



International Journal of Languages' Education and Teaching
Volume 7, Issue 1, March 2019, p. 101-109

Received	Reviewed	Published	Doi Number
02.02.2019	07.03.2019	25.03.2019	10.18298/ijlet.3264

**Factors Affecting Professional Satisfaction of Legal Translators in
Turkish Judicial System**

Büşra ÖZER ERDOĞAN¹ & Aslı Özlem TARAKÇIOĞLU²

ABSTRACT

This study aims to determine the factors affecting professional satisfaction of legal translators in the Turkish Judiciary and to explore how professional satisfaction affects legal translators' productivity. The importance of professional satisfaction in work life of legal translators and the fact that there is almost no study on this issue encourage the researchers to study on this topic. In this respect, the study is a qualitative research where data was collected through an open-ended questionnaire and face-to-face interviews with key persons. The result of the study revealed that among the factors affecting professional satisfaction of legal translators are professional status, monthly wage, flexibility of working hours and quality of legal texts in linguistic terms. Improvement in these factors may lead legal translators to reach professional satisfaction and the quality of translations to be enhanced.

Key Words: Legal translators, Professional satisfaction, Professional status, monthly wage, working hours.

**Türk Yargı Sisteminde Görevli Hukuk Çevirmenlerinin³ Mesleki
Doyumlarını Etkileyen Faktörler**

ÖZET

Bu çalışma, Türk Yargı Sisteminde görevli hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesini ve mesleki doyumun iş verimini nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Mesleki doyumun hukuk çevirmenlerinin çalışma hayatındaki önemi ve bu konuda daha önce herhangi bir araştırma yapılmamış olması bu çalışmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kapsamda nitel bir araştırma olan bu çalışmada, verilerin toplanması için açık uçlu sorulardan oluşan bir anket ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörler arasında mesleki statü, aylık kazanç, mesai saatlerinin esnekliği ve işin niteliği gibi alt başlıkların öne çıktığı görülmüştür. Söz konusu faktörlerin iyileştirilmesi çevirmenlerin mesleki doyuma erişmesine ve dolaylı olarak tercüme kalitesinin artmasına yol açması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hukuk çevirmenleri, mesleki doyum, mesleki statü, aylık kazanç, mesai saatleri.

¹ Dr., Mütercim, Adalet Bakanlığı, İnsan Hakları Daire Başkanlığı, busraozererdogan@gmail.com.

² Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Mütercim Tercümanlık Anabilim Dalı, aslioz@gazi.edu.tr.

³ Söz konusu grup bilirkişi/tercüman bilirkişi olarak da anılmaktadır.

1. Giriş

Hukuk çevirmenleri, tercüme ettikleri metinlerin ulusal ve uluslararası alanda büyük öneme sahip olması nedeniyle, mesleklerini hakkıyla icra edebilmeleri için oldukça donanımlı ve eğitilmiş olmalıdırlar. Hukuk tercümesi yapabilmek, dile ve kültüre yatkınlığın yanında hukuk diline ve söylemlerine hakim olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle, bir çevirmenin iyi bir hukuk çevirmeni olabilmesi için uzun yıllar çalışarak iyi ve çok yönlü bir eğitimden geçmesi gerekmektedir. Çevirmenlik mesleğinde uzmanlaşılan alanda iyi bir eğitim alt yapısının yanı sıra söz konusu alanda çeviri tecrübesi sahibi olmak da, çeviri kalitesini arttıran kıstaslardandır. Bunun için çevirmen hukuk metinleri gibi ciddiyeti ve ağırlığı büyük olan metinleri çevirmek zorunda değildir. Kolayca çevrilebileceği düşünülen bir çocuk şarkısını çevirmek bile belirli bir alt yapı, eğitim ve tecrübe gerektirmektedir (Metin-Tekin & İşisağ, 2018). Bu nedenle, yapılan işin önemi ve zorluğu dikkate alındığında, hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarının, tercüme kalitesinin artırılmasında rolünün büyük olduğu tartışmasızdır. Sosyologların oldukça sık ele aldıkları bir konu olan mesleki doyum, çalışanların kişisel memnuniyetleriyle ilgili olduğu kadar, iş verimi ve etkinliği ile de ilgilidir (Baş ve Ardiç, 2002; Schultz & Schultz, 2006; Frey, 2002; Ziegler vd, 2012; van Scheers ve Botha, 2014).

Hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarının incelenmesi, ilgili mesleğin mevcut durumunu gözler önüne serecektir. Mesleki doyum oldukça kişisel bir kavramdır ve kişinin işine olan tutumuna işaret etmektedir. Mesleki doyum, çalışanların işlerini yaparken takındıkları tavır ve tutumu, üretkenliklerini, genel sağlık durumlarını ve kendilerine olan güvenlerini etkileyebileceğinden psikoloji ve sosyoloji alanları başta olmak üzere pek çok alanda geniş bir şekilde incelenmiştir (Specter, 1997; Judge vd., 2001).

Mesleki doyumun seviyesini belirlemenin yanında, temel doyum kaynaklarının da açığa çıkartılması yararlı olacaktır. Mesleki doyum etkileyen faktörler kişiden kişiye değişmekle birlikte, hukuk çevirmenlerinin temelde aynı paydada toplandığı belli başlı konular arasında; mesleki statü, aylık kazanç, esnek çalışma saatleri ve karşılaştıkları metinlerin nitelikleri sayılabilir. Hukuk metinlerinin önemine rağmen, özellikle hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Halkayı biraz genişletip genel olarak çevirmenlerin mesleki doyumlarını ele aldığımızda, benzer olarak, neredeyse yok denecek kadar az çalışma ile karşılaşmaktayız. Söz konusu çalışmaların çoğunlukla sözlü çeviri ile haşır neşir olan çevirmenlerle sınırlı kaldıkları gözlemlenmektedir (Ozolins, 2004; Cooper vd, 1982).

Bu noktada, çalışmanın etrafında kurgulandığı unsurların belirtilmesi yerinde olacaktır. Türk Hukuk Sisteminde görevli hukuk çevirmenleri, Bölge Adliye Mahkemelerinde görevli yazılı hukuk metinlerini tercüme eden çevirmenleri kapsamaktadır. Söz konusu hukuk çevirmenleri, 6754 sayılı Bilirkişilik Kanununa ve 3 Ağustos 2017 tarihli Yönetmeliğe uygun olarak Bölge Adliye Mahkemelerince verilen ilanlara başvuran adaylar arasından seçilmektedir. Listeye dahil edilen çevirmenler, ilgili Adliye Sarayında görevlerini adalete bağlı kalarak, bilim ve fenne uygun olarak, tarafsızlıkla yerine getireceklerine dair namusları ve vicdanları üzerine yemin etmektedirler. Daha önce, dil bölümü mezuniyeti veya herhangi bir dil puanı aranmaksızın mahkeme listelerine çevirmen kayıtları alınırken, son düzenlemelerle görev yapacak çevirmenlerden ilgili dil bölümlerinin birinden mezun olma, yeterli dil puanını almış olma ve tercüme alanında tecrübe sahibi olma gibi şartları sağlamaları talep edilmeye başlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, Türk Yargı Sisteminde görevli hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Mesleki doyumun hukuk çevirmenlerinin çalışma hayatındaki önemi ve bu konuda daha önce herhangi bir çalışma yapılmamış olması bu çalışmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bu kapsamda nitel bir araştırma olan bu çalışmada, verilerin toplanması için açık uçlu sorulardan oluşan bir anket ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörler arasında mesleki statü, aylık kazanç, mesai saatlerinin esnekliği ve işin niteliği gibi alt başlıkların öne çıktığı görülmüştür. Bu faktörlerin iyileştirilmesi çevirmenlerin çalışma hayatında mutlu olmalarına ve dolaylı olarak tercüme kalitesinin artmasına yol açması beklenmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışma, Türk Yargı Sisteminde görevli hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi için açık uçlu sorulardan oluşan bir anket ve yüz yüze görüşmelerin bilgi toplama aracı olarak kullanıldığı nicel bir araştırmadır. Araştırmanın amacına ulaşmak için, amaçlı örnekleme yoluyla seçilen katılımcılardan elde edilen doğrudan alıntılarla derin ve ayrıntılı bilgi elde edilmiştir. Katılımcılar, Ankara Bölge Mahkemesinde görevli 27 hukuk çevirmeninden oluşmuştur. Çalışma için Adalet Bakanlığı'ndan gerekli izin alınmıştır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Anket

Çalışma sırasında veri toplama aracı olarak 3 açık uçlu sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Bu anket, 27 hukuk çevirmenine isimleri saklı kalacak şekilde gönüllülük esasına dayanarak uygulanmıştır. Ankette, yargı sisteminde görevli hukuk çevirmenlerinin mesleki altyapılarını ve mesleki doyum kaynaklarını belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket soruları şu şekildedir:

1. Mesleki donanım ve geçmişinizden bahsedebilir misiniz? (mezun olunan okul, kaç yıldır çevirmenlik yapıldığı, hukuk eğitimi, hukuk çevirisi tecrübesi, aylık kazanç, haftalık çalışma saati vs.)
2. Mesleğinizden memnun musunuz? Neden?/Mesleki doyumunuzu etkileyen faktörler nelerdir?
3. Mesleki doyumunuzun iş verimini etkilediğini düşünüyor musunuz?

27 hukuk çevirmenine Ankara Bölge Adliye Mahkemesinden elde edilen iletişim bilgileri kullanılarak ulaşılmıştır. İlgili anket, 15-29 Kasım 2018 tarihleri arasında internet ortamında e-mail yoluyla uygulanmıştır. Anket uygulaması yapılmadan önce, gerekli görüldüğü takdirde soruların yeniden düzenlenmesi için bir uzman görüşüne başvurulmuştur.

Yüz yüze görüşmeler

Uzman görüşüne başvurularak düzenlenen yarı yapılandırılmış açık uçlu soruların yöneltildiği 3 yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Mesleki doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğu, mesleki doyumun tercüme kalitesine ne şekilde yansıdığı ve ilgili faktörlerin nasıl iyileştirilebileceği konuları ele alınmıştır. Görüşmeler, alanında tecrübeli olmasına dikkat edilerek seçilmiş ve bilirkişilik yapmış üç hukuk çevirmeni ile yapılmıştır.

Görüşme yapılan ilk hukuk çevirmeni Ayşe Esra Erdoğan, İstanbul Üniversitesi Mütercim Tercümanlık Bölümü'nden mezun oldu. Yaklaşık 8 yıldır Adalet Bakanlığı'nda çevirmen olarak görev yapmaktadır. Bunun yanında, yaklaşık 6 yıldır Ankara Bölge Adliye Mahkemesinde çevirmen olarak da görevini sürdürmektedir. Araştırmacının görüşme yaptığı ikinci hukuk çevirmeni Enise Özdemir, 2005 yılında girmeye hak kazandığı Hacettepe Üniversitesi Mütercim Tercümanlık (İngilizce) bölümünden 2009 yılında mezun oldu. Mezun olduktan sonra 2009-2011 yılları arasında Luther Karasek Köksal isimli hukuk bürosunda yönetici asistanı olarak görev yaptı. Görev tanımında çeşitli hukuki metinlerin tercüme edilmesi de yer almaktaydı. 2011 yılında Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Müdürlüğünde mütercim/çevirmen olarak göreve başladı ve İnsan Hakları Daire Başkanlığında 7 seneye yakın hizmet verdi. Bu süre zarfında 5 yıl boyunca bilirkişilik yaptı ve önemli dosyalarda görev aldı. Şu anda ise Anayasa Mahkemesinde mütercim olarak çalışıyor. Görüşme yapılan son çevirmen Özge Elikalfa, Hacettepe Üniversitesi İngilizce Mütercim-Tercümanlık Bölümünden 2011 yılında mezun oldu. 2012-2017 yılları arasında Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Daire Başkanlığında mütercim/çevirmen (İngilizce) olarak çalıştı. 2017 yılından beri ise Anayasa Mahkemesi Dış İlişkiler Müdürlüğünde mütercim-tercüman (İngilizce) olarak görev yapmaktadır. Ayrıca 2015-2017 yılları arasında Ankara Adliyesine bağlı bilirkişi olarak çalışmıştır.

2.2. Çalışmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Nitel araştırmalarda, yüz yüze görüşmelerde görüşmecilere yönlendirilen sorulara yenilerinin eklenebilmesi detaylı bilgiye erişilmesini sağlaması açısından gerekli esnekliği vermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2003). Ayrıca, birden fazla bilgi toplama aracı kullanılması araştırmacının bilgileri karşılaştırıp daha iyi yorumlayabilmesine yardımcı olarak çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamaya olanak vermektedir.

Araştırmacı, çalışmaya katılan kişileri açıkça belirtmiş ve çalışmanın hangi şartlar altında gerçekleştirildiğini açıklamıştır. Ayrıca, çalışma sonunda elde edilen bulgular doğrudan alıntılama yöntemi kullanılarak desteklenmiştir. Çalışmaya katılan hukuk çevirmenlerinin sorulara dürüstçe yanıt verdikleri varsayılmıştır. Son olarak, bulguların yorumlanması hakkında bir uzman görüşü alınmıştır.

3. Bulgular

Bu çalışma, yukarıda açıklandığı üzere, hukuk çevirmenlerinin mesleki doyum kaynaklarının belirlenmesi ve bu kaynakların iş verimine olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu bağlamda 27 hukuk çevirmeninin katıldığı anket sonucunda, katılımcıların mesleki donanımları ve meslek doyum kaynakları hakkında aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

Tablo 1. Mesleki Donanım

Mesleki Donanım	Çevirmen Sayısı
Dil Mezunu	21 (% 78)
Hukuk Çevirisi Tecrübesine Sahip	6 (% 22)
Aylık Kazancı 3.000 TL Üzerinde	9 (% 33)
Haftalık Çalışma Saatleri 30'ın Üzerinde	17 (% 62)
Hukuk Eğitimi Almış	0 (%0)

Ankete katılan hukuk çevirmenlerinin %78'i dil mezunudur. Bu durum, dil mezunu olmak hukuk çevirmeni olarak alınmak için gerekli şartlar arasında olmadığından şaşırtıcıdır. Ancak, söz konusu hukuk çevirmenlerinin yalnızca %22'si daha önce hukuk çevirisi tecrübesine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan 27 kişinin sadece %33'u aylık kazancının 3.000 TL'nin üzerinde olduğunu söylemiştir. Öte yandan, hukuk çevirmenlerinin % 62'si haftada 30 saatten fazla çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Bunun nedeni genel olarak, çevirmenliğin mekan ve zaman kısıtlaması olmadan oldukça esnek çalışma saatlerinin olması gösterilmiştir. Katılımcılar arasında daha önce hukuk eğitimi alan olmamıştır.

Tablo 2. Mesleki Doyum Kaynakları

Mesleki Doyum Kaynakları	Çevirmen Sayısı
Aylık Kazanç	27 (% 100)
Mesleki Statü	19 (% 70)
Esnek Çalışma Saatleri	26 (% 96)
İşin Niteliği	20 (% 74)

Mesleki doyum kaynaklarının neler olduğu sorulduğunda, ankete katılan hukuk çevirmenlerinin tamamı aylık kazancın büyük bir motivasyon aracı olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki statünün, yani mesleklerinden ötürü kendilerine saygı duyulmasının mesleki doyum kaynağı olduğunu söyleyen hukuk çevirmenleri % 70 oranındadır. Esnek çalışma saatlerinin önemli bir doyum kaynağı olduğunu söyleyen çevirmenler % 96 oranında olmuştur. Son olarak, işin nitelikli olmasının mesleki doyumlarını etkilediğini söyleyen çevirmenler ise % 74 oranındadır.

Grafik 1. Mesleki Memnuniyet



Grafik 1'de görüldüğü üzere, ankete katılan 27 hukuk çevirmeninin 22'si (%81) mesleğinden memnun olmadığını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak, yukarıda verilen mesleki doyum kaynaklarının istenilen düzeylerde olmayışdır. Bu durum, Tablo 2 ile birlikte değerlendirildiğinde, hukuk çevirmenleri, kazançlarını yetersiz buluyor; mesleklerine yeterli saygının duyulmadığını düşünüyor ve çevirmeleri

için kendilerine verilen işlerin büyük oranda dil açısından niteliksiz olduğunu belirtiyorlar. Öte yandan, esnek çalışma saatlerine sahip olmaktan ötürü memnun olduklarını görüyoruz.

Mesleki doyumun iş verimi üzerindeki etkisi sorgulandığında, ankete katılan 27 hukuk çevirmeninin tamamı, mesleki doyumun kendilerini daha mutlu edeceğine ve bu durumun iş verimlerine olumlu yansıtacağına inanmaktadır.

Ayrıca, bu kapsamda yapılan görüşmeler genellikle aynı noktalarda cereyan etmiştir. Araştırmacının ilk görüşme yaptığı hukuk çevirmeni Ayşe Esra Erdoğan, bilirkişilik yaptığı süre boyunca mesleki doyuma erişmediğini belirtmiştir. Bu durumun nedenleri arasında, kaynak metinlerin kalitesinin oldukça düşük olduğunu düşünmektedir. Mahkeme kararları, iddianameler ve ilgili dosyayla bağlantılı diğer belgeler ya katip ya da hakim/savcı tarafından kaleme alınmaktadır.

Yazı geleneklerinde nokta kullanmıyorlar ve cümleleri fiilimsilerle ve virgüllerle birbirine bağlıyorlar. Kaynak metni anlayabilmek [hukuk alt yapısı gerektirdiğinden] yeterince çaba gerektiriyor; bu da daha işin başından büyük bir sorun oluyor.

Ayşe Esra Erdoğan, ayrıca aylık kazancın hesaplanmasını bile zor bir hale getiren karmaşık bir sistemden bahsetmiştir. 3-5 ayda bir ödeme yapıldığını ve ödemelerin tatmin edici olmadığını belirtmiştir. İşe alım şartlarının arasında üniversite mezunu olmak olmadığından, herkesin çevirmen olabildiğini; bu durumun da mesleki doyumunu olumsuz etkilediğini öne sürmüştür.

Enise Özdemir, genel anlamda çevirmenliğin ülkemizde son yıllarda tanınmaya başlanmış ve önemi anlaşılmalı olan bir meslek olduğuna işaret etmiştir.

Bundan birkaç yıl önce “mütercim veya tercüman” olduğumuzu beyan ettiğimizde, bilinmediği veya gerekli önem atfedilmediği için, mesleğimiz karşıdaki kişi için bir anlam ifade etmiyordu. Ama son yıllarda gerek sözlü gerekse yazılı çeviri alanında yapılan çalışmaların ön planda olması ile bilinirliğimiz de arttı. Bilirkişilik alanındaki bilinirliğimiz de buna paralel olarak arttı. Dolayısıyla bilirkişilik statümüz de daha çok kabul gördüğü için tercüme sürecinin niteliğine de dolaylı olarak bu durum yansdı (örneğin, ne kadar zor bir iş yaptığımızın farkında olan yetkililer, verilen işler için daha uygun süreler vermektedir).

Enise Özdemir, çevirmenlere yaptıkları çevirilerin karşılığında ödenen ücretlerin oldukça az olduğunu düşünmektedir. Genel anlamda devlet kadrolarında veya tercüme bürolarında çalışan çevirmenler için de aylık kazanç, yapılan iş ve sarf edilen emek nazara alındığında oldukça azdır. Bu durum bilirkişilik için de maalesef geçerlidir. 2019 yılı itibarıyla sayfa başı ücret (boşluksuz 1000 karakter bir sayfa olarak kabul edilmektedir) 25 TL'dir. Bu sayfa başı ücretin yüzde ellisine yakın kısmı Adalet Teşkilatını Güçlendirme Vakfına aktarılmaktadır.

Tercüme edilen belgelerin teknik metin (hukuki metin) olması nedeniyle takdir edilen ücretin az olduğu kanaatindeyim. Dolayısıyla elde edilen kazanç, mesleki doyumunu sağlayacak nitelikte değildir (Bilirkişilik kapsamında aylık ödeme yapılmamaktadır. İkişer veya üçer aylık periyotlarla yapılan işler üzerinden ödemeler yapılmaktadır).

Ayrıca, Enise Özdemir bilirkişi olarak görev yapan çevirmenler için mesai saati kavramı olmayışını vurgulamıştır.

Genellikle ek iş olarak yapıldığı için genelde akşam saatleri veya hafta sonları çalışılır. Bu bağlamda, mesai saati kavramı, bilirkişilik bağlamında, bir işe verilen süre olarak değerlendirilmelidir. Daha önceleri 30 sayfa için 1 günün yeterli olduğunu düşünen yetkililerimiz, verilen sürelerin işin kalitesine önemli ölçüde etki ettiğini fark ettikleri için artık çevirmenlere daha makul süreler vermektedir.

Hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumlarını etkileyen bir başka konu olarak karşımıza çıkan alt başlık ise kaynak metinlerin dil kalitesidir. Gelen metinlerin dil kalitesi genelde iyi olmakla birlikte özellikle kapsamlı dosyalarda hazırlanan iddianame gibi metinlerde zamanla yarışılması, metnin hacminin büyük olması gibi nedenlerle çeşitli sıkıntılar meydana gelebilmektedir. Enise Özdemir bu durumun da doğal olarak çeviri sürecini ve bilirkişiyi olumsuz etkilemektedir. Nitelikli kaynak metinler, anlaşılır net cümleler, akıcı metinler bilirkişinin mesleki doyum yaşamasını sağlamaktadır.

Enise Özdemir, mesleki doyumun tercüme kalitesine oldukça olumlu yansıdığı görüşündedir. Mesleki doyum her anlamda olumlu tutum gösterilmesini sağladığı için tercüme kalitesini oldukça iyi yönde etkilemektedir. Güdüleme etkisi ile mesleki doyum yaşayan çevirmen, işlerini daha etkin ve verimli şekilde yapma konusunda güdülenmiş ve teşvik edilmiş olur. Yukarıdaki etmenlerin tamamı dikkate alındığında tanınma, yaptığın işin takdir edilmesi, değer görme ve başarı elde etme doğrudan işle ilgili faktörlerdir. Dolayısıyla çevirmeni ve çevirmenin yaptığı işin kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Benzer olarak, Özge Elikalfa da bilirkişi çevirmenlerin, mesleki bağlamda yeterli ilgiyi göremediklerini savunmuştur. Bu mesleğin, az bilinen bir meslek olup, koşulların makul çerçevede düzenlenmediğini belirtmiştir.

Özellikle, mesleğe kabul aşamasında sadece dil puanının esas alınması, üniversite ve bölüm koşulunun aranmaması mesleğin niteliğini düşürmektedir. İstihdam edilen kişilerin çeviri eğitimi almamış olması neticesinde, çeviri teknikleri, dilbilgisi, terminoloji vs. açısından ciddi eksiklikler ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak da çeviri metinlerin kalitesi oldukça düşüktür.

Özge Elikalfa, dil kalitesinin ortaya çıkacak çevirinin kalitesini de etkilediğine işaret etmiştir. Hukuk çevirisi, en karmaşık ve en zahmetli çeviri türlerinden biridir. Zira Türkçe hukuk metinlerinde oldukça karmaşık ifadeler ve uzun cümleler kullanılmaktadır. Öncelikle Türkçe metinlerin çok iyi anlaşılması ve çözümlenmesi gerekir. Sonrasında en uygun ve net ifadeler kullanılarak, anlamda herhangi bir eksiklik veya sapmaya yol açmadan hedef dile aktarım yapılmalıdır. Bu süreçte bilgi birikimi de oldukça önemlidir.

Bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda, Özge Elikalfa çevirmenlerin itham edilirken belirli kriterlere göre alınmasının hem çevirmen açısından hem de işveren açısından daha istenilir sonuçlar doğuracağını belirtmiştir.

Çevirmenlik sadece Mütercim-Tercümanlık Bölümü mezunlarına açık bir pozisyon olmalıdır. Ancak bu da yeterli olmayıp, adaylar hukuk çevirisi yeterliklerinin ölçülebileceği bir sınava tabi tutulmalıdırlar. Bu prosedürler doğrultusunda gerçekleştirilen istihdamlar mesleğin statüsünü de yükseltecektir. Mütercim-Tercümanlık Bölümü mezunları tarafından daha fazla ilgi görecektir ve daha saygın bir meslek haline gelecektir.

Özge Elikalfa, ayrıca hukuk çevirmenlerinin kazançlarının yaptıkları işe kıyasla az olduğunu düşünmektedir. Hukuk metinleri çevirisinin, genel metin çevirilerine göre daha zahmetli olduğu göz önüne alındığında, maddi anlamda da tatmin edici bir karşılığın olması beklenmektedir. Mevcut durumda, çevirmenlere ödenen miktarlar ne yazık ki çeviriye verilen emeğin altındadır. Bu bağlamda da iyileştirme yapılması çevirmenlerin mesleki doyumunu arttıracaktır.

4. Sonuç

Bu çalışma, Türk Yargı Sisteminde görevli hukuk çevirmenlerinin mesleki doyum kaynaklarının belirlenmesi ve mesleki doyumun mesleki memnuniyet ve iş verimi üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Çalışma sonunda elde edilen veriler, hukuk çevirmenlerinin mesleki doyuma erişemediklerine inandıklarını ve dolayısıyla mutlu olmadıklarını göstermiştir. Hukuk çevirmenlerinin mesleki doyumunun artırılabilmesi için öncelikle mesleğin saygınlığının korunması ve istihdam şartlarının tekrar düzenlenip işin gerektirdiklerini yerine getirmeye yeterli niteliklere sahip çevirmenler istihdam edilmelidir. Çevirmenlik mesleği alanında uzman kişiler tarafından icra edildiğinde, yapılan işin kalitesi de de kuşkusuz yüksek olacaktır. Çevirmen alımlarında dil puanının yanı sıra üniversite ve alan koşulu getirilmelidir. Yapılan görüşmeler ve anketler neticesinde, mesleki doyumun elde edilebilmesinin bir diğer yolu ise mesleğin ve çıkarılan işin tanıtımı iyi yapılmalı ve özellikle ilgili kişiler nezdinde tercüme sürecine ilişkin farkındalık artırılmalıdır. Böylelikle tercüme işinin ne kadar meşakkatli, araştırma ve belirli ölçüde bilgi birikimi gerektirdiğinin farkında olan tüm ilgili kişilerin çevirmene ve çeviri sürecine olan yaklaşımı değişecektir. Yapılan işin önemi ve niteliği dikkate alınarak, verilen ücretlerin artırılması gereklidir. Ayrıca, çevirmene metnin zorluğu ve hacmi dikkate alınarak makul bir süre verilmesi gerektiği konusunda katılımcılar hemfikirdir. Aylık kazanç konusunda ise çevirmenin emeğini karşılayabilecek şekilde iyileştirme yapılmalıdır. Mesleki doyum kaynakları iyileştirildiğinde, hukuk çevirmenlerinin mesleki memnuniyetleri artacak ve bu durum iş verimlerine olumlu olarak yansıtacaktır.

Kaynakça

Baş, T., Ardic, K., 2002. *Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği*. İktisat İşletme ve Finans, Eylül, 17: 72-81.

Cooper, Cary L., Rachel Davies, and Rosalie L. Tung. 1982. Interpreting stress: Sources of job stress among conference interpreters. *Multilingua* 1(2): 97-107. doi:10.1515/mult.1982.1.2.97

Frey, B. S. & Stutzer A. (2002). *Happiness and Economics*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Metin-Tekin, B. & Işısağ, K. U. (2018). A comparative analysis of translation strategies in the turkish translation of songs in walt disney's animated musical movies: 'hercules' and 'frozen'. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 5(1): 132-148. doi: 10.18298/ijlet.1662

Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, and Gregory K. Patton. 2001. The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127: 376–407. doi:10.1037//0033-2909.127.3.376.

Ozolins, Uldis. 2004. *Survey of Interpreting Practitioners*. Melbourne: VITS Language Link.

Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and work today*. Englewood Clis, NJ: Prentice Hall.

Spector, Paul E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

van Scheers, Louise, and Johan Botha. 2014. Analysing relationship between employee job satisfaction and motivation. *Journal of Business and Retail Management Research*, 9(1): 98–109

Ziegler, Rene, Britta Hagen, and Michael Diehl. 2012. Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8): 2019–2040. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x.