

Ege Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Ege Social Science

Sayı 2, Cilt 2, Temmuz 2019, Sayfa 109- 122

KURUMSAL ALANIN GEREKTİRDİĞİ ÇEVİRMEN MODELİ ¹

Sevcan SEÇKİN

Yıldız Teknik Üniversitesi, Diller ve Kültürlerarası Çeviribilim Doktora Programı
sevcanseckin1@gmail.com

Emine BOGENÇ DEMİREL

Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Batı Dilleri ve Edebiyatları Bölümü, Mütercim Tercümanlık (Fransızca)
Anabilim Dalı
emine.bodem@gmail.com

Geliş Tarihi: 01.05.2019

Kabul tarihi: 31.05.2019

Yayınlanma Tarihi: 23.10.2019

Özet

Bu makalenin amacı kurumsal iletişimin sürdürülmesinde kilit bir rol oynayan çevirmenin kurumsal alana girmesine yardımcı olacak temel nitelikleri ortaya koymaktır. Sosyolojik çalışmalarla ön plana çıkan, ancak kurumsal alandaki varlığı hala görünmez olan çevirmen, kurumların ulusal ve uluslararası düzeyde iletişim ihtiyacını karşılaması bakımından hayati bir önem taşımaktadır. Bu nedenle, kurumlar hem seslerini en doğru biçimde duyurabilmek hem de çeviri faaliyetinin sorunsuz ilerlemesini sağlayabilmek için çevirmenlerde belli nitelikler aramaktadır. Makalede kurumsal alanın gerektirdiği çevirmen modeli, Pierre Bourdieu'nün alan çözümlemesi kapsamında önerdiği "üç temel uğraktan biri olan habitus kavramı" temelinde incelenecektir (Bourdieu ve Wacquant, 2014, s. 90). Veri kaynağı olarak 18/05/2018 tarihinde Avrupa Birliği Bakanlığı Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı kullanılmaktadır. Görüşmede 1 yönetici ve 3 çevirmenden oluşan toplam 4 katılımcı bulunmaktadır. Bu görüşme ışığında, kuralların, hiyerarşik yapının ve kontrol mekanizmalarının hâkim olduğu bir ortamda bulunan çevirmenlere dair kurum beklentileri ele alınacaktır. Makalenin sorunsalına yanıt aramak için görüşme kapsamında katılımcılara üç soru yöneltilmiştir: 1) Çeviri süreci nasıl başlamakta ve devam etmektedir?, 2) Kurumun çevirmenden beklentileri nedir ve bu beklentiler karşılanmadığında süreç nasıl ilerlemektedir?, 3) Çevirmenler arasında işbirliği var mıdır; var ise nasıl sağlanmaktadır?

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Çeviri, Kurum Çevirmenleri, Kurum Çevirmeninin Habitus'u, ABBÇEB için Çeviri

¹ Bu makale, yazarın Prof. Dr. Emine Bogenç Demirel danışmanlığında yazdığı "Türkiye'de Çeviri Alanında Kısıtlar/Güç İlişkileri, Çeviri Sosyolojisi Odağında Üretilen Çözümler" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diller ve Kültürlerarası Çeviribilim Doktora Programı).

Ege Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Ege Social Science

Issue 2, Volume 2, July 2019, Pages 109- 122

THE TRANSLATOR MODEL REQUIRED BY THE INSTITUTIONAL FIELD

Abstract

This article aims to reveal the basic qualifications that help the translator take part in the institutional field in which he plays a key role in maintaining the institutional communication. The translator who comes to the fore with sociological studies but still invisible in the institutional field is of vital importance in terms of meeting the communication needs of institutions at the national and international level. For this reason, institutions look for certain qualifications in translators in order to make their voices heard in the most accurate way and to ensure the smooth running of translation activity. In this article, the translator model required by the institutional field will be investigated on the basis of Pierre Bourdieu's "concept of habitus, one of the three basic conditions proposed by him in the field analysis" (Bourdieu ve Wacquant, 2014, s. 90). Sources of data are the records of a face-to-face interview made in the Ministry of European Union Affairs, Directorate for Translation Coordination, on May 18 2018. There were a total of 4 participants in the interview including one director and three translators. In the light of this interview, Institution's expectations about translators working in an environment dominated by rules, hierarchical structure and control mechanisms will be discussed. During the interview, participants were asked to answer the following three questions to search an answer to the research question of the article: 1) How does the translation process start and proceed?, 2) What are the institution's expectations from its translators?, 3) How does the process work when these expectations are not fulfilled? Is there a cooperation among the translators? If yes, how is it achieved?

Keywords: Institutional Translation, Institutional Translators, Institutional Translator's Habitus, Translating for ABBÇEB

Giriş

Çeviri sürecine katılan bir eyleyici olarak çevirmen, sosyolojik çalışmalarla birlikte pek çok araştırmaya konu olmuştur. Öte yandan, kurumsal alanda yer alan çevirmenler yalnızca son dönemde yapılan kurumsal çeviri çalışmalarıyla dikkat çekmeye başlamıştır. Var olan çalışmaların çoğu çevirmenlerin kurumsal çeviri yaparken yaşadığı sorunlara, kurum içindeki rollerine veya konumlarına odaklanmaktadır (Koskinen, 2008; Wagner, Bech ve Martinez, 2002; Kang, 2014). Bu çalışmada ise ABBÇEB ile yapılan görüşme temelinde kurum çevirmenlerinin alana girmek ve orada uzun soluklu kalabilmek için sahip olması gereken nitelikler belirlenecektir. Çünkü kuralların, hiyerarşinin, güç ilişkilerinin hâkim olduğu zorlu bir ortamda çalışmak için kaliteli çeviri yapmak yeterli değildir. Ulusal, uluslararası veya uluslararası, hangi biçimde olursa olsun, kurumsal alanda çalışacak bir çevirmenin iyi çeviri yapmak dışında sahip olması gereken nitelikler bulunmaktadır.

Kurumsal alanda yapılan çeviriler genellikle belgeler, raporlar, toplantı tutanakları ve siyasilerin resmi konuşmaları gibi aslında pek de yaratıcılık beklemediğimiz türde metinleri içermektedir. Diğer taraftan, kurumlarda sürdürülen yoğun çeviri faaliyeti, süreli/acil çeviriler ve teknik/sıra dışı metinler çevirmenlerin farklı sorunlarla baş etmesini gerektirmektedir. Üretilen hiçbir metnin üzerine imzasını atamayan, çoğunlukla kolektif çalışmalar yapmak zorunda kalan, çeviri sürecinde pek çok kurala tabi olan, mesai dışı çalışmalar yapması beklenen ve kurumsal hiyerarşide neredeyse en son sırada yer alan çevirmen pek çok açıdan baskı altındadır. Dolayısıyla, kurum çevirmenlerinin bu tip sorunlarla baş etmesini kolaylaştıracak niteliklere sahip olması şarttır. Bu niteliklerin belirlenmesiyle, hem alana girecek çevirmen adaylarının zihinlerinde genel bir taslak oluşturulması hem de burada sürdürülen çeviri faaliyetinin zorluğuna dikkat çekilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, makalede öncelikle kuramsal dayanağımızı oluşturan Pierre Bourdieu'nün *habitus* kavramı tartışılacak, ardından kurumsal çeviri ve kurum çevirmenine dair genel bilgiler verilecek, son olarak görüşme yapılan katılımcılara yöneltilen sorular çerçevesinde bir/birden fazla kurumsal çevirmen *habitus'u* ortaya konacaktır.

Yöntemsel ve Kavramsal Çerçeve

Çeviri ürününün ortaya çıkmasında temel bir rol oynayan çevirmenin birey olarak dikkat çekmesi özellikle “odak noktası insanlar ve onların incelenbilir davranışları” (krş Chesterman, 2007, s. 173) olan sosyolojik yaklaşımlarla mümkün olmuştur. Ancak, öncesinde ortaya konan erek kültür odaklı betimleyici çeviribilim çalışmalarıyla (DTS) çevirmenin aktaran rolünden kurtulup sosyal bir boyut kazandığını da belirtmek gerekir (Tourey, 1995). Bunun yanı sıra, Andre Lefevre “Patronaj Sistemiyle” (1992) çevirmenler ve çeviriye yön veren, onları finanse eden kişiler arasındaki ilişkileri inceleyerek birey olarak çevirmenlere değinmiş ve Lawrence Venuti 1995 yılında yayınladığı *Translator's Invisibility* adlı eserinde çevirmenin görünürlüğünü/görünmezliğini sorgulamıştır. Sosyolojik çalışmalar kapsamında ise Daniel Simeoni (1998), Jean-Marc Gouanvic (2002), Moira Inghilleri (2003), Rakefet Sela-Sheffy (2005) gibi çeviribilim kuramcıları, çevirmenler üzerine yaptıkları incelemelerde, sosyoloji biliminin görünenin ötesindeki ilişki ve yapı biçimlerini irdelemeye imkân sağlayan yöntemlerinden faydalanarak, çeviri çalışmalarını dilbilimsel ve kültürel olanın ötesine taşıyıp sosyoloji ve antropolojiye yakınlaştırmıştır. Çeviri sosyolojisi olarak anılan bu yeni alanda yapılan çalışmalara temel oluşturan kuramcı ise 20. yüzyılın en verimli düşünürlerinden biri olan ve etkisi

neredeyse tüm disiplinlere yayılan Bourdieu olmuştur. Özellikle son dönem sosyolojik çalışmalarda, çevirmenin pratikteki davranışlarının çoğunlukla Bourdieu'nün *habitus* kavramı aracılığıyla incelenmesi bu güçlü etkinin günümüzde de devam ettiğinin bir göstergesidir.

“Bir çevirinin sosyolojisi çeviri ürününün nasıl ortaya çıktığını ve arkasında görünmeyen yapıların nasıl işlediğini eyleyicilerin ne/nasıl eylediklerini araştırmaktadır” (Demirel, 2014, s. 403). Böylece, çeviri kuramında yeni sayılabilecek bir alan olan çeviri sosyolojisi, hem süreçte rol oynayan tüm eyleyicileri çeviri araştırmalarına dâhil ederek kapsamlı bir görüş sunmakta hem de bütünsel bakış açısıyla çeviriyi dar çerçevesinden çıkararak ilişkisel bir konuma yerleştirmektedir. Bunun yanı sıra, “çeviriye ve sürecine sosyolojik bir olgu olarak dışarıdan bir bakış sunan” (Demirel, 2014, s. 403) çeviri sosyolojisi, süreçte temel rol oynayan çevirmenlerin farklı açılardan incelenmesine olanak sağlamaktadır. Nitekim çalışmanın kuramsal dayanağını oluşturan Bourdieu sosyolojisinin kilit kavramlarından olan *habitus*, eyleyenlere dair derinlemesine ve çok yönlü analizler yapılmasına fırsat vermiştir.

Bourdieu, Aristoteles'in hexis (alışkanlık, yatkınlık) kavramına dayanan *habitus* kavramını ilk olarak sanat tarihçisi Erwin Panofsky'nin skolâstik düşüncenin mimari alandaki etkisinin anlatıldığı “Gotik Mimari” ve “Rahip Sugér” isimli iki makalesinin Fransızca çevirisinin dipnotunda kullanmıştır (krş. Bourdieu, 1996, s. 179)*. Bedene merkezi bir konum veren hexis kavramıyla Bourdieu, eyleyeni yapının destekçisi rolüne indirgeyerek görünmez kılan Levi Strausscu ve Althusserci yapısalcılığa karşı çıkarak, *habitus* ve eyleyenin aktif rolünü ortaya çıkarmak için Noam Chomsky'nin “üretici gramer” kavramına yakınlık duymuştur. Bununla birlikte, Chomsky'nin üretici gramerinden farklı olarak *habitus*'un evrensel bir doğası ya da mantığının olmadığını da vurgulamıştır (krş. Bourdieu, 1996, s. 179). Kısaca, Bourdieu'nün *habitus*'u “doğuştan gelen bir yeti değildir ve aile ya da emsal gruplarında yaşanan sınıfa özgü sosyalleşme deneyimlerine dayanan yapılanmış bir yapıdır” (Swartz, 2011, s. 145).

Bourdieu *habitus*'u “edinilmiş eğilimler, bedenlere yerleştirilen dayanıklı olma veya yapma biçimleri” olarak tanımlamaktadır (krş. 1996, s. 15). Ona göre “bu toplumsallaşmış beden topluma karşı olmadığı gibi, aksine onun varlık biçimlerinden birini oluşturmaktadır” (krş. Bourdieu, 1996, s. 15). Bu tanımdan hareketle, bedenleşmiş *habitus* ve pratik arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğu açıktır. Nitekim pratik kuramında esas olarak *eylemin nasıl düzenli hale geldiğini* (vurgu bana aittir) sorgulayan Bourdieu, “bu insanın ilkesinin, toplumsal olarak inşa edilmiş, pratikle elde edilmiş, yapılanmış ve yapılandırıcı yatkınlıklar sistemi olarak *habitus*” olduğunu vurgular (Bourdieu ve Wacquant, 2014, s. 111). Diğer bir ifadeyle, toplumsal olanı, pratik taksonomileri ve bedeni içine alan *habitus*, eyleyiciler tarafından düzenli olarak yeniden üretilen eylemi inşa eden bir kavramdır.

Bourdieu'nün karmaşık yazı dilinden kaynaklı anlaşılması güç fikirleri, 20. yüzyılın en önemli düşünürlerinin yer verildiği *Key Sociologists* isimli kitap serisinin Bourdieu sayısında Richard Jenkins tarafından oldukça sade bir üslupla açıklanmıştır. Jenkins'in aktarımına göre:

Habitus ve pratik arasında Bourdieu'nün kullandığı nedensel ilişki ne mekanik ne de deterministtir. Habitus aktörlerin karar ve süreçlerini kontrol eder ve pratiğin üretimi için bir dayanak sağlar. Diğer bir deyişle sahip olunan sosyal alanın

* Çeviriler tarafıma aittir.

isteklerinin ve kısıtlarının ve de habitus ve eğilimlerinin karşılaşmasıyla pratikler üretilir (krş. Jenkins, 1992, s. 48).

Bu açıklamalar ışığında, eylemlerimizin kökeninin *habitus*'u oluşturan eğilimlere dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Yine de eylemlerimiz *habitus* ışığında *a priori* belirlenmemekte, üretim sosyal alanın koşulları ve *habitus*'un çarpışmasıyla sağlanmaktadır. Bu noktada, sosyal alanı kurumsal alan olarak ele alırsak, çevirmenin davranışlarının da kurumsal alanın kuralları ve çevirmenin eğilimleri doğrultusunda şekilleneceğini söyleyebiliriz. Yani, ne tek başına kurum ne de çevirmenin kendisini ele almak bu davranışları açıklamak için yeterli olacaktır. Kurum çevirmen davranışlarına yönelik kurallar belirlerken çevirmen de sahip olduğu eğilimlerle kurumsal kimliğe bürünmekte ve kurumun yeniden üretimine katkıda bulunmaktadır.

Pratiklerin öngörülmesinin nedeni, eyleyicilerin belli şartlarda belli şekilde davranıyor olmalarından kaynaklanır. Ancak, *habitus* açık ilkelere dayanmadığı gibi, tetiklediği davranışlar da yasal bir ilke kaynaklı değildir. Bu durum sürekli tekrar eden olaylarda doğurgan kendiliğindenlik olarak tanımlanır (Bourdieu, 2016, s. 126). Bu açıklamalardan hareketle, *habitus*'un bir anlamda belirsizliğe açık olduğunu söyleyebiliriz. Genel yatınlıklar sistemi olmasına rağmen açık yasalarla yönetilmediği için sapmalar olması olasıdır. Bu sapmaların oldukça normal olduğunu belirten Bourdieu'ye göre "*habitus* eyleyiciler tarafından içselleştirilse de bir kader değildir. Tarihin ürünü olduğundan sürekli olarak yeni deneyimlerle karşı karşıya kalan ve durmaksızın onlardan etkilenen bir sistemdir" (Bourdieu ve Wacquant, 2014, s. 125). Diğer bir ifadeyle, *habitus* değişime dayanıklı olsa da şartlar ve zaman onu yeniden şekillendirebilir. Bunun için elbette ki güçlü koşullar gerekmektedir. Örneğin bir ülkede yaşanan sistem değişikliği bireylerin yeni *habitus*'lar oluşturmasını sağlar. Bu yeni *habitus* değişikliğinin hemen ardından gözlemlenmese de zaman içerisinde uyumlu bir hal almaktadır.

Bourdieu'nün *habitus* kavramını çeviri çalışmalarına dâhil eden Simeoni "The Pivotal Status of the Translator's Habitus" adlı çalışmasında, "bir çevirmenin *habitus*'unu kişiselleştirilmiş toplumsal ve kültürel tarihin ayrıntılı bir sonucu" olarak tanımlamaktadır (krş. 1998, s. 33). Bu bağlamda, çeviri eylemi toplumsal çevre tarafından şekillendirilen kültürel bir zihnin ürünü olarak sosyo-kültürel bir boyuta taşınır. Simeoni "çevirmen *habitus*'unu merkezi bir noktaya yerleştirmenin zihinsel, bedensel, toplumsal ve kültürel güçlere zemin hazırlayan bir yer olarak çeviri eylemine önemli bir konum vermekle eş değer" olduğunu belirtir (krş. 1998, s. 33). Bu sayede, çeviri sürecinde, çeviri normlarından ziyade çeviri pratikleri ve çevirmen *habitus*'u ön plana çıkmıştır. Reine Meylaerts ise "Translators and (their) norms: Towards a sociological construction of the individual" isimli makalesinde "çevirmenliği bireyin geçmişi, erek kültürün ve kaynak kültürün ayrı ayrı ortak tarihi ve kesişim noktalarına dair ortak sistemlerin bireyselleştirilmesi" olarak tanımlamaktadır (krş. Meylaerts, 2008, s. 101). Diğer bir ifadeyle, bu türden bir inceleme kültürlerarası dinamikler hakkında genel bilgi vermektedir. Nitekim Meylaerts, "özellikle norm ve yapıların rekabet halinde olduğu çok dilli bağlamlarda, çevirmenin kendi yolunu bulması gerektiğini... bu nedenle çevirmenlerin çoklu ve dinamik habituslarının yakından incelenmesinin kültürlerarası dinamik çalışması için gerekli olduğunu" savunur (krş. 2008, s. 101).

Kurumsal alana döndüğümüzde ise, YKY Cogito'nun Bourdieu sayısında yer verilen ve Ümit Tatlıcan'ın çevirisini yaptığı "İnsanlar ve Mekanizmalar" isimli makalesinde Bourdieu, tarihsel eylemin şeyler biçiminde nesneleşmiş ve *habitus* biçiminde somutlaşmış olduğunun altını çizer (Bourdieu, 2014, s.

433). Öznelcilik ve nesnelcilik gibi ikiliklere karşı çıkmasıyla ünlü Bourdieu, bu ifadesiyle ne yapıya ne de eyleyene üstünlük tanıdığını açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim ona göre kurumsallaşmış tarih yalnızca uygun niteliklere sahip eyleyenler tarafından hayata geçirildiğinde yeniden icra edilmiş olur (Bourdieu, 2014, s. 433). Bourdieu *habitus*'la toplumsal dünya arasındaki bu ilişkiyi hem "ontolojik bir suç ortaklığı" hem de "sahibin, sahip oldukları tarafından ele geçirilmesini ima eden bir *sahip olma* ilişkisi" (vurgu bana ait değildir) olarak açıklar (Bourdieu, 2014, s. 433-434). Diğer bir ifadeyle, kurumsallaşmış tarih *habitus* aracılığıyla canlanmakta ve tarihin etkileri de *habitus*'a yansımaktadır. İşte bu nedenle, *habitus* alanda yapılanan ve yapılandıran bir konum işgal etmektedir. Alan *habitus*'a beklentilerini ve gerekliliklerini sunmakta *habitus* da bu beklentilere uygun eğilimlerinden ötürü alana gönüllü olarak yanıt vermektedir. Öyle ki "aşkın amaçlar, anlamlar veya çıkarlara, yani bireysel çıkarların üzerindeki veya dışsal çıkarlara itaat, pratikte asla zorla dayatmanın veya aksine bilinçli itaatin sonucu değildir" (Bourdieu, 2014, s. 436). Bourdieu bu durumu eyleyenler ve uğraşları arasındaki uyum ilişkisinin bir sonucu olarak yorumlamakta ve bu uyumun eyleyenin yaptığı veya yapmak zorunda olduğu şeyi yaparken hissettiği mutlulukta veya en azından işini yapıyor olmanın verdiği huzurda ifade edilebileceğini belirtmektedir (Bourdieu, 2014, s. 436). Sonuç olarak, nesneleşmiş tarih uygun *habitus*'lar aracılığıyla açığa çıkan pratikler yoluyla kendini yeniden üretmektedir. Eyleyen basitçe bir rolü oynayan kişi değil, onu içselleştirmiş, sahiplenmiş, onunla kaynaşmış bir bireydir. Bourdieu'nün asıl derdi ise, eyleyenlerin farkında olmadan ve hiç sorgulamadan gerçekleştirdikleri düzenli pratikleri nasıl ürettiklerini bulmaktır. Bu bağlamda toplumsalı, pratiği ve bireyin kendisini içine alan, yapılanan ve yapılandıran bir kavram olarak *habitus*, eylemlerin standartlaştırıldığı ve yeniden üretildiği kurumsal alanda çevirmenlerin davranış biçimlerini anlamamız açısından faydalı olacaktır.

Kurumsal Alanda Çevirmen Olmak

Çeviribilim alanında yalnızca son elli yıl içerisinde yer bulabilen kurumsal çeviri konusuna "çeviri kuramının yitip bir ögesi" olarak ilk dikkat çeken isim Brian Mossop olmuştur (1988). Mossop'un ardından, Chantal Gagnon (2006), Ji-Hae Kang (2009, 2014), Kaisa Koskinen (2008, 2011), Christina Schöffner Luciana Sabina Tcaciuc ve Wine Tesseur, (2014) gibi araştırmacılar kurumsal çeviriye yönelik incelemelerde bulunmuşlardır. Bu çalışmalar arasında en dikkat çekici olanı, kendisi de Avrupa Komisyonunda çalışan bir çevirmen olarak Koskinen'in Avrupa Birliği çevirileri üzerine yaptığı araştırmalarıdır (2008, 2011). Bu nedenle, makalenin bu kısmında Koskinen'in incelemelerinden sıklıkla faydalanılacaktır.

Kurumsal çeviri "en genel biçimiyle kurumsal bir yapıda gerçekleşen çeviri faaliyeti" olarak tanımlanmaktadır (krş. 2014. Schöffner ve diğerleri, s. 493). Koskinen ise, "bazı kurumların çeviriyi bir araç olarak kullanırken bazılarının bu durumdan faydalanmadığı" fikrinden yola çıkarak kurumsal çeviriyi farklı bir noktaya taşımıştır (krş. 2011, s. 57). Küçük ya da büyük modern örgütlerde üretilen her türlü çevirinin kurumsal olduğunu düşünen Mossop'un aksine (krş. 1988, s. 69) Koskinen, "resmi bir kuruluş, çeviriyi belli bir kitleyle konuşma aracı olarak kullandığında ve duyulan ses çeviren kuruma ait olduğunda" kurumsal çevirinin gerçekleşmiş olduğunu belirtir (krş. 2008, s. 22). Dolayısıyla, kurumsal çeviri standardize olmuş tek tip çeviri olarak algılansa da kurumların amaçları doğrultusunda farklılık göstereceği açıktır. Bu durumda, kurumların çeviri sürecini yönetme biçimleri

ve kullandıkları yöntemlerin yanı sıra çevirmenlere yönelik beklentilerinin de farklı olması kaçınılmazdır.

Kurumsal çeviriyi “kurumsal bir yapıda gerçekleşen çeviri faaliyeti” tanımının ötesine taşıdığımızda karmaşık bir yapı ve ilişkiler ağı ile karşılaşırız (krş. Schäffner ve diğerleri, 2014, s. 493). Bu karmaşık yapı, çoğunlukla kurumun çeviriyi yapma amacı ve kurumsallaşma derecesinin farklı olması ile ilişkilidir (krş. Koskinen, 2008, s. 21; krş. Schäffner ve diğerleri, 2014, s. 493). Kurum çeviriyi kendi sesi olarak kullanmak istediğinde farklı dinamikler ve kontrol mekanizmaları devrediyken, yalnızca çeviri yapma amacı taşıdığına ayrı bir süreç izlenmektedir. Bu belirlenimlere bağlı olarak, kurumsal çeviri faaliyeti, her kurumda farklı kurallar ve araçlarla düzenlenen bir eyleme dönüşmektedir. Neticede tek bir kurumsal çeviriden ve buna bağlı olarak içinde hiçbir problem barındırmayan bir oluşumdan söz etmek mümkün değildir. Sanılanın aksine kurumsal alanda dinamik, değişken ve kuruma özgü bir çeviri faaliyeti yürütülmektedir.

Kurum çok dilde ama tek ses olarak konuşma amacıyla olduğu için çeviri sürecinin düzenlenmesiyle ilgili bazı önlemler alınmaktadır. Özellikle teknolojinin yardımıyla alınan bu önlemler, çeviri faaliyetinin geçmişe kıyasla çok daha kolay kontrol edilmesini sağlamakta ve kurumların söylem tutarlılıklarının devamı için temel oluşturmaktadır. Koskinen’e göre:

Kurumsal yazar (yani, kurumun kendisi) çevirmen rolünü oynayan kişilerin kişiliklerinden bağımsız olarak aynı kaldığı için, kelime bilgisi, söz dizimi ve tüm doküman tiplerinin tutarlılığını kontrol etme gereği duyulur... Bu da terim bankaları, veri tabanları, CAT (Bilgisayar Destekli Çeviri) ile sağlanır (krş. 2011, s. 58).

Çeviri sürecinde kullanılan bu tür araçlar hacimli ve süreli çevirilerde, teknik metin çevirilerinde hem zaman hem de kolaylık açısından faydalı olmaktadır. Çeviri ürün kısıtlı süre içerisinde tutarlı ve hızlı bir biçimde, belli bir kurumsal çerçevede üretilmekte, kurum ise çeviri sürecini kolayca denetleme fırsatı elde etmektedir. Diğer taraftan, bu durum çevirmenler açısından olumsuz etkiler de doğurabilmektedir. Pek çok açıdan gözetim altında tutulan çevirmenin hem hareket alanı daralmakta hem de çeviri ürün üzerindeki egemenliğini yitirmektedir. Yine de kurumsal çeviride önemli olan standart bir yazı tarzının sağlanması ve devam ettirilmesidir. Bu nedenle, söylem tutarlılığının devamı için teknoloji vazgeçilmez bir unsurdur.

Kurumsal yapının karmaşık iç işleyişini açığa çıkaracak temel dinamikler bulunmaktadır. Bu temel dinamikleri ortaya koyan Koskinen’e göre:

Kurumsal çevirinin ana ilkeleri boyut, konum ya da kurumun itibarıyla bağlantılı ilkelerden ziyade güç, statü ve otorite meseleleridir ve bunlar pek çok şekilde bağlamları etkiler. Yasa ve resmi gereksinimlerle çeviri ortamları düzenlenir ve kurumsallaşma dereceleri değişir (krş. 2011, s. 59).

Başka bir ifadeyle, kurumsal alana girdiğimizde aslında güç ilişkilerinin yansımalarının görülebileceği bir yapıyla karşılaşmaktayız. Bu alanda kararlar çoğunlukla hiyerarşik bir yapı doğrultusunda uygulandığı için zincirin en üst kısmında genel müdürler, yöneticiler ve birim amirleri bulunurken alt kısmında ise çevirmenler yer almaktadır. Dolayısıyla, çevirmenler kurum içinde hayati bir rol edinse

de konuları bakımından tatmin edici bir noktada bulunmamaktadır. Bununla birlikte, çeviri faaliyetini düzenleyecek kurallar önceden belirlendiği için çevirmenin özgürlüğü de kısıtlıdır. Çevirmen kurumsal çerçevenin belirlediği kuralların dışına çıkmadan kurumun dil ve çeviri politikasıyla uyumlu, kurum kimliğini ve değerlerini yansıtacak ürünler ortaya koymaktadır. Mossop'un da belirttiği gibi "dil seviyesini değiştirip değiştirmeme gibi kararlar basitçe metin türüne veya okur kitlesine bakarak yapılmaz. Bu kararlar çevirmenlerin içinde çalıştığı kurumlar tarafından önceden belirlenir" (krş. 1990, s. 343). Bu durumda, çevirmenin bireysel olarak yapabileceği hiçbir şey yoktur. Kurum izin verdiği ölçüde özgürdür ve kurumun ön gördüğü şekilde çeviri faaliyetini sürdürmektedir. Koskinen de kurum çevirmenlerine yönelik benzer ifadelerde bulunmuştur:

Avrupa Komisyonunda dil bireysel değildir ve sıkı bir biçimde kontrol altındadır. Çeviri kişisel bir eylem değil kolektif bir süreçtir. Çevirmen bireysel olarak söylediği şey ile ilgili çok az sorumluluk hisseder. Çeviri metin ona ait değildir. Hatta üzerinde ismi bile yoktur. Kuruma aittir ve kurumun adını taşır. Çeviriden dolayı zarar görecektir, devam edecek ya da büyüyecek çevirmenin güvenilirliği değil çeviren kurumun güvenilirliğidir. Komisyonla kelimeler çevirmene ait değildir: çevirmen kurum adına konuşan bir konuşmacıdır. Kurum çevirmen aracılığıyla konuşur (krş. 2008, s. 24).

Bu noktada, kurumun kendi sürekliliği ve söylem tutarlılığı açısından belli bir standarda tabi olduğunu, bunun için her şeyi yaptığını ve kurumsal sesini korumak açısından pek çok önlem aldığını vurgulamakta fayda vardır. Vurgulanması gereken bir diğer nokta ise, kurumsal amaca ulaşmaya yönelik alınan tüm bu önlemlerle çevirmenin rolünün, yalnızca görünmez bir aracı olmaktan öteye gitmeyebileceğidir. Nitekim Koskinen, bu tür kurumsal çevirilerde çevirmenin görünmez olduğunu belirtir (krş. 2011, s. 58). Çünkü konuşan esas olarak kurumun kendisidir. Çevirmenin sesi ve kendisi bu durumda görünmez olmalı ve kişiler metni okuduğunda kurumun imzası açıkça görülmelidir.

Kurumsal alanda sürdürülen çeviri faaliyetini ve ortaya çıkabilecek sorunları betimleyen Koskinen'e göre çevirmenler uzun ve acil metinlerde görev paylaşımına giderler. Bu bakımdan çevirmenin bireysel olarak çok fazla sorumluluğu bulunmamakta, bundan ziyade takım olarak çalışabilmesi gerekmektedir. Tüm çevirmenler çevrilmiş her bir metinden sorumludur (krş. 2000, s. 59). Bu tür bir toplu çalışmanın yol açacağı sorunlardan biri iş paylaşımı konusunda adaletsizlik yaşanabilmesi, bir diğeri de yapılan çeviriler üzerinde çevirmenin adının geçmemesi; diğer bir ifadeyle çevirmenin görünmez olmasıdır. Aynı şekilde ortaya konan ürünlere çeviri demektense dil versiyonları demeyi tercih eden resmi politika da çevirmenin görünmez olmasını desteklemektedir (krş. Koskinen, 2000, s. 60). Çevirmenin görünmez olması kurumun yararına olsa da çevirmen için bir sorun teşkil etmektedir. Nitekim Koskinen AB çevirmenlerinin çalışmasını bu kadar zorlu kılan şeyin metinler değil, çevirmenin içine yerleştirildiği sistem tanımlı çerçeve olduğunu belirtir. Bunun sonucu olarak da çevirmenler yaptıkları işin entelektüel tatminsizliğini yaşamaktadır (krş. 2000, s. 61). Görüldüğü üzere, kurumsal alanda çevirmenlik pek çok açıdan zorluk oluşturmaktadır. Çevirmen güç ilişkilerinin, hiyerarşinin, kuralların hâkim olduğu bir yapıda işini düzgün, düzenli, zamanında ve tüm beklentileri karşılayacak şekilde yapmalı; bunu yaparken de karşılaştığı tüm sorunlarla sessizce baş edebilecek bir dayanıklılıkta olmalıdır. Kurumsal alanda aranan bu özellikleri detaylandırmadan önce buna temel oluşturan AABÇEB'nin çeviri faaliyetlerine göz atalım.

Kurumsal Alanda Çevirmen Modeli

Kurumların çeviri faaliyetini sürdürme amacı, çeviri stratejisinin belirlenmesi ve çeviri sürecinin yönetilmesi bakımından bir dizi sonuç doğurmaktadır. Aynı amaç doğrultusunda farklı kurumsal değerler ön plana çıkmakta, çevirmen de bu çerçeveye uygun bir kurumsal kimlik geliştirmektedir. Dolayısıyla, genel bir modelleme yapmadan önce kurumun amaçlarına yönelik kısaca bilgi vermek kurumsal alana uygun bir çevirmen analizi yapabilmek açısından önemlidir. Kurumun resmi internet sitesinden alınan bilgiye göre ulusal bir kurum olan ABBÇEB Türkiye'nin AB'ye katılım sürecinde Kurucu Anlaşmaları, bu Anlaşmalar uyarınca kabul edilen ikincil mevzuatı ve Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) kararlarını kapsayan AB müktesebatının Türkçe çevirisini yapmakla yükümlüdür. Bununla birlikte kurumlar arası anlaşmalar, ilke kararları, bildirimler, tavsiyeler, yönlendirici ilkeler gibi dokümanlar da müktesebat kapsamına girmektedir (<https://www.ab.gov.tr/44332.html>). Bu bağlamda, ABBÇEB bu müktesebatın çeviri koordinasyonu yapmakla yükümlüdür. Çevrilecek metinler ise özel dil kullanımı gerektiren teknik ve sıra dışı metinlerden oluşmaktadır. Kurumun yaptığı çeviriler toplumsal hayatı etkileyecek türde olduğu için, doğru aktarım özellikle ön plana çıkmaktadır. Kurum bu amaçla dilbilimsel ve hukuki düzeltme sürecinde uyulması gereken kuralları belirleyen terminoloji, dilbilgisi kuralları, şekilsel özellikler ve örnek çeviri kalıplarının verildiği *AB Mevzuatı Çeviri Rehberi* isimli bir kılavuz kitap hazırlamıştır (<https://www.ab.gov.tr/44498.html>). Bunun dışında, tutarlılığı sağlamak adına bilgisayar destekli çeviri araçlarından faydalanılmakta ve terminoloji birliği sağlamak adına TermAB adında bir veri tabanı hazırlığı yapılmaktadır. Görüldüğü üzere, kurum çeviri sürecinin hatasız ilerlemesi için her türlü önlemi almaya çalışmaktadır. Alınan bu önlemler kapsamında, çeviri faaliyetini sürdüreceği çevirmenler konusunda da belli nitelikler aranmaktadır. Çünkü her ne kadar kural ve yönetmeliklerle kurumsal bir çerçeve çizilse de pratikte bunları uygulayacak uygun eyleyicilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, makalenin bu bölümünde aranan bu nitelikleri ortaya koymak adına, öncelikle görüşmeye katılan yönetici ve çevirmenlere dair *temel bilgiler* bir tablo aracılığıyla gösterilecek; ardından katılımcılara yöneltilen sorular çerçevesinde aranan başlıca *nitelikler* belirlenecektir. Bu sonuçlarla birlikte kurumsal alana uygun bir çevirmen modeli oluşturulacaktır.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

Çalıştığı Kurum	Uzmanlaştığı Dil	Unvanı
ABBÇEB	–	Yönetici
ABBÇEB	İngilizce	Mütercim
ABBÇEB	İngilizce	Mütercim
ABBÇEB	İngilizce	Mütercim

Tablo 1'de görüldüğü üzere, görüşme 1 yönetici ve 3 çevirmenden oluşan toplam 4 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çevirmenlerin 2'si yazılı çeviri yapmakta biri ise terminoloji çalışmalarını yürütmektedir. Etik ilkeler gereği katılımcılardan yapılan doğrudan alıntılar yönetici için B1 ve çevirmenler için Ç1, Ç2, Ç3 şeklinde kodlanarak aktarılacaktır. Yapılan görüşmeler sonrasında metne aktarılan ses kayıtları içerik analizine tabi tutularak ABBÇEB'nin kurum bünyesinde çalışacak çevirmenlere yönelik aradığı belli özelliklere ulaşılmıştır. Toplam 8 temadan oluşan bu özellikler *işinde dikkatli, işbirliğine açık, grup çalışmasına uygun, gelişime ve değişime açık, özverili, kurum kimliğinin*

farkında, teslimiyetçi ve uyumlu olmak şeklinde sıralanmaktadır. Katılımcıların verdiği örneklerden faydalanarak bu temaları kısaca detaylandıralım:

Öncelikli olarak katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan özellik **çevirmenin işinde çok dikkatli ve özenli olması** gerektiğidir. Bu beklenti aslında kurumun çeviri faaliyetini sürdürme amacına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu kurumda sürdürülen çeviri faaliyeti genellikle teknik bir dil gerektiren kanun, yönetmelik ve tüzük çevirilerinden oluşmaktadır. Çevirisi yapılan metinler toplumsal açıdan da önem arz ettiği için çevirmenlerin işini en iyi biçimde ve titizlikle yapması beklenmektedir. Katılımcının (B1) bu konudaki açıklamaları şu şekildedir:

AB mevzuatı metinleri hem hukuki hem teknik olması bakımından son derece zor ve sıra dışıdır. Ayrıca yasalar ve tüzükler üye olduktan sonra doğrudan yürürlüğe gireceği için insanların hayatını doğrudan etkileyen belgeleri çeviriyor olacağız. Kısaca AB mevzuatı metinleri çevrilirken kanunlar, yönetmelikler ve tüzükler çevrilmektedir. Bu nedenle hatalı, eksik çeviri kabul etme olasılığı yoktur. Çünkü sağlıkta, güvenlikte, arazi alım satımlarımda, rekabette, fikri mülkiyet haklarında ve kamuoyunu ilgilendiren daha pek çok önemli konuda aynı zamanda gümrük birliği ve dış ilişkiler gibi iç hukukumuzu etkileyebilecek pek çok konuda mevzuat vardır. Bu nedenle bu çevirilerin çok kaliteli ve düzgün yapılması gerekmektedir.

Tümü kendi içinde çeviri metinler oldukları için anlaşılması konusunda zaman zaman çok ciddi sıkıntılar yaşanabilmektedir. Dolayısıyla metnin gerçekte ne demek istediğini anlamak için üç farklı dilden karşılaştırma yapılması gereken durumlar yaşanabilmektedir. Kelimesi kelimesine çeviri AB çeviri metinlerinde neredeyse yoktur. Bu nedenle doğru anlaşılması birinci önceliklidir.

Kurumsal alanda ortaya çıkan bir diğer önemli husus çevirmenlerin **işbirliğine açık** olmalarıdır. Bu beklentinin ön plana çıkmasının nedeni kurumlarda çoğunlukla kolektif çalışmaların yapılıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle çevirilerin kontrolünün sağlanması ve son halinin ortaya konması ortaklaşa bir çalışmanın ürünüdür. Katılımcının (B1) bu konuda verdiği bilgi şu yöndedir:

Son noktada tüm metinler yine çevirmenlerin kendileri tarafından kontrol edilmektedir. Yani çeviriler ön okuması, son okuması, çapraz kontrolü, baskı öncesi okuması gibi pek çok aşamadan geçtiği için genelde iş yükünün paylaşılmasıyla tamamlanmaktadır. Bu süreç titizlikle ve ortaklaşa yürütülür. Mütercimler arasında performans olarak farklılıklar mevcut olsa da ortaya çıkan çalışma biriminin başarısı ve ülkenin menfaatine hizmet ettiği için çalışma yöntemi genelde birbirlerini destekleme yönündedir.

Bir diğer katılımcı ise şu ifadelerle yer vermiştir: “Şu anda terim ve çeviri olarak iki ayrı grubumuz var ama birbirimizle eşgüdüm halinde çalışıyoruz. Aramızda rekabetten ziyade işbirliği bulunmaktadır” (Ç2). Görüldüğü üzere, işbirliği kurumsal modelin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. İşbirliğine açık olmayan eyleyenlerin kurumda uzun soluklu yer alması olası görünmemektedir.

Çevirmenlerin **gelişime ve değişime açık olması** da kurum açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu kapsamda, kurum tarafından somut olarak atılan adımlar da bulunmaktadır. Katılımcı (B1) konuya dair şöyle bir örnek vermiştir:

Birim yöneticisi olarak hizmet içi eğitimlere önem verip, kişisel gelişim için Türkiye’de ve Avrupa’da eğitimlere katılmaları yönünde destekliyorum. Gündemi takip etmek için uluslararası toplantılara katılmaları yönünde mümkün olduğu ölçüde destek sağlıyorum. Bunun için bir bütçe ayırmaya çalışıyorum.

Aynı temanın bir diğer önemli unsuru ise teknolojiyle ilişkilidir. Kurum teknolojik gelişmeleri takip eden ve çeviri araçlarını kullanabilen çevirmenlerle çalışmak istediğini altını çizerek belirtmektedir. Çünkü kurum hem çeviri araçlarını aktif bir biçimde kullanmakta hem de terminoloji çalışmaları yürütmektedir. Bu nedenle, gelişime açık olmayan, geleneksel yöntemlerle çeviri yapmak konusunda ısrarcı çevirmenlerin kurum bünyesinde kalabilmesi mümkün görünmemektedir. Nitekim katılımcının (B1) verdiği örnekler bu ifadeyi destekler niteliktedir:

Böyle bir çağda mütercimlik mezunu olup bilgisayar destekli çeviri araçlarını kullanamayan mütercimler alanda çok kısıtlı kapsamı olan işler yapabilir. Teknoloji dil bilme alanında çok önemli bir araçtır. Hatta araçtan da ziyade çeviribilimin çok içerisinde yer almaktadır. Kısaca çeviri sürecinin çok temel bir parçası halindedir.

Çevirmenden beklentilerimiz öncelikle araştırmaya, kendini geliştirmeye, farklı alanlarda da uyum sağlamaya hazır olması, dünyayı takip edebilmesidir. Tek yönlü değil çok yönlü olmalı ve yalnızca Tureng, Zargan kullanarak çeviri mantığıyla hareket ederek bu birimde barınması da oldukça zordur.

Kurum aynı zamanda çevirmenlerin **grup çalışması yapabilmemesinin** önemini vurgulamaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, kurumsal alanda süreli işlerin çok yoğun olması çevirmenleri grup çalışmasına itmektedir. Bu kapsamda bireyselliği seven, grup içerisinde huzursuzluk yaratan tutumlar kurumsal alana uygun değildir. Katılımcı (B1) bu durumu şöyle özetlemiştir:

Kurum içerisinde çevirmenlerimiz son derece önemli bir grup çalışması gerçekleştirmektedir. Bu nedenle rekabet konusu özel sektörde olduğundan çok farklıdır. Burada zincirin en zayıf halkası yapılan işin başarısını belirlediği için çevirmenler birbirlerini tamamlamak, desteklemek ve dayanışma halinde olmak durumundadır. Örneğin ilerleme raporu ilk ulaştığında paylaşılarak çeviri yapılmakta ve sonrasında düzeltilmiş sürüm ulaştıktan sonra tekrar paylaşılıp üzerinde çalışılmaktadır. Bu yeniden çevirme sürecinde tüm çevirmenler kendi aralarında çevirileri gözden geçirmektedir.

Özverili olmak kurumsal alanda gerekli olan bir diğer özelliktir. Düşük ücret ve statü, buna karşılık yoğun iş temposu ve mesai dışı çalışmalar kurumsal alanda özveri ile çalıştırmayı gerektirmektedir. Çoğu çevirmen kurum içinde karşılaştığı tüm zorluklara rağmen işini özveriyle sürdürmektedir. Katılımcının (B1) konuyla ilgili verdiği örnek şu şekildedir: “Sonuç olarak çevirmenden beklentilerimiz oldukça yüksektir. Mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmalarının dışında bakana bağlı

çalıştığımız için gece, hafta sonu, acil çeviriler gelebilmektedir.” Görüldüğü üzere, kurum içerisinde çalışmak hiç de kolay olmamaktadır. Bir diğer katılımcı (Ç3) ise durumu şu sözlerle dile getirmiştir: “Diğer taraftan her ne kadar geliri düşük ve zahmetli bir iş olsa da çevirinin benim açımdan mutluluk kaynağı olduğunu belirtmeliyim.”

Bununla birlikte kurumsal ortamda kalabilmek için diğer çalışanlarla **uyumlu** olmak gerekmektedir. Aslında bu özellik grup çalışmasıyla ve işbirliğine açık olmakla yakından ilişkilidir. Temelde kolektif çalışmanın bir yansıması olarak düşünülebilir. Katılımcı (B1) bu özelliği şu şekilde ifade etmiştir:

Uyumlu ve grup çalışması yapabilecek çevirmenlerin bu birimde yer almaları gerekmektedir. Bireysel olarak ne kadar başarılı olursanız olun grup içerisinde uyumlu olmazsanız bizim birimizde sürdürülen çalışmalarda yer alamazsanız. Çeviri metinleri topluca çıktığı için tek kişinin değil birimin başarısıdır.

*Son olarak, kurum çevirmenlerinden beklenen bir diğer özellik **teslimiyetçi** olmalarıdır. Teslimiyetçilik çoğunlukla kurumsal işleyiş ve yapının olduğu gibi kabul edilmesiyle bağlantılıdır. Kurum çevirmeninin sorgulamaksızın kendisinden talep edileni yapması beklenmektedir. Değişen şartlar karşısında uyumlu olmak ve yaptığı tek iş olan çeviriye devam etmek her durum ve koşulda sürdürülmesi gereken bir eylemdir. Katılımcı (Ç1) bu durumu şu şekilde aktarmıştır:*

İyileştirilmesi gereken pek çok şeyin olduğunu da söylemek durumundayız. Özlük hakları gibi sorunların dışında çalışma ortamımız diğer kamu kurumlarına göre çok daha iyi konumdadır. En azından çeviri çalışmaları yapıyoruz ve kendimizi geliştirebileceğimiz fırsatlara sahibiz. Son iki senedir yurtdışı eğitimlerine de katılmaktayız. Bu durum daha çok başkanımızın tutumuna göre belirleniyor. Bugüne kadar sabit bir başkanımız olmadığı için her birinin ayrı çalışma politikası olduğu için bizim şartlarımız da değişiklik gösterdi. Ancak şu anki Başkanımız bu tür eğitimlere çok önem verdiği için son iki senedir toplantıları takip edebiliyoruz.

Görüldüğü üzere, çevirmen için çeviri çalışmaları yapmak ve kendini geliştirebileceği bir ortama sahip olmak bile mutluluk kaynağı olmaktadır. Değişen yöneticilerin belirlediği farklı yönetim politikalarıyla uyumlu olmak dışında başka bir şansı bulunmamaktadır. Kurum kültürü genellikle fikirlerin ve hoşnutsuzlukların açıkça ifade edilmesini hoş karşılamamakta ve teslimiyetçi bir tavrı teşvik etmektedir.

Sonuç Gözlemleri ve Tartışmalar

Kurum her ne kadar gücü elinde bulunduran, kural ve gereklilikleri belirleyen taraf olsa da çevirmen olmadan amacına ulaşması mümkün değildir. Bu nedenle, makalede Bourdieu'nün *habitus* kavramı temel alınarak kurumsal alanın en önemli eyleyicilerinden biri olan çevirmene yönelik bir model oluşturulmaya çalışılmıştır. Ortaya çıkan çevirmen modeli kısaca *işinde dikkatli, işbirliğine açık, grup çalışmasına uygun, gelişime ve değişime açık, özverili, kurum kimliğinin farkında, teslimiyetçi ve uyumlu* gibi nitelikler barındırmaktadır. Kurumsal alanda kolektif çalışma yürütüldüğü için uyum ve işbirliği bu modelin temel bileşenleri arasındadır. Bireyden ziyade birimin/kurumun ön planda olması

rekabet ortamının ve uyumsuzluk yaratan her türlü unsurun dışlanmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte, eyleyici basitçe bir rolü oynayan kişi değil, onu içselleştirmiş, sahiplenmiş, onunla kaynaşmış bir bireydir. Bu nedenle kurumsal alanda çalışan çevirmenlerin kuruma ait hissetmeleri ve teslimiyetçi olmaları önem teşkil etmektedir. Bu özellikleriyle çevirmenin, “tarih boyunca kendisine dayatılan itaatkâr rolünü” (krş. Simeoni, 1998, s. 14) kurumsal alanda da sürdürdüğü görülmektedir.

Bourdieu’cü bakış açısıyla yukarıda saydığımız özelliklere sahip eyleyiciler kurumsal bir ortamda çalışmaya uygun bulunmaktadır. Bununla birlikte, çalışma tek bir kurum üzerinden yürütüldüğü için çalışma sonucuna dayanarak kurumsal alanda genel bir *habitus*’tan söz edilemeyeceği düşünülmektedir. Örneğin çeviri araçları kullanmayan bir kurum için çevirmenin teknolojik gelişmeleri takip etmesi önem teşkil etmezken bir diğeri için vazgeçilmez bir unsur olabilir. Böylece, kurumsal gerekliliklere bağlı olarak kurum çevirmenlerinin *habitus*’unda dikkate değer farklılıklar olması olasıdır. Nitekim Bourdieucü yaklaşımda daha statik ve ulusalcı bir *habitus* kavramının tartışıldığını ortaya koyan Meylaerts kültürlerarası bir rol üstlenen çevirmen için daha dinamik ve kültür aşırı bir kavramın faydalılığından ve çevirmenin sosyalleşmiş bir birey olarak kavramsallaştırılması gerektiğinden bahseder (krş. 2008, s. 93-94). Diğeri bir ifadeyle, bireyi temel alan, bireysel seviyede bir sosyoloji önermektedir. Bu bağlamda kurumsal alana yönelik farklı çalışmalarla bu durumun sağlanmasının yapılması alana katkı sağlayacaktır. Bu çalışmalarda kurumların amaçlarına uygun farklı *habitus*’lar ortaya çıkması mümkündür.

Sonuç olarak, kurumsal alanda konumlanan çevirmenler yalnızca bir dilden diğeri teknik metin çevirisi yapan dil uzmanlığına sahip bireyler değil, pek çok psiko-sosyal durumla baş edebilen, kurumun dış dünyayla iletişime geçmesini sağlayan, kurumsal yapının düzenini kabul ederek bir noktada kendini bu yapıya teslim eden ve bu teslimiyetle birlikte kurumun sesini en doğru şekilde duyurmasına yardımcı olan araçlardır.

Kaynakça

- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in Question*. London: Sage.
- Bourdieu, P. (1996). *The Rules of Art*. Cambridge: Polity.
- Bourdieu, P. (2014). İnsanlar ve Mekanizmalar. (Ü. Tatlıcan, çev.). Cogito: Bourdieu. Yapı Kredi Yayınları. 76: 432-443.
- Bourdieu, P. (2016). Seçilmiş Metinler. (3. Baskı). (L. Ünsaldı, çev.) Ankara: Heretik.
- Bourdieu, P., WACQUANT, L. (2014). Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar. (N. Ökten, çev.) İstanbul: İletişim.
- Chesterman, A. (2007). Bridge Concepts in Translation Sociology. M. Wolf., A. Fukari. *Constructing a Sociology of Translation*. (s. 171-187), Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Demirel, B. E. (2014). Çevirinin Bourdieu Sosyolojisiyle Yapılanan Yüzü. Cogito: Bourdieu. Yapı Kredi Yayınları. 76: 402-416.
- Jenkins, R. (1992). *Pierre Bourdieu*. London: Routledge.
- Kang, J. H. (2014). Institutions translated: discourse, identity and power in institutional mediation. *Perspectives: Studies in Translatology*. 22,(4): 469-478.
- Koskinen, K. (2000). Institutional Illusions: Translatin in the EU Commission. *The Translator*. 6,(1): 49-65.

- Koskinen, K. (2008). *Translating Institutions. An Ethnographic Study of EU Translation*. Manchester: St. Jerome.
- Koskinen, K. (2011). *Institutional Translation*. *Handbook of Translation Studies*. c 2. ed. Yves Gambier ve Luc Van Doorslaer. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing. 54-60.
- Koskinen, K. (2014). *Institutional Translation: the art of government by translation*. *Perspectives: Studies in Translatology*. 22,(4): 479–492.
- Meylaerts, R. (2008). *Translators and (their) Norms, Towards a Sociological Construction of the Individual*. A. Pym., M. Shlesinger ., ve D. Simeoni. *Beyond Descriptive Translation Studies Investigations in homage to Gideon Toury*. (s. 91-101), Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins.
- Mossop, B. (1988). *Translating institutions: a missing factor in translation theory*. *TTR: traduction, terminologie, rédaction*. c. 1. s. 2: 65–71.
- Mossop, B. (1990). *Translating Institutions and “Idiomatic” Translation*. *Meta: Translators’ Journal*. 35, (2): 342-355.
- Schäffner, C., TCACIUC, L. S., ve TESSEUR, W. 2014. *Translation practices in political institutions: A comparison of national, supranational, and non-governmental organisations*. *Perspectives: Studies in Translatology*. 22, (4): 493-510.
- Simeoni, D. (1998) *The Pivotal Status of the Translator’s Habitus*. *Target. International Journal of Translation Studies*. 10, (1): 1-39.
- Swartz, D. (2011). *Kültür ve İktidar Pierre Bourdieu’nün Sosyolojisi*. (E. Gen. Çev.) İstanbul: İletişim.
https://www.ab.gov.tr/_44332.html. (02.02.2019)
https://www.ab.gov.tr/_44498.html. (02.02.2019)