

**T. C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI  
SOSYAL POLİTİKA DOKTORA PROGRAMI**

**EVDEN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:  
ÇEVİRMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Doktora Tezi**

**Başak Kıcır**

**Kocaeli-2015**

**T. C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI  
SOSYAL POLİTİKA DOKTORA PROGRAMI**

**EVDEN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:  
ÇEVİRMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Doktora Tezi**

**Başak Kıcır**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Burcu Kümbül Güler**

**Kocaeli-2015**

**T. C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI  
SOSYAL POLİTİKA DOKTORA PROGRAMI**

**EVDEN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:  
ÇEVİRMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**(Doktora Tezi)**

**Tezi Hazırlayan:** Başak KICIR

**Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No:** 02.07.2015/13

**Jüri Başkanı:** Doç Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER

**Jüri Üyesi:** Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU

**Jüri Üyesi:** Prof. Dr. Aşkın KESER

**Jüri Üyesi:** Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇAK

**Jüri Üyesi:** Yrd. Doç. Dr. Çiğdem VATANSEVER

**(Jüri, Yüksek Lisans için en az üç, Doktora için en az 5 öğretim üyesi ile oluşur)**

**KOCAELİ-2015**

## TEŞEKKÜR

Çalışma psikolojisinde pozitif psikoloji kavramlarıyla tanışmama vesile olan, beni nitel araştırma yapma konusunda cesaretlendiren, tez sürecinde ilgi ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Burcu Kümbül Güler'e,

Bilgi ve deneyimleriyle tezi bir fikir olmaktan çıkarıp uygulanabilir bir projeye dönüştürmeme yardımcı olan Prof. Dr. Aşkın Keser'e,

Doktora eğitimi boyunca destekleyici yaklaşımlarıyla motivasyonumu artıran Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu'na,

Çalışma kavramına farklı bir gözle bakmamı sağlayarak tezin düşünsel altyapısını oluşturmama katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Hakan Koçak'a teşekkür ederim.

Zamanlarını ayırıp araştırmaya katılan tüm çevirmenlere teşekkür ederim. Görüşmeler sırasında çevirmenlik hakkında ve çevirmenlerin çalışma deneyimleri konusunda oldukça kapsamlı bilgiler edindim, onların katkı ve destekleri olmasaydı tez teorik bir bilgi yığından öteye geçemezdi. Araştırma süreci benim için önemli bir yaşam tecrübesi oldu, böyle bir araştırma sürecine girdiğim ve görüşme yaptığım çevirmenlerin her birini tanımış olduğum için kendimi şanslı hissediyorum.

Tüm dostlarıma, arkadaşlarıma tez sürecinde verdikleri destek için teşekkür ederim. Yalnız olmadığımı bilmek güzel.

Anne ve babama, Derya'ya hep yanımda oldukları ve sonsuz destek sundukları için teşekkür ediyorum. Son olarak da sevgili yeğenim Duru'ya teşekkür ediyorum, varlığıyla hayatımıza anlam kattığı için.

## İçindekiler

ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2
TABLOLAR LİSTESİ.....	3
GİRİŞ.....	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	7
ÇALIŞMA KAVRAMI, TARİH BOYUNCA ÇALIŞMA VE ÇALIŞMANIN GEÇİRDİĞİ DÖNÜŞÜMLER.....	7
1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI.....	7
1.1.1. Çalışmaya İlişkin Görüşler.....	9
1.1.2. Tarih Boyunca Çalışma.....	12
1.1.2.1. Sanayileşmemiş Toplumlarda Çalışma.....	12
1.1.2.2. Sanayileşmiş Toplumlarda Çalışma (Çalışmaya Dayalı Toplumun Ortaya Çıkışı).....	14
1.1.3. Metalaşma Süreci ve Yabancılaşma.....	15
1.1.4. Bireyin Çalışmaya Yüklediği Anlam.....	19
1.2. NEOLİBERAL POLİTİKALAR VE GELİŞEN TEKNOLOJİ ETKİSİNDE FARKLILAŞAN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ.....	21
1.2.1. Esneklik; Güvencesiz ve Standart Dışı İstihdam Edilme Biçimleri (iş yerinin esnekleşmesi, flexiplace).....	22
1.2.1.1. Evde Çalışma.....	24
1.2.1.2. Evden Çalışma.....	27
İKİNCİ BÖLÜM.....	29
İŞ-YAŞAM DENGESİ.....	29
2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ.....	29
2.1.1. İş-Yaşam Dengesi Konusunda Katkıda Bulunan Kişisel Değişkenler.....	32
2.1.1.1. Cinsiyet.....	32
2.1.1.2. Medeni Durum.....	33
2.1.1.3. Çocuk Sahibi Olma.....	34
2.1.1.4. Yaş.....	34
2.1.2. İşin Özellikleri ve İş-Yaşam Dengesi.....	35
2.1.3. Talepler.....	36
2.1.3.1. İşin Talepleri.....	37
2.1.3.2. İş-Dışı Yaşamın Talepleri.....	38
a. Ailenin talepleri.....	38
b. Bireysel talepler.....	40
2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	40
2.2.1. Bölünme (Segmentation) Kuramı.....	40

2.2.2. Taşma (Spillover) Kuramı .....	41
2.2.3. Telafi (Compensation) Kuramı .....	41
2.2.4. Araçsallık (Instrumental) Kuramı .....	42
2.2.5. Rol Çatışması Kuramı (Role Conflict (Strain) Theory) .....	42
2.2.5.1. Zaman Temelli Çatışma .....	43
2.2.5.2. Gerilim Temelli Çatışma .....	43
2.2.5.3. Davranış Temelli Çatışma .....	43
2.2.6. Yayılma Kuramı (Expansionist Theory) .....	44
2.2.7. Sınır Kuramı (Border/Boundary Theory) .....	45
2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ: ETKİLER VE ÖNLEMLER .....	47
2.3.1. İş-Yaşam Çatışmasının Sonuçları .....	47
2.3.2. İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri .....	49
2.3.3. İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Örgütsel ve Bireysel Çabalar .....	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	52
BİR PROFESYONEL MESLEK OLARAK ÇEVİRMENLİK .....	52
3.1. BİR PROFESYONEL MESLEK OLARAK ÇEVİRMENLİK .....	52
3.1.1. Profesyonel Meslek: Tanımı ve Ayırt Edici Unsurları .....	53
3.1.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Ulusal Meslek Standardı .....	55
3.1.3. Ulusal Meslek Standardı Çerçevesinde Çevirmen .....	56
3.1.4. Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sisteminde Çevirmenler .....	57
3.1.5. Ulusal Meslek Standardında Çevirmenin Çalışma Ortamı ve Koşulları .....	58
3.1.6. Avrupa Birliği Ülkelerinde Çevirmenlerin Statüsü .....	59
3.2. ÇEVİRİ ETKİNLİĞİ: TARİHTE, İŞ YAŞAMINDA VE TOPLUMSAL ALGIDA ÇEVİRİ .....	62
3.2.1. İş Piyasasında Çevirmenlik ve Çevirmenin Sosyal Hakları .....	62
3.2.2. Türkiye'deki Çeviri Örgütleri .....	64
3.2.3. Çevirmenin Görünmezliği .....	66
3.2.4. Çevirmenlik Zanaatkarlık İlişkisi .....	68
3.2.5. Tarih İçinde Çeviri Etkinliği .....	70
3.3. ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BAĞLAMINDA ÇEVİRMENLİK .....	73
3.3.1. Kişi-Meslek Uyumu .....	73
3.3.2. İşe Bağlanma .....	76
3.3.3. Özerklik .....	78
3.3.4. Özdisiplin .....	80
3.3.5. Akış .....	81
3.3.6. Anlamlı İş .....	83
3.3.7. Meslek Algısı (Mesleki Statü ve Mesleki Prestij) .....	85

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	88
YÖNTEM.....	88
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA SORULARI.....	89
4.2. NİTEL TASARIM .....	90
4.3. KATILIMCI SEÇİMİ VE İŞLEM.....	91
4.4. KATILIMCILAR.....	92
4.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ.....	94
4.6. VERİ ANALİZİ.....	95
4.7. SINIRLILIKLAR.....	95
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	97
BULGULAR.....	97
5.1. EVDEN ÇALIŞMA .....	99
5.1.1. Evden Çalışma Kararı .....	99
5.1.2. Evden Çalışmanın Avantajları.....	100
5.1.3. Evden Çalışmanın Dezavantajları .....	102
5.1.4. Evden Çalışmanın Sosyal Yaşama Etkisi.....	103
5.2. ESNEKLİK .....	105
5.2.1. Zaman Esnekliği.....	106
5.2.2. Mekân Esnekliği.....	107
5.2.3. İş Özerkliği .....	108
5.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ .....	110
5.3.1. İş-Yaşam Dengesini Zorlaştıran Durumlar .....	110
5.3.1.1. İşin Talepleri.....	110
5.3.1.2. İş-Dışı Yaşamın Talepleri.....	112
5.3.2. İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Çabalar (Önlemler).....	113
5.3.2.1. Fiziksel Sınır Koyma .....	113
5.3.2.2. Zaman Sınırı Koyma.....	114
5.3.2.3. Davranışsal Çabalar .....	114
5.3.3. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik, Fiziksel, Duygusal Etkileri.....	116
5.4. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR.....	118
5.4.1. Gelir Memnuniyeti, Ücretler, Ödemeler .....	118
5.4.2. Sosyal Hak ve Güvence Yoksunluğu .....	120
5.4.3. Görünmezlik: Çevirmenin Adı Yok .....	121
5.5. MESLEĞE YÖNELİK TUTUM .....	123
5.5.1. İşverenin Yaklaşımı.....	123
5.5.2. Yakın Çevrenin/Ailenin Tutumu.....	125

5.5.3 Okurların ve Toplumun Tutumu .....	126
5.5.4. Bireyin Tutumu .....	127
5.5.4.1. Kişi-Meslek Uyumu.....	127
5.5.4.2. Mesleğin Birey Açısından Anlamı ve Önemi: Biz Çevirmezsek Dünya Dönmez.....	129
5.5.4.3. Mesleğin Bireye Katkıları ve Kazanımlar .....	131
ALTINCI BÖLÜM .....	133
TARTIŞMA .....	133
SONUÇ .....	147
KAYNAKÇA.....	149



## ÖZET

Günümüzde çalışma büyük bir dönüşümden geçmekte ve bu dönüşümler neticesinde içinde yaşadığımız toplum “çalışmaya dayalı toplum” olarak adlandırılmaktadır. Çalışmaya dayalı toplumda bireylerin yaşamındaki temel ilgi alanı iş ve/veya çalışmadır. Ancak günlük hayatta bireyler çalışma dışında da çeşitli yaşam rolleri üstlenmektedir. Bu farklı rollere yeterli zaman ayırmak, roller arasında denge sağlamak yoğun bir çabayı gerektirmektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi birçok akademik araştırmaya konu olmuş, bireylerin denge sağlamaya yönelik çabaları alan yazında önemli bir başlık halini almıştır.

Bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmeler işin iş yeri dışına taşınmasına olanak vermektedir. Evden çalışma son 20 yıl içerisinde yaygınlık kazanmıştır. Bu çalışmanın amacı evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisini araştırmaktır. Tez kapsamında çalışma kavramı ve çalışmanın geçirdiği dönüşüm konusu tartışılmıştır. İş-yaşam dengesi tanımlanmış, iş-yaşam dengesine etki eden faktörler ve bireyin denge sağlamaya yönelik çabaları incelenmiştir.

Konu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında evden çalışan 12 yazın çevirmeniyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Çevirmenlik mesleği, iş piyasasında karşılaşılan sorunlar ve çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumları da araştırmanın ilgi alanına giren konular arasında yer almaktadır.

Araştırma sonucunda yalnız yaşayan katılımcıların ev ortamını başka kişilerle paylaşanlara göre iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Evden çalışan kişiler zaman ve mekân esnekliğine sahiptir ve denge sağlama konusunda bu esneklikten faydalanmaktadırlar. Çevirmen iş özerkliğine sahiptir, teknoloji karşısında avantajlı konumunu korumaktadır ve mesleğiyle uyum içerisinde. Bu durum çevirmenin işine yabancılaşmasını azaltmaktadır ancak esnek üretimin yol açtığı güvencesizlikten kurtulmasına yetmemektedir.

**Anahtar kelimeler:** Evden çalışma, iş-yaşam dengesi, çevirmen, kişi-meslek uyumu, yabancılaşma, güvencesizlik.

## **ABSTRACT**

Today, there are big changes in working life and as a result of these changes the society that we live in is named as “work-based society”. In work-based society, the main area of interest in an individual’s life is work and/or labor. However, in daily life, individuals play various life roles besides work. Sparing enough time to these roles and redressing the balance between them require extensive effort. For this reason, work-life balance becomes the subject of many academic studies and individual efforts to redress balance become a major topic in the literature.

Advancements in computer and internet technology enable the work to be carried out of the work place. Today, work from home (teleworking) is one of the working types, which has become widespread in the last 20 years. The purpose of this study was to investigate the effect of work from home on work-life balance. Within the scope of the thesis, the work concept and the issue of transformation of work was discussed. Work-life balance was defined and the factors that influence work-life balance, as well as individual efforts to redress balance between work and life, were investigated.

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. Translation profession, problems encountered in labor market and attitudes toward profession were the area of interest of this research.

Results showed that, participants living alone were more successful at balancing work and life than participants sharing home with other people. People working at home have flexibility of time and place and they benefit from this flexibility in redressing balance. Translator has job autonomy, preserves his/her advantageous position against technology and is in harmony with his/her job. These factors minimize alienation of translator from work, but still lead to precarious work conditions due to flexible production for the translators.

**Key words:** work from home, work-life balance, translator, person-vocation fit, alienation, precarity.

## **TABLolar LİSTESİ**

**Tablo 1:** Çalışma Tipleri

**Tablo 2:** Çalışmanın Kavramsallaştırılması

**Tablo 3:** Katılımcılar

**Tablo 4:** Görüşme Dökümlerinden Elde Edilen Tema ve Alt Temalar

## GİRİŞ

İnsanlar tarih boyunca yaşamlarını devam ettirebilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. İlkel dönemlerde yaşamı sürdürmek için başvurulan temel faaliyetler yiyeceği doğadan toplamak veya avlanmak (toplayıcılık/avcılık) iken yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte ihtiyaçlar tarım, hayvancılık vb. aracılığıyla karşılanmaya başlamıştır. Günlük yaşamın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla girilen bu faaliyetlerin bütünü çalışma olarak adlandırabiliriz. Çalışma insan deneyiminde merkezi özelliklerden biridir ancak sanayileşme öncesi toplumlarda daha çok ihtiyaçları giderme amacına odaklanmaktaydı; toplumsal yapı ve ilişkileri belirleyici bir işleve sahip değildi. Bireyler toplumsal konumlarını çalışma üzerinden elde etmiyor, çalışmaya gerekenden fazla zaman ayırmıyordu.

Günümüze gelindiğinde, sanayileşmenin etkisiyle çalışma, toplumsal yapıyı belirleyici bir özellik kazanmış, günlük yaşantımızda önemli bir unsur haline gelmiştir. Yaklaşık iki yüzyıldan beri çalışmaya dayalı toplumlarda yaşamaktayız. Méda'ya (2008) göre bunun anlamı, çalışmanın, toplum tarafından bu şekilde kavranarak, yani ücretlendirilerek, kişilerin yaşamasını sağlayan gelirlerin elde edilmesinin temel aracı halini almasıdır. Çalışma aynı zamanda temel toplumsal ilişki halini de almıştır.

Çalışma, toplumu dönüştürüp toplumsal ilişkileri belirlerken kendisi de çeşitli değişim süreçlerinden geçmiştir. Sanayi Devriminden önce üretim genellikle evde gerçekleştirilen bir faaliyetti, küçük ölçekli ev tipi üretim yaygın üretim biçimiydi. Çalışma saatleri de güneşin doğuş batış saatleri üzerinden belirlenmekteydi. Sanayi Devrimi büyük teknolojik gelişmeleri beraberinde getirmiş, üretimi tek bir merkezde, fabrikada toplamıştır. Fabrika sistemi üretimin ev dışına çıkmasını, işin ev dışında bir yere yani "iş yeri"ne taşınmasını sağlamıştır. Vardiya sistemi ise çalışma saatlerinin tüm güne yayılmasına neden olmuştur. Ücretli emek gelir elde etmenin temel biçimi haline gelmiştir.

1970'li yıllara kadar yaygın olarak kitlesele üretim biçimi geçerli olmuş ancak bu yıllarda yaşanan ekonomik kriz yeni bir yapılanma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Küreselleşme süreci olarak tanımlanan bu dönemde, dünya pazarında rekabet edebilmenin yolu üretim maliyetlerini düşürmekten geçmektedir. Üretim maliyetlerini düşürmek için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hedeflenmiş, üretim sürecinde ve emek piyasasında “esnekleşme” politikaları gündeme gelmiştir. Tam zamanlı çalışanların sayısı düşürülmüş, üretimin bir kısmı fason üretime kaydırılmıştır. Fason üretimin yaygınlaşmasıyla birlikte sözleşmeli işçi çalıştırma, aile emeğini kullanma, eve iş verme gibi yöntemlerin kullanımı gündeme gelmiştir. “Ev eksenli çalışma”, “evde çalışma” bu süreçte yeniden gündeme gelmiş, çoğunlukla vasıfsız işgücü, aile ekonomisine katkı sağlama vb. amaçlarla, düşük ücretlerle ve güvencesiz bir şekilde evde çalışma yoluna başvurmaya başlamıştır.

1990’lı yıllardan itibaren toplumsal yapıda ve üretim sistemlerinde bilginin ön plana çıkmasıyla birlikte, özellikle Avrupa’da evde çalışmanın farklı bir şekli yaygınlaşmaya başlamıştır. (Koyuncu, 2008: 2). Günümüzde artık evde çalışma geleneksel kol gücüne dayalı üretimin yanında iletişim teknolojilerinin kullanımıyla özellikle hizmet sektöründe evlerde gerçekleştirilen, “evden çalışma” olarak da ifade edilen çalışma biçimini de kapsar hale gelmiştir (Koyuncu, 2008: 2). Teknolojinin ulaştığı son aşama işin iş yeri dâhilinde ve belirli zamanlar içerisinde yapılma zorunluluğunu ortadan kaldırmış ve özellikle vasıflı işgücü için yeni bir çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. Evden bilgisayar ve diğer iletişim araçları aracılığıyla çalışma yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

“Evden çalışma” sağladığı esneklik nedeniyle işveren tarafından sıklıkla tercih edilmektedir; işletmeler esneklik uygulamalarını arttırarak, çalışanların iş-yaşam dengesi kurlmalarında büyük rol oynayan ve bu değişime uyum sağlanmasını kolaylaştıran alternatif çalışma programları geliştirmeye başlamışlardır. Çalışanlar da zamanlarını istedikleri gibi kullanabilecekleri, ailelerine ve özel yaşamlarına istedikleri kadar vakit ayırabilecekleri düşüncesiyle evden çalışmaya yönelmektedir. Ancak iş ve iş-dışı yaşam arasında denge sağlamaya yönelik beklentilerin ne kadar gerçekleştiği konusunda yeterli çalışma bulunmamaktadır. Evden çalışmanın iş ve iş-dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştıracağı yönünde iddialar da göze çarpmaktadır (Glavin ve Schieman, 2012: 73).

Tezin ilk bölümünde çalışma kavramı üzerinde durulacaktır. Çalışmaya ilişkin görüşler, çalışmanın geçirdiği tarihsel dönüşüm, metalaşma süreci, çalışmanın birey açısından anlamı ve farklılaşan çalışma ilişkileri tanımlanarak “evde çalışma” ve “evden çalışma” konusu incelenecektir. Evden çalışma çoğu zaman sosyal yaşama, aileye daha çok zaman ayırabileceği düşüncesiyle tercih edilmektedir. Ancak evin aynı zamanda çalışma mekânı olarak kullanılmasının iş ve iş-dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştıracağı ve iki alan arasında çatışmalara yol açacağı da iddia edilmektedir. Tezin ikinci bölümünde iş-yaşam dengesi konusu ele alınacaktır. İş-yaşam dengesi kavramı tanımlandıktan sonra, iş-yaşam dengesi konusuna katkıda bulunan kişisel değişkenler üzerinde durulacak, işin talepleri ve iş-dışı yaşamın talepleri gözden geçirilecek, iş-yaşam dengesine ilişkin kuramsal yaklaşımlar, iş-yaşam dengesinin etkileri ve denge sağlamaya yönelik çabalar incelenecektir.

Tezin uygulama alanı olarak bireysel bir iş olması nedeniyle genellikle evde yapılan bir faaliyet olan çevirmenlik seçilmiştir. Tezin örneklem grubunu evden çalışan, temel yaşam faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleri oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmeler henüz çeviri faaliyetinin yerini alabilecek bir noktaya ulaşmamıştır. Çevirmenliğin zanaatkârlık özelliğini koruyan, henüz vasfını yitirmemiş bir meslek olduğu ifade edilebilir. Tezin üçüncü bölümünde bir profesyonel meslek olarak çevirmenlik ele alınacaktır. İşgücü piyasasında çevirmenlerin konumu, Türkiye’deki çeviri örgütleri incelenecek, çevirmenlik zanaatkârlık ilişkisi ve tarih içinde çeviri faaliyeti araştırılacaktır. Üçüncü bölümün son başlığı çevirmenlik mesleğini çalışma psikolojisi kavramları ile ele almayı hedeflemektedir. Bu çerçevede kişi meslek uyumu, işe bağlanma, özerklik, akış, anlamlı iş ve meslek algısı kavramları tartışılacaktır.

Uygulama nitel veri toplama yöntemine dayandırılmış, tez kapsamında ele alınan konular hakkında ayrıntılı bilgiye ulaşabilmek için evden çalışan yazın çevirmenleriyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA KAVRAMI, TARİH BOYUNCA ÇALIŞMA VE ÇALIŞMANIN GEÇİRDİĞİ DÖNÜŞÜMLER

#### 1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI

Çalışma sözcüğünün Fransızcası “travail” sözcüğü “zahmetli iş”, “acı veren iş”, bir tür “işkence” anlamını içermektedir (Lafargue, 1996: 4). Romalıların ve Yunan uygarlıklarının kullandığı “labour” sözcüğü de “zahmet”, “yorgunluk” ve acı gibi anlamlar çağrıştırmaktadır (akt. Keser, 2009: 2). Kelime anlamlarına bakıldığında çalışmaya daha çok sıkıntı, eziyet gibi olumsuz anlamlar yüklendiği görülmektedir. Çalışma kavramı Türkçede çalışmak eylemi olarak tanımlanmakta ve bir şey ortaya koymak, oluşturmak, yapmak için zihinsel ve bedensel emek harcamak olarak ifade edilmektedir (akt. Keser, 2009: 2).

Çalışmanın doğada mevcut maddelerin sağladığı faydaları çoğaltmak üzere bu maddelerin doğal hallerini dönüştüren bir etkinlik olarak ele alındığı da görülmektedir (Braverman, 2008: 71). Braverman’a (2008) göre diğer hayvanların çalışması içgüdüsel iken insanın çalışması bilinçli ve amaçlıdır. Buradan hareketle çalışma, insanın fiziksel çevresini değiştirmek için giriştiği bilinçli ve amaçlı bir çaba olarak tanımlanabilir.

Çalışma (work) ve iş (job) aynı kökenden gelen kavramlardır, yine de aralarında ince bir ayrım vardır. İş çalışmadan bağımsız ayrı bir kavram değildir, ücret karşılığı yapılan çalışmayı (Seçer, 2008: 10) ifade eden bir sözcüktür. İş, ücretli çalışma için kullanılan genel bir terimdir. Çalışma yalnızca ücretli ve resmi işleri değil, ücretsiz işleri ve evde yapılan işleri de kapsamaktadır. Kimi zaman bu iki kavram birbirine karışabilmekte yalnızca ücret karşılığı yapılan işler çalışma olarak görülebilmektedir, sosyal bilimlerde de ücretli çalışmayı dikkate alan egemen ekonomik yaklaşımın etkileri görülmektedir.

Ücret karşılığı yapılmayan faaliyetleri çalışma olarak kabul etmemek hatalı bir yaklaşımdır ancak çalışmanın sınırlarının çok geniş olarak çizilmesi de doğru değildir. Çalışma bir şeyler yapmayı içerir fakat boş zaman faaliyetlerini içermez (Budd, 2011: 2). Budd'a (2011: 2) göre çalışmanın anlamlı tanımı, ücretli istihdama yönelik çok dar bakış ile bütün insan etkinliklerine yönelik fazlasıyla geniş bakış arasında bir yerde yer almalıdır. Budd (2011: 2) çalışmayı fiziksel ve zihinsel çabayı içeren, sadece haz amaçlı yapılmayan, ekonomik veya sembolik değeri olan amaca yönelik insan faaliyeti olarak tanımlamaktadır. Çalışmanın yalnızca ekonomik fayda ürettiği düşünülse de kimlik hissi yaratmak gibi sembolik fayda üretiminde de bulunur.

Çalışma evin içinde veya dışında; ücretli veya ücretsiz olarak gerçekleşmektedir, gönüllü faaliyetler de çalışmaya dâhildir (Budd, 2011: 2). Çalışma tipleri faaliyet alanına ve ücret durumuna göre şu şekilde gruplandırılmaktadır:

**Tablo 1: Çalışma Tipleri**

<b>ÜCRET</b>		
<b>FAALİYET ALANI</b>	<b>ÜCRETLİ</b>	<b>ÜCRETSİZ</b>
Ev/hane dışında	Ücretli ve maaşlı işler Geçici çalışma Serbest meslek	Gönüllülük Kamu hizmeti Kölelik
Ev/hane içinde	Hane temelli tarım Aile işi Ev temelli sözleşmeli çalışma (eve iş verme ya da atölye sistemi)	Geçimlik tarım Ev işleri Çocuk ve yaşlı bakımı Kölelik

Kaynak: Budd, J. W. (2011). The Thought of Work. New York: Cornell University Press.



### 1.1.1. Çalışmaya İlişkin Görüşler

Çalışma günlük yaşantımızın önemli veçhelerinden biridir. Sosyal bilimlerin birçok alanı, davranış bilimleri, felsefe, teoloji çalışma konusunu incelemiş, çalışmaya yönelik çok farklı yaklaşımlar sunmuştur. Çalışmaya ilişkin görüşleri iki temel başlık altında toplayabiliriz. İlki çalışmayı olumlayan, çalışmanın toplum ve birey yaşamı üzerindeki olumlu etkilerine vurgu yapan görüşlerdir. Diğeri ise çalışmayı olumsuzlayan, çalışmanın insan doğasına aykırı bir faaliyet olduğunu savunan görüşlerdir (Keser, 2009).

Adam Smith “Ulusların Zenginliğinin Nedenleri Üzerine Araştırmalar” adlı kitabını 1776 yılında yayımlamıştır. Smith burada çalışmanın doğasıyla değil, zenginlik yaratan önemli bir güç oluşuyla ilgilenmiştir. Çalışmanın üretken niteliklerini yani verimliliğini artırmak için işbölümü üzerinde durmuştur. Ona göre çalışma, değer yaratmayı sağlayan insani ve/veya “mekanik” bir güçtür (Méda, 2004: 63). Çalışmanın çaba yorgunluk, zahmet gibi somut fiziksel boyutları vardır. Smith bu somut boyuta daha soyut bir başka boyut eklemiştir: Çalışma, bütün zaman ve mekânlar için homojen olan kuantumlara (“atom”lara) sonsuz biçimde bölünebilen bir töz olarak tarif edilmiştir (Méda, 2004: 63). Smith çalışma zamanını eşit birimlere bölerek ölçmüştür. Emek miktarlarını ölçme ve karşılaştırma aracı olarak çalışma zamanı ölçütünü kullanmıştır. Emeği çalışma zamanı aracılığıyla eşit miktarlara bölmek, karmaşık emeği basit birimlere indirgemeyi olanaklı hale getirmiştir. Aynı şekilde bu basit birimleri, birçok işlem halinde bir araya getirmek de mümkündür. Bu düşünce karmaşık emek süreçlerinin işbölümü aracılığıyla basitleştirilebileceği anlamını taşımaktadır. Smith zenginliğin kaynağının emek ve çalışma olduğunu ifade ederek çalışmayı olumlayan bir tutum sergilemiştir.

Karl Marx kapitalist sistemde üretimin örgütlenmesine ilişkin ciddi eleştiriler getirmiş bir düşünürdür ancak buradan çalışmaya karşı olduğu sonucuna varamayız. Marx’a göre çalışmanın özünün gerçekleşmesi engellenmiştir (Méda, 2004: 107). İşçi emeğine ve ürettiği ürüne yabancılaşmıştır. Yabancılaşma ile çalışanın kendisine ve ürettiği ürüne karşı kontrolünü yitirdiği ve üretim sürecinde etkisizleştirildiği ifade edilmektedir (Keser, 2009: 45). Marx çalışmanın insanı geliştiren bir faaliyet olduğunu savunmuş, kapitalist düzende hedefin insanı geliştirmek değil,

zenginleşmek, artı değer üretip kâr elde etmek olmasını eleştirmiştir. Marx çalışmanın değil, özel mülkiyetin ve kapitalist üretim biçiminin kaldırılmasını hedefler. Marx'a göre çalışma insanın metabolizması gereği doğal olarak gerçekleştirdiği bir aktivitedir (akt. Keser, 2009: 44). Marx kurguladığı komünist düzende çalışmaya, bir yabancılaşma değil, kendini ifade etme aracı olarak önemli bir rol atfetmiştir.

Hannah Arendt, çalışmayı toplumdaki en önemli kurumlardan biri olarak ele alır (Keser, 2009: 46). Düşünürü göre insan çalışması hayatın kendisidir. Çalışmayı toplumsal bütünlüğün simgesi olarak görür ve yaşadığı dönemi “çalışma toplumu” olarak nitelendirir (Keser, 2009: 47). “Vitoactiva” terimini insanın üç temel etkinliği olan emek, iş ve eylemi ifade etmek için kullanır (Keser, 2009: 46).

Paul Lafargue çalışmayı reddederek çalışmanın olmadığı bir toplum hayali kurmuştur. Lafargue *Tembellik Hakkı*'nda (1996: 6) çalışma dogmasıyla serseme dönen işçilerin, sözde gönenc dönemlerinde başlarına bela ettikleri aşırı üretimi, yoksulluklarının nedeni olarak görmüştür. Akıllıca düzenlendiği, günde en çok üç saatle sınırlandırıldığı zaman, çalışmanın tembellik zevkinin tadı tuzu, insan bedenine faydalı bir alıştırma, toplumsal düzene yararlı bir tutku olacağını savunmaktadır.

Bertrand Russell çalışmayı hem olumsuzlayan hem de olumlu gören önemli düşünürlerden biridir. Russell *Aylaklığa Övgü*'de (2008: 11) modern dünyada çalışmanın erdem olduğuna inanma yüzünden çok büyük zararlar doğduğunu, mutluluğa giden, refaha giden yolun çalışmanın örgütlü bir düzen içinde azaltılmasından geçtiğini iddia etmektedir. Russell (2008: 13) çalışma ahlakını köle ahlakı olarak tanımlamakta, çağdaş teknoloji sayesinde boş vakti insanlar arasında eşit bir şekilde paylaşırmanın mümkün olduğunu savunmaktadır. Sıradan işçilerin günde dört saat çalışmasıyla, her şeyden herkese yetecek kadar üretilbileceğini, hem de ortada işsizlik kalmayacağını belirtmektedir. Russell (1976), “Mutluluk Yolu” olarak Türkçeye çevrilen eserinde ise, aşırı olmadığı sürece, en sıkıcı işin bile boş durmaktan daha az acı verici olduğunu ifade etmektedir. Bireylerin yapmak zorunda oldukları pek çok işin ilginç olmadığını ancak bu tür işlerin bile bazı önemli avantajları olduğunu belirtir. Russell'a göre çalışma öncelikle, insanın ne yapacağına karar verme ihtiyacına gerek kalmaksızın, günün belirli saatlerini doldurmakta ve

tatil günleri geldiğinde, tatilin değerinin daha iyi bilinmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, öncelikle çalışma, bireydeki sıkıntıyı önleyici bir etkiye sahiptir (Russell, 1932: 208). Yine Russell'a göre, çalışmanın ikinci avantajı, başarı ve hırs için fırsat yaratıyor olmasıdır.

Andre Gorz (2006), Dominique Méda (2004) gibi yazarlar ise çalışmaya dayalı toplum mitinin çöktüğünü, çalışma toplumunun son demlerini yaşadığını savunmaktadır. Çalışmayı olumlayan ve çalışmayı reddeden düşünürlere başka örnekler de eklenebilir, ancak çalışmaya ilişkin genel bir kanı oluşturmak için bu örneklerin yeterli olacağı düşünülmektedir.

Budd (2011: 14) çalışmaya ilişkin bakış açılarını on başlık altında özetlemiştir:

**Tablo 2: Çalışmanın Kavramsallaştırılması**

....OLARAK ÇALIŞMA	TANIMI
1. Lanet	İnsanın hayatta kalması veya toplumsal düzenin devamı için gerekli, sorgulanmayan bir yük
2. Özgürlük	Doğaya ve diğer insanlara karşı bağımsızlık elde etme ve insan yaratıcılığını ifade etme yolu
3. Meta	Üretken çabanın pazarlanabilir ekonomik değere sahip soyut niceliği
4. Meslekle ilgili	Belirli haklar verilmiş bir topluluğun üyeleri tarafından takip edilen bir faaliyet
5. Faydasız	Zevk sağlayan mal ve hizmetleri temin etmek için müsamaha gösterilen rezil faaliyet
6. Kişisel Tatmin	Bireysel ihtiyaçları (ideal olarak) karşılayan fiziksel ve psikolojik işlev
7. Toplumsal İlişki	Toplumsal norm, kurum ve güç yapılarına gömülü insan etkileşimi
8. Diğerlerinin Bakımını Üstlenmek	Diğerlerine bakmak ve onları korumak için gereken fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba
9. Kimlik	Kim olduğunuzu ve toplumsal yapıda nerede durduğunuzu anlamak için bir yöntem
10. Hizmet	Çabayı Tanrı, hane halkı, topluluk ya da ülke gibi diğer şeylere adanmak

Kaynak: Budd, J. W. (2011). The Thought of Work. New York: Cornell University Press.

### **1.1.2. Tarih Boyunca Çalışma**

Tarih boyunca atalarımız yaşamlarını sürdürmek için avlanmak, yiyecekleri toplamak, toprağı ekip biçmek yani çalışmak zorunda kalmıştır. Bu tarihten beri çalışmanın evrimi doğrusal ve tekdüze bir gelişim izlememiştir (Budd, 2011: 4). İnsanlığın 2,5 milyon yıldır devam ettirdiğı çalışma faaliyeti farklı dönemlerde farklı görünümler kazanmış, çalışmaya yüklenen anlam tarih boyunca değışiklik göstermiştir.

Günümüzde çalışma, toplumsal bağı güvence altına alma, bireyin kendini ifade etmesini ve hatta kendini gerçekleştirmesini sağlama gibi işlevleri yerine getirdiğı gerekçesiyle göklere çıkarılmaktadır. Ancak çalışma her zaman bu işlevleri yerine getirmek amacıyla kullanılmamıştır. Çalışma antropolojik bir kategori değildir, yani insan doğasının ya da her zaman aynı temsillerin eşlik ettiğı uygarlıkların bir değışmezi değildir (Méda, 2004: 31). Aksine çağlar boyunca anlamı değışmiş, tamamen tarihsel bir kategoridir. Çalışmanın bizim toplumlarımızda bugün yerine getirdiğı işlevler, başka toplumlarda, başka araç ya da sistemlerle yerine getirilmiştir. Aşağıda tarih boyu farklı toplumlarda çalışmaya yönelik bakış açısının ne şekilde geliştiğine dair açıklamalara yer verilmiştir.

#### **1.1.2.1. Sanayileşmemiş Topumlarda Çalışma**

İlkel toplumlar çalışmanın yapılandırıdığı toplumlar değildir. Bu toplumlarda insanların üretici faaliyetini diğer davranışlarından ayırt etmekte kullanılacak ayrı bir sözcük, çalışma süreçlerini niteleyen terimler yoktur. İhtiyaçları karşılayan türdeki faaliyetler bizim 'çalışma' kavramımızla karşılaştırılmayacak kadar çok farklılık sunar (Méda, 2004: 32). Bu toplumlarda yaşayan kişileri hiçbir şey ihtiyaçlarından fazlasını üretmeye zorlamadığı için geçim maddesi üretmeye ve fiziksel gücün yeniden üretim faaliyetlerine ayrılan zaman azdır. Doğal denem ihtiyaçlar sınırlıdır, bu ihtiyaçlar kısa bir süre içinde ve asgari çabayla karşılanır. Geçim amaçlı üretim faaliyeti kişisel değildir, insan geçim faaliyetlerini tek başına üstlenmez, çalışmanın sonucu da tek kişiye yönelik değildir, kişisel kâr güdüsü ilkel insan için doğal bir şey

değildir. Bu toplumları yapılandıran toplumsal olgular iktisadi değil “toplumsal”dır, çalışma toplumsal yapıyı belirleyen temel unsur olmaktan uzaktır.

Yunan toplumu çalışmayla ilişki konusunda önemli bir referans noktasıdır. Yunan filozofları çalışma sorunu üzerinde düşünmüşlerdir, aralarında bazı farklılıklar olmakla birlikte aynı çalışma kavrayışını paylaşırlar: Çalışma alçaltıcı görevlerle özdeşleştirilmiş olduğundan, çalışmaya değer verilmez (Méda, 2004: 38). Yunan çağı, başka faaliyetlerin gelişimi adına çalışmanın yüceltilmediği toplumların idealini temsil eder. Bu toplumda bedenle değil, ruh ya da akılla yapılan faaliyetler değerlidir. Özgürlük alanından kaynaklandığı için bu faaliyetlere çok büyük değer verilir. Demokrasinin, bilim ve felsefenin klasik Yunan’da keşfedilmesi de bununla bağlantılıdır. Çalışma ise bizi zorunluluğa bağlayan, insan faaliyetlerinin değer verilmeyen kısmını oluşturan faaliyetler arasında görülmektedir. Eski Yunan’da çalışmayı tanımlayan üç temel özellik vardır: Öncelikle farklı meslek ve üreticileri içeren tek anlamlı kavram olarak anlaşılan çalışma diye bir şey yoktur. Çalışmanın kapsadığı faaliyetlerden nefret edilir ve çalışma hiçbir biçimde toplumsal bağın temeli değildir (Méda, 2004: 40). Yaşamın saf maddi yeniden-üretimiyle ilgili işler özü gereği kölecedir çünkü bizi zorunluluğa bağlar. Köle ve zanaatkâr maddi yaşamın yeniden üretimiyle ilgilenirler ve bunu ihtiyaç ve zorunluluk nedeniyle sürdürürler. İnsanın görevi aklını geliştirmektir. Gerçek yaşam boş vakit zamanıdır.

Roma İmparatorluğu’nun egemen olduğu dönem boyunca, hatta Ortaçağ’ın sonuna dek çalışma tasarımı büyük altüst oluşlar yaşanmamıştır (Méda, 2004: 48). Roma İmparatorluğu çalışmaya özel bir yer atfetmediği gibi çalışmayı küçümsemeye devam etmiştir. Ortaçağ’ın sonuna kadar çalışma Batı toplumlarında toplumsal ilişkilerin merkezinde değildir. Toplum çalışma zorunluluğuna boyun eğen ve bu grubun faaliyetiyle yaşayan iki gruba ayrılmıştır. Ancak toplumsal düzeni belirleyen şey yine de çalışma değil; kan, mevki gibi diğer bağlardır. Çalışmanın bir değeri yoktur çünkü henüz toplumsal engelleri yıkmamanın ve doğuştan edinilmiş konumları altüst etmenin yolu olarak görülmemektedir (Méda, 2004: 49).

Hıristiyanlık Roma İmparatorluğu’nda gelişir ve yayılır. Ancak Hıristiyanlığın başlangıcında da çalışma değerli bir konumda değildir. İnsan kendini tümüyle Tanrı’ya feda etmek zorundadır ve bunu iman ve ibadet yoluyla ona hizmet

ederek yapabilir. Çalışma bir lanettir, cezadır. Ortaçağ'da çalışma anlayışı ve uygulamalarında yavaş da olsa bir dönüşüm yaşanmıştır. Ortaçağ'ın sonunda ise çalışma merkezli modernitenin tohum vermesini sağlayacak bir teori ve pratik değişimi gerçekleştirmiştir. Yine de çalışma Ortaçağ'ın sonunda tüm meslekleri içeren, tek faaliyet olarak görülmemektedir. Bu, köylünün ve zanaatkârın, günlük ekmeği ve giysiyi sağlayan ama zenginlik sağlamayı hedeflemeyen çalışmadır. Bu çalışmanın emekçiyi en büyük ahlak bozukluğu olan aylaklıktan kurtardığı düşünülür.

### **1.1.2.2. Sanayileşmiş Toplumlarda Çalışma (Çalışmaya Dayalı Toplumun Ortaya Çıkışı)**

Sanayileşmiş toplumlar Sanayi Devriminin sonrasında şekillenen toplumları tanımlamakta kullanılan bir ifadedir. Sanayi Devrimi makinenin ve onunla birlikte buhar ve büyük fabrika sanayinin doğuşu olayıdır (Talas, 1997: 59). Sanayi Devrimi ip bükme, pamuk dokuma ve buhar gücü üretimindeki teknolojik gelişmelerle ilişkilendirilir, 1700'lerin ikinci yarısı ve 1800'lerin başında İngiliz pamuklu dokuma fabrikasının doğuşunu teşvik etmiştir (Budd, 2011: 7). İngiltere'de başlayan devrim buradan Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır.

Sanayi Devrimi yalnızca teknik bir değişim değildir, işin örgütlenmesine dair birçok değişim de bu dönemde meydana gelmiştir. Küçük zanaatın, tezgâh ve atölyelerde yapılan üretimin, haneye dayalı üretimin yerini fabrika üretimi almıştır. Fabrika sistemi yalnızca yeni güç temelli makinenin avantajını kullanmamış; aynı zamanda işverene, işgücünü doğrudan izleyerek, üretim sürecinin hızı, niteliği, düzeni ve güvenliğini kontrol etme imkânı vermiştir (Budd, 2011: 8). Sanayi Devrimi büyük ve derin toplumsal dönüşümlere yol açmış, işçi sınıfının doğuşunu beraberinde getirmiştir. Fabrika sisteminin doğuşu kâr amaçlı üretim yapan endüstriyel kapitalizmin doğuşunu sağlamıştır. Endüstriyel kapitalizmde çalışma kâr amaçlı olarak gerçekleşmekte ve sermayeyi elinde bulunduran çok küçük bir azınlığın çıkarlarına hizmet etmektedir. Teknolojinin ve sermaye birikiminin geldiği son aşama, çok kısa sürelerde büyük miktarlarda üretim yapmayı olanaklı hale getirmiştir.

Sanayileşmiş toplumlarda çalışma kavramının farklı bir nitelik kazanmasında Adam Smith'in yaklaşımlarının etkisini görmek mümkündür. Smith değış tokuş ettiğimiz tüm nesnelere temelinde çalışma/emek olduğunu, her şeyin çalışmayla, fiziksel çaba ve yorgunluk miktarıyla dönüştürülebilir ve ölçülebilir olduğunu ifade etmiştir. Smith, emek miktarlarını ölçme ve karşılaştırma aracı olarak çalışma zamanı ölçütünü kullanmıştır. Böylelikle farklı emek miktarları zaman aracılığıyla eşitlenmiştir. Bu yaklaşım sonucunda önceleri “yorucu”, “zahmetli” olarak nitelenen çalışma çalışma soyut bir emek kategorisi içerisine sokulmuştur. Farklı kapsamlarda yaşanmış ve sınıflandırılmış faaliyetler -tarlalarda çalışma, zanaatkârlık...- tek bir kategori içine koyulmuştur. Birey de kendi emek gücünü satarak yaşamda kalmaya başlamıştır.

Yaşanan bu değışimin sonucunda yaklaşık iki yüz yıldır toplumu tanımlayan temel öge çalışma olmuş, “çalışmaya dayalı toplum” kavramı ortaya çıkmıştır. Çalışmaya dayalı toplumda, çalışmanın mutlak ve değışmez nitelikte olduğu yönünde bir algı yaratılmaktadır. Tüm toplumsal tanımlamalar çalışma üzerinden şekillenmektedir. Bir başka deyişle çalışmaya dayalı bir toplumda iş, insanların kimliğini ve tüm ilişkilerini belirlemektedir. Böylesi bir toplumda yaşamak için tek seçenek çalışmaktır. Çalışmanın dışına itilmiş, işi olmayan kişilerin yaşam şansları, kimlikleri ve sosyal hayatları ellerinden alınmış demektir.

### **1.1.3. Metalaşma Süreci ve Yabancılaşma**

Sanayileşme süreci çalışmanın önemini artırmış, iktisatçıların çalışma kavramı üzerine kafa yormasını, çalışmaya ölçülebilir, değış tokuş edilebilir bir nitelik kazandırmaya uğraşmasını beraberinde getirmiştir.

Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinde, 1776 yılında Adam Smith *Ulusların Zenginliğinin Nedenleri Üzerine Araştırmalar* isimli kitabını yayınlamıştır. Smith çalışmanın doğasıyla ilgilenmemiş, zenginlik artışının aracı olarak çalışmayı ele almıştır. Onun bu yaklaşımı insan emeğini ekonomi politik sahnesine taşımıştır. Smith emeğin somut niteliğiyle değil, her şeyi çözebilen ve genel mübadeleyi sağlayan yanıyla ilgilenmiştir. Yani onun yaptığı şey, emek miktarlarını ölçme ve

karşılaştırma aracı olarak çalışma zamanı ölçütünü kullanmak olmuştur. Méda (2004: 64) farklı emek miktarlarının eşitlenmesi ve karşılaştırılmasının zaman aracılığıyla, yani en soyut ve en homojen şey aracılığıyla yapıldığını ifade etmiştir. Böylelikle emek, zamanın kendisi haline dönüşmüştür. Bundan böyle çalışma, üretici emek anlamına gelmektedir yani eklenen değer her zaman için görünür ve ölçülür olmasını sağlayan maddi ve değiş tokuş edilebilir nesnelere uygulanan çalışma demektir (Méda, 2004: 69). Smith değiş tokuş ettiğimiz tüm nesnelere temelinde çalışma/emek olduğunu, her şeyin çalışmayla, fiziksel çaba ve yorgunluk miktarıyla dönüştürülebilir ve ölçülebilir olduğunu ifade etmiştir. Bu bakış açısı çalışmanın/emeğin karşılığının parayla ödenebilmesine olanak sağlamakta, çalışmanın karşılığının ücret aracılığıyla ödendiği iddia edilmektedir. Yine bunun sonucunda ekonomistler emek kavramından söz etmeye başlamışlardır. Emek somut göndergelerinden koparılmış, ekonomik bir kategori halini almıştır, çalışma içeriğini, somut niteliğini yitirmiştir.

Emek kavramının ortaya çıkışı iki yönlü bir karakter içermektedir. Emek hem bireysel özgürlüğün en yüksek tezahürü olarak, hem de insan faaliyetinin nesneyi ticari bir mübadele nesnesi yapmaya elverişli bölümü olarak ortaya çıkmıştır (Méda, 2004: 69). Emeğin bireysel özgürlüğün tezahürü olduğu fikri, bireyin kendi yeteneklerini kullanması, bu yetenekler aracılığıyla toplum içerisinde edindiği yeri özgürce pazarlık konusu ederek ihtiyaçlarını karşılaması durumuna dayanır. Emek özerk işleyişi ile her bireyin yaşamasını sağlayan insan faaliyetinin adıdır (Méda, 2004: 70). Marx, bireyin yeteneklerinin pazarlığını yapmasını, “cebinde iş gücünü taşıyarak yaşaması” olarak tanımlamıştır. Bu yönüyle emek artık bireyin özerklik aracıdır. Her bir kişinin emeğini satma olasılığı o dönemde mevcut olan kölelik, serflik gibi el emeğinin kullanım biçimlerinin tümünün tersine, bundan böyle özerk olan, herhangi bir kişiye bağımlı olmadan kendi yeteneklerini basitçe uygulayarak yaşayabilen devrimci bir birey anlayışını uygulamaya koymanın bir biçimiydi (Méda, 2004: 72).

Bireyin emek gücünün piyasada alınıp satılabilir bir nesne halini almasının diğer boyutu emeğin “metalaşması” olgusudur. Yani insan emeğinin de bir fiyatı vardır ve emek de bir alış verişin konusu olabilecek bir faaliyettir. İnsan çalışması da diğerleri gibi meta olarak kabul edilmiştir. Emek, emekçinin sahip olduğu ve ücret



karşılığında kullanabileceği bir şeydir. Emeğin öznesinden bu şekilde ayrılması, alınıp satılmasını kolaylaştırır ancak özneyi emeğine yabancılaştıran bir sonucu da beraberinde getirmektedir.

Emeğin kendisi boş bir çerçevedir, homojen bir biçimdir; tek önemi farklı metaları karşılaştırılabilir kılmasıdır (Méda, 2004: 64). Emeği çalışma zamanı aracılığıyla eşit miktarlara bölmek, karmaşık emeği basit birimlere indirgemeyi olanaklı hale getirilmiştir. Aynı şekilde bu basit birimleri, birçok işlem halinde bir araya getirmek de mümkündür. Bu düşünce karmaşık emek süreçlerinin işbölümü aracılığıyla basitleştirilebileceği anlamını taşımaktadır. İşbölümü her insanın görevini çok basit birkaç işleme indirgemekte ve bu işlemi onun tek meşguliyeti yapmaktadır. Marx yabancılaşmayı, metalaşma ve iş bölümü ile birlikte üretim araçlarının özel mülkiyetinin işçilerin benlikleri, ürünleri, eylemleri ve iş arkadaşları arasındaki doğal ve insani ilişkilerin bağlarını koparması ve tersine çevirmesi olarak tanımlamaktadır (akt. Damarin, 2005: 3).

Marx'a (1978) göre yabancılaşma, işçiler ile çalışma nesnelere ve aktiviteleri arasında sağlanması gereken ilişkinin ve nihayetinde işçilerin kendi arasındaki, insanlık ve iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin, bozulması ve alt üst olmasıdır (akt. Damarin, 2005: 6). Bu bozulmuş ilişkiler, işçinin çalışırken kendini gerçekleştirme yerine, bir meta gibi nesneleştirildiği, ürettiği metalar tarafından köleleştirildiği, aynı şekilde değersizleştirildiği ve yoksullaştırıldığı bir durum üretir. Yabancılaşma, araçlar (teknoloji, diğer girdiler) ve üretim araçları kapitalist sınıfın üyelerinin elinde bulunduğu için, doğrudan kapitalist üretim yapısından, bilhassa özel mülkiyet kurumundan doğar. Kendi üretici kapasitesinden başka bir şeyi olmayan işçiler, bu kapasitelerini emek piyasasında meta olarak kapitaliste satmaya zorlanırlar; böylece onların nesnelere, araçları ve çalışma zamanı, kendi arzu ve istekleri doğrultusunda kullandıkları bir şey olmaktan çıkar, paylaşmadıkları bir kar üretmek için diğerleri tarafından istihdam edilir (akt. Damarin, 2005: 6).

Marx yabancılaşmış emeği dört boyutta tanımlar. Birincisi, işçi kendi emeğinin ürününe yabancılaşır: ürün işçinin yaşam aktivitelerini şekillendirirken kendisi bundan etkilenmez, ürün işçinin karşısına “düşman ve yabancı bir şey, özerk bir güç” olarak çıkar (akt. Damarin, 2005: 6). İkincisi, üretim sürecini işçiler değil de

kapitalistler ya da müdürler tasarladığı ve kontrol ettiği için, iŖi kendi alıŖma faaliyetine yabancılaŖır. alıŖma iŖinin kendisine değil bir baŖkasına aittir ve bunu yaparken kendini onaylamaz, inkr eder; kiŖisel ve maddi doyum fırsatları sağlayabilecek alıŖma zorunlu bir angarya haline gelir. Bu nc bir boyuta, iŖinin kendi insanlığına ya da benliğine yabancılaŖmasına, yol açar. Marx'a göre, doğal, zgr ve bilinçli eylem olan alıŖma, kapitalist üretim içerisinde tersine döner, alıŖma maddi kazanç aracından baŖka bir Ŗey değildir. İŖi yalnızca yeme, içme, üreme gibi hayvani iŖlevlerinde zgr olduğu için, kendisini hayvan gibi hisseder. İŖinin yabancılaŖmasının dördüncü boyutu iŖinin diğer insanlara yabancılaŖmasıdır. Çünkü kapitalizmde, iŖiler (ve genel olarak insanlar) arasındaki iliŖkileri, özneler arasilik ve iŖbirliđi değil, sömürü ve araçsallık karakterize eder.

Marx yabancılaŖma konusunu ele alırken üretim sürecinin kendisi üzerinde durmuŖtur. Ancak alıŖma biçimleri zaman içinde deđiŖim geirmiŖtir. alıŖmaya iliŖkin deđiŖen pratikler ve yeni iŖ örgütlenme biçimleri gerçeği 1970'li yıllarda dikkat çekmeye, bilim insanları ve yorumcular bu yeniliklerin iŖiler için bir kazanım veya kayıp olduğu konusunu tartiŖmaya baŖlamıŖtır (Damarin, 2005: 2). Bir grup, otomasyon ve bilgisayar teknolojilerinin, esnek zelleŖmiŖ Ŗirketlerin, katılımcı, iŖbirliđine dayanan ve proje yönelimli alıŖma biçimlerinin geliŖimini olumlu karŖılamıŖtır. Bu geliŖmelerin iŖinin yeteneklerini, özerkliğini, yaratıcılık ve kendini gerekleŖtirme kapasitesini artıracakını savunmuŖlardır. Diğer grup ise bu deđiŖimlerin olumsuz yönlerine dikkat ekmiŖtir. Artan vasıfsızlaŖma, güvencesiz istihdam, artan gelir adaletsizlikleri, iŖilerin özerklik ve dayanıŖmasına yönetimsel müdahaleye iŖaret etmiŖlerdir (Damarin, 2005: 2). İki farklı grŖ temsil eden taraflar arasında kalan üçüncü bir grup ise yeni teknolojiler ve örgütsel düzenlemelerin olumlu ve olumsuz etkilerinin, mevcut mesleklerin ve endüstrinin niteliklerine ve bunları benimseyen örgütlerin eylemlerine bağlı olarak deđiŖtiđini savunmuŖtur.

Ulrich Beck ve Richard Sennett gibi yazarlar günlük alıŖma pratiklerinde yeni iŖ örgütlenme biçimlerinin (esnek istihdam szleŖmeleri vb.) yabancılaŖtırıcı yönlerine odaklanmıŖlardır. Bu yazarlar alıŖmanın geçirdiği dnŖmn olumsuz etkilerine vurgu yapan grup içerisinde yer almaktadır. Örneğin, Richard Sennett *Karakter AŖınması* adlı kitabında yeni kapitalizmin insan karakterine yönelik

saldırısını, modern çalışma biçimlerinin insanlar üzerindeki etkilerini incelemektedir. Sennett modern kapitalizmi belirleyen olgunun esneklik olduğunu ifade eder. Sennett'e (2010: 61) göre bir esnek zamanlı çalışan, çalıştığı mekânı seçse bile, emek süreci üzerinde kontrole sahip değildir... Dolayısıyla işçiler, iktidara boyun eğmenin bir biçiminden diğerine, yani yüz yüze olandan elektronik olanına geçer. Rutine karşı başlatılan isyanın vaat ettiği yeni özgürlük sahtedir. Esnekliğin zamanı, yeni bir iktidarın zamanıdır. Esneklik düzensizlik yaratır ancak sınırlardan kurtulmamızı sağlamaz (Sennett, 2010: 62).

#### **1.1.4. Bireyin Çalışmaya Yüklediği Anlam**

Çalışmaya ilişkin görüşlerin ele alındığı bölümde, çalışmayı olumlayan, çalışmanın bireye ve topluma sağladığı faydalara vurgu yapan bakış açılarına yer verilmişti. Bu bölümde çalışmaya bireyler tarafından yüklenen olumlu anlamlar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Çalışmanın birey açısından olumlu özellikler taşıdığını savunan Jahoda (1979) Yoksunluk Teorisini geliştirmiştir. Jahoda yaklaşımını Merton'un fonksiyonel analiz paradigmasına dayandırmıştır. Yoksunluk teorisine göre işin para kazanmak gibi görünen faydaları dışında, gizli faydaları da bulunmaktadır. Jahoda (1979) işin gizli faydalarını şu şekilde listelemiştir: Günlük yaşamın (zamanın) planlanması, düzenli paylaşılan deneyimler ve çekirdek aile dışındaki kişilerle sosyal iletişim, kolektif amaç, bireye statü ve kimlik kazandırması ve zorunlu aktivitedir. Bu gizli faydalar temel insan ihtiyaçlarına karşılık gelmekte ve bu faydalara ulaşabilmek kişinin ruh sağlığına olumlu etkilerde bulunmaktadır. İşin gizli faydalarından olan günlük yaşamın planlanması, amaç ve aktivite bireyin gerçeklikle bağlantısını sağlamakta, fantezi ve duyguyla fazlaca uğraşmasını engellemektedir.

Çalışma psikolojisi ile ilgilenen bir diğer bilim insanı Warr 1987 yılında Vitamin modelini geliştirmiştir. Vitamin modeli, çevrenin bazı özelliklerinin, bireyin ruh sağlığı üzerinde etkili olduğunu savunur. Warr'ın tanımladığı dokuz çevresel faktör şunlardır: Yetenek kullanımı olanağı, amaç, çeşitlilik, çevresel netlik, fiziksel güvenlik, kişilerarası iletişim olanağı, değerli sosyal pozisyon, para kazanma ve

kontrol olanağı sunan özerklik. Bu özellikler Jahoda'nın tanımladığı işin gizli faydalarından olan, amaç, kişilerarası iletişim olanağı ve değerli sosyal pozisyonla aynıdır. Warr bu çevresel özelliklerin, vitaminlerin fiziksel sağlığımız üzerindeki etkisine benzer şekilde, ruh sağlığımız üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Bu çevresel faktörler bireyin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler yaratmakta, yoklukları ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir.

Çalışmanın faydalı yönlerine vurgu yapan birçok yaklaşım bulunmaktadır. Keser (2009: 6-7) çalışmanın birey açısından anlamını şu şekilde özetlemiştir:

- Çalışma yaşamı devam ettirebilmek için ekonomik bir kaynak olma özelliğine sahiptir.
- Çalışma bireye statü ve dolayısıyla toplumsal yönden itibar sağlamaktadır.
- Çalışma bireyin belirli bir düzen ve program içerisinde yaşamasına yardımcı olur ve onu boşlukta kalma riskinden kurtarır.
- Çalışırken başka insanlarla tanışılır, yeni arkadaşlıklar ve sosyal ilişkiler kurulur. Bu özelliğiyle çalışma, işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma gibi sosyal yeteneklerin gelişimine de aracılık etmektedir.
- Çalışma kişinin kimliğini ve kişiliğini yapılandırır. Ortak hedefler doğrultusunda işbirliği ve başarıları paylaşma zevki verir.
- Bireyin çalışma karşılığı sağladığı gelir çalışma dışı yaşamının maddi temelini oluşturmaktadır.
- Çalışma bireyin yaratıcılığının artması, yetenek, beceri ve gelişiminin sağlanması anlamına gelmektedir. Bu kazanımlar bireyin yaşam değerlerinin oluşmasına katkıda bulunur.
- Çalışma bireyin kendisini mutlu, başarılı ve bağımsız hissetmesini sağlar. Bağımsızlığın kaynağı olarak da ekonomik yönü gösterilebilir.
- Çalışma sosyal bir görev olarak kabul edilmektedir.
- Çalışma kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.

Tezin bundan sonraki bölümünde neoliberal politikalar ve gelişen teknoloji etkisinde farklılaşan çalışma biçimleri ele alınacaktır.

## 1.2. NEOLİBERAL POLİTİKALAR VE GELİŞEN TEKNOLOJİ ETKİSİNDE FARKLILAŞAN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

2. Dünya Savaşı'nın ardından 1970'li yılların sonuna kadar özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika'da (ABD, Kanada) kapitalist sistemin "Altın Çağı" yaşanmıştır. 25-30 yıllık bir zaman dilimini kapsayan bu dönemi tanımlamakta sosyal devlet/refah devleti ifadeleri kullanılmaktadır. Refah devletinin üç temel özelliği olarak: "tam istihdam, evrensel refah, ücretsiz sağlık ve eğitim" hizmetlerinin sağlanmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (akt. Savul, 2008: 8). Refah devleti döneminde toplumsal yapının devamının sağlanması için sosyal güvenlik sistemlerine ve korumacı politikalara ağırlık verilmiş, refah toplumsallaştırılmıştır.

Refah devletinin yapılanmasında Fordist üretim modelinin ortaya çıkardığı kitlesel ve standartlaşmış ürün yaratmaya yönelik sistem de kilit bir önem arz etmektedir (akt. Savul, 2008: 8). Fordist model aracılığıyla iç pazara üretim yapılmaktaydı ve bununla bağlantılı olarak tüketimi artırabilmek için işçilerin belirli bir alım gücüne sahip olması gerekmektedir (Savul, 2008: 10). Tam istihdamın sağlanması, kitlesel işsizliğin önlenmesine yönelik uygulamalar da tüketimi artırma amacının bir parçası olarak görülmektedir. Bu dönemde sosyal hakların gelişmesi, sendikal örgütlenmelerin önündeki engellerin kaldırılması çalışma koşullarında olumlu değişimleri beraberinde getirmiştir. Çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş, işçiler geniş sosyal haklara sahip olarak tam zamanlı, daimi ve belirsiz süreli bir iş sözleşmesi aracılığıyla istihdam edilmişlerdir.

1970'li yıllara gelindiğinde ise yaşanan krizler refah devletinin sonunu işaret ediyordu. 1965'ten 1973'e kadar olan dönemde Fordizmin ve Keynesçiliğin (refah devleti politikalarının) kapitalizmin çelişkilerini denetim altında tutmalarının olanaksızlığı gittikçe daha belirgin hale gelecekti (Harvey, 2010: 165). Fordist üretim modelinin en büyük sıkıntısı ve en çok eleştiri alan yönü katılık olarak görülüyordu. Kitle üretimi sistemlerine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımlarının, tasarımda esnekliği büyük ölçüde engelleyen ve değişmez tüketici piyasalarında istikrarlı büyüme varsayımına dayanan katılığında kaynaklanan sorunları vardı (Harvey, 2010: 165). Üretimdeki katılıkları gidermeye, esnek bir üretim biçimi geliştirmeye yönelik çabalar bu dönemde gündeme gelmiştir. Üretim

sürecindeki tıkanıklık ve krizleri açmak için esneklik sağlamaya yönelik neoliberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Neoliberal politikalar sosyal devlet kazanımlarının ciddi biçimde kaybedilmesine neden olmuştur. Refah devleti/sosyal devlet politikalarının yerini neoliberal politikaların alması ve Fordizmin kitlesel tek bir tip ürün modeli yerine ürün çeşitliliğine dayalı yalın üretim modelinin gelmesiyle birlikte otuz yıllık dönemin belirli ölçülerde güvenceli koşulları barındıran standart istihdam biçimi de dönüşüme uğramıştır (Savul, 2008: 11). Neoliberal dönemde fabrika içinde Fordist emek süreci terk edilirken; fabrika dışında Fordist birikim rejiminin “refah ve güvenlik” devleti de terk edilmektedir (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008: 59).

Neoliberal politikaların hâkim olduğu dönemde ihracata dayalı sanayi politikaları gündeme gelmiş, küresel pazarda yer almak amacıyla üretim maliyetlerini düşürme yolu benimsenmiştir. Bu dönemde güvenceli, standart istihdam biçimleri dönüşüme uğramıştır. Esneklik daha çok işgücünün esnekleştirilmesi biçiminde uygulanmış, böylece üretim maliyetlerinin düşürülmesi hedeflenmiştir. İşletmeler üretim maliyetini düşürmek için tam zamanlı çalışan sayısını düşürmüş, güvencesiz çalışma biçimlerini devreye sokmuştur.

### **1.2.1. Esneklik; Güvencesiz ve Standart Dışı İstihdam Edilme Biçimleri (iş yerinin esnekleşmesi, flexiplace)**

Fordist üretim modeli standartlaştırılmış, kitlesel üretim sistemine dayanmaktaydı. 70’li yılların ardından kapitalizmin artan krizleri ve küreselleşme esnekleşme ihtiyacını ve küresel üretim sisteminde değişiklikleri beraberinde getirdi. Teknolojik değişimler ve yeni üretim süreçleri şirketlere hizmetleri ve üretim bölümlerini dışarıya taşıma olanağı sağlamıştır (Ebisui, 2012: 1). Ekonomik ve teknolojik değişimler çalışma yaşamında, özellikle işgücü piyasasında belirgin değişimlere yol açmış, standart dışı çalışma düzenlemeleri ve uygulamalarının çeşitliliğini artırmıştır (Ebisui, 2012: 1).

İş örgütlenmesindeki yapısal değişimler bir yandan çalışmada büyük bir seçenek, özgürlük ve fırsat yaratmış, hem işçiler hem de işverenler standart dışı

çalışma, esneklik düzenlemelerinden faydalanmıştır. Diğer yandan büyük esneklik sağlayan standart dışı çalışma düzenlemelerinin artan kullanımı, bu düzenlemelere mecburi olarak dâhil olan çok fazla sayıda çalışan için belirsizliğe ve güvencesizliğe yol açmıştır. 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin, güvencesiz grupların (sözleşmeli, geçici işçilerin, göçmenlerin, kadınların, gençlerin ve yoksulların) iş ve yaşam beklentilerini olumsuz etkilemiştir (Ebisui, 2012: 1).

“Standart” çalışma tam zamanlı, kalıcı (daimi süreli, belirsiz süreli), doğrudan istihdam modelini ifade etmektedir. Standart dışı çalışma kayıtlı istihdam (yarı zamanlı çalışma, geçici işçi çalıştırma, sabit süreli çalışma vb.) ilişkileriyle ilişkili ve bu ilişkilerin dışındaki (enformel çalışma, alt işveren çalışması, ekonomik olarak bağımlı kendi adına çalışma vb.) ilişkileri içerisinde barındırır (Ebisui, 2012: 2). “Standart-dışı” kavramı, tam zamanlı, kalıcı ve doğrudan istihdama dayalı düzenli ya da standart çalışma modelinin dışındaki çalışma biçimlerini tanımlamakta kullanılır.

“Belirli süreli sözleşmeleri, sözde-kendi hesabına çalışma (pseudo-self-employment), çağrı üzerine çalışma, hafta sonu çalışma sözleşmesi (weekend work contracts), “çalışma ve mesleki eğitim” düzenlemeleri (“work and training” arrangements), çıraklık, yarı zamanlı çalışma, taşeron/alt işveren sözleşmeleri” (akt. Savul, 2008: 17) standart dışı istihdam edilme biçimlerine örnek gösterilebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), standart dışı istihdam edilme biçimlerini şu şekilde gruplandırmakta ve tanımlamaktadır (Savul, 2008: 21):

1. **Taşeronluk (Dış Kaynak Kullanımı-Outsourcing):** Mal ve hizmetleri firma içinde üretmek yerine dış tedarikçilerden temin etmek.
2. **Geçici İstihdam (Temporary Employment):** İş sözleşmesinin belirli bir zaman dilimi için yapılması ve işe devam etme garantisini sağlar nitelikte olmaması.
3. **Evde Çalışma (Work at Home):** Kişinin işi kendi evinde veya işverenin iş yeri olmayan başka bir yerde iradesi dâhilinde sürdürmesi. Bu çalışma biçiminde alınacak ücret, üretilen mal ve hizmetin ne yapılacağı işveren

tarafınca belirlenir. Kullanılan donanım, malzeme ve girdinin kimin tarafından sağlandığının önemli değildir.

4. **Gündelik/Rastlantısal Çalışma (Casual Work):** Belirli zamanlarda ara sıra çalışan işçidir. Bu tür işçiler belirli saatlerde, günlerde ve haftalarda istihdam edilirler. Normal işçilerin sahip oldukları istihdam koşullarına sahip olmamakla birlikte normal işçilere tanınan yasal haklardan da mahrumdurlar (Örneğin gündelik/rastlantısal çalışanların genelde hastalık ve tatil izni yoktur).
5. **Enformel İstihdam (Informal Employment):** Kazanç getiren (remunerative work) tüm işlerin (örneğin hem ücretli istihdam hem de kendi hesabına çalışma) dâhil olabileceği, kayıt dışı, bu kayıt dışılığın var olan yasal veya düzenleyici çerçevelerce korumasının sağlanmasının yanı sıra, karşılığında ücret alınmayan işlerin de yapılmasıdır. Enformel işçiler (informal workers), güvenceli istihdam sözleşmelerinden (secure employment contracts), işçi yardımlarından (worker's benefit), sosyal korumadan (social protection) yoksundurlar ve işçilerin temsil (workers' presentation) haklarına sahip değildirler.

Tezin bundan sonraki bölümünde standart dışı istihdam biçimlerinden olan evde çalışma kavramı incelenecektir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan çalışma biçimlerinden birisi olan ve “evde çalışma”dan farklı görülen “evden çalışma” ise sonraki bölümün konusunu oluşturacaktır.

#### **1.2.1.1. Evde Çalışma**

Evde çalışma (work at home), ev eksenli çalışma kavramıyla da bilinmektedir. Tarıma dayalı toplumlarda üretim genellikle ev ekseninde veya evin çevresinde gerçekleşmiştir. Üretimin evin dışına taşınması Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur. Fabrika tipi yapılanmalar üretimi kendi bünyesinde toplamış ve çalışma mekânı yani iş yeri ev dışında bir alanı tanımlamaya başlamıştır.

70'li yıllarda yaşanan ekonomik krizler, üretim organizasyonunda değişim ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. İstihdam maliyetini düşürmek ve kar oranını



artırmak için işletmeler enformelleşme olarak adlandırılan esnek ve kuralsız istihdam biçimlerine ağırlık vermiştir. Özellikle 80'li yıllardan itibaren işgücü piyasasında enformelleşme belirgin hale gelmiştir. İşgücü piyasasında enformelleşme esneklik ve heterojenliğin, eğretilik (precariousness) ve güvencesizliğin, eşitsizlik ve kutuplaşmanın artmasıyla belirginleşmektedir (Erdut, 2005: 18).

İşgücü piyasasında esnekliğin artması atipik çalışma biçimlerini gündeme getirmiştir. "Standart-dışı çalışma", "düzensiz çalışma" ve "güvencesiz çalışma" olarak da adlandırılan atipik çalışma, tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli, uzun bir süre boyunca tek işveren altındaki düzenli istihdam dışındaki çalışmaları ifade eder (Karadeniz, 2011: 85). Atipik çalışma standart çalışma biçimlerinin tüm unsurlarını esnetmekte ve standart dışı hale getirmektedir (Karadeniz, 2011: 84).

Standart olarak fabrika içerisinde yapılan üretim fabrika dışına taşınmış ve enformelleşme sürecinde evde çalışma yeniden gündeme gelmiştir. Erdut'a (2005: 35) göre evde çalışma, bir sözleşmeye veya belirli bir işveren ya da taşeron için siparişe dayalı olarak evde veya işverenin değil, işçinin tercih ettiği yerde yapılan çalışmayı kapsamaktadır.

Evde çalışma, bağımsız çalışma ile ücretli çalışmanın kesiştiği bir alan oluşturmaktadır (Erdut, 2005: 35). Koyuncu (2008: 6) ise evde çalışmayı, "pazara yönelik olarak üretilen mal ve hizmetlerin kişilerin evlerinde üretilmesi" olarak tanımlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 Sayılı sözleşmesinde "ev işçisi" şu şekilde tanımlanmaktadır:

*"Ev işçisi, kendi evinde veya işverenin iş yeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişidir. Ev işçisi, ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kimsedir."* (ILO, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> ).

Erdoğdu ve Toksöz (2013) Uluslararası Çalışma Örgütü için Türkiye’de ev işçilerinin durumuna ilişkin bir rapor hazırlamıştır. Türkiye’de ev işçilerinin sayısının tespitinde Hane Halkı İşgücü Anketlerindeki “iş yeri ev olanlar” sayısından hareket etmişlerdir. Bu kapsamda; özel sektörde çalışanların işteki durumu “evde” olarak tanımlandığında, ev eksenli çalışanlarla birlikte ev işçilerini de kapsamaktadır. Kişi faaliyetini (kazak örmek, elbise dikmek, elektronik eşya tamiri, çocuk bakıcılığı vb.) kendi evinde ya da bir başkasının evinde gerçekleştiriyorsa bu grupta yer almaktadır. Düzenli ve sabit bir iş yerine bağlı olmaksızın, evlere temizliğe giden kişiler, başkasının evinde çocuk bakıcılığı yapanlar vb. de bu gruptadır (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 13).

TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre 2011 yılında evde çalışanların sayısı 446 bindir. Bunların 192 bini sanayi sektöründe yer alırken 246 bini hizmet sektöründe yer almaktadır. Yine bu verilere göre, evde hizmet sektöründe ücretli ve yevmiyeli çalışanların sayısının 2011 yılında 121 bin kişi olduğu kaydedilmiştir (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 14). Türkiye’de çeşitli profesyonel grupların evde çalışması yaygın olmadığı için, bu kişilerin önemli bir bölümünün ev işçileri olduğu varsayılabilir. Bu varsayımla ev işçilerinin sayılarının yıllar içinde arttığı, ev işçilerinin %90’ı aşkın bir bölümünün kadın olduğu da söylenebilir (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 14).

Evde çalışma veya ev eksenli üretim büyük oranda enformel ekonomik faaliyetler kapsamında yürütülmektedir. Üretim maliyetlerini düşürmek için, fason üretim yaygınlaşmakta, sözleşmeli işçi çalıştırma, aile emeğini kullanma ya da eve iş verme gibi yöntemler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu şekilde evde çalışanlar “ev eksenli çalışanlar” olarak adlandırılmakta ve büyük çoğunluğu düşük ücretli, düzensiz çalışan geleneksel işçilerden oluşmakta ve uluslararası üretim zincirinin en altında yer almaktadırlar (Koyuncu, 2008: 2). Ev eksenli çalışanların çoğunluğunu eğitim seviyesi düşük, vasıfsız çalışanlar oluşturmaktadır. Evde çalışmaya yönelmenin temelinde yoksullukla baş etme amacı yer alsa da, bu çalışma biçimi güvencesiz, düşük gelirli, sosyal açıdan güvenliksiz ve eğreti bir nitelik taşıdığı için yoksulluğu derinleştirmektedir.

### 1.2.1.2. Evden Çalışma

Evden çalışma için “tele çalışma”, “uzaktan çalışma” gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Evlerde gerçekleştirilen üretimin büyük bölümü enformel sektör kapsamında, vasıfsız işgücü tarafından, güvencesiz ve düşük ücretli olarak gerçekleşmektedir. Ancak evde hizmet sektöründe ücretli ve yevmiyeli çalışanlar arasında da yüksek düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayanmayan işlerde çalışan profesyonel meslek sahipleri ile düşük düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayanmayan işlerde çalışan yarı profesyonel meslek sahipleri ve hizmet ve satış elemanları bulunmaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 14).

Özellikle 90'lı yıllardan itibaren bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim iş yeri dışında bir yerde, evde çalışmayı formel sektör içerisinde de yaygın hale getirmiştir. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi artan teknolojik gelişmeler ve yeni iş tipleri sonucunda, iş yapıldığı mekâna daha az bağımlı hale gelmiş ve işin geleneksel olarak boş zaman için ayrılan yer ve zamanlarda yapılması giderek yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Naswall vd., 2008: 4). Koyuncu'ya (2008: 2) göre günümüzde artık evde çalışma geleneksel kol gücüne dayalı üretimin yanında iletişim teknolojilerinin kullanımıyla özellikle hizmet sektöründe evlerde gerçekleştirilen, “evden çalışma” olarak da ifade edilen çalışma biçimini de kapsar hale gelmiştir.

Enformel sektör kapsamında evde çalışan kişilerin çoğunlukla vasıfsız işgücüne dâhil olduğunu önceki bölümde belirtmiştik. Evden bilgisayar ve akıllı telefonlar gibi çeşitli iletişim araçları aracılığıyla çalışanlar ise daha çok eğitim seviyesi yüksek, vasıflı, profesyonel meslek sahibi kişilerden oluşmaktadır. Tasarımcılar, grafikerler, reklamcılar, yazar ve editörler, çizerler, web tasarımcıları, bilgisayar programcıları, terapistler, proje yöneticileri, desinatörler, e-pazarlama ile uğraşanlar, bazı mimarlar ve tezin örneklemini oluşturan yazın çevirmenleri bu tür işleri yapan meslek sahipleri arasında sayılmaktadır.

Evden çalışan meslek gruplarına dâhil edilebilecek mesleklerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Evden çalışmanın geleceğin çalışma şekli olacağı yönünde tahminler de yapılmaktadır. Teknolojik gelişmelerin etkisinin yanı sıra zamanı esnek

kullanma, aileye ve özel yaşama daha fazla vakit ayırma, yolda harcanan zamandan tasarruf etme gibi gerekçelerle evden çalışma biçimleri her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır. Birçok çalışan iş yerine gitmeden, bilgisayar ve diğer iletişim araçları yardımıyla çalışmakta, işlerini evde, iş yerinden uzak bir mekânda sürdürebilmektedir. Tüm bu gerekçeler evden çalışmanın avantajları olarak görülmektedir.

Ancak evden çalışmanın dezavantajları olduğunu da ifade edenler bulunmaktadır. Öncelikle, evden çalışma iş ve iş-dışı arasındaki sınırları giderek bulanıklaştırmaktadır. Çalışanlar nerde ve ne zaman çalışacaklarına büyük oranda kendileri karar vermektedir ancak bu esneklik iş ve iş-dışı rolleri arasında bir dengesizliğe yol açmaktadır (Naswall vd., 2008: 5). Tezin bundan sonraki bölümünde iş-yaşam dengesi kavramı üzerinde durulacak, iş-yaşam dengesi konusuna katkıda bulunan kişisel değişkenlere yer verilecek, iş-yaşam dengesine ilişkin kuramsal yaklaşımlar ele alınacaktır. İş-yaşam çatışmasının sonuçları ve bireylerin denge sağlamaya yönelik çabaları da gelecek bölümün konusunu oluşturmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ-YAŞAM DENGESİ

#### 2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ

Birinci bölümde çalışmanın geçirdiği dönüşüm ele alınmış, bu dönüşümler neticesinde içinde yaşadığımız toplumun “çalışmaya dayalı toplum” olarak adlandırıldığı belirtilmiştir. Çalışmaya dayalı toplumda bireylerin yaşamındaki temel ilgi alanı iş ve/veya çalışmadır. Ancak günlük hayatta bireyler çalışma dışında da çeşitli yaşam rolleri üstlenmektedir. Günümüzde bu farklı rollere yeterli ve dengeli zaman ayırmak, roller arasında denge sağlamak yoğun bir çabayı gerektirmektedir. İşin talepleri, yaşamdaki diğer alanlarla ilgilenmeyi engellediğinde, çalışanlar arasında kriz, buna bağlı olarak stres ve gerilim ortaya çıkması olasıdır. İş ve aile yaşamı karşılıklı olarak birbirini engellemektedir (Chandra, 2012: 1040).

İş ve iş-dışı yaşam arasındaki bu karşılıklı etkileşim birçok akademik araştırmaya konu olmuş; iş-yaşam dengesi, bireylerin denge sağlamaya yönelik çabaları alan yazında önemli bir başlık halini almıştır. İş-yaşamı ve yaşam kalitesi alan yazını iş-yaşam dengesini sağlamakta önemli 170 farklı yaşam alanı tanımlamıştır; iş, finansal kaynaklar, serbest zaman, ev ve komşuluk, aile, arkadaşlık, sosyal katılım ve sağlık önemli görülen başlıca alanlardır (akt. Simard, 2011: 2). İş-yaşam dengesi kavramı, doğrudan yaşama ilişkin oluşu ve kapsamının genişliği nedeniyle alandaki önemini korumaya devam etmektedir.

Chandra (2012: 1041) gelinen noktayı şu şekilde özetlemektedir: “Son yıllarda küreselleşme, iş yerlerini 7/24 hale getirmekten sorumlu yeni teknolojiler; iş ve ev arasındaki ayrımın bulanıklaşması; iş süreçlerinin sürekli olarak yeniden yapılandırılması; işgücünün ve iş yerinin özellikleri ile sendikaların zayıflaması nedeniyle iş-yaşam dengesi araştırmalarında hızlı ve büyük bir artış meydana gelmiştir.”

Son yirmi yıl boyunca, iş ve aile rolleri kesişimi üzerine azımsanmayacak miktarda bilgi üretilmiştir (akt. Demerouti vd. , 2013: 224). Çift maaşlı çalışanların ve bekâr ebeveynlerin işgücündeki artışı, bulanıklaşan toplumsal cinsiyet, çalışanların iş yaşamının artan niteliğine yönelik değerlerindeki değişim ile karşılaşan araştırmacılar iş ve aile rollerinin birbirine bağlı oluşunun sayısız şeklini açıklamaya çalışmıştır (akt. Demerouti vd. , 2013: 224). Son yirmi yılda iş-yaşam dengesi konusunda akademik araştırmaların arttığını belirten çalışmalar benzer değişimlere vurgu yapmaktadır: “Kadınların artan bir oranının ücretli işgücüne katılması, çift maaşlı eşlerin ve tek ebeveynlerin artışı, iş yeri esnekliği talebi, çocuk ve yaşlı bakımında kamu desteği ve çalışma taşınabilirliğine olanak sağlayan bilgi teknolojisi” (Akt. Chang vd. , 2010: 2381).

Bireylerin iş yaşamları ile iş-dışı yaşamları arasında kurmaya çalıştıkları denge, alan yazında farklı kavramlarla ifade edilmiştir. İş-aile dengesi (work-family balance) ilk tercih edilen kavramlardan biridir. İş iş-dışı yaşam dengesi (work-nonwork balance), iş-benlik dengesi (work-self balance) de kullanılan diğer kavramlar arasında yer almaktadır. Tez kapsamında iş-yaşam dengesi (work-life balance) kavramı kullanılacaktır.

Chang vd. (2010: 2382) yaptıkları meta analiz çalışmasında iş-yaşam dengesi kavramını benimseme gerekçelerini şu şekilde açıklamaktadır: “Bu makalede, ‘iş-yaşam dengesi’ kavramını benimsedik çünkü o, ücretli iş ve diğer iş-dışı aktiviteler arasındaki bağlantıyı ya da bunların günlük yönetimini kapsayan farklı yapı dizilişlerini geniş bir şekilde kapsar. Kapsamlı bir kavram olarak iş-yaşam dengesi, alandaki akademik araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılan tanımlayıcı sözcük haline gelmiş, güncel uluslararası, multidisipliner konferansların konusu olmuştur, kitap ve makalelerde sıklıkla görülür” (Chang vd. , 2010: 2382).

İş-yaşam dengesi son yıllarda akademik yazında sıklıkla karşımıza çıkan bir kavramdır. Yaygın kullanımına karşın kavramın tanımı konusunda henüz bir netlik sağlanamamıştır. Chandra’ya (2012: 1041) göre iş-yaşam dengesi, bireylerin kendi sorumluluk ve arzularına yanıt verirken birey, iş ve toplumun ortak faydasını gözetmeleriyle ilgilidir. Bunun anlamı insanların ne zaman, nerede ve nasıl çalıştıkları konusunda bir kontrol ölçüsüne sahip olmaları gerektiğidir.

Greenhaus ve Beutell (1985: 76) iş ve iş-dışı arasındaki bağlantının bir unsurunun kişinin iş rolü ve diğer yaşam rolleri arasında yaşayabileceği çatışma olduğunu belirtmiştir. Greenhaus ve arkadaşları 2003 yılında yaptıkları “The relation between work–family balance and quality of life” isimli çalışmada iş-yaşam dengesi için bir tanım önermişlerdir. Buna göre iş-aile (yaşam)<sup>1</sup> dengesi: bireyin iş rolü ve aile rolü ile eşit şekilde meşgul olması ve bunlardan eşit derecede doyum sağlamasıdır (Greenhaus vd. 2003: 513). Araştırmacılar, rol bağlılığı zaman ve psikolojik katılım unsurlarına bölünebilmesi gerekçesiyle iş-yaşam dengesi için üç unsur önermiştir: zaman dengesi (time balance), katılım dengesi (involvement balance) ve doyum dengesi (satisfaction balance).

**Zaman Dengesi:** İş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayrılmasıdır

**Katılım Dengesi:** İş ve aile rollerine eşit seviyede psikolojik katılımıdır.

**Doyum Dengesi:** İş ve aile rollerinde eşit düzeyde doyum elde etmektir.

Yaşam dengesi, iş, sosyal etkileşim ve aile, sağlık ve genel olarak yaşamın anlamlılığıyla ilişkili faaliyetlerden oluşan önemli yaşam alanlarında uygun oranda harcanan zaman olarak tanımlanmaktadır (Gröpel, 2005: 5).

Kalliath ve Brough iş-yaşam dengesini “iş ve iş-dışı aktivitelerin uyumlu olduğu ve mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak gelişimi desteklediği yönündeki bireysel algı” olarak tanımlamıştır (akt. Simard, 2011: 4). Bu tanımdan hareketle, iş-yaşam dengesinin bireyin çeşitli ve genelde rekabet eden rolleri yerine getirdiği yönündeki algısıyla ilgili olduğunu belirtmek önemlidir (Simard, 2011: 4).

Kirchmeyer dengeli bir yaşamı “tüm yaşam alanlarında tatmin edici deneyimler kazanmak” olarak görür ve “bunu gerçekleştirmek enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların alanlar arasında dengeli dağılımını gerektirir” diye belirtmektedir (akt. Greenhaus vd. 2003: 512). Clark iş-yaşam dengesini “işte ve evde asgari rol çatışması içerisinde doyum ve işleyiş sağlama” olarak değerlendirmektedir (akt. Greenhaus vd. 2003: 512).

---

<sup>1</sup>Greenhaus vd. çalışmalarında iş-aile dengesi kavramını kullanmaktadır, tez boyunca bu kavramlar iş-yaşam dengesi ortak başlığı altında ele alınacaktır.

Alanda yapılan çalışmaları gözden geçiren Kalliath ve Brough (2008) alan yazında yaygın olarak kullanılan altı farklı tanımı tespit etmiştir:

1. İş-yaşam dengesi bireyin farklı yaşam rolleri üzerindeki yönelimini yansıtır,
2. Bireyin iş rolü ve aile rolü ile meşgul olma ve eşit olarak doyum sağlama ölçüsüdür,
3. Tüm yaşam alanlarında tatmin edici deneyimler elde etmek ve bunu yapmak için enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların alanlar arasında iyi dağıtılmasının gerekliliği,
4. Bireyin iş ve aile rollerindeki verimlilik ve doyumunun, bireyin belirli bir zamandaki yaşam rolü öncelikleriyle uyumlu olma ölçüsü,
5. Roller arası çatışma düzeyinin düşük ve roller arası kolaylaştırma düzeyinin yüksek oluşu, algılanan iş-aile dengesinin yüksek düzeyde oluşuna katkı sağlar,
6. İş-yaşam dengesi, insanların nerede, ne zaman ve nasıl çalışacakları konusunda kontrol ölçüsü sahibi olması ile ilgilidir (akt. Simard, 2011: 4).

### **2.1.1. İş-Yaşam Dengesi Konusuna Katkıda Bulunan Kişisel Değişkenler**

İş-yaşam dengesi alan yazınında yaygın olarak kullanılan tanımlarda ortak vurgunun bireyin çeşitli özelliklerine yapıldığını görmek mümkündür. Bireyin yönelimi, meşgul olma ve doyum sağlama ölçüsü, kişisel kaynaklarını iyi dağıtması, verimlilik ve doyumunu, son olarak da bireyin iş konusunda kontrol ölçüsü sahibi olması gibi iş-yaşam dengesi veya iş-yaşam dengesizliğine katkıda bulunan birçok kişisel etken bulunmaktadır. Bu kişisel özellikler, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmayı kapsamaktadır. Aşağıda bu özellikler ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmektedir.

#### **2.1.1.1. Cinsiyet**

Cinsiyet iş-yaşam dengesi alan yazınında kapsamlı olarak incelenen bir başlıktır (Simard, 2011: 6). Bu ilginin temelinde kadınların işgücüne ve çalışma



yaşamına katılımındaki artış etkili olmaktadır. İstihdam oranlarındaki artışa rağmen kadınların ev işi sorumluluk örüntülerinde önemli bir değişim gerçekleşmemiştir. Kadınlar, istihdam statüsüne bakmaksızın ev işleri ve çocuk bakımının büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir. Hangi sınıftan olursa olsun, kadınların çoğu yarı zamanlı çalışan, tam zamanlı anne statüsünde bulunmaktadır (Sennett, 2002: 59). Bu nedenle kadın çalışanların çoğu bu iki gücü dengelerken zorluklarla karşılaşmaktadır (Doble ve Supriya, 2010: 333).

İncelemeler iş-yaşam dengesi algısının cinsiyetler arasında farklı olduğunu göstermektedir (akt. Doble ve Supriya, 2010: 334). Kadınların işe katılım düzeyi erkeklerden farklı değildir ancak işteyken ev ile ilgili belirli bir düzeyde kaygılarının olduğunu kabul etmektedirler (Hall ve Richter, 1988: 216).

#### **2.1.1.2. Medeni Durum**

Evli insanların özel yaşamlarına daha çok öncelik verdikleri iddia edilmektedir (akt. Simard, 2011: 7). Herman ve Gyllstrom (1977) evli kişilerin bekâr olanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadığını bulmuştur (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Hall ve Richter 1988 yılında yaptıkları çalışmada ailesi olan çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandığını, bu durumun hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini bulmuştur (akt. Simard, 2011: 7).

İş-yaşam çatışmasını yalnızca evli çalışanların yaşadığını söylemek hatalı olacaktır. ABD’de yapılan bir araştırma çocuğu olmayan bekâr çalışanların kurumlarının iş-yaşam dengesi desteği algısını ailesi olan çalışanlarla karşılaştırmıştır. Sonuçta bekâr çalışanların sosyal içerme, iş fırsatları, olanaklara erişim, iş-dışı zamana ve iş beklentilerine yönelik saygı konusunda ailesi olan çalışanlara göre daha az eşitlik algıladığını göstermiştir, bu da iş-yaşam dengesi konusunun çok çeşitli çalışanlar için önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Waumsley vd, 2010: 4).

### 2.1.1.3. Çocuk Sahibi Olma

Bugüne kadar iş-yaşam yazını, iş ile aile, aile ile iş arasındaki çatışmayı incelemiştir. Bu araştırmaların çoğu aileyi, çocukları kapsayan ve böylece çocuk bakımı sorumluluklarına dair konuları beraberinde getiren bir birim olarak tanımlar. Waumsley vd. bu tespitin ardından çocuk sahibi olmayan ailelerde iş-yaşam dengesini araştırmıştır (Waumsley vd. , 2010: 3).

Çocuklu ailelerle yapılan araştırmalar ise iş-yaşam dengesinde sorunlar yaşandığını ortaya koymuştur. Hem bekâr hem de evli ebeveynler, ebeveyn olmayanlara kıyasla belirgin derecede düşük algılanan denge bildirirken çift maaşlı ve çocuksuz çiftler daha fazla iş-yaşam dengesi bildirmiştir (akt. Simard, 2011: 7).

Greenhaus ve Beutell (1985: 80) ebeveynlerin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşayabileceğinin beklendiğini ancak bu beklentiye dair sonuçların karma olduğunu ifade etmiştir. Çocuk yetiştirmede temel sorumluluğa sahip olmak iş-yaşam çatışmasında önemli bir katılımcı olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

İş-yaşam dengesi konusunda çocuk sahibi olma önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuğun yaşı da önemli bir unsurdur. Çeşitli çalışmalar (ebeveynlerinden özellikle zamanlarını talep eden) küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadığını göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Yaşam döngüsü yaklaşımı, evlilik ve çocuk gibi yaşam değişimlerinin başlamasıyla çatışmanın artacağını ve en küçük çocuğun büyümesiyle azalacağını kabul eder (akt. Favero ve Heath, 2012:335).

### 2.1.1.4. Yaş

Yaşın ve yaşam döngüsünün bireylerin deneyimlediği iş-yaşam stresinin boyutu üzerinde belirleyici olduğu bulunmuştur (Simard, 2011: 7). Genç çalışanlar, kariyer basamaklarının henüz başında oldukları ve yeterli deneyime sahip

olmadıkları için ileri yaşlardaki çalışanlara göre daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Yönetici pozisyonundaki kişiler kariyerlerinin başında, “bireysel katkı sunan” pozisyondayken, işlerinin çok miktarda hızlı müdahale gerektiren acil durum barındırdığını belirtmişlerdir (Hall ve Richter, 1988: 217). İleri kariyer basamaklarındaki kişiler kariyer merdiveninin alt basamaklarındayken eve daha çok iş götürme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir (Hall ve Richter, 1988: 217). İşyerinden ayrılmak, bireyin psikolojik işe katılımının düşmesi anlamına gelmemektedir. Hall ve Richter’in (1988: 217) araştırmasına katılan kişiler iş ile ilgili sürekli kaygının kariyerlerinin başında daha yoğun olduğunu belirtmiştir.

Bireyler kariyerlerinde bir düzluğe geldiklerinde, iş-yaşam çatışmasına karşı toleranslı olmayacaklardır çünkü fazla iş yüklenmek onlara anlamlı gelmeyecektir (akt. Simard, 2011: 8). Yaşlı çalışanlar için iş-yaşam dengesi bir ihtiyaçtır ve bu çalışanların dengeye ulaşma şansları daha yüksektir.

Favero ve Heath (2012: 337) günümüzde bireylerin iş-yaşam dengesine bakışının değiştiğini savunmakta ve yaş konusunda farklı bir yaklaşım sergilemektedirler. 1965-1977 yılları arasında doğan ve X kuşağı olarak adlandırılan kuşağın kariyerlerinin başında iş-yaşam dengesi arzularını dile getiren ilk kuşak olduğunu belirtmektedirler (Favero ve Heath, 2012: 337). İleri yaştaki çalışanlar günümüzde iş-yaşam dengesine ihtiyaç duymaktadır ancak bu yeni ihtiyaçlarını kabul etmekte zorlanmaktadırlar çünkü onların kuşağı haftada 60 saatlik çalışmayı icat etmiştir (akt. Favero ve Heath, 2012: 336). Genç çalışanların kişisel yaşamları için daha fazla zaman tercihi ise yaşlı çalışanlar tarafından gençlerin çalışmaya gönülsüz oldukları yönünde şikâyetlere yol açmaktadır.

### **2.1.2. İşin Özellikleri ve İş-Yaşam Dengesi**

İş özerkliği, çalışma saati esnekliği, çalışılan saatler, iş arkadaşları ve yöneticilerin sağladığı sosyal destek ve aile dostu çalışma politikası gibi çalışma alanı belirleyicileri iş-yaşam dengesini doğrudan etkilemektedir (Jennings & McDougald, 2007: 749).

Kişinin çalışma saatleri üzerindeki kontrolü ve esnek çalışma saatlerinin çalışanı, iş-yaşam çatışmasının azalması dâhil olmak üzere, birçok olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (akt. Eng vd. , 2010: 105). Anderson vd. (2002) çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrolü olan ve çalışmaya başlama ve bitirme saatlerini kendi ayarlayabilen çalışanların daha az iş-yaşam çatışması yaşayıp daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu bulmuştur (akt. Eng vd. , 2010: 105). Sonuç olarak düşük yönetici desteği ve sınırlı çalışma saati esnekliği yüksek seviyede iş aile çatışmasını öngörür (Eng vd., 2010: 105).

Greenhaus ve Beutell (1985: 78) haftalık çalışma saati ve işe gitmek için harcanan zamanın iş-yaşam çatışmasıyla doğrudan ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve vardiyalı çalışma iş-yaşam dengesinin düşük olmasıyla ilişkili bulunmuştur (Albertsen vd. , 2008: 14). Haftalık çalışma saatlerinin fazlalığına ek olarak, çalışma saatlerinin esnek olmayışı da iş aile çatışmasına yol açabilmektedir (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

### **2.1.3. Talepler**

Kapitalist piyasa ekonomisinin son 300 yıl boyunca büyümesiyle birlikte gelir elde etmeye ve aile üyelerinin bakımına ilişkin faaliyetleri birbirinden ayırmaya yönelik bir eğilim ortaya çıkmıştır (Clark, 2000: 748). Endüstri Devriminden sonra çalışma ve aileye ilişkin faaliyetler, farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve farklı kişiler tarafından farklı davranış ve duygu normlarıyla gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu durum günümüzde çoğu iş yeri ve evin birbirinden farklı kültür ve beklentilere sahip olmasına yol açmıştır (akt. Clark, 2000: 748).

Yıllardır iş ve iş-dışı yaşam arasındaki ilişkiyi analiz etmeye ve tanımlamaya çalışan araştırmacılar geçtiğimiz yirmi beş yılda bilim insanları iş ve aile yaşamının kesişimi ve birbirini etkilemesi konusunda azımsanmayacak miktarda yazın üretmiştir (akt. Greenhaus ve Powell, 2006: 72; Vatansever, 2008: 3).

Clark (2000) iş yaşamı ve iş-dışı yaşam arasındaki ilişkiyi incelediği makalesinde bu iki ayrı bölümü “alan” (domain) olarak adlandırmış ve her alanın

kendi sınırları olduğunu belirtmiştir. Clark (2000: 756) sınırları, alanlar arasında, o alanla bağlantılı davranışın nerede başlayıp nerede bittiğini tanımlayan hudut çizgisi olarak tanımlar. Alan yazında bu sınırlar üç temel biçim alır: Fiziksel, zamansal ve psikolojik. Fiziksel sınır, iş yerinin veya evin duvarları gibi alanla bağlantılı davranışın gerçekleştiği yeri tanımlar (Clark, 2000: 756). Zamansal sınırlar, işe başlama saatleri gibi işin ne zaman yapılacağı, aile sorumluluklarının ne zaman yerine getirileceğini belirleyen sınırlardır. Psikolojik sınırlar ise birey tarafından yaratılan, bir alan için uygun olan ancak diğer alan için uygun olmayan düşünce ve davranış örüntüleri ve duygulara ilişkin kurallardır (Clark, 2000: 756).

İş ve iş-dışı yaşam alanları, bireyin nerede, ne zaman bulunması gerektiğini hangi duygu, düşünce ve davranışları sergilemesinin uygun olduğunu belirleyen sınırlardır. İş-yaşam dengesi ele alınırken, işin talepleri bir bölüm, iş-dışı yaşamın talepleri ise ailenin talepleri ve bireysel talepler olarak iki ayrı bölüm olarak ele alınacaktır.

### **2.1.3.1. İşin Talepleri**

İşin talepleri; iş yerinde bulunan, hızlı ve sıkı çalışma; yapılacak çok miktarda işin olması; yeterli zamana sahip olmama ve çatışan talepler gibi psikolojik stresörler olarak tanımlanır (Choi, 2008: 879). Glavin ve Schieman'a (2012: 77) göre işin talepleri; işin sürekli fiziksel ve/veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve/veya psikolojik bedellerle ilişkili olan fiziksel, psikososyal ve örgütsel yönlerine işaret eder.

İş ve iş-dışı alan arasındaki ilişkiyi belirleyen çok farklı değişkenler bulunmaktadır ancak işin el koyduğu zaman miktarı, iş hayatının iş-dışı yaşamı etkilemesinin en belirgin göstergelerinden biridir. Bu nedenle işin taleplerine ilişkin araştırmalarda daha çok çalışma zamanı taleplerine yer verilmiştir. Üç tür çalışma zamanı talebinden söz edilmektedir: kişinin sözleşmesi doğrultusunda işte harcadığı zaman (sözleşmeden doğan zaman), fazla mesaiye harcanan saatler (fazla mesai saatleri) ve işe gidiş-geliş harcanan saatler (işe gidiş-geliş saatleri) (Geurts vd. 2009: 229). Benzer şekilde Ungerson ve Yeandle işe harcanan zamanı, iş yerinde harcanan

zaman, ulaşım için harcanan zaman ve eve getirilen işe harcanan zaman olmak üzere üç gruba ayırmıştır. (akt. Vatansever, 2008: 5).

Fazla mesaide harcanan zaman iş-yaşam dengesini bozucu bir etki yapabilmektedir. İşe gidiş-gelişe harcanan süre daha yapısal bir niteliğe sahip olabilir, ancak yine de bu harcanan sürenin (örneğin, trafik sıkışıklığı nedeniyle) tahmin edilebilir olduğu anlamına gelmez, bu durum sıklıkla aile üyeleriyle kahvaltı yapmak veya akşam yemeği yemek gibi aile etkinliklerini engeller (Geurts vd. 2009: 230). Özellikle trafik yoğunluğunun yüksek olduğu yerlerde işe gidiş geliş harcanan uzun saatlerin iş-dışı yaşamı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Çaba-İyileşme Modeline (Effort-Recovery Model) göre iş taleplerine uzun süre maruz kalma (sürekli uzun çalışma saatleri, fazla mesaiye kalma gibi) iki şekilde tam iyileşememeye sonuçlanabilir: (i) potansiyel olarak iyileştirici etkinliklere kalan zamanı doğrudan azaltarak (örneğin, çalışanların hobi, aile ve sosyal etkinlikler, spor için zamanı kalmamaktadır) ve (ii) uzun çalışma günü boyunca oluşan gerilimin yayılarak iyileşmenin kalitesini etkilemesiyle (örneğin, çalışanlar aile meselelerine ilgi göstermek ve katılmak için çok yorgun olabilmektedir) (Geurts vd. 2009: 231).

Greenhaus ve Beutell (1985) işin taleplerinin, iş-dışı yaşamı olumsuz yönde etkilediği durumlara şunları örnek vermiştir: Uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş seyahati, iş yükü/yoğunluğu, işten kaynaklanan stres, işte yaşanan kişilerarası çatışmalar, kariyer değişiklikleri, idarenin veya örgütün destek sunmaması.

### **2.1.3.2. İş-Dışı Yaşamın Talepleri**

#### **a. Ailenin talepleri**

Zaman, iş alanında olduğu gibi ailede de dengeyi etkileyen önemli unsurlardan biridir. Ailenin talepleri, ev ile ilgili uğraşlar, ev temizliği ve çocuk bakımı gibi aileyle bağlantılı zorunlulukları yerine getirmek için harcanan zaman, bunlara bağlılık derecesi ve bunlarla ilişkili sorumlulukları ifade eder (Choi, 2008:

881). Araştırmacılar aile taleplerinin iş-yaşam etkileşiminde temel stresörlerden bir olduğunu belirtmektedir (akt. Choi, 2008: 881). Luk ve Shaffer (2005: 493) aile zaman bağlılığının (örneğin, aile meselelerine harcanan zaman) ve rol beklentilerinin (örneğin, aile rol sorumluluklarını yerine getirme yönünde algılanan baskı) iş alanına elverişli mevcut kaynakları düşüren talepler olarak hareket ettiklerini belirtmiştir. Bu durum iş-yaşam çatışmasını tetiklemektedir.

Aile alanındaki bir başka talep ebeveynlikle ilgili olandır. Çocuk yetiştirme konusunda temel sorumluluk sahibi olmak iş-yaşam çatışmasına katkı sağlayan belirgin etkenlerden biridir (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Daha önce de bahsedildiği gibi, bakım sorumluluğuunda bulunan çocuğun yaşı önemli bir faktördür ve yaşça küçük çocuklar diğerlerine göre ebeveynlerine daha bağımlıdır, özellikle okul öncesi yıllar ebeveynin çocuk bakımına daha fazla zaman ve enerji harcamasını gerektirir (Luk ve Shaffer, 2005: 493). Ailede yaşayan çocuk sayısı da ailenin taleplerini artıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Evde daha fazla çocuk sahibi olmak işe daha az zaman ayırmak ve daha fazla enerji harcamak anlamına gelmektedir (Luk ve Shaffer, 2005: 493).

Çocuk sahibi ailelerde eşlerden her ikisinin de çalışması ailenin taleplerinin iş alanını olumsuz etkilemesini beraberinde getirmektedir. İş ve aile arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları, her iki ebeveynin çalıştığı ailelerin bu konuda daha çok zorluk yaşadığını göstermektedir (akt. Vatansever, 2008: 7). Ailenin talepleri iş alanını olumsuz etkileyen bir boyuta ulaşabilir ancak eşlerin tavrı bu konuda önem kazanmaktadır. Destekleyici bir aile ortamı ve destekleyici eşler birbirlerini iş-yaşam çatışması yaşamaktan koruyabilirler (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Yaşlı aile üyelerinin bakımından sorumlu olmak da iş alanını olumsuz etkileyen aile talepleri içerisinde yer almaktadır. Araştırmalar ev ve aile faaliyetlerine adanan yoğun zamanın ailenin taleplerini artırdığını; çocuk ve yaşlı bakımı ile bağlantılı sorumlulukların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini göstermektedir (akt. DiRenzo vd. , 2011: 306).

## **b. Bireysel talepler**

İş ve iş-dışı yaşam arasındaki ilişki hakkında bugüne kadar yapılan araştırmalarda, bireylerin dünyası, onların ihtiyaç ve beklentileri sınırlı bir şekilde incelenmiş ya da bunlar tamamen göz ardı edilmiştir (Vatansever, 2008: 8). İş-yaşam alan yazını daha çok anne baba ve çocuklardan oluşan geleneksel aileyi konu edinmiştir. Ancak değişen toplum yapısı, günümüzde bireye yapılan vurgunun artmış olması, bireye eğilmeyi zorunlu hale getirmiştir. İşin değişen yapısı da bu zorunluluğu destekler niteliktedir. Çoğu birey, giderek artan uzun ve yoğun çalışma saatleri ortamında, aile ve boş zaman faaliyetlerinden yalıtıldıklarını görmektedir. (akt. Simard, 2011: 9).

Ungerson ve Yeandle (2005) iş-dışı yaşamı; uyku, ilgi alanları, yeme, öz-bakım ve uluslararası ilişkilere ayrılan, çocuk ve yaşlı bakımından geriye kalan “kişisel” zaman olarak tanımlar (akt. Vatansever, 2008: 8). O’Driscoll ve meslektaşları iş ve iş-dışı yaşamın farklı sekiz alanını tanımlar: Spor, sosyal faaliyetler, toplum için gönüllü çalışma, aile/arkadaş buluşmaları, ilgi alanları, kişisel gelişim, ailenin istekleri ve aile içindeki sorumluluklar (akt. Vatansever, 2008: 8). Kişiler bu alanlara zaman ayırabildiklerinde iş-yaşam çatışmasını daha az yaşamaktadır.

## **2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR**

İş-yaşam dengesi konusu özellikle son yıllarda akademik alan yazının önemli konularından biri haline gelmiştir. Alan yazında iş ve iş-dışı yaşam ilişkisini açıklamaya yönelik çeşitli kuram ve yaklaşımlar bulunmaktadır.

### **2.2.1. Bölünme (Segmentation) Kuramı**

Bölünme kuramı iş ve iş-dışı yaşamın, birbirinden ayrı yaşanan ve birbiri üzerinde herhangi bir etkisi olmayan iki farklı yaşam alanı olduğunu varsayar (Guest, 2002: 258). Bu kuram iş ve iş-dışı yaşam arasında iletişim olmadığını savunur.



Bölünme kuramına göre bireyin bir alandaki tecrübeleri, mutluluğu, başarısı diğer alandan bağımsızdır ve her iki alan hiçbir şekilde etkileşim halinde değildir (Ballica, 2010: 8). Bireyler iş ve özel hayatlarını başarılı bir şekilde ayırmakta, iş yaşamının etkisinde kalmadan özel yaşamlarında zaman geçirebilmektedirler. Mekanik bir yaklaşıma sahip olması nedeniyle kuram günümüzde pek ilgi görmemektedir.

### **2.2.2. Taşma (Spillover) Kuramı**

Taşma kuramı bir alanın diğerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceğini varsayar (Guest, 2002: 258). Clark, taşma kuramını açık sistem teorisi olarak gruplandırmıştır. Bu kuram iş ve aile arasında fiziksel ve zamansal sınırlar tanımlamaz. Bunun yerine bir alandaki duygu ve davranışların (örneğin işte kötü bir gün geçiren çalışanın eve döndüğünde olumsuz bir ruh halinde olması) diğerine taşındığını savunur (Clark, 2000: 749). Bir alanda yaşanan tecrübelerin olumlu veya olumsuz oluşuna göre diğer alana taşınan duygu ve davranışlar farklılık gösterir. Bireylerin iş ya da özel hayatlarındaki olumsuz etkiler nasıl bir diğerine olumsuz şekilde yansiyorsa, aynı şekilde bir alan için olumlu olan bir durum diğer alana da olumlu olarak yansiyacaktır (Ballica, 2010: 7). Guest (2002: 258) bu varsayımı destekleyecek birçok veri bulunduğunu ancak yaklaşımın çok genel olması sebebiyle bu verilerin çok değerli olmadığını belirtmektedir. Araştırmacıya göre, taşmanın doğası, nedenleri ve sonuçlarına ilişkin daha ayrıntılı önermelere ihtiyacımız bulunmaktadır (Guest, 2002: 758).

### **2.2.3. Telafi (Compensation) Kuramı**

Telafi kuramı, talepler veya doyum anlamında bir alanda eksik olanın diğerinde giderilebileceğini savunur (Guest, 2002: 258). Clark (2000) telafi kuramını taşma kuramının tamamlayıcısı olarak görmektedir. Bu kurama göre iş yaşamı ile iş-dışı yaşam arasında zıt yönde bir ilişki vardır bu nedenle insanlar bir alanda eksik olan şeyi telafi etmek için farklı yatırımlar yaparlar (Clark, 2000: 749). Sıkıcı bir işe sahip bireylerin iş-dışı yaşamında heyecan verici ve eğlenceli etkinliklere

yönelmeleri bu duruma örnek verilebilir. Taşma ve telafi kuramları, bölünme kuramının aksine iş ve iş-dışı yaşamın birbirini etkilediğini ve bu nedenle işverenlerin, toplumun ve bireylerin bu alanlardan herhangi birini, diğerini tehlikeye atmadan göz ardı edemeyeceğini göstermektedir (Clark, 2000: 749).

Clark (2000: 749-750) taşma ve telafi kuramlarını sınırlı olmakla eleştirmiştir. Her iki kuramın da doyum, ifadeler ve hayal kırıklığı gibi duygusal bağlantıları ele aldığını; iş ve iş-dışı yaşamın zamansal, mekânsal, toplumsal ve davranışsal bağlantıları hakkında çok az bilgi verdiğini ifade etmektedir.

#### **2.2.4. Araçsallık (Instrumental) Kuramı**

Bu kuram bir alandaki aktivitelerin diğer alandaki başarıyı kolaylaştırdığı durumları ifade etmektedir. Araçsallık, bireyin özel yaşamında doyuma ulaşmasını sağlaması için, iş yaşamındaki kendisini geliştirmek amacıyla bilinçli bir karar alması olarak tanımlanabilir (akt. Ballica, 2010: 8). Araçsal çalışanın geleneksel örneği, uzun ve sıkıcı çalışma saatleri pahasına bir ev veya araba alabilmek için kazancını artırmaya çalışan kişidir (Guest, 2002: 759).

#### **2.2.5. Rol Çatışması Kuramı (Role Conflict (Strain) Theory)**

Greenhaus ve Beutell (1985) Kahn ve arkadaşlarının rol çatışması kuramını iş ve iş-dışı yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamakta kullanmıştır. Rol çatışması kuramı iş-yaşam dengesi alan yazınında önemli bir yere sahiptir.

Kahn vd. (1964) rol çatışmasını “iki (veya daha fazla) baskının aynı anda ortaya çıkması ve birine uymanın diğerine uymayı daha zor hale getirmesi” olarak tanımlamıştır (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Roller arası çatışma, rol çatışmasının bir biçimidir. Bir role katılım, diğer role katılımı daha da zorlaştırdığında roller arası çatışma ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Greenhaus ve Beutell (1985: 77) Kahn vd. çalışmasına dayanarak iş-aile çatışmasını, iş ve aile alanlarındaki rol baskısının her iki alanın rollerine uyum sağlamayı

zorlaştırdığı bir roller arası çatışma olarak tanımlar. Bir çalışanın fazla mesai veya eve iş getirme nedeniyle ailesiyle ilgilenememesi bu duruma örnek gösterilebilir. Çalışan rolü ve baba-eş rolü arasında bir çatışma ortaya çıkar. Greenhaus ve Beutell (1985) rol çatışması kuramına dayanarak iş-aile çatışmasının üç temel biçimini tanımlamıştır: Zaman temelli çatışma, gerilim temelli çatışma ve davranış temelli çatışma. Aşağıda bu çatışma durumları hakkında bilgi verilmektedir.

#### **2.2.5.1. Zaman Temelli Çatışma**

Farklı roller kişiden aynı anda zaman talep ediyor olabilir. Bir roldeki etkinliklere harcanan zaman nedeniyle diğer rolün etkinliklerine zaman ayrılamaz. Zaman temelli çatışma (time based conflict) iki biçimde gerçekleşir: (1) bir role üyelikle bağlantılı baskılar diğer rolden kaynaklanan beklentileri karşılamayı fiziksel olarak imkânsız hale getirir; (2) kişi diğer rolün taleplerini fiziksel olarak karşılamaya çalıştığı zamanda bile diğer rolün baskısı kişiyi meşgul etmeye devam edebilir (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

#### **2.2.5.2. Gerilim Temelli Çatışma**

İkinci çatışma biçimi rol kaynaklı gerilimdir. İş stresörleri, bireyde gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, apati ve huzursuzluk gibi gerilim belirtileri üretebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Gerilim temelli çatışma (strain based conflict) bir rolde yaşanan gerginliğin kişinin diğer roldeki performansını etkilemesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

#### **2.2.5.3. Davranış Temelli Çatışma**

Belirli rol içi davranış örüntüleri, diğer rol içindeki davranışlara ilişkin beklentileri karşılamayı zorlaştırabilir. (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). İş yerinde tarafsız, sert ve katı bir davranış sergileyen yöneticiden evde sıcak ve duygusal

davranışlar sergilemesi beklendiğinde davranış temelli çatışma (behavior based conflict) yaşanabilir. Kişi farklı rollerin gerektirdiği davranışlara uyum sağlamakta zorlandığında roller arasında çatışma yaşar.

Rol çatışmasını tespit etmeye yönelik araştırmalar yapılmıştır. Herman ve Gyllstrom (1977) 500 üniversite çalışanına anket uygulamış ve kadınların erkeklerden daha çok rol çatışması yaşadığını bulmuştur. Kişinin sahip olduğu rollerin sayısı da rol çatışmasını artırmaktadır (akt. Wilk, 2013: 31).

### **2.2.6. Yayılma Kuramı (Expansionist Theory)**

Rol çatışması yaklaşımı iş-yaşam dengesi alan yazınının büyük çoğunluğuna egemen olmuştur (Greenhaus ve Powell, 2006). Çatışma kuramı, insanların sabit bir zaman ve enerjiye sahip olduğunu varsayan kıtlık hipotezine dayanır. Çatışma yaklaşımını destekleyenler (iş ve aile gibi) çeşitli rollere dâhil olan bireylerin kaçınılmaz olarak yaşam kalitelerini düşüren çatışma ve stres yaşayacaklarını ileri sürmektedirler (Greenhaus ve Powell, 2006: 72).

Psikoloji, örgütsel davranış ve aile çalışmalarında, bireyin ve toplumsal sistemin potansiyelini anlamak için zayıflık yerine güçlülük (hastalık yerine sağlık) üzerine odaklanan eğilimlerin ortaya çıkması, iş yaşamı ve aile yaşamı arasında olumlu bağlılıklara yapılan vurguyu artırmıştır (Greenhaus ve Powell, 2006: 72). Çatışma yaklaşımına şüpheyle bakan araştırmacılar çeşitli rolleri sürdürmenin olumlu yönlerinin olumsuz yönlerinden daha fazla olabileceğini öne süren yayılma kuramını geliştirmeye başlamıştır.

Yayılma kuramı, rol çatışması kuramının aksine, rolün zaman talebi yoğun olmadığı sürece çeşitli rollerin bireye faydalı olabileceğini; çeşitli rollerin bireye enerji verebileceğini iddia etmektedirler (akt. Wilk, 2013: 32). Greenhaus ve Powell'a göre (2006: 73) çeşitli rollere katılımın birey açısından üç olumlu sonucu vardır. İlki olumlu kişisel ve mesleki yaşam deneyimleri bireyin iyilik hali, mutluluk ve yaşam doyumunu artırabilir. İkincisi kişisel ve mesleki rollere katılım bir tampon işlevi görebilir. Örneğin, bir roldeki başarı bireyi diğer rolde stres yaşamaktan

koruyabilir veya bireyin diğer roldeki stres algısını değiştirebilir. Üçüncüsü, bir roldeki deneyim diğerinde olumlu deneyimler üretebilir. Örneğin, ebeveyn rolünde sabırlı olma yeteneğini öğrenen bir kişi, bu yeteneğini mesleki yaşantısına da aktararak iyi bir takım oyuncusu olabilir.

Çatışma kuramında olduğu gibi yayılma kuramında da anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmalar çeşitli rollerle meşgul olmanın faydalarını araştırmış ve yayılma kuramını destekleyen verilere ulaşmıştır. Lee ve Phillips de yayılma kuramını destekleyen verilere ulaşmıştır ancak bireyin yaşadığı rol çatışmasında, bireyin meşgul olduğu rollerin niteliğinin bu rollerin sayısından daha önemli bir yordayıcı olduğunu belirtmişlerdir (Wilk, 2013: 33).

Clark (2000) yayılma kuramının tepkisel bir teori olduğu için bireylerin kişisel ve mesleki yaşamlarını etkin olarak nasıl yürütüp şekillendirdiği konusunda bilgi sağlama konusunda başarısız olduğunu ifade etmektedir (Wilk, 2013: 33). İnsan etkileşimini, bireysel anlam yaratımını, ev ve iş durumunun karmaşıklığını kapsayacak bir kurama ihtiyaç duyulduğunu dile getiren Clark (2000: 750) sınır kuramını geliştirmiştir.

### **2.2.7. Sınır Kuramı (Border/Boundary Theory)**

Tezin birinci bölümünde çalışmanın geçirdiği dönüşüm konusu ayrıntılarıyla ele alınmış, büyük teknolojik gelişimleri beraberinde getiren Sanayi Devriminin, üretimi tek bir merkezde, fabrikada topladığı, böylece üretimi ev dışında bir yere yani “iş yeri”ne taşıdığı belirtilmiştir. Fiziksel bir ayrım olarak başlayan bu süreç, duygusal, düşünel ve davranışsal değişimleri de beraberinde getirmiştir. Clark (2000) Sanayi Devriminin ardından iş ve aile etkinliklerinin farklı yerlerde, farklı kişilerle ve farklı davranış normları ve duygularla yürütüldüğünü belirtmiştir. Bu nedenle günümüzde çoğu iş yeri ve çoğu ev birbirinden farklı kültür ve beklentilere sahiptir (akt. Clark, 2000: 748). Sanayi Devriminin ardından iş yeri ve ev, amaç ve kültür bakımından birbirinden farklılık göstermeye başlamıştır. Bu gerçeklerden hareketle Clark iş/aile sınır kuramını geliştirmiştir. Kuramın özü “iş” ve “aile”nin birbirini etkileyen farklı alan ya da ortamlar oluşturduğu tezine dayanır.

Kurt Lewin'in "yaşam alanı" –her bir bireyin içinde yaşadığı psikolojik çevre- düşüncesi, sınır kuramının felsefi temelini oluşturmuştur. Lewin, geçirgenlik düzeyi değişken sınırlar tarafından birbirinden ayrılan farklı bölgelerin bulunduğu inanmaktadır (Clark, 2000: 752). Clark (2000) Lewin'in düşüncesine dayanarak, "iş" ve "aile"nin ayrı psikolojik alanlar oluşturduğu ve bu iki alanın, aralarındaki sınırın gücüne bağlı olarak bir ölçüde etkileşim halinde olduğu fikrini öne sürmüştür.

Sınır kuramının ayrıntılarına değinmeden önce sınır kavramını ve sınır türlerini tanımlamak yerinde olacaktır. Sınırlar, alanla ilişkili davranışın başlangıç ve bitiş noktasını tanımlayan hudut çizgileridir (Clark, 2000: 756). Bu sınırlar, fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. *Fiziksel sınır*, iş yerinin duvarları veya evin duvarları gibi alanla ilişkili davranışın gerçekleşeceği *yeri* tanımlar (Clark, 2000: 756). *Zamansal sınırlar*, çalışma saatleri gibi, işin ne zaman yapılacağı aile sorumluluklarının ne zaman yerine getirileceğini belirler. *Psikolojik sınırlar*, düşünce örüntüleri, davranış örüntüleri ve duyguların bir alan için uygun olduğunu diğeri içinse olmadığını belirleyen, bireyler tarafından yaratılan kurallardır (Clark, 2000: 756).

Sınır kuramı iş ve aile sistemi arasındaki temel bağlantının duygusal olmadığını, bu bağlantıyı sağlayan unsurun insan olduğunu iddia eder. "İş" ve "ev", insanların farklı kural, düşünce ve davranış örüntüleri ile ilişkilendirdiği iki farklı alan (dünya) olarak adlandırılabilir (Clark, 2000: 748). İnsanlar iki dünya -iş dünyası ve aile dünyası- arasında günlük geçişler yapan sınır geçicileridir (Clark, 2000: 748). İnsanlar bu dünyaları şekillendirir, bunların arasındaki sınırları biçimlendirir ve sınır geçicilerinin bu dünya ve onun üyeleriyle ilişkilerini belirlerler (Clark, 2000: 748). İnsanlar bu çevreleri biçimlendirirken kendileri de bu çevreler tarafından biçimlendirilirler.

Sınır kuramında iş ve ev arasında geçiş sağlayan kişi daha önce de belirtildiği gibi "sınır geçici" olarak adlandırılır. İş ve ev alanında kalan kişiler ise "sınır koruyucular" veya "alan üyeleri" olarak adlandırılır. Evde çocuklar ve eş sınır koruyucu/alan üyesidir. İş yerinde ise yöneticiler, iş arkadaşları sınır koruyucu/alan üyesidir. İş alanında aile resimleri, evden gelen telefonlar vb., ev alanında ise eve getirilen iş, müşteri telefonları vb. "geçirgenler" olarak adlandırılır.

Sınır kuramı bireyi aktif özne olarak merkeze yerleştirmiştir, bu yönüyle önemli bir yaklaşım geliştirmiştir. Günümüzde teknoloji insanların çalışma biçimlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır; sınırları olmayan örgütler, sanal işyerleri ve kişinin işine sürekli kablosuz bağlantı sağlayabilmesi bu değişimin aracı olmuştur (Kreiner vd. , 2009: 704). Sınır kuramı sınırların fiziksel olarak ortadan kalktığı, çalışma ilişkilerinin büyük dönüşümler geçirdiği bir süreçte, aktif bir özne olan bireyin sahip olduğu psikolojik sınırları tespit etmek için etkin olarak kullanılabilir.

### **2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ: ETKİLER VE ÖNLEMLER**

Bu bölümde iş ve iş-dışı yaşam arasında yaşanan çatışmanın birey ve örgütler üzerindeki etkileri incelenecek; denge sağlamaya yönelik bireysel ve örgütsel ölçekte alınabilecek önlemler, geliştirilecek yöntem ve uygulamalar ele alınacaktır.

#### **2.3.1. İş-Yaşam Çatışmasının Sonuçları**

İş ve iş-dışı yaşam arasında yaşanan çatışma çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde, işe yönelik tutumlarında, aile ilişkilerinde önemli sorunlara yol açmaktadır. Alan yazında bu çatışmanın psikolojik, sosyal, örgütsel etkilerine ilişkin birçok araştırma bulunmaktadır.

İş-yaşam dengesinin iyilik halini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Dengesizlik veya çatışma ise yüksek düzeyde stres ortaya çıkarır, yaşam kalitesini azaltır ve nihayetinde bireyin işteki verimliliğini düşürür (Greenhaus ve Collins, 2003: 514). İş-yaşam konusundaki bilimsel tartışmalarda çalışanın meslek yaşamı ile aile yaşamını birleştirmeye çalışırken algıladığı çatışma ve bu çatışmanın stres, sağlık sorunları, tükenmişlik ve düşük performans gibi bireyin iyilik hali üzerindeki olası sonuçları üzerinde durulmuştur (Peters vd. 2009: 281). Genel olarak, iş-aile çatışmasının çalışanın iyilik haliyle olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Choi, 2008: 883). Çatışma arttıkça aile doyumu azalır, psikiyatrik bozukluklar artar ve yaşam kalitesi düşer. Örneğin, Kreiner vd. (2009: 704) iş-aile çatışmasının stres,

iş kaybı, işe devamsızlık, tükenmişlik, örgütsel bağlılığın yokluğu ve iş, aile ve yaşamdan memnuniyetsizlik gibi sonuçlarla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Demerouti ve diğerleri (2013) de iş ve iş-dışı yaşam çatışmasının sonuçlarını rolle ilişkili sonuçlar ve genel sağlık sonuçları olmak üzere iki gruba ayırmıştır. İş-yaşam çatışması sağlık ve iyilik hali üzerinde zarar verici etkilere sahip olabilir, örneğin psikosomatik belirtileri ve bedensel sağlık sorunlarını aynı şekilde psikolojik sıkıntıyı artırır ve evlilik doyumunu, genel mutluluğu ve aile işlevselliğini düşürür (Demerouti vd. , 2013: 227). Demerouti vd. (2013) iş ve iş-dışı etkileşimin psikolojik sıkıntı üzerindeki etkilerini inceleyen ilk boylamsal araştırmayı yapmıştır. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının, duygusal yorgunluk ve depresif semptomlar gibi belirtileri artırarak sağlığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Demerouti vd. , 2013: 238).

İş ve iş-dışı yaşamı dengelemekte yaşanan sorunlar çalışanın işe yönelik tutumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek iş-yaşam çatışması, düşük iş doyumu, düşük örgütsel bağlılık, üretkenlik ve performansta azalma, kariyer doyumu ve başarıda düşüş, artan devamsızlık ve işi bırakma niyeti aynı şekilde çalışanın tükenmişlik yaşaması ve iş stresi ile bağlantılıdır (Bell vd. 2012: 26). Fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması, madde kullanımı ve aile işlevselliğinin azalması bu belirtilere eşlik edebilmektedir.

Çoğu çalışma iş-yaşam çatışması ile aile doyumu, yaşam doyumu ve evlilik doyumu arasında ters ilişki olduğunu göstermiştir (akt. Fiksenbaum, 2014: 654). İş-yaşam çatışmasının olası sonuçları arasında bireye en çok zarar veren sonuç stresle ilgili olanlardır. Depresyon, kaygı, madde kullanımı, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol seviyesi, gastrointestinal bozukluklar, kardiyovasküler hastalıklar, yorgunluk ve sinirsel gerginlik gibi somatik yakınmalar stresle ilgili sonuçlardır (akt. Fiksenbaum, 2014: 655).

Kinnunen vd. (2007) yaptıkları çalışmada öznel iyilik halinin göstergeleri olarak psikolojik ve fiziksel belirtileri incelemiştir. Diğer araştırmacılar da iş iş-dışı etkinliklere karışıkça bireyde psikolojik gerilimin arttığını tespit etmiştir. Psikolojik gerilim, genel ruhsal sağlığı, zorluklarla baş etmeyi, özsaygı hissini ve



günlük faaliyetlerden haz almayı değerlendiren Genel Sağlık Anketi ile ölçülmüştür (akt. Kinnunen vd. , 2007: 4). Beatty (1996) yüksek seviyede çatışmanın, yönetici ve uzman kadınlar arasında kaygı, huzursuzluk/düşmanlık seviyesinin yüksekliğiyle ilişkili olduğunu tespit etmiştir (akt. Kinnunen vd. , 2007: 4). Genel olarak iş-yaşam çatışması kişinin kendisi tarafından beyan edilen düşük fiziksel sağlık, aynı şekilde baş ağrısı, sırt ağrısı ya da mide ağrısı gibi bazı belirli fiziksel sonuçlarla ilişkilidir (Kinnunen vd. , 2007: 4).

### **2.3.2. İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri**

İş-yaşam çatışmasının birey, aile ve işe yönelik tutumlar üzerindeki sonuçları önceki bölümde ayrıntılarıyla ele alınmıştır. Araştırmalarda yalnızca çatışmanın olumsuz sonuçları incelenmemiş, denge sağlandığı durumlarda ortaya çıkabilecek olumlu kazanımlar üzerinde de durulmuştur. İş-yaşam dengesinin bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde, iş ve aile ilişkilerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren birçok araştırma bulunmaktadır.

Bu çalışmalardan birinde Marks ve MacDermid (1996) denge sağlamış bireylerin denge sağlayamamış meslektaşlarına göre aşırı rol yükünü ve depresyonu daha az yaşadığını, rol kolaylığını ise daha çok yaşadığını bulmuştur (akt. Greenhaus ve Collins, 2003: 515). İş ve aile rollerine dengeli bağlılığın bireysel iyilik haliyle bağlantılı olması beklenir çünkü böyle bir bağlantı iyilik haline gölge düşüren iş-yaşam çatışmasını ve stresi azaltmaktadır (akt. Greenhaus ve Collins, 2003: 515).

İş-yaşam dengesi örgütler üzerinde de önemli etkilere sahiptir. İş-yaşam dengesi, çalışanların yüksek iyilik hali, düşük iş stresi ve düşük tükenmişliği aracılığıyla örgütlere dolaylı fayda sağlar (akt. Bell vd. 2012: 26). İyi iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması; iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, artan çeşitlilik ve eşitlik, üretkenlik, artan kârlılık ve işi bırakma niyetinde azalma ile ilişkilidir (akt. Bell vd. 2012: 26).

İş ve iş-dışı alanlarda etkin rol performansı (örneğin iş-yaşam dengesi) yüksek düzeyde örgütsel bağlılık da dâhil olmak üzere olumlu iş tutumlarını teşvik

etmektedir (akt. Winefield vd. , 2014: 4). Doyum sağlayan iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması aynı zamanda yaşam, aile, evlilik ve boş zaman doyumunu ve aile performansı gibi iş-dışı sonuçlarla da bağlantılıdır (akt. Bell vd. 2012: 26).

### **2.3.3. İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Örgütsel ve Bireysel Çabalar**

Gerek iş-yaşam çatışmasının olumsuz etkileri gerek iş-yaşam dengesinin olumlu kazanımları kişi ve örgütleri denge sağlamaya dönük girişimlerde bulunmaya yönlendirmiştir. Fouche ve Martindale (2011) kişilik ve deneyim farklılıklarının arzulan koşulları ve öznel ölçütleri değiştirdiğini bu nedenle iş-yaşam dengesi bulmak için tek bir çözümün olamayacağını belirtmiştir. Kişinin beklediği iş-yaşam dengesi kavramı, bir yanda “iş” diğer yanda “yaşam” arasında eşit bir denge değil de önemli yaşam alanları arasında bir denge anlamına gelebilir (Fouche ve Martindale, 2011: 681).

İş-yaşam dengesi algısı bireysel farklılıklar taşıdığı için tek bir çözüm yolundan veya herkes için geçerli olan bir uygulamadan bahsetmek pek mümkün görünmemektedir. Ancak yine de örgütlerin ve bireylerin denge sağlamaya yönelik çaba harcadığı bu amaçla çeşitli yöntemlere başvurup farklı politikalar geliştirdiği görülmektedir. Alan yazında iş-yaşam çatışmasının önemli rolünü dikkate alan örgütler çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemelerine yardımcı olan ve bu çatışmanın iş tutumları ve sonuçlar üzerindeki olumsuz etkilerini düzeltmeye yönelik çeşitli programlar sunmaktadır (Fiksenbaum, 2014: 656). Bu tür müdahalelere iş yerinde çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri (esnek zaman), sıkıştırılmış çalışma haftası, evden çalışma, işin paylaşımı, yarı zamanlı çalışma ya da dönem izni/maaşlı izin örnek verilebilir (Fiksenbaum, 2014: Bell vd. , 2012).

İş-aile yardımları destekleyici iş-aile kültürünü geliştirmekte ve bu da iş-yaşam çatışmasını azaltmaktadır (Fiksenbaum, 2014: 653). Fiksenbaum’a göre (2014: 658) yönetim desteği, yöneticilerin çalışanlarının aile ihtiyaçlarına ne kadar duyarlı olduğunu ve ne kadar yardım ettiğini gösterir. Bir çalışanın iş-dışı yaşamına saygı göstermek aile dostu örgütlerin önemli bir bileşenidir. Politikaları ve

uygulamaları aracılığıyla örgütler çalışanlarına iş-dışı etkinliklerin önemli ve değerli olduğu mesajını vermektedir (Fiksenbaum, 2014: 658).

Kreiner vd. (2009) denge sağlamaya yönelik bireysel taktikleri; davranışsal, zamansal, fiziksel ve iletişimsel taktikler olmak üzere dört gruba ayırmıştır. İş-ev sınır uyumsuzluğunu, sınır ihlallerini iş-yaşam çatışmasını önlemeye yönelik *davranışsal taktikler*, diğer insanlardan yardım istemek, teknolojiyi kullanmak, öncelikleri belirlemek ve farklılık gösteren geçirgenliktir (iş ve ev arasında nelerin geçiş sağlayıp sağlamayacağına karar vermek) (Kreiner vd. , 2009: 715). Bireyler işi çevreleyen zamansal konularda, ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını belirlemek gibi stratejik tercihler yapabilirler (akt. Kreiner vd. , 2009: 715). *Zamansal taktikler* bu bakış açısından hareketle kısa ve uzun dönemli stratejileri yansıtan iki ana taktiğe bölünmüştür: çalışma saatini kontrol etmek ve mola vermek.

İş ve iş-dışı yaşam arasındaki fiziksel sınırlar zaman içerisinde değişiklikler göstermektedir. Bundan yüz yıl önce “iş yeri” kişinin evi veya çiftliği idi; sanayi devrimi işin yerini evden uzaklaştırmış, işi fabrika ve ofislere taşımıştır, günümüzde ise evden çalışmanın ortaya çıkmasıyla çoğu kişi tekrar eve dönmüştür (Kreiner vd. , 2009: 721). Fiziksel sınırlar bir duvar, işe ulaşım mesafesi, bir pencere ya da bir çizgi olabilir. Kreiner vd. (2009) bu sınırların gerçekte veya mecazi olarak manipüle edilebileceğini savunur. Denge sağlamaya yönelik *fiziksel taktikler*: fiziksel sınırları uyarlamak, fiziksel alanları değiştirmek ve fiziksel yapıyı yönetmektir. *İletişimsel taktikler* ise beklentileri ve rahatsızlık yaratan durumları ortaya koyma, sınırları ihlal eden kişilerle yüzleşmektir.

Üçüncü bölümde profesyonel meslek kavramı incelenecek, profesyonel meslek olarak çevirmenliğin çalışma ortamı, koşulları ve yasal statüsüne ilişkin bilgi verilecektir. İş piyasasında çevirmenin konumu ve sosyal hakları incelenip çevirmenlik zanaatkârlık ilişkisi ele alınacaktır. Çalışma psikolojisi bağlamında çevirmenlik başlığı altında ise kişi-meslek uyumu, akış, anlamlı iş ve meslek algısı ve özdisiplin kavramlarına yer verilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BİR PROFESYONEL MESLEK OLARAK ÇEVİRMENLİK

#### 3.1. BİR PROFESYONEL MESLEK OLARAK ÇEVİRMENLİK

Profesyonel meslek tanımına geçmeden önce, çalışma, iş ve meslek kavramlarına kısaca değinmek faydalı olacaktır. Bu kavramları birbirinden ayırmak her zaman güç olmuştur. Çalışma ve iş kavramları tezin birinci bölümünde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışma insanın fiziksel çevresini değiştirmek için gerçekleştirdiği amaçlı bir çaba olarak tanımlanabilir. Bu kavram Türkçede çalışmak eylemi olarak tanımlanmakta ve bir şey ortaya koymak, oluşturmak, yapmak için zihinsel ve bedensel emek harcamak olarak tanımlanmaktadır (akt. Keser, 2009: 2). Diğer kavramları da kapsayan geniş bir içeriğe sahip olan çalışma yalnızca ücretli ve resmi işleri değil, ücretsiz işleri ve evde yapılan işleri de kapsamaktadır.

İş kavramı da çalışma ile aynı kökenden gelmektedir. İş çalışmadan bağımsız ayrı bir kavram değildir, daha çok ücret karşılığı yapılan çalışmayı (Seçer, 2008: 10) ifade eden bir sözcüktür. İş, ücretli çalışma için kullanılan genel bir terimdir. Kimi zaman bu iki kavram birbirine karışabilmekte yalnızca ücret karşılığı yapılan işler çalışma olarak görülebilmektedir, sosyal bilimlerde de ücretli çalışmayı dikkate alan ekonomik yaklaşımın etkileri görülmektedir.

Meslek, iş faaliyetinin belirleyicisi olarak tanımlanabilir. Fakat her iş, bir meslek niteliğine sahip değildir. 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” olarak tanımlamaktadır. Mesleği işten ayıran unsurun eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve beceriler olduğu söylenebilir. Meslek olgusunu ve meslekleri açıklamaya çalışan iki temel çalışma alanı vardır: Meslekler sosyolojisi ve meslekler psikolojisi. Bu alanların çalışmaları doğrultusunda; occupation (meslek) kelimesi genel olarak

meslekleri, profession (profesyonel meslek) kelimesi profesyonel nitelik taşıyan meslekleri tanımlamakta, vocation (uğraş) ise temel bir uğraş alanı olarak nitelendirilmektedir.

### **3.1.1. Profesyonel Meslek: Tanımı ve Ayırt Edici Unsurları**

Seçer'e göre (2009: 38) profesyonel meslek, "toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaşılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini yüksek düzeyde bir eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşuluyla üretmektir". Bu bilgi bireye piyasada ayrıcalıklı bir yer ve kontrol olanağı sağlar. Profesyonel meslek sahibi birey mesleki statüsü yanında yüksek düzeydeki maddi ödülleri de bulunan, ona bir baskı grubu niteliğini ve topluluk, üyelik ve kurum kimliği gibi duyguları kazandıran örgütlenme süreçlerini tamamlamıştır. Kişisel boyutta da bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi bazı hisleri içinde barındıran ve bütün bu özelliklerinden dolayı diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan kendine özgü bir yaşam tarzı olan meslektir.

Profesyonel meslek tanımında öne çıkan unsur "özel bir bilgi çeşidine sahip olma ya da bunu kullanma" durumudur. Profesyonel meslek olgusunun merkezinde "bilgi"nin bulunduğu rahatlıkla söylenebilir (akt. Seçer, 2009: 37). Bu toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaşılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgidir. Bu bilgi kişiye piyasada ayrıcalıklı bir yer ve kontrol olanağı sağlar. Ayrıca sahip olunan bilgi 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 ulaşılması 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 adlandırılabilceğini ifade etmektedir. (akt. Seçer, 2009: 38). Profesyonel mesleğe ilişkin kavramlaştırmalarda yüksek eğitim düzeyi ve hayat boyu öğrenim bilinci de sıkça vurgulanmaktadır. Yukarıda sözü edilen ayrıcalıklı bilgiye

ulaşmak için yüksek düzeyde eğitim almak; bilginin sağladığı ayrıcalıklı konumu korumak için de eğitimi yaşam boyu sürdürmek gerekmektedir.

Profesyonel mesleğe sahip olan bireyler belirli örgütlenme süreçlerine dâhil olarak topluluk bilinci ve kurum kimliği duygusu kazanırlar. Kişisel boyutta da bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci geliştirirler. Profesyonel meslekler, diğer iş ve mesleklerden “kendine özgü bir yaşam tarzı” ile de ayrılmaktadır. Profesyonel meslek; bilgi, eğitim öğrenim bilinci gerektirir, toplumda ayrıcalıklı yer, mesleki statü ve ödüller sağlar. Profesyonel birey bu süreçte topluluk, üyelik ve kurum kimliği kazanır, bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci geliştirir. Bütün bunların sonucunda profesyonel meslek üyeleri kendine özgü bir yaşam tarzına sahip olurlar. Bu durumu “profesyonel mesleki yaşam” olarak tanımlayabiliriz.

Profesyonellik, bireyin profesyonel mesleğine karşı sahip olduğu tutum ve sergilediği davranışlardır. Bireyin mesleğine yönelik tutumsal ve davranışsal eğilimidir (Seçer, 2009: 39). Seçer (2009: 40) profesyonellerin sahip olduğu tutum ve sergilediği davranışları şu şekilde özetlemiştir:

- Profesyonellerin iş ile iş-dışı yaşamları arasındaki sınır, diğer mesleklerde çalışanlara göre daha belirsizdir.
- İdeal bir profesyonelden beklenen, iş-dışı yaşamında da mesleki rolüne uygun davranmasıdır.
- Profesyonel meslek, farklı bir yaşam biçimine sahip olduğuna ilişkin bir anlayışa sahiptir.
- Profesyonel birey, bu yaşam biçimini profesyonellik anlayışı gereğince kendiliğinden benimser.

Profesyonel işin doğasından kaynaklanan nedenlerle, profesyonel mesleklerde iş ve iş-dışı yaşam arasındaki sınırın diğer mesleklerle göre daha belirsiz olduğu ileri sürülmektedir.

Çevirmenlik profesyonel meslek tanımındaki ölçütleri karşılayan mesleklerden birisidir. Çevirmenin sahip olduğu yabancı dil bilgisi oldukça uzun bir

eğitim sürecinin sonucunda elde edilir. Dil yaşayan bir oluşumdur ve bu bilginin yaşam boyu, s¼rekli tazelenmesi gerekir (yaşam boyu ¼đrenim ¼lç¼t¼ne uygun bir yaklaşım). evirmenin sahip olduğu bilgi toplumda kendisine ayrıcalıklı bir yer, mesleki stat¼ ve maddi manevi kazanımlar sağlamaktadır. D¼nyada ve T¼rkiye’de çevirmenlerin üyesi olduğu farklı mesleki ¼rg¼tler bulunmaktadır. Bu ¼rg¼tlenmeler üyelerinin topluluk, üyelik ve kurum kimliği kazanmasında, bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci geliştirmesinde etkili olmaktadır.

evirmenlik, bireysel çalışmayı gerektiren ve daha çok evden çalışarak icra edilen bir meslektir. Profesyonel meslek üyelerinin kendine ¼zg¼ bir yaşam tarzı olduğu daha ¼nce de belirtilmişti. evirmenlik gerek profesyonel bir meslek oluşu gerekse çalışma ortamının çoğu zaman ev olması nedeniyle kendine ¼zg¼ bir yaşam tarzını beraberinde getirmektedir. Profesyonellerin iş ile iş-dışı yaşamları arasındaki sınırın, diğer mesleklerde çalışanlara g¼re daha belirsiz olduğu d¼ř¼n¼lmektedir. Evden çalışırken bu sınırı korumanın daha da zorlaşacağı tahmin edilmektedir. İş ve iş-dışı yaşam dengesine ilişkin bu çalışmada meslek grubu olarak çevirmenlerin seçilmesi bu gerekçelere dayanmaktadır. Tezin bundan sonraki b¼l¼m¼nde çevirmenlik hem profesyonel bir meslek olma ¼zelliđi ile hem de çalışma koşulları açısından ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

### **3.1.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Ulusal Meslek Standardı**

Mesleki Yeterlilik Kurumu 2006 yılında kabul edilen **5544** sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu çerçevesinde ulusal meslek standartlarını belirleyen bir kuruluştur. Ulusal meslek standardı; bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için MYK tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu g¼steren asgari normdur. Meslek standartlarının şekli ve içeriği, uluslararası uygulamalara uygun olarak MYK Y¼netim Kurulunca belirlenir ve t¼m meslek standardı çalışmalarında bu biçime uyulur (<http://www.myk.gov.tr>).

5544 Sayılı MYK Kanunu’nun 2. Maddesine g¼re tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mimarlık (Avrupa Birliği’nde otomatik tanınma kapsamında yer alan meslekler), m¼hendislik mesleği ile en az lisans

düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanunun kapsamı dışında olup bunların dışındaki tüm meslekler kapsamda yer almaktadır. (<http://www.myk.gov.tr>). Mesleki Yeterlilik Kurumu bu kapsamda çevirmenin ulusal meslek standartlarını da tanımlamıştır.

### 3.1.3. Ulusal Meslek Standardı Çerçevesinde Çevirmen

Çevirmen (Seviye 6) ulusal meslek standardı, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanununun 21. maddesi hükümlerine göre MYK'nın oluşturduğu çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 6). Çevirmen (Seviye 6) ulusal meslek standardı, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş, MYK Medya, İletişim ve Yayıncılık Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 6). Mesleğin yeterlilik seviyesi, sekizli (8) seviye matrisinde seviye (6) olarak belirlenmiştir (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 2). Çevirmen (Seviye 6) ulusal meslek standardı 29.1.2013 tarih- 28543 (Mükerrer) sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

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.

Çevirmen, yazılı çeviri hizmetlerinin sunulduğu durumlarda, bir dildeki çeşitli nitelikte belgelerin, fikir ve sanat eserlerinin, çeşitli medya ve çoklu ortam materyalleri içeriğinin, bir erek (hedef) dile aktarılması ve yerleştirilmesi çalışmalarını; sözlü çeviri hizmetlerinin sunulduğu durumlarda, farklı dili/dilleri konuşan katılımcıların bulunduğu toplantı, konferans gibi ortamlarda ve görüşmelerde katılımcılar arasında, bir dildeki sözlü iletilerin ardıl veya simültane olarak erek (hedef) dile/dillere aktarılması faaliyetlerini; işaret dilinin kullanıldığı ortamlarda, bu dilde iletilenleri sesli dile, sesli veya yazılı bir dille ifade edilen içeriği



de işaret diline çevirmeye yönelik faaliyetleri yürütür (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 6). Çevirmen, çeviri sürecinde üstlendiği bölümün uygulama ve yönetiminden sorumludur. Bu kapsamda işin niteliğine göre bazı durumlarda ekip çalışmasının aktif bir üyesi olarak çalışır (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 6).

Çevirmenler için hazırlanan ulusal meslek standardı ile çevirmenlerin meslek profili çıkarılmıştır. Mesleğe ilişkin görevler, işlemler ve başarımlar ölçütleri belirlenmiştir. Çevirmenin sahip olması gereken bilgi ve beceriler ayrıntılı olarak belirtilmiş, çevirmenden beklenen tutum ve davranışlar açıklanmıştır. Bu ölçütleri karşılayacak niteliklere sahip kişiler çevirmenlik yapabilecektir. Burada dikkat çeken noktalardan birisi, çevirmenin alması gereken eğitime (üniversite eğitimi, mezun olunması gereken bölüm vb.) yer verilmemesidir. Buradan çıkarılabilecek sonuç mesleğin gerekliliklerini yerine getirecek kişilerin çevirmen olabileceği, bu gereklilikleri karşılamamanın tek kıstasının üniversite eğitimi olmadığı yönünde olacaktır.

#### **3.1.4. Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sisteminde Çevirmenler**

ISCO-08 (The International Standard Classification of Occupations- Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) ISCO-88'in yeni versiyonudur ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından yayına hazır hale getirilmektedir.

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması 2008 (ISCO-08) dünyadaki bütün işleri kapsayan dört seviyeli hiyerarşik olarak yapılandırılmış bir sınıflandırmadır. ISCO-08 birikmiş ulusal ve uluslar arası deneyimin aynı şekilde birçok ülke ve kuruluştan uzmanların yardımıyla geliştirilir ve uluslar arası işgücü istatistikleri için kabul edilmiş bir standart olarak uluslar arası topluluk tarafından desteklenir ([http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_172572/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_172572/lang--en/index.htm)).

ISCO-08 işleri 436 birim grupta sınıflandırır. Bu birim gruplar, beceri seviyesi, iş için gereken beceri uzmanlaşması yönünden benzerliklerine dayalı olarak, 130 küçük grup, 43 alt-ana grup ve 10 ana grup içerisinde kümelenmektedir.

Bu, kümelenmenin en yüksek seviyesinde yer alan yalnızca 10 grup için oldukça ayrıntılı uluslar arası olarak karşılaştırılabilir bir verinin ve aynı şekilde özet bilginin üretimine olanak sağlamaktadır. Sınıflandırmanın içindeki her bir grup bir başlık ve kod numarasıyla numaralandırılır ve grubun kapsamını belirleyen bir tanıma ilişkilendirilir (agy).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün önemli bir yayını olan ISCO-88'in güncellenmiş hali olan ISCO-08, hem ülkelerin kendi ulusal sınıflamalarının geliştirilmesinde hem de meslek bilgilerinin uluslararası karşılaştırmasını mümkün kılma yönünde kullanışlı bir modeldir. ISCO meslek sınıflaması dünya düzeyindeki tüm meslekleri kapsamaktadır. Bazı meslekler, sadece bazı ülkelerde bulunmaktadır (timsah yetiştiricisi, köy şifacısı, büyücü hekim gibi). Bu sınıflamanın Türkçeye çevirisi, orijinaline bağlı kalınarak yapılmıştır. Çevirisi yapılan tüm meslekler, ülkemizde mutlaka buldukları anlamına gelmemektedir (<http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=210&turId=41>).

Çevirmenlik **ISCO-08** içerisinde **2643 (Çevirmenler (Yazılı ve Sözlü) ve Diğer Dil Bilimciler)** başlığı altında gruplanmaktadır. Bu grupta yer alan meslekler şunlardır: “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”.

### **3.1.5. Ulusal Meslek Standardında Çevirmenin Çalışma Ortamı ve Koşulları**

Ulusal meslek standardı (2012) çevirmenin çalışma ortamı ve koşullarını da ayrıntılı olarak tanımlamıştır. Çevirmen (Seviye 6), çeviri hizmeti sunan işletmelerde, kamu kurum ve kuruluşlarında veya bireysel olarak çalışır. Çalışma ortamı, genellikle bu kurum/kuruluş ve işletmelerin büro, toplantı mekânları, kongre

salonları, sahalar veya çevirmenlerin kişisel çalışma ortamlarıdır (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 8).

Ayrıca çeviri sürecinde çevirmenin yürüttüğü çeşitli faaliyetlere ve bu faaliyetlerin bütününe çalışma saatlerine etkisi de bu raporda vurgulanmıştır. Çeviri çalışmalarında genel olarak analitik inceleme, konsantrasyon, araştırma ve bilgi edinme ve iletişim yoğunluklu faaliyetler söz konusudur. Bu tarz çalışmaya bağlı olarak yoğun bilgi iletişim teknolojisi araçları kullanılmaktadır. Çeviri süreçlerinin yönetimi iş yoğunluğuna ve süreçte ortaya çıkan güçlüklerin çözümlerine göre esnek çalışma saatlerini gerekli kılar (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 8).

Tez kapsamında incelenecek olan evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi konusunun hedef kitlesini çevirmenler oluşturmaktadır. Özellikle ulusal meslek standardında yazın çevirisi olarak tanımlanan çeviri faaliyetini gerçekleştiren grup ile çalışma gerçekleştirilecektir. *Yazın Çevirisi*, ilim ve edebiyat eserleri çevirisini ifade eder (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 4). Çeviri faaliyeti meslek standartlarında da belirtildiği gibi analitik inceleme, konsantrasyon, araştırma ve bilgi edinme ve iletişim yoğunluklu faaliyetleri gerektirmektedir. Özellikle büyük bir yetkinlik gerektiren yazın çevirisinin daha çok çevirmenin kişisel ortamında gerçekleştirildiği ve bu faaliyetin gerektirdiği yoğunlaşmanın çalışma saatlerini etkileyen özellikler taşıdığı düşünülmektedir.

### **3.1.6. Avrupa Birliği Ülkelerinde Çevirmenlerin Statüsü**

Avrupa Birliği Komisyonu 2012 yılında “Avrupa Birliği Ülkelerinde Çevirmenlerin Statüsü” başlıklı bir rapor yayınlamıştır (Pym vd. , 2012). Raporda çevirmenlerin resmi mesleki sınıflandırmadaki yeri, eğitime ilişkin nitelikler ve kursların meslekteki yeri, çevirmen örgütlerinin rolü gibi konular ele alınmıştır. Ardından Almanya, İspanya, Slovenya gibi bazı ülkeler çevirmenlik açısından vaka örneği olarak ayrıntılarıyla incelenmiştir. Raporda ayrıca çevirmenliğin profesyonel meslek olup olmaması, çevirmen örgütlerinin değişen rolü, meslekteki kadın yoğunluğu, yarı zamanlı ve evden çalışmanın yaygın oluşu gibi çevirmenliğe dair sosyolojik konulara da yer verilmiştir. Ödeme oranları, ücret eşitliği, piyasada

çevirmenlerin durumu gibi ekonomik konular da raporda ayrıntılı yer bulmuştur. Politika seçeneklerine ilişkin bölümde çevirmenliğin piyasadaki konumu, olası müdahaleler, bir meta mı yoksa bir hizmet mi olduğu konusu tartışılmıştır.

Alan araştırmalarından elde edilen veriler, önemli sektörel farklılıklarla birlikte, Avrupa'daki çeviri alanının yaklaşık % 74 serbest (kendi adına) çalışan ve yaklaşık % 60 yarı zamanlı çalışandan oluştuğunu göstermektedir (Pym vd. , 2012: 3). Birçok büyük şirket çeviri taleplerini dış kaynaklardan sağladığı için, serbest çevirmenlerin oranı 90'lardan beri artmış olarak görünmektedir (Pym vd. , 2012: 88). Lagoudaki 2006 yılında 54 ülkeden 874 "çeviri uzmanını" araştırmış ve bu kişilerin % 74'ünün serbest çalışan olduğunu tespit etmiştir (akt. Pym vd. , 2012: 88). Yılmaz Gümüş 2012 yılında 125 çeviri bölümü mezunuyla bir alan araştırması yapmış ve "katılımcıların yaklaşık yarısının serbest çalışmayı birincil veya ikincil rolü olarak tanımladığını" ve mezunların yaklaşık %10'unun serbest çalışmayı, evde çeviri, dil eğitimi vermek, tercümanlık ya da araştırmayla birlikte ana rolü olarak belirtmiştir (akt. Pym vd. , 2012: 89).

Pym vd. (2012: 3) hazırladıkları raporda AB ülkelerinde çeviri alanında kadınların oranına da yer vermiştir. Kadınların genel oranı % 70 veya daha üzeri olarak tespit edilmiştir. Ülke bazında incelendiğinde de benzer rakamlar göze çarpmaktadır. Almanya'da 2011 yılında çevirmen ve tercümanların % 70'inin kadın olduğu belirtilmiştir. Kanada'da bu meslekte kadınların oranı % 70 civarındadır ve bu oran ilerideki yıllarda artış gösterecektir çünkü çeviri alanında yeni mezunların % 75 ile % 85'i kadındır. 2010 yılına ait istatistikler Norveç'te kadın çevirmen oranının %71 olduğunu göstermektedir. Kuzey Amerika'da 1140 tercümanla yapılan araştırmada kadın katılımcıların oranı % 76'dır. Portekiz'de kadın çevirmen oranı % 77 olarak tespit edilmiştir. Türkiye'de yaptığı araştırmada Gümüş (2012) çeviri bölümünden mezun olan katılımcıların %85'inin kadın olduğunu tespit etmiştir (akt. Pym vd. , 2012: 85). İspanya'da 2010 yılında yeminli çevirmen-tercümanların % 86'sının kadın olduğu bulunmuştur. Danimarka'da evde çalışan yetkili çevirmenlerin % 87'si kadındır. Tüm bu verilere dayanarak çevirmenliğin kadın ağırlıklı bir meslek olduğu söylenebilir.

Raporda çevirmenlerin statüsünü nesnel olarak değerlendirme konusundaki zorluklara da yer verilmiştir. Raporun yazarları çevirmenin statüsünün yaptığı çevirinin niteliğiyle ilgili olmadığını daha çok çevirmenin değerine ilişkin *algı* - insanların belirli bir çevirmenin ne yapabileceği ve bunu ne kadar iyi ya da ne kadar kötü yapacağına dair varsayımları- ile ilgili olduğu ifade etmektedir (Pym vd. , 2012: 3). Yazarlar bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

*“İdeal bir dünyada tüm çevirmenlerin nesnel uzmanlığını test edebilir ve onları buna göre sıralayıp ödüllendirebilirdik. Ancak yaşadığımız dünyada çoğu işveren ve çeviri kullanıcısı çeşitli statü işaretlerine güvenmek zorunda. Belirli bir çevirmenin değerini belirlerken bunu bireysel, profesyonel bir grup olarak çevirmenlerin göreceli değeri hakkında varsayımda bulunurken de sosyal olarak yapıyorlar”* (Pym vd. , 2012: 12).

Raporda Avrupa Birliği ülkelerinde çevirmen olarak çalışmak için gerekli vasıflar ele alınmıştır. Araştırma yapılan ülkelerin hiçbirinde “çevirmen” ya da *eşdeğer* kavramları kullanmak için herhangi bir akademik vasfın -asında herhangi bir resmi vasfın- gerekmediği tespit edilmiştir (Pym vd. , 2012: 20). Raporun yazarları neredeyse herkesin “çevirmen” olarak adlandırılabilirdiğini ve teknik olarak genel “çevirmen” başlığının gerçekte korumasız olduğunu belirtmiştir. Çoğu durumda, çeviride bir üniversite derecesinin gerekli olduğu belirtilmektedir ancak daha derin bir araştırma bunun yasal anlamda bir durum olmadığını göstermektedir (Pym vd. , 2012: 22).

Avrupa Birliği ülkelerinde çevirmenlerin vergi sistemi ve sosyal güvenlik sistemindeki yerine ilişkin verilere yine aynı rapordan ulaşılabilmektedir. Çoğu katılımcı ulusal vergi sisteminde çevirmenler için özel bir kategorinin bulunmadığını bildirmiştir (Pym vd. , 2012: 19). Vakaların çoğunda, çevirmenler kendilerini ya ücretli çalışan genel kategorisinde ya da “kendi adına çalışanlar” kategorisinde listelemek zorunda kalmaktadır, ikinci grup telif ücreti (royal payment) alan çevirmenlerden oluşur (Pym vd. , 2012: 19). Çevirmenlerin vergi sisteminde ayrı bir kategori oluşturup oluşturmamaları durumu çeşitli sosyal güvenlik sistemleri içindeki statülerini de etkilemektedir. Birçok Avrupa Birliği ülkesinde, vergi sisteminde çevirmenler ayrı bir kategoride yer almadığı için sosyal güvenlikten yararlanırken de

herhangi bir imtiyazdan faydalanmaları, mesleki ihtiyaçlarına uygun bir destek almaları mümkün olmamaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi çoğu ülkede, isim ücreti alan çevirmenler vergide tüm serbest çalışanlarla birlikte, “kendi adına çalışan” kategorisinde yer almaktadır (Pym vd. , 2012: 19). Ancak bazı ülkelerde telif hakkına sahip çevirmenler (çoğunlukla yazın çevirmenleri) birtakım vergi yardımlarından faydalanabilmektedir. Örneğin Avusturya’da yazın çevirmenleri sağlık güvencesi desteğine hak kazanmıştır. Bu güvence Literar Mechana isimli, Avusturya telif sahipleri kurumu tarafından sağlanır. Bu kurum düşük gelirli telif sahiplerini destekleyen özel bir fona sahiptir.

## **3.2. ÇEVİRİ ETKİNLİĞİ: TARİHTE, İŞ YAŞAMINDA VE TOPLUMSAL ALGIDA ÇEVİRİ**

### **3.2.1. İş Piyasasında Çevirmenlik ve Çevirmenin Sosyal Hakları**

Çeviri farklı kültürlerin temasa geçtiği dönemlerden beri toplumların yaşamında önemli bir role sahip olmuştur. Günümüzde ise iletişim teknolojilerinin gelişmesi, ulaşım olanaklarının artması ve küreselleşme çeviri faaliyetini günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Bununla bağlantılı olarak çevirinin iş piyasasındaki yeri ve önemi de büyümektedir. Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı 2011 yılında “Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği” başlıklı bir rapor yayınlamıştır. Küçükyağcı ve Avcı’nın hazırladığı raporda çeviri sektörüne ilişkin istatistikî veriler de yer almaktadır. Buna göre:

- Çeviri sektörünün son 10 yılda 3 kat büyüyerek 200 milyon dolarlık hacme ulaştığı,
- Çeviri sektörünün dünyadaki büyüklüğünün 9 milyar doları bulduğu,
- Türkiye’de kayıtlı tercüme bürosu sayısının bine yaklaştığı,
- Türkiye’de yazılı tercüme yapan çevirmen sayısı 50 bine ulaşırken, sözlü tercüman sayısının da bini bulduğu tahmin edilmektedir (Küçükyağcı ve

Avcı, 2011: 27). Rakamlar çevirinin piyasadaki konumunu gözler önüne serer niteliktedir.

Çevirmenler kamu sektörü ve özel sektörün çeşitli alanlarında istihdam edilmektedir. Çevirmenler kamu sektöründe mütercimlik-tercümanlık kadrosunda; özel sektörde ise çeşitli firma ve şirketlerde istihdam edilmektedir veya çeviri şirketlerinde/bürolarında çalışmaktadırlar (Küçükyağcı ve Avcı, 2011: 28). Bir kısım çevirmen kendisinin kurduğu çeviri bürolarında çalışmaktadır. Raporda evden çalışan çevirmenlere ve yazın çevirmenlerine yer verilmemiştir, bu grubu da kendi adına çalışan çevirmen grubuna dâhil etmek yerinde olacaktır.

Çeviri sektöründe gözlenen büyüme çevirmenin konumuna pek yansımamıştır. Küçükyağcı ve Avcı (2011) hazırladıkları raporda çevirmenlik mesleğine ilişkin olarak bir meslek odası bulunmadığını belirtilmektedir. Çevirmenlik mesleğine ilişkin olarak mevzuat taraması sonucunda çevirmenlik mesleğinin standartları, çalışma koşulları, ücretleri ve hakları ile mesleğin örgütlenmesiyle ilgili yasal bir düzenlemenin olmadığı da görülmektedir. (Küçükyağcı ve Avcı, 2011: 27-28).

Kamuda veya özel sektörde bağımlı çalışan çevirmenler kamunun ve özel sektörün sağladığı sosyal güvence ve haklardan faydalanabilmektedir. Çeviri bürosu veya şirketi olan çevirmenler de yine bu haklara sahiptir. Tezin örneklem grubunu oluşturan “yazın çevirmenleri” herhangi bir iş sözleşmesiyle işverene bağlı olmayıp “kendi adına çalışan” grup içerisinde yer almaktadır. Bu kişiler herhangi bir işverene bağlı olmadığı için isteğe bağlı sigorta yaptırımları gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu isteğe bağlı sigorta yaptırabilecek kişileri şu şekilde tanımlamıştır:

Türkiye'de ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından;

- 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmayan,

- Sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayanlar,
- Kendi sigortalılıkları nedeniyle Türkiye’de sosyal güvenlik kanunlarına göre malullük ve yaşlılık aylığı almayanlar,
- 18 yaşını dolduranlar (<http://www.sgk.gov.tr>).

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun erişim sayfasında isteğe bağlı sigortalılık prim miktarı ve prim ödenmediği durumlarda ortaya çıkabilecek sonuçlar hakkında bilgi verilmektedir. İsteğe bağlı sigorta primi, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın % 32’sidir. Bunun % 20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12’si genel sağlık sigortası primidir (<http://www.sgk.gov.tr>)

İsteğe bağlı sigortalılığın devamında belli süre prim ödememe halinde sigortalılığın sona erme uygulaması kaldırılmıştır. Bunun yerine ait olduğu ayın primini en geç 12 ay içinde gecikme zammı ile ödeyebilecek şekilde yeniden düzenleme yapılmıştır. Yani, 12 ay geçmedikçe diğer aylara ait primlerini gecikme zammı ile ödenmesi imkânı sağlanmıştır (<http://www.sgk.gov.tr>).

İsteğe bağlı sigortalı olma durumu ile ilgili bu zorluktan da tahmin edileceği üzere, evden çalışan yazın çevirmenleri; aylık gelir miktarı değişken olduğu, ödeme tarihleri belirsiz olduğu, sigorta prim miktarı yüksek olduğu için isteğe bağlı sigorta yaptırma konusunda sıkıntı yaşayabilmektedir.

### 3.2.2. Türkiye’deki Çeviri Örgütleri

Çevirmenlik **ISCO-08** içerisinde “Çevirmenler (Yazılı ve Sözlü) ve Diğer Dil Bilimciler” başlığı altında gruplanmaktadır. Bu grupta sözlü çevirmen, yazılı çevirmen, çevirmen-düzeltilen, mütercim, mütercim-tercüman, seslendirme çevirmeni gibi meslekler yer almaktadır. Bilimden sanata, edebiyattan politikaya, ticaretten turizme, hukuktan teknolojiye birçok alanda çeviri faaliyetine ihtiyaç duyulmaktadır. Hal böyle olunca çevirmenler de hayatın hemen hemen her



alanında faaliyetlerini yürütmektedir. Çalışma alanının çeşitliliği ve bir ölçüde dağınıklığı örgütlenme ihtiyacını da beraberinde getirmektedir. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çevirinin çeşitli alanlarında çalışan kişiler çeviri sektörünü ve çevirmenin haklarını korumaya yönelik çeşitli dernek ve birlikler oluşturmuştur.

Türkiye’de çeviri alanında faaliyet gösteren başlıca örgütlenmeler şunlardır:

- Türkiye Çevirmenler Derneği (TUÇED),
- Çeviri Derneği (ÇD),
- Çeviri İşletmeleri Derneği (ÇİD),
- Tüm Çeviri İşletmeleri Derneği (TÇİD),
- Türkiye Konferans Tercümanları Derneği (TKTD),
- Oyun Yazarları ve Çevirmenleri Derneği (OYÇED),
- Kitap Çevirmenleri Meslek Birliği (ÇEVBİR),

Tezin örneklem grubunu ISCO-08’e göre yazılı çevirmen olarak nitelendirilen yazın (kitap) çevirmenleri oluşturmaktadır. Bu nedenle bu bölümde örnekleme ulaşma konusunda da yardımcı olan Türkiye’de faaliyet yürüten çevirmen örgütlerinden Kitap Çevirmenleri Birliği (ÇEVBİR) hakkında kısaca bilgi verilecektir.

Kitap Çevirmenleri Birliği (ÇEVBİR) mesleğini, dayanışmayı ve birlikte iş yapmayı önemseyen bir grup kitap çevirmeninin, 2003 yılında bir araya gelip Kitap Çevirmenleri Girişimi (KÇG) adıyla bir mail grubu kurmasıyla başlamış, bu grup daha sonra genişleyerek bir meslek birliğine dönüşmüş ve 2006 yılında ÇEVBİR kurulmuştur. Birliğin öncelikli amacı çevirmenlerin haklarını korumak bunun yanı sıra ülkedeki çeviri kalitesinin yükseltilmesi, yayıncılık piyasasında belli etik ilkelerin yerleştirilmesi, yurtdışındaki çevirmen örgütleriyle ortak çalışmalar yürütülmesi, bir çevirmen evi kurulması, yabancı çevirmen ve yazarların burada konuk edilmesidir (<http://cevbir.net/tarihce/>). ÇEVBİR’e çeviri eser sahibi herkes üye olabilir. Yayınlanmış bir kitabın sadece bir bölümünü çevirmiş olsa da, eser sahibi sıfatıyla yayınevleriyle sözleşme ilişkisine girmeye hak kazanmış olanlar da üye olabilir. Artık aramızda olmayan çevirmenlerin yasal mirasçıları da, mirasçı olduklarını kanıtlayan belgelerin bir örneğiyle birlikte başvurdukları takdirde

yararlanan üye sıfatıyla ÇEVBİR'e üye olabilirler (<http://cevbir.net/uyelik-kosullari/>). Tez kapsamında görüşme yapılan yazın çevirmenlerinin büyük bir çoğunluğu da ÇEVBİR üyesidir.

### 3.2.3. Çevirmenin Görünmezliği

Görünmezlik çevirmenleri meşgul eden önemli kavramlardan biridir. Çevirmenin görünmezliği, iki temel alanda tartışılmaktadır. İlki yabancı metnin çevirisi sırasında, çevirmenin kendisinin değil yazarın tarzını yansıtarak geri planda durması, metnin anlaşılabilirliğini ve akıcılığını sağlayarak, okurların metin yazarıyla bağ kurmasına olanak sağlamasıdır. İkincisi ise çevirmenin yasal konumuna ilişkin yaşadığı sorunları ifade eden görünmezliktir.

Lawrence Venuti (1995) “görünmezlik” kavramını, çağdaş Anglo-Amerikan kültüründe çevirmenin konum ve eylemini tanımlamak için kullanır. Çeviri ne kadar akıcı ise çevirmen o kadar görünmez olur, muhtemelen yabancı metnin yazarı ya da metnin anlamı da daha görünür olur (Venuti, 1995: 1). Okuyucunun orijinal metinle ve metnin yazarıyla bağ kurması çevirmenin perde arkasında kalacak şekilde çeviri yapmasına bağlıdır. Orijinal metnin ve yazarın önüne geçmemek için çevirmenin görünmezliği koruması gerekir. Çevirmenin görünmezliği, Anglo-Amerikan kültüründe geçerliliğini koruyan bireysel eser sahipliği kavramı yani yazarlık tarafından da kısmen belirlenir (Venuti, 1995: 6). Venuti (1995: 8) çevirmenin görünmezliğinin tuhaf bir özkıyım olduğunu ifade eder. Çeviriyi görünmezlik üzerinden kavramak ve uygulamak, çevirinin Anglo-Amerikan kültüründeki sıra dışı konumunu pekiştirir. Bir başka deyişle, görünmezlik çevirinin görünürlüğünü artıran bir unsura dönüşür.

Görünmezlik kavramını oluşturan bir diğer unsur ise çevirmenin yasal konumudur. Venuti (1995: 8), Anglo-Amerikan kültüründe çevirmenin belirsiz varlığının, çevirinin muğlak ve elverişsiz yasal konumu içerisinde tescillendiğini ve sürdürüldüğünü ifade eder. Yasal konumdan kasıt hem telif yasası hem de mevcut sözleşmeye dayalı anlaşmalardır. İngiliz ve Amerikan yasası çeviriyi, “eser sahibinin orijinal çalışması”na dayanan bir “uyarlama” ya da “türemiş çalışma” olarak

tanımlamaktadır, bunun “türemiş çalışmalar hazırlama” ya da “uyarlamalar yapma” gibi özel hakları da içeren telifi “yazara” verilmiştir (Venuti, 1995: 9). Yani çevirmen yazara ya da eser sahibi kişiye tabi kılınmıştır, yazarın çevirmenin işini kontrol etme hakkı vardır. İngiliz ve Amerikan yasası yazarlığı, bir fikir değil bir biçim yaratma ya da ifade aracı olarak, bir düşünce değil dilin özgünlüğü olarak tanımlamaktadır (Venuti, 1995: 9). Aynı yasa çevirmenin yaptığı işi özgün bir çalışma yaratmak olarak kabul eder ve çevirilerin çevirmenin adıyla yayınlanmasına izin verir. Yasal konumdaki karışıklık bu noktada ortaya çıkmaktadır. Telif yasasına göre çevirmen hem yazardır hem de yazar değildir (Venuti, 1995: 9).

Çevirmenin yasal konumundaki belirsizlik ve karışıklık ücretler üzerinde de olumsuz etki yaratabilmektedir. Yabancı eserin yazarına çeviriyi kontrol etme hakkı verildiği için çevirmenin eser sahipliği tam olarak yasal kabul görmemektedir (Venuti, 1995: 9). Çevirmenin telif için imzalaması gereken sözleşme veya çeviriyi ücret karşılığı yapılan iş olarak tanımlayan sözleşme ücret dağılımında sömürüye neden olmaktadır (Venuti, 1995: 10). Gerçi Venuti'nin (1995) de ifade ettiği gibi 1980'den sonra yapılan sözleşmelerde, çeviride çevirmenin rolünün önemine ilişkin artan bir kabul gözlenmektedir. Bu sözleşmelerde çeviri yapan kişiden “çevirmen” ya da “yazar” olarak bahsedilmekte ve metin çevirmenin adıyla yayınlanmaktadır (Venuti, 1995: 12). Bu yeniden tanımlama deneyimli çevirmenlerin gelirini artırmış ve telif hakkını elinde bulunduranlar karşısında bir takım haklar elde etmelerini sağlamıştır. Çevirinin geneline bakıldığında ise etkileri yeterli görünmemektedir. Bu değişimler çevirmenin eser sahipliğine ilişkin artan farkındalığın göstergeleri olmakla birlikte çevirinin ekonomisinde belirgin bir değişim oluşturmamıştır ve kendi adına çalışan çevirmenler için yaşamını tümüyle çeviriden kazanmanın zorluğu devam etmiştir (Venuti, 1995: 12).

Geçmen (2008) Türkiye’de çevirmenin görünmezliği konusunda oldukça önemli bir soruna değinmektedir. Bu sorun, yabancı dillerde yazılmış olan dünya klasiklerinin, sanki orijinaleri Türkçe yazan yazarlarca kaleme alınmış gibi çevirmen adı -dolayısıyla metnin çeviri olduğu- belirtilmeden yayımlanmasıdır (Geçmen, 2008). Bazı yayın kuruluşlarının benimsediği bu yaklaşım, çevirinin ve çevirmenin görünmezliğini pekiştirmektedir. Geçmen (2008) çeviriyi görünmez kılan bu tür pratiklerin; çevirinin fark edilmesine, çeviri fenomeni üzerine herkesin düşünmesine,

özetle çeviri olgusunun toplumsal alanda “görünür” olmasına ket vurduğunu ifade etmektedir. Türkiye’de çevirmenin görünmezliği kavramı, çevirmenin emeğinin, yasal haklarının hatta varlığının inkârı, çevirmenin görmezden gelinmesi dolayısıyla çeviri faaliyetinin de yok sayılışı şeklinde ortaya çıkmaktadır.

#### **3.2.4. Çevirmenlik Zanaatkârlık İlişkisi**

Türk Dil Kurumu zanaatı şöyle tanımlar: “İnsanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş, sınaat; el ustalığı isteyen işler”. Zanaatkâr ise “belli bir zanaatla uğraşan, bir zanaatı meslek edinen emekçi, zanaatçı”dır (www.tdk.gov.tr).

Vikipedi’de zanaat, sermayeden çok nitelikli emeğe dayalı; öğrenimin yanı sıra el becerisi ve ustalık gerektiren meslek olarak tanımlanır. Bu tür mesleklerin erbabına zanaatkâr denir, bir kimsenin zanaatkâr olması için el becerisi gerektiren bir malı veya hizmeti sadece satması değil, bilfiil üretmesi gerekir ([www.vikipedi.org](http://www.vikipedi.org)). Marangozluk, ayakkabıcılık, kuyumculuk, çömlekçilik, berberlik, bakırcılık gibi meslekler zanaatkârlığa örnek gösterilebilir.

Sanayi devrimiyle birlikte atölyelerde el emeğine dayalı olarak gerçekleştirilen üretim fabrikalara taşınmış ve makineler aracılığıyla gerçekleştirilmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi, elle çok uzun sürede yapılan işlerin, büyük miktarlarda ve çok kısa sürede yapılmasına olanak sağlamıştır. Bu gelişme zanaatkârlığın yok olma sürecini de hızlandırmıştır. Ancak Richard Sennett (2009: 20) zanaatkârlığı alışlagelenden farklı olarak tanımlamakta, zanaatkârlığın sanayi toplumunun gelişmesiyle birlikte silinmekte olan bir yaşam tarzı olduğu iddiasına karşı çıkmaktadır. Sennett’e (2009: 20) göre zanaatkârlık sürekli, temel insan dürtüsüne, kendi iyiliği için bir görevi güzel yapma arzusuna işaret etmektedir. Zanaatkâr ise kendi iyilikleri için, iyi bir iş çıkarmak üzere kendilerini adayan kişilerdir (Sennett, 2009: 32).

Sennett zanaatkârın yaptığı işin pratik bir faaliyet olduğunu kabul eder ancak bu kişilerin emeğinin basitçe bir araç ürettiği fikrine katılmaz. Zanaatkârlığın bir

marangozun sahip olduğu türden el hüneriyle eşitlendiğinde pek anlaşılamadığını savunur (Sennett, 2009: 32). Sennett'e (2009: 37) göre zanaatkârlıkta nicelik değil nitelik belirleyicidir, zanaatkârın kimlik nişanesi, en başından beri nitelikli iş yapmak, iyi iş çıkarmak olmuştur. Niteliğe yönelik tutku bir zanaatkârı, sadece becermiş olmanın ötesinde geliştirmeye, daha iyisini elde etmeye sevk edecektir (Sennett, 2009: 37). Niteliğe yönelik bu tutku, zanaatkârın en kaliteli işi ortaya çıkarmaya çalışmasını, diğer bir deyişle mükemmele ulaşmaya çalışmasını beraberinde getirir. Her zanaatkârın içinde yer alan mükemmeliyetçiye göre mükemmel olmayan bir kusurdur (Sennett, 2009: 65). Bir marangozun parçalar arasında mükemmel birleşimi yakalayınca kadar ahşabı yontması veya bir çevirmenin uygun sözcüğü bulana kadar kafa yorması bu duruma örnek gösterilebilir.

Sennett (2009) zanaatkârlığın yüksek derecede gelişmiş bir beceri üzerine kurulu olduğunu ve bu becerinin gelişmesinin zaman aldığını ifade etmektedir. Usta bir marangoz ya da müzisyenin ortaya çıkması için takriben on bin saatlik tecrübe gerekmektedir (Sennett, 2009: 33). Bu tecrübe kişinin sahip olduğu beceriyi içselleştirmesini sağlar. Sennett bu içselleştirme durumunu, katıştırma (embedding) olarak adlandırmaktadır. Katıştırma, malumat ve bilgileri örtülü bilgiye dönüştürmeye denk düşer (Sennett, 2009: 71). Yani bir şeyi düşünmeden, "içgüdüsel" olarak yaptığımızdan söz ettiğimizde, tecrübe sayesinde bu bilgiyi örtülü bilgiye dönüştürdüğümüzü kastediyoruzdur. Becerinin üst düzeylerinde, örtülü bilgi ile öz bilinçli farkındalık arasında sürekli olarak karşılıklı bir etkileşim vardır; örtülü bilgi bir güven kaynağı rolü oynarken, açık farkındalık da eleştiri ve düzeltici işlevine sahiptir (Sennett, 2009: 71). Zanaatın kalitesi kişinin içgüdüsel olarak yaptığı şey hakkında yargıda bulunabilmesinde yatar diyebiliriz.

Sennett'in zanaatkâr tanımı çevirmenlerin çalışma pratiğini tanımlamak için de kullanılabilir. Niteliğe yönelik tutku, mükemmele ulaşmaya çalışma, uzun zamana dayanan tecrübe çevirmenin de iyi bir çeviri yapmak için ihtiyaç duyduğu özellikler arasında yer almaktadır. Araştırma kapsamında bu soruya da cevap aranacaktır.

### 3.2.5. Tarih İçinde Çeviri Etkinliği

Sakine Eruz, Neslihan Demez, Filiz Şan, Eylem Alp, Meral Camcı ve Başak Ergil 2008 yılında çeviribilim hakkında kapsamlı bir metin hazırlamıştır. Aynı metin 2009 yılında “Çeviribilim: Bir giriş” başlığıyla Çeviribilim Dergisinin internet sitesinde yayınlanmıştır ([http://ceviribilim.com/?page\\_id=1496#toc-anchor-1496-2](http://ceviribilim.com/?page_id=1496#toc-anchor-1496-2)).

Çeviri tarihinin bir tür uygarlık tarihi olduğunu ifade eden Eruz vd. (2009) hazırladıkları metinde tarihte çeviri etkinliğine ilişkin önemli bilgilere yer vermiştir. Bu bilgiler çevirinin ve çevirmenin uygarlık tarihindeki önemini ortaya koyar niteliktedir. Çeviri tarihine ilişkin önemli noktalar metinde şu şekilde yer almaktadır:

Batıda çeviri etkinliği genel olarak Eski Yunan ve Roma uygarlıklarına dayandırılır ancak bu etkinlik çok daha eskilere uzanmaktadır. Doğu ile Batı uygarlıkları sürekli etkileşim içinde bulunuyordu. Çeviri etkinliğinin insanlık tarihi kadar eski olduğu bilinse de, yazılı tarihe geçen ilk rakamlar, M.Ö. 3000’li yıllardır. Yazılı kaynaklarda, bu tarihlerde Mısır uygarlığında sözlü çevirmenlerin bulunduğu görülmektedir. Batı uygarlığının beşiği kabul edilen Eski Yunan’da ise çeviri etkinliğinin Mısır uygarlığı düzeyinde olmadığı dile getirilir. Üstünlüklerine inanan Yunanlılar başka dilleri öğrenmektense, başkalarının Yunancayı öğrenmesini uygun bulmuşlardır. Yazılı çeviriye ilişkin bildiğimiz ilk metinlerin yaklaşık tümü İbraniceden Yunancaya çevrilen Eski Ahit metinleridir.

Romalılar döneminde ise Yunancadan Latinceye doğru yönetsel ve kutsal metinlerin yanı sıra yazın alanında çeviriler yapıldığı izlenmektedir.

15. yüzyılda Gutenberg’in dizilebilir harflerle baskı tekniğini geliştirmesiyle birlikte kitaplar daha yaygın kitlelere ulaşmaya başlamıştır.

19. yüzyılda da, ulusallaşmış dillerin ve yazınların varlığına koşut olarak, çeviriler de bu dillere yapılmıştır. Romantik dönem çeviri etkinliği açısından verimli bir dönem olmuştur. Bu dönemde yazınsal yapıtlar kadar bilimsel yapıtlar da çeviri alanında önemli bir etkiye sahip olmuştur.

20. yüzyıla gelindiğinde, öncelikle İkinci Dünya Savaşı sonunda sanayileşme ve uluslararası kurumların oluşturulmasıyla birlikte çeviri giderek artan bir gereksinim olarak yaşamın her alanına yayıldı.

İki farklı uygarlığın karşılaşmasıyla oluşan çeviri etkinliği tarihin en eski uğraşlarından biridir. Yapılan kazılarda M.Ö. 4500 yıllarında çok dilliliğin egemen olduğu Mezopotamya'ya ait, çivi yazısıyla yazılmış iki dilli ve üç dilli levhalar bulunmuştur. Eski Mısır'da da M.Ö. 3000 yıllarında yoğun bir çeviri etkinliğinin sürdüğü söylenebilir. Burada “dragomane” olarak adlandırılan çevirmenler kervanbaşı veya iş görüşmelerini yürüten, günümüz deyimiyile “uzman” olarak görev alan kişilerdir. M.Ö. 2000’li yıllara gelindiğinde ayrı dillerin konuşulduğu, yoğun biçimde ticaretin yapıldığı bir merkez olarak Babil karşımıza çıkmaktadır. Burada Sümerce ve Akadca dillerinde iki dilli sözlüklere de rastlanılmıştır.

7. yüzyıla gelindiğinde Doğu’da yoğun bir çeviri etkinliği kendini göstermeye başlamıştır. Bu tarihlerde Araplar ve Museviler Eski Hintçe (Sanskritçe), Farsça ve Yunancadan çok sayıda bilimsel yapıtı Arapçaya çevirmişlerdir. Bu çevirilerle birlikte Arabistan’da ve İran’da bilimsel çalışmalar daha da yoğunlaşmış, 8. ve 10. yüzyıllar arasında Bağdat’ta “Beytü’l-Hikme” adıyla bir bilim merkezi kurulmuştur. Bu bilim merkezinde Yunanca, Farsça, Hintçe ve İbraniceden birçok yapıtı Arapçaya aktarılmıştır. Daha sonra, 8. yüzyılda İber yarımadasının (Bugünkü İspanya) Emevilerin eline geçmesiyle ve Endülüs Devleti’nin kurulmasıyla, bu uygarlık İber yarımadasına taşınmıştır. 12. yüzyılda Toledo kentinin İspanyolların egemenliğine girmesiyle Latince ve yerel dillere yapılan çeviriler aracılığıyla bu bilgi birikimi Batı’ya aktarılmıştır. Batıda bu tarihlerden itibaren çok sayıda üniversite kurulmuş ve matbaanın da gelişimiyle birlikte kilise ve manastırların tekelinde olan bilim daha yaygın kitlelere dağılmaya başlamıştır.

İslam dünyasında 8. yüzyılda başlayan ve 11. yüzyılda yoğunluk kazanan çeviri etkinliği ve bilimsel gelişmeler, 12. yüzyıldan başlayarak duraklama dönemine girmiş ve bu süreç 18. yüzyıla dek sürmüştür.

Osmanlı İmparatorluğu’nda temelleri Fatih Dönemi’ne dayanan çeviri etkinliği 16. yüzyılda Venedik Cumhuriyeti’nin uygun bulduğu tercüman adaylarını

İstanbul'a göndermesiyle devam etmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'yla ticari ilişki içinde bulunan devletler kendi tercüman okullarını açarak, tercümanlarını kendileri yetiştirmek istemişlerdir. İstanbul'da eğitim alan çokkültürlü tercümanların yetişmesiyle birlikte Batı'da Doğu Bilimleri Akademileri de açılmaya başlanmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu özellikle yükselme döneminde elde etmiş olduğu askeri ve siyasi başarılarla da ilintili olarak kendini dışarıya kapatmıştır. 18. yüzyılda askeri ve siyasi alanda güç kaybetmesiyle birlikte Batı'dan yardım isteyen Osmanlı İmparatorluğu Batı dillerinden çeviriler yapmaya başlamıştır. Batı'ya yönelik hareketinin ilk adımı Lâle Devri'nde (1718–1730) atılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu bu dönemde Batı'yı tanımak ve sorunlarına Batı üzerinden çözüm üretmek için Batı dillerinden birçok alanda çeviri yaptırmaya başlamıştır.

Lâle Devri'nden önce bireysel olarak gerçekleştirilen uzmanlık metinleri çevirileri, Lâle Devri'nde hız kazanmış, ordu ve donanmanın güçlenmesi açısından önemli görülen eserler Osmanlıcaya aktarılmıştır. Askeri alandaki ıslahatların uzantısı olarak açılan mühendislik okullarında uzun yıllar Macar ve Fransız asıllı tercümanlar öğretmenlik yapmış, bir başka ifadeyle eğitim çeviri aracılığıyla gerçekleşmiştir.

1821 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nda kurulan ve çalışmaları ile dikkat çekmiş olan diğer bir kurum Tercüme Odası'dır. 1871 yılına kadar çalışmalarına devam eden kurum, Müslümanların yabancı dil öğrenmeleri, stratejik noktalarda istihdam edilmeleri ve devletin işlerliğini sağlaması amacıyla kurulmuş ve birçok bürokrat ve fikir adamı yetiştirmiştir.

1839 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat Fermanı'nın ilan edilmesiyle birlikte II. Mahmut döneminde başlayan reform çalışmaları ivme kazanmış, eğitimden, hukuka, ordudan, kültüre birçok alanda ciddi çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmaların gerçekleştirilmesinde çevirinin rolü büyüktür. Tanzimat Dönemi'nde uygulanan reform çalışmaları arasında hukuk alanına ilişkin olanlar da dikkat çekicidir. Hukukun birçok alanına ilişkin köklü çalışmaların yapıldığı bu dönemde çeviri aracılığıyla, bir başka deyişle Batı yasalarının çevrilmesi yoluyla yeni yasalar oluşturulmuştur.



19. yüzyıla dek Arap ve Fars yazınından eserlerin çevirisini gerçekleştiren imparatorluk, Tanzimat'ın ilanı ile birlikte Batı yazınından da eserler çevirerek, roman, öykü, tiyatro gibi yeni yazın türleriyle tanışmış ve bunların yazın dizgemize girmesini sağlamıştır.

Tanzimat Dönemi'nde, Osmanlı İmparatorluğu, Batı'yı tanıyarak, onun ulaştığı seviyeye ulaşmayı hedeflemiştir. Çevirinin kendine uzak olanı tanımının başlıca araçlardan biri olduğunu fark eden imparatorluk, gerek kendi eliyle gerek bireysel girişimleri destekleyerek yoğun bir çeviri etkinliğinin yaşanmasını neden olmuştur.

Çeviri tarihine bakıldığında çeviri etkinliğinin ve çevirmenin, eğitim, ticaret, siyaset, hukuk, bilim gibi birçok alanda etkin rol oynadığı görülmektedir. Çeviri kültürün ve bilginin yayılmasında, kültürlerarası iletişimin sağlanmasında da önemli bir işleve sahiptir.

Çeviri tarihine kısa bir bakışın ardından gelecek bölümde bireyin çevirmen olma kararında ve çevirmenliği sürdürme güdüsünde etkisi olabileceği düşünülen psikolojik etkenler ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **3.3. ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BAĞLAMINDA ÇEVİRMENLİK**

#### **3.3.1. Kişi-Meslek Uyumu**

Kişi-Çevre uyumu (person-environment fit) birey ile işi, dâhil olduğu grup, örgüt ve mesleği arasındaki eşleşmedir (akt. Ehrhart ve Makransky, 2007: 207). Kişi-Çevre uyumu kişi-örgüt uyumu (person-organization fit), kişi-iş uyumu (person-job fit) ve kişi-meslek uyumu (person-vocation fit) alt başlıklarından oluşan bir kavramdır. Kişi-Örgüt uyumu, bir kişi ile bir örgüt (ör. örgütün değerleri ve kültürü) arasındaki uyumluluk anlamına gelir. Kişi-İş uyumu işin gereklilikleri (bilgi, beceri, yetenek) ile işe aday olan kişinin nitelikleri arasındaki eşleşmedir ya da adayın ihtiyaçları ile işin sağladıklarının eşleşmesidir (akt. Sekiguchi ve Huber, 2011: 203).

Uyuma ilişkin yaklaşımlar incelendiğinde nesnel uyum ve öznel uyum kavramlarından bahsedildiği görülmektedir. Öznel uyum, bir kişinin bir işe ya da mesleğe ne kadar iyi uyum sağladığı konusundaki algısını ifade eder; nesnel uyum ise bireyin özelliklerinin işin veya mesleğin özelliklerine ne kadar uyduğu yönündeki dışsal değerlendirmelerdir (akt. Ehrhart ve Makransky, 2007: 207).

Tez çalışması çerçevesinde kişi-meslek uyumu incelenmiş, katılımcıları çevirmenliğe ve evden çalışmaya yönlendiren ortak kişisel özellikler tespit edilmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma bireylerin kendi ifadelerine dayandığı için daha çok öznel uyum ölçütlerine yer verilecektir. Yapılan araştırmalar, nesnel uyumla karşılaştırıldığında öznel uyumun 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” olarak tanımlamaktadır. Furnham’a (2011) göre meslek (vocation) geniş bir kavramdır; belirli bir meslek veya uğraş içerisinde birbirinden büyük ölçüde farklılık gösteren çeşitli özelleşmiş işler bulunabilir (akt. Ehrhart ve Makransky, 2007: 207).

Alan yazında meslekler ve kişiler arasında uyumu ortaya koymaya çalışan çeşitli modeller geliştirilmiştir. John Holland (1985) hem insanların hem de mesleklerin “kişilikleri” olduğunu savunur ve bu bakış açısından hareketle, **RIASEC** modelini geliştirmiştir. Yaygın olarak kullanılan bu model bireyi ve iş ortamını tanımlayan altı boyutu içermektedir: **Gerçekçi (R)**, **Araştırmacı (I)**, **Artistik (A)**, **Sosyal (S)**, **Girişimci (E)** ve **Geleneksel (C)**.

Holland, bireyin kişiliği ile işlev gördüğü çevre arasında iyi bir uyum varsa bu ortamda insanların zenginleşeceğini, gelişeceğini savunmaktadır, iyi bir uyum doyum sağlarken, kötü bir uyum doyumsuzluğa yol açar (akt. Logue vd. , 2007: 271). Marcus ve Wagner (2013: 2) kişi meslek uyumu arttıkça, kişinin o mesleği seçme ihtimalinin yükseldiğini ve kişinin meslekteki doyumunun ve mesleki performansının artacağını ifade etmektedir.

John Holland'ın RIASEC modelinde yer alan grupların kişilik özellikleri ve çalışma ortamları şu şekilde özetlenebilir:

**R (gerçekçi) grubun kişisel özellikleri:** Aletleri, makineleri, elektrikli araçları kullanmaktan hoşlanırlar (bilgisayar, tornavida, makas gibi), bitki yetiştirmek ve hayvan beslemekten hoşlanırlar. Tek başlarına yapacakları etkinliklerden hoşlanırlar (balık tutmak, maket uçak, araba yapmak gibi). El becerileri gerektiren alanları severler (takı tasarımı, maketler yapmak, çizim yapmak gibi, tamirat işleriyle uğraşmak gibi).

Çalışma Ortamları: Kapalı ofis ortamlarından çok açık havada bulunan işlerin yapıldığı, sosyal ilişkilerin yoğun olmadığı ortamlardır.

**I (araştırmacı) grubun kişisel özellikleri:** Genellikle fen bilimleri ve matematik alanlarından hoşlanırlar. Gözlem yapmaktan hoşlanırlar. Bağımsız çalışmayı tercih ederler. Problem çözmek için bilimsel araştırmalar yapmaktan ve teoriler geliştirmekten hoşlanırlar. Zekâ oyunları oynamaktan, bilgisayarla uğraşmaktan, müzeleri gezmekten hoşlanırlar. Fikirlerle ve sayılarla çalışmayı tercih ederler.

Çalışma Ortamları: Araştırma yapma olanağı sağlayan, insanların fikir üretebilecekleri yaratıcı ve bağımsız ortamlardır.

**A (artistik) grubun kişisel özellikleri:** Özgün işler yaratmaktan hoşlanırlar. Sanata ilgileri vardır. Yeniliklere ve farklılıklara açıktır. Sanatla ilgili; fotoğrafçılık, hikâye ve şiir yazmak, dil öğrenmek, sinema ve tiyatroya gitmek, müzik dinlemek, resim yapmak gibi etkinliklerden hoşlanırlar. Genellikle düşünceleri dağınıktır.

Çalışma Ortamları: Fazla kuralın olmadığı esnek iş ortamlarıdır. Yaratıcılık gerektiren, kişilerin istedikleri gibi giyinmelerini ve kendi zamanlarını yönetebilmelerini sağlayan ortamlardır.

**S (sosyal) grubun kişisel özellikleri:** Çevresindeki insanlarla iletişim kurmaktan, onların problemlerine yardımcı olmaktan hoşlanırlar. Karşısındaki insanı dinlemeye ve anlamaya önem verirler. Futbol, voleybol gibi takım sporlarından hoşlanırlar.

Bildiklerini anlatmaktan, öğretmekten hoşlanırlar. Grup içerisinde çalışmayı tercih ederler. Gönüllü faaliyetlerden hoşlanırlar (yardım etmek, bağış toplamak gibi)

Çalışma Ortamları: Sıcak ve samimi iletişimin önemli olduğu, insanların birbirlerine yardım ettikleri ortamlardır.

**E (girişimci) grubun kişisel özellikleri:** Grup önünde konuşmaktan hoşlanırlar. Para ve politika ile ilgili işlerden hoşlanırlar. İnsanları etkilemekten ve yönlendirmekten hoşlanırlar. Grup içinde fark edilen, önemli kişi olmaya önem verirler. Yarışmalara katılmaktan, siyasetle ilgilenmekten hoşlanırlar.

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

**C (geleneksel) grubun kişisel özellikleri:** Hesaplarla, sayılarla, bilgilerle uğraşmayı severler. Bilgisayar oyunları oynamak, koleksiyon yapmak, tarihle ilgilenmek gibi faaliyetlerden hoşlanırlar. Detaylı ve çerçevesi iyi tanımlanmış işlerden hoşlanırlar. Kayıt tutmaktan, veri girmekten, not tutmaktan, dosyalamaktan hoşlanırlar. Bir işin doğru yapılmasına önem verir ve bunun için kontrol etmekten hoşlanırlar. Dikkat gerektiren, uzun süreli işleri severler (koleksiyon yapmak, bulmaca çözmek, kâğıt oyunları oynamak gibi).

Çalışma Ortamı: Düzenli, sistemli, kuralları belirgin iş ortamlarıdır. Kapalı ofis ortamlarıdır.

Çevirmenlik artistik grup içerisinde yer alan mesleklere dâhil edilebilir.

### 3.3.2. İşe Bağlanma

Pozitif durumlar psikolojide pek rağbet görmez, daha çok negatif durumlar, hastalıklar inceleme konusu yapılır. Psikoloji ruhsal “iyilik halinden” çok ruhsal “hastalıkları” araştırdığı için eleştirilmiştir (Bakker vd. , 2008: 187). Pozitif psikoloji bu bakış açısının değiştirilmesi hedefiyle gündeme gelmiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi’ye (2000) göre pozitif psikolojinin amacı “...yalnızca yaşamdaki

en kötü şeyleri düzeltmeyle meşgul olan psikolojinin ilgi alanını, yaşamda olumlu nitelikler inşa etmeyi de ekleyen bir değişimi başlatmaktır” (akt. Bakker vd. , 2008: 187). Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olan Pozitif Örgütsel Davranış (PÖD), iş yaşamında sadece zayıflıkları yönetmek yerine, insanların güçlü yanlarını yapılandırmaya çalışmaktadır (Keser ve Yılmaz, 2009). Geleneksel psikoloji yaklaşımı tükenmişliği incelerken pozitif psikoloji ekseninde gelişen PÖD işe bağlanmayı kendisine konu edinmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009: 99).

PÖD kapsamında önemli kavramlardan biri olan ve İngilizce’de "engagement" olarak karşılık bulan bağlanma konusunda alan yazında hâkim iki görüş bulunmaktadır. İlk görüş işe bağlanmayı tükenmişliğin zıddı olarak görmektedir. Maslach ve Leiter’e (1997) göre bağlanma enerji, katılım ve etkinlik boyutlarıyla nitelenir, bunlar üç tükenmişlik boyutunun tam tersidir; enerji yorgunluğa, katılım sinizme ve etkinlik etkisizliğe dönüşür (akt. Bakker vd. , 2008: 188).

Alternatif bakış açısı işe bağlanmayı bağımsız ve ayrı bir kavram olarak görür (Bakker vd. , 2008: 188). Bu bakışın temsilcilerinden olan Schaufeli ve Bakker (2004: 295) bağlanmayı; dinçlik, adanmışlık ve işe kendini verme ile karakterize olan olumlu, doyum sağlayan, işle bağlantılı zihinsel bir durum olarak tanımlar. İşe bağlanma kalıcı ve yaygın bir duygusal-bilişsel durumdur, belirli bir nesneye, olaya ya da davranışa odaklanmaz (Schaufeli ve Bakker; 2004: 295). Dinçlik; çalışırken sergilenen yüksek enerji seviyesi ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama konusundaki istekliliği ve zorluklar karşısında ısrarlı olma ile karakterize bir durumdur. Adanmışlık; anlamlılık, coşku, ilham gurur ve meydan okuma duygusudur. Bağlanmanın üçüncü boyutu işe kendini vermedir. İşe kendini verme; kişinin işine bütünüyle konsantre olması ve mutlu bir şekilde kendini işe kaptırmasıdır. Böyle bir duygudurum anında zaman çok hızlı geçer ve kişi kendini işten ayırmakta zorlanır. İşe kendini verme akış kavramına yakındır. Ancak Csikszentmihalyi tarafından öne sürülen ve aşağıda anlatılacak olan akış, birçok boyutu kapsayan daha komplike 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” şeklinde tanımlamışlardır (akt. Keser ve Yılmaz, 2009: 102). Kahn (1990: 694) işe bağlanmayı “örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine tamamen vermeleri” şeklinde tanımlamaktadır. Kahn’a göre kişi, işi ve diğer iş rolü aktiviteleri aracılığıyla kendini ifade eder. Kişisel bağlanma “iş performansları sırasında insanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak açıklamaları” anlamına gelmektedir (Kahn, 1990: 694). Bakker vd. (2008: 189) göre bağlanmış çalışanlar iş konusunda çok çaba gösterirler çünkü kendilerini işle özdeşleştirmişlerdir. İşe bağlanma yüksek enerji seviyesi ve kişinin işiyle güçlü özdeşimi ile karakterizedir (Bakker vd. , 2008: 189).

Yapılan çalışmalarda işe bağlanmanın birey üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bakker ve arkadaşlarına göre (2008: 188) işe bağlanmış çalışanlar yüksek enerji seviyesine sahiptir, işleri konusunda heveslidir ve genellikle işe tümüyle kendilerini kaptırmışlardır, böylece zaman akıp gitmektedir. Tükenmişlik yaşayanların aksine bağlanmış çalışanlar işleriyle enerjik ve etkin bir bağlantı hissine sahiptir ve işlerini talep edici ve stresli görmek yerine zorlu olarak görürler (Bakker vd. , 2008: 188). May (2004) işe bağlanan bireyin yaptığı işin kalitesinin, iş yapma özeninin, tecrübesinin, yaratıcılığını işe yansıtma düzeyinin en yüksek seviyede olduğunu belirtmektedir (akt. Keser ve Yılmaz, 2009: 112). İşe bağlanmanın çalışanın sağlığı üzerinde de olumlu etkileri bulunmaktadır. Schaufeli vd. işe bağlanmış çalışanların daha az psikosomatik şikâyetlerde bulunduğunu belirtmişlerdir (akt. Keser ve Yılmaz, 2009: 114). İşe bağlanma bireyin işten ayrılma eğilimini de etkilemektedir. Araştırmalar işe bağlanan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004; Truss vd. , 2006); Gill, 2007).

### **3.3.3. Özerklik**

Tezin bu bölümünde evden çalışma kararında etkili olabileceği düşünülen özerklik (autonomy) kavramı, iş özerkliği ve bireysel özerklik ihtiyacı olmak üzere iki farklı boyut üzerinden ele alınacaktır.

Annink ve Dulk’a (2012: 386) göre özerklik, işin ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştirileceğine karar verme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Özerklik, iş

özerkliği ve zaman/mekân özerkliği boyutlarından oluşmaktadır. İş özerkliği yeni şeyler öğrenme olanağı, işteki yaratıcılık, tekrarlayan görevlerin azlığı, işin nasıl yapılacağına ve neyi içereceğine karar verme özgürlüğü ve yenilikçilik anlamına gelir. Zaman/mekân özerkliği kişinin işi ne zaman ve nerede yapacağına karar verme; çalışma saatlerini ve yerini kişinin kendi özel yaşamına uyarlama özgürlüğüdür.

Hackman ve Oldham (1975) iş özerkliğini işi kişinin uygun gördüğü şekilde yapma özgürlüğü; çalışma takvimini belirleme, karar verme yetkisi; takvimi belirlerken ve işin nasıl yapılacağına karar verirken işin çalışana sağladığı özgürlük ve bağımsızlık olarak kavramsallaştırır (akt. Littman-Ovadia vd. , 2013: 505). İş özerkliği bir işin çalışanlara takdir yetkisi, özgürlük ve bağımsızlık sağlama ölçütünü ifade eder (akt. Ho ve Nesbit, 2014: 394).

İş özerkliğinin etkileri üzerine alan yazında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Özerklik çalışanların motivasyonu üzerinde etkilidir. Özerklik içsel motivasyonun önemli bir belirleyicisi olarak tanımlanır ve çalışanların işteki görevlerini başlatma, yürütme ve tamamlama konusundaki özgürlük algılarını etkiler (akt. Taştan, 2014: 163). Hackman ve Oldham (1975) iş özerkliğinden yoksun çalışanların tükenmişlik yaşamalarının daha olası olduğunu belirtmiştir çünkü bu tür işler çalışana karar verme sürecinin bir parçası olma fırsatı ve işi uygun gördükleri şekilde yapma özgürlüğü sunmaz (akt. Littman-Ovadia vd. , 2013: 505). İş özerkliğinin iş doyumu, işe bağlanma ve akışla (istenen bir iş çıktısı ve işe bağlanmanın bir bileşeni) olumlu bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir (akt. Littman-Ovadia vd. , 2013: 505). Hundley (2001) kendi adına çalışanların daha çok iş doyumu yaşadıklarını iddia etmektedir çünkü işleri bu kişilere beceri ve yeteneklerini geliştirirken daha çok esneklik ve özerklik sağlar (Tremblay ve Genin, 2008: 164). İş-yaşam alan yazını özerkliğin iş yaşamı ve kişisel yaşamı dengelemekte önemli bir kaynak olduğunu belirtmektedir, bu kaynaklardan diğeri ise sosyal destektir (akt. Annink ve Dulk, 2012: 384). İş özerkliği ve sosyal destek iş ve iş-dışı yaşam arasındaki gerilimleri engellemektedir.

O'Neill vd. (2009: 148) özerkliği bir iş özelliği olarak değil bir karakter özelliği olarak ele almıştır. Buna göre özerklik ihtiyacı bir kişinin doğrudan bir

denetleme olmadan tek başına çalışarak, kendi çalışma hızını kontrol ederek ve yoğun bürokrasi tarafından engellenmeden çalışma ihtiyacıdır. Özerklik ihtiyacı yüksek kişiler kendi çalışma saatlerini kendileri belirlemek, kendi kendilerinin patronu olmak ve çalışma takvimlerini kendileri planlamak isterler (O'Neill vd. , 2009: 148).

Annink ve Dulk'a (2012: 384) göre kendi adına çalışma veya evden çalışma daha fazla özerklik ve esneklik sağlamaktadır. Aynı şekilde evden çalışan kişilerin özerklik ihtiyacının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

### **3.3.4. Özdisiplin**

Evden çalışan kişilerin uymaları gereken çalışma saatleri yoktur. İstedikleri saatte, istedikleri şekilde çalışma özgürlüğüne sahip olan bu kişiler işleri zamanında yetiştirmek veya geçinmelerine yetecek ücreti kazanmak için bir çalışma disiplini, bir özdisiplin geliştirmek zorundadır. Özdisiplin (self-discipline) kişinin dilek ve dürtülerini denetleyebilmesi, uzun dönemli amaçlar uğruna anlık doyumlardan vazgeçebilmesi, özdenetim olarak tanımlanmaktadır. Özdüzenleme (self regulation) ise kişisel ölçütlerimize uyup uymadığına bağlı olarak, kendi davranışlarımızı bilişsel olarak pekiştirme ya da cezalandırma sürecidir. Zimmerman ve Kitsantas (2014: 145) özdisiplin ve özdüzenlemenin özkontrol, özyönetim ve özerk davranış kavramlarıyla aynı anlamda olduğunu belirtmektedir.

Duckworth ve Seligman (2005, 2006) özdisiplini daha yüksek bir amaç uğruna öncelikli tepkileri bastırma yeteneği olarak tanımlar ve bu tercihin otomatik olmadığını bilinçli bir çaba gerektirdiğini belirtirler (akt. Zimmerman ve Kitsantas, 2014:146). 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, yani özdisiplin kişilerin daha fazla doyum elde etmek için mevcut performanslarını kontrol etmelerini sağlar (akt. Zimmerman ve Kitsantas, 2014:146). Chang vd. (2012: 709) özdisiplini bireylerin, iç tepkilerini uygun biçimde düzenleme ve değiştirmelerini sağlayan benliğin istemli yönetimi olarak tanımlar.



Araştırmalar özdisiplinin görev performansı, kişilerarası ilişkiler ve iyilik haliyle olumlu ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir (akt. Chang vd. , 2012: 709). Yüksek özdisipline sahip kişiler, görevi başarıyla yerine getirmek için kendi güdülerini üreterek ve önceliklerini belirleyerek dikkatlerini görevin tamamlanmasına yönlendirebilirler (akt. Chang vd. , 2012: 710). Evden çalışan kişiler yaptıkları iş konusunda belirli bir özerkliğe sahiptir, bu özerklik dikkat dağıtan şeyleri ve belirsizliği beraberinde getirmektedir. Özdisipline sahip kişiler bu durumdan daha az etkilenir ve motivasyonlarını koruyarak görevin tamamlanmasına konsantre olurlar (akt. Chang vd. , 2012: 710). Yüksek özdisipline sahip kişiler belirsiz ve tanıdık olmayan görevlerle karşılaştıklarında da motivasyonlarını koruyabilir çalışmalarını verimli bir biçimde düzenleyebilir, böylece her durumda büyük bir denge sağlamış olurlar (akt. Chang vd. , 2012: 720).

### **3.3.5. Akış**

Akış (flow) pozitif psikolojinin odaklandığı kavramlardan biridir. Daha önce de değinildiği gibi pozitif psikoloji, insanda ve çalışma koşullarında, akış, dayanıklılık, anlam, bağlanma, başarı ve mükemmeliyet gibi olumlu sonuçlara odaklanır (Burke, 2010: 38).

Csikszentmihalyi (1975) akışı “insanların tam katılım gösterdikleri zaman hissettikleri bütüncül his -öz denetim ve zevk hissi ile karakterize bir durum-” olarak ifade eder (akt. Demerouti vd, 2012: 277). Akış, kişisel beceriler ile görevin içerdiği zorluğun birbirine eşit olduğu koşullarda, bireyin bir göreve bütünüyle bağlandığı zamandaki olumlu deneyimsel bir durumdur; akış kişinin işine tam katılımının öznel deneyimidir (akt. Burke, 2010: 40). Akışın gerçekleşebilmesi için görevin içerdiği zorluklar ile bu zorluklarla baş etmek için gereken becerilerin dengede olması gerekir.

Bakker (2008: 400) akışı, insanların kendilerini bütünüyle bir aktiviteye kaptırdıkları ve bundan yoğun bir şekilde haz aldıkları bir bilinç durumu olarak tanımlar. Diğer olumlu durumlar gibi akış da artan bir farkındalık hissi ve işleyiş ile ilişkilidir (akt. Demerouti vd, 2012: 277). Önde gelen akış tanımlarında ortak üç

unsur vardır; kendini verme (ör. bir aktiviteye tam katılım), zevk ve içsel motivasyon (Bakker, 2008: 400).

Akış müzik, dans, spor, resim vb. çok çeşitli aktivitelerde deneyimlenebilir, çalışma bunlardan yalnızca bir tanesidir. Araştırmacılar çalışma sırasında deneyimlenen akışa son dönemde odaklanmıştır. Bakker, akışı çalışma koşullarına uygulayan sosyal bilimcilerden biridir. Çalışma sırasında gözlenen akışı, kendini verme, işten zevk alma ve içsel iş motivasyonu ile karakterize olan kısa-sürelî zirve deneyimi olarak tanımlamaktadır (Bakker, 2005, 2008). Kendini verme, çalışanlar işlerine tam katılım gösterdiğinde ortaya çıkan tam konsantrasyon durumunu ifade eder, bu durumda zaman çok hızlı geçer ve kişiler çevrede olan biten her şeyi unuttur (akt. Bakker, 2008: 401). İşten zevk alan çalışanlar çalışma yaşamının niteliği hakkında olumlu değerlendirmeler yaparlar. Bu zevk ya da mutluluk, akış deneyiminin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin sonucudur (akt. Bakker, 2008: 401).

İçsel motivasyon ise işle ilgili bir aktivitenin, aktiviteye içkin haz ve doyum için gerçekleştirilmesini ifade eder (akt. Bakker, 2008: 401). İçsel motivasyon insanların işle dışarıdan gelen bir ödül için değil, kendi iyilikleri için ilgilenmeleridir (Demerouti vd, 2012: 277). İçsel olarak motive olan çalışanlar işleriyle sürekli ilgilenirler, işe devam etmek isterler çünkü gerçekleştirdikleri görev onların ilgisini çekmektedir (Bakker, 2008: 401). İnsanlar görevin zorluğu ile bu zorlukla baş etmek için sahip oldukları beceriler arasında bir denge olduğunda akışın ortaya çıkması daha olasıdır (Bakker, 2008; Demerouti, 2012). Çalışma yaşamında da benzer bir durumdan söz edilebilir. Çalışma yaşamında akışı deneyimleyen kişiler işin talepleri kendi profesyonel becerileriyle eşleşen çalışanlardır (Bakker, 2008).

Tobert ve Moneta (2013) işin özelliklerinin çalışma sırasında akışın sıklığı üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. İşin özellikleri; takvimi ve görevin yapım yöntemini belirlemek konusunda çalışanın özerkliği, performans geri bildirimiminin kapsamı ve görevi yerine getirmek için gereken aktivitelerin ve becerilerin çeşitlilik derecesini içerir (Tobert, Moneta, 2013: 103). Bakker (2008: 401) kişisel gelişim olanakları ve performans geri bildirimiminin, çalışanların işin taleplerine daha iyi karşılık vermesini sağladığını ifade eder. İşin talepleri çok yüksek değilse ve

yeterince kaynak mevcutsa çalışanlar akış deneyimi yaşarlar (akt. Peters vd. , 2014: 275). Özellikle yüksek iş özerkliği algısına sahip olan, bireysel çalışma koşullarını güçlendirici olarak gören çalışanlar, diğer iş arkadaşlarıyla karşılaştırıldıklarında daha yüksek akış seviyesi yakalarlar (akt. Peters vd. , 2014: 283).

Alan yazında evden çalışmanın akış deneyimini artırdığı yönünde ifadelere rastlanmaktadır. Evden çalışma işin kesintiye uğramasını azaltır, çalışanın iş arkadaşları ve müşterilerle bağlantısını kesmesine olanak verir böylece çalışan düşünmek ve kalabalık ofis ortamından kurtulmak için daha çok olanağa sahip olur sonuçta daha çok akış yaşar (akt. Peters vd. , 2014: 277). Tez kapsamında bu iddianın doğruluğu araştırılacaktır.

Akışın sonuçları üzerine de araştırmalar yapılmıştır. Akışın, özellikle işte, olumlu duygularla ve düşük yorgunluk seviyesiyle bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Tobert, Moneta, 2013: 103).

### **3.3.6. Anlamlı İş**

Çalışma yalnızca para kazanma veya geçimini sağlama aracı değildir, insanlar yaptıkları işin bir anlam ifade etmesini de isterler. Çalışanlar çalışmalarının sonucunda anlamlı bir iş yaptıklarını görmek isterler. Yapılan araştırmalarda birçok çalışanın, işin önem ve anlamına dışsal ödüllerden daha çok değer verdiği görülmüştür (akt. Scroggins, 2008: 68). Kişi her gün yaptığı işin insanların iyiliğine katkıda bulunduğunu gördüğünde işi onun için anlamlı bir hal alır (Munn, 2013: 409).

Streger vd. (2012: 323) alan yazında yer alan anlamlı iş tanımlarının ortak noktalarını şu şekilde özetlemiştir: beceri çeşitliliği, bir görevin bütünü tamamlama olanağı (iş kimliği), diğer kişiler için işin önemli oluşu, bağlanma, görev aşkı (calling) duygusu, zorlu iş, iş rol özdeşliği, iş merkezlik, iş değerleri, içsel iş yönelimi, ruhanilik, iyi gelir ve itibar. Arnold vd. (2007) göre anlamlı iş çalışmada bulunan amacın çalışmanın dışsal sonuçlarından daha büyük olmasıdır (akt. Streger vd. , 2012: 325). Chalofsky (2010) anlamlı işin yaptığımız şeye önem kazandırdığını

ve yaşamımıza memnuniyet duygusu getirdiğini ifade etmektedir. Chalofsky'e göre (2010: 11) işteki anlam ya da anlamlı iş, kapsayıcı bir varoluş durumu sunar; uyanık olduğumuz saatlerin çoğunu kapsayan çalışma aracılığıyla yaşamımızda anlam ve amaç buluruz. Çalışma bir insan olarak kimlik oluşturma ve işlev görme gerekçesinin birincil yollarından biridir (Chalofsky, 2010: 11).

Chalofsky (2010) bir anlamlı iş modeli geliştirmiştir. Anlamlı iş modeli, "tamamen bütünleşme" elde edebilmek için kritik öneme sahip üç unsuru içerir: "benlik hissi", "işin kendisi" ve "denge hissi". Anlamlı iş bu üç unsurun karşılıklı etkileşimini gerektirir ve bu unsurlar "tamamen bütünleşme" kavramı altında bir araya gelirler (akt. Chalofsky, 2010: 23).

İnsanların işe benliklerinin tümünü (zihin, beden, duygu ve ruh) taşıma ihtiyacı vardır ancak insanlar reddedilme, yargılanma ya da yanlış anlaşılma korkusuyla benliklerini işe taşıyamazlar (Chalofsky, 2010: 21). "Benlik hissi" sağlık ve maneviyat farkındalığı, değerler, haz ve yardımseverlik, kendini-gerçekleştirme, öz-yeterlik, öğrenme ve değişim, merak ve farklılıklara açıklık yoluyla elde edilebilir (Munn, 2013: 408). Benlik hissi işte anlam bulmak için kritik öneme sahiptir (Chalofsky, 2010: 21).

"İşin kendisi", kişinin amacını yerine getirmesi, kendi performansında uzmanlaşması, mücadele, yaratıcılık ve sürekli gelişim içeren öğrenme arayışı, kişinin özerkliğe, güçlendirmeye ve kendi çevresi üzerinde kontrol hissine sahip olması ile elde edilir (Chalofsky, 2010: 20-21).

"Denge hissi" ücretli çalışmaya, ücretsiz çalışmaya (evde çalışma, aileyle birlikte veya gönüllü olarak) ve hoşça giden uğraşlara harcadığımız zaman arasında yaptığımız tercihlerle ilgilidir (Chalofsky, 2010: 22). Çalışma ve yaşamın geri kalanını dengelemek, kariyer ve yaşamın geri kalanını dengelemek, gerilimleri yönetmek unsurlarını içerir (Chalofsky, 2010: 21). Munn'a göre (2013: 408) "denge hissi" kişiden kişiye farklılık gösterir. İş ve yaşam bir ikilem olarak görüldüğünde bu iki alan arasındaki rekabet artar; bu alanlar arasında tamamlayıcı bir ilişki olduğunda ise anlamlı işin bireysel gelişimi teşvik edici bir gücü vardır. İş-yaşam dengesi

bireyin işini anlamlı görüp görmemesi üzerinde etkilidir (Munn, 2013: 408). İki alan arasında denge sağlayan kişilerin işlerini daha anlamlı bulmaları beklenir.

Alan yazında anlamlı işin birey ve örgütler üzerindeki etkilerine ilişkin araştırmalar mevcuttur. Anlamlı bir işe sahip olduklarını söyleyen insanlar daha iyi psikolojik uyum gösterirler ve aynı zamanda örgütler için tercih edilen niteliklere sahiptirler; işlerinin anlamlı olduğunu söyleyen kişilerin iyilik hali daha fazladır, işlerinin daha merkezi ve önemli görürler, işe daha fazla değer verirler ve daha çok iş doyumunu bildirirler (akt. Streger vd. , 2012: 323).

### **3.3.7. Meslek Algısı (Mesleki Statü ve Mesleki Prestij)**

Üçüncü bölümün başında bir profesyonel meslek olarak çevirmenlik ve profesyonel mesleğin tanımı ve ayırt edici unsurlarına ayrıntılı olarak yer verilmişti. Bu bölümde profesyonel meslekleri, meslek ve birey açısından araştıran “mesleki yaşam modeli” tanımlanacak ve modelin temel öğelerinden olan mesleki statü ve mesleki prestij kavramları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Mesleki yaşam modeli profesyonel mesleklerin kendilerine özgü bir yaşam tarzı ile karakterize olduklarını ileri sürer (Seçer, 2009: 35). Mesleki yaşam altı temel ve dört yan öğeden oluşmaktadır. Altı temel öğe, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç olarak sıralanmakta, dört yan öğe ise, boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyinin yükseltilmesi ve emeklilik sürecine ilişkin planlamalardır (Seçer, 2009: 41). Mesleki yaşam modeli, profesyonel mesleği birey ve toplum açısından tanımlarken aynı zamanda profesyonel meslek sahibi kişinin iş-dışı faaliyetlerini (boş zaman, emeklilik gibi) de kapsayan geniş bir çerçeveye çizmektedir. Mesleki yaşam olgusu ile profesyonel bir mesleğin kendi değerlerine uyumlu bir yaşam tarzını öngörmesi, bireyin de bu yaşam tarzını benimsemesi ve sürdürmesi kastedilmektedir (Seçer, 2009: 41).

Çevirmenlik az bilinen, sınırları net olarak çizilememiş bir meslek olduğu için mesleki yaşam modelinin temel öğeleri olarak tanımlanan mesleki statü ve mesleki

prestij kavramları çevirmenlik açısından özellikle önem taşımaktadır. Modelin yan öğeleri olarak belirtilen boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyinin yükseltilmesi ve emeklilik sürecine ilişkin planlamalar çevirmenlerle yapılan araştırmada cevap aranan sorular arasında yer almaktadır.

*Mesleki statü*, bireyin sosyal ve ekonomik statüsünün ve dolayısıyla toplumdaki pozisyonunun temel göstergesinin meslek olduğunu savunur (akt. Seçer, 2009: 42). Mesleki statü ile ilgili bir başka görüş ise, mesleklerin kendilerinin birer statü olduğu ve diğer statüleri belirlemede anahtar bir rol üstlendikleridir (akt. Seçer, 2009: 42).

Mesleki prestij, mesleki statünün ayrılmaz bir parçasıdır, hatta bir mesleğin değerlendirilmesinde statü ve prestijin birlikte ele alınması gerektiği ifade edilmektedir (Seçer, 2009: 42). Statü ile prestij arasındaki ilişki; statünün, mesleğe ilişkin eğitim ve gelir durumu gibi nesnel, prestijin ise bireylerin değerlendirmeleri gibi öznel boyuta işaret etmesi ile belirginleşmektedir (akt. Seçer, 2009: 42). Mesleki prestij, öznel değerlendirmelere dayanmakta, bireyin ve toplumun profesyonel mesleğe ilişkin algılarını yansıtmaktadır.

*Mesleki prestij*, bir iş pozisyonuna uygun görülen ve her biri genelleştirilmiş öznel bütüne katkıda bulunan çok çeşitli değişkenlerden oluşan genelleştirilmiş öznel saygı tutumu olarak ifade edilebilir (Garbin ve Bates, 1966: 301). Mesleki prestij, toplum üyeleri tarafından olumlu olarak değerlendirilen sosyal bir değer olarak tanımlanır ve bireylerin, belirli bir iş pozisyonuna ilişkin sahip oldukları saygı ya da takdir duygusu ile açığa vurulur (Garbin ve Bates, 1966: 296).

Garbin ve Bates (1966) mesleki özellikler ile mesleki prestij arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Mesleki özellikler, mesleki konumdan ayrı olarak var olan belirli iş özellikleridir ancak bunlar doğrudan ya da dolaylı olarak önkoşulları, işteki performansın doğasını, maddi ve manevi ödülleri etkilemektedir (Garbin ve Bates, 1966: 296).

Garbin ve Bates (1966: 299) mesleki özellikleri şu başlıklar altında toplamıştır:

*İşin kendine özgü doğası* (Nesnelerden çok insanlarla ilgilenmek, onurlu ve ahlaken iyi iş, ilgi çekici ve merak uyandıran iş, insanlığa hizmet ve önemli, özgünlük ve inisiyatif gerektiren iş).

*Entelektüellik ve eğitim gerektirme* (Eğitim ve öğretim gerekli, zekâ gerekli, işi yapabilecek kişi sayısının azlığı).

*İş ortamında bireysel bağımsızlık* (Kendi kendinin patronu olmak, iş konusunda zaman serbestisi).

*Çalışma koşulları* (Düzenli iş, esnek çalışma saatleri, güvenli iş).

*Kişilerarası ilişkiler* (Diğerleri üzerinde etki sahibi olmak, işbirliği yapılabilir olarak görülmek, diğerlerine danışmanlık yapma sorumluluğu).

*İşin ödülleri* (Gelir, ilerleme olanakları, güvenlik).

Prestijle ilişkili mesleki özellikler ise işbirliği yapılabilir olarak görülmek, zekâ gerekliliği, işi yapabilecek kişi sayısının azlığı, ilgi çekici ve merak uyandıran iş, eğitim ve öğretim gerekliliği olarak tespit edilmiştir (Garbin ve Bates, 1966: 295).

Dördüncü bölümde araştırmanın amacı, kullanılan araştırma yöntemi ve araştırma soruları ele alınacak; katılımcı seçimi ve veri toplama yöntemi hakkında bilgi verilecek tezin sınırlılıkları ele alınacaktır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bireylerin iş ve iş-dışı yaşamları arasında denge kurma çabalarını inceleyen çalışmalar son yıllarda alan yazında yoğun ilgi görmektedir. Yapılan araştırmalar çoğunlukla bir iş yerinde tam zamanlı çalışan kişilere odaklanmakta (Choi, 2008; Key, 2013; Demerouti vd. , 2013), örgütlerin iş-yaşam dengesi kültürü (Brummelhuis ve Lippe, 2010) ve iş-yaşam dengesi politikaları (Chandra, 2012) incelenmekte ve örgütlerin iş-yaşam dengesi sağlama konusundaki müdahaleleri (Brough ve O’Driscoll, 2010) ele alınmaktadır. Akademisyenlerden (Bell vd. , 2012), öğretmenlere (Miriyala ve Chiluka, 2012), yarı zamanlı çalışanlardan (Beham vd. , 2012) kendi adına çalışanlara (Bourke vd. , 2011) birçok çalışan grubu araştırmalara konu olmuştur.

Teknolojinin gelişmesi ve üretim biçimlerindeki esnekleşme çalışma mekânını da değiştirmiş, çalışmanın bir fabrika veya iş yeri sınırları içerisinde gerçekleştirilen bir uğraş olma haline son vermiştir. Uzaktan çalışma veya evden çalışma denilen yeni çalışma biçimleri yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Ancak bu değişim iş-yaşam alan yazında yeterince ilgi görmemiştir. Evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesini inceleyen çalışma sayısı oldukça azdır. Bu sorunlu bir durumdur çünkü evden çalışma söz konusu olduğunda ev ve iş arasındaki sınırlar fiziksel olarak da ortadan kalkmaktadır, iş ile iş-dışı yaşam arasında denge sağlamak fiziksel sınırların yokluğunda daha büyük önem kazanmakta ve bireyin denge sağlamadaki rolü artmaktadır. Bu çalışma, çalışma mekânı ev olan kişilerin iş-yaşam dengesine odaklanmaktadır.



#### 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA SORULARI

Bu araştırmanın amacı evden çalışmanın bireylerin iş-yaşam dengesine etkisi konusunda bilgi sahibi olmaktır. Evden çalışma günümüzde yaygınlık kazanan çalışma biçimlerinden biridir. Bunun için ilk olarak tarih içinde çalışmanın geçirdiği dönüşüm ele alınmış, ardından neoliberal politikalar ve gelişen teknoloji etkisinde farklılaşan çalışma biçimleri üzerinde durulmuştur. İş-yaşam dengesi alan yazında çeşitli boyutlarıyla incelenmiş ve iş-yaşam dengesine ilişkin çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Tez kapsamında iş-yaşam dengesine katkıda bulunan kişisel etkenler tanımlanmış, işin özelliklerinin iş-yaşam dengesine etkisi araştırılmıştır. Buna göre teze yön veren araştırma soruları şunlardır:

1. Bireylerin evden çalışma kararında hangi faktörler etkili olmaktadır? Evden çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir, bireyin sosyal yaşamı bu durumdan ne yönde etkilenmektedir?
2. Evden çalışma (kendi adına çalışma) bireye ne yönde esneklik (özerklik) sağlar, bu esnekliğin etkileri nelerdir?
3. Evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi sağlamasını zorlaştıran durumlar nelerdir, bireylerin iş-yaşam dengesi konusundaki tutum ve davranışları nelerdir?
4. Çevirmenler işgücü piyasasında ne tür sorunlarla karşılaşmaktadır?
5. Çevirmenlik mesleğine yönelik toplumun ve bireyin tutumları nelerdir? Bireyin mesleğe yönelik tutumlarının zanaatkârlıkla bağlantısı nedir, bu bağlantı yabancılaşma deneyimini ne yönde etkilemektedir?

Dördüncü bölümde evden çalışan yazın çevirmenlerinin iş-yaşam dengesi konusundaki tutum ve davranışlarını anlamak için kullanılan yöntem ana hatlarıyla tanımlanacaktır. İlk olarak nitel araştırma tasarımı ve tezde kullanılan yöntemsel yaklaşım hakkında kısa bir bilgi sunulacaktır. Ardından tezin örneklemini oluşturan katılımcılar tanımlanacak, veri toplama yöntemi ve veri analiz süreci konusunda bilgi verilecektir. Son olarak araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları üzerinde durulacaktır.

## 4.2. NİTEL TASARIM

Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkilerini inceleyen bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, araştırmacı, anlam, durum ve eylemleri katılımcının bakış açısından görmek istediğinde oldukça işe yarayan bir yöntemdir (Key, 2013: 44). Yorum ve bakış açısı nitel araştırmanın anahtar unsurudur, nitel araştırmada sadece olaylara ilişkin bir açıklama üretilmez, katılımcıların olay veya olguya bakış açısına odaklanılır (akt. Key, 2013: 45). Nitel araştırma bireylerin ya da grupların toplumsal veya insani bir soruna yükledikleri anlamı ve bireylerin kendi sosyal dünyalarını nasıl yorumladıklarını keşfetmek için bir araçtır (akt. Simard, 2011: 33). Sosyal bilimlerde elde edilen verilerin evrensel gerçekler olarak genellenmesi pek olası değildir, nitel araştırma yönteminden yararlanılan bu araştırmanın da evrensel gerçekleri ortaya çıkarma gibi bir amacı yoktur, konuyla ilgili bilgiyi keşfetmek ve yorumlamak araştırmanın öncelikli amacını oluşturmaktadır.

Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi konusunda Türkiye’de yapılmış yeterince çalışma bulunmamaktadır. Nitel tasarım, alanda yeterli araştırma bulunmadığı durumlarda daha kapsamlı veri elde etmek açısından elverişli bir yöntemdir. Ayrıca evden çalışma kararı ve iş-yaşam dengesine yönelik tutum ve davranışlar öznel deneyimlerle yakından bağlantılıdır, bu yönüyle nitel araştırmanın uygun yöntem olduğu düşünülmüştür.

Nitel araştırmada araştırmacı gözlem yaparak, dokümanları inceleyerek veya katılımcılarla görüşmeler yaparak veri toplar. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tercih edilmiştir.

Nitel araştırma yöntemiyle bireylerin evden çalışma kararında ve meslek seçiminde etkili olan faktörleri ayrıntılı olarak tespit etme olanağı bulunmaktadır. Görüşmeler aracılığıyla bireylerin iş-yaşam dengesine yönelik algı ve tutumlarını anlamak mümkün olmaktadır.

### 4.3. KATILIMCI SEÇİMİ VE İŞLEM

Tez çalışması kapsamında evden çalışan, temel yaşam faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleriyle görüşmeler yapılmıştır. Yazın çevirisi, ilim ve edebiyat eserleri çevirisini ifade eder (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 4). Tezin örneklem grubunu yazın çevirmenlerinin oluşturmasının nedenleri ise şunlardır:

1. Çeviri dikkat ve konsantrasyon gerektiren ve genelde bireysel olarak yapılan bir iş olduğu için çalışma mekânı çoğunlukla ev olmaktadır. Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisini ele alan bu çalışmada doğası gereği evden yapılan bir iş olan çevirmenliğin daha kapsamlı veri sunacağı düşünülmektedir.
2. Çeviri bireyin yoğun katılımını gerektiren bir faaliyettir, yani işin bireyden talepleri oldukça yüksektir. İş-yaşam dengesi konusunda işin taleplerinin etkisini görmek açısından çevirmenlik doğru bir tercih gibi görünmektedir.
3. Yazın çevirmenliği, dile yatkınlık, yaratıcılık, araştırmacılık gibi özellikleri ve belirli bir yetkinliği gerektirmektedir. Yazın çevirmenliğinin kişisel özelliklerle yakından ilişkili olduğu ortadadır. Bireyin evden çalışma kararında ve meslek seçiminde etkili olan kişisel özellikleri belirlemek ve bunların iş-yaşam dengesine yönelik tutumlarını tespit etmek açısından yazın çevirmenliği uygun görülmüştür.

Bu çerçevede 7'si erkek 5'i kadın olmak üzere toplamda 12 yazın çevirmeniyle görüşme yapılmıştır. Katılımcıların temel işinin çevirmenlik olmasına dikkat edilmiştir. Ülkemizde mesleği yazın çevirmenliği olan kişi sayısının az olması nedeniyle katılımcı sayısı farklı bireysel deneyimleri ve bakış açılarını yansıtmaya yetecek genişliktedir. Araştırmaya başlarken, örneklem sayısı belirlenmemiştir, yeni katılımcılara ulaşmak zorlaştığında araştırma sonlandırılmıştır.

Uygun katılımcıları bulmak için kartopu tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklemede araştırmacı, ilk başta araştırma konusuna uygun kişilerden küçük bir grupta temas kurar ve bu kişiler aracılığıyla yeni katılımcılara ulaşır (akt. Simard, 2011: 37). Katılımcılara ulaşmak için ilk olarak Çevirmenler Birliği (ÇEVBİR) ile iletişime geçilmiş ve araştırma konusunda bilgi içeren eposta ÇEVBİR aracılığıyla tüm üyelere gönderilmiştir. İlk katılımcılar epostaya yanıt veren gönüllülerden

oluşmuştur, ardından görüşülen kişilerden yeni katılımcılara ulaşma konusunda yardım istenmiştir.

Görüşmeler katılımcıya uygun yer ve zamanda yapılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılar araştırmanın amacı hakkında tekrar bilgilendirilmiştir. Katılımcılara mahremiyetlerinin korunacağı bilgisi verilerek, katılımın gönüllü olduğu ve araştırmanın herhangi bir yerinde özgürce katılımı sonlandırmayı seçebilecekleri söylenmiştir. Ayrıca verilerin ne amaçla ve nasıl kullanılacağı, görüşmenin kayda alınacağı ve daha sonra bu kaydın dökümünün yapılacağı, verilerin güvenli bir yerde saklanacağı anlatılmıştır. Görüşmeler sırasında ses kaydı alınmış, ses kaydı için katılımcının onayı alınmıştır. Görüşme sırasında teknik sorunlar yaşanması ihtimaline karşı ayrıca not da tutulmuştur. Ses kayıtları daha sonra deşifre edilip kelimesi kelimesine yazıya dökülmüştür. Katılımcıların mahremiyetini ve gizliliği korumak için takma isimler kullanılmıştır.

Görüşmenin başında katılımcılara, cinsiyet, yaş, medeni durum, varsa çocuk sayısı, eğitim seviyesi, kaç yıldır çevirmenlik yaptıkları, kimlerle yaşadıkları, herhangi bir çeviri derneğine üye olup olmadıkları ve gelir memnuniyeti sorulmuştur. Görüşme soruları 4 bölümden oluşmaktadır ve her bölüm öncesi katılımcılara sorulacak sorular hakkında kısa bilgi verilmiş, görüşmeye istedikleri zaman ara verebilecekleri belirtilmiştir.

#### **4.4. KATILIMCILAR**

Araştırmanın katılımcıları evden çalışan yazın çevirmenleridir. 7 erkek 5 kadın katılımcıyla görüşme yapılmıştır, bu kişilerin 10'u ÇEVİR ÜYESİDİR. Katılımcıların yarısı evli diğer yarısı ise bekârdır, 3 kişi yalnız yaşamaktadır. 5 kişi çocuk sahibidir. 11 kişi çeşitli alanlarda lisans derecesini tamamlamış, 1 kişi ise lisans eğitimini yarıda bırakmıştır. 4 kişi lisans eğitimini dil bilim alanında yapmıştır. 8 kişi İstanbul'da, 2 kişi Ankara'da, 1 kişi Trabzon'da, 1 kişi ise Kocaeli'de yaşamaktadır. 10 kişi tek dilde çeviri yaparken 2 kişi birden fazla dilde çeviri yapmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 45,5'tir, yaş aralığı 33-59 arasında değişmektedir. Katılımcıların çevirmenlik yaptığı süre ortalama 16,5 yıldır,

çevirmenlik yapılan süre en az 10 yıl, en çok 25 yıldır. Katılımcılar hakkında ayrıntılı bilgi Tablo 3'te sunulmuştur, katılımcıların mahremiyetini koruyabilmek için isimler takma isimlerle değiştirilmiştir.

**Tablo 3: Katılımcılar**

İsim	Yaş/Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Kimlerle Yaşıyor	Lisans Eğitimi	Kaç Yıldır Çevirmen
Şebnem	45/K	Bekâr	--	Yalnız	Kimya Müh.	13 yıl
Ozan	35/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	İngiliz Dili ve Ed.	16 yıl
Yunus	44/E	Bekâr	--	Yalnız	Uluslar arası İlişkiler	14 yıl
Özge	33/K	Bekâr	2	Yakınlarıyla birlikte	Antropoloji	13 yıl
Ali	59/E	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	Elektronik Müh.	19 yıl
Selcan	57/K	Bekâr	--	Yalnız	İşletme	15 yıl
Mert	45/E	Evli	2	Yakınlarıyla birlikte	İşletme	10 yıl
Pollux	46/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	Müzikoloji	25 yıl
Barış	40/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	İngiliz Dili ve Ed.	18 yıl
Özgür	48/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	Alman Dili ve Ed.	16 yıl
Doğa	45/K	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	İngiliz Dili ve Ed.	25 yıl
Müge	49/K	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	Alman Dili ve Ed. (terk)	14 yıl

#### 4.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

Bu çalışmada veri toplamada yapılandırılmış görüşmelerden ve sosyo-demografik veri formundan faydalanılmıştır.

**Görüşmeler:** Görüşme nitel araştırmada yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Nitel araştırmalarda kullanılan görüşmelerin en güçlü özelliği göremedikleriniz hakkında bilgi edinme ve gördükleriniz hakkında ise alternatif açıklama fırsatı vermeleridir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 143). Nitel görüşmede bilgi görüşmeci ve katılımcı arasındaki sosyal etkileşim yoluyla üretilir (Key, 2013: 53).

Araştırmada veriler yapılandırılmış görüşme aracılığıyla toplanmıştır. Yapılandırılmış görüşmede sorular araştırmacı tarafından oluşturulur, görüşmeler başlamadan önce belirlenir ve görüşme boyunca değişmeden kalırlar (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 141). Görüşmede daha fazla bilgi elde etmek amacıyla açık-uçlu sorular sorulmuştur. Veri toplamaya başlamadan önce soruların yeterince anlaşılır olup olmadığını kontrol etmek amacıyla pilot görüşme yapılmıştır. Pilot görüşme ile gereksiz olduğu düşünülen sorular çıkarılmış ve yeni sorular eklenmiştir.

Görüşmeler katılımcının belirlediği tarih ve mekânda yüz yüze gerçekleştirildi. Görüşmeden önce katılımcılara araştırma hakkında bilgi veren bir e-posta gönderildi. Görüşmeye başlamadan önce de görüşme soruları, verilerin nasıl kullanılacağı ve görüşme süresi ile ilgili açıklama yapıldı, katılımcıdan sözlü olarak aydınlatılmış onam alındı. Tüm katılımcılar ses kaydı alınmasını kabul etti, görüşmeler dijital olarak kaydedildi ve ardından ses dökümü yapıldı. Trabzon'da yaşayan katılımcıyla mesafenin uzak olması nedeniyle internet üzerinden görüntülü görüşme yapıldı ve bu görüşmenin de ses kaydı alındı. Görüşmeler en az 1 en fazla 1,5 saat sürdü.

**Sosyo-Demografik Veri Formu:** 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 form doldurmaları istenmiştir.

Veri toplama 4 aylık bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmiştir.

#### **4. 6. VERİ ANALİZİ**

Veri analizi, yaşadığımız deneyimi ve ondan ne öğrendiğinizi anlayabilmeniz için gördüğünüzü, duyduğunuzu ve okuduğunuzu düzenlemeyi içerir (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 256). Bunun için öncelikli olarak ses kayıtları ve ses dökümleri birkaç kez gözden geçirildi. Ses dökümleri okunurken olası temalar, ilgili cümlenin yanına not edildi. Veriler satır satır okunurken yanlarına olası kodlar not alındı, kodlamada kullanılacak sözcükler oluşturulmaya başlandı ve kodlar yavaş yavaş verinin içinden çıkarılmaya başlandı (Ersoy ve Yalçınoğlu, 2013: 269). Kodlama işlemi genel hatlarıyla tamamlandıktan sonra, kodlar alt kategorilere ayrıldı ve böylece benzerlikler ve farklılıkları görmek daha kolay hale geldi. Ardından alt kategoriler temalara ayrıldı. Tüm katılımcıların duygu ve düşüncelerinin temalarda yansıtıldığının düşünüldüğü noktada temalar sonlandırıldı.

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

Çalışma bulgularının güvenilirliğini sağlamak için çeşitli önlemler alındı. Görüşmelerin dökümü yapıldıktan sonra ses kayıtları dökümle dikkatli bir şekilde karşılaştırıldı. Veri analizi sürecinde, gerektiğinde yeni bilgilere ulaşmak için katılımcılarla iletişime geçildi. Katılımcıların araştırmacıyla paylaştıklarını iyi bir şekilde aktarabilmek için zengin ve ayrıntılı tanımlamalar kullanıldı (akt. Simard, 2011: 44).

#### **4.7. SINIRLILIKLAR**

Bu çalışma evden çalışan yazın çevirmenlerinin iş-yaşam dengesine ilişkin deneyimleriyle sınırlıdır. Yazın çevirmenleri evden çalışan meslek gruplarından biri olsa da bu verileri evden çalışan diğer meslek gruplarına genellemek doğru

olmayacaktır. Evden çalışma kararında etkili olan faktörler ve iş-yaşam dengesine 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. Veriler genellenemese de evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi konusunda bilgi sağlamaktadır, bu bilgiler üzerinden politikalar geliştirmek mümkün olacaktır.

Araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır, veriler görüşme yapılan kişilerin anlatımıyla sınırlıdır. Farklı veri toplama tekniklerinin kullanılmaması veya yazın çevirmenlerinin yaşamıyla ilgili gözlem yapılamamış olması araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Araştırma süresince çeşitli kanallardan çevirmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır ancak yoğun çalışan çevirmenler görüşme yapacak zamanları olmadığını belirtmişlerdir. Bu kişilerin iş ve iş-dışı yaşam arasında çatışma yaşama ihtimalinin görüşmeye zaman ayırmakta zorlanmayan çevirmenlere göre daha yüksek olduğu tahmin edilebilir. İş yaşamı ile iş-dışı yaşamı dengelemekte zorlanan kişilere ulaşamaması araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Beşinci bölümde araştırmanın bulgularına yer verilecektir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### BULGULAR

Araştırma bulguları evden çalışan çevirmenlerin büyük bir kısmının iş ve iş-dışı yaşamı dengelemek konusunda önemli bir sorun yaşamadığını göstermektedir. Özellikle yalnız yaşayan katılımcıların, çalışma mekânını istedikleri biçimde düzenleyebilmeleri ve işi bölecek unsurların azlığı sayesinde iş ve iş-dışı yaşamı organize etmekte daha rahat oldukları gözlenmiştir. Tek geçim kaynağı çeviri olmayan farklı ek gelirlere (kira geliri, emeklilik vb.) sahip olan katılımcılar iş yoğunluğunu sınırlama imkânına sahip oldukları için iş-yaşam dengesi konusunda daha az sıkıntı yaşamaktadır. Çocuk sahibi olan, özellikle küçük yaşta çocuğu olan kişilerin denge sağlamak için daha çok çaba gösterdiği tespit edilmiştir.

Çevirmenlik mesleğinin gerektirdiği özellikler ile görüşme yapılan kişilerin kişisel özelliklerinin uyumlu olduğu görülmüştür. Bu veriden hareketle, kişi meslek uyumunun yüksek olduğu ifade edilebilir. Çevirmenler mesleklerine yönelik olumlu bir tutum içerisindedir, birçok katılımcı iş dışında da çeviri kalitesinin yükseltilmesi, çevirmenin görünürlüğünün sağlanması, mesleğin toplumda hak ettiği konuma gelebilmesi için bireysel ve örgütlü çalışmalarda bulunmaktadır. Tüm katılımcılar çevirmenliğin yoğun emek ve zihinsel çaba gerektiren bir uğraş olduğunu ancak maddi olarak yeterli karşılığı alamadıklarını, ücretlerin yetersiz olduğunu, çevirmenlerin sosyal hak ve güvencelerinin bulunmadığını, mesleğin toplumda hak ettiği konumda olmadığını ifade etmiştir.

Bilgisayar ve internet teknolojisindeki gelişmeler, araştırma ve sözlük kullanımında kolaylıkları beraberinde getirmiş çevirmenlere zaman ve mekân esnekliği sağlamıştır. İnternet erişimi sayesinde çevirmenler evden çalışırken meslektaşlarıyla sosyalleşebilme olanağına sahip olmuştur. Teknolojik değişimler çevirmenlerin hayatını kolaylaştırmakta ancak insan faktörünü ortadan kaldırmamaktadır. Çevirinin öznel doğası ve insan zihniyle gerçekleştirilen bir

faaliyet oluğu çevirmenin teknoloji karşısında konumunu korumasına olanak vermektedir.

Görüşme dökümlerinin incelenmesi sonucunda 5 ortak tema tespit edilmiş, ardından alt temalara ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda temaları ve alt temaları görmek mümkündür:

**Tablo 4: Görüşme Dökümlerinden Elde Edilen Tema ve Alt Temalar**

<b>TEMALAR</b>	<b>Alt Temalar</b>
<b>EVĐEN ÇALIŞMA</b>	Evden Çalışma Kararı Evden Çalışmanın Avantajları Evden Çalışmanın Dezavantajları Evden Çalışmanın Sosyal Yaşama Etkisi
<b>ESNEKLİK (ÖZERKLİK)</b>	Zaman Esnekliği Mekân Esnekliği İş Özerkliği
<b>İŞ-YAŞAM DENGESİ</b>	İş-Yaşam Dengesini Zorlaştıran Durumlar İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Çabalar (Önlemler) İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik, Fiziksel, Duygusal Etkileri
<b>İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR</b>	Gelir Memnuniyeti, Ücretler, Ödemeler Sosyal Hak ve Güvence Yoksunluğu Görünmezlik: Çevirmenin Adı Yok
<b>MESLEĞE YÖNELİK TUTUM</b>	İşverenin Yaklaşımı Yakın Çevrenin/Ailenin Tutumu Okurların ve Toplumun Tutumu Bireyin Tutumu

## 5.1. EVDEN ÇALIŞMA

### 5.1.1. Evden Çalışma Kararı

Yapılan görüşmelerde evden çalışma kararında ekonomik koşulların, hastalık, emeklilik gibi durumların, çocuk bakımına ve kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma isteğinin etkili olduğu görülmüştür. Ev ortamında rahat çalışabilme, iş yerinde verimli çalışmama gibi gerekçeler de çevirmenleri evden çalışmaya yönlendirmiştir. Bazı çevirmenler ise evden çalışmayı zorunlu iş ilişkilerinden ve işçi-işveren ilişkilerinden kurtulmak için tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Evden çalışmayı sistemin zorlamasının bir sonucu olarak gören çevirmenler de vardır.

Barış “evden çalışmamın sebebi masrafının çok düşük olması. Bir büro tutmaya çalışsam zor olur” diyerek kararında ekonomik koşulların etkili olduğunu ifade etmiştir. Ozan “daha iyi para kazanabilmek için” serbest çalışmayı tercih ettiğini, “ofis açma imkânı olmadığı ve 98 yılında dizüstü bilgisayarını da olmadığı” için evde çalışmaya başladığını anlatmıştır.

Şebnem kanser hastalığı nedeniyle dışarıda düzenli bir işe devam edemeyeceğini anlamış ve çalışma hayatına yeni bir yön vererek evden çalışmaya başlamıştır. Selcan ise emekliliğinin ardından günü planlamakta zorlandığı için evden çalışmaya başlamıştır.

Ali “başkasının yanında çalışsanız da, yanınızda adam çalıştırsanız da hep bir rahatsızlık var. O olmadan daha sakin ve huzurlu çalışabiliyor insan” diyerek evden çalışma kararında işçi-işveren ilişkilerinin olmadığı bir çalışma arzusunun etkili olduğunu söylemiştir. Yunus da benzer şekilde “... iş yerlerindeki sosyal ortam çok iticiydi. O ortamdan uzaklaşmak için evden çalışmayı tercih ettim” demiştir.

Özge ise “çocuk yaptım. Çocukla da bir de ada gibi bir yer olunca şehre gitmek, şehirden bir iş bulmak daha zor. Araştırma şirketlerinde çalışabilirdim ama o zaman çocuğu görmeden büyümüş olacaktı” diyerek evden çalışma kararının hem bir tercih hem de bir zorunluluk olduğunu belirtmiştir.

Pollux ve Müge ise evden çalışmaya başlamalarında sistemin rolünü vurgulamışlardır. Müge evden çalışmanın hep bir “kişisel tercih” olarak görüldüğünü ancak bu görüşe katılmadığını bunu “sistemin bir zorlaması” olarak gördüğünü ifade etmektedir. Pollux ise “zannediyorum kapitalizm. Kabaca öyle şeyler. İşlerde dikiş tutturamam. Öyle 9-5 işlerde çok başarısızım” sözleriyle kendisini evden çalışmaya yönlendiren unsurun sistemin kendisi olduğunu ifade etmiştir.

Çeviri çoğunlukla evden yapılan bir iş olmakla birlikte araştırmaya katılan çevirmenler kararlarında sadece zorunlulukların değil kişisel tercihlerin ve yaşam tercihlerinin de etkili olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal yaşama daha çok vakit ayırma, dünya görüşüne uygun bir hayat yaşama kendi adına çalışmanın bireylere sağladığı özerklik sayesinde mümkün olmakta ve çevirmenler bu nedenle evden çalışmayı tercih edebilmektedirler.

### **5.1.2. Evden Çalışmanın Avantajları**

Görüşme yapılan çevirmenlerin evden çalışmanın avantajlarına dair dile getirdikleri ortak temalar şunlardır: esnek çalışma saatleri, ulaşım ve trafik sorunundan kurtulma, zorunlu sosyal ilişkilerden ve işi bölen unsurlardan kurtulma, çalışma ortamının rahatlığı ve verimli çalışmaya müsaade etmesi, işin her yerde yapılabilmesi ve en önemlisi kişinin kendi kendinin patronu olması yani kendi adına çalışmanın sağladığı iş özerkliği.

Doğa “evden çalışma tamamen insanın kendi patronu olmasını sağlıyor, en güzel yanı da o. Her yerde yapabiliyor insan. Ben kalksam Japonya’ya gitsem, kitap çevirisi yapabilirim. Bir mekân sınırlamam yok hiçbir şekilde” diyerek iş özerkliğine ve mekân esnekliğine dikkat çekmiştir. Özgür, Ali, Selcan ve Pollux da kendi kendinin patronu olmayı evden çalışmanın en büyük avantajı olarak görmektedirler.

Ali “sabah çıktım, otobüse yetiştim, vapura bindim, bu koşuşturmadan kurtuluyorsunuz” diyerek işe gidip gelme zahmetinden kurtulmaya vurgu yapmıştır. Ozan ve Yunus da trafikte geçen zamandan tasarruf etmenin önemli bir avantaj olduğunu söylemiştir.

Çalışma saatlerinin esnekliği ve kişinin bu saatleri kendi istediği şekilde ayarlayabilmesi sıkça belirtilen avantajlardan biridir. Şebnem hastalığı nedeniyle kimi zaman 1 ay boyunca çalışmadığını, bir iş yerinde olsa izin almakta zorlanacağını ancak evden çalışırken zamanını esnek kullanabildiği için bu durumu telafi edebildiğini belirtmiştir. Özgür ise “kendiniz istediğiniz gibi zamanınızı değerlendiriyorsunuz. Bir esneklik var. Hayat çalışmaktan ibaret değil, başka şeyler de var ve onları yapabiliyorsunuz” diyerek bu esneklik sayesinde iş-dışı yaşamına daha rahat zaman ayırabildiğini söylemiştir.

Mert ve Şebnem evden çalışırken, işi bölen unsurlardan uzakta çalışıldığını ve bunun verimli çalışmaya olanak sağladığını ifade etmiştir. Çalışma ortamının sağladığı rahatlık da önemli bir kazanım olarak görülmektedir. Yunus “ortamın kendi rahatlığı var tabi, herhangi bir kısıtlama olmadan kendi pijamalarım ile oturup çalışabiliyorum” diyerek bu duruma vurgu yapmıştır.

Rahat ve sessiz bir ev ortamı çevirmenlerin çalışma sırasında akış deneyimi yaşamasına da olanak sağlamaktadır. Yunus çeviri yaparken dış dünyayla bağını koparıp metne odaklandığını, bunun kendisi için bir tür meditasyon olduğunu söylemiştir. Aynı şekilde Pollux da çeviri faaliyetini bir meditasyona benzetmiş ve “rahatsız edilmemem gerekiyor, birinin seni uyandırmaması gerekiyor ki aksın, uyandırınca yeniden bir süreç gerekiyor” sözleriyle akış için ihtiyaç duyduğu koşullardan bahsetmiştir.

Barış ve Müge ise evden çalışmanın kendilerine önemli bir avantaj sağlamadığını düşünmektedir. Barış evden çalışırken özel hayatı ile iş hayatının sınırların belirsizleştiğini bu nedenle ev dışında kendine ait bir büroda çalışmayı tercih edeceğini anlatmıştır. Müge ise “evden çalışmanın zamanı planlama ve başka faaliyetlere zaman ayırma açısından bir esneklik sağladığını ancak evden çalışma bir iş olarak görülmediği için bu avantajın çok da büyük olmadığını” ifade etmektedir. Bu verilerden hareketle iş-yaşam dengesi sağlamakta zorlanmayan kişilerin evden çalışmaya daha olumlu yaklaştıklarını söylemek mümkündür.

### 5.1.3. Evden Çalışmanın Dezavantajları

Evden çalışmanın dezavantajları sorulduğunda çevirmenlerin özellikle değindiği sıkıntılar şunlardır: evden yapılan çalışmanın çevredekiler tarafından bir iş olarak görülmemesi, işin sürekli bölünmesi, çalışma psikolojisinden kurtulamamak, hareketsizlik ve sosyal etkileşimden mahrum kalmak.

Pollux evden çalışmanın çevredekiler tarafından bir iş olarak görülmediğini şu cümlelerle dile getirmektedir “iyi tanıyanlar biliyor, bilmeyenler de mesela yaşadığım yerde, çok uzun seneler, çalışmadığımı düşündüler. Çünkü öyle kravatla sabah işe gidip gelmiyorum ya, öyle tembelin teki, hippisi, entelektüel, solcu, öyle düşündüler. Sadece burada değil bütün dünyada seni görmüyorlarsa işe gidip gelirken öyle düşünüyorlar”. Özgür de aynı sıkıntıyı dile getirip ekliyor “bir iş yapmıyor gibi gözüküyorsunuz... Bir işe gitsem ben hiçbir şey yapmasam daha fazla itibarım olur”.

Evden çalışmayı iş olarak görmeme hali kimi zaman çalışmayı da olanaksız hale getirebiliyor. Özge iş-dışı yaşamın taleplerinin evden çalışmasını nasıl engellediğini şu şekilde anlatıyor: “Evden çalışıyorsun nasılsa diye ya da çalışma saatlerini kendin belirliyorsun diye bunu her taraftan herkes aşmaya çalışıyor gibi. Çocuklarla ilgili acil bir durum olunca, çok da acil olmayabilir bu durum, babasına o kadar kolay esnemiyor çünkü o sabah işe gidiyor ve akşama kadar evde olmuyor. Ben nasılsa evden çalışıyorum diye çocuğu okula götürmek getirmek, veli toplantılarına katılmak benim görevim”. Standart mesaiyle çalışan kişilerden talep edilmeyen işler evden çalışan kişiden rahatlıkla istenebilmekte bu da çalışmayı zorlaştırabilmektedir.

Çevirmenlere göre evden çalışmanın bir diğer dezavantajı da çalışmanın bölünmesidir. Kimi zaman “çat kapı uğrayan tanıdık ve arkadaşlar”, kimi zaman “çalan kapı ve telefonlar”, kimi zaman da “internet ve sosyal medya” çalışmayı kesintiye uğratmaktadır. Ev ortamının sağladığı rahatlık da dikkat dağıtıcı bir etki yaratabilmektedir.

Barış, Ozan ve Müge’ye göre evden çalışmanın yol açtığı en büyük sorun işin hiçbir zaman bitmemesi ve çalışma psikolojisinden kurtulamamaktır. Barış bu

durumu “çalışma bitmiyor, en büyük problemim o. Sabah çalışma psikolojisiyle kalkıyorum yatarken genelde yeterince çalışmadığım hissiyle yatıyorum” şeklinde ifade etmektedir. Ozan ise evden çalışmanın sağladığı zaman ve mekân esnekliğinin bir dezavantaja dönüşebildiğini şu sözlerle dile getirmektedir “ben her an her yerde çalışabileceğim için evde de olsa, sabah veya gece çalışabileceğim için, benim için iş aslında hiç bitmiyor. İnsan kendisine sınır koyamıyor. İşin hiçbir zaman bitmemesi önemli bir dezavantaj. İşi iş yerinde bırakamıyor olmak benim için çok önemli”. Çalışmanın bölünmesi nedeniyle çalışma saatlerinden gereken verimi alamamak kişinin çalışma psikolojisinden kurtulamamasına neden olan önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Evden çalışırken yaşanan sorunlardan biri de fiziksel olarak hareketsiz kalmaktır. Sürekli masa başında veya bilgisayar başında oturmak zorunda olan çevirmenler yeterince hareket edemedikleri için sırt, bel, boyun ağrıları gibi birtakım fiziksel sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmiştir.

Selcan ve Yunus yalnız yaşadıkları için evden çalışmanın olumsuz bir etkisini hissetmediklerini dile getirmişlerdir. Yalnız yaşayan kişiler çalışma ortamı ve saatleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduğu için fazla sorunla karşılaşmamaktadır.

Evden çalışmanın dezavantajları arasında iş ortamının sağladığı sosyal iletişimden mahrum kalmak veya daha içedönük olmak da dile getirilmiştir. Bir sonraki bölümde evden çalışmanın sosyal yaşama etkileri ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

#### **5.1.4. Evden Çalışmanın Sosyal Yaşama Etkisi**

Evden çalışmanın sosyal yaşama etkisi konusunda çevirmenler birbirinden farklı iki temel yaklaşım sergilemiştir. Bir grup evden çalışmanın yalnızlaştırıcı bir etkisi olduğunu, sosyal yaşamın pek kalmadığını, yeni ilişki kurmanın zor olduğunu, iş arkadaşlığı gibi bir ilişkinin olmayışının olumsuz etki yarattığını ifade etmiştir. Ancak sosyal iletişimin kısıtlı olması bu kişileri sosyalleşme yönünde daha çok çaba harcamaya da yönlendirmektedir. Diğer grup ise meslek üzerinden yeni bir sosyal

çevre edindiklerini, evden çalışmanın sağladığı esneklik sayesinde sosyal yaşantıya istekleri gibi zaman ayırabildiklerini dile getirmiştir.

Doğa, Şebnem ve Özge evden çalışırken bir iş arkadaşı çevresinden mahrum olmanın zorluklarından bahsetmiştir. İşle ilgili “soru sorabilecekleri, danışabilecekleri, yeri geldiğinde geyik yapıp, dertleşebilecekleri” birilerinin olmamasının eksikliğini yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bütün gün evde tek başına, insan yüzü görmeden çalışmak sosyal ilişkileri zayıflatmakta, yeni insanlarla tanışma ve yeni ilişkiler kurmayı olanaksız hale getirebilmektedir. Ancak hâlihazırdaki ilişkilerin sürdürülmesi konusunda sıkıntı yaşanmamaktadır.

Evde yalnız çalışmak kişinin ruh halini de etkilemektedir. Pollux “biraz daha içe dönük oluyorsun, biraz daha içine kapanıyorsun, farklı bir psikolojiye giriyorsun. ...günde bir sürü insanla ilişkiye girmek, konuşmak bir de tek başına kalmak farklıdır” diyerek bu psikolojik etkiye vurgu yapmıştır.

Evden çalışmanın çalışma saatleri konusunda sağladığı esneklik kimi zaman sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Barış “arkadaşlarınız 6’da bitirmiştir işini, hadi gidelim bir yerlere der gidemezsiniz çünkü siz 4’e kadar oyalanmış ve yeni başlamışsınızdır çalışmaya” diyerek bu etkiye değinmiştir.

Görüşme yapılan çevirmenlerden bir kısmı evden çalışmanın sosyal yaşam üzerinde oldukça olumlu bir etki yarattığını düşünmektedir. Yunus “dinlenmeye ve sosyalleşmeye ayırdığı vaktin normal bir iş hayatından çok daha fazla” olduğunu, bu nedenle evden çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. İşin zaman ve mekân konusunda sağladığı esneklik Yunus’a sosyal yaşama daha fazla vakit ayırma olanağı vermektedir. Selcan ise emeklilik sonrası evden çalışmaya başlamasının ardından yeni bir çevre edindiğini, sosyal ilişkilerinin zenginleştiğini söylemiştir. Özgür de çevirmenlik sayesinde evden çalışırken ilgi alanının gelişip değiştiğini, daha fazla insanla tanıştığını ve daha geniş bir çevreye sahip olduğunu ifade etmiştir.

Görüşmeler sırasında sosyal iletişim olanaklarının ve iletişime ayrılacak zamanın sınırlı oluşunun çevirmenler açısından olumlu etkilerinin olduğu da gözlenmiştir. Ali evden çalışıldığı için herkesin sosyalleşme ihtiyacı olduğunu bu nedenle bir araya gelerek daha çok insanla görüştiklerini anlatmıştır. Ozan ise “sosyal bir olanak karşıma çıktığı zaman, aslında çok işim varsa bile kabul ediyorum.



Çünkü başka bir insanı görmeden geçirdiğim günler oluyor, markete gitmek bile benim için sosyal bir şey olabiliyor. O yüzden bu tür olanakları işim var bahanesiyle, işim olsa bile bunları kaçırmamaya çalışıyorum” derken bu konuda gösterdiği çabayı anlatmaktadır.

Sosyal iletişim ihtiyacı çevirmenlerin hem kendilerinin hem de çevrelerinin bu konuda daha bilinçli davranmalarını da beraberinde getirmiştir. Müge “ilişkilerime çok daha bilinçli zaman ayırmaya başladım çünkü öylesine zaman ayırmak pek mümkün olmuyor. O büyük bir çelişki, her ayırdığınız zaman hesap yapıyorsunuz, bu benim bu çalışmayı zamanında teslim etmemi ne kadar etkileyecek gibilerinden” derken ilişkilerine yaklaşımındaki değişimden bahsetmiştir. Özge ise sosyal yaşam için gösterdiği çabanın başkalarının da çaba göstermesiyle desteklendiğini şu sözlerle açıklamaktadır: “birçok arkadaşım benim için dışarı çıkmanın onlar için olduğundan daha zor bir şey olduğunu fark ettikleri için mesela beni ekmemeye özen gösteriyorlar”.

Evden çalışmanın sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkileriyle baş etme konusunda mesleki bir dayanışmanın da olduğu görülmüştür. ÇEVBİR’de örgütlü olan kişiler e-posta grubu üzerinden haberleşip birbirlerine takıldıkları konularda yardımcı olmakta, atölye ve seminerler düzenleyerek mesleki anlamda kendilerini geliştirmeye çalışmakta ve yemek, piknik gibi organizasyonlarla sosyalleşmeye gayret etmektedirler.

Çevirmenlerin sosyal yaşamlarında hem ilişkilerine hem de kendi ilgi ve uğraşlarına zaman ayırdıkları da görülmüştür.

## **5.2. ESNEKLİK**

Evden çalışma bireylere çalışma saatlerini ve çalışma mekânını belirleme konusunda belirli düzeyde esneklik sağlamaktadır. Bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmeler bu esnekliği artırma yönünde bir etkide 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. İlerleyen bölümlerde ilk olarak zaman ve mekân esnekliğinin etkileri ve teknolojik gelişmelerin bu konudaki rolü ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Ardından çevirmenlerin iş özerkliğine ilişkin deneyim ve düşüncelerine yer verilecektir.

### 5.2.1. Zaman Esnekliği

Görüşmeler sırasında çevirmenlerden sıradan bir çalışma gününü tarif etmeleri istenmiştir. Çalışma rutinine ilişkin anlatılara bakıldığında çevirmenlerin çalışma gün ve saatlerinin esnek ve değişken olduğu görülmüştür. Çalışma gün ve saatlerindeki esnekliğin etkileri bu bölümde incelenecektir.

Evden çalışan çevirmenler zamanı istedikleri gibi değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Ali bir kitabı bitirip teslim ettikten sonra dinlenmek, tatil yapmak veya doktor muayenesi gibi işlerini halletmek için yeni kitaba başlamadan önce kendine zaman yaratabildiğini anlatmıştır. Şebnem sağlık sorunları nedeniyle çalışmadığı dönemleri sonrasında daha fazla çalışarak telafi edebildiğinden, Mert ise gündüz verimli çalışmadığı için çalışma saatlerini geceye aktardığından bahsetmiştir.

Çevirmenlere dinlenmek için, tatil için belirli bir gün ayırıp ayırmadıkları sorulmuştur. Bazı çevirmenler her gün çalıştığını, özel bir gün ayırmaya ihtiyaç duymadığını belirtmiştir. Ancak dinlenmek istedikleri veya iş-dışı zamana ihtiyaç duydukları günleri tatil günü olarak ayırabildiklerini de eklemiştir. Ozan zaman konusundaki esnekliği şu cümlelerle ifade etmiştir: “mutlaka şu gün tatil yapıyorum diye bir şey yok. Mesela pazar günü çalışabilirim, cumartesi çalışabilirim ama bazı günler de çalışmayabilirim, onu kendime koyabilirim”.

Çalışma gün ve saatlerindeki esneklik kişilere iş ve iş-dışı yaşamı dengeleme konusunda bir avantaj sunmaktadır ancak kimi zaman bu esnekliğin kendisi de iş-yaşam çatışmasını artıran bir unsur haline alabilmektedir. Teslim tarihinin yaklaştığı veya iş yoğunluğunun fazla olduğu zamanlarda çalışma saatleri uzarken dinlenmeye veya ilişkilere ayrılan zaman sınırlanabilmektedir. Pollux bu durumu “teslim tarihi

gibi şeyler var onu daha fazla uykusuz kalarak, daha erken kalkarak ya da uyumayarak telafi edebiliyorsunuz” diyerek açıklamaktadır.

### 5.2.2. Mekân Esnekliği

Çevirmenlerin çalışma ortamına bakıldığında da benzer bir esneklik göze çarpmaktadır. Çoğu kişi bir çalışma odasına sahip olsa da, bir masa başında çalışmak zorunda olmadığını, ev içerisinde çeşitli yerlerde hatta isterse ev dışında bir yerde de çalışabileceğini ifade etmiştir. Bilgisayarların taşınabilir hale gelmesi ve internet erişiminin sağladığı olanaklar çevirmenlerin hareketliliğini artıran bir etki göstermiştir.

Dizüstü bilgisayarların yaygınlaşması ve internet teknolojilerindeki gelişmelerle çeviri yalnızca ev ortamında gerçekleştirilen bir iş olmaktan çıkmıştır. Yunus bu durumu “bilgisayar ve internet olsun, neresi olursa olsun” sözleriyle açıklamaktadır. Selcan ise “artık koltukta, minderlerimin üstünde hepten rahat çalışıyorum” demiştir. Özge çocuk nedeniyle evde çalışmakta zorlandığı dönemde haftanın 2 günü iş nedeniyle vapurla adalardan şehre gidip geldiğini, bu gidiş gelişler sırasında vapurda çalışarak 1 kitabın çevirisini bitirdiğini anlatmıştır.

Çevirinin sağladığı mekân esnekliğinin avantajını Doğa “her yerde yapabiliyor insan. Ben kalksam Japonya’ya gitsem, kitap çevirisi yapabilirim. Bir mekân sınırlamam yok hiçbir şekilde” diyerek açıklamaktadır. Ozan ise farklı bir ülkede veya farklı bir ilde çalışmasının önünde herhangi bir engel bulunmadığını, bu sayede eşinden ve çocuğundan ayrı kalmak zorunda olmadığını ifade etmiştir. Yani mekân esnekliği ailenin taleplerini karşılamayı olanaklı hale getirebilmektedir.

Mekân esnekliği bazen iş ve iş-dışı alanların birbirine karışmasına neden olabilmektedir. Her yerde çalışılabildiği için bazen tatile de iş götürülebilmektedir. Barış “3 haftalık bir yaz tatilinde 200 sayfalık bir kitabı çevirmeye kalktım. Ne tatilden bir şey anladım ne yaptığım işten tekrar başlamak zorunda kaldım kitaba” diyerek bu dezavantajı vurgulamıştır.

Çevirmenler teknolojik gelişmeler sayesinde internet üzerinden sözlüklere ulaşabilme ve çevirdikleri konu hakkında araştırma yapabilme olanağına kavuşmuştur. Çevirecekleri kitaplar pdf formatında internet üzerinden gönderilmekte, çevirinin tüm aşamaları bilgisayarda gerçekleştirilmekte ve yine kitap yayıncıya internet aracılığıyla ulaştırılmaktadır. Tüm işin tek bir bilgisayar üzerinden yapılabilmesi, kütüphaneye gitme, çeviri öncesi konuyla ilgili kitap toplayıp araştırma yapma zorunluluğunu ortadan kaldırarak çevirmenlere vakit kazandırmıştır. Selcan bu durumun evin düzenine de katkıda bulunduğunu anlatmıştır. Eskiden etrafta fotokopilerin biriktiğini, kitapların yığıldığını, evde sürekli bir iş hali olduğunu, şimdiyse her şey ekranda olduğu için evde çalıştığına dair bir işaret olmadığını, evin düzenli kaldığını anlatmıştır. Ancak tüm işlemlerin bilgisayar üzerinden yapılması kimi zaman dikkat dağıtıcı bir etki yaratabilmektedir. Araştırmaya başlayınca bitirememek veya sosyal medyada kaybedilen zaman önemli bir sorun teşkil etmektedir.

### **5.2.3. İş Özerkliği**

Çalışma saati ve mekânını belirlemek, işin çeşitli aşamalarında söz sahibi olmak, işle ilgili kararları vermek ve işi uygun görülen şekilde yapmak, çalışma takvimini belirlemek, kiminle hangi koşullarda sözleşme yapacağına karar vermek görüşmeler sırasında çevirmenlerin iş özerkliğine ilişkin sıklıkla dile getirdiği durumlar arasında yer almaktadır. Zaman ve mekân esnekliği önceki bölümlerde ayrıntılı olarak incelenmiştir, bu bölümde iş özerkliğinin diğer boyutları ele alınacaktır.

Araştırmaya katılan çevirmenler çevirecekleri kitabı kendilerinin seçtiğini yani yapacakları işe kendilerinin karar verdiğini ifade etmişlerdir. Barış “ezber bozacak, ezber bozmasıyla, yadırgatıcı olmasıyla meşhur eserler” seçtiğini, Mert ise Türkçeye çevrilmemiş bir kitabı başka yazılar da ekleyerek çevirdiğini, bunu kitap formatına getirip, yayın evlerine sunduğunu ve kitabın basıldığını anlatmıştır. Çevirmenler kitabın seçiminden basımına kadar yaptıkları işin birçok aşamasında

kontrol sahibi gibi görünmektedir. Pollux kitap kapaklarında renk ve tasarım gibi konularda fikir belirttiğini, önerilerde bulunabildiğini ifade etmiştir.

Hangi yayıneviyle çalışacağına ve yayıneviyle yapılacak sözleşmenin şartlarına karar verebilmek de iş özerkliğinin göstergeleri arasında yer almaktadır. Doğa 25 yıllık çevirmenlik hayatının kendisine sağladığı özerkliği “sadece istediğim koşulları sağlayan yayınevleriyle çalışıyorum. Böyle bir şansım, lüksüm de var. Herkesin öyle bir lüksü olmayabiliyor” sözleriyle ifade etmektedir. Özge de “yayınevleriyle her iş başına sözleşme yapıldığı için pazarlığa oturup ücret, süre vb. sözleşme koşullarını yeniden düzenlemelerini isteyebiliyorum. Şartları belirlemek büyük bir avantaj bence” derken benzer bir duruma vurgu yapmıştır.

Görüşme yapılan çevirmenler kitap ve yayınevi seçme, sözleşme koşullarını belirleme gibi iş özerkliği konusunda sahip oldukları avantajları kendilerinin sahip olduğu bir lüks olarak görmektedir. Deneyim ve uzmanlaşma, nitelikli bir iş ortaya koyma, çevirmene iş piyasasında ayrıcalıklı bir konum sağlayabilmektedir ancak bunun lüks olarak görülmesi iş piyasasına yeni giren çevirmenlerin aynı avantajlara sahip olmadığını da göstermektedir. Müge “ben sözleşmeli çalışıyorum, ÇEVİR’in sözleşmesini biliyorum ve ona göre davranıyorum, bunu yapabilmemin bir nedeni ekonomik olarak daha rahat olmam. Birçok genç çevirmen inanılmaz düşük oranlarda çeviri kabul ediyorlar, doğru düzgün sözleşme yapmıyorlar” diyerek bu duruma vurgu yapmıştır.

Çalışma takvimine karar verebilmek de iş özerkliğinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Yunus “kitap alıyorum 6-8 ay mühlet veriyorlar bana. Ben bu süreyi istediğim şekilde değerlendiriyorum. Ama her şekilde yetiştiriyorum işi” diyerek işin temposunu kendisinin ayarlayabildiğini anlatmaktadır.

Sadece işle ilgili değil, kendi yaşantısına ilişkin kararları alabilmek, bir yere bağlı olmamak da işin sağladığı özerklik olarak ele alınabilir. Selcan ve Şebnem kendilerine dair tüm kararları kendilerinin vermesinden memnun olduklarını ve bunun bir özgürlük hissi yarattığını ifade etmişlerdir.

### 5.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ

Bu bölümde görüşmeler sırasında çevirmenlerin iş ve iş-dışı yaşam arasında denge sağlamalarını zorlaştıran durumlar ele alınacak, çevirmenlerin denge sağlamaya yönelik çabaları gözden geçirilecek ve son olarak da iş-yaşam çatışmasının etkilerine değinilecektir.

#### 5.3.1. İş-Yaşam Dengesini Zorlaştıran Durumlar

İş-yaşam dengesi sağlamayı zorlaştıran durumlar, işin talepleri ve iş-dışı yaşamın talepleri olmak üzere iki grupta toplanabilir. İşin ve iş-dışı yaşamın talepleri ve bunların iş-yaşam dengesine etkileri bu bölümün konusunu oluşturmaktadır.

##### 5.3.1.1. İşin Talepleri

Görüşmeler sırasında çevirmenlerin iş yaşamı ile iş-dışı yaşamın birbirine karıştığı durumlara ilişkin örnekler vermeleri istenmiştir. Buna göre, işin talepleri iki alan arasında çatışmaya yol açan önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Çevirmenler işi zamanında yetiştirmek veya geçimlerini sağlayabilmek için fazla çalışmak zorunda kaldıklarını, yoğun zihinsel katılım gerektiren bir çalışma yaptıkları için zihinsel yorgunluğa bağlı sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

İşin talepleri iş-dışı yaşama zaman ayrılmasının önünde bir engel teşkil edebilmektedir. Özgür özellikle mesleğe ilk başladığı yıllarda aldığı kitap çevirisini bitirmek için “robot gibi çalışmak zorunda kaldığını” dışarıya yine de zaman ayırmaya çalıştığını ancak katılmak istediği etkinliklere katılamadığını ve “fedakârlık yapmak” zorunda kaldığını anlatmıştır. Şebnem yayınevinin 4 aylık bir işi 2 ayda istemesi üzerine 1 ay boyunca günde 16 saat çalışmak zorunda kaldığını anlatmıştır. Müge iş-dışı yaşamına zaman ayırabilmek için hafta sonu çalışmama kararı olsa da kendine belirlediği günlük kotayı dolduramadığında hafta sonu da çalışmak zorunda kaldığından bahsetmiştir. Böyle zamanlarda yemek yerken bile çalışma devam edebilmektedir. Barış ise teslim tarihine yakın 3 hafta boyunca sürekli çalıştığını, bu

durumun da sosyal yaşantısını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Özge de kendine çalışma saatleri belirlemiş olmasına rağmen yeterince çalışmadığında dinlenmesi gereken saatlerde çalıştığını anlatmıştır.

Mert, iki alan arasında denge sağlamakta zorlandığını şu cümlelerle ifade etmiştir: “Ben çevirmenlik yaptığım 10 yıl boyunca çocuklarımdan zaman esirgediğim kanısındayım. O dengeyi çok kuramadım, kurmak kolay değil. Bir şeylerden çalmadan başka şeye zaman ayıramıyorsunuz. Bir seçim yapmak zorundasınız. Ya uykunuz, çocuklarınız, sevdiğinizlere ve başka şeylere ayırdığımız zaman ya çeviri”.

Çevirmenler maddi ihtiyaçlarını karşılamak için kimi zaman teknik çeviriler yapmak zorunda kaldıklarını, bu çevirilerin de genelde kısa bir zaman içinde teslim edilmesi gerektiğini anlatmışlardır. Ali “bazen bir makale çevrilecek oluyor veya bir yazı, zamanı kısıtlı oluyor, onu koştururken araya başka bir iş girdi mi bir rahatsızlık oluyor” diyerek bu duruma vurgu yapmıştır.

Çevirinin yoğun zihinsel emek gerektiren bir iş olması da iki alan arasında çatışma yaşanması olasılığını beraberinde getirmektedir. Barış 1200 sayfalık bir kitabı çevirirken çalışmak için eve kapanıp 3-4 ay kadar kimseyle görüşmediğini anlatmıştır. “Bittiğinde 15 gün ruh gibi dolaştım, konuşmakta bile güçlük çekiyordum. Bende bir çöküntü yaratmıştı. Bunu aşmak için ayrıca 1 ay daha mola vermek zorunda kaldım, bunlar zorunlu molalar. Normal hayatı devam ettiremez hale geldim çünkü” diyerek hem iş hem de iş-dışı yaşamının etkilendiğini vurgulamıştır. Şebnem de “öyle bir çeviri yaptık ardından 1 ay beynim kendini kapattı. Fiziksel anlamda” diyerek yaşadığı yoğun zihinsel yorgunluktan bahsetmiştir.

Çeviri yaparken, çevirmenler uygun karşılığı bulabilmek için birtakım kelime ve kavramları araştırmak zorundadır. Kimi zaman işin gerektirdiği bu araştırma uzayabilmekte, ciddi zaman kaybına ve çalışma saatlerinin uzamasına yol açabilmektedir.

### 5.3.1.2. İş-Dışı Yaşamın Talepleri

İş-dışı yaşamın talepleri kişinin çevresinin -aile üyeleri, akrabalar, komşular, arkadaşlar- beklentileri veya kişinin -spor, hobi gibi- kendi isteklerini kapsamaktadır.

Araştırmaya katılan çevirmenlerin dile getirdiği denge sağlamayı zorlaştıran durumlar şu başlıklar altında toplanabilir: Çocuk bakımı, çocuklarla ilgili sorumluluklar, arkadaşların, aile üyelerinin görüşme istekleri, eve misafir gelmesi.

Özgür aile üyeleri çalışma düzenine alışık olduğu için onlarla ilgili bir sıkıntı yaşamadığını ancak başkalarının evde çalışmayı anlamadığını ve telefon ederek, habersiz gelerek çalışmayı bölebildiğini anlatmıştır. Müge ise arkadaşının telefon edip “aman ne var, çevir hemen 3-4 sayfa, evdesin zaten” diyerek işi bırakmasını isteyebildiğini söylemiştir.

İki küçük çocuk sahibi olan Özge çocukları okula götürüp getirmek, veli toplantılarına katılmak, acil bir durum olduğunda müdahale etmek gibi sorumlulukların ve aile üyeleri ve arkadaşlarıyla yaptığı telefon konuşmalarının çalışmasını böldüğünü ifade etmiştir. Müge mesleğe ilk başladığı ve çocuğunun küçük yaşta olduğu dönemde iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığını, gece geç saatlere kadar çalıştığı için sabah uyanamadığını söylemiştir.

Şebnem sağlık sorunları yaşadığı dönemlerde veya eve yatılı misafir geldiğinde çalışamadığı için bunu önceden veya sonradan çalışarak telafi ettiğini anlatmıştır.

Çevirmenler mesleğe ilk başladıkları yıllarda çevrenin taleplerinin çalışmalarını daha çok engellediğini ancak zamanla bu durumun üstesinden geldiklerini belirtmişlerdir. Bazı çevirmenler de iş-yaşam dengesi sağlamakta sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.



### 5.3.2. İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Çabalar (Önlemler)

Görüşmeler sırasında çevirmenlere iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmak, iki alan arasında denge sağlamak için ne tür önlemler aldıkları sorulmuştur. Alınan cevaplar üzerinden denge sağlamaya yönelik çabaların, fiziksel sınır koyma, zaman sınırı koyma ve davranışsal çabalar olarak üç başlık altında toplanabileceği tespit edilmiştir.

#### 5.3.2.1. Fiziksel Sınır Koyma

Fiziksel sınır koyma iş ve iş-dışı yaşam alanlarının bir çalışma odası ile veya başka önlemlerle birbirinden ayrılmasına yönelik girişimleri ifade etmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu çalışmak için ayrı bir odaya ihtiyaç duyduklarını, bu odanın sessiz olmasına iyi aydınlatılmasına dikkat ettiklerini ve işi bölecek unsurların bu odaya girişine müsaade etmediklerini belirtmişlerdir. Özgür “benim bir odam var, odamda bir masam, bilgisayarım, bir duvarda kitaplar var. Orada çalışıyorum. Kapıyı kapatınca bana ait olan bir yer” diyerek işi ile yaşamı arasında fiziksel bir sınır belirlediğini ifade etmiştir. Yalnız yaşayan katılımcılar ise evlerini çalışma düzenine göre organize ettiklerini, bu şekilde iki alan arasında fiziksel bir sınır oluşturduklarını söylemişlerdir.

Özge çocuklar evdeyken çalışması mümkün olmadığı için çocukları bakıcıyla birlikte farklı bir eve göndererek çalışma alanının sınırlarını belirlemektedir. Ozan apartmanın alt katındaki bir odayı çalışma odasına dönüştürdüğünü, Ali ise eşiyile birlikte çalışmak için ikinci bir ev kullandıklarını belirtmiştir. Bu iki örnekte fiziksel sınırların biraz daha belirgin olduğu söylenebilir.

Barış “zaman içinde disipline etmişim kendimi, o koltukta oturmam lazım, koltuktan kalkmazsan her zaman çalışma potansiyelin vardır, bir tıkla çalışmaya başlarsın ne yapıyor olursan ol” derken çalışma odasında çalışma masası ve koltuğunu ikinci bir fiziksel sınır olarak belirlediğini vurgulamıştır.

### 5.3.2.2. Zaman Sınırı Koyma

Görüşme yapılan çevirmenlerin hepsi çalışma saatlerini veya çalışma günlerini belirleyerek iş yaşamı ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Doğa günde 5 saat çalıştığını, genelde öğleden sonra çalışmaya başladığını, arada dinlenmek için molalar verdiğini ve özellikle yoğun çalıştığı dönemlerde haftada 1 günü dinlenmeye ayırdığını anlatmıştır. Selcan günlük çalışmasını 4 saatle sınırlı tutmaya çalıştığını, Şebnem ise haftada bir gün kesinlikle çalışmadığını kendisine böyle bir sınır koyduğunu söylemiştir. Pollux çalışma saatlerinin gün içerisinde değişebildiğini ancak çalışma saatlerine sadık kaldığını anlatmıştır. Ali ve Özge ise daha çok sabah başlayıp, akşam saatlerinde biten mesai benzeri bir çalışma rutini tarif etmişler ve çalışmayı bu saatlerle sınırlamaya gayret ettiklerini ifade etmişlerdir.

Ailesiyle birlikte yaşayan çevirmenlerin ya aile üyelerinin evde olmadığı sabah saatlerinde ya da rahatsız edilmeyeceklerini düşündükleri gece saatlerinde çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür. Özgür çalışma saatlerini iki alan arasında denge sağlamaya yönelik olarak belirlediğini şu sözlerle ifade etmektedir: “genellikle oğlum ve eşim evde yokken çalışıyorum. Onlar geldikten sonra onlarla ilgileniyorum kendi özel hayatımla ilgileniyorum”. Müge, ağırlıklı olarak gece çalıştığını gündüzleri kendi ilgi ve uğraşlarına zaman ayırdığını, ailesine zaman ayırabilmek için de hafta sonlarını boş bırakmaya özen gösterdiğini anlatmıştır. Mert de çocuklar uyuduktan sonra geç saatlerde çalışmayı tercih etmektedir.

### 5.3.2.3. Davranışsal Çabalar

İş-yaşam dengesi sağlamaya yönelik davranışsal çabaları; işe gider gibi giyinip hazırlanma, çalışma düzenini ve disiplini korumaya çalışma, çalışılmayan zamanı esnek çalışma düzeninden faydalanarak telafi etme veya tatil günleriyle değiştirme, iş miktarını sınırlama ve iş yoğunluğunu azaltma ve farklı gelir kaynakları bulma başlıkları altında toplayabiliriz.

Çevirmenler tarafından en sık dile getirilen davranışsal çaba çalışma düzenini ve disiplinini korumaya yönelik olandır. Katılımcıların büyük çoğunluğu bir kitap çevirisine başlamadan önce, teslim tarihine kadar günde kaç sayfa çeviri yapmaları gerektiğini hesaplayarak kendilerine bir program oluşturduklarını ve o plana sadık kaldıklarını anlatmışlardır. Doğa çevirinin yoğun bir konsantrasyon gerektirdiğini ve bu konsantrasyonu sağlayabilmek için disiplinli olmak gerektiğini 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”. Katılımcılar disiplinli çalışılmadığı ve işlerin ertelendiği durumlarda teslim tarihine doğru çok yoğun ve hızlı çalışmak zorunda kalındığını bunun da hem işin kalitesini düşürdüğünü hem de iş-yaşam dengesini bozduğunu anlatmışlardır. Pollux sahip olduğu çalışma disiplinini “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 ifade etmiştir.

Evden çalışırken, bir iş disiplinine girebilmek için görüşülen çevirmenlerin bir kısmı işe gider gibi hazırlanmalarını, pijamalarla işin başına oturmaktan kaçındıklarını söylemişlerdir. Ali “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” sözleriyle bu davranışa vurgu yapmıştır. Ozan “pijamayla çalışmıyorum en azından. İşe gidiyormuş gibi hazırlanıyorum”, Müge ise “pijamayla bilgisayarın başına oturmuyorum, mutlaka giyiniyorum” sözleriyle benzer bir davranış örüntüsüne değinmiştir.

Çevirmenler günlük çalışma rutinini bozan bir durum olduğunda veya yoğun çalışma nedeniyle iş-dışı yaşamlarına vakit ayıramadıklarında evden çalışmanın sağladığı esneklikten faydalanarak dengeyi kurmaya gayret etmektedirler. Özge “sosyal programları iptal etmemeye çalışıyorum. Bir şekilde o gün bir şey olduğu için sosyal hayatımı yaşayamadıysam onu çalışma günlerimden birine kaydırmaya çalışıyorum” diyerek bu davranışı örneklendirmiştir.

İş miktarını ve yoğunluğunu azaltmak da başvurulan yöntemler arasında yer almaktadır. Barış çok yoğun çalıştığı dönemlerde çok bunaldığını bu nedenle günlük çeviri miktarını azaltarak farklı uğraşlara daha çok zaman ayırdığını anlatmıştır. Yunus ise iş düzenini sosyal yaşantısını engellemeyecek şekilde organize ettiğini ve kendisine “fazla yük getirecek işlere” girmediğini, Özge ise “yapabileceği kadar iş” aldığını söylemiştir. İş miktarını azaltmak ekonomik nedenlerle her zaman mümkün olmamaktadır, bu nedenle denge sağlamaya yönelik önerileri sorulduğunda birkaç çevirmen farklı gelir kaynaklarına sahip olmanın işe yarayacağını ifade etmişlerdir.

Yürüyüş, yüzme, bisiklete binme vb. fiziksel aktivitelere zaman ayırma da iki alan arasında denge sağlamayı hedefleyen davranışsal çaba olarak değerlendirilebilir. Müge “mutlaka bir yürüyüş yapmam lazım gündüz açılmak, evden çıkmak o dengeyi sağlamak için” diyerek bu ihtiyaca vurgu yapmıştır. Selcan da iş bittikten sonra yürüyüşe çıktığını anlatmıştır.

Çevredeki insanlara durumu izah etmek ve kimi zaman onlardan destek istemek de başvurulan yöntemler arasında yer almaktadır.

### **5.3.3. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik, Fiziksel, Duygusal Etkileri**

Görüşmeler sırasında çevirmenler iş-yaşam çatışması yaşadıklarını ancak yıllar içerisinde bunlarla baş etmenin çeşitli yollarını bulduklarını, birkaç çevirmen ise pek çatışma yaşamadığını, yaşasa da pek etkilenmediğini söylemiştir. İş-yaşam çatışması yaşadığını söyleyen kişilere bu durumun psikolojik, fiziksel ve duygusal etkileri sorulmuştur, zihinsel-fiziksel yorgunluk, gerginlik, fiziksel ağrılar, depresif duygu durum en sık dile getirilen şikâyetler arasında sayılabilir.

Barış yoğun bir çalışma döneminin ardından bir çöküntü yaşadığını, konuşmakta bile güçlük çektiğini, bu nedenle günlük ilişkilerini bile devam ettirmekte zorlandığını anlatmıştır. Çevresindeki kişiler bu durumu tam olarak anlayamadığı için sosyal ilişkileri de olumsuz yönde etkilenmiştir. Yoğun çalışma düzeni kimi zaman depresif belirtileri de beraberinde getirebilmektedir.

Ozan iş-yaşam dengesi bozulduğunda “işin hiçbir zaman bitmediğini, kafasından hiç çıkmadığını, bu nedenle zihinsel ve bedensel olarak çok yıprandığını” ayrıca “duygusal olarak da çok yıprandığını” dile getirmiştir.

Çevirmenler evden çalışırken çok hareket imkânı bulamamaktadır. Çalışma saatlerinin uzaması fiziksel sorunlara da yol açmaktadır. Şebnem en önemli sorunun sırt ağrıları, boyun ağrıları olduğunu söylemiş, Barış ise yaşadığı bel ağrıları nedeniyle kimi zaman çalışamaz hale geldiğini, ağrı yüzünden işine konsantre olamadığını ifade etmiştir.

Yoğun çalışma, aileye yeterince zaman ayıramamayla sonuçlanabilmekte, bu nedenle çevirmenler üzüntü ve pişmanlık yaşadıklarını belirtmektedirler.

Mert çok zor kitaplar çevirdiğinde ruhsal dengesinin bozulduğunu, kendini mutsuz hissettiğini, uyku problemleri yaşadığını anlatmıştır. “Çeviri işiyle ilgili bir tartışma ve sorun olduğunda çok agresifleştiğimi fark ettim. Bu konuyla ilgili bir olumsuzluk yaşadığım zaman hoşuma gitmeyen bir şey karşıma çıktığı zaman yapıcı olamıyorum, kırıcı tepkiler vermeye başlıyorum” diyerek hem duygusal sorunlar yaşadığını hem de ilişkilerinin olumsuz etkilendiğini dile getirmiştir.

Özge günlük programı aksadığında hem çalışma düzeninin hem de çocukların düzeninin etkilendiğini bu nedenle sinirlenip gerildiğini anlatmıştır. “Bu tür psikolojik sıkıntılar yaşamamak, sinirlenmemek, gerilmemek için düzene fazlaca saplanmış durumdayım. Daha özgür olmak isterdim, çok özgür hissetmiyorum kendimi” diyerek yaşadığı sıkışmışlığı vurgulamıştır.

## 5.4. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Bu bölümde çevirmenlerin iş piyasasında karşılaştığı sorunlar, gelir memnuniyeti, ücretler, ödemeler; sosyal hak ve güvence yoksunluğu ve çevirmenin görünmezliği (çevirmenin adı yok) başlıkları altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

### 5.4.1. Gelir Memnuniyeti, Ücretler, Ödemeler

Araştırma sırasında tüm çevirmenlere gelirlerinden memnun olup olmadıkları sorusu yöneltilmiştir. Temel geçim kaynağı çeviri olan kişiler ya memnun olmadıklarını ya da idare ettiklerini fakat daha fazla gelir elde etmeyi tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Çeviri dışında kira geliri, emeklilik maaşı gibi ek gelirlere sahip çevirmenler, mevcut gelirlerinden memnun olduklarını ancak tek geçim kaynakları çeviri olsaydı geçinemeyeceklerini ifade etmişlerdir. Kitapların tekrar baskı yapması, çevirmen sayısının az olduğu dillerde çeviri yapmak veya yurtdışı piyasasıyla çalışmak gelir memnuniyetini artıran unsurların başında yer almaktadır. Görüşmelere katılan tüm çevirmenler ücretlerin az olduğu ve çevirmenin emeğinin karşılığını alamadığı konusunda hemfikirdir. Gelir düzensizliği, ödemelerin kitap basımından sonra yapılması, taksitle ödeme yapılması veya hiç ödeme yapılmaması piyasada en çok karşılaşılan sorunlardır.

Birçok yayınevi ücreti çeviri bitince değil de kitap basıldıktan sonra ödemektedir, bu durum ödemelerin ve dolayısıyla çevirmenin gelirinin düzensiz olmasına yol açmaktadır. Ali “mesaili çalışan insanların ay sonunda ceplerine girecek para belli, sosyal güvenlikleri var, emeklilikleri var, çevirmende bunların hiçbiri yok”, Müge ise “sosyal güvenceniz yok, düzenli bir gelir elde edeceğinize dair bir iç huzurunuz yok, gelir garantisi yok” derken bu duruma dikkat çekmektedirler. Ozan hiç basılmayan, yayınlanmayan çevirileri olduğunu, kitap basılmayınca parasını da alamadığını anlatmıştır. Bazı yayınevlerinin parayı vermemesi, eksik ödeme yapması, ödemeleri geciktirmesi ya da taksitle ödeme yapmak istemesi de çevirmenlerin karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır.

Görüşme yapılan tüm katılımcılar çevirmenin emeğinin karşılığını alamadığını, ücretlerin düşük olduğunu ve bu ücretin çevirmenin eğitimine ve birikimine orantılı olmadığını söylemişlerdir. Doğa “çevirmene cidden hiçbir zaman hiçbir yayınevi doğru düzgün emeğinin karşılığını vermiyor. En fazla verenler bile aslında bence vermiyorlar” sözleriyle emeğin karşılığının alınmadığını belirtmiştir. Ali gelirin çok düşük oluşunu şu sözlerle dile getirmektedir: “Normal koşullarda ayda ortalama 100 sayfa çevirirseniz size getireceği 1000-1500 liradır. Üniversite mezunu, iyi dil bilen, tecrübesi olan bir kişinin kazanacağı para olarak düşünürseniz çok da tatminkâr değil”.

Ücretlerin ve gelir seviyesinin düşük olması çevirmenin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemekte, çevirmenin geçinebilmek için daha fazla iş yükü altına girmesine ve işi yetiştirebilmek için de uzun saatler yoğun bir tempoda çalışmak zorunda kalmasına yol açmaktadır. Barış geçimini sağlamak için hızlı çalışmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Hızlı ve yoğun çalışma işin niteliğini bozan, kaliteyi düşüren bir etkiye de yol açmaktadır. Mert “çeviriden geçimini sağlayacak, çocuğunun mamasını alacak kişiden kalite de bekleyemezsiniz. Ben oradan gelecek paraya muhtaç olmadığım için kaliteye daha çok önem verebiliyorum” diyerek bu sıkıntıya değinmektedir.

Ücretlerin düşüklüğü mesleğin prestijini zedelemekte, nitelikli işgücünün piyasadan uzaklaşmasına yol açmaktadır. Müge çevirinin profesyonel iş olarak görülmediğini ve ona göre ücretlendirilmediğini ve işin karşılığının alınmadığını düşünmektedir. Bu durumun “mesleğin hakkıyla yapılmasının önünde de bir engel” olduğunu, “işin kalitesini, niteliğini de düşürdüğünü” söylemektedir. Özgür de “çevirmen maddi olarak normal bir yaşantı sürecektir gelir elde etse patlama yaşanır. Çok fazla çeviri yapmak isteyen insan var, kaliteli insanlar da var ama sahip olduğu bilgiyi başka yerde sattığı zaman bunun 3 katı parayı aldığı zaman kitap çevirisi yapmıyor. Emek gerektiren bir şey, araştırma, bilgi vs. eline geçen para yaşamı idame ettirmesine ancak kıt kanaat yettiği zaman, olmuyor” sözleriyle nitelikli işgücünün piyasadan uzak durma sebeplerine açıklık getirmektedir. Barış ise nitelikli işgücünün çeviri piyasasını terk etme sebebini şu sözlerle özetlemektedir “hem sigortamız yok hem de paramız yok dolayısıyla sektörden kaçan kaçana. Sadece

çeviriyle geçinen ve sadece evden çalışan kişilerin sayısı çok çok az. Çevirmenden yüzde 17 kesinti yapıyor ama geri dönüşü yok bunun çevirmene”.

#### **5.4.2. Sosyal Hak ve Güvence Yoksunluğu**

Görüşmelerde katılımcılara çevirmenlik üzerinden emeklilik, sağlık sigortası gibi sosyal hak ve güvenceye sahip olup olmadıkları sorulmuştur. Hiçbir çevirmen meslek üzerinden sağlık güvencesine ya da emeklilik hakkına sahip değildir. Emeklilik sonrası çevirmenliğe başlayanlar önceki işlerinden sahip oldukları sigortayı kullanmaktadır, çevirmenlerin bir kısmı da eşinin veya babasının sosyal güvencesinden faydalanmaktadır. Çevirmenler isteğe bağlı sigortalılık, bireysel emeklilik gibi alternatiflerden faydalanabilmektedir ancak maddi sıkıntılar nedeniyle sigorta primi ödemelerini sürdürmekte zorlanmaktadırlar.

Doğa 25 yıllık meslek hayatı boyunca hiç sigorta yaptırmadığını, eşinin sigortasından faydalanabildiğini ancak emeklilik hakkının olmadığını anlatmıştır. Özge çalıştığı 15 yıl içerisinde hiçbir sigorta yaptırmadığını belirtmiştir. Barış ise 18 yıllık çalışma yaşamında çeşitli yayın evlerinde çalıştığını ve bu sayede dönem dönem sigortalı olduğunu ancak evden çalışırken isteğe bağlı sigortalılık yaptırmaması gerektiğini prim borçlarını ödeyemediği için borçlarının biriktiğini söylemiştir. Önceki bölümde gelirlerin azlığından bahsedilmişti, isteğe bağlı sigortalı olabilmek için ödenmesi gereken aylık prim miktarının yüksekliği çevirmenler açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir.

İsteğe bağlı sigortalı olmanın önündeki tek engel primlerin yüksekliği değildir. Şebnem meslek üzerinden herhangi bir hak ve güvenceye sahip olmadığı için bireysel emeklilik yaptırdığını ancak özel sağlık sigortası yaptıramadığını anlatmıştır. Kanseri hastası olduğu için özel sağlık sigortası kapsamına alınmadığını ifade etmiştir.

Çevirmenlerin meslek üzerinden tanımlanan bir sağlık güvencesine veya emeklilik hakkına sahip olmamaları, çevirmenliğin bir meslek olarak görülmediğini düşünmelerine yol açmaktadır. Yunus “iş güvencesiyle ilgili, sosyal güvenceyle ilgili



hiçbir şey yok. O anlamda da belki meslek olarak karşılanmıyor çevirmenlik” derken bu durumu vurgulamaktadır. Ali de sigortalı çalışabilmek için SGK’nın belirlediği bir meslek üzerinden sigorta yapılabildiğini ama kurum çevirmenliği bir meslek olarak tanımlamadığı için bunun mümkün olmadığını anlatmıştır. “Çevirmenlik bir meslek olarak şu an resmen Çalışma Bakanlığı nezdinde kabul edilmiş bir meslek değil. Ancak isteğe bağlı sigortalılık yapılabiliyor” diyerek bu eksikliğe dikkat çekmiştir.

#### **5.4.3. Görünmezlik: Çevirmenin Adı Yok**

İşgücü piyasasında karşılaşılan bir diğer önemli sorun da çevirmenin yaptığı işin görünmez dolayısıyla mesleğin görünmez oluşudur. Katılımcıların tümü çevirmenin görünmez olduğunu yalnızca kötü bir çeviri söz konusu olduğunda insanların çevirmenin varlığının farkına vardığını düşünmektedir. ÇEVBİR “çevirmenin adı yok” başlığı altında bu gerçeğe vurgu yapmakta çevirmeni görünür kılmak için çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Görüşülen çevirmenlerin büyük bir çoğunluğu, mesleğin görünürlüğünü artırmak için bireysel ve örgütlü çalışmalarda bulduklarını dile getirmişlerdir.

Görüşmeler sırasında çevirmenler, insanların çeviri faaliyetinin farkında olmadığını, sanki yabancı dillerden çevrilen kitaplar kendiliğinden Türkçe yazılmış gibi bir algı olduğunu söylemişlerdir. Çeviri kitaplarla ilgili tanıtımlarda veya eleştiri yazılarında çevirmenin adının hiç geçmemesi de görünmezliğin farklı bir boyutunu oluşturmaktadır. Ozan “kitabımın tanıtım yazısını okudum. O kitabın çevirmeniyle ilgili hiçbir şey yok. İsim yazmamışlar, kitabın çeviri olduğuna dair de bir şey yok. Sanki kitap kendi kendini çevirmiş” sözleriyle bu durumu vurgulamıştır.

Çevirmenlerin özellikle üzerinde durduğu bir diğer nokta da iyi çevirinin görülmemesi ancak kötü bir çeviri söz konusu olduğunda doğrudan çevirmenin hedef alınması durumudur. Barış “çeviri iyiye görünmüyor, kötüye görünüyor” diyor ve ekliyor “bir çeviri kötü çıktıysa bu bir kavram olarak çevirmenin kötülüğüyle ilgili değil yayıncılığın kötülüğüyle ilgilidir”. Ozan da “çevirmen diye bir insan olduğunu çoğunlukla kötü bir çeviriyle karşılaştıklarında insanlar fark ediyor. İyi bir çeviri

okurken bunu birinin çevirdiğini, birinin emeğinin geçtiğini düşünmüyor insanlar. Kaldırım bozursa belediyeyi suçlayabiliriz, kaldırım düzgünse belediye iyi çalışmış diyebiliriz ama roman düzgünse çevirmen iyi çalışmış demiyor çünkü çevirmen diye birinin olduğunun farkında değil genellikle” sözleriyle bu eksikliğe değinmektedir. Özge aynı yaklaşımın eleştiri yazılarında da olduğunu kötü çeviriye örnekler verilirken iyi çevirinin göz ardı edildiğini anlatmıştır.

Çevirmenin emeğinin ve çevirmenlik mesleğinin görünmez oluşu okurun bir tüketici olarak kaliteli ürün yani iyi çevrilmiş bir kitap talep etmesinin önünde bir engel olarak durmaktadır. Yayınevlerinden kaliteli çeviri talep edilmemesi, işin kalitesini düşürmekte, çevirmenliğin saygınlığını ve mesleki prestijini zedeleyebilmektedir.

Müge, çevirmenliğin meslek olarak görülmesi gerektiğini düşünmektedir. Çevirmenin “bir yazarın hakkıyla görülebilmesini, gerçek içeriğiyle görülmesini, gerçekten kavranmasını, okunup okunmamasını bile sağlayan kişi” olduğunu belirtmekte, çevirinin yaratıcı bir süreç olduğunun hepsinden önemlisi bir emek olduğunun görülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yunus da okurların kitabı almadan önce çevirmenini bilmeye hakları olduğunu, kötü çeviriden bu şekilde korunabileceklerini söylemiştir.

Müge devletin de çevirmenliği bir meslek olarak görmediğini bunun meslek açısından en önemli sorun olduğunu dile getirmiştir. “Devletin çevirmeni görmesi demek onların sosyal sigorta haklarını tanınması demek, onlara emeklilik hakkı tanınması, düzenli bir gelir tanınması ve bunun koşullarını yaratması demek” sözleriyle bu düşüncesine açıklık getirmiştir.

## 5.5. MESLEĞE YÖNELİK TUTUM

Bu bölümde çevirmenlik mesleğine ilişkin tutumlar işverenin yaklaşımı, yakın çevrenin, ailenin tutumu, okurların ve toplumun tutumu ve son olarak da bireyin kendi mesleğine yönelik tutumu başlıkları altında ele alınacaktır.

### 5.5.1. İşverenin Yaklaşımı

Yazın çevirmenleri yayınevleriyle çevirecekleri kitap üzerinden sözleşme yaparak çalışmaktadır. Burada işverenden kasıt yayınevi sahipleri veya ortaklarıdır. Görüşmeler sırasında çevirmenlere iş piyasasında karşılaştıkları sorunların neler olduğu sorulmuştur. Verilen cevapların bir kısmı işverenin çevirmene yaklaşımına ilişkin rahatsızlıkları içermektedir. Sıklıkla dile getirilen sorunlar niteliğe önem verilmemesi, çeviri faaliyetinin önemsenmemesi, çevirmenin gözden çıkarılabilir bir unsur olarak görülmesi ve emeğinin karşılığının verilmemesi son olarak da yapılan işin yalnızca ticari yönüne odaklanılmasıdır.

Çevirmenler yaptıkları işi sadece para kazandıkları bir faaliyet olarak değil aynı zamanda bir kültür hizmeti olarak görmekte ve işverenden de benzer bir yaklaşım beklemektedirler. Ancak bazı işverenler sadece ticari kaygılarla hareket etmektedir. Ali “siz ne kadar kitaplar, kültür deseniz de, yayıncılık yapıp kitap satmanın, bakkalda pirinç satmaktan pazarda boru satmaktan farkı yoktur. Kitabı çevirten kişiler buna ticari gözle bakıyor ve kaçınılmaz olarak çatışmalar çıkıyor” diyerek işverenin yaklaşımından rahatsızlığını dile getirmektedir. Doğa “genelde piyasada bastıkları kitapla alakasız davranan çok insan vardır. İnsan daha başka bir muamele şekli bekliyor ama patron gibi davranıyorlar. Herhangi bir işkolundaki herhangi bir patron gibi davranıyorlar” sözleriyle aynı sıkıntıya işaret etmektedir. Müge ise yayınevinin ideal bir yer olarak gözüktüğünü ancak “sadece çalışandan bu idealizme uygun hareket etmesinin beklendiğini, yayınevinin ise kâr hırsıyla hareket ettiğini” belirtmiştir.

İşverenin çeviri faaliyetini, çevirmenlik mesleğini ciddiye almayan yaklaşımları ve çevirmenin emeğinin karşılığını yeterince vermeme yönündeki

tutumları da çevirmenleri rahatsız etmektedir. Barış “çok deneyimli bir çevirmen değilsen yayıncının karşısında yolunacak kaz gibisin. İtiraz edemiyorsun, istediğin bir kitap var, sana öyle şartlar koyuyor ki orada çaycı olsan daha çok kazanırsın” sözleriyle maruz kaldıkları emek sömürsünü dile getirmektedir. Ali kitap hazırlık zincirinin en zayıf halkasının çevirmen olduğunu çünkü yayınevi matbaacıya para vermediğinde kitabın basılmadığını ancak çeviriyi birisi yapmazsa bir başkasına yaptırabildiklerini bu nedenle çevirmenin rahatlıkla gözden çıkarılabilecek bir unsur olduğunu anlatmıştır. Barış “yayınevlerinin çeviriye ciddiye almadığını”, çeviri ciddiye alınmadığında ise “çevirmenliğin saygın bir meslek olmadığını” düşünmektedir.

Görüşmeye katılan çevirmenler işverenin yaklaşımında bekledikleri özeni göremediklerini ve bu nedenle iletişim sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Özge verilen sözde durulmamasını önemli bir sorun olarak görmektedir. “Bazı yayınevleri kitap öneriyor, seçiyorum, sözleşme göndereceğiz diyorlar ama göndermiyorlar ya da başka kitap için sözleşme gönderiyorlar” diyerek iletişimde yaşanan aksaklığa değinmektedir. Doğa da yayınevlerinin “büyük, coşkulu sözlerle iş teklif ettiklerini” ancak “genelde kafalarında çok cüzi bir rakam olduğunu” o kendi koşullarını söylediğinde ise hiçbir cevap alamadığını anlatmıştır. “En azından koşullarımız uygun değil gibi bir şey söylersin, hiç karşılık vermiyorlar” sözleriyle benzer bir iletişim sorununa dikkat çekmiştir.

Katılımcılar işverenin yaklaşımına ilişkin rahatsızlıklarını dile getirdikten sonra yaklaşımın yavaş yavaş değiştiğini, işi ciddiye alan yayınevlerinin sayısının arttığını da belirtmektedirler. Ali “yavaş yavaş bir farkındalık oluyor. Yayıncılık piyasası da bu işin daha ciddi bir iş olduğunun farkına varıyor. Yayınevleri de daha ciddiye alıyor işi. Ucuza kitap çevirtirse, elde edilen işin ucuz iş olacağı ve kötü çevirinin pek de redaksiyonda düzeltilemeyeceğini bilen anlayan birtakım yayınevleri de çoğalıyor. İş ciddiye alıyorlar” sözleriyle değişim sürecine ilişkin düşüncelerini dile getirmiştir.

### 5.5.2. Yakın Çevrenin/Ailenin Tutumu

Çevirmenlerin aile üyeleri, arkadaş çevresi, tanıdıklar gibi yakın çevrelerinin çevirmenlik mesleğine ve çeviri faaliyetine ilişkin tutumları da araştırmanın cevap aradığı konular arasında yer almaktadır. Aile üyeleri ve yakın arkadaşların daha olumlu bir tutum sergilediği, çevirmenin yaptığı işe saygı duydukları, harcanan yoğun emeğin farkında olarak hareket ettikleri ve ortaya konan ürüne yani kitaba da gereken ilgiyi gösterdikleri, kişinin meslekte edindiği yeri ve başarısını da takdirle karşıladıkları görülmüştür. Ancak çevirmenlik hakkında yeterince bilgi sahibi olmayan ve çok sık görüşülmeyen tanıdıkların olumsuz bir tutum geliştirebildiği, çevirmenliği bir iş veya meslek olarak görmediklerini düşündürten yaklaşımlar sergiledikleri de söylenmiştir.

Barış, Doğa ve Özge yakınlarının tepkilerinin olumlu olduğunu, yaptıkları işe saygı duyduklarını, kitapların çıkmasını beklediklerini, kitap çıktığında hoşlarına gittiğini ve okuduklarını söylemişlerdir. Selcan ve Ali çevrelerindeki kişilerin yaptıkları işe saygı duymalarının yanı sıra işin zorluğunun da farkında olduklarını ve gösterdikleri çabayı da takdir ettiklerini belirtmişlerdir. Pollux ailede geçmişte çevirmen olarak çalışan akrabalarının olduğunu, böyle bir gelenek olduğu için de yaklaşımların olumlu olduğunu anlatmıştır.

Özgür mesleğe ilk başladığı yıllarda aile üyelerinin böyle bir meslek olduğundan haberdar olmadığını ve mesleğe şüpheyle yaklaştığını ancak zaman içinde kitaplar basılıp para kazanmaya başlayınca takdir ve kabul gördüğünü, aile üyelerinin yaptığı işi gururla anlattığını söylemiştir.

Ozan ve Şebnem ise yakın çevrelerinin yaptıkları işi takdir ettiğini ancak üniversiteden arkadaşları gibi çok yakın olmayan tanıdıklarının yine mesleği bilmemekten kaynaklı olumsuz bir tutum sergileyebildiklerini ifade etmişlerdir. Ozan “okuldan uzun süredir görüşmediğim insanlarla görüştüğümde sen hala çeviri yapıyor musun gibi bir şeyle yaklaşırdı. Bunun bir meslek olduğunu, para kazandıran da bir meslek olduğunu insanlara anlatmakta zorlanıyordum” sözleriyle, Şebnem de “eski arkadaşlarım çevirmenlik yapmamı çok küçümsediler, niteliklerimin çok altında bir iş yaptığımı söylediler” sözleriyle yaşadıkları sıkıntıyı vurgulamışlardır.

Ancak bahsedilen tanıdıkların bu tavrı çok kalıcı olmamış, çevirmenliğin gelir sağlayan bir iş olduğunu gördüklerinde veya katılımcıların çevirdikleri kitapları okuduklarında olumlu yönde değişim göstermiştir.

Müge ise tanıdıkların tavrını şu sözlerle anlatmaktadır “genelde, harika, çok güzel bir işin var diyorlar. Kazandığımız parayı duyduğunda, değmez, deli misin, tam tersine dönüyor. Bu sefer beni daha da az anlıyorlar. Niye bu kadar uğraşıyorsun diyorlar, anlam veremiyorlar. Bu kadar geceli gündüzlü oturuyor, çalışmam lazım diyor, çok az para alıyor diyorlar”. Çevirmenin gösterdiği çaba saygı görmekle birlikte bu çabanın karşılığını alamadığını gören kişiler, kişinin mesleğiyle kurduğu bağı anlamakta zorlanmaktadır.

### **5.5.3 Okurların ve Toplumun Tutumu**

Görüşmeler sırasında katılımcılara çevirmenin toplumdaki konumu hakkında düşünceleri sorulmuştur. Alınan cevaplar, bilinçli okurun ve kitapseverlerin çevirinin ve dolayısıyla çevirmenin önemini farkında olduğu, toplumun genelinde bu farkındalığın daha düşük olduğu yönündedir ancak olumlu yönde değişimlerin olduğu da düşünülmektedir.

Doğa ve Ozan yaptıkları çevirilerin okurlar tarafından beğenildiğini ve takip edildiğini, okurların sosyal medya gibi kanallar üzerinden kendilerine ulaşım beğenilerini dile getirdiklerini anlatmışlardır. Şebnem toplum genelinde tepkilerin iyi olduğunu düşünmektedir. Yunus “kitapseverler nezdinde çok iyi, insanlarla tanıştığım zaman pozitif bir etkisi oluyor hatta bazen hayranlığa varan şeyler oluyor” sözleriyle tepkinin iyi olduğuna vurgu yapmıştır. Pollux ise çevirdiği müzikoloji kitaplarını okuyan öğrencilerin alana yapmış olduğu katkı için kendisine teşekkür ettiklerini dile getirmiştir.

Özgür ve Mert çevirmenliğin toplum nezdinde çok bilinen bir meslek olmadığını düşünmektedir. Özgür “ne iş yapıyorsun sorusuna çevirmenim dediğim zaman o da ne tepkisini sık sık alıyorum” sözleriyle toplumun genelinde kitap çevirmenliğinin bilinmediğini anlatmıştır.

Barış ve Selcan kötü ve kalitesiz çeviriler nedeniyle çevirmenin toplumdaki konumunun iyi olmadığını düşünmektedir. Selcan “rezalet çeviriler önde olduğu için çevirmene de saygı duyulmuyor” derken Barış da “aklı başında okurların çeviriden memnun olmadığını” ve bu nedenle “çevirmenliğin saygın bir meslek olarak görülmediğini” ifade etmiştir.

Katılımcıların bir kısmı toplumda çevirmenlerin önemine ilişkin farkındalığın artmaya başladığını belirtmiştir. Mert “çevirmenin biraz daha son zamanlarda farkına varılmaya başlandı, çevirmenin emeği üzerinde durulmaya başlandı” sözleriyle bu değişime değinmektedir. Doğa “okur kitlesinin içinde bir bilinçlenme” oluştuğunu düşünmektedir. Pollux “son 15 senedir Türkiye’de çevirmenin konumunun eskisinden daha iyi” olduğunu “okumakla birlikte çevirmenliğin bir değer olarak arttığını” ifade etmiştir. Çeviri çevresinin eskiden çok kapalı bir çevre olduğunu belirterek “eskiden sadece ve sadece İstanbul’du, İstanbul’a has bir şeydi, şimdi internet aracılığıyla başka yerlerde de oluyor” diyerek mesleğin toplum geneline yayılmaya ve tanınmaya başladığını anlatmıştır.

#### **5.5.4. Bireyin Tutumu**

Tezin bu bölümünde çevirmenlerin çevirmenlik mesleğine ilişkin tutumları kişi-meslek uyumu, mesleğin birey açısından anlamı ve önemi, mesleğin bireye katkıları (kazanımlar) üzerinden incelenecektir.

##### **5.5.4.1. Kişi-Meslek Uyumu**

Görüşmelerde katılımcılara çevirmenlik yapmalarını kolaylaştıran kişisel özelliklerinin neler olduğu sorusu yöneltilmiştir. Çevirmenlerin çevirmenlikle uyumlu olduğunu düşündükleri ortak kişisel özellikler şunlardır: araştırmacılık, yaratıcılık, özerklik, özdisiplin (disiplinli olmak), meraklı, sabırlı, mücadeleci olmak, dayanıklılık, 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 notları incelendiğinde çevirmenler çeviri faaliyetinin; ayrıntılı, esnek ve değişken, belirli oranda zorluk içeren; zihinsel yoğunlaşma, yoğun emek harcama ve titiz çalışmayı gerektiren (mükemmeliyetçilik), yalnızca insan zihniyle yapılabilen, zihinsel ve fiziksel olarak yorucu bir iş olduğunu; öznel ve özgünlük, sanatsal beceri ve yaratıcılık aynı zamanda yorum yeteneği gerektiren, disiplinli çalışmanın yanı sıra bireysel (yalnız) çalışmayı gerektiren bir faaliyet olduğunu ifade etmişlerdir.

Çevirmenlerin kişisel özellikleriyle işin gereklilikleri örtüşmektedir. Görüşmelerde katılımcılara çevirmenlik yapmalarını zorlaştıran kişisel özelliklerinin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu mesleklerini yapmalarını zorlaştıran bir özellikleri olmadığını veya böyle bir özellik hatırlayamadıklarını söylemiştir. Sıkça dile getirilen zorlaştırıcı özellik ise mükemmeliyetçilik olmuştur. Ancak bu özellik hem çeviri faaliyetinin gerektirdiği titiz çalışmaya uygun görünmektedir hem de kişiler zaman içerisinde bu özelliklerini iş yapmalarını engellemeyecek şekilde törpülemeyi başarmışlardır. Bu ifadelerden hareketle çevirmenlerin meslekleriyle uyum içerisinde olduğu söylenebilir.

Mert ve Yunus çevirmen olmalarını zorlaştıran kişisel özellikleri sorulduğunda, böyle bir özelliğin akıllarına gelmediğini söylemişlerdir. Yunus “düşününce diğer arkadaşlarla karşılaşınca gayet çevirmen doğmuşum gibi” derken Mert “çevirmen olmak için doğmuşum” ifadesini kullanmıştır. Doğa “çeviri... benim bir parçam gibi, ayrı bir şey, dışımda bir şey gibi değil. Çok doğal. Olduğum şeyin bir parçası da o” diyerek çevirmenliğin benliğiyle uyum içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Bu ifadeler kişilerin meslekleriyle oldukça büyük bir uyum içinde olduklarını göstermektedir.

Özgür çevirmenlik yapmayı zorlaştıran kişisel özellikleri olup olmadığına yönelik 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” cevabını vermiştir.



Ali çevirmenliğin “yetenek ve becerilerine uygun bir iş” olduğunu söylemiş ve 18 yıllık meslek hayatında çevirmenlik yapmasını zorlaştıran kişisel bir özelliği olmadığını belirtmiştir.

#### **5.5.4.2. Mesleğin Birey Açısından Anlamı ve Önemi: Biz Çevirmezsek Dünya Dönmez**

Araştırma sırasında sorulan “çeviri ve çevirmenlik sizin için ne ifade ediyor?” sorusu ile mesleğin çevirmenler açısından anlam ve önemi tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılar çevirinin kültürler arası bir köprü işlevi gördüğünü, çeviri aracılığıyla bilim aktarımı yapıldığını, çevirinin bir kültür hizmeti olduğunu, bilgileri paylaşmak, yaşama tutunmak, bireysel bağımsızlık kazanmak, zorluklarla baş etmek ve hayatın sıkıcılığından kurtulmak için bir araç olduğunu ifade etmişlerdir. Kimi katılımcılar da çevirmenliğin bir yaşam tarzı olduğunu, kendilerine duygusal ve manevi tatmin sağladığını, çeviri sayesinde takdir gördüklerini, topluma borçlarını ödediklerini, arkalarında bir eser bıraktıkları için de memnun olduklarını söylemişlerdir. Tüm katılımcıların çeviri faaliyetine önem verdikleri, yaptıkları işe özen gösterdikleri ve işlerini severek yaptıkları, çevirmenliği anlamlı bir iş olarak gördükleri gözlenmiştir. İfadelerden anlaşıldığı kadarıyla birçok katılımcı, mesleğin bulunduğu konumu iyileştirmek, geliştirmek, mesleğin görünürlüğünü ve saygınlığını artırmak için çaba harcamaktadır.

Özgür ve Müge mesleğin anlamını paylaşımında bulduklarını belirtmiş, yabancı bir dilde okudukları kitapları o dili bilmeyen kişilerin de okuyabilmesi için çeviriye yöneldiklerini anlatmışlardır. Müge kızı doğduktan sonra çocuk edebiyatı alanındaki eksikliğin farkına vardığını ve hem kızının hem de diğer çocukların okuyabilmesi için sevdiği kitapları çevirmeye başladığını söylemiştir.

Selcan ve Ali çeşitli nedenlerle kendilerini topluma borçlu hissettiklerini, çeviri aracılığıyla bu borcu ödeme fırsatı bulduklarını dile getirmişlerdir. Ali rahat bir yaşantısı olduğunu ve bu nedenle topluma borçlu hissettiğini anlatırken Selcan iyi bir eğitim aldığını, hem bu birikimini hem de yıllar içerisinde sahip olduğu entelektüel birikimi çevirmenlik aracılığıyla paylaşma imkânı bulduğunu belirtmiştir.

Yunus çeviriyi sadece bir iş olarak görmediğini, işini zevk alarak yaptığını ve böyle bir işle uğraştığı için kendini talihli saydığını söylemiştir. Mert, çevirinin “hayatın sıkıcılığını ve boğuculuğunu aşmasını sağlayan, hayatın sığılığı içinde derinleşmesini sağlayan bir alan” olduğunu dile getirmiştir. Barış 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 anlatmıştır.

Ozan çevirmenliğin “kendi kişisel yetenek ve kabiliyetine bağlı bir iş” olduğunu, “koltuktan, konumdan gelen değil kendi emeğiyle, kendi yeteneğiyle kazandığı bir güç” olduğunu vurgulamaktadır, işin anlamı bu başarı duygusunda yer almaktadır.

Kimi zaman meslek kişilerin yaşamında hayati bir rol oynayabilmektedir. Selcan çevirmenlik sayesinde kanser sürecinde yaşama tutunduğunu şu cümlelerle dile getirmiştir: “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”. Şebnem de benzer şekilde çeviri sayesinde yeniden kendi ayakları üzerinde durabildiğini, bu sayede özgürlüğe kavuştuğunu anlatmıştır. Kanser nedeniyle “artık çalışmasının mümkün olamayacağı” söylenmiş ancak o mücadele ederek kendine yeni bir meslek edinebilmiştir.

Pollux, işin anlamını “iki dil arasında aracı olmak, bir köprü işlevi görmek” olarak tanımlamakta, “çorbada tuzu olduğu için” mutlu olduğunu ifade etmektedir. Müge de “bir kültür hizmeti” olarak gördüğü çevirinin “kültürler arası diyalogda, kültürlerin birbirini tanınması ve bir arada yaşayabilmesi açısından önemli olduğunu” düşünmektedir.

Çevirinin anlam ve önemine ilişkin görüşmeler sırasında dile getirilen en güçlü ifadelerden biri de “biz çevirmezsek dünya dönmez” sloganıdır. Bu sloganla

çevirmen sayesinde insanların dünyaya erişiminin sağlandığı, bilimin, kültürün aktarımında çevirinin önemli bir rol oynadığı anlatılmak istenmektedir.

İşe gösterilen özen de mesleğin birey açısından önemini ortaya koyan unsurlardan biridir. Özge “işini iyi yapmaktan keyif aldığını ve buna dikkat ettiğini” ifade etmiştir. Çevirmenlerden bir kısmı da çevirinin tek geçim kaynakları olmadığını ancak yine de çeviriye önem ve öncelik verdiklerini, işlerini çok disiplinli ve özenli yaptıklarını anlatmışlardır.

#### **5.5.4.3. Mesleğin Bireye Katkıları ve Kazanımlar**

Görüşmelerde katılımcılara, çevirmenlik yaptıkları süre boyunca mesleğin bilgi, beceri ve yetenek olarak neler kazandırdığı sorusu sorulmuştur. Soruya verilen cevaplar ve görüşme sırasında çevirmenliğe ilişkin katılımcıların verdiği bilgiler incelendiğinde mesleğin kazanımları şu temalar altında toplanabilir: dilbilgisi ve kelime hazinesinin gelişmesi, tecrübe birikimi ve hızlı çalışma becerisi, disiplin, empati yeteneğinin gelişmesi, entelektüel birikimin ve genel kültürün artması, sosyal çevrenin genişlemesi, özgürlük, özgüvenin gelişmesi, kişinin ufğunun genişlemesi, önyargılardan kurtulmak, tanınırlık sağlamak ve son olarak manevi tatmin sağlamak.

Özge çevirmenlik sayesinde bilgisayar kullanmayı iyi bir şekilde öğrendiğini, işi yetiştirebilmek için hızlı ve disiplinli çalışma yeteneği kazandığını söylemiştir. Ayrıca “başka birinin kafasıyla düşünmeyi, ona yatkınlığı, empati yeteneğini geliştirmeyi” kazandığını da eklemiştir. Doğa çeviri yaparken zaman içerisinde tecrübesinin arttığını bu sayede becerilerinin geliştiğini, daha hızlı ve daha kolay çeviri yaptığını söylemiştir.

Barış çevirinin “ufkunu genişlettiğini, önyargılarını kırdığını, kafasında netleşmiş olan köşeleri törpüleyerek daha esnek bakmasını sağladığını” gözlemlemiştir. Şebnem de “ifade özgürlüğü konusundaki fikirlerinin çeviri sayesinde netleştiğini” düşünmektedir. Barış ayrıca çeviri faaliyetinin zihnin canlılığını korumasına yardımcı olduğunu belirtmiştir. “Benim bildiğim 60-70

yaşında çevirmenler var. Alzheimer olan yoktur. Çünkü fiilen bu mekanizmalar sürekli çalışıyor” diyerek bu zihinsel sağlık kazanımına vurgu yapmıştır.

Selcan, Ozan ve Yunus çevirmenlik ile özgüvenlerinin arttığını belirtmişlerdir. Selcan özgüvenindeki artışı bilgisindeki artışa bağlamaktadır. Ozan işini iyi yaptığı için kendine daha çok güvendiğini, güvenli hareket edebildiğini anlatmıştır. Yunus ise “çeviri işine girdim ve bunun meyvesini aldım. Bu yanıma teşvik etti benim diyebilirim. O anlamda bu yola devam etmek konusunda güven verdi bana” sözleriyle emeklerinin karşılığını almanın verdiği güveni dile getirmiştir.

Özgür ve Müge çevirinin kazanımları içerisinde genel kültürün ve bilgi birikiminin artmasına yani entelektüel gelişime vurgu yapmışlardır. Müge çeviri yaparken karşısına çıkan bir kelimeyi araştırdığını böylece genel kültürünün geliştiğini, sürekli yeni bilgilerle karşılaşarak yeni şeyler öğrendiği için memnun olduğunu anlatmıştır. Özgür çeviri sayesinde mitoloji öğrendiğini, bilgisinin arttığını, bilgisi arttıkça da onu paylaşma isteği ve yeteneğinin arttığını dile getirmiştir.

Mert ve Pollux çevirinin bir tanınırlık sağladığını belirtmiştir. Mert geriye bir eser bırakmaktan dolayı mutlu olduğunu, Pollux ise dünyanın birçok yerinde çevirmenlik yapabildiğini, “zihninin ve ruhunun çeviriyle açıldığını” eklemiştir. Ali de maddi olarak emeğinin karşılığını alamasa da çevirilerinin beğenilmesinin kendisine manevi bir tatmin sağladığını anlatmıştır. Çevirmenlerin ifadelerindeki ortak vurgunun bu manevi tatmin olduğu söylenebilir. Çevirmenlik maddi olarak harcanan emeğin karşılığının alınabildiği bir meslek olmamakla birlikte bireye sağladığı zihinsel, manevi, duygusal kazanımların yüksek olduğu görülmektedir.

## ALTINCI BÖLÜM

### TARTIŞMA

İş-yaşam dengesi konusuna odaklanan çalışmalar incelendiğinde yapılan araştırmaların çoğunlukla bir iş yerinde tam zamanlı çalışan kişilere odaklandığı (Choi, 2008; Key, 2013; Demerouti vd. , 2013) görülmektedir. Evden kendi adına çalışanlar iş-yaşam dengesi alan yazınında çok fazla yer bulamamıştır. Akademisyenlerden (Bell vd. , 2012), öğretmenlere (Miryalı ve Chiluka, 2012), birçok meslek grubu araştırmalara konu olmuştur ancak çevirmenlerin iş-yaşam dengesi konusundaki tutum ve davranışlarına yönelen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tezin örneklemini evden çalışan, temel yaşam faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın cevap aradığı sorular şunlardır:

1. Bireylerin evden çalışma kararında hangi faktörler etkili olmaktadır? Evden çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir, bireyin sosyal yaşamı bu durumdan ne yönde etkilenmektedir?
2. Evden çalışma (kendi adına çalışma) bireye ne yönde esneklik (özerklik) sağlar, bu esnekliğin etkileri nelerdir?
3. Evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi sağlamasını zorlaştıran durumlar nelerdir, bireylerin iş-yaşam dengesi konusundaki tutum ve davranışları nelerdir?
4. Çevirmenler işgücü piyasasında ne tür sorunlarla karşılaşmaktadır?
5. Çevirmenlik mesleğine yönelik toplumun ve bireyin tutumları nelerdir? Bireyin mesleğe yönelik tutumlarının zanaatkârlıkla bağlantısı nedir, yabancılaşma deneyimini ne yönde etkilemektedir?

Tezin kavramsal çerçevesini oluşturan ilk üç bölümde çalışma kavramı, çalışmanın geçirdiği dönüşüm ve evden çalışma; iş-yaşam dengesi ve çevirmenlik mesleğine ilişkin alan yazında yer alan bilgilere yer verilmiştir. Bulgular bölümünde ise 12 yazın çevirmeniyle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler sunulmuştur. Bu

bölümde araştırma bulguları araştırma soruları üzerinden yeniden incelenecektir. Bulguların ne anlama geldiği tartışılacak, gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulacaktır.

## **1. Evden çalışma kararı, evden çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri, sosyal yaşama etkisi**

Uzaktan çalışma, tele çalışma olarak da bilinen evden çalışma özellikle 90'lı yıllardan itibaren ortaya çıkan çalışma biçimlerinden birisidir. Artan teknolojik gelişmeler, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim işin iş yerinden farklı bir ortamda yapılabilmesine olanak sağlamış, bu sayede evden çalışma yaygınlık kazanmıştır (Naswall vd., 2008; Koyuncu, 2008). Evden çalışanlar içerisinde “yüksek düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayanmayan işlerde çalışan profesyonel meslek sahipleri” (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 14) yer almaktadır. Çevirmenlik de bu gruba dâhil edilebilir.

Evden çalışmanın yaygınlık kazanma öyküsüne bakıldığında teknolojik gelişmelerin etkili olduğu görülmektedir. Çevirmenler, yapılan görüşmelerde çevirmenliğin tarih boyunca genellikle evde yapılan bir iş olduğunu belirtmişlerdir. Teknolojik değişimler çevirmeni iş yerinden eve taşıyan bir etki göstermemiştir ancak çevirmenin hareket kabiliyetini artıran, ev dışındaki mekânlarda da çalışmasını sağlayan bir rol oynamıştır. Görüşmeler sırasında çevirmenleri evden çalışmaya yönlendiren unsurun teknolojik değişimlerden çok ekonomik koşullar, hastalık, emeklilik, sistemin zorlaması gibi zorunlu durumlar; çocuk bakımına ve kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma isteği, ev ortamında çalışmayı tercih etme, zorunlu iş ilişkilerinden kurtulma gibi tercihe bağlı durumlar olduğu görülmüştür.

Clinton vd. (2006) yaptıkları araştırmanın katılımcıları, evde tek başına çalışmanın ofis politikalarına bağlı olmamak ve daha sessiz bir çalışma ortamına sahip olmak gibi faydaları olduğunu ifade etmişlerdir. Tez kapsamında görüşülen çevirmenler de evden çalışırken işi bölen unsurlardan kurtulduklarını, çalışma ortamının rahatlığının verimli çalışmaya müsaade ettiğini söyleyerek benzer bir noktaya vurgu yapmışlardır. Yine çevirmenlerin dile getirdiği iş ortamındaki zorunlu

sosyal ilişkilerden kurtulma, kişinin kendi kendinin patronu olması da ofis politikalarına bağlı olmama kapsamında değerlendirilebilir.

Evden çalışmanın akış deneyimi üzerindeki etkisi de araştırmanın cevap aradığı sorulardan biridir. Akış, insanların kendilerini bütünüyle bir aktiviteye kaptırdıkları ve bundan yoğun bir şekilde haz aldıkları bir bilinç durumudur (Bakker, 2008). Burke (2010) ise akışı, kişisel beceriler ile görevin içerdiği zorluğun birbirine eşit olduğu koşullarda, bireyin bir göreve bütünüyle bağlandığı zamandaki olumlu deneyimsel bir durum, kişinin işine tam katılımının öznel deneyimi olarak tanımlamaktadır. Çevirmenler görüşmeler sırasında akış deneyimi olarak değerlendirilebilecek durumlardan bahsetmişlerdir. Rahat ve sessiz bir ev ortamında çalışmanın akış deneyimini artırdığı söylenebilir.

Greenhaus ve Beutell (1985: 78) haftalık çalışma saati ve işe gitmek için harcanan zamanın iş aile çatışmasıyla doğrudan ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Görüşülen kişiler özellikle İstanbul'da trafiğe girmek zorunda kalmamayı evden çalışmanın bir avantajı olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

Naswall vd. (2008: 5) evden çalışanların nerede ve ne zaman çalışacaklarına kendilerinin karar verdiğini bu durumun da iş ve iş-dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırdığını ifade etmektedir. Çalışma alanı ile yaşam alanının aynı yer yani ev olması durumunda iki alan birbirine karışabilmektedir. Çevirmenler evden çalışmanın dezavantajları arasında işin sürekli bölünmesi ve iş psikolojisinden kurtulamamayı saymışlardır, bu durum da bahsedilen bulgularla tutarlı görünmektedir.

Clinton vd. (2006) evde yalnız çalışan kişilerin sosyal iletişim ve ilişki geliştirme olanaklarının sınırlı olduğunu belirterek, çevrelerinde insan olmadan çalışan insanlar için sosyal yalıtılmışlığın önemli bir dezavantaj olduğunu ifade etmektedirler. Görüşülen çevirmenlerin bir grubu evden çalışmanın yalnızlaştırıcı bir etkisi olduğunu, sosyal yaşamın zarar gördüğünü, yeni ilişki kurmanın zor olduğunu, iş arkadaşlığı gibi bir ilişkinin olmayışının olumsuz etki yarattığını ifade etmiştir. Ancak diğer grup evden çalışırken sosyal iletişimin kısıtlı olması nedeniyle sosyalleşme yönünde daha çok çaba harcadıklarını, meslek üzerinden yeni bir sosyal

çevre edindiklerini, evden çalışmanın sağladığı esneklik sayesinde sosyal yaşantıya istedikleri gibi zaman ayırabildiklerini dile getirmişlerdir.

## **2. Evden çalışmanın sağladığı esneklik ve bu esnekliğin etkileri**

Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm enformel istihdam, atipik çalışma, esnek çalışma vb. kavramlarla ifade edilen yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır (Karadeniz, 2011; Göktürk 2007; Erdut, 2005). Evden çalışma esnek çalışma biçimleri arasında yer almakta ve bireyin zaman ve mekân konusunda katı sınırlara mecburiyetini ortadan kaldırmaktadır. Bu çalışma biçimi zaman ve mekân boyutlarını esnetmektedir (Karadeniz, 2011; Göktürk 2007).

Araştırma bulguları da evden çalışmanın zaman ve mekân konusunda esneklik sağladığı tezini doğrular niteliktedir. Çevirmenlerin çalışma gün ve saatlerinin esnek ve değişken olduğu görülmüştür. Çalışma mekânında da benzer bir esneklik göze çarpmaktadır; çoğu çevirmen bir masa başında çalışmak zorunda olmadığını, ev içerisinde çeşitli yerlerde hatta isterse ev dışında bir yerde de çalışabileceğini ifade etmiştir.

Annink ve Dulk (2012) esneklik yerine özerklik kavramı kullanmayı tercih etmiş; özerkliği, işin ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştirileceğine karar verme özgürlüğü olarak tanımlamışlardır. Özerklik, iş özerkliği ve zaman/mekân özerkliği boyutlarından oluşmaktadır. Zaman/mekân özerkliği, “kişinin işi ne zaman ve nerede yapacağına karar verme; çalışma saatlerini ve yerini kendi özel yaşamına uyarlama özgürlüğü”dür.

Annink ve Dulk’a (2012) göre özerklik iş yaşamı ve kişisel yaşamı dengelemekte kullanılabilir önemli bir kaynaktır. Eng (2010) kişinin çalışma saatleri üzerindeki kontrolü ve esnek çalışma saatlerinin çalışanı, iş aile çatışmasının azalması dâhil olmak üzere, birçok olumlu yönde etkilediğini aktarmıştır. Greenhaus ve Beutell (1985) çalışma saatlerinin esnek olmayışının iş aile çatışmasına yol açabileceğini belirtmiştir. Çevirmenler de iş-yaşam dengesi sağlamak amacıyla çalışma saatlerindeki esneklikten faydalandıklarını, çalışma gün ve saatlerini



istedikleri gibi ayarlayabildikleri için iki alandan birinde eksiklik olduğunda bunu telafi edebildiklerini belirtmişlerdir. Bulgular bu açıdan alan yazındaki verilerle uyumlu görünmektedir ancak zaman/mekân özerkliği iş-yaşam çatışmasını artıran bir rol de oynayabilmektedir. Çalışma saatlerinin değişkenliği iş-yaşam çatışmasını artıran bir unsur halini alabilmekte, mekân esnekliği iş yaşamı ile iş-dışı yaşam alanların birbirine girmesine, iki alan arasında sınırların bulanıklaşmasına neden olabilmektedir.

İş özerkliği yeni şeyler öğrenme olanağı, işteki yaratıcılık, tekrarlayan görevlerin azlığı, işin nasıl yapılacağına ve neyi içereceğine karar verme özgürlüğü ve yenilikçilik anlamına gelmektedir (Annink ve Dulk, 2012). Araştırma verileri evden çalışan çevirmenlerin çalışma saati ve mekânını belirleme, çalışacakları materyali seçme, işin çeşitli aşamalarında söz sahibi olma, işle ilgili kararları verme ve işi uygun görülen şekilde yapma, çalışma takvimini belirleme, kiminle hangi koşullarda sözleşme yapacağına karar verme özgürlüğüne yani iş özerkliğine sahip olduklarını göstermektedir.

Evden çalışma kişiye esneklik ve özerklik yani bir ölçüde rahatlık sağlamaktadır ancak bu çalışma biçimi sosyal hak ve güvenceler konusunda büyük sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Çevirmenin iş piyasasında karşılaştığı sorunlar başlığı altında esnek çalışmanın neden olduğu güvencesizlik tartışılacaktır.

### **3. İş-yaşam dengesi: Kişisel değişkenler, denge sağlamayı zorlaştıran durumlar, denge sağlamaya yönelik çabalar**

Bu başlık altında araştırmadan elde edilen bulgular, alan yazında yer alan iş-yaşam dengesine etkide bulunan kişisel değişkenler, denge sağlamayı zorlaştıran durumlar ve denge sağlamaya yönelik önlem ve çabalara ilişkin verilerle karşılaştırılacaktır. İlk olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma vb. kişisel değişkenler ele alınacaktır.

İş-yaşam dengesini yaş değişkeni üzerinden ele alan çalışmalar genç çalışanların daha çok iş-yaşam çatışması yaşadığını belirtmektedir. Hall ve Richter'e

(1988) göre genç çalışanlar kariyer basamaklarının henüz başında oldukları ve yeterli deneyime sahip olmadıkları için daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadırlar. Araştırma bulguları bu veriyi doğrular niteliktedir. Özge, Ozan ve Barış en genç katılımcılardır ve üçü de iş-yaşam dengesi sağlamakta diğer katılımcılara göre daha çok zorlanmaktadırlar.

Doble ve Supriya (2010) kadın çalışanların iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha çok zorlukla karşılaştığını belirtmektedirler. Bunun nedeni istihdam oranlarındaki artışa rağmen kadınların ev işi sorumluluk örüntülerinde önemli bir değişimin gerçekleşmemiş olmasıdır. Kadınlar, istihdam statüsüne bakılmaksızın ev işleri ve çocuk bakımının büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir. (Sennett, 2002; Doble ve Supriya, 2010). Görüşme bulguları cinsiyet üzerinden değerlendirildiğinde, cinsiyetler arasında bir fark görülmemektedir, özellikle kadın çevirmenlerin daha çok iş-yaşam çatışması yaşadığı yönünde bir veriye ulaşılamamıştır. İş-yaşam dengesi sağlamakta zorlanan kadın çevirmenler olduğu kadar erkek çevirmenler de vardır.

Alan yazında medeni durum üzerinden yapılan değerlendirmeler sonucunda evli insanların özel yaşamlarına daha çok öncelik verdikleri, evli kişilerin bekâr olanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadığı, ailesi olan çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandığı bulunmuştur (Greenhaus ve Beutell, 1985; Hall ve Richter, 1988; Simard, 2011). Araştırmaya katılan çevirmenlerin 5'i evli 7'si ise bekârdır. Evli çevirmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda sorun yaşadığına ilişkin bir bulguya ulaşılamamıştır. Ev ortamını eşi, sevgilisi, çocukları veya ailesiyle paylaşan çevirmenleri yalnız yaşayan çevirmenlerle karşılaştırdığımızda ise durum değişmektedir. Yalnız yaşayan çevirmenlerin iş-yaşam dengesi sağlama konusunda daha başarılı ve rahat olduğu görülmüştür. Medeni durumdan çok ev ortamının başka bir insanla paylaşılıyor olması iş-yaşam dengesi kurmayı etkiliyor görünmektedir.

Çocuk sahibi olma değişkenine bakıldığında çocuklu ailelerin iş-yaşam dengesinde sorunlar yaşadığı görülmektedir. Simard (2011) hem bekâr hem de evli ebeveynlerin, ebeveyn olmayanlara kıyasla belirgin derecede düşük algılanan denge bildirdiklerini aktarmıştır. Çocuğun yaşı da önemli bir unsurdur. Daha önce de

belirtildiği gibi Greenhaus ve Beutell (1985) (ebeveynlerden zaman talep eden) küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadığını belirtmişlerdir. Luk ve Shaffer (2005) ise yaşça küçük çocukların diğerlerine göre ebeveynlerine daha bağımlı olduğunu, özellikle okul öncesi yılların ebeveynin daha fazla zaman ve enerji harcamasını gerektirdiğini belirtmişlerdir. Çocuk sahibi çevirmenler çocuklara ilişkin sorumlulukların iş-yaşam dengesi sağlamalarını zorlaştıran bir etki gösterdiğini belirtmişlerdir. Özge ve Ozan küçük yaşta (okul öncesi dönem) çocuk sahibi çevirmenlerdir ve her ikisi de iş-yaşam çatışması yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bulgular alan yazındaki bilgilerle uyumlu görünmektedir.

İş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştıran durumlar, işin talepleri, iş-dışı yaşamın talepleri ve bireysel talepler olarak üç başlık altında incelenmektedir (Choi, 2008; Glavin ve Schieman, 2012; Greenhaus ve Beutell, 1985). Choi (2008) işin taleplerini, hızlı ve sıkı çalışma; yapılacak çok miktarda işin olması; yeterli zamana sahip olmama ve çatışan talepler gibi psikolojik stresörler olarak tanımlamıştır. İşin talepleri; işin sürekli fiziksel ve/veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve/veya psikolojik bedellerle ilişkili olan fiziksel, psikososyal ve örgütsel yönlerine işaret eder (Glavin ve Schieman, 2012).

Araştırma bulguları işin taleplerinin iki alan arasında çatışmaya yol açan en önemli unsur olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Çevirmenlerin iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştıran iş talepleri, işin hızlı ve yoğun çalışma gerektirmesi, yoğun zihinsel çaba gerektirmesidir. Bu talepler zihinsel ve fiziksel yorgunluğu ve buna bağlı sorunları beraberinde getirmekte, iş-yaşam dengesini bozucu yönde bir etki göstermektedir.

İş-yaşam dengesini zorlaştıran durumlardan biri de ailenin talepleridir, araştırmacılar aile taleplerinin iş-aile etkileşiminde temel stresörlerden bir olduğunu belirtmektedir (Choi, 2008). Ailenin talepleri ev temizliği gibi eve dair sorumlulukları ve çocuk bakımı (ebeveynlikle bağlantılı sorumluluklar) gibi aileyle bağlantılı zorunlulukları yerine getirmek için harcanan zamanı ifade etmektedir (Choi, 2008; Greenhaus ve Beutell, 1985). Yaşlı aile üyelerinin bakımından sorumlu olmak da iş alanını olumsuz etkileyen aile talepleri içerisinde yer almaktadır.

Araştırmaya katılan çevirmenler de çocuk bakımı, çocuklarla ilgili sorumluluklar, arkadaşların, aile üyelerinin görüşme istekleri gibi taleplerin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

O'Driscoll ve meslektaşları iş ve iş-dışı yaşamın farklı sekiz alanını; spor, sosyal faaliyetler, toplum için gönüllü çalışma, aile/arkadaş buluşmaları, ilgi alanları, kişisel gelişim, ailenin istekleri ve aile içindeki sorumluluklar olarak tanımlar (akt. Vatansever, 2008: 8). Kişiler bu alanlara zaman ayırabildiklerinde iş-yaşam çatışmasını daha az yaşamaktadır. Çevirmenlerin büyük bir çoğunluğu bu alanlara zaman ayırabildiklerini söylemişlerdir. Bireysel talepler iş-yaşam dengesini zorlaştıran bir etki göstermek yerine çevirmenlerin denge kurmalarına yardımcı olan bir etki göstermektedir.

Gerek iş-yaşam çatışmasının olumsuz etkileri gerekse iş-yaşam dengesinin olumlu kazanımları kişi ve örgütleri denge sağlamaya dönük girişimlerde bulunmaya yönlendirmektedir. Kişilik ve deneyim farklılıkları, arzulanan koşulları ve öznel ölçütleri değiştirmekte, bu nedenle iş-yaşam dengesi bulmak için tek bir çözümden bahsetmek mümkün değildir (Fouche ve Martindale, 2011). Kreiner vd. (2009) denge sağlamaya yönelik bireysel taktikleri; davranışsal, zamansal, fiziksel ve iletişimsel taktikler olmak üzere dört gruba ayırmıştır.

*Davranışsal taktikler*, diğer insanlardan yardım istemek, teknolojiyi kullanmak, öncelikleri belirlemek ve farklılık gösteren geçirgenliktir (iş ve ev arasında nelerin geçiş sağlayıp sağlamayacağına karar vermek) (Kreiner vd. , 2009: 715). Çevirmenlerin iş-yaşam dengesi sağlamaya yönelik davranışsal çabaları; işe gider gibi giyinip hazırlanma, çalışma düzenini ve disiplini korumaya çalışma, çalışılmayan zamanı esnek çalışma düzeninden faydalanarak telafi etme veya tatil günleriyle değiştirme, iş miktarını sınırlama ve iş yoğunluğunu azaltma ve farklı gelir kaynakları bulma olarak tespit edilmiştir.

Kreiner vd. (2009) göre *zamansal taktikler* bireylerin ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını belirlemeye yönelik çabalarıdır, bunun için çalışma saatini kontrol etmek ve mola vermek gibi yöntemlerden faydalanılır. Tez kapsamında bireylerin çalışma süresini sınırlamaya yönelik girişimleri zaman sınırı koymak başlığı altında

gruplandırılmıştır. Görüşme yapılan çevirmenlerin hepsi çalışma saatlerini veya çalışma günlerini belirleyerek iş yaşamı ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmaya çalıştıklarını, dinlenmeye zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma mekânı ev olduğunda iş ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayıran fiziksel sınırlar ortadan kalkmaktadır. Fiziksel sınırlar bir duvar, işe ulaşım mesafesi, bir pencere ya da bir çizgi olabilir. Çalışanlar denge sağlamak için bu sınırları gerçekte veya mecazi olarak manipüle edilebilmektedir (Kreiner vd. , 2009). Denge sağlamaya yönelik *fiziksel taktikler*: fiziksel sınırları uyarlamak, fiziksel alanları değiştirmek ve fiziksel yapıyı yönetmektir. Tez kapsamında bu çabalar için fiziksel sınır koyma ifadesi kullanılmıştır. Fiziksel sınır koyma iş ve iş-dışı yaşam alanlarının bir çalışma odası ile veya başka önlemlerle birbirinden ayrılmasına yönelik girişimleri ifade etmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu iki alanı birbirinden ayırmak için ayrı bir odaya ihtiyaç duyduklarını ve işi bölecek unsurların bu odaya girişine müsaade etmediklerini belirtmişlerdir.

*İletişimsel taktikler* ise beklentileri ortaya koyma ve sınırları ihlal edenlerle yüzleşmedir. Görüşmeler sırasında iletişimsel taktiklere ilişkin çok fazla bulguya rastlanmamıştır.

#### **4. Çevirmenlerin işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlar**

Evden çalışmanın esnek çalışma biçimlerinden, enformel istihdam biçimlerinden biri olduğu önceki bölümlerde belirtilmişti. Enformel ya da atipik çalışma şekilleri düzensiz, kuralsız ve korumasız iş ilişkilerini barındırmaktadır (Erdut, 2005; Karadeniz, 2011). Enformel istihdamda ücretler piyasa koşullarına tabidir, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni olmadığı için çalışma koşulları formel işgücü piyasasının çok gerisindedir (Erdut, 2005).

Araştırma kapsamında çevirmenlerin işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşmelere katılan tüm çevirmenler ücretlerin düşük olduğunu, çevirmenin emeğinin karşılığını alamadığını ve bu ücretin çevirmenin eğitimine ve birikimine orantılı olmadığını, gelirlerinin düzensiz olduğunu

belirtmişlerdir. Bu ifadeler enformel sektörün düzensiz ve değişken karakterini de yansıtmakta yaşanan yoğun emek sömürsünü gözler önüne sermektedir. Ücretlerin ve gelir seviyesinin düşük olması çevirmenin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemekte, çevirmenin geçinebilmek için daha fazla iş yükü altına girmesine ve işi yetiştirebilmek için de uzun saatler yoğun bir tempoda çalışmak zorunda kalmasına yol açmaktadır.

Araştırma sonucunda çevirmenlerin meslekleri üzerinden emeklilik hakkına ve sağlık güvencesine sahip olmadıkları gözlenmiştir. Çevirmenlerin sosyal hak ve güvencelerden mahrum oluşu da enformel istihdamın korumasız iş ilişkilerine uygun görünmektedir. Emeklilik ve sağlık güvencesi için çevirmenin kendisinin prim ödemesi gerekmektedir ancak prim oranlarının yüksekliği ve maddi sıkıntılar nedeniyle ödemeleri sürdürmekte zorlanmaktadır. Çevirmenler güvenceden yoksun ve korumasız bir şekilde çalışmak zorunda kalırken, işveren bu masraflardan kurtulmaktadır.

Çevirmenlerin işgücü piyasasında karşılaştığı bir diğer önemli sorun da çevirmenin emeğinin dolayısıyla mesleğinin görünmez oluşudur. Görünmezlikten kasıt yabancı dillerde yazılmış dünya klasiklerinin, sanki orijinalleri Türkçe yazan yazarlarca kaleme alınmış gibi çevirmen adı -dolayısıyla metnin çeviri olduğu- belirtilmeden yayımlanması (Geçmen, 2008) ve çevirmenin yasal konumundaki belirsizlik ve karışıklıktır (Venuti, 1995). Çevirmenin emeğinin ve çevirmenlik mesleğinin görünmez oluşu okurun bir tüketici olarak kaliteli ürün yani iyi çevrilmiş bir kitap talep etmesinin önünde bir engel olarak durmaktadır. Yayınevleri çeviri masrafını azaltmak için ucuz çevirilere yönelmekte, bu da çevirinin kalitesini düşürerek çevirmenliğin saygınlığını ve mesleki prestijini zedeleyebilmektedir. Okur kötü bir çeviriyle karşılaşınca çevirmenin farkına varmaktadır. Çevirinin evden yapılan bir iş olması da mesleğin görünmez oluşuna yol açıyor olabilir. Evden çalışmanın dezavantajları sorulduğunda birçok çevirmen yaptıklarının bir iş olarak görülmediğini, evde boş oturduklarının düşünüldüğünü ifade etmiştir. Çalışması görünmeyen çevirmenin mesleği de görünmez olmaktadır.

İş piyasasında yaşanan ücret düşüklüğü, emeğin karşılığını alamama, güvence yoksunluğu, mesleğin görünmez oluşu gibi sorunlar mesleğin prestijini zedelemekte, nitelikli işgücünün meslekten uzaklaşmasına yol açmaktadır.

##### **5. Çevirmenlik mesleğine yönelik tutumlar. Bireyin mesleğe yönelik tutumlarının zanaatkârlıkla bağlantısı ve yabancılaşma deneyimiyle ilişkisi**

Çevirmenin görünmez oluşu toplumun genelinde çevirmenlik mesleğine yönelik tutumları da olumsuz yönde etkilemektedir. Bilinçli okur ve kitapseverler çevirinin ve çevirmenin önemini farkındadır ancak toplumun genelinde bu farkındalık daha düşük düzeydedir. Çevirmenin harcadığı emeği, ortaya çıkardığı ürünleri yakından takip etme şansı olan aile üyeleri ve yakın arkadaşlar ise mesleğe yönelik daha olumlu bir tutum sergilemektedir.

Çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumları, kişi-meslek uyumu, mesleğin birey açısından anlamı ve önemi, son olarak da mesleğin bireye katkıları üzerinden değerlendirilmiştir.

Ehrhart ve Makransky (2007) kişi-meslek uyumunun nesnel uyum ve öznel uyum şeklinde iki yaklaşımla ele alındığını aktarmıştır. Öznel uyum, bir kişinin bir işe ya da mesleğe ne kadar iyi uyum sağladığı konusundaki algısını ifade eder; nesnel uyum ise bireyin özelliklerinin işin veya mesleğin özelliklerine ne kadar uyduğu yönündeki dışsal değerlendirmelerdir (akt. Ehrhart ve Makransky, 2007: 207). Araştırma verileri katılımcıların anlatımlarına dayandığı için tez kapsamında kişi-meslek uyumunun öznel boyutu incelenmiştir. Elde edilen veriler çevirmenlerin kişisel özellikleriyle işin gerekliliklerinin örtüştüğü yönündedir. Katılımcıların çoğu mesleklerini yapmalarını zorlaştıran bir özellikleri olmadığını veya böyle bir özellik hatırlayamadıklarını söylerken bazı katılımcılar ise çevirmen olmak için doğduklarını, çevirmenliğin bir yaşam tarzı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadeler çevirmenlerin meslekleriyle uyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Bireyin mesleğine, yaptığı işe yüklediği anlam da kişinin mesleğe yönelik tutumu hakkında fikir sahibi olmak açısından önem taşımaktadır. Çalışma yalnızca

para kazanma veya geçim sağlama aracı değildir, insanlar çalışmalarının sonucunda anlamlı bir iş yaptıklarını da görmek isterler. Araştırmalar birçok çalışanın, işin önem ve anlamına dışsal ödüllerden daha çok değer verdiğini, anlamlı işin yaptığımız şeye önem kazandırdığını ve yaşamımıza memnuniyet duygusu getirdiğini göstermektedir (Scroggins, 2008; Chalofsky, 2010).

Çevirmenler yaptıkları işi sadece para kazandıkları bir faaliyet olarak görmediklerini, çevirinin kültürler arası bir köprü işlevi gördüğünü, çeviri aracılığıyla bilim aktarımı yapıldığını, çevirinin bir kültür hizmeti olduğunu, bilgileri paylaşmak, yaşama tutunmak, bireysel bağımsızlık kazanmak, zorluklarla baş etmek ve hayatın sıkıcılığından kurtulmak için bir araç olduğunu ifade etmişlerdir. Çevirmenler yaptıkları işi anlamlı bulmakta, çeviri faaliyetine önem vermekte ve özen göstermekte, işlerini severek yapmaktadırlar.

Katılımcılar çevirmenlik üzerinden iyi bir gelir ve güvenceli bir yaşam elde etmenin zorluklarından bahsetmiş, çevirmenliğin görünür ve prestijli bir meslek olmadığını ifade etmişlerdir. Tüm bunlara rağmen mesleğin kazanımları sorulduğunda, mesleki bilgi ve yeterliliklerin gelişmesinden, kişisel bilgi birikiminin artmasına, sosyal çevrenin ve özgüvenin gelişmesinden, manevi tatmine kadar birçok kazanımdan bahsetmişlerdir. Yaşanan ekonomik ve sosyal sıkıntılar çevirmenlerin mesleğe yönelik olumlu bir tutum içerisinde olmalarını engellememektedir.

Richard Sennett (2009), zanaatkârın yaptığı işin pratik bir faaliyet olduğunu kabul eder ancak zanaatkârlığın bir marangozun sahip olduğu türden el hüneriyle eşitlendiğinde pek anlaşılmadığını savunur. Sennett'e (2009) göre zanaatkârlıkta nicelik değil nitelik belirleyicidir, niteliğe yönelik tutku bir zanaatkârın en kaliteli işi ortaya çıkarmaya çalışmasını, diğer bir deyişle mükemmele ulaşmaya çalışmasını beraberinde getirir. Her zanaatkârın içinde yer alan mükemmeliyetçiye göre mükemmel olmayan bir kusurdur.

Bu bakış açısından hareketle araştırma kapsamında katılımcılara çevirmenliğin bir zanaatkârlık olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. Çevirmenler yaptıkları işin bir zanaatkârlık olduğunu, özellikle edebi çevirilerde işin sanatsal bir beceriyi de gerektirdiğini belirtmişlerdir. Çevirmenliğin öğrenilen bir iş olması, iyi



bir çevirmen olabilmek için usta-çırak ilişkisinin faydalı olması, çevirmenin bir cümleyi ince ince, kelime kelime dokuması katılımcılara mesleğin zanaatkârlık olduğunu düşündüren özelliklerdir. Sennett tanımında “niteliğe yönelik tutku”ya vurgu yapmıştır. Benzer şekilde çevirmenlerin birçoğu mükemmeliyetçi bir yönleri olduğundan, işlerini en iyi şekilde yapmak için çaba gösterdiklerinden hatta bu konuda kimi zaman takıntılı davranabildiklerinden, günlerce doğru kelimeyi bulabilmek için uğraştıklarından bahsetmişlerdir. Çevirmenler her ne kadar teknolojik gelişmelerden işi daha hızlı ve kolay yapabilmek için faydalansalar da, çevirmenin yerini alacak bir teknolojinin bulunmadığı, teknoloji nedeniyle bir statü ve vasıf kaybının olmadığı görülmüştür. Buradan hareketle çevirmenliğin geçmişten günümüze varlığını koruyabilmiş, insana özgü vasıf ve becerilerin etkili olduğu zanaatkârlık özellikleri sergileyen bir meslek olduğunu söyleyebiliriz.

Marx yabancılaşmayı, işçiler ile çalışma nesnelere ve aktiviteleri arasında sağlanması gereken ilişkinin ve nihayetinde işçilerin kendi arasındaki, insanlık ve iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin, bozulması ve alt üst olması olarak tanımlamaktadır (Damarin, 2005). Marx yabancılaşmayı dört boyutta ele alır: 1- işçinin kendi emeğinin ürününe yabancılaşması, 2- üretim sürecinde söz sahibi olmadığı için çalışma aktivitelerine yabancılaşması, 3- işçinin kendi benliğine yabancılaşması, 4- işçinin diğer insanlara yabancılaşması. Önceki bölümlerde çevirmenlerin iş özerkliğinin yüksek olduğu, çevirecekleri kitabın seçilmesinden basılmasına geçen süreçte söz sahibi olabildikleri aktarılmıştı. Bu durum çevirmenin ürettiği ürüne yabancılaşmasını azaltan bir etki sağlamaktadır. Çevirmenlerin kişisel özelliklerinin meslekleriyle uyum içerisinde olduğu, çevirmenliği yaşamlarının, benliklerinin bir parçası olarak gördükleri yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Marx'ın işçinin kendi benliğine yabancılaşması olarak adlandırdığı boyutun çevirmenleri çok fazla etkilemediği söylenebilir. Çevirmenlerin mesleki gelişime önem vermeleri, meslektaşlarla iletişim için çaba göstermeleri, okurlarla kurdukları iletişim ve bağ da işçinin (bu durumda çevirmenin) diğer insanlara yabancılaşması boyutunun gerçekleşmediğini göstermektedir.

Çevirinin yoğun zihinsel katılım gerektiren ve yalnızca insan zihniyle gerçekleştirilebilen bir iş olması, çevirmenin bireysel beceri ve yeteneklerinin önemli oluşu hem teknoloji karşısında direnebilmesini hem de üretim ilişkilerinin yol açtığı

yabancılaşmadan daha az etkilenmesini sağlamıştır. Ancak hiçbir çalışma kapitalist üretim ilişkilerinden bağımsız gerçekleşemez. Ali “siz ne kadar kitaplar, kültür deseniz de, yayıncılık yapıp kitap satmanın, bakkalda pirinç satmaktan pazarda boru satmaktan farkı yoktur” sözleriyle çeviri kitabın piyasada bir meta olarak yer aldığını gözler önüne sermektedir. Yani kitap bir ürün olarak piyasaya arz edildiği andan itibaren bir meta halini almaktadır, çevirmen bu noktada ürün üzerindeki hâkimiyetini kaybetmektedir. Ayrıca hiçbir çevirmen çevirdiği kitabın piyasada ne kadar satacağını dolayısıyla kazanacağı paranın miktarını belirleyememektedir. Bunlar da çevirmenin yabancılaşma yaşamasını beraberinde getirebilir.

Tez kapsamında ulaşılan verilerin alan yazınla birlikte değerlendirilmesinden elde edilen sonuçlar bu şekilde özetlenebilir. Evden çalışma yaygınlık kazanan bir çalışma biçimidir, iş-yaşam dengesi alan yazınında bu konuya daha çok yer verilmesi yerinde olacaktır. Evden çalışan farklı meslek gruplarıyla yeni çalışmalar yapılması faydalı olacaktır. Evde çalışan vasıfsız işgücüne dâhil kişilerin iş-yaşam dengesine ilişkin deneyimlerinin evden çalışan vasıflı işgücüne dâhil kişilerin deneyimleriyle karşılaştırılması konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sağlayacaktır.

## SONUÇ

Son yıllarda çalışma büyük bir dönüşümden geçmekte, özellikle esnek üretim biçimlerinin ve bilgisayar-internet teknolojilerinin devreye girmesiyle yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Çalışma biçimlerindeki değişim çalışma mekânını da değiştirmiş, insanların yaşamlarını sürdürdüğü tüm alanlar aynı zamanda çalışma mekânına dönüşmüştür, çalışma alanı ile yaşam alanı arasındaki fiziksel sınırlar ortadan kalkmıştır.

Bu tez son yıllarda yaygınlık kazanan çalışma biçimlerinden biri olan evden çalışmanın iş-yaşam dengesine yaptığı etkiye odaklanmaktadır. Yazın çevirmenleri tezin örneklem grubunu oluşturmaktadır, çevirmenlik doğası gereği evde yapılan bir iş olduğu için bu grubun iş-yaşam dengesi konusunda daha kapsamlı veri sunacağı düşünülmüştür. Teknolojik değişimler ve enformel istihdam vasıfsızlaşmayı ve güvencesizleşmeyi beraberinde getirmektedir. Günümüzde çevirmenin yaptığı işi yapacak bir teknolojiye ulaşamamış olması nedeniyle çevirmenin evden çalışan diğer meslek gruplarına göre daha avantajlı konumda olacağı ve güvencesizlikten daha az etkileneceği düşünülmüştür. Çevirmenin sahip olduğu vasıfların da bu ayrıcalıklı konuma katkı sağlayacağı varsayılmıştır.

Araştırma sonucunda evden çalışma kararında kişisel tercihler kadar zorunlulukların da etkili olduğu görülmüştür. Uzun yıllar boyunca evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi sağlamak konusunda deneyim sahibi olduğu ve çatışmalarla rahat bir şekilde baş edebildiği tespit edilmiştir. Denge sağlamayı zorlaştıran durumun evden çalışıyor olmak değil de ev ortamını başka birileriyle, özellikle okul öncesi dönemdeki çocuklar gibi, paylaşıyor olmak olduğu anlaşılmıştır. Ekonomik durum da denge sağlamayı zorlaştıran durumlardan biridir. Yeterli gelir elde edemeyen kişiler daha çok çalışmak zorunda kaldığı için iş-yaşam çatışması yaşamaktadır. Çevirmenlerle yapılan görüşmelerde düzenli bir işe gidip gelemeyecek kişilerin evden çalışarak bir gelir elde etme ve kendi ayakları üstünde durma olanağına kavuştuğu, evden çalışmanın emeklilik sonrası bireylere yeni bir iş olanağı sunduğu anlaşılmıştır. Evden çalışma kişilere zorunlu iş ilişkilerinden kurtulma olanağı sağlamakta, çocuk ve yaşlı bakımına, kişisel ilgi ve uğraşlara

zaman ayırma fırsatı vermektedir. Ancak çevredekiler evden çalışan kişileri işe gidip gelirken görmediği için işsiz veya boş oturuyor olarak görebilmektedir.

Kişinin mesleğine yönelik tutumu, sahip olduğu kişisel özellikler de iş-yaşam dengesi üzerinde etkilidir. Katılımcıların iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden ayıracak özdisipline sahip oldukları, denge sağlamaya yönelik çok çeşitli yöntemler denedikleri görülmüştür. Çevirmenlerin meslekleriyle uyum içerisinde oldukları, işlerini anlamlı buldukları ve işlerine önem verdikleri görülmüştür. Bu durum zanaatkârlık özellikleriyle de uyumludur ve çevirmeni işin yabancılaştırıcı etkisinden bir ölçüde korumaktadır. 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 olmamasının rolü büyüktür. Tüm bu olumsuzluklar çevirmenlerin güvencesizliğe karşı dayanışma ve örgütlenme gibi kendi mekanizmalarını yaratmasına önayak olmuştur.

İş-yaşam dengesini ele alan yazında evden çalışmanın etkilerine ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu önceki bölümlerde de belirtilmişti. İş-yaşam dengesi çeşitli meslek gruplarının çalışma deneyimleri üzerinden incelenmiştir ancak çevirmenlere odaklanan bir araştırmaya alan yazında rastlanmamaktadır. İş-yaşam dengesi konusunda kapsamlı bir bakış açısı oluşturmak, denge sağlamaya yönelik politikalar oluşturabilmek ve yöntemler geliştirebilmek için farklı meslek gruplarına, farklı çalışma alanlarına yönelmek faydalı olacaktır. İş-yaşam dengesi daha çok bireyin dengeye yönelik 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. Ayrıca bu araştırma iş-yaşam dengesi konusunda ortaya atılan teorik yaklaşımlara da katkıda bulunmaktadır.

## KAYNAKÇA

Albertsen, K., Rafnsdottir, G. L., Grimsmo, A., Tomas, K., & Kauppinen, K. (2008). Work hours and work life balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **5**, 14-21.

Annink, A. & Dulk, L. (2012). Autonomy: The panacea for self-employed women's worklife balance? *Community, Work & Family*, **15** (4), 383-402.

Bakker, A. B. (2008). The work related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, **72**, 400-414.

Bakker, A. B. , Schaufeli, W. B. , Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, **22** (3), 187-200.

Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş-yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

Beham, B. , Präg, P. & Drobnič, S. (2012): Who's got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, **23** (18), 3725-3741.

Bell, A. S. , Rajendran, D. & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, **8** (1), 25-37.

Bourke, J. , Pajo, K. & Lewis, K. (2011). Elder care and work-life balance: Exploring the experiences of female small business owners. *New Zealand Journal of Employment Relations*, **35** (1), 17-34.

Brough, P. & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work and Stress*, **24** (3), 280-297.

Brummelhuis, L. L. & Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, **49** (2), 173-193.

Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. New York: Cornell University Press.

Burke, R. J. (2010). Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace. *The IUP Journal of Soft Skills*, **4** (1), 37-48.

Carless, S. 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, N. E. (2010). *Meaningful Workplaces: Reframing How and Where We Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Chandra, V. (2012). Work life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, **23**(5), 1040-1056.

Chang, J. W. , Huang, D. W. & Choi, J. N. (2012). Is task autonomy beneficial for creativity? Prior task experience and self-control as boundary conditions. *Social Behavior and Personality*, **40** (5), 705-724.

Chang, A. , McDonald, P. & Burton, P. (2010) Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, **Vol. 21, No. 13**, 2381–2413.

Choi, J. (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, **19** (5), 878–895.

Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, **53** (6), 747-770.

Clinton, M., Totterdell, P. & Wood, S. (2006). A grounded theory of portfolio working. Experiencing the smallest of small businesses. *International Small Business Journal*, **24** (2), 179-203.

Damarin, A. K. (2005). Alienation and new work practices: Restructuring a Classical Concept. Conference Papers, American Sociological Association, 2005 Annual Meeting, Philadelphia, p 1-22.

Demerouti, E. , Bakker, A. B. , Sonnentag, S. & Fullagar, C. J. (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.

Demerouti, E. , Shimazu, A. , Bakker, A. B. , Shimada, K. & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, **27** (3), 223-243.

DiRenzo, M. S. , Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **78**, 305–314.

Doble, N. & Supriya, M. V. (2010). Gender differences in the perception of work-life balance. *Management*, **5** (4), 331-342.

Ebisui, M, (2012) “Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining” [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_179448.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf) (29-05-2013)

Ehrhart, K. H. & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, **15** (2), 206-226.

Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What influences work-family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology*, **29**, 104-120.

Erdoğdu, S. & Toksöz, G. (2013). “Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü. Türkiye’de ev işçileri”. Uluslararası Çalışma Ofisi. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_229178.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_229178.pdf) (20-12-2013).

Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum*, **3**, 11-49.

Ersoy, A. & Yalçınoğlu, P. (Ed.) (2013). Nitel Araştırmaya Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.

Eruz, S. , Demez, N. , Şan, F. , Alp, E. , Camcı, M. & Ergil, B. (2009) “Çeviribilim: Bir giriş.” Çeviribilim Dergisi. [http://ceviribilim.com/?page\\_id=1496#toc-anchor-1496-2](http://ceviribilim.com/?page_id=1496#toc-anchor-1496-2) (09-10-2014).

Favero, L. W. & Heath, R. G. (2012). Generational perspectives in the workplace: Interpreting the discourses that constitute women’s struggle to balance work and life. *Journal of Business Communication*, **49** (4), 332-356.

Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, **25** (5), 653-672.

Fouché, C. & Martindale, K. (2011). Work-life balance: Practitioner well-being in the social work education curriculum. *Social Work Education*, **30** (6), 675-685.

Garbin, A. P. & Bates F. L. (1966). Occupational prestige and its correlates: a re-examination, *Social Forces*, **44** (3), 295-302.

Geçmen, K. (2008). “Klasik eser yayıncılığında “hazırlama” pratiğı ve çevirinin/çevirmenin görünmezliğı.” <http://ceviribilim.com/?p=1208> (30-09-2014).

Geurts, S. A. E. , Beckers, D. G. J. , Taris, T. W. , Kompier, M. A. J. & Smulders P. G. W. (2008). Worktime demands and work-family interference: Does worktime control buffer the adverse effects of high demands? *Journal of Business Ethics*, **84**, 229-242.

Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, **39** (1), 71-98.

Göktürk, M. (2007) Sosyo-psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, **12** (9), 207-220.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, **10** (1), 76-88.

Greenhaus, J. H. , Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). Work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, **1**, 72-92.

Gröpel, P. (2001). *On the theory of life balance: The relation to subjective well-being and the role of self-regulation*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. University of Trnava, Slovakia.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, **41**, 255-279.

Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, **2 (3)**, 213-223.

Harvey, D. (2010) Postmodernliğin Durumu. İstanbul: Metis Yayıncılık Ltd.

Ho, J. & Nesbit, P. L. (2014). Self-leadership in a Chinese context: Work outcomes and the moderating role of job autonomy. *Group & Organization Management*, **39 (4)**, 389-415.

Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, **36**, 184-191.

Jennings, J. E. & McDougald, M. S. (2007). Work family interface and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, **32 (3)**, 747-760.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, **33 (4)**, 692-724.

Karadeniz, O. (2011). Türkiye'de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, **2**, 83-127.

Keser, A. (2009). Çalışma Psikolojisi. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Keser, A. , Yılmaz, G. (2009). İşe Bağlanma (Engagement). Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar içinde (s. 95-118). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Key, D. S. (2013). *Work, life, and community college faculty: Undertanding community college work/life balance issues through socialization theory and academic discipline*. Yayınlanmamış doktora tezi. The University of Tennessee, Knoxville.

Kinnunen, U. , Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work to family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, **18 (1)**, 1-22.

Koyuncu, A. G. (2008). *Enformel sektörde kadın emeği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.



Kreiner, G. E. , Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, **52**, 704-730.

Küçükyağcı, N. , Avcı, B. (2011). “Türkiye’de çevirmenlik mesleği. Araştırma Raporu” <http://www.igb.gov.tr> (22-01-2015).

Lafargue, P. (1996) *Tembellik Hakkı*. İstanbul: Telos Yayıncılık.

Littman-Ovadia, H. , Oren, L. & Lavy, S. (2013). Attachment and autonomy in the workplace: New insights. *Journal of Career Assessment*, **21** (4), 502-518.

Logue, C. T. , Lounsbury, J. W. , Gupta, A. & Leong, F. T. L. (2007). Vocational interest themes and personality traits in relation to college major satisfaction of business students. *Journal of Career Development*, **33** (3), 269-295.

Luk, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **78**, 489–508.

Marcus, B. & Wagner, U. (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.

Miryala, R. K. & Chiluka, N. (2012). Work-life balance amongst teachers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, **9** (1), 37-50.

Munn, S. 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.

Naswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). *The Individual in the Changing Working Life*. New York: Cambridge University Press.

O’Neill, T. A. , Hambley, L. A. , Greidanus, N. S. , MacDonnell R. & Kline, T. J. B. (2009). Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational and job characteristics. *New Technology, Work and Employment*, **24** (2), 144-162.

Peters, P. , Dulk, L. & Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees’ work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, **12** (3), 279-297.

Peters, P. , Poutsma, E. , Van Der Heijden, B. I. , Bakker, A. B. & Bruijn, T. (2014). Enjoying new ways to work: An HRM-Process approach to study flow. *Human Resource Management*, **53** (2), 271-290.

Russell, B. (1932). *Conquest of Happiness* (5. Edt.). London: George Allen & Unwin Ltd.

Russell, B. (2008). *Aylaklığa Övgü*. İstanbul: Cem Yayınevi.

Russell, B. (1976). *Mutluluk Yolu*. İstanbul: Varlık Yayınları.

Savul, G. (2008). *Güvencesiz istihdam, örgütsel dönüşüm ve çalışma üzerine etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, **25**, 293-315.

Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 68-78.

Seçer, H. Ş. (2008). Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası.

Seçer, H. Ş. (2009). Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı. *Celal Bayar Üniversitesi S. B. E. Sosyal Bilimler*, 7 (1), **35-56**.

Sekiguchi, T. & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **116**, 203-216.

Sennett, R. (2009). Zanaatkâr. Çev.: Melih Pekdemir. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2010). Karakter Aşınması. Çev.: Barış Yıldırım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work life balance*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Waterloo, Canada.

Steger, M. F. , Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, **20 (3)**, 322-337.

Talas, C. (1997). Toplumsal Politika. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Taştan, S. 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, S. & Moneta, G. B. (2013). Flow as a function of affect and coping in the workplace. *Individual Differences Research*, **11 (3)**, 102-113.

Tremblay, D. G. & Genin, E. (2008). Money, work-life balance and autonomy: Why do IT professionals choose self-employment? *Applied Research Quality Life*, **3**, 161-179.

Türk Dil Kurumu (2015). Güncel Türkçe Sözlük. <http://www.tdk.gov.tr> (15 Şubat 2015).

Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Venuti, L. (1995). *The Translator's Invisibility. A History of Translation*. London: Routledge.

Vikipedi (2015). Zanaat. <http://tr.wikipedia.org/wiki/Zanaat> (15 Şubat 2015).

Warr, P. & Jackson, P. (1984). Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 77-85.

Waumsley, J. A. , Houston, D. M. & Marks, G. (2010). What about us? Measuring the work-life balance of people who do not have children. *Review of European Studies*, 2 (2), 3-17.

Wilk, K. E. (2013). *Work-life balance for administrators in the Academy: under ideal worker pressure*. Yayınlanmamış doktora tezi. Seton Hall University, New Jersey.

Winefiled, H. R. , Boyd, C. & Winefiled, A. H. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 00 (0), 1-15.

Yücesan- Özdemir, G & Özdemir, A. M. (2008). *Sermayenin Adaleti*. Ankara: Dipnot Bas. Yay. Ltd. Şti.

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.