

**Bir Profesyonel Meslek Olarak Çevirmenlik ve Çevirmenlerin
Mesleğe Yönelik Tutumları**

*Translatorship as a Profession, and Translators' Attitude toward Their
Profession*

Dr. Başak KICIR

Kocaeli Üniversitesi

Sağlık, Kültür, Spor Dairesi Başkanlığı

Kocaeli University

Directorate of Health, Culture and Sport

basak.kicir@kocaeli.edu.tr

Ocak 2019, Cilt 10, Sayı 1, Sayfa: 1-23
January 2019, Volume 10, Number 1, Page: 1-23

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Berna YAZAR ASLAN

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özyay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR *DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*

Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erineç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Bir Profesyonel Meslek Olarak Çevirmenlik ve Çevirmenlerin Mesleğe Yönelik Tutumları¹

Translatorship as a Profession, and Translators' Attitude toward Their Profession

Dr. Başak KICIR²

Öz

Günümüzde çeviri faaliyetinin önemi artmaktadır. Çeviri çok karmaşık bilişsel mekanizmaları gerektiren bir faaliyet olduğu için çevirmenlere her zaman ihtiyaç duyulmuştur. Fakat bu durum çevirmenin işgücü piyasasındaki konumunu iyileştirmeye yardımcı olmamıştır. Çevirmenler güvenceden yoksun, örgütsüz ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Tüm güvencesiz çalışma koşullarına ve düşük ücretlere rağmen çevirmenler işlerini severek yapmaktadır. Bu yönüyle çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını incelemenin önemli veriler sunacağı düşünülmüştür. Çalışmanın amacı çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını incelemektir. Araştırma kapsamında mesleğin birey açısından anlamı, bireye kazandırdıkları, çevirmenlerin sahip olduğu kişisel özellikler ve kişi meslek uyumu konuları da ele alınmaktadır. Konu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma dâhilinde evden çalışan 12 yazın çevirmeniyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda çevirmenlerde kişi meslek uyumunun yüksek olduğu, katılımcıların kişisel özelliklerinin meslekleriyle uyumlu olduğu görülmüştür. Çevirmenlerin işlerini anlamlı buldukları, mesleklerine yönelik olumlu bir tutum içerisinde oldukları gözlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Profesyonel meslek, kişi-meslek uyumu, anlamlı iş, çevirmen, nitel araştırma

Abstract

Today, the importance of translation activity increases. Translation is a human activity that requires very complex cognitive mechanisms so there is always need for translators. However, these couldn't help to change the status of translators in the labor market. Translators have to work in unsecured, disorganized, underpaid employment conditions. Despite these conditions, translators adore their jobs. For this reason, it was assumed that translators' attitude toward their profession would provide important data. The purpose of this study was to examine the translators' attitude toward their profession. Within the scope of this study meaning and outcomes of the profession for the individual, personal traits of translators and person-vocation fit were investigated. The qualitative research method was used to obtain detailed information about the subject. Research data was collected from 12 translators, who were homeworkers, via face-to-face interview. Results showed that the person-vocation fit was high, personal traits of participants were well-matched with their profession. Also, it was observed that

¹ Bu makale 'Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma' adlı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Dr., Kocaeli Üniversitesi, Sağlık, Kültür, Spor Dairesi Başkanlığı, Psikolog, basak.kicir@kocaeli.edu.tr

translators find their job meaningful and show a positive attitude toward their profession.

Keywords: Profession, person-vocation fit, meaningful work, translator, qualitative research.

Giriş

Günümüzde teknoloji baş döndürücü bir hızla ilerlemektedir. Teknolojinin geldiği nokta sayesinde mesafeler kısaltmakta, iletişim olanakları artmakta, günlük yaşantımız kolaylaşmaktadır. Teknolojik ilerlemeler çalışma yaşamında da etkilerini göstermektedir fakat bu etkiler her zaman çalışanın lehine olmamaktadır. Eskiden insanların yaptığı işler, bilgisayarlar ve makineler aracılığıyla yapılmaya başlanmıştır. Bu durumdan birçok meslek etkilenmiş ve bazı meslekler yok olma noktasına gelmiştir.

Teknolojik ilerlemeler karşısında varlığını koruyabilmiş meslekler de vardır. Çevirmenlik bu mesleklerden biridir. Çeviri çok karmaşık bilişsel mekanizmaları gerektiren bir faaliyet olduğu için teknoloji karşısında konumunu korumuş, profesyonel bir meslek olarak varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Hatta küreselleşen dünyamızda artan iletişim ihtiyacı çeviri faaliyetinin önemini artırmıştır.

Çeviri büyük önem taşımaya rağmen işgücü piyasasında profesyonel meslek olarak çevirmenliğe aynı önemin verildiğini söylemek zordur. Dünyada ve ülkemizde çevirmenler görünmezlik, güvencesiz çalışma koşulları ve düşük ücretlerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Benzer görünmezlik hali çalışma psikolojisi alan yazınında da gözlenmektedir. Profesyonel mesleklere yönelik araştırmalar içinde çevirmenlere odaklanan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Makalenin örneklemini oluşturan yazın çevirmenleri görünmezlik, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşullarına rağmen bu işi yapmaktadır. Tüm olumsuz şartlara rağmen çevirmenlik yapmakta ısrar eden çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını incelemenin bilgilendirici olacağı, alan yazında sözü edilen eksikliği kapatmaya yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Profesyonel meslek olarak çevirmenliği ve çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını konu alan bu makalenin ilk bölümünde profesyonel meslek kavramı tanımlanmış ve çevirmenlerin mesleki durumu ele alınmıştır. İkinci bölümde çalışma psikolojisi bağlamında çevirmenlikle ilgili olduğu düşünülen kişi-meslek uyumu, işe bağlanma, özdisiplin, akış kavramlarına yer verilmiştir. Araştırmaya yer verilen üçüncü bölümü bulgular, sonuç ve tartışma bölümleri izlemektedir.

1. Profesyonel Meslek Olarak Çevirmenlik

Profesyonel meslek, “toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaştırılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini yüksek düzeyde eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşuluyla üretmektir” (Seçer, 2009: 38). Söz konusu bilgi bireye işgücü piyasasında ayrıcalıklı bir konum ve denetim olanağı bir başka deyişle mesleki statü sağlar. Profesyonel meslek sahibi kişi, ayrıca önemli ölçüde maddi ödülleri de olan örgütlenme süreçlerini tamamlamıştır. Örgütlenme süreçleri ona topluluk, üyelik ve kurum kimliği gibi duyguları kazandırır. Profesyonel meslek kişisel boyutta ise bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi kimi duyguları içinde barındırır; tüm bu özellikleri aracılığıyla diğer iş ve mesleklerden farkını ortaya koyar, profesyonel mesleğin kendine özgü bir yaşam tarzı vardır.

Profesyonel meslek tanımında öne çıkan unsur “özel bir bilgi çeşidine sahip olma ya da bunu kullanma” durumudur; profesyonel meslek olgusunun odağında “bilgi” bulunmaktadır (Seçer, 2009: 37). Toplumun herhangi bir kesiminin talep ettiği, çoğu insan için ulaşılabileceği, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgidir bu. Bireye piyasada ayrıcalıklı bir konum ve denetim olanağı sağlar; mesleki statü ve maddi ödülleri de beraberinde getirir.

Brante (1990) profesyonel mesleğin ilişkili olduğu bilginin, daha çok piyasada talep edilen ve küçük bir grup tarafından bilinen, bu nedenle birçok insan için ulaşılabileceği güç nitelikteki bir bilgi olduğunu, diğer yandan da bu bilginin yüksek statü ve göreceli olarak üst düzeydeki maddi ödüllerle bağlantılı olduğunu, bu iki değişken açısından öne sürülen niteliklere uyum gösteren mesleklerin profesyonel meslekler olarak adlandırılabilirliğini ifade etmektedir (akt. Seçer, 2009: 38). Profesyonel meslekte yüksek eğitim düzeyi ve hayat boyu öğrenim bilinci de önemlidir. Ayrıcalıklı bilgiye ulaşmak için uzun süre eğitim almak; bilginin sağladığı olanakları kaybetmemek için de eğitimi yaşam boyu sürdürmek gerekmektedir.

Yukarıdaki tanımlardan hareketle çevirmenliğin profesyonel meslek ölçütlerini karşıladığı söylenebilir. Çevirmen yabancı dil bilgisini epey uzun bir eğitim süreci sonucunda elde eder. Dil canlı bir varlık olduğu için dil bilgisinin yaşam boyu, devamlı yenilenmesi gerekir; bu da yaşam boyu öğrenim ölçütüyle örtüşen bir yaklaşımdır. Çevirmenin bilgisi toplumda kendisine ayrıcalıklı bir konum, mesleki statü ve maddi manevi kazanımlar sağlamaktadır. Dünyada ve Türkiye’de çevirmenlerin kurduğu ve üye olduğu çeşitli meslek örgütleri bulunmaktadır. Bu örgütler üyelerine topluluk, üyelik ve kurum kimliği kazandırır; üyelerinin sorumluluk, bağlılık ve meslektaşlık bilinci geliştirmelerine katkıda bulunur.

Çevirmenlik ulusal ve uluslararası kuruluşların hazırladığı kanun ve sınıflandırmalarda da yer alan bir meslektir. Mesleki Yeterlilik Kurumu ülkemizde 2006 yılında kabul edilen 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu çerçevesinde ulusal meslek standartlarını tespit eden bir kurumdur. Ulusal meslek standardı; bir mesleğin başarıyla icra edilebilmesi için MYK tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur (<http://www.myk.gov.tr>). MYK Yönetim Kurulu, meslek standartlarının şeklini ve içeriğini, uluslararası uygulamalara uygun olarak belirler ve tüm meslek standardı çalışmalarında bu biçime uyulur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu bu kapsamda çevirmenin ulusal meslek standartlarını da tanımlamıştır. Ulusal meslek standardına göre çevirmen “*ilgili mevzuat ve/veya sözleşme, İşçi Sağlığı ve Güvenliği önlemleri, kalite standartları ve hizmet prosedürleri çerçevesinde çeviri süreçlerinin iş organizasyonu ile hazırlık faaliyetlerini gerçekleştiren; sözlü çeviri, işaret dili çevirisi ve/veya yazılı çeviri faaliyetlerini yürüten ve bireysel mesleki gelişimini sağlayan nitelikli kişi*” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.myk.gov.tr>).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) dünyadaki bütün işleri kapsayan dört seviyeli hiyerarşik biçimde yapılandırılmış bir sınıflandırma hazırlamaktadır. ISCO-08 (The International Standard Classification of Occupations-Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) ISCO-88’in yeni versiyonudur. Bu meslek sınıflaması dünya üzerindeki tüm meslekleri kapsamaktadır (http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_172572/lang-en/index.htm).

Çevirmenlik ISCO-08 içerisinde 2643 (Çevirmenler (Yazılı ve Sözlü) ve Diğer Dil Bilimciler) başlığı altında yer almaktadır. Bu grupta şu meslekler yer almaktadır: “Almanca mütercim, Altyazıcı, Arapça mütercim, Çevirmen, Çevirmen (sözlü), Çevirmen (yazılı), Çevirmen-düzeltilen, Çevirmenler (yazılı ve sözlü) ve diğer dilbilimciler, Dilbilimci, Dil bilimci (filolog), Dilbilim uzmanı, El yazması ve nadir eserler uzmanı, Etimolog, Filolog, Grafolog (yazıbilim), İngilizce mütercim, İşaret dili çevirmeni, Kıdemli tercüman, Leksikolog (sözlük bilimci), Mütercim, Mütercim-tercüman, Seslendirme çevirmeni, Sözlük bilimci, Tercüman ve Türkolog”.

2. Çalışma Psikolojisi Bağlamında Çevirmenlik (Çevirmenlerin Mesleğe Yönelik Tutumları)

Makalenin bu bölümünde çevirmenlik mesleği; kişi-meslek uyumu, işe bağlanma, anlamlı iş, özerklik, özdisiplin ve akış gibi çalışma psikolojisi kavramları çerçevesinde incelenmiştir.

2.1. Kişi-Meslek Uyumu

Kişi-çevre uyumu (person-environment fit) birey ile çevrenin bir yönü (meslek, grup veya iş) arasındaki eşleşmedir (Kristof, 1996: 3). Kristof’a (1996: 3) göre kişi-çevre uyumu kavramı; kişi-grup uyumu (person-group fit), kişi-iş uyumu (person-job fit) ve kişi-meslek uyumu (person-vocation fit) gibi farklı başlıkları içerisinde barındırır. Kişi-iş uyumu, işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetenek ile işe aday olan kişinin nitelikleri arasındaki eşleşmedir veya adayın ihtiyaçları ile işin sağladıklarının eşleşmesidir (Kristof, 1996: 8). Kişi-meslek uyumunu, bireyin kişiliğiyle mesleki çevresi arasındaki uyum belirler (Kristof, 1996: 7). Kişi-grup uyumu, bireyler ile içinde yer aldıkları çalışma grupları arasındaki uyumdur. Kişi-örgüt uyumu, kişi-çevre uyumunun yukarıda tanımlanan türlerinden biraz daha farklı bir kavramdır. Kişi-örgüt uyumu, birey ile örgüt (ör. örgütün değerleri ve kültürü) arasındaki uyumu ifade eder (Kristof, 1996: 3).

Uyum konusunu ele alan çalışmalara bakıldığında nesnel uyum ve öznel uyum kavramlarından bahsedildiği görülmektedir. Öznel uyum, kişinin bir mesleğe ya da işe uyum sağlama derecesine ilişkin kendi algısına işaret eder; nesnel uyum ise bireyin özellikleri ile işin veya mesleğin özellikleri arasındaki uyuma dair dışsal değerlendirmelerdir (Kristof, 1996: 11).

Bu çalışma kapsamında kişi-meslek uyumu ele alınmış, katılımcıları çevirmenlik mesleğine yönelten ortak kişisel özellikler belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma bireylerin kendi ifadelerine dayanır bu nedenle daha çok öznel uyum ölçütlerine yer verilmiştir. Yapılan araştırmalar, öznel uyumun nesnel uyuma göre adayların tutumlarını daha iyi öngördüğünü göstermektedir (Carless, 2005).

Türk Dil Kurumu mesleği “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmaktadır. Furnham’a göre (2001: 20) meslek (vocation) geniş bir kavramdır; belirli bir meslek veya uğraş içerisinde birbirinden büyük oranda farklılık gösteren çeşitli özelleşmiş işler bulunabilir.

John Holland (1985) bireylerin ilgi ve becerileri ile meslekleri arasındaki uyumu ölçmeye yarayan mesleki tercih teorisini geliştirmiştir (Furnham, 2001: 11). Holland, meslekleri soyut varlıklar olarak görmez, mesleklerin paylaşılmış psikolojik özellikler temelinde gruplanabileceğini düşünür (Furnham, 2001: 11). Bir başka deyişle, hem

insanların hem de mesleklerin “kişilikleri” olduğunu savunur ve bu yaklaşımdan hareketle, RAISEC adını verdiği modeli ortaya atmıştır. Bu model yaygın olarak kullanılır; birey ile iş ortamını tanımlayan altı boyutu içermektedir: **Gerçekçi (Realistic)**, **Artistik (Artistic)**, **Araştırmacı (Intellectual)**, **Sosyal (Social)**, **Girişimci (Enterprising)** ve **Geleneksel (Conventional)**.

Holland, bireyin kişiliği ile işlev gördüğü çevre arasında iyi bir uyum olması durumunda bu ortamda insanların zenginleşeceğini, gelişeceğini savunmaktadır; iyi bir uyum doyum sağlarken, kötü uyum doyumsuzluğa neden olur (Logue vd. , 2007: 271). Marcus ve Wagner’e göre (2013: 2) kişi-meslek uyumu arttıkça, kişinin o mesleği seçme olasılığı yükselir ayrıca kişinin meslekteki doyumunu ve mesleki performansı da artar.

Kişilik özellikleri ve çalışma ortamlarına göre John Holland’ın RAISEC modelindeki gruplar şunlardır:

R (gerçekçi) grubun özellikleri: Bilgisayar, tornavida, makas gibi alet, makine ve elektrikli araç kullanmayı severler. Hayvan beslemekten ve bitki yetiştirmekten hoşlanırlar. Balık tutmak, maket uçak, araba yapmak gibi yalnız başına yapacakları etkinlikleri tercih ederler. Takı tasarımı, maket yapımı, çizim yapmak, tamirat işleriyle uğraşmak gibi el becerisi gerektiren alanları severler.

Çalışma Ortamları: Kapalı ofis ortamları yerine açık havada çalışılan, sosyal ilişkilerin yoğun olmadığı ortamlardır.

A (artistik) grubun özellikleri: Özgün işler yaratmaktan hoşlanırlar. Sanatla ilgilenirler. Yeniliklere ve farklılıklara açıktırlar. Sanatla ilgili; fotoğrafçılık, hikâye ve şiir yazmak, sinema ve tiyatroya gitmek, resim yapmak, müzik dinlemek, dil öğrenmek gibi faaliyetlerden hoşlanırlar. Düşünceleri genellikle dağınıktır.

Çalışma Ortamları: Sıkı kuralları olmayan esnek iş ortamlarıdır. Yaratıcılık isteyen, kişilerin giyim tercihlerini sınırlandırmayan ve kendi zamanlarını yönetebilmelerine olanak tanıyan ortamlardır.

I (araştırmacı) grubun özellikleri: Çoğunlukla matematik ve fen bilimleri alanlarını tercih ederler. Gözlem yapmayı severler. Bağımsız çalışmaktan hoşlanırlar. Problem çözmeye yönelik bilimsel araştırmalar yapmaktan ve teoriler geliştirmekten hoşlanırlar. Müzeleri gezmek, zekâ oyunları oynamak, bilgisayarla uğraşmak gibi aktiviteler hoşlarına gider. Düşünsel uğraşları ve sayılarla çalışmayı tercih ederler.

Çalışma Ortamları: İnsanların fikir üretebilecekleri, araştırma fırsatı sunan, yaratıcı ve bağımsız ortamlardır.

S (sosyal) grubun özellikleri: İnsanlarla iletişim kurmak, onlara yardımcı olmaktan hoşlanırlar. Karşısındaki kişiyi dinlemeye ve anlamaya önem verirler. Basketbol, futbol gibi takım sporlarından hoşlanırlar. Öğretmekten, bilgilerini aktarmaktan hoşlanırlar. Grup çalışmasına yatkındırlar. Yardım etmek, bağış toplamak gibi gönüllü faaliyetlerden hoşlanırlar.

Çalışma Ortamları: İletişimin önemli olduğu, insanların birbirlerine yardım ettikleri, sıcak ve samimi ortamlardır.

E (girişimci) grubun özellikleri: Topluluk karşısında konuşmaktan, para ve politikayla ilgili konulardan hoşlanırlar. İnsanları etkilemek ve yönlendirmek isterler. Topluluk içinde dikkat çeken, önemli kişi olmaya özen gösterirler. Yarışmalara katılır, siyasetle ilgilenirler.

Çalışma Ortamları: Riskli, rekabetin yüksek olduğu, başarının önem taşıdığı iş ortamlarıdır.

C (geleneksel) grubun özellikleri: Hesap yapmayı, sayılarla uğraşmayı severler. Bilgisayar oyunları oynamak, koleksiyon yapmak, tarihle ilgilenmek gibi faaliyetlerden hoşlanırlar. Detaylı ve çerçevesi iyi tanımlanmış işlerden hoşlanırlar. Kayıt tutmak, veri girmek, not tutmak, arşiv yapmak gibi işlerden hoşlanırlar. İşin doğru yapılması onlar için önemlidir bunun için sık sık işi kontrol ederler. Koleksiyon yapmak, bulmaca çözmek gibi dikkat gerektiren, uzun süreli işleri severler.

Çalışma Ortamı: Kapalı ofis ortamlarıdır. Kuralları net, düzenli, sistemli iş ortamlarıdır.

Çevirmenler dil öğrenmeye eğilimlidir, özgün işler yaratmaya çalışırlar, sanata ve edebiyata ilgileri vardır, yaratıcılık gerektiren, zamanlarını istedikleri gibi düzenleyebildikleri esnek çalışma ortamlarını tercih ederler. Dolayısıyla çevirmenliğin artistik grup içerisinde yer alan mesleklerden biri olduğu söylenebilir.

2.2. İşe Bağlanma

Pozitif psikoloji alan yazında etkisini artıran bir yaklaşımdır. Pozitif psikolojinin amacı psikolojinin ilgi alanını, olumsuz durumlardan, hastalıklardan, yaşamdaki olumlu niteliklere çevirmektir. Keser ve Yılmaz'a göre (2009) Pozitif Örgütsel Davranış (PÖD) pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımadır; çalışma yaşamında yalnızca zayıflıkları yönetmeye odaklanmak yerine, insanların güçlü yanlarını yapılandırmaya çalışmaktadır. Geleneksel psikoloji yaklaşımı tükenmişliği incelerken PÖD işe bağlanmayı kendisine konu edinmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009: 99).

PÖD bünyesinde yer alan önemli kavramlardan biri olan işe bağlanma, çalışanın iyilik hali ve çalışma davranışıyla çok yakından ilişkili bir kavramdır (Keser, 2009: 100). Alan yazında işe bağlanma konusunda iki temel bakış açısı bulunmaktadır. İlki işe bağlanmayı tükenmişliğin tersi bir durum olarak görmektedir. Maslach ve Leiter (1997) işe bağlanmayı, üç tükenmişlik boyutunun tam tersi olarak ele almıştır; bağlanma enerji, katılım ve etkinlik boyutlarıyla nitelenir; enerji yorgunluğa, katılım sinizme ve etkinlik etkisizliğe dönüşür (Keser, 2009: 106).

İkinci bakış açısı işe bağlanmayı bağımsız ve ayrı bir kavram şeklinde ele alır (Bakker vd. , 2008: 188). Bu yaklaşımı savunan Schaufeli ve Bakker (2004: 295) bağlanmayı; dinçlik, adanmışlık ve işe kendini vermeye nitelenen olumlu, doyum sağlayan, işle bağlantılı zihinsel bir durum olarak tanımlar. Kalıcı ve yaygın bir duygusal-bilişsel durum olan işe bağlanma, belirli bir olay, nesne ya da davranışa odaklanmaz (Schaufeli ve Bakker; 2004: 295). Dinçlik; çalışırken sergilenen yüksek enerji seviyesi ve zihinsel dayanıklılık, işe çaba harcama konusundaki isteklilik ve zorluklar karşısında ısrarlı olma ile nitelenen bir durumdur. Adanmışlık; anlamlılık, ilham, coşku, gurur ve meydan okuma duygusudur. İşe kendini verme ise; bütünüyle işe odaklanma ve kendini mutlu bir şekilde işe kaptırmadır. Böylesi bir duygudurum deneyimlenirken zaman çok hızlı akar ve birey kendini işten ayırmakta zorlanır. İşe kendini verme akış kavramına yakın olsa da akış, birçok boyutu kapsayan çok yönlü bir kavramdır. Ayrıca akış kısa süreli "zirve" deneyimini ifade eder, işe kendini verme ise daha yaygın ve kalıcı bir zihinsel durumdur (Schaufeli ve Bakker; 2004: 295).

Truss ve arkadaşları (2006) işe bağlanmayı, “bireyin işine karşı tutkusu” olarak tanımlamışlardır (Keser ve Yılmaz, 2009: 102). Kahn’a (1990: 694) göre işe bağlanma, “örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine tamamen vermeleridir”, iş ve diğer iş rolü aktiviteleri aracılığıyla birey kendini ifade eder. Kişisel bağlanma, “iş performansı sırasında insanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak açıklamaları” anlamına gelmektedir (Kahn, 1990: 694). Bakker vd. (2008: 189) göre bağlanmış çalışanlar kendilerini işle özdeşleştirdikleri için iş konusunda çok çaba gösterirler. İşe bağlanma yüksek enerji düzeyi ve kişinin işiyle güçlü özdeşimi ile nitelendirilir (Bakker vd. , 2008: 189).

İşe bağlanmanın birey üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Bakker ve arkadaşlarına (2008: 188) göre işe bağlanmış çalışanların enerji düzeyi yüksektir, işleri konusunda heveslidirler ve işe tümüyle kendilerini kapmış oldukları için de zaman akıp gitmektedir. Tükenmişlik yaşayanların aksine bağlanmış çalışanların işleriyle enerjik ve etkin bir bağlantı hissi vardır; işlerini talep edici ve stresli değil zorlu olarak görürler (Bakker vd. , 2008: 188). İşe bağlanan bireyin yaptığı işin kalitesi, iş yapma özeni, tecrübesini ve yaratıcılığını işe yansıtma düzeyi en yüksek seviyededir (Keser ve Yılmaz, 2009: 112). İşe bağlanma, çalışanın sağlığı üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Schaufeli vd. (2004: 293) işe bağlanmış çalışanların daha az psikosomatik şikâyetlerde bulunduğunu belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda işe bağlanma ile işten ayrılma eğilimi arasında da bir ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlanan bireylerin işten ayrılma eğilimleri daha düşüktür (Schaufeli ve Bakker, 2004; Keser ve Yılmaz, 2009: 102). Yazın çevirmenliği özverili çalışmayı gerektiren bir uğraştır. Yazın çevirisi yapan kişinin kaliteli bir ürün ortaya koymak için özenli çalışması, yaratıcılığını ve tecrübesini işine yansıtması gerekmektedir. İşine bağlılığı olmayan bir çevirmenin mesleğini devam ettirmekte zorlanacağı düşünülmektedir.

2.3. Anlamli İş

İnsanlar sadece para kazanmak veya geçim sağlamak için çalışmazlar. Aynı zamanda yaptıkları işin bir anlam ifade etmesini, çalışmalarının sonucunda anlamlı bir iş yaptıklarını görmek isterler. Araştırmalar, çoğu çalışanın, işin önem ve anlamına dışsal ödüllerden daha çok değer verdiğini göstermiştir (Scroggins, 2008: 68). Her gün yapılan iş, insanların iyiliğine katkı sağladığında birey için işi anlamlı hale gelir (Munn, 2013: 409).

Streger vd. (2012: 323) göre alan yazındaki anlamlı iş tanımlarının ortak yönleri şunlardır: beceri çeşitliliği, bir görevin bütününe tamamlama olanağı (iş kimliği), bağlanma, diğer insanlar için işin önemli oluşu, görev aşkı (calling) duygusu, zorlu iş, iş rol özdeşliği, iş merkezlik, iş değerleri, içsel iş yönelimi, ruhanilik, iyi gelir ve itibar. Anlamlı iş, çalışmada bulunan amacın, çalışmanın dışsal sonuçlarından daha fazla olmasıdır (Streger vd. , 2012: 325). Chalofsky’e (2010) göre anlamlı iş yaptığımız şeye önem kazandırır ve yaşamımıza memnuniyet duygusu getirir. Chalofsky (2010: 11) işteki anlam ya da anlamlı işin, kapsayıcı bir varoluş durumu sunduğunu; uyanık olduğumuz saatlerin çoğunu kapsayan çalışma aracılığıyla yaşamımızda anlam ve amaç bulduğumuzu ifade etmektedir.

Chalofsky’nin (2010: 20) geliştirdiği anlamlı iş modeli, “tamamen bütünleşme” elde edebilmek için kritik öneme sahip üç unsur içerir. Bu unsurlar: “işin kendisi”, “benlik hissi” ve “denge hissidir”. Anlamlı iş için bu üç unsurun karşılıklı

etkileşimi gereklidir ve tüm bu unsurlar “tamamen bütünleşme” kavramı altında bir araya gelirler (Chalofsky, 2010: 23).

“İşin kendisi”, bireyin amacını yerine getirmesi, kendi performansında uzmanlaşması, mücadele, yaratıcılık ve sürekli gelişim içeren öğrenme arayışıyla; kişinin özerkliğe, güçlendirmeye ve kendi çevresi üzerinde kontrol hissine sahip olmasıyla elde edilir (Chalofsky, 2010: 20-21).

İnsanlar benliklerinin bütününe yani beden, zihin, duygu ve ruhlarını işe taşıma ihtiyacı duysalar da yargılanma, reddedilme veya yanlış anlaşılma korkusuyla bunu yapamazlar (Chalofsky, 2010: 21). Munn’a (2013: 408) göre “benlik hissi”; sağlık ve maneviyat farkındalığı, değerler, haz ve yardımseverlik, kendini-gerçekleştirme, öz-yeterlik, öğrenme ve değişim, merak ve farklılıklara açıklık yoluyla elde edilebilir. İşte anlam bulmak için benlik hissi kritik öneme sahiptir (Chalofsky, 2010: 21).

“Denge hissi” ise ücretli çalışma, ücretsiz çalışma ve hoş giden uğraşlara harcadığımız zaman arasında yaptığımız tercihlerle ilgilidir (Chalofsky, 2010: 22). Denge hissi, çalışma ile yaşamın geri kalanını dengelemek, kariyer ile yaşamın geri kalanını dengelemek ve gerilimleri yönetmek unsurlarını içerir (Chalofsky, 2010: 21). Munn (2013: 408) denge hissini kişiden kişiye farklılık gösterdiğini belirtmektedir. İş ile yaşam bir ikilem olarak görüldüğünde bu iki alan arasındaki rekabet artmaktadır. İş ile yaşam arasında tamamlayıcı bir ilişki olduğunda ise anlamlı iş bireysel gelişimi teşvik edici bir güce sahip olur. İş-yaşam dengesi bireyin işini anlamlı görüp görmemesi üzerinde etkilidir (Munn, 2013: 408). İş-yaşam dengesi sağlayan kişilerin işlerini daha anlamlı bulmaları beklenir.

Anlamlı işin birey ve örgütler üzerindeki etkilerine ilişkin birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalara göre, anlamlı bir işe sahip olduklarını söyleyen kişiler daha iyi psikolojik uyum gösterirler, bu kişilerin iyilik hali daha fazladır, işlerini daha merkezi ve önemli görürler, işe daha fazla değer verirler ve daha çok iş doyumunu bildirirler ayrıca bu kişiler örgütlerin tercih ettiği niteliklere de sahiptirler (Streger vd. , 2012: 323). Yazın çevirmenliğinden elde edilen gelir, harcanan emeğe oranla oldukça düşüktür. Yazın çevirmenlerinin mesleklerini devam ettirmelerinde paradan daha önemli unsurların olduğu tahmin edilmektedir. Bu yönüyle çevirmenlerini işlerini ne ölçüde anlamlı bulduklarını araştırmanın yerinde olacağı düşünülmüştür.

2.4. Özerklik

Makalenin bu kısmında özerklik (autonomy) kavramı, iki farklı boyut üzerinden ele alınmıştır; bu boyutlar iş özerkliği ve bireysel özerklik ihtiyacıdır.

Özerklik, işin nerede, ne zaman ve nasıl gerçekleştirileceğine karar verme özgürlüğü şeklinde tanımlanmaktadır (Annink ve Dulk, 2012: 386). Özerkliğin, iş özerkliği ve zaman/mekân özerkliği boyutları bulunmaktadır. İş özerkliği; yeni şeyler öğrenme olanağı, yaratıcılık, tekrarlı görevlerin azlığı, işin yapılış şekline, içeriğine karar verme özgürlüğü ve yenilikçilik anlamına gelmektedir. İşin ne zaman ve nerede yapılacağına karar verme; çalışma saatlerini ve yerini özel yaşama uyarlama özgürlüğüne ise zaman/mekân özerkliği denir.

Hackman ve Oldham’a göre (1975) iş özerkliği, işi uygun görülen şekilde yapma özgürlüğü, çalışma takvimini belirleme, işin nasıl yapılacağına karar verme yetkisidir; takvimi belirlerken ve işin nasıl yapılacağına karar verirken işin çalışana sağladığı

özgürlük ve bağımsızlıktır (Littman-Ovadia vd. , 2013: 505). İş özerkliği bir işin çalışanlara takdir yetkisi, özgürlük ve bağımsızlık sağlama ölçütünü ifade eder (Ho ve Nesbit, 2014: 394).

Alan yazında iş özerkliğinin etkileri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Özerkliğin etkilerinden biri çalışanların motivasyonu üzerindedir. Xie ve Johns'a (1995) göre özerklik içsel motivasyonun önemli bir belirleyicisidir; çalışanların iş görevlerini başlatma, yürütme ve tamamlama konusundaki özgürlük algılarını etkiler (akt. Taştan, 2014: 163). Hackman ve Oldham (1975) iş özerkliğinden yoksun işlerin çalışana karar verme sürecinin bir parçası olma fırsatı ve işi uygun görülen biçimde yapma özgürlüğü sunmadığını dolayısıyla bu tür işlerde çalışanların tükenmişlik yaşamalarının daha olası olduğunu belirtmiştir (Littman-Ovadia vd. , 2013: 505). İş özerkliğinin; iş doyumunu, işe bağlanma ve akışla olumlu bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir (Littman-Ovadia vd. , 2013: 505). Hundley (2001) kendi adına çalışmanın beceri ve yeteneklerini geliştirme konusunda çalışanlara daha çok esneklik ve özerklik sağladığını bu nedenle kendi adına çalışanların daha çok iş doyumunu yaşadıklarını iddia etmektedir (Tremblay ve Genin, 2008: 164).

Annink ve Dulk'a (2012: 384) göre kendi adına çalışma veya evden çalışma daha fazla özerklik ve esneklik sağlamaktadır. Özerklik; çalışanların işlerini, çocuk bakımı, ev işleri, sosyal ve kişisel yaşamla kolaylıkla uzlaştırmalarına olanak veren önemli bir kaynak gibi görünmektedir (Annink ve Dulk, 2012: 383). Yazın çevirmenleri evden çalışan meslek gruplarından biridir. Evden çalışan kişiler için iş-yaşam dengesi sağlamak önemli bir konu olabilmektedir. İş-yaşam alan yazını özerkliğin iş yaşamı ve kişisel yaşamı dengelemekte önemli bir kaynak olduğunu belirtmektedir.

O'Neill ve arkadaşlarına (2009: 148) göre özerklik bir iş özelliği değil bir karakter özelliğidir. Buna göre özerklik ihtiyacı, bireyin doğrudan bir denetleme olmadan tek başına çalışarak, kendi çalışma hızını kontrol ederek ve yoğun bürokrasinin engeline takılmadan çalışma ihtiyacını ifade etmektedir. Özerklik ihtiyacı yüksek kişiler, çalışma saatlerini kendileri belirlemek, çalışma takvimlerini kendileri planlamak ve kendi kendilerinin patronu olmak isterler (O'Neill vd. , 2009: 148). Bu yaklaşımdan harekete evden çalışan çevirmenlerin özerklik ihtiyacının yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

2.5. Özdisiplin

Yazın çevirmenlerinin evden çalıştığı önceki bölümlerde de belirtilmişti. Evden çalışanların uymak zorunda olduğu çalışma saatleri yoktur. Ne var ki, istedikleri saatte, istedikleri şekilde çalışma özgürlüğü olan bu kişilerin, işleri zamanında yetiştirmek veya geçinmelerine yetecek ücreti kazanmak için bir çalışma disiplini, bir özdisiplin geliştirmeleri gerekmektedir. Özdisiplin (self-discipline), kişinin istek ve dürtülerini kontrol edebilmesi, uzun dönemli amaçlar adına anlık doyumlardan vazgeçebilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Duckworth ve Seligman (2005: 944) özdisiplini daha yüksek bir amaç uğruna öncelikli tepkileri bastırma yeteneği olarak tanımlar, yazarlara göre bu tercih otomatik değildir ve bilinçli bir çaba gerektirir. Özdisiplin Rothbart ve Bates'in (1998) "daha az baskın bir tepkiyi gerçekleştirmek için baskın olan tepkiyi engelleme yeteneği" olarak tanımladıkları "çaba isteyen kontrol" kavramına benzer, bir başka deyişle özdisiplin kişilerin daha fazla doyum elde etmek için mevcut performanslarını kontrol etmelerini sağlar (akt. Zimmerman ve Kitsantas, 2014: 146). Muraven vd. (1998: 774) özdisiplini,

bireylerin iç tepkilerini uygun biçimde düzenlemelerini ve değiştirmelerini sağlayan benliğin istemli yönetimi olarak tanımlar.

Araştırmalara göre özdisiplin, görev performansı, kişilerarası ilişkiler ve iyilik haliyle olumlu ilişki içerisindedir (Chang vd. , 2012: 709). Kanfer ve Kanfer (1991) özdisiplini yüksek kişilerin, görevi başarıyla yerine getirmek için kendilerini güdüleyip önceliklerini belirleyerek dikkatlerini görevin tamamlanmasına yönlendirebildiklerini belirtmiştir (Chang vd. , 2012: 710). Her ne kadar evden çalışan çevirmenler yaptıkları iş konusunda belirli bir özerkliğe sahip olsa da bu özerklik dikkat dağıtan şeyleri ve belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Latham ve Locke (1991) özdisiplin sahibi kişilerin bu durumdan daha az etkilendiğini ve motivasyonlarını koruyarak görevin tamamlanmasına odaklandıklarını ifade etmiştir (Chang vd. , 2012: 710). Özdisiplini yüksek kişiler belirsiz ve tanıdık olmayan görevlerle karşılaştıklarında da motivasyonlarını koruyabilir, çalışmalarını verimli bir biçimde düzenleyebilir, böylece her durumda büyük bir denge sağlamış olurlar (Chang vd. , 2012: 720). Öte yandan, düşük özdisiplin sahibi kişiler güdülenme konusundaki yetersizlikleri nedeniyle ve bu tür koşullar altındaki dikkat dağıtıcılar yüzünden görev özerkliğinden olumsuz şekilde etkilenecektir (Chang vd. , 2012: 710).

2.6. Akış

İnsan psikolojisinde ve çalışma yaşamında olumlu sonuçlara odaklanan pozitif psikolojinin ele aldığı konulardan biri de akış (flow) kavramıdır.

Csikszentmihalyi (1975) akışı, “tam katılım gösterildiği zaman hissedilen bütüncül his, öz denetim ve haz duyma ile nitelenen bir durum” şeklinde tanımlar (Demerouti vd. , 2012: 277). Csikszentmihalyi’ye göre (1990) akış, kişisel becerilerle görevin içerdiği zorluğun birbirine denk olduğu koşullarda, bir göreve bütünüyle bağlanıldığı zaman yaşanan olumlu deneyimdir; akış bireyin işine tam katılımının öznel deneyimidir (Burke, 2010: 40). Akışın deneyiminin yaşanabilmesi için görevin beraberinde getirdiği zorluklar ile söz konusu zorluklarla baş etmek için gereken becerilerin dengede olması gerekir.

Çalışma, akış deneyiminin yaşanabileceği aktivitelerden yalnızca biridir. Dans, müzik, spor, resim gibi çok çeşitli etkinliklerde de akış yaşanabilir. Çalışma esnasında deneyimlenen akışa yönelik araştırmalar daha çok yakın tarihlerde gerçekleştirilmiştir. Bakker (2008: 400) çalışma sırasında gözlenen akışı, insanların kendilerini bütünüyle bir aktiviteye kaptırdıkları ve bundan yoğun bir şekilde haz aldıkları bir bilinç durumu olarak tanımlar. Akış, kendini verme (ör. bir aktiviteye tam katılım), işten zevk alma ve içsel motivasyonla tanımlanan kısa süreli zirve deneyimidir (Bakker, 2008: 400).

Kendini verme, çalışanlar işlerine tam katılım gösterdiğinde ortaya çıkan tam odaklanmayı ifade eder, bu durumda zaman çok hızlı geçer ve çevrede olan biten hiçbir şeye dikkat edilmez (Bakker, 2008: 401). İşten zevk alma, çalışma yaşamının niteliğine ilişkin çalışanların yaptığı olumlu değerlendirmelerle ortaya çıkar. İşten alınan zevk ya da mutluluk, akış deneyiminin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin sonucudur (Bakker, 2008: 401).

İşle ilgili bir aktivitenin, aktiviteden alınan haz ve doyum için gerçekleştirilmesine ise içsel motivasyon adı verilir (Bakker, 2008: 401). İçsel motivasyon, insanların dışsal bir ödül için değil de kendi iyilikleri için işle ilgilenmeleridir (Demerouti vd. , 2012: 277). İçsel olarak motive olan çalışanlar, gerçekleştirdikleri görev

ilgilerini çektiği için işleriyle sürekli ilgilenirler ve işe devam etmek isterler (Bakker, 2008: 401). Görevin zorluğu ile zorlukla baş etme becerileri arasında bir denge olduğunda akışın ortaya çıkması daha olasıdır (Bakker, 2008; Demerouti, 2012). Çalışma yaşamında da akış için zorluk ile baş etme becerileri arasında bir denge olması gerekmektedir. Çalışma yaşamında akış deneyimleyen kişiler işin talepleri kendi profesyonel becerileriyle eşleşen çalışanlardır (Bakker, 2008).

Tobert ve Moneta'ya (2013) göre çalışma sırasında akışın sıklığını işin özellikleri etkilemektedir. İşin özellikleri, çalışma takvimi ve görevin yapım yöntemini belirleme konusunda çalışanın özerkliği; performans geri bildirimlerinin kapsamını; görevi yerine getirmek için gereken aktivitelerin ve becerilerin çeşitlilik derecesini içerir (Tobert, Moneta, 2013: 103). Bakker'a (2008: 401) göre, kişisel gelişim olanakları ve performans geri bildirimi, çalışanların işin taleplerine daha iyi karşılık vermesini sağlamaktadır. Özellikle iş özerkliği algısı yüksek, bireysel çalışma koşullarını güçlendirici gören çalışanlar, diğer iş arkadaşlarına göre daha yüksek akış seviyesi yakalarlar (Peters vd. , 2014: 283).

Alan yazın incelendiğinde akış deneyiminin evden çalışma sırasında arttığını belirten ifadeler görülmektedir. Evden çalışma, işin kesintiye uğramasını azaltır, çalışanın iş arkadaşları ve müşterilerle bağlantısını kesmesine olanak verir; çalışanın düşünmek ve kalabalık ofis ortamından kurtulmak için daha çok olanağa vardır böylece sonuçta daha çok akış deneyimleri (Peters vd. , 2014: 277). Akışın sonuçlarına ilişkin yapılan araştırmalarda, akışın, özellikle işte, olumlu duygularla ve düşük yorgunluk seviyesiyle bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Tobert, Moneta, 2013: 103).

Yazın çevirisi, yoğun zihinsel çabayı gerektiren, bireysel yürütülen, genelde evden çalışılarak gerçekleştirilen bir faaliyettir. Çevirmenlik mesleğinin bu yönleriyle hem akış deneyimini gerektiren hem de akış koşullarını sağlayan bir iş olduğu ifade edilebilir. Araştırma kapsamında akış konusuna yer vermenin bu açıdan gerekli olduğu düşünülmüştür.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Alanı

Bu araştırmanın amacı yazın çevirmenlerinin çevirmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ortaya çıkarmaktır. Dünyada ve ülkemizde çevirmenlerin yaptığı iş genelde görünmezdir. Benzer görünmezlik hali çalışma psikolojisi alan yazınında da gözlenmektedir. Profesyonel mesleklere yönelik araştırmalar içinde çevirmenlere odaklanan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Araştırma bu eksiği gidermeyi de amaçlamaktadır.

Araştırma alanı evden çalışan, temel geçim faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleridir. Bu kapsamda 12 yazın çevirmeniyle görüşme yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Alan araştırması, nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bir durum analizidir. Evden çalışan yazın çevirmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarını inceleyen bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yönteminin kullanılmasının nedeni; araştırmacı, anlam, durum ve eylemleri katılımcının bakış açısından görmek istediğinde nitel araştırmanın oldukça işe yarayan bir yöntem olmasıdır (Key, 2013: 44). Nitel araştırmanın anahtar unsuru yorum ve bakış açılarıdır, nitel araştırmada yalnızca olaylara ilişkin bir açıklama üretilmez, katılımcıların olay

veya olguya bakış açısına odaklanılır (Key, 2013: 45). Sosyal bilimlerde elde edilen verilerin evrensel gerçekler olarak genellenmesi pek olası değildir, nitel araştırma yönteminden yararlanan bu araştırmanın da evrensel gerçekleri ortaya çıkarma gibi bir amacı yoktur, konuyla ilgili bilgiyi keşfetmek ve yorumlamak araştırmanın öncelikli amacını oluşturmaktadır.

Çevirmenler ve mesleğe yönelik tutumları konusunda Türkiye’de yapılmış yeterince çalışma bulunmamaktadır. Alanda yeterli araştırmanın bulunmadığı durumlarda, nitel tasarım daha kapsamlı veri elde etmeye uygun bir yöntemdir.

Nitel araştırmada araştırmacı veri toplamak için gözlem yapar, dokümanları inceler veya katılımcılarla görüşmeler yapar. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme tekniği aracılığıyla bireylerin mesleğe yönelik algı ve tutumlarını anlamak mümkün olmaktadır.

3.2.1. Katılımcılar

Ulusal Meslek Standardına (2012: 4) göre yazın çevirisi; ilim ve edebiyat eserleri çevirisini ifade eder. Araştırmanın katılımcıları evden çalışan, temel geçim faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleridir. Katılımcıların temel işinin çevirmenlik olmasına dikkat edilmiştir. Ülkemizde geçimini yazın çevirmenliğinden sağlayan kişi sayısını belirlemek oldukça zordur. Çevirmenler Meslek Birliği (ÇEVBİR) çeviri eser sahiplerinin üye olduğu bir kurumdur, üye sayısı 397’dir. Fakat üyelerin büyük bir bölümü geçimini başka işlerden sağlamaktadır. Geçimini çevirmenlikten sağlayan yazın çevirmeni sayının çok daha az olduğu söylenebilir. Buradan hareketle araştırmaya katılan kişi sayısı farklı bireysel deneyimleri ve bakış açılarını yansıtmaya yetecek genişliktedir. Araştırmaya başlarken, örneklem sayısı belirlenmemiştir, yeni katılımcılara ulaşmak zorlaştığında ve katılımcılar benzer temalardan ve düşüncelerden bahsetmeye başladığında araştırma sonlandırılmıştır.

Araştırmada uygun katılımcılara ulaşmak için kartopu tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklemede araştırmacı, ilk başta araştırma konusuna uygun kişilerden küçük bir grupta temas kurar ardından bu kişiler aracılığıyla yeni katılımcılara ulaşır (Simard, 2011: 37). Katılımcılara ulaşabilmek amacıyla ilk olarak ÇEVBİR ile iletişim kurulmuş ve araştırma hakkında bilgi içeren eposta ÇEVBİR aracılığıyla tüm üyelere gönderilmiştir. İlk katılımcılar epostaya yanıt veren gönüllülerden oluşuyordu, ardından görüşülen kişilerden yeni katılımcılara ulaşma konusunda yardım istenmiştir.

Araştırma kapsamında 7 erkek 5 kadın katılımcıyla görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yarısı bekâr diğer yarısı ise evlidir, 3 kişi yalnız yaşamaktadır. 5 kişi çocuk sahibidir. Katılımcıların yaş ortalaması 45,5, yaş aralığı 33-59 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların çevirmenlik yaptığı süre ortalama 16,5 yıldır, çevirmenlik yapılan süre en az 10 yıl, en çok 25 yıldır. Katılımcılara ilişkin ayrıntılı bilgi Tablo 1’de sunulmuştur. Katılımcıların mahremiyetini koruyabilmek için isim yerine sayı kullanılmıştır.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler

Çevirmen	Yaş/Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Kimlerle Yaşıyor	Kaç Yıldır Çevirmen
Ç 1	45/K	Bekâr	--	Yalnız	13 yıl
Ç 2	35/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	16 yıl
Ç 3	44/E	Bekâr	--	Yalnız	14 yıl
Ç 4	33/K	Bekâr	2	Yakınlarıyla birlikte	13 yıl
Ç 5	59/E	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	19 yıl
Ç 6	57/K	Bekâr	--	Yalnız	15 yıl
Ç 7	45/E	Evli	2	Yakınlarıyla birlikte	10 yıl
Ç 8	46/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	25 yıl
Ç 9	40/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	18 yıl
Ç 10	48/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	16 yıl
Ç 11	45/K	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	25 yıl
Ç 12	49/K	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	14 yıl

3.2.2. Veri Toplama Aracı

Alan araştırmasında nitel araştırma tekniklerinden biri olan, yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Demografik veri elde etmek için ise sosyo-demografik veri formundan faydalanılmıştır.

Görüşme tekniği nitel araştırmada yaygın biçimde kullanılan bir veri toplama aracıdır. Nitel araştırmalarda kullanılan görüşmelerin en güçlü özelliği göremedikleriniz hakkında bilgi edinme ve gördükleriniz hakkında ise alternatif açıklama fırsatı vermeleridir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 143).

Araştırmada verilerin toplanmasında yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Yapılandırılmış görüşmede soruları araştırmacı oluşturur, sorular görüşmeler başlamadan önce belirlenir ve görüşme süresince değişmeden kalırlar (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 141). Görüşmelerde açık-uçlu sorular sorulmuştur, böylelikle daha fazla bilgi elde edilmesi hedeflenmiştir.

Görüşmeler katılımcının belirlediği yer ve zamanda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara araştırmaya ilişkin bilgi veren bir eposta gönderilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce de görüşme soruları, verilerin nasıl kullanılacağı ve görüşme süresi ile ilgili açıklama yapılmış, katılımcıdan sözlü olarak aydınlatılmış onam alınmıştır. Tüm katılımcılar ses kaydı alınmasını kabul etmiş, görüşmeler dijital olarak kaydedilmiş ve ardından ses dökümü yapılmıştır. Görüşmeler en az 1 en fazla 1,5 saat sürmüştür.

Katılımcılardan görüşme öncesinde doğum tarihi, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum ve ebeveynlik durumu, kimlerle yaşadıkları, meslekte geçirilen süre ve

gelir memnuniyeti ile ilgili soruları içeren kısa bir *sosyo-demografik veri formu* doldurmaları istenmiştir.

3.2.3. Veri Analizi

Bu çalışmada verilerin analizi açısından, betimsel analiz kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2003) göre bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır. Bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir (Özdemir, 2010: 336).

Veri analizi, yaşadığınız deneyimi ve ondan ne öğrendiğinizi anlayabilmeniz için gördüğünüzü, duyduğunuzu ve okuduğunuzu düzenlemeyi içermektedir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 256). Veri analizi için ilk olarak ses kayıtları ve ses dökümleri birkaç kez gözden geçirilmiştir. Ses dökümleri okunurken olası temalar, ilgili cümlenin yanına not edilmiştir. Veriler satır satır okunurken yanlarına olası kodlar not alınmış, kodlamada kullanılacak sözcükler oluşturulmaya başlanmış ve kodlar yavaş yavaş verinin içinden çıkarılmaya başlanmıştır (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 269). Kodlama işleminin genel hatlarıyla tamamlanmasının ardından, kodlar alt kategorilere ayrılmış böylece benzerlikler ve farklılıkları görmek daha kolay hale gelmiştir. Daha sonra alt kategoriler temalara ayrılmıştır. Tüm katılımcıların duygu ve düşüncelerinin temalarda yansıtıldığının düşünüldüğü noktada temalar sonlandırılmıştır.

Verileri kodlama ve analiz etme tüm analiz sürecinin bitmesi anlamına gelmemektedir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 271). Bu kodlar üzerinden çeşitli örüntüler tespit edilmiş, karşılaştırmalar yapılmış ve konuyla ilgili açıklamalara ulaşılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulguların güvenilirliğini sağlamaya yönelik çeşitli önlemler alınmıştır. Görüşmelerin dökümü yapıldıktan sonra ses kayıtları dikkatli bir şekilde dökümle karşılaştırılmıştır. Veri analizi sürecinde, gerektiğinde yeni bilgilere ulaşmak için katılımcılarla iletişime geçilmiştir. Katılımcıların araştırmacıyla paylaştıklarını iyi bir şekilde aktarabilmek için zengin ve ayrıntılı tanımlamalar kullanılmıştır (Simard, 2011: 44).

3.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Nitel araştırmadan elde edilen sonuçlar her ne kadar incelenen konuya ilişkin bir bakış açısı sunsa da, bu sonuçları genellemek pek olası değildir. Bu çalışma yazın çevirmenlerinin deneyimleriyle sınırlıdır. Dolayısıyla yazın çevirmenlerinden elde edilen verileri diğer meslek gruplarına genellemek doğru olmayacaktır. Mesleğe yönelik tutum ve davranışlar meslekler arasında farklılık gösterecektir.

Bu çalışma Türkiye'de yaşayan yazın çevirmenleriyle sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen bulgular seçilen örneklemin ötesine, farklı ülkelerde yaşayan çevirmenlere genellenemez. Başka ülkelerdeki çevirmenlerin çalışma koşulları ve işgücü piyasasındaki konumları farklı olacağı için mesleğe yönelik tutumları da farklılaşacaktır.

Araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır, veriler görüşme yapılan kişilerin anlatımıyla sınırlıdır. Araştırmanın sınırlılıklarından biri de farklı veri toplama tekniklerinin kullanılmaması veya yazın çevirmenlerinin yaşamıyla ilgili gözlem yapılamamış olmasıdır.

4. Bulgular

Araştırma bulguları çevirmenlik mesleğinin gerektirdiği özellikler ile görüşme yapılan kişilerin kişisel özelliklerinin uyumlu olduğunu göstermiştir. Bu bulgu doğrultusunda, kişi meslek uyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Çevirmenler mesleklerine yönelik olumlu bir tutum içerisinde, çoğu katılımcı iş dışında da çeviri kalitesinin artması, çevirmenin görünürlük kazanması, mesleğin toplumda layık olduğu konuma gelebilmesi için bireysel ve örgütlü çalışmalarda bulunmaktadır. Tüm katılımcılar çevirmenliğin yoğun zihinsel çaba ve emek gerektiren bir meslek olduğunu ifade etmiştir. Yine tüm çevirmenler maddi olarak yeterli karşılığın almadığını, ücretlerin yetersiz olduğunu, sosyal hak ve güvencelerinin olmadığını, mesleğin toplumda hak ettiği konumda bulunmadığını dile getirmiştir.

Teknolojik ilerlemeler, bilgisayar ve internet teknolojisindeki gelişmeler, araştırma yapmayı ve sözlük kullanımını kolaylaştırmış, çevirmenlere zaman ve mekân esnekliği sağlamıştır. Fakat teknolojik gelişim çeviri faaliyetinde insan faktörünü devre dışı bırakmamıştır. Çevirinin öznel doğası ve insan zihniyle gerçekleştirilen bir faaliyet oluşu çevirmenin teknoloji karşısında konumunu korumasına olanak vermektedir.

4.1. Çevirmenlerin Mesleğe Yönelik Tutumları

Bu bölümde çevirmenlerin kendi mesleklerine yönelik tutumları: kişi-meslek uyumu; mesleğin birey açısından anlamı ve önemi (anamlı iş ve işe bağlanma); özerklik; özdisiplin ve akış; mesleğin bireye katkıları üzerinden incelenecektir.

4.1.1. Kişi-Meslek Uyumu

Görüşmeler sırasında katılımcılara çevirmenlik yapmalarını kolaylaştıran kişisel özelliklerinin neler olduğu sorusu sorulmuştur. Çevirmenlerin çevirmenlikle uyumlu gördükleri ortak kişisel özellikler şu şekildedir: yaratıcılık, araştırmacılık, özdisiplin (disiplinli olmak), özerklik, dayanıklılık, meraklı, sabırlı, mücadeleci olmak, paylaşımcılık (bilgileri paylaşma), evcimen (ev ortamında çalışabilme), yalnızlığı sevme (içedönüklük), mükemmeliyetçilik, dile yatkınlık (dil becerisi), okumayı sevme, yorum becerisinin gelişkinliği, (dil kullanımı ve düşünce konusunda) esneklik.

Görüşme dökümleri incelendiğinde çevirmenlerin çeviri faaliyetini; esnek ve değişken, ayrıntılı, belirli miktarda zorluk içeren; yoğun emek harcama, zihinsel yoğunlaşma ve titiz çalışma gerektiren (mükemmeliyetçilik), yalnızca insan zihniyle yapılabilen, zihinsel ve fiziksel olarak yorucu bir iş olarak tanımladığı görülmektedir. Ayrıca öznellik ve özgünlük, sanatsal beceri ve yaratıcılık buna ek olarak yorum yeteneği gerektirdiğini, disiplinli çalışmayı ve bireysel (yalnız) çalışmayı gerektiren bir faaliyet olduğunu da ifade etmişlerdir.

İşin gereklilikleri ile çevirmenlerin kişisel özelliklerinin örtüştüğü görülmektedir. Katılımcılara görüşmeler sırasında çevirmenlik yapmalarını zorlaştıran kişisel özellikleri sorulmuştur. Çoğu katılımcı mesleklerini yapmalarını zorlaştıran bir özellikleri olmadığını veya böyle bir özellik hatırlayamadıklarını ifade etmiştir. Sıklıkla dile getirilen zorlaştırmacı özellik ise mükemmeliyetçiliktir. Fakat mükemmeliyetçiliğin çeviri faaliyetini engelleyen bir özellik olduğunu söylemek zordur. Aksine bu özellik çeviri faaliyetinin gerektirdiği titiz çalışmaya uygundur. Zaten katılımcılar zaman içerisinde bu özelliklerini iş yapmalarını engellemeyecek şekilde törpülemeyi de

başarmışlardır. Tüm bu verilerden yola çıkarak çevirmenlerin meslekleriyle uyum içerisinde olduğu söylenebilir.

Ç7 ve Ç3 çevirmen olmalarını zorlaştıran kişisel özellikleri sorulduğunda, böyle bir özelliğin akıllarına gelmediğini söylemişlerdir. Ç7 “çevirmen olmak için doğmuşum” ifadesini kullanırken, Ç3 “düşününce diğer arkadaşlarla karşılaşınca gayet çevirmen doğmuşum gibi” demiştir. Ç11 çevirmenliğin benliğiyle uyum içerisinde olduğunu “çeviri... benim bir parçam gibi, ayrı bir şey, dışımda bir şey gibi değil. Çok doğal. Olduğum şeyin bir parçası da o” sözleriyle dile getirmiştir. Bunlar çevirmenlerin meslekleriyle oldukça büyük bir uyum içinde olduklarını gösteren ifadelerdir.

Ç10 çevirmenlik yapmayı zorlaştıran kişisel özellikleri olup olmadığı yönündeki soruya “Hayır, bilakis bu işi ben hep çok kolay yaptım. Çok zorlandığım şeyler olmadı, kişisel özelliklerimden kaynaklı. Tam benim için biçilmiş kaftanmış. Kişisel özelliklerimle uyumlu. Aksi takdirde bunca yıldır bu işi sürdüremezdim” yanıtını vermiştir.

Ç5 18 yıllık meslek hayatında çevirmenlik yapmasını zorlaştıran kişisel bir özelliği olmadığını belirtmiş, çevirmenliğin “yetenek ve becerilerine uygun bir iş” olduğunu söylemiştir.

4.1.2. Bireye Göre Mesleğin Anlamı: Anamlı İş ve İşe Bağlanma

“Biz Çevirmezsek Dünya Dönmez”

Araştırma kapsamında sorulan “çeviri ve çevirmenlik sizin için ne ifade ediyor?” sorusu ile mesleğin çevirmenler açısından anlam ve önemi, çevirmenlerin işe bağlanma düzeyi tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılara göre çeviri, kültürler arası bir köprü işlevi görür, çeviri aracılığıyla bilim aktarımı yapılır, çeviri bir kültür hizmetidir, bilgileri paylaşmak, yaşama tutunmak, bireysel bağımsızlık kazanmak, zorluklarla baş etmek ve hayatın sıkıcılığından kurtulmak için bir araçtır. Bazı katılımcılar içinse çevirmenlik bir yaşam tarzıdır, onlara duygusal ve manevi tatmin sağlar, bu kişiler çeviri sayesinde takdir gördüklerini, topluma borçlarını ödediklerini, arkalarında bir eser bıraktıkları için de memnun olduklarını dile getirmiştir. Araştırmada katılımcıların tümünün işlerini severek yaptıkları, çeviri faaliyetine önem verdikleri ve bu işe özen gösterdikleri ayrıca çevirmenliği anlamlı bir iş olarak gördükleri gözlenmiştir. Çoğu katılımcı, mesleğin bulunduğu konumu iyileştirmek, geliştirmek, mesleğin görünürlüğünü ve saygınlığını artırmak için çaba harcadıklarına işaret eden ifadeler kullanmıştır.

Ç10 ve Ç12 mesleğin anlamını paylaşımında bulduklarını belirtmiştir. Onları çeviriye yönelten şey, yabancı bir dilde okudukları kitapları o dili bilmeyen kişilerin de okuyabilmesini sağlamaktır. Ç12 kızının doğumunun ardından çocuk edebiyatı alanındaki eksikliğin farkına vardığını ve hem kızının hem de diğer çocukların okuyabilmesi için sevdiği kitapları çevirmeye başladığını söylemiştir.

Ç6 ve Ç5 çeşitli nedenlerle kendilerini topluma borçlu hissetmekte, çeviri aracılığıyla bu borcu ödeme fırsatı bulduklarını düşünmektedirler. Ç5 rahat bir yaşantısı olduğunu ve bu nedenle topluma borçlu hissettiğini anlatırken Ç6 iyi bir eğitim aldığını, hem bu birikimini hem de yıllar içerisinde sahip olduğu entelektüel birikimi çevirmenlik aracılığıyla paylaşma imkânı bulduğunu söylemiştir.

Ç3 çeviriyi sadece bir iş olarak görmemekte, işini zevk alarak yapmakta ve böyle bir işle uğraştığı için kendini talihli saydığını dile getirmektedir. Ç7’ye göre çeviri

“hayatın sıkıcılığını ve boğuculuğunu aşmasını sağlayan, hayatın sığılığı içinde derinleşmesini sağlayan bir alandır”. Ç9 çeviri metinleriyle kimi zaman aralıksız 10-12 saat uğraşabildiğini, hayatının diğer alanlarını bu nedenle ihmal edebildiğini, düzenlediği çeviri atölyeleriyle yeni çevirmenleri yetiştirmeyi “bir misyon olarak” gördüğünü ifade etmiştir.

Ç2 için çevirmenlik “kendi kişisel yetenek ve kabiliyetine bağlı bir iş”, “koltuktan, konumdan gelen değil kendi emeğiyle, kendi yeteneğiyle kazandığı bir güçtür”. İşin anlamının bu başarı duygusunda saklı olduğu söylenebilir.

Meslek kişilerin yaşamında bazen hayati bir rol oynayabilmektedir. Bu hayati rolü Ç6’nın ifadelerinde görmekteyiz. Ç6 çevirmenlik sayesinde kanser sürecinde yaşama tutunduğunu şu cümlelerle ifade etmiştir: “Kanser olduğumu öğrendiğimde elimde bir kitap vardı, kitap henüz basılmadı. Ama ben daha tedavim bitmeden bitirdim o çeviriyi çünkü kemoterapim sürerken o kitap çevirisi benim için başka türden terapiydi. Saç yok baş yok, her şey dökülmüş ama ben bilgisayarımda çalıştım. O bağlamda da çok şey borçluyum çeviriye. Çeviri benim hayatın zorluklarıyla baş etmemde de terapidir”. Ç1 de benzer bir durumdan bahsetmiştir, kanser nedeniyle “artık çalışmasının mümkün olamayacağı” söylenmiş ancak o mücadele ederek kendine yeni bir meslek edinebilmiştir. Çeviri sayesinde yeniden kendi ayakları üzerinde durabildiğini, bu sayede özgürlüğe kavuştuğunu anlatmıştır.

Ç8, işin anlamını “iki dil arasında aracı olmak, bir köprü işlevi görmek” şeklinde ifade etmekte, katkı sağladığı, “çorbada tuzu olduğu için” mutlu olduğunu belirtmektedir. Ç12 çeviriyi “bir kültür hizmeti” olarak görmekte, çevirinin “kültürler arası diyalogda, kültürlerin birbirini tanıması ve bir arada yaşayabilmesi açısından önemli olduğunu” düşünmektedir.

Görüşmeler sırasında çevirinin anlam ve önemine ilişkin dile getirilen en güçlü ifade “biz çevirmezsek dünya dönmez” sloganıdır. Görüşmeye katılan tüm çevirmenlerin benimsediği bu sloganla, insanların dünyaya erişiminin çevirmen aracılığıyla sağlandığı, bilim ve kültür aktarımında çevirinin önemli bir rol oynadığı anlatılmak istenmektedir.

Çevirmenlerin işe bağlanma düzeyini ortaya koyan unsurlardan biri de işe gösterilen özendir. Ç4 bu özeni, “iş iyi yapmaktan keyif aldığı ve buna dikkat ettiği” sözleriyle ifade etmiştir. Aynı şekilde bazı çevirmenler de çeviriye önem ve öncelik verdiklerini, işlerini çok disiplinli ve özenli yaptıklarını anlatmışlardır.

4.1.3. Özerklik

Görüşmeler sırasında çevirmenlerden sıradan bir çalışma gününü tarif etmeleri istenmiştir. Çevirmenlerin anlatımları özerkliğe ilişkin bir tablo sunmuştur.

Yazın çevirmenleri evden çalışmaktadır. Evden çalışma bireylere çalışma saatlerini ve çalışma mekânını belirleme konusunda belirli düzeyde özerklik sağlamaktadır. Bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmeler bu özerkliği artırma yönünde bir etkiye bulunmuştur. Evden kendi adına çalışan kişiler çalışma günlerini ve hızını belirleme, çalışma ortamını kendi isteklerine göre organize etme ve çalışacakları materyali seçme özgürlüğüne yani iş özerkliğine sahip olabilmektedirler.

Evden çalışan çevirmenler zamanı istedikleri gibi değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Ç5 bir kitabı bitirip teslim ettikten sonra dinlenmek, tatil yapmak veya doktor muayenesi gibi işlerini halletmek için yeni kitaba başlamadan önce kendine

zaman yaratabildiğini anlatmıştır. Ç1 sağlık sorunları nedeniyle çalışmadığı dönemleri sonrasında daha fazla çalışarak telafi edebildiğinden, Ç7 ise gündüz verimli çalışmadığı için çalışma saatlerini geceye aktardığından bahsetmiştir.

Yazın çevirmenleri mekân özerkliğine da sahiptir. Ç11 çevirinin sağladığı mekân özerkliğini “her yerde yapabiliyor insan. Ben kalksam Japonya’ya gitsem, kitap çevirisi yapabilirim. Bir mekân sınırlamam yok hiçbir şekilde” sözleriyle ifade etmektedir. Mekân özerkliği ailenin taleplerini karşılamayı da mümkün kılmaktadır. Ç2 farklı bir ilde ya da farklı bir ülkede işini yapmasının önünde herhangi bir engel olmadığını, bu avantaj sayesinde eşinden ve çocuğundan ayrı kalmak zorunda kalmadığını dile getirmiştir.

Çevirmenlerin iş özerkliğine dair sıkça dile getirdiği durumlar; çalışma mekânını ve saatini belirlemek, işle ilgili kararları vermek, işin farklı aşamalarında söz sahibi olmak, işi uygun görülen şekilde yapmak, çalışma takvimini belirlemek, sözleşme koşullarına ve sözleşme yapılacak kişiye karar vermektir.

Araştırmanın katılımcısı olan çevirmenler yapacakları işe kendilerinin karar verdiğini, çevirecekleri kitabı kendilerinin seçtiğini dile getirmişlerdir. Ç9 “ezber bozacak, ezber bozmasıyla, yadırgatıcı olmasıyla meşhur eserler” seçtiğini, Ç7 ise Türkçeye çevrilmemiş bir kitabı başka yazılar da ekleyerek çevirdiğini, bunu kitap formatına getirip yayın evlerine sunduğunu ve kitabın basıldığını anlatmıştır. Çevirmenlerin kitap seçiminden basımına kadar çeviri işinin çoğu aşamasında denetim sahibi olduğu söylenebilir. Ç8 kitap kapaklarında renk ve tasarım gibi konularda fikir belirttiğini, önerilerde bulunabildiğini ifade etmiştir.

Çalışılacak yayınevi seçmek ve yayıneviyle yapılacak sözleşmenin koşullarını belirlemek de iş özerkliğinin göstergeleri arasında yer almaktadır. Ç11, 25 yıllık çevirmenlik hayatının kendisine belirli bir özerklik sağladığını şu sözlerle ifade etmektedir: “sadece istediğim koşulları sağlayan yayınevleriyle çalışıyorum. Böyle bir şansım, lüksüm de var. Herkesin öyle bir lüksü olmayabiliyor”. Ç4 de benzer bir duruma vurgu yaparak, “yayınevleriyle her iş başına sözleşme yapıldığı için pazarlığa oturup ücret, süre vb. sözleşme koşullarını yeniden düzenlemelerini isteyebildiğini” belirtmiş ve eklemiştir “şartları belirlemek büyük bir avantaj bence”.

İş özerkliğinin önemli bir diğer boyutu da çalışma takvimine karar verebilmektir. Ç3 çalışma takvimini ve iş temposunu kendisinin ayarlayabildiğini, “kitap alıyorum 6-8 ay mühlet veriyorlar bana. Ben bu süreyi istediğim şekilde değerlendiriyorum. Ama her şekilde yetiştiriyorum işi” sözleriyle anlatmaktadır.

İşe dair kararların yanı sıra, kişinin kendi yaşamına ilişkin karar alabilmesi, sabit bir mekâna bağlı olmaması da işin sağladığı özerklik kapsamında değerlendirilebilir. Ç6 ve Ç1 kendilerine dair tüm kararları vermekten memnuniyet duyduklarını ve bunun bir özgürlük hissi yarattığını dile getirmişlerdir.

4.1.4. Özdisiplin ve Akış

Görüşmeler sırasında çevirmenlerden sıradan bir çalışma gününü tarif etmeleri istendiğini önceki bölümde belirtmiştik. Yine görüşmeler sırasında çevirmenlere iş-yaşam dengesi sağlamak için ne tür önlemler aldıkları sorulmuştur. Çevirmenlerin bu iki soruya verdikleri cevaplardan özdisipline ilişkin verilere ulaşılması da mümkün

olmuştur. Çevirmenler iş-yaşam dengesi sağlama konusunda en çok disiplinli çalışmaya vurgu yapmıştır.

Araştırmaya katılan çevirmenlerin büyük kısmı yeni bir çeviriye başlamadan önce teslim tarihine kadar çevirmeleri gereken sayfa sayısını hesaplayarak kendilerine bir program oluşturduklarını ve bu plana uyduklarını anlatmışlardır. Çeviri faaliyeti yoğun biçimde odaklanmayı, odaklanabilmek ise disiplinli olmayı gerektirmektedir. Ç11 bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir: “Çevirmen eğer iş yapmak istiyorsa çok disiplinli olmak zorunda. Evin içinde de iş yerine gitmiş gibi davranmak zorunda. Disiplinsiz insan çeviri yapamaz ya da çeviriden para kazanamaz. Belli bir saati çeviriye ayırıp o saatte sadece çeviriyle uğraşmak lazım. Çünkü çok da müthiş bir konsantrasyon işi”. Katılımcılara göre disiplinli çalışmamak ve işleri ertelemek, teslim tarihi yaklaştığında onları çok yoğun ve hızlı çalışmak zorunda bırakmaktadır, böylesi bir çalışma da işin kalitesini düşürmektedir. Ç8, “bir kere saatlere sadık kalıyorum. Eğer çok önemli bir şey değilse, çalışmamam için büyük bir şey olması gerekiyor. Beni nasıl diyeyim, bir aşk bile cezbetmez. Onu yapacağım ondan sonra ne yaparsam yaparım” sözleriyle sahip olduğu çalışma disiplinini dile getirmiştir.

Görüşme yapılan çevirmenlerin bir kısmı evden çalışırken, bir iş disiplinine girebilmek için işe gider gibi hazırlanma, pijamalarla işin başına oturmaktan kaçınma gibi çeşitli önlemler aldıklarını söylemişlerdir. Ç5 iş disiplini sağlamak için yaptıklarını şu sözlerle dile getirmiştir: “sabah kalktınız pijamayla masanın başına oturup, akşama kadar çalışıp, akşam da aynen yatabilirsiniz. Bunları terbiye etmek lazım. İşe gider gibi giyinmek lazım. Dikkat etmezseniz, öyle bir laçkalaşıyorsunuz ki, iş yapamaz hale gelirsiniz”. Ç12 “pijamayla bilgisayarın başına oturmuyorum, mutlaka giyiniyorum”, Ç2 de “pijamayla çalışmıyorum en azından. İşe gidiyormuş gibi hazırlanıyorum” sözleriyle disiplini sağlamaya yönelik benzer bir davranış kalıbını vurgulamıştır.

Çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının incelendiği bu çalışmada akış deneyimine ilişkin ayrı bir soru sorulmamıştır. Fakat görüşme notları incelenirken çevirmenlerin anlatımında akış deneyimine ilişkin ifadelerin yer aldığı tespit edilmiştir.

Akış deneyiminde ev ortamının etkisi büyüktür. Rahat ve sessiz bir ev ortamı çevirmenlerin çalışırken akış deneyimi yaşamasını mümkün kılmaktadır. Ç7 ve Ç1 evden çalışırken, işi bölen unsurlardan uzak kaldığını böylece verimli çalışma olanağı bulunduğunu ifade etmiştir. Ç3 akış deneyimini şu sözlerle dile getirmektedir: “Çeviri yaparken, metne odaklanıp dış dünyayla bağımı koparıyorum. Bütün dikkatimi belli bir şeye verip dış dünyadan uzaklaşmak. Bir tür meditasyon gibi de düşünülebilir”. Ç8 de benzer şekilde çeviri faaliyetini bir meditasyona benzetmiş ve akış için ihtiyaç duyduğu koşulları “rahatsız edilmemem gerekiyor, birinin seni uyandırmaması gerekiyor ki aksın, uyandırınca yeniden bir süreç gerekiyor” sözleriyle dile getirmiştir. Ç9 çeviri metinleriyle kimi zaman aralıksız 10-12 saat uğraşabildiğini” anlatmıştır. Tüm bu ifadeler evden çalışan çevirmenlerin kendilerini işe kaptırıp akış deneyimi yaşadığını göstermektedir.

4.1.5. Mesleğin Bireye Katkıları ve Kazanımlar

Araştırmaya katılan çevirmenlere, çevirmenlik yaptıkları süre boyunca bilgi, beceri ve yetenek bakımından mesleğin kazandırdıkları sorulmuştur. Alınan cevaplar ve görüşmeler sırasında katılımcıların çevirmenliğe ilişkin verdiği bilgiler incelendiğinde mesleğin kazanımları şu temalar altında özetlenebilir: tecrübe birikimi ve hızlı çalışma becerisi, disiplin, dilbilgisi ve kelime hazinesinin gelişmesi, empati

yeteneğinin gelişmesi, entelektüel birikimin ve genel kültürün artması, sosyal çevrenin genişlemesi, özgüvenin gelişmesi, kişinin ufkunun genişlemesi, özgürlük, önyargılardan kurtulmak, tanınırlık sağlamak ve manevi tatmin sağlamak.

Ç4 çevirmenlik yaptığı sürede iyi bir şekilde bilgisayar kullanmayı öğrenmiş, işi yetiştirebilmek için hızlı ve disiplinli çalışma yeteneği kazanmıştır. Ç4 için mesleğin bir diğer kazanımı ise empatiyle ilişkilidir, çevirmenlik “başka birinin kafasıyla düşünmeyi, ona yatkınlığı, empati yeteneğini geliştirmeyi” sağlar. Çeviri yaptığı süre içerisinde Ç11’in tecrübesi artmış bu sayede becerileri gelişmiş, daha hızlı ve daha kolay çeviri yapmaya başlamıştır.

Ç9 çeviri sayesinde önyargılarından kurtulduğunu şu sözlerle dile getirmiştir: “Çeviri önyargılarımı kırdı, kafamda netleşmiş olan köşeleri törpüledi daha esnek bakmamı sağladı”. Ç1 de “ifade özgürlüğü konusundaki fikirlerinin çeviri sayesinde netleştiğini” düşünmektedir. Ç9 için çeviri faaliyetinin bir diğer kazanımı zihinsel sağlığı korumaya yardımcı olmasıdır. “Benim bildiğim 60-70 yaşında çevirmenler var. Alzheimer olan yoktur. Çünkü fiilen bu mekanizmalar sürekli çalışıyor” sözleriyle bu kazanımı dile getirmiştir.

Ç6, Ç2 ve Ç3 için çevirmenliğin kazanımı özgüven artışıdır. Ç6’ya göre özgüvenindeki artış bilgisindeki artışa bağlıdır. Ç2 kendine daha çok güvenmesini işini iyi yapmasıyla ilişkilendirmiş, bu şekilde daha güvenli hareket edebildiğini söylemiştir. Ç3 ise emeklerinin karşılığını almanın verdiği güveni şu sözlerle dile getirmiştir: “çeviri işine girdim ve bunun meyvesini aldım. Bu yanıma teşvik etti benim diyebilirim. O anlamda bu yola devam etmek konusunda güven verdi bana”.

Ç10 ve Ç12 açısından çevirinin kazanımları arasında genel kültürün ve bilgi birikiminin artması yani entelektüel gelişim yer almaktadır. Ç12 çeviri yaparken kelimeleri araştırması sayesinde genel kültürünün geliştiğini, devamlı yeni bilgilerle karşılaşmaktan ve yeni şeyler öğrenmekten memnun olduğunu anlatmıştır. Ç10 çeviri sayesinde mitoloji öğrenmiş, bilgisi artmıştır, bilgi artışı ise paylaşma isteği ve yeteneğini yükseltmiştir.

Ç7 ve Ç8 için çevirinin bir kazanımı da tanınırlık sağlamasıdır. Ç7 kalıcılığa vurgu yapmış, geriye bir eser bırakmaktan dolayı mutlu olduğunu belirtmiştir. Dünyanın birçok yerinde çevirmenlik yapabildiğini söyleyen Ç8 ise, “zihninin ve ruhunun çeviriyle açıldığını” düşünmektedir. Ç5 maddi olarak emeğinin karşılığını alamadığını fakat çevirilerinin beğenilmesinin kendisine manevi bir tatmin sağladığını dile getirmiştir. Manevi tatmin çevirmenlerin ifadelerindeki ortak vurgudur. Çevirmenlik harcanan emeğin maddi karşılığını vermekte yetersiz kalan bir meslektir, fakat bireye sağladığı zihinsel, manevi, duygusal kazanımların yüksek olduğu görülmektedir. Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere, çevirmenler mesleklerinden birçok kazanım elde ettiklerini düşünmektedir. Kazanımların çok olduğu yönündeki algı, çevirmenlerin mesleklerine yönelik olumlu bir tutum geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.

5. Tartışma

Alan yazında çevirmenlerin mesleğe yönelik tutum ve davranışlarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Makalenin örneklemini evden çalışan yazın çevirmenleri oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan çevirmenlerin temel geçim faaliyetinin çeviri olmasına dikkat edilmiştir. Araştırma çevirmenlerin çevirmenlik mesleğine yönelik

tutumlarını incelemektedir. Mesleğin birey açısından anlamı, bireye kazandırdıkları, çevirmenlerin sahip olduğu kişisel özellikler ekseninde kişi meslek uyumu da araştırma kapsamında ele alınan konular arasında yer almaktadır. Yine araştırma kapsamında işe bağlanma, özerklik, özdisiplin, akış konuları da incelenmiştir.

12 yazın çevirmeniyle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler bulgular bölümünde sunulmuştur. Tartışma bölümünde araştırma bulgularının anlamı tartışılacak, gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulacaktır.

Çevirmenin görünmez oluşu toplumun genelinde çevirmenlik mesleğine yönelik tutumları da olumsuz yönde etkilemektedir. Bilinçli okur ve kitapseverler çevirinin ve çevirmenin önemini farkındadır fakat toplumun genelinde bu farkındalık daha düşük düzeydedir.

Çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumları, kişi-meslek uyumu, mesleğin birey açısından anlamı ve önemi (anamlı iş, işe bağlanma), özerklik, özdisiplin, akış ve son olarak da mesleğin bireye katkıları üzerinden değerlendirilmiştir.

Alan yazında kişi-meslek uyumu, nesnel uyum ve öznel uyum şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Öznel uyum, bireyin işine ya da mesleğine uyum sağlama derecesine ilişkin algısını ifade eder; nesnel uyum ise bireyin özellikleri ile işin veya mesleğin özellikleri arasındaki uyuma dair dışsal değerlendirmelerdir (Furnham, 2001: 7). Makale kapsamında kişi-meslek uyumunun öznel boyutu incelenmiştir çünkü araştırma verileri katılımcıların anlatımlarına dayanmaktadır. Araştırmadan sağlanan veriler çevirmenlerin kişisel özellikleriyle işin gerekliliklerinin örtüştüğünü göstermektedir. Çoğu çevirmen mesleklerini yapmalarını zorlaştıran bir özellikleri olmadığını veya böyle bir özellik hatırlayamadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların bir kısmı da çevirmen olmak için doğduklarını, çevirmenliğin bir yaşam tarzı olduğunu dile getirmişlerdir. Bunlar çevirmenlerin meslekleriyle uyumlarının yüksek olduğunu gösteren ifadelerdir.

Çeviri yalnızca insan zihniyle gerçekleştirilebilen ve yoğun zihinsel katılım gerektiren bir iştir dolayısıyla çevirmenin bireysel beceri ve yeteneklerinin önemli bir rol oynamaktadır. Bu özellikler çeviri faaliyetinin teknoloji karşısında direnebilmesini ve üretim ilişkilerinin yol açtığı yabancılaşmadan daha az etkilenmesini sağlamaktadır. Çevirmenlerin iş özerkliği yüksektir, yaptıkları iş konusunda kitap seçiminden basıma kadar geçen süreçte söz sahibi olabilmektedirler. Bu sayede çevirmenin yaptığı işle bağı sürmekte, ürettiği ürüne yabancılaşması daha az olmaktadır. Bulgulara göre, çevirmenlerin kişisel özellikleri meslekleriyle uyum içerisindedir; çevirmenliği yaşamlarının, benliklerinin bir parçası olarak görmektedirler.

Bireyin mesleğine, yaptığı işe yüklediği anlam da mesleğe yönelik tutuma ilişkin fikir edinmek açısından önem taşımaktadır. Çalışma salt geçim sağlama veya para kazanma aracı değildir, insanlar çalışmalarının sonucunda anlamlı bir iş yaptıklarını da görmek isterler. Araştırmalara göre birçok çalışan, işin anlam ve önemine dışsal ödüllere göre daha çok değer vermektedir, anlamlı iş yaptığımız şeye önem kazandırmakta ve yaşamımıza memnuniyet duygusu getirmektedir (Scroggins, 2008; Chalofsky, 2010).

Çevirmenler işlerini yalnızca para kazandırdıkları bir faaliyet olarak görmemektedir. Onlara göre çeviri kültürler arası bir köprü işlevi görmektedir, çeviri aracılığıyla bilim aktarımı yapılmaktadır; çeviri bir kültür hizmetidir, bilgileri paylaşmak, bireysel bağımsızlık kazanmak, yaşama tutunmak, zorluklarla baş etmek ve hayatın sıkıcılığından kurtulmak için bir araçtır. Çevirmenler yaptıkları işi anlamlı

bulmakta, çeviri faaliyetine önem vermekte ve özen göstermekte, işlerini severek yapmaktadırlar. Bu bilgilerden hareketle çevirmenlerin işe bağlanma düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcılara göre çevirmenlik üzerinden iyi bir gelir elde etmek ve güvenceli bir yaşam kurmak zordur, çevirmenliğin görünürlüğü azdır ve prestijli bir meslek değildir. Tüm bu dezavantajlara rağmen mesleğin kazanımları sorulduğunda, mesleki bilgi ve yeterliliklerin gelişmesinden, kişisel bilgi birikiminin artmasına, sosyal çevrenin ve özgüvenin gelişmesinden, manevi tatmine kadar birçok kazanımdan bahsetmişlerdir. Çevirmenler karşılaştıkları tüm ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşın mesleğe yönelik olumlu bir tutum içerisindeyler.

Sonuç

Bu makale profesyonel bir meslek olan çevirmenliğe odaklanmaktadır. Yazın çevirmenleri çalışmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Günümüzde teknolojinin geldiği nokta birçok mesleğin yok olmasına veya önemini yitirmesine yol açmaktadır. Fakat henüz çevirmenin yaptığı işin yerini alacak bir teknoloji geliştirilememiştir. Çevirmenlikte teknolojinin değil kişisel beceri ve yetkinliklerin, sahip olunan vasıfların önemi büyüktür. Tüm güvencesiz çalışma koşullarına ve düşük ücretlere rağmen çevirmenler işlerini severek yapmaktadır. Bu bakımdan çevirmenliğin kişi-meslek uyumu konusunda daha kapsamlı veri sunacağı düşünülmüştür.

Araştırma sonucunda çevirmenlerin meslekleriyle uyum içerisinde oldukları, işlerini anlamlı buldukları ve işlerine bağlı oldukları görülmüştür. Çevirmenler disiplinli çalışmakta, özdisipline önem vermektedir. Çevirmenler zaman, mekân ve iş özerkliğine sahiptir. Evden çalışırken akış deneyimi yaşayabilmektedirler. Çevirmenler oldukça yüksek bir vasıf düzeyine sahiptir ve teknoloji bu vasıfların yerini tutacak düzeye ulaşamamıştır yine de çevirmenler iş piyasasında güvenceden yoksun, örgütsüz ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durumda çevirmenin görünmezliğinin ve çevirmenin konumunu iyileştirecek, bilim-kültür-sanat yaşamını destekleyecek politikaların eksikliğinin rolü büyüktür. Tüm bu olumsuzluklar çevirmenlerin güvencesizliğe karşı dayanışma ve örgütlenme gibi kendi mekanizmalarını yaratmasına önayak olmuştur.

Çalışma psikolojisi alan yazınında çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı önceki bölümlerde de belirtilmişti. Mesleğe yönelik tutum ve kişi-meslek uyumu konusunda kapsamlı bir bakış açısı oluşturmak, kişileri meslek seçiminde etkili olan kişisel faktörleri anlayabilmek için farklı meslek gruplarına yönelmek faydalı olacaktır. Mesleğe yönelik tutumlar bireyin algısıyla bağlantılıdır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi seçilmesinin başlıca sebebi bu bireysel deneyimlere yoğunlaşmaktır. Araştırma bu boyutlarıyla yazındaki eksiklikleri giderme yönünde bir girişim olarak görülebilir.

Kaynakça

- Annink, Anne ve Laura Dulk (2012). *Autonomy: The panacea for self-employed women's work-life balance?* **Community, Work & Family**, 15 (4), 383-402.
- Bakker, Arnold B.; Wilmar B. Schaufeli; Michael P. Leiter ve Toon W. Taris (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology.* **Work & Stress**, 22 (3), 187-200.
- Burke, Ronald J. (2010). *Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace.* **The IUP Journal of Soft Skills**, 4 (1), 37-48.
- Carless, Sally A. (2005). *Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study.* **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, 411-429
- Chalofsky, Neal E. (2010). **Meaningful Workplaces: Reframing How and Where We Work.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chang, Jin Wook; Devin Wende Huang ve Jin Nam Choi (2012). *Is task autonomy beneficial for creativity? Prior task experience and self-control as boundary conditions.* **Social Behavior and Personality**, 40 (5), 705-724.
- Demerouti, Evangelia; Arnold B. Bakker; Sabine Sonnentag ve Clive J. Fullagar (2012). *Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of Daily recovery.* **Journal of Organizational Behavior**, 33, 276-295.
- Duckworth, Angela L. ve Martin E. P. Seligman (2005). *Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents.* **Psychological Science**, 16, 939-944.
- Ersoy, Ali & Pelin Yalçınoğlu (Ed.) (2013). **Nitel Araştırmaya Giriş.** Ankara: Anı Yayıncılık.
- Furnham, Adrian (2001). *Vocational preference and P-O fit: Reflections on Holland's theory of vocational choice.* **Applied Psychology: An International Review**, 50, 5-29.
- Ho, Jessie ve Paul L. Nesbit (2014). *Self-leadership in a Chinese context: Work outcomes and the moderating role of job autonomy.* **Group & Organization Management**, 39 (4), 389-415.
- International Labour Organization (2017). *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, group definitions, and correspondence tables.* [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_172572/lang--en/index.htm] (29-5-2017).
- Kahn, William A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.* **Academy of Management Journal**, 33 (4), 692-724.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi.* Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Keser, Aşkın ve Gözde Yılmaz (2009). **İşe Bağlanma (Engagement).** *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* içinde (s. 95-118). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Key, David S. (2013). **Work, life, and community college faculty: Understanding community college work/life balance issues through socialization theory and academic discipline,** Ph. D. Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.

- Kristof, Amy L. (1996). *Person, organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. **Personnel Psychology**, 49, 1-49.
- Littman-Ovadia, Hadassah; Lior Oren ve Shiri Lavy (2013). *Attachment and autonomy in the workplace: New insights*. **Journal of Career Assessment**, 21 (4), 502-518.
- Logue, Christen T. ; John W. Lounsbury; Arpana Gupta ve Frederick T. L. Leong (2007). *Vocational interest themes and personality traits in relation to college major satisfaction of business students*. **Journal of Career Development**, 33 (3), 269-295.
- Marcus, Bernd ve Uwe Wagner (2013). *What do you want to be? Criterion-related validity of attained vocational aspirations versus inventoried person-vocation fit*. **Journal of Business Psychology**, 1, 1-12.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2017). *Ulusal Meslek Standartları (Çevirmenlik)* [http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432] (29-5-2017)
- Munn, Sunny L. (2013). *Unveiling the work-life system: The influence of work-life balance on meaningful work*. **Advances in Developing Human Resources**, 15 (4), 401-417.
- Muraven, Mark; Dianne M. Tice ve Roy F. Baumeister (1998). *Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns*. **Journal of Personality and Social Psychology**, 74, 774-789. <http://doi.org/cvw536>
- O'Neill, Thomas A. ; Laura A. Hambley; Nathan S. Greidanus; Rhiannon MacDonnell ve Theresa J. B. Kline (2009). *Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational and job characteristics*. **New Technology, Work and Employment**, 24 (2), 144-162.
- Özdemir, Murat (2010). *Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma*. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11 (1), 323-343.
- Peters, Pascale; Erik Poutsma; Beatrice I. Van Der Heijden; Arnold B. Bakker ve Thomas Bruijn (2014). *Enjoying new ways to work: An HRM-Process approach to study flow*. **Human Resource Management**, 53 (2), 271-290.
- Schaufeli, Wilmar B. & Arnold B. Bakker (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293-315.
- Scroggins, Wesley A. (2008). *Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective*. **Journal of Business Inquiry**, 68-78.
- Seçer, H. Şebnem (2009). *Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı*. **Celal Bayar Üniversitesi S. B. E. Sosyal Bilimler**, 7 (1), 35-56.
- Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work life balance*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Waterloo, Canada.
- Streger, Michael F. ; Bryan J. Dik ve Ryan D. Duffy (2012). *Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)*. **Journal of Career Assessment**, 20 (3), 322-337.

- Taştan, Seçil B. (2014). *The theoretical implications of job demands-resources model: A research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement*. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 28 (4), 149-192.
- Tobert, Sophie ve Giovanni B. Moneta (2013). *Flow as a function of affect and coping in the workplace*. **Individual Differences Research**, 11 (3), 102-113.
- Tremblay, Diane-Gabrielle ve Emilie Genin (2008). *Money, work,-life balance and autonomy: Why do IT professionals choose self-employment?* **Applied Research Quality Life**, 3, 161-179.
- Zimmerman, B. J. & Kitsantas, A. (2014). Comparing students' self discipline and self-regulation measures and their prediction of academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, **39**, 145-155.