T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YABANCI DİLLER EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

JAPON DİLİ EĞİTİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KÜLTÜRLERARASI İŞ ORTAMINDA YAŞANAN KÜLTÜREL VE DİLSEL ZORLUKLARIN JAPONCA LİSANS PROGRAMI ÖĞRENCİLERİ MEZUNLARI VE ÖĞRETMENLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAREN YAMAN

Tez Danışmanı

PROF. DR. TOLGA ÖZŞEN

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YABANCI DİLLER EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

KÜLTÜRLERARASI İŞ ORTAMINDA YAŞANAN KÜLTÜREL VE DİLSEL ZORLUKLARIN JAPONCA LİSANS PROGRAMI ÖĞRENCİLERİ MEZUNLARI VE ÖĞRETMENLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAREN YAMAN

Tez Danışmanı
PROF. DR. TOLGA ÖZŞEN

ÇANAKKALE – 2023

T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yaren YAMAN tarafından Prof. Dr. Tolga ÖZŞEN yönetiminde hazırlanan ve **09/08/2023** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan "**Kültürlerarası İş Ortamında Yaşanan Kültürel ve Dilsel Zorlukların Japonca Lisans Programı Öğrencileri Mezunları ve Öğretmenleri Açısından İncelenmesi**" başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Yabancı Diller Eğitimi Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	**İmza**
Prof. Dr. Tolga ÖZŞEN (Danışman)	……
Dr. Öğr. Üyesi Melek ÇELİK	……
Dr. Öğr. Üyesi Gonca VAROĞLU	…….

Tez No : 10572528

Tez Savunma Tarihi : 09/08/2023

Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL

Enstitü Müdürü

../../2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Yaren YAMAN
09/08/2023

TEŞEKKÜR

Tez çalışma sürecinde destek ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Tolga ÖZŞEN'e, benimle bilgi ve tecrübelerini paylaşarak tezimin birçok aşamasında bana destek olan sevgili arkadaşım İrem SAKA'ya, tezime katkıda bulunan tüm katılımcılara ve her zaman yanımda olan değerli aileme teşekkürlerimi sunarım.

Yaren YAMAN

Çanakkale, Ağustos 2023

ÖZET

KÜLTÜRLERARASI İŞ ORTAMINDA YAŞANAN KÜLTÜREL VE DİLSEL ZORLUKLARIN JAPONCA LİSANS PROGRAMI ÖĞRENCİLERİ MEZUNLARI VE ÖĞRETMENLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yaren YAMAN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yabancı Diller Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Prof. Dr. Tolga ÖZŞEN
09/08/2023, 138

Bu çalışma Japonca Lisans Programı mezunlarının Japonlarla iş hayatında karşılaştığı kültürel ve dilsel zorlukları tespit etmek ve mevcut öğrenci ve öğretim elemanlarının bu zorluklara karşı farkındalık durumlarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışma yarı yapılandırılmış bir araştırma desenine sahip olup veriler öğrenci-mezun-öğretmenlerden oluşan 3 katılımcı grubu ile ‘’Görüşme’’ yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılar toplam 27 kişiden oluşmaktadır. Görüşmelerin tamamı Skype ve Zoom platformları üzerinden online olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma verilerinin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, mezunların yaşadığı dilsel ve kültürel zorlukların nedeninin genel olarak kişisel nedenlere ve kültürel farklılığa bağlı olduğu, zorluk yaşamama nedeni olarak ise müfredat kapsamı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, İletişim, İş Hayatı, Japon Şirketleri, Dilsel Zorluklar, Kültürel Zorluklar

ABSTRACT

AN EXAMINATION OF CULTURAL AND LINGUISTIC DIFFICULTIES EXPERIENCED IN INTERCULTURAL WORK ENVIRONMENT FROM THE PERSPECTIVE OF JAPANESE LANGUAGE UNDERGRADUATE STUDENTS GRADUATE STUDENTS AND TEACHERS

Yaren YAMAN
Çanakkale Onsekiz Mart University
School of Graduate Studies
Master of Science Thesis in Foreign Language Education
Supervisor: Prof. Dr. Tolga ÖZŞEN
09/08/2023, 138

This study was carried out in order to determine the cultural and linguistic difficulties faced by Japanese Undergraduate Program graduates in business life with Japanese and to reveal the awareness of current students and instructors against these difficulties. The study has a semi-structured research design and the data were collected using the "Interview" method with 3 participant groups consisting of students, graduates and teachers. Participants consist of 27 people in total. All interviews were conducted online via Skype and Zoom platforms. Content analysis method was used in the analysis of the study data. As a result of the analysis, it has been determined that the reason for the linguistic and cultural difficulties experienced by the graduates is generally due to personal reasons and cultural differences, and the reason for not experiencing difficulties is school education.

Keywords: Culture, Communication, Business Life, Japanese Companies, Linguistic Difficulties, Cultural Difficulties

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI……... i
ETİK BEYAN…… ii
TEŞEKKÜR…….. iii
ÖZET ……..…….. iv
ABSTRACT …….. v
İÇİNDEKİLER ……..…… vi
SİMGELER ve KISALTMALAR……..……. viii
TABLOLAR DİZİNİ…….…. ix
ŞEKİLLER DİZİNİ……..……...…….….. xiv

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ 1

İKİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR 6

2.1. Kültürlerarası İletişim ...……..... 6
2.1.1. Kültürlerarası İletişimin Tanımı ve Gelişimi..……. 6
2.1.2. Kültürlerarası İletişim ve Dil İlişkisi ……...…...……. 10
2.2. Kültürlerarası İletişim Çalışmalarında Kuramsal Yaklaşımlar ……...…...…… 13
2.2.1. Enformasyon Sistemleri Kuramı ……..... 14
2.2.2. Kültürel Boyutlar Kuramı……... 17
2.2.3. Kültür Boyutları Kuramı…… 22
2.3. İş Hayatında Kültürlerarası İletişim....…… 25
2.3.1. Japonlarla İletişimi Etkileyen Dilsel Faktörler…… 27
2.3.2. Japonlarla İletişimi Etkileyen Kültürel Faktörler…… 31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM 38

3.1. Araştırma Modeli……... 38
3.2 Araştırmanın Çalışma Grubu…….. 39
3.3. Veri Toplama Araçları…… 42
3.4. Veri Toplama Süreci ve Prosedürler…….. 42
3.5. Veri Analiz Yöntemi…….. 42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI 44

4.1. Öğrenci Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular....……..... 44
4.1.1. Dilsel Zorluklara İlişkin Bulgular…….. 45
4.1.2. Kültürel Zorluklara İlişkin Bulgular……. 56
4.2. Mezun Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular....……..... 65
4.2.1. Dilsel Zorluklara İlişkin Bulgular…….. 66
4.2.2. Kültürel Zorluklara İlişkin Bulgular……. 77
4.3. Öğretmen Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular……. 88
4.3.1. Dilsel Zorluklara İlişkin Bulgular…….. 89
4.3.2. Kültürel Zorluklara İlişkin Bulgular…….. 94

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER 99

5.1. Sonuç ve Öneriler…..... 99
KAYNAKÇA ..……. 103
EKLER …….……. I
EK 1. Gönüllü Onam Metni…… I
EK 2. Görüşme Formu…… IV
EK 3. Etik Kurul Onayı …….. XI
EK 4. Özgeçmiş …….. XII

SİMGELER VE KISALTMALAR

E	Erkek
K	Kadın
ÇOMÜ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
JLPT	Japanese Language Proficiency Test

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Kültürlerarası İletişim Çalışmalarında Kuramsal Yaklaşımlar	14
Tablo 2	Türkiye ve Japonya'nın Kültürel Boyutlar Kuramına Göre Karşılaştırılması	18
Tablo 3	Hofstede'nin Bireyci ve Toplulukçu Kültür Sınıflandırması	33
Tablo 4	Katılımcı Mezunların Cinsiyet, Sektör ve Pozisyonlara Göre Dağılımı	40
Tablo 5	Katılımcı Öğrencilerin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Japonca Düzeyi ve JLPT Belgesine Göre Dağılımı	41
Tablo 6	Katılımcı Öğretim Üyelerinin Cinsiyet ve Kıdemlerine Göre Dağılımı	42
Tablo 7	Öğrencilerin Dilsel Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	45
Tablo 8	Öğrencilerin Dilde Muğlaklık Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	45
Tablo 9	Öğrencilerin Dilde Muğlaklık Konusunda Zorluk Yaşayacak Olma Nedeni	46
Tablo 10	Öğrencilerin Jest ve Mimikler Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	47
Tablo 11	Jest ve Mimikler Konusunda Zorluk Yaşamayacağını Düşünme Nedeni	48
Tablo 12	Öğrencilerin Saygı Dili Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	49
Tablo 13	Öğrencilerin Saygı Dili Konusunda Zorluk Yaşayacaklarını Düşünme Nedeni	49
Tablo 14	Öğrencilerin Teknik Japonca Bilgisi Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	51
Tablo 15	Öğrencilerin Teknik Japonca Bilgisi Konusunda Zorluk Yaşayacaklarını Düşünme Nedeni	51

Tablo 16	Öğrencilerin Sözlü ve Yazılı Çeviri Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	53
Tablo 17	Öğrencilerin Sözlü Çeviri Konusunda Zorluk Yaşayacaklarını Düşünme Nedeni	53
Tablo 18	Öğrencilerin Belirtilen Durumlar Dışında Yaşanacak Zorluklara Karşı Tutumu	54
Tablo 19	Öğrencilerin Belirtilen Durumlar Dışında Yaşayacaklarını Düşündükleri Zorluklar	55
Tablo 20	Öğrencilerin Zorluk Yaşayacaklarını Düşünme Nedeni	55
Tablo 21	Öğrencilerin Kültürel Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	56
Tablo 22	Öğrencilerin Hiyerarşi Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	56
Tablo 23	Öğrencilerin Hiyerarşi Konusunda Zorluk Yaşayacağını Düşünme Nedeni	57
Tablo 24	Öğrencilerin Gruba Aidiyet Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	58
Tablo 25	Gruba Aidiyet Konusunda Zorluk Yaşayacaklarını Düşünmeme Nedeni	58
Tablo 26	Öğrencilerin Tatemae ve Honne Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	60
Tablo 27	Öğrencilerin Tatemae ve Honne Konusunda Zorluk Yaşayacaklarını Düşünme Nedeni	61
Tablo 28	Öğrencilerin Zaman Yönetimi Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	62
Tablo 29	Öğrencilerin Zaman Yönetimi Konusunda Zorluk Yaşayacak Olmamasının Okul ile İlişkisi	62
Tablo 30	Öğrencilerin Karar Alma Konusunda Zorluk Yaşamaya Karşı Tutumu	63
Tablo 31	Öğrencilerin Belirtilen Durumlar Dışında Yaşanacak Zorluklara Karşı Tutumu	64
Tablo 32	Öğrencilerin Belirtilen Durumlar Dışında Yaşanacağını Düşündüğü Kültürel Zorluklar	64

Tablo 33	Öğrencilerin Kültürel Anlamda Zorluk Yaşayacak Olma Nedeni	65
Tablo 34	Mezunların Dilsel Zorluk Yaşama Deneyimleri	67
Tablo 35	Mezunların Dilde Muğlaklık Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimi	67
Tablo 36	Dilde Muğlaklık Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	69
Tablo 37	Dilde Muğlaklık Konusunda Yaşanan Zorluklara Karşı Alınan Önlemler	69
Tablo 38	Mezunların Jest ve Mimikler Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimleri	70
Tablo 39	Mezunların Jest ve Mimikler Konusunda Zorluk Yaşamama Nedeni	70
Tablo 40	Mezunların Saygı İfadeleri Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimleri	71
Tablo 41	Mezunların Saygı İfadeleri Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	71
Tablo 42	Mezunların Teknik Japonca Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimleri	72
Tablo 43	Mezunların Teknik Japonca Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	72
Tablo 44	Mezunların Teknik Japonca Konusunda Yaşanan Zorluklara Karşı Alınan Önlemler	73
Tablo 45	Mezunların Sözlü ve Yazılı Çeviri Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimleri	74
Tablo 46	Mezunların Yazılı Çeviri Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	74
Tablo 47	Mezunların Yazılı Çeviri Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	75
Tablo 48	Mezunların Belirtilen Durumlar Dışında Zorluk Yaşama Deneyimleri	75
Tablo 49	Mezunların Dilsel Bağlamda Zorluk Yaşama Nedeni	76
Tablo 50	Mezunların Kültürel Zorluk Yaşama Deneyimi	77
Tablo 51	Mezunların Hiyerarşi Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimi	78
Tablo 52	Mezunların Hiyerarşi Konusunda Zorluk Yaşamama Nedeni	78

Tablo 53	Mezunların Kolektif Bilinç Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimi	80
Tablo 54	Mezunların Kolektif Bilinç Konusunda Zorluk Yaşamama Nedeni	80
Tablo 55	Mezunların Tatemae ve Honne Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimi	81
Tablo 56	Mezunların Tatemae ve Honne Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	81
Tablo 57	Mezunların Zaman Yönetimi Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimi	82
Tablo 58	Mezunların Zaman Yönetimi Konusunda Zorluk Yaşamama Nedeni	83
Tablo 59	Mezunların Karar Alma Konusunda Zorluk Yaşama Deneyimi	84
Tablo 60	Mezunların Karar Alma Konusunda Zorluk Yaşama Nedeni	84
Tablo 61	Belirtilen Durumlar Dışında Yaşanan Zorluklar	86
Tablo 62	Mezunların Kültürel Bağlamda Zorluk Yaşama Nedeni	87
Tablo 63	Öğretmen-Mezun İlişkisi	89
Tablo 64	Öğretmenlerin Mezunların Bilgi ve Donanımlarıyla İlgili Görüşleri	90
Tablo 65	Öğretmenlerin Dilsel Bağlamlı Zorluklarla İlgili Görüşleri	90
Tablo 66	Öğretmenlerin Dilde Muğlaklık ile İlgili Görüşleri	91
Tablo 67	Öğretmenlerin Jest ve Mimikler ile İlgili Görüşleri	91
Tablo 68	Öğretmenlerin Saygı İfadeleri ile İlgili Görüşleri	92
Tablo 69	Öğretmenlerin Teknik Japonca Bilgisi ile İlgili Görüşleri	93
Tablo 70	Öğretmenlerin Sözlü ve Yazılı Çeviri ile İlgili Görüşleri	93
Tablo 71	Öğretmenlerin Kültürel Bağlamlı Zorluklarla İlgili Görüşleri	94
Tablo 72	Öğretmenlerin Hiyerarşi ile İlgili Görüşleri	95
Tablo 73	Öğretmenlerin Kolektif Bilinç ile İlgili Görüşleri	96
Tablo 74	Öğretmenlerin Tatemae ve Honne ile İlgili Görüşleri	96
Tablo 75	Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İlgili Görüşleri	97

Tablo 76 Öğretmenlerin Karar Alma ile İlgili Görüşleri 98

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Kavram Haritası	4
Şekil 2	Öğrenci Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular	44
Şekil 3	Mezun Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular	65
Şekil 4	Öğretmen Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular	88

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ

Kültür, bireylerin içinde bulunduğu toplumun sahip olduğu değerlerden etkilenerek oluşturduğu zihinsel veya tutumsal bir fenomendir. Dolayısıyla, kültür kişilerin düşünce ve davranışlarını belirlediği gibi sosyal bir çevrede başvuracağı iletişim yöntemini de belirlemektedir. Dünyada çeşitli alanlarda yaşanan gelişme ve değişmeler neticesinde uzaklar yakınlaşmış, siyasal ve sosyal ilişkiler sıkılaşmış, fikir, hayat görüşü ve kültür alışverişi ile uluslararası bir bütünleşme sürecine girilmiştir. Küreselleşme ve global işletmelerdeki artışla beraber toplumlar arası ilişkiler daha da gelişmiş, çeşitli dil, din, kültürlere mensup, farklı düşünce ve davranış kalıplarına sahip insanların etkileşimlerinin artması kültürlerarası iletişim çalışmaları önemli hale getirmiştir.

Birbirinden uzak coğrafyalarda bulunan ve farklı kültürlere sahip iki ülke olan Japonya ve Türkiye arasında da iletişimin arttığı görülmektedir. 2021 itibariyle ülkemizde faaliyet gösteren toplam 257 Japonya sermayeli firma vardır (Dışişleri Bakanlığı, 2022). Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB, 2022) verilerine göre 2021-2022 Haziran arasındaki 1,5 yıllık süreçte ise Türkiye'de anonim ve limited olmak üzere toplamda 24 Japon sermayeli şirket kurulduğu görülmektedir. Bu durumun farklı dil ve kültürel arka plana sahip iki ülke arasında, iletişime yeni bir boyut kazandırdığı, ayrıca bu şirketlerde istihdam edilecek Japon dili yeterliğine sahip Türk çalışanlara duyulan ihtiyacı beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, ikinci yabancı dil ediniminde, öğrenciye profesyonel yaşamda kültürlerarası iletişim ortamında gereken Japonca dil becerisi ve kültürel farkındalığın kazandırılması önem kazanmıştır.

Çok uluslu ve/ya çok kültürlü iş ortamında çalışan bireylerin, karşı kültüre maruz kaldıkları durumlarda dil yeterliliği gözetilmeksizin hem dilsel hem de kültürel bağlamda birtakım iletişim kazalarıyla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Ortak bir dil kullanmak her durumda yeterli değildir. Önyargılar, stereotipler veya karşı kültürün sahip olduğu değerleri farklı algılama ve yorumlamadan kaynaklanan dil dışı kültür bariyerlerinin de yanlış anlaşılmalara sebebiyet vererek iletişimde anlaşmazlıklara yol açtığı bilinmektedir. Çok kültürlü iş sahasında etkili iletişimin gerçekleşebilmesi için öncelikle dilsel ve kültürel bağlamlı zorlukların tespit edilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Bu aynı zamanda gelecek

nesillerin yaşanması muhtemel zorlukları öngörmesi ve buna yönelik önlemler alması açısından da önem taşımaktadır.

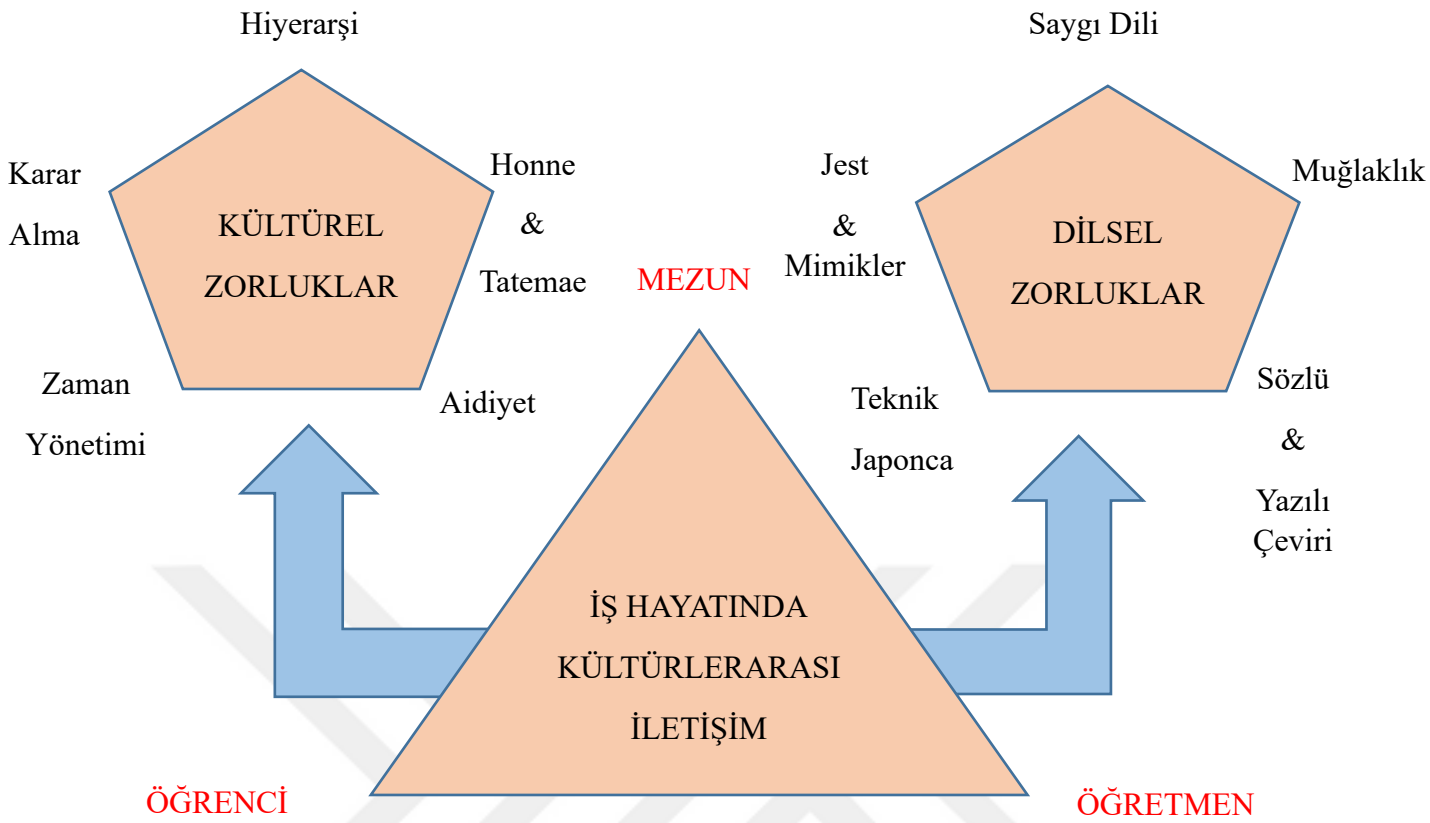
Yabancı dil öğretiminde, sınıf içi etkinliklerde hedef dilin sahip olduğu kültürel değerlerle ilgili farkındalık oluşturulması, bireylerin karşı kültürle iletişimde kültür şoku sürecini atlatmasında önemli bir rol oynamaktadır. Kültürel farkındalık, kişilerarası uyum sürecini hızlandırarak, farklı kültürel normlara sahip bireylerle etkileşimde çatışma yönetiminde büyük önem arz etmektedir.

Türkiye'de hali hazırda öğrenci almak suretiyle eğitim-öğretim faaliyetlerine devam eden 5 Japonca lisans programı bulunmaktadır. Bunların üçü Japon Dili ve Edebiyatı, biri Japonca Mütercim ve Tercümanlık Programı ve biri Japon Dili Eğitimi Programıdır. Bu programlar arasında misyonu gereği Japonca öğretmeni yetiştiren tek lisans programı Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Programıdır. Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Programı ders müfredatında meslek bilgisi ve Japon dili derslerinin yanı sıra Japon kültürü, Japon edebiyatı, Japon toplumu, Japon toplumsal dil becerileri, Japonca etkili iletişim becerileri gibi Japon kültürüne ve Japonca iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik dersler de bulunmaktadır. Japon Dili ve Edebiyatı ile Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Programlarının öğretim programları incelendiğinde ders içeriklerinin ve saatlerinin farklı olduğu görülmektedir. Japon Dili Edebiyatı Lisans Programı 4. Sınıf müfredatında Japon Toplumsal Dil Becerileri, Japonca Etkili İletişim Becerileri gibi iletişim yeterliliğini geliştirmeye yönelik derslerin yanında öğretmenlik uygulaması, alan eğitimi, Japonca ders kitabı incelemesi gibi eğitim dersleri varken, Japon Dili ve Edebiyatı Lisans Programında ağırlıklı olarak edebiyat, çeviri ve kanji dersleri bulunmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin Japonca dilbilgisi, Japon dili eğitimi ve Japon kültürü ile ilgili hazır bulunuşluklarının farklı olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma temel olarak kültürlerarası iletişim ve dil eğitimi konusu üzerine yapılacağı için Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı Lisans öğrenci, öğretmen ve mezunları örneklem grubu olarak alınacaktır.

2014 yılında yapılan ''Lisans Düzeyindeki Japon Dili Öğrencilerinin Japon Toplumu ve Diline İlişkin Tutumları Üzerinden Değerlendirilmesi'' adlı çalışmada Japonca Öğrencilerinin Profil Analizi başlığı altında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı öğrencilerinin Japon dilini öğrenme sebepleri incelenmiştir. Özşen (2014)'e göre, aile ve kültüre ilgi sebebiyle Japonca öğrenenler genelin

yaklaşık yarısını (%47,6) kapsamaktadır. Diğer yandan, şirkette çalışmak amacıyla Japonca öğrenenler %21,4 ve yönlendirme ile gelenler %26,2 olarak gözükmektedir. Yönlendirmelerin genel itibariyle 'meslek edinme' eğilimli olması da göz önüne alındığında 'ekonomik fayda' amaçlı, diğer bir deyişle dışsal/araçsal motivasyon ile Japonca öğrenen öğrencilerin de genelin yarısına yakınını (%47,6) kapsadığı görülecektir. Bu bağlamda, Japonca öğrenenlerin 'popüler ürün olan Japonya' ve 'ekonomik gelir kaynağı olan Japonya' olarak iki ayrı Japonya algısına sahip oldukları da söylenebilir. Buna göre, ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi öğrencilerinin, fakültede edindikleri Japon dili ve kültürüne yönelik yeterliliklerini profesyonel yaşamda kullanmayı hedeflediği anlaşılmaktadır.

Literatüre bakıldığında Japonca mezunlarının iş hayatında Japonlarla iletişim kurarken dilsel ve kültürel boyutlarda birtakım zorluklarla karşılaştığı görülmektedir (Özşen, 2014;2016) Bu bağlamda, profesyonel kariyerlerinde Japonlarla iş yapan ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı mezunlarının yaşadıkları zorlukları ve bu zorluklara karşı geliştirdikleri stratejileri tespit etme ihtiyacı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, lisans düzeyindeki öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışma hayatında karşılaşacakları zorluklara karşı farkındalık düzeyleri ve öğretmenlerin bu zorluklara karşı farkındalık oluşturmak ve iletişim becerileri kazandırmak amacıyla yararlandıkları sınıf içi etkinliklerin belirlenmesinin alanyazına anlamlı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



Şekil 1. Kavram Haritası

Çalışmada, Japon dilini kullanarak iş yapan ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı mezunlarının Japon bireylerle şirket ortamında kültürlerarası iletişim sürecinde yaşadıkları zorlukların dil ve kültür boyutlarıyla ele alınarak tespit edilecektir. Dil bağlamında; dilde muğlaklık (*aimai*), jest ve mimikler (*aidzuchi*), saygı ifadeleri (*keigo*), teknik Japonca bilgisi, sözlü ve yazılı çeviri; kültürel bağlamda ise, hiyerarşi, aidiyet (gruba bağlılık), *tatemae* ve *honne*, zaman yönetimi, karar alma başlıklarında karşılaşılan sorunlar öncelikli olarak değerlendirilecektir. Daha sonra, lisans öğrenci ve öğretmenlerinin bu sorunlara yönelik farkındalıkları tespit edilecektir. Lisans öğretmenlerinin, mezunların çalışma hayatında yaşanan bu sorunlara karşı kültürel farkındalık oluşturup oluşturmadığı, eğer oluşturuyorlarsa lisans derslerinde çalışma hayatında tespit edilen zorlukların üstesinden gelmeye yönelik ne tür uygulamalar yaptıkları belirlenecektir. Aynı şekilde, lisans öğrencilerinin mezuniyet sonrası çalışma ortamında karşılaşabilecekleri bu engellerin farkında olup olmadıkları ve Japon kültürüne karşılık farkındalık düzeyleri belirlenecektir. Elde edilen verilerden yola çıkarak, lisans düzeyinde öğrenciye verilen dil eğitiminin ve oluşturulan kültürel farkındalığın mezuniyet sonrası çalışma hayatına etkileri tartışılacaktır.

Bu anlamda öğretmen-öğrenci ve mezun denklemi üzerinden, dil, kültür ve iletişim olgularıyla çok boyutlu bir şekilde incelenerek yapılacak olan ilk çalışma niteliğini taşıyacaktır. Karşı kültüre yönelik farkındalık oluşturmanın kültürlerarası iletişime etkilerinin tespit edilmesiyle, kültür öğretimi alanına ilişkin öğretim programlarının geliştirilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Lisans düzeyinde verilen eğitimin sahadaki izdüşümünü ortaya çıkarılması amaçlanan bu çalışmada elde edilen veriler, ilerleyen süreçlerde geliştirilecek dil öğretim programlarının yöntemsel, içeriksel ve materyal bağlamında gündelik yaşamla ilişkilendirilmesi hususunda bir örnek teşkil edecektir.

İKİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde kültürlerarası iletişimin tanımı, geçmişten günümüze kültürlerarası iletişim alanında yapılan önemli çalışmalar, kültürlerarası iletişimi etkileyen faktörler ve dil bariyerleri, dil öğretiminde dil-kültür çalışmalarına değinilmiştir.

2.1. Kültürlerarası İletişim

2.1.1. Kültürlerarası İletişimin Tanımı ve Gelişimi

Kültür, birçok disipline çalışma alanı olagelmiştir. Bu nedenle günümüze dek, ahlâk, din, dil, çevre, bilim, iktisat, siyaset, tarih hukuk gibi alt alanlar içerisinde farklı şekillerde ele alınmıştır. Örneğin, ahlak felsefesi alanında önemli çalışmaları bulunan Immanuel Kant, ahlak kültüründe özgür irade ve aklın önemini vurgulamıştır (Çilingir&Küçükali: 91). Kültürel antropolojinin öncüsü olarak kabul edilen Ruth Benedict, ‘’Kültür Örüntüleri’’ kitabında kültürü bireylerin belirli bir toplumda yaşadığı tecrübeler neticesinde duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendirmesi olarak tanımlarken, kültürel psikolojinin kurulmasında büyük katkıları bulunan Lev Vygotsky’e göre kültür, bireylerin zihinlerini geliştiren ve davranış ve duyguları etkileyen sembolik sistemler bütünüdür. Bu tanımlamalara bakıldığında, kültürün en belirgin özelliğinin ‘’birey’’ ve ‘’toplum’’ olguları ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Mannheim, toplumu insan düşüncesini belirleyen en önemli etken olarak görmüştür (Büyükkantarcıoğlu, 2006: 16-17). Buna göre, farklı toplumlarda yetişen bireylerin, kendine özgü düşünce yapılarına ve davranış kalıplarına sahip olduğu söylenebilir. Hall, ‘’Kültür insanın aktarıcısıdır. Bireylerin hayatında kültürden etkilenmeyen hiçbir şey yoktur. Kişinin düşünce tarzından, duygu aktarımına, olayları anlamlandırmadan problem çözme yetisine kadar her şey kültürle ilintilidir.’’ söylemiyle bu görüşü desteklemiştir.

Her kültürün kendine ait normları ve idealleri vardır. Bu değerler, karşıt kültürlerle aynı ortama girdiğinde kendini gösterir ve anlam kazanır. Farklı kültürleri referans alarak, kendini diğerlerinden ayırır ve ait olduğu kültürün içerisindeki ‘’kendi’’ni tanımlar. Kartarı, Kültür, İletişim ve Farklılık (2020) kitabında, bu ilişkiyi şu şekilde aktarmıştır: Bir köyde yaşayan insanlar, gündelik hayatta kendi köylerinden bahsederken ismini anmazlar. Köyün

adı, ancak kasabaya veya diğer köylere gidilince anılır. Yani bir kültür, diğer kültürlerin yanında ‘’kültür’’ olma özelliği kazanır.

Hall (1959)’e göre, ‘’İletişim kültür, kültür de iletişimdir.’’ Bir toplumun kültürü, o toplumun iletişim kültürünü de şekillendirir. İletişim süreci, iki veya daha fazla insanın karşılıklı duygu ve düşünce paylaşımının ötesinde, karşılıklı kültür aktarım sürecidir.

Küreselleşme, bireyleri birbirine yaklaştırmış ve farklı düşün evrenlerinin buluşmasına yol açmıştır. Teknolojinin gelişmesiyle insanların başka ülkelere seyahat etmelerinin alışılagelen bir duruma dönüşmesi, dünya ekonomisindeki odak noktaların değişmesi ve dünya nüfusundaki artış kültürlerin kendi sınırlarını aşarak birbiriyle etkileşimini kaçınılmaz hale getirmiştir. Farklı kültürlere sahip insanların etkileşimleri sonucunda çıkan zorlukların fark edilmesi ve çözüme ulaştırma gereksinimi ‘’Kültürlerarası İletişim’’ alanının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

Kültürlerarası iletişim alanı, farklı kültürler arasında etkileşim ya da altkültürler arasındaki iletişim gibi konuları inceler (Binark, 2006). Bu çalışmada, kültürlerarası iletişim kavramsal olarak bir toplumun kendine özgü değer yargıları, düşünce ve davranış kalıplarını, kendinden farklı olana iletişim yoluyla nasıl aktardığıdır şeklinde ele alınacaktır.

İnsan ilişkilerinde sorun yaratanlar bilinmeyen, farklı ve deneyimlenmemiş olandır. Kültürlerarası iletişim, toplumların kendi kültürüne ait değerleri benimseyerek, ancak karşı kültürü de doğru şekilde anlamaya çalışarak karşılıklı etkileşim kurmasını amaçlayan akademik disiplindir (Okmeydan, 2019). Farklıyı anlamlandırma çabası, kültürlerarası iletişim çalışmalarının bir bilim dalı olarak gelişimine olanak sağlamıştır.

Karşılaştırmalı kültür çalışmalarının başlangıcı, 1930-1940 yılları arasına tekabül etmektedir. Fakat, kültür kavramı özünde “toplum” olgusuna dayandığı için sistematik bir yaklaşıma sahip olmadığı düşüncesinden dolayı bir disiplin olarak kabul edilmesi 1950’li yıllara kadar uzanmıştır (Martin, Nakayama ve Carbaugh, 2012).

Kültürü anlamlandırmak için, II. Dünya Savaşı yıllarından başlayarak Japon toplumunu birçok perspektifiyle inceleyen Ruth F. Benedict, bu alanda ilk örneğini Krizantem ve Kılıç (1946) eseriyle ortaya koymuştur (Kartarı, 2001). Bu çalışmayı takiben, “Kültürlerarası İletişim” kavramı, ilk kez Amerikalı antropolog Edward T. Hall (1914) tarafından, 1959’da yayınlanan “Sessiz Dil” (The Silent Language) kitabında kullanılarak alanyazına kazandırılmıştır (Kartarı, 2016). F.R. Kluckhohn ve F.L Strodtbeck’in, 1961

yılında yayımlanan “Variations in Value Orientations” eserinde kültürler arasındaki farklılıkları anlamak için farklı kültürlerdeki insanların değerleri ve davranışları karşılaştırılmış, alana kavramsal açıdan katkıda bulunulmuştur. 1970’lerden sonra, kültürlerarası iletişim disiplininde yaşanan gelişmeler hız kazanmıştır. Geert Hofstede’nin 1963-1970 yılları arasında dünyanın farklı noktalarındaki IBM çalışanları üzerinde yaptığı çalışma ile kültürel farklılıkların davranışlar üzerindeki etkisini incelemiştir. Bunun sonucunda Hofstede kültürel farklılıkları “güç aralığı (PDI)”, “bireyselcilik (IDV)”, “erillik (MAS)”, “belirsizlikten kaçınma (UAI)”, “uzun dönemli yönelim (LTO)” ve “hoşgörü (IND)” şeklinde 6 boyutta sınıflandırarak literatüre “Kültürel Boyutlar Kuramı”nı kazandırmıştır. Geert Hofstede’nin bu kuramı günümüzde sosyoloji, psikoloji ve kültürlerarası iletişim gibi birçok alanda kullanılmaktadır. “Güç aralığı”, toplumda güç dağılımındaki eşitsizlikle ilgilidir. Güç aralığı geniş olan ülkelerde, pozisyon, statü, unvan gibi unsurlar daha çok öne çıkar ve toplumda saygı göstergesi olarak kabul edilmektedir. Toplumsal çıkarların birey çıkarlarından daha üstün görüldüğü kültürlere ‘kolektif kültür’ denir. Biz kavramı vardır ve bir gruba uyum söz konusudur. “Erillik”, eril değerlere önem veren kültürlerde bireyler güç ve başarıyı ön planda tutar. Bu tür toplumlarda kadın ve erkek arasında keskin bir çizgi bulunmaktadır. “Belirsizlikten kaçınma”, toplumların belirsizlik kavramına karşı olumlu veya olumsuz tutumlarıyla ilgilidir. Bazı toplumlar belirsizliği tehdit olarak algılarken belirsizlikten kaçınmanın az olduğu toplumlar yenilik ve değişimlere daha açıktır. “Uzun dönemli yönelim”, toplumların zaman algısıyla ilişkilendirilmiştir. Uzun vadeli plan veya kısa vadeli plan yapmaya ilişkin toplumların yaklaşım kültürüdür. “ Hoşgörü”, bireylerin davranış serbestliği ile ilişkilendirilmiştir. Hevesli olarak adlandırılan toplumlarda bireysel menfaatler öne çıkarken, kısıtlı topluluklarda toplumsal menfaatler ve değer yargıları ön plana çıkmaktadır (The Hofstede Centre). 1960’larda Hippi akımı ve özgürlük hareketleri alanla ilgili çalışmaları arttırmış, 1970-1980’lerde artık tartışılan kavramlar teorileşerek toplumbilim dergilerinde makaleler yer verilmiş, kitaplar ve ders kitapları yayımlanmaya başlamıştır. 1980’lerden itibaren W. B. Gundykunst (1984) ve arkadaşları, alana teori ve metodoloji anlamında katkılar sunmuştur. 1990 ve 2000’li yıllarda ise artık kültürel farklılık, çokkültürlülük, kültürleşme kavramları tartışılmaya başlanmıştır (Tellan, 2013).

Türkiye'de Kültürlerarası İletişim Bağlamında Türk-Japon İlişkileri Üzerine Yapılan Çalışmalar

Türkiye'de kültürlerarası iletişim alanında yapılan çalışmalar genel olarak sosyoloji, göç sosyolojisi, sosyal ve kültürel antropoloji, etnoloji disiplinleri çatısında gerçekleşmiştir. Bu alandaki ilk çalışmalar 1996 yılında Asker Kartarı öncülüğünde Ankara Üniversitesi'nde Kültürlerarası İletişim bölümünün açılmasıyla başlamıştır (Binark, 2006). Japon Kültürü ile ilgili yazılan en geniş kapsamlı eser ise Bozkurt Güvenç tarafından 1980 yılında kaleme alınmıştır.

Kültürlerarası iletişim bağlamında Türk-Japon ilişkileri konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, Uluslararası İlişkiler, İşletme, Sosyoloji, İletişim, Dil Eğitim alanlarında yapıldığı ve sınırlı sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda etnik kimlik, kültürleşme ve uyum, kalıp yargılar, iş etiği gibi farklı konular üzerinde durulmuştur. Örneğin, Torun (2019)'un çalışmasında, Japonya'da yaşayan Türk göçmenlerin kültürlerarası iletişimde kültürleşme stratejileriyle ilgili bulgular ortaya koymuştur. Buna göre, göç eden Türklerin bütünleşme stratejisini benimsediği ve kendi kültürel bağlarını belirli oranda muhafaza ederken ev sahibi kültürün de bir parçası olabilmek için çaba gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bakan & Canöz'ün (2017) çalışmasında Türk üniversite öğrencilerinin Japonlara ilişkin kalıp yargıları ortaya konmuştur. Buna göre Japonlar, üniversite öğrencilerine göre çalışkan (yüzde 93,1), başarılı (yüzde 92) ve akıllı (yüzde 88,7) gibi niteliklere sahiptir ve olumlu bir önyargıları bulunmaktadır.

Aksoy Sugiyama (2017)'nın Japon sermayeli şirketlerde çalışan Türk işçilerin Japon kültürüne dair deneyimlerini araştırdığı çalışması bulunmaktadır. Çalışmada Japonların ve Türklerin iletişim ve kendini ifade etme açısından aslında birbirlerinden tamamen farklı stratejiler izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında, Karayılmaz (2020)'ın, "Kültürlerarası İş Yönetimi" kitabında Japonya ve Türkiye'nin birbirinden uzak coğrafyalarda bulunması, dolayısıyla kültürel değerlerinin farklı olması gibi değişkenlere bağlı olarak çalışma hayatındaki etkileşim sürecinde birbirlerinden farklı stratejiler izledikleri ifade edilmiştir. İki çalışmada da, iş ortamında özellikle hiyerarşik yapı, yardımlaşma, görev bilinci, kriz yönetimi, sonuç veya süreç odaklı olma, plana bağlılık, dakiklik, öngörülebilirlik, karar alma konularında ayrıştıkları tespit edilmiştir (Aksoy Sugiyama, 2017; Karayılmaz, 2020).

Eğitim bağlamında, Japon Dili eğitimini tamamlamış ve halihazırda Japonlarla profesyonel yaşamda aynı ortamı paylaşan mezunların yaşadıkları kültür ve dil kökenli problemleri ortaya koymak için 80 katılımcıyla gerçekleştirilen anket çalışması verilerine göre, katılımcıların %71,3'ünün Japonca-Türkçe çeviri konusunda, %47,5'inin saygı dili kullanımında "nadiren" zorluk yaşadığı ifade edilmiştir. Kültürel ifadelerin kullanımında katılımcıların %47,5'i ve TPO'da %45'inin yine "nadiren" sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Mezunların büyük çoğunluğu (%81) Japonların iletişimde muğlak ifadeler kullandığını belirtirken, yarısından fazlası (%52,5) bu konuda sıkıntı yaşadığını ifade etmiştir (Özşen, 2015).

Öğrenciye kültürlerarası iletişim becerisi kazandırmak amacıyla verilen derslerin sahadaki izdüşümünü ortaya çıkarmak için, lisans düzeyindeki Japon dili öğrencilerinin Japon dili ve toplumuna yönelik tutumları incelenmiştir. Çalışmada Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Japon Dili Eğitimi Bölümü ders müfredatında yer alan Toplumsal Dil Becerileri I-II derslerinin bölüm mezunlarının Japon şirketlerinde kültürler arası iletişim boyutuna herhangi bir yansıması olup olmadığı ele alınmıştır. Dersi alan ve almayan mezunlar, unsurlarından nezaket ifadelerinin kullanımı (*Keigo*), *Tatemae* ve *Honne*, Dilde muğlaklık (*aimai*) çerçevesinde, Japon çalışanlarla sözlü ve sözsüz iletişimde bulunurken yaşadıkları zorluklar üzerinden değerlendirilmiş ve aralarında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özşen & Özbek, 2016). Bu bağlamda, iki kültür arasında belirtilen ayrılıkların, bireyler arasında anlaşmazlıklara yol açtığı, ayrıca tutum ve davranışları anlamlandırma sürecinde güçlüklerle karşılaşıldığı düşünülmektedir.

2.1.2. Kültürlerarası İletişim ve Dil İlişkisi

Dil, insanlar arası iletişimi sağlayan ve bireylerin duygu, düşünce, fikir ve bilgilerini aktarmalarına yarayan temel araçtır. Bunun yanı sıra, bireyi etkileyen toplumun düşünce yapısı, değer yargıları, inanışları, yaşam tarzı gibi unsurları yansıtan bir toplumsal kimlik görevi görmektedir. Böylesi bir rol içinde dil, bireyler arasında basit, gündelik haberleşmeyi sağlayan bir araç olmaktan çok öte işlevlere sahiptir (Büyükkantarcıoğlu, 2006: 18).

Dil, kültürel bir ürün olduğundan, her dil kendi kültürünün değerlerinden izler taşır. Çocukluktan itibaren kişilerin dili, büyüdükleri toplumların kültürel normları ve kurallarına

uygun olarak şekillenir. Örneğin, hiyerarşinin öne çıktığı toplumlarda çocuklar, yakın ve uzak kavramını öğrendikten sonra dillerini ona göre kullanmaya başlarlar.

Dil ile kültür konusunda öne çıkan ilk isim Franz Boas'tır. Kanada Eskimoları ve Kwaktutl Kızılderilileri arasındaki kelime dağarcıklarını inceleyerek dillerin geliştiği kültürleri ve o kültürlere mensup bireyler arasındaki davranış farklılıklarını karşılaştırmıştır. Bu çalışmasından yola çıkarak "Bir dildeki kelime sayısının fazla olması, kültürüyle doğru orantılıdır." savını ortaya koymuştur. Bununla ilgili yaygın bir örnek olarak, Eskimo dilinde "Kar" anlamını karşılayan kelime sayısının 20'den fazla olduğunu belirtmesi verilebilir (Boas, 1911; Akt. Gundykunst; Kim, 1984: 136) Bunun nedeni, o toplumun coğrafyası ile ilgilidir. Ayrıca, bir kültürde kullanılan kelime sayısının fazla olması, adledilen kelimenin o kültürde önemli bir yer tuttuğu anlamına gelmektedir.

Dil, aynı zamanda bireylerin dünya görüşleriyle de yakından ilişkilidir. Herder ve W. Humbold, farklı dillerin, toplumların kendi düşünce tarzlarını oluşturduğu ifade etmiştir (Kula, 2012: 45). Dil ve dünya görüşü arasındaki ilişkiyi vurgulayan bir diğer dilbilimci ise Whorftur. Whorf, Arizona'daki Kızılderililer üzerinde araştırma yapmış ve dilin düşünceyi aktarmakla kalmayıp aynı zamanda şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Sapir-Whorf teorisi olarak adlandırılan bu kuramda, zihinsel etkinlikler ile dil sistemleri arasında bir ilişki vardır ve insanlar çevrelerini dil evrenlerinin yettiği ölçüde anlamlandırabilir (Whorf, 1956).

Alana kuramsal bağlamda katkı sağlayan bir diğer dilbilimci ise Bernstein'dır. Bernstein, bireylerin dil biçemlerini bağlı bulundukları toplumsal bağlamın belirlediğini öne sürmüştür. Burada bağlamdan kasıt, iki kişinin iletişim ortamından öte, yaşanan kültürel çevredir. Aynı zamanda toplumsal gruplar arasında dilsel farklılıklar olduğunu ifade etmiştir. Orta sınıf ve işçi sınıfını dar ve geniş kod olarak ayırdığı hipoteze Dilsel Kodlar Teorisi (Theory of Language Codes) adını verdi. Dar bağlamlı koda sahip kültürlerde, bireyler kısa, tamamlanmamış ve basit cümlelerle iletişim kurmaya eğilimliyken, geniş kodlarda, çoğunlukla uzun, tamamlanmış ve betimleyici cümleler kullanılır (Bernstein, 1966).

Buraya kadar dil ile düşünce arasındaki ilişkiye değinildi. Dil ve kültür bağlamında literatürdeki genel görüş, bireylerin düşüncelerini dil aracılığıyla aktarırken aynı zamanda kullanılan dilin kültürden etkilendiği yönündedir. Kültürü oluşturan toplumdur. Bu durumda, toplum ve dil arasındaki ilişki yadsınamaz. Meillet (Akt. Vardar, 1982: 12)'e göre "Dil, sözcüğün tam anlamıyla toplumsal bir olaydır." Ayrıca dil değişen ve gelien bir sistemler bütünüdür ve bireye indirgenemez. Meillet bunu şu şekilde aktarmıştır: "Dil bir

kurumdur, tek bir bireye bağlı olamaz, ancak bir insan topluluğunun bilinçli ya da bilinçsiz isteğiyle değişebilir" (Akarsu, 1984: 90).

Toplumlarda konuşulan birçok dil geçmişten bu yana çeşitli değişimlere uğrayarak günümüze kadar gelmiştir. Ethnologue'a göre bugün dünyada 7,111 dil var. Duygu ve düşünceleri aktaran, bir toplumun yaşam tarzından değer yargılarına kadar birçok öge barındıran dil, iletişimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Günümüzde ekonomik, teknolojik ve demografik değişimler, coğrafyalar arasındaki sınırların ortadan kalkmasına zemin hazırlamıştır, kültürleri birbirine yaklaşmıştır. Dolayısıyla, "iletişim" bireyden çıkarak toplumlar veya kültürlerarası bir boyuta ulaşmıştır.

Kültürlerarası iletişim farklı kültürlere sahip insanlar arasındaki iletişimi ifade eder. Farklı kültürlerde yetişen insanlar, farklı diller ve iletişim yöntemleri kullanabilirler. Belirli durumlarda kullanılan ifadeleri belirleyen, onları standart hale getiren, ilgili toplumun gelenek ve görenekleridir, kültürel yapısıdır. (Selçuk, 2005). Bu nedenle, kültürlerarası iletişim ortamında dilsel ve kültürel bağlamlarda dikkatli olmak önemlidir. İletişimde kullanılan dil ve sözcükler, bireylerin kültürel referanslarına göre farklı anlamlar taşıyabilir. Toplumların sahip olduğu bu değerler onların iletişim biçemlerini belirler. Farklı kültürlere mensup bireyler kendi iletişim biçemleriyle gönderilmeyen mesajları algılamakta zorluk yaşayabilirler. Dolayısıyla, kültürlerarası iletişimde doğru mesajın iletilmesi için dilin yanı sıra kültürel normlar, davranışlar ve semboller de dikkate alınmalıdır.

Kültürlerarası iletişimde yalnızca sözlü iletişimin yanı sıra sözsüz iletişimde önem taşımaktadır. Beden dili ve jest ve mimikler de bir duygu durumunu ileticisi işlevi görmekte, toplumdan topluma taşıdıkları anlamlar farklılık göstermektedir.

Örneğin, Japon kültüründeki sessizliğin çeşitli anlamlara sahip olabileceğine ve sessizlikle birçok şeyin ifade edilebileceğine dikkat çekilmektedir. Bu yüksek bağlamlı kültürde, cümleler arasındaki sessizliklerle bireyler arasında uyum sağlanır ve ortak anlamalar paylaşılır. Neyin söylenmemiş olduğu, neyin söylenmiş olduğundan daha fazla anlam taşıyabilir (Czinkota, Ronkainen, Moffett, 1996). Bu sebeple, sözlü iletişim düşük bağlamlı kültürlerde önemli iken, yüksek bağlamlı kültürlerde daha fazla değer kazanır (Kartarı, 2016: 173). Yüksek bağlamlı kültürlerde alıcının dikkati, sözlü mesajlardan çok kaynağın yüz ifadesi, hareketleri, etkileşimi, bakışları ve sözsüz iletişim ögeleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu kültürlerde iletişime katılan bireylerden, karşısındakinin duygularını, jestlerini ve çevresel ögeleri algılayıp anlamaları beklenmektedir (Kartarı, 2016: 187).

Yüksek bağlamlı iletişimde üstü örtülü ve gizli verilen anlamların, alıcının enformasyon dünyasında var olduğuna inanıldığı için alıcının istenen çıkarımlara ulaşacağı ve bu çıkarımların da doğru olacağı var sayılmaktadır. Bu nedenle bazen hiç konuşmadan; bazen de yalnızca ses tonu, bakışlar, yüz hareketleri ve jestler ile anlaşmak yaygın görülmektedir.

Özetle, kültür, dil ve düşünce arasında sıkı bir bağlantı vardır. Kültür, düşünce biçimini, düşünce ise dili etkilemektedir. Toplumların sözlü ve sözsüz iletişim biçimleri, kültürlere göre farklı algılanabilmektedir. Dolayısıyla, kültürlerarası iletişim ortamında bazı kazalar ve yanlış anlaşılmalar yaşanması kaçınılamaz. Bu nedenle, karşı kültürün iletişim kodlarını ve kültürel normlarını doğru bilmek kaza risklerini aza indirgemenin bir yoludur. Kültürlerarası iletişim ortamında çalışan bireyleri bu konuda bilinçli ve donanımlı hale getirme gereksinimi bulunmaktadır.

2.2. Kültürlerarası İletişim Çalışmalarında Kuramsal Yaklaşımlar

Bu bölümde kültürlerarası iletişim kuramlarından Edward T. Hall'ün Enformasyon Sistemleri Kuramı, Geert Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Kuramı ve Trompenaars'ın Kültür Boyutları Kuramı ele alınmaktadır. Literatüre bakıldığında incelecek olan kuramlar hem akademik alanda hem de iş dünyasında kültürlerarası iletişim çalışmalarında en çok yararlanılan kuramlar olduğu için tercih edilmiştir (Okmeydan, S. B., & Saran, M., 2019).

Tablo 1.

Kültürlerarası iletişim çalışmalarında kuramsal yaklaşımlar

Edward T. Hall (1959, 1976, 1983) Enformasyon Sistemleri Kuramı	On ana mesaj sistemine ayrılmıştır. Kültürler arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurarak, insanların iletişim sürecinde karşılaştıkları zorlukları ele alır.	• Toplumsal Yaşam • Geçimini Sağlama • İki Cinsiyetlilik • Mekanı kullanma • Zamanı kullanma • Öğrenme • Oynama • Savunma • Maddeden Yararlanma
Geert Hofstede (1980, 1991, 2010) Kültürel Boyutlar Kuramı	Kültürlerin birbirinden farklılaşmasında etkili olan belirli boyutları tanımlar. Beş farklı boyut bulunmaktadır.	• Güç Mesafesi • Bireycilik ve Kolektivizm • Erillik ve Dişillik • Belirsizlikten Kaçınma • Uzun-Kısa Vadeli Dönem
Fons Trompenaars (1993) Kültür Boyutları Kuramı	Kültürlerin nasıl farklılaştığını ve insanların dünya görüşlerini nasıl etkilediğini anlamak için oluşturulmuştur. Yedi boyut bulunmaktadır.	• Evrensellik-Yörecilik • Toplulukçuluk-Bireycilik • Duygusal-Nötr İlişkiler • Özgünlük-Yaygınlık • Başarı-Atıf Odaklılık • Ardışık Zaman-Eşzaman Yönelimi • İçsel-Dışsal Kontrol

2.2.1. Enformasyon Sistemleri Kuramı

Antropolog Edward T. Hall, yalnızca tek bir kültüre odaklanmak yerine çalışmalarında farklı kültürlere sahip bireyler arasındaki iletişime odaklanmıştır. İlk defa The Silent Language (1959) kitabında paylaştığı kültürel farklılıkların anlaşılması üzerine

yaptığı çalışması Primary Message System (Temel Mesaj Sistemleri) ile ortak insan etkinliklerini on farklı mesaj sisteminde toplamıştır. Bu kavram, ilk olarak Asker Kartarı tarafından Farklılıklarla Yaşamak/Kültürlerarası İletişim (2001) kitabında literatüre "Enformasyon Sistemleri Kuramı" olarak girmiştir (Önlü, M., & Saran, M., 2019). Bu on mesaj, etkileşim, toplumsal yaşam, geçimini sağlama, iki cinsiyetlilik, mekanı kullanma, zamanı kullanma, öğrenme, oynama, savunma ve maddeden yararlanma olarak kategori edilmiştir (Hall, Akt. Kartarı 2001: 40).

Toplumsal yaşam: Hall'e göre, birçok memeli canlı türünün topluluk yaşantısı incelenmiş ve aralarında en karmaşık kurumlaşmış toplumsal yaşama sahip olan canlı türünün insan olduğu anlaşılmıştır. Toplumsal hiyerarşi içinde üyelerin iletişimde farklı ses tonu veya davranış kalıplarına sahip olması, enformasyon sistemleri ve dil arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Hall, Akt. Kartarı 2001: 41).

Geçimini Sağlama: Geçinme, yaşamın başlangıcından itibaren mevcut olan ana sistemlerden biridir. Her toplumun kendine özgü bir sofra adabı olması ya da yemek yerken farklı davranış ve dil alışkanlıkları benimsemesi geçinmenin diğer sistemlerle ilişkisini göstermektedir. Türk kültüründe "iş yeri" için, "ekmek teknesi" kelimesinin kullanılması ve ekmeğin toplumun temel gıdası olması buna örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte, her toplumun anlam yüklediği farklı normlar vardır. Bir toplumda değer verilen bir şey, diğer toplumda herhangi bir önem arz etmeyebilir. Bu da kültürlerarası iletişimde bazı zorlukların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Hall, Akt. Kartarı 2001:42).

İki Cinsiyetlilik: Hall, her kültürde erkek ve kadın davranışlarının birbirinden ayrıldığını ve davranış kalıplarının eğer bir cinsiyetle ilişkilendirilmişse, karşı cinsiyet tarafından kullanılmadığını belirtmiştir. Ayrıca, bu sistemde bir toplumda erkeksi olarak nitelendirilen davranışların başka bir toplumda kadınsı olarak kabul görebileceğini vurgulamıştır (Hall, Akt. Kartarı 2001:43). Örneğin Türk kültüründe erkeğin duygusal ve hassas davnanışları kadınsı olarak algılanabilir. Bunun dışında, özellikle ikili ilişkilerde hesabı kadının ödemesi erkekler için kabul görmeyen bir davranış olarak görülebilmektedir. Buna rağmen, bu tür durumlar farklı kültürlerde normal karşılanabilmektedir. Kısacası, toplumsal cinsiyet algıları toplumdan topluma değişmektedir.

Mekanı kullanma: İnsan, mekanı diğer canlılardan farklı algılamaktadır. Etkileşim sırasında bireyler arasındaki mesafe bireylerde farklı anlaşılabileceği gibi, bu algı kültürden kültüre de değişmektedir. Mekan kullanımı, "bireysel mekan" ile başlar ve "egemenlik

mekanı" na doğru genişler. İletişim kuran bireyler arasındaki fiziksel mesafe ne kadar darsa aralarında o kadar yakın ilişki vardır demektir. Hall'e göre, Batı kültüründe Doğu kültürüne göre mekan genişliği daha fazladır.

Zamanı kullanma: Hall, her kültürün kendine ait bir zaman kavramı olduğunu ve bunun kültürlerarası iletişim açısından önemini vurgulamıştır. Farklı kültürlere sahip bireylerin karşılıklı zamansal iletilerini anlamlandırabilmeleri için, o kültürdeki zaman algıları hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu nedenle, kültürlerarası iletişim ortamlarında zamansal bazı mesajlar karşılıklı olarak anlaşılmayabilir. Kültürler, zamanı algılama biçimlerine göre monokron ve polikron kültürler olarak ikiye ayrılmıştır. Monokron kültürlerde, eylemler belirli zaman dilimlerinde ve ardı ardına yapılırken, polikron kültürlerde birden fazla eylem belirli zaman içinde aynı anda yapılma eğilimindedir. Polikron kültürlerde insanlar zaman ve planlamadan önde tutulur ve zaman algısı daha esnektir (Hall, 1983: 17; 1977: 17).

Öğrenme: Öğrenme, insanların hayatta kalabilmek ve çevreleriyle etkileşime girebilmek için ihtiyaç duydukları bilgileri edinmek için gerçekleştirdikleri evrensel bir faaliyettir. Ancak kültürel farklılıklar, öğrenme süreçlerinin şekli, süresi ve yöntemleri açısından önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle dil öğretiminde, her kültürün farklı bir öğrenme yöntemi olduğu için hazırlanacak ders kitaplarının buna uygun hazırlanması gerekmektedir (Hall, Akt. Kartarı, 2001: 45-46).

Oynama: Hall'e göre, çeşitli kültürlerdeki oyunlara bakarak o kültürdeki iletişim etkinlikleriyle ilgili tahmin yürütülebilir. Örneğin Batı Avrupa veya Kuzey Amerika'daki oyunların özelliklerine bakıldığında, genelde rekabet güdümlü temalardan oluştuğu görülmektedir. Türk kültüründe ise, oyunlar karşılıklı uyum ve işbirliği üzerine yoğunlaşır. Bu durum, iletişimde Amerikan kültürü bireyci bir anlayış benimserken, Türk kültüründe çoğunlukla grup bilincine bağlı ilerlemesiyle ilişkilendirilebilir (Hall, Akt. Kartarı, 2001: 46-47).

Savunma: Savunma, bireyin içgüdüsel olarak sahip olduğu bir davranıştır. Hall, savunmayı toplumun sahip olduğu dini değerlerle ilişkilendirmiştir. Bu konuda, İkinci Dünya Savaşı'nda Japonların, Kore Savaşın'da ise Amerikalılar, Türkler ve Korelilerin davranışlarını incelemiştir. Hall'a göre, Japon kültürü, öldürülmedikçe yenilebileceği olasılığını öngörmeyen bir yapıya sahipti. Bu sebeple, Japon askerlerin esir düştüklerinde nasıl davranacaklarına dair belirli davranış kalıpları oluşturulmamıştı. Bu nedenle İkinci

Dünya Savaşı'nda esir düşen askerler gizli bilgileri düşmanlarına rahatça vermişler ve öldürülmüşlerdi. Türkler ise kamp yöneticilerine liderlerinin kim olduğu bilgisi hemen veriyor ve bu nedenle Türk esir grubuna hiç dokunulmuyordu (Kartarı, 2001: 48-49).

Maddeden Yararlanma: Hall, materyal ile dil arasında sıkı bir bağ olduğunu ve aynı şekilde kullanıldığı ifade etmiştir. Dil ve alet kullanılmaya başlanması aynı zamanda gerçekleşmiştir. Kültür, ne dilsiz ne de materyalsiz kullanılamaz ve maddi kültür ürünleri kültürün bütününden ayrılamaz (Kartarı, 2001: 49).

İletişimde "Bağlam"

"Yüksek Bağlamlı" (High Context) ve "Düşük Bağlamlı" (Low Context) terimleri, kültürlerin iletişim tarzlarına ve düşünce biçimlerine göre sınıflandırılmıştır. Bu terimler ilk kez antropolog Edward T. Hall tarafından Beyond Culture (1976) kitabında kullanılmıştır.

Yüksek bağlamlı kültürler, bireysel ilişkilerin iş ilişkilerinden daha fazla öne çıktığı kültürlerdir. Bu kültürlerde, iletişim dolaylı olabilir ve konuşmacının söylediği şeyin ötesindeki mesajlar, kültürel referanslar veya işaretler yoluyla aktarılabilir. Bu nedenle, yüksek bağlamlı kültürlerde sözsüz eylemler, jestler ve mimikler ve beden dili önemlidir. Asya, Orta Doğu ve Latin Amerika kültürleri, yüksek bağlamlı kültürlere örnektir.

Düşük bağlamlı kültürlerde ise, iletişim doğrudan ve açık bir şekilde gerçekleşir. İletişimde kullanılan sözcüklerin anlamlarında belirsizlik azdır. Bu nedenle, sözlü iletişim daha öne çıkar. Mesajların doğrudan anlaşılması ve net bir şekilde ifade edilmesi önemlidir. İngilizce konuşulan ülkeler, Almanya ve Hollanda düşük bağlamlı kültürler örnekleridir.

Bu terimler, kültürel farklılıkları anlamak ve kültürel karşılaşmaların etkilerini yönetmek için önemlidir. İnsanlar farklı kültürlerden geldikleri için, iletişim kurmak, iş yapmak ve etkileşimde bulunmak için kültürel farklılıkları anlamak gerekir.

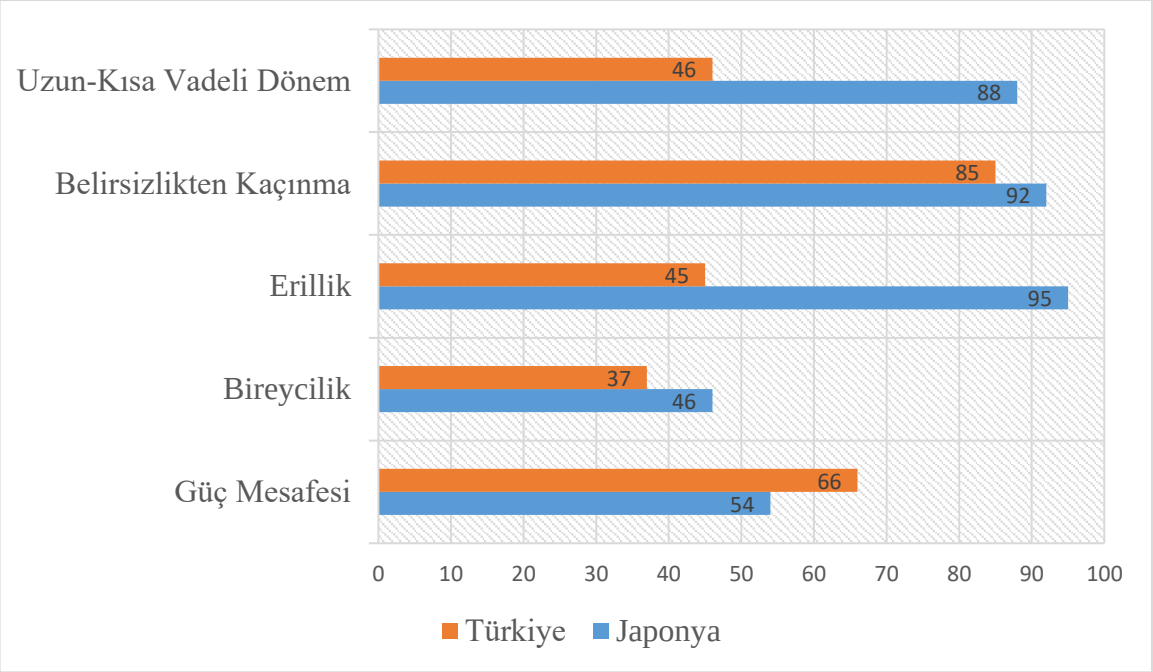
2.2.2. Kültürel Boyutlar Kuramı

Kültürel boyutlar kuramı, Hollandalı sosyolog Geert Hofstede (1928) tarafından geliştirilen bir kuramdır ve kültürlerin birbirinden farklılaşmasında etkili olan belirli boyutları tanımlar. Hofstede'nin 1967-1973 yılları arasında 40'tan fazla ülkeden IBM çalışanları üzerine yaptığı araştırma sonucunda kültürel boyutlar kuramı ortaya çıkmıştır. Geert Hofstede'nin bu kuramı günümüzde sosyoloji, psikoloji ve kültürlerarası iletişim gibi

birçok alanda kullanılmaktadır. Bu kurama göre, kültürler arasındaki farklılıklar beş ana boyutta ölçülebilir: Güç mesafesi, bireycilik / kolektivizm, erillik / dişillik, belirsizlikten kaçınma ve uzakdoğu kültüründe ek boyut olarak "uzun vadeli- kısa vadeli dönem".

Tablo 2.

Türkiye ve Japonya'nın kültürel boyutlar kuramına göre karşılaştırılması



Kaynak: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/japan,turkey/ 01/04/2023 tarihinde alınmıştır.

Güç Mesafesi (Power Distance)

Güç mesafesi, toplumlardaki hiyerarşik yapıların yani güç ve otoritenin nasıl algılandığı ve kabul edildiği ile ilgilidir. Hofstede, algılama biçimlerine göre kültürleri yüksek ve düşük güç mesafesi olarak iki boyutta sınıflandırmıştır.

Yüksek güç mesafesi, toplumsal sınıflar arasındaki güç aralığının fazla olduğu ve otoriteye saygının önemli olduğu toplumları ifade eder. Bu toplumlarda, kararlar genellikle liderler tarafından alınır ve bu kararları sorgulanmadan kabul edilir. Yüksek güç mesafesine dahil olan toplumlarda, iş hayatında yüksek ve düşük kademelerde çalışan bireyler arasındaki eşitsizliğin doğal karşılandığı görülmektedir. İyi bir yönetici, otoriterdir ve yetkili olduğu grupta sözü geçmelidir. Aynı zamanda emrindekiler için iyi bir "baba" figürüdür (Kartarı, 2001).

Düşük güç mesafesi, hiyerarşik yapıların daha az belirgin olduğu toplumlarda görülür. Bu toplumlarda, kararlar daha demokratik bir şekilde alınır ve insanlar farklı fikirlerin ifade edilmesine ve tartışılmasına açıktır. Adaletsizlik ve eşitsizlikler düşük güç aralığının olduğu kültürlerde kabul edilebilir bir durum değildir ve çalışanların adaletsizlik ve eşitsizlikleri ifade etme olasılıkları bu toplumlarda daha yüksektir (Yücel ve Koparan, 2010: 14).

Toplumda yaşayan insanlar arasındaki eşitsizlik, toplumsal sınıf ve tabakaların varlığı ile daha belirgin bir hale gelir. Bazı toplumlar, alt, orta ve üst tabakalara ayrılabilir ve her tabakanın olanaklardan yararlanabilme derecesi belirlenir. Güç aralığı yüksek olan toplumlarda, farklı sınıf statülerini ve bireyler arasındaki eşitsiz güç dağılımını kabul etme ve otoriter davranışları kabullenme oranı daha yüksektir. Düşük güç aralığına sahip toplumlarda hiyerarşik yapıları ve sınıf farklılıklarını kabullenme eğilimi daha düşüktür (Ügeöz, 2003: 44)

İş dünyasında, bu konuda farklı kültürlere mensup insanlarla çalışırken, bu farklılıkları anlamak ve buna uygun bir şekilde davranmak, iş verimliliğini ve başarı şansını arttırmak için kritik bir önem taşımaktadır.

Tablo 2'ye bakıldığında, Türkiye'nin güç mesafesinin 66, Japonya'nın ise 54 olduğu görülmektedir. Buna göre Türk toplumunda Japon toplumuna kıyasla güç mesafesi daha yüksektir. Bu durumun iş yaşantısındaki yansımaları tezin "Hiyerarşi" bölümünde işlenecektir.

Bireycilik ve Kolektivizm (Individualism - Collectivism)

Bazı kültürlerde bireysel çıkarlar ön plandayken bazı kültürlerde topluluk çıkarları önemlidir. Bu boyut, bir toplumun bireysel veya grup ile hareket etme eğilimleri hakkında bilgi vermektedir.

Hofstede, toplumun çıkarlarının birey çıkarlarından önemli olduğu kültürleri "kolektivist kültürler" olarak adlandırmıştır. Bu grupta yer alan toplumlar, bağlı bulundukları gruba aidiyet duygusu hissederler ve kendi gruplarını diğerlerinden ayırırlar. Uyumsuzluk, kötü bir davranış olarak algılanır. İletişim etkinliklerinde de bağlılık ve sadakat ön plana çıkmaktadır. Uyumsuzluk ve çatışmaya girmek kötü bir davranış olarak algılanır.

"Hayır" kelimesini kullanma eğilimi çatışma doğuracağı için düşüktür. Bunun yerine reddetme ifadesi olarak, "Bakarız.", "Olabilir." gibi ucu açık ifadelere başvurulur. Ayrıca

iletişimde sözsüz kanallardan da yararlanılır. Konuşmaya gereksinim duyulmaz (Kartarı, 2001: 75-78).

Bireysel çıkarların ön planda olduğu ve kararların çoğunlukla ben merkezli düşünülerek alındığı toplumlar ise "bireysel kültürler" olarak adlandırılmıştır. Bu grupta bulunan toplumlarda, kişiler kendi çıkarları ve hedeflerinde öncelik gözetirler. Bireyci kültürlerin üyeleri genel olarak sözlü iletişimi tercih ederler. Duygularını aktarmak için çoğunlukla konuşmaya ihtiyaç duyarlar (Kartarı, 2001: 75-78).

Çalışma hayatında, bireyci kültürlere mensup kişilerin yaptıkları işten kişisel çıkar gözetmeleri beklenir. İşçilerin öncelikle kendi gereksinimleri, daha sonra ekonomik ve psikolojik gereksinimleri önemsemesi normal karşılanır. Kolektivist kültürlerde ise, bireysel isteklerin önemi yoktur. Kişiler, bağlı bulundukları grubun bir parçasıdır ve buna uygun davranışlar sergilemekle yükümlüdür (Kartarı, 2001: 80). Bu nedenle, farklı gruplara mensup bireylerin kültürlerarası iş ortamlarında bu konuda da çatışmalar yaşaması beklenmektedir.

Tablo 2'ye göre, bireysellikte Türkiye'nin puanı 37 iken Japonya'da 46 olduğu görülmektedir. Bu durumun iş yaşantısındaki yansımaları tezin "Gruba Aidiyet" bölümünde işlenecektir.

Erillik ve Dişillik (Masculinity-Femininity)

Bu iki karşıt boyut, kültürel farklılıkları ve toplumların işleyiş biçimlerini anlamak için kullanılır.

Eril kültürlerde, insanlar genellikle bireysel başarı ve güç üzerinde yoğunlaşır. Güç, kontrol ve statü, eril kültürlerde saygınlığı arttıran önemli değerler olarak kabul edilir. Cinsiyet rolleri net bir biçimde birbirinde ayrılmıştır. Kadınlar, alçakgönüllü ve duyarlı; erkekler ise sert ve maddi yönelimli olmaya meyillidir (Kartarı, 2001: 81-82)

Dişil kültürlerde, insanlar genellikle toplum içinde uyumlu ve işbirlikçi olmayı tercih ederler. İnsanlar arasındaki ilişkiler, genellikle aile, arkadaşlar ve toplumun refahı gibi gruplar arası etkileşimler üzerine kurulur. Cinsiyet rolleri ortak paydada buluşmuştur. Hem kadın, hem de erkekler, duyarlı ve yaşam kalitesine önem verme eğilimindedir. (Kartarı, 2001: 81-82)

Eril kültürlere sahip insanlar, çoğu zaman özgüvenli, rakiplerine karşı rekabetçi ve sonuç odaklıdır. Bu özellikler, iş dünyasında başarılı olmak için önemlidir. Ancak, dişil

kültürlerde işbirliği, empati ve ilişkiler önemlidir. İş yerinde, dişil yaklaşımın kullanımı, takım çalışmasına dayalı iş süreçlerini teşvik ederek, iş verimliliğini artırabilir. İş ortamında, kültürler arasındaki farklılıkların anlaşılması ve kabul edilmesi, kültürlerarası iletişimin kalitesini artırır ve işbirliği yapma ve iş süreçlerini daha verimli hale getirme potansiyelini artırır.

Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance)

Hofstede, belirsizlikten kaçınma eğilimini, "karşı kültürden bireyleri tanımadıklarında, kendilerini ne kadar tehdit ediliyor hissetmeleri" ile ilişkilendirmiştir (Hofstede, 1993: 133). Aynı zamanda, bir toplumun bilinmeyene karşı tutumu ve başa çıkma yöntemiyle ilgilidir.

Belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, durumları yönetmek için kurallara ve düzene bağlılık duyarlar. Riskten kaçınma eğilimleri yüksektir. Bireyler iletişim sürecinde, huzursuz ve saldırgan tavırlar gösterebilir ayrıca kendilerini daha az mutlu hissederler (Kartarı, 2001: 87).

Belirsizlikten kaçınma derecesinin düşük olduğu kültürlerde, bireyler sakin ve tembelliğe meyilli davranışlar gösterirler. Kurallara gerekli olduğu müddetçe başvurulur. Karşı kültürden gelen farklılıkları algılarken kendi kültürlerini normalize ölçütü olarak kabul ederler. Bu kültürlerde değişim rahatsızlık yaratmaz, farklı düşünceler hoşgörüyle karşılanır ve yaratıcılık özendirilir (Barutçugil, 2011: 89).

Belirsizlikten kaçınma boyutu, kültürlerarası işbirliği için de önemlidir. İşletmeler, bu tür toplumların kültürel özelliklerini anlayarak, işbirliği yapmak için uygun bir ortam sağlayabilirler. Ayrıca, belirsizlikten kaçınma boyutuna sahip toplumların, riskleri yönetmek için daha fazla düzenlemeye ihtiyaçları olduğunu anlamak, kültürlerarası işbirliği ve ticaretin başarısını artırmak için de önemlidir.

Uzun Vadeli / Kısa Vadeli Dönem (Long Term – Short Term Orientation)

Uzun ve kısa vadeli dönem, bir toplumun zaman algısını ve gelecekle ilgili tutumunu anlamak için kullanılmıştır (Hofstede, 2009). İlk olarak, sosyal psikolog Harris Bond tarafından ortaya atılmış, Konfüçyanist Çinlilerin değer sistemleri incelenmiştir (Park ve Lemaire, 2011: 4-5).

Kısa vadeli dönem toplumları, sonuç odaklı, geleneklerine bağlıdır. Hızlı karar alıp uygular ve sonuç elde ederler. Değişime adapte olabilmeye meyillidirler.

Uzun vadeli dönemde, işin yapılacağı süreç ön plana çıkmaktadır. Stratejik ve uzun dönemli planlamalar önemlidir (Hofstede, 2009).

Tablo 2'ye bakıldığında, Türkiye ve Japonya arasında bariz bir fark olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'nin Kısa-Uzun Vadeli oryantasyonda puanı 46, Japonya'nın ise 88 olduğu görülmektedir. Buna göre Türk toplumu kısa, Japon toplumu ise uzun dönem kültürleri içerisinde değerlendirmek mümkündür. Bu durumun iş yaşantısındaki yansımaları tezin ''Zaman Yönetimi'' bölümünde işlenecektir.

2.2.3. Trompenaars Kültür Boyutları Kuramı

Trompenaars ve Hampden-Turner kültürleri birçok açıdan sınıflandırarak 7 boyutta incelemiştir (Trompenaars, 1996; Trompenaars ve Hampden-Turner, 1998).

Evrensellik-Yörecilik (UNIVERSALISM & PARTICULARISM)

Trompenaars'a göre, evrenselci kültürlerde insanlar genellikle standardize edilen kurallara uyarlar. İlişkilerin temelinde yasalar, kurallar, genel değerler ve yükümlülükler vardır. Kurallar kişilerden önce gelmektedir.

Yöreci kültürlerde ise kişisel ilişkiler evrensel kuralların önünde gelir. Birey yükümlülükleri kişisel olarak tanıdıkları kişilere karşı belirlenir (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997: 29-48)

Toplulukçuluk-Bireycilik (INDIVIDUALISM -COMMUNITARIANISM)

Bireyci kültürlerde, kişinin gruptan daha önemli olduğuna inanılır. İnsanlar kişisel özgürlük ve inisiyatifi, bireysel kararı ve sorumluluğu önemser ve kişisel başarıyı ödüllendirir. Kişisel ihtiyaçlara öncelik tanınır. Herkes kendi kararlarını kendi vermelidir. İnsanların yaratıcı olmalarına ve hata yaparak öğrenmelerine izin verilir.

Toplulukçu kültürlerde, grup bireyden daha önemli kabul edilir, çünkü bireyin sadakati karşılığında güvenliği sağlanır ve gerektiğinde yardım edilir. Bir gruba ait olmak, bireysel özgürlükten daha değerlidir. Kararlar genellikle kolektiftir (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997: 50-68).

Bu durumun iş yaşantısındaki yansımaları tezin "Karar Alma" bölümünde işlenecektir.

Duygusal-Nötr İlişkiler (NEUTRAL - EMOTIONAL)

Nötr kültürlerde, insanlardan duygularını her zaman kontrol etmeleri, eylemlerini hisleri yerine mantık doğrultusunda gerçekleştirmeleri, başkalarına ne hissettiklerini belli

etmemeleri gerektiğine inanırlar. Bu gruba dahil olan toplumlardan, duygularını iyi bir şekilde yönetmeleri ve beden dilini çok fazla kullanmamaları beklenir. Duyguların profesyonel ilişkilere müdahale etmesi kabul edilemez.

Duygusal kültürlerde, bireylerin profesyonel yaşamda iletişim kurarken duygularını ifade etmesi ve beden dilini etkili bir şekilde kullanması beklenir. Kendi kararlarını almalarına izin verilir.

Bu durumun iş yaşantısındaki yansımaları tezin "Honne ve Tatemae" bölümünde işlenecektir.

Özgünlük-Yaygınlık (SPECIFIC - DIFFUSE)

Özgün kültürlerde, kişiler özel hayatını ve mesleki hayatını keskin bir şekilde birbirinden ayırır. Profesyonel yaşamda iletişim kurulan bireylerle kişisel hayatında da görüşmeden de iş ilişkilerinin devam edileceğine inanılır. İletişim sürecinde kişilerin hayatındaki diğer insanların rolleri bellidir.

Yaygın kültürlerde ise insanlar daha bütünsel düşünürler. Hayatlarının farklı yönlerini bütünün perspektifinden anlamlandırırlar ve her bir unsurun tüm diğer unsurlarla ilişkili olduğuna inanırlar. Tüm bu ilişkiler bireysel unsurlardan daha önemlidir. Bu gruba dahil olan toplumlarda insanların sosyal ve profesyonel hayatları arasında bir sınır yoktur. Bireyler, iş ortaklarıyla kişisel bağlarının kuvvetli olmasını, başarı için temel bir şart olarak görür (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997: 99-100).

Başarı Odaklı-Atıf Odaklı (Önyargı ile yaklaşma) (ACHIEVEMENT - ASCRIPTION)

Başarı odaklı bir kültürde, insanların değeri becerilerine ve performanslarına göre değerlendirilir. Sosyal statüleri ve ünvanları başarıları ile ilgildir. Toplumda, bireylerin performansını ödüllendirme eğilimi vardır. Ünvanlar yalnızca gerekli olduğunda kullanılır.

Atıf odaklı kültürlerde, insanların statüleri doğum, yaş, cinsiyet veya refah düzeyleri ile ilişkilidir. Burada statü, kişilerin ne yaptığına değil, kim olduğuna bağlıdır. Toplum, ne yaptığınız değil, kim olduğunuz ile ilgilenir. Bu nedenle, ünvanlar ve kimlik bilgileri çok önemlidir. Bireyler ünvanları sıklıkla kullanma ve otoriteye saygı gösterme eğilimindedirler (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997: 101-119).

Ardışık Zaman-Eşzaman Yönelimi (SEQUENTIAL TIME -SYNCHRONOUS TIME ORIENTATION)

Ardışık zaman yönelimi olan kültürlerde insanlar geçmiş, şimdiki ve gelecek zamana farklı anlamlar yüklerler. Bu gruba dahil olan toplumlar için olayların meydana gelme sırası önemlidir. Zaman değerlidir ve "Vakit nakittir." felsefesi benimsenir. Bireylerin hayatında planlama ve programa uyma önemli bir yer tutar.

Eşzaman yönelimine sahip kültürlerde insanlar geçmişi, şimdiyi ve geleceği birbirine bağlı dönemler olarak görürler. Aynı anda birkaç proje üzerinde çalışabilirler. Planlamaları uzun dönemli yaparlar. Bunun nedeni, zamanı esnek ve geniş bir çerçevede algılamalarıdır (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997: 119-138).

Bu durumun iş yaşantısındaki yansımaları tezin "Zaman Yönetimi" bölümünde işlenecektir.

İçsel-Dışsal Kontrol (INTERNAL DIRECTION VERSUS OUTER DIRECTION)

İçsel-dışsal kontrol, bireyin mi çevreyi yoksa çevrenin mi bireyi yönettiği ile ilişkilidir. İçsel kontrol grubuna dahil bir kültürde, insanlar doğayı uçsuz bucaksız, ancak doğru bilgiye sahiplerse kontrol edilebilecek karmaşık bir mekanizma olarak düşünürler. Bilgi güçtür. İnsanların çaba göstermeleri durumunda doğayı ve toplumsal ortamlarını da (yani bireylerin içinde bulundukları grupları) hakimiyet altına alabileceklerine inanırlar. Ancak bu düşünce şekli sadece doğal çevreye değil, aynı zamanda sosyal çevreye de (diğer insanlarla nasıl iletişim kurulduğu) atıfta bulunur. Doğaya karşı davranış ile sosyal ortamdaki davranış şeklinin aynı olduğuna inanılır. Bireyler, eylemlerini gerçekleştirirken kendi düşüncelerini önde tutar.

Dışsal kontrol grubuna dahil olan kültürlerde, insan ve doğa bir bütün olarak düşünülür ve insan doğanın bir parçası olarak kabul edilir. Bu nedenle, dış koşullara adapte olmalı ve çevre ile uyumlu bir şekilde yaşamalıdır. Hedeflere ulaşmak için beraber çalışılmalıdır. İş yeri veya sosyal çevreleriyle olan ilişkilerinde, mümkün olduğu kadar çatışmadan kaçınarak eylemlerini diğer insanlarla iş birliği içinde yapmaları gerektiğine inanırlar. (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997: 141-154).

2.3. İş Hayatında Kültürlerarası İletişim

"Küreselleşme ile işletmelerin uluslararası boyuta ulaşması farklı kültürden bireylerle etkileşimi ve dolayısıyla kültürlerarası iletişimi çalışma hayatının bir gerçeği haline getirmiştir." (Zorel, 2014). Farklı kültürlerden gelen insanların bir arada çalıştığı ve iletişim kurduğu iş ortamında, kültürel farklılıkların neden olduğu dil, davranış ve düşünce farklılıklarını anlamak, bunlara uygun bir şekilde iletişim kurmak ve işbirliği kurmak büyük önem taşımaktadır.

Küreselleşen iş dünyasında çalışanların birçoğu, belirli aralıklarla da olsa kültürlerarası etkileşimin yoğun olduğu ortamlarda bulunmak, iş yürütmek ve strateji geliştirmek durumunda kalmaktadır (Düren, 2007: 91). Günümüzde uluslararası işletmelerin çalışanlarından bekledikleri yeterliklerden biri de kültürlerarası iletişim becerisidir. Başarılı kültürlerarası iletişim, farklı kültürler arasında bir köprü kurarak, işletmenin küresel bir perspektif kazanmasını sağlar ve uluslararası işletmeler için büyük bir avantaj yaratır.

Kültürel farklılıkların iletişim üzerindeki etkisini inceleyen Hall, çalışmalarıyla kültürlerarası iletişim konusunda önemli bir yol açmış ve alanın disipline dönüşmesine öncülük etmiştir. Hall'un çalışmaları, kültürel farklılıkların iletişimde önemli bir faktör olduğunu ve kültürlerarası etkileşimde anlaşmazlıkların önlenmesi için kültürlerarası farkındalığın geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulamış, alanda önemli eserler vermiştir (The Hidden Dimension, 1966; Beyond Culture, 1976; The Dance of Life, 1984; Understanding Cultural Differences, 1989) Bu nedenle, kültürlerarası iletişim alanında çalışmalar yapan pek çok araştırmacı, Hall'un çalışmalarından yararlanarak kendi teorilerini geliştirmiş ve bu alanda disipline katkı sağlamıştır. Hall'un yanı sıra, Kluckhohn-Strodtbeck'in, Değer Yönelimi Teorisi (1961) kültür farklılığını üzerine yapılmış değerli çalışmalardan biridir. Ayrıca International Journal of Intercultural Annual (1974), The International Journal of Intercultural Relations (1977) dergileri de yayın hayatına geçerek bu konuda alana katkı sağlamıştır. Günümüzde kültürlerarası iletişim alanından en fazla faydalanan alan ekonomik ilişkilerdir (Kartarı, 2001:31). Dolayısıyla, Uluslararası İş İletişimi ve Küresel İş İletişimi kavramları yaygınlaşmaya başlamıştır (Zorel, 2014: 126).

İşletmeler, bünyesinde çalıştırdığı bireylerden bazı yetkinliklere sahip olmasını talep etmektedir. Beklentiler, sektör veya işletmeye göre değişim gösterebilmektedir. Fakat genel manada aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir:

Temel Yetkinlikler: Öğrenmeye açık olma, sonuç odaklı olma gibi kişisel özelliklere sahip olma, çalışanların görev sorumluluklarını hedefler doğrultusunda yerine getirmeye yardımcı olacak niteliklerdir.

Teknik Yetkinlikler: Uzmanlık alanına yönelik teknik bilgi ve becerileriye sahip olma gibi niteliklerdir.

Yönetsel Yetkinlikler: Stratejik planlama, karar alma gibi yönetsel becerilere sahip olma ve çalışanların yönetici pozisyonlarında etkin bir şekilde işlerini yönetmelerini sağlayacak niteliklerdir.

Uluslararası işletmelerde, farklı kültürlerden gelen bireylerin oluşturduğu çalışma ortamı, kültürlerarası iletişimi ve kültürlerarası farklılıkları anlama ihtiyacını doğurur. Bu nedenle, kültürlerarası yetkinlik diğer yetkinliklerin yanı sıra uluslararası işletmelerin çalışanlarının etkinliğine katkı sağlayacak önemli bir nitelik haline gelmiştir.

Uluslararası bir işletmede görev yapmak, çalışanların kendi ülkesi dışında bir ülkede görevlendirilmesi, bireyin kendi ülkesindeki çalışma ortamında farklı kültürden bireylerle etkileşimde bulunmalarını gerektirir. Bu çok kültürlü ortamlar, kültürlerarası farklılıkların anlaşılması ve yönetilmesini son derece önemli hale getirir.

2.3. İş Hayatında Japonlarla Kültürlerarası İletişimi Etkileyen Faktörler

Farklı kültürel arka planlara sahip Japon ve Türk kültürüne mensup bireyler aynı iş ortamında çalışırken iletişimde bazı zorluklarla karşılaşmaktadır. Birçok Japon iş insanı ve yönetici yurt dışı seyahatleri yaptıklarından yabancılara ve değişik kültürlere az da olsa alışmışlardır. Yabancıların ise anlaşılması zor olan Japon sosyal davranışlarını kavramak ve Japon şirketlerinde çalışmak çok da kolay değildir (Karayılmaz, 2020: 122).

Farklı kültürden bireylerin aynı ortamı paylaştığı durumlarda iletişimde birtakım zorluklar yaşanabilmektedir. Bu zorluklar genellikle birbirinin kültürü hakkında yeterli bilgi sahibi olmamanın sebep olduğu yanlış anlamalar ve önyargılar ile davranılmasından kaynaklanır. Bu durum, iletişimde çeşitli sorunlara yol açabilir.

Örneğin, bir kişi başka bir kültürü anlamadan ya da ön yargılarla yaklaşarak, o kültürün değerlerine uymayan davranışlar sergileyebilir. Bu tür davranışlar, diğer kişiler arasında olumsuz tepkilere ve iletişim engellerine neden olabilir.

Bu gibi zorlukların üstesinden gelmenin veya azaltmanın yolu, kültürleri tanımak ve kültürlerarası farklılıkları anlamaktır. Kişiler, farklı kültürler hakkında bilgi edinerek, o kültüre özgü davranışları ve değerleri anlamaya çalışmalıdır. Bu şekilde, ön yargılardan arınarak daha empatik ve saygılı bir iletişim kurabilirler.

Kültürlerarası farklılıkları anlama süreci, kişilere daha iyi bir iletişim becerisi kazandırabilir ve çatışmaların önüne geçebilir. Aynı zamanda, farklı kültürlerden gelen insanlar arasındaki iletişimi daha verimli hale getirerek işbirliği ve iş ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlayabilir.

Zorel'in belirttiği gibi, kültürleri tanımak ve kültürlerarası farklılıkları anlamak, iletişimdeki sorunların üstesinden gelmek için önemli bir adımdır. Bu şekilde, farklı kültürler arasında daha olumlu ve verimli bir iletişim ortamı oluşturulabilir. (Zorel, 2014: 123). Bu nedenle, bu bölümde Türk bireylerin Japonlarla kültürlerarası iş ortamında karşılaştıkları zorluklar ele alınacaktır.

2.3.1. Dilsel Faktörler

Dilde Muğlaklık

Dilde muğlaklık, iletişim kurarken net ve açık ifadelerden kaçınarak genellikle belirsizlik oluşturacak ifadeler kullanma anlamına gelir. Bu, belirli bir kelime veya ifade yerine daha spesifik ve açıklayıcı terimler kullanmamak, kesin bir rakam yerine bir aralık vermek, cümleyi tamamlamamak, üstü kapalı cümleler kurmak veya belirli bir konuda fikir belirtirken "belki" veya "muhtemelen" gibi kesin olmayan ifadeler kullanmak gibi birçok farklı şekilde gerçekleştirilebilir.

İletişimde belirsizlik, yanlış anlaşılmaların, yanlış bilgilendirme ve hatta çatışmaların oluşmasına neden olabilir. Bu nedenle, dilde belirsizlikten kaçınmak, doğru ve etkili iletişim kurmak için önemlidir.

Hofstede'nin (1980) belirsizlikten kaçınma boyutu, insanların belirsiz veya açıkça tanımlanmamış durumlara uyum sağlama yeteneklerini gösterir. Bu boyut, belirsizlik içeren

ortamlarda yöneticilerin karşılaştığı zorluklara işaret eder. Bu tür ortamlarda bireyler, belirsizliği tolere etme yeteneklerine bağlı olarak farklılaşırlar. Belirsizliği tolere edebilen kişiler, bilgi alışverişi, ipuçlarını yorumlama ve bilgi iletimi konularında yeteneklidirler. Bu kişiler aynı zamanda diğer insanların içsel özelliklerine daha duyarlı olabilirler. Yüksek belirsizlik toleransına sahip yöneticiler, "girişimci" özellikler gösterebilirler, ancak belirsizlikle başa çıkamadıklarında daha yapılandırılmış görevlere yönelebilirler.

Jest ve Mimikler

Jest ve mimikler, iletişimde sözsüz bir biçimde düşünceleri ve duyguları ifade etmenin önemli bir yoludur. İletişim sadece sözlü ifadelerle değil, beden dilinin de kullanımıyla gerçekleşir. Bu nedenle, jest ve mimikler, sözlü ifadelerin anlamını güçlendirmek, vurgulamak ve tamamlamak için kullanılır.

Jest ve mimikler, kültürler arasında ortak bir dille konuşmak için de kullanılır. Örneğin, baş sallama, onaylama veya anlaşma ifadesi olarak bazı kültürlerde kabul edilirken, diğer kültürlerde baş sallama, red veya farklı anlamlara gelebilir. Bu nedenle, jest ve mimikler, iletişimde kültürel farklılıkları anlamak ve uyumlu bir iletişim kurmak için önemlidir.

Kelimelerin yanı sıra jest ve mimikler, iletişimde önemli bir rol oynar. Çünkü farklı kültürlerde, aynı jest veya mimik farklı anlamlar taşıyabilir. Örneğin, kişinin başını yukarıdan aşağıya doğru sallaması Türk kültüründe “Evet” anlamı taşırken, Japon kültüründe “Seni dinliyorum.” anlamına gelmektedir. Bunun dışında, konuşurken göz teması kurmak Japon toplumunda tercih edilmemesine rağmen Türk toplumunda konuşmacıyı o an dinlediğini gösterdiği için özellikle tercih edilen bir durumdur.

Bu örnek, farklı kültürler arasında sözsüz iletişimin nasıl yanlış anlaşılmalara yol açabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, etkili bir iletişim kurmak için sözlerin yanı sıra jest ve mimiklerin de anlamını anlamak ve doğru yorumlamak önemlidir. Bu, iletişimde kültürel farklılıkları anlamak ve uyumlu bir iletişim kurmak için gereklidir (De-Hua ve Hui 2007: 66).

Saygı İfadeleri

Japonca'da saygı dili, iletişimde bulunan kişinin sosyal statüsüne ve konumuna bağlı olarak değişir. Japonca konuşurken, uygun saygı ifadelerini kullanmak, toplumda kabul

edilen bir davranış biçimi olarak görülür ve kişiler arasındaki ilişkilerin sürdürülmesi için önemlidir.

Japonlar, keigo ve nezaket kurallarının doğru kullanımını oldukça önemserler. Keigo, konuşmacı ve muhataba göre değişmektedir. Keigo üç sınıfta incelenmektedir: ① Saygı dili (Sonkeigo), ②Mütevazi dil (Kenjougo) ③Nezaket dili (Teineigo). Genel olarak, Sonkeigo, bir kişi, grup veya eylemlere karşı hürmet göstermek için kullanılır. Kenjougo, konuşmacı veya konuşmacının dahil olduğu grup üyelerini alçaltarak ve böylece konuşmacının alçakgönüllülüğünü göstererek dolaylı olarak dinleyiciye saygı göstermek için kullanılır. Teineigo ise, hürmet veya alçakgönüllülük anlamı taşımadığı için muhatap üst veya ast olmak zorunda değildir. Bu ifade biçimi, konuşma bağlamının resmi olduğu durumlarda kullanılır. (Barešová, 2008: 38; Karayılmaz, 2020: 123).

Japonca'da saygı ifadelerinin, çeşitli durum ve bağlamlara göre değişmesi Japoncayı öğreten ve öğrenen taraflar açısından zorluk yaratacağı söylenebilir. Özellikle, konuşmacının, muhatabına karşı kullancağı dilde, hem kültürel arka planların farklılığı hem de bireysel farklılıklar iletişimde önemli değişkenler olarak kabul edilir. Bu nedenle, ikinci yabancı dil ediniminde saygı ifadelerine çalışırken yalnızca gramatik yapıyı değil o dilin sahip olduğu kültürü de öğrenmek süreci zorlaştırmaktadır (Kaneko, 2019: 6).

Japon toplumunda hiyerarşinin en çok hissedildiği yerlerden biri olan iş ortamında ast veya üstlere karşı bağlama uygun ifadeler kullanmak etkili iletişim için büyük önem arz etmektedir. Saygı ifadelerini doğru bir şekilde kullanmak, muhataba karşı saygıyı ve kültürel farklılıklara olan duyarlılığınızı da yansıtmanızı sağlar.

Teknik Japonca Bilgisi

Kültürlerarası ortamda çalışırken teknik terimlere hakim olmak bilginin doğru aktarılması ve işin düzgün bir şekilde ilerlemesi için olmazsa olmazdır aynı zamanda birçok açıdan da avantaj sağlamaktadır. Teknik terimleri doğru anlamak ve kullanmak, ekip içi iletişim ve koordinasyonu geliştirir. Çalışma arkadaşları, yöneticiler gibi farklı ekiplerle etkili iletişim kurulmasına yardımcı olur. Teknik terimleri ve kavramları doğru bir şekilde kullanarak, mesajlar açık ve anlaşılır bir şekilde iletilebilir. Teknik dökümantasyon, talimat, raporlama ve toplantılarda daha verimli bir iletişim sağlar. Aksi bir durumda, iş süreçlerinde hatalar yapılabilir, yanlış kararlar alınabilir veya projelerde problemlerle karşılaşılabilir. Teknik terminolojiye hakim olmak, çalışanın işine olan ciddiyetini gösterir ve mesleki itibarı güçlendirir.

Ülkemizde Teknik Japonca bilgisinin en çok kullanıldığı yerler şüphesiz çeşitli sektörlerde hizmet veren Japon firmalarıdır. Örneğin, otomotiv sektöründe istihdam edilen bir çalışanın hem otomobil parçaları ile ilgili bilgiye sahip olması hem de kullandığı kelimelerin dildeki karşılıklarını bilmesi gerekmektedir. Bu durumda çalışandan sektörel bilgi birikimi ve dilbilgisel yeti beklenmektedir.

Teknik Japonca, çoğunlukla "Teknik Çeviri" olarak karşımıza çıkar. "Teknik çevirinin sadece sözcüklerin sözlükteki karşılıklarını sıralayarak çevirme edimi olmadığını belirtmiştir. Her tür çeviri için geçerli olduğu gibi, teknik çeviride de kaynak dili çok iyi bilmek kadar hedef dili ve o dildeki teknik yazım kurallarını da çok iyi bilmek önemlidir." (Aksoy, 1998)

Bunun yanı sıra, çevirmenin çevireceği konu alanı hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu alanda sözcüklerin yanı sıra düşünce ve yöntem düzeyinde araştırma yapma yeteneği de önemlidir. Böylece çevirmen, konuyla ilgili gerekli donanıma ulaşarak açık, kısa ve öz ve doğru teknik çeviriyi gerçekleştirebilir. Tüm bu koşulların uygun biçimde sağlandığı durumlarda etkili bir teknik çeviri gerçekleştirilebilir. Anthony Pym (2009) çeviri eğitiminde dilsel becerilerin yanı sıra birçok farklı becerinin de kazandırılmasının önemine değinmektedir. Teknolojik beceriler, diğer çevirmenlerle, terminologlarla, proje yöneticileriyle ve işverenlere nasıl çalışabileceğine yönelik kişilerarası beceriler, bilgi yönetimine yönelik beceriler geliştirilmelidir.

Gouadec ise (2007), teknik çevirmenin birçok farklı yetiye sahip olması gerektiğine vurgu yaparak, terminolojik yetilerin önemine değinmektedir. Bu bağlamda, terminolojik araştırma, terim karşılıklarının onaylanması, uzmanlık alanlarına yönelik bilgi edinme gibi yetilerin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Öte yandan, teknolojik yetiler bağlamında terim veritabanlarının yönetime yönelik yetilerin kazandırılmasının gerekliliğine değinmektedir.

Sözlü ve Yazılı Çeviri

Uluslararası şirketlerde sözlü ve yazılı çeviri büyük bir öneme sahiptir. Küreselleşmeyle birlikte şirketler farklı ülkelerdeki müşterilere, tedarikçilere ve iş ortaklarına hizmet vermektedir. Bu nedenle, doğru iletişim kurmak ve etkili bir şekilde bilgi alışverişi yapmak için çeviri hizmetlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sözlü çeviri, çoğunlukla iş toplantıları, müşteri görüşmeleri, konferanslar, seminerler gibi etkinliklerde başvurulan bir yöntemidir. Uluslararası şirketlerde, farklı dilleri konuşan kişiler arasında iletişim kurmak için sözlü çeviri hizmetlerine başvurulması önemlidir. Sözlü çevirmenler, konuşmacının ifade ettiği mesajı doğru bir şekilde çevirerek iletişimi sağlarlar. Bu, yanlış anlamaları ve hatalı iletişimi önler, işbirliği ve iş ilişkilerini güçlendirir.

Yazılı çeviri ise, söz konusu şirketin dokümanları, sözleşmeleri, e-postaları, web siteleri gibi yazılı metinlerin farklı dillere çevrilmesini içerir. İyi bir yazılı çeviri, şirketin küresel pazarda profesyonel bir imaj yaratmasına ve müşterilerle etkili bir şekilde iletişim kurmasına yardımcı olur. Aynı zamanda, uluslararası şirketlerin yasal gereksinimleri ve düzenlemeleri yerine getirmeleri için doğru ve kesin çevirilere ihtiyaçları vardır. Hatalı veya eksik çeviriler, yanlış anlamaları ve hukuki sorunları beraberinde getirebilir. Bu noktada Türkiye'de Japonca sözlü ve yazılı çeviri alanında çalışan bireylere de iş düşmektedir.

Dilsel faktörler içerisinde konu edinilen Japon dilindeki muğlaklık, jest ve mimikleri doğru okuma, saygı ifadeleri, teknik Japonca bilgisinin yapılan çeviriye yön veren etmenler olduğu düşünülmektedir.

2.3.2. Kültürel Faktörler

Küreselleşme, işletmelerin uluslararası düzeyde faaliyet göstermesine yol açmış ve bu da farklı kültürlerden gelen bireylerle etkileşimi ve kültürlerarası iletişimi iş yaşamının vazgeçilmez bir parçası haline getirmiştir (Zorel, 2014). Farklı kültürlerden insanların bir arada çalıştığı ve iletişim kurduğu çalışma ortamında, kültürel farklılıkların neden olduğu dil, davranış ve düşünce farklılıklarını anlamak, bunlara uygun bir şekilde iletişim kurmak ve işbirliği kurmak büyük önem taşımaktadır.

Bu bölümde Japon ve Türk bireylerin kültürlerarası iletişimine etkili olması muhtemel kültürel faktörlere değinilecektir.

Hiyerarşi

Hiyerarşik yapı özellikleri çerçevesinde toplumlar farklı boyutlarda sınıflandırılmıştır. Triandis (1994)'in yatay ve dikey kültür boyutlarına göre, Japonya dikey

toplulukçu kültürler arasında yer almaktadır. Dikey topluluklarda, bireyler iç gruplarının birliğini korumaya ve bu grupların statülerini artırmaya odaklanırken, otoriteye uyum sağlamaya ve kendi amaçlarını feda etmeye hazır olabilirler (Shavitt ve diğerleri, 2010: 4). Bu toplumlarda, bireyler gruplarındaki yetkilere boyun eğmeye ve kendilerini gruplarına adamaya hazırlardır (Gümüş, 2009: 9-10).

Hiyerarşi, bir grup veya topluluk içindeki kişiler veya kurumlar arasındaki statü farklılıklarını ifade eden bir terimdir. Bu farklılıklar, örneğin, bir kurumdaki yöneticilerin altında çalışan personel arasındaki farklılıklar, askeri birliklerdeki rütbeler arasındaki farklılıklar, sosyal sınıflar arasındaki farklılıklar gibi çeşitli şekillerde olabilir.

Hiyerarşi genellikle üst ve alt gibi iki ana kategoriye ayrılır ve üstte yer alan kişiler veya kurumlar, alttakilere göre daha fazla güce, yetkiye ve imtiyaza sahiptir. Bu güç farklılıkları, örneğin, karar alma, kaynaklara erişim, ayrıcalıklı konumlar gibi birçok alanda ortaya çıkabilir. Hiyerarşi, toplumsal bir kavramdır. Bireyler, bir topluluğa girdiklerinde, geldikleri toplumun örgüt kültürünü de beraberinde getirirler.

Hiyerarşi ve dil arasında da sıkı bir ilişki vardır. Hiyerarşi, bir grup veya topluluğun içindeki kişiler arasındaki statü farklılıklarını ifade eder. Dil ise, bir topluluğun kültürel ve sosyal yapısını yansıtan önemli bir unsurdur. Bu nedenle, hiyerarşi ve dil arasındaki ilişki, bir topluluğun kültürel, sosyal ve politik yapılarını şekillendirebilir. Örneğin, bazı dillerde, farklı toplumsal statülere sahip insanlar arasında kullanılan farklı sözcükler ve dil kullanım biçimleri vardır. Bu durum, toplumun hiyerarşik yapısını yansıtır ve dilin toplumsal statüler üzerindeki etkisini gösterir. Bazı toplumlarda, üst düzey kişiler için farklı bir hitap biçimi kullanılırken, alt düzey kişiler için farklı bir hitap biçimi kullanılır.

Hiyerarşi, kültürlerarası iletişimde özellikle kurumsal yaşamda önemli bir rol oynayan bir ögedir. Bazı kültürlerde "güç mesafesi" olarak adlandırılan kavram, insanlar arasındaki gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımını ifade eder. Bu tür toplumlarda, güç sahipleri ve altında yer alan insanlar arasında büyük bir güç mesafesi vardır ve bu durum kabul görmüş bir yapıdır.

Bazı toplumlarda, liderler ve üst düzey yetkililer, haklı olmak için gerçek bilgisine sahip olma gerekliliğine sahip değildir. Onların haklılık statüsü, sahip oldukları güçten kaynaklanır ve bu güç, örgütlerin hiyerarşik yapısını etkiler. Bu tür toplumlarda, unvanlar, statüler ve formalite büyük bir önem taşır ve örgütsel hiyerarşi açıkça belirginleşir.

Hofstede'nin araştırmasına göre Japonya, Türkiye gibi güç mesafesinin fazla olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Japonya'daki yüksek güç mesafesi, belirlenimciliğe benzer bir kabullenmeyi vurgular. Bireyler, insanlar arasındaki güç dağılımındaki farklılıkları kolayca kabul ederler ve güçlü hiyerarşik yapılar yaygındır.

Bu tür toplumlarda, örgütlerin tasarımı ve işleyişi de güç mesafesinin yansımalarını taşır. Üstünler ve astlar arasındaki farklar net bir şekilde belirginleşir ve güç sahipleri daha fazla yetkiye ve karar alma yetkisine sahip olurlar. Bu durum, kültürlerarası iletişimde dikkate alınması gereken önemli bir özelliktir ve iş dünyasında etkili bir iletişim kurmak için kültürel farklılıkların anlaşılması ve uygun bir şekilde yönetilmesi önemlidir (Sargut, 1994).

Kolektif Bilinç (Gruba Aidiyet)

Kolektif bilinç, toplumun bireylerinin paylaştığı düşünceler, inançlar, değerler, normlar, semboller ve anlamların tümünü ifade eder. Bu kavram, Fransız sosyolog Emile Durkheim tarafından geliştirilmiştir. Kolektif bilinç, toplumun bireylerinin bir arada çalışmalarına, birbirleriyle iletişim kurmalarına ve birbirlerine anlam vererek bir toplum oluşturmalarına yardımcı olur.

Hofstede (1994: 50), bireylerin çıkarlarının grubun çıkarlarından daha üstün olduğu toplumları "bireyci" olarak adlandırırken, grup çıkarlarının bireyin çıkarlarından daha üstün olduğu toplumları ise "toplulukçu" olarak tanımlamıştır. Aşağıdaki tabloda bireyci ve toplulukçu kültürlerin özellikleri belirtilmiştir (Hofstede, 1991; akt. Özbakış, 2001: 11-12).

Tablo 3.

Hofstede'nin bireyci ve toplulukçu kültür sınıflandırması

TOPLULUKÇU KÜLTÜR	BİREYCİ KÜLTÜR
Kişi ailesinin çıkarlarını korumakla yükümlüdür.	Kişi bireysel çıkarlarını ön planda tutar.
Uyumsuzluk kabul edilemez.	Bireysel görüşleri açıkça ifade etmek kabul edilebilir bir davranıştır.

Geniş bağlamlı iletişim.	Dar bağlamlı iletişim.
Hatalı veya istenmeyen davranışlar, kişinin bağlı olduğu gruba adanır.	Hatalı veya istenmeyen davranışlar, kişinin kendisine bağlanır.
Yönetici-çalışan ilişkilerinde duygusal bağ vardır.	Yönetici-çalışan iletişimi çıkar ilişkisine dayalıdır.
İşe alım ve kıdem konularında grup kararı dikkate alınmalıdır.	İşe alım ve kıdem konularında sadece kurallar ve çalışan performansı dikkate alınır.
Grup yönetimi vardır.	Bireysel yönetim vardır.
İnsan ilişkileri işten önemlidir.	İş, her şeyden önceliklidir.

Kaynak: Murat Ali Özbakış, Yatay-Dikey Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ekip Çalışması Üzerine Etkileri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, SBE, 2001: 11-12.

İş hayatında, planlamanın ölçülü bir şekilde ilerlemesi ve hedeflere ulaşılabilmesi için üyelerin kolektif bilince sahip olması önemlidir. Özellikle kendini gruba ait hissetmek ve grup çalışmalarında uyumu yakalamak için gereklidir. Kültürlerarası iletişim ortamında, bireyselliğin ve kolektif bilincin öne çıktığı kültürlere mensup insanların bir arada bulunması bazı durumlarda zorluklara ve anlaşmazlıklara yol açabilir.

“Batılı insanlar, varlıklarını düşünceyle kanıtlamaya odaklanırken, Japon insanları varlıklarını ailenin bir parçası olarak hisseder ve yaşarlar. Batılılar için bireysel düşünce önemliyken, Japonlar için "biz" duygusu ve toplumsal ilişkilerin önemi büyük bir varlık koşuludur. Bu "biz" duygusu aile birliğinden doğar, akrabalar, komşular, meslektaşlar ve iş arkadaşları arasında sürdürülür (Güvenç, 19).“

Nakane (1972) diğer araştırmacılar Japon iş yaşamında öne çıkan davranışsal farklılığın “ie” (aile) yapısına dayandığını düşünmektedir (Bhappu, 2001: 157).

“Japonya'da bireylerin statüsü, bağlı oldukları grupların statüsüne dayalıdır. Japon çalışanlar, genellikle isimleriyle değil, aynı zamanda şirketleriyle olan yakın ilişkileri göz

önüne alınarak işe alınırlar. Örneğin, Tokyo Üniversitesi gibi önemli okullardan mezun olmak veya Toyota gibi seçkin firmalarda çalışmak, Japon toplumunda yüksek bir statü olarak kabul edilir (Sofyalıoğlu & Aktaş 2001: 80)"

Tatemae ve Honne

Her toplumun belirli iletişim kodlarının olduğunu yukarıda belirtmiştik. Kültürlerarası iletişimde kazaların yaşanmaması için, iletişim dilini etkileyen davranış kalıplarının da doğru anlaşılması gerekmektedir. Japon toplumuna bakıldığında, amae (bağlılık), haji (utanma, mahcup olma duygusu), aimai (belirsizlik), sempai-kōhai (kıdemlilik-kıdemsizlik), uchi-soto (grup içi-grup dışı), ura-omote (ön yüz-arka yüz) ve honne-tatemae gibi sözcüklerin Japon toplumundaki insan ilişkilerinin temelinde yer aldığı anlaşılmaktadır (Bilgili, 2022: 128).

Davies ve Ikeno'nun (2002) belirttiği gibi, honne ve tatemae Japon toplumunda oldukça yaygın olan kültürel kodlardır. Honne, gerçek duyguları ve niyetleri ifade eden içsel bir düşünce ve hissettir. Tatemae ise, sosyal beklentileri ve kuralları takip etmek için dışa dönük bir davranış ve ifade şeklidir. Japon toplumunda, doğrudan ve açık bir şekilde duygularını ifade etmek, kişinin sosyal statüsüne ve toplumdaki yerine göre uygun olmayabilir. Bu nedenle, insanlar genellikle honne ile tatemae arasında bir denge kurarlar.

Ancak, bu kültürel kodların yabancılar ve yabancı kültürlerle ilişkilerde bir engel oluşturabileceği belirtilmektedir. Yabancılar, Japonların gerçek düşüncelerini anlamakta zorluk çekebilirler ve tatemaeyi gerçek düşünceler olarak algılayabilirler. Ayrıca, Japonlar da diğer kültürlerde honne ve tatemae'nin farklı anlamları ve kullanımları olabileceğini anlamakta zorlanabilirler. Bu durum, kültürlerarası iletişimde yanlış anlaşılmalara neden olabilir.

Özellikle, iletişimde duygu ve düşüncelerini açıkça belli eden net Batılılar ve belirsiz ifadelere başvurdukları için gerçek niyeti anlaşılmayan Japonların iletişimi son yıllarda uluslararası politika ve ekonomideki gelişmelerle beraber odaklanılan bir konu haline geldi. Çinliler ve Japonlar (High Context) yüksek bağlamlı toplumlar arasında yer almasına rağmen Japonların bağlama göre davranışlarını sunma şekilleri farklılık gösterdiği için zaman zaman anlaşmazlıklara neden olduğu görülmektedir (Fujimoto, 2011:145).

Zaman Yönetimi

Zamanın etkin ve verimli bir şekilde kullanılması, Japon kültüründe büyük bir öneme sahiptir. Japonlar, iş ve sosyal yaşamlarında program ve planlara sıkı sıkıya uyarlar. İşlerin

belirlenen zamanda tamamlanması ve randevulara zamanında gelinmesi beklenir. Japon iş kültüründe zaman kavramı büyük bir önem taşır ve zamana uymama veya gecikme kişinin işine olan saygısı ile ilişkilendirilir (Öğüt & Kocabacak, 2008: 158).

İşe bağlılık ve dakiklik hem sosyal yaşamda hem iş hayatında başarı için önemli etkenler olarak görülmektedir. Birçok şey programlar dahilinde ve belirlenen zamanda yapılır. Dakiklik konusunda yeterli disipline sahip olmayan bireyler toplumda ve iş ortamında kabul görmezler (Ekinci, 2010: 44). Toplantılar ve görevler belirli saatlere denk getirilir ve katılımcılar zamanında orada olmayı önemserler. Bu disiplinli yaklaşım, iş verimliliğini artırır ve iş akışının düzenli bir şekilde ilerlemesini sağlar.

Her kültür kendine özgü zaman anlayışlarına sahiptir. Edward T. Hall, 1959 yılında yayımladığı "Sessiz Dil" adlı kitabında buna ilişkin olarak kültürleri zaman kullanımlarına göre sınıflandırmış, "Polikronik" ve "Monokronik" kavramlarını ortaya atmıştır.

Monokronik kültürlerde, bireyler belirli bir zaman diliminde yalnızca bir işi yapmaya eğilimlidir. Planlı çalışırlar ve programlara bağlı kalırlar. "Vakit nakittir." anlayışı benimserler. Randevu zamanına uymada dakiklik esastır (Mead, 1990: 146). Zaman işlevlere göre ayrılmıştır; ayrılan her bölüm verimlilikle, sosyal etkileşimle ya da değerli deneyimlerle doldurulur. Herkes boşa gitmesin, harcanmasın diye her dakikasını değerlendirmelidir. Görevler, programlar, prosedürler aracılığı ile, en kısa zamanda en çok işi başarmak esastır. Bu yüzden iş kararlaştırıldığı zamanda biter; programlama zamanına sıkı sıkıya uyulur (Mead, 1990: 147).

Polikronik kültürlerde ise, aynı anda birden fazla iş yapma eğilimi görülmektedir. Plana bağlı kalma monokronik kültürlerdeki kadar önemli değildir ve zaman kulanımında esneklik vardır. Polikronik kültürlerde, programlama zamanının kullanılması çok önemli değildir ve bu kültürlerde işin tamamlanması için son tarih ya yoktur, ya da son tarihin uygulanma olasılığı düşüktür (Mead, 1990: 147). Polikronik kültürlerde, zaman "an merkezli" dir; bunun sonucu, uzun dönemli planlar yapılamaz. Polikronik zamana sahip olan Araplarda (ve Türkiye'de de) sıklıkla kullanılan inşallah sözü, "an merkezli" davranışın bir göstergesidir. Geleceğin tanrının iradesiyle belirlendiği bu toplumlarda, yazgıcılık, iş yaşamı dahil ulusun yaşam biçimine sinmiştir (Feghali, 1997: 366).

Hall'un sınıflandırmasına göre, Türkiye polikronik kültürler içerisinde yer alırken, Japonya monokronik kültürler içerisinde değerlendirilmektedir. Kültürlerarası çalışma ortamında bireylerin zaman yönetimi ve kullanımı konusunda farklı alışkanlıklara sahip

olması iletişimi ve iş akışını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, bu konuda uyum ve anlayış geliştirmek gerekmektedir.

Karar Alma

İş yerinde karar alma süreci, belirli bir hedefi veya amaçları gerçekleştirmek için gereken adımların belirlenmesi ve uygulanması sürecidir. Bu süreç genellikle hedeflerin belirlenmesi, bilgi toplama, seçenek oluşturma, seçim, uygulama, izleme gibi adımlardan oluşur. Bazı kararlar işyerinin geleceği için büyük önem taşımaktadır.

Karar alma süreci, bir işletmede veya kuruluşta herhangi bir pozisyonda olan herkes tarafından uygulanabilir. Ancak, daha büyük ve karmaşık kararlar genellikle yönetim kademesi tarafından alınır. Bu süreç, işletmenin veya kuruluşun başarısı için kritik öneme sahiptir.

Yönetsel karar verme süreçlerinin gözden geçirilmesi sırasında her aşamada kültürel farklılıkların ortaya çıkması olasıdır. Kültürel farklılıklar, sorunun fark edilmesi, bilgi toplama, seçenek oluşturma, seçim ve uygulama aşamalarında farklı düşünce ve davranış biçimlerini yansıtabilir.

Sorunun fark edilmesi aşamasında, bazı kültürler sorunun çözülmesini ve değiştirilmesini öngörürken, diğer bazı kültürler ise durumu kabullenmeyi ve değiştirmemeyi tercih edebilirler. Bu, sorunların algılanışında ve çözüme yaklaşımda farklılık yaratabilir. Bilgi toplama aşamasında kültürel farklılıklar, farklı düşünceleri ve olasılıkları toplama noktasında ortaya çıkabilir. Farklı kültürlere sahip kişiler, farklı bilgi kaynaklarına ve yöntemlere başvurarak bilgi toplama süreçlerini farklı şekillerde gerçekleştirebilirler. Seçenek oluşturma aşamasında da kültürler arasında farklılıklar gözlenebilir. Bir kültür geleceğe dönük yeni seçenekleri öne alırken, diğer kültür geçmişteki deneyimleri ve mevcut seçenekleri üzerinde yoğunlaşabilir. Seçim aşamasında da kültürlerin farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Kimi kültürlerde karar almak bireylerin sorumluluğunda iken, diğer kültürlerde kararlar grubun veya üst yönetimin sorumluluğunda olabilir. Bu da karar alma süreçlerinin hızı ve şekli açısından farklılıklara yol açabilir. Son olarak, Uygulama aşamasında da kültürel farklılıklar etkili olabilir. Bazı kültürlerde uygulama süreci hızlı ve etkili bir şekilde ilerlerken, diğer kültürlerde daha yavaş ve dikkatli bir uygulama süreci tercih edilebilir. Tüm bu farklılıklar, yönetim süreçlerini ve karar verme pratiğini etkiler ve kültürel çeşitliliğin dikkate alınması önemli bir faktördür. (Kağıtçıbaşı, 1998).

Japon işletmelerinin dikkat çeken özelliklerinden biri, karar verme süreçlerindeki katılımcı yaklaşımdır (Güvenç, 1980). Farklı ülkelerdeki işletmelerde, bir şef, müdür veya yönetici tek başına bir iç konuda inisiyatif alarak karar verebilirken (Murata ve Harison, 1995), Japon kuruluşlarında önemli kararlar alınırken bundan etkilenecek herkesin görüşü alınır (Güvenç, 1980).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amacıyla ilgili olarak araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama süreci ve veri analizi ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Ayrıca, araştırma grubunun özellikleri de alt başlıklar altında sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi Lisans Programı mezunlarının Japonlarla iş hayatında karşılaştığı zorlukları tespit etmek ve mevcut öğrenci ve öğretim elemanlarının bu zorluklara karşı farkındalık durumlarını ortaya koymak amacıyla, nitel veri toplama tekniklerinden Görüşme yöntemini kullanan yarı yapılandırılmış bir araştırma desenine sahiptir.

"Karmaşık sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerdeki anlaşılması zor örüntülerin incelenmesinde nitel araştırma yöntemi, küçük insan grupları ya da durumlar hakkında zengin ayrıntılarla dolu bir veri seti sağlayabilir (Çağlar, 2009)"

Görüşme, nitel araştırmalarda sıkça başvurulan bir teknik olup, özellikle sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılmaktadır (Punch, 2005). Görüşme, amacı bilgi toplamak olan bir sohbettir (Berg ve Lune, 2015). "Görüşme; kişilerin duygularının, düşüncelerinin, tutumlarının, tecrübelerinin ve şikayetlerinin anlaşılabilmesi için etkili bir tekniktir (Sevecan ve Çilingiroğlu, 2007)"

Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme, katılımcıların kendi dünyalarını kendi ifadeleriyle anlatmasına olanak tanır. Bu tür görüşmelerde amaç, katılımcıların düşüncelerini, deneyimlerini ve duygularını daha özgürce ifade etmelerini sağlamaktır (Merriam, 2013). Görüşme tekniği, başlangıçta aynı mekanda yüz yüze gerçekleştirilen bir

veri toplama yöntemi olarak kullanılırdı. Ancak günümüzdeki değişen ve gelişen şartlar, çevrimiçi olarak da yüz yüze veri toplama imkanının doğmasına olanak sağlamıştır. Bu durum, görüşme tekniğinin güçlü bir yönü olarak kabul edilir (Yıkmış, 2020).

Katılımcılarla birebir etkileşimde bulunulması nedeniyle diğer yöntemlere göre daha fazla zaman alması tekniğin sınırlılıkları arasındadır. Bu nedenle, görüşme tekniğini kullanılırken zaman yönetimine dikkat edilmesi ve katılımcı sayısının sınırlı tutulması önemlidir.

Bunun dışında, sosyal bilimlerin ana konusu olan insanın belirli değişkenlere bağlı olarak gerçek tutum ve deneyimlerini tam olarak yansıtamamaları veya araştırmacının ön kabulleri, önyargıları, etkileşim tarzı, görüşmelerdeki sonuçları etkilemesi bir diğer sınırlılık olarak kabul edilmektedir.

3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın 3 farklı çalışma grubu bulunmaktadır. Araştırmanın evreni, Türkiye'de lisans düzeyinde Japonca eğitimi görmekte olan Japonca öğrencileri, aynı bölümlerde eğitim veren öğretim üyesi ve/veya öğretim elemanları, bölümlerden mezun olup mevcutta Japon şirketlerinde en az 1 yıldır çalışan bireylerden oluşmaktadır.

1. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Japon Dili Eğitimi Anabilim Dalı lisans programı öğrencileri.

   YÖKAtlas (2022)'e göre, 2022 yılında Japon Dili Eğitimi Ana Bilim Dalı'na kayıtlı 220 öğrenci bulunmaktadır. Müfredata bağlı olarak bilgi düzeylerinin diğer sınıf seviyelerine göre farklı olması nedeniyle 3. ve 4. sınıf öğrencileri bu grup içinden kartopu örneklemi yoluyla seçilmiştir. Katılımcılar toplam 14 kişiden oluşmaktadır. Çalışmaya 3. sınıftan 4 kişi, 4. Sınıftan 10 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılan 7 öğrenci Japonca Yeterlilik Belgesine (JLPT) sahipken, 7 öğrencinin herhangi bir sertifikası bulunmamaktadır. 7 öğrenciden, 5 kişi N2, 1 kişi N3, 1 kişi N4 sahibidir.

Tablo. 4

Katılımcı öğrencilerin cinsiyet, sınıf düzeyi, japonca düzeyi ve JLPT belgesine göre dağılımı

	Cinsiyet	Sınıf	Japonca düzeyi	JLPT belgesi	Japonya Deneyimi
Katılımcı A1	E	3	N2	Yok	Yok
Katılımcı A2	K	4	N3	N3	Yok
Katılımcı A3	E	4	N3	Yok	Yok
Katılımcı A4	E	4	N3	Yok	Yok
Katılımcı A5	K	4	N3	Yok	Yok
Katılımcı A6	E	4	N2	Yok	Var
Katılımcı A7	K	4	N2	N4	Yok
Katılımcı A8	E	4	N2	N2	Yok
Katılımcı A9	E	4	N3	Yok	Yok
Katılımcı A10	K	4	N2	Yok	Yok
Katılımcı A11	K	4	N2	Yok	Var
Katılımcı A12	K	3	N2	N2	Var
Katılımcı A13	K	3	N2	N2	Var
Katılımcı A14	K	3	N3	N3	Var

2. Japon şirketlerinde en az bir (1) yıldır Japonca kullanarak çalışmakta olan mezunlar.

   ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi Ana Bilim Dalı'ndan mezun olup Japon şirketlerinde farklı sektörlerde (Otomotiv, Sanayi, Lojistik, Turizm, Diplomasi) çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Kartopu örneklemesiyle seçilmiştir. Mezun katılımcı sayısı 9 kişidir.

Tablo. 5

Katılımcı mezunların cinsiyet, sektör ve pozisyonlara göre dağılımı

	Cinsiyet	Yaş	Sektör	Tecrübe	Pozisyon
Katılımcı B1	E	27	Sanayi	1 yıl 2 ay	Çevirmen
Katılımcı B2	K	28	Turizm	1 yıl 6 ay	İş Destek Uzmanı
Katılımcı B3	K	31	İlaç Sanayi	1 yıl 2 ay	İş Destek Uzmanı
Katılımcı B4	K	40	Otomotiv	17 yıl	İnsan Kaynakları Müdürü
Katılımcı B5	E	39	Diplomasi	15 yıl	Yönetici Asistanı
Katılımcı B6	E	38	Diplomasi	14 yıl	Güvenlik Departmanı Müdürü
Katılımcı B7	K	42	Otomotiv	15 yıl	İdari İşler Müdürü
Katılımcı B8	E	27	Turizm	4 yıl	İş Destek Uzmanı
Katılımcı B9	E	25	Turizm	1 yıl 4 ay	İş Destek Uzmanı

3. Öğretim üyesi ve/veya öğretim elemanları.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Japon Dili Eğitimi Lisans Bölümünde kayıtlı 7 öğretmenden 1'i danışman öğretmen olması nedeniyle çalışma grubunun dışında tutulmuştur. Katılımcılar gönüllülük esasıyla seçilmiş olup 2 Japon 2 Türk olmak üzere toplam 4 kişiden oluşmaktadır. Türkiye'de bulunan diğer 4 üniversitedeki lisans

düzeyindeki Japonca bölümleri, Japon Dili ve Edebiyatı bölümüdür. Bu nedenle ders müfredatları ve içerikleri farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bu üniversiteler çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

Tablo. 6

Katılımcı öğretim üyelerinin cinsiyet ve kıdemlerine göre dağılımı

	Cinsiyet	Mesleki Tecrübe
Katılımcı C1	E	16 yıl
Katılımcı C2	K	3 yıl
Katılımcı C3	K	18 yıl
Katılımcı C4	K	7 yıl

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma 3 örneklem grubu için de yarı yapılandırılmış açık uçlu soru kağıdı kullanılarak görüşme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci ve Prosedürler

Katılımcılardan onay alınarak ses kaydı alınmış ve kayıtların trankripsiyonları yapılarak yazıya dökülmüştür. Çalışma, katılımcıların farklı coğrafi bölgelerde yaşamaları nedeniyle Zoom ve Skype platformları kullanılarak çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi amacıyla 04.11.2022 tarihinde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurul onayı alınmıştır. Pilot çalışma Aralık 2022, ana çalışma ise Şubat-Nisan 2023 arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 45-60 dakika sürmüştür. 3 gruptaki toplam katılımcı sayısı 27'dir. Elde edilen veriler Mart-Mayıs 2023 arasında içeriği değiştirilmeden yazılı bir metne dönüştürülmüştür.

3.5. Veri Analiz Yöntemi

Çalışma verilerinin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel içerik çözümlemesi, metinlerin içerisinde önemli olarak görülen temaların belirlenmesi için

kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde, metinde bulunan önemli kavramlar ve ifadeler belirlenir ve belirli kategorilere yerleştirilir. Bu kategoriler, sosyal gerçekliğin çeşitli yönlerini ve çoklu tanımlamalarını yansıtır. Yöntem, düzenli bir şekilde hazırlanmış kodlama ve kategorileştirme sistemi kullanır. Bu sistem, metindeki temaları sistematik bir şekilde analiz etmeyi ve anlamlandırmayı sağlar. Böylece, metindeki önemli konu ve temalar daha kolay bir şekilde tespit edilebilir.

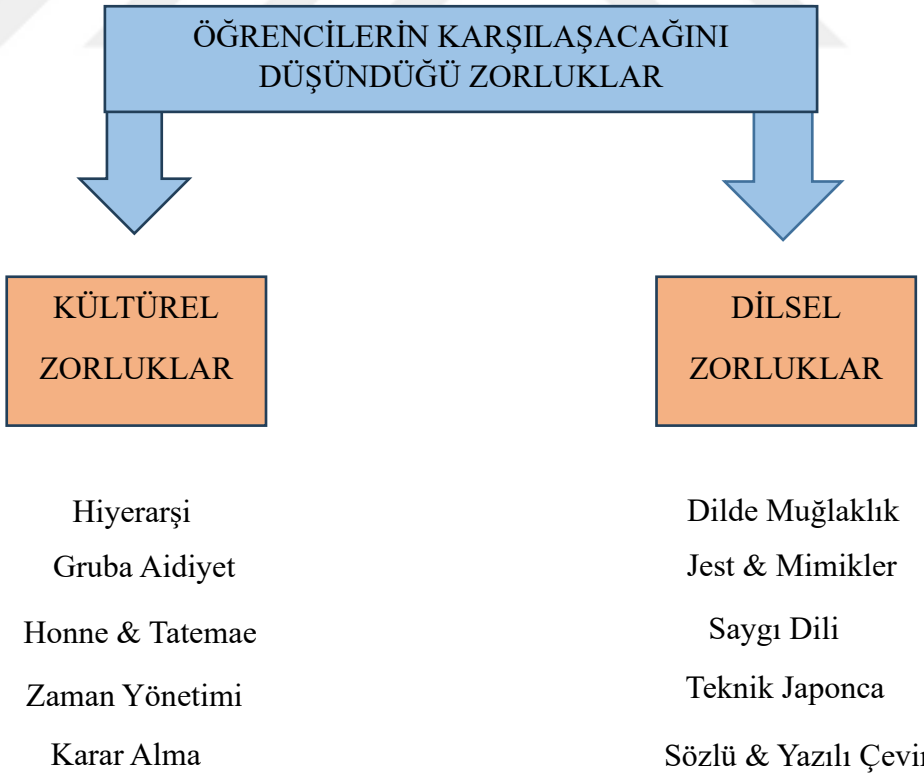
"Nitel içerik analizi çalışmalarında betimleyici (nasıl, nedir vs.) ve açıklayıcı (neden, niçin gibi) sorular yer almaktadır. İçeriğin görünen boyutlarından ziyade yüzeysel olarak görünmeyen gizil mesajlarına ve iletilerine ulaşılmaya çalışılmaktadır (Yüksel, 2019: 142)"

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda öğrenci, mezun ve öğretmenlerin Japon Dili Eğitimi Lisans Programı mezunlarının iş hayatında dilsel ve kültürel bağlamda yaşanan zorluklara karşı tutumları ve bunların nedenleri incelenmiştir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilen görüşme verilerinin içerik analizlerinin yapılması sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Öğrenci Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular

Öğrenci görüşmeleri sonucunda elde edilen verilerin analiziyle ulaşılan bulgular "Öğrencilerin Dilsel Zorluklara Karşı Tutumu" ve "Öğrencilerin Kültürel Zorluklara Karşı Tutumu" başlıkları altında sunulmuştur.



Şekil 2. Öğrenci görüşmelerinden elde edilen bulgular

4.1.1. Dilsel Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğrencilere, mezun olduktan sonra iş hayatında Japon dilini kullanırken Dilde Muğlaklık, Jest ve Mimikler, Saygı Dili, Teknik Japonca Bilgisi, Sözlü ve Yazılı Çeviri kategorilerinde karşılaşması muhtemel zorluklara ilişkin görüşlerini belirtmeleri istenmiştir.

Tablo 7.

"Öğrencilerin dilsel zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A13
Hayır, düşünmüyorum.	A2, A3, A4, A5, A12, A14

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken dilsel zorluk yaşamalarına karşı tutumları Tablo 7.'de verilmiştir. Buna göre öğrencilerin büyük çoğunluğu dilsel zorluk yaşayacağını düşünmektedir.

Dilde Muğlaklık

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken dilde muğlaklık konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 8.'de verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşamayacağını düşünen 6 öğrenci vardır.

Tablo 8.

"Öğrencilerin dilde muğlaklık konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A2, A4, A5, A6, A8, A9, A11, A12, A13
Hayır, düşünmüyorum.	A3, A7, A10, A14

Öğrencilerin dilde muğlaklık konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedeni Tablo 9.'da yer almaktadır. Analiz sonucunda ''Kültürel Farklılık'' ve ''Deneyim Eksikliği'' kodları elde edilmiştir.

Tablo 9.

"Dilde muğlaklık konusunda zorluk yaşayacak olma nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültürel Farklılık	A1, A6, A7, A13
Deneyim Eksikliği	A8, A9, A10, A11

İlk olarak "Kültürel Farklılık" ile ilgili görüşlere ilişkin bir öğrenci; "Evet zaten en çok zorlanacağım konunun zaten bu olduğunu düşünüyorum. Çünkü hani Japonlar aslında hayır diyorlar ama bize hayır gibi gelmediği için o hayırları anlamakta zorlanacağımı düşünüyorum. Yani şu an görüştüğümüz hocalarımız Japonlar ama onlar daha çok Türkiye'de yaşadıkları için bize alışkınlar ve hani daha net cevaplar vermeye çalışıyorlar. Ama Türkiye'de yaşamayan Japonlar daha evet muallakta cevaplar veriyorlar…" (A1) şeklinde görüş belirmiştir.

Aynı konu ile ilgili başka bir öğrencinin görüşü ise şu şekildedir: "..Kesinlikle düşünüyorum. Daha önce de Japonlarla olan etkileşimlerimde çok zorluk yaşadım bu konularda. Kesinlikle zorlanacağım.. (A7)"

"Deneyim Eksikliği" ile ilgili bir öğrenci "Yaşayacağımı düşünüyorum evet. Bunu aşmak için Japonlarla çok fazla iletişim kurmaktan başka seçenek olduğunu düşünmüyorum. O dile maruz kalmanın bu aimai meselesini çözeceğini düşünüyorum. Yoksa çalışmayla olacak bir şey olduğuna pek inanmıyorum…(A8)" şeklinde görüş belirtmiştir.

Bir diğer öğrenci ise "…Evet genel olarak düşünüyorum. Çeviri kaybı yaşayabileceğimi düşünüyorum, bire bir çevrilmeyen şeyler konusunda özellikle. Bir de sanki daha çok kelime bilmek gerekiyor. Japonca için biraz o konuda eksik olduğumu düşünüyorum. Çok fazla Japonla belki iletişim kurmak gerekir, belki şimdilerde başlamak lazım. Aslında iletişimi artırmak gerekiyor…(A9)" şeklinde ifadeler kullanmıştır.

Başka bir öğrenci "…Bazı durumlarda evet. Bazı şeylerde onay alıp almadığımı hala anlayamıyorum. Konuşma bitiyor mu bitmiyor mu tam çözemiyorum, kesinlik yok o

noktada. Daha çok pratik, daha çok Japonla görüşmek gerekiyor diye düşünüyorum…(A10)" şeklinde ifade etmiştir.

Öğrencilerin görüşlerinden yola çıkarak, Japonlarla iletişim kurarken Japon dilinde anlamı net olarak anlaşılamayan bazı ifadelerin kullanılması nedeniyle zorluk yaşayacaklarını düşünme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu zorluğu aşmak için, Japonlarla daha çok iletişim kurmak, Japon diline daha fazla maruz kalmak ve pratik yapmak gibi durumlara başvurulacağı belirtilmiştir.

Jest ve Mimikler

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken Jest ve Mimikler konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 10.'da verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşayacağını düşünmeyen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşayacağını düşünen 6 öğrenci vardır.

Tablo 10.

''Öğrencilerin jest ve mimikler konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu'' kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A2, A7, A10, A11, A14
Hayır, düşünmüyorum.	A3, A4, A5, A6, A8, A9, A12, A13

Tablo 11.'de katılımcıların Jest ve Mimikler konusunda zorluk yaşamayacağını düşünme nedenleri verilmiştir.

Tablo 11.

“Jest ve mimikler konusunda zorluk yaşamayacağını düşünme nedeni” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Japonya Deneyimi	A12
Akademik Personel Niteliği	A3, A4, A5, A8, A11

Öğrenci görüşmeleri neticesinde, bu konuda “Japonya Deneyimi” ve “Müfredat kapsamı/sınırlılığı” şeklinde iki koda ulaşılmıştır.

“Japonya Deneyimi” ile ilgili, bir öğrenci zorluk yaşamayacağını düşünme nedenini şu şekilde ifade etmiştir: ‘’…Buraya geldikten sonra zorluk fazla yaşamayacağını düşünüyorum. Okulla alakası olduğunu düşünmüyorum. Tamamen kendi tecrübemle alakalı olduğunu düşünüyorum… (A12)’’

“Müfredat kapsamı/sınırlılığı” ile ilgili, “…Okulda şu anda “İş Japoncası” diye bir dersimiz var. İş hayatında çeşitli bamenlerde nasıl davranılacağını anlatan bir ders. Orada gördüğümüz bu tarz mimikler var. Bir de şimdiye kadar Japon arkadaşlarımla bu konularda konuşmuşluğumuz var. Oralardan çıkarabileceğimi düşünüyorum…(A3)” şeklinde ifade edilmiştir.

“…Onda düşünmüyorum çünkü zaten hocalarım yeteri kadar jest ve mimik kullandığı için onu bir şekilde okuyabilirim. Yani ben okuyabiliyorum. (A4)”

Başka bir öğrenci, “…Düşünmüyorum. Dediğim gibi gerçekten üniversitede hocalarımızın desteğiyle bunu gayet iyi bir şekilde öğrendik. Kültür derslerimiz oldu. Bu konuda zorluk yaşayacağımı düşünmüyorum. (A5)” şeklinde görüş belirtmiştir.

“A8: …5 sene Japon öğretmenlerden ders aldık. O tepkileri, birini dinlerken sürekli başını sallaman gerektiğini vs. biz artık öğrenmedik öğretildi bu bize. Biz artık Türkle konuşurken bile Japon gibi tepki vermeye başladık.” şeklinde ifadeler kullanmıştır.

Veri analizi sonucunda öğrencilerin jest ve mimikler konusunda zorluk yaşamayacaklarını düşünme eğilimleri olarak, okulda Japon kültürüne yönelik derslerin

olması, Japon hocalarıyla iletişimde bulundukları için buna alışkın oldukları örnek olarak verilmiştir.

Saygı İfadeleri

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken Saygı İfadeleri (Keigo) konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 12.'de verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşayacağını düşünen 4 öğrenci vardır.

Tablo 12.

"Öğrencilerin saygı dili konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A4, A5, A6, A9, A10, A11, A12, A13, A14
Hayır, düşünmüyorum.	A2, A3, A7, A8

Tablo 13.'te, saygı dili konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri bulunmaktadır. Buna göre bu konuda zorluk yaşama nedeni olarak "Müfredat kapsamı/sınırlılığı", "Deneyim Eksikliği" ve "Pandemi" verilmiştir.

Tablo 13.

"Öğrencilerin saygı dili konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	A4, A10, A12
Deneyim Eksikliği	A6, A8, A11, A13, A14
Pandemi	A5, A9

"Müfredat kapsamı/sınırlılığı" ile ilgili olarak, bir öğrenci "… Kesinlikle düşünüyorum. Hatta hazırlıktan sonra ve dördüncü sınıfta aldık. Yani dördüncü sınıfta kültür dersi hocamız biraz bahsetti. Ama hazırlıktaki gördüğünüz şey bu bize göre.

Sonrasında araya yıllar girdi. Hani bir şekilde oturmayan şeylerin olduğunu düşünüyorum ve işe başlama sürecinde ya da başlamadan önceki o dönemde mutlaka keigoya tekrar bakmam gerektiğini hissediyorum. (A4)" şeklinde görüş belirtmiştir.

A10: "…Evet. Keigoyu biz zaten hazırlıkta öğrenmiştik. Bu sene de biraz gördük ama aklımda kalmadı. Akılda kalıcı olmuyor pek hayat içerisinde kullanmadığımız için. Hocalarla da kullanmıyoruz, genelde -masu kei kullanmak yeterli oluyor. (A10)"

Başka bir öğrenci, "… Şimdi ben ileriyi düşündüğüm zaman benim aynı şirkete yeni giren bir kişiyle hangi seviyede konuşmalıyım ya da benden bir yıl önce giren ya da çok üstteki bir kişiyle herkese nasıl bir kullanımın daha doğru olacağı konusunda zorluk yaşayacağımı düşünüyorum. Onun dışında zaman içinde nasıl, ne şekilde değiştirmeliyim keigoyu? Keigonun da seviyeleri var biliyorsunuz. Nasıl değiştirebilirim, başta çok keigo sonrasında biraz daha az keigo, ya da sonrasında daha günlük konuşma dili. Bu konularda zorluk yaşayacağımı düşünüyorum. Biz okulda keigo görüyoruz ama o kadar detaylı bir şekilde görmediğimizi düşünüyorum… (A12)" ifade etmiştir.

"Deneyim Eksikliği" ile ilgili bir öğrenci "…Bu tamamen tecrübeyle ilgilidir. Bence zamanla geliştirilebilecek bir durum. En büyük zorluk da şu olacaktır. Tabii bu çalıştığınız yere göre de değişir ama uchi-soto bağlamında kullanacağınız ifadeler de ona göre şekilleneceği için tecrübeyle pişme de çok önemli diyebilirim. (A6)" şeklinde ifade etmiştir.

Bir başka öğrenci, "…Yani çok fazla maruz kalmadığım için, özel bir ilginiz yoksa ya da özellikle araştırmazsanız muhtemelen keigo için birazcık problem olacaktır diye düşünüyorum. Yanlış bir ifade kullanıp acaba bir şekilde saygısızlıkta mı bulundum ya da bunu söylememem mi lazımdı diye çekinebilirim. O gerginlik biraz iletişimin de önüne geçecektir. Her şeyin sonu tecrübeye geliyor. (A11)" şeklinde görüş belirtmiştir.

"Pandemi" ile ilgili, bir öğrenci, "İlk başta yaşarız. Şu anda pandemi döneminde birazcık unuttum diyebilirim ama birazcık çalışmayla hemen hatırlayıp zorluğunu gidereceğimi düşünüyorum. (A5)" şeklinde ifade etmiştir.

Bir diğer öğrenci, "…Evet. Bizim sınıf olarak Keigo'muz yok şu an Covid'den dolayı. O yüzden inanılmaz zor geliyor hepimize. Ben de çok zorlanıyorum. Beni Japoncada en çok korkutan şey Keigo. Tam orada başladı çünkü Covid, bizim Keigo ünitelerimizde ve göremedik. (A9)" şeklinde ifade etmiştir.

Analiz sonucunda, Saygı dili konusunda zorluk yaşayacak olma nedeni olarak, saygı dili ifadelerinin öğretildiği konularda pandemi dönemine girilmesi dolayısıyla uzaktan öğretimin yeterince etkili olmaması, okulda öğretilmesine rağmen kullanılmadığı ve maruz kalınmadığı için unutulması, bu konuların okulda yeterince öğretilmemesi gibi sebepler gösterilmiştir.

Teknik Japonca Bilgisi

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken Teknik Japonca Bilgisi konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 14.'te verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşayacağını düşünen 3 öğrenci vardır. Buna göre öğrencilerin belirtilen dilsel zorluklar (Hiyerarşi, Jest ve Mimikler vb.) arasında en çok zorluk yaşayacaklarını düşündükleri konunun teknik Japonca bilgisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 14.

"Öğrencilerin teknik japonca bilgisi konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A2, A4, A6, A7, A8, A10, A11, A12, A13, A14
Hayır, düşünmüyorum.	A3, A5, A9

Tablo 15'de Teknik Japonca Bilgisi konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri ile ilgili bulgular bulunmaktadır. Buna göre bu konuda zorluk yaşama nedeni olarak "Müfredat kapsamı/sınırlılığı" ve "Deneyim Eksikliği" verilmiştir.

Tablo 15.

"Öğrencilerin teknik japonca bilgisi konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	A4, A6, A9, A10, A11, A13
Deneyim Eksikliği	A8, A12

Müfredat kapsamı/sınırlılığı ile ilgili olarak bir öğrenci, “Evet düşünüyorum çünkü hem senin de bahsettiğin gibi biz eğitime yönelik ders aldığımız için Japon dili eğitimine baktığımızda belli başlı terimler atlanabiliyor. (A4)” şeklinde ifade etmiştir.

A8: “Teknik kısımda sorun yaşayacağımı düşünüyorum. Çünkü dediğiniz gibi otomotiv sektörüne girdiniz, işte araba klimasının merceği, bu kelimeyi bilmeniz gerekiyor. Ama bu kelimeyi okulda öğrenemezsin. Bunu yine sahada deneyimleyerek öğrenmeniz lazım.”

Başka bir öğrenci, “Kesinlikle. Yani sonuçta teknik bir dil öğrenmedik şimdiye kadar. (A9)” şeklinde ifade etmiştir.

Deneyim Eksikliği konusunda ise, bir öğrenci “Teknik kısımda sorun yaşayacağımı düşünüyorum. Çünkü dediğiniz gibi otomotiv sektörüne girdiniz, işte araba klimasının merceği, bu kelimeyi bilmeniz gerekiyor. Ama bu kelimeyi okulda öğrenemezsin. Bunu yine sahada deneyimleyerek öğrenmeniz lazım. Mesela vites topuzu ne demek? Ben onu şimdi bilmiyorum. O işte çalışınca mecbur öğrenmeniz gereken bir şey… (A8)” şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir öğrenci ise, “…Düşünüyorum. Bunu staj esnasında deneyimledim. Geçtiğimiz bir otomotiv şirketinde staj yaptım ve evet terimleri gerçekten de bilmiyordum. O yüzden biraz zorlandım, onu da tecrübe etmem gerektiğini düşünüyorum. Yani bütün kelimeleri okulda öğrenemem. Şirkete girdiğim zaman ilk 3 ay staj yaparak sonra sonrasında düzeltirim diye düşünüyorum. Şirkete girdiğim zaman öğreneceğim bir şey…(A12)” şeklinde belirtmiştir.

Veri analizi sonucunda Teknik Japonca Bilgisi konusunda zorluk yaşamaya, müfredatta detaylı bir şekilde yer verilmemesi nedeniyle teknik donanımla mezun olunamaması neden olarak gösterildiği anlaşılmıştır.

Sözlü ve Yazılı Çeviri

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken Teknik Japonca Bilgisi konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 16.’da verilmiştir. Öğrenciler yazılı çeviriye göre sözlü çeviride daha çok zorlanacağını düşünmektedir.

Tablo 16.

"Öğrencilerin sözlü ve yazılı çeviri konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Yazılı çeviride yaşayacağımı düşünüyorum.	A3, A13
Sözlü çeviride yaşayacağımı düşünüyorum.	A1, A4, A5, A8, A9, A10, A11, A14
Her ikisinde de yaşayacağımı düşünüyorum.	A12
Her ikisinde de yaşayacağımı düşünmüyorum.	A2, A6, A7

Tablo 17.'de öğrencilerin sözlü çeviri konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri ile ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 17.

"Öğrencilerin sözlü çeviri konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Okul Eğitimi	A1, A11
Deneyim Eksikliği	A2, A14
Kültür Farkı	A10, A12

Buna göre Müfredat kapsamı/sınırlılığı, deneyim eksikliği ve kültür farkı, öğrenciler için zorluk yaşama nedeni olarak gösterilmiştir.

Kültür farkı ile ilgili olarak, bir öğrenci ''Anlama yönünde bir sıkıntı çekeceğimi düşünmüyorum ama tercüme noktasında mesela Türkçe'ye has şeyleri çevirme konusunda zorluk çekeceğimi düşünüyorum. Mesela kız isteme, halay vb şeyleri. (A10)'' şeklinde ifade etmiştir.

Müfredat kapsamı/sınırlılığı ile ilgili olarak, "…Düşünüyorum. Mesela bazı kalıpların Japoncada olmaması, ya da bütün kalıpların Türkçede olmaması. Deyimler

atasözleri gibi çevirilerde zorluk yaşayabilirim diye düşünüyorum… Okulda yazılı çeviri dersimiz vardı ama sözlü çeviri dersimiz yoktu. O yüzden okulla ilişkisi olduğunu düşünüyorum. (A12)"

Öğrenci görüşmelerinde, zorlanacaklarını düşünme nedenleri arasında "Yazılı çeviri dersinin olması fakat sözlü çeviri dersinin olmaması" gösterilmiştir. Bu nedenle, "Müfredatta sözlü çeviri içeriklerinin eklenmesini ister miydiniz?" sorusu yöneltilmiştir.

Buna öğrencilerden şu şekilde dönütler alınmıştır.

"Genel olarak biz bamene çıktığımız zaman iş hayatında karşılaştığımız en büyük şey sözlü çeviri oluyor. Yani bizden beklenen çoğunlukla bu oluyor. Bu nedenle sözlü çeviri dersi eklenmesini isterdim. Çok yararlı olurdu. (A4)."

"Böyle bir dersin olmasını isterdim, rahatlıkla bunu söyleyebilirim. (A6)"

"Sözlü çeviri dersi eklenebilir. O yönden hocayla pratik yapılabilir. Ama eklenmesinin de zor olduğunu düşünüyorum. Çünkü herkes çeviri yapacak bir yandan da öyle bir zorluğu var. (A10)"

"Kesinlikle sözlü çeviri dersimiz olsun isterdim. Bunu direkt tecrübe etmiş biri olarak şirket içinde de düşünmüştüm. Her zaman keşke sözlü çeviri dersimiz olsaydı önden bir tecrübem olsaydı belki daha rahat çeviririm diye düşünüyordum. (A12)"

Diğer Zorluklar

Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında dilsel bağlamda zorluk yaşayacaklarını düşünüp düşünmemelerine ilişkin bulgular Tablo 17.'de verilmiştir. Buna göre öğrencilerin çoğunluğu zorluk yaşayacağını düşünmemektedir.

Tablo 18.

"Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında yaşanacak zorluklara karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A2, A3, A6, A11
Hayır, düşünmüyorum.	A1, A4, A5, A7, A8, A9, A10, A12, A13, A14

Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında dilsel zorluk yaşayacaklarını düşündükleri konular Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

"Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında yaşayacaklarını düşündükleri zorluklar" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültür Farkı	A2
Japoncada Samimi Dil (普通形) Kullanımı	A3, A6
Kanji	A11

Veri analiz sonuçlarına göre, zorluk yaşayacak olma nedeni olarak, kültürel kodların düşünce şeklini etkilemesi, samimi dilde pratiğin olmaması, Japoncada yerel dilin değişmesi ve Japon yazı sistemi (Kanji) konuları verilmiştir.

Tablo 20.

"Öğrencilerin zorluk yaşayacaklarını düşünme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	A1, A4, A11, A12, A14
Pandemi	A3
Kişisel Sebepler	A4, A6, A9, A10
Kültür Farkı	A7, A8, A13
Tecrübe Eksikliği	A4, A11, A14

Müfredat kapsamı/sınırlılığı konusunda, okulda Japon hocalarla saygı dilinde konuşulduğu için samimi dil pratiği yapamamak, okulda Japon hocaların azalması, Japoncaya maruz kalmamak, okul eğitiminin kapsamlı olmaması neden olarak gösterilmiştir.

Pandemi konusunda, uzaktan eğitime geçilmesi nedeniyle hocalarla birebir diyaloğa geçilememesi örneği verilmiştir.

Kişisel nedenler arasında, Japonya deneyiminin olmaması, bireysel çalışma yetersizliği, dile karşı ilgi kaybı bulunmaktadır.

Kültür farkı konusunda, Japon dilinde belirsizliğin Türkçeye göre daha fazla olması ve düşünce şekillerinin dili etkilemesi örnek olarak gösterilmiştir.

4.1.2. Kültürel Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğrencilere, mezun olduktan sonra iş hayatında Japon dilini kullanırken Hiyerarşi, Gruba Aidiyet, Tatemae ve Honne, Zaman Yönetimi ve Karar Alma kategorilerinde karşılaşması muhtemel zorluklara ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 21.

"Öğrencilerin kültürel zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A5, A10, A12, A13
Hayır, düşünmüyorum.	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, A11, A14

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken kültürel zorluk yaşamalarına karşı tutumları Tablo 21.'de verilmiştir. Buna göre öğrencilerin yarısı kültürel bağlamda zorluk yaşayacağını düşünürken diğer yarısı bu konuda herhangi bir zorluk yaşamayacağını düşünmektedir.

Hiyerarşi

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken hiyerarşi konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 22.'de verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşamayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşayacağını düşünen 5 öğrenci vardır.

Tablo 22.

"Öğrencilerin hiyerarşi konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültür Farklı	A1, A5, A10
Online Eğitim	A1, A12
Deneyim Eksikliği	A5, A10, A12
Kişisel Nedenler	A13

Tablo 23.'de Hiyerarşi konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri ile ilgili bulgular bulunmaktadır.

Tablo 23.

"Öğrencilerin hiyerarşi konusunda zorluk yaşayacağını düşünme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A7, A8, A10, A11, A13
Hayır, düşünmüyorum.	A2, A3, A4, A5, A12, A14

Buna göre kültür farkı, online eğitim, deneyim eksikliği ve lişisel nedenler öğrenciler tarafından zorluk yaşama nedeni olarak gösterilmiştir.

Kültür farkı ve deneyim eksikliği ile ilgili olarak, bir öğrenci "…Evet, çok düşünüyorum. Yani üstlerimizin bizimle daha aşağılayıcı konuşması bizim sürekli saygı çerçevesi içinde konuşmaya çabalamamız falan aslında Türk kültürüne biraz ters konular. Zorlayacaktır diye düşünüyorum… Alt-üst ilişkisi Türklerde tabii ki var, patron-çalışan ilişkisi ama bu kadar uçuk değil… Covidin de etkisi olduğunu düşünüyorum. Yani eskiden sanırım birinci sınıftan dördüncü sınıfta herkes birbirini tanıyordu. Ama bizde yani dörtler en fazla üçüncü sınıfları tanıyoruz. (A1)" şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir öğrenci, "Alışana kadar bir zorluk süreci olacak diye düşünüyorum. Çünkü kültür olarak tamamen farklı ama alışma sürecinden sonra zorluk yaşayacağımı düşünmüyorum. (A5)" şeklinde ifade etmiştir.

"Bizde de bir hiyerarşi var ama bizdeki o kadar katı değil. Onlarda çok katı. Belli başlı davranış kalıpları var onlara uyman lazım. O yönden sıkıntı çekeceğimi düşünüyorum açıkçası. En basitinden derste gördüğümüz şey toplantıda nereye oturacağın, yemekte nereye oturacağın. Belki Japonlar için basit ama bilmediğim ve deneyimlemediğim için bana karmaşık geliyor. Derste gördük fakat deneyimlemediğimiz için zorluk yaşayacağımı düşünüyorum. (A10)"

Online eğitimle ilgili ise, "Japon şirketlerinde Türk şirketlerinde davranış kalıpları da farklı. Bunun dışında da keigoda da az önce söylediğim gibi nasıl kullanabilirim ve zaman

içinde nasıl konuşmamı değiştirmeliyim, o konu sıkıntılı yaşayabilirim diye düşünüyorum. Üstümüze nasıl davranmamız gerektiğini az çok biliyoruz ama altımıza nasıl davranmamız gerektiğini bilmiyorum ve konuşma tarzını. Eskiden senpai-kouhai ilişkisi bizim bölümde güçlüymüş evet ama şu anda o kadar da olmadığını düşünüyorum. O yüzden okulla ilişkisi olduğunu düşünüyorum. Mesela kulüplerde de artık çok o ortamı göremiyorum ben eskisi kadar. (A12)" şeklinde ifade edilmiştir.

Gruba Aidiyet

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken gruba aidiyet konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 24.'te verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşamayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşayacağını düşünen 5 öğrenci vardır.

Tablo 24.

"Öğrencilerin gruba aidiyet konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A6, A9, A10, A13, A14
Hayır, düşünmüyorum.	A1, A2, A3, A4, A5, A7, A8, A11, A12

Tablo 25.'te Gruba Aidiyet konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri ile ilgili bulgular bulunmaktadır. Buna göre bu konuda zorluk yaşama nedeni olarak "Kültür Farkı" ve "Kişisel Nedenler" verilmiştir.

Tablo 25.

"Gruba aidiyet konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünmeme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültür Farkı	A13, A14
Kişisel Nedenler	A6, A9, A10

Kültür farkı ile ilgili olarak, bir öğrenci "Açıkçası bu konuda biraz zorluk yaşayabilirim. Çünkü şu ana kadar tecrübe ettiğim durumlarda Japonlarda biraz sessiz ırkçılık var. Yargılayıcı bir bakış var ya onu çok yaşadım burada. Japonca konuştuktan sonra sorun yok ama önce yabancı olduğum için bir bakıyorlar sonra Japonca konuşunca normale dönüyorlar Kyoto'ya geldiğimden beri çok hissettim bunu. Burada buraya ait olmadığımı hissettiren bir aura var. İş hayatında da yaşayabilirim bunu diye düşünüyorum. (A14)" şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir öğrenci "Ben zorluk yaşayacağımı düşünüyorum. Çünkü ben her bireyin ayrı ayrı düşüncelerinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Fakat Japonlarda şöyle bir şey var. Bir durumun yanlış olduğunu veya bir fikrin pek uygun olmadığını düşünseler bile asla seslerini çıkarmıyorlar. Mesela okuldaki derslerde de böyle durumlar yaşanıyor Japon öğrencilerle ortak girdiğim derslerde. Mesela bir hoca bir şey söylediğinde, biz Türkiye'de hocadan farklı düşündüğümüzde elimizi kaldırıp fikrimizi söyleriz. Fakat Japon öğrenciler bunu asla yapmıyor. Öğretmen ne derse kafa sallıyorlar. Asla kendi fikirlerini söylemiyorlar. Fakat ben yani en azından kendi eğitim öğretim hayatımda bir düşüncem farklı olur ya da aklıma takılan bir soru olduğunda bunu hocaya sorup fikrimi belirtiyorum. O yüzden birazcık uyum sağlarım ben de onlar gibi fikrimi içimde tutabilirim fakat niye böyle diye birazcık düşündüğüm olur açıkçası." şeklinde belirtmiştir.

Kişisel nedenlerde ise, "Evet, bunda kesinlikle yaşarım bir Türk olarak. Bilmiyorum, hatırlar mısınız? Hocamız hep hourensou der. Bir şirkette işte sürekli iletişimde bulunmak, sürekli haber vermek. Bunda kesinlikle ben zorluk yaşayacağımı düşünüyorum çünkü bazı aşamalarda çok gereksiz boyuta ulaşabiliyor bu durum. Baktığınız zaman yani en basit örneği bu şekilde sürekli karşıyı bilgilendirmek zorundasın. (A6)" şeklinde ifade edilmiştir.

Bu konuda zorluk yaşayamayacağını düşünme nedenleri arasında, "Müfredat kapsamı/sınırlılığı" öne çıkmaktadır. Konuyla ilgili görüşler aşağıdaki şekildedir:

"… Hayır, düşünmüyorum. Çünkü bölüm aynı zamanda bunu da getiriyor. Bizi grup yaparak sürekli grup sunumlar grup ödevler tarzında yaptığı için istemsizce aslında profesyonel hayata bizi hazırlıyor. Hani sevdiğin insan da olur sevmem ama iş birliği yapmak zorundasın ve bunu hocalarımız da söylüyor. Sorun yaşayacağımı düşünmüyorum. Çünkü zaten bizim okul bizi iş hayatına da hazırlıyor. (A2)"

"Yaşamam. Eğer grubundaki tüm üyeler Japon olursa yaşamam diye düşünüyorum. Ben lisansta bunu çok yaşadım. Grup ödevlerinde bir şekilde bir şeyler yapmak istiyorum.

Ama elbette yapmayan bir ya da iki kişi oluyordu ya da az öyle söyleyeyim. Bu konuda problem yaşanabiliyordu ama Japonlara bu konuda kendi vatandaşımızdan çok daha fazla güveniyorum. Tüm grubun üyeleri ben hariç Japon olursa yaşayacağımı düşünmüyorum… ben lise zamanında da hani sorumluluk sahibi bir insandım. Ama bu bölüm bana ekstra sorumluluk hissiyatı yükledi. Biraz daha pekiştirdi var olanı geliştirdi. Gerçekten bu bilinci insana katmada çok önemli. Elbette yine bu sorumluluk bilincini çok kazanamayan arkadaşlarım da var. Kazanamayandan kastım tabii ki herkes aynı olamaz. Ama bizim bölümün çok katkısı olduğunu düşünüyorum. (A4)"

"Grup işlerinde bir sıkıntı yaşayacağımı düşünmüyorum fakat bir şirkette çalışırken o şirketi Japon iş arkadaşım kadar benimseyebileceğimi de düşünmüyorum. Mesela ücretsiz mesailer vs. (A8)"

Tatemae ve Honne

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken tatemae ve honne konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 26.'da verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşamayacağını düşünen 5 öğrenci vardır.

Tablo 26.

"Öğrencilerin tatemae ve honne konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A2, A7, A8, A10, A11, A13
Hayır, düşünmüyorum.	A4, A5, A6, A12, A14
Kararsızım	A3, A9

Tablo 27'de öğrencilerin tatemae ve honne konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri verişmiştir. Bu konuda kültür farkı, kişisel nedenler ve deneyim eksikliği başlıkları öne çıkmıştır.

Tablo 27.

"Öğrencilerin tatemae ve honne konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültür Farkı	A2, A11, A13
Kişisel Nedenler	A8,
Deneyim Eksikliği	A1, A10

Kültür farkı konusunda, bir öğrenci "Düşünüyorum. Hâlâ sorun yaşıyorum duygularımı belli edip etmeme konusunda. Çünkü biz Türkler ne yaşıyorsak yüz ifademize yansıdığı için yani ne kadar tepkisiz kalmaya çalışsak da istemsizce yanağımdan kaşımızdan, gözümüzden çok belli oluyor. Mesela bu durumlarda ben hâlâ çok zorlanıyorum. Çünkü onlar o durumda sakin kalabilirken ben Türk kodlarına sahip bir insan olarak herhangi bir şeyi istemsizce belli ediyorum. (A2)" şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir öğrenci "Şu an mesela okulda az önce dediğim gibi Japon öğrencilerle olan ortak derslerimiz var. Bazen ben Japon öğrencilerle birlikte grup olup slayt oluşturup sunum yapıyorum. Birlikte bayağı tanışıyoruz. Hani konuşuyoruz, sohbet ediyoruz böyle o an. Çok güler yüzlüler benim hakkımda bir sürü şey öğrenmek istiyor gibiler benle konuşmak istiyor gibiler, hatta bazen böyle tanıştıktan sonra şuraya gidelim, takılalım buraya gidelim, bunu yapalım diye kendileri davet ediyorlar. Ancak ders sonrası sadece görüşürüz dedikten sonra koridorun içine bile karşılaşsak yüzüne bakmadıkları zaman oluyor ve hani her ne kadar şunu yapalım bunu yapalım diye konuşsak da, o davet hiçbir zaman gerçekleşmiyor asla. (13)" şeklinde ifade etmiştir.

Kişisel nedenler arasında, bir öğrenci "Ben dobra bir insanımdır açıkçası. Kötüye kötü, iyiye iyi demeyi severim. O yüzden sorun yaşayacağımı düşünüyorum açıkçası. Mesela iş yerinde bir projeye karşı çıkacağım diyelim ki. Ama kesinlikle karşı çıkmak istiyorum. Türkçe olarak hayır bu şirketimize zarar verir diyebilirim. Japonca söylerken bunu diyemezmişim gibi hissediyorum. Yine mesela o da iyi ama şöyle olsa daha iyi olur deme gereği duyuyorum. Zaten Japonca konuşurken sesimi inceliyor böyle yumuşak olduğunu fark ettim son zamanlarda. Biraz böyle kişiliğimi yumuşatıyor Japonca. (A11)" şeklinde görüş belirtmiştir.

Deneyim eksikliği konusunda, “Evet kesinlikle yaşayacağımı düşünüyorum. Çünkü böyle bir şeyle gerçekten yüzleşmediğim için olabilir. Yani Japonya’ya gitme şansım da olmadı onun için gerçekten olduğunda belki anlayamayabilirim ya da zorluk yaşayabilirim. Karşılaştığımız her şey kağıt üzerinde aslında bizim bildiklerimiz pratik olmadığı için tecrübe olmadığı için zorlanacağız. (A1)” şeklinde ifade edilmiştir.

Zaman Yönetimi

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken zaman yönetimi konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 27.’de verilmiştir. Bu konuda katılımcıların tümü zorluk yaşamayacağını düşünmektedir.

Tablo 28.

“Öğrencilerin zaman yönetimi konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	-
Hayır, düşünmüyorum.	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14

Tablo 29’da öğrencilerin zorluk yaşamayacağını düşünmelerinin okul ile ilişkisi verilmiştir. Buna göre ilişkisi olduğunu düşünen öğrencilerin sayısı, kişisel nedenlere bağlı olduğunu belirten öğrencilerden daha fazladır.

Tablo 29.

“Öğrencilerin zaman yönetimi konusunda zorluk yaşayacak olmamasının okul ile ilişkisi” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
İlişkisi var.	A1, A2, A3, A4, A7, A8, A10, A12
İlişkisi yok. Kişisel nedenlere bağlı.	A5, A6, A9, A11

Bununla ilgili olarak bir öğrenci, “Hayır, sorun yaşayacağımı düşünmüyorum çünkü hayatım boyunca zaten dakik bir insandım. Elimde olmayan sebepler haricinde hiç geç

kalmadım. Tabii ki bölümün daha bir etkisi var. Kendi hayatımda da öyleydi ama kendi hayatında 1 2 dakika geç kaldığımda kendimi kötü hissetmiyordum. Şimdi 1 2 dakika bile geç kalacağım düşüncesiyle ben çok erken çıkıyorum evden. (A2)" şeklinde ifade etmiştir.

Bir diğer öğrenci, "Yok yaşamam. Ben bölüme gelmeden önce de dakik bir insandım. Zaman yönetimim iyiydi. O konuda sıkıntı çekeceğimi düşünmüyorum. Eğitim verilmiyor ama bir kere geç kalınca mesela sınıfa alınmıyorsa onu düzeltiyor. Shimekirisini kaçırdığı için ödevini teslim edemiyorsa çok dikkat ediyor. Hatalarla öğreniyor. Oryantasyonda zaten söyledikleri ilk şey kapı kapalıysa içeriye girmeyin oluyor. (A3)" şeklinde görüş belirtmiştir.

"Hayır, düşünmüyorum. Evet düşünüyorum. Ben bir de sadoudayım. 5. senem. Onun da büyük bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Hocamız da çok dikkat ediyordu o konulara. (A7)"

Veri analizi sonuçlarına göre öğrenciler okulda eğitiminde zamanlama konusuna çok dikkat edildiği, bölüm hocalarının görevlendirmelerde son teslim tarihlerine önemsediğini, ders başlangıç ve bitiş saatlerinde hassasiyet gösterdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla öğrenciler, bölümde verilen eğitimin onları zaman yönetimi anlamında olumlu etkilediğini ve iş hayatına hazırladığını ifade etmiştir.

Karar Alma

Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japonlarla çalışırken karar alma konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 30.'da verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşamayacağını düşünen katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşamayacağını düşünen 5 öğrenci vardır.

Tablo 30.

"Öğrencilerin karar alma konusunda zorluk yaşamaya karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A2, A3, A4, A6, A8
Hayır, düşünmüyorum.	A1, A5, A7, A9, A10, A11, A12, A13, A14

Tablo 31.

"Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında yaşanacak zorluklara karşı tutumu" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR	ÖRNEKLER
Kişisel İlişkiler	A1	
Japon Gelenekleri	A2, A6	Sofra adabı, dini seremoniler
Kültür Öğretimi	A4	
Kurum İçi Görevler	A8	Mailleşme, telefon görüşmeleri
Yemek Kültürü	A11	
Zorbalık	A9, A13	Cinsiyet eşitsizliği, yabancı olmak.
Zaman Kullanımı	A10	Süreçlerin uzun olması.

Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında kültürel bağlamda yaşanacak zorluklara karşı tutumu Tablo 31'de verilmiştir. Buna göre, öğrenciler belirtilen durumlar dışında da zorluklar yaşayacaklarını düşünmektedir.

Tablo 32.'de belirtilen durumlar dışında yaşanması öngörülen zorluklar verilmiştir. Buna göre, Japon gelenekler, kurum içi görevler, zorbalık, zaman kullanımı, kişisel ilişkiler, kültür öğretimi ve yemek kültürü konuları öne çıkmıştır.

Tablo 32.

"Öğrencilerin belirtilen durumlar dışında yaşanacağını düşündüğü kültürel zorluklar" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, düşünüyorum.	A1, A2, A4, A6, A8, A9, A10, A11, A13, A14
Hayır, düşünmüyorum.	A3, A5, A7, A12

Tablo 33.

"Öğrencilerin kültürel anlamda zorluk yaşayacak olma nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültürel Farklılık	A1, A2, A3, A7, A8, A10
Eğitim Müfredatı	A6
Deneyim Eksikliği	A11, A13, A14
Kişisel Nedenler	A9

Kültürel bağlamda zorluk yaşayacak olma nedeni Tablo 33.'te verilmiştir. Bu konuda kültürel farklılık ve deneyim eksikliği başıkları öne çıkmıştır.

Bir öğrenci, "Kültürel farklılık çok büyük bir etken. Ama Japonlaştığımız durumlarda oluyor ve bunlara alıştıysak diğer kültürel durumlara da aslında çok rahatlıkla alışabiliriz. Dediğim gibi bu pratik yapmakla alakalı daha fazla pratiğimiz olsaydı daha çok alışabilirdik. (A1)" şeklinde ifade etmiştir.

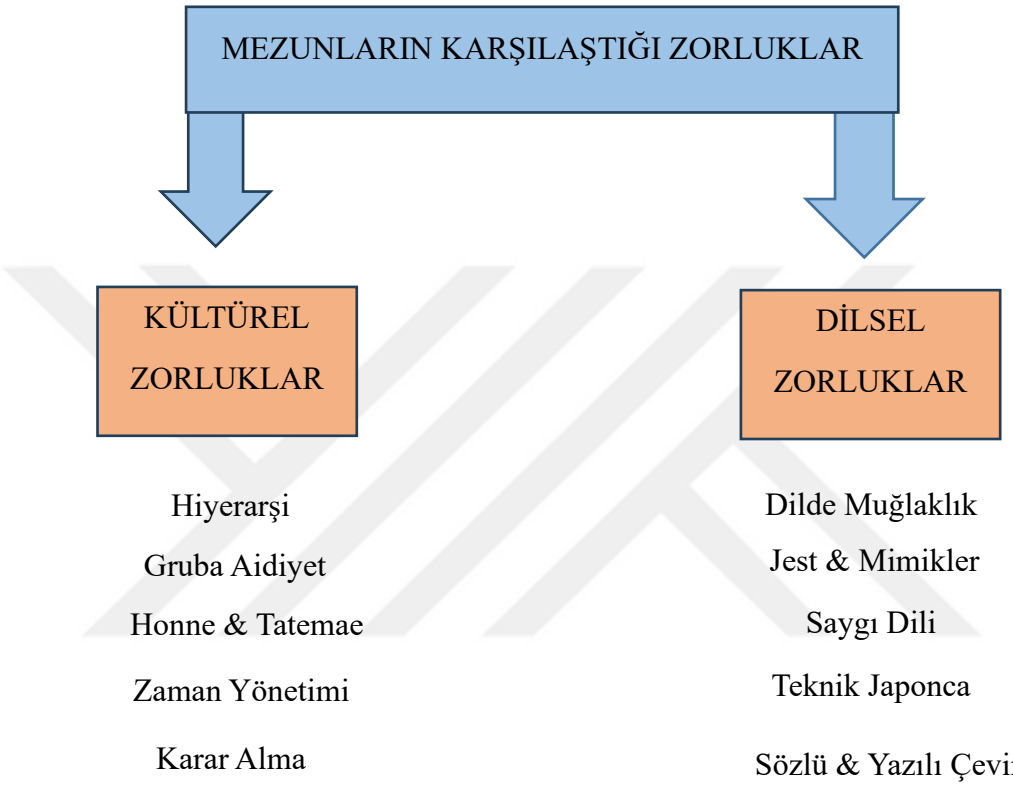
Başka bir öğrenci, "Bizim kültürümüzle onların kültürü çok farklı olduğu için. Bir de Türkler nasıl hissediyorsa öyle konuşuyor ama Japonlar kendi duygularını göstermiyor. Biz daha çok kendini belli eden insanlarız. Üzgünsek üzüntümüzü gösteriyoruz. Ama onlar hiç belli etmiyor. O tarz şeyler. Türk birinin zihninde neden bunu yaptıkları oturmuyor hiçbir zaman. (A3)" şeklinde görüş belirtmiştir.

"A10: Bence yetiştiğimiz ortamla alakalı. Japonya çok yakınmış gibi gösteriliyor bazı durumlarda ama hiç yakın değil. Kesinlikle zıt olduğu durumlar çok fazla. Kültürümüz çok farklı."

Bir öğrenci, "Kültüre adapte olmanın en iyi yolu deneyim olduğu için çok çok uzun zaman Japonya'da yaşamak gerekiyor. Ben şimdi eğitimimi tamamladıktan sonra Türkiye'ye döneceğim ve belki buradaki tecrübelerimi unutacağım. Buraya adapte olabilmek için sürekli Japonya'da yaşamam gerekir diye düşünüyorum." şeklinde ifade etmiştir.

4.2. Mezun Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular

Japon Dili Eğitimi Lisans Programı'ndan mezun olup iş hayatında Japonlarla çalışan bireylerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analiziyle ulaşılan bulgular "Mezunların Dilsel Zorluklara Karşı Tutumu" ve "Mezunların Kültürel Zorluklara Karşı Tutumu" başlıkları altında sunulmuştur.



Şekil 3. Mezun görüşmelerinden elde edilen bulgular

4.2.1. Dilsel Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde mezunlardan, iş hayatında Japon dilini kullanırken Dilde Muğlaklık, Jest ve Mimikler, Saygı Dili, Teknik Japonca Bilgisi, Sözlü ve Yazılı Çeviri kategorilerinde yaşadıkları zorluklara ilişkin görüşlerini belirtmeleri istenmiştir.

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken dilsel zorluk deneyimleri Tablo 34.'te verilmiştir. Buna göre mezunların yarısı mevcutta devam eden zorluklar olduğunu ifade ederken diğer yarısı ise herhangi bir zorluk yaşamadığını belirtmiştir. Önceden yaşarken artık zorlanmadığını belirten 2 mezun vardır.

Tablo 34.

“Mezunların dilsel zorluk yaşama deneyimleri” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B1, B2, B3, B4, B5, B6
Hayır, yaşamıyorum.	B8, B9
Önceden yaşıyordum, ama artık yaşamıyorum.	B7

Dilde Muğlaklık

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken dilde muğlaklık bağlamında zorluk yaşama deneyimleri Tablo 35’te verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşadığını ifade eden katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın bu konuda herhangi bir zorluk yaşamadığını ifade eden 2 mezun vardır.

Tablo 35.

“Mezunların dilde muğlaklık konusunda zorluk yaşama deneyimi” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B2, B3, B4, B9
Hayır, yaşamıyorum.	B1, B5, B8
Önceden yaşıyordum, ama artık yaşamıyorum.	B6, B7

Dilde muğlaklık bağlamında deneyimleri ile ilgili bir mezun, “Kesinlikle zorluklar oluyor. Dediğim gibi anadilde iletişim kuran iki insanda bile varken yabancı dilde iletişim kuran insanlarda olmaması mümkün değil. Karşılıklı oluyor bu arada o muğlaklık. Ondan bahsedeyim. Bunun tabii Japonca’nın diyaleğinden de kaynaklı birtakım farklılıklar var.

Çokça Aichi bölgesinden Japonlarla iletişim kurmak durumunda kaldım. Çünkü bizim firmanın da orijini orası. Genelde mesela özne kim anlaşılmayan, yüklemin ortada bırakıldığı bir ağız diyebilirim. Bu kişiden kişiye değişiyor tabii ki. Çok farklı Japoncalarla karşılaştım ama bu dilde muğlaklıkla ilgili anlamlandırma konusunda çevirmenlik yaparken özellikle çok zorlandığım zamanlar oluyordu. Orada da tabii tekrar tekrar sorarak teyit ederek aşmaya çalışıyordum. Ama tabii insanların o doğal dil kullanma alışkanlıklarını değiştirmek çok zor olduğu için onlar nasılsa native olarak dillerini nasıl kullanıyorlarsa öyle devam ediyorlardı. Bu zorluyordu. (B3)" şeklinde ifade etmiştir.

"B5: Bence hai ve iie dışında aslında japonların kendi kültüründen kaynaklı bazen karşı tarafı kırmamak adına söyleyemedikleri şeyi dolandırmalarından ötürü zorluk yaşıyoruz. Yani direkt söylememe gibi bir huyları var. Çok kibar oldukları için karşı tarafa saygısızlık ya da kırıcılık yapmak istemedikleri için bazen hayır demek istedikleri şeye hayır diyememenin verdiği travmaları yaşıyoruz. Yani ondan ötürü acaba gerçekten kabul etmek istedi mi, istemedi mi? Yani bir de Japonca konusunda değil ama ilk yani Japonlar İngilizce konusunda birazcık daha çekingen kalıyorlar orada özellikle ne istediklerini ifade etmekte çok daha zorlanıyorlar." şeklinde görüş belirtmiştir.

Başka bir mezun, "Tabii ki kesinlikle ve bu sebeple ben defalarca teyit ediyorum… Yani gerçekten ne istediklerini anlamam lazım. Evet, hayır problemi hem Türkleri hem Japonlarda var. Türklerdekinin yolu yöntemi farklı, Japonlardakinin farklı. Ben de Japonlardan onu alana kadar diretiyordum. (B4)" şeklinde yorumlamıştır.

Ek olarak, yalnızca Japonların muğlak ifadeler kullanmadığı, Türklerin de iletişimde kendini ifade ederken muğlak / uzun ifadelere başvurduğu, doldurma cümleler kurduğu ve söylemek istenileni en sonda söylediği için Japonların da bu konuda zorluk yaşadığını belirten katılımcılar vardır.

Bununla ilgili olarak, bir mezun "Japonlarında bizim aimai olmamızla ilgili bazı sıkıntıları var. O da söylemeniz gereken şeyi sona atıyorsunuz diyorlar. Yani başta söylemeniz gereken şeyi sonda söylüyorsunuz diyorlar. Yani biz mesela makine bozuldu diyeceğiz değil mi? İşte aslında şuradan geldi de… Anahtar bozuldu da… Sonra böyle oldu. Ama yapamadık da… Makine bozuldu diyoruz mesela. Fakat Japonlar hep şöyle olmasını talep ediyorlar. Önce neyse sadet, sonuç, söylemek istediğiniz asıl mesaj lütfen onu söyleyin. Makine bozuldu deyin sonrasında eğer soru cevap yapılıyorsa ilerleyelim iletişim kısa, net gitsin. Ama biz Türkler doldurma sözleri fazla kullanıyoruz. (B3)" şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 36.

‘’Dilde muğlaklık konusunda zorluk yaşama nedeni’’ kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B1
Hayır, yaşamıyorum.	B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9
Önceden yaşıyordum, ama artık yaşamıyorum.	-

Tablo 37.

“Dilde muğlaklık konusunda yaşanan zorluklara karşı alınan önlemler” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR	ÖRNEKLER
Dil Kullanım Farklılığı	B1, B2, B6	Türk bireylerin açık ve doğrudan ifade kullanımlarının Japoncaya çevrildiğinde farklı bir nüans vermesi. Japonların net ifadeler kullanmaktan kaçınması. Türklerin açık ve net olmasının Japonlar tarafından kırıcı veya yanlış anlaşılması.
Diyalekt	B3	Öznenin kim olduğunun anlaşılmaması.
Çeviri	B3	Mesela Japonlarında bizim aimai olmamızla ilgili bazı sıkıntıları var. O da söylemeniz gereken şeyi sona atıyorsunuz diyorlar. Yani başta söylemeniz gereken şeyi sonda söylüyorsunuz diyorlar.

Jest ve Mimikler

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken Jest ve Mimikler konusunda yaşadıkları zorluk Tablo 38.’de verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşamadığını ifade eden katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın zorluk yaşadığını ifade eden 1 mezun vardır.

Tablo 38.

"Mezunların jest ve mimikler konusunda zorluk yaşama deneyimleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR	ÖRNEKLER
Teyit Alma	B1, B2, B3, B4	Japonların söylediklerini anlayıp anlamadığımı teyit etmek için sürekli soru soruyorum.
Açık ve Net Olma	B2, B5	Net ve doğrudan konuşmalar yapıyorum.

Tablo 39.'da katılımcıların Jest ve Mimikler konusunda zorluk yaşamayacağını düşünme nedenleri verilmiştir. Bu konuda müfredat kapsamı/sınırlılığı ve deneyim başlıkları öne çıkmıştır.

Tablo 39.

"Mezunların jest ve mimikler konusunda zorluk yaşamama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	B2, B8
Deneyim	B5, B6

Bununla ilgili olarak bir mezun, "Ben kişisel olarak eğitimim sırasında Japon native speakerlarla çok fazla tabii birlikte olmaktan kaynaklı buna hazırlıklıydım. Jest ve mimiklerini tanıyordum. Dolayısıyla bu iş hayatındaki bir zorluk değildi bu benim için. Yani öğrencilik dönemi bunu yeterince destekliyor native speaker hocalar varsa, bu önemli. (B3)" şeklinde ifade etmiştir.

"Okuldaki öğretmenlerimiz de Japon olduğu için alışmış olabiliriz. (B8)"

Başka bir mezun "Belki sürekli içinde olduğum için belki artık kanıksamış bile olabilirim. Çünkü bir sene Japonya'da yaşamıştım, akabinde sonrasında hep burada olduğum için ama jest ve mimikler konusunda özellikle zorluk çektiğimi söyleyemem. (B6)" şeklinde ifade etmiştir.

Saygı İfadeleri

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken Saygı İfadeleri konusunda zorluk yaşama deneyimleri Tablo 40.'ta verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşadığını ve yaşamadığını ifade eden katılımcıların oranının aynı olduğu görülmektedir. Buna karşın önceden yaşayıp artık yaşamadığını ifade eden 5 mezun vardır.

Tablo 40.

"Mezunların saygı ifadeleri konusunda zorluk yaşama deneyimleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B6, B7
Hayır, yaşamıyorum.	B2, B5
Önceden yaşıyordum, ama artık yaşamıyorum.	B1, B3, B4, B8, B9

Tablo 41.'de katılımcıların Saygı İfadeleri konusunda zorluk yaşama nedenleri verilmiştir. Bu konuda online eğitim ve deneyim eksikliği başlıkları öne çıkmıştır.

Tablo 41.

"Mezunların saygı ifadeleri konusunda zorluk yaşama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Online Eğitim	B1
Deneyim Eksikliği	B4

Bununla ilgili olarak bir mezun, “Bizim son 2 senemiz ne yazık ki online geçti. Okuldan mezun olmadan önce. Haliyle ne Japon hocalarımızla düzgün bir şekilde iletişim kurma fırsatı bulamadık. (B1)” şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir mezun, “En başında yaşadığımız zorluk bir korku tedirginlik ya yanlış kullanırsam diye düşünüyorsun.” şeklinde belirtmiştir.

Teknik Japonca Bilgisi

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken Teknik Japonca Bilgisi konusunda yaşadıkları zorluk Tablo 42.’de verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşadığını söyleyen 4 mezun bulunmaktadır. Buna karşın önceden yaşayıp artık yaşamadığını ifade eden 5 mezun vardır.

Tablo 42.

“Mezunların teknik japonca konusunda zorluk yaşama deneyimleri” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B1, B3, B4, B9
Hayır, yaşamıyorum.	-
Önceden yaşıyordum, ama artık yaşamıyorum.	B2, B5, B6, B7, B8

Tablo 43.’te katılımcıların Teknik Japonca Bilgisi konusunda zorluk yaşama nedenleri verilmiştir. Bu konuda bilgi eksikliği başlığı öne çıkmıştır.

Tablo 43.

“Mezunların teknik japonca konusunda zorluk yaşama nedeni” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Bilgi Eksikliği	B3

Konuyla ilgili bir mezun, “Yeni mezunsun. Japonca bildiğini düşünüyorsun. Fakat orada bambaşka bir jargon kullanılıyor. Terimler, teknik terimler dediğin gibi… Ve sen Türkçesine bile hâkim değilsin. (B3)” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 44.

“Teknik japonca konusunda yaşanan zorluklara karşı alınan önlemler” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kelime Listesi	B1, B3, B6, B8
Kaynak Oluşturma	B2, B4, B5

Bununla ilgili olarak mezunlar deneyim ve görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Bir kelime listemiz var bizim şu an oluşturduğumuz tercümanlar için oluşturduğumuz burada da işte senmonyougo dediğimiz bu teknik terimlerin yer aldığı bölüm bazlı olarak hazırladığımız bir sözlük. Kelime veritabanı gibi bir sistemimiz var oradan da ara ara açıp hani birkaç kelime görelim yeni bir kelime eklenmiş olabilir ya da benim ekleyeceğim kelimelerim olabilir, onları oraya ekleyip diğer tercüman arkadaşlarımızın ya da şirket içinde Japonca kullanması gereken insanların sıkıntı yaşamamasını sağlıyoruz. (B1)”

“Bulabildiğim her şeyi kaynak yapmaya çalıştım kendime. Başta eski mailler olmak üzere. Ne tarz bir süreç? Nasıl işliyor? Ne olmuş? İşte ne tarz mailler yazılıyormuş mesela hani herhangi bir kaza gerçekleştiğinde ne tür mailleşmeler gerçekleşmiş? Raporlama nasıl oluyor? Raporlamanın da bir formatı olduğu için o formata göre yazmak gerekiyor. (B2)”

“2 hafta öncesinde fabrikaya gidip böyle onlardan bir sürü bilgi toparladım, inceledim, araştırdım ve gerçekten yani sayfalarca not aldım… Toyotadan daha önce proje bazlı Japonya’ya gitmiş bir yıl expat olarak kalmış arkadaşlar vardı, mühendis arkadaşlar ve onların Japoncaları vardı. Yani Japonca biliyorlardı zaten. Yani işte o arkadaşlardan çok faydalandım. Sonra onlara dedim ki birkaç tane mühendis arkadaşım kolundan tuttum. Dedim ki beni sahaya götürüyorsunuz. Bana bunu anlatıyorsunuz. Aldım elime kağıdı kalemi, ondan sonra da her anlattığın Türkçe terminolojisini not ettim hem de onun Japoncasını yazdım. (B4)”

Sözlü ve Yazılı Çeviri

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken Sözlü ve Yazılı Çeviri konusunda zorluk yaşama deneyimleri Tablo 45.'te verilmiştir. Buna göre yazılı çeviriye göre sözlü çeviride zorluk yaşayan daha fazladır. Yazılı çeviride 2 mezun zorluk yaşarken, sözlü çeviride 3 mezunun zorluk yaşadığı görülmektedir.

Tablo 45.

"Mezunların sözlü ve yazılı çeviri konusunda zorluk yaşama deneyimleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Yazılı çeviride yaşıyorum.	B1, B5
Sözlü çeviride yaşıyorum.	B3, B6, B9
Her ikisinde de yaşamıyorum.	B8
Her ikisinde de yaşıyorum.	B7

Tablo 46.

"Mezunların sözlü çeviri konusunda zorluk yaşama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Ardıl Çeviri	B3
Kişilere Bağlı Nedenler	B6

Bu konuda bir mezun, "Ardıl çeviride hız ve kalite çok önemli. (B3)" şeklinde ifade etmiştir.

Bir diğer mezun, "Kişiye göre çok değişiyor. İşte sözlü tercüme konusu kişinin ses tonundan tutun da uzun cümlelerde kesip kısa cümlelerle kesip kesmediği ya da konuşurken çevirmeni düşünüp düşünmediğine göre çok değişen konular bunlar. (B6)" şeklinde yorumda bulunmuştur.

Tablo 47.

"Mezunların yazılı çeviri konusunda zorluk yaşama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Dilbilgisi Kuralları	B1
Kanji	B5

Yazılıda zorluk yaşama nedeni olarak bir mezun, "Yazılı çeviri sözlüye kıyasla beni çok zorlayan bir şey. Çünkü sözlüde ne kadar zorlanırsak zorlanalım. Hani şöyle anlatmak yerine, böyle anlatma şansımız her zaman böyle daha dolaylı bir şekilde anlatma şansımız her zaman mevcut ama yazılı da böyle bir şey söz konusu değil ve yazılıda o dil bilgisine çok çok daha fazla dikkat etme, çevrilen belgenin diline uygun Japoncayı kullanma, yani raporsal bir yapıysa de aru tai'ye dönme ya da bir üste iletilecek bir raporsa bunu daha böyle keigoda yazma gibi durumlar söz konusu olabiliyor. Orada da hani Japonca çok fazla kural içeren bir dil. Bu taraflarda haliyle aşırı zorluyor. Özellikle hatta bunun da altını çizeyim. Türkçeden Japoncaya çevirilerde. (B1)" şeklinde ifade etmiştir.

Diğer Zorluklar

Mezunların belirtilen durumlar dışında dilsel bağlamda zorluk yaşama deneyimlerine ilişkin bulgular Tablo 48.'de verilmiştir.

Tablo 48.

"Mezunların belirtilen durumlar dışında zorluk yaşama deneyimleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR	ÖRNEKLER
Evet, yaşıyorum.	B3	Türklerin iletişimde net ifadelerden kaçınması.
Hayır, yaşamıyorum.	B2, B5, B6, B7, B9	

Belirtilen durumlar dışında zorluk yaşayan mezun görüşü şu şekildedir: "Japonlar çok fazla doldurma cümlesi dinlediği için evet mi hayır mı diye soruyor. Sadece gel diyor Türke. Biz duygularımızı Japonlara göre çok daha fazla olduğu gibi dışarıya aktaran bir karaktere sahibiz. Dolayısıyla yani saklamıyoruz. Honne tatemae yok. Neyse içimiz dışımız

da o şeklinde. Belki oradan yola çıkarak daha netiz diye düşünüyoruz ama aslında daha net değiliz biz. Yani çok fazla bahane çok fazla doldurma cümlesi. Sadede gelmeden bir sürü şey söylüyorsun bana ben seni dinlemekten yoruluyorum konuyu kaçırıyorum diyor. Yani lütfen bana evet mi hayır mı diye söyle diyor. (B3)"

Yaşanan dilsel bağlamlı zorlukların nedeni Tablo 49.'da verilmiştir. Bu konuda Müfredat kapsamı/sınırlılığı, kültür farkı ve tecrübe eksikliği başlıklarına ulaşılmıştır.

Tablo 49.

"Mezunların dilsel bağlamda zorluk yaşama" nedeni kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	B1, B7, B8
Kültür Farkı	B3
Tecrübe Eksikliği	B2, B3

Müfredat kapsamı/sınırlılığı ile ilgili olarak bir mezun, "Biz öğretmenlik mezunuyuz yani bizim okulda öğrendiğimiz kelimeler mevcut şu an çalıştığım sektörde hiç kullanılmayan kelimeler. (B1)" şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir mezun, "Biz Japoncayı öğrendik ve Japoncayı nasıl öğreteceğimizi bize öğrettiler. Yani ilk 3 sene hazırlık ve birinci ikinci sınıf Japonca öğrendik. Bu Japonca'dır, sonra onu bir kenara koyduk. Dediler ki bunu böyle öğreteceksiniz. Tamamen öğretmenlik mesleği üzerine bir eğitim vardı bundan dolayı. Sıkıntılar yaşadığımızı düşünüyorum. Müfredat kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Çünkü dış dünyaya çıktığın an öyle bir dünya değil. Senden hemen Japoncaya tamamen vakıf olmanı bekliyorlar, o yüzden bu sıkıntıları yaşamamızın sebebi müfredattan kaynaklıydı. Çünkü amacına yönelik bir şey olmadı. Biz öğretmen olmak için eğitim aldık ama çalışan olduk. Dolayısıyla oraya işte hemen adapte olabilmek, hemen oraya adaptasyon sağlayabilmek kolay olmuyor. (B7)" şeklinde görüş bildirmiştir.

"Sektör bilgimizin olmaması olabilir. Japonca bilerek mezun olsak da şirket işleyişi ile ilgili hiçbir bilgimiz olmuyor. Burada bazen muhasebe bilmemiz bile beklenebiliyor. Her konuda bilgi sahibi olmak lazım az da olsa. Şirket çok başka bir dünya. Okulda da terminoloji olarak ayrıntılı bir ders almıyoruz. (B8)"

Kültür farkı ile ilgili, “Deneyim eksikliği su götürmez bir gerçek onun dışında dilsel değil, sorunların biraz kültürel olduğunu düşünüyorum. Az önce ilk başta da söylediğim gibi bazen iki kültür birbirini anlayamayabiliyor. (B3)” şeklinde ifade edilmiştir.

Tecrübe yetersizliğini “B2: Tecrübe yetersizliğinden tecrübe biraz da bu tarz şeyleri deneyimleyip gittiğimde biraz daha hani kolaylaşacağını düşünüyorum ki bu da herkes için herhalde geçerli hemen hemen.” şeklinde ifade etmiştir.

4.2.2. Kültürel Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde mezunların sonra iş hayatında Japon dilini kullanırken Hiyerarşi, Gruba Aidiyet, Tatemae ve Honne, Zaman Yönetimi ve Karar Alma kategorilerinde karşılaştıkları zorluklara ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 50.

“Mezunların kültürel zorluk yaşama deneyimi” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B3, B4, B5, B7, B8, B9
Hayır, yaşamıyorum.	B1, B6

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken kültürel zorluk yaşamalarına karşı tutumları Tablo 50.’de verilmiştir. Buna göre mezunların birçoğu kültürel bağlamda zorluk yaşadığını ifade etmiştir. Buna karşın 2 mezun bu konuda herhangi bir zorluk yaşamadığını belirtmiştir.

Hiyerarşi

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken hiyerarşi konusunda zorluk yaşama deneyimleri Tablo 50.’de verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşamadığını belirten katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın zorluk yaşadığını düşünen 1 mezun vardır.

Tablo 51.

“Mezunların hiyerarşi konusunda zorluk yaşama deneyimi” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B5
Hayır, yaşamıyorum.	B1, B2, B3, B4, B6, B7, B8, B9

Tablo 52’de Hiyerarşi konusunda zorluk yaşama nedenleri ile ilgili bulgular yer almaktadır. Bu konuda mezunlar tarafından zorluk yaşamama nedeni olarak Müfredat kapsamı/sınırlılığı verilmiştir.

Tablo 52.

“Mezunların hiyerarşi konusunda zorluk yaşamama nedeni” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	B3, B4, B7, B8

Konuyla ilgili, bir mezun “Hiyerarşi çok önemli. Bu titlelar vs. Onları doğru kullanmak o kadar önemli ki yani bir kachouya sen yanlışlıkla ne bileyim kakarichou dersen çok ayıp. Hani hakikaten yani böyle ya da işte sıralamalar mail atarken bile büyük titledan küçüğe doğru ya da tam tersi. Evet, Türklerde de unvanlar aslında çok önemsiz sayılmaz önemli hiyerarşide vardır ama Japonlarda biraz daha önemli. Alışıyorsunuz ona da çok çok zorlayan, size problem yaşatan bir şey olacağını ben zannetmiyorum. Okulda senpai-kouhai ilişkisi olduğu için de alışmış oluyoruz. (B3)” şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir mezun, “Bize bunu bir şekilde bence okulda verdiler güzel bir şekilde o yüzden işe girdikten sonra bununla ilgili bir sorun yaşamadım. (B4)”

“Olmadı zaten zaten bunu kabullenmiştik başında. Bize bunu bir şekilde bence okulda verdiler güzel bir şekilde o yüzden işe girdikten sonra bununla ilgili bir sorun yaşamadım. (B4)”

“Senpai-kouhai ilişkisinin yanında öğretmen öğrenci ilişkisinde ast üstü öğrendik diyebilirim. (B7)”

“Okulda da senpai-kouhai ilişkisi sıkıydı. (B8)”

Bu konuda zorluk yaşadığını belirten mezun (B5) deneyimi şu şekilde paylaşmıştır:

“Bu biraz insan karakteriyle de bağlantılı herhalde bizde Türk bile olsa yani o yöneticinin karakteri ya da astın karakteri şirket kültürüne uygun değilse nasıl zorluk çekiyorsa, Japonlarda da o var bence. Hiç iyi çalıştığım Japon yok mu var. Ama bazıları mesela çok sert otoriter kuralcı tabii ki hepsi olacak, ben olmasın demiyorum. Tabii ki de bir şirkette kural olmalı, otorite de olmalı, saygı olmalı ama o bazen bence durumu aşabiliyor. Şimdi çalıştığım şirkete girdiğinde sıkıntı yaşamıştım. Mesela o zaman girdiğimde burada bir Japon müdürü vardı. Çünkü astlarını çok eziliyor. Bağırma gücünü kendinde buluyor. Nasıl aştım? Birincisi buradaki Türk genel müdürüm de bana çok yardımcı oldu. Destek oldu. O ilk işe girdiğim zamanlardı. Beklenti çok büyüktü ama benim buraya bu sektörde ya da bu yüksek işlerle ilgili hiçbir şey bilmediğini düşünerek almış olmalarına rağmen çok fazla beklenti vardı işte. Genel müdürüm yardımcı olmuştu o konuda. Japon müdüre açıklamıştı durumu.”

“Japonlar yereli bilmiyorlar. Her şeyi Japonya’daki gibi sanıyorlar. Ama hayır, her lokasyonun koşulları, ülke koşulları, insan koşulları bile aynı değil ve bunu unutuyorlar bazen de. Orada yaptıkları şeyi burada yapmaya çalışıyorlar. Anlattığım zaman anlamayıp kabullenmek istemiyorlar. Ya da burada olan bir uygulamayı onlarda olmayanı anlamıyorlar. (B5)”

Veri analizi sonucunda, Müfredat kapsamı/sınırlılığı içerisinde Ast-Üst (Senpai-Kouhai) ilişkisinin olduğunu, bu nedenle işyerindeki hiyerarşide de zorluk yaşanmadığı belirtilmiştir.

Kolektif Bilinç

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken gruba aidiyet konusunda zorluk yaşama deneyimleri Tablo 53.’te verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşamadığını ifade eden katılımcıların oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın zorluk yaşayan 3 mezun vardır.

Tablo 53.

"Mezunların kolektif bilinç konusunda zorluk yaşama deneyimi" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B4, B8, B9
Hayır, yaşamıyorum.	B1, B2, B3, B5, B6, B7

Tablo 54.

"Mezunların kolektif bilinç konusunda zorluk yaşamama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kişisel Nedenler	B1, B2, B3, B5, B6, B7

"Ben kişisel olarak zorluk yaşamıyorum. Grupla birlikte çalışmaya başladığım erken zamanlardan beri belki alıştığım için böyle cevaplıyor da olabilirim. Çok zorluk yaşadığımı hatırlamıyorum ki bireysel çalışmaya daha yatkın biriyim aslında karakter olarak. (B3)"

"Kendi bölümün içerisinde böyle bir şey duymuyorum yani genel olarak aslında çok hissetmiyorum. Verilen işi yaptıkça zorluk olmuyor. (B6)"

Yaşama nedenleri arasında, bir mezun (B4), "Aidiyet dersek aidiyet konusunda elbette sorunlar yaşadığım zamanlar oldu ama bunun Japonlarla ya da Japon kültürüyle, diliyle, kültürüyle pek alakası yok. Türkler kanadında bazı problemler olabiliyor. Az önce senin de söylediğin gibi Türkler pek alışkın değiller grup çalışmasına. İşte biri daha çok sivrilebiliyor. Biri nasılsa işler yapılıyor ben biraz kenara çekileyim gibi düşünebiliyor. Japonlarda öyle değil, herkes aynı şekilde etkin olmaya çalışıyor aktif olmaya çalışıyor yani. Japon kültürünü benimsemiş bir ortamsa çalıştığınız yer bu çok büyük problem olmuyor. Japonlarla çok yaşamadım açıkçası herkes üstüne düşeni yapmaya çok hevesli zaten ve ben tabii ki hep ortamdaki genelde yöneticiler olduğu için ben en düşük rütbeli olduğum için bana da güzel yönlendirmeler yapıyorlardı. Herkes görevini bildiği için işler yolunda gidiyordu." şeklinde bir görüş belirtmiştir.

Tatemae ve Honne

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken tatemae ve honne konusunda zorluk yaşama deneyimleri Tablo 55.'te verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşayacağını düşünen 5 katılımcı bulunurken yaşamadığını belirten 4 katılımcı olduğu görülmektedir.

Tablo 55.

''Mezunların tatemae ve honne konusunda zorluk yaşama deneyimi'' kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B1, B3, B4, B5, B7
Hayır, yaşamıyorum.	B2, B6, B8, B9

Tablo 56'te öğrencilerin tatemae ve honne konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünme nedenleri verişmiştir. Bu konuda kültür farkı başlığı öne çıkmıştır.

Tablo 56.

"Mezunların tatemae ve honne konusunda zorluk yaşama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültür Farkı	B1, B3, B4, B5, B7

"Biz aslında eğitimimizden de deneyimlerimizden de hep biliyoruz. Ama deneyimlesek de zorluk yaşatan bir konu olduğunu düşünüyorum. Bir Japon'un güldüğünde aslında her zaman mutlu olmadığını. Ama bunu çözmek her zaman çok kolay değil bence. Bu eğitimle de olur mu emin değilim açıkçası. Bunu sanki biraz böyle gerçekten o sağduyu onu hissedebilmek, o şeyi onunla ilgili birazcık hani çok dikkatle gerektiren bir şey. Hani konuya odaklanıp gerçekten ne hissettiğini çünkü iletişimin bir parçası hisler, duygular sadece iletişimde söze dökülen şeyler. Bu nedenle bir Japon gülüyorsa aslında kızabilir şeyini, farkındalığını verecek bir eğitim lazım kesinlikle. (B3)"

Bir mezun konuyla ilgili görüşünü ve deneyimini şu şekilde belirtmiştir: "Çok uygulayabildiğim bir şey olduğunu söyleyemem. Hani aşırı uygulayabileceğim bir kısım

değil, tatemae kısmı özellikle. Bu da benim başım çok ağrıttı hatta bugüne kadar... Ama kesinlikle özellikle Japonlarla çalışırken ve kurumsal hayatta bunun bir gereklilik olduğunu fark ettim diyebilirim…(B1)"

"Bir müdürümüz bir şaka yapmıştı toplantıda. Doğal olarak şöyle bir akış oluyor, kurulan cümleyi diyelim, Japonya tarafı kurdu. Önce ben duyuyorum, ben anlıyorum ve öyle iletiyorum. Şakada da aynısı geçerli. Bir şaka yapıldı, ben bunu duydum ve güldüm sonra ilettim. Ben ilettikten sonra Türk tarafı gülmeye başladı. Şakayla bir cevap verdiler. Sonra çevirdim. Hepimiz gülüyoruz zaten toplantı dışarıyla yapılan bir toplantı değil. Toplantı sonunda o Japon müdürümüz beni yanına çağırmıştı. Normal şartlarda senin toplantıda gülmemen gerekiyor demişti. Çok özür dilerim dedim yanlış bir şey yaptım galiba. Hayır hayır dedi. Şirket içi olduğu sürece herhangi bir problem yok. Buradaki insanlar seni bilen tanıyan insanlar. Ama dışarıda başka bir firmayla toplantı yaptığımızda ben şaka yapsam dahi gülme olur mu? Dedim ki gülmezsem karşı taraf anlamayacak. Senin gülmemen gerekiyor, sadece iletmen gerekiyor normal şartlarda dedi. Dedim ki, tabii ki de doğru söylüyorsunuz. Benim oradaki aradaki köprüyü kurmam lazım. Ancak ben bunu gülmeden iletirsem, karşı taraf bunun bir şaka olduğunu anlamayabilir demiştim."

Zaman Yönetimi

Mezunlar iş hayatında Japonlarla çalışırken zaman yönetimi konusunda zorluk yaşamaya ilişkin tutumları Tablo 57.'de verilmiştir. Bu konuda katılımcıların birçoğu zorluk yaşamadığını belirtmiştir. Buna karşın, zorluk yaşadığını belirten 2 mezun bulunmaktadır.

Tablo 57.

"Mezunların zaman yönetimi konusunda zorluk yaşama deneyimi" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B1, B2
Hayır, yaşamıyorum.	B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9

Tablo 58.'de mezunların zaman yönetimi konusunda zorluk yaşamama nedeni verilmiştir. Analiz sonucunda yaşamama nedeni olarak Müfredat kapsamı/sınırlılığının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 58.

"Mezunların zaman yönetimi konusunda zorluk yaşamama nedeni" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Müfredat kapsamı/sınırlılığı	B3, B7, B8

Bununla ilgili olarak, bir mezun "Dakiklik eğitimini bence bize verdiler. Bu şekilde kesinlikle öyle o hedef zamanlar vesaire. Bu da iş hayatına alıştırmak anlamında biz o zaman fark etmesek de çok faydalı. Bunu da devam ettirdim ben iş hayatında açıkçası. Diyorum ya Japonlaşıyoruz zaten o eğitimden geçerken bir nebze de olsa. Ben de iş hayatına başladığında buna hazırdım açıkçası. Yani o yüzden mesela bir toplantıya gidecekse ona 3-5 dakika öncesinden gitmek, asla geç kalmamak. Mesela Türkler bir organizasyonu geç haber veriyorlar veya bir şeye geç kalıyorlar ben buna adapte olmakta çok zorlanmıştım. (B3)" şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir mezun "Tabii saniyelerin bile konuşulduğu böyle adımların konuşulduğu şeyler var ya bu konuda, şey, japonlarla oldukça hassas. Mümkünse onlara uymaya çalışıyorum. Çünkü iş yani iş gerçekten her şeyden önemli çünkü buradayız, beraberiz bir şeyler yapıyoruz vesaire ortak bir şey aslında zaman ortak kullanmamız gereken bir şey olarak gördüğümüz için biz hiç bu konuda ben de zorluk çekmiyorum. Yani Japonca bilenler belki zorluk çekmiyordur ama bilmeyen personeller zorluk çekiyordur. (B6)" şeklinde ifade etmiştir.

"Hiç yaşamadım. Hep dakik bir insandım. Bölümün etkisi de oldu tabii ki ilk girdiğimizde özellikle hazırlıkta çok sıkıydı. Bir kere derse geç kalmıştım kapı kapalı diye giremedim. Sonra hiç geç kalmadım. (B8)"

"Yok, hiç zorluk yaşamadım, aksine şöyle bu okuldan gelen bir şey okulun da bana kattığı en güzel noktalardan biri. Hani mutlaka ders var. Ders, şu saatte başla şu saatte biter yani. Hiçbir zaman bizim böyle kaytarma şeyimiz olmadı okulda da. Dolayısıyla aynısını bizzat ben hem özel sektörde hem de devlette yaşamadım. (B7)"

Zorluk yaşadığını belirten mezun (B1), dakiklik ve zamana uyma konusunda herhangi bir zorluk yaşamadığını fakat Japon kanadında süreçlerin uzun sürmesi bağlamında zorluklarla karşılaştığını şu şekilde ifade etmiştir: "Yaşıyorum, fazlasıyla yaşıyorum. Bizim okulda sık sık duyduğumuz bir cümle vardı işte o zamana çok fazla uydukları yönünde. Şu anlamda katılıyorum. Japonlar bir işe başlama konusunda belirtilen süreye kesinlikle uyuyorlar. Toplantı 10'da başlayacak 10'da bütün japonlar hazır bir şekilde toplantı odasında ya da işte online toplantıda ekranda Skype'ı açık bir şekilde bekliyorlar. Türkler geç kalabiliyor. Evet, bunu görüyorum. Ancak Japonların da bir şeyi bitirememe huyları var. Yani o toplantı 11'de bitecekse benim yaklaşık 40 dakikaya kadar uzayan, yani neredeyse planlanan toplantı süresi 2 katı kadar toplantı yapmışlığım var."

Karar Alma

Mezunların iş hayatında Japonlarla çalışırken karar alma konusunda zorluk yaşama deneyimleri Tablo 59.'da verilmiştir. Bu konuda zorluk yaşadığını ifade eden katılımcı oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın herhangi bir zorluk yaşamadığını belirten 1 mezun vardır.

Tablo 59.

"Mezunların karar alma konusunda zorluk yaşama deneyimi" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Evet, yaşıyorum.	B1, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9
Hayır, yaşamıyorum.	B2

Tablo 60'ta mezunların karar alma konusunda zorluk yaşama nedeni verilmiştir. Analiz sonucunda yaşama nedeni olarak inisiyatif alamamak ve süreçlerin uzun olmasının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 60.

“Mezunların karar alma konusunda zorluk yaşama nedeni” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
İnisiyatif Alamamak	B3, B4
Süreçlerin Uzun Olması	B3, B7

Bir mezun konuyla ilgili fikrini belirterek bir anısını paylaşmıştır: (B4) Tabii ki, çünkü çok onay almam gerekiyor. Bir de açıkçası korku da oluyor. Bazen Türkler mesela inisiyatif almaya daha meyilli oluyorlar ve inisiyatif aldığında bak kendi yapmak istedi, kendi başarmak istedi diye aslında bu takdir edilesi bir şeye de dönüşebiliyor. Tabii ki Japonlarda durum öyle değil.

Başka bir mezun inisiyatif alamama durumuyla ilgili “Japonlar çok veriyle doğru bir karar almaya çalışıyorlar. Mükemmeliyetçilik var. Biraz bu süreçlerle dediğimiz gibi zaten az önce de bahsettiğimiz gibi planlamaya çok ağırlık verdikleri için karar alana kadarki süreç çok önemli. Türklerde ise tam tersi karar alırsın sonrasını kotarırsın bir şekilde. Kervan yolda düzülür. Uzun yıllardır yöneticilik de yapıyorum ama inisiyatif kullanımını çok baltalayan bir kültür olduğunu düşünüyorum. Açıkçası söylemek gerekirse çünkü çok fazla bilgi toplayalım, mükemmel kararlar verelim, çok iyi planlama yapalım. Bir yöneticinin aslında inisiyatif alması ve doğru zamanda doğru karar vermesi beklenir ve bunu da güvenle uygulaması. Ama mesela Japon kültürü bunu çok destekleyen bir kültür olduğunu düşünmüyorum. Burada ben çatışma yaşadım kendi içimde. (B3)” şeklinde ifade etmiştir.

“Şöyle bir şey oldu çok yakın zamanda. İmport bilenleriniz va bizim, ilaçların sevkiyatıyla ilgili, moleküllerin sevkiyatıyla ilgili. Bu konuda amirimiz, yani benim bağlı olduğum genel müdürümüz çok yoğun olduğu için, birlikte çalıştığım bu tedarik zincirini birlikte yönettiğimiz bir arkadaşım vardı. Biz planları inceledik. Herhangi bir sorun olmadığına kanaat getirdik ve çoğu insana da danışacak vaktimiz olmadığı için biz direkt onu Japonya’ya gönderdik. Ve amirim ilk defa böyle birazcık sinirlenir gibi oldu ve dedi ki bunu birlikte kontrol etmeliydik. Ben onay vermeliydim ve öyle göndermeliydiniz. Tabii ki

bunun farkındayız bilincindeyiz ama zaten yeterince gecikmişti. O yüzden işler daha hızlı yürüsün diye biz inisiyatif aldık ama inisiyatif almamamız gerektiğini fark ettik."

"Kendi adıma karar alacaksan hiçbir zorluk yaşamıyorum ama ekip olarak bir karar alınacaksa karar verecek kişi ben değilsem ya hadi hadi artık lütfen diyorum. Karar alma konusunda süreçler çok uzun oluyor. (B7)"

Başka bir mezun süreçlerin uzun olmasıyla ilgili olarak, "Burada bir danışma sistemi var. Bir iş yapacaksanız mutlaka üstünüze veya ekibinize danışmalısınız. Bunun artıları da var. Fakat zaman kullanımı konusunda sıkıntı olabiliyor. Aynı konu üzerine saatlerce konuşulduğu, toplantıların uzadığı durumlarla karşı karşıya kalabiliyorsunuz. (B8)" şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 61.

"Belirtilen durumlar dışında yaşanan zorluklar" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR	ÖRNEKLER
Atasözleri ve Deyimler	B1	Ben Türkçede normalde konuşurken çok fazla atasözü kullanan bir insanım.
Nesil Farklılıkları	B3	
Yereli Anlama	B5, B8, B9	Japonlardaki iş zamansızlığına hala alışamadım. Gece gündüz çalışabilirlermiş gibi geliyor. Bizden de aynı şeyi bekliyorlar ama kültürler bakış açıları farklı. Bazı şeylerin nedeni onlar için geçerli olmuyor.

Analiz sonucunda Tablo 60.'da belirtildiği üzere, mezunların belirtilen durumlar dışında "Atasözleri ve Deyimler" (Kültürel arkaplanların etkisi nedeniyle çevirilerin istenilen anlamının verilememesi.), "Nesil Farklılıkları" ve "Yereli Anlama" başlıklarına ulaşılmıştır.

Bir mezun “Nesil farklılıkları ve bunun getirdikleri de iş hayatında kültür çatışmasına yol açabilir. Bu belki X kuşağı iş hayatından biraz daha çıktıktan sonra hafifler. (B3)” şeklinde ifade etmiştir.

“Bazen Japonların bizim kültürümüzü anlamaması zor ve yorucu olabiliyor. Mesela bir şey gecikiyor ama nedeni ben değilim ve nedenini de geciktiren kişiden tam olarak alamıyorum. Sanki ben bahane uyduruyormuşum gibi oluyor. Bazı şeylerin nedeni onlar için geçerli olmuyor. (B9)”

“Dediğim gibi Japonlardaki iş zamansızlığına hala alışamadım. Gece gündüz çalışabilirlermiş gibi geliyor. Bizden de aynı şeyi bekliyorlar ama kültürler bakış açıları farklı. Bunu birçok Türkün yaşayacağını düşünüyorum. (B8)”

Tablo 62.

“Mezunların kültürel bağlamda zorluk yaşama nedeni” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Kültür Farkı	B1, B4, B9
Deneyim Eksikliği	B8

Kültür farkı ile ilgili olarak bir mezun, “Bence işi gerçekten yine basite indirgemiş gibi olacak ama o kültürel fark. Yani ben ne kadar Japon kültürünü bilen bir insan da olsam Türk kültüründe yetişmiş, Türk kültürüyle yaşayan, Türk kültürünce çevrelenmiş bir alanda bulunan bir bireyim. Ben Japonlarla bir ortama girdiğimde yavaş yavaş Japonlaşıyorum. Hani bir makinenin ısınması gibi oluyor? Evet, o kültür bende var ama...(B1)” şeklinde ifade etmiştir.

“Kültür farkı gerçekten de öyle. Bu arada kültür derslerimiz bence çok çok yeterli üniversitedeki. Biz bütün bunları iş hayatına girdikten sonra sıfırdan öğrenmedik. Zaten bir şeylerin farkındaydık ama tabii bir şeyi teorik öğrenmekle, pratikte yaşamak aynı şey değil ve çözülemediğini gördüğün zaman, evet, bu insanlar böyle insanlar biz de böyle insanlarız, yapacak hiçbir şey yok maalesef ki diyorsun. (B4)”

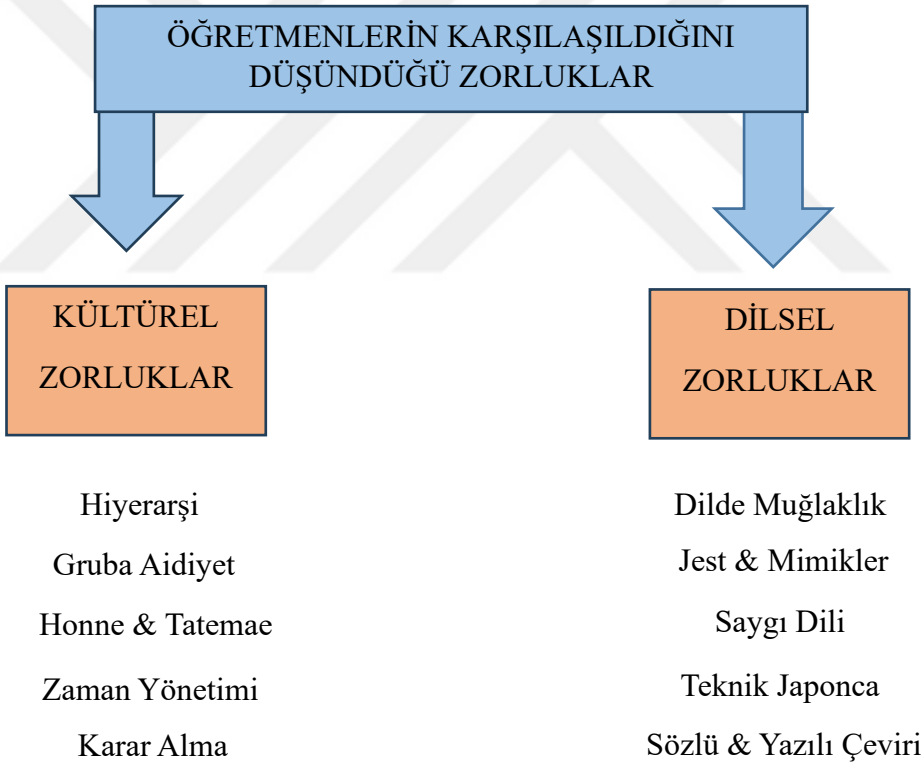
“Kültür farkı tamamen. İki taraf için de anlamlandırılamayan bazı durumlar var. Bize normal gelen onlar için kabul edilemez olabiliyor. Bu nedenle de sorunlar, açıklamalar ve bazen yanlış anlaşılmalar ortaya çıkabiliyor Türk ve Japon taraflar için. Biz

de onların tam ortasındayız. İki tarafı da anlıyoruz ama bizim açıklamalarımız da yetersiz kalabiliyor. (B9)"

Deneyimsizlik konusu ile ilgili ise bir mezun "Deneyimsizlik. İş sahası farklı. Her konuda donanım şart az da olsa. Biz farklı bir eğitimden geçip farklı sektörlerde çalışıyoruz. Mesela öğretmen olsam bu kadar zorlanmazdım çünkü o şekilde yetiştirildim. Ama sektör farklı olunca ister istemez zorluk yaşanıyor. (B8)" şeklinde fikrini belirtmiştir.

4.3. Öğretmen Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular

Japon Dili Eğitimi Lisans Programı öğretim görevlileri ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analiziyle ulaşılan bulgular "Öğretmenlerin Dilsel Zorluklara Karşı Tutumu" ve "Öğretmenlerin Kültürel Zorluklara Karşı Tutumu" başlıkları altında sunulmuştur.



Şekil 4. Öğretmen görüşmelerinden elde edilen bulgular

4.3.1. Dilsel Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, mezunların sonra iş hayatında Japon dilini kullanırken Dilde Muğlaklık, Jest ve Mimikler, Saygı Dili, Teknik Japonca Bilgisi, Sözlü ve Yazılı Çeviri kategorilerinde karşılaştıkları zorluklara yönelik düşüncelerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 63.

"Öğretmen-mezun ilişkisi" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Bazı mezunlarla iletişime devam ediyorum.	C1, C2, C3
Çoğu mezunla iletişime devam etmiyorum.	C4

Tabloya bakıldığında, mezuniyet sonrası öğrencilerle görüşmeye devam eden 3 öğretmen olduğu görülmektedir. Buna karşın 1 öğretmen neredeyse hiçbir mezunla iletişime devam etmediğini ifade etmiştir.

Bununla ilgili olarak öğretmenler görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

"Evet, bazı öğrencilerle hâlâ iletişimimiz var. Mevcutta ortalama görüştüğüm herhalde bir 10-15 öğrencidir daha fazla değil. Selamlaşmalarda, bayramlaşmalarda. Bazen tavsiye mektubu istediklerinde de iletişime geçiyorlar. (C1)"

"Tabii ki hepsiyle görüşemiyoruz fakat görüştüğümüz birkaç kişi var. Hocam sizi rüyamda gördüm deyip arayan da var bir şey danışmak isteyen de olabiliyor. (C3)"

"Pek yok açıkçası. 1-2 kişiyle görüşüyorum ancak. Ayda yılda bir çay içmeye çıktığımız oluyor. (C4)"

Tablo 64.

"Öğretmenlerin mezunların bilgi ve donanımlarıyla ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Yeterli olduklarını düşünüyorum.	C2, C3
Yeterli olduklarını düşünmüyorum.	C1, C4

Tablo 64'te Japon Dili Eğitimi Bölümü'nden mezun olan öğrencilerin Japon dili ve kültürü hakkında sahada profesyonel yaşantılarını başarıyla sürdürecek kadar bilgi ve donanıma sahip olup olmadıkları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Bununla ilgili bir mezun, "Bizim burada öğrettiğimiz Japonca genel Japonca yani iş alanında tabii ki sıkıntı yaşadıklarını düşünüyorum. Her meslekte kullanılan Japonca farklı olabiliyor. Keigo diye bir şey var biliyorsun mesela bunu kullanırken zorluk yaşıyorlardır diye düşünüyorum. (C1)" şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir mezun, "Kişiden kişiye değişir diye düşünüyorum. Başarıyla sürdürürler mi bilemiyorum ama burada öğrencilik zamanlarında edindikleri bilgiler ve tecrübeler tabii ki mezun olduktan sonra yeterli olmayacaktır. Fakat iş hayatında kullanmak için bir temel oluşturduğunu düşünüyorum. (C3)"

Tablo 65.

"Öğretmenlerin dilsel bağlamlı zorluklarla ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C3, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2

Tablo 65'e göre, mezunların iş hayatında dilsel bağlamda zorluk yaşadığını düşünen 3 öğretmen varken, herhangi bir zorluk yaşamadığını düşünen 1 öğretmen vardır.

Bununla ilgili olarak bir mezun "İlk başta dil kullanımında zorluk çektiklerini düşünüyorum. Japoncada şöyle bir özellik var, Japoncada karşısındaki kişiye göre dili seçmek durumunda kalıyorsun bazen. Astın, üstüne göre veya seninle statü bakımında eşit olan birine karşı farklı dil kullanmak zorundasın. Birincisi bu konuda bir sıkıntı yaşandığını düşünüyorum açıkçası. Keigo konusunda. Bir de bazen Japonlar çok üstü kapalı bir dil kullanıyorlar. (C1)" şeklinde ifade etmiştir.

Zorluk yaşamadığını düşünen öğretmen ise şu şekilde bir yaklaşımda bulunmuştur: "Dilsel bağlamda seviye olarak yaşadıklarını düşünmüyorum. Sadece düşünce tarzı olarak yaşıyor olabilirler. Türk gibi düşünüp dile öyle yansıtıyor olabilirler, dil içerisinde değerlendiriyorsak evet kısmen yaşıyorlardır. (C2)"

Tablo 66.

"Öğretmenlerin dilde muğlaklık ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C2, C3, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	-

Tablo 66'ya göre iş hayatında dilde muğlaklık bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

Bununla ilgili olarak, bir mezun "Japonca muğlak ifadelerin olduğu bir dil deniyor ama ben Japon olarak baktığımda benim için de Türkçe muğlak bir dil. Bu anadilin olduğunda fark edemeyeceğin bir şey. İki dilde de muğlaklık var ama birbirinden farklı noktalarda muğlak. Bu noktada karşılıklı olarak zorluk yaşanabilir diye düşünüyorum. (C3)" şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 67.

"Öğretmenlerin jest ve mimikler ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C3
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2, C4

Tablo 67'ye göre iş hayatında jest ve mimikler bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşadığını düşünmediğini ifade etmiştir.

Bununla ilgili olarak, bir mezun "Ben özellikle jest ve mimiklerimi kullanmaya çalışıyorum. Özellikle online derslerde çok fazla kullanmaya çalışıyorum alışmaları için. Japonların jest ve mimiklerini anlamlandırma konusunda herhangi bir zorluk yaşadıklarını düşünmüyorum ama Türkler çok fazla kullandıkları için bazı durumlarda Japonlar tarafından farklı anlaşılabilir diye düşünüyorum. (C4)" şeklinde ifade etmiştir.

"C2: Sanmıyorum. Bunun sebebi sanırım bizim öğrencilerimizin hazırlıkta onu birebir uygulaması. Japon hocalarımızın Jest mimiklerine alışkın olması. Kendilerinin de Japonlarla konuşurken aynı şekilde davranması. Bu aslında öğrenilmiş bir davranışa giriyor otomatik olarak." şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 68.

"Öğretmenlerin saygı ifadeleri ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	-
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C1, C2, C3, C4

Tablo 68'e göre, mezunların iş hayatında saygı dili bağlamında zorluk yaşadığını düşünen 2 öğretmen varken, herhangi bir zorluk yaşamadığını düşünen 2 öğretmen vardır.

"Duyduğum kadarıyla hemen akıllarına gelmediğini, düşünmek zorunda kaldıklarını duymuştum. Ama kendi dönemimden duyduğum kadarıyla müdürlerin iş

yerinde olabildiğince keigo istemediğini ana temayı aktarmalarını istediğini biliyorum. Bu nedenle, keigonun Japonya'dan misafir geldiğinde veya bir müşteriyle iletişime geçmeleri istendiğinde gerektiğini duydum. Yani üstleriyle kurum içerisinde çok da ihtiyaçları olmadığını biliyorum. Dolayısıyla zorlanmıyorlardır diye düşünüyorum. (C2)"

"Zorlandıklarını düşünüyorum. Kullanımlarındaki ayrımda zorluk yaşayabilirler. Keigo karşındaki kişiyle arandaki yakınlık, kişilerin statüleri gibi birçok özelliğe göre değiştirilerek kullanılan bir dil. Ayrıca kime, nerede, ne zaman kullanıldığı da önemli. Bu konuda zorluk yaşıyorlardır diye düşünüyorum. Keigonun çok basit bir şey olmadığını derslerde anlatıyoruz. Açıklamaya çalışıyoruz ama ne kadar oturuyor bilmiyorum. (C3)"

Tablo 69.

"Öğretmenlerin teknik japonca bilgisi ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C2, C3, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	-

Tablo 69'a göre iş hayatında teknik Japonca bilgisi bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşadığını düşünmediğini ifade etmiştir.

"Evet teknik japonca konusunda zorluk şöyle yaşadıklarını düşünüyorum, yeni bilmedikleri birçok kelimeyle teknik terimle karşılaşacaklarını düşünüyorum. O nedenle o tek terimleri belki öğrenme konusunda biraz zorluk yaşıyorlardır. Çünkü bildiğim kadarıyla teknik terimler genelde kanjiyle yazılıyor. Ben kendim kanji derslerini verdiğim için mümkün olduğunca kanji ile teknik terimleri öğrenmelerini sağlamaya yönelik dersler vermeye çalışıyorum. Onlara çok kelime veya çok kanji yüklemektense kanjilerin bazı özelliklerinin farkına vararak öğrenmelerine yönelik birebir aslında teorik anlatım değil de çalışma kağıtları dağıtarak. Kanjilerin anlamlarını, okunuşlarını ve belirli varyasyonlarını öğreterek özelliklerini fark ettirmeye çalışıyorum. (C1)"

"Evet çok fazla düşünüyorum. Bizim burada amacımız Japonca öğretmeni yetiştirmek. Bu nedenle ben teknik terminolojiyi burada öğretemiyoruz. Bir de bizim

mezunların çalıştıkları sektörler çok farklı. Hepsinin ihtiyacına yönelik bir ders vermek biraz zor gibi. (C4)"

Tablo 70.

"Öğretmenlerin sözlü ve yazılı çeviri ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2, C3

Tablo 70'e göre iş hayatında sözlü ve yazılı çeviri bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

"Benim dersimde de çok zorlanıyorlardı. Yazılı çeviri ağırlıklı yapıyorduk biz. Sözlü çeviri pek yapmıyorduk belki bu bir hata bilmiyorum. Ancak yazılı çeviride dersteyken zorluk yaşıyorlardı. Muhtemelen işe başladıktan sonra da zorluk yaşıyorlardır. Açıkçası bize mezunlardan böyle bir dönüt gelmedi şimdiye kadar. Bu alanda bir çalışma yapmıyoruz. O bizim eksiğimiz olarak ben düşünüyorum aynı zamanda. Yani bu sözlü veya yazılı çeviri konusunda öğrencilerin ne tür zorluklar yaşadığını belki dönüt olarak alabilirsek bir gün öğrencilerden o zaman çalışma yapabiliriz ona yönelik. (C1)"

"Teknik bir şey girdiğinde zorlandıklarını duymuştum. Sözlü kısmında eğer karşıdaki keigo istemiyorsa çok rahat konuşmasını ve ana temayı vermesini istiyorsa genellikle tekdüze gittiği için çok düşünmesine gerek kalmıyor. Yani o seviyedeki mezun seviyesindeki öğrencilerimiz genelde zorlanıyorlar ama basit japoncayla anlattıkları için. Diyelim ki Japonya'ya bağlandılar. Telekonferans yapılıyor. Bu gibi durumlarda Japon genelde karşısında Japon varmış gibi konuşacağı için eğer aşina değilse telaffuzlara vurgulara ayrı bir japonun hızlı konuşmasına oradan bir zorlanma yaşayabilir çeviride. Yazılı çeviride zorlandığını düşünmüyorum çünkü vakti var araştırma sözlükten bakma gibi. (C2)"

4.3.2. Kültürel Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, mezunların sonra iş hayatında Japon dilini kullanırken Hiyerarşi, Gruba Aidiyet, Tatemae ve Honne, Zaman Yönetimi ve Karar Alma kategorilerinde karşılaştıkları zorluklara yönelik düşüncelerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 71.

"Öğretmenlerin kültürel bağlamlı zorluklarla ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2, C3, C4

Tablo 71'e göre, mezunların iş hayatında kültürel bağlamda zorluk yaşadığını düşünen 2 öğretmen varken, herhangi bir zorluk yaşamadığını düşünen 2 öğretmen vardır.

Tablo 72.

"Öğretmenlerin hiyerarşi ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2, C3

Tablo 72'ye göre, mezunların iş hayatında hiyerarşi bağlamında zorluk yaşadığını düşünen 1 öğretmen varken, herhangi bir zorluk yaşamadığını düşünen 3 öğretmen vardır.

"Hiç düşünmüyorum. Alışkınlar diye düşünüyorum. Hazırlıktan beri aslında senpai-kouhai ilişkisinden başlayarak ast-üst ilişkisi olarak devam eden şirket içerisinde de. Zaten kullandığımız ders kitabında da kachou shachou ayrımları yapılıyor. Dil hem kültür açısından yoğrularak büyüyorlar, gelişiyorlar ve mezun oluyorlar. Bu yüzden zorluk yaşadıklarını düşünmüyorum. (C2)"

“Türkiye’de de hiyerarşi olduğunu düşünüyorum hatta bence Japonya’dan daha fazla hissettim bunu. Mesela üniversite de unvanlar var. Unvanların çok önemli olduğunu düşünüyorum burada. Bu nedenle alışkın olduklarını düşünüyorum. (C4)”

Tablo 73.

“Öğretmenlerin kolektif bilinç ile ilgili görüşleri” kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C3, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2

Tablo 73’e göre, mezunların iş hayatında kolektif bilinç bağlamında zorluk yaşadığını düşünen 3 öğretmen varken, herhangi bir zorluk yaşamadığını düşünen 1 öğretmen vardır.

“Evet ben yaşayan öğrenciler olduğunu düşünüyorum ama bunun Türk veya Japonlukla alakası olduğunu düşünmüyorum. Bu biraz da bireysel özelliklerle alakalı olabilir. Ama doğrudan bir Japon-Türk kültürü çatışması olduğunu düşünmüyorum açıkçası. (C1)”

“Evet muhtemelen yaşıyorlardır. Gözlemlerime göre son zamanlarda öğrenciler birbirleriyle de grupça hareket etme konusunda çok başarılı değiller. Bundan dolayı muhtemelen iş hayatında da aynı şekilde zorlanacaklardır diye düşünüyorum. (C4)”

“Genel anlamda düşünmüyorum. Burada karakter devreye giriyor olabilir. Japonlara uyum sağlar ama sağlamak istemeyebilir yani bilincinde bunun. (C2)”

Tablo 74.

“Öğretmenlerin tatemae ve honne ile ilgili” görüşleri kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	-
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C1, C2, C3, C4

Tablo 74'e göre iş hayatında tatemae ve honne bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

"Bunda yaşarlar gibime geliyor. Yeterli bilince sahip olduklarını düşünmüyorum çoğu zaman kendileri olmayı tercih ettiklerinden olabilir. Bir japonla konuştuklarında daha çok dil açısından endişeleri oluştuğu için duygumu göstermeli miyim göstermemeli miyim diye düşündüklerini sanmıyorum. Bu cümleyi bu şekilde kurmalıyım şeklindense doğru bir şekilde kurmalıyımın endişesinde oldukları için gramatik açıdan. Dolayısıyla honne tatemae gibi stratejik kısımların yıllar içerisinde gelişeceğini düşünüyorum. Profesyonellikle oluşan bir şey ya da tabiri caizse zorluk çekerek öğrenilecek bir şey. (C1)"

"Genel anlamda düşünmüyorum. Burada karakter devreye giriyor olabilir. Japonlara uyum sağlar ama sağlamak istemeyebilir yani bilincinde bunun. (C2)"

"Düşünüyorum. Zor bir konu. Bunun ne olduğunu bilseler de yine de zorluk çekeceklerdir diye düşünüyorum. (C4)"

Tablo 75.

"Öğretmenlerin zaman yönetimi ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	C2, C3

Tablo 75'e göre iş hayatında zaman yönetimi bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşamadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

"Düşünmüyorum. Biz de bunu bir şekilde öğretmeye çalışıyoruz. Mesela derslere her zaman zamanında başlanıyor. Öğrenciler ders başladıktan sonra derse giremeyeceklerini biliyorlar örneğin. (C4)"

"Bizim öğrencilerin pek zorlandığını düşünmüyorum zaman yönetimi konusunda. Çünkü bizde zamana çok önem veriliyor. Mesela ödev teslimatlarında bile saat veriliyor. Yani işte çarşamba saat 10:15'e kadar şeklinde. O saatten sonra kabul edilmiyor. Derslerde

de aynı şekilde işte. Örneğin dersi öğrenci birkaç dakika geç kaldığı zaman alınmıyor. Yani ya da sınavlarda mesela online sınavlar da buna dahil. 30 dakika süre veriyorsak 31. dakikadan itibaren kabul etmiyoruz öğrencilerin gönderdikleri formları. (C1)"

Tablo 76.

"Öğretmenlerin karar alma ile ilgili görüşleri" kategorisine ilişkin bulgular

KODLAR	KATILIMCILAR
Zorluk yaşadığını düşünüyorum.	C1, C2, C3, C4
Zorluk yaşadığını düşünmüyorum.	-

Tablo 76'ya göre iş hayatında karar alma bağlamında tüm katılımcılar mezunların zorluk yaşadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

"Türk sisteminde karar almak daha kolay. Şirketlerde tabii ki bu konuda takım olarak hareket edildiği ve hiyerarşiye de önem verildiği için süreçler biraz daha uzun ve yorucu olabilir diye düşünüyorum. Bu nedenle zorluk yaşanıyor olabilir. (C3)"

"Yine aynı şeyi söyleyeceğim ama kendisine güvene kadar muhtemelen karşı tarafı dinleyecektir. Biraz içe dönük yaşayabilir ama işi artık kavradıktan ve ben oldum dedikten sonrasında daha aktif olduktan sonra düşüncelerini açık şekilde söyleme çabasına girecektir ama işte o geçiş aşamasında. Acaba ben burada söylemeli miyim ya da işte susmalı mıyım gibi bir çelişkiye düşebilir. Orada da Japon'u tam okuyamamak belki. (C2) "

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, Japon Dili Eğitimi Lisans Programı öğrenci, mezun ve öğretmenlerinin Japonlarla kültürlerarası iletişim sürecinde karşılaşılan dilsel ve kültürel zorluklara karşı tutumları incelenmiştir. Dilsel zorluklar, "Dilde Muğlaklık", "Jest ve Mimikler", "Saygı İfadeleri", "Teknik Japonca Bilgisi" ve "Sözlü ve Yazılı Çeviri" olmak üzere 5 başlıkta incelenmiştir. Kültürel zorluklar, "Hiyerarşi", "Gruba Aidiyet", "Tatemae ve Honne", "Zaman Yönetimi" ve "Karar Alma" olmak üzere 5 başlıkta incelenmiştir.

Mezun boyutunda, zorluk yaşanan kategorilerin "Dilde Muğlaklık" ve "Teknik Japonca Bilgisi" olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Japon dilindeki muğlaklığın kültürel etmenlere bağlı olması nedeniyle kültürlerarası iletişim sürecinde zorluklara yol açtığı düşünülmektedir. Bu zorluğu en aza indirgemek için muhatabı daha fazla tanımak, Japonlarla farklı konularda iletişim kurarak kullanılan ifadelerin gerçek anlamlarını okuyabilmeyi öğrenmek gerektiği bu nedenle deneyim faktörünün etkili olduğu ifade edilmiştir.

Teknik Japonca Bilgisi bağlamında hazihazırda hala zorluklarla karşılaşan mezunlar ve işe henüz başladığında zorluk yaşayıp daha sonra zorluk yaşamadığını ifade eden mezunlar olduğu görülmektedir. Zorluk yaşama nedeninin, bilgi eksikliğine bağlı olduğu söylenmiştir. Eğitim programında teknik Japon dili özelinde bir ders olmadığı, fakat mezunların çalıştığı sektörlerin çok farklı sektörler olmasından her sektörün ihtiyacına yönelik bir ders eklenmesinin güç olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Teknik Japonca Bilgisi bağlamında, kelime listesi hazırlama, sektörel bazlı teknik terminoloji sözlüğü oluşturma gibi önlemler alınarak zorlukların aşıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

"Saygı İfadeleri" ve "Sözlü ve Yazılı Çeviri" kategorilerinde işe başladıklarında zorluk yaşadıklarını fakat deneyimle beraber bu zorlukları aştıkları tespit edilmiştir. Mezunların yazılı çeviriye oranla sözlü çeviride zorluk yaşama eğilimi olduğu görülmüştür. Buna neden olarak, bazı mezunlar, okulda yazılı çeviri dersi olduğu için bu alanda çeviri tekniklerine hakim olduklarını ve zorluk yaşanmadığını belirtmiştir. Ders içeriğine sözlü çeviriye yönelik uygulamaların eklenmesinin mezuniyet sonrası iş yaşantısında yararlı olabileceğini belirten ifadelerde bulunmuşlardır.

“Jest ve mimikler” kategorisinde herhangi bir zorluk yaşanmadığı, buna sebep olarak ise okul eğitimlerinde Japon hocalarla birebir diyaloğa girilmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Buna bağlamda, Müfredat kapsamı/sınırlılığının mezun olduktan sonra iş hayatında dilsel bağlamda bir temel oluşturduğu, deneyim faktörünün de zorlukları aşma konusunda önemli bir değişken olduğu düşünülmektedir.

Kültürel zorluklar bağlamında, “Hiyerarşi”, “Kolektif Bilinç” ve “Zaman Yönetimi” kategorilerinde zorluk yaşamadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak, okulda verilen eğitim gösterilmiştir. Buna karşın “Karar Alma” ve “Tatemae ve Honne” kategorilerinde zorluklar yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Zorluk yaşama nedeni olarak, kültürel farklılık ve kişisel nedenler gibi değişkenler gösterilmiştir.

Bu bağlamda, kültürel anlamda eğitim sisteminde öğretilebilecek içeriklerin öğrencilere müfredat içinde veya dışında verildiği, fakat belirtilen değişkenlere müdahale edilememesi nedeniyle zorluklarla karşılaşıldığı düşünülmektedir.

Öğrenci boyutunda, “Dilde Muğlaklık”, “Saygı Dili” ve “Teknik Japonca Bilgisi” kategorilerinde zorluk yaşayacağını düşünen öğrencilerin oranının düşünmeyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Dilde muğlaklık konusunda, kültürel farklılık ve deneyim eksikliği zorluk yaşayacak olma nedeni olarak düşünülmektedir.

Saygı Dili konusunda zorluk yaşayacaklarını düşünmeleri, okul ders müfredatında öğretilmesine rağmen pratiğe dökülemediği için kalıcı olmaması, pandemi döneminde dersler online olduğu için eğitim içeriğinde çok fazla üzerinde durulamaması gibi nedenlere dayandırılmıştır.

Teknik Japonca Bilgisi konusunda zorluk yaşamada nedeni olarak, müfredatta bu bağlamda detaylı bir şekilde eğitim verilen bir ders olmadığı için yeterli bilgi ve donanıma sahip olmamak ve deneyim eksikliği gösterilmiştir.

Jest ve mimikler konusunda ise zorluk yaşayacağını düşünmeyen öğrencilerin oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Lisans eğitiminde özellikle hazırlık döneminde ders veren öğretim görevlilerinin birçoğunun Japon olması nedeniyle buna alışlık olduklarını ifade eden öğrencilerin sayısı oldukça fazladır.

Öğretmen boyutunda, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatında Japon dilini kullanarak çalışırken karşılaştıklarını düşündükleri dilsel ve kültürel zorluklar tespit edilmiştir.

Dilsel bağlamda, öğretmenlerin dilde muğlaklık ve Teknik Japonca Bilgisi konusunda iş hayatında Japonlarla iletişimde zorluk yaşadığını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Dilde muğlaklığın nedeni, kültürel farklılıktan dolayı Japoncadaki bazı ifadelerin net bir şekilde ifade edilememesine bağlı olarak anlaşılamamasına bağlanmıştır.

Saygı ifadeleri ve Sözlü ve Yazılı Çeviri konusunda zorluk yaşandığını ve yaşanmadığını düşünen öğretmenlerin oranı aynıdır.

Zorluk yaşanmadığını düşündükleri konular ise, Jest ve Mimiklerdir. Bölümde öğretim elemanlarının Japon olmasının, Japonlarla iletişimin daha sık yaşanmasından dolayı jest ve mimikler hususunda alışkanlık yarattığı bu nedenle iş hayatında da herhangi bir zorluk yaşanmadığı yönünde bir düşünce vardır.

Kültürel bağlamda, Hiyerarşi, Tatemae ve Honne, Zaman Yönetimi konularında zorluk yaşanmadığı düşünülmektedir. Hiyerarşi konusunda, müfredat kapsamı/sınırlılığı örnek gösterilmiştir. Bu konuda özellikle okuldaki senpai-kouhai ilişkisinin iş hayatında da sürdürüldüğüne yönelik bir düşünce vardır. Zaman Yönetimi konusunda ise, verilen ödevlendirmelerde son teslim tarihlerinin olması, ders başlangıç ve bitiş saatleri konusunda disiplinli davranılması gibi nedenlere bağlı olarak, iş hayatında da bu süreçlerle karşılaşıldığında zorluk yaşanmayacağı düşünülmektedir.

Zorluk yaşandığını düşündükleri konular ise, Kolektif Bilinç ve Karar Alma'dır. Kolektif Bilinç konusunda, mevcutta eğitimine devam eden öğrencilerin ders içerisinde grup çalışmaları yaparken de bazı zorluklarla karşılaştığına dair dönütler aldıklarını bu nedenle iş hayatında da zorlanabileceklerini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Karar Alma konusunda ise, Türk kültüründe bireyselliğin öne çıktığını bu nedenle şirket içinde karar alınırken gruba uyum boyutunda zorluklarla karşılaşabileceklerini belirtmişlerdir.

İş hayatında kültürlerarası iletişim sürecinde Japonlarla çalışan bireylerin yaşadıkları dilsel ve kültürel zorlukların nedenleri, ① Kültür Farkı ② Tecrübe Eksikliği ③ Müfredat Sınırlılığı olmak üzere 3 başlıkta özetlenebilir. Ayrıca, Japon Dili Eğitimi Lisans Programı öğrencilerinin mezuniyetten sonra karşılaşacakları dilsel ve kültürel zorluklarla ilgili farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müfredat bağlamında,

öğrenci ve mezunlarla yapılan görüşmeler sonucunda katılımcılar tarafından özellikle dilsel bağlamda ‘’Teknik Japonca Bilgisi’’ ve ‘’Sözlü Çeviri’’ konularında ders içeriklerinde sahada kullanılmaya yönelik revizelerin yapılabileceği önerilmiştir.

Öğrenci ve mezunlar tarafından zorluk yaşanan ve yaşanması öngörülen “Dilde Muğlaklık”, “Honne ve Tatemae”, “Karar Alma” gibi konuların nedeninin, kültür farkının dil, düşünce ve davranışları etkilemesi olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, katılımcılardan eğitim programındaki ders içeriklerinde bu konularda teorik bilgilendirmeler yapılmasına rağmen deneyimle aşılacak bir durum olduğu yönünde dönütler alınmıştır.

Katılımcılar tarafından “Hiyerarşi”, “Jest ve Mimikler” ve “Zaman Yönetimi” konularında okulda ders içi veya ders dışı etkinliklerde deneyim kazandıkları için iş hayatında da zorluk yaşamadıklarını ve yaşamayacaklarını öngördükleri ifade edilmiştir. Bu bağlamda, okulun teorik eğitimin yanısıra, uygulama (deneyim) boyutunda da bireylere katkısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Japonca öğrenme ortamının, Japonca ders içeriklerinin ve özellikle native Japon öğretmenlerin Japonca öğrencilerinin iş yaşatışında karşılaşacağı kültürel zorluklara ilişkin tutumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin okulda öğrendikleri (özellikle uygulamalı) eğitimlerin iş hayatına kolaylaştıracağı düşünme eğilimi görülmektedir. Ayrıca Okul dışında, kültür benzerlikleri ve kişisel nedenlerden dolayı da iş hayatında zorluk yaşamayacağını düşünmelerinde etkisi olduğu görülmektedir. Japonca öğrencilerinin mezuniyetten sonra çok kültürlü iş ortamında çalışırken zorluk yaşamamaları için okulda daha fazla deneyim kazanabilecekleri uygulamalı derslerin olması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Adem, Ö., & Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (23), 145-170.

Akarsu, B. (1984). *Wilhelm Von Humbolt'da Dil-Kültür Bağlantısı*. Remzi kitabevi.

Aksoy, N. B. (1998). Teknik çeviri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, *15*(2).

Alston, J., & Takei, I. (2005). Japanese business culture and practices: A guide to twenty-first century Japanese business. New York, NY: iUniverse, Inc.

Arkonaç, S. (1999). Psikolojide İnsan Modelleri. İstanbul: Alfa Yayınları.

Bakan, Ö., & Canöz, K. (2017). Kültürlerarası İletişim Bağlamında Türk Üniversite Öğrencilerinin Japonlara Yönelik Kalıp Yargıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 91-107.

Balan, S., & Vreja, L. O. (2013). The Trompenaars' seven-dimension cultural model and cultural orientations of Romanian students in management. In *Proceedings of the 7th International Management Conference" New Management for the New Economy", November 7th-8th, Bucharest, Romania*.

Barešová, I. (2008). *Politeness strategies in cross-cultural perspective: Study of American and Japanese employment rejection letters*.

Barutçugil, İ. (2011). *Kültürlerarası Farklılıkların Yönetimi*. Kariyer.

Benedict, R. (2011), Krizantem ve Kılıç, (Çev.) Türkân Turgut, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Berg, B. L., & Lune, H. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (Çev. H. Aydın). *Konya: Eğitim Yayınevi*.

Bernstein, B. (1966). The role of speech in the development and transmission of culture. In *Perspective on learning: Papers from the Bank Street 50th Anniversary Invitational Symposium. New York: Mental Health Materials Center*.

Bhappu, A. D. (2001). Japon Ailesi: Japon Şirket Ağları ve Japon Yönetimi İçin Kurumsal Bir Mantık. *Çev: Nuray Atsan), Akdeniz İİ BF Dergisi*, *2*, 156-167.

Bilgili, N. Ç. (2022). Japon Kültüründe Tatemae ve Dildeki Görünümleri-Kondo Üzerine Bir Derlem İncelemesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 125-136.

Binark, M. (2006). Kültürlerarası İletişim Çalışmalarının Türkiye Haritası: Sorulması Gereken Sorular. *Kültür ve İletişim*, *9*(17), 71-88.

Büyükkantarcıoğlu, N. (2006). Toplumsal Gerçeklik ve Dil. İstanbul: Multilingual Yayınları.

Czinkota, M. R., Ronkainen, I. A., & Moffett, M. H. (1996). Internation Business.

Çağlar, A. (2009). Sınıf öğretmenlerinin öğretimsel etkinliklerin yönetiminde dikkat çekme ve sürdürme davranışlarının incelenmesi. *Unpublished master's thesis, Çukurova University, Turkey*.

Çakmak Bilgili, N. (2022). "Japon Kültüründe Tatemae ve Dildeki Görünümleri -Kondo Üzerine Bir Derlem İncelemesi-" Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2022 Sayı 53: Özel sayı 2, Denizli, ss. Ö125-Ö136.

Çilingir, L., & Küçükali, R. Immanuel Kant'ın Eğitim Anlayışı. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10) sf. 91.

Davies, R. J., & Ikeno, O. (2002). The Japanese mind: Understanding contemporary Japanese culture. Boston, MA: Tuttle Publishing

Dışişleri Bakanlığı (2022). ''Türkiye'de Bulunan Yabancı Sermayeli Japon Şirketi Sayısı'' https://www.mfa.gov.tr/japonya_ekonomisi.tr.mfa

Düren, Z. (2007). Kültürlerarası Yönetimde Koalisyon Gereği ve Sinerjik Arayışı. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (36), 85-107.

Ekinci, A. (2010). Japon eğitim sisteminden Türk eğitim sistemine iyi örnekler. *Milli Eğitim Dergisi*, *40*(188), 32-49.

Feghali, E. (1997). Arab cultural communication patterns. *International Journal of Intercultural Relations*, *21*(3), 345-378.

Fujimoto, H. (2011). Types of culture and communication gaps. (28), 145-155.

Gouadec, D. (2007). Translation as a Profession. *Translation as a Profession*, 1-429.

Gudykunst, W. B. & Hammer, M. R. (1984). Dimensions of intercultural effectiveness: Culture specific or culture general?. *International journal of intercultural relations*, *8*(1), 1-10.

Gudykunst, W. B., Ting-Toomey, S. & Wiseman, R. L. (1991). Taming the beast: Designing a course in intercultural communication.

Gümüş, Ö. (2009). Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD).

Güvenç, B. (1980). *Japon kültürü* (Vol. 21). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Hall, E. T. (1959). The silent language. greenwich, conn. *Fawcett Publications. Inc*, *1*, 959.

Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Anchor.

Hall, E.T. (1990). The Silent Language. New York: Random House.

Hampden-Turner, C., & Trompenaars, F. (1997). Response to geert hofstede. *International Journal of Intercultural Relations*, *21*(1).

Hill, C. W. L. & Jain, A. K. (2009) *International Business: Competing in the Global Marketplace*. 6th edn. New Delhi: Tata McGraw-Hill. pp. 140-141

Hofstede, G. (2009) *Geert Hofstede™ Cultural Dimensions.* http://www.geert-hofstede.com/ adresinden 12 Şubat 2023'te alınmıştır.

J. R. Gorrill, "Doing Business in Japan, Japanese Social and Business Culture", http://www.communicaid.com/japan-business-culture.asp, 2004.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1998). Human development: Cross-cultural perspectives.

Kaneko, R. (2019). A Study of Japanese Language Education to Promote Understanding of Honorific Use in Business Situation. 47, 5-20.

Karayılmaz, K. (2020). Kültürlerarası İş Yönetimi: *Değişen Toplumsal Değerler Çerçevesinde Japonya, Cinius Yayınları.*

Kartarı, A. (2001). Farklılıklarla Yaşamak: Kültürlerarası İletişim. Ankara: Ürün Yayınları.

Kartarı, A. (2016). Kültür, Farklılık ve İletişim. Kültürlerarası İletişimin Kavramsal Dayanakları. İletişim Yayınları.

Koparan, E. ve Yücel, B. E. (2010). Güç mesafesi ve cinsel taciz davranışları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 11-18.

Kula, S. (2012). *İşgörenlerin Şirket İçindeki İletişimi ve Kurum Kültürü Algısı* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey).

Leibensperger, M. S., Hofstede's Cultural Dimensions Theory & Employee Behavior https://sites.psu.edu/leadership/2015/11/28/hofstedes-cultural-dimensions-theory-employee-behavior/

Martin, J. N., Nakayama, T. K., & Carbaugh, D. (2012). The history and development of the study of intercultural communication and applied linguistics. *The Routledge handbook of language and intercultural communication*, 17-36.

Mead, M. L. (1990). An examination of the ideas about how to teach adults: do they reflect the best ideas about good teaching?.

Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber. (Çev. Ed. Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Murata, K., & Harison, A. (1995). Japon Yönetim Teknikleri "Batı'da Nasıl Uygulanabilir?". *Bireysel Yatırım Dizisi, Rota Yayınları, Ġstanbul*.

Okmeydan, S. B., & Saran, M. (Eds.). (2019). *Kültürlerarası İletişim*. Eğitim Yayınevi.

Öğüt, A., Kocabacak, A., & Demirsel, M. T. (2008). The impact of data mining on the managerial decision-making process: A strategic approach. *Journal of American Academy of Business, 14*(1), 137-143.

Önlü, M., & Saran, M. (2019). Akademik Bir Disiplin Olarak Kültürlerarası İletişim ve Kuramsal Temelleri. *Selin Bitirim Okmeydan, Mine Saran. Konya: Eğitim Yayınevi*, 15-54.

Özbakış, M. A. (2001). Yatay-Dikey Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ekip Çalışması Üzerine Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.

Özşen, T. (2014). Lisans Düzeyindeki Japon Dili Öğrencilerinin Japon Toplumu ve Diline İlişkin Tutumları üzerinden Değerlendirilmesi. *International Journal of Social Science*, *28*, 293-314.

Özşen, T. (2015). "Japonlarla Profesyonel Yaşamda Kültür Duvarını Aşmak,". *Japon Dili İncelemeleri*, Ankara: Türk Japon Vakfı Yayınları, sf.81-96.

Özşen, T., & Özbek, A. (2016). A Sociolinguist and Sociocultural Approach to Attitudinal Dispositions of Graduated Students toward the Business Japanese Language. *Journal of Language and Linguistic Studies*, *12*(1), 32-41.

Park, S., & Lemaire, J. (2011). Culture matters: Long-term orientation and the demand for life insurance. *Asia-Pacific Journal of Risk and Insurance*, *5*(2).

Punch, K. F. (2005). Sosyal araştırmalara giriş, (Çev.) Bayrak D., Arslan H. B. ve Z. Akyüz, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Pym, A. (2009). Humanizing translation history. *HERMES-Journal of Language and Communication in Business*, (42), 23-48.

Selçuk, A. (2007). Sosyal Bir Davranış Biçimi Olarak Dil. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 503-507.

Selçuk, A. (2005). "Kültürlerarası İletişim Açısından Gündelik İletişim Davranışları", S. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sf.1-17.

Sevencan, F. & Çilingiroğlu, N. (2007). Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan niteliksel veri toplama yöntemleri. Toplum Hekimliği Bülteni, 26(1), 1-6. Erişim adresi: http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2007/sayi_1/baslik1.pdf

Shavitt, S., Torelli, C. J., & Riemer, H. (2010). Horizontal and vertical individualism and collectivism. *Advances in culture and psychology*, *1*, 309-350.

Sığrı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerinin analizi.

Sofyalıoğlu, Ç., & Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, *8*(1), 75-92.

Stewart, E. C. (1972). *" Outline" of Intercultural Communication*. ERIC Clearinghouse.

Sugiyama, C. A. (2017). Negotiating differences at the workplace: İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri. *Journal of Human Sciences, 14*(3), 2777-2787.

Tellan, D. (2013). Kültürlerarası İletişim: Tanım ve İşleyiş. Erzurum: Atatürk Üniversitesi

The Hofstede Centre (2022). ''Türkiye ve Japonya'nın Karşılaştırılması''.

Web: http://geert-hofstede.com/ adresinden 10 Mart 2023'te alınmıştır.

Torun, B. U. (2019). Kültürlerarası İletişim Sürecinde Kültürleşme ve Kültürel Ayırt Edicilik: Japonya'da Yaşayan Türk Göçmenler Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (32), 71-89.

Triandis, H. C. (1994). Culture and social behavior.

Trompenaars, F. (1993). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Nicholas Brealey Publishing (1 Jan. 1641)

Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1998). Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in global business. New York: McGraw-Hill.

Trompenaars. F. (1996). National culture and the values of organizational employees: A dimensional analysis across 43 nations. Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol. 27, No. 2, pp. 231-264.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB, 2022) ''2021-2022 Yılları Arasında Kurulan Türkiye'de Açılan Şirket Sayısı'' https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri.php

Ügeöz, P. (2003). *Kültürlerarası iletişim*. Üstün Eserler.

Vardar, B. (1982). Dilbilimin temel kavram ve ilkeleri. sf.12

Vygotsky, L. S. (1965). Thought and language. United States of America: The Massachusetts Institute of Technology.

Whorf, B. L. (1956). Language, thought, and reality: selected writings of….(Edited by John B. Carroll.).

Yıkmış, M. S. (2020). Nitel araştirmalarda e-görüşme tekniği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *22*(1), 183-197.

Zorel, İ. F. (2014). Uluslararası İşletme Çalışanlarının Sahip Olması Gereken Niteliklerden Biri Olarak Kültürlerarası Yetkinlik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *7*(30), 122-135.

EKLER

EK 1

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM METNİ 1

Sizi Doç. Dr. Tolga ÖZŞEN danışmanlığında, Yaren YAMAN tarafından yürütülen "Japonca Lisans Programı Mezunlarının Çok Kültürlü İş Ortamında Yaşadıkları Dilsel ve Kültürel Bağlamlı Sorunların Öğretim Program Çıktılarıyla İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, çok kültürlü iş ortamında çalışan Japon Dili Eğitimi Lisans Programı mezunlarının, iş sahasında karşı kültüre maruz kaldıkları durumlarda yaşadıkları dilsel ve kültürel bağlamlı sorunları tespit etmektir. Araştırmada sizden tahminen 1 saat ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 9 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Araştırmacının E- Posta Adresi:

☐ Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

☐ Araştırmaya katılmayı kabul etmiyorum.

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM METNİ 2

Sizi Doç. Dr. Tolga ÖZŞEN danışmanlığında, Yaren YAMAN tarafından yürütülen "Japonca Lisans Programı Mezunlarının Çok Kültürlü İş Ortamında Yaşadıkları Dilsel ve Kültürel Bağlamlı Sorunların Öğretim Program Çıktılarıyla İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, lisans öğrencilerinin, mezun olduktan sonra iş sahasında karşı kültüre maruz kaldıkları durumlarda yaşanması muhtemel dilsel ve kültürel bağlamlı zorluklara yönelik farkındalıklarını tespit etmektir. Araştırmada sizden tahminen 1 saat ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 14 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Araştırmacının E- Posta Adresi:

☐ Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

☐ Araştırmaya katılmayı kabul etmiyorum.

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM METNİ 3

Sizi Doç. Dr. Tolga ÖZŞEN danışmanlığında, Yaren YAMAN tarafından yürütülen "Japonca Lisans Programı Mezunlarının Çok Kültürlü İş Ortamında Yaşadıkları Dilsel ve Kültürel Bağlamlı Sorunların Öğretim Program Çıktılarıyla İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı üniversitede Japonca öğreten lisans öğretmenlerinin, mezunların çalışma hayatında karşılaşması muhtemelen zorluklara karşı kültürel farkındalık oluşturup oluşturmadığı, eğer oluşturuyorlarsa lisans derslerinde bu zorlukların üstesinden gelmeye yönelik ne tür uygulamalar yaptıklarını belirlemektir. Araştırmaya sizden tahminen 1 saat ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 5 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Araştırmacının E- Posta Adresi:

☐ Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

☐ Araştırmaya katılmayı kabul etmiyorum.

EK 2

GÖRÜŞME FORMU 1

Görüşmede söyleyeceklerinizi araştırmacılar dışında herhangi biri dinlemeyecek ve izlemeyecektir. Veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Görüşme esnasındaki konuşmalarınız ve kişisel verileriniz araştırma sonuçlanırken ve sonuçlandıktan sonraki tüm süreçlerde tümüyle ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Görüşmeye başlamadan önce sesli ve/veya görüntülü kayıt ile ilgili bir itirazınız/sorunuz varsa görüşmeye başlamadan önce belirtmeniz rica olunur.

Bölüm I.

1.Yaş:

2.Cinsiyet:

2.Sektör:

3.Kıdem:

4.Pozisyon:

Bölüm II.

1. Profesyonel yaşamda Türkiye'deki Japon şirketlerinde Japonlarla çalışırken kültürlerarası iletişim sürecinde dilsel bağlamda zorluk yaşıyor musunuz?

1.1. Dilde muğlaklık (*aimai*) konusunda zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

1.2. Jest ve mimikler (*aidzuchi*) konusunda zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

1.3 Saygı ifadeleri (*keigo*) konusunda zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

1.4 Teknik Japonca bilgisi konusunda zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

1.5 Sözlü ve yazılı çeviri konusunda zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

1.6 Belirtilen durumlar dışında dilsel bağlamda herhangi bir zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

1.7 Şu ana kadar konuştuğumuz Japonca ile ilgili dilsel sorunları yaşamanızın nedeni ne olabilir?

2. Profesyonel yaşamda Türkiye'deki Japon şirketlerinde Japonlarla çalışırken kültürlerarası iletişim sürecinde kültürel bağlamda zorluk yaşıyor musunuz?

2.1 Hiyerarşi bağlamında zorluk yaşıyorlar mı? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

2.2 Kolektif bilinç bağlamında zorluk yaşıyorlar mı? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

2.3 *Tatemae* ve *honne* bağlamında zorluk yaşıyorlar mı? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

2.4 Zaman yönetimi bağlamında zorluk yaşıyorlar mı? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

2.5 Karar alma bağlamında zorluk yaşıyorlar mı? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

2.6 Belirtilen durumlar dışında kültürel bağlamda herhangi bir zorluk yaşıyor musunuz? Yaşadığınız deneyimlerden örnekler verebilir misiniz? Bu yaşadıklarınız bir soruna yol açıyor mu? Ne tür sorunlara yol açıyor? Bu sorunları aşmak için neler yapıyorsunuz?

2.7. Bu tür sorunlar yaşamanızın nedeni ne olabilir?

GÖRÜŞME FORMU 2

Görüşmede söyleyeceklerinizi araştırmacılar dışında herhangi biri dinlemeyecek ve izlemeyecektir. Veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Görüşme esnasındaki konuşmalarınız ve kişisel verileriniz araştırma sonuçlanırken ve sonuçlandıktan sonraki tüm süreçlerde tümüyle ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Görüşmeye başlamadan önce sesli ve/veya görüntülü kayıt ile ilgili bir itirazınız/sorunuz varsa görüşmeye başlamadan önce belirtmeniz rica olunur.

Bölüm I.

1. Japonca Düzeyi:

2. Sınıf Düzeyi:

Bölüm II.

1. Mezuniyet sonrası Japonlarla iş hayatında kültürlerarası iletişim sürecinde dilsel bağlamda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz?

1.1 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken dilde muğlaklık (*aimai*) konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

1.2 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken jest ve mimikler (*aidzuchi*) konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

1.3 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken saygı ifadeleri (*keigo*) konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

1.4 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken teknik Japonca bilgisi konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

1.5 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken sözlü ve yazılı çeviri konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

1.6 Belirtilen durumlar dışında dilsel bağlamda herhangi bir zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

1.7 Şu ana kadar konuştuğumuz Japonca ile ilgili dilsel zorlukları yaşayacak olmanızın nedeni ne olabilir?

2. Mezuniyet sonrası Japonlarla iş hayatında kültürlerarası iletişim sürecinde kültürel bağlamda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz?

2.1 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken hiyerarşi konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

2.2 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken kolektif bilinç konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

2.3 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken *Tatemae* ve *honne* konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

2.4 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken zaman yönetimi konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

2.5 Mezuniyet sonrası çalışma hayatında Japonlarla iletişim kurarken karar alma konusunda zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

2.6 Belirtilen durumlar dışında dilsel bağlamda herhangi bir zorluk yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Ne tür zorluklar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz? Bu zorlukları aşmak için ne gibi önlemler almayı düşünüyorsunuz?

2.7 Şu ana kadar konuştuğumuz Japonca ile ilgili kültürel zorlukları yaşayacak olmanızın nedeni ne olabilir?

GÖRÜŞME FORMU 3

Görüşmede söyleyeceklerinizi araştırmacılar dışında herhangi biri dinlemeyecek ve izlemeyecektir. Veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Görüşme esnasındaki konuşmalarınız ve kişisel verileriniz araştırma sonuçlanırken ve sonuçlandıktan sonraki tüm süreçlerde tümüyle ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Görüşmeye başlamadan önce sesli ve/veya görüntülü kayıt ile ilgili bir itirazınız/sorunuz varsa görüşmeye başlamadan önce belirtmeniz rica olunur.

Bölüm I.

1.Kıdem:

2.Öğrencilerle mezuniyet sonrası iletişime devam ediyor musunuz?

3.Mevcutta ortalama görüştüğünüz kaç mezun var?

4.Sizlerle ne gibi durumlarda, nasıl ve ne sıklıkla iletişime geçiyorlar?

Bölüm II.

1. ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi Bölümü'nden mezun olan öğrencilerin Japon dili ve kültürü hakkında sahada profesyonel yaşantılarını başarıyla sürdürecek kadar bilgi ve donanıma sahip olduklarını düşünüyor musunuz?

2. ÇOMÜ Japon Dili Eğitimi mezunlarının çok kültürlü iş ortamında iletişim bağlamında zorluklar yaşadığını düşünüyor musunuz?

2.1 Dilsel bağlamda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorluklarının yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.1.1 Dilde muğlaklık (*aimai*) konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.1.2 Jest ve mimikler (*aidzuchi*) konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.1.3 Saygı ifadeleri (*keigo*) konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.1.4 Teknik Japonca bilgisi konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.1.5 Sözlü ve yazılı çeviri konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.2 Kültürel bağlamda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.2.1 Hiyerarşi konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.2.2 Kolektif bilinç konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.2.3 *Tatemae* ve *honne* konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.2.4 Zaman yönetimi konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

2.2.5 Karar alma konusunda ne tür zorluklar yaşandığını düşünüyorsunuz, örnekler vererek açıklar mısınız? Bu zorlukların yaşanmaması adına derslerinizde herhangi bir uygulamaya başvuruyor musunuz? Yanıtınız evet ise, ne tür önlemler alıyorsunuz? Yanıtınız hayır ise, bundan sonraki süreçte almayı düşünüyor musunuz?

EK 3

ETİK KURUL ONAYI

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu
Bilimsel Araştırma Etik Kurulu

Sayı : E-84026528-050.01.04-2200263082 04.11.2022
Konu : Başvuru İncelenmesi

Sayın Yaren YAMAN

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2022-YÖNP-0796 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 03.11.2022 tarih ve 18/23 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR 23- Sorumlu yürütücülüğünü **Doç. Dr. Tolga ÖZŞEN**'in yaptığı ve proje araştırmacısı **Yaren YAMAN** tarafından gerçekleştirilen "Japonca lisans programı mezunlarının çok kültürlü iş ortamında yaşadıkları dilsel ve kültürel bağlamlı sorunların öğretim program çıktılarıyla ilişkisinin incelenmesi" başlıklı araştırmanın, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelerine **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Kurul Başkanı

EK 4

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

İsim SOYİSİM :
Doğum Yeri :
Doğum Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :
Yüksek Lisans Öğrenimi :
Bildiği Yabancı Diller :

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Yayınlar

b) Bildiriler

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:

İLETİŞİM

E-posta Adresi :
ORCID :