



International Journal of Languages' Education and Teaching
Volume 8, Issue 1, March 2020, p. 188-197

Received	Reviewed	Published	Doi Number
05.11.2019	12.01.2020	15.03.2020	10.29228/ijlet.39606

A Recommendation of Translator Competence and its Components

Şaban KÖKTÜRK¹ & Gözde TÜRKMEN²

ABSTRACT

It is certain that prospective translators are expected not only to translate but also to do many things in today's circumstances. Hence, they are required to possess some skills and abilities apart from being able to translate. As it is well known, translation-competence-oriented courses are broadly offered in the academic translator training institutions. Students in these institutions are equipped with the holistic translation competence and the sub-competences through the learning process. As it is well known sub-competences refer to language competence, textual competence, culture competence, knowledge of theories, performance competence, transfer competence, research competence, communication competence, specialized knowledge and technological competence. Students who completed the academic translator training enter the sector owning these sub-competences. The studies in the field of Applied Translation Studies indicate that the translation sector expects some different skills from the translators as well. This study analyzes the translator competence and its probable constituents taking the expectations of the sector into account. The translator competence and its probable constituents are clarified and analyzed primarily based on some theories regarded as significant for the literature. Accordingly, organizational competence, planning competence, management competence, ability to work in harmony with the team, and the ability to propose practical and creative solutions were determined as the translator (sub) competences expected by the translation sector.

Key Words: Translator competence, organization, planning, management, group work, practical and creative solution

Çevirmen Edinci ve Bileşenleri Önerisi

ÖZET

Günümüz şartlarında artık çevirmen adaylarından sadece çeviri faaliyeti beklenmediği bir gerçektir. Bu doğrultuda çevirmenlerden salt çeviri faaliyeti dışında bazı yetilere de sahip olmaları beklenilmektedir. Bilindiği üzere genel olarak akademik çeviri eğitim kurumlarında özellikle çeviri edincine yönelik dersler yer almaktadır. Bu kurumlarda öğrenim gören öğrencilere öğrenim süreçleri boyunca bütüncül olan çeviri edinci ve alt edinç türleri kazandırılmaktadır. Alt edinçler olarak dil edinci, metin edinci, kültür edinci, kuram bilgisi, edimsel edinci, aktarma edinci, araştırma edinci, iletişim edinci, konu ve uzmanlık edinci, teknoloji edinci olarak adlandırılmaktadır. Akademik çeviri eğitimlerini tamamlayan öğrenciler bu alt edinçlere sahip olup, sektöre adım atmış olurlar. Uygulamalı Çeviribilim alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde sektörün çevirmenlerden beklediği bazı farklı beceriler de olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı sektörün beklentileri göz önünde bulundurularak çevirmen edinci ve muhtemel bileşenlerini incelemek ve ortaya koymaktır. Çalışmada alan yazın için önemli görülen kuramlardan yola çıkılarak, çevirmen edinci ve muhtemel bileşenleri açıklanacak ve incelenecektir. Bu doğrultuda sektörün beklentisi dikkate alınarak çevirmen edinci ve bu edinci oluşturabilecek alt edinçler arasında organizasyon edinci, planlama edinci, yönetim edinci, grupla uyumlu çalışabilme yetisi, pratik ve yaratıcı çözüm önerebilme yetisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çevirmen edinci, organizasyon, planlama, yönetim, grupla uyumlu çalışabilme, pratik ve yaratıcı çözüm

¹ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Çeviribilim Bölümü, skokturk@sakarya.edu.tr

² YL Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, gozdeturkmen862@hotmail.com

Giriş

Günümüz şartlarında artık çevirmen adaylarından sadece çeviri faaliyeti beklenilmemektedir. Çevirmenlerden çeviri faaliyeti dışında bazı yetilere de sahip olmaları gerektiği ön plana çıkmaktadır. Sektör, çevirmen adaylarından elbette ki her iki dil ve kültüre hâkimiyet, metnin çözümlenebilmesi, alanında uzmanlık, araştırmacı yapı, teknolojiyi iyi bir şekilde kullanabilmek, terminoloji oluşturabilmek, iletişim ve aktarımında kuvvetli olmak gibi faktörlerin kendilerinde var olmasını beklemektedir. Bu hususların çevirmenler için çok önemli ve gerekli olduğu bilinmekle beraber akademik çeviri eğitimi ile bu yetilere sahip olabilmektedirler. Çevirmen adaylarında akademik çeviri eğitimi ile bütüncül olan çeviri edinci ve alt edinçler olan; dil edinci, metin edinci, kültür edinci, kuram bilgisi, edimsel edinç, aktarma edinci, araştırma edinci, iletişim edinci, konu ve uzmanlık edinci ve teknoloji edinci oluşmaktadır. Fakat çeviri sektörü bunların yanı sıra çevirmenlerden farklı beceriler de beklemektedir. Akademik çeviri eğitimi ile sektör arasında beklenti uyumsuzluğunun ortadan kalması adına çevirmen adayının günümüz şartlarında kendini geliştirebilmesi ve mesleki anlamda ilerleyebilmesi için bazı özel yetilere de sahip olması gerekmektedir. Çalışmada çeviri sektörünün beklentisi doğrultusunda oluşan çevirmen edinci kavramı ve bileşenlerine detaylı olarak yer verilecektir. Yapılan çalışmanın çevirmen adaylarının gelişimine yönelik ve sektöre adım attıklarında beklentileri karşılayabilmeleri açısından örnek alabilecekleri önemli bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, alan yazınına önemli katkı sağlamış kuramsal yaklaşımlardan yararlanılarak, doküman inceleme odaklı nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Buradan hareketle çeviri sektörünün beklentisi doğrultusunda oluşan çevirmen edinci ve bileşenleri incelenmiştir. Çalışmada bazı kuramcılarının görüşleri temel alınarak organizasyon edinci, planlama edinci, yönetim edinci, grupla uyumlu çalışabilme yetisi ve pratik yaratıcı çözümler üretme kavramları ortaya çıkartılmış ve bu kavramlar kuramsal görüşlerden yararlanılarak açıklanmış ve değerlendirilmiştir.

Çevirmen Edinci

Alanyazın incelendiğinde çevirmen edinci kavramının çeviri edinci kavramından ayrıştığı ve bir üst kavram olarak değerlendirildiği görülmektedir. “Çevirmen Edinci” kavramı çevirmen adayları için yönlendirici ve geliştirici bir kavram olma özelliği kazanabilir. Alan yazınına önemli katkı sağlamakta olan Oktay Eser “Çeviri Eğitiminde Edinç Kavramının Değerlendirilmesi” çalışmasında çeviri edincini bazı modellerle ele almış olup akademik çeviri eğitimine yönelik çeviri edinç modellerini sunarak değerlendirme yapmıştır. Ayrıca çeviri sektörüne yönelik çeviri edinci modellerini ele alarak çevirmen edinci kavramı önerisini sunmuştur.

Çevirmen adayları sektöre adım attığında, bazı bilgi ve becerilere sahip olmaları gerektiği yadsınamaz bir gerçek halini almıştır. Sektör için çevirmen adayının çeviri edinci temelli dil, kültür, konu, aktarım, araştırma, uzmanlık, iletişim ve teknoloji alt edinçlerine sahip olması yeterli görülmemektedir. Çeviri sektörü, çeviri edinci temelli alt edinçlerin yanı sıra çevirmen adayından farklı beceriler de beklemektedir. Baydan (2013), Eser (2013/2015), Göpferich (2009), PACTE Group (2011) Pym (2003)'in çalışmalarında da farklı şekillerde ele alınan çevirmen edinci bu çalışmada özellikle mevcut Türkiye çeviri sektörünün beklentileri doğrultusunda çevirmen edinci bileşenleri önerilecektir. Yukarıda bahsi geçen yazarların eserlerinden esinlenerek çevirmenlerde; çeviri edinci temelli dil, kültür, konu, aktarım, araştırma, uzmanlık, iletişim ve teknoloji alt edinçlerinin yanı sıra çevirmen edincini

oluşturabilecek “Organizasyon Edinci”, “Planlama Edinci”, “Grupla Uyumlu Çalışabilme Yetisi”, “Pratik Yaratıcı Çözümler Üretebilme Yetisi” ve “Yönetim Edinci” bileşenlerin de bulunması gerektiği düşünülmektedir. Sektör içinde kendilerini geliştirebilmeleri, iyi yerlere gelebilmeleri, kendi işletmelerini açabilmeleri ve başarılı bir şekilde işletebilmeleri için bu bileşenlere sahip olmaları gerekmektedir. Bu noktadan hareketle aşağıda çevirmen edincini oluşturan bileşenler tanımlanıp ayrı ayrı açıklanacaktır.

Organizasyon Edinci

Organizasyon olgusu ve kavramı için ilgili alan yazınında birçok yaklaşımlar yer almaktadır. Bu yaklaşımlardan önemli görülenler ele alınmıştır. Genç’in yaklaşımına göre organizasyon terimi örgütlenme anlamındadır. Bu terimin diğer anlamı ise örgüt kelimeleriyle ifade edilir. Ona göre planlamadan sonra örgütlenme faaliyeti gelir. İnsanların ihtiyaçları doğrultusunda organizasyonlar kurulur. İnsanların yalnız olarak hedeflerine ulaşamadıkları işlerde, organizasyonlar ile hedeflerine ulaşarak başarılı olabilirler (Genç, 2012, s. 51). Buradan da anlaşıldığı gibi bir gayeye ulaşabilmek için organizasyonların rolü ve önemi büyüktür. Yönetimde planlanmadan sonra gelen önemli bir aşamadır. Başka bir yaklaşıma göre örgütlenme, örgütün planlamalarını faaliyete geçirebilmek için kaynakların düzenlenmesindeki bütün süreçleri kapsayarak bir örgüt yapısı oluşturulma aşamasıdır. Örgüte ait tüm işlerin bölünüp, gruplandırılıp ve koordine edildiği bir süreçtir (Akmüt, vd. 2003, s. 69). Buradan da anlaşıldığı gibi örgüt yapısının oluşması için sistematik bir süreç söz konusudur. Bu sürecin tamamlanmasıyla örgüt yapısı oluşmaktadır. Efil’in yaklaşıma göre de örgütlenme planlama aşamasından sonra gelmektedir. Bundan dolayı örgütlemenin esas planlamada başlamaktadır. Ona göre planlama örgütün teknolojik, ekonomik, sosyal deneyimidir. Bu deneyimlerin somut olması ise örgütlenmedir. Örgütlenme süreçlerini öncelikle işlerin kesinleşmesi, gruplar oluşturulması, iş gören kişilerin belirlenmesi ve atanması, yöntemlerin belli olması ile oluşmaktadır (Efil, 1996, s. 90). Buradan da anlaşıldığı gibi örgütlenme daha çok planlamanın aktif olması ve faale geçme durumudur. Planlama ve örgütlenme arasında önemli ve etkinleştirici bir bağ vardır. Eren’e göre organizasyon süreci on bir aşamalı bir süreçtir. Bunlar:

- Amaçlara ulaşmak için yapılacak işleri belirleme,
- İş analizleri yardımıyla birbirlerine çeşitli bakımlardan benzer işleri bir araya getirerek gruplandırma,
- Her iş grubu için bu işleri görececek sayı ve nitelikte personeli belirleme, diğer bir deyimle, norm- kadro çalışması yapma,
- İşe alınacak personelin yetenek, bilgi ve tecrübelerinin ne olması gerektiğini belirleme,
- İşe personel almadan önce bu personelin yapacağı görevlerin veya işletmelerin tanımını yapma,
- Yönetim görevini yükümlenecek personelin üretim kaynaklarını (araç, gereçleri, insanları vb.) ne oranda kullanabileceğini, kuruluşu hangi konularda nasıl ve ne ölçüde temsil edeceğini, hangi ölçüde işletme adına serbestçe anlaşmaya girebileceği konusundaki yetkilerini ve bunun karşılığında sorumlulukları belirleme,
- Organizasyonda görev alan yöneticilerin hangi iş grupları (bölüm ve kısımlar) yöneticileri ile ne konularda nasıl ilişki ve iş birliğine gideceklerini açıklama, aralarında yatay ilişkiler oluşturma,
- Aynı yöneticilerin kuruluşun yakın çevresindeki kişi, grup ve kuruluşlarla ne zaman, nasıl, hangi konularda, hangi yetiler ölçüsünde ilişkiye gireceklerini belirleme,

- Her örgüt grubunun bağlı olduğu üst yönetici ile hangi zamanlarda ne tür (yazılı veya sözlü veyahut her ikisi birden) bir raporlama ilişkisine gireceğini bunların zorunlu veya ihtiyari olanlarını belirleme,
- Her bölüm veya kısım yöneticisinin başka grup yöneticileri ile birlikte katacakları komite toplantılarının neler olduğunu, bu komitedeki görevlerini açıklama,
- Bütün bu özellikleri taşıyan mevkiler için ise uygun nitelik ve özellikler taşıyan personeli bilimsel usullerle istihdam etmek (işe uygun eleman seçme ve yerleştirme) (Eren, 1993, s. 111-112).

Örgütlenmenin iyi bir şekilde sağlanabilmesi için bu on bir safhaya ihtiyaç vardır. Hepsi birbirini tamamlamaktadır ve bir bütün olarak düşünülebilir. Çeviribilimde de öncelikle çeviri faaliyetini gerçekleştirebilmek için; iş akışı, amaçlar ve hedefler belirlenir, o uzmanlık alanıyla ilgili benzer çeviriler varsa bunlar aynı gruptan olur ve terminolojiden yararlanır. Çeviri faaliyeti grupça gerçekleşecek ise herkese iş dağıtımı yapılır. Çeviri çevirmenlerin uzmanlık alanına göre verilir. Örneğin uzmanlık alanı tıp olan bir çevirmene hukuki bir metnin çevirisini vermek olumsuz bir sonuç doğurabilir.

Çevirmen çeviriyi organize etmeli ve koordineli olmalıdır. Sistematiik çalışmak önemlidir. Çeviri faaliyetinin başarılı ve kaliteli gerçekleşmesi için çevirmenlerin örgütlenmesi, organizasyon edincine sahip olmaları ve bu sürecin detaylarının bilincinde olmaları gerekmektedir. Sektöre adım atan çevirmen adaylarından organizasyon edinci beklenilmektedir. Çevirmenlerin bütün aşamaları organize etmeleri, koordine olmaları yapacakları çeviri faaliyeti için önemli bir faktördür. Çevirmenlerin ilk olarak planlama yaptıktan sonra örgütlenmeleri iş akışları için büyük bir avantajdır. Bu edince sahip olmayan bir çevirmenin koordineli bir şekilde çalışmasını beklemek zordur.

Planlama Edinci

Planlama olgusu ve kavramı için Onal (1998)'in yaklaşımı önemli yaklaşımlar arasında yer alır. Onal'a göre planlama bir şeyin nerede, ne zaman, ne şekilde, nasıl ve kimin tarafından yapılacağını öncesinde karar verme aşamasıdır. Diğer bir tanımına göre bir amacı yerine getirebilmek için en doğru hareketi seçmek ve geliştirmektir (Onal, 1998, s. 149). Eren planlamanın yararlı olduğunu gösteren bazı yöneticilerin görüşlerini aşağıdaki maddeler ile açıklamıştır.

- Planlama komite tarzında örgütlenirse icradan sorumlu yöneticiler arasında düzenli bir haberleşme ve koordinasyon sağlar.
- İcradan sorumlu yöneticiler planlama sürecine katılırsa hiyerarşiyi yukarıdan aşağıya harekete geçirir ve motive eder.
- Planlama araştırma ve yeni alternatifler üretme sürecidir. En iyi kararları almaya ve uygulamaya yöneltir.
- İyi planlama yetki devrini kolaylaştırır. Uygulama işlerinin astlara yaptırılması yolunu açar.
- Planlama yolu, genel ve uluslararası çevre faktörlerini değerlendirme ve kuruluşun etkinliğini artırma aracıdır.
- Planlama en uygun strateji seçimini ve kaynakların bu strateji etrafında optimum dağılımını sağlar (Eren, 1998, s. 100).

Bu yaklaşımlardan da anlaşılacağı üzere çeviri işletmeleri için planlamanın ne kadar yararlı ve geliştirici olduğunu söylemek mümkündür. Sektörde haberleşme ve koordinasyonun sağlanması,

motivasyonun yükselmesi, doğru kararlar alınması, uygulama sağlanması, uygun strateji seçimiyle çeviri sektörü için büyük bir başarı yakalanabilir. Çeviri sektörü için planlama edinciyle en doğru kararlar alınabilir ve sistemli bir şekilde çalışılabilmektedir. Bu da çevirmen adayları için planlama edincinin ne kadar önemli ve gerekli olduğunu göstermektedir.

Dalay'a göre planlama; uygun görülecek yöntemlere karar verilmesi, gereken kaynakların seçimi, gayelerin belirlenmesi için uygulanan çalışmadır. Her departmanın işletme planıyla uyumlu olan bir planı bulunmaktadır (Dalay, 2001, s. 294). Buradan da anlaşıldığı gibi işletmelerin hedef ve amaçlarına ulaşabilmeleri için belirli planlarının olması onların lehinedir. Koçel'e göre plan sonuç odaklıdır fakat planlama bir süreçten oluşur. Ona göre planlama düşünce ve hayat tarzıdır. Teknik ya da metot kullanmaktan farklı bir şeydir. Ona göre planlama geleceğe bakmaktır (Koçel, 1995, s. 61). Buradan da anlaşıldığı gibi bu süreç işletmeler için önemlidir.

Çeviri sektörü açısından bakıldığında yapılacak çevirinin önceden planlanması, gerekli kaynakların seçimi, zamanın yönetilmesi bu edincin gerekliliğini göstermektedir. Planlama edinci sektör tarafından beklenen, çevirmende olması gereken bir yetidir. Çevirmenin çeviri faaliyetini gerçekleştirebilmesi için nasıl bir yol izleyeceğini, hedefinin ne olacağını, ne zaman ve hangi yöntemi kullanacağına karar vermesi gerekmektedir. Planlama edincine sahip olmayan bir çevirmenin, doğaçlama çalışması çevirinin kalitesini düşürebilir ve başarısız sonuçları beraberinde getirebilir. Bu yüzden planlama edinci geleceğe dönük bir süreç ve sonuçtur. Ayrıca sektörde planlama edinciyle belirsizlikler ortadan kalkar. Belirsizlik işletmeler için zor ve sıkıntılı bir süreçtir. Bunun ortadan kalkması çalışanların motivasyonu yükseltir ve verimli bir çalışma ortamı oluşur. Planlama kurumun gaye ve hedeflerine ulaşabilmek için önemli bir basamaktır ve beraberinde başarıyı getirir. Kurum için fırsatları ya da tehditleri yönetmek doğru kararlar vermek ile eşdeğerdir. Bu da planlama edinciyle sağlanmaktadır.

Grupla Uyumlu Çalışabilme Yetisi

Sektöre adım atıldığında iş akışının düzenli bir şekilde gerçekleşmesi için takımla uyumlu çalışmak gerekmektedir. Fikir alışverişinin sağlanması için bireylerarası iletişim ve uyum önemlidir. Eren'e göre bireylerarası haberleşme bir düşüncenin bir kişiden başka bir kişiye geçmesidir. Bu fikir alışverişinin gerçekleşebilmesi için bireylerarası bir ilişkiye ihtiyaç vardır. Haberleşmeyle insanlar birbirleriyle iletişim kurarlar ve bağlayıcıdır. İyi bir grup çalışması isteniliyorsa bireylerin birbirleriyle uyumlu çalışması ve fikir alışverişi gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Eren, 1993, s. 278). Buradan da anlaşılacağı üzere insanların birbirleriyle olan iletişimi, düşüncelerini paylaşmaları ve ekip yatkınlığı beraberinde verimli bir çalışmayı getirecektir. Çalışmanın etkili olması, insanların birbirleriyle uyumlu çalışmalarına bağlıdır.

Tosun'a göre gruplar iki kişiden ya da daha fazla kişiden oluşsa da işletmede bazı farklılıkların gerçekleşmesine sebep olmaktadır. İlki olayların yaratılması ve toplumsal ilişkilerdir. Kişilerin birbirleriyle iletişimi bazen anlaşma ya da anlaşamama sorununu beraberinde getirmektedir. Bu her işletmede görülebilen insansal ilişkiler ile alakalıdır. Kişilerin düşünce, duygu, çıkar ya da inanç bakımlarından anlaşmaları uyum içinde olmalarına dayanmaktadır. İnsanlar ve bireylerin önemi arttıkça, işletmelerin toplumsal varlık olarak önemi de artış gösterecektir (Tosun, 1992, s. 28). Sonuç itibarıyla uyumun olması düşünce olarak insanların birbirleriyle anlaşmasıyla gerçekleşmektedir. Elbette her zaman bu anlaşma gerçekleşmeyebilir. Fakat ekibe yatkınlık ve bireylere verilen önem ile işletmelerin toplumsal varlık olarak da değerinde artış olacağı söz konusudur. Bu da başarıyı getirecektir. Başka bir yaklaşıma göre takım çalışması demek, yönetimin ve çalışanların stratejilerini

ve iş akışını devamlı olarak geliştirmek ve örgütsel faaliyet ve gayeleri belirlemek için beraber çalışmaları olarak tanımlanır. Takım çalışmasıyla, ekibin beraber çalışması üzerine odaklanılır. Ekip üyelerinin katılımını sağlayan ve bu konuda destek veren bir çabadır (İnce, vd. 2004, s. 424). Anlaşılacağı üzere takım çalışması birliktelikle ilgilidir ve bütün ekibin birbiriyle çalışabilmesine yöneliktir. Onal'a göre etkili çalışan biri gruptaki diğer çalışanların performansı ile uyumlu olmayabilir. Tam tersine onların gayretlerini etkisiz bırakabilir. Bu ekiple oynanan bir oyunda, kişinin bireysel başarısının iyi olduğu halde, ekiple uyumlu olmadığı için, ekibi zor duruma sokabilir ve yenilgiye bile neden olabilir. Bu yüzden takım ruhuna gereksinim olduğunu vurgulamıştır (Onal, 1998, s. 182-183).

Uygulamalı Çeviribilim açısından bakıldığında ise sektöre adım atacak çevirmenlerin grupla uyumlu çalışma bilgi ve becerisine sahip olması gerekmektedir. İnsanlarla iletişimi iyi olmayan ve grupta uyumsuzluk sorunu yaşayan çevirmenlerden kaliteli ve başarılı bir çeviri beklemek zor olabilir. Bu da çevirmenlerden beklenen önemli bir yetidir.

Bazı çevirmenler grup çalışmasına yatkın olmayabilir ve bireysel çalışmak isteyebilir. Fakat sektör çevirmenlerden uyumlu olmalarını beklemektedir. Takım ruhu çeviri sektörü için de son derece önemli ve gereklidir. Çünkü iş alışverişi yapamayan ve iletişim kuramayan bir çevirmenin uyumsuzluğu, başarısızlığa neden olabilir. Takım içerisinde uyumlu olmak ve bilgi alışverişi yapmak iş verimini arttıracak ve motivasyonu yükseltecektir.

Pratik ve Yaratıcı Çözüm Öneribilme Yetisi

Sektör çalışanlarından yeni fikirler üretmesini, pratiklik ve çözüm odaklı olmalarını bekler. Yaratıcılık her insanda bulunabilir fakat bunu ortaya çıkarmak için belli bir ortam gerekmektedir. Yaratıcılık farklı fikirleri ve düşünceleri ortaya koymak ve yeniliklere açık olmaktır. Bir yaklaşıma göre "Modern işletmelerde, geleceğin sistem yöneticileri ve liderlerinde aranacak özellikler; yaratıcılık, ileri görüşlülük ve değişen teknolojiye süratli olarak ve anında ayak uydurabilmek olmaktır" (Marşap, 2000, s. 98). Sektörde aranan kişi olabilmek için bazı yetilere sahip olmak gerekmektedir. Kişinin yaratıcı olması, yeni fikirler üretmesi gerekmektedir. Bir sorunla karşılaştığı zaman pratik çözüm ve doğru stratejilerle sorunların üstesinden gelebilmelidir. Artık işletmeler için bu bilgi ve beceriler son derece önem taşımaktadır. Genç'e göre yaratıcı olabilmek için;

- Merakın her zaman tetikte olması ve çok çeşitli konularla ilgilenmek,
- Geçmişteki ve günümüzdeki buluşlarla ilgilenmek ve bu buluşlara götüren süreçleri izlemek,
- Olabildiğince çok sayıda kişiyle diyalog kurmak,
- Fiziksel ve zihinsel etkinlikleri dengelemek, çeşitli egzersizlerle beyin jimnastiği yapmak,
- Beklenmedik gelişmeleri fırsat olarak değerlendirmek, güven duymak ve gelecekteki başarıların hazzını bugünden yaşamak gerekir (Genç, 2012, s. 300).

Araştırma yapmak, farklı konularla ilgilenmek, insanlarla iletişimimiz iyi olması gibi faktörler yaratıcılığı arttıracaktır. Çeviri sektörü için yaratıcı ve pratik fikirlerle sorunları çözebilmek son derece gerekli ve önemlidir. Çeviride çok fazla sorunlarla karşı karşıya gelinebilir. Bu sorunları çözebilmek için bu beceriye ihtiyaç vardır.

Baydan'a göre çeviri sorunlarına yöntemler üreterek, aralarından gayeye uygun olanını seçerken eleştirel ve yaratıcı düşünmeden faydalanılır. Yaratıcı olduğu zaman seçenekler üretilmektedir. Eleştirel düşünüldüğü zaman da gayeye uygun olanlar seçilecektir. Ona göre öncelikle çeviri

sorunlarını çözebilmek için, çeviri sorunu olduğunu tespit etmek gerekmektedir (Baydan, 2013, s. 109). Yaratıcı olmak yeni fikirlerin, yeni düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu şekilde çeviri sorunları için farklı yöntem ve stratejiler oluşturulacaktır. Bu da çeviri sorunları için önemli ve gerekli bir adımdır. Bu sorunları belirledikten sonra yapılacak doğru adım, sorunları aza indirgeyecek ya da sorunları ortadan kaldıracaktır. En son olarak amaca uygun olanının seçimini yapabilmek için de eleştirel düşünmek gerekmektedir.

Çevirmenlerin çalıştıkları ortamda yeni fikirler sunması, yaratıcı ve yeniliğe açık olması sektörün beklentisi doğrultusundadır. Sektör çevirmenlerden değişik, sıra dışı fikirler ve çözümler beklemektedir. Bu yüzden çevirmenlerin pratik ve yaratıcı çözümler üretebilme yetisine sahip olmaları gerekmektedir. Sektörde ilerleyebilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için yaratıcı ve ileri görüşlü olmalı.

Yönetim Edinci

Bir işletme için yönetim önemli bir kavramdır. Yönetim genel olarak bir hedef belirleme ve o hedefi gerçekleştirmek için insanların bir araya gelmesidir. Tutar'a göre yönetim birden fazla bireyin ortak olan bir gayeyi yerine getirebilmek için yürütülen faaliyettir. Etkili bir başarı sağlanabilmesi için koordinasyon ve iş birliğinin önemini vurgulamıştır (Tutar, 2015, s. 39). Buradan da anlaşıldığı gibi yönetim, amaçlar doğrultusunda ekiple çalışmak ve o amacı gerçekleştirmek için kişilerin koordine olmasıdır. Eren'e göre yönetim; belli bir gayeye ulaşabilmek için en başta bireyler olmak üzere donanımı, parasal kaynakları, demirbaşları, hammaddeleri, zamanı ve yardımcı malzemeleri birbirleriyle koordineli olarak etkin kullanabilecek hükümler almak ve uygulamaya geçirme sürecidir (Eren, 1993, s. 3). Buradan da anlaşıldığı gibi belli bir amaca ulaşabilmek için bütün süreçlerin iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu süreçte her şeyin koordineli bir şekilde yönetilmesi ve faale geçebilmek için doğru kararlar almak gerekir. Dalay'a göre yönetim sürecinin özellikleri;

- Yönetim amaca yönelik bir faaliyettir.
- Yönetim bir grup faaliyetidir.
- Yönetim faaliyetinin beşeri özelliği vardır.
- Yönetim bir işbölümü ve uzmanlaşma faaliyetidir.
- Yönetim bir koordinasyon ve haberleşme sürecidir.
- Yönetim bir yetki ve otorite faaliyetidir.
- Yönetim rasyonel bir faaliyettir.
- Yönetim evrensel özelliğe sahiptir.
- Yönetim basamaksal özelliğe sahiptir
- Yönetim bir karar alma sürecidir (Dalay, 2001, s. 10-14).

Bu tanımlardan yola çıkarak çevirinin karar aşamasından başlayarak; planlama, koordinasyon, örgütlenme, denetim ve yönetsel bütün süreçleri içine aldığı söylemek mümkündür. Sektörün beklentisi doğrultusunda çevirmenin yönetim edincine sahip olması gerekmektedir. Günümüz şartlarında bir çevirmen bütün süreçlere hâkim olmalı ve bu süreci yönetebilmelidir. Zamanını doğru bir şekilde yönetemeyen bir çevirmenin başarılı bir çeviri ortaya çıkarmış olması bir anlam ifade etmeyecektir. Genç'e göre işlerin belli bir zamanda yapılma mecburiyeti, özellikle yöneticilerin zaman baskısı içerisinde olmalarına neden olmaktadır. Bu baskının içerisinde olan bir yöneticinin yapabileceği en önemli şey zamanı yönetebilmektir. Yani belli zamanlarda belli işlerin tamamlanmasıdır (Genç, 2012, s. 395). Bu tanımdan yola çıkarak çeviri işletmeleri için de zaman yönetimi çok önemlidir. Çevirmenlerin kaliteli ve başarılı bir çeviri gerçekleştirebilmeleri için bütün

süreçleri iyi yönetmeleri gereklidir. Bundan dolayı yönetim edincine sahip olmaları onlara büyük avantaj sağlayacaktır. Verimli bir çeviri faaliyetini gerçekleştirebilmeleri için koordine olmaları ve iş birliği içerisinde çalışmalarını gerekmektedir. Her çevirmen çeviri sektöründe bir yönetici pozisyonundadır. Çevirinin bütün süreçlerini yönetmek, belli kararlar vermek, doğru stratejiler uygulamak meşakkatlidir. Yönetim bilgi ve becerisine sahip çevirmenlerin işlerinde daha başarılı olacakları bir gerçektir.

Bulgular

Yapılan çalışmada akademik çeviri eğitiminin yanı sıra çevirmen edinci ve bileşenlerinin de gerekli olduğuna sonucuna varılmıştır. Bu sonuca aşağıdaki bulgularla ulaşılmıştır:

- İnsanların yalnız olarak hedeflerine ulaşamadıkları işlerde, organizasyonlar ile hedeflerine ulaşarak başarılı olabilecekleri, bir gayeye ulaşabilmek için organizasyonların rolü ve öneminin büyük olduğu.
- Bir şeyin nerede, ne zaman, ne şekilde, nasıl ve kimin tarafından yapılacağını öncesinde karar verilmesinin gerektiği.
- İnsanların birbirleriyle olan iletişimi, düşüncelerini paylaşmaları ve ekip yatkınlığı beraberinde verimli bir çalışmayı getireceği.
- Bir sorunla karşılaşıldığında pratik çözüm ve doğru stratejilerle sorunların üstesinden gelinebileceği.
- Belli bir gayeye ulaşabilmek için en başta bireyler olmak üzere donanımı, para kaynaklarını, demirbaşı, hammaddeyi, zamanı ve yardımcı malzemeleri birbirleriyle koordineli olarak etkin kullanabilecek hükümler almayı ve uygulamaya geçirmeyi.

Yukarıda sıralanan bulguların her biri çevirmen edinci bileşenlerini oluşturan alt edinçlerden birine tekabül etmektedir.

Sonuç

Çeviri sektörünün çevirmenlerden beklentisi doğrultusunda bazı bilgi ve beceriler ortaya çıkmıştır. Sektörün beklentisi doğrultusunda oluşan bu kavrama “Çevirmen Edinci” demek artık mümkündür. Akademik çeviri eğitiminde kazanılan çeviri edincinin yanı sıra sektörün beklentisi doğrultusunda çevirmen edinci de önem kazanmıştır. Akademik çeviri eğitiminde kazandırılan çeviri edincinin yanı sıra sektörün çevirmenden çevirmen edinci ve bileşenlerini de beklediği görülmektedir. Buna göre;

- Çeviri sektöründe işgören çevirmenlerin yalnız olarak hedeflerine ulaşamadıkları işlerde, organizasyonlar ile hedeflerine ulaşarak başarılı olabilecekleri, bir gayeye ulaşabilmek için organizasyonların rolü ve öneminin büyük olduğu akademik çeviri eğitiminde çevirmen edinci temelli “Organizasyon Edinci” dersleri çevirmen adaylarına verilmesi gerektiği;
- Bir çevirinin nerede, ne zaman, ne şekilde, nasıl ve kimin tarafından yapılacağını öncesinden karar verilmesinin gerektiği akademik çeviri eğitiminde çevirmen edinci temelli “Planlama Edinci” derslerin çevirmen adaylarına verilmesi gerektiği;
- Çevirmenlerin birbirleriyle olan iletişimi, düşüncelerini paylaşmaları ve ekip yatkınlığı beraberinde verimli bir çalışmayı getireceğinin akademik çeviri eğitiminde çevirmen edinci temelli “Grupla Uyumlu Çalışabilme Yetisi” derslerinin çevirmen adaylarına verilmesi gerektiği;
- Çevirmenlerin bir sorunla karşılaşıldığında pratik çözüm ve doğru stratejilerle sorunların üstesinden gelinebileceğinin akademik çeviri eğitiminde çevirmen edinci temelli “Pratik

ve Yaratıcı Çözüm Önerbilme Yetisi” derslerinin çevirmen adaylarına verilmesi gerektiği;

- Belli bir gayeye ulaşabilmek için en başta bireyler olmak üzere donanımı, para kaynaklarını, demirbaşı, hammaddeyi, zamanı ve yardımcı malzemeleri birbirleriyle koordineli olarak etkin kullanabilecek hükümler almayı ve uygulamaya geçirmeyi destekleyen “Yönetim Edinci” derslerinin çevirmen adaylarına verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Böylelikle bu çalışmada akademik çeviri eğitiminde temelini oluşturan çeviri edincinin yanı sıra çevirmen edinci ve bileşenlerinin de gerekli olduğu tespit edilmiş olup akademik çeviri eğitiminde çevirmen edinci ve bileşenlerinin de göz önünde bulundurulmasını ve bu doğrultuda ders plan ve programlarının yeniden gözden geçirilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Albir, A. H. (2010). Competence, in Handbook of Translation Studies ed. by Yves Gambier et. al., Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Akmut, Ö., Aktaş, R., Aykaç, B., Doğanay, M., Durukan, T., Müftüoğlu, T., & Yüksel, Ö. (2003). Girişimciler İçin İşletme Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.
- Balkul, H. İ., Ersoy, H. (2018). Çeviri Eğitiminde Kalite. Journal of Language Education and Research, 4(3), 201-215.
- Baydan, E. B. (2013). Çeviri Eğitiminde Çeviri ve Çevirmenlik Edinci: Problem Çözme ve Karar Verme Konusunda Bir Farkındalık Uygulaması. İstanbul Üniversitesi Çeviribilim Dergisi. 103-125.
- Dalay, İ. (2001). Yönetim ve Organizasyon - İlkeler, Teoriler ve Stratejiler. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi.
- Efil, İ. (1996). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eser, O. (2013). Çeviri Eğitiminde Edinç Kavramının Değerlendirilmesi. İstanbul.
- Eser, O. (2015). Çeviribilimde Edinç Araştırmaları. 1. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Genç, N. (2012). Yönetim ve Organizasyon - Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Göpferich, S. (2009). Towards a Model of Translation Competence and its Acquisition: The Longitudinal Study of TransComp. Behind the Mind: Methods, Models and Results in Translation Process Research, Ed. by Sussanne Göpferich, Denmark, Samfundslitteratur, 12-39.
- İnce, M., Bedük, A., Aydoğan, E., (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri, Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı 11, 424.
- Kiraly, D. C. (2003). From Instruction to Collaborative Condruction: A Passing Fad or the Promise of a Paradigm Shift in Translator Education. Rethinking Translation Pedagogy. ed. by Brian James Baerand Geoffrey S. Coby, Volume XII, Amsterdam and Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 3-27.

- Koçel, T. (1995). İşletme Yöneticiliği-Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Köktürk, Ş. (2015) Uygulamalı Çeviribilim. 1. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Marşap, A. (2000). Yönetimsel Sistem-Yeni Binyılın Özgüncü Açılım ve Politikaları. Ankara: Öncü Basımevi.
- Onal, G. (1998). İşletme Yönetimi ve Organizasyon. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- PACTE Group. (2011). Results of the Validation of the PACTE. Translation Competence Model: Translation Project and DinamicTranslation Index. Ed. by Sharon O'brien, London & New York, Continuum Int. Publishing Group, 30-53.
- Pym, A. (2003). Redefining Translation Competence in an Electronic Age: In Defence of Minimalist Approach. META: Translator's Journal. Vol. 48-4, 481-497.
- Tosun, K. (1992). İşletme Yönetimi. Ankara: Savaş Yayınları.
- Tutar, H. (2015). İşletme Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Weinert, F. E. (1999). Concept of Competence, Munich, Germany: Max Plank Institute for Psychological Research.
- Yazıcı, M. (2011). Çeviribilimde Araştırma. İstanbul: Multilingual.
- Yazıcı, M. (2007). Yazılı Çeviri Edinci. İstanbul: Multilingual.
- Yazıcı, M. (2005). Çeviribilimin Temel Kavram ve Kuramları. İstanbul: Multilingual.