oluştururken en yüksek ortalama nota yerimli çeviri alanında çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 28’de profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalama puanlarının çeviride yönelinen uzmanlık alanına göre incelenmiş ve kişilerarası becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 28: Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Kişilerarası Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Sosyal Sorumluluk			Kişilerarası İlişkiler			Empati			Kişilerarası Beceriler		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,77	,426	,048	4,11	,535	,060	4,16	,489	,055	4,02	,377	,042
<i>Akademik Çeviri</i>	3,77	,430	,047	4,05	,539	,059	4,15	,536	,059	3,99	,409	,045
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,78	,415	,050	4,06	,511	,062	4,14	,456	,055	3,99	,355	,043
<i>Teknik Çeviri</i>	3,82	,426	,043	4,10	,522	,053	4,19	,518	,053	4,03	,397	,041
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,76	,449	,058	4,13	,513	,067	4,10	,560	,073	4,00	,409	,053
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,81	,463	,067	4,20	,504	,073	4,25	,491	,071	4,09	,387	,056
<i>Edebi Çeviri</i>	3,84	,378	,053	4,03	,561	,079	4,16	,469	,066	4,01	,392	,055

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre kişilerarası becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte ele alındığında kişilerarası ilişkiler, empati alt boyutları ve kişilerarası beceriler temel boyutu ortalamalarının genel itibariyle \bar{x} =“4,00”nın üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Sosyal sorumluluk alt boyutundaki genel ortalamalar diğer boyutların ortalamalarına göre daha düşüktür. Bu boyutta en yüksek ve en düşük ortalamayı sırasıyla edebi çeviri ve tıbbi çeviri uzmanlık alanına ait ifadeler verilen cevapların genel ortalamaları oluşturmaktadır. Kişilerarası ilişkiler alt boyutunda ise genel görünüm, noter yeminli çeviri alanında çalışan çevirmenlerin en yüksek ortalamayı oluşturduğu ve en düşük ortalama da edebi çeviri alanında çalışan

çevirmenlerin sahip olduğu şeklindedir. Empati alt boyutunda tüm uzmanlık alanlarında genel ortalamalar $\bar{x} = "4,00"$ ın üzerindedir ve çevirmenlerin bu boyuta yönelik katılım düzeyleri oldukça yüksektir. Tıbbi çeviri alanında çalışan çevirmenler bu boyutta en düşük ortalamaya sahipken en yüksek ortalama noter yeminli çeviri alanına aittir. Kişilerarası beceriler temel boyutunda ise akademik çeviri ve hukuki çeviri uzmanlık alanları en düşük ortalamayı oluştururken noter yeminli çeviri uzmanlık alanına verilen cevapların ortalamalarının en yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 29’da profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviride yönelinen uzmanlık alanına göre incelenmiş ve kişisel becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 29:Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Kişisel Becerileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Bağımsızlık			Kendini Gerçekleştirme			Kendine Saygı		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,75	,763	,085	4,10	,588	,066	3,85	,655	,073
<i>Akademik Çeviri</i>	3,74	,752	,082	4,08	,571	,062	3,83	,654	,071
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,77	,750	,091	4,15	,560	,068	3,86	,661	,080
<i>Teknik Çeviri</i>	3,72	,752	,077	4,14	,533	,054	3,86	,600	,061
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,70	,809	,105	4,16	,557	,073	3,83	,656	,085
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,75	,829	,120	4,17	,582	,084	3,95	,687	,099
<i>Edebi Çeviri</i>	3,73	,733	,103	4,09	,522	,073	3,74	,683	,096

Tablo 29'un devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Kendine Güven			Duygusal Benlik Bilinci			Kişisel Beceriler			DUYGUSAL ZEKÂ		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,74	,744	,083	3,71	,594	,066	3,83	,505	,056	3,73	,408	,045
<i>Akademik Çeviri</i>	3,72	,705	,077	3,70	,590	,064	3,82	,481	,052	3,71	,405	,044
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,68	,775	,094	3,71	,604	,073	3,83	,510	,062	3,71	,398	,048
<i>Teknik Çeviri</i>	3,74	,732	,075	3,72	,554	,057	3,83	,463	,047	3,74	,039	,389
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,75	,757	,099	3,69	,603	,078	3,83	,498	,065	3,72	,393	,051
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,88	,719	,104	3,69	,585	,084	3,89	,515	,074	3,81	,410	,059
<i>Edebi Çeviri</i>	3,72	,643	,090	3,61	,570	,080	3,78	,432	,061	3,67	,401	,056

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre kişisel becerileri oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, diğer boyutlara kıyasla kendini gerçekleştirme alt boyutuna ait genel ortalamaların daha yüksek ve $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Bağımsızlık alt boyutunda en yüksek ortalamaya hukuki çevirmenler sahipken en düşük ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Kendini gerçekleştirme alt boyutundaki genel ortalamaların görünümü ise en düşük ortalamayı akademik çeviri alanında çalışan çevirmenler oluştururken en yüksek ortalamaya noter yeminli çeviri ve tıbbi çeviri alanında çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Kendini gerçekleştirme alt boyutunda olduğu gibi kendine saygı alt boyutu genel ortalamaların görünümünde de, en düşük ortalamayı akademik çeviri alanında çalışan çevirmenler oluştururken en yüksek ortalamaya noter yeminli çeviri alanında çalışan çevirmenler sahiptir. Kendine güven alt boyutu açısından genel ortalamalar karşılaştırıldığında ise bu boyuta yönelik verilen cevapların ortalamaları hukuki çeviri alanında çalışan çevirmenlerde en düşük değerdeyken en yüksek ortalamanın noter yeminli çeviri uzmanlık alanında ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Duygusal benlik bilincinde en yüksek ortalamaya sahip olan

uzmanlık alanı ise teknik çeviriyken, en düşük ortalamayı edebi çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları oluşturmaktadır. Kişisel beceriler temel boyutuna yönelik cevap ortalamalarının tüm çeviri uzmanlık alanlarında $\bar{x} = 3,70$ 'in üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Kişisel beceriler temel boyutunda en düşük ortalamayı edebi çeviri alanında çalışan çevirmenler oluştururken en yüksek ortalamaya noter yeminli çeviri alanında çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Genel olarak çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre duygusal zekâ ortalamaları değerlendirildiğinde ise ortalamaların $\bar{x} = 3,60$ 'ın üzerinde olduğu görülmekle birlikte en yüksek ortalamaya noter yeminli çeviri alanında çalışan çevirmenlerin sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. En düşük ortalamayı da edebi çeviri alanında çalışan çevirmenler almıştır.

3.5. Çevirmenlerin Çevirmen Tatminleri Genel Ortalamaları

Profesyonel çevirmenlerin çevirmen tatminlerini ölçmek amacıyla Mónica Rodríguez-Castro tarafından geliştirilen “Çevirmen Tatmini” ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçekte yer alan ifadeler piyasada çalışan profesyonel çevirmenlere 5’li Likert ve açık uçlu sorular tarzında yöneltilmiştir. Çevirmen tatmini oluşturan görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin temel boyutları ve bu boyutlar içerisinde yer alan alt boyutlara ait ortalamalar aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

3.5.1. Görev Tatmini Ortalamaları

Görev tatmini öz yeterlilik, görevin doğası, işe uygunluk ve kişisel tatmin olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır. Her bir temel boyut da kendi içerisinde farklı alt boyutlara ayrılmaktadır. Aşağıdaki tablolarda 5’li Likert tarzında yöneltilen ve görev tatminini oluşturan alt boyutlarda yer alan ifadelere ait ortalamalar sunulmaktadır.

Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları görev tatmini temel boyut ve alt boyutları içerisinde incelenmiş ve görev tatminini oluşturan temel boyutlardan biri olan öz yeterliliğe yönelik analiz sonuçları Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30: Öz Yeterliliği Oluşturan Temel Boyut ve Alt boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Görev Kapsamı	Bir görevi üstlenmeden önce o görevin kapsamını anlamaktan	0	0	4	3,3	15	12,5	62	51,7	39	32,5	4,13	
	Çok yavaş olduğumu ve daha hızlı çalışmam gerektiğini düşünüyorum.	30	25,0	36	30,0	22	18,3	21	17,5	11	9,2	2,56	
	Bilgisayar destekli çeviri araçları ile ilgili bilgi sahibi olmak çevirileri zamanında teslim etmem için gereklidir.	10	8,3	7	5,8	17	14,2	45	37,5	41	34,2	3,83	
	Çevirilerin son teslim tarihi, çeviri kalitesini olumsuz etkilememektedir.	29	24,2	27	22,5	17	14,2	28	23,3	19	15,8	2,84	
	İlgili alandaki uzmanlığım çevirileri zamanında teslim etmeme yardımcı olur.	1	,8	2	1,7	9	7,5	54	45,0	54	45,0	4,32	
	Görev Kapsamı Genel Ortalama												3,53
Görev Tanımı	Görev tanımının açık ve net olmasından	8	6,7	7	5,8	9	7,5	53	44,2	43	35,8	3,97	
	Çeviri görevinin tanımı genellikle işin doğasını doğru bir şekilde yansıtır.	3	2,5	11	9,2	32	26,7	45	37,5	29	24,2	3,72	
	Görev Tanımı Genel Ortalama												3,84
	Öz Yeterlilik Temel Boyut												3,68

Öz yeterliliği oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde çevirmenlerin görev kapsamı, görev tanımı ve özyeterlilik boyutlarına yönelik ortalamaların $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerinde ve söz konusu boyutlarda yer alan ifadeler katılıma düzeylerinin olumlu yönde olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte görev tanımı genel ortalamaları diğer boyutlara göre daha yüksektir. Çevirmenler bir görevin kapsamını anlamaktan, görev tanımının açık ve net olmasından memnun olma eğilimindedirler. Çok yavaş olduklarına ve çevirilerin son teslim tarihlerinin çeviri kalitesini olumsuz etkilemediğine katılmamakla birlikte, bilgisayar destekli çeviri araçları

ve ilgili alanda uzmanlık bilgisine sahip olmanın çevirileri zamanında teslim etmelerinde faydalı olduğuna ve çeviri görev tanımının işin doğasını doğru bir şekilde yansıttığına katılmaktadırlar. Görevin doğasını oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait bulgular Tablo 31’de yer almaktadır.

Tablo 31: Görevin Doğasını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yürütülen Görevler	Üstlendiğim görevlerin türünden	0	0	8	6,7	16	13,3	62	51,7	34	28,3	4,02	
	Kaynak metinlerin kalitesinden	8	6,7	33	27,5	30	25,0	40	33,3	9	7,5	3,08	
	Uzmanlık alanıma giren görevlerde çalışabilmemden	1	,8	6	5,0	10	8,3	59	49,2	44	36,7	4,16	
	Satış ve hizmet ile ilgili diğer etkinliklerden (çeviri ve düzeltme dışındaki diğer sorumluluklar)	4	3,3	17	14,2	49	40,8	36	30,0	14	11,7	3,33	
	Çeviri projesi için gerekli olan çeviri bellekleri gibi materyal ve kaynakların mevcut olmasından	3	2,5	25	20,8	24	20,0	46	38,3	22	18,3	3,49	
	Yürütülen Görevler Genel Ortalama												3,61
Görevin Karmaşıklığı	Terminolojinin karmaşıklığından	13	10,8	36	30,0	33	27,5	28	23,3	10	8,3	2,88	
	Terminolojinin karmaşıklığı beni strese sokar.	12	10,0	30	25,0	18	15,0	40	33,3	20	16,7	3,22	
	Kendimi geliştirmemi ve yaptığım işten zevk almamı sağlayacak zorlayıcı ve karmaşık görevler üstlenmemden	1	,8	4	3,3	25	20,8	48	40,0	42	35,0	4,05	
	Görevin Karmaşıklığı Genel Ortalama												3,38
Görev Çeşitliliği	Bir dizi farklı görevi yerine getirebilmemden	2	1,7	13	10,8	13	10,8	58	48,3	34	28,3	3,91	
	Görev Çeşitliliği Genel Ortalama												3,90
Yeni Görevler	Yeni görev ve roller seçebilme fırsatlarından	1	,8	14	11,7	23	19,2	45	37,5	37	30,8	3,86	
	Yeni Görevler Genel Ortalama												3,85
	Görevin Doğası Ana Boyut												3,69

Görevin doğasını oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, görevin karmaşıklığı haricinde diğer boyutların genel ortalamaları $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerindedir. Görev karmaşıklığı alt boyutunda yer alan ifadelerin genel ortalamalarına bakıldığında, çevirmenlerin kararsız eğiliminde oldukları görülmektedir. Bununla birlikte çevirmenler üstlendikleri görevlerin türünden, uzmanlık alanlarına giren görevlerde çalışabilmelerinden, kendilerini geliştirmelerini ve yaptıkları işten zevk almalarını sağlayacak zorlayıcı ve karmaşık görevler üstlenmelerinden, farklı görevi yerine getirebilmekten ve yeni görev ve roller seçebilme fırsatlarından memnun olma eğilimindedirler. Ancak kaynak metinlerin kalitesi, satış ve hizmet ile ilgili diğer etkinlikler, çeviri projesi için gerekli olan çeviri bellekleri gibi materyal ve kaynakların mevcut olması, terminolojinin karmaşıklığının strese sokması noktalarına yönelik tutulumları kararsız olma yönündedir. Terminolojinin karmaşıklığından ise memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Çevirmenlerin Çevirmen Tatmini 'ne yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının görev tatminini oluşturan temel boyut ve alt boyutlar içerisinde incelenmiş ve işe uygunluğu oluşturan boyutlara ait analiz sonuçları Tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 32: İşe Uygunluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	0	0	2	1,7	10	8,3	54	45,0	54	45,0	4,33
	Genel itibariyle projenin kalitesini yükselttiğimi düşünüyorum	0	0	3	2,5	15	12,5	63	52,5	39	32,5	4,15
	Ekibe önemli katkıda bulunduğumu düşünüyorum.	0	0	1	,8	17	14,2	60	50,0	42	35,0	4,19
	Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak Genel Ortalama											4,22
Görev Çeşitliliği	Yeni görev ve roller seçebilme fırsatlarından	1	,8	14	11,7	23	19,2	45	37,5	37	30,8	3,86
	Çoklu görev üstlenmekten (örn. yeri geldiğinde bir projede çevirmenlik yaparken başka bir projede editörlük yapabilirim)	8	6,7	15	12,5	24	20,0	44	36,7	29	24,2	3,59
	Görev Çeşitliliği Genel Ortalama											3,72
Mesleki Seviye ve Sorumluluk	Kaliteyi artırma ya da süreçleri değiştirme amacıyla görev ve projelere dâhil edilme ve yetki verilme düzeyinden	5	4,2	9	7,5	27	22,5	47	39,2	32	26,7	3,77
	Rolümle ilgili üstlendiğim sorumluluklardan	0	0	1	,8	16	13,3	70	58,3	33	27,5	4,13
	Mesleki Seviye ve Sorumluluk Genel Ortalama											3,94
Sorumluluk Alma Yetkisi	Yeni şeyler öğrenme söz konusu olduğunda girişimde bulunurum.	0	0	0	0	10	8,3	44	36,7	66	55,0	4,47
	Kaliteyi artırma ya da süreçleri değiştirme amacıyla görev ve projelere dâhil edilme ve yetki verilme düzeyinden	5	4,2	9	7,5	27	22,5	47	39,2	32	26,7	3,77
	Sorumluluk Alma Yetkisi Genel Ortalama											4,11
Görevin Özerkliği	Karar verme aşamasında kendi kararlarımı uygulama özgürlüğünden	2	1,7	6	5,0	16	13,3	53	44,2	43	35,8	4,08
	Görevin Özerkliği Genel Ortalama											4,07
	İşe Uygunluk Temel Boyut											4,01

İşe uygunluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte ele alındığında, yerine getirilen görevden gurur duymak, sorumluluk alma yetkisi, görevin özerkliği ve işe uygunluk temel boyut genel ortalamalarının \bar{x} = “4,00”ün üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenler yaptıkları işten gurur duymakta, projenin kalitesini yükselttiklerini ve ekibe önemli katkıda bulduklarını düşünmektedirler. Yeni görev ve roller seçebilme fırsatlarından, çoklu görev üstlenmekten, kaliteyi artırma ya da süreçleri değiştirme amacıyla görev ve projelere dâhil edilme ve yetki verilme düzeyinden, karar verme aşamasında kendi kararlarını uygulama özgürlüğünden ve rolleri ile ilgili üstlendikleri sorumluluklardan da memnun olma eğilimi göstermektedirler. Ayrıca genel itibarıyla de çevirmenler yeni şeyler öğrenme söz konusu olduğunda girişimde bulduklarını belirtmişlerdir. Tablo 33’de kişisel tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 33: Kişisel Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kendini Gerçekleştirme	Zor bir çeviri projesini başarılı bir şekilde tamamlamak beni motive eder.	0	0	0	0	3	2,5	31	25,8	86	71,7	4,69
	Önemli tekliflerin geleceğini bilmek beni motive eder (örneğin istediğim zaman yeni bir işveren ile çalışmak).	3	2,5	2	1,7	16	13,3	55	45,8	44	36,7	4,13
	Kendini Gerçekleştirme Genel Ortalama											4,40
İş Yerinde Öğrenme Fırsatları	Sürekli geribildirim ve proje ile ilgili güncel bilgileri almaktan	1	,8	8	6,7	28	23,3	54	45,0	29	24,2	3,85
	Örnek çeviriler konusunda aldığım geri bildirimlerden	2	1,7	12	10,0	17	14,2	53	44,2	36	30,0	3,91
	İş Yerinde Öğrenme Fırsatları Genel Ortalama											3,87
Görevin Takdir Edilmesi	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmekten veya performansımın övülmesinden	3	2,5	6	5,0	17	14,2	39	32,5	55	45,8	4,14
	Görevin Takdir Edilmesi Genel Ortalama											4,14
	Kişisel Tatmin Temel Boyut											4,14
	GÖREV TATMİNİ TEMEL BOYUT											3,88

Kişisel tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, kendini gerçekleştirme, görevin takdir edilmesi alt boyutları ve kişisel tatmin temel boyut ortalamalarının \bar{x} ="4,00"ın üzerinde olduğu ve diğer boyutlardan daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir. Çevirmenler zor bir çeviri projesini başarılı bir şekilde tamamlamanın ve önemli tekliflerin geleceğini bilmenin onları motive ettiğine katılmaktadırlar. Sürekli geribildirim ve proje ile ilgili güncel bilgileri almaktan, örnek çeviriler konusunda aldıkları geri bildirimlerden memnun olduklarını ve yaptıkları iş karşılığında takdir edilmekten veya performanslarının övülmesinden çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Çevirmenlerin kişisel tatmin temel boyutunda yer alan ifadelere ise katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Genel olarak profesyonel çevirmenlerin görev tatmini ortalamaları değerlendirildiğinde \bar{x} = "3,88" olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

3.5.2. İş Tatmini Ortalamaları

İş tatmini çevirmen iş uyumu ve çevirmen örgüt uyumu olmak üzere iki temel boyuttan oluşmaktadır. Her bir temel boyut da görev tatmininde olduğu gibi kendi içerisinde farklı alt boyutlara ayrılmaktadır. Aşağıdaki tablolarda 5'li Likert tarzında yöneltilen ve iş tatminini oluşturan alt boyutlarda yer alan ifadelere ait ortalamalar sunulmaktadır.

Çevirmen-İş Uyumu: Çevirmen iş uyumu; işin doğası, iş yükü, ücretlendirme, son teslim tarihleri, iş/hayat dengesi ve işten ayrılma olmak üzere farklı alt boyutlardan oluşmaktadır. Profesyonel çevirmenlerin iş tatminine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları çevirmen iş uyumuna göre incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 34'de sunulmuştur.

Tablo 34: Çevirmen- İş Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İşin Doğası	İşimin stresli olduğunu düşünüyorum.	0	0	9	7,5	13	10,8	62	51,7	36	30,0	4,04
	Çeviri projelerini kabul etme ya da reddetmek konusunda esnek davranabilmemden	2	1,7	9	7,5	13	10,8	46	38,3	50	41,7	4,11
	Uzaktan (ev) ya da iletişim teknolojileri aracılığıyla ilgili çalışma politikalarından	5	4,2	11	9,2	21	17,5	43	35,8	40	33,3	3,85
	Çalışma programımı kendime göre esnetebilirim.	9	7,5	11	9,2	14	11,7	46	38,3	40	33,3	3,81
	İşin Doğası Genel Ortalama											3,95
İş Yüğü	Her yıl idare edilebilir bir iş yüküne sahip olduğumu düşünüyorum.	6	5,0	13	10,8	17	14,2	53	44,2	31	25,8	3,75
	Süreklilik arz eden iş akışından	7	5,8	15	12,5	17	14,2	42	35,0	39	32,5	3,76
	İş Yüğü Genel Ortalama											3,75
Ücretlendirme	Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	33	27,5	33	27,5	26	21,7	17	14,2	11	9,2	2,50
	Aldığım ücretten	24	20,0	37	30,8	17	14,2	29	24,2	13	10,8	2,75
	Normal aldığım ücret dışında aldığım mali teşvik ve ödüllerden	22	18,3	15	12,5	30	25,0	19	15,8	34	28,3	3,23
	Ücretimdeki artış fırsatlarından	14	11,7	28	23,3	15	12,5	43	35,8	20	16,7	3,23
	Çeviride indirimle gidilmesi ile ilgili taleplerden	50	41,7	54	45,0	9	7,5	4	3,3	3	2,5	1,80
	Çeviri ücretini indirmem istendiğinde, mesleğime saygı duyulmadığımı hissediyorum.	2	1,7	6	5,0	9	7,5	35	29,2	68	56,7	4,34
	Ücretlendirme Genel Ortalama											2,97
Son Teslim Tarihleri	Çeviri son teslim tarihleri çok katıdır.	4	3,3	23	19,2	28	23,3	42	35,0	23	19,2	3,48
	Çeviri işinin son teslim tarihlerinden	21	17,5	33	27,5	16	13,3	35	29,2	15	12,5	2,92
	Son Teslim Tarihleri Genel Ortalama											3,19
İş/Hayat Dengesi	İş ve özel hayatım arasındaki dengeden	11	9,2	27	22,5	20	16,7	48	40,0	14	11,7	3,23
	İş Hayat Dengesi Genel Ortalama											3,22

Boyutlar	Maddeler*	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İşten Ayrılma	Şu an yaptığınız işi bıraktığınız takdirde başka bir iş bulabilme olasılığınız	0	0	11	9,2	13	10,8	49	40,8	47	39,2	4,10
	Genel olarak yaptığım işten memnunuz.	1	,8	3	2,5	14	11,7	66	55,0	36	30,0	4,11
	İşten Ayrılma Genel Ortalama											4,10
	Çevirmen İş Uyumu Ana Boyut											3,53

*Tablo 34'ün devamıdır.

Çevirmen- iş uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, çevirmenlerin işin doğası ve iş yükü alt boyutlara ait ifadelere verdikleri cevap ortalamaları \bar{x} = “3,70”in üzerindedir ve çevirmenlerin bu boyutlara yönelik tutumları katılım düzeyindedir. Son teslim tarihleri, iş hayat dengesi genel ortalamaları değerlendirildiğinde ise çevirmenlerin bu boyutlarda kararsız oldukları gözlemlenmektedir. Ücretlendirme genel ortalaması ise diğer boyutlara göre oldukça düşük düzeydedir. Çevirmenler işlerinin stresli olduğunu, her yıl idare edilebilir bir iş yüküne ve süreklilik arz eden iş akışına sahip olduklarını düşünmektedirler. Çeviri projelerini kabul etme ya da reddetmek konusunda esnek davranabilmelerinden, uzaktan (ev) ya da iletişim teknolojileri aracılığıyla ilgili çalışma politikalarından ve çalışma programlarını kendilerine göre esnetebilmelerinden ise memnundurlar. Bununla birlikte yaptıkları iş karşılığı adil bir ücret aldıklarını düşünmemekte, aldıkları ücretten ve çeviride indirimle gidilmesi ile ilgili taleplerden ve çeviri işinin son teslim tarihlerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Normal alınan ücret dışında alınan mali teşvik ve ödüller, ücretteki artış fırsatları, çeviri son teslim tarihlerinin çok katı olduğu ve iş ile özel hayat arasındaki denge konularında ise kararsız olma eğilimindedirler. Çevirmenler ayrıca çeviri ücretini indirmeleri istendiğinde, mesleklerine saygı duyulmadığını hissetmektedirler. Ancak genel olarak yaptıkları işten

memnun olduklarını ve şu an yaptıkları işi bıraktıkları takdirde başka bir iş bulabilme olasılığının yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Çevirmen Örgüt Uyumu: Çevirmen örgüt uyumu çevirmen takım uyumu, çevirmen üst yönetim uyumu ve çevirmen-müşteri ilişkisi olmak üzere üç temel boyut ve bu boyutlara ait alt boyutlardan oluşmaktadır. Aşağıdaki tablolarda bu boyutlara ait ifadelerin ortalamaları verilmiştir. **Çevirmen Takım Uyumu:** Çevirmen takım uyumu proje yöneticisinin rolü, kişilerarası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyutlarından oluşmaktadır.

Profesyonel çevirmenlerin iş tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları çevirmen takım uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlar içerisinde incelenmiş ve proje yöneticisinin rolünü oluşturan boyutlara ait ifadelerin genel ortalamalarına yönelik analiz sonuçları Tablo 35’de sunulmuştur. Tablo 35 kapsamlı bir tablo olduğundan ikiye bölünmüş durumdadır; dolayısıyla da bir sonraki sayfada devam etmektedir.

Tablo 35: Proje Yöneticisinin Rolünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İletişimle İlgili İş Akışı	Ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden	2	1,7	2	1,7	32	26,7	58	48,3	26	21,7	3,87
	Proje yöneticisinin ekip üyeleri arasındaki iletişim akışını kontrol etmesinden memnun olurum.	0	0	1	,8	35	29,2	63	52,5	21	17,5	3,86
	Ekip üyeleri arasındaki genel iletişimden (örn. E-posta aracılığıyla)	1	,8	4	3,3	25	20,8	65	54,2	25	20,8	3,91
	Görev tanımının açık ve net olmasından	8	6,7	7	5,8	9	7,5	53	44,2	43	35,8	3,97
	Proje yöneticileri beni ikna etme konusunda başarılıdır.	2	1,7	9	7,5	34	28,3	56	46,7	19	15,8	3,68
	Birlikte çalıştığım insanların yaptıkları işlerin kalitesinden	4	3,3	21	17,5	36	30,0	46	38,3	13	10,8	3,36
	İletişimle İlgili İş Akışı Genel Ortalama											

Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk	Takım üyelerinin, proje yöneticisi ya da işveren tarafından çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler	6	5,0	11	9,2	35	29,2	39	32,5	29	24,2	3,62	
	Ekip üyelerinin iletişim becerileri, işi zamanında teslim vb. gibi mesleki becerilerinden	4	3,3	7	5,8	40	33,3	51	42,5	18	15,0	3,60	
	Birlikte çalıştığım insanların yaptıkları işlerin kalitesinden	4	3,3	21	17,5	36	30,0	46	38,3	13	10,8	3,36	
	Ekip üyelerini, çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler arasından seçen proje yöneticileri ve koordinatörleriyle çalışmayı tercih ederim.	0	0	0	0	18	15,0	50	41,7	52	43,3	4,28	
	Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk Genel Ortalama												3,71
Takdir Edilme	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmekten veya performansımın övülmesinden	3	2,5	6	5,0	17	14,2	39	32,5	55	45,8	4,14	
	Çalışma arkadaşlarım arasında sözümün dinlendiğini düşünüyorum.	0	0	5	4,2	20	16,7	61	50,8	34	28,3	4,03	
	Proje yöneticisi bana düşük fiyat teklif etse de çeviri projesinde yer almam konusunda ısrar ettiğinde takdir edildiğimi hissediyorum.	19	15,8	24	20,0	34	28,3	35	29,2	8	6,7	2,91	
	Takdir Edilme Genel Ortalama												3,69
Çalışan Katılımı	Birlikte çalışmak isteyeceğim ekibi kendim seçebilirim.	4	3,3	31	25,8	23	19,2	42	35,0	20	16,7	3,36	
	Çalışan Katılımı Genel Ortalama												3,35
Proje Yöneticisinin Desteği	Proje yöneticisinin çeviri görevini yerine getirebilmek için gerekli olan referans kaynaklar ve stil kılavuzu, çeviri bellekleri, terim bankası vb. gibi diğer kaynakları temin	8	6,7	19	15,8	25	20,8	45	37,5	23	19,2	3,47	
	Proje yöneticisinin terim bankası ya da çeviri bellekleri gibi yazılım araçlarıyla bir sıkıntı yaşadığımda yardımcı olmasından	8	6,7	20	16,7	36	30,0	47	39,2	9	7,5	3,24	
	Proje Yöneticisinin Desteği Genel Ortalama												3,35
Denetim	Koordinatör veya proje yöneticisinin yakın denetiminden	1	,8	16	13,3	36	30,0	43	35,8	24	20,0	3,61	
	Yapılan çeviri işinin etkili bir şekilde denetlenmesinden	2	1,7	11	9,2	24	20,0	51	42,5	32	26,7	3,83	
	Denetim Genel Ortalama												3,72
	Proje Yöneticisinin Rolü Ana Boyut												3,61

Proje yöneticisinin rolünü oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, iletişimle ilgili iş akışı, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk, takdir edilme, denetim alt boyutları ve proje yöneticisinin rolü temel boyutunda yer alan ifadelere çevirmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları \bar{x} = “3,50”nin üzerindedir. Çevirmenlerin bu boyutlara yönelik tutumları katılım düzeyindedir. Bununla birlikte çevirmenler çalışan katılımı ve proje yöneticisinin desteği alt boyutlarına yönelik kararsız olma eğilimindedirler. Çevirmenler ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden, proje yöneticisinin ekip üyeleri arasındaki iletişim akışını kontrol etmesinden, ekip üyeleri arasındaki genel iletişimden, görev tanımının açık ve net olmasından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Proje yöneticilerinin kendilerini ikna etme konusunda başarılı olduğunu da düşünmektedirler. Ancak birlikte çalıştıkları insanların yaptıkları işlerin kalitesi konusunda kararsız olma eğilimindedirler. Ayrıca çevirmenler takım üyelerinin, proje yöneticisi ya da işveren tarafından çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler arasından seçilmesinden ve ekip üyelerinin iletişim becerileri, işi zamanında teslim vb. gibi mesleki becerilerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan çevirmenlerin büyük çoğunluğu da ekip üyelerini, çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler arasından seçen proje yöneticileri ve koordinatörleriyle çalışmayı tercih etmektedirler. Çevirmenler ayrıca yaptıkları iş karşılığında takdir edilmekten veya performansının övülmesinden memnundurlar ve çalışma arkadaşları arasında sözlerinin dinlendiğini düşünmektedirler. Ancak proje yöneticisi düşük fiyat teklif etse de çeviri projesinde yer alma konusunda ısrar ettiğinde takdir edilmediklerini düşünmektedirler. Birlikte çalışmak isteyecekleri ekibi kendileri seçme ve proje yöneticisinin terim bankası ya da çeviri bellekleri gibi yazılım araçlarıyla bir sıkıntı yaşandığında yardımcı olması ya da temin etmesi konusunda kararsızdırlar. Bununla birlikte koordinatör veya proje yöneticisinin yakın denetiminden ve yapılan çeviri işinin etkili bir şekilde denetlenmesinden memnundurlar. Kişilerarası ilişkileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları Tablo 36’da yer almaktadır.

Tablo 36: Kişilerarası İlişkileri Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ekip Üyeleri	Ekip içindeki işbirliğinin dinamik olmasından (ekip üyeleri genellikle birbirine yardımcı olurlar)	3	2,5	4	3,3	32	26,7	54	45,0	27	22,5	3,82
	Ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden	2	1,7	2	1,7	32	26,7	58	48,3	26	21,7	3,87
	Ekip Üyeleri Genel Ortalama											3,84
Proje Yöneticisi/ Ekip	Koordinatör ya da proje yöneticisi ile kurduğum ilişkiden	1	,8	4	3,3	27	22,5	65	54,2	23	19,2	3,88
	Proje Yöneticisi/ Ekip Genel Ortalama											3,87
Esneklik	Ekip üyelerinin çalışma programlarında esnek olmalarından	3	2,5	12	10,0	38	31,7	49	40,8	18	15,0	3,56
	Ekip üyelerinin çoklu görev üstlenebilme becerilerinden ve rol değişiklikleriyle ilgili esnek olmalarından	2	1,7	5	4,2	48	40,0	47	39,2	18	15,0	3,62
	Esneklik Genel Ortalama											3,58
	Kişilerarası İlişkiler Temel Boyut											3,76

Kişilerarası ilişkileri oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde ekip üyeleri, proje yöneticisi/ ekip, esneklik alt boyutları ve kişilerarası ilişkiler temel boyut genel ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ 'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenlerin bu boyutlara yönelik tutumlarının olumlu olduğu sonucuna varmak mümkündür. Çevirmenler ekip içindeki işbirliğinin dinamik olmasından, ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden, koordinatör ya da proje yöneticisi ile kurdukları ilişkiden ve ekip üyelerinin çalışma programlarında esnek olmalarından memnundurlar. Ekip üyelerinin çoklu görev üstlenebilme becerilerinden ve rol değişiklikleriyle ilgili esnek olmaları noktasında ise kararsız olma eğilimleri vardır.

Tablo 37’de sanal ekiple çalışma tecrübesine yönelik ifadelerin genel ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 37: Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesine Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesi	Sanal ekiplerle çalışmaktan	2	1,7	12	10,0	47	39,2	43	35,8	16	13,3	3,49
	Ekip çalışması beni strese sokar.	22	18,3	50	41,7	23	19,2	13	10,8	12	10,0	2,53
	Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesi Genel Ortalama											3,00
	Çevirmen Takım Uyumunu Temel Boyut											3,46

Sanal ekiple çalışma tecrübesine yönelik ifadelerin genel ortalamaları değerlendirildiğinde, çevirmenlerin bu boyutuna yönelik ifadelere verdikleri cevap ortalamasının \bar{x} = “3,00” olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenler sanal ekiplerle çalışma konusunda kararsız olma eğilimindedirler. Ayrıca ekip çalışmasının kendilerini strese soktuğuna da katılmamaktadırlar. Çevirmen takım uyumu temel boyutunda ise ortalamasının $\bar{x} = 3,46$ olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çevirmen Üst Yönetim Uyumunu; iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri, yerelleştirme olgunluk düzeyi, proje yöneticisi/koordinatörünün rolü ve ödemeler olmak üzere farklı alt boyutlardan oluşmaktadır. Tablo 38’de çevirmen üst yönetim uyumunu oluşturan boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları sunulmuştur.

Tablo 38: Çevirmen Üst Yönetim Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İş Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri	Çoğu çeviri bürosu ya da çeviri şirketinde, çeviri ya da yerelleştirme süreci sistemli bir şekilde işler.	22	18,3	34	28,3	33	27,5	19	15,8	12	10,0	2,71
	Proje yöneticisi ve takım arkadaşlarımla yaşadığım yanlış anlaşılımlar hızlı, rahatça ve etkin bir şekilde çözülür.	0	0	3	2,5	25	20,8	67	55,8	25	20,8	3,95
	Ekip içindeki yanlış anlaşılımları yerinde çözmek için başvurulan belirli yöntemlerden	3	2,5	7	5,8	41	34,2	51	42,5	18	15,0	3,62
	İşyerinde uygulanan yönetim usul ve politikalarından	13	10,8	18	15,0	42	35,0	34	28,3	13	10,8	3,13
	İş Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri											
Yerelleştirme Olgunluk Düzeyi	Müşteri, çeviri sürecini net bir şekilde idrak edemediği zaman bunu açıkça anlarım.	0	0	4	3,3	22	18,3	66	55,0	28	23,3	3,98
	Yerelleştirme Olgunluk Düzeyi Genel Ortalama											3,98
Proje Yöneticisi/ Koordinatörünün Rolü	Çalıştığım çeviri şirketi, bürosu ve kurumu müşterilerle yaşanan yanlış anlaşılma sorunlarını düzgün bir şekilde çözer.	2	1,7	13	10,8	35	29,2	51	42,5	19	15,8	3,60
	Birlikte çalıştığım proje yöneticileri, iş sürecini değiştirme konusunda genellikle ilgisiz davranmaktadırlar.	11	9,2	29	24,2	43	35,8	25	20,8	12	10,0	2,98
	Birlikte çalıştığım proje yöneticileri iş sürecini değiştirebilecek yeteneğe sahiptir.	8	6,7	11	9,2	36	30,0	49	40,8	16	13,3	3,45
	Proje Yöneticisi/ Koordinatörünün Rolü Genel Ortalama											3,34
Ödemeler	Ödeme yöntemlerinden	11	9,2	20	16,7	19	15,8	46	38,3	24	20,0	3,43
	Ödeme koşullarından	13	10,8	29	24,2	18	15,0	44	36,7	16	13,3	3,18
	Ödemeler Genel Ortalama											3,30
	Çevirmen Üst Yönetim Uyumunu Genel Ortalama											3,49

Çevirmen üst yönetim uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri, proje yöneticisi/ koordinatörünün rolü, ödemeler alt boyutlarında ve çevirmen üst yönetim uyumu temel boyutunda genel ortalamalar $\bar{x}= "3,50"$ nin altındadır. Bu boyutlarda çevirmenler kararsız olma eğilimindedirler. Çevirmenler, çoğu çeviri bürosu ya da çeviri şirketinde, çeviri ya da yerelleştirme sürecinin sistemli bir şekilde işlediğine katılmamaktadırlar. Bununla birlikte çevirmenler, proje yöneticisi ve takım arkadaşlarla yaşanan yanlış anlaşılmanın hızlı ve etkin bir şekilde çözüldüğüne; müşteri, çeviri sürecini net bir şekilde idrak edemediği zaman bunu açıkça anladıklarına ve çalıştıkları çeviri şirketi, bürosu ve kurumu müşterilerle yaşanan yanlış anlaşılma sorunlarını düzgün bir şekilde çözdüğüne katılmaktadırlar. Ayrıca ekip içindeki yanlış anlaşılmaları yerinde çözmek için başvurulan belirli yöntemlerden memnun olmakla birlikte işyerinde uygulanan yönetim usul ve politikaları, ödeme yöntemleri ve koşulları konusunda ise kararsız olma eğilimindedirler.

Çevirmen- Müşteri İlişkisi; Tablo 39'da çevirmen müşteri ilişkisini oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 39: Çevirmen- Müşteri İlişisini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Müşterilerle İletişim	Müşterilerle direkt iletişim kurmaktan	5	4,2	16	13,3	18	15,0	45	37,5	36	30,0	3,76
	Müşterilerle olan iletişimim sürekli ve saygı çerçevesindedir.	0	0	1	,8	14	11,7	57	47,5	48	40,0	4,27
	Müşterilerle İletişim Genel Ortalama											4,01
Müşterilerin Çeviri Sürecine Katılımı	Müşterinin yaptığı eleştiriden	5	4,2	24	20,0	20	16,7	57	47,5	14	11,7	3,43
	Müşterilerin çok fazla beklenti içinde olduklarını düşünüyorum.	3	2,5	21	17,5	31	25,8	39	32,5	26	21,7	3,53
	Müşterilerin beklentileri veya çeviri projesinin çıktılarına yönelik sorulara cevap almaktan	2	1,7	8	6,7	29	24,2	55	45,8	26	21,7	3,79
	Müşterilerin Çeviri Sürecine Katılımı Genel Ortalama											3,58
	Çevirmen Müşteri İlişkisi Temel Boyut											3,79
	Çevirmen Örgüt Uyumu Temel Boyut											3,58
	İŞ TATMİNİ TEMEL BOYUT											3,56

Çevirmen- müşteri ilişkisini oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, müşterilerle iletişim genel ortalamasının \bar{x} ="4,01" olduğu göze çarpmaktadır. Müşterilerin çeviri sürecine katılımı alt boyutu, çevirmen müşteri ilişkisi, çevirmen örgüt uyumu ve iş tatmini temel boyutlarında ise genel ortalamalar \bar{x} = "3,50"nin üzerindedir ve çevirmenlerin bu boyutlara katılma eğilimindedirler. Çevirmenler müşterilerle direkt iletişim kurmaktan ve müşterilerin beklentileri veya çeviri projesinin çıktılarına yönelik sorulara cevap almaktan memnundurlar. Müşterilerle olan iletişimlerinin sürekli ve saygı çerçevesinde olduğuna katılmaktadırlar. Bununla birlikte, müşterinin yaptığı eleştiri noktasında kararsız olma eğilimindedirler.

3.5.3. Mesleki Tatmin Ortalamaları

Mesleki tatmin mesleki profil, pazarlama ağı, mesleki benlik kavramı ve kariyer geliştirme olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır. Her bir temel boyut da görev tatmini ve iş tatmininde olduğu gibi kendi içerisinde farklı alt boyutlara ayrılmaktadır. Aşağıdaki tablolarda 5’li Likert tarzında yöneltilen ve mesleki tatmini oluşturan alt boyutlarda yer alan ifadelere ait ortalamalar sunulmaktadır.

Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının mesleki tatmine göre incelenmiş ve mesleki profili oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 40’da sunulmuştur.

Tablo 40: Mesleki Profili Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Teknik Uzmanlık	Becerilerimi günün koşullarına göre yenilemem gerektiğini düşünüyorum.	0	0	3	2,5	5	4,2	53	44,2	59	49,2	4,40
	Terminoloji yönetimi becerilerimden	0	0	5	4,2	16	13,3	56	46,7	43	35,8	4,14
	Teknik Uzmanlık Genel Ortalama											4,27
Uzmanlaşma	İlgili konudaki uzmanlık düzeyimden	0	0	5	4,2	11	9,2	67	55,8	37	30,8	4,13
	Diğer alanlardaki uzmanlığımın kariyerime katkısı vardır.	1	,8	3	2,5	12	10,0	45	37,5	59	49,2	4,32
	Uzmanlaşma Genel Ortalama											4,22
İş Güvencesi	Farklı becerilerim olduğunu ve dolayısıyla da iş garantimin yüksek olduğunu düşünüyorum.	0	0	7	5,8	21	17,5	48	40,0	44	36,7	4,08
	İş Güvencesi Genel Ortalama											4,08
Mesleki Esneklik	Çeviri projelerini kabul etme ya da reddetmek konusunda esnek davranabilmemden	2	1,7	9	7,5	13	10,8	46	38,3	50	41,7	4,11
	Çalışmak isteyeceğim kişileri veya kurumları kendim seçebilirim.	4	3,3	21	17,5	16	13,3	42	35,0	37	30,8	3,73
	Yalnızca işlerini düzenli ve planlı yürüten çeviri şirketleri ve bürolarından çeviri işi kabul ederim.	0	0	7	5,8	23	19,2	48	40,0	42	35,0	4,04
	Mesleki Esneklik Genel Ortalama											3,95

Mesleki profili oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, teknik uzmanlık, uzmanlaşma ve iş güvencesi alt boyutlarına ait genel ortalamalarının \bar{x} = “4,00” üzerinde ve mesleki esneklik genel ortalamasının da \bar{x} = “3,95” olduğu görülmektedir. Çevirmenler terminoloji yönetimi

becerilerinden, ilgili konudaki uzmanlık düzeylerinden ve çeviri projelerini kabul etme ya da reddetme konusunda esnek davranabilmelerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca becerilerini günün koşullarına göre yenilemeleri gerektiğini; diğer alanlardaki uzmanlıklarının kariyerlerine katkısı olduğunu; farklı becerilerinin olduğunu ve dolayısıyla da iş garantilerinin yüksek olduğunu; çalışmak isteyecekleri kişileri veya kurumları kendilerinin seçebildiğini ve yalnızca işlerini düzenli ve planlı yürüten çeviri şirketleri ve bürolarından çeviri işi kabul ettiklerini düşünmektedirler.

Mesleki profil ana boyutu aynı zamanda farklı alt boyutları da kapsayan mesleki iletişim becerilerinden oluşmaktadır. Aşağıda tabloda mesleki iletişim becerilerine ait temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 41: Mesleki İletişim Becerilerini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İletişim Akışı	Ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden	2	1,7	2	1,7	32	26,7	58	48,3	26	21,7	3,87
	İletişim Akışı Genel Ortalama											3,86
Sosyal Beceriler	Çeviri sürecinde herhangi bir konuda harekete geçilmesi noktasında proje yöneticisi, müşteri ya da patronumu ikna edebileceğimi	0	0	3	2,5	30	25,0	63	52,5	24	20,0	3,90
	Sosyal Beceriler Genel Ortalama											3,90
Kültürel Zekâ	Farklı kültürden insanlarla kurduğum iletişimden	2	1,7	2	1,7	17	14,2	46	38,3	53	44,2	4,22
	Kültürel Zekâ Genel Ortalama											4,22
Yeni Mesleki Beceriler	Müşterilerin beklentileri veya çeviri projesinin çıktılarına yönelik sorulara cevap almaktan	2	1,7	8	6,7	29	24,2	55	45,8	26	21,7	3,79
	Çeviri projesindeki sürekli değişim ve yeniliklere karşı esnek ve uyumluyumdur.	1	,8	3	2,5	26	21,7	58	48,3	32	26,7	3,98
	Müşterilerin yerelleştirme olgunluk düzeyleri ve iş yeteneklerini anlamaya çalışır ve bu konuda bilgi toplamaya çalışırım.	0	0	3	2,5	32	26,7	58	48,3	27	22,5	3,91
	Yeni Mesleki Beceriler Genel Ortalama											3,82
Mesleki İletişim Becerileri Temel Boyut	Mesleki İletişim Becerileri Temel Boyut											3,95
	Mesleki Profil Temel Boyut											4,09

Mesleki iletişim becerilerini oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, kültürel zekâ alt boyutu ve mesleki profil temel boyutu ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ ün üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenler ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden, farklı kültürden insanlarla kurdukları iletişimden ve müşterilerin beklentileri veya çeviri projesinin çıktılarına

yönelik sorulara cevap almaktan memnundurlar. Çevirmenler çeviri sürecinde herhangi bir konuda harekete geçilmesi noktasında proje yöneticisi, müşteri ya da patronu ikna edebileceklerini; çeviri projesindeki sürekli değişim ve yeniliklere karşı esnek ve uyumlu olduklarını düşünmektedirler. Ayrıca çevirmenler müşterilerin yerleştirme olgunluk düzeyleri ve iş yeteneklerini anlamaya ve bu konuda bilgi toplamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 42’de pazarlama ağına yönelik ifadelerin genel ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 42: Pazarlama Ağına Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/Çok memnunuz		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pazarlama Ağı	Ağ oluşturma tecrübesinden ya da çeviride uzman kişilerle görüşmekten	0	0	7	5,8	18	15,0	64	53,3	31	25,8	3,99
	Pazarlama Ağı Genel Ortalama											3,99

Pazarlama ağına yönelik genel ortalama \bar{x} ="3,99"tur ve çevirmenlerin bu boyuta yönelik tutumları katılım düzeyindedir. Çevirmenler ağ oluşturma tecrübesinden ya da çeviride uzman kişilerle görüşmekten memnundurlar.

Mesleki benlik kavramını oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait bulgular Tablo 43’de yer almaktadır.

Tablo 43: Mesleki Benlik Kavramını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Mesleki Kimlik	Kendimi mesleğimle özdeşleştiriyorum.	4	3,3	8	6,7	16	13,3	48	40,0	44	36,7	4,00
	Mesleki Kimlik Genel Ortalama											4,00
Bireysel İhtiyaçlar	Çevirmenlik mesleğinde üstlendiğim şu anki rolüm, mesleki beklentilerimi karşılamaktadır.	11	9,2	23	19,2	19	15,8	49	40,8	18	15,0	3,33
	Genel olarak yaptığım işten memnunum.	1	,8	3	2,5	14	11,7	66	55,0	36	30,0	4,11
	Genel olarak yaptığım iş ve faaliyetlerden memnunum.	1	,8	3	2,5	17	14,2	62	51,7	37	30,8	4,09
	Genel olarak profesyonel açıdan mesleğimden memnunum.	4	3,3	8	6,7	12	10,0	62	51,7	34	28,3	3,95
	Bireysel İhtiyaçlar Genel Ortalama											3,87
Sosyal Tanınma	Mesleğimin toplum tarafından tanınmasından	16	13,3	21	17,5	28	23,3	29	24,2	26	21,7	3,23
	Sosyal Tanınma Genel Ortalama											3,23
	Mesleki Benlik Kavramı Temel Ortalama											3,70

Mesleki benlik kavramını oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları incelendiğinde, mesleki kimlik ve bireysel ihtiyaçlar alt boyutu ile mesleki benlik kavramı temel boyutu genel ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenlerin bu boyutlara yönelik tutumları katılım düzeyindedir. Bununla birlikte sosyal tanınma alt boyutu genel ortalamasına bakıldığında, çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları göze çarpmaktadır. Çevirmenler kendilerini meslekleriyle özdeşleştirmektedirler. Mesleklerinin toplum tarafından tanınması konusunda ise kararsız olma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir.

Tablo 44’de kariyer geliştirmeyi oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 44: Kariyer Geliştirmeyi Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunum		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunum		\bar{x}
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Eğitim	Yeni görev ve sorumluluklarla ilgili sunulan oryantasyon ve eğitimden	7	5,8	23	19,2	44	36,7	25	20,8	21	17,5	3,25
	Eğitim Genel Ortalama											3,25
Mesleki Bağlılık	Beceri ve kariyer gelişim olanaklarından	2	1,7	18	15,0	21	17,5	47	39,2	32	26,7	3,74
	Kendi kariyer gelişimimden ben sorumlu olmamalıyım.	39	32,5	35	29,2	13	10,8	22	18,3	11	9,2	2,43
	Çalışma programım mesleki gelişimimle ilgili girişimlerde bulunmama imkân sağlamaktadır.	9	7,5	15	12,5	29	24,2	50	41,7	17	14,2	3,43
	Çeviri ile ilgili mesleki gelişime yatırım yapmanın kârlı olduğunu düşünüyorum.	1	,8	5	4,2	17	14,2	55	45,8	42	35,0	4,10
	Becerilerimi günün koşullarına göre yenilemem gerektiğini düşünüyorum.	0	0	3	2,5	5	4,2	53	44,2	59	49,2	4,40
	Kariyerimde ilerlemeyi çok istiyorum.	0	0	4	3,3	11	9,2	45	37,5	60	50,0	4,34
	Mesleki Bağlılık Genel Ortalama											3,73
Mesleğe Katılım	Çeviri derneklerine üyelikten	5	4,2	17	14,2	46	38,3	34	28,3	18	15,0	3,36
	Çeviri ile ilgili derneklere veya kurumlara üye olmayı önemli görüyorum.	7	5,8	11	9,2	23	19,2	46	38,3	33	27,5	3,73
	Mesleğe Katılım Genel Ortalama											3,54
Mentörlük	Danışman olarak edindiğim tecrübeden	1	,8	6	5,0	37	30,8	50	41,7	26	21,7	3,78
	Mesleğe yeni girenlere rehberlik yapmak kariyerim açısından faydalıdır.	0	0	4	3,3	11	9,2	54	45,0	51	42,5	4,27
	Alanda uzman kişilerin bana mesleki açıdan rehberlik etmelerinden	5	4,2	9	7,5	25	20,8	50	41,7	31	25,8	3,78
	Mentörlük Genel Ortalama											3,94
Mesleği Bırakma	Şu an yaptığımız işi bıraktığımız takdirde başka bir iş bulabilme olasılığımız	0	0	11	9,2	13	10,8	49	40,8	47	39,2	4,10
	Tamamıyla bambaşka bir ortamda farklı görev ve sorumluluk üstlenme olasılığımız	3	2,5	12	10,0	18	15,0	48	40,0	39	32,5	3,90
	Mesleği Bırakma Genel Ortalama											4,00

Kariyer geliştirmeyi oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, eğitim alt boyutuna yönelik çevirmenlerin tutumlarının kararsız yönde olduğu ($\bar{X} = 3,25$) gözlemlenmektedir. Mesleki bağlılık, mesleğe katılım, mentörlük ve mesleği bırakma genel ortalamalarına ise çevirmenler katılma eğilimdedirler. Çevirmenler, yeni görev ve sorumluluklarla ilgili sunulan oryantasyon ve eğitim, çalışma programlarının mesleki gelişimle ilgili girişimlerde bulunmalarına imkân sağlaması ve eviri derneklerine üyelik konularında ise kararsız olma eğilimdedirler. Bununla birlikte eviri ile ilgili mesleki gelişime yatırım yapmanın krl olduğunu, becerilerini günün koşullarına göre yenilemeleri gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca evirmenler kariyerlerinde ilerlemeyi çok istediklerini; eviri ile ilgili derneklere veya kurumlara ye olmayı önemli gördüklerini ve mesleğe yeni girenlere rehberlik yapmanın kariyerleri açısından faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Beceri ve kariyer gelişim olanaklarından, danışman olarak edindikleri tecrübeden ve alanda uzman kişilerin onlara mesleki açıdan rehberlik etmelerinden de memnundurlar. Kendi kariyer gelişimlerinden de sorumlu olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. şu an yaptıkları işi bıraktıkları takdirde başka bir işi bulabilme ve tamamıyla bambaşka bir ortamda farklı görev ve sorumluluk üstlenme olasılıklarının yüksek olduğuna yönelik ifadelere de katılma eğilimindedirler. Kariyer geliştirme temel boyutu aynı zamanda farklı alt boyutlardan oluşan mesleki n boyutundan oluşmaktadır. Mesleki n temel boyutuna ait temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Profesyonel çevirmenlerin evirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları mesleki tatmini oluşturan boyutlar içinde incelenmiş ve mesleki n oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 45’de sunulmuştur.

Tablo 45: Mesleki Ünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutlara Yönelik İfadelerin Genel Ortalamaları

Boyutlar	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum/ Hiç memnun değilim		Katılmıyorum/ Memnun değilim		Kararsızım		Katılıyorum/ Memnunuz		Kesinlikle katılıyorum/ Çok memnunuz		\bar{x}
Mesleki Gurur	Önemli tekliflerin geleceğini bilmek beni motive eder (örneğin istediğim zaman yeni bir işveren ile çalışmak).	3	2,5	2	1,7	16	13,3	55	45,8	44	36,7	4,13
	Uzun süre birlikte çalışılan bir müşteriden yeni projeler almaktan	0	0	2	1,7	11	9,2	50	41,7	57	47,5	4,35
	Mesleki Gurur Genel Ortalama											4,23
Mesleki Saygınlık	Prestijli çeviri projelerine dâhil olmaktan	1	,8	7	5,8	20	16,7	47	39,2	45	37,5	4,07
	Müşterilerin prestijli olmalarından	1	,8	5	4,2	24	20,0	52	43,3	38	31,7	4,01
	Mesleki Saygınlık Genel Ortalama											4,03
Mesleki Tanınma	İnsanların beni profesyonel olarak tanımalarından	2	1,7	7	5,8	12	10,0	46	38,3	53	44,2	4,18
	Toplumda iyi bir imaja sahip olduğum için kazanç elde etmekten	3	2,5	10	8,3	24	20,0	48	40,0	35	29,2	3,85
	Mesleki Tanınma Genel Ortalama											4,01
	Mesleki Ün Temel Boyut											4,09
	Kariyer Geliştirme Temel Boyut											3,76
	MESLEKİ TATMİN TEMEL BOYUT											3,88

Mesleki ünü oluşturan temel boyut ve alt boyutlara yönelik ifadelerin genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, mesleki gurur, mesleki saygınlık ve mesleki tanınma alt boyutları ile mesleki ün temel boyutu genel ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Kariyer geliştirme ve mesleki tatmin temel boyutları ise $\bar{x} = "3,75"$ üzerinde bir genel ortalamaya sahiptir ve bu boyutlara ait ifadelere katılma eğilimindedirler. Çevirmenler uzun süre birlikte çalışılan bir müşteriden yeni projeler almaktan, prestijli çeviri projelerine dâhil olmaktan, müşterilerin prestijli olmalarından, insanların onları profesyonel olarak tanımalarından ve toplumda iyi bir

imaja sahip oldukları için kazanç elde etmekten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Çevirmenler aynı zamanda önemli tekliflerin geleceğini bilmelerinin onları motive ettiğine de katılmaktadırlar.

3.6. Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri

Profesyonel çevirmenlere çeviri alanında yöneldikleri pozisyon ya da pozisyonların neler olduğu sorulmuş ve bir veya birden fazla seçenek işaretlemeleri istenmiştir. Profesyonel çevirmenlerin çevirmen tatminlerini ölçmek amacıyla da “Çevirmen Tatmini” ölçeği kullanılmıştır. Çevirmen tatmini oluşturan görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin temel boyutları ve bu boyutlar içerisinde yer alan alt boyutlara ait ortalamalar tercih edilen pozisyonlara göre aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

3.6.1. Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Görev Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Görev tatmini daha önceki bölümde de belirtildiği üzere farklı temel ve alt boyutlardan oluşmaktadır. Profesyonel çevirmenlerin tercih ettikleri pozisyonların her birine göre öz yeterliliği oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına yönelik elde edilen bulgular Tablo 46’da sunulmaktadır.

Tablo 46: Pozisyonlara Göre Öz Yeterliliği Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Görev Kapsamı			Görev Tanımı			Öz Yeterlilik Temel Boyut			Yürütülen Görevler		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,63	,575	,103	4,03	,729	,131	3,83	,565	,101	3,69	,673	,120
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,55	,466	,093	3,78	,913	,182	3,66	,626	,125	3,53	,610	,122
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,56	,577	,065	3,92	,775	,087	3,74	,531	,060	3,63	,558	,063
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,66	,603	,114	3,94	,737	,139	3,80	,598	,113	3,72	,662	,125
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,86	,580	,167	4,08	,996	,287	3,97	,662	,191	3,70	,833	,240
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,80	,858	,271	4,05	,761	,240	3,92	,768	,243	3,96	,857	,271
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	4,06	,692	,230	3,94	,982	,327	4,00	,729	,243	4,02	,757	,252
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,68	,871	,251	3,75	,988	,285	3,71	,889	,256	3,75	,890	,257
<i>Editör/Redaktör</i>	3,74	,631	,128	4,02	,699	,142	3,88	,536	,109	3,85	,590	,120
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,69	,671	,173	3,60	,929	,240	3,64	,683	,176	3,62	,618	,159

Öz yeterliliği oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin görev kapsamı genel ortalamalarının diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlerin ortalamalarına göre daha çok ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Bunun nedeni yerleştirme uzmanlarının çeviri eylemi dışında yerleştirme işlemlerinde farklı pozisyonlarda görev alması olabilir. Diğer bir ifade ile çevirmen bir yerleştirme projesinde post editörlük, terminoloji uzmanı, dilbilimci, yerleştirme mühendisi gibi farklı görevleri yerine getirmek durumunda kalabilmektedir. Görev tanımı alt boyutunda en yüksek ortalamaya adliyelerde çalışan çevirmenler sahiptir. En düşük görev tanımı genel ortalamasını ise çeviri eğitmenlerinin verdiği yanıtlar oluşturmaktadır. Öz yeterlilik temel boyutuna ait genel ortalamalar değerlendirildiğinde, en düşük ortalamaya görev tanımı alt boyutunda olduğu gibi çeviri eğitmenlerinin sahip olduğu gözlemlenmektedir. En yüksek ortalamayı ise yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Özellikle farklı pozisyonlarda görev alan yerleştirme uzmanlarının sahip olduğu donanımlar çeşitlilik gösterdiğinden, yerleştirme uzmanları çeviri eylemi dışında farklı işlemlerde uzmanlık kazanmaktadır.

Bu da onların özyeterlilik boyutuna katkı yapmaktadır. Her bir çeviri pozisyonu için görevin doğasını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelenmiş ve boyutlara ait analiz sonuçları Tablo 47’de sunulmuştur.

Tablo 47: Pozisyonlara Göre Görevin Doğasını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Görevin Karmaşıklığı			Görev Çeşitliliği			Yeni Görevler			Görevin Doğası Temel Boyut		
	\bar{X}	Ss	SHO	\bar{X}	Ss	SHO	\bar{X}	Ss	SHO	\bar{X}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,38	,538	,096	4,06	,892	,160	3,96	,982	,176	3,77	,585	,105
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,33	,569	,113	3,48	1,12	,224	3,56	,960	,192	3,47	,641	,128
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,41	,582	,065	4,00	,925	,104	3,96	,972	,110	3,75	,543	,061
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,47	,618	,116	4,28	,854	,161	4,03	,999	,188	3,88	,522	,098
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,61	,583	,168	4,00	1,04	,301	4,08	,792	,228	3,84	,666	,192
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,56	,588	,186	4,70	,483	,152	4,30	1,05	,335	4,13	,441	,139
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,66	,816	,272	4,66	,500	,166	4,22	,971	,323	4,14	,645	,215
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,75	,605	,174	4,25	1,21	,350	4,08	1,31	,378	3,95	,833	,240
<i>Editör/Redaktör</i>	3,48	,471	,096	4,33	,637	,130	3,91	1,10	,224	3,89	,523	,106
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,42	,683	,176	4,00	1,13	,292	4,20	,861	,222	3,81	,590	,152

Görevin doğasını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin yürütülen görevler alt boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları diğer uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksektir. Bunun nedeni yerelleştirme uzmanlarının yürüttükleri görevlerin çeşitli olması olabilir. Diğer bir ifade ile yerelleştirme uzmanları yerelleştirme projelerinde çeviri eylemi dışında farklı pozisyonlarda görev alabilmektedir. Verilen cevapların ortalamaları görevin karmaşıklığı alt boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, kamu kurumlarında çalışan çevirmenlerin diğer çeviri alanlarında çalışan çevirmenlere göre oldukça düşük bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu boyuta yönelik en yüksek ortalamaya özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler sahiptir. Bunun nedeni özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin çeviri süreci dışında müşteri ve büro işletmecisi veya işverenle iletişim süreci içerisinde yaşadığı karmaşıklıkların kamuda çalışanlara oranla fazla olması

olabilir. Görev çeşitliliği alt boyutu ele alındığında ise kamu kurumunda çalışan çevirmenler haricinde diğer uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlerin görev çeşitliliği alt boyutuna verdikleri cevapların ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenler ise kararsız olma eğilimindedirler. Bunun nedeni ise kamu sektöründe çalışan çevirmenlerin genelde belirli formatta çeviri işiyle uğraşması ve işlerinin tek düze olması olabilir. Yeni görevler alt boyutunda ise görev çeşitliliği alt boyutunda olduğu gibi en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturduğu görülmektedir. Proje yöneticileri de en yüksek ortalamaya sahiptir. Görevin doğası temel boyutu ele alındığında ise en yüksek ortalamayı yerleştirme uzmanı ve proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenler oluştururken en düşük ortalamaya da kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni yerleştirme uzmanlarının yerleştirme projesinde salt çeviri süreci dışında başka işlemlerle de uğraşmak durumunda kalması olabilir. Bir yerleştirme uzmanı yeri geldiğinde çeviri sürecinde görev alırken yeri geldiğinde post-editörlük yapmak durumunda kalabilir. Buradaki işlemler görevin doğasıyla ilgilidir. Proje yöneticisi ise çeviri projesinde çok farklı sorumluluklara sahiptir. Bu sorumluluklar da işin doğasıyla ilgilidir.

Tablo 48'de işe uygunluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 48: Pozisyonlara Göre İşe Uygunluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak			Görev Çeşitliliği			Mesleki Seviye ve Sorumluluk		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	4,24	,550	,098	4,09	,650	,116	4,00	,785	,141
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	4,09	,620	,124	3,58	,825	,165	3,66	,800	,160
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,25	,548	,062	3,76	,792	,089	4,03	,704	,079
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,35	,601	,113	3,66	,923	,174	4,03	,815	,154
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,27	,789	,227	4,08	,701	,202	4,20	,838	,241
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,66	,496	,157	4,10	,936	,296	4,40	,809	,256
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	4,66	,440	,146	4,16	1,03	,343	4,50	,790	,263
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,52	,576	,166	3,83	1,17	,338	4,12	,979	,282
<i>Editör/Redaktör</i>	4,44	,535	,109	4,08	,775	,158	4,20	,735	,150
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,31	,541	,139	3,83	,723	,186	3,86	,611	,157

Tablo 48'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Sorumluluk Alma Yetkisi			Görevin Özerkliği			İşe Uygunluk Temel Boyut			Kendini Gerçekleştirme		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	4,17	,736	,132	4,35	,877	,157	3,80	,909	,163	4,46	,618	,111
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,84	,838	,167	3,76	1,12	,225	3,80	,816	,163	4,20	,645	,129
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,19	,651	,073	4,08	,928	,105	3,85	,893	,101	4,44	,563	,063
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,21	,762	,144	4,25	,887	,167	4,14	,755	,142	4,32	,722	,136
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,29	,752	,217	4,25	,753	,217	4,16	,834	,241	4,29	,838	,241
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,50	,666	,210	4,50	,849	,268	4,60	,699	,221	4,45	,831	,263
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	4,55	,583	,194	4,44	,881	,293	4,11	,781	,260	4,55	,845	,281
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,12	,882	,254	4,08	1,08	,312	4,25	,866	,250	4,66	,389	,112
<i>Editör/Redaktör</i>	4,25	,751	,153	4,33	,637	,130	3,91	,775	,158	4,47	,616	,125
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,96	,611	,157	4,33	,816	,210	4,20	,774	,200	4,30	,727	,187

İşe uygunluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, yerine getirilen görevden gurur duymak alt boyutuna ait genel ortalamaların tüm uzmanlık alanlarında $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelere katılım düzeylerinin pozitif yönde olduğunu söylemek mümkündür. Yine de yerine getirilen görevden gurur duymak alt boyutunda en yüksek ortalamayı proje yöneticisi ve yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenler oluştururken en düşük ortalamaya da kamu kurumunda çevirmenler sahiptir. Bunun nedeni proje yöneticilerin ve yerelleştirme uzmanlarının kendilerini olumlu yönde geliştirebilecekleri ve farklı aktörlerle iletişim kurabilecekleri iş ortamında olmaları olabilir. Diğer bir ifade ile proje yöneticisi ve yerelleştirme uzmanları salt çeviri eylemi dışında iletişimsel yönlerini de geliştirebilecekleri farklı bir çeviri ortamında çalışmaktadır. Ayrıca Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu (2015)’na göre,

“Birçok kamu kurumunun bünyesindeki mesleki alan bilgisi ve uzmanlık gerektiren kadrolar incelendiğinde; bilgi işlemci, çözümleyici, istatistikçi, sosyolog ve psikolog gibi merkezi atamayla atanan kişiler teknik hizmet ya da sağlık hizmeti kadrosunda, kurum avukatları ise yine mezuniyetlerine uygun kadrolarda istihdam edilmekte ve özlük hakları buna göre düzenlenmektedir. Mütercimlerden ise çeşitli konularda yazılı ve sözlü çeviri, dil alanında uzmanlık istenmesine karşın gerek aylık ücret, gerekse özlük hakları bakımından ön lisans mezunu memurlar ile aynı görülmekte ve çevirmenlere daha düşük özlük hakları sunulmaktadır. Bu durum kamuda çalışan çevirmenlerin açık hak kaybına uğramasına sebep olmaktadır” (2015: 52).

Görev çeşitliliği, mesleki seviye ve sorumluluk alt boyutlarında ise en yüksek ortalamayı yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenler oluştururken en düşük ortalamaya da kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Proje yöneticisi ve yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin sorumluluk alma yetkisi ve görevin özerkliği alt boyutlarına ait cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin oluşturduğu görülmektedir. İşe uygunluk temel boyutu değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamaya proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerin sahip olduğu; en düşük ortalamayı da kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin oluşturduğu bulgusu elde edilmiştir. Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları görev tatmini boyutları içerisinde incelenmiş ve kişisel tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 49’da sunulmuştur.

Tablo 49: Pozisyonlara Göre Kişisel Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	İşyerinde Öğrenme Fırsatları			Görevin Takdir Edilmesi			Kişisel Tatmin Temel Boyut			GÖREV TATMİNİ		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,72	,981	,176	4,25	1,03	,185	4,15	,653	,117	3,98	,501	,090
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,82	,719	,143	4,32	,852	,170	4,11	,560	,112	3,76	,520	,104
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,84	,909	,102	4,11	1,06	,121	4,13	,628	,071	3,92	,457	,051
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,05	,820	,155	4,28	,762	,144	4,22	,663	,125	4,00	,492	,092
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,91	1,01	,294	4,16	1,02	,297	4,12	,867	,250	4,04	,649	,187
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,15	1,20	,380	4,70	,674	,213	4,43	,770	,243	4,23	,475	,150
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,66	1,34	,448	4,55	,881	,293	4,25	,850	,283	4,21	,592	,197
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,33	,912	,263	4,50	1,00	,288	4,50	,670	,193	4,07	,729	,210
<i>Editör/Redaktör</i>	3,83	1,02	,209	4,41	,775	,158	4,24	,597	,122	4,07	,435	,088
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,80	,941	,243	4,13	1,18	,306	4,07	,791	,204	3,89	,514	,132

Kişisel tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, kendini gerçekleştirme, görevin takdir edilmesi alt boyutları ile kişisel tatmin temel boyutuna ait genel ortalamaların $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da çevirmenlerin bu alt boyutlarda yer alan ifadelerle katılım düzeylerinin oldukça olumlu olduğunu söylemek mümkündür. Kendini gerçekleştirme alt boyutunda özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler en yüksek ortalamaya sahipken, bu boyuta yönelik verilen cevapların ortalamalarının kamu kurumunda çalışan çevirmenlerde en düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Cevap ortalamalarının iş yerinde öğrenme fırsatları temel boyutundaki görünümü ise özel sektörde meslek elemanları en yüksek ortalamayı oluştururken en düşük ortalamaya da yerelleştirme uzmanlarının sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedeni yerelleştirme uzmanlarının fiziksel bir iş ortamında bulunmayıp, bunun yerine ağ yoluyla yerelleştirme projelerine sahip olup, sanal bir ekiple çalışması olabilir. Görevin takdir edilmesi alt boyutu genel ortalamaları incelendiğinde ise proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelerle verdikleri cevap ortalamalarının daha çok ön plana çıktığı görülmektedir. Temel

boyutlar açısından cevap ortalamaları karşılaştırıldığında, çeviri eğitmenleri kişisel tatmin ana boyutunda en düşük ortalamaya sahipken en yüksek ortalamayı özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin oluşturduğu gözlemlenmektedir. Cevap ortalamalarının görev tatmini temel boyutundaki görünümü ise en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin görev tatminini oluşturan temel ve alt boyutlara verilen cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya proje yöneticilerinin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedeni de Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Raporu (2015)’de belirtildiği gibi, kamuda çalışan mütercim tercümanların kamuda GİH (Genel İdare Hizmetleri) sınıfında tanımlanmasından dolayı olabilir. Mütercim Tercümanlar GİH sınıfında görüldüklerinden görev karmaşası yaşamakta ve büro memurluğu görevini, yerine getirmektedirler. Bu nedenle kamuda çalışan mütercim tercümanlara çeviri eylemi dışında farklı işler yaptırılmakta ve görev tanımları net olarak belirlenmemiştir (2015: 52-53).

3.6.2. Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre İş Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Genel Ortalamaları

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları İş Tatminine göre incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Tablo 50’de çevirmen iş uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları çeviri alanındaki her bir pozisyon açısından incelenmiş ve analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 50: Pozisyonlara Göre Çevirmen İş Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	İşin Doğası			İş Yükü			Ücretlendirme		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	4,07	,559	,100	4,01	1,02	,183	2,96	,863	,155
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,75	,620	,124	3,70	,763	,152	2,93	,732	,146
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,10	,544	,061	3,83	1,02	,116	2,90	,783	,088
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,92	,706	,133	3,76	1,03	,194	3,14	,828	,156
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,04	,737	,212	3,75	1,30	,376	3,25	,863	,249
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,12	,728	,230	3,90	1,17	,371	3,08	1,04	,330
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,94	,778	,259	3,33	1,36	,456	3,14	1,23	,412
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,06	,776	,224	4,12	,956	,276	3,18	1,08	,312
<i>Editör/Redaktör</i>	4,03	,631	,128	3,93	1,02	,209	3,20	,773	,157
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,05	,628	,162	3,96	,972	,251	3,07	,801	,206

İş tatminini oluşturan temel boyutlardan biri olan çevirmen iş uyumu boyutunda çevirmenlerin işin doğası ve iş yükü boyutlarına verdikleri cevapların ortalamaları ücretlendirme ortalamalarına göre daha yüksektir. İşin doğası alt boyutunda en yüksek ortalamaya proje yöneticileri sahipken en düşük ortalamayı da kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. İş yükü alt boyutunda ise en yüksek ortalamayı özel sektörde meslek elemanı oluştururken en düşük ortalamayı da yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Ücretlendirme alt boyutuna ait cevap ortalamalarının kitap çevirmenleri, kamu kurumunda çevirmenler ve serbest çevirmenlerde $\bar{x} = "3,00"$ in altında olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlarda yer alan ifadeler katılım düzeylerinin oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir. Ücretlendirme alt boyutunda cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamanın serbest çevirmenlerde; en yüksek ortalamanın da adliyelerde çalışan çevirmenlerde olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte, ülkemizde çevirmenlik mesleğinin örgütlenmesi, hakları ve bunun yanı sıra ücretlendirme koşullarıyla alakalı

henüz yasal bir düzenleme bulunmamaktadır (Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Raporu: 2015: 25).

Tablo 50’nin devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Son Teslim Tarihleri			İş/Hayat Dengesi			İşten Ayrılma			Çevirmen İş Uyumu Temel Boyut		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,46	,865	,155	3,48	1,17	,211	4,04	,840	,150	3,67	,587	,105
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,16	,909	,181	3,40	,957	,191	4,06	,583	,116	3,50	,509	,101
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,23	,792	,089	3,20	1,26	,142	4,10	,726	,082	3,56	,594	,067
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,16	,913	,172	3,21	1,37	,259	4,16	,758	,143	3,56	,719	,136
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,16	,937	,270	3,66	1,37	,395	4,00	,768	,221	3,64	,813	,234
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,20	1,13	,359	3,10	1,52	,481	4,15	,818	,258	3,59	,885	,280
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,33	1,08	,363	2,88	1,53	,512	3,66	,829	,276	3,38	,999	,333
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,29	1,13	,328	3,83	1,19	,344	4,20	,721	,208	3,78	,784	,226
<i>Editör/Redaktör</i>	3,47	,714	,145	3,41	1,17	,240	4,16	,686	,140	3,70	,629	,128
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	2,93	1,13	,292	3,33	1,29	,333	4,26	,776	,200	3,60	,679	,175

Çevirmen iş uyumunu oluşturan alt boyutlardan biri olan işten ayrılma boyutuna çevirmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları son teslim tarihleri, iş/hayat dengesi alt boyutları ve çevirmen iş uyumu temel boyutuna göre daha yüksektir. Verilen cevapların ortalamaları son teslim tarihleri alt boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, editör/redaktör olarak çalışan çevirmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları; en düşük ortalamayı da çeviri eğitmenlerinin oluşturduğu; kamu kurumunda, bürolarda ve adliyelerde çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevap ortalamalarının ise aynı sonuçlar ortaya koyduğu gözlenmektedir. İş/hayat dengesi alt boyutunda yerleştirme uzmanları en düşük ortalamaya sahipken özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin ortalamaları da diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlere göre daha yüksektir. İşten ayrılma alt boyutuna ait ortalamaların genel olarak $\bar{x} = "4,00"$ üzeri olduğu gözlenmekle birlikte ve cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Çevirmen iş uyumu temel

boyutu değerlendirildiğinde ise, en yüksek ortalamayı özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler oluştururken en düşük ortalamayı da sırasıyla yerleştirme uzmanları ve kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturduğu görülmektedir.

Çevirmen-Örgüt Uyumu; çevirmen takım uyumu ve çevirmen-üst yönetim uyumu temel boyutları ve bu boyutları oluşturan farklı alt boyutlardan oluşmaktadır.

Çevirmen-Takım Uyumu ise proje yöneticisinin rolü, kişilerarası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesi alt boyutlarından oluşmaktadır. Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları iş tatmini boyutları içerisinde incelenmiş ve çevirmen takım uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 51’de sunulmuştur.

Tablo 51: Pozisyonlara Göre Proje Yöneticisinin Rolünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	İletişimle İlgili İş Akışı			Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk			Takdir Edilme			Çalışan Katılımı		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,84	,545	,098	3,61	,651	,117	3,70	,792	,142	3,41	1,05	,189
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,78	,528	,105	3,62	,568	,113	3,76	,634	,126	3,16	1,17	,235
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,88	,524	,059	3,73	,617	,069	3,68	,665	,075	3,25	1,03	,117
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,02	,660	,124	3,73	,683	,129	3,97	,551	,104	3,57	1,28	,243
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,15	,649	,187	3,79	,664	,191	4,00	,738	,213	3,50	1,31	,379
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,15	,691	,218	3,82	,882	,279	4,33	,521	,164	3,80	1,54	,489
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	4,16	,750	,250	4,11	,697	,232	4,11	,577	,192	4,00	1,32	,440
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,93	,799	,230	3,60	,985	,284	4,16	,577	,166	3,66	1,07	,309
<i>Editör/Redaktör</i>	3,90	,564	,115	3,76	,661	,135	3,93	,581	,118	3,62	1,01	,206
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,82	,595	,153	3,68	,787	,203	3,77	,625	,161	3,80	1,01	,261

Çevirmen takım uyumunu oluşturan temel ve alt boyutlar birlikte değerlendirildiğinde, iletişimle ilgili iş akışı alt boyutunda, adliyelerde çevirmen, proje yöneticisi ve

yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin genel ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yerelleştirme uzmanlarının bu boyutta yer alan ifadelere verdikleri cevap ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni yerelleştirme uzmanlarının yerelleştirme iş akışında köprü görevi görmesi ve yerelleştirme projesinde görev alan diğer aktörlerle aktif bir işbirliği kurulmasına katkı yapması olabilir. Bununla birlikte iş akış boyutu en düşük olan kesim ise kamu kurumunda çalışan çevirmenlerdir. Çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk alt boyutunda da en yüksek ortalamaya yerelleştirme uzmanları sahiptir. Bunun nedeni ise yerelleştirme uzmanlarının salt çeviri edinci dışında başka edinçlere de sahip olması olabilir. En düşük ortalamayı ise kitap çevirmenleri oluşturmaktadır. Bunun nedeni de kitap çevirmenlerinin proje dâhilinde olmayıp genellikle yalnız başına çalışmalarınıdır. Takdir edilme alt boyutunda ise serbest çevirmenler en düşük ortalamaya sahipken proje yöneticilerinin bu boyutta yer alan ifadelere verdikleri cevap cevapların ortalamalarının en yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Cevap ortalamalarının çalışan katılımı alt boyutundaki görünümü ise en düşük kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya yerelleştirme uzmanlarının sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 51'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Proje Yöneticisinin Desteği			Denetim			Proje Yöneticisinin Rolü Temel Boyut			Ekip Üyeleri		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,37	,856	,153	3,72	,911	,163	3,61	,588	,105	3,79	,761	,136
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,40	,968	,193	3,58	,825	,165	3,55	,482	,096	3,92	,640	,128
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,26	1,01	,115	3,80	,951	,107	3,60	,511	,057	3,81	,777	,088
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,42	1,08	,205	3,85	,911	,172	3,76	,544	,102	4,05	,831	,157
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,25	,965	,278	3,79	,964	,278	3,74	,697	,201	4,08	,821	,237
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,35	1,54	,489	4,00	1,15	,365	3,90	,672	,212	4,15	1,08	,341
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,72	1,34	,449	3,72	1,14	,382	3,97	,649	,216	3,88	1,02	,341
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,41	1,24	,357	4,04	1,07	,310	3,80	,744	,214	4,04	,721	,208
<i>Editör/Redaktör</i>	3,64	,890	,181	3,77	,872	,178	3,77	,533	,108	3,85	,729	,148
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,13	1,21	,314	3,96	1,04	,269	3,69	,601	,155	3,86	,854	,220

Proje yöneticisinin desteği alt boyutuna ait cevap ortalamalarının yerleştirme uzmanı ve editör/redaktör olarak çalışan çevirmenler haricinde diğer çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlerde $\bar{x} = 3,50$ 'nin altında olduğu gözlemlenmektedir. Denetim alt boyutuna ait cevap ortalamaları karşılaştırıldığında özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamanın kamu kurumunda çalışan çevirmenlerde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Proje yöneticisinin rolü temel boyutunda ise verilen cevapların ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ 'nin üzerinde olduğu ve yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin en yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ekip üyeleri alt boyutu, kişilerarası ilişkiler temel boyutunun bir alt boyutunu oluşturmaktadır ve bu boyutla ilgili değerlendirmeler aşağıdaki tabloda yapılacaktır. Tablo 52'de kişilerarası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyut ve alt boyutlara ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 52: Pozisyonlara Göre Kişilerarası İlişkiler ve Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Proje Yöneticisi/Ekip			Esneklik			Kişilerarası İlişkiler Temel Boyut			Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesi Temel Boyut		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,67	1,04	,187	3,58	,708	,127	3,68	,759	,136	3,16	,699	,125
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,80	,763	,152	3,58	,623	,124	3,76	,556	,111	2,76	,778	,155
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,98	,797	,090	3,60	,778	,088	3,80	,663	,075	3,16	,788	,089
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,00	,769	,145	3,80	,975	,184	3,95	,753	,142	3,12	,800	,151
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,16	,834	,241	3,87	,979	,282	4,04	,835	,241	3,41	1,04	,300
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,40	,699	,221	3,95	1,40	,443	4,16	,936	,296	3,00	,971	,307
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,88	,781	,260	3,94	,982	,327	3,90	,862	,287	3,22	1,12	,373
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,08	,792	,228	3,79	1,17	,339	3,97	,741	,214	3,00	,825	,238
<i>Editör/Redaktör</i>	3,91	,775	,158	3,91	,746	,152	3,89	,655	,133	3,29	,750	,153
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,06	,883	,228	3,40	,948	,244	3,77	,703	,181	3,00	,944	,243

Kişilerarası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyut ve alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, ekip üyeleri alt boyutuna ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ nün üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. En yüksek ortalamaya proje yöneticileri sahipken en düşük ortalamayı da kitap çevirmenleri oluşturmaktadır. Bunun nedeni proje yöneticilerinin pek çok aktörle sürekli iletişim içerisinde olması ve çeviri projesini başından sonuna kadar koordine etmesidir. Kitap çevirmenlerin bu boyutta düşük olmasının sebebi ise çoğunlukla herhangi bir projeye dâhil olmadan yalnız başına çalışmaları olabilir. Proje yöneticisi/ekip alt boyutuna ait cevap ortalamalarının ise $\bar{x} = 3,60$ in üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyuta yönelik tutumlarının pozitif yönde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Esneklik alt boyutunda ise çeviri eğitmenlerinin bu boyutta kararsız olma eğiliminde oldukları ve en yüksek ortalamaya proje yöneticilerinin sahip olduğu görülmektedir. Zira proje yöneticileri liderlik konumunda olduğundan herhangi bir sorun durumunda esnek davranarak sorunlara karşı çözümler üretmelidir ve bu şekilde de çeviri projesinin devamını sağlamak durumundadır. Cevap ortalamalarının kişilerarası ilişkiler temel boyutundaki görünümü ise en düşük kitap çevirmenlerinin bu boyuta yönelik verdikleri cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya da proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedeni ise kitap çevirmenlerinin aynı şekilde genellikle izole bir şekilde çeviri işini yürütmesi olabilirken, proje yöneticilerinin bu boyutta yüksek olmalarının nedeni ise sürekli bir iletişim ağı içerisinde yer almaları olabilir. Sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyutunda ise kamu kurumunda çalışan çevirmenler haricinde genel ortalamaların $3,00$ üzerinde olduğu ve çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin ise bu boyutta yer alan ifadelerle katılmama eğiliminde oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Çevirmen-takım uyumu temel boyutunda ise kitap çevirmenleri, kamu kurumunda çevirmen ve çeviri eğitmenlerinin kararsız olma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir.

Profesyonel çevirmenlerin çevirmen üst yönetim uyumuna verdikleri cevapların ortalamaları incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 53'de sunulmaktadır.

Tablo 53: Pozisyonlara Göre Çevirmen-Üst Yönetim Uyumu Temel ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Çevirmen-Takım Uyumu Temel Boyut			İş Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri			Yerelleştirme Olgunluk Düzeyi		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,48	,514	,092	3,28	,797	,143	3,80	,792	,142
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,35	,486	,097	3,32	,643	,128	4,00	,645	,129
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,52	,502	,056	3,29	,722	,081	3,97	,805	,091
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,61	,585	,110	3,55	,864	,163	4,03	,838	,158
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,73	,698	,201	3,62	1,10	,317	3,83	1,02	,297
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,69	,731	,231	3,60	1,06	,335	3,90	,994	,314
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,70	,737	,245	3,72	,842	,280	4,11	,781	,260
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,59	,684	,197	3,66	1,05	,303	3,83	1,02	,297
<i>Editör/Redaktör</i>	3,65	,487	,099	3,46	,727	,148	3,79	,832	,170
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,49	,566	,146	3,43	,716	,184	4,06	,703	,181

Çevirmen-üst yönetim uyumu temel ve alt boyutları birlikte değerlendirildiğinde, iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri alt boyutunda kitap çevirmeni, kamu kurumunda çevirmen, serbest çevirmen, editör/redaktör ve çeviri eğitmenlerinin kararsız olma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Yerelleştirme olgunluk düzeyi genel ortalamaları ise çeviri alanındaki tüm pozisyonlarda iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri genel ortalamalarına göre daha yüksektir.

Tablo 53'ün devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Proje Yöneticisi/ Koordinatörünün Rolü			Ödemeler			Çevirmen Üst Yönetim Uyumu Temel Boyut			Müşterilerle İletişim		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,38	,577	,103	3,43	1,12	,201	3,47	,501	,089	4,32	,713	,128
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,45	,615	,123	3,60	,777	,155	3,59	,398	,079	3,90	,677	,135
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,29	,591	,067	3,26	1,22	,139	3,45	,498	,056	4,13	,714	,080
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,75	,664	,125	3,17	1,38	,261	3,62	,653	,123	3,94	,906	,171
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,50	1,13	,326	3,58	1,44	,416	3,63	,910	,262	4,33	,861	,248
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,70	,710	,224	3,05	1,46	,462	3,56	,697	,220	4,30	,674	,213
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,74	,829	,276	3,11	1,38	,462	3,67	,734	,244	4,11	,820	,273
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,63	,673	,194	3,20	1,33	,386	3,58	,726	,209	4,16	,685	,197
<i>Editör/Redaktör</i>	3,47	,580	,118	3,68	1,08	,220	3,60	,438	,089	4,22	,642	,131
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,24	,597	,154	3,43	1,27	,330	3,54	,562	,145	4,06	,776	,200

Proje yöneticisi/koordinatörünün rolü alt boyutu değerlendirildiğinde, büroda çevirmen ve özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin bu boyuta ait cevap ortalamalarının çok yakın olduğu görülmektedir. Kitap çevirmeni, kamu kurumunda çevirmen, serbest çevirmen, adliyelerde çevirmen, editör/redaktör ve çeviri eğitmenlerinin bu boyuta verdikleri cevap ortalamaları ele alındığında bu pozisyonlarda çalışan çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Ödemeler alt boyutunda ise en düşük ortalamaya proje yöneticileri sahipken en yüksek ortalamayı da editör/redaktör olarak çalışan çevirmenlerin oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Cevap ortalamalarının çevirmen üst yönetim uyumu temel boyutundaki görünümü ise kitap çevirmeni ve serbest çevirmen genel ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nin altında kaldığı gözlemlenmektedir. En düşük serbest çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Müşterilerle iletişim alt boyutu çevirmen-müşteri ilişkisi alt boyutuna aittir ve bu boyutla ilgili değerlendirme aşağıdaki tabloda yapılacaktır. Tablo 54 aynı zamanda çevirmen müşteri ilişkisini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarını kapsamaktadır.

Tablo 54: Pozisyonlara Göre Çevirmen-Müşteri İlişkisini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Müşterilerin Çeviri Sürecine Katılımı			Çevirmen-Müşteri İlişkisi Temel Boyut			Çevirmen Örgüt Uyumu Temel Boyut			İŞ TATMİNİ		
	\bar{x}	S_s	SHO	\bar{x}	S_s	SHO	\bar{x}	S_s	SHO	\bar{x}	S_s	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,45	,561	,100	3,88	,508	,091	3,61	,438	,078	3,64	,461	,082
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,50	,536	,107	3,70	,537	,107	3,55	,418	,083	3,52	,433	,086
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,66	,568	,064	3,90	,521	,059	3,62	,416	,047	3,59	,463	,052
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,73	,650	,122	3,84	,672	,127	3,69	,567	,107	3,62	,582	,110
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,75	,588	,169	4,04	,633	,182	3,80	,664	,191	3,72	,712	,205
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,76	,770	,243	4,03	,690	,218	3,76	,653	,206	3,67	,686	,217
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,88	,623	,207	4,00	,578	,192	3,79	,635	,211	3,58	,791	,263
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,77	,715	,206	3,97	,651	,188	3,71	,644	,186	3,75	,660	,190
<i>Editör/Redaktör</i>	3,68	,560	,114	3,95	,472	,096	3,73	,414	,084	3,72	,472	,096
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,57	,610	,157	3,82	,624	,161	3,61	,523	,135	3,61	,553	,143

Çevirmen-müşteri ilişkisini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, müşterilerin çeviri sürecine katılımı alt boyutunda kitap çevirmenlerinin bu boyuta ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ 'nin altında olduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla kitap çevirmenlerinin müşterilerin çeviri sürecine katılımları noktasında kararsız olma eğiliminde olduklarını söylemek mümkündür. Adliyelerde çevirmen, proje yöneticisi ve yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin çevirmen müşteri ilişkisi temel boyutuna ait cevap ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Çevirmenlerin bu boyuta yönelik tutumlarının pozitif yönde olduğunu söylemek mümkündür. Çevirmen örgüt uyumu temel boyutundaki görünüm ise adliyelerde çalışan çevirmenler en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamanın kamu kurumunda çalışan çevirmenlerde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. İş tatmini temel boyutu

açısından cevap ortalamaları karşılaştırıldığında kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları görev tatmininde olduğu gibi en düşük ortalamaya sahipken en yüksek ortalamanın özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin iş tatminlerinin düşük olmasının nedeni çeşitli olmakla birlikte büro memurluğu görevini yerine getirme zorunluluğu, görev tanımının belirsiz olması, özlük haklarının tam olarak düzenlenmemiş olması vb. başlıca sorunlar olabilir (bkz. Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu, 2015).

3.6.3. Çevirmenlerin Çeviri Alanındaki Pozisyonlarına Göre Mesleki Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Genel Ortalamaları

Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları mesleki tatmine göre incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Tablo 55’de mesleki profil ve pazarlama ağını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 55: Pozisyonlara Göre Mesleki Profil ve Pazarlama Ağını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Teknik Uzmanlık			Uzmanlaşma			İletişim Akışı			Sosyal Beceriler		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	4,24	,656	,117	4,27	,616	,110	3,80	,909	,163	3,80	,749	,134
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	4,20	,559	,111	4,12	,600	,120	3,80	,816	,163	3,88	,725	,145
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,34	,498	,056	4,32	,592	,067	3,85	,893	,101	3,88	,755	,085
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,35	,448	,084	4,12	,800	,151	4,14	,755	,142	4,07	,716	,135
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,33	,615	,177	4,29	,810	,234	4,16	,834	,241	4,00	,738	,213
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,65	,411	,130	4,75	,424	,134	4,60	,699	,221	4,30	,674	,213
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	4,66	,433	,144	4,66	,661	,220	4,11	,781	,260	4,00	,866	,288
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,50	,476	,137	4,41	,557	,160	4,25	,866	,250	4,08	,792	,228
<i>Editör/Redaktör</i>	4,41	,458	,093	4,39	,589	,120	3,91	,775	,158	3,91	,717	,146
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,26	,776	,200	4,33	,617	,159	4,20	,774	,200	4,06	,798	,206

Mesleki profil ve pazarlama ağını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte incelendiğinde teknik uzmanlık ve uzmanlaşma alt boyutuna ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu ve bu boyutlara yönelik çevirmenlerin tutumlarının pozitif yönde olduğu görülmektedir. Teknik uzmanlık alt boyutunda en yüksek ortalamayı yerleştirme uzmanları oluştururken en düşük ortalamaya da kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni ise kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin tek bir alanda değil birden çok fazla alanda, iş yoğunluğuna göre çeviri yapması olabilir. Sonuçta tam bir uzmanlaşma sağlanamamaktadır. Cevap ortalamalarının uzmanlaşma alt boyutundaki görünümü ise en düşük kamu kurumunda ve bürolarda çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenlerin iletişim akışı ve sosyal beceriler alt boyutlarında yer alan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde katılım düzeylerinin pozitif yönde olduğunu söylemek mümkündür. Proje yöneticileri iletişim akışı alt boyutunda en yüksek ortalamayı oluştururken, kitap çevirmeni ve kamu kurumunda çalışan çevirmenler en düşük ortalamaya sahiptir.

Sosyal beceriler alt boyutu mesleki iletişim becerilerine aittir ve değerlendirmesi aşağıdaki tabloda yapılacaktır. Ayrıca Tablo 52'nin devamında mesleki iletişim becerilerini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 55'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Kültürel Zekâ			Yeni Mesleki Beceriler			Mesleki İletişim Becerileri Temel Boyut			İş Güvencesi		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Kitap Çevirmeni</i>	4,25	,893	,160	3,68	,671	,120	4,30	,691	,124	4,06	,771	,138
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	4,00	,816	,163	3,84	,562	,112	4,04	,748	,149	3,88	,927	,185
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,30	,887	,100	3,86	,513	,058	4,31	,655	,074	4,12	,873	,098
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,39	,916	,173	4,05	,588	,111	4,21	,798	,150	4,35	,780	,147
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,41	,792	,228	4,00	,724	,209	4,25	,866	,250	4,50	,674	,194
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,40	1,26	,400	4,40	,562	,177	4,45	,831	,263	4,50	,707	,223
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	4,44	1,33	,444	4,37	,563	,187	4,50	,901	,300	4,44	,726	,242
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,66	,651	,188	3,91	,683	,197	4,50	,564	,162	4,41	,668	,193
<i>Editör/Redaktör</i>	4,33	1,09	,222	3,86	,613	,125	4,22	,736	,150	4,45	,588	,120
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,06	1,09	,283	3,80	,732	,189	4,10	,806	,208	4,40	,736	,190

Mesleki iletişim becerilerini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, sosyal beceriler, kültürel zekâ ve yeni mesleki beceriler alt boyutları ve mesleki iletişim becerileri temel boyutuna ait cevapların ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nün üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlara yönelik ifadelerle olumlu eğilim içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Sosyal beceriler alt boyutunda en yüksek ortalamaya proje yöneticileri sahipken en düşük ortalamayı da kitap çevirmenleri oluşturmaktadır. Bunun nedeni, kitap çevirmenlerinin çeviri sürecinde izole bir şekilde çalışması olabilir. Kültürel zekâ alt boyutunda genel ortalamalar tüm çeviri pozisyonlarında $\bar{x} = "4,00"$ üzerindedir ve çevirmenlerin bu boyuta yönelik katılım düzeyleri oldukça yüksektir. Özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler kültürel zekâ alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahipken kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin bu alt boyutta en düşük ortalamayı oluşturdukları görülmektedir. Yeni mesleki beceriler alt boyutuna ait cevap ortalamalarının görünümü ise en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip olanlar sırasıyla proje yöneticileri ve kitap çevirmenleridir. Bunun nedeni de proje yöneticilerinin yer aldığı çeviri projelerinin dinamik ve gelişime açık yapısı olabilir. Mesleki iletişim becerileri temel boyutuna ait ortalamalar

değerlendirildiğinde ise ortalamaların $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu gözlemlenmektedir ve dolayısıyla da çevirmenlerin bu boyuta yönelik katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

İş güvencesi alt boyutuna yönelik ortalamalar değerlendirildiğinde, kamu kurumunda çalışan çevirmenler haricinde diğer pozisyonlarda çalışan tüm çevirmenlerin bu boyuta yönelik ortalamaları $\bar{x} = "4,00"$ üzerindedir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenler iş güvencesi konusunda en düşük ortalamayı oluşturmaktadır.

Tablo 55'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Mesleki Esneklik			Mesleki Profil Temel Boyut			Pazarlama Ağı Temel Boyut		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	4,06	,747	,134	4,10	,470	,084	3,96	,752	,135
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,53	,693	,138	3,92	,502	,100	4,00	,763	,152
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,02	,704	,079	4,16	,470	,053	4,07	,734	,083
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,01	,782	,147	4,20	,492	,093	4,21	,875	,165
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,97	,846	,244	4,24	,570	,164	4,16	,834	,241
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,96	,710	,224	4,45	,411	,130	4,30	,948	,300
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	4,07	,702	,234	4,41	,474	,158	4,33	1,00	,333
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,91	,954	,275	4,29	,534	,154	3,83	1,11	,321
<i>Editör/Redaktör</i>	4,01	,670	,136	4,25	,445	,090	3,79	,977	,199
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,20	,710	,183	4,24	,529	,136	3,93	1,03	,266

Çevirmenlerin mesleki esnekliğe yönelik cevap ortalamaları değerlendirildiğinde, cevap ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ 'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte en yüksek ortalamaya çeviri eğitmenleri sahipken en düşük ortalamayı da kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Cevap ortalamalarının mesleki profil temel boyutundaki görünümü ise en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya proje yöneticilerinin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Pazarlama ağı temel boyutu açısından cevap ortalamaları

karşılaştırıldığında en düşük ortalamaya editör/redaktör olarak çalışan sahipken en yüksek ortalamanın yerleştirme uzmanlarında ortaya çıktığı gözlemlenmektedir.

Tablo 56’da mesleki benlik kavramını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 56: Pozisyonlara Göre Mesleki Benlik Kavramını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Mesleki Kimlik			Bireysel İhtiyaçlar			Sosyal Tanınma			Mesleki Benlik Kavramı Temel Boyut		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,83	1,12	,202	3,86	,957	,171	3,32	1,37	,247	3,67	,889	,159
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,56	1,26	,252	3,71	,755	,151	3,32	1,24	,249	3,53	,841	,168
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,16	,859	,097	3,86	,794	,089	3,20	1,38	,157	3,74	,780	,088
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,42	,790	,149	3,90	,839	,158	3,71	1,46	,276	4,01	,757	,143
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,91	1,37	,398	3,81	1,07	,309	4,16	,834	,241	3,96	,953	,275
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,80	,421	,133	4,15	,614	,194	3,70	1,56	,495	4,21	,586	,185
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	4,33	,707	,235	4,13	,719	,239	3,44	1,66	,555	3,97	,839	,279
<i>Özel Sektörde Meslek Elemmanı</i>	4,08	,996	,287	3,95	,952	,274	2,58	1,50	,434	3,54	,933	,269
<i>Editör/Redaktör</i>	4,16	,816	,166	4,14	,510	,104	3,41	1,41	,288	3,90	,688	,140
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,33	,617	,159	4,16	,617	,159	2,80	1,37	,354	3,76	,632	,163

Mesleki benlik kavramını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte incelendiğinde ise, mesleki kimlik ve bireysel ihtiyaçlar alt boyutlarına ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ 'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Kamu kurumunda çalışan çevirmenler mesleki kimlik alt boyutunda en düşük ortalamaya sahipken proje yöneticilerinin bu boyutta yer alan ifadeler katılım düzeyleri oldukça yüksektir ve ortalamaların $\bar{x} = "4,80"$ olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin çeviri etkinliği dışında büro memurluğu gibi kendi uzmanlık alanı dışında farklı işlerle uğraşmak zorunda kalması olabilir. Bireysel ihtiyaçlar alt boyutunda en yüksek ortalamaya çeviri eğitmenleri sahipken en düşük ortalamayı mesleki kimlik alt boyutunda olduğu gibi kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Sosyal

tanınma alt boyutu genel ortalamaları değerlendirildiğinde, kitap çevirmeni, kamu kurumunda çevirmen, serbest çevirmen, yerleştirme uzmanı ve editör/redaktör olarak çalışan çevirmenlerin bu boyuta yönelik kararsız olma eğiliminde oldukları; özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenler ve çeviri eğitmenlerinin ise bu boyutta yer alan ifadelerle katılmadıkları gözlemlenmektedir. Adliyelerde çevirmen olarak çalışan kişilerin bu boyutta yer alan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları en yüksek değeri oluşturmakla birlikte çevirmenlik mesleği toplum tarafından genellikle her dil bilen kişinin yapabileceği basit ve kolay bir iş olarak görülmektedir. Ayrıca meslekleşme sorunu bulunmaktadır. Cevap ortalamalarının mesleki benlik kavramı temel boyutundaki görünümü ise en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları oluştururken en yüksek ortalamaya proje yöneticilerinin sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları mesleki tatmine göre incelenmiş ve kariyer geliştirmeyi oluşturan temel boyut ve alt boyutlara ait analiz sonuçları Tablo 57’de sunulmuştur.

Tablo 57: Pozisyonlara Göre Kariyer Geliştirmeyi Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Eğitim			Mesleki Bağlılık			Mesleğe Katılım			Mesleki Gurur		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,19	1,13	,204	3,74	,685	,123	3,56	1,11	,200	4,30	,691	,124
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	2,92	1,28	,257	3,67	,570	,114	3,52	,895	,179	4,04	,748	,149
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,20	1,09	,124	3,76	,534	,060	3,49	1,00	,114	4,31	,655	,074
<i>Büroda Çevirmen</i>	3,42	1,31	,248	3,89	,585	,110	3,80	1,12	,212	4,21	,798	,150
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,41	1,31	,378	3,86	,654	,188	4,00	,879	,253	4,25	,866	,250
<i>Proje Yöneticisi</i>	3,20	1,61	,512	4,15	,552	,174	3,95	1,18	,376	4,45	,831	,263
<i>Yerleştirme Uzmanı</i>	3,33	1,32	,440	4,07	,791	,263	4,11	,781	,260	4,50	,901	,300
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,16	1,46	,423	3,91	,857	,247	3,08	1,37	,398	4,50	,564	,162
<i>Editör/Redaktör</i>	3,20	1,02	,208	3,82	,669	,136	3,47	,960	,196	4,22	,736	,150
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	3,13	1,18	,306	3,75	,487	,125	3,36	1,06	,273	4,10	,208	,806

Kariyer geliştirmeyi oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte ele alındığında, eğitime ait ortalamaların $\bar{x} = "3,50"$ nin altında olduğu ve kamu kurumunda çalışan çevirmenler haricinde diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Büroda çalışan çevirmenler eğitim alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamayı da kamu kurumunda çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Mesleki bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalamayı proje yöneticileri oluştururken en düşük ortalamaya da kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlemlenmektedir. Cevap ortalamalarının mesleğe katılım alt boyutundaki görünümü serbest çevirmenler, özel sektörde meslek elemanı, editör/redaktör ve çeviri eğitimcilerinin kararsız olma eğiliminde olduklarıdır.

Mesleki gurur alt boyutu mesleki ün temel boyutunun alt boyutlarından birini oluşturmaktadır. Bu boyuta ait değerlendirmeler aşağıdaki tabloda yer alacaktır. Tablo 54'ün devamında ayrıca mesleki ünü oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 57'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Mesleki Saygınlık			Mesleki Tanınma			Mesleki Ün Temel Boyut			Mentörlük		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kıtap Çevirmeni</i>	4,22	,728	,130	4,17	,851	,153	4,23	,635	,114	3,88	,800	,143
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	3,98	,835	,167	4,08	,759	,151	4,03	,673	,134	3,92	,668	,133
<i>Serbest Çevirmen</i>	4,03	,824	,093	3,99	,927	,105	4,11	,665	,075	3,93	,658	,074
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,28	,762	,144	4,17	1,00	,189	4,22	,679	,128	4,15	,650	,123
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	4,20	,721	,208	4,16	1,05	,303	4,20	,798	,230	4,22	,591	,170
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,30	,918	,290	4,25	1,11	,351	4,33	,805	,254	4,30	,674	,213
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	4,50	1,00	,333	3,94	1,21	,403	4,31	,973	,324	4,29	,789	,263
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	3,91	1,06	,306	4,12	,979	,282	4,18	,763	,220	4,00	,651	,188
<i>Editör/Redaktör</i>	4,18	,805	,164	4,04	,919	,187	4,15	,693	,141	3,94	,699	,142
<i>Çeviri Eğitimci</i>	3,80	,840	,217	3,86	1,07	,278	3,92	,835	,215	3,84	,795	,205

Mesleki ünü oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, mesleki gurura ait ortalamaların $\bar{x} = "4.00"$ üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelerle katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Yerleştirme uzmanı ve özel sektörde meslek elemanı olarak çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları en yüksek değeri oluştururken kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin en düşük ortalamaya sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Mesleki saygınlık alt boyutuna ait cevap ortalamalarının kamu kurumunda çevirmen, özel sektörde meslek elemanı ve çeviri eğitmenleri haricinde diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelerle verdikleri cevap ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Çevirmenlerin bu boyuta katılım düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki tanınma alt boyutu açısından cevap ortalamaları karşılaştırıldığında çeviri eğitmenleri en düşük ortalamaya sahipken en yüksek ortalamanın proje yöneticilerinde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Mesleki ün temel boyutundaki görünüm ise çeviri eğitmenleri dışında diğer pozisyonlarda çalışan tüm çevirmenlerin bu boyuta ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu görülmektedir. Mesleki ün temel boyutunda en düşük ortalamaya çeviri eğitmenleri sahiptir.

Mentörlük alt boyutu açısından cevap ortalamaları karşılaştırıldığında çeviri eğitmenlerinin en düşük ortalamaya sahip oldukları ve en yüksek ortalamayı da proje yöneticilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 57'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Pozisyon	Mesleği Bırakma			Kariyer Geliştirme Temel Boyut			MESLEKİ TATMİN			ÇEVİRMEN TATMİNİ		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Kitap Çevirmeni</i>	3,79	,981	,176	3,73	,567	,101	3,87	,515	,092	3,83	,454	,081
<i>Kamu Kurumunda Çevirmen</i>	4,04	,734	,146	3,68	,497	,099	3,78	,560	,112	3,69	,455	,091
<i>Serbest Çevirmen</i>	3,99	,880	,099	3,75	,534	,060	3,93	,493	,055	3,81	,430	,048
<i>Büroda Çevirmen</i>	4,00	1,02	,194	3,91	,653	,123	4,08	,550	,103	3,90	,496	,093
<i>Adliyelerde Çevirmen</i>	3,91	,949	,274	3,93	,660	,190	4,07	,651	,188	3,94	,631	,182
<i>Proje Yöneticisi</i>	4,10	,906	,286	4,00	,757	,239	4,24	,575	,181	4,05	,532	,168
<i>Yerelleştirme Uzmanı</i>	3,38	1,24	,414	3,91	,808	,269	4,16	,705	,235	3,98	,666	,222
<i>Özel Sektörde Meslek Elemanı</i>	4,08	,925	,267	3,73	,649	,187	3,85	,675	,194	3,89	,657	,189
<i>Editör/Redaktör</i>	4,02	,914	,186	3,77	,596	,121	3,93	,553	,113	3,90	,441	,090
<i>Çeviri Eğitmeni</i>	4,06	1,08	,279	3,68	,659	,170	3,90	,618	,159	3,80	,532	,137

Mesleği bırakma alt boyutu ve kariyer geliştirme, mesleki tatmin ve çevirmen tatmini temel boyutları açısından cevap ortalamaları karşılaştırıldığında proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerin tüm bu boyutlarda en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Mesleği bırakma alt boyutunda en düşük ortalamayı yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenler oluştururken kariyer geliştirme temel boyutunda ise en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenler ve çeviri eğitmenleri oluşturmaktadır. Çevirmenlerin mesleki tatminleri ve çevirmen tatminleri genel itibariyle $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerinde olmakla birlikte kamu kurumunda çalışan çevirmenler hem mesleki tatmin hem de çevirmen tatmini temel boyutlarında en düşük ortalamaya sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Bunun nedeni daha önce ifade edildiği gibi kamu sektöründe çalışan çevirmenlerin yaşadığı zorluklar olabilir (bkz. Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu, 2015).

3.7. Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen Tatminleri Boyutlarına Yönelik Cevapların İstatistikleri

Profesyonel çevirmenlere çeviri piyasasında yöneldikleri uzmanlık alanı ya da alanları sorulmuş ve Çevirmen Tatmini ortalamaları her bir alan için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. İzleyen kısımda cevap ortalamaları tablolar aracılığıyla sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

3.7.1. Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Görev Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Genel Ortalamaları

Daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere görev tatmini farklı alt boyutlardan oluşmaktadır. Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre görev tatminlerini oluşturan temel ve alt boyutlar incelenmiş ve ortaya çıkan analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Tablo 58’de öz yeterliliği oluşturan temel ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 58: Uzmanlık Alanlarına Göre Öz Yeterliliği Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Görev Kapsamı			Görev Tanımı			Öz Yeterlilik Temel Boyut			Yürütülen Görevler		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,54	,597	,074	3,86	,817	,102	3,70	,593	,074	3,59	,560	,070
<i>Akademik Çeviri</i>	3,62	,538	,065	3,85	,778	,095	3,73	,537	,065	3,65	,526	,064
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,55	,532	,073	3,87	,919	,126	3,71	,612	,084	3,56	,543	,074
<i>Teknik Çeviri</i>	3,53	,565	,064	3,78	,847	,095	3,66	,578	,065	3,59	,545	,061
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,60	,600	,088	4,04	,713	,105	3,82	,489	,072	3,74	,529	,078
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,64	,560	,089	4,12	,731	,117	3,88	,509	,081	3,60	,562	,090
<i>Edebi Çeviri</i>	3,55	,535	,096	3,82	,801	,143	3,68	,538	,096	3,60	,612	,109

Öz yeterliliği oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, verilen cevapların ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerinde olduğu görülmektedir. Çevirmenlerin bu boyutlarda yer alan ifadelerle yönelik tutumlarının pozitif yönde olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte görev kapsamı ile görev tanımı alt

boyutlarında ve öz yeterlilik temel boyutunda noter yeminli çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin en yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. En düşük ortalamanın da teknik çeviri uzmanlık alanında olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Yürütülen görevler alt boyutu görevin doğasını oluşturan alt boyutlardan biridir ve bu boyutla ilgili değerlendirme aşağıdaki tabloda yapılacaktır. Ayrıca Tablo 59’da görevin doğasını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına yönelik analiz sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 59: Uzmanlık Alanlarına Göre Görevin Doğasını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Görevin Karmaşıklığı			Görev Çeşitliliği			Yeni Görevler			Görevin Doğası Temel Boyut		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,46	,559	,069	4,14	,852	,106	4,00	1,02	,127	3,80	,546	,068
<i>Akademik Çeviri</i>	3,45	,511	,062	4,16	,790	,096	4,02	,968	,118	3,82	,481	,058
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,46	,486	,066	4,03	,979	,134	4,00	1,00	,137	3,76	,561	,077
<i>Teknik Çeviri</i>	3,36	,603	,068	3,91	1,00	,114	3,88	,980	,110	3,68	,561	,063
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,55	,536	,079	4,19	,884	,130	4,13	,933	,137	3,90	,530	,078
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,48	,561	,089	4,17	,854	,136	3,97	,986	,157	3,81	,532	,085
<i>Edebi Çeviri</i>	3,29	,461	,082	3,83	1,00	,180	3,96	,912	,163	3,67	,545	,097

Görevin doğasını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, yürütülen görevler alt boyutuna ait genel ortalamaların $\bar{x} =$ “3,50”nin üzerinde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalama tıbbi çeviri uzmanlık alanında ortaya çıkarken, en düşük ortalamayı da hukuki çeviri alanında çalışan çevirmenlerin bu boyuta yönelik verdikleri cevapların ortalamaları oluşturmaktadır. Görevin karmaşıklığı genel ortalamaları incelendiğinde ise genel itibariyle çevirmenlerin kararsız oldukları gözlemlenmektedir. Edebi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları görevin karmaşıklığı boyutunda en düşük ortalamayı oluştururken, en yüksek ortalamayı da tıbbi çeviri uzmanlık alanı

oluşturmaktadır. Görev çeşitliliği alt boyutuna ait ortalamaların teknik çeviri ve edebi çeviri dışında diğer çeviri uzmanlık alanlarında $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyuta yönelik katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Verilen cevapların ortalamaları yeni görevler alt boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, tıbbi çeviri uzmanlık alanı ortalamasının diğer çeviri alanlarına göre oldukça yüksek bulunduğu gözlenmektedir. Görevin doğası temel boyutu değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanı oluştururken en düşük ortalamayı da edebi çeviri almıştır.

Profesyonel çevirmenlerin işe uygunluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait bulgular Tablo 60'da yer almaktadır.

Tablo 60: Uzmanlık Alanlarına Göre İşe Uygunluğu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak			Görev Çeşitliliği			Mesleki Seviye ve Sorumluluk		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	4,34	,580	,072	3,82	,846	,105	4,04	,727	,090
<i>Akademik Çeviri</i>	4,31	,545	,066	3,82	,731	,089	4,03	,675	,082
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,33	,527	,072	3,81	,809	,111	3,98	,733	,100
<i>Teknik Çeviri</i>	4,29	,547	,062	3,69	,790	,089	3,96	,701	,079
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,36	,558	,082	3,98	,726	,107	4,20	,695	,102
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,34	,579	,092	3,75	,751	,120	4,10	,670	,107
<i>Edebi Çeviri</i>	4,23	,524	,094	3,96	,752	,135	3,93	,727	,130

Tablo 60'ın devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Sorumluluk Alma Yetkisi			Görevin Özerkliği			İşe Uygunluk Temel Boyut			Kendini Gerçekleştirme		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	4,20	,664	,083	4,14	,989	,123	3,93	,888	,111	4,39	,624	,078
<i>Akademik Çeviri</i>	4,22	,629	,076	4,14	,957	,116	3,91	,865	,105	4,40	,591	,072
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,14	,749	,102	4,20	,927	,127	3,94	,864	,118	4,43	,580	,079
<i>Teknik Çeviri</i>	4,13	,667	,075	4,01	,960	,108	3,87	,778	,088	4,41	,585	,066
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,28	,696	,102	4,23	,765	,112	4,06	,711	,104	4,53	,618	,091
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,26	,647	,103	4,12	1,00	,160	3,87	1,03	,165	4,43	,660	,105
<i>Edebi Çeviri</i>	4,16	,687	,123	4,09	,943	,169	3,90	,907	,163	4,61	,422	,075

İşe uygunluğu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, yerine getirilen görevden duymak, sorumluluk alma yetkisi ve görevin özerkliği alt boyut ortalamalarının \bar{x} =“4,00” üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da çevirmenlerin bu boyutlara yönelik tutumlarının pozitif yönde olduğunu söylemek mümkündür. Tıbbi

çeviri alanında çalışan çevirmenlerin, yerine getirilen görevden gurur duymak, görev çeşitliliği, mesleki seviye ve sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi, görevin özerkliği alt boyutları ve işe uygunluk temel boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları ise diğer uzmanlık alanı ortalamalarından daha yüksektir. Verilen cevapların ortalamaları yerine getirilen görevden gurur duymak, mesleki seviye ve sorumluluk alt boyutları içerisinde değerlendirildiğinde edebi çeviri uzmanlık alanının en düşük ortalamayı oluşturduğu gözlemlenmektedir. Diğer boyutlarda ise en düşük ortalamayı teknik çeviri uzmanlık alanı almıştır.

Kendini gerçekleştirme alt boyutu kişisel tatmin temel boyutunu oluşturan alt boyutlardan biridir ve bu boyut ile ilgili değerlendirme aşağıdaki tabloda yapılacaktır. Ayrıca Tablo 61’de kişisel tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamalarına ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 61: Uzmanlık Alanlarına Göre Kişisel Tatmini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	İşyerinde Öğrenme Fırsatları			Görevin Takdir Edilmesi			Kişisel Tatmin Temel Boyut			GÖREV TATMİNİ		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,82	,892	,111	4,06	1,12	,140	4,09	,631	,078	3,92	,489	,061
<i>Akademik Çeviri</i>	3,86	,837	,102	4,11	1,03	,126	4,12	,583	,071	3,95	,429	,052
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,91	,751	,103	4,28	,817	,112	4,21	,484	,066	3,94	,450	,061
<i>Teknik Çeviri</i>	3,90	,781	,088	4,08	1,07	,121	4,13	,583	,066	3,87	,466	,052
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,11	,797	,117	4,23	,899	,132	4,29	,582	,085	4,06	,437	,064
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,97	,810	,129	4,15	,960	,153	4,18	,605	,097	4,00	,440	,070
<i>Edebi Çeviri</i>	3,74	,883	,158	4,16	1,06	,191	4,17	,541	,097	3,90	,446	,080

Kişisel tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte incelendiğinde, kendini gerçekleştirme, görevin takdir edilmesi alt boyutu ve kişisel tatmin temel boyutu genel ortalamalarının \bar{x} =“4,00” üzerinde ve bu boyutlara

çevirmenlerin katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Kendini gerçekleştirme alt boyutunda çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamalarının diğer çeviri uzmanlık alanlarına göre daha yüksektir. İş yerinde öğrenme fırsatları alt boyutuna ait cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri alanında çalışan çevirmenlerin ve en düşük ortalamayı da edebi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu bulgusu elde edilmiştir. Verilen cevapların ortalamaları görevin takdir edilmesi alt boyutu ve kişisel tatmin temel boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, tıbbi çeviri uzmanlık alanı ortalamasının diğer çeviri uzmanlık alanlarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Her iki boyutta da en düşük ortalamayı ticari çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin bu boyuta verdikleri cevapların ortalamaları oluşturmaktadır. Görev tatmini temel boyutu değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanı oluştururken en düşük ortalamayı da edebi çeviri almıştır.

3.7.2. Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre İş Tatminini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere iş tatmini birden fazla temel boyut ve alt boyutlardan oluşmaktadır. Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Tablo 62’de çevirmen iş uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 62: Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen İş Uyumunu Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	İşin Doğası			İş Yükü			Ücretlendirme		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	4,01	,594	,074	3,67	1,05	,131	2,86	,804	,100
<i>Akademik Çeviri</i>	4,07	,543	,066	3,73	1,00	,122	2,91	,740	,090
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,03	,580	,079	3,75	1,05	,145	2,88	,724	,099
<i>Teknik Çeviri</i>	3,96	,597	,067	3,68	,987	,111	2,91	,764	,086
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,05	,592	,087	3,71	1,13	,167	3,08	,793	,116
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,01	,583	,093	3,69	1,19	,191	2,88	,811	,130
<i>Edebi Çeviri</i>	4,00	,526	,094	3,77	1,15	,207	2,86	,743	,133

Tablo 62'nin devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Son Teslim Tarihleri			İş/Hayat Dengesi			İşten Ayrılma			Çevirmen İş Uyumunu Temel Boyut		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,22	,765	,095	3,20	1,23	,154	4,09	,744	,093	3,51	,598	,074
<i>Akademik Çeviri</i>	3,17	,762	,093	3,20	1,21	,148	4,18	,706	,086	3,54	,553	,067
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,24	,737	,101	3,28	1,19	,164	4,14	,682	,093	3,55	,528	,072
<i>Teknik Çeviri</i>	3,18	,743	,084	3,19	1,17	,132	4,14	,639	,072	3,51	,559	,063
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,40	,727	,107	3,23	1,25	,184	4,25	,612	,090	3,62	,615	,090
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,30	,712	,114	3,12	1,32	,211	4,15	,787	,126	3,53	,659	,105
<i>Edebi Çeviri</i>	3,33	,810	,145	3,03	1,25	,224	3,98	,831	,149	3,50	,551	,099

Çevirmen iş uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, çevirmenlerin işin doğası alt boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları iş yükü ve ücretlendirme alt boyutları ortalamalarına göre daha yüksektir. İşin doğası ve iş yükü alt boyutlarına ait cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamanın teknik çeviri uzmanlık alanında olduğu bulgusu elde

edilmiştir. Verilen cevapların ortalamaları ücretlendirme alt boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, tıbbi çeviri alanı dışında diğer çeviri uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelerle katılım düzeylerinin oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Son teslim tarihleri ve iş/hayat dengesi alt boyutu ortalamalarının da işten ayrılma alt boyutu ortalamasına göre oldukça düşük bulunduğu görülmektedir. Verilen cevapların ortalamaları son teslim tarihleri ve iş/hayat dengesi alt boyutları açısından değerlendirildiğinde, çevirmenlerin bu boyutlarda yer alan ifadelerle yönelik tutumlarının kararsız olma yönünde olduğunu söylemek mümkündür. İşten ayrılma alt boyutu genel ortalamalarının ise edebi çeviri alanı dışında diğer uzmanlık alanlarında $\bar{x} = 4,00$ üzerinde olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla da çevirmenlerin bu boyutta yer alan ifadelerle katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Çevirmen iş uyumu temel boyutu değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri ortalamaları oluştururken en düşük ortalamayı da edebi çeviri uzmanlık alanı almıştır.

Çevirmen örgüt uyumu; çevirmen takım uyumu ve çevirmen üst yönetim uyumu temel boyutları ile bu boyutları oluşturan alt boyutlardan oluşmaktadır. Profesyonel çevirmenlerin çevirmen örgüt uyumuna yönelik verdikleri cevapların ortalamaları çeviri alanındaki uzmanlık alanlarına göre incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Çevirmen takım uyumunu oluşturan temel boyut ve alt boyutlara ait genel ortalamalar aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Tablo 63’de proje yöneticisinin rolünü oluşturan temel boyut ve alt boyutlara ait bulgular sunulmuştur.

Tablo 63: Uzmanlık Alanlarına Göre Proje Yöneticisinin Rolünü Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	İletişimle İlgili İş Akışı			Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk			Takdir Edilme			Çalışan Katılımı		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,88	,570	,071	3,69	,609	,076	3,75	,658	,082	3,60	1,06	,132
<i>Akademik Çeviri</i>	3,86	,530	,064	3,75	,577	,070	3,68	,682	,083	3,46	1,10	,135
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,85	,522	,071	3,68	,604	,083	3,76	,611	,084	3,52	1,11	,153
<i>Teknik Çeviri</i>	3,85	,537	,060	3,73	,580	,065	3,65	,618	,070	3,48	1,09	,123
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,05	,516	,076	3,92	,539	,079	3,75	,630	,092	3,58	1,06	,157
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,94	,561	,089	3,73	,614	,098	3,73	,718	,114	3,56	1,25	,200
<i>Edebi Çeviri</i>	3,84	,504	,090	3,67	,552	,099	3,63	,790	,141	3,38	1,20	,215

Tablo 63'ün devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Proje Yöneticisinin Desteği			Denetim			Proje Yöneticisinin Rolü Temel Boyut			Ekip Üyeleri		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,25	1,07	,134	3,75	,996	,124	3,65	,556	,069	3,91	,774	,096
<i>Akademik Çeviri</i>	3,27	1,02	,125	3,85	,860	,105	3,65	,494	,060	3,82	,761	,093
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,20	1,01	,139	3,77	,874	,120	3,63	,496	,068	3,92	,682	,093
<i>Teknik Çeviri</i>	3,32	,996	,112	3,73	,885	,100	3,63	,485	,054	3,85	,703	,079
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,56	,969	,142	3,92	,843	,124	3,80	,458	,067	4,03	,694	,102
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,16	1,10	,177	3,75	,965	,154	3,65	,582	,093	3,84	,925	,148
<i>Edebi Çeviri</i>	3,20	,919	,165	3,79	,844	,151	3,59	,509	,091	3,88	,738	,132

Proje yöneticisinin rolünü oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, iletişimle ilgili iş akışı, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk ve takdir edilme alt boyutlarına ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerinde olduğu görülmektedir. Her üç boyutta en düşük ortalamayı edebi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu görülmektedir. İletişimle ilgili iş akışı ve çeviri projesinin gerektirdiği

becerilere uygunluk alt boyutlara ait cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da yüksek ortalamaların da tıbbi çeviri uzmanlık alanında olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çalışan katılımı alt boyutu kendi içinde değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanı oluştururken en düşük ortalamayı da edebi çeviri uzmanlık alanı almıştır. Verilen cevapların ortalamaları proje yöneticisinin desteği alt boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, tıbbi çeviri uzmanlık alanı ortalamalarının diğer uzmanlık alanlarına göre oldukça yüksek bulunduğu ve çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Denetim alt boyutu ve proje yöneticisinin rolü temel boyutunda ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin oluşturduğu bulgusu elde edilmiştir.

Ekip üyeleri alt boyutu kişilerarası ilişkiler temel boyutunu oluşturan alt boyutlardan biridir ve bu boyutla ilgili değerlendirme aşağıda tabloda yapılacaktır. Ayrıca Tablo 64’de kişilerarası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesini oluşturan temel boyut ve alt boyutlara ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 64: Uzmanlık Alanlarına Göre Kişilerarası İlişkiler ve Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Proje Yöneticisi/Ekip			Esneklik			Kişilerarası İlişkiler Temel Boyut			Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesi Temel Boyut		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,90	,830	,103	3,62	,806	,100	3,81	,683	,085	3,01	,745	,093
<i>Akademik Çeviri</i>	3,91	,865	,105	3,61	,747	,091	3,78	,666	,081	3,10	,804	,098
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,90	,814	,111	3,57	,709	,097	3,80	,594	,081	2,96	,801	,110
<i>Teknik Çeviri</i>	3,92	,716	,081	3,57	,741	,083	3,78	,606	,068	3,04	,786	,089
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,00	,788	,116	3,78	,688	,101	3,93	,623	,092	3,22	,860	,126
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,97	,842	,134	3,61	,781	,125	3,81	,750	,120	2,96	,814	,130
<i>Edebi Çeviri</i>	3,74	1,03	,185	3,62	,618	,111	3,75	,712	,127	2,96	,805	,144

Kişilerarası ilişkiler ve sanal ekiple çalışma tecrübesini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyutu haricinde diğer boyut ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nin üzerinde olduğu ve bu boyutlarda yer alan ifadeler çevirmenlerin katılım düzeylerinin olumlu yönde olduğu görülmektedir. Hukuki çeviri, noter yeminli çeviri ve edebi çeviri uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlerin sanal ekiple çalışma tecrübesi temel boyutunda yer alan ifadeler katılmama eğiliminde oldukları bulgusu elde edilmiştir. Temel boyutlar ve alt boyutlar kendi aralarında değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri alanında çalışan çevirmenlerin oluşturduğu gözlenmektedir. Çevirmen-takım uyumu temel boyutuna ait istatistiki veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Çevirmen takım uyumu temel boyuta ait cevap ortalamaları incelendiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu; diğer çeviri uzmanlık alanı ortalamalarının $\bar{x} = "3,50"$ nün altında olduğu ve çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Tablo 65’de uzmanlık alanlarına göre çevirmen-üst yönetim uyumunu oluşturan temel ve alt boyutların ortalamaları sunulmuştur.

Tablo 65: Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen-Üst Yönetim Uyumunu Oluşturan Temel ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Çevirmen-Takım Uyumuna Temel Boyut			İş Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri			Yerleştirme Olgunluk Düzeyi		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,49	,502	,062	3,40	,828	,103	3,96	,835	,104
<i>Akademik Çeviri</i>	3,51	,497	,060	3,32	,717	,087	4,07	,784	,095
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,46	,501	,068	3,34	,739	,101	4,01	,771	,106
<i>Teknik Çeviri</i>	3,48	,476	,053	3,33	,710	,080	4,01	,781	,088
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,65	,492	,072	3,57	,698	,102	3,89	,849	,125
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,47	,586	,093	3,39	,800	,128	4,05	,916	,146
<i>Edebi Çeviri</i>	3,43	,488	,087	3,13	,803	,144	3,77	,883	,158

Tablo 65'in devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Proje Yöneticisi/Koordinatörünün Rolü			Ödemeler			Çevirmen Üst Yönetim Uyumunun Temel Boyutu			Müşterilerle İletişim		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,36	,657	,082	3,21	1,20	,150	3,48	,555	,069	4,14	,709	,088
<i>Akademik Çeviri</i>	3,32	,651	,079	3,31	1,18	,144	3,50	,498	,060	4,12	,681	,083
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,36	,664	,091	3,26	1,18	,163	3,49	,514	,070	4,11	,737	,101
<i>Teknik Çeviri</i>	3,38	,651	,073	3,25	1,11	,126	3,49	,505	,057	4,00	,729	,082
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,51	,705	,103	3,35	1,21	,179	3,58	,523	,077	4,07	,788	,116
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,48	,764	,122	3,16	1,34	,216	3,52	,602	,096	4,19	,748	,119
<i>Edebi Çeviri</i>	3,29	,728	,130	3,22	1,20	,216	3,35	,519	,093	4,20	,716	,128

Çevirmen-üst yönetim uyumunu oluşturan temel ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri alt boyutuna ait cevap ortalamalarının tıbbi çeviri uzmanlık alanı haricinde $\bar{x} = "3,50"$ nin altında olduğu ve çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. İş akışı yönetimi ve işletme süreçleri, yerelleştirme olgunluk düzeyi ve proje yöneticisi/koordinatörünün rolü alt boyutlarında ve çevirmen üst yönetim uyumu temel boyutunda en düşük ortalamayı edebi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenler oluşturmaktadır. Ödemeler alt boyutunda çeviri alanındaki tüm uzmanlık alanlarında çevirmenlerin kararsız olma eğiliminde oldukları görülmektedir.

Müşterilerle iletişim alt boyutu çevirmen-müşteri ilişkisi temel boyutunu oluşturan alt boyutlardan biridir ve bu boyutla ilgili değerlendirme aşağıdaki tabloda yapılacaktır.

Tablo 66: Uzmanlık Alanlarına Göre Çevirmen-Müşteri İlişkisini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Müşterilerin Çeviri Sürecine Katılımı			Çevirmen-Müşteri İlişkisi Temel Boyut			Çevirmen Örgüt Uyumu Temel Boyut			İŞ TATMİNİ		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	3,59	,600	,075	3,86	,544	,068	3,61	,446	,055	3,56	,475	,059
<i>Akademik Çeviri</i>	3,55	,560	,068	3,84	,513	,062	3,62	,423	,051	3,58	,447	,054
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,53	,552	,075	3,82	,520	,071	3,59	,418	,057	3,57	,433	,059
<i>Teknik Çeviri</i>	3,63	,566	,064	3,81	,535	,060	3,60	,420	,047	3,55	,450	,050
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,68	,593	,087	3,88	,590	,087	3,70	,440	,064	3,66	,491	,072
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,63	,566	,090	3,91	,531	,085	3,63	,462	,074	3,58	,533	,085
<i>Edebi Çeviri</i>	3,47	,535	,096	3,84	,509	,091	3,54	,416	,074	3,52	,442	,079

Çevirmen-müşteri ilişkisini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları değerlendirildiğinde, müşterilerle iletişim alt boyutuna ait cevap ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ üzerinde olduğu ve en yüksek ortalamayı da edebi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu görülmektedir. Profesyonel çevirmenlerin bu boyuta yönelik katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Müşterilerin çeviri sürecine katılımı alt boyutu değerlendirildiğinde cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamanın edebi çeviri uzmanlık alanında ortaya çıkmıştır. Çevirmen-müşteri ilişkisi temel boyutunda ise en yüksek ortalamayı noter yeminli çeviri uzmanlık alanı oluştururken en düşük ortalamaya da teknik çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin sahip olduğu gözlenmektedir. Çevirmen örgüt uyumu ve iş tatmini temel boyutlarda ise en yüksek ortalamanın tıbbi çeviri; en düşük ortalamanın edebi çeviri uzmanlık alanında olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu değerlerin nedeni edebi çevirmenlerin düşük ücret alması olabilir.

3.7.3. Çevirmenlerin Uzmanlık Alanlarına Göre Mesleki Tatminlerini Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere görev tatmini ve iş tatmini boyutlarında olduğu gibi mesleki tatmin de birden fazla temel boyut ve alt boyutlardan oluşmaktadır. Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin mesleki tatminlerine yönelik verdikleri

cevapların ortalamaları çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Tablo 67’de uzmanlık alanlarına göre mesleki profil ve pazarlama ağını oluşturan temel boyut ve alt boyutların ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 67: Uzmanlık Alanlarına Göre Mesleki Profil ve Pazarlama Ağını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Teknik Uzmanlık			Uzmanlaşma			İletişim Akışı			Sosyal Beceriler		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	4,33	,496	,062	4,33	,584	,073	3,93	,888	,111	3,93	,814	,101
<i>Akademik Çeviri</i>	4,34	,493	,060	4,32	,547	,066	3,91	,865	,105	3,91	,792	,096
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,39	,503	,069	4,37	,570	,078	3,94	,864	,118	3,96	,783	,107
<i>Teknik Çeviri</i>	4,30	,491	,055	4,28	,611	,069	3,87	,778	,088	3,87	,762	,086
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,33	,527	,077	4,32	,660	,097	4,06	,711	,104	3,91	,838	,123
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,42	,466	,074	4,39	,619	,099	3,87	1,03	,165	4,12	,767	,122
<i>Edebi Çeviri</i>	4,17	,701	,126	4,24	,740	,132	3,90	,907	,163	3,77	,762	,136

Mesleki profil ve pazarlama ağını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, teknik uzmanlık ve uzmanlaşma alt boyutlarında yer alan ifadeler çevirmenlerin verdikleri cevapların ortalamalarının $\bar{x} =$ “4,15” üzerinde olduğu görülmektedir. Çevirmenlerin bu boyutlara yönelik katılım düzeyleri oldukça yüksektir. Verilen cevapların ortalamaları teknik uzmanlık alt boyutunda değerlendirildiğinde, en yüksek ortalamayı noter yeminli uzmanlık alanı oluştururken en düşük ortalamanın da edebi çeviri uzmanlık alanında ortaya çıktığı gözlenmektedir. Uzmanlaşma alt boyutu ele alındığında ise cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamanın teknik uzmanlık alt boyutunda olduğu gibi edebi çeviri alanında olduğu bulgusu elde edilmiştir.

İletişim akışı ve sosyal beceriler alt boyutları mesleki iletişim becerileri temel boyutunu oluşturan alt boyutlardan biridir ve bu boyutlarla ilgili değerlendirme aşağıdaki tabloda yapılacaktır.

Tablo 67'nin devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Kültürel Zekâ			Yeni Mesleki Beceriler			Mesleki İletişim Becerileri Temel Boyut			İş Güvencesi Temel Boyut		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	4,35	,879	,109	3,92	,556	,069	4,24	,723	,090	4,23	,849	,106
<i>Akademik Çeviri</i>	4,26	,930	,113	3,92	,516	,063	4,27	,708	,086	4,16	,897	,109
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,35	,900	,123	3,85	,525	,072	4,27	,737	,101	4,15	,907	,124
<i>Teknik Çeviri</i>	4,26	,935	,105	3,89	,556	,063	4,26	,696	,078	4,12	,827	,093
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,36	,974	,143	3,96	,588	,086	4,39	,737	,108	4,32	,731	,107
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,25	1,01	,163	4,02	,627	,100	4,30	,791	,126	4,30	,766	,122
<i>Edebi Çeviri</i>	4,09	,830	,149	3,75	,655	,117	4,43	,478	,085	3,96	,795	,142

Mesleki iletişim becerilerini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde, tüm boyutlarda cevap ortalamalarının \bar{x} “3,50” nün üzerinde olduğu; kültürel zekâ alt boyutu ve mesleki iletişim becerileri temel boyutunda genel ortalamaların \bar{x} = “4,00” üzerinde olduğu görülmektedir. Verilen cevapların ortalamaları iletişim akışı alt boyutu açısından değerlendirildiğinde, en yüksek ortalamanın tıbbi çeviri uzmanlık alanında ortaya çıktığı görülmektedir. Noter yeminli çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin sosyal beceriler ve yeni mesleki beceriler alt boyutlarında en yüksek ortalamayı oluşturdular; her iki alt boyutta en düşük ortalamanın da edebi çeviri uzmanlık alanında ortaya çıktığı bulgusu elde edilmiştir. Verilen cevapların ortalamaları mesleki iletişim becerileri temel boyutunda değerlendirildiğinde, ortalamaların tüm uzmanlık alanlarında oldukça yüksek olduğu ve çevirmenlerin bu temel boyuta yönelik katılım düzeylerinin olumlu yönde olduğu görülmektedir.

İş güvencesi temel boyutu değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanı oluştururken en düşük ortalamayı da edebi çeviri alanı almıştır.

Tablo 67'nin devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Mesleki Esneklik Temel Boyut			Mesleki Profil Temel Boyut			Pazarlama Ağı Temel Boyut		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,97	,734	,091	4,18	,457	,057	4,09	,770	,096
<i>Akademik Çeviri</i>	4,03	,708	,086	4,17	,463	,056	4,07	,822	,100
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,99	,743	,102	4,18	,459	,063	4,07	,828	,113
<i>Teknik Çeviri</i>	3,92	,738	,083	4,12	,464	,052	4,00	,837	,094
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,14	,718	,105	4,24	,462	,068	4,02	,906	,133
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,15	,665	,106	4,27	,433	,069	4,12	,832	,133
<i>Edebi Çeviri</i>	4,06	,690	,124	4,06	,451	,081	3,96	,706	,126

Mesleki esneklik, mesleki profil ve pazarlama ağı temel boyutlara ait cevap ortalamaları değerlendirildiğinde, ortalamaların $\bar{x} = "3,90"$ 'nin üzerinde olduğu ve birbirine yakın sonuçlar ortaya koyduğu görülse de mesleki profil ve pazarlama ağı temel boyutlarında en düşük ortalamanın edebi çeviri uzmanlık alanında; en yüksek ortalamanın da noter yeminli çeviri uzmanlık alanında olduğu bulgusu elde edilmiştir. Mesleki esneklik temel boyutunda ise en düşük ortalamayı teknik çeviri uzmanlık alanı oluşturmaktadır. Tablo 68'de uzmanlık alanlarına göre mesleki benlik kavramını oluşturan temel boyut ve alt boyutların ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 68: Uzmanlık Alanlarına Göre Mesleki Benlik Kavramını Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Mesleki Kimlik			Bireysel İhtiyaçlar			Sosyal Tanınma			Mesleki Benlik Kavramı Temel Boyut		
	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>
<i>Ticari Çeviri</i>	4,09	,954	,119	3,83	,798	,099	3,15	1,35	,169	3,69	,795	,099
<i>Akademik Çeviri</i>	4,04	1,00	,122	3,86	,714	,087	3,10	1,31	,160	3,67	,763	,093
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,03	1,05	,144	3,85	,732	,100	3,32	1,34	,184	3,73	,769	,105
<i>Teknik Çeviri</i>	4,06	1,01	,114	3,88	,672	,076	3,08	1,39	,158	3,67	,783	,088
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,26	,880	,129	3,94	,711	,104	3,43	1,43	,212	3,87	,751	,110
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,30	,863	,138	3,85	,771	,123	3,48	1,43	,229	3,88	,773	,123
<i>Edebi Çeviri</i>	3,90	1,10	,198	3,75	,900	,161	3,19	1,40	,251	3,61	,903	,162

Mesleki benlik kavramını oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, çevirmenlerin mesleki kimlik alt boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları bireysel ihtiyaçlar, sosyal tanınma alt boyutları ve mesleki kimlik temel boyut ortalamalarına göre daha yüksektir. Verilen cevapların ortalamaları mesleki kimlik alt boyutu içerisinde değerlendirildiğinde, edebi çeviri uzmanlık alanı alt boyutu ortalamasının diğer çeviri uzmanlık alanlarına göre oldukça düşük bulunduğu görülmektedir. Bireysel ihtiyaçlar alt boyutu ele alındığında ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu gözlenmektedir. Sosyal tanınma alt boyutu ortalamaları değerlendirildiğinde, tüm uzmanlık alanlarında çevirmenlerin kararsız oldukları görülmektedir. Mesleki benlik kavramı temel boyutuna ait cevap ortalamaları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en düşük ortalamanın edebi çeviri uzmanlık alanında olduğu bulgusu elde edilmiştir. Tablo 69’da uzmanlık alanlarına göre kariyer geliştirmeyi oluşturan temel boyut ve alt boyutların ortalamaları sunulmuştur.

Tablo 69: Uzmanlık Alanlarına Göre Kariyer Geliştirmeyi Oluşturan Temel Boyut ve Alt Boyutların Ortalamaları

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Eğitim			Mesleki Bağlılık			Mesleğe Katılım			Mesleki Gurur		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	3,18	1,12	,140	3,76	,547	,068	3,50	1,08	,135	4,24	,723	,090
<i>Akademik Çeviri</i>	3,17	1,09	,134	3,77	,505	,061	3,52	1,02	,124	4,27	,708	,086
<i>Hukuki Çeviri</i>	3,11	1,15	,158	3,76	,491	,067	3,64	1,02	,140	4,27	,737	,101
<i>Teknik Çeviri</i>	3,20	1,13	,128	3,76	,543	,061	3,53	1,00	,114	4,26	,696	,078
<i>Tıbbi Çeviri</i>	3,45	1,08	,160	3,89	,555	,081	3,69	1,07	,158	4,39	,737	,108
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,15	1,13	,181	3,81	,523	,083	3,80	,984	,157	4,30	,791	,126
<i>Edebi Çeviri</i>	3,22	1,08	,195	3,68	,631	,113	3,53	1,07	,193	4,43	,478	,085

Kariyer geliştirmeyi oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde ise mesleki gurur genel ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ ün üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu alt boyutta yer alan ifadelere katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya eğitim alt boyutu sahiptir ve bu boyuta ait genel ortalamaların $\bar{x} = "3,50"$ in altında olduğu gözlemlenmektedir. Mesleki bağlılık alt boyutuna ait cevapların ortalamaları çeviri uzmanlık alanları içerisinde değerlendirildiğinde tıbbi çeviri uzmanlık alanı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğe katılım alt boyutu genel ortalamaları değerlendirildiğinde, ortalamaların birbirine yakın sonuçlar ortaya koyduğu gözlenmekle birlikte en yüksek ortalamayı noter yeminli çeviri uzmanlık alanı oluşturmaktadır.

Tablo 69'un devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Mesleki Saygınlık			Mesleki Tanınma			Mesleki Ün Temel Boyut			Mentörlük		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	4,09	,825	,103	4,07	,855	,106	4,13	,637	,079	4,01	,669	,083
<i>Akademik Çeviri</i>	4,12	,799	,097	4,13	,855	,104	4,17	,652	,079	4,00	,670	,081
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,09	,796	,109	4,17	,826	,113	4,18	,611	,084	4,01	,611	,083
<i>Teknik Çeviri</i>	4,02	,889	,100	4,04	,887	,100	4,11	,669	,075	3,91	,690	,078
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,17	,776	,114	4,23	,848	,125	4,26	,627	,092	4,02	,647	,095
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	4,20	,840	,134	4,17	,921	,147	4,23	,676	,108	4,05	,609	,097
<i>Edebi Çeviri</i>	4,09	,735	,132	4,08	,885	,159	4,20	,615	,110	3,84	,806	,144

Mesleki ünü oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde ise cevap ortalamalarının $\bar{x} = "4,00"$ ün üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlarda yer alan ifadelere katılım düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki saygınlık alt boyutunda en yüksek ortalamayı noter yeminli çeviri uzmanlık alanı oluşturmaktadır. Mesleki tanınma alt boyutu ve mesleki ün temel boyutunda ise tıbbi çeviri uzmanlık alanına ait cevap ortalamaların diğer uzmanlık alanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Mentörlük alt boyutu genel ortalamaları birlikte değerlendirildiğinde ise ortalamaların $\bar{x} = "3,80"$ in üzerinde olduğu ve en düşük ortalamayı edebi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu gözlenmektedir.

Tablo 69'un devamıdır.

Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanı	Mesleği Bırakma			Kariyer Geliştirme Temel Boyut			MESLEKİ TATMİN			ÇEVİRMEN TATMİNİ		
	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO	\bar{x}	Ss	SHO
<i>Ticari Çeviri</i>	4,02	,923	,115	3,77	,568	,071	3,93	,521	,065	3,81	,454	,056
<i>Akademik Çeviri</i>	4,04	,860	,105	3,78	,527	,064	3,92	,516	,063	3,82	,415	,050
<i>Hukuki Çeviri</i>	4,08	,776	,106	3,80	,522	,071	3,95	,525	,072	3,82	,419	,057
<i>Teknik Çeviri</i>	3,99	,891	,100	3,75	,536	,060	3,88	,535	,060	3,77	,435	,049
<i>Tıbbi Çeviri</i>	4,13	,865	,127	3,91	,543	,080	4,01	,552	,081	3,91	,448	,066
<i>Noter Yeminli Çeviri</i>	3,96	,982	,157	3,83	,582	,093	4,02	,555	,088	3,87	,468	,075
<i>Edebi Çeviri</i>	3,82	,953	,171	3,71	,543	,097	3,84	,528	,094	3,75	,416	,074

Tıbbi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin mesleği bırakma alt boyutu ve kariyer geliştirme temel boyutunda yer alan ifadelerle ilgili cevap ortalamalarının diğer uzmanlık alanı cevap ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çeviri uzmanlık alanlarında çevirmenlerin mesleki tatminleri birlikte değerlendirildiğinde cevap ortalamalarının birbirine yakın sonuçlar ortaya koyduğu görülmekle birlikte en yüksek ortalamaya noter yeminli uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin; en düşük ortalamaya da edebi çevirmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni edebi çevirmenlerin çeviri işinden düşük ücret alması olabilir. Çevirmen tatmini temel boyutunda ise en düşük ortalamanın mesleki tatminde olduğu gibi edebi çeviri uzmanlık alanında; en yüksek ortalamanın da tıbbi çeviri uzmanlık alanında ortaya çıktığı gözlenmektedir. Burada benzer bir durum söz konusudur. Akademik çeviri ve hukuki çeviri uzmanlık alanı genel ortalamalarının ise aynı olduğu gözlenmektedir.

3.8. Duygusal Zekâya Yönelik Boyutların Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

Profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan bölüm, yetkin düzeyde bilinen dil ya da diller, çeviri alanındaki pozisyon, çeviri hizmeti sunulan uzmanlık alanı, çalışma deneyimi (yıl olarak), çevirmenlik mesleğine bakış ve haftada ortalama yapılan çeviri saati açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ve One-Way ANOVA (gruplar arası) ile karşılaştırmalar yapılmıştır. İzleyen kısımda yer alan tablolarda sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p<0,05$) ortaya çıktığı boyutlar verilmektedir.

3.8.1. Duygusal Zekâya Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması

Profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 70'de sunulmuştur.

Tablo 70: Duygusal Zekâya Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Sosyal Sorumluluk</i>	Kadın	93	3,88	,364	,038	2,513	156	,013*
	Erkek	65	3,72	,438	,054			
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	Kadın	93	4,14	,527	,055	2,021	156	,045*
	Erkek	65	3,96	,621	,077			
<i>Empati</i>	Kadın	93	4,22	,499	,052	2,760	156	,006*
	Erkek	65	4,00	,492	,061			
<i>Kişilerarası Beceriler</i>	Kadın	93	4,08	,366	,038	2,989	156	,003*
	Erkek	65	3,89	,426	,053			
<i>Bağımsızlık</i>	Kadın	93	3,87	,619	,064	2,376	156	,019*
	Erkek	65	3,61	,767	,095			

* **p= 0,05 (p<0,05) düzeyinde anlamlı fark vardır.**

Duygusal zekâya ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları cinsiyet açısından karşılaştırılmış ve ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; sosyal sorumluluk ($t_{(156)}=2,513$; $p=,013$) kişilerarası ilişkiler ($t_{(156)}=2,021$; $p=,045$), empati ($t_{(156)}=2,760$; $p=,006$), kişilerarası beceriler ($t_{(156)}=2,989$; $p=,003$) ve bağımsızlık ($t_{(156)}=2,376$; $p=,019$) boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Tüm boyutlarda yer alan ifadelerle yönelik verilen cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; kadın çevirmenlerin istatistiki açıdan erkek çevirmenlere göre sosyal sorumluluk, kişilerarası ilişkiler, empati, kişilerarası beceriler ve bağımsızlık alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir.

3.8.2. Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve One-Way ANOVA analizi ile yapılan karşılaştırmalara ait analiz sonuçları Tablo 71’de sunulmuştur.

Tablo 71: Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA Analizi

<i>Boyutlar</i>	<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	<i>F</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
<i>Dürtü Kontrolü</i>	Lise	4	3,21	,750	,375	4,311	157	,006*
	Ön lisans	2	1,58	,354	,250			
	Lisans	98	3,34	,757	,076			
	Lisansüstü	54	3,15	,671	,091			
<i>Sosyal Sorumluluk</i>	Lise	4	3,33	,236	,118	4,029	157	,009*
	Ön lisans	2	3,25	,354	,250			
	Lisans	98	3,86	,415	,042			
	Lisansüstü	54	3,77	,353	,048			
<i>Bağımsızlık</i>	Lise	4	3,65	,806	,403	2,764	157	,044*
	Ön lisans	2	2,40	1,980	1,400			
	Lisans	98	3,79	,684	,069			

* $p= 0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Duygusal zekâya yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre; dürtü kontrolü ($F_{(157)}=4,311$; $p=,006$), sosyal sorumluluk ($F_{(157)}=4,029$; $p=,009$) ve bağımsızlık ($F_{(157)}=2,764$; $p=,044$), boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Dürtü kontrolü alt boyutunda lisans- ön lisans ile lisansüstü-ön lisans arasında farklılık görülmektedir. Öğrenim durumu lisans ve lisansüstü olanların ön lisansa göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.8.3. Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının yaş açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem One-Way ANOVA ile gruplar arası karşılaştırmalar yapılmıştır. Tablo 72’de sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p<0,05$) ortaya çıktığı boyutlar verilmektedir.

Tablo 72: Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması – One-Way ANOVA

<i>Boyutlar</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	<i>F</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
<i>Bağımsızlık</i>	18-30	79	3,71	,647	,073	3,734	157	,026*
	30-42	59	3,70	,771	,100			
	42 ve üzeri	20	4,15	,510	,114			

* $p=0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Duygusal zekâya yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre; bağımsızlık ($F_{(157)}=3,734$; $p=,026$)¹³⁸, boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Bağımsızlık alt boyutunda 42 ve üzeri ile 30-42 arasında ve 42 ve üzeri ile de 18-30 arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 42 ve üzeri yaşında olan çevirmenlerin 30-42 ve 18-30 yaş aralığında olanlara göre bağımsızlık alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.8.4. Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması

Piyasada çalışan profesyonel Çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının haftada ortalama yapılan çeviri saatine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA analizi ile yapılan karşılaştırmalara ait analiz sonuçları Tablo 73’de sunulmuştur.

¹³⁸ t-Testi ve One-Way ANOVA analizlerinde istatistiki veriler tablolarda yer almaktadır. Ancak konuyla ilgili ilk üç tablonun değerleri örnek teşkil etmesi açısından verilmiştir.

Tablo 73: Duygusal Zekâya Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA

<i>Boyutlar</i>	Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saati	N	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	F	sd.	p
<i>Empati</i>	0-10	46	4,04	,548	,081	2,507	157	,044*
	10-20	28	4,39	,394	,075			
	20-30	28	4,08	,371	,070			
	30-40	22	4,05	,586	,125			
	40 ve üzeri	34	4,12	,528	,091			
<i>Bağımsızlık</i>	0-10	46	3,39	,686	,101	6,538	157	,000*
	10-20	28	3,88	,526	,099			
	20-30	28	3,82	,587	,111			
	30-40	22	4,19	,609	,130			
	40 ve üzeri	34	3,84	,754	,129			
<i>Kişisel Beceriler</i>	0-10	46	3,67	,470	,069	2,790	157	,028*
	10-20	28	3,93	,447	,084			
	20-30	28	3,80	,449	,085			
	30-40	22	4,02	,498	,106			
	40 ve üzeri	34	3,92	,474	,081			

* **p= 0,05 (p<0,05) düzeyinde anlamlı fark vardır.**

Duygusal zekâ tüm boyutlara yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının haftada ortalama yapılan çeviri saatine göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulgulamaya yönelik One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; empati, bağımsızlık ve kişisel beceriler boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir (p<0,05). One-Way ANOVA analizi ile elde edilen bulgular sonucunda, empati boyutunda 10-20 ile 0-10 arasında ve 20-30 ile 10-20 arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark çıkmıştır. Haftada ortalama 10-20 arasında çeviri yapan çevirmenlerin 0-10 saat arasında çeviri yapanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Bağımsızlık boyutunda 10-20 ile 0-10 ve 30-40 ile 0-10 saatleri arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmış ve haftada ortalama 10-20 ile 30-40 saatleri arasında çeviri yapan çevirmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir. Kişisel beceriler boyutunda ise 30-40 ile 0-10 saatleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı ve söz konusu

boyutta haftada ortalama 30-40 saatleri arasında çeviri yapan çevirmenlerin 0-10 saat arasında çeviri yapanlara göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

3.9. Çeviri Alanındaki Pozisyonların Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları

Profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviri alanındaki pozisyon/pozisyonlar açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ve One-Way ANOVA (gruplar arası) ile karşılaştırmalar yapılmıştır. İzleyen kısımda yer alan tablolarda sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p < 0,05$) ortaya çıktığı boyutlar verilmektedir. Tablo 74'de çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının büroda çevirmenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 74: Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Büroda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Büroda Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Bağımsızlık	Evet	31	3,53	,865	,155	-2,097	156	,038*
	Hayır	127	3,82	,636	,056			

* $p = 0,05$ ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Duygusal zekâya ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları çeviri bürolarında çalışan çevirmenler açısından karşılaştırılmış ve ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; bağımsızlık alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bağımsızlık alt boyutuna yönelik verilen cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; büroda çalışan çevirmenlerin istatistiki açıdan büroda çevirmen olmayıp farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre bağımsızlık alt boyutunda daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir. Bunun nedeni büroda çalışan çevirmenlerin işverenin kendilerine verdiği işler dışına çıkamaması ve neticede esnek davranamamasından kaynaklanıyor olabilir.

Çalışma bağlamında incelenen duygusal zekâ ortalamalarına ait boyutların kamu kurumunda çalışan çevirmenler açısından farklılık gösterip göstermediğini

belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ile yapılan karşılaştırmalara ait sonuçlar Tablo 75’de sunulmuştur.

Tablo 75: Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Kamu Kurumunda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Kamu Kurumunda Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Esneklik</i>	Evet	31	2,94	,810	,146	-2,099	156	,037*
	Hayır	127	3,26	,743	,066			
<i>Bağımsızlık</i>	Evet	31	3,43	,750	,135	-3,078	156	,002*
	Hayır	127	3,84	,657	,058			
<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Evet	31	3,91	,507	,091	-2,405	156	,017*
	Hayır	127	4,18	,569	,050			
<i>Kişisel Beceriler</i>	Evet	31	3,68	,430	,077	-2,162	156	,032*
	Hayır	127	3,88	,482	,043			

* $p = 0,05$ ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Duygusal zekâ boyutlarına yönelik tutumların kamu kurumunda çalışan çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız T testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; esneklik, bağımsızlık, kendini gerçekleştirme ve kişisel beceriler alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). Tüm boyutlara yönelik verilen cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; kamu kurumlarında çalışan çevirmenlerin istatistiki açıdan kamu kurumunda çevirmen olmayıp farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre esneklik, bağımsızlık, kendini gerçekleştirme ve kişisel beceriler alt boyutlarında daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni de kamuda çalışan çevirmenlerin nesnel ve bağımsız davranabilecekleri bir iş ortamında olmayıp, kendilerine amirleri veya kurumsal iş yeri tarafından verilen çeviri işlerini yapmak durumunda olmaları olabilir. Ayrıca daha öncede belirtildiği üzere kamu kurumunda çalışan çevirmenler büro memurluğu gibi işlere yönlendirilmektedir. Bu durumda kamuda çalışan çevirmenler kendini gerçekleştirme boyutunda düşük oranda kalmaktadır.

Çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik tutumlarının özel sektör meslek elemanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 76’da sunulmuştur.

Tablo 76: Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Özel Sektör Meslek Elemanlarına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Özel Sektör Meslek Elemanı	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	Evet	16	4,36	,619	,155	2,159	156	,032*
	Hayır	142	4,03	,560	,047			
<i>Duygusal Benlik Bilinci</i>	Evet	16	3,97	,803	,201	1,971	156	,050*
	Hayır	142	3,68	,531	,045			

* $p=0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Duygusal Zekâ boyutlarına yönelik tutumlarının özel sektör meslek elemanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan Bağımsız T testi sonuçlarına göre; kişilerarası ilişkiler ve duygusal benlik bilinci alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ortalamalar değerlendirildiğinde; özel sektör meslek elemanlarının farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre kişilerarası ilişkiler ve duygusal benlik bilinci alt boyutlarında istatistiki açıdan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni özel sektör meslek elemanlarının insanlarla daha iç içe olması ve iletişim ağlarının çok olması olabilir.

Tablo 77’de piyasada çalışan çevirmenlerin Duygusal Zekâya yönelik tutumlarının serbest çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 77: Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Serbest Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Serbest Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Esnelik</i>	Evet	107	3,28	,759	,073	1,994	156	,048*
	Hayır	51	3,02	,752	,105			
<i>Kendine Saygı</i>	Evet	107	3,76	,654	,063	- 2,534	156	,012*
	Hayır	51	4,03	,543	,076			

* $p=0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Çevirmenlerin Duygusal Zekâ boyutlarına yönelik tutumlarının serbest çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız t-Testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre esneklik ve kendine saygı alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ortalamalar değerlendirildiğinde; serbest çevirmenlerin esneklik alt boyutunda diğer pozisyonlarda çalışan çevirmenlere göre daha yüksek; kendine saygı alt boyutunda ise daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu istatistiğe göre, serbest çevirmenlerin herhangi bir kuruma bağlı olmamaları onların esneklik boyutuna olumlu katkı yapmakta olduğu ileri sürülebilir. Ancak bununla beraber serbest çevirmenlerin kendilerine saygılarının düşük olması sabit bir gelirlerinin, iş güvencelerinin olmaması ve ülkenin değişen ekonomik ve siyasal konjonktürüne göre aldıkları iş yükünün değişmesi, piyasadaki rekabet ortamının fazla olması ve sürekli kendilerini müşteriye pazarlamak durumunda olmaları için mücadele etmek zorunda olmaları olabilir.

3.10. Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanlarının Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları

Profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâyâ yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviri alanındaki uzmanlık alanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi ile gruplar arası karşılaştırma yöntemi olan One-Way ANOVA ile karşılaştırmalar yapılmıştır. İzleyen kısımda yer alan tablolarda sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p<0,05$) ortaya çıktığı edebi çeviri ve noter çeviri uzmanlık alanlarına yönelik bulgular verilmektedir. Tablo 78’de edebi çeviri uzmanlık alanına ait t-Testi analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 78: Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Edebi Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Edebi Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Mutluluk</i>	Evet	51	3,71	,743	,104	-	156	,026*
	Hayır	107	3,97	,655	,063	2,250		

* $p= 0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Elde edilen bulgulara göre, mutluluk alt boyutuna yönelik verilen cevapların ortalamalarının edebi çeviri uzmanlık alanına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<0,05$) gözlenmektedir. Söz konusu boyutta edebi çeviri uzmanlık alanını seçen çevirmenlerin farklı uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. Bunun nedeni iş zor olmasına rağmen edebi çeviriden para kazanma oranının düşüklüğü ve edebi çevirinin genelde hobi ve keyfi amaçlarla yapılması olabilir.

Tablo 79’da çevirmenlerin duygusal zekâ boyutlarına yönelik tutumlarının noter yeminli çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik T-testi analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 79: Duygusal Zekâ Boyutlarına Yönelik Tutumların Noter Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Noter Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Esneklik</i>	Evet	48	3,39	,841	,121	2,134	156	,034*
	Hayır	110	3,11	,716	,068			
<i>Problem Çözme</i>	Evet	48	4,32	,472	,068	3,125	156	,002*
	Hayır	110	4,03	,551	,053			
<i>Uyumluluk</i>	Evet	48	3,77	,501	,072	2,943	156	,004*
	Hayır	110	3,53	,465	,044			
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	Evet	48	4,20	,504	,073	1,975	156	,049*
	Hayır	110	4,01	,593	,057			
<i>Empati</i>	Evet	48	4,25	,491	,071	2,049	156	,042*
	Hayır	110	4,08	,506	,048			

* $p= 0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Bağımsız örneklem t-Testi ile elde edilen bulgular sonucunda; esneklik, problem çözme, uyumluluk, kişilerarası ilişkiler ve empati boyutlarına verilen cevapların ortalamalarının noter çeviri uzmanlık alanına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<0,05$) bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu tüm boyutlarda noter çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin farklı diğer uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.11. Çevirmen Tatminine Yönelik Boyutların Demografik Faktörler Açısından Karşılaştırılması

Piyasada profesyonel olarak çalışan çevirmenlerin görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin ana boyutları ile bu boyutlara ait farklı alt boyutlardan oluşan Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamaları incelenmiştir. Bu ortalamaların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan bölüm, yetkin düzeyde bilinen dil ya da diller, çeviri alanındaki pozisyon, çeviri hizmeti sunulan uzmanlık alanı, çalışma deneyimi (yıl olarak), çevirmenlik mesleğine bakış ve haftada ortalama yapılan çeviri saati açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ve gruplar arası karşılaştırma yöntemi olan One-Way ANOVA ile karşılaştırmalar yapılmıştır. İzleyen kısımda yer alan tablolarda sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p < 0,05$) ortaya çıktığı boyutlar verilmektedir.

3.11.1. Çevirmen Tatminine Yönelik Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının yaş açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem One-Way ANOVA yöntemi ile gruplar arası karşılaştırmalar yapılmıştır. Tablo 80'de sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p < 0,05$) ortaya çıktığı boyutlar verilmektedir.

Tablo 80: Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Yaşa Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA

<i>Boyutlar</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	<i>F</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
<i>Görevin Özerkliği</i>	18-30	59	3,88	,892	,116	4,133	119	,018*
	30-42	46	4,15	,988	,145			
	42 ve üzeri	15	4,60	,507	,130			
<i>İşe Uygunluk</i>	18-30	59	3,69	,835	,108	3,985	119	,021*
	30-42	46	3,93	,800	,117			
	42 ve üzeri	15	4,33	,723	,186			
<i>Mesleki Profil</i>	18-30	59	3,98	,471	,061	3,218	119	,044*
	30-42	46	4,17	,447	,066			
	42 ve üzeri	15	4,26	,488	,126			

* **p= 0,05 (p<0,05) düzeyinde anlamlı fark vardır.**

Çevirmen tatminine yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için One-Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; görevin özerkliği, işe uygunluk ve mesleki profil boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir (p<0,05). Söz konusu boyutlarda 42 ve üzeri ile 18-30 yaş arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 42 ve üzeri yaşında olan çevirmenlerin 18-30 yaş aralığında olanlara göre görevin özerkliği, işe uygunluk ve mesleki profil boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.11.2. Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması

Çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve Tablo 81’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 81: Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Cinsiyet Karşılaştırması t- testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
İşe Uygunluk	Kadın	68	3,72	,895	,108	-	117	,022*
	Erkek	52	4,05	,697	,096			
Çalışan Katılımı	Kadın	68	3,17	1,208	,146	-	117	,039*
	Erkek	52	3,59	,995	,138			

* $p = 0,05$ ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Çevirmen tatminine ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları cinsiyet açısından t-Testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; işe uygunluk ve çalışan katılımı boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). İşe uygunluk ve çalışan katılımı boyutlarında yer alan ifadelerle yönelik verilen cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; erkek çevirmenlerin istatistiki açıdan kadın çevirmenlere göre işe uygunluk ve çalışan katılımı alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.11.3. Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve Tablo 82’de One-Way ANOVA analizi ile yapılan karşılaştırmalara ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 82: Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA Analizi

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Ödemeler	Lisans	74	3,08	1,213	,141	-	114	,015*
	Lisansüstü	42	3,63	1,047	,161			

* $p = 0,05$ ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Çevirmen Tatminine yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre; ödemeler alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılığın

ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Söz konusu boyutta lisans- lisansüstü arasında farklılık görülmektedir. Öğrenim durumu lisansüstü olanların lisansa göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

3.11.4. Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Çevirmenlerin Çevirmenlik Mesleğine Bakışlarına Göre Karşılaştırılması

Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çevirmenlik mesleğine bakışa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve Tablo 83’de analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 83: Çevirmen Tatminine Yönelik Tutumlara Ait Tüm Boyutların Çevirmenlik Mesleğine Bakış Açısından Karşılaştırılması t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Çevirmenlik Mesleğine Bakış	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Teknik Uzmanlık</i>	Esas Mesleğim	84	4,33	,480	,052	1,997	118	,048*
	Ek İşim	36	4,12	,613	,102			
<i>Mesleki Kimlik</i>	Esas Mesleğim	84	4,13	,954	,104	2,145	118	,034*
	Ek İşim	36	3,69	1,16	,194			

* $p= 0,05$ ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı fark vardır.

Çevirmen tatminine yönelik tutumlara verilen cevapların ortalamaları çevirmenlik mesleğine bakış açısından karşılaştırılmış ve ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; teknik uzmanlık ve mesleki kimlik boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Teknik uzmanlık ve mesleki kimlik alt boyutlarına yönelik verilen cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; çevirmenlik mesleğini esas işi olarak gören çevirmenlerin istatistiki açıdan çevirmenlik mesleğini ek işi olarak gören çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir. Bunun nedeni bireylerin mesleklerini içselleştirmesi ve meslekte ilerlemek için zaman ve enerji sarf etmesi olabilir.

3.11.5. Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması

Piyasada çalışan profesyonel Çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının haftada ortalama yapılan çeviri saatine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA analizi ile yapılan karşılaştırmalara ait analiz sonuçları Tablo 84’de yer almaktadır.

Tablo 84: Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saatine Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA

<i>Boyutlar</i>	Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saati	N	\bar{x}	<i>S_s</i>	<i>SHO</i>	F	sd.	p
<i>Görev Tanımı</i>	0-10	35	3,67	,756	,127	2,572	119	,041
	10-20	21	3,73	,956	,208			
	20-30	18	3,55	,872	,205			
	30-40	19	4,10	,678	,155			
	40 ve üzeri	27	4,14	,744	,143			
<i>Görev Çeşitliliği</i>	0-10	35	3,62	1,165	,196	2,675	119	,035
	10-20	21	3,76	1,179	,257			
	20-30	18	3,72	,751	,177			
	30-40	19	4,15	,834	,191			
	40 ve üzeri	27	4,33	,620	,119			
<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	0-10	35	3,99	,639	,108	2,667	119	,036
	10-20	21	4,34	,542	,118			
	20-30	18	4,18	,446	,105			
	30-40	19	4,33	,496	,114			
	40 ve üzeri	27	4,38	,503	,096			
<i>Sorumluluk Alma Yetkisi</i>	0-10	35	3,87	,700	,118	2,463	119	,049
	10-20	21	4,19	,622	,135			
	20-30	18	4,00	,727	,171			
	30-40	19	4,36	,548	,125			
	40 ve üzeri	27	4,27	,684	,131			
<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	0-10	35	4,24	,634	,107	2,944	119	,023
	10-20	21	4,47	,601	,131			
	20-30	18	4,19	,688	,162			
	30-40	19	4,47	,485	,111			
	40 ve üzeri	27	4,66	,366	,070			
<i>Kişisel Tatmin</i>	0-10	35	3,97	,600	,101	3,301	119	,013
	10-20	21	4,15	,612	,133			
	20-30	18	3,92	,654	,154			
	30-40	19	4,27	,441	,101			
	40 ve üzeri	27	4,41	,472	,090			

Tablo 84'ün devamıdır.

<i>Boyutlar</i>	Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saati	N	\bar{x}	Ss	SHO	F	sd.	p
<i>Görev Tatmini</i>	0-10	35	3,73	,497	,084	3,189	119	,016
	10-20	21	3,93	,476	,103			
	20-30	18	3,71	,439	,103			
	30-40	19	4,02	,381	,087			
	40 ve üzeri	27	4,06	,410	,078			
<i>İşin Doğası</i>	0-10	35	3,73	,548	,092	2,763	119	,031
	10-20	21	4,07	,513	,111			
	20-30	18	3,81	,580	,136			
	30-40	19	4,09	,458	,105			
	40 ve üzeri	27	4,12	,655	,126			
<i>İş Yüğü</i>	0-10	35	3,42	,971	,164	2,452	119	,049
	10-20	21	3,83	,978	,213			
	20-30	18	3,58	,878	,207			
	30-40	19	4,21	,693	,159			
	40 ve üzeri	27	3,90	1,109	,213			
<i>İşten Ayrılma</i>	0-10	35	3,97	,696	,117	3,490	119	,010
	10-20	21	4,33	,532	,116			
	20-30	18	3,75	,826	,194			
	30-40	19	4,44	,468	,107			
	40 ve üzeri	27	4,09	,721	,138			
<i>Çevirmen İş Uyumu</i>	0-10	35	3,34	,595	,100	2,969	119	,022
	10-20	21	3,70	,492	,107			
	20-30	18	3,40	,561	,132			
	30-40	19	3,79	,436	,100			
	40 ve üzeri	27	3,55	,567	,109			
<i>Proje Yöneticisinin Desteği</i>	0-10	35	3,24	,869	,146	3,154	119	,017
	10-20	21	3,54	,934	,203			
	20-30	18	2,94	1,083	,255			
	30-40	19	3,10	,980	,224			
	40 ve üzeri	27	3,79	,811	,156			

Tablo 84'ün devamıdır.

<i>Boyutlar</i>	Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saati	N	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	F	sd.	p
<i>Denetim</i>	0-10	35	3,60	,905	,153	3,559	119	,009
	10-20	21	4,02	,749	,163			
	20-30	18	3,13	1,054	,248			
	30-40	19	3,76	,733	,168			
	40 ve üzeri	27	4,00	,843	,162			
<i>Proje Yöneticisinin Rolü</i>	0-10	35	3,50	,484	,081	3,521	119	,009
	10-20	21	3,75	,605	,132			
	20-30	18	3,37	,478	,112			
	30-40	19	3,57	,511	,117			
	40 ve üzeri	27	3,84	,346	,066			
<i>Çevirmen Takım Uyum</i>	0-10	35	3,38	,514	,086	2,992	119	,022
	10-20	21	3,51	,476	,103			
	20-30	18	3,22	,387	,091			
	30-40	19	3,47	,421	,096			
	40 ve üzeri	27	3,68	,500	,096			
<i>Çevirmen Örgüt Uyum</i>	0-10	35	3,49	,395	,066	2,838	119	,027
	10-20	21	3,67	,411	,089			
	20-30	18	3,39	,329	,077			
	30-40	19	3,61	,387	,088			
	40 ve üzeri	27	3,74	,433	,083			
<i>İŞ TATMİNİ</i>	0-10	35	3,41	,463	,078	2,883	119	,026
	10-20	21	3,68	,421	,091			
	20-30	18	3,40	,416	,098			
	30-40	19	3,70	,374	,085			
	40 ve üzeri	27	3,65	,432	,083			

Tablo 84'ün devamıdır.

<i>Boyutlar</i>	Haftada Ortalama Yapılan Çeviri Saati	N	\bar{x}	Ss	SHO	F	sd.	p
<i>Mesleki Profil</i>	0-10	35	3,92	,492	,083	2,653	119	,037
	10-20	21	4,17	,415	,090			
	20-30	18	4,01	,519	,122			
	30-40	19	4,12	,397	,091			
	40 ve üzeri	27	4,28	,451	,086			
<i>Bireysel İhtiyaçlar</i>	0-10	35	3,48	,813	,137	4,779	119	,001
	10-20	21	4,03	,608	,132			
	20-30	18	3,72	,894	,210			
	30-40	19	4,23	,555	,127			
	40 ve üzeri	27	4,08	,639	,123			
<i>Mesleki Saygınlık</i>	0-10	35	3,77	,760	,128	3,655	119	,008
	10-20	21	4,19	,798	,174			
	20-30	18	3,72	,844	,198			
	30-40	19	4,10	,809	,185			
	40 ve üzeri	27	4,42	,729	,140			
<i>Mesleki Ün</i>	0-10	35	3,88	,657	,111	4,349	119	,003
	10-20	21	4,25	,533	,116			
	20-30	18	3,84	,672	,158			
	30-40	19	4,06	,689	,158			
	40 ve üzeri	27	4,43	,469	,090			
<i>Mesleki İletişim Becerileri</i>	0-10	35	4,10	,765	,129	3,468	119	,010
	10-20	21	4,28	,699	,152			
	20-30	18	3,94	,683	,161			
	30-40	19	4,18	,691	,158			
	40 ve üzeri	27	4,61	,400	,077			
ÇEVİRMEN TATMİNİ	0-10	35	3,62	,434	,073	3,233	119	,015
	10-20	21	3,87	,438	,095			
	20-30	18	3,62	,424	,100			
	30-40	19	3,88	,375	,086			
	40 ve üzeri	27	3,92	,390	,075			

Çevirmen tatmininin oluşturan tüm boyutlara yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının haftada ortalama yapılan çeviri saatine göre farklılaşp farklılaşmadığını bulgulamaya yönelik One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; görev tanımı, görevin çeşitliliği, yerine getirilen görevden gurur duymak, sorumluluk alma yetkisi, kendini gerçekleştirme, kişisel tatmin, görev tatmini, işin doğası, iş yükü, işten ayrılma, çevirmen-iş uyumu, proje yöneticisinin desteği, denetim, proje yöneticisinin rolü, çevirmen takım uyumu, çevirmen örgüt uyumu, iş tatmini, mesleki profil, bireysel ihtiyaçlar, mesleki saygınlık, mesleki ün ve çevirmen tatmini boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). One-Way ANOVA analizi ile elde edilen bulgular sonucunda, görev tanımı, görevin çeşitliliği, yerine getirilen görevden gurur duymak, kendini gerçekleştirme, kişisel tatmin, görev tatmini, işin doğası, mesleki profil, bireysel ihtiyaçlar, mesleki saygınlık, mesleki ün ve çevirmen tatmini boyutlarında 40 ve üzeri ile 0-10 arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark çıkmıştır. Haftada ortalama 40 saat ve üzeri çeviri yapan çevirmenlerin 0-10 saat arasında çeviri yapanlara göre söz konusu boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Sorumluluk alma yetkisi, iş yükü, çevirmen-iş uyumu alt boyutlarında 30-40 ile 0-10 saatleri arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmış ve haftada ortalama 30-40 saatleri arasında çeviri yapan çevirmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir. İşten ayrılma boyutunda ise 30-40 ile 20-30 saatleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı ve söz konusu boyutta haftada ortalama 30-40 saatleri arasında çeviri yapan çevirmenlerin 20-30 saat arasında çeviri yapanlara göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Proje yöneticisinin desteği, denetim, proje yöneticisinin rolü, çevirmen takım uyumu, çevirmen örgüt uyumu, mesleki saygınlık ve mesleki ün alt boyutlarında 40 ve üzeri ile 20-30 saatleri arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Haftada ortalama 40 ve üzeri saatleri arasında çeviri yapan çevirmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir. İş tatmini boyutunda ise 30-40 ile 0-10 ve 40 ve üzeri ile 10-20 saatleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Haftada ortalama 30-40 saatleri arasında çeviri yapan çevirmenlerin 0-10 saat arasında çeviri yapanlara göre; 40 ve üzeri saatleri arasında çeviri yapanlar 10-20 saat arasında çeviri yapanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

3.11.6. Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Çalışma Deneyimine Göre Karşılaştırılması

Çevirmen Tatminlerine yönelik verilen cevapların ortalamalarının çalışma deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 85’de sunulmuştur.

Tablo 85: Çevirmen Tatminine Ait Tüm Boyutların Çalışma Deneyimine Göre Karşılaştırılması – One -Way ANOVA

<i>Boyutlar</i>	<i>Çalışma Deneyimi</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	<i>F</i>	<i>sd.</i>	<i>P</i>
<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	0-5	45	4,04	,539	,080	4,788	119	,010
	5-10	38	4,25	,561	,091			
	10 ve üzeri	37	4,41	,529	,087			
<i>Görev Çeşitliliği</i>	0-5	45	3,44	,854	,127	4,552	119	,012
	5-10	38	3,82	,799	,129			
	10 ve üzeri	37	3,95	,767	,126			
<i>Görevin Özerkliği</i>	0-5	45	3,75	,980	,146	7,796	119	,001
	5-10	38	4,02	,972	,157			
	10 ve üzeri	37	4,51	,558	,091			
<i>İşe Uygunluk</i>	0-5	45	3,66	,879	,131	4,523	119	,013
	5-10	38	3,78	,776	,125			
	10 ve üzeri	37	4,18	,739	,121			
<i>Görevin Takdir Edilmesi</i>	0-5	45	4,02	1,07	,160	3,939	119	,022
	5-10	38	3,92	1,09	,178			
	10 ve üzeri	37	4,51	,692	,113			
<i>Kişisel Tatmin</i>	0-5	45	4,01	,565	,084	4,503	119	,013
	5-10	38	4,06	,541	,087			
	10 ve üzeri	37	4,37	,593	,097			
<i>GÖREV TATMİNİ</i>	0-5	45	3,75	,418	,062	4,219	119	,017
	5-10	38	3,88	,520	,084			
	10 ve üzeri	37	4,04	,419	,069			
<i>İşin Doğası</i>	0-5	45	3,78	,545	,081	4,641	119	,011
	5-10	38	3,94	,601	,097			
	10 ve üzeri	37	4,16	,534	,087			
<i>Proje Yöneticisinin Rolü</i>	0-5	45	3,46	,439	,065	3,559	119	,032
	5-10	38	3,67	,586	,095			
	10 ve üzeri	37	3,74	,453	,074			
<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	0-5	45	3,71	,661	,098	4,605	119	,012
	5-10	38	3,76	,819	,132			
	10 ve üzeri	37	4,18	,810	,133			
<i>Müşterilerle İletişim</i>	0-5	45	3,82	,683	,101	3,632	119	,029
	5-10	38	4,00	,647	,105			
	10 ve üzeri	37	4,25	,846	,139			

Tablo 85' in devamıdır.

<i>Boyutlar</i>	<i>Çalışma Deneyimi</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	<i>F</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
<i>Çevirmen Müşteri İlişkisi</i>	0-5	45	3,67	,478	,071	4,049	119	,020
	5-10	38	3,75	,479	,077			
	10 ve üzeri	37	3,98	,570	,093			
<i>Çevirmen Örgüt Uyumu</i>	0-5	45	3,46	,285	,042	3,610	119	,030
	5-10	38	3,62	,497	,080			
	10 ve üzeri	37	3,69	,408	,067			
<i>İŞ TATMİNİ</i>	0-5	45	3,43	,340	,050	3,077	119	,049
	5-10	38	3,62	,546	,088			
	10 ve üzeri	37	3,64	,408	,067			
<i>Uzmanlaşma</i>	0-5	45	3,95	,664	,099	7,583	119	,001
	5-10	38	4,31	,550	,089			
	10 ve üzeri	37	4,45	,593	,097			
<i>Sosyal Beceriler</i>	0-5	45	3,62	,716	,106	5,858	119	,004
	5-10	38	4,00	,735	,119			
	10 ve üzeri	37	4,13	,673	,110			
<i>Kültürel Zekâ</i>	0-5	45	3,95	,824	,122	3,546	119	,032
	5-10	38	4,31	,774	,125			
	10 ve üzeri	37	4,43	,958	,157			
<i>Mesleki İletişim Becerileri</i>	0-5	45	4,12	,708	,105	3,651	119	,029
	5-10	38	4,13	,694	,112			
	10 ve üzeri	37	4,48	,606	,099			
<i>Mesleki Profil</i>	0-5	45	3,88	,42580	,06347	9,273	119	,000
	5-10	38	4,14	,478	,077			
	10 ve üzeri	37	4,30	,426	,070			
<i>Sosyal Tanınma</i>	0-5	45	2,80	1,254	,186	3,997	119	,021
	5-10	38	3,50	1,409	,228			
	10 ve üzeri	37	3,48	1,238	,203			
<i>Mesleki Saygınlık</i>	0-5	45	3,75	,809	,120	4,722	119	,011
	5-10	38	4,15	,839	,136			
	10 ve üzeri	37	4,25	,713	,117			
<i>Mesleki Tanınma</i>	0-5	45	3,73	,794	,118	3,991	119	,021
	5-10	38	4,19	,793	,128			
	10 ve üzeri	37	4,16	,935	,153			

Tablo 85' in devamıdır.

<i>Boyutlar</i>	<i>Çalışma Deneyimi</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>SHO</i>	<i>F</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
<i>Mesleki Ün</i>	0-5	45	3,87	,624	,093	5,257	119	,007
	5-10	38	4,16	,598	,097			
	10 ve üzeri	37	4,30	,632	,103			
<i>Kariyer Geliştirme</i>	0-5	45	3,59	,497	,074	3,873	119	,024
	5-10	38	3,82	,547	,088			
	10 ve üzeri	37	3,89	,499	,082			
<i>MESLEKİ TATMİN</i>	0-5	45	3,69	,422	,062	5,392	119	,006
	5-10	38	3,97	,610	,099			
	10 ve üzeri	37	4,03	,466	,076			
<i>ÇEVİRMEN TATMİNİ</i>	0-5	45	3,62	,341	,050	5,010	119	,008
	5-10	38	3,82	,519	,084			
	10 ve üzeri	37	3,90	,380	,062			

Çevirmen Tatminine yönelik tutumlara ait verilen cevapların ortalamalarının çalışma deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre; yerine getirilen görevden gurur duymak, görev çeşitliliği, görevin özerkliği, işe uygunluk, görevin takdir edilmesi, kişisel tatmin, görev tatmini, işin doğası, proje yöneticisinin rolü, proje yöneticisi/ekip, müşterilerle iletişim, çevirmen müşteri ilişkisi, çevirmen örgüt uyumu, iş tatmini, uzmanlaşma, sosyal beceriler, kültürel zekâ, mesleki iletişim becerileri, mesleki profil, sosyal tanınma, mesleki saygınlık, mesleki tanınma, mesleki ün, kariyer geliştirme, mesleki tatmin ve çevirmen tatmini boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). Görevin takdir edilmesi ve mesleki tanınma boyutları dışında diğer tüm boyutlarda 10 ve üzeri ile 0-5 arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 10 ve üzeri yıl çeviri alanında çalışma deneyimine sahip çevirmenlerin 0-5 yıl aralığında olanlara göre söz konusu boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Görevin takdir edilmesi boyutunda ise 10 ve üzeri ile 5-10 arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 10 ve üzeri yılları arasında çalışma deneyimine sahip çevirmenlerin 5-10 yılları arasında deneyimi olanlara göre söz konusu boyutta daha

yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Uzmanlaşma ve mesleki profil boyutlarında da 10 ve üzeri ile 5-10 arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve 10 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip çevirmenlerin söz konusu boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.12. Çeviri Alanındaki Pozisyonların Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları

Piyasada profesyonel olarak çalışan çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviri alanındaki pozisyon/pozisyonlar açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ve gruplar arası karşılaştırma yöntemi olan One-Way ANOVA ile karşılaştırmalar yapılmıştır. İzleyen kısımda yer alan tablolarda sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p < 0,05$) ortaya çıktığı boyutlar verilmektedir. Örneğin çeviri eğitmenlerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı için bu boyuta ait analiz bulgularına yer verilmemiştir. Tablo 86'da çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının adliyelerde çalışan çevirmenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 86: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Adliyelerde Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Adliyelerde Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Görev Kapsamı	Evet	12	3,86	,580	,167	2,278	118	,025
	Hayır	108	3,50	,523	,050			
Çevirmen Takım Uyumu	Evet	12	3,73	,698	,201	2,045	118	,043
	Hayır	108	3,43	,454	,043			
İş Güvencesi	Evet	12	4,50	,674	,194	2,220	15,621	,042
	Hayır	108	4,02	,890	,085			

Çevirmen tatminine ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları adliyelerde çalışan çevirmenler açısından karşılaştırılmış ve ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; görev kapsamı, çevirmen takım uyumu ve iş güvencesi boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı gözlenmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu boyutlara yönelik verilen

cevapların ortalamaları incelendiğinde; adliyelerde çevirmen olarak çalışan çevirmenlerin istatistiki açıdan farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre görev kapsamı, çevirmen takım uyumu ve iş güvencesi boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çalışma kapsamında incelenen Çevirmen Tatmini ortalamalarına ait boyutların büroda çalışan çevirmenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ile yapılan karşılaştırmalara ait sonuçlar Tablo 87’de yer almaktadır.

Tablo 87: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Büroda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Büroda Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Görev Çeşitliliği</i>	Evet	28	4,28	,854	,161	2,354	118	,020
	Hayır	92	3,79	1,00	,104			
<i>Görevin Doğası</i>	Evet	28	3,88	,522	,098	2,042	118	,043
	Hayır	92	3,63	,576	,060			
<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	28	4,14	,755	,142	2,039	118	,044
	Hayır	92	3,78	,836	,087			
<i>Takdir Edilme</i>	Evet	28	3,97	,551	,104	2,792	118	,006
	Hayır	92	3,60	,626	,065			
<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	28	3,75	,664	,125	3,883	37,076	,000
	Hayır	92	3,22	,507	,052			
<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	28	4,05	,588	,111	2,489	118	,014
	Hayır	92	3,75	,554	,057			
<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	28	4,42	,790	,149	2,555	118	,012
	Hayır	92	3,86	1,071	,111			
<i>Sosyal Tanınma</i>	Evet	28	3,71	1,462	,276	2,216	118	,029
	Hayır	92	3,08	1,263	,131			
<i>Mentörlük</i>	Evet	28	4,15	,650	,123	1,995	118	,048
	Hayır	92	3,87	,643	,067			
<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	28	4,08	,550	,103	2,370	118	,019
	Hayır	92	3,82	,497	,051			

Çevirmen Tatminine yönelik tutumların bürolarda çalışan çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız T testi yapılmıştır. Ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; görev çeşitliliği, görevin doğası, işe uygunluk, takdir edilme, proje koordinatörünün rolü, yeni mesleki beceriler, mesleki kimlik, sosyal tanınma, mentörlük ve mesleki tatmin boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu boyutlara yönelik verilen cevapların ortalamaları

değerlendirildiğinde; büroda çevirmen olarak çalışan çevirmenlerin istatistiki açıdan farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu tüm boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik tutumlarının editörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 88’de sunulmuştur.

Tablo 88: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Editör/Redaktörlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Editör/ Redaktör	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Görev Kapsamı	Evet	24	3,74	,631	,128	2,116	118	,036
	Hayır	96	3,48	,503	,051			
Yürütülen Görevler	Evet	24	3,85	,590	,120	2,469	118	,015
	Hayır	96	3,55	,508	,051			
Görevin Çeşitliliği	Evet	24	4,33	,637	,130	2,405	118	,018
	Hayır	96	3,80	1,032	,105			
Görevin Doğası	Evet	24	3,89	,523	,106	1,995	118	,048
	Hayır	96	3,63	,574	,058			
Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak	Evet	24	4,44	,535	,109	2,178	118	,031
	Hayır	96	4,17	,555	,056			
Görev Çeşitliliği	Evet	24	4,08	,775	,158	2,398	118	,018
	Hayır	96	3,63	,828	,084			
Mesleki Seviye ve Sorumluluk	Evet	24	4,20	,735	,150	2,036	118	,044
	Hayır	96	3,88	,698	,071			
GOREV TATMİNİ	Evet	24	4,07	,435	,088	2,223	118	,028
	Hayır	96	3,83	,463	,047			
Son Teslim Tarihleri	Evet	24	3,47	,714	,145	2,079	118	,040
	Hayır	96	3,12	,753	,076			
Takdir Edilme	Evet	24	3,93	,581	,118	2,091	118	,039
	Hayır	96	3,63	,627	,064			

Boyutlar*	Editör/ Redaktör	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Esneklik</i>	Evet	24	3,91	,746	,152	2,466	118	,015
	Hayır	96	3,50	,727	,074			
<i>Sanal Ekipte Çalışma Tecrübesi</i>	Evet	24	3,29	,750	,153	2,058	118	,042
	Hayır	96	2,93	,754	,077			
<i>Çevirmen Takım Uyumu</i>	Evet	24	3,65	,487	,099	2,145	118	,034
	Hayır	96	3,41	,480	,049			
<i>Çevirmen Örgüt Uyumu</i>	Evet	24	3,73	,414	,084	2,056	118	,042
	Hayır	96	3,54	,400	,040			
<i>İş Tatmini</i>	Evet	24	3,72	,472	,096	2,021	118	,046
	Hayır	96	3,52	,428	,043			
<i>İş Güvencesi</i>	Evet	24	4,45	,588	,120	2,432	118	,016
	Hayır	96	3,97	,917	,093			
<i>Bireysel İhtiyaçlar</i>	Evet	24	4,14	,510	,104	1,994	118	,048
	Hayır	96	3,80	,803	,082			

*Tablo 88'in devamıdır.

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının editör/redaktöre göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız T testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; görev kapsamı, yürütülen görevler, görevin çeşitliliği, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, görev çeşitliliği, mesleki seviye ve sorumluluk, görev tatmini, son teslim tarihleri, takdir edilme, esneklik, sanal ekipte çalışma tecrübesi, çevirmen takım uyumu, çevirmen örgüt uyumu, iş tatmini, iş güvencesi ve bireysel ihtiyaçlar boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Ortalamalar değerlendirildiğinde; editör/redaktör olarak çalışan çevirmenler farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu tüm boyutlarda istatistiki açıdan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 89'da çevirmenlerin Çevirmen Tatminine yönelik tutumlarının kamuda çalışan çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 89: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Kamuda Çevirmenlere Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Kamuda Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p																																																																																
<i>Görev Çeşitliliği</i>	Evet	25	3,48	1,122	,224	2,221	33,019	,033																																																																																
	Hayır	95	4,02	,922	,094				<i>Görevin Doğası</i>	Evet	25	3,47	,641	,128	2,129	118	,035	Hayır	95	3,74	,541	,055	<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	25	3,66	,800	,160	2,285	118	,024	Hayır	95	4,02	,676	,069	<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Evet	25	4,20	,645	,129	2,033	118	,044	Hayır	95	4,46	,556	,057	<i>İşin Doğası</i>	Evet	25	3,75	,620	,124	1,991	118	,049	Hayır	95	4,00	,556	,057	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	25	3,92	,502	,100	2,091	118	,039	Hayır	95	4,14	,457	,046	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016	Hayır
<i>Görevin Doğası</i>	Evet	25	3,47	,641	,128	2,129	118	,035																																																																																
	Hayır	95	3,74	,541	,055				<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	25	3,66	,800	,160	2,285	118	,024	Hayır	95	4,02	,676	,069	<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Evet	25	4,20	,645	,129	2,033	118	,044	Hayır	95	4,46	,556	,057	<i>İşin Doğası</i>	Evet	25	3,75	,620	,124	1,991	118	,049	Hayır	95	4,00	,556	,057	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	25	3,92	,502	,100	2,091	118	,039	Hayır	95	4,14	,457	,046	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016	Hayır	95	4,11	,943	,096										
<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	25	3,66	,800	,160	2,285	118	,024																																																																																
	Hayır	95	4,02	,676	,069				<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Evet	25	4,20	,645	,129	2,033	118	,044	Hayır	95	4,46	,556	,057	<i>İşin Doğası</i>	Evet	25	3,75	,620	,124	1,991	118	,049	Hayır	95	4,00	,556	,057	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	25	3,92	,502	,100	2,091	118	,039	Hayır	95	4,14	,457	,046	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016	Hayır	95	4,11	,943	,096																								
<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Evet	25	4,20	,645	,129	2,033	118	,044																																																																																
	Hayır	95	4,46	,556	,057				<i>İşin Doğası</i>	Evet	25	3,75	,620	,124	1,991	118	,049	Hayır	95	4,00	,556	,057	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	25	3,92	,502	,100	2,091	118	,039	Hayır	95	4,14	,457	,046	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016	Hayır	95	4,11	,943	,096																																						
<i>İşin Doğası</i>	Evet	25	3,75	,620	,124	1,991	118	,049																																																																																
	Hayır	95	4,00	,556	,057				<i>Mesleki Profil</i>	Evet	25	3,92	,502	,100	2,091	118	,039	Hayır	95	4,14	,457	,046	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016	Hayır	95	4,11	,943	,096																																																				
<i>Mesleki Profil</i>	Evet	25	3,92	,502	,100	2,091	118	,039																																																																																
	Hayır	95	4,14	,457	,046				<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016	Hayır	95	4,11	,943	,096																																																																		
<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	25	3,56	1,260	,252	2,433	118	,016																																																																																
	Hayır	95	4,11	,943	,096																																																																																			

Piyasada çalışan çevirmenlerin Çevirmen Tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının kamuda çalışan çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan Bağımsız t-Testi sonuçlarına göre görev çeşitliliği, görevin doğası, mesleki seviye ve sorumluluk, kendini gerçekleştirme, işin doğası, mesleki profil ve mesleki kimlik boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Ortalamalar değerlendirildiğinde; kamuda çalışan çevirmenlerin farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu tüm boyutlarda istatistiki açıdan daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedenleriyle ilgili daha önceden belirtilen faktörlere bakılabilir (bkz. Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği Araştırma Raporu, 2015).

Tablo 90: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Kitap Çevirmenlerine Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Kitap Çevirmeni	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Görev Çeşitliliği	Evet	31	4,09	,650	,116	2,973	118	,004
	Hayır	89	3,59	,855	,090			
Görevin Özerkliği	Evet	31	4,35	,877	,157	1,995	118	,048
	Hayır	89	3,97	,916	,097			
Son Teslim Tarihleri	Evet	31	3,46	,865	,155	2,368	118	,020
	Hayır	89	3,10	,695	,073			
Müşterilerle İletişim	Evet	31	4,32	,713	,128	2,772	118	,006
	Hayır	89	3,90	,726	,077			

Çevirmenlerin Çevirmen Tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının kitap çevirmenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için uygulanan Bağımsız t-Testi sonuçlarına göre; görev çeşitliliği, görevin özerkliği, son teslim tarihleri ve müşterilerle iletişim boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde; kitap çevirmenlerinin farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda istatistiki açıdan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 91’de profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik tutumlarının özel sektör meslek elemanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiş ve analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 91: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Özel Sektör Meslek Elemanlarına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Özel Sektör Meslek Elemanı	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Görevin Karmaşıklığı</i>	Evet	12	3,75	,605	,174	2,473	118	,015
	Hayır	108	3,34	,534	,051			
<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	Evet	12	4,52	,576	,166	1,998	118	,048
	Hayır	108	4,19	,551	,053			
<i>İşyerinde Öğrenme Fırsatları</i>	Evet	12	4,33	,912	,263	2,091	118	,039
	Hayır	108	3,82	,779	,075			
<i>Kişisel Tatmin</i>	Evet	12	4,50	,670	,193	2,272	118	,025
	Hayır	108	4,10	,562	,054			
<i>Takdir Edilme</i>	Evet	12	4,16	,577	,166	2,829	118	,005
	Hayır	108	3,64	,612	,058			

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının özel sektör meslek elamanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak için Bağımsız T testi uygulanmıştır. t-Testi sonuçlarına göre; görevin karmaşıklığı, yerine getirilen görevden gurur duymak, işyerinde öğrenme fırsatları, kişisel tatmin ve takdir edilme boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Ortalamalar boyutlar arasında değerlendirildiğinde; özel sektör meslek elemanlarının farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu tüm boyutlarda istatistiki açıdan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 92’de piyasada çalışan çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik tutumlarının proje yöneticilerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiş ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 92: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Proje Yöneticisine Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi

Boyutlar	Proje Yöneticisi	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p																																																																																																																																																																																																
<i>Görevin Çeşitliliği</i>	Evet	10	4,70	,483	,152	2,719	118	,008																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,83	,991	,094				<i>Görevin Doğası</i>	Evet	10	4,13	,441	,139	2,607	118	,010	Hayır	110	3,65	,566	,054	<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	Evet	10	4,66	,496	,157	2,669	118	,009	Hayır	110	4,18	,550	,052	<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	10	4,40	,809	,256	2,128	118	,035	Hayır	110	3,90	,695	,066	<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	10	4,60	,699	,221	3,018	118	,003	Hayır	110	3,80	,810	,077	<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	10	4,23	,475	,150	2,505	118	,014	Hayır	110	3,85	,454	,043	<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001	Hayır	110	3,63	,605	,057	<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır
<i>Görevin Doğası</i>	Evet	10	4,13	,441	,139	2,607	118	,010																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,65	,566	,054				<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	Evet	10	4,66	,496	,157	2,669	118	,009	Hayır	110	4,18	,550	,052	<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	10	4,40	,809	,256	2,128	118	,035	Hayır	110	3,90	,695	,066	<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	10	4,60	,699	,221	3,018	118	,003	Hayır	110	3,80	,810	,077	<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	10	4,23	,475	,150	2,505	118	,014	Hayır	110	3,85	,454	,043	<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001	Hayır	110	3,63	,605	,057	<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048										
<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	Evet	10	4,66	,496	,157	2,669	118	,009																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	4,18	,550	,052				<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	10	4,40	,809	,256	2,128	118	,035	Hayır	110	3,90	,695	,066	<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	10	4,60	,699	,221	3,018	118	,003	Hayır	110	3,80	,810	,077	<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	10	4,23	,475	,150	2,505	118	,014	Hayır	110	3,85	,454	,043	<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001	Hayır	110	3,63	,605	,057	<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																								
<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	10	4,40	,809	,256	2,128	118	,035																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,90	,695	,066				<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	10	4,60	,699	,221	3,018	118	,003	Hayır	110	3,80	,810	,077	<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	10	4,23	,475	,150	2,505	118	,014	Hayır	110	3,85	,454	,043	<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001	Hayır	110	3,63	,605	,057	<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																						
<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	10	4,60	,699	,221	3,018	118	,003																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,80	,810	,077				<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	10	4,23	,475	,150	2,505	118	,014	Hayır	110	3,85	,454	,043	<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001	Hayır	110	3,63	,605	,057	<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																				
<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	10	4,23	,475	,150	2,505	118	,014																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,85	,454	,043				<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001	Hayır	110	3,63	,605	,057	<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																		
<i>Takdir Edilme</i>	Evet	10	4,33	,521	,164	3,523	118	,001																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,63	,605	,057				<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026	Hayır	110	3,82	,776	,074	<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																
<i>Proje Yöneticisi/Ekip</i>	Evet	10	4,40	,699	,221	2,249	118	,026																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,82	,776	,074				<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046	Hayır	110	3,31	,569	,054	<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																														
<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	10	3,70	,710	,224	2,019	118	,046																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,31	,569	,054				<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018	Hayır	110	4,23	,527	,050	<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																												
<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	10	4,65	,411	,130	2,409	118	,018																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	4,23	,527	,050				<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006	Hayır	110	4,17	,637	,060	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																																										
<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	10	4,75	,424	,134	2,780	118	,006																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	4,17	,637	,060				<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001	Hayır	110	3,77	,549	,052	<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																																																								
<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	10	4,40	,562	,177	3,433	118	,001																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,77	,549	,052				<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011	Hayır	110	4,06	,466	,044	<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																																																																						
<i>Mesleki Profil</i>	Evet	10	4,45	,411	,130	2,585	118	,011																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	4,06	,466	,044				<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010	Hayır	110	3,92	1,046	,099	<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																																																																																				
<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	10	4,80	,421	,133	2,609	118	,010																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,92	1,046	,099				<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																																																																																																		
<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	10	4,24	,575	,181	2,311	118	,023																																																																																																																																																																																																
	Hayır	110	3,85	,505	,048																																																																																																																																																																																																			

Çevirmen tatminine ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenlerde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş. Ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; görevin çeşitliliği, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, mesleki seviye ve sorumluluk, işe uygunluk, görev tatmini, takdir edilme, proje yöneticisi/ekip, proje koordinatörünün rolü, teknik uzmanlık, uzmanlaşma, yeni mesleki beceriler, mesleki profil, mesleki kimlik ve mesleki tatmin boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). Tüm boyutlarda yer alan

ifadelere yönelik verilen cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; proje yöneticisi olarak çalışan çevirmenler istatistiki açıdan diğer uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının serbest çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 93’de yer almaktadır.

Tablo 93: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Serbest Çevirmene Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Serbest Çevirmen	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>İşin Doğası</i>	Evet	78	4,10	,544	,061	4,148	118	,000
	Hayır	42	3,67	,536	,082			
<i>Proje Yöneticisi/ Ekip</i>	Evet	78	3,98	,797	,090	2,169	118	,032
	Hayır	42	3,66	,721	,111			
<i>Sanal Ekiple Çalışma Tecrübesi</i>	Evet	78	3,16	,788	,089	3,212	118	,002
	Hayır	42	2,71	,626	,096			
<i>Müşterilerle İletişim</i>	Evet	78	4,13	,714	,080	2,507	118	,014
	Hayır	42	3,78	,750	,115			
<i>Müşterilerin Çeviri sürecine Katılımı</i>	Evet	78	3,66	,568	,064	2,286	118	,024
	Hayır	42	3,42	,495	,076			
<i>Çevirmen Müşteri İlişkisi</i>	Evet	78	3,90	,521	,059	3,040	118	,003
	Hayır	42	3,60	,469	,072			
<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	78	4,34	,498	,056	2,153	118	,033
	Hayır	42	4,13	,563	,086			
<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	78	4,32	,592	,067	2,262	118	,026
	Hayır	42	4,04	,696	,107			
<i>Mesleki Profil</i>	Evet	78	4,16	,470	,053	2,055	118	,042
	Hayır	42	3,97	,460	,071			
<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	78	4,16	,859	,097	2,192	62	,032
	Hayır	42	3,69	1,258	,194			

Çevirmen tatminine ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları serbest çevirmen olarak çalışan çevirmenler açısından karşılaştırılmış ve ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına göre; işin doğası, proje yöneticisi/ekip, sanal ekiple çalışma tecrübesi, müşterilerle iletişim, müşterilerin çeviri sürecine katılımı, çevirmen müşteri ilişkisi, teknik uzmanlık, uzmanlaşma, mesleki profil ve mesleki kimlik boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Serbest çevirmenlerin istatistiki açıdan farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Çalışma bağlamında incelenen Çevirmen Tatmini ortalamalarına ait boyutların yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız örneklem t-Testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Ortaya çıkan ait sonuçlar Tablo 94’de yer almaktadır.

Tablo 94: Çevirmen Tatminlerine Yönelik Tutumların Yerelleştirme Uzmanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Yerelleştirme Uzmanı	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Görev Kapsamı</i>	Evet	9	4,06	,692	,230	3,187	118	,002
	Hayır	111	3,49	,503	,047			
<i>Yürütülen Görevler</i>	Evet	9	4,02	,757	,252	2,427	118	,017
	Hayır	111	3,58	,504	,047			
<i>Görev Çeşitliliği</i>	Evet	9	4,66	,500	,166	2,446	118	,016
	Hayır	111	3,84	,992	,094			
<i>Görevin Doğası</i>	Evet	9	4,14	,645	,215	2,530	118	,013
	Hayır	111	3,65	,552	,052			
<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	Evet	9	4,66	,440	,146	2,513	118	,013
	Hayır	111	4,18	,555	,052			
<i>Mesleki Seviye Ve Sorumluluk</i>	Evet	9	4,50	,790	,263	2,467	118	,015
	Hayır	111	3,90	,693	,065			
<i>Sorumluluk Alma Yetkisi</i>	Evet	9	4,55	,583	,194	2,033	118	,044
	Hayır	111	4,08	,679	,064			
GÖREV TATMİNİ	Evet	9	4,21	,592	,197	2,274	118	,025
	Hayır	111	3,85	,446	,042			
<i>İşten Ayrılma</i>	Evet	9	3,66	,829	,276	-	118	,049
	Hayır	111	4,13	,674	,064	1,988		
<i>Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk</i>	Evet	9	4,11	,697	,232	2,076	118	,040
	Hayır	111	3,68	,587	,055			
<i>Takdir Edilme</i>	Evet	9	4,11	,577	,192	2,102	118	,038
	Hayır	111	3,66	,621	,058			
<i>Proje Yöneticisinin Rolü</i>	Evet	9	3,97	,649	,216	2,220	118	,028
	Hayır	111	3,59	,483	,045			
<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	9	4,66	,433	,144	2,374	118	,019
	Hayır	111	4,23	,525	,049			
<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	9	4,66	,661	,220	2,182	118	,031
	Hayır	111	4,18	,629	,059			
<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	9	4,37	,563	,187	3,045	118	,003
	Hayır	111	3,78	,555	,052			
<i>Mesleki Profil</i>	Evet	9	4,41	,474	,158	2,142	118	,034
	Hayır	111	4,07	,465	,044			

Duygusal zekâ boyutlarına yönelik tutumların yerelleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için uygulanan Bağımsız T testi sonuçlarına göre; görev kapsamı, yürütülen görevler, görev çeşitliliği, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, mesleki seviye sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi, görev tatmini, işten ayrılma, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk, takdir edilme, proje yöneticisinin rolü, teknik uzmanlık, uzmanlaşma, yeni mesleki beceriler ve mesleki profil boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < 0,05$). Cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde; işten ayrılma alt

boyutu haricinde söz konusu tüm diğer boyutlarda yerleştirme uzmanı olarak çalışan çevirmenlerin istatistiki açıdan yerleştirme uzmanı olmayıp farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. İşten ayrılma alt boyutunda yer alan ifadelerle yönelik verilen cevapların ortalamaları diğer çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlerin ortalamalarına göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.13. Çeviri Alanındaki Uzmanlık Alanlarının Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Grup Karşılaştırmaları

Piyasada profesyonel olarak çalışan profesyonel çevirmenlerin Çevirmen Tatminlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının çeviri alanındaki uzmanlık alanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi ile One-Way ANOVA ile karşılaştırmalar yapılmıştır. İzleyen kısımda yer alan tablolarda sadece istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın ($p < 0,05$) ortaya çıktığı çeviri uzmanlık alanlarına yönelik bulgular sunulmuştur. Tablo 95'de akademik çeviri uzmanlık alanına ait t-Testi analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 95: Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Akademik Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Akademik çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Görev Çeşitliliği	Evet	67	4,16	,790	,096	3,196	90,178	,002
	Hayır	53	3,58	1,116	,153			
Yeni Görevler	Evet	67	4,02	,968	,118	2,111	118	,037
	Hayır	53	3,64	1,039	,142			
Görevin Doğası	Evet	67	3,82	,481	,058	3,017	118	,003
	Hayır	53	3,51	,632	,086			
Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak	Evet	67	4,31	,545	,066	2,082	118	,040
	Hayır	53	4,10	,561	,077			
İşin Doğası	Evet	67	4,07	,543	,066	2,682	118	,008
	Hayır	53	3,79	,586	,080			
Yeni Mesleki Beceriler	Evet	67	3,92	,516	,063	2,009	118	,047
	Hayır	53	3,71	,627	,086			
Mesleki Profil	Evet	67	4,17	,463	,056	2,063	118	,041
	Hayır	53	3,99	,472	,064			

Elde edilen bulgulara göre, görev çeşitliliği, yeni görevler, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, işin doğası, yeni mesleki beceriler ve mesleki profil boyutlarına yönelik verilen cevapların ortalamalarının akademik çeviri uzmanlık alanına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p < 0,05$) gözlenmektedir. Söz konusu boyutlarda akademik çeviri uzmanlık alanını seçen çevirmenlerin farklı uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 96’da çevirmenlerin çevirmen tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının edebi çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik t-Testi analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 96: Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Edebi Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik T-esti Sonuçları

Boyutlar	Edebi Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Evet	31	4,61	,422	,075	2,308	118	,023
	Hayır	89	4,33	,615	,065			
<i>İş Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri</i>	Evet	31	3,13	,803	,144	-2,004	118	,047
	Hayır	89	3,42	,651	,069			
<i>Mesleki İletişim Becerileri</i>	Evet	31	4,43	,478	,085	2,296	81,310	,024
	Hayır	89	4,16	,738	,078			

Çevirmen tatmini boyutlarına yönelik tutumların edebi çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik elde edilen t-Testi bulgularına göre; kendini gerçekleştirme, iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri ve mesleki iletişim becerileri boyutlarına yönelik verilen cevapların ortalamalarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p < 0,05$) gözlenmektedir. İş akışı yönetimi ve işletme süreçleri alt boyutu haricinde söz konusu boyutlarda edebi çeviri uzmanlık alanını seçen çevirmenlerin farklı uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksek ortalamaya; iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri alt boyutunda ise daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Tablo 97’de çevirmenlerin çevirmen tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının hukuki çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik t-Testi analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 97: Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Hukuki Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Hukuki Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Teknik Uzmanlık</i>	Evet	53	4,39	,503	,069	2,348	118	,021
	Hayır	67	4,17	,533	,065			
<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	53	4,37	,570	,078	2,359	118	,020
	Hayır	67	4,10	,671	,082			

Bağımsız örneklem t-Testi ile elde edilen bulgular sonucunda; teknik uzmanlık ve uzmanlaşma boyutlarına verilen cevapların ortalamalarının hukuki çeviri uzmanlık alanına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p < 0,05$) bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu boyutlarda hukuki çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin farklı diğer uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Çevirmen Tatmini boyutlarına yönelik tutumların noter yeminli çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik t-Testi sonuçlarına ait bulgular Tablo 98’de sunulmuştur.

Tablo 98: Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Noter Yeminli Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Noter Yeminli Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
Görev Tanımı	Evet	39	4,12	,731	,117	2,727	118	,007
	Hayır	81	3,70	,828	,092			
Öz Yeterlilik	Evet	39	3,88	,509	,081	2,821	118	,006
	Hayır	81	3,59	,544	,060			
Görev Çeşitliliği	Evet	39	4,17	,854	,136	2,118	118	,036
	Hayır	81	3,77	1,024	,113			
Teknik Uzmanlık	Evet	39	4,42	,466	,074	2,218	118	,028
	Hayır	81	4,19	,545	,060			
Uzmanlaşma	Evet	39	4,39	,619	,099	2,072	118	,040
	Hayır	81	4,14	,638	,070			
Sosyal Beceriler	Evet	39	4,12	,767	,122	2,397	118	,018
	Hayır	81	3,79	,702	,078			
Yeni Mesleki Beceriler	Evet	39	4,02	,627	,100	2,683	118	,008
	Hayır	81	3,73	,525	,058			
İş Güvencesi	Evet	39	4,30	,766	,122	2,034	118	,044
	Hayır	81	3,96	,914	,101			
Mesleki Profil	Evet	39	4,27	,433	,069	2,880	118	,005
	Hayır	81	4,01	,471	,052			
Mesleki Kimlik	Evet	39	4,30	,863	,138	2,295	118	,023
	Hayır	81	3,85	1,085	,120			
Mesleğe Katılım	Evet	39	3,80	,984	,157	2,088	118	,039
	Hayır	81	3,41	,961	,106			
MESLEKİ TATMİN	Evet	39	4,02	,555	,088	2,102	118	,038
	Hayır	81	3,81	,491	,054			

Elde edilen bulgulara göre görev tanımı, öz yeterlilik, görev çeşitliliği, teknik uzmanlık, uzmanlaşma, sosyal beceriler, yeni mesleki beceriler, iş güvencesi, mesleki profil, mesleki kimlik, mesleğe katılım ve mesleki tatmin boyutlarına yönelik verilen cevapların ortalamalarının noter yeminli çeviri uzmanlık alanına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p < 0,05$) görülmektedir. Söz konusu boyutlarda noter yeminli çeviri uzmanlık alanını seçen çevirmenlerin farklı uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Tablo 99'da çevirmenlerin çevirmen tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının tıbbi çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik t-Testi analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 99: Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Tıbbi Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Tıbbi Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Görev Tanımı</i>	Evet	46	4,04	,713	,105	2,158	118	,033
	Hayır	74	3,71	,860	,100			
<i>Öz Yeterlilik</i>	Evet	46	3,82	,489	,072	2,188	118	,031
	Hayır	74	3,60	,569	,066			
<i>Yürütülen Görevler</i>	Evet	46	3,74	,529	,078	2,201	118	,030
	Hayır	74	3,52	,527	,061			
<i>Görevin Karmaşıklığı</i>	Evet	46	3,55	,536	,079	2,682	118	,008
	Hayır	74	3,27	,540	,062			
<i>Görevin Çeşitliliği</i>	Evet	46	4,19	,884	,130	2,572	118	,011
	Hayır	74	3,72	1,010	,117			
<i>Yeni Görevler</i>	Evet	46	4,13	,933	,137	2,359	118	,020
	Hayır	74	3,68	1,032	,120			
<i>Görevin Doğası</i>	Evet	46	3,90	,530	,078	3,393	118	,001
	Hayır	74	3,55	,558	,064			
<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	Evet	46	4,36	,558	,082	2,266	118	,025
	Hayır	74	4,13	,545	,063			
<i>Görev Çeşitliliği</i>	Evet	46	3,98	,726	,107	2,811	118	,006
	Hayır	74	3,56	,859	,099			
<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	Evet	46	4,20	,695	,102	3,273	118	,001
	Hayır	74	3,78	,682	,079			
<i>Sorumluluk Alma Yetkisi</i>	Evet	46	4,28	,696	,102	2,132	118	,035
	Hayır	74	4,01	,656	,076			
<i>İşe Uygunluk</i>	Evet	46	4,06	,711	,104	2,097	118	,038
	Hayır	74	3,74	,876	,101			
<i>İşyerinde Öğrenme Fırsatları</i>	Evet	46	4,11	,797	,117	2,645	118	,009
	Hayır	74	3,72	,777	,090			
<i>Kişisel Tatmin</i>	Evet	46	4,29	,582	,085	2,322	118	,022
	Hayır	74	4,04	,567	,065			
<i>GOREV TATMİNİ</i>	Evet	46	4,06	,437	,064	3,417	118	,001
	Hayır	74	3,77	,451	,052			
<i>Son teslim tarihleri</i>	Evet	46	3,40	,727	,107	2,402	118	,018
	Hayır	74	3,06	,750	,087			
<i>Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk</i>	Evet	46	3,92	,539	,079	3,100	118	,002
	Hayır	74	3,58	,608	,070			

Tablo 99'un devamıdır.

Boyutlar	Tıbbi Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Denetim</i>	Evet	46	3,92	,843	,124	1,967	118	,052
	Hayır	74	3,59	,920	,106			
<i>Proje Yöneticisinin Rolü</i>	Evet	46	3,80	,458	,067	3,236	118	,002
	Hayır	74	3,50	,502	,058			
<i>Ekip Üyeleri</i>	Evet	46	4,03	,694	,102	2,279	118	,024
	Hayır	74	3,72	,740	,086			
<i>Esneklik</i>	Evet	46	3,78	,688	,101	2,297	118	,023
	Hayır	74	3,46	,760	,088			
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	Evet	46	3,93	,623	,092	2,356	118	,020
	Hayır	74	3,66	,624	,072			
<i>Sanal Ekipte Çalışma Tecrübesi</i>	Evet	46	3,22	,860	,126	2,542	118	,012
	Hayır	74	2,87	,667	,077			
<i>Çevirmen Takım Uyumu</i>	Evet	46	3,65	,492	,072	3,527	118	,001
	Hayır	74	3,34	,451	,052			
<i>İs Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri</i>	Evet	46	3,57	,698	,102	2,762	118	,007
	Hayır	74	3,21	,674	,078			
<i>Proje Koordinatörünün Rolü</i>	Evet	46	3,51	,705	,103	2,549	118	,012
	Hayır	74	3,23	,479	,055			
<i>İS TATMİNİ</i>	Evet	46	3,66	,491	,072	2,096	118	,038
	Hayır	74	3,49	,399	,046			
<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	Evet	46	3,96	,588	,086	2,071	118	,041
	Hayır	74	3,74	,553	,064			
<i>İs Güvencesi</i>	Evet	46	4,32	,731	,107	2,517	118	,013
	Hayır	74	3,91	,932	,108			
<i>Mesleki Profil</i>	Evet	46	4,24	,462	,068	2,735	118	,007
	Hayır	74	4,00	,459	,053			
<i>Mesleki Kimlik</i>	Evet	46	4,26	,880	,129	2,207	118	,029
	Hayır	74	3,83	1,098	,127			
<i>Mesleki Tanınma</i>	Evet	46	4,23	,848	,125	2,314	118	,022
	Hayır	74	3,87	,844	,098			
<i>Mesleki Ün</i>	Evet	46	4,26	,627	,092	2,368	118	,020
	Hayır	74	3,98	,629	,073			
<i>Kariyer Geliştirme</i>	Evet	46	3,91	,543	,080	2,534	118	,013
	Hayır	74	3,66	,496	,057			
<i>MESLEKİ TATMİN</i>	Evet	46	4,01	,552	,081	2,125	118	,036
	Hayır	74	3,80	,486	,056			
<i>ÇEVİRMEN TATMİNİ</i>	Evet	46	3,91	,448	,066	2,808	118	,006
	Hayır	74	3,69	,399	,046			

Bağımsız örneklem t-Testi ile elde edilen bulgulara göre; görev tanımı, öz yeterlilik, yürütülen görevler, görevin karmaşıklığı, görevin çeşitliliği, yeni görevler, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, görev çeşitliliği, mesleki seviye ve

sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi, işe uygunluk, işyerinde öğrenme fırsatları, kişisel tatmin, görev tatmini, son teslim tarihleri, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk, denetim, proje yöneticisinin rolü, ekip üyeleri, esneklik, kişilerarası ilişkiler, sanal ekiple çalışma tecrübesi, çevirmen takım uyumu, iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri, proje koordinatörünün rolü, iş tatmini, yeni mesleki beceriler, iş güvencesi, mesleki profil, mesleki kimlik, mesleki tanınma, mesleki ün, kariyer geliştirme, mesleki tatmin ve çevirmen tatmini boyutlarına yönelik verilen cevapların ortalamalarının tıbbi çeviri uzmanlık alanına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<0,05$) görülmektedir. Söz konusu tüm boyutlarda tıbbi çeviri uzmanlık alanını seçen çevirmenlerin farklı uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Tablo 100’de çevirmenlerin çevirmen tatmini boyutlarına yönelik tutumlarının ticari çeviri uzmanlık alanına göre farklılıklara yönelik t-Testi analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 100: Çevirmen Tatmini Boyutlarına Yönelik Tutumların Ticari Çeviri Uzmanlık Alanına Göre Farklılıklara Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Ticari Çeviri	N	\bar{x}	Ss	SHO	t	sd.	p
<i>Görevin Çeşitliliği</i>	Evet	64	4,14	,852	,106	2,793	104	,006
	Hayır	56	3,64	1,069	,142			
<i>Görevin Doğası</i>	Evet	64	3,80	,546	,068	2,308	118	,023
	Hayır	56	3,56	,579	,077			
<i>Yerine getirilen görevden gurur duymak</i>	Evet	64	4,34	,580	,072	2,656	118	,009
	Hayır	56	4,08	,505	,067			
<i>Çalışan katılımı</i>	Evet	64	3,60	1,063	,132	2,653	118	,009
	Hayır	56	3,07	1,157	,154			
<i>Müşterilerle İletişim</i>	Evet	64	4,14	,709	,088	2,046	118	,043
	Hayır	56	3,86	,759	,101			
<i>Uzmanlaşma</i>	Evet	64	4,33	,584	,073	2,053	118	,042
	Hayır	56	4,09	,683	,091			
<i>İş Güvencesi</i>	Evet	64	4,23	,849	,106	2,151	118	,034
	Hayır	56	3,89	,887	,118			
<i>Mesleki Profil</i>	Evet	64	4,18	,457	,057	2,225	118	,028
	Hayır	56	3,99	,475	,063			

Çevirmen tatminine ait tutumlara verilen cevapların ortalamaları ticari çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenler açısından karşılaştırılmış ve ortaya çıkan t-Testi sonuçlarına

göre; görevin çeşitliliği, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, çalışan katılımı, müşterilerle iletişim, uzmanlaşma, iş güvencesi ve mesleki profil boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Ortalamalar değerlendirildiğinde; ticari çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin istatistiki açıdan farklı çeviri uzmanlık alanlarında çalışan çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.14. Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Arasındaki İlişki

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. İki değişken arasında ilişkinin yönü ve gücü ile ilgili araştırma yapılmak istendiğinde korelasyon analizinden yararlanılır. 0'a yakın değerler iki değişken arasında doğrusal ve zayıf, 1'e yakın değerler ise, iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin olduğunu gösterir (Bayram, 2004:115). Korelasyon katsayısının (r) pozitif ($r>0$) olması değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu, korelasyon katsayısının negatif ($r<0$) olması durumu, değişkenler arasında ters yönlü ilişkinin olduğunu gösterir (Ural ve Kılıç, 2006: 247). Aşağıdaki tabloda duygusal zekâ ile çevirmen tatmini arasındaki doğrusal ilişkinin incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 101: Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER		<i>Çevirmen Tatmini</i>
<i>Duygusal Zekâ</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,443**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000
	<i>N</i>	120

****Korelasyon, 0,01 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlıdır.**

Tablo 'da yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre, piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı, ($r = 0,443$; $p=0,000$) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

3.14.1. Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Temel Boyutları Arasındaki İlişki

Duygusal zekâ ile çevirmen tatminini oluşturan temel boyutların her biri ile arasındaki doğrusal ilişkinin incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 102: Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatmini Temel Boyutları Arasındaki İlişki-Korelasyon Analizi

Değişkenler		<i>DUYGUSAL ZEKÂ</i>	Görev Tatmini	İş Tatmini	Mesleki Tatmin	<i>ÇEVİRMEN TATMİNİ</i>
<i>DUYGUSAL ZEKÂ</i>	Pearson Correlation		,386**	,379**	,433**	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N		120	120	120	120
<i>Görev Tatmini</i>	Pearson Correlation	,386**		,757**	,709**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	120		120	120	120
<i>İş Tatmini</i>	Pearson Correlation	,379**	,757**		,720**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	120	120		120	120
<i>Mesleki Tatmin</i>	Pearson Correlation	,433**	,709**	,720**		,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120		120
<i>ÇEVİRMEN TATMİNİ</i>	Pearson Correlation	,443**	,905**	,905**	,904**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	

**Korelasyon, 0,01 ($p < 0,01$) düzeyinde anlamlıdır.

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatmini oluşturan temel boyutların her biri ile arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular çevirmen tatminini oluşturan görev tatmini ($r = ,386$; $p = 0,000$), iş tatmini ($r = -0,379$; $p = 0,000$) ve

mesleki tatmin ($r= 433$; $p=0,000$) ile duygusal zekâ arasında istatistikî açıdan pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki oluşu bulgusuna ulaşılmıştır($p<0,05$). Çevirmen tatminini oluşturan temel boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ilişkiyi mesleki tatmin temel boyutu oluşturmaktadır. Ayrıca çevirmen tatmini ile çevirmen tatminini oluşturan temel boyutlar arasındaki ilişkiler de tabloda yer almaktadır. Söz konusu ilişkiler istatistikî açıdan anlamlı olup ilişkilerin düzeyi oldukça yüksektir ($p<0,05$).

3.14.2. Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatminini Oluşturan Tüm Boyutlar Arasındaki İlişki

Duygusal zekâ ile çevirmen tatmini oluşturan tüm boyutların her biri ile arasındaki doğrusal ilişkinin incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 103: Duygusal Zekâ ile Çevirmen Tatminini Oluşturan Tüm Boyutlar Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi

		<i>Görev Çeşitliliği</i>	<i>Yeni Görevler</i>	<i>Görevin Doğası</i>	<i>Yerine Getirilen Görevden Gurur Duymak</i>	<i>Mesleki Seviye ve Sorumluluk</i>	<i>Sorumluluk Alma Yetkisi</i>	<i>Görevin Özerkliği</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,285**	,269**	,300**	,381**	,329**	,316**	,325**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,001	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120

**Korelasyon, 0,01 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlıdır.

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatmini oluşturan tüm boyutların her biri ile arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen korelasyon analizi bulgularına göre; çevirmen tatmini alt boyutlarından olan görev çeşitliliği, yeni görevler, görevin doğası, yerine getirilen görevden duymak, mesleki seviye ve sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi ve görevin özerkliği boyutları ile duygusal zekâ arasında istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki oluşu bulgusuna ulaşılmıştır($p<0,05$). Çevirmen tatminini

oluşturan alt boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ilişkiyi yerine getirilen görevden gurur duymak alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 103'ün devamıdır.

		<i>İşe Uygunluk</i>	<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	<i>İşyerinde Öğrenme Fırsatları</i>	<i>Kişisel Tatmin</i>	<i>İşin Doğası</i>	<i>İş Yükü</i>	<i>Ücretlendirme</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,419**	,239**	,402**	,431**	,313**	,368**	,222*
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,001	,000	,015
	N	120	120	120	120	120	120	120

**Korelasyon, 0,01 (p<0,01) düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon, 0,05 (p<0,05) düzeyinde anlamlıdır.

Uygulanan korelasyon analizi bulgularına göre; çevirmen tatmini alt boyutlarından işe uygunluk, kendini gerçekleştirme, işyerinde öğrenme fırsatları, kişisel tatmin, işin doğası, iş yükü ve ücretlendirme boyutları ile duygusal zekâ arasında da istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır(p<0,05). Boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koyduğu görülmesine rağmen en yüksek ilişkiyi kişisel tatmin alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 103'ün devamıdır.

		<i>İsten Ayrılma</i>	<i>Çevirmen İş Uyumu</i>	<i>Çeviri Projesinin Gerektirdiği Becerilere Uygunluk</i>	<i>Çalışan Katılımı</i>	<i>Denetim</i>	<i>Proje Yöneticisinin Rolü</i>	<i>Proje Yöneticisi Ekip</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,417**	,401**	,185*	,257**	,274**	,331**	,329**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,043	,005	,002	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120

**Korelasyon, 0,01 (p<0,01) düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon, 0,05 (p<0,05) düzeyinde anlamlıdır.

Çevirmen tatmini alt boyutlarından isten ayrılma, çevirmen iş uyumu, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk, çalışan katılımı, denetim, proje yöneticisinin rolü ve proje yöneticisi/ekip boyutları ile duygusal zekâ arasında da istatistikî açıdan pozitif

yönlü anlamlı bir ilişki oluşu bulgusuna ulaşılmıştır($p<0,05$). Boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ilişkiyi işten ayrılma alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 103'ün devamıdır.

		<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	<i>İş Akışı Yönetimi ve İşletme Süreçleri</i>	<i>Yerelleştirme Olgunluk Düzeyi</i>	<i>Çevirmen Üst Yönetim Uyumu</i>	<i>Müşterilerle İletişim</i>	<i>Çevirmen Müşteri İlişkisi</i>	<i>Çevirmen Örgüt Uyumu</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,245**	,249**	,195*	,255**	,265**	,266**	,269**
	Sig. (2-tailed)	,007	,006	,033	,005	,003	,003	,003
	N	120	120	120	120	120	120	120

**Korelasyon, 0,01 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon, 0,05 ($p<0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatmini oluşturan tüm boyutların her biri ile arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını test etmek için uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişilerarası ilişkiler, iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri, yerelleştirme olgunluk düzeyi, çevirmen üst yönetim uyumu, müşterilerle iletişim, çevirmen müşteri ilişkisi ve çevirmen örgüt uyumu boyutları ile duygusal zekâ arasında istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki oluşu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Çevirmen tatminini oluşturan alt boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ilişkiyi çevirmen örgüt uyumu alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 103'ün devamıdır.

		<i>Teknik uzmanlık</i>	<i>Uzmanlaşma</i>	<i>Sosyal Beceriler</i>	<i>Kültürel Zekâ</i>	<i>Yeni Mesleki Beceriler</i>	<i>Mesleki İletişim Becerileri</i>	<i>İş Güvencesi</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,278**	,280**	,473**	,237**	,246**	,419**	,295**
	Sig. (2- tailed)	,002	,002	,000	,009	,007	,000	,001
	N	120	120	120	120	120	120	120

****Korelasyon, 0,01 (p<0,01) düzeyinde anlamlıdır.**

Uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre; çevirmen tatmini alt boyutlarından teknik uzmanlık, uzmanlaşma, sosyal beceriler, kültürel zekâ, yeni mesleki beceriler, mesleki iletişim becerileri ve iş güvencesi boyutları ile duygusal zekâ arasında da istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki oluşu bulgusuna ulaşılmıştır(p<0,05). Boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ilişkiyi sosyal alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 103'ün devamıdır.

		<i>Mesleki Profil</i>	<i>Pazarlama Ağı</i>	<i>Mesleki Kimlik</i>	<i>Bireysel İhtiyaçlar</i>	<i>Mesleki Saygınlık</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,449**	,249**	,354**	,474**	,288**
	Sig. (2- tailed)	,000	,006	,000	,000	,001
	N	120	120	120	120	120

****Korelasyon, 0,01 (p<0,01) düzeyinde anlamlıdır.**

Aynı zamanda yapılan korelasyon analizi bulgularına göre; çevirmen tatmini alt boyutlarından olan mesleki profil, pazarlama ağı, mesleki kimlik, bireysel ihtiyaçlar ve mesleki saygınlık boyutları ile duygusal zekâ arasında da istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki oluşu bulgusuna ulaşılmıştır(p<0,05). Boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koysa da en yüksek ilişkiyi bireysel ihtiyaçlar alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 103'ün devamıdır.

		<i>Mesleki Tanınma</i>	<i>Mesleki Ün</i>	<i>Mentörlük</i>	<i>Mesleği Bırakma</i>	<i>Kariyer Geliştirme</i>
DUYGUSAL ZEKÂ	Pearson Correlation	,340**	,332**	,244**	,273**	,323**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,003	,000
	N	120	120	120	120	120

****Korelasyon, 0,01 (p<0,01) düzeyinde anlamlıdır.**

Uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre; çevirmen tatmini alt boyutlarından mesleki tanınma, mesleki ün, mentörlük, mesleği bırakma ve kariyer geliştirme boyutları ile duygusal zekâ arasında da istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (p<0,05). Boyutlar içerisinde korelasyon katsayıları birbirine yakın sonuçlar ortaya koymasına rağmen en yüksek ilişkiyi mesleki tanınma alt boyutunun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 104: Duygusal Zekâ Temel Boyutları ile Çevirmen Tatminini Oluşturan Temel Boyutlar Arasındaki İlişki- Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER		<i>Genel Ruh Durumu</i>	<i>Stresle Başa Çıkma</i>	<i>Kişilerarası Beceriler</i>	<i>Duygusal Benlik Bilinci</i>	<i>Kişisel Beceriler</i>	<i>DUYGUSAL ZEKÂ</i>	<i>Görev Tatmini</i>	<i>İş Tatmini</i>	<i>Mesleki Tatmin</i>	<i>ÇEVİRMEN TATMİNİ</i>
<i>Genel Ruh Durumu</i>	Pearson Correlasyonu	1	,433**	,371**	,462**	,698**	,791**	,445*	,449*	,386*	,469**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
<i>Stresle Başa Çıkma</i>	Pearson Correlasyonu	,433*	1	,225*	,264**	,475**	,767**	,158	,198*	,221*	,214*
	Sig. (2-tailed)	,000		,013	,004	,000	,000	,084	,030	,015	,019
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
<i>Kişilerarası Beceriler</i>	Pearson Correlasyonu	,371*	,225*	1	,378**	,344**	,578**	,234*	,194*	,291*	,268**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013		,000	,000	,000	,010	,034	,001	,003
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
<i>Duygusal Benlik Bilinci</i>	Pearson Correlasyonu	,462*	,264**	,378**	1	,695**	,581**	,274*	,320*	,297*	,328**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,000	,000	,002	,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
<i>Kişisel Beceriler</i>	Pearson Correlasyonu	,698*	,475**	,344**	,695**	1	,816**	,338*	,352*	,371*	,392**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
<i>DUYGUSAL ZEKÂ</i>	Pearson Correlasyonu	,791*	,767**	,578**	,581**	,816**	1	,386*	,379*	,433*	,443**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre; çevirmen tatmini temel boyutu ve görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin alt boyutları ile duygusal zekâ temel boyutunda ve genel ruh durumu, stresle başa çıkma, kişilerarası beceriler, duygusal benlik bilinci, kişisel beceriler alt boyutları arasında da istatistikî açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<0,05$).

3.15. Duygusal Zekânın Çevirmen Tatmini Üzerine Etkisi

Bu bölümde piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâlarının çevirmen tatmini, görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Duygusal zekânın çevirmen tatmini ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 105’de sunulmuştur.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, duygusal zekâ ve çevirmen tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 105’de görülmektedir ($R = ,443$; $p = ,000$). Bu ilişki modele ait teorik beklentiyi sağlamaktadır ($p < 0,05$).

Regresyon analizine ilişkin analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 105’e göre; modelde yer alan bağımlı değişken “çevirmen tatmini” iken bağımsız değişken ise “duygusal zekâ” olarak belirlenmiştir. Buna göre duygusal zekâ, çevirmen tatminindeki değişimin % 19’unu açıklamaktadır ($Düz.R^2 = ,190$).

Tablo 105: Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu

Bağımlı Değişken: ÇEVİRMEN TATMİNİ					
$R = ,443$		$R^2 = ,196$		$Düzeltilmiş R^2 = ,190$	
$F = 28,848$			$p = 0,000$		
Değişkenler	Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p.
	B	Standart Hata	β		
Sabit	1,989	,335		5,937	,000
DUYGUSAL ZEKÂ	,479	,089	,443	5,371	,000

Tabloda yer alan sonuçlar; modelin açıklayıcılığının, istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 28,848$; $p = 0,000$). Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (çevirmen tatmini) üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal zekânın çevirmen tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($t = 5,937$; $p = 0,000$).

Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal zekânın, çevirmen tatmini üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumda araştırmanın temel hipotezi (H₁) desteklenmiştir.

3.15.1. Duygusal Zekânın Görev Tatmini Üzerine Etkisi

Duygusal zekânın görev tatminini ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 106’da sunulmuştur. Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, duygusal zekâ ve görev tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 106’da görülmektedir (R: ,386; p=,000). Bu ilişki modele ait teorik beklentiyi sağlamaktadır (p<0,05). Modelde yer alan bağımlı değişken “görev tatmini” iken bağımsız değişken ise “duygusal zekâ” olarak belirlenmiştir. Buna göre duygusal zekâ, çevirmen tatminindeki değişimin % 14’ünü açıklamaktadır (Düz.R²=,141).

Tablo 106: Duygusal Zekâ- Görev Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu

Bağımlı Değişken: GÖREV TATMİNİ					
R=,386		R² = ,149		Düzeltilmiş R²= ,141	
F= 20,609			p = 0,000		
Değişkenler	Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p.
	B	Standart Hata	β		
Sabit	2,202	,373		5,908	,000
DUYGUSAL ZEKÂ	,450	,099	,386	4,540	,000

Tabloda yer alan sonuçlar; modelin açıklayıcılığının, istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir (F=20,609; p=0,000). Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (görev tatmini) üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal zekânın görev tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (t=5,908; p=0,000).

Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal zekânın, görev tatmini üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumda araştırmanın temel hipotezi (H2) desteklenmiştir.

3.15.2. Duygusal Zekânın İş Tatmini Üzerine Etkisi

Duygusal zekânın iş tatminini ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizine yönelik elde edilen sonuçlar ise aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, duygusal zekâ ve iş tatmini arasında da pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 107’de görülmektedir (R: ,433; p=,000). Bu ilişki modele ait teorik beklentiyi sağlamaktadır (p<0,05). Modelde yer alan bağımlı değişken “iş tatmini” iken bağımsız değişken ise “duygusal zekâ” olarak belirlenmiştir. Buna göre duygusal zekâ, çevirmen tatminindeki değişimin % 18’ünü açıklamaktadır (Düz.R2=,181).

Tablo 107: Duygusal Zekâ- İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu

Bağımlı Değişken: İŞ TATMİNİ					
R=,433		R ² = ,188		Düzeltilmiş R ² = ,181	
F= 27,294		p = 0,000			
Değişkenler	Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p.
	B	Standart Hata	β		
Sabit	1,988	,355		5,594	,000
DUYGUSAL ZEKÂ	,421	,095	,379	4,450	,000

Tabloda yer alan sonuçlar; modelin açıklayıcılığının, istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir (F=27,294; p=0,000). Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (iş tatmini) üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal zekânın iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (t=5,594; p=0,000).

Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal zekânın, iş tatmini üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumda araştırmanın temel hipotezi (H3) desteklenmiştir.

3.15.3. Duygusal Zekânın Mesleki Tatmin Üzerine Etkisi

Duygusal zekânın mesleki tatmini ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizine yönelik elde edilen sonuçlar ise Tablo 108’de sunulmuştur.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, duygusal zekâ ve mesleki tatmin arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu aşağıdaki tabloda gözlemlenmektedir (R: ,443; p=,000). Bu ilişki modele ait teorik beklentiyi sağlamaktadır (p<0,05).

Regresyon analizine ilişkin analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 108’e göre ise; modelde yer alan bağımlı değişken “mesleki tatmin” iken bağımsız değişken ise “duygusal zekâ” olarak belirlenmiştir. Buna göre duygusal zekâ, mesleki tatminindeki değişimin % 19’unu açıklamaktadır (Düz.R2=,190).

Tablo 108: Duygusal Zekâ- Mesleki Tatmin Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu

Bağımlı Değişken: MESLEKİ TATMİN					
R=,443		R² = ,196		Düzeltilmiş R²= ,190	
F= 28,848			p = 0,000		
Değişkenler	Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p.
	B	Standart Hata	β		
Sabit	1,776	,335		4,368	,000
DUYGUSAL ZEKÂ	,565	,108	,433	5,224	,000

Tabloda yer alan sonuçlar; modelin açıklayıcılığının, istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir (F=28,848; p=0,000). Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (mesleki tatmin) üzerindeki etkisine

yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal zekânın mesleki tatmin üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($t=4,368$; $p=0,000$). Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal zekânın, mesleki tatmini üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumda araştırmanın temel hipotezi (H4) desteklenmiştir.

3.16. Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu

Öncül kodlama ve veri kategorizasyonda piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin “çalışma ortamınızda sizi en çok motive eden şey nedir? Yakın gelecekte mesleği bırakmayı düşünüyor musunuz? Cevabınız evetse ya da hayırsa neden?” sorularına yönelik verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. Birbirine yakın ifade taşıyan sözcükler aynı kategori adı altında toplanmıştır.

3.16.1. Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Çevirmenleri Motive Edici Unsurlar

Çevirmenleri iş hayatlarında motive eden unsurlar Tablo 109’da sunulmuştur.

Tablo 109: Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Motive Edici Unsurlar

	Kategori	Kod	Açıklama
Çalışma Ortamında Motive Edici Unsurlar	Çalışma Ortamı	Sessizlik, huzur, müzik, kahve	Çevirmenler çalışma ortamları uygun olduğunda (sessizlik, huzur, rahatlık, kahve, müzik vb.) kendilerini motive olmuş hissederler.
	Kişisel Beceri	Karar alabilme, zaman ve stres yönetimi, problem çözme yetisi	Çevirmenler zaman ve stres yönetimi, problem çözme vb. becerileri sayesinde çalışma ortamında motive olmuş hissederler.
	İletişim Becerisi	İnsan ilişkileri, yabancılarla iletişim, arkadaşlar, etkili iletişim	Çevirmenlerin iletişim becerisine sahip olmaları ve birlikte çalıştıkları proje yöneticileri, takım arkadaşları, müşteriler vb. ile kurdukları iletişim motivasyonlarını artırır.

Kategori*	Kod	Açıklama
Özerklik ve Esnek Çalışma Saatleri	Bağımsız hareket etme, özerklik, çalışma saatlerini belirleyebilme, esneklik	Özerklik ve esnek çalışma saatlerine sahip olmak çalışma ortamında çevirmenleri motive etmektedir.
Ücretlendirme	Ücret, para, maaş	Çevirmenleri motive eden diğer bir unsur da ücretlendirmedir.
Öğrenme ve Kendini Geliştirme Fırsatları	Uzmanlığı artırma imkânı, geliştirici çeviriler, gelişim imkânları, sürekli öğrenme fırsatı, kendini geliştirmek	Çevirmenleri, yaptıkları çeviriler sayesinde sürekli öğrenme ve kendini geliştirme ve uzmanlıklarını artırma fırsatları motive etmektedir.
Takdir Edilme	Takdir edilmek, müşterilerden alanına pozitif geribildirim	Çevirmenler, takdir edildikleri ve müşterilerden olumlu yönde geri bildirim aldıklarında kendilerini motive olmuş hissederler.
Başarı Duygusu	Başarı, başarıya ulaşma hissi	Çevirmenler kaynak metni erek dile çevirdiklerinde hissettikleri başarı duygusu sayesinde kendilerini motive olmuş hissederler.
Çalışma Saatleri	Çalışma saatleri, çeviri için yeterli sürenin verilmesi	Çalışma saatleri çevirmenleri motive etmektedir.
Yapılan İş Sevme	İşimi sevmem, zevkle çalışma	Yapılan işi zevkle yapma ve işlerini sevmeye çevirmenleri motive etmektedir.
Kaynak Metinlerin Kalitesi	Doğru yazılmış metinler, kaynak metnin anlaşılır olması	Kaynak metinlerin kalitesi çalışma ortamında çevirmenleri motive etmektedir.
Proje Yöneticisinin Rolü	Yöneticinin anlayışlı ve yardımsever olması, işin zorluklarının farkında olması	Proje yöneticisinin anlayışlı olması ve çeviri işinin beraberinde getirdiği zorluklardan haberdar olması ve çalışma ortamında kurumsal bir ortam sağlaması çevirmenleri motive etmektedir.
Uzmanlaşma	Metin uzmanlığı, genel kültür ve dünya bilgisi, terminolojiye hâkimiyet	Metin uzmanlığı ve çeviri yapılan alanda terminolojiye olan hâkimiyet çevirmenleri motive etmektedir.
Kaynaklara Erişim	Kaynakların ve gereksinimlerin yeterli olması	Çeviri bellekleri vb. gibi kaynak ve gereksinimlerin yeterli olması ve bu kaynaklara zamanında ulaşılması çevirmenleri motive etmektedir.

*Tablo 109'un devamıdır.

Yukarıdaki tabloda, “Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Motive Edici Unsurlar” yer almaktadır. Bununla ilgili olarak söz konusu tablo çalışma ortamı, kişisel beceri, iletişim becerisi, özerklik ve esnek çalışma saatleri, ücretlendirme, öğrenme ve kendini geliştirme fırsatları, takdir edilme, çalışma saatleri, yapılan işi sevme, kaynak metinlerin kalitesi, proje yöneticisinin rolü, uzmanlaşma, kaynaklara erişim gibi kategorilerden oluşmaktadır.

3.16.2. Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Çevirmenlerin Çeviri Mesleğini Bırakmayı Düşünme Sebepleri

Çevirmenlerin gelecekte çeviri mesleğini bırakmak isteme sebepleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 110: Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Mesleği Bırakmayı Düşünme Sebepleri

	Kategori	Kod	Açıklama
Mesleği Bırakmayı Düşünme Sebepleri	Piyasanın Düzensizliği	Çeviri ile ilgisi olmayan kişilerin bu mesleği yapması,	Çevirmenler, çeviri piyasasının düzensiz olmasından ve piyasada çevirmen olarak çalışabilmek için herhangi bir diploma gerekmediği için lise mezunlarının bile çeviri işi alabildiğinden şikâyet etmekte ve bunları çeviri mesleğini bırakmak için sebep olarak görmektedir.
	Ücretlendirme, Ödeme Konusunda Yaşanan Sorunlar	Düşük ücret, maddi tatminsizlik,	Çevirmenler aldıkları ücretin düşüklüğünü mesleği bırakma nedeni arasında görmektedirler.
	Mesleki Saygınlık	Hem kamu hem de özel sektörde Çevirmenlik Mesleğine yeterince saygı duyulmaması,	Çevirmenler hem kamuda hem de özel sektörde çevirmenlik mesleğine saygı duyulmadığını düşünmekte ve bunu mesleği bırakma nedeni olarak görmektedirler.
	Mesleğin Karmaşıklığı	Yorucu ve stresli, ruh ve beden sağlığını etkilemekte	Çevirmenler çeviri işinin yorucu ve stresli olduğunu düşünmektedirler ve bunu mesleği bırakma nedeni olarak görmektedirler.
	Farklı Alana Yönelme	Öğretmenlik, özel sektör	Çevirmenler çevirmenlik mesleğini yerine farklı alanlara yönelmek istemektedirler.
	Yapılan İşten Tatmin Olamama	İşin tatmin edici olmaması	Çevirmenler üstlendikleri çeviri işini tatmin edici bulmadıkları için mesleği bırakmayı düşünmektedirler.

Yukarıdaki tabloda ise, “Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Mesleği Bırakmayı Düşünme Sebepleri” yer almaktadır. Bununla ilgili olarak söz konusu tablo piyasanın düzensizliği, ödeme konusunda yaşanan sorunlar, mesleki saygınlık, mesleğin karmaşıklığı, farklı alana yönelme, yapılan işten tatmin olamama, çalışılan kurum gibi kategorilerden oluşmaktadır. Aşağıda mesleği bırakmayı düşünme sebepleri bağlamında bazı katılımcı yorumları verilmiştir:

“Sektör çok acımasız. Anılmış bir büroda (24 yıllık bir büro) çalışmama rağmen, çevirmene olan saygının olmadığını düşünüyorum. Çok yoğun ve stresli bir ortamda çalışıyorum. Maddi açıdan hayatımı idame ettirmekte zorlanıyorum. Ayrıca çevirmenlik mesleğinin birey sağlığına hiçbir saygısı olmadığını düşünüyorum. 2 yıldır sektörde olan bir çevirmenim ve sektör değiştirmenin yollarını arıyorum. Lisans okurken takındığım idealist tavrımın yerine, ruh ve beden sağlığımın daha önemli olduğunu düşünüyorum”.

“Okuldan mezun olduğumdan beri tecrübesiz olduğum gerekçesiyle hiçbir iş bulamadım. Sektörün hali zaten berbat. Yarım yamalak iş yapanlar cirit atıyor ortalıkta. Yeni mezunlara yardımcı olmak yerine insanlar tecrübesizliklerinden yararlanmaya çalışıyor veya tamamen uzak duruyorlar. Peki, hiç çalışmadan tecrübe nasıl elde edilir? Asgari ücretten daha düşük miktarlara denk gelen ücret tarifeleriyle mi çalışmalıyız? Azıcık insanların sırf elde ettiğimiz bilgiden dolayı bari saygısı olsa bu mesleğe. Oturduğun yerden iş yapıyorsun, hayat sana güzel mantığı insanın sinirlerini bozuyor”.

3.16.3. Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Çevirmenlerin Çeviri Mesleğini Devam Ettirme Sebepleri

Çevirmenlerin gelecekte çeviri mesleğini devam ettirme sebepleri Tablo 111’de yer almaktadır.

Tablo 111: Öncül Kodlama ve Veri Kategorizasyonu- Mesleği Devam Ettirme Sebepleri

	Kategori	Kod	Açıklama
Mesleği Devam Ettirme Sebepleri	İş Tatmini, Mesleki Tatmin	Manevi açıdan tatmin, iş memnuniyeti, mesleki tatmin	Çevirmenler, çeviri işi ve çevirmenlik mesleğinden tatmin oldukları için mesleği bırakmayı düşünmemektedirler.
	Mesleği ve Yapılan İş Sevme	Mesleği ve çeviri işini sevme	Çevirmenler mesleği ve çeviri işini sevdikleri için gelecekte mesleği bırakmayı düşünmemektedirler.
	Yabancı Dil ve Kültürleri Sevme	Yabancı dil ve kültürlerle olan ilgi, merak	Yabancı dil ve kültürleri sevme, onlara duyulan merak çevirmenlerin mesleği bırakmama sebepleri arasındadır.
	Çalışma Arkadaşları ve Çalışılan Kurum	Birlikte çalışılan kişi(ler) ve kuruma karşı memnuniyet	Birlikte çalışılan kişi(ler) ve kuruma karşı memnuniyet duyulması çevirmenlerin mesleği bırakmama sebepleri arasındadır.
	Maddi Kazanç	Para kazanma, gelir elde etme	Çevirmenler, çeviri mesleğinden para kazandıkları ve gelir elde ettikleri için mesleği bırakmayı düşünmemektedirler.
	Çeviri İşinin Doğası	Çevirinin mantığı, matematiği, kendi işimi yönetme imkânı, freelance çalışma imkânı sunması, esnek çalışma imkânı sunması	Çeviri mesleği, çevirmenlere kendi işlerini yönetme imkânı, freelance çalışma imkânı ve esnek çalışma imkânı sunduğu için çevirmenler mesleği bırakmayı düşünmemektedirler.
	Çalışma Alanlarının Genişliği	Farklı çalışma alanları	Çevirmenlikte farklı çalışma alanlarının olması çevirmenlerin mesleği bırakmama sebepleri arasındadır.
	Kendini Geliştirebilme	Yeni şeyler öğrenme	Sürekli yeni şeyler öğrenebilme, kendini geliştirme çevirmenlerin mesleği bırakmama sebepleri arasındadır.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere çevirmenler arasında çevirmenlik mesleğini gelecekte de devam ettirme sebepleri her ne kadar çeşitlilik gösterse de katılımcıların çoğu mesleklerini ve yaptıkları işi sevdikleri ve işlerinden memnun oldukları için gelecekte de çevirmenlik mesleğini devam ettirmek istemektedirler.

“Yaptığım işten memnunum” (Katılımcı yorumu).

“Mesleğimden genel olarak memnunum, memnun olmadığım noktaların değişmesi konusunda da kaçıp gitmek yerine sorumluluk alarak iyi yönde olacak değişimlere katkıda bulunmak isterim” (Katılımcı yorumu).

“İşimi seviyorum ve özel bir durum olmadıkça 15-20 yıl daha devam etmek istiyorum” (Katılımcı yorumu).

“İşimden memnunum ve çok seviyorum. İşimi kendimi geliştirebileceğim bir hobi olarak görüyorum” (Katılımcı yorumu).

“ Mesleğimi seviyorum ve türlü girişimlerle mesleğimizin iyileştirileceğine olan inancımı henüz yitirmedim” (Katılımcı yorumu).

“Mesleğime benim kadar âşık birini henüz tanımadım. Mesleğimi seviyorum ve bu alanda başarılı olduğumu ve çok daha fazla başarı elde edebileceğime inandığım için mesleğimi bırakmayacağım. İşimi seviyorum. Genel itibariyle mesleğimden memnunum” (Katılımcı yorumu).

Yukarıda verilen bazı katılımcı yorumlarında da görüldüğü üzere “çeviri işini” sevme unsuru göze çarpmaktadır ve bu da çevirmenler açısından mesleklerini ve yaptıkları işi sevmenin mesleği icra etmek bakımından ne kadar önem arz ettiğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminleri arasında istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu korelasyon analizi yöntemiyle test edilmiştir. Ayrıca çevirmen tatminini oluşturan görev tatmini, iş tatmini ve mesleki tatmin ile duygusal zekâ arasında istatistiki açıdan pozitif yönlü ve ortada düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çevirmen tatmini temel boyutları arasında korelasyon katsayıları birbirine yakın değerler içermesine rağmen en yüksek ilişkiyi mesleki tatmin temel boyutunun oluşturduğu bulgulanmıştır. Bununla beraber, piyasada çalışan profesyonel çevirmenlerin duygusal zekâları ile çevirmen tatminini oluşturan tüm boyutların her biri ile doğrusal bir ilişkinin olup olmadığına yönelik elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre çevirmen tatminini oluşturan alt boyutlardan görev çeşitliliği, yeni görevler, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, mesleki seviye ve sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi, görevin özerkliği, işe uygunluk, kendini gerçekleştirme, iş yerinde öğrenme fırsatları, kişisel tatmin, işin doğası, iş yükü ve ücretlendirme, işten ayrılma, çevirmen iş uyumu, çeviri projesinin gerektirdiği becerilere uygunluk, çalışan katılımı, denetim, proje yöneticisinin rolü, proje yöneticisi/ekip, kişiler arası ilişkiler, iş akışı yönetimi ve işletme süreçleri, yerleştirme olgunluk düzeyi, çevirmen üst yönetim uyumu, müşterilerle iletişim, çevirmen-müşteri ilişkisi, çevirmen-örgüt uyumu, teknik uzmanlık, uzmanlaşma, sosyal beceriler, kültürel zekâ yeni mesleki beceriler, mesleki iletişim becerileri, iş güvencesi, mesleki profil, pazarlama ağı, mesleki kimlik, bireysel ihtiyaçlar, mesleki saygınlık, mesleki tanınma, mesleki ün, mentörlük, mesleği bırakma ve kariyer geliştirme boyutlarıyla duygusal zekâ arasında istatistiki açıdan pozitif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Söz konusu çalışmada yukarıdakilerin yanı sıra duygusal zekânın çevirmen tatminini ne derece etkilediğini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekâ ve çevirmen tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizine yönelik oluşturulan ve bağımlı değişken çevirmen tatmini, bağımsız değişkenin ise duygusal zekâ olarak belirlendiği modelde duygusal zekânın çevirmen tatminindeki değişimi %19 oranında açıkladığı bulgulanmıştır. Diğer bir ifade ile duygusal zekânın çevirmen tatmini üzerinde istatistiksel

açından anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla temel hipotez desteklenmiştir.

Hipotezin desteklenmesi esnasında tezin özünü oluşturan kısımda ele alınan en çarpıcı bulgular şöyle sıralanabilir:

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına ait değerler incelendiğinden çevirmenin yarıdan fazlasının serbest çevirmen olduğu ve dörtte birinden fazlasının ise kitap çevirmenlerden oluştuğu bulgulanmıştır. En çok uzmanlaşılın çeviri alanı ise teknik çeviridir. Ticari çeviri ve teknik çeviri örneklemin neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Bununla beraber, çevirmenlerin beceri sınıflandırmalarına ait dağılımlar incelendiğinde ise sırasıyla bilişsel beceriler, yetenekler, bireysel özellikler, motivasyon ve kendini yönetebilme yer almaktadır. Çevirmenlerin duygusal zekâ boyutlarına yönelik genel ortalamaları ise dürtü kontrolü, strese dayanıklılık, stresle başa çıkma temel boyutu, esneklik, gerçekçilik, uyumluluk temel boyutu dışındaki diğer boyut ortalamalarının 3,50 üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlara yönelik katılım düzeylerinin görece yüksek olduğu bulgusuna erişilmiştir. Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre duygusal zekâyı oluşturan temel ve alt boyut ortalamalarında ise kitap çevirmenlerinin iyimserlik, mutluluk, genel ruh durumu boyutlarında görece diğer çeviri alanındaki pozisyonlara göre daha düşük oranda kaldıkları tespit edilmiştir. Dürtü kontrolü, strese dayanıklılık, stresle başa çıkma temel boyutlarında ise çeviri alanındaki tüm pozisyonlarında ortalamaların 3,50'nin altında olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlarda yer alan ifadelere katılım düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle de problem çözmeye, empati, kişiler arası ilişkiler alt boyutuna ait ortalamalar tüm pozisyonlarda görece yüksek çıkmıştır. Kendini gerçekleştirme alt boyutu ve duygusal zekâ temel boyutunda ortalamaları tüm boyutlarda yüksek olmasına rağmen en düşük ortalamanın kamu kurumunda çevirmenlerde olduğu ortaya çıkmıştır.

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre duygusal zekâ boyutlarına yönelik benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Edebi çeviri uzmanlık alanı iyimserlik, mutluluk, genel ruh durumu boyutlarında en düşük ortalamaya sahiptir. Benzer şekilde dürtü kontrolü, strese dayanıklılık ve stresle başa çıkma boyut ortalamalarının 3,50'nin altında olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlarda kararsız olma eğiliminde oldukları bulgulanmıştır. Bununla beraber noter yeminli çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin gerçekçilik,

problem çözme, uyumluluk, kişiler arası ilişkiler, empati, kişiler arası beceriler, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, kendine güven, kişisel beceriler ve duygusal zekâ boyutlarında çeviri alanındaki diğer uzmanlık alanı ortalamalarından görece daha yüksek olduğu bulgusuna erişilmiştir.

Çevirmenlerin çevirmen tatminleri genel ortalamalarına bakıldığında, görev tatminini oluşturan bir görevi üstlenmeden önce görevin kapsamını anlamaktan, ilgili alandaki uzmanlığın çeviriyi zamanında teslim etmeye yardımcı olması, üstlenilen görevlerin türü, uzmanlık alanına giren görevlerde çalışabilmek, çevirmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve yaptıkları işten zevk almasını sağlayacak zorlayıcı ve karmaşık görevler üstlenmeler, yaptıkları işten gurur duyma, genel itibarıyla projenin kalitesini yükseltme, ekibe önemli katkıda bulunma, rolle ilgili üstlenilen sorumluluklar, yeni şeyler öğrenme söz konusu olduğunda girişimde bulunma, karar verme aşamasında kendi kararlarını uygulama özgürlüğü, zor bir çeviri projesini başarılı bir şekilde tamamlamanın çevirmenleri motive etmesi, önemli teklilerin geleceğini bilmenin çevirmenleri motive etmesi, yapılan iş karşılığında takdir edilme ve performansın övülmesi ifadelerinin genel ortalamalarının söz konusu boyutlarda 4,00'ün üzerinde olduğu ve diğer boyutlardan daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

Çevirmenlerin iş tatmininde ise işin stresli olması, çeviri projelerini kabul etme veya reddetme konusunda esnek davranabilme, çeviri ücretinin indirilmesi talep edildiğinde mesleğe saygı duyulmadığını hissetme, şu an yapılan işinin bırakılması durumunda başka bir iş bulabilme olasılığı, genel olarak yapılan işten memnun olma, ekip üyelerinin çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler arasından seçen proje yöneticileri ve koordinatörlerini tercih etme, yapılan iş karşılığında takdir edilme veya performansın övülmesi, çalışma arkadaşları arasında sözün dinlendiğini düşünme, müşterilerle olan iletişimin sürekli ve saygı çerçevesinde olması şeklindeki ifadelere yönelik genel ortalamaların 4,00'in üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu ifadelere katılım düzeylerinin görece yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Mesleki tatmin ortalamalarında ise becerilerin günün koşullarına göre yenilenmesi gerektiğini düşünme, terminoloji yönetimi becerileri, ilgili konudaki uzmanlık düzeyi, diğer alanlardaki uzmanlığın kariyere olan katkısı, farklı becerilerin olduğu ve dolayısıyla da iş garantisinin yüksek olduğunu düşünme, çeviri projelerini kabul etme veya reddetme

konusunda esnek davranabilme, yalnızca işleri düzenli ve planlı yürüten çeviri şirketleri ve bürolarından çeviri işi kabul etme, farklı kültürden insanlarla kurulan iletişim, kendini mesleğiyle özdeşleştirme, genel olarak yapılan iş ve faaliyetlerden memnun olma, çeviri ile ilgili mesleği gelişime yatırım yapmanın karlı olduğunu düşünme, becerileri günün koşullarına göre yenilemek gerektiğini düşünme, kariyerde ilerlemeyi çok isteme, mesleğe yeni girenlere rehberlik yapmanın kariyer açısından faydalı olması, şu an yapılan iş bırakıldığı takdirde başka bir iş bulma olasılığı, önemli tekliflerin geleceğinin bilinmesinin çevirmenleri motive etmesi, uzun süre birlikte çalışılan bir müşteriden yeni projeler almak, prestijli çeviri projelerine dâhil olmak, müşterilerin prestijli olmaları, insanların çevirmenleri profesyonel olarak tanımalarına yönelik ifadelerin genel ortalamaları 4,00 ve üzerindedir ve çevirmenlerin bu ifadelere yönelik tutumlarının pozitif yönde olduğu bulgusuna erişilmiştir. Çevirmenler ayrıca terminolojinin karmaşıklığından, yapılan iş karşılığı adil bir ücret alınmasından, alınan ücretten, çeviride indirimle gidilmesi gibi taleplerden, çeviri işinin son teslim tarihlerinden, çoğu çeviri bürosu ya da çeviri şirketinde çeviri ya da yerelleştirme sürecinin sistemli bir şekilde işlenmesinden memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre görev tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutların ortalamaları değerlendirildiğinde görev kapsamı, yürütülen görevler, görevi karmaşıklığı, görev çeşitliliği, yeni görevler, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, mesleki seviye ve sorumluluk, sorumluluk alma yetkisi, görevin özerkliği, kendini gerçekleştirme ve görev tatmini temel boyut ve alt boyutların ortalamalarının kamu kurumunda çevirmenlerde diğer çevirmenlerin ortalamalarına göre daha düşük olduğu bulgusuna erişilmiştir.

Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre iş tatmini oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde ise benzer şekilde işin doğası, iletişimle ilgili iş akışı, çalışan katılımı, denetim, proje yöneticinin rolü, sanal ekiple çalışma tecrübesi, çevirmen takım uyumu, müşterilerle iletişim, çevirmen-müşteri ilişkisi, çevirmen-örgüt uyumu ve iş tatmini temel boyut ve alt boyut ortalamalarının kamu kurumunda çalışan çevirmenlerde diğer çeviri alanındaki pozisyonlarda çalışan çevirmenlere gören daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Çevirmenlerin çeviri alanındaki pozisyonlarına göre mesleki oluşturan temel boyut ve alt boyutların genel ortalamaları değerlendirildiğinde ise teknik uzmanlık ve uzmanlaşma, kültürel zekâ, mesleki iletişim

becerileri boyut ortalamalarının tüm çeviri alanındaki pozisyonlarda 4,00 üzerinde olduğu ve bu boyutlara yönelik çevirmenlerin katılım eğiliminde oldukları görülmektedir. Benzer şekilde iş güvencesi, mesleki esneklik, mesleki profil, mesleki kimlik, bireysel ihtiyaçlar, mesleki benlik kavramı, eğitim, mesleki bağlılık, mesleki gurur, mesleki tatmin ve çevirmen tatmini temel ve alt boyutlarında en düşük ortalamayı kamu kurumunda çalışan çevirmenlerin oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğe katılım, mesleki saygınlık, mesleki tanınma, mesleki ün, mentörlük boyutlarında ise en düşük ortalamayı çeviri eğitmenlerinin oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre görev tatminleri boyutlarına yönelik cevapların istatistikleri değerlendirildiğinde ise noter yeminli çeviri uzmanlık alanını görev kapsamı, görev tanımı, özyeterlilik boyutlarına yönelik en yüksek ortalamayı oluşturduğu görülmüştür. Yürütülen görevler, görevin karmaşıklığı, görev çeşitliliği, yeni görevler, görevin doğası, yerine getirilen görevden gurur duymak, mesleki seviye ve sorumluluk alma yetkisi, görevin özerkliği, işe uygunluk, kendini gerçekleştirme, iş yerinde öğrenme fırsatları, görevin takdir edilmesi, kişisel tatmin ve görev tatmini temel ve alt boyutlarında ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu bulgulanmıştır. Çevirmenlerin uzmanlık alanlarına göre iş tatminini oluşturan temel ve alt boyutların ortalamalarında ise genel görünüm ücretlendirme, son teslim tarihleri, iş hayat dengesi, ödemeler boyutlarına ait ortalamaların çeviri alanındaki tüm uzmanlık alanlarında görece düşük olduğudur. İş tatmini temel boyutunda ise en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri alanında çalışan çevirmenlerin oluşturduğu; en düşük ortalamayı ise edebi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin oluşturduğu bulgusuna erişilmiştir. Benzer sonuçlar görev tatmini temel boyutunda da gözlemlenmektedir. Buna göre en düşük ortalamayı edebi çeviri uzmanlık alanı oluşturmaktadır.

Mesleki tatmini oluşturan temel ve alt boyutların ortalamaları ise teknik uzmanlık, uzmanlaşma, kültürel zekâ, mesleki iletişim becerileri, mesleki profil, mesleki gurur, mesleki saygınlık, mesleki tanınma, mesleki ün boyutlarına ait genel ortalamaların 4,00 ve üzerinde olduğu ve çevirmenlerin bu boyutlara yönelik katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. İş güvencesi, pazarlama ağı, mesleki kimlik, bireysel ihtiyaçlar, mesleki benlik kavramı, mesleki bağlılık, mentörlük, mesleği bırakma, kariyer geliştirme, mesleki tatmin ve çevirmen tatmini alt boyut ve temel boyutlarında edebi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin bu boyutlarda yer alan ifadelerle verdikleri

cevap ortalamalarının diğer uzmanlık alanı cevap ortalamalarına göre daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Çevirmen tatmini temel boyutunda en yüksek ortalamayı tıbbi çeviri uzmanlık alanının oluşturduğu ve bunu noter yeminli çeviri, akademik çeviri, hukuki çeviri, ticari çeviri ve teknik çeviri uzmanlık alanının takip ettiği görülmektedir.

Duygusal zekâya yönelik boyutların demografik özellikler açısından yapılan karşılaştırmalarda cinsiyet, sosyal sorumluluk, kişiler arası ilişkiler, empati, kişiler arası beceriler ve bağımsızlık boyutlarında kadın çevirmenlerin erkek çevirmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgulanmıştır. Duygusal zekâya ait tüm boyutların öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasında dürtü kontrolü, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık boyutlarında anlamlı farklılığın ortaya çıktığı bulgusuna erişilmiştir. Öğrenim durumu lisans ve lisansüstü olanların ön lisansa göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Yaşa göre farklılığını tespit etmek için uygulanan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre bağımsızlık boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. 42 ve üzeri yaşında olan çevirmenlerin 30-42; 18-30 yaş aralığında olan çevirmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Haftada ortalama yapılan çeviri saatine göre ise empati, bağımsızlık ve kişisel beceriler boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Çeviri bürolarında çalışan çevirmenlerin duygusal zekânın bağımsızlık alt boyutunda farklı çeviri pozisyonlarında çalışan çevirmenlere göre daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Kamu kurumlarında çalışan çevirmenlerin ise esneklik, bağımsızlık, kendini gerçekleştirme ve kişisel beceriler alt boyutlarında daha düşük ortalamaya sahip oldukları bulgulanmıştır. Özel sektör meslek elemanlarının ise kişiler arası ilişkiler ve duygusal benlik bilinci alt boyutlarında ise istatistiki açıdan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Serbest çevirmenlerde ise esneklik alt boyutu daha yüksek bir değere sahipken, kendine saygı alt boyutunda daha düşük bir ortalama ortaya çıkmıştır. Edebi çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenler mutluluk alt boyutunda daha düşük ortalamaya sahiptirler. Noter çeviri uzmanlık alanında çalışan çevirmenlerin ise esneklik, problem çözme, uyumluluk, kişiler arası ilişkiler ve empati boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları bağımsız örneklem, t-Testi ile elde edilen bulgular sonucunda ortaya çıkmıştır.

Çevirmen tatminine yönelik boyutların yaşa göre karşılaştırıldığında görevin özerkliği, işe uygunluk ve mesleki profil boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık ortaya

çıkıştır. 42 ve üzeri yaşıda olan çevirmenler 18-30 yaş aralığında olan çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Erkek çevirmenlerin istatistiki açıdan kadın çevirmenlere göre işe uygunluk ve çalışan katılımı alt boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları bulgusuna erişilmiştir. Öğrenim durumu lisansüstü olanların lisansa göre ödemeler boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çevirmenlik mesleğine bakışa yönelik yapılan T-testi sonuçlarına göre teknik uzmanlık ve mesleki kimlik boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Çevirmenlik mesleğini esas mesleği olarak gören çevirmenlerin çevirmenlik mesleğini ek işi olarak gören çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları bulgulanmıştır. Haftada ortalama yapılan çeviri saatine göre One -Way ANOVA karşılaştırma analiz sonuçlarına göre görev tanımı, görev çeşitliliği, yerine getirilen görevden gurur duymak, sorumluluk alma yetkisi, kendini gerçekleştirme, kişisel tatmin, görev tatmini, işin doğası, iş yükü, işten ayrılma, çevirmen iş uyumu, proje yöneticisinin desteği, denetim, proje yöneticisinin rolü, çevirmen-takım uyumu, çevirmen-örgüt uyumu, iş tatmini, mesleki profil, bireysel ihtiyaçlar, mesleki saygınlık, mesleki ün ve çevirmen tatmini temel ve alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Genel itibariyle haftada ortalama 40 saat ve üzeri çeviri yapan çevirmenlerin 0-10 saat çeviri yapan çevirmenlere göre söz konusu boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları da görülmüştür.

Çevirmen tatminine ait tüm boyutların çalışma deneyimine göre karşılaştırılması One-Way ANOVA sonuçlarına göre ise yerine getirilen görevden gurur duymak, görev çeşitliliği, görevi özerkliği, işe uygunluk, görevi takdir edilmesi, kişisel tatmin, görev tatmini, işin doğası, proje yöneticisinin rolü, proje yöneticisi/ekip, müşterilerle iletişim, çevirmen-müşteri ilişkisi, çevirmen-örgüt uyumu, iş tatmini, uzmanlaşma, sosyal beceriler, kültürel zekâ, mesleki iletişim becerileri, mesleki profil, sosyal tanınma, mesleki saygınlık, mesleki tanınma, mesleki ün, kariyer geliştirme, mesleki tatmin ve çevirmen tatmini boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Genel olarak 10 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olan çevirmenlerin 0-5 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olanlara göre söz konusu boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgulanmıştır.

Adliyelerde çevirmenler olarak çalışan çevirmenlerin görev kapsamı, çevirmen takım uyumu ve iş güvencesi boyutlarında farklı çeviri pozisyonunda çalışanlara göre daha

yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusuna erişilmiştir. Büroda çevirmen olarak çalışan çevirmenler ise görev çeşitliliği, görevin doğası, işe uygunluk, takdir edilme, proje koordinatörünün rolü, yeni mesleki beceriler, mesleki kimlik, sosyal tanınma, mentörlük ve mesleki tatmin boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bağımsız T-testi sonuçlarına göre görev çeşitliliği, görevin doğası, mesleki seviye ve sorumluluk, kendini gerçekleştirme, işin doğası, mesleki profil ve mesleki kimlik boyutlarında kamuda çalışan çevirmenlerin daha düşük ortalamaya sahip oldukları bulgulanmıştır.

Bu istatistiki değerlendirmelerle ilgili ayrıntılı karşılaştırmalar tezin özünü oluşturan kısımda yer almaktadır.

Bu istatistiki değerlendirmelerin ardından duygusal zekânın çevirmen tatminini olumlu yönde etkilediği ve duygusal zekâda meydana gelen bir birimlik artışın çevirmen tatminini de paralel şekilde pozitif yönde etkilediği tezin sahibi tarafından ortaya çıkarılmıştır. Bununla beraber, çeviride bilişsel beceriler kadar bilişsel olmayan becerilerinin de bu çalışma sonucunda önemli olduğu görülmüş ve çevirmen psikolojisinin gerek çeviri eğitimi gerek çeviri piyasasında tutunabilme gerekse de çeviri sürecinde en az bilişsel beceriler kadar ön plana çıkması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak ne yazık ki çevirmen psikolojisi ya da çevirmenlerin bilişsel olmayan becerileri konusunda çeviri eğitiminde herhangi bir ders bulunmamakta ya da bu konular üzerinde yeterince araştırma yapılmamaktadır. Bu tezin, en azından Türkiye'deki ilgili literatüre katkı yapacağına inanılmakta ve tezden üretilecek yabancı dildeki yayınlarla genel literatüre katkı yapılması yazar tarafından umulmaktadır.

Bununla beraber çeviribilim alanında psikolojiyle ilgili araştırma sayısının özellikle ülkemizde az olması yazarı bu çalışmaya yönlendiren unsurlardan biridir. Özellikle de çevirmen duygusal zekâsı ve çevirmen tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan doktora tezi düzeyinde Türkçe literatürün olmayışı ve çeviribilim alanındaki doktora tezleri içinde yurt dışında yapılan çalışmaların azlığı (bkz. Hubscher Davidson, 2007, Monica, 2011) bu çalışmaya karar verilmesinde etkili olmuştur.

Bilindiği gibi çeviribilimin disiplinler arası bir bilim dalı olduğunun kabulüyle, etkileşime geçtiği Dilbilim, Edebiyat, Sosyoloji, Felsefe, Antropoloji vb. bilim dallarının sayısında da zamanla artış meydana gelmiştir. Bununla birlikte çeviribilim alanında çeşitli bilim dallarındaki kuramsal araştırma ya da kuramlardan yola çıkarak, farklı dönemlerdeki

paradigmaların ya da dilsel, ekonomik, sosyal ve kültürel akımların etkisiyle yeni çeviribilim kuramları geliştirilmeye başlanmıştır. Bu, özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren çeviribilimin bilim olma niteliğini koruması ve bilimsel ilerleyişini devam ettirebilmesi önemli bir koşul olagelmıştır. Şu an çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılan çeviri pratiğinin sorunsuz olarak sürdürülmesinde ise kuramsal düzlemin ötesinde yine çeviribilimin disiplinler arası niteliğine atıf yaparak, yukarıdaki bilim dallarının yanı sıra günümüzde popülerliği günden güne artan farklı bilim dallarıyla etkileşime geçmesinin rolü olduğu söylenebilir. Söz gelimi çeviribilimin bugün çoğu bilim dalının bir parçası olan psikoloji alanıyla etkileşimi, onun bilimsel niteliğine katkı yapsa da bu katkı kuramsal düzlemde olmaktan çok pratik hayatla ilgilidir.

Dolayısıyla bu çalışmanın amacı da çeviribilim literatürüne duygusal zekâ kavramının entegre edilmesini sağlamak, bu alanda ampirik çalışmalar yapılmasını teşvik etmek ve çeviri pratiğinin soyut olarak nitelendirilebilecek salt kuramsal çalışmalardan oluşmadığını ortaya koymak olmuştur. Diğer bir ifade ile bu tez çalışması konuyla ilgili var olan durumu betimleyerek bundan sonraki benzer istatistiki çalışmaların yapılmasını sağlamayı ve ilgili literatürdeki araştırma sayısını ve yönelimleri artırmayı amaçlamaktadır.

Çeviri sürecinin çekirdeği olan hatta Vermeer'in deyişiyle uzman konumundaki çevirmen olmadan çeviri süreci tamamlanamaz mottosundan hareketle, özellikle çeviri süreci bağlamında kuramdan ziyade çeviride asıl öncelikli olanın çevirmen ve onun işine karşı duyduğu tatmin (görev ve meslek tatmini) ve ruh durumu olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, SPSS programı vasıtasıyla, profesyonel yazılı çevirmenlere yönelik yapılan anket yukarıda sonuçları ifade edildiği gibi farklı yöntemlerle analiz edilmiştir. Söz gelimi temel unsurları ortaya çıkarmak için açıklayıcı/betimleyici (Descriptive) istatistiksel analiz yöntemi kullanılmış; boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve T-testleri yapılmıştır. Ayrıca boyutlar arasında istatistiki açıdan herhangi bir ilişkinin olup olmadığını görmek için de Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve aralarında ilişki bulunan boyutların birbirlerine olan etkilerini görmek açısından da Regresyon Analizi yapılmıştır. Açık uçlu sorular için de Nitel Analiz Yöntemi kullanılmıştır. Bu veriler ışığında tez ampirik bir çalışma niteliğinde olup, çeviri-psikoloji alanındaki ilişkiyi açıklarken Skopos Kuramı, Çeviriye İlişkin Eylem kuramı

gibi profesyonel çevirmenlerin daha çok kullandığı işlevci çeviri kuramlarına değinip, istatistiklere dayalı olarak yapılmıştır. Bu nedenle çeviribilim psikoloji arasındaki ilişki kuramsal düzlemde ele alınmaktan ziyade çoğunlukla pratik açıdan ele alınmıştır. Burada asıl hedef çeviri-psikoloji arasındaki ilişkiyi açıklayan bir kuramsal çalışma yapmak değildir. Aksine istatistiki veriler yorumlanarak şu anki mevcut durumu betimsel olarak ortaya koymaktır. Zira özellikle çeviribilimciler çeviri-psikoloji alanında yeni kuramlar belirlerken ya da mevcut kuramları yeniden yorumlayıp, duygusal zekâ, çevirmen tatmini gibi kavramları da dikkate alarak değerlendirirken çevirmen psikolojisini de göz önüne almalıdır. Profesyonel çevirmenlerin durumları istatistiksel olarak ortaya dökülmeden kuram geliştirmeye çalışmak ya da mevcut durumu göz ardı ederek çeviri sürecini salt kuramla açıklamak çeviri sürecinde insan faktörünün göz ardı edilmesine yol açabileceği gibi, gerçekçi olmayacaktır. Dolayısıyla bu tez çeviribilim literatürüne kuram ve uygulamayı bütünleştiren ampirik bir çalışma olarak katkı yaptığı gerçeği göz önüne alınarak ve bununla beraber çeviri piyasasındaki şu anki somut durumu ortaya çıkarmak amacıyla okunması durumunda işlevini yerine getirmiş olacaktır.

Bunun yanı sıra söz konusu bu çalışmanın özellikle çeviri eğitimin önemli bileşenlerinden biri olan çeviri edinci kavramının yeniden gözden geçirilmesine katkı yapacağı ve çeviri edinci kavramının çevirmen psikolojisini de göz önüne alarak yeniden yorumlanmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu da çeviri eğitiminin çeviri-psikoloji arasındaki ilişkiyi açıklayacak şekilde güncellenmesiyle mümkündür. Bunun için çevirmen adaylarına çeviride çevirmen psikolojisi, çeviri süreci-duygusal zekâ arasındaki ilişki, çevirmen duygusal zekâsı, çevirmen iş, meslek ve görev tatmini gibi farklı derslerin sunulması gerekir. Özellikle çevirmen psikolojisi dersi (veya “uygulamalı çevirmenlik psikolojisi”) uygulamalı çeviribilim altında derslerde irdelenebilir. Hatta bununla ilgili bir dersi gerekirse çeviribilimin inter-disipliner bir bilim dalı olmasından hareketle psikoloji alanından akademisyenler verebilir. Ancak bu şekilde kuram ve pratik arasındaki köprünün tam ve işlevsel olarak kurulabileceğine inanılmaktadır. Şu unutulmamalıdır ki çeviri eğitimi salt bilişsel süreçlerle açıklanamaz. Bunun ötesinde bilişsel olmayan becerileri kapsayan daha çok birey olarak çevirmenin kendisini ön plana çıkaran psikolojik unsurlar da vardır. Çeviri piyasası da bireyden kaynaklı bu gibi psikolojik faktörlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla, tezin bu noktaları dikkate alarak ampirik bir çalışma şeklinde yürütülmesinden dolayı, çeviribilim literatürünün pratik ayağına diğer

bir ifade ile çeviri pratiğine ve çeviri sürecinin açıklanmasına katkı yaptığı da düşünülmektedir. Ayrıca söz konusu tezin gerek mütercim tercümanlık öğrencilerine gerekse de piyasada çalışan çevirmenlere çeviri sürecinde duyguların rolünü anlamaları bakımından da bir farkındalık oluşturması umulmaktadır.

Son olarak çevirmen tatmininin duygusal zekâ tarafından %19 oranında etkilendiği bulgusuna erişilmesiyle birlikte gelecekte yapılacak olan araştırmalarda çevirmen tatminini etkileyen diğer unsurların ne olduğu araştırılabilir. Duygusal zekânın çevirmen performansı, kişilik özellikleri, çeviri kalitesi, çeviri edinci vb. kavramlarla olan ilişkisi de çeviribilimciler tarafından bilimsel düzlemde irdelenebilir ve bunlar çeviribilim açısından yorumlanabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Acar, Füsün (2001), *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin İnsana ve Göreve Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*, Erciyes Üniversitesi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Aral, Mehtap (2016), *Emotional Intelligence And Interpreting: A Study on Conference Interpreters in Turkey*, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Coşkun Recai, Altunışık, Remzi ve Yıldırım, Engin (2017), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 9. Baskı, Sakarya Kitabevi.
- Aslan, Şebnem (2013), *Duygusal Zekâ: Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Atkinson, David (2012), *Freelance Translator Success and Psychological Skill: A Study of Translator Competence with Perspectives from Work Psychology*, (Doktora Tezi), The University of Auckland.
- Aydın, Azize (2005), *Dil-Tarih ve Coğrafya Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşileri ile İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşilerinin Karşılaştırılması* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, Fuat ve Karson, Ayşe (2013), *Psikoloji*, İçinde Edt. Zeynep Cemalcılar, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2683, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1649, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir.
- Baltaş, Zuhâl (2005), *Duygusal Zekâ: İnsanın Dünyanın Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık*, Remzi Kitabevi.
- Baymur, Feriha (2014), *Genel Psikoloji*, İnkılap, İstanbul.
- Bayram, Nuran (2004), *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Bursa.
- Beeby, Allison, Ensinger Doris ve Presas Marisa (2000), *Investigating Translation, Selected Papers from the 4th International Congress on Translation*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam ve Philadelphia.
- Bnini, Chakib (2016), *Didactics of Translation Text in Context*, Cambridge Scholars Publishing, Uk.

- Bümen, Nilay T. (2005), *Okulda Çoklu Zekâ Kuramı*, Pegem yayıncılık, Ankara.
- Burger, Jerry M. (2006), *Kişilik*, (çev. İnan Deniz Ergüvan Sarıoğlu), Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Cüceloğlu, Doğan (1990), *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul. .
- Damasio, Antonio R. (2006), *Descartes'in Yanılgısı*, Varlık, İstanbul.
- Dedić, Sanela, (2014), *Schlüsselkompetenzen im Übersetzungsberuf – Soziale Kompetenz(en) als Bestandteil beruflicher Professionalität? Eine empirische Studie unter Studierenden des ITAT Graz, Eine empirische Studie unter Studierenden des ITAT Graz* (Master Tezi), Avusturya - Karl Franzens Graz.
- Dinç Özcan, Esra (2011), *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, Beta, İstanbul.
- Doğan, Selen (2005), *Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Kare Yayınları, İstanbul.
- E. Merlevede, Patrick, Vandamme, Rudy, Bridoux, Denis (2003), *7 Adımda Duyusal Zekâ (7 Steps to Emotional Intelligence)* (çev. Tuğba Kırca), Omega, İstanbul.
- Englund Dimitrova, Birgitta (2005), *Expertise and Explicitation in the Translation Process*, John Benjamins Publishing Company Amsterdam / Philadelphia.
- Ersoy, Hüseyin (2012), *Kavram, Kuram ve Süreç Açısından Tercüme Etkinliği*, Araştırma Yayınları, Ankara.
- Esselink, Bert (2000), *A Practical Guide to Localization*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam/Philadelphia.
- Ethem Başaran, İbrahim (2004), *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Nobel, Ankara.
- Gardner, Howard (2010), *Çoklu Zekâ Kuramı: Zihin Çerçevesi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Goleman, Daniel (2014), *Duyusal Zekâ EQ neden IQ'dan daha önemlidir?* (çev. Banu Seçkin Yüksel), Varlık Yayınları, İstanbul.
- Goleman, Daniel (2015), *İş Başında Duyusal Zekâ*, Varlık, İstanbul.
- Güney, Salih (2013), *Davranış Bilimleri*, Nobel, Ankara.
- Gürçağlar, Şehnaz Tahir, (2011), *Çevirinin ABC'si*, Say Yayınları, İstanbul.
- Holz-Mänttäre, Justa (1984), *Translatorisches Handeln Theorie und Methode (Translatorial Action: Theory and Method)*, Academia Scientiarum Fennica, Helsinki.

- Hubscher-Davidson, Severine (2007), *An Empirical Investigation into the Effects of Personality on the Performance of French to English Student Translators*. Thesis (Doctor of Philosophy (PhD)). University of Bath.
- Karasar, Niyazi (2006), *Bilimsel araştırma yöntemi*, 16. baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Keskin, Halit, Akgün, Ali Ekber ve Yılmaz, Süreyya (2013), *Örgütlerde Duygusal Zekâ ve Duygusal Yetenekler, Çalışma Ortamında Duyguların Akıllıca Yönetimi*, Der kitabevi, İstanbul.
- Kılıçarslan, Fatih (2010), *Bilmek Yetmez: 10 Adımda Duygusal Zekâ*, Nobel, Ankara.
- Kırıkkale Rehberlik Araştırma Merkezi (RAM), “Duygusal Zekâ Puanlama”.
- Koç, Özlem (2011), *İlköğretim Öğrencilerinin Türkçe Dersindeki Akademik Benlik Kavramlarının Başarılarına Etkisinin İncelenmesi* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köktürk, Şaban, (2015), *Uygulamalı Çeviribilim*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Munday, Jeremy (2012), *Introducing Translation Studies: Theories and Applications*, Routledge, Londra ve New York.
- Muzaferović, Indira (2013), *Emotionales Übersetzen, Die Rolle von Emotionen im Übersetzungsprozess*, MA, Graz, Avusturya.
- Odacıoğlu, M. Cem (2017), *Çeviribilimde Yerelleştirme Paradigmasına Doğru* (Doktora Tezinden Üretilmiş Yayın), Gece Kitaplığı, Ankara.
- Ożańska-Ponikwia, Katarzyna (2013), *Emotions from a Bilingual Point of View: Personality and Emotional Intelligence in relation to Perception and Expression of Emotions in the L1 and L2*, Cambridge Scholars Publishing.
- Özden, Yüksel (2011), *Öğrenme ve Öğretme*, Pegem Akademi, Ankara.
- Özden, Yüksel (2013), *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*, Pegem Akademi, Ankara.
- Özdemir Yaylacı, Gaye (2008), *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*, Hayat Yayınları, 2008.
- Pym, Anthony (2004), *The Moving Text: Localization, Translation, and Distribution*, John Benjamins Publishing Company, Hollanda ve Amerika.
- Reiss, Katharina ve Vermeer, Hans J. (1984/2014), *Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie* (Towards a General Theory of Translation: Skopos Theories Explained) (translated by Christiane Nord), Routledge, Londra ve New York.

- Risku, Hanna (1998), *Translatorische Kompetenz Kognitive Grundlagen des Übersetzens als Expertentätigkeit*, Stauffenburg, Tübingen.
- Schilling, Dianne (2009), *Duygusal Zekâ Beceri Eğitimi Uygulamaya Yönelik Pratik Bir Model ve 50 Aktivite*, Akademi, Ankara.
- Schultz, Duane P. ve Schultz, Sydney Ellen (2004), *Modern Psikoloji Tarihi*, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Solmuş, Tarık (2004), *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler (Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi)*, Beta, İstanbul.
- Stein, Steven J ve E.Book, Howard (2003), *EQ: Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı (The EQ Edge Emotional Intelligence and Your Success)*, (çev. Müjde Işık) Özgür Yayınları, İstanbul.
- Titrek, Osman (2013), *Iq'dan Eq'ya: Duyguları Zekice Yönetme*, Pegem Akademi, Ankara.
- Toktamışoğlu, Murat. (2003), *Aklın Öteki Sesi: Duygusal Zekâyla Başarı*, Kapital, İstanbul.
- Topses, Gürsen (2009), *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Nobel, Ankara
- Toury, Gideon (1995), *Descriptive Translation Studies and Beyond*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam ve Philadelphia.
- Türk, Sezai (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim (2006), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara, Detay Yayıncılık
- Yıldırım, Bircan (2015), *Duygusal Zekâ*, Destek Yayınları, İstanbul.

Sürelî Yayınlar

- Abdolrezapour, Parisa (2013), “The Relationship between Emotional Intelligence and EFL Learners' Writing Performance”, *Procedia Social and Behavioral Sciences* s. 331 – 339.
- Abdolrezapour, Parisa ve Tavako, Mansoor (2012), “The Relationship between Emotional Intelligence and EFL Learners' Achievement in Reading Comprehension”, *Innovation in Language Learning and Teaching*, Cilt. 6, Sayı 1, s. 1-13.

- Angelone, Erik (2016), "A Process-Oriented Approach for Documenting and Gauging Intercultural Competence in Translation", *The Interpreter and Translator Trainer*, Cilt. 10, Sayı. 3, s. 304–317.
- Apfelthaler, Matthias (2014), "Stepping into Others' Shoes: A Cognitive Perspective on Target Audience Orientation in Written Translation", *MonTI Special Issue – Minding Translation* s. 303-330.
- Bayer-Hohenwarter, Gerrit (2011), "Creative Shifts" as a Means of Measuring and Promoting Translational Creativity", *Meta*, Cilt 56, Sayı 3, s.663-692.
- Bolaños-Medina, Alicia (2014), "Self-Efficacy in Translation", *Translation and Interpreting Studies*, 9: 2 s. 197–218.
- Bontempo, Karen ve Napier, Jemina (2011), "Evaluating Emotional Stability as a Predictor of Interpreter Competence and Aptitude", *Aptitude for Interpreting*, İçinde Edt. Miriam Shlesinger ve Franz Pöchhacker, s. 85-105.
- Bümen, Nilay (2011), "Çoklu Zekâ Kuramı ve Eğitim", *Eğitimde Yeni Yönelimler* içinde Edt. Özcan Demirel, Pegem Akademi Yayıncılık, s. 1-38.
- Cherniss, Cary (2010), "Emotional Intelligence: Toward Clarification of a Concept", *Industrial and Organizational Psychology*, 3, s. 110–126.
- Cinque, Maria (2016), "Lost in translation". Soft skills development in European Countries", *Tuning Journal for Higher Education*, . Volume 3, Issue No. 2, pp. 389-427
- Cnyrim, Andrea, Hagemann, Susanne ve Neu, Julia (2013), "Towards a Framework of Reference for Translation Competence", *New Prospects and Perspectives for Educating Language Mediators*, içinde Edt. Don Kiraly, Silvia Hansen-Schirra ve Karin Maksymski, s. 9-34.
- Davou, Bettine (2007), "Interaction of Emotion and Cognition in the Processing of Textual Material." *Meta* 521, s. 37–47.
- Dunne, Keiran J. ve Dunne Elena S (2011), "Mapping Terra Incognita Project Management in the Discipline of Translation Studies", İçinde Edt. Keiran J. Dunne and Elena S. Dunne, *Translation and Localization Project Management the Art of the Possible*, s. 1-17. John Benjamins Publishing Company, Amsterdam ve Philadelphia.

- Doğan, Nuri. (2005), “Yaratıcı Düşünme ve Yaratıcılık”, *Eğitimde Yeni Yönelimler*, içinde Ety. Özcan DEMİREL, Ankara, Pegem Yayıncılık, ss. 167-198.
- Dolores Olvera-Lobo, María, Robinson, Bryan, Senso, José A, Muñoz-Martín, Ricardo, Muñoz-Raya, Eva, Murillo–Melero, Miguel, Quero-Gervilla, Enrique, Rosa Castro-Prieto, Tomás, Conde-Ruano, María (2009), “Teleworking and Collaborative Work Environments in Translation Training”, *Babel*, 55: 2, s. 165–180.
- Ehrensberger-Dow, M. & Massey, G. (2013), “Indicators of Translation Competence: Translators' Self-Concepts and the Translation of Titles”, *Journal of Writing Research*, 5(1), s. 103-131.
- Hansen, Gyde (2005), "Experience and Emotion in Empirical Translation Research with Think-Aloud and Retrospection”, *Meta: journal des traducteurs / Meta: Translators' Journal*, Cilt, 50, Sayı: 2, s. 511-521.
- Hubscher Davidson, Séverine Emmanuelle (2009), “Personal Diversity and Diverse Personalities in Translation: A Study of Individual Differences”, *Perspectives Studies in Translation Theory and Practice*, Cilt 17, Sayı 3, 175-192.
- Hubscher Davidson, Séverine (2013), “Emotional Intelligence and Translation Studies: a New Bridge”, *Meta: journal des traducteurs / Meta: Translators' Journal*, cilt 58, sayı 2, s. 324-346.
- Hubscher-Davidson, Séverine, (2016), “Trait Emotional intelligence and translation A Study of Professional Translators”, *Target* 28.1, s. 132-157, John Benjamins Publishing Company.
- Kafetsios, Konstantinos, Leonidas A., Zampetakis (2008), “Emotional intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role of Positive and Negative Affect at Work”., *Personality and Individual Differences* 44 (2008) s. 712–722.
- Karimnia, Amin ve Mahjubi, Mahsa (2013), “Individual Differences and Quality of Translation: A Personality-Based Perspective”, *Psychology of Language and Communication*, Cilt. 17, Sayı 1, s. 37-64.
- Klimkowski, Konrad ve Klimkowska, Katarzyna (2014), “Towards Empowerment in Translator Education: Students' Opinions and Expectations of a Translation Training Course”, *Global Trends in Translator and Interpreter Training*, içinde

- Edt. Séverine Hubscher-Davidson, Michal Borodo, s. 180-194, Continuum, Londra ve New York.
- Köksal, Necla (2010), “Beyin Temelli Öğrenme”, *Eğitimde Yeni Yönelimler*, s. 111-121, Pegem Yayıncılık, içinde Edt. Özcan Demirel, Ankara.
- Krajcsó, Zita (2011), “Fostering Social Competence in Translation Studies”, *Babel*, Cilt: 57:3, s. 269-282, Benjamins Publishing Company.
- Li, Defeng (2000), “Tailoring Translation Programs to Social Needs: A Survey of Professional Translator”, *Target* 12:1, s. 127-149.
- Lvovskaya, Zinaida (2000), “The Scope of a Communicative Theory of Translation An Attempt at Systematisation “, *Investigating Translation: Selected papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona*, içinde Edt. Allison Beeby, Doris Ensinger ve Marisa Presas, s. 27-36.
- Mackenzie, Rosemary (2000), “POSI-tive Thinking About Quality in Translator Training in Finland”, *Investigating Translation*, içinde Edt. Allison Beeby, Doris Ensinger ve Marisa Presas, s. 213-222.
- Nord, Christiane (1998), “What Do We Know About the Target-Text Receiver?”, *Investigating Translation: Selected papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona*, s. 195-212. .
- Özkalp, Enver (2013), “Örgüt İçinde Birey ve Kişilik, *Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Ankara, s. 28-55.
- Pacte (2000), “Acquiring Translation Competence Hypotheses and Methodological Problems of a Research Project”, *Investigating Translation: Selected papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona*, 1998, içinde Edt. Allison Beeby, Doris Ensinger and Marisa Presas, Benjamins Translation Library, s. 99-106.
- Pacte (2008), “First results of a Translation Competence Experiment: ‘Knowledge of Translation’ and ‘Efficacy of the Translation Process’”, içinde Edt. John Kearns, *Translator and Interpreter Training. Issues, Methods and Debates*, Continuum, Londra, s. 104-126.
- Precup-Stiegelbauer, Laura-Rebeca; Tirban, Narcisa ve Banciu, Viorica (2012), “Translation as a Means of Communication in a Multicultural World”,

- International Proceedings of Economics Development & Research*; 2012, Cilt. 39, p166-169.
- Risku, Hanna, Dickinson, Angela, Pircher, Richard (2010), “Knowledge In Translation Studies and Translation Practice Intellectual Capital in Modern Society”, *Why Translation Studies Matter*, içinde Edt. Gile, Daniel, Hansen Gyde, Poporn Nike, s. 83-94.
- Rodríguez-Castro, Mónica (2015), “Conceptual Construct and Empirical Validation of a Multifaceted Instrument for Translator Satisfaction”, *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, Cilt:7, Sayı:2, s. 30-50.
- Rodríguez Castro, Mónica (2016), “Intrinsic and Extrinsic Sources of Translator Satisfaction: An Empirical Study”, *Entreculturas* 7-8, s.195-229.
- Rojos, Ana ve Ramos, Marina (2016), “Can emotion stir translation skill? Defining the Impact of Positive and Negative Emotions on Translation Performance”, *Reembedding Translation Process Research*, içinde Edt. Ricardo Muñoz Martín, s. 107-130.
- Shao, KaiQi, Yu, WeiHua ve Min Ji, Zhong (2013), “The Relationship Between EFL Students' Emotional Intelligence and Writing Achievement” *Innovation in Language Learning and Teaching*, Vol. 7, No. 2, s. 107-124.
- Sun, Yifeng (2014), “Cross-Cultural Translation: Attitudes, Feelings and Affective Interactions”, *Neohelicon*, Cilt: 41, Sayı:1, s. 275-292.
- Thomson-Wohlgemuth, Gaby ve Thomson Ian (2004), “Acquiring Capabilities in Translation Towards A Model Of Translation Businesses“ , *Target* 16: 2, s. 253-287.
- Tomonzeiu, Daniel, Koskinen, Kaisa ve D’arcangel, Adele (2016),”Teaching Intercultural Competence in Translator Training”, *The Interpreter and Translator Trainer*, Cilt. 10, Sayı. 3, s. 251–267.
- Tsvetkov, Natalia ve Veronica, Tsvetkov (2011), “Effective Communication in Translation and Localization Project Management “,İçinde Edt. Keiran J. Dunne and Elena S. Dunne, *Translation and Localization Project Management the Art of the Possible*, s. 189-210. John Benjamins Publishing Company, Amsterdam ve Philadelphia.

- Varzande, Mohsen ve Jadidi, Esmacil (2015), “The Effects of Translators’ Emotional Intelligence on Their Translation Quality”, *English Language Teaching*, Cilt. 8, Sayı. 8, s.104-111.
- Varzande, Mohsen ve Jadidi, Esmacil (2016), “The Interaction of Trait Emotional Intelligence and Academic Knowledge on Job Performance of Professional Translators”, *IIOABJ*, Cilt. 7, s. 42-48.
- Vermeer, Hans J.(1978/2000), “Skopos and Commission in Translational Action” *Translation Studies Reader*, İçinde Edt. Lawrence Venuti, Routledge, Londra ve New York, s. 221-232.

İnternet Kaynakları

- Cifuentes-Férez, Paula ve Cortés, Javier, Fenollar, “On the Impact of Self-Esteem, Emotion Regulation and Emotional Expressivity on Student Translators’ Performance”, s. 1- 31.
[https://www.academia.edu/27275059/On the impact of self-esteeem_emotion_regulation_and_emotional_expressivity_on_student_translators_performance_earlier_version_of_the_paper_to_appear_in_VIAL_2017](https://www.academia.edu/27275059/On_the_impact_of_self-esteeem_emotion_regulation_and_emotional_expressivity_on_student_translators_performance_earlier_version_of_the_paper_to_appear_in_VIAL_2017) **Erişim:** 01.07.2017.
- Göpferich, Susanne, “Towards a model of translation competence and its acquisition: the longitudinal study TransComp”, <http://gams.uni-graz.at/fedora/get/o:tc-095-187/bdef:PDF/get> **Erişim:** 02.07.2017.
- L’ Hommedieu Cavanaugh, Nancy (2007), “Cultural Intelligence: Factors and Measurement”, Thesis,<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/168061/Cavanaugh%202008.pdf?sequence=1> **Erişim:** 02.07.2017.
- McRae, Norah, “Enhancing Cultural Intelligence Through International Work Integrated Learning”, University of Victoria http://acen.edu.au/2012conference/wp-content/uploads/2012/11/109_Enhancing-Cultural-Intelligence-Through-International-Work-Integrated-Learning.pdf **Erişim:**20.10.2017
- Rodríguez-Castro, Mónica (2011), *Elements of Task, Job, and Professional Satisfaction in The Language Industry: An Empirical Model*,

https://etd.ohiolink.edu/rws_etd/document/get/kent1322006349/inline **Erişim:**
02.07.2017.

Rosas, Marta, "Don Kiraly's A Social Constructivist Approach to Translator Education",
<http://translationjournal.net/journal/30review.htm> **Erişim:** 02.07.2017.

Türkiye'de Çevirmenlik Mesleği Raporu (2015),
<http://www.ankaced.org/images/cevirmenlikraporu.pdf> **Erişim:** 16.08.2017.

[http://grupsderecerca.uab.cat/pacte/sites/grupsderecerca.uab.cat/pacte/files/2011_PACT
E_Continuum.pdf](http://grupsderecerca.uab.cat/pacte/sites/grupsderecerca.uab.cat/pacte/files/2011_PACT_E_Continuum.pdf) **Erişim:** 02.07.2017.

EKLER
EKLER I: BİREYSEL BİLGİ FORMU-“BAR-ON” DUYGUSAL
ZEKÂ ÖLÇEĞİ-ÇEVİRMEN TATMİNİ ANKETİ

BİREYSEL BİLGİ FORMU

Değerli Katılımcılar,

*Aşağıdaki **Bireysel Bilgi Formu** ve **Duygusal Zekâ Ölçeği** sonuçları bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacaktır. Lütfen tüm sorulara içtenlikle yanıt veriniz. Katkılarınız için şimdiden teşekkürler.*

1. YAŞINIZ: a) 18-30 b) 30-42 c) 42ve üzeri

2. CİNSİYETİNİZ: a) Kadın b) Erkek

3. ÖĞRENİM DURUMUNUZ:

a) Ortaokul b) Lise c) Ön lisans d) Lisans

e) Lisansüstü

4. MEZUN OLDUĞUNUZ BÖLÜM:

a) Mütercim- Tercümanlık/Çeviribilim b) Diğer

[Belirtiniz.....]

5. YETKİN DÜZEYDE BİLDİĞİNİZ YABANCI DİLİNİZ/DİLLERİNİZ:

a) İngilizce b) Almanca c) Fransızca d) Rusça

e) Arapça f) Diğer

[Belirtiniz.....]

6. ÇEVİRİ ALANINDAKİ POZİSYONUNUZ/POZİSYONLARINIZ:

a) Kitap çevirmeni b) Kamu kurumunda çevirmen c) Serbest çevirmen

d) Büroda çevirmen e) Adliyelerde çevirmen f) Proje

yöneticisi g) Yerelleştirme uzmanı h) Özel sektörde meslek elemanı

i) Editör/Redaktör j) Çeviri eğitmeni

[Belirtiniz.....]

7. HANGİ UZMANLIK ALANI/ALANLARINDA ÇEVİRİ HİZMETİ SUNUYORSUNUZ?

- a) Ticari çeviri b) Akademik çeviri c) Hukuki çeviri
d) Teknik çeviri e) Tıbbi çeviri f) Noter
yeminli çeviri g) Edebi çeviri h) Diğer
[Belirtiniz.....]

8. ÇALIŞMA DENEYİMİNİZ (YIL OLARAK):

- a) 0-5 b) 5-10 c) 10 ve üzeri

9) ÇEVİRMENLİK MESLEĞİNİ(?)..... OLARAK GÖRÜYÖRÜM.

- a) Esas mesleğim b) Ek işim

10. HAFTADA ORTALAMA KAÇ SAAT ÇEVİRİ YAPIYORSUNUZ?

- a) 0-10 b) 10-20 c) 20-30 d) 30-40 e) 40
ve üzeri

11. ÇEVİRMENLİK MESLEĞİNDE BAŞARILI OLMANIZI SAĞLAYAN AŞAĞIDAKİ ÖZELLİKLERİ ÖNEM SIRASINA GÖRE 1'DEN (EN ÇOK) 5'E (EN AZ) KADAR SIRALAYINIZ!

[...] Bilişsel becerilerim (dil edinci, kültür edinci, genel kültür bilgisi)

[...] Yeteneklerim (hafıza, mantıklı düşünme, dile yatkınlık vb.)

[...] Motivasyonum (azim ve istek)

[...] Kendimi yönetebilmem (odaklanabilme ve strese dayanıklılık)

[...] Bireysel özelliklerim (esneklik, iletişim yeteneği, özgüven, takım çalışmasına yatkınlık)

“BAR-ON” DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ

<i>Lütfen aşağıdaki her ifade için verilen seçenekten birini işaretleyiniz.</i>	Tamamen	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
	☹☹	☹	☹	☺	☺	☺☺
	1	2	3	4	5	
1. Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Çok fazla strese dayanamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Biriyle aynı fikirde olmadığımında bunu ona söyleyebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Çoğu durumda kendimden eminimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Huysuz bir insanımdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. İyi ve kötü huylarıma baktığım zaman kendimi iyi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Sevgimi belli edemem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Başkalarına kızdığımında bunu onlara söyleyebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Bir problemi çözerken her olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Bir liderden çok, takipçiyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Lütfen aşağıdaki her ifade için verilen seçenektan birini işaretleyiniz.</i>	Tamamen	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
	☹☹	☹	☺	☺☺	☺	☺☺
25. Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Fiziksel görüntümden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. İlğimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Sabırsız bir insanım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Diğer insanların duygularını incitmemeğe özen gösteririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Başkalarıyla iyi ilişkiler kurarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Öfkemi kontrol etmem zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Hayattan zevk almıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Duygularımı tanımlamak benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Haklarımı savunamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Oldukça neşeli bir insanımdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Kendi başıma karar veremem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Başka insanlara saygı duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Başkalarına neler olduğunu önemserim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Neler hissettiğimi bilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Lütfen aşağıdaki her ifade için verilen seçenektten birini işaretleyiniz.</i>	Tamamen	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum
	☹☹	☹	☺	☺☺	☹☹	☹☹
54. Benimle birlikte olmak eğlencelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Hayal ve fantezilerime kendimi kaptırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Yeni şeylere başlamak benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Endişeliyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Kolayca arkadaş edinebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Kendimi çok sık kötü hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Konuşmaya başlayınca zor susarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Çevremdekilerle iyi geçinemem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Zor şartlarda serinkanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Kendimi takdir ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. İnsanlarla tartışırken, bana sesimi alçaltmamı söylerler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Tarzımı değiştirmem zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Hayatımdan memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duvarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Hafta sonlarını ve tatilleri severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Acı çeken insanların farkına varamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Genellikle en iyisini ümit ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Başkalarına göre bana güvenmek zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını, kolaylıkla fark ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Abartmayı severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Gülümsemek benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Uygun bir zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geciririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. İstedğim zaman " hayır " demek benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88. Yukarıdaki ifadelere samimi bir şekilde cevap verdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÇEVİRMEN TATMİNİ ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Maddeleri anlamanız ve size hitap eden kutucuğu doğru işaretlemeniz, anket sonucunun güvenilirliği ve geçerliliği açısından önem arz etmektedir. Aşağıdaki ifadeler kutuların içerisindeki sayılara eş değerdir.

Yazılı metnin yanındaki 1'den 5'e kadar numaralandırılmış cevap kutucuklarından birini seçerek X işareti koyunuz.

Aşağıdaki maddelerden memnuniyet derecenizi belirtiniz.	Hiç Memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
	☹☹	☹	☺	☺	☺☺
	1	2	3	4	5
1. Kaynak metinlerin kalitesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Proje yöneticisinin terim bankası ya da çeviri bellekleri gibi yazılım araçlarıyla bir sıkıntı yaşadığımda yardımcı olmasından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Müşterinin yaptığı eleştiriden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Çeviri projesi için gerekli olan çeviri bellekleri gibi materyal ve kaynakların mevcut olmasından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Birlikte çalıştığım insanların yaptıkları işlerin kalitesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Müşterilerle direkt iletişim kurmaktan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Görev tanımının açık ve net olmasından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Birlikte çalıştığım insanlarla kurduğum iletişimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kaliteyi artırma ya da süreçleri değiştirme amacıyla görev ve projelere dâhil edilme ve yetki verilme düzeyinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Terminoloji yönetimi becerilerimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İlgili konudaki uzmanlık düzeyimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Üstlendiğim görevlerin türünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Karar verme aşamasında kendi kararlarımı uygulama özgürlüğümünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Kendimi geliştirmemi ve yaptığım işten zevk almamı sağlayacak zorlayıcı ve karmaşık görevler üstlenmemden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Yeni görev ve roller seçebilme fırsatlarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Uzmanlık alanıma giren görevlerde çalışabilmemden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Terminolojinin karmaşıklığından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Bir dizi farklı görevi yerine getirebilmemden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Bir görevi üstlenmeden önce o görevin kapsamını anlamaktan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Takım üyelerinin, proje yöneticisi ya da işveren tarafından çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler arasından seçilmesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Yeni görev ve sorumluluklarla ilgili sunulan oryantasyon ve eğitimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Örnek çeviriler konusunda aldığım geri bildirimlerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Süreklilik arz eden iş akışından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Çeviri işinin son teslim tarihlerinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Aşağıdaki ifadelere ne kadar katıldığınızı belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	☹☹	☹	☺	☺	☺☺
	1	2	3	4	5
25. Çalışma arkadaşlarım arasında sözümün dinlendiğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ekip çalışması beni strese sokar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Birlikte çalışmak isteyeceğim ekibi kendim seçebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Genel itibariyle projenin kalitesini yükselttiğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Proje yöneticisi ve takım arkadaşlarımla yaşadığım yanlış anlaşılmalara hızlı, rahatça ve etkin bir şekilde çözülür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Ekibe önemli katkıda bulunduğumu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Çoğu çeviri bürosu ya da çeviri şirketinde, çeviri ya da yerleştirme süreci sistemli bir şekilde işler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Çalışmak isteyeceğim kişileri veya kurumları kendim seçebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. İlgili alandaki uzmanlığım çevirileri zamanında teslim etmeme yardımcı olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Bilgisayar destekli çeviri araçları ile ilgili bilgi sahibi olmak çevirileri zamanında teslim etmem için gereklidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Diğer alanlardaki uzmanlığımın kariyerime katkısı vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Çevirilerin son teslim tarihi, çeviri kalitesini olumsuz etkilememektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Müşterilerle olan iletişimim sürekli ve saygı çerçevesindedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Çalışma programımı kendime göre esnetebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Her yıl idare edilebilir bir iş yüküne sahip olduğumu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Çalıştığım çeviri şirketi, bürosu ve kurumu müşterilerle yaşanan yanlış anlaşılma sorunlarını düzgün bir şekilde çözer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Önemli tekliflerin geleceğini bilmek beni motive eder (örneğin istediğim zaman yeni bir işveren ile çalışmak).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Zor bir çeviri projesini başarılı bir şekilde tamamlamak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Mesleğe yeni girenlere rehberlik yapmak kariyerim açısından faydalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Çok yavaş olduğumu ve daha hızlı çalışmam gerektiğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Müşterilerin çok fazla beklenti içinde olduklarını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Çalışma programım mesleki gelişimimle ilgili girişimlerde bulunmama imkân sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Çeviri ile ilgili mesleki gelişime yatırım yapmanın kârlı olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Çeviri ücretini indirmem istendiğinde, mesleğime saygı duyulmadığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Çevirmenlik mesleğinde üstlendiğim şu anki rolüm, mesleki beklentilerimi karşılamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Kendi kariyer gelişimimden ben sorumlu olmamalıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Farklı becerilerim olduğunu ve dolayısıyla da iş garantimin yüksek olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Kariyerimde ilerlemeyi çok istiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Çeviri ile ilgili derneklere veya kurumlara üye olmayı önemli görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Kendimi mesleğimle özdeşleştiriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Aşağıdaki maddelerden memnuniyet derecenizi belirtiniz.</i>	Hiç Memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
	☹☹	☹	☺	☺☺	☺☺☺
	1	2	3	4	5
56. Ekip içindeki işbirliğinin dinamik olmasından (ekip üyeleri genellikle birbirine yardımcı olurlar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Sanal ekiplerle çalışmaktan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Ekip üyelerinin çalışma programlarında esnek olmalarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Ekip içindeki yanlış anlaşılmaları yerinde çözmek için başvurulan belirli yöntemlerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Proje yöneticisinin çeviri görevini yerine getirebilmek için gerekli olan referans kaynaklar ve stil kılavuzu, çeviri bellekleri, terim bankası vb. gibi diğer kaynakları temin etmesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Müşterilerin beklentileri veya çeviri projesinin çıktılarına yönelik sorulara cevap almaktan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Ekip üyelerinin iletişim becerileri, işi zamanında teslim vb. gibi mesleki becerilerinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Rolümle ilgili üstlendiğim sorumluluklardan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Sürekli geribildirim ve proje ile ilgili güncel bilgileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Ekip üyeleri ile kurulan samimi ilişkiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

66. Koordinatör ya da proje yöneticisi ile kurduğum ilişkiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Satış ve hizmet ile ilgili diğer etkinliklerden (çeviri ve düzeltme dışındaki diğer sorumluluklar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Ekip üyelerinin çoklu görev üstlenebilme becerilerinden ve rol değişiklikleriyle ilgili esnek olmalarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Uzun süre birlikte çalışılan bir müşteriden yeni projeler almaktan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Yapılan çeviri işinin etkili bir şekilde denetlenmesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Koordinatör veya proje yöneticisinin yakın denetiminden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmekten veya performansımın övülmesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Normal aldığım ücret dışında aldığım mali teşvik ve ödüllerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. İşyerinde uygulanan yönetim usûl ve politikalarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Aldığım ücretten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Ödeme yöntemlerinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Ödeme koşullarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. İş ve özel hayatım arasındaki dengeden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Uzaktan (ev) ya da iletişim teknolojileri aracılığıyla ilgili çalışma politikalarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Çoklu görev üstlenmekten (örn. yeri geldiğinde bir projede çevirmenlik yaparken başka bir projede editörlük yapabiliyorum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Çeviride indirimde gidilmesi ile ilgili taleplerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Ücretimdeki artış fırsatlarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Farklı kültürden insanlarla kurduğum iletişimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Ekip üyeleri arasındaki genel iletişimden (örn. E-posta aracılığıyla)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. Ağ oluşturma tecrübesinden ya da çeviride uzman kişilerle görüşmekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. Müşterilerin prestijli olmalarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. Toplumda iyi bir imaja sahip olduğum için kazanç elde etmekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88. Beceri ve kariyer gelişim olanaklarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89. Prestijli çeviri projelerine dâhil olmaktan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

90. Çeviri projelerini kabul etme ya da reddetmek konusunda esnek davranabilmemden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91. Danışman olarak edindiğim tecrübeden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92. Çeviri derneklerine üyelikten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93. Alanda uzman kişilerin bana mesleki açıdan rehberlik etmelerinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94. İnsanların beni profesyonel olarak tanımalarından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95. Mesleğimin toplum tarafından tanınmasından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Aşağıdaki ifadelere ne kadar katıldığınızı belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	☹☹	☹	☺	☺	☺☺
	1	2	3	4	5
96. Yeni şeyler öğrenme söz konusu olduğunda girişimde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. Becerilerimi günün koşullarına göre yenilemem gerektiğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
99. Proje yöneticileri beni ikna etme konusunda başarılıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100. İşimin stresli olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
101. Çeviri projesindeki sürekli değişim ve yeniliklere karşı esnek ve uyumluyumdur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102. Birlikte çalıştığım proje yöneticileri, iş sürecini değiştirme konusunda genellikle ilgisiz davranmaktadırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
103. Birlikte çalıştığım proje yöneticileri iş sürecini değiştirebilecek yeteneğine sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
104. Proje yöneticisi bana düşük fiyat teklif etse de çeviri projesinde yer almam konusunda ısrar ettiğinde takdir edildiğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
105. Ekip üyelerini, çeviri projesinin gereksinimlerine göre o alanda becerisi olan kişiler arasından seçen proje yöneticileri ve koordinatörleriyle çalışmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
106. Müşterilerin yerleştirme olgunluk düzeyleri ve iş yeteneklerini anlamaya çalışır ve bu konuda bilgi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107. Proje yöneticisinin ekip üyeleri arasındaki iletişim akışını kontrol etmesinden memnun olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

108. Müşteri, çeviri sürecini net bir şekilde idrak edemediği zaman bunu açıkça anlaram.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109. Yalnızca işlerini düzenli ve planlı yürüten çeviri şirketleri ve bürolarından çeviri işi kabul ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110. Çeviri görevinin tanımı genellikle işin doğasını doğru bir şekilde yansıtır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111. Çeviri sürecinde herhangi bir konuda harekete geçilmesi noktasında proje yöneticisi, müşteri ya da patronumu ikna edebileceğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112. Terminolojinin karmaşıklığı beni strese sokar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113. Çeviri son teslim tarihleri çok katıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114. Genel olarak yaptığım işten memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
115. Genel olarak yaptığım iş ve faaliyetlerden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
116. Genel olarak profesyonel açıdan mesleğimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Aşağıdaki ifadelerin ne kadar mümkün olduğunu belirtiniz.</i>	Hiç mümkün değil	Mümkün değil	Kararsızım	Mümkün	Çok mümkün
	☹☹	☹	☺	☺	☺☺
	1	2	3	4	5
107. Şu an yaptığımız işi bıraktığımız takdirde başka bir iş bulabilme olasılığımız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108. Tamamıyla bambaşka bir ortamda farklı görev ve sorumluluk üstlenme olasılığınız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SORULAR	Cevaplar	
	Evet	Hayır
Fazla mesai yapmak ya da hafta sonları çalışmak ister misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proje yöneticisine ya da koordinatörünüze yaptığımız çeviri işindeki ilerleme ile ilgili düzenli olarak rapor sunuyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yüz yüze ya da web kamerasıyla iletişim kurarken göz temasında bulunurken kendinizi rahat hissediyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proje yöneticisinin üst yönetimi etkilediğine tanık oldunuz mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çeviri ile ilgili sertifika programlarına katılmayı düşünüyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LinkedIn, Facebook, profesyonel kuruluşlar vb. aracılığıyla diğer çevirmenler ile iletişim halinde misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dili aksanlı konuşan kişilerle rahat iletişim kurabiliyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Konferanslara katılıyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konferanslarda sunum yapıyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atölyelerde ya da eğitim seminerlerinde sunum yapıyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çeviri alanındaki kişilere danışmanlık yapmak sizin için motivasyon kaynağı mıdır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En uzun süreli iş yaptığınız kişi veya kurumlar kimlerdir?	Özet müşterilerim	<input type="checkbox"/>
	Çeviri şirketleri	<input type="checkbox"/>
	İşveren	<input type="checkbox"/>
Çalışma ortamınızda size en çok motive eden şey nedir?		
Yakın gelecekte mesleği bırakmayı düşünüyor musunuz? Cevabınız evetse neden?.....	Evet	Hayır

EKLER II: MONICA RODRÍGUEZ-CASTRO İLE YAPILAN MAİL GÖRÜŞMESİ

Fadime ÇOBAN:

Dear Madam Rodríguez-Castro,

I am a Phd student at Sakarya University (Turkey) in the department of Translation Studies (German) and I want to carry out a study on the relationship between emotional intelligence and job satisfaction of professional translators in Turkey. I think that there might be some correlations between these two parameters. As I was doing some research, I came across your paper called Conceptual construct and empirical validation of a multifaceted instrument for translator satisfaction, in which you have developed an instrument for translator satisfaction. My question is to ask you whether I can use this instrument in order to assess translator satisfaction of professional translators in Turkey, after translating it into Turkish of course and then testing the instrument validity of it in Turkey.

I am looking forward to your E-mail.

Best Regards.

Fadime ÇOBAN.

Sakarya University,
Department of Translation Studies.

Monica Rodríguez-Castro:

Fadime,

I am very pleased to hear that you want to use this instrument. Yes, of course, you can use it. You just need to cite the source. You can get the full survey in my dissertation, but I think it is better to cite articles.

Dissertation: https://etd.ohiolink.edu/rws_etd/document/get/kent1322006349/inline

Also, I invite you to read a follow-up article that may be helpful for you to see some correlations. I may add that the article has variables that may be of interest to you. And also fewer variables which make your life easier. [Search my last name]

<http://www.entreculturas.uma.es/archivo7y8.html>

Good luck with your dissertation. You have chosen a very promising topic!

Best, Monica Rodriguez

EKLER III: BAR-ON DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ HAKKINDA FÜSUN ACAR İLE YAPILAN MAİL GÖRÜŞMESİ

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Kullanım İzni Gelen Kutusu x



Fusun Acar
acarfi@erciyes.edu.tr



Fadime Çoban <foban@sakarya.edu.tr>

18.04.2016



Alınan: acarfi

Merhaba Sayın Hocam,

Ben Sakarya Üniversitesi Çeviribilim Bölümü doktora öğrencisiyim. İsmim Fadime ÇOBAN. Hazırlayacağım tezin konusu Duygusal zeka ile ilgili olacak. Duygusal zeka ile Çeviribilim arasında ilişki kurmak istiyorum. Eğer müsaadeniz olursa sizin tarafınızdan Türkiye'ye uyarlanmış ve son haline getirilmiş olan Duygusal Zeka Envanteri'ni tezimde kullanmak isterim.

Saygılarımla.

Arş. Gör. Fadime ÇOBAN

Sakarya Üniversitesi, Çeviribilim Bölümü.

Ayrıntıları göster



Fusun Acar <acarfi@erciyes.edu.tr>

19.04.2016



Alınan: bana

From: Fadime Çoban [mailto:foban@sakarya.edu.tr]

Sent: Monday, April 18, 2016 11:36 AM

To: acarfi@erciyes.edu.tr

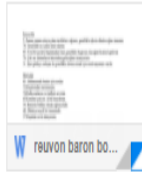
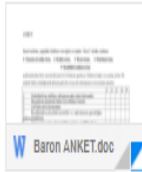
Subject: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Kullanım İzni

[View](#)

Bu e-posta ve ekleri sadece yukarıda isimleri belirtilen kişiler arasında özel haberleşme amaçlıdır. Bu mesaj size yanlışlıkla ulaşırsa lütfen gönderen kişiyi bilgilendiriniz ve mesajı sisteminizden siliniz. Erciyes Üniversitesi bu mesajın içeriği ve ekleri ile ilgili hukuki hırsor sorumluluğu kabul etmez.

This e-mail communication and its attachments are intended only for the private use of the people named above. If you received this message in error, please immediately notify the sender and delete it from your system. Erciyes University does not accept any legal responsibility for the contents of this message.

3 Ek



EKLER IV: REUVEN BAR-ON BOYUTLAR

İyimserlik

5. Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.
78. Genellikle en iyisini ümit ederim.
85. Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım
76. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.
31. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır.

Mutluluk

83. Gülümsemek benim için zordur
72. Hayatımdan memnunum.
74. Hafta sonlarını ve tatilleri severim.
65. Kendimi çok sık, kötü hissedirim.
54. Benimle birlikte olmak eğlencelidir.
40. Oldukça neşeli bir insanımdır.
37. Hayattan zevk almıyorum.

Dürtü kontrolü

70. İnsanlarla tartışırken sesimi alçaltmamı söylerler.
66. Konuşmaya başlayınca zor susarım
41. Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır.
36. Öfkemi kontrol etmem zordur.
29. Sabırsız bir insanım.
11. Huysuz bir insanım.

Strese Dayanıklılık

63. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.
75. Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.
3. Çok fazla strese dayanamam.
80. Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.
68. Zor şartlarda serinkanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.
6. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.
60. Endişeliyimdir.

Esneklik

71. Tarzımı değiştirmem zordur.
61. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.
58. Yeni şeylere başlamak benim için zordur.
50. Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.
18. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.

Gerçekçilik

82. Abartmayı severim.
56. Hayal ve fantezilerime kendimi kaptırıyorum.
52. Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.
12. Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.
4. Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.

Problem Çözme

51. Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.
33. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.
23. Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler daha sonra en iyisine karar veririm.
1. Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım, adım adım ilerlemektir.
87. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.

Sosyal Sorumluluk

34. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.
79. Başkaları için bana güvenmek zordur.
43. Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.
45. Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne babasını bulmasına yardım ederim.
48. Başka insanlara saygı duyarım.
59. Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.

Kişilerarası İlişkiler

67. Çevremdekilerle iyi geçinemem.
62. Kolayca arkadaş edinebilirim
57. Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir
46. Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.

42. İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.

32. Başkalarıyla iyi ilişkilerim vardır.

16. Sevgimi belli edemem.

Empati

77. Acı çeken insanların farkına varamam.

81. Başkalarının duygusal gereksinmelerine duyarlıyım.

49. Başkalarına neler olduğunu önemserim.

30. Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm

25. Doğrudan ifade etmeseler de başkalarının duygularını çok iyi anlarım.

Bağımsızlık

73. Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım.

64. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim.

47. Kendi başıma karar veremem.

22. Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.

24. Bir liderden çok takipçiyimdir.

Kendini gerçekleştirme

35. Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.

28. İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.

15. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.

17. Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.

19. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.

21. Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.

Kendine saygı

69. Kendimi takdir ederim

55. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.

44. Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.

26. Fiziksel görüntümden memnunum.

14. İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissederim.

10. Çoğu durumda kendimden eminimdir.

Kararlılık

- 7. Biriyle aynı fikirde olmadığımında bunu ona söyleyebilirim..
- 9. Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.
- 20. Başkalarına kızdığımında bunu onlara söyleyebilirim.
- 27. İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.
- 39. Haklarımı savunamam.
- 86. İstedğim zaman “hayır” demek benim için zordur.

Duygusal Benlik Bilinci

- 53. Neler hissettiğimi bilirim.
- 2. Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.
- 13. Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.
- 8. Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.
- 38. Duygularımı tanımlamak benim için zordur.
- 84. Uygun zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geçiririm.

EKLER V: ETİK KURUL KARARI

18/05/2016-E.21698



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı :61923333/050.99/
Konu :Dilekçe hk.

Sayın Arş.Gör. Fadime ÇOBAN

Üniversitemiz Etik Kurul Başkanlığının 04/05/2016 tarihli ve 57 sayılı toplantısında alınan "14" nolu karar örneği aşağıda sunulmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Ahmet Celal APAY
Etik Kurulu Başkanı

Yapılan görüşmeler sonunda; Arş. Gör. Fadime ÇOBAN'ın "Çevirmenlerin Duygusal Zekaları İle Çevirmen Tatmini Arasındaki İlişki" başlıklı projesinin Etik açıdan uygun olduğuna oy çokluğu ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Arş. Gör. Fadime ÇOBAN 14.12.1988 yılında Kütahya’da doğmuştur. İlkokul, Ortaokul ve Lise eğitimini bu ilde tamamladıktan sonra, 2006 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İngilizce-Almanca-Türkçe Mütercim Tercümanlık bölümünde lisans eğitimini almıştır. Aynı yıl ÖYP ile Trakya Üniversitesi Almanca Mütercim Tercümanlık bölümüne Araştırma Görevlisi olarak atandıktan sonra, lisansüstü tercih yoluyla 35. Madde ile Sakarya Üniversitesi Çeviribilim Yüksek Lisans ev ardından da Doktora programına yerleştirilmiştir ve şu anda Trakya Üniversitesi Almanca Mütercim Tercümanlık bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Akademik araştırma alanları içerisinde çeviri edinci, çevirmen psikolojisi, çeviri süreçleri, çeviri eğitimi ve sosyal bilimler metinleri çevirisi bulunmaktadır.