

## **Eylem Odaklı Çeviri Kuramı ve Çevirmenin Performans Değerlendirmesi İçin Bir Öneri**

Oktay Eser  
oktayereser@hotmail.com

İçindekiler

- Etik ikilem nedir ve nasıl ortaya çıkar?
- Performans değerlendirme neden gereklidir?
- 360 Derece Değerlendirme nedir?
- Eylem Odaklı Çeviri Kuramı
- Sonuç
- Kaynaklar

### **Etik ikilem nedir ve nasıl ortaya çıkar?**

Etik, sözcüğü yaklaşık 2500 senedir kullanılan bir kavramdır. Etik terimi, Yunanca **alışkanlık** ve **gelenek** anlamına gelen ethos sözcüğünden türemiştir. Tam bir tanımını vermek zordur. Normatif Etik, bir birey ve kurumun doğru/yanlış açısından davranışlarını yöneten ahlaki değerler bütünü anlatan bir kavramdır. "Sana nasıl davranılmasını istiyorsan, başkaların da sen öyle davran!" sözü, bu etik anlayışın altın kuralıdır. İş etiği ise, iş dünyasındaki uygulamaları kapsayan yeni sayılabilecek bir kavramdır.

Bir kurum, bir bina ve çeşitli ofislerden ibaret değildir. Burada çalışan kişilerin birbirleri ve çevreleriyle kurdukları ilişkilerin oluşturduğu bir kültürü içerirler. Etik, karar verme sürecine belli standartlar getirir. Kimi yönetici kimi ise çalışan olarak sorumluluklarını yerine getirirken sürekli karar alırlar. İşte bir kişinin yapması gereken ile yapmak zorunda kaldıkları arasında sıkışıp kaldığı ve kararlarına etkiyen nedenleri nasıl yönettiği etik değerler konusunu gündeme getirmektedir.

Etik dışı davranışlar nasıl ortaya çıkmaktadır? İnsan davranışlarını yöneten 4 temel sorumluluk alanı vardır:

- 1- Kişisel çıkarlar
- 2- Kurumsal çıkarlar
- 3- Yasal sorumluluklar
- 4- Sosyal sorumluluklar

İşte bu alanların çatıştığı durumlarda, etik dışı durumlarla karşılaşmakta ve **etik ikilem** yaşanmaktadır. Ekonomik çıkarlar, etik dışı davranışların ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çeviri metinlerin ve çevirmenlerin değerlendirilmesi ise buna paralel olarak günümüzde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

### **Performans değerlendirmesi neden gereklidir?**

Performans değerlendirmeleri, bir kaç amaca hizmet eder. Bir davranışın incelenmesinin ardından, o davranışın terkedilmesini veya pekiştirilmesini sağlayabilir. evirmenin kişisel gelişimini sağlayarak onun yetişmesinde önemli bir rol oynar. Bir çok performans değerlendirmesi, bir çevirmenin saygınlığını artırarak çalıştığı kurumda daha iyi bir pozisyona yükselmesine ve daha iyi ücretle çalışmasına yol açarak bir kariyer gelişimine katkıda bulunabildiği gibi bu durumun tersi de söz konusu olabilir. Kimi eviriler, çevirmenin ödüllendirilmesine de hizmet edebilir.

Geleneksel(traditional) performans değerlendirme yöntemleri, çalışanı değerlendirirken **miktar, maliyet** ve **zaman** gibi nicel araçlara (quantitative tools) dayanmaktaydı. Böylece alışan da kendisine verilen bu hedefleri yerine getirmeye odaklanmakta ve maaş artışı ve kaliteli çalışma konusunda bu yönde yorumlama eğilimindeydi.

Günümüz performans değerlendirmelerinde ise daha farklı bir yaklaşım tercih edilmektedir. Çalışanları da sürece dahil eden daha işbirlik odaklı(collaborative) yaklaşımlardan bazıları, **Amaçlara Göre Yönetim(MBO=Management by objectives)** ve **360 Derece Değerlendirme** yöntemleridir. Geleneksel yöntemlere göre daha etkili olan bu yeni yaklaşımlar, çalışanın kendini geliştirmesine verdiği önemle de dikkat çekmektedir. Ağırlık noktasını, iletişim, yönetici ve çalışanın birlikte ortaya koyduğu beklentiler, ve hedef belirleme oluşturmaktadır. Çeviri ve çevirmen değerlendirmesini etik açıdan ele alırken, 360 derece değerlendirme yöntemi bu yazıda ayrıntılı bir Şekilde ale alındı.

### **360 Derece Değerlendirme nedir?**

360 Derece Değerlendirmenin ilk ortaya çıkışını 1940'lerde Amerikan Silahlı Kuvvetleri'nde personelin gelişimini sağlamak amacıyla görmekteyiz. 1960-70'lerde Bank of America ve Nestle gibi kurumlar, iş dünyasının bu değerlendirmeyi anlamasına öncülük etmişlerdir. Kurumlarda insan kaynakları departmanı, işe almalar, eğitimler, performans değerlendirmeleri, ve işten çıkarmalar gibi önemli işlevleri yerine getirir. Uyguladıkları değerlendirme yöntemlerinden biri olan 360 derece değerlendirme, **ok Kaynaklı Değerlendirme(Multi-source Appraisal)** adı ile de bilinir.

Değerlendirme süreci, geribildirim alınadığı **anket süreci, verinin işlenmesi,** ve **rapor hazırlanması** olmak üzere üç aşamadan oluşur. Anket süreci hem kurum hiyerarşisinde bulunan çalışanın üstleri, astları ve benzer görevleri yapan çalışma arkadaşlarının(peer) katılımıyla hem de müşteriler(clients) ve tedarikçiler(suppliers) gibi kurum dışı çıkar vrelerinin(stakeholders) geribildirimi(feedback) ile

zenginleşir. Toplanan veriler işlenip daha sonra bir haline getirilir.

360 Derece Değerlendirmenin, çalışana, içinde bulunduğu takıma, ve çalıştığı kuruma yönelik olmak üzere çeşitli faydaları bulunmaktadır. Çalışan, başkalarının kendisini nasıl gördüğünü anlama fırsatı bulur ve eksiklerini kapatabilir. Takım içinde iletişim ve etkinlik artar. Kurum ise anket sonuçlarını kurum kültürünü güçlendirmek için yönlendirebilir, çalışanlarına kariyer fırsatlarını sunabilir, ve müşteri hizmetlerini iyileştirebilir.

### **Eylem Odaklı Çeviri Kuramı**

Bu bilgilerin çeviri ve çevirmen değerlendirilmesinde etkin kullanılabilmesi amacıyla Çeviribilim kuramlarında yola çıkarak ilişkilendirmek yararlı olacaktır. 1981 yılında Justa Holz-Mänttari'nin Bildirişim Kuramı (communication theory) ve Eylem Kuramından (action theory) yola çıkarak oluşturduğu Eylem Odaklı Çeviri Kuramını (theory of translational action) kısaca inceleyeceğiz.

Mänttari, çeviriyi profesyonel bağlamda ele alan ilk çeviribilimcidir. İş dünyasının ihtiyaçlarını düşünerek geliştirdiği modelde Mänttari, çeviriyi bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilen bir eylem olarak tanımlar. Erek kültür ihtiyaçlarına göre erek metin oluşturulur. Çevirmen ise bir iletişim uzmanı olarak bu eylemi gerçekleştiren kişidir. Çeviri, amaçlı bir eylemdir ve kültürlerarası iletişimin erek kültür ve normlarının hesaba katılmasıyla bu amaç gerçekleştirilir.

Bir kaynak metinden yola çıkan çeviri eylemi, iletişim sürecini bir takım oyuncuların bu sürece etkin katılımı ile sağlar. Bu oyuncular;

- İş başlatan (initiator): Çeviri metne ihtiyaç duyan kişi ya da kurum,
- İşveren (commissioner): İş çevirmene veren,
- Kaynak metin üreticisi (ST producer): Kaynak metni yazan,
- Erek metin üreticisi (TT producer): Çevirmen,
- Erek metin kullanıcısı (TT user): Çeviri metni kullanacak kişi,
- Erek metin alıcısı (TT receiver): Erek metnin son kullanıcısı.

Bu oyuncuların herbirinin kendine özgü birincil ve ikincil hedefleri bulunur. Çeviri eylemi, metnin alıcısı için işlevsel olarak iletişim kuracak bir metin üretmektir. Çeviriye ilişkin eylem sonucunda texteme adı verilen erek metin oluşur. Çeviri eylemi böylece son bulmaz. Erek dizgede bir işlev kazanmasıyla birlikte Vermeer'in Translatum dediği işlevsel erek metin elde edilir.

## **Sonuç**

Çevirinin profesyonel bir açıdan ele alındığı bir kuram çerçevesinde gerek çevirinin gerekse çevirmenin değerlendirilmesinde 360 Derece Değerlendirme yönteminden faydalanılabilir. Çeviri metin, normal koşullarda çevirmenin çalışma şartları, zaman kısıtlılığı ve alacağı ücret gibi değişkenlerden dolayı belli bir kaliteye ulaşmaktadır. Metnin hedeflenen işlevin ne kadarını yerine getirdiği konusunda bir değerlendirmenin, metnin kullanıcısı tarafından bilinmesi her zaman mümkün olmaz. Bilmesi de gerekmez. Ancak çevirmen davranışlarını yöneten etik değerlerin sadece çevirmen çıkarlarının değil de çevirinin işlev kazandığı sosyo-kültürel sorumlulukların da daha etkin bir rol oynamasına katkıda bulunacaktır. Bu nedenle çeviri, belli şartlar altında kazanacağı kaliteden daha iyisine ulaşacaktır.

İş yapılan çevre ile kurulan bu ilişkiler aynı zaman da çevirmenin de kendini gözlemlemesini ve iş yapma alışkanlıklarındaki yetersizlikleri görme fırsatı bulacağı için kendini zaman içinde daha da geliştirmeyi hedefleyecektir. Yapılan 360 derece anket ve geribildirimi, çevirmenin sahip olması gereken şu noktaları kariyerinin ilk aşamalarında dikkatli bir şekilde kazanmanın peşinde olacaktır:

- İş becerileri ve deneyim,
- Uzmanlık ve teknik bilgi,
- Karar verme,
- Müşteri odaklılık,
- Takım çalışması ve liderlik,
- İletişim,
- Doğruluk ve Dürüstlük,
- Sözünde Durma,

Bu değerleri, yasal sorumluluklar ile birleştiren bir çevirmen, kendisine saygınlık kazandıracak etik değerler bütünü oluşturmuş olarak çalışacaktır.

Çeviri eylemi, 360 derece geribildirim elde edildiği çıkar çevreleri ile organik ilişkiler içinde bulunduğu yapılarak değerlendirilmesinin uyumluluğu mümkün görünmektedir. Böylece çevirinin, çevirmenin ve kurumun gelişimine büyük bir katkı sağlanabilecektir.

**Kaynaklar**

- Daft, L. Richard.(2007). Management(8th ed). USA:Thomson South-Western.
- Delabastita, Dirk, Lieven D'hulst and Reine Meylaerts(ed.).2006. Functional Approaches to Culture and Translation. Amsterdam:John Benjamins B.V.
- Eruz, F. Sakine.(2003). Çeviriden Çeviribilime. İstanbul: Multilingual.
- Munday, Jeremy.(2001). Introducing Translation Studies. London:Routledge.
- Murphy, Terrence H. ve Joyce Margulies.(2004). PERFORMANCE APPRAISALS, ABA Labor and Employment Law Section. Equal Employment Opportunity Committee. 2004 Mid-Winter Meeting. March 24 - 27, 2004.
- Yazıcı, Mine.(2005). Çeviribilimin Temel Kavram ve Kuramları. İstanbul: Multilingual.